

# REFORMA LABORAL ESPAÑOLA, TRAS LOS PASOS DE ALEMANIA

*Alumna: Marina Serradilla López*

*Tutor: Rafael Muñoz de Bustillo Llorente*

*Grado en Economía*

*Trabajo de Fin de Grado*

*16/10/2014*

*Curso 2014/2015*



VNiVERSiDAD  
D SALAMANCA



## ÍNDICE DE CONTENIDO

RESUMEN .....	1
1. INTRODUCCIÓN .....	2
2. MARCO AGREGADO DE REFERENCIA .....	3
3. EL CASO ALEMÁN, LAS REFORMAS HARTZ .....	5
3.1. Reformas Hartz .....	6
3.2. Otras reformas.....	8
3.3. Efectos de las reformas Hartz .....	8
4. LA REFORMA LABORAL EN ESPAÑA .....	10
5. COMPARACIÓN DE LAS REFORMAS HARTZ Y LA REFORMA LABORAL ESPAÑOLA .....	14
6. EFECTOS DE LA REFORMA, TRAS DOS AÑOS .....	18
7. CONCLUSIONES .....	21
8. BIBLIOGRAFÍA .....	22

## ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

Cuadro 2.1: Macro-magnitudes comparadas de España y Alemania.....	3
Figura 2.1: Evolución del desempleo en España y Alemania (2000-2012).....	4
Cuadro 2.2: Desigualdad de renta en Alemania y España (índice gini %).....	4
Cuadro 3.1: Reformas Hartz.....	6
Cuadro 3.2 Efectos de la reforma alemana .....	9
Cuadro 4.1: Cuadro-resumen de la reforma laboral española .....	12
Cuadro 5.1: Comparativa de la reforma española con reformas Hartz.....	14
Cuadro 6.1: Contratos indefinidos y temporales (parcial o completo).....	18
Figura 6.1: Evolución del empleo parcial involuntario en España.....	18
Figura 6.2: Costes laborales unitarios en España y Alemania.....	19

## RESUMEN

Hace dos años entra en vigor una de las medidas anti-crisis más polémicas del periodo recesionario español: la reforma laboral. Dicha reforma planteaba un debate entre aquellos que la consideraban necesaria según la situación económica y la oposición, que la criticaba por retroceder en los avances democráticos de los trabajadores y por realizar, en parte, una transferencia de la renta y poder de asalariados a empresarios.

En los medios de comunicación hemos oído que las reiteradas medidas económicas, entre las cuales se incluye la reforma laboral, sientan sus bases en el modelo alemán. Actualmente, Alemania es el país dominante de la economía europea, y es por ello por lo que se trata de poner como ejemplo a seguir en muchos ámbitos para el resto de países europeos. Además, dada la capacidad de financiación alemana que le posibilita sufragar la deuda de países con necesidad financiera como España, esta deuda que contraen los países con Alemania le permite imponer ciertos requisitos en el modo en que éstos emplean la financiación recibida. Pero, ¿Hasta qué punto son efectivas similares reformas en países con economías tan diferentes? Una vez aplicada la reforma, ¿Cuáles han sido los efectos en los últimos dos años?

## 1. INTRODUCCIÓN

En los últimos años se ha planteado un debate entre dos posiciones opuestas acerca de la reforma laboral recientemente implantada en España: aquellos que consideran la reforma necesaria dada la situación económica y aquellos que la critican por ser injusta, retroceder los avances democráticos de los trabajadores y realizar, en parte, una transferencia de la renta y poder de asalariados a empresarios.

Esta reforma se dice que sienta sus bases en la alemana. En base a esto, en el presente trabajo trataremos de ver semejanzas y diferencias económicas de ambos países, sus reformas laborales y compararemos dichas medidas para ver si realmente son o no similares.

En cuanto a la metodología, para la realización del proyecto, nos basaremos en fuentes primarias y secundarias: diversas referencias bibliográficas, desde fuentes estadísticas y económicas (tanto de España como de Alemania) como el Eurostat, el Banco Mundial o el INE hasta las fuentes de información legislativa como el BOE y diferentes artículos científicos que versan sobre las reformas alemana y española.

Veremos, en primer lugar, el marco de los países objeto de estudio, fijándonos en sus semejanzas y diferencias; después analizaremos el caso alemán y sus reformas, las llamadas “reformas Hartz” seguido del análisis del caso español y su reciente reforma. En este punto, podremos establecer una comparativa de ambas para ver su similitud y, finalmente, veremos los efectos que ha tenido la reforma en su corto periodo de aplicación. Con todo ello expondré mis propias conclusiones para ofrecer una visión global de los puntos fuertes y débiles de la reforma de cara a una posible mejora.

Dado que la reforma laboral española es reciente, aún no hay nada escrito estableciendo la comparación de ésta con la alemana y, debido a las inquietudes y debates que se han venido dando, considero necesario un análisis que examine y contraste la situación.

Es importante resaltar que tanto en España como en Alemania se dan ciertas diferencias regionales en varios aspectos económicos, los cuales no tendremos en cuenta en el presente trabajo. Si bien en España las diferencias económicas son bastante pronunciadas observando la diferencia de Norte a Sur; en Alemania las diferencias se ven en mayor medida entre el Este y el Oeste, a pesar de consolidada unificación a día de hoy.

## 2. MARCO AGREGADO DE REFERENCIA

España y Alemania son dos países de la Unión Europea, que, pese a la proximidad geográfica y los procesos de convergencia que se han llevado a cabo desde el ingreso de España en la Unión Europea (1986), tienen diferencias muy pronunciadas, sobre todo a nivel económico.

Antes de comenzar con el análisis de las reformas, cotejaremos la situación económica de ambos países, para poder contrastar las diferencias en las distintas reformas con una base más adecuada. En el cuadro 2.1 se recoge una selección de los principales datos económicos.

**CUADRO 2.1: MACRO-MAGNITUDES COMPARADAS DE ESPAÑA Y ALEMANIA**

	ESPAÑA	ALEMANIA
PIB (US\$ a precios actuales), 2013	1.358.262.668.313\$	3.634.822.579.319\$
PIB per cápita (PPA), 2013	32.103\$	43.332\$
PIB por sectores (Como % del PIB), 2013	Primario: 2,6% Secundario: 25,3% Terciario: 72,1%	Primario: 0,8% Secundario: 30,1% Terciario: 69%
Tasa de Desempleo, 2013	26,1 %	5,3%
Tasa de Empleo, 2013	37,5%	50%
Índice de Desarrollo Humano (2013)	0,869 → puesto 27º	0,911 → puesto 6º
Coefficiente de Gini (2012)	35	28,3
Gasto público sobre el PIB (2013)	44,8%	44,7%
POBLACIÓN, total (2013)	46,65 millones	80,62 millones
Esperanza de vida al nacer, total (años) (2012)	82	81

Elaboración propia a partir del Banco Mundial, Eurostat, el INE y Datos OCDE.

Vemos una gran diferencia entre el PIB y el PIB per cápita español y alemán. La distribución del PIB por sectores nos indica cómo en España el sector primario tiene más peso que en Alemania, ya que en España cabe destacar la importancia de la agricultura respecto a otros países de la Unión Europea.

En cuanto a las tasas de empleo, vemos que Alemania presenta unos datos bastante superiores a las que presenta España (50% alemán frente al 37,5% español).

Por otro lado tenemos las tasas de desempleo, las cuales cobran gran importancia en el presente trabajo, ya que ambas reformas laborales encuentran su causa principal en los elevados niveles de desempleo (figura 2.1).

**FIGURA 2.1: EVOLUCIÓN DEL DESEMPLEO EN ESPAÑA Y ALEMANIA (2000-2012)**



Fuente: Banco de España, elaboración propia.

Los datos de desempleo presentan una variación más irregular. Alemania presenta el valor más alto en 2005, habiendo tenido una tendencia creciente en los años anteriores. Este es el principal motivo para llevar adelante las llamadas “Reformas Hartz”, de las cuales hablaremos más adelante. Por otro lado, el desempleo en España, que mantenía una tendencia ligeramente decreciente hasta el año 2007, se dispara con la presente crisis llegando a valores del 24,6%, más del doble de lo que experimentó Alemania en 2005.

Otro importante indicador es el índice de Gini (Cuadro 2.2).

**CUADRO 2.2: DESIGUALDAD DE RENTA EN ALEMANIA Y ESPAÑA (ÍNDICE GINI %)**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Alemania	26,1	26,8	30,4	30,2	29,1	29,3	29	28,3
España	31,8	31,2	31,3	31,3	32,3	33,9	34,5	35

Fuente: Eurostat, elaboración propia.

Según el índice de Gini, Alemania es más igualitaria que España; sin embargo, vemos que, desde el año 2005, Alemania ha experimentado un gran aumento de la desigualdad, incrementándose desde valores de 26 hasta superar los 30, aunque disminuye ligeramente en los últimos años.

En vista de estos indicadores económicos, podemos concluir que Alemania y España, a pesar de su convergencia en los últimos años, continúan presentando unas diferencias a nivel económico muy grandes, pese a sus muchas similitudes.

### 3. EL CASO ALEMÁN, LAS REFORMAS HARTZ

Con la entrada del nuevo milenio, Alemania experimentaba una creciente tasa de paro, aumentando el número de parados desde un promedio de 3,9 millones que había en el año 2001 a más de 4,9 millones en el año 2005, alcanzando una tasa del 11,7% en Alemania. Es debido a estas circunstancias por lo que se planteó llevar a cabo una reforma laboral. Desde el año 2002 hasta el 2005, Alemania llevó a cabo las “Reformas Hartz”. Su nombre se debe a la cabeza de la comisión, Peter Hartz.

Las reformas Hartz suponen un cambio de gran calado en el mercado de trabajo alemán. Estas reformas suponen la disminución del subsidio y la potenciación de medidas activas del mercado de trabajo, con la finalidad de aumentar los incentivos para la búsqueda de trabajo de los desempleados acelerando el proceso de transición del desempleo al empleo.

El motivo por el que se justifican dichas reformas es la situación de estancamiento económico y las críticas a la poca capacidad de reacción del gobierno alemán. Se hablaba de una burocracia poco operativa, lenta y poco eficiente, de modo que con la reforma se trata de mejorar dicha eficiencia; sin embargo, la reforma también es objeto de crítica, bajo el argumento de que dichas reformas iban demasiado lejos, eran demasiado “liberales” y la inercia institucional iba a imposibilitar cambios profundos.

Por estos y otros motivos, la reforma laboral alemana, unida a los cambios que conlleva en el sistema de bienestar, provocó protestas en todo el país, además de divisiones en el partido cuyo mandato llevó a cabo la reforma, el socialdemócrata SPD.

Encontramos tres bloques principales en la reforma:

- Reforma en la Agencia Federal de Empleo (BA).
- Reformas en el sistema del subsidio de desempleo.
  - o Hasta 2005: subsidio de desempleo de 32 meses y asistencia de desempleo indefinida.
  - o Después de 2005: subsidio de desempleo I: de 12 meses y subsidio de desempleo II.
- Políticas activas de empleo: incentivos a emprendedores, Mini Jobs, sanciones y programas de empleo.

A continuación vemos, de forma esquemática, en qué consistieron dichas reformas y algunos de sus efectos.

### 3.1. Reformas hartz

En la Comisión Hartz se aprobaron cuatro nuevas leyes federales:

**CUADRO 3.1: REFORMAS HARTZ**

LEY	FECHA DE APROBACIÓN	MEDIDAS	VIGENTE A PARTIR DEL
1. HARTZ I: <i>Mejora de la Inserción</i>	Diciembre de 2002	Creación de empresas de trabajo temporal	1 de enero de 2003
2. HARTZ II: <i>Trabajo a tiempo parcial, trabajo por cuenta propia y doméstico (mini y midi Jobs).</i>	Diciembre de 2002	Introducción de empresas unipersonales (“Me Inc”) y de puestos de trabajo (“Mini” y “Midi” Jobs).	1 de enero de 2003 y 1 de abril de 2003
3. HARTZ III: <i>reestructuración del servicio de empleo</i>	Octubre de 2003	Reestructuración de la Oficina Federal del Trabajo	1 de enero de 2004
4. HARTZ IV: <i>combinación de subsidio por desempleo y asistencia social</i>	Julio de 2004	Ayuda por desempleo y asistencia social se combinan para formar un nuevo subsidio.	1 de enero de 2005

En febrero de 2006 se hace efectiva otra ley para reformar el mercado laboral, la cual consistirá en la reducción de la duración de la prestación por desempleo.

**A) HARTZ I:** *mejora de la inserción* (diciembre de 2002, efectivo en enero de 2003), que abarca: el establecimiento de las empresas de trabajo temporal o Agencias de Personal de Servicio (PSA) en Alemania, la reforma de la Ley de Empleo Temporal y Arrendamiento de Trabajo. Trata de impulsar las empresas de trabajo temporal.

**B) HARTZ II:** *trabajo a tiempo parcial, trabajo por cuenta propia y trabajo doméstico* (diciembre de 2002, efectivo el 1 de enero de 2003).

- La provisión de nuevas prestaciones para la creación de autoempleo (“Me-Inc”), ayudando a pequeños empresarios a que creen sus propios negocios. Sin embargo, muchos informes de prensa afirman que muchas de estas empresas fracasan y que la creación de empleo no es tan alta como sugieren las cifras (Dingeldey, 2005).
- Reforma en los trabajos de salarios bajos, haciendo que tuvieran una renta mensual más atractiva mediante la reducción de la carga de impuestos y cotizaciones sociales al 25% (“mini” y “midi” Jobs).
- Promoción de los servicios domésticos.

- Reorganización de la oficina de colocación con el fin hacer servicios más eficaces. Se trata de que el servicio de empleo sea activo, como una empresa de trabajo.

Las reformas Hartz 1 y 2 estaban destinadas a promover nuevas formas de empleo. Estas medidas han sido objeto de crítica por su aumento desde unos 300.000 hasta cerca de 4,4 millones de empleados en puestos de trabajo “mini y midi Jobs”, los cuales conllevan a una posición social marginal (Dingeldey, 2005).

**C) HARTZ III:** *reestructuración del servicio de empleo* (octubre de 2003, efectivo el 1 de enero de 2004). Se tratan de mejorar los servicios de empleo para reinsertar a los trabajadores en el mercado laboral, modernizándose (por ej. acercamiento a la utilización del uso de internet), cambiando su nombre a “Oficina Federal de Empleo” y realizando mejoras en los servicios de comunicación para lograr una mejor cooperación entre las agencias de empleo y los beneficiarios, que desde entonces serán llamados “clientes”.

Introduce algunos cambios en las normas que regulan la jubilación parcial. El elemento más controvertido de este proyecto de ley fue la disposición que permite a la Oficina Federal de Empleo recortar los beneficios de hasta un 30% si los beneficiarios de prestaciones por desempleo rechazan una oferta sin motivos suficientes para hacerlo. Con esto, tratan de lograr un menor subsidio para aquellos que no quieren trabajar.

**D) HARTZ IV:** *La fusión de los sistemas de asistencia social y subsidio por desempleo* (julio de 2004, efectivo en enero de 2005). Pone fin a la coexistencia de dos sistemas de prestaciones estables y la distribución de costes entre municipios y gobierno federal.

En la reforma Hartz IV se llevan a cabo la mayoría de los cambios profundos del mercado laboral. Se reestructuraron las prestaciones por desempleo, se llevó a cabo la combinación del subsidio por desempleo con la asistencia social para formar un nuevo subsidio por desempleo, llamado desempleo II. El derecho a la prestación antigua basada en los ingresos (llamado desempleo I) se limitó a un máximo de 12 meses para los menores de 55 años y 18 meses para los trabajadores de 55 años o más. A partir de entonces, los desempleados pueden ser beneficiarios del subsidio de desempleo II. Además, se imponen sanciones más estrictas ante el rechazo de un empleo y amplía los puestos de trabajo para servicios a la comunidad.

Un caso polémico es la posibilidad que se daba de hacer trabajos vinculados al empleo público por una remuneración adicional de 1€ por hora: (puestos de trabajo de 1€). La

polémica se centra en si sería justo ofrecer puestos de trabajo por un salario tan bajo; sin embargo, se argumenta que estos trabajos no suponen un salario sino un dinero extra que se suma a la prestación que cubre las necesidades básicas (Eichenhofer, 2008).

Estas medidas tienen como objetivo reducir el subsidio por desempleo y que, por tanto, se reduzca el salario de reserva y aumente la oferta de mano de obra. Subyace a la reforma, por tanto, la idea de que parte del desempleo se corresponde con vacantes de trabajo que no se cubren al no compensar a los receptores de prestaciones la (baja) diferencia de ingresos que se obtendría de trabajar (Ochel, 2005).

Sin embargo, han sido objeto de varias críticas sobre todo en sentido de que no ayudan a grupos con dificultades especiales de acceso al mercado laboral, como trabajadores de escasa cualificación, mujeres con hijos o los más jóvenes, aunque estos últimos “pueden refugiarse” en contratos de formación, prácticas laborales o empleos de bajos salarios.

### **3.2. Otras reformas**

Hemos visto las principales medidas que se llevaron a cabo en las llamadas “Reformas Hartz”; sin embargo, también se tomaron otras medidas, fuera de éstas, que no dejan de ser importantes como por ejemplo, con el objetivo de reducir el desempleo juvenil, medidas destinadas a la formación: bonos de formación profesional, especial atención a los jóvenes en los centros de empleo, con la ayuda y asesoramiento necesario, etc.

También se promueve e incentiva el trabajo para los mayores, quienes tienen mayores dificultades para encontrar un trabajo cuando se quedan sin empleo. Además, es un sector de la población importante en vista de la evolución demográfica.

Por último, las medidas de financiación para reducir el desempleo: “Job-Floater”. Es una ayuda que se da a las Pymes mediante créditos a personas desempleadas. Una parte de la financiación de estos créditos se destinará a la promoción de empleo de las empresas de autoempleo o empresas familiares: las llamadas “Me-Inc” o “Family-Inc”.

### **3.3. Efectos de las reformas hartz**

Si nos fijamos en los efectos que se han podido ir observando tras la implantación de estas reformas vemos algunos más positivos y otros más negativos (Zimmermann, 2006).

CUADRO 3.2 EFECTOS DE LA REFORMA ALEMANA

EFECTOS POSITIVOS	EFECTOS NEGATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Creación de empleo.</li> <li>- Reestructuración de la Agencia Federal de Trabajo, con servicios más rápidos y eficientes.</li> <li>- Menores costes del subsidio de desempleo y aumento de la oferta de mano de obra.</li> <li>- Disminuyen los costes laborales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Disminución de empleados por el servicio público.</li> <li>- Aumento de trabajadores de “mini-jobs”. Con esto, se habla de una distinción en el mercado de trabajo alemán entre aquellos que tienen salarios regulares y “mini-jobs”, provocando una dualidad en el mercado laboral alemán. Esta podría ser una de las causas del aumento del índice de Gini que hemos visto en el apartado anterior.</li> <li>- Crecimiento del número de empleos inferior a expectativas.</li> <li>- Con las Empresas de Trabajo Temporal no hay perspectiva de convertir el trabajo en permanente.</li> <li>- Se considera que en el largo plazo bajará el salario mínimo.</li> <li>- Se debilita la capacidad de negociación de los sindicatos.</li> <li>- Muchas empresas “Me-Inc” y “Family-Inc” fracasan, y sus efectos no son tan positivos como sugieren algunos datos.</li> </ul>

Según el Instituto para el estudio del trabajo (Institute for the Study of Labor: IZA), los resultados a largo plazo son muy positivos; sin embargo, a corto plazo producen efectos negativos. Dado que no sabemos cómo de positivos serán los efectos del largo plazo, es difícil considerar si compensarán los efectos perjudiciales que se dan a corto plazo. Aun así, consideran que a medio plazo, el éxito de la integración puede ser mejorada por las continuas reformas (IZA, 2006).

Vemos por tanto, que la reforma tiene efectos ambiguos que nos llevan a pensar que aún puede hacerse más para lograr los objetivos deseados causando menos efectos negativos.

#### ¿Qué más podríamos hacer? (Zimmermann, 2006)

- Se podría promover una nueva reestructuración orientada a la eficiencia de colocación del empleo, reduciendo la burocracia y mejorando el servicio de la Agencia Federal de Trabajo.
- Introducir elementos en la reforma para solucionar el problema de la escasez de mano de obra altamente cualificada.
- Cambiar las normas de inmigración para reducir los efectos del cambio demográfico.
- Aumentar la formación de los trabajadores según las necesidades del mercado.

## 4. LA REFORMA LABORAL EN ESPAÑA

Actualmente hay un amplio consenso sobre que muchos problemas de la economía española están relacionados con el mal funcionamiento del mercado laboral en las épocas de crisis. Con la actual crisis económica se ha puesto de manifiesto la insostenibilidad del sistema económico español. El desempleo ha aumentado hasta obtener una cifra máxima de 6.278.200 desempleados el primer trimestre de 2013, lo que supone una tasa del paro del 26,94%. Esta cifra supera el doble de la tasa que vimos en el caso alemán en el año 2005 (11,7%), aunque deben tenerse en cuenta las diferencias contextuales.

A menudo hemos oído por diversos medios que la reforma laboral sienta sus bases en la alemana, y se habla de una “reforma a la alemana”. La justificación de la reforma se hizo en base al inestable sistema actual, argumentando que reduciría la segmentación entre fijos y temporales y con el objetivo de la “flexiguridad”. Sin embargo, también recibió críticas en base al retroceso que suponía para los derechos de los trabajadores, a que potencia el despido libre de los trabajadores, la falta de credibilidad en su aplicación y la consideración de la misma como “injusta, ineficaz e impuesta”, y que, por ende, no ayudará a la recuperación del empleo.

Se considera que esta reforma no introduce un control público que impida el abuso, que solo pretende abaratar el coste de trabajo y que el objetivo final y real de la reforma es “crear las condiciones para un nuevo impulso a la transferencia de renta de los asalariados a los empresarios” (UPIT, 2012)<sup>1</sup>.

Hay que tener en cuenta que España tiene tres inconvenientes que caracterizan al mercado laboral y que no vemos en otros países.

### A) Alta tasa de temporalidad

Uno de los problemas del mercado laboral español es la segmentación entre trabajadores fijos y temporales, con situaciones laborales diferentes. España tiene una tasa de temporalidad muy por encima de la media de la UE.

Con los contratos temporales se alivia el desempleo de larga duración y se facilita el acceso al mercado laboral de los jóvenes; sin embargo, el empleo se hace más sensible al ciclo económico (Estrada, et al., 2011).

---

<sup>1</sup> Disponible en <http://www.upit.es/web/index/show/id/15>

La justificación de la temporalidad se suele dar en base a causas económicas. El intento de maximizar beneficios de las empresas es el que decide el volumen óptimo de contratos temporales, ya que se comparan los costes de rescisión del trabajador indefinido con los de la rotación de los temporales. También puede deberse al modelo productivo español centrado en actividades como la construcción o el turismo. Hay ciertos sectores que requieren más mano de obra en ciertas épocas, como el turismo en el verano. Sin embargo, la temporalidad plantea varios problemas:

- Trabajadores con contrato temporal no reciben tanta formación.
- Los trabajadores temporales presentan una mayor tasa de accidentes laborales.
- Hay diferencias entre trabajadores con contrato indefinido y temporal. Hay diferencias salariales a favor de los indefinidos.
- Los jóvenes se ven atrapados en la temporalidad, no tienden hacia una situación estable, incluso adultos de en torno a 40 años.

La reducción de los costes de despido acercó los costes laborales de los contratos temporales y los fijos y seguramente produjo un trasvase de contratos temporales a indefinidos, pero al ser los contratos más similares a los temporales, no se tradujo en una reducción de la temporalidad. Hemos de dejar claro que la temporalidad está muy arraigada en España, sin causas claramente identificables.

### **B) Baja productividad**

Otra característica de la economía española es su escaso nivel de productividad. Durante los años de expansión económica el estancamiento e incluso descenso de la productividad no preocupaba demasiado, ya que ésta se compensaba con la creación de empleo, de hecho, eran las dos caras de una misma moneda.

### **C) Rigidez del mecanismo de determinación salarial**

Finalmente, se critica el alto grado de rigidez del mercado laboral debido al predominio de un modelo de negociación colectiva “demasiado centralizado”, que no tiene en cuenta las circunstancias de las empresas individuales.

En base a la ley de la oferta y la demanda, la economía neoclásica postula que hay una tasa de empleo natural, de modo que si con la negociación colectiva, por ejemplo los sindicatos, establecen un salario mínimo superior a esta tasa natural, aumentará el desempleo. El corolario de dicha hipótesis es que los países se verían obligados a elegir entre un alto nivel de desempleo, donde los empleados tienen buenos puestos de trabajo o un bajo nivel de desempleo pero con empleos precarios.

A continuación vemos los principios básicos de la reforma laboral española. Esta reforma laboral se aprobó el 10 de febrero de 2012 por un Decreto-ley modificando la aprobada en septiembre de 2010. La Reforma definitiva entró en vigor el 8 de julio de 2012.

**CUADRO 4.1: CUADRO-RESUMEN DE LA REFORMA LABORAL ESPAÑOLA**

CONCEPTO	MEDIDAS
<b>1. Intermediación laboral</b>	Se autoriza a las ETT para actuar como agencias privadas de colocación.
<b>2. Formación</b>	Se introducen derechos a la formación, impulsando los contratos para la formación y el aprendizaje. Se amplía la edad máxima de contrato de formación hasta los 30 años.
<b>3. Contrato indefinido</b>	Contrato indefinido de apoyo a los emprendedores: para PYMES (<50 trabajadores). Deducciones fiscales y bonificaciones.
<b>4. Contrato temporal</b>	Se limita el contrato temporal a 24 meses.
<b>5. Contrato Parcial</b>	Impulso de contrato parcial, se permiten las horas extra.
<b>6. Teletrabajo</b>	Regulación e impulso. Retribución equivalente al trabajo presencial
<b>7. Flexibilidad</b>	Mejora de movilidad funcional y geográfica.
<b>8. Negociación Colectiva</b>	Modernización de la negociación colectiva. Convenios de empresa prevalecen sobre el del sector, con una vigencia máxima sin acuerdo de 2 años.
<b>9. Despido e indemnización</b>	Se reduce la indemnización de despido improcedente de contrato indefinido a 33 días por año trabajado (antes 45), con un máximo de 24 mensualidades (antes 42). Se eliminan los salarios de tramitación. La empresa no tiene por qué reconocer la improcedencia del despido. Indemnización de despido procedente o por disminución de ingresos/ventas: 20 días por año trabajado, máximo de 12 mensualidades.
9.1. Causas del despido	Por disminución de ingresos/ventas 3 trimestres consecutivos. Absentismo: más del 20% en 2 meses consecutivos o del 25% en 4 meses discontinuos.
9.2. Despido colectivo	Por disminución de ingresos/ventas 3 trimestres consecutivos. No se requiere autorización administrativa.
<b>10. Control</b>	Cumplimiento de la ley, lucha contra fraude y absentismo
<b>11. Jóvenes</b>	Capitalización del 100% de la prestación por desempleo para jóvenes menores de 30 años (mujeres < 35) que inicien una actividad como autónomos/as.

Estas medidas fueron complementadas con la reforma del desempleo de julio de 2012, en la cual se introducen cambios tratando de recortar gastos. Las más destacadas han sido las nuevas medidas fiscales y las nuevas medidas laborales.

Por otro lado, en diciembre de 2013 surgen nuevas medidas mediante el RD 16/2013, de 20 de diciembre. Este decreto está enfocado a fomentar el trabajo a tiempo parcial, la flexibilidad del tiempo de trabajo, contratos de trabajo en prácticas para empresas de trabajo temporal y otros incentivos de contrato a tiempo parcial con vinculación formativa. Vemos que este decreto se dirige principalmente al fomento de empleo parcial y de trabajo en prácticas o de formación.

Los objetivos de esta reforma eran: frenar la destrucción de empleo, sentar las bases de la creación de empleo estable, reducir la segmentación entre contratos indefinidos y temporales, flexibilidad (modernizar la negociación colectiva y mejorando la movilidad), intermediación laboral (nuevas regulaciones de Agencias de Trabajo Temporal), empleabilidad (reformas en contratos de prácticas y formación), apoyo autónomos y Pymes y reforzar mecanismos de control, combatir el absentismo y prevenir el fraude.

Estos objetivos reciben numerosas críticas por la dificultad de su consecución. En 2009, un grupo de académicos y profesionales de las ciencias sociales elaboraron y dieron a conocer un manifiesto donde se posicionaban a favor de un crecimiento económico sostenible, planteando la necesidad de crear “más y mejores empleos como objetivo irrenunciable y compartido por poderes públicos, actores y organizaciones productivas” (Manifiesto 2009, pág. 2)<sup>2</sup>.

En el manifiesto se considera el trabajo como una “fuente primera y esencial de derechos de ciudadanía social, confiere libertad individual, asegura progreso económico, garantiza cohesión y solidaridad social y ofrece seguridad material” y en virtud de esto se decía:

*No es promoviendo el despido sin causa ni control judicial, como se avanza hacia un mercado laboral en el contexto de un nuevo modelo económico más productivo. La pretendida simplificación en el régimen de la contratación terminaría haciendo aflorar su verdadero propósito: la simplificación del régimen de despido. Ya no habría, salvo en limitadísimas ocasiones, despidos procedentes ni improcedentes; el resultado sería la precariedad generalizada de los trabajadores y el abaratamiento del despido. (Manifiesto, 2009).*

En definitiva, ponen de manifiesto la necesidad de contar con unas reformas coordinadas que sigan como fin el crecimiento, que se pacten en el Diálogo social (Ruesga, 2010).

---

<sup>2</sup> Disponible en <http://www.ugt.es/fflc/actividades/09-06-19-manifiesto/manifiesto.pdf>

## 5. COMPARACIÓN DE LAS REFORMAS HARTZ Y LA REFORMA LABORAL ESPAÑOLA

Comenzaremos ahora una comparación de las reformas laborales de España y Alemania.

**CUADRO 5.1: COMPARATIVA DE LA REFORMA ESPAÑOLA CON REFORMAS HARTZ**

	ESPAÑA	ALEMANIA
<b>Temporalidad</b>	24,90%	14,70%
<b>Duración de los contratos temporales</b>	Sin límite actual. A partir de 2013, 24 meses.	De 24 a 48 meses.
<b>Formación</b>	Ampliación de edad de contratos de formación. Capitalización del desempleo para jóvenes emprendedores	Contrato de Formación Profesional Contrato de aprendizaje
<b>Paro juvenil</b>	53,8%	7,8%
<b>COSTE DEL DESPIDO</b>	33 días por año con un máximo de 24 mensualidades. - Despido por menos ventas o ingresos: 20 días por año – 12 meses	15 días por año trabajado.
<b>Requisitos de indemnización</b>	No hay tiempo mínimo trabajado para cobrarla	Trabajar 6 meses sin interrupción
<b>Periodo de prueba</b>	Máximo entre 6 meses y un año.	6 meses como máximo
<b>Salario mínimo interprofesional actual</b>	645,30€ ó 3,91€/hora	1.445€/mes ó 8,5€/hora
<b>Contratos tiempo parcial</b>	16,40%	26,70%
<b>Salario medio anual (2013)</b>	26.027€	45.170€

Fuente: elaboración propia a partir de legislación (BOE), EPA y Eurostat.

**1. Empresas de Trabajo Temporal:** vemos que ambas reformas fomentan el trabajo de las ETT's, buscando la creación de empleo. El trabajo temporal no deja de ser una salida rápida para disminuir el nivel de desempleo. A pesar de ello, España limita el contrato temporal a 24 meses. En Alemania la duración de los contratos temporales es también de 24 meses; sin embargo, para aquellas empresas de nueva creación se amplía el límite hasta 48 meses. Además, si hay una razón objetiva, se podrá renovar sin limitación.

Como vemos, España tiene una tasa de temporalidad muy superior al resto de la UE, un dato que ha descendido en gran medida durante la crisis; sin embargo, este hecho obedece a que con la crisis se ha destruido principalmente el empleo temporal. En este aspecto, la reforma se asemeja a alemana. La reforma tiene en sus objetivos disminuir la elevada tasa de temporalidad, y por ello se limita la duración de contratos temporales a 24 meses; sin embargo, no limitan el número de contratos y dan facilidades a las empresas de trabajo temporal, como su autorización para actuar como agencias privadas de colocación.

**2. Formación:** tanto España como Alemania han introducido en sus reformas elementos para ampliar la formación. En España se amplía la edad máxima del contrato de formación hasta los 30 años y en Alemania se introducen medidas de formación como los bonos de formación profesional y una especial atención para los jóvenes en los centros de empleo. Existen tanto en España como Alemania contratos destinados a la inserción juvenil. En España hay un contrato de formación y aprendizaje destinado a jóvenes de entre 16 y 30 años, cuyo salario no será nunca inferior al Salario Mínimo interprofesional. Este contrato tiene una duración mínima de un año y máxima de tres. Además, hay contratos de prácticas para titulados universitarios, para los siguientes cinco años a la finalización de sus estudios. Los salarios pueden ser un 60% del salario normal en el primer año y superior al 75% en el segundo, con una duración máxima de dos años.

En Alemania, el contrato de inserción para los jóvenes es el contrato de formación profesional, donde el joven accede a una empresa como aprendiz una vez que termina su formación. La duración de este contrato es de 24 a 42 meses, y mientras trabaja en la empresa como aprendiz acude a una escuela para continuar sus estudios. La empresa donde trabaja le paga la seguridad social, el desempleo y la jubilación. Además, tienen otro contrato de prácticas como en España para los universitarios. En Alemania, mientras realizan su carrera hacen prácticas remuneradas entre 10 y 15 euros la hora.

Otro elemento que añade la reforma en España con el objetivo de beneficiar a los jóvenes es la capitalización del 100% de la prestación por desempleo para jóvenes menores de 30 años (mujeres menores de 35) que inicien una actividad como autónomos/as.

Por tanto, vemos que ambos países ponen un gran interés en la ayuda a los jóvenes. España quizás preste una mayor atención a los jóvenes, pero no deja de ser insuficiente, ya que si vemos los datos en la tabla anterior vemos que el desempleo juvenil de España es excesivamente alto (53,8%) frente al 7,8% alemán, según datos del Eurostat.

**3. Contratos:** España introduce un contrato indefinido con el objetivo de apoyar a los emprendedores. Introduce una reforma para las Pymes, otorgándoles beneficios como deducciones fiscales y bonificaciones por contratación a jóvenes menores de 30 años. Esta reforma no solo busca la estabilidad, sino que busca aumentar el empleo, ya que la creación de una Pyme se hace más atractiva para los desempleados (además, si el emprendedor estaba en paro podrá compatibilizar durante un año el 25% del subsidio por desempleo) y además las Pymes necesitarán mano de obra.

Por otro lado, España introduce una reforma en el contrato parcial, posibilitando la realización de horas extra. En Alemania, como hemos visto se fomentaban los empleos “mini y midi Jobs”. El Mini Job cuenta con una remuneración baja (hasta 400€ mensuales), con un máximo de 15 horas semanales, sin retenciones ni derechos de seguridad social. El Midi Job cuenta con un salario de entre 401 y 800€ mensuales, y éste sí tiene retenciones y derechos de seguridad social.

Por último, hemos visto que introduce medidas de financiación para reducir el desempleo, como el “Job-Floater”, una ayuda a las Pymes mediante créditos a desempleados.

Vemos por tanto que, en materia de contratos, vuelven a ser muy similares la reforma alemana y la española. Ambas tratan de beneficiar a las Pymes, aunque los métodos sean diferentes, y ambas tratan de fomentar el trabajo a tiempo parcial (Mini Job alemán).

**4. Despido e indemnización:** la reforma más importante en materia de despidos que introduce España es la reducción de la indemnización de despido. En España se indemnizan los despidos improcedentes y los procedentes. Si bien antes la indemnización por despido improcedente de contrato indefinido era de 45 días por año trabajado con un máximo de 42 mensualidades, ahora el despido se reduce a 33 días por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades. Además, la empresa no tiene por qué reconocer la improcedencia del despido. Si el despido es procedente o por disminución de ventas o ingresos la indemnización será de 20 días por año trabajado, con un máximo de 12 meses. Además, se introducen como nuevas causas del despido objetivo, tanto individual como colectivo, la disminución de ventas o ingresos durante 3 trimestres consecutivos. El coste correspondiente a 8 días de indemnización es financiado por el Fondo de Garantía Social (FOGASA). Ley 35/2010 (BOE, 2011).

En Alemania, el precio del despido es inferior al español. El despido por razones económicas tiene una indemnización de 15 días por año trabajado. Además, ponen como requisito para cobrar la indemnización haber trabajado durante 6 meses sin interrupción, mientras que en España no hay mínimo.

**5. Negociación Colectiva:** como vimos más arriba, se presume que España tiene un problema de rigidez en materia de negociación colectiva. Desde 2011, el convenio de empresa prevalece sobre el resto. Un 80% de los trabajadores españoles cuentan con un convenio colectivo, el cual tiene fuerza de ley. La reforma laboral, en el artículo 41 de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo dice que “1. La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando

existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción” (RDL 3/2012 de 6 de julio).

Esto implica que puedan modificarse condiciones de trabajo como la jornada de trabajo, los horarios, el sistema de remuneración y cuantía salarial (se podrán bajar los salarios de los trabajadores al margen del convenio), las funciones, etc.

En el caso alemán lo que prima es el convenio sectorial aunque pueden modificarse los convenios empresariales sobre la base de los sectoriales. En Alemania, el 63% de los trabajadores están protegidos por un convenio.

Hemos visto por tanto, que las principales reformas de ambos países tienen las mismas bases y los mismos objetivos. Encontramos algunas diferencias como la reforma que hizo Alemania en la Agencia Federal de Empleo, que, si bien creo que sería necesaria en España, no se ha llevado a cabo. El Servicio Público de Empleo Estatal de España, es criticado por su baja efectividad, por su escaso papel y por su pésimo servicio, más aún cuando contamos con unas cifras de desempleo tan elevadas. Sin embargo, en la reforma laboral española no se han introducido cambios al respecto.

Por otro lado, España ha introducido algunos elementos que Alemania no tuvo en su agenda, como los cambios en negociación colectiva, la introducción de elementos de flexibilidad en sentido de movilidad funcional y geográfica, la regulación del teletrabajo o los elementos de control de cumplimiento de la ley, la lucha contra el fraude en cuanto al subsidio de desempleo y mayores restricciones en materia de absentismo laboral.

Llegados a este punto podemos confirmar la similitud de las reformas Hartz con la reforma laboral española. Hemos visto que algunas medidas que se han tomado son idénticas, otras van en la misma dirección, pero no vemos medidas contradictorias. Las únicas diferencias que podemos observar son aquellas medidas que se han tomado en una de las dos reformas y no lo han hecho en la otra (como la reforma de la Agencia Federal de Empleo en Alemania o las reformas de flexibilidad, teletrabajo o control en España).

Y una vez que hemos confirmado la similitud de ambas reformas laborales, podemos preguntarnos si realmente tienen efectividad unas reformas tan similares en unos países que, como hemos visto, son muy diferentes.

## 6. EFECTOS DE LA REFORMA, TRAS DOS AÑOS

Tras dos años de reforma, podemos seguir los principales datos a los que se hacía referencia al exponer sus iniciales objetivos; no obstante, sus defensores afirmaban que los efectos alcanzan sus máximas virtudes en el largo plazo. Un problema añadido que se nos plantea es que la citada reforma es una de muchas medidas anti-crisis, lo cual implica mayor dificultad para reconocer si las variaciones se deben a la reforma u otros factores.

En primer lugar, hablaremos del número de desempleados. En el segundo trimestre de 2012, justo antes de entrar en vigor la reforma laboral, había 5.731.000 parados, y esta cifra se eleva hasta 6.278.200 en el primer trimestre de 2013; sin embargo, los últimos datos ya sitúan el desempleo en 5.622.900 (segundo trimestre de 2014). Por tanto, si bien en un principio parece que la reforma no sólo no frena sino que acrecenta la destrucción de empleo, el último dato refleja que el empleo comienza a recuperarse. A pesar de ello, deberíamos esperar a ver los próximos datos para obtener una conclusión más clara.

Por otro lado, es importante ver qué tipos de empleo se están creando. Según la Encuesta de Población Activa ha habido una destrucción de empleo público, mantenimiento de los trabajadores por cuenta propia, disminución de contratos a tiempo completo y aumento de contratos a tiempo parcial, tanto indefinidos como temporales (Cuadro 6.1).

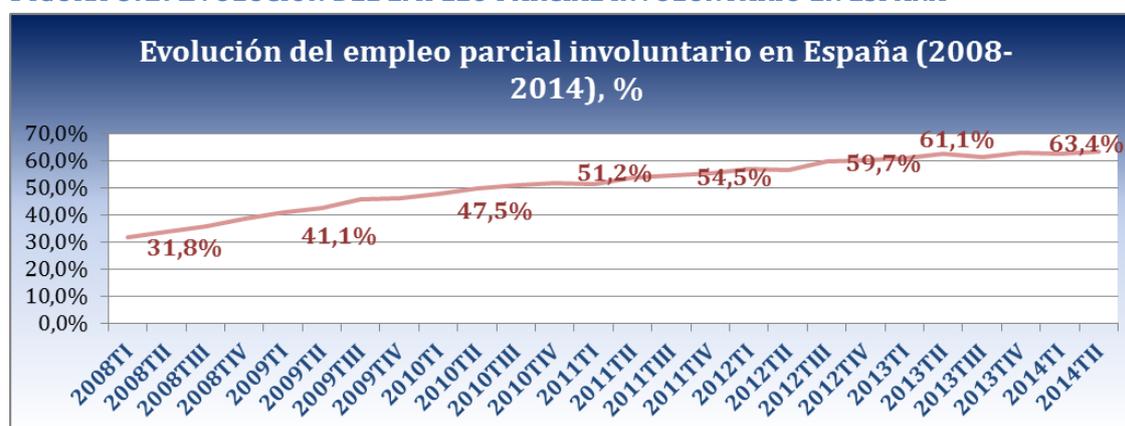
**CUADRO 6.1: CONTRATOS INDEFINIDOS Y TEMPORALES (PARCIAL O COMPLETO)**

		2012TI	2014TII
<b>Indefinidos</b>	<b>Jornada a tiempo completo</b>	10.055,5	9.465,7
	<b>Jornada a tiempo parcial</b>	1.205,0	1.422,0
<b>Temporales</b>	<b>Jornada a tiempo completo</b>	2.479,2	2.321,7
	<b>Jornada a tiempo parcial</b>	984,0	1.108,0

Fuente: Encuesta de Población Activa, elaboración propia.

Con respecto al empleo a tiempo parcial involuntario (Figura 6.1):

**FIGURA 6.1: EVOLUCIÓN DEL EMPLEO PARCIAL INVOLUNTARIO EN ESPAÑA**



Fuente: Encuesta de Población Activa, elaboración propia.

Vemos un aumento progresivo muy elevado del empleo a tiempo parcial como consecuencia de no encontrar un empleo a tiempo completo. Esta distinción podría asemejarse al efecto de las Reformas Hartz, que a pesar de lograr crear empleo, tiene efectos negativos, entre los cuales destaca el aumento de la desigualdad laboral (“Mini-Job” frente a trabajadores regulares) y con ello la desigualdad social.

Otro dato muy importante son los salarios (Figura 6.2). Al cambiar los tipos de contratos vemos qué ocurre con los costes laborales. En Alemania descienden a corto plazo y se estabiliza en los últimos años, siendo la previsión de los dos próximos años estable; sin embargo en España desde el máximo de 2009 hay una fuerte caída con una previsión de descenso en los próximos dos años.

**FIGURA 6.2: COSTES LABORALES UNITARIOS EN ESPAÑA Y ALEMANIA**



\* Los años 2014 y 2015 son una previsión estimada.

Fuente: AMECO (Comisión Europea), elaboración propia.

Otro aspecto del que no se ha hablado tanto es la política fiscal que se llevó a cabo en Alemania durante la implantación de la reforma. Si nos fijamos en los datos del Eurostat observamos lo siguiente:

- Desde el año 2000 hasta el año 2005 (época aproximada de implantación de las Reformas Hartz), el total de impuestos de Alemania se redujo del 41,3 a un 38,3.
- En el mismo periodo, Alemania aumentaba su deuda pública.

El descenso de los impuestos, junto que el aumento del gasto público, nos permiten afirmar que Alemania, durante la reforma laboral, llevó a cabo una política fiscal expansiva. Sabemos que una política fiscal expansiva conlleva a una disminución del desempleo por lo siguiente:

Política fiscal expansiva → Aumento del Gasto público y Bajada de impuestos  
→ Aumento del consumo y la inversión → Aumento de la producción y de la  
demanda agregada → Disminución del desempleo.

Esta puede ser una de las causas por las que el empleo aumentara y la reforma laboral tuviese mayor efectividad. Sin embargo, en España, como estamos viendo, aumentan los impuestos y se llevan a cabo recortes en el gasto público. Si bien hemos visto que una política fiscal expansiva conlleva a una disminución del desempleo, si en España se lleva a cabo una política fiscal contractiva lo que ocurre es lo contrario:

Política fiscal contractiva → Disminución del gasto público y subida de impuestos  
→ Disminución del consumo y la inversión → Disminución de la producción y de  
la demanda agregada → Aumento del desempleo.

Cabe destacar que en el periodo de implantación de la reforma laboral alemana no estaba presente la crisis actual, y no es lo mismo implantar ciertas medidas en un periodo económico expansivo que en un periodo económico restrictivo.

Vemos que la crisis, unida a la reforma laboral, también ha tenido un impacto significativo en la dinámica de la negociación colectiva:

*El debilitamiento de la posición de los trabajadores como consecuencia de la enorme tasa de desempleo y la reforma del mercado laboral tuvo un impacto negativo en los salarios acordados en la negociación colectiva. Tal evolución de los ingresos, junto con el aumento de la productividad ha llevado a una redistribución de las rentas del trabajo a los beneficios. Se podría argumentar que tal proceso contribuye a mejorar la inversión y, por lo tanto, fomentar el crecimiento económico, pero esto es muy poco probable en el contexto español ya que la crisis ha generado una evidente subutilización del capital social. Por lo tanto, este cambio podría contribuir a empeorar las cosas y retrasar la recuperación de la demanda efectiva más deprimente. (Muñoz de Bustillo & Antón, 2014).*

En definitiva, aunque aún es pronto para dar un juicio sobre los efectos de la reforma, los indicadores no auguran un cumplimiento de los objetivos esperados. Aún es pronto para hablar de cifras de empleo, ya que los últimos datos reflejarían el freno de la destrucción del mismo; sin embargo, vemos que los empleos que se crean son temporales, a tiempo parcial, con menores salarios y todo ello en un contexto desfavorable. Quizás la reforma no esté teniendo los resultados esperados y debiera enfocarse de otro modo; a pesar de ello, para ver los verdaderos resultados esperaremos ese “largo plazo” indeterminado que parece no haber llegado a Alemania aún tras 9 años.

## 7. CONCLUSIONES

En virtud a todo lo que hemos visto, podemos concluir que la reforma laboral española, en cuanto a los objetivos que persigue y basándonos en los factores coyunturales económicos y sociales que atraviesa España, difícilmente logrará los resultados deseados.

Dada la situación actual española, quizás implantar las medidas alemanas no haya sido lo más apropiado, pues las situaciones contextuales han sido muy diferentes. La reforma laboral española planteaba como objetivo frenar la destrucción de empleo. En la Alemania de 2002-2005 la situación era favorable, la economía crecía y se llevaban a cabo políticas fiscales expansivas. En España atravesamos una situación desfavorable, la economía se encuentra sumergida en una gran recesión y se llevan a cabo políticas fiscales restrictivas, con lo cual es muy difícil que se frene la destrucción de empleo.

Por otro lado, tenían entre sus objetivos sentar las bases de creación de empleo estable y, para ello, la única medida que se aplica es el contrato indefinido para los emprendedores de Pymes, mientras que por otro lado se abarata y se facilita el despido, se trata de dar una mayor flexibilidad al empleo, y se incentiva el trabajo temporal. Por tanto, con estas reformas, como estamos viendo, se tiende más a una inestabilidad que a la estabilidad que introducían como objetivo. No se puede tender a la estabilidad flexibilizando el empleo.

En un país como España, con una tasa de temporalidad tan importante, imponer medidas que aumentan el despido y permiten a las empresas de trabajo temporal actuar como agencias privadas de colocación, no logrará el objetivo de reducir la segmentación entre contratos indefinidos y temporales, sino que, como vemos, la aumenta.

Las Reformas Hartz han llevado a un aumento de la desigualdad laboral, estableciendo una diferencia entre trabajadores regulares y los trabajadores de “Mini-Job”. En España están impulsando el contrato parcial, que como vemos en las cifras está aumentando. Este tipo de contrato se asemeja a este “Mini-Job”. Impulsar el contrato parcial puede llevar a una disminución del desempleo como vemos, pero esta disminución va acompañada de puestos de trabajo precarios y, por tanto, de un aumento de la desigualdad.

Quizás puedan estar dando apoyo a autónomos y a Pymes, dotando de mayor flexibilidad al mercado laboral y reforzando los mecanismos de control, pero considero que éstos no son los objetivos principales, ni la reforma que se necesita en un momento como el actual, ya que, en base a lo que hemos visto, difícilmente se cumplirán lo que, en principio, se buscaba: la creación de empleo.

## 8. BIBLIOGRAFÍA

- Banco de España, estadísticas.* (s.f.). Recuperado en septiembre de 2014, de [www.bde.es](http://www.bde.es)
- Banco Mundial.* (s.f.). Recuperado en agosto de 2014, de [www.bancomundial.org/](http://www.bancomundial.org/)
- España. Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. *Boletín Oficial del Estado*, 11 de febrero de 2012, núm. 36, pp. 12483-12546.
- España. Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad. *Boletín Oficial del Estado*, 14 de julio de 2012, núm. 168, pp. 50428-50518.
- España. Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, 21 de diciembre de 2013, núm. 305, pp. 103148-103162.
- Comisión Europea. Annual Macro-economic database (AMECO Database).* (s.f.). Recuperado en septiembre de 2014, de [http://ec.europa.eu/economy\\_finance/ameco/user/serie/ResultSerie.cfm](http://ec.europa.eu/economy_finance/ameco/user/serie/ResultSerie.cfm)
- EUROSTAT, statistics.* (s.f.). Recuperado en septiembre de 2014, de <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>
- Dingeldey, I. (2005). *Hartz IV in Context: The German Way to Employability.* Area: Europe - ARI N° 38/2005: Real Instituto Elcano de Estudios Internacionales y Estratégicos.
- Eichenhofer, E. (2008). *Hartz' Reforms – Hard reconstructions?*
- Estadísticas de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).* (s.f.). Recuperado en septiembre de 2014, de <http://www.oecd.org>
- Estrada, Á., González-Calbet, L., & Kessler, A. (2011). *Evaluando los efectos a largo plazo de la reforma laboral en España.* Ministerio de Economía y Hacienda.
- European Social Survey (ESS), Round 5.* (28 de marzo de 2010). Recuperado en agosto de 2014, de <http://ess.nsd.uib.no>

- Instituto Nacional de Estadística*. (s.f.). Recuperado en septiembre de 2014, de [www.ine.es](http://www.ine.es)
- Jacobi, L., & Kluve, J. (2006). *Before and After the Hartz Reforms: The Performance of Active Labour Market Policy in Germany*. IZA Discussion Paper No. 2100. Bonn, Germany.
- Manifiesto*. (2009). Obtenido de <http://www.ugt.es/fflc/actividades/09-06-19-manifiesto/manifiesto.pdf>
- Muñoz de Bustillo, R., & Antón, J.-I. (2014): "Turning back before arriving: the dismantling of the Emerging Spanish Welfare State" en Daniel Vaughan-Whitehead (ed) *Dismantling the European Social Model: Europe Losing Its Soul*. Edward Elgar. Cheltenham.
- Ochel, W. (2005). Hartz IV - Welfare to work in Germany. *Report 2/2005*, 18-25. Forum.
- Rubio Guerrero, J. (2005). Dos experiencias de política de control del déficit público (1996-2004): los casos de España y Alemania. Instituto de Estudios Fiscales.
- Ruesga, S. (2010). "Un escenario de reforma laboral en España: modernización de la negociación colectiva". En *Estudios de Economía Política* (págs. 123-137). Fundación Sistema.
- Sumpton, R. (2011). *Adapting unemployment benefit systems to the economic cycle*. Birmingham, United Kingdom.
- Tohria Cortés, L. (2005). "El problema de la temporalidad en España: Un diagnóstico". *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 178-181.
- Tompson, W. (2009). "Germany: The Hartz reforms of the labour market", 2002-05. En *The Political Economy of Reform* (págs. 223-246). OECD.
- Unión Progresista de Inspectores de Trabajo (UPIT)*. (14 de febrero de 2012). Recuperado en junio de 2012, de <http://www.upit.es/web/index/show/id/15>
- Vogler-Ludwig. (2005). *Job Summit Promoting the Hartz Reforms*. EUROPEAN EMPLOYMENT OBSERVATORY.
- Zimmermann, K. (2006). *An Evaluation of the "Hartz Reforms" in Germany*. Milan.