



**NÚMERO MONOGRÁFICO.  
LAS REFORMAS  
LABORALES Y LA CRISIS  
ECONÓMICA.  
CONSECUENCIAS Y  
EFECTOS ECONÓMICOS**



José Ignacio Pérez Infante  
Economista

## **Presentación**

Con este número se inicia una nueva etapa de la REVISTA DE ECONOMÍA LABORAL (REL) de la Asociación Española de Economía del Trabajo, en la que se publicarán anualmente dos números, uno de ellos de carácter monográfico, el primero es el que ahora se presenta. El tema de este primer número, que no puede ser más oportuno, LAS REFORMAS LABORALES Y LA CRISIS ECONÓMICA. CONSECUENCIAS Y EFECTOS ECONÓMICOS, trata de analizar las reformas laborales aprobadas durante la crisis económica, desde la perspectiva económica, punto de vista no demasiado estudiado, en contraste con el elevado número de monografías y artículos disponibles de este tema desde el punto de vista jurídico. Desde la perspectiva económica parece obligado examinar las reformas laborales más relevantes en el contexto de la última crisis económica, es decir, las reformas laborales aprobadas a lo largo de esa crisis.

Por un lado, por la intensidad y transcendencia de la crisis económica, tanto por, las consecuencias directas, que persistirán, sin duda, durante un largo período de tiempo, como por sus consecuencias futuras en la actividad económica y el mercado de trabajo, ya que no solo condicionará la evolución y comportamiento de las principales magnitudes económicas sino también las decisiones que deberán tomar las autoridades económicas, y, por otro lado, porque las reformas laborales aprobadas desde el inicio de la crisis económica se caracterizan por su generalidad, al introducir sustanciales modificaciones en prácticamente todos los aspectos relacionados con las relaciones laborales y el mercado de trabajo, y contundencia, sobre todo la reforma de 2012, que hace que algunos tratadistas y expertos hayan hablado de cambio de modelo, de profunda alteración del marco normativo existente desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en 1980.

Por ello, conviene que enmarquemos el contenido de este número monográfico de la REL dedicado a las reformas laborales y la crisis económica con alguna consideración a los dos términos incluidos en el título.

En cuanto a la última crisis económica, denominada como la Gran recesión, por la intensidad y gravedad, desconocida desde la Gran depresión que se produjo en los últimos años veinte y buena parte de los treinta del pasado siglo, y que comenzó en EEUU en 2007 con la explosión de la burbuja financiera, y cuyo hito más significativo en ese país fue la quiebra de Lehman Brothers en septiembre de 2008. Casi inmediatamente a su desencadenamiento en el país de origen se transmitió a la gran mayoría de las economías nacionales, lo que la convirtió en una crisis global de la economía global, con especial agudeza e intensidad en los países de la Unión Europea, y, en particular, en los de la zona del euro, lo que ha puesto en entredicho y en peligro la viabilidad del proceso de unión monetaria y del mismo euro, peligro todavía no resuelto ni superado en su plenitud. Y, dentro de la zona del euro, la crisis económica ha afectado con especial crudeza y con características propias a los países deudores y con problemas importantes de competitividad, como España, aunque en algunos casos como el nuestro al comienzo de la crisis el problema principal de la deuda era privado y no público.

Desde el principio de la crisis los poderes públicos han reaccionado, y el ejemplo de EEUU es evidente, inyectando importantes ayudas públicas a grandes empresas, especialmente del mercado financiero y de los seguros, e instrumentando políticas de apoyo fiscal, de incentivos fiscales, centradas en crecimientos del gasto público y reducción de ingresos públicos, destinadas a estimular e impulsar la demanda agregada de la economía, lo que supuso un notable giro, incluso podría decirse ruptura, respecto de las estrategias económicas anteriores, de corte profundamente neoliberal. Iniciándose, de ese modo, una nueva fase de políticas macroeconómicas keynesianas, de regreso a Keynes, en palabras de su reconocido biógrafo, Robert Skidelsky, y de mayor protagonismo en la economía del Estado, del sector público.

La reunión del G-20 en noviembre de 2008, poco después de la quiebra de Lehman Brothers, reforzó y generalizó esta estrategia y dirección de las políticas económicas en la Unión Europea y, en concreto, en la zona del euro. En este contexto, España no fue una excepción sino, que, incluso, desempeñó un papel destacado en esta nueva estrategia. Pero la novedad no duró demasiado, especialmente en Europa, donde con la excusa de la gravedad de la crisis del euro desencadenada con la crisis griega y la crisis fiscal de muchas economías europeas, que se reflejó en

importantes aumentos del déficit público y de la deuda pública, el cambio fue mucho más profundo que en EEUU. Entonces volvió a generalizarse las recetas neoliberales con un predominio casi absoluto de políticas de austeridad fiscal, que significaron importantes aumentos de los impuestos públicos y descensos del gasto público, en medida importante de naturaleza social, así como un retroceso del papel de Estado en la economía. Lo que liquidó prácticamente en las economías europeas cualquier planteamiento de índole keynesiana.

Para entender esta vuelta, incluso con mayor intensidad que antes, de las políticas neoliberales de los ochenta del siglo pasado, conviene insistir en la consideración por parte de muchos economistas y organismos económicos de la crisis económica como una crisis fiscal, es decir, que en Europa la causa principal de la crisis económica sería de naturaleza fiscal, el elevado déficit público y el aumento de la deuda pública hasta niveles difícil de sostener, cuando este último tipo de crisis más que causa es consecuencia de la aguda crisis económica que afectaba a la gran mayoría de los países europeos, y ello debido a que esa crisis económica con un sustancial retroceso del PIB real estaba ocasionando un descenso muy relevante de los ingresos públicos y un aumento también muy notable de algunos gastos públicos, como los relacionados con las prestaciones por desempleo, las ayudas a la banca privada y el aumento por el pago de intereses de la deuda pública.

Este cambio de orientación en Europa hacia una política de austeridad fiscal, que se produce en la primavera de 2010, es muy significativo en la zona del euro y, especialmente, en los países más afectados por la crisis y que, como España, han necesitado de algún tipo de rescate, lo que se refleja en ayudas públicas de las instituciones europeas y, en última instancia, del resto de los países del área. Y, además, ante la necesidad de mejorar la competitividad de esas economías con importantes déficits exteriores por cuenta corriente y la imposibilidad de conseguirlo devaluar la moneda nacional que no tienen, las instituciones europeas presionan para que los países utilicen como mecanismo alternativo la devaluación interna de rentas y precios, pero que en una sociedad con importantes desequilibrios en las relaciones de poder entre empresarios, trabajadores y consumidores, se convierte casi exclusivamente en devaluación salarial.

Pues bien, la presión a la baja de los salarios reales y hasta de los monetarios, se facilita enormemente con reformas laborales dirigidas a la flexibilidad laboral y, en concreto, salarial. Y esto es lo que explica la aprobación en España de numerosas reformas laborales desde mediados de 2010, al mismo tiempo que se produce el giro en la política económica hacia la austeridad. Entre estas reformas, destaca por su ambición y

generalidad, intensidad y radicalidad la reforma aprobada inicialmente por Real Decreto- ley en febrero de 2012 y ratificada con algún cambio en julio del mismo año por Ley.

Ya en plena crisis, antes de 2010, se habían aprobado alguna reforma normativa relativa a las relaciones laborales y el mercado de trabajo, la más destacada de ellas en 2009, dirigida a facilitar y favorecer la suspensión temporal de contratos y la reducción de la jornada laboral. Pero la primera reforma laboral con carácter general y amplio aprobada durante la crisis económica lo fue en junio de 2010. Un año después, en junio de 2011, vuelve a aprobarse una nueva reforma laboral de gran calado y contenido, aunque limitada a la negociación colectiva, y sin llegar a transcurrir dos meses desde la constitución del nuevo gobierno después de celebradas las elecciones legislativas de noviembre de 2012, en febrero de 2012, se aprueba la citada reforma laboral de 2012. Esta, en todo caso, no ha sido la última reforma laboral aprobada durante la crisis, pues han sido varias las aprobadas después en la misma línea de flexibilidad laboral.

Y, precisamente, al análisis de estas reformas laborales aprobadas desde 2010 y su relación con la crisis económica es el objetivo del contenido del presente número monográfico, en el que puede distinguirse tres bloques o grupos de artículos, hasta completar la cifra de ocho. El primer bloque de carácter más general e institucional, comprende tres artículos, el primero de José Ignacio Pérez Infante, economista laboral y coordinador del número monográfico, titulado “Las reformas aprobadas durante la crisis económica: una perspectiva económica”, el segundo, “Legal reform of protection legislation and collective bargaining: A comprehension review of international evidence”, escrito conjuntamente por Miguel Ángel Malo de la Universidad de Salamanca y Samera Katiwada, Investigador de la Organización Internacional de Trabajo (OIT). Y el tercero, “¿Es sostenible el actual modelo laboral?” de Juan Ignacio Palacio Morena, profesor de la Universidad de Castilla-La Mancha, y Jorge Aragón Medina, Fundación Primero de Mayo y director de La revista Gaceta Sindical.

El segundo bloque de artículos relativo a la flexibilidad externa de las empresas, más concretamente a las reformas introducidas en materia de contratación, lo conforman dos artículos. El primero de Inmaculada Cebrián y Gloria Moreno de la Universidad de Alcalá, “La efectividad de las reformas laborales en el empleo de los jóvenes”, y el segundo de Carlos Iglesias Fernández de la Universidad de Alcalá y Raquel Llorente Heras de la Universidad Autónoma de Madrid, “La reforma laboral de 2012 y el crecimiento del empleo a tiempo parcial involuntario. ¿Nuevos mecanismos de ajuste del mercado de trabajo?” Y, por último, el tercer

bloque, que trata de la flexibilidad interna de las empresas y la flexibilidad salarial, es decir, de la devaluación salarial, está formado por otros tres artículos. El primero “Reforma laboral, devaluación salarial y el empleo: una perspectiva macroeconómica”, de Jorge Uxó, Eladio Febrero y Fernando Bermejo de la Universidad de Castilla-La Mancha. El segundo “Las reformas dirigidas a la flexibilidad interna de las empresas: suspensión de contratos y reducción de la jornada”, de Carlos García-Serrano de la Universidad de Alcalá. Y el tercero “La devaluación interna, articulación jurídica y efectos económicos” de Luis Gómez Rufián de la Universidad Carlos III de Madrid y Diego Dueñas Fernández de las Universidades de Alcalá y de Valladolid y del Instituto de Estudios Económico y Social.

El artículo de José Ignacio Pérez Infante presenta una panorámica general de la problemática tratada en el presente número monográfico, por lo que puede considerarse como una introducción tanto al tema considerado como al contenido del resto de los artículos incluidos en el número. El artículo "Las reformas laborales aprobadas durante la crisis económica: una perspectiva económica" comienza considerando las reformas laborales aprobadas a lo largo de la crisis económica como uno de los elementos fundamentales, junto con la austeridad fiscal, de la estrategia de política económica seguida desde la primavera de 2010 por los distintos gobiernos españoles. Del análisis de esas reformas laborales se constata una serie de elementos comunes a las mismas, uno de los más relevantes será el objetivo de la flexibilidad laboral y, concretamente, de la flexibilidad salarial, aunque de todas las reformas aprobadas en los últimos tiempos destaca la reforma de 2012 por el grado de ambición, radicalidad, intensidad y naturaleza de los cambios introducidos. El cualquier caso, el impacto económico más sobresaliente de la aplicación de estas reformas laborales es la devaluación salarial, la disminución de los salarios reales y hasta monetarios, cuyas consecuencias se añaden a la reducción de gastos públicos y aumentos de los impuestos que acompañan a la política de austeridad fiscal. Ahora bien, las actuaciones de las autoridades económicas y laborales no parece que hayan tenido las consecuencias positivas que se anunciaban por el gobierno y por los defensores de estas políticas, como el crecimiento económico, la creación de empleo y la reducción del paro. Tampoco explican por sí mismas esas políticas y, en particular, las reformas laborales la mejora de la competitividad de la economía española. Además, cuando finaliza la recesión a mediados de 2013, la ligera mejora de la economía española y del mercado de trabajo se debe más a factores exógenos a la propia economía española y a las decisiones de las

autoridades nacionales que a los efectos positivas que hayan podido tener las políticas de austeridad fiscal y las reformas laborales aprobadas.

El artículo de Miguel Ángel Malo Ocaña y Samer Katiwada tiene un eminente carácter institucional, de comparación internacional de las instituciones del mercado de trabajo y, en concreto de comparación de las reformas laborales aprobadas e implementadas por 111 países desarrollados y en vías de desarrollo entre 2008 y 2014, o, lo que es lo mismo durante el período dominado por la última crisis económica. Esta comparación internacional se fundamenta en la base de datos de la OIT que abarca a ese número de países diferenciando distintas áreas de la regulación normativa del mercado de trabajo, como el grado de protección de los contratos indefinidos y de los temporales, los despidos colectivos, la negociación colectiva, la jornada laboral y otras materias relacionadas con el empleo y las relaciones laborales. El análisis de las reformas laborales de los países que componen la base de datos pretende detectar la naturaleza y contenido del cambio realizado, el año de aprobación, el área de la regulación del mercado de trabajo que se modifica, así como si el objetivo de la reforma es aumentar o reducir los niveles existentes de regulación del mercado de trabajo. En el artículo incluido en el número monográfico la atención se centra en el seguimiento de las reformas recientes en la legislación de la protección del empleo y de la negociación colectiva. Entre los resultados obtenidos por los autores destacan el elevado número de reformas laborales aprobadas entre 2008 y 2014 en el conjunto de los 111 países considerados por el banco de datos utilizado, un total de 643 cambios se han producido en la regulación del mercado de trabajo en ese período de tiempo, siendo las economías avanzadas y los estados miembros de la UE los que han aprobado el mayor número de reformas, destacando dentro de esos países la "actividad" reformadora, como dicen los autores, de países como España, Grecia e Italia. La tendencia más general de las reformas ha sido reducir los niveles y grado de protección de los trabajadores, aumentando la flexibilidad de las normas modificadas, destacando, en este sentido, los cambios efectuados en la legislación relativa a la contratación temporal y al despido de los trabajadores indefinidos, seguido de las reformas aprobadas en la legislación de la negociación colectiva. El artículo finaliza comparando los indicadores utilizados en el artículo con los de la OCDE con la finalidad de comprobar la consistencia de los resultados obtenidos por los autores.

Juan Ignacio Palacio Morena y Jorge Aragón Medina analizan si ¿es sostenible el modelo laboral español?, basado tradicionalmente en estrategias dirigidas a reducciones de los costes laborales tanto salariales como no salariales, como las indemnizaciones por despido, en lugar de aumentos de la productividad. Esta estrategia se ha acentuado, según los

autores, con la reforma laboral de 2012, ya que uno de los aspectos fundamentales ha consistido en configurar una negociación colectiva más descentralizada y débil. Consecuencia de este tipo de estrategias el empleo ha sido muy fluctuante e inestable y la evolución de la productividad muy asimétrica a lo largo del ciclo económico, de forma que el crecimiento de esta magnitud a lo largo de la crisis ha sido relativamente elevado y, en cambio, muy reducido desde el inicio de la recuperación económica a finales de 2013. Aparte de que estos efectos limitan el crecimiento de las cotizaciones sociales con lo que difícilmente pueden cubrirse con esos ingresos las prestaciones sociales contributivas. Con la reforma laboral de 2012 el modelo de crecimiento de la economía española no se ha corregido ni modificado sino que se ha agudizado sustancialmente. Y este modelo cada vez es menos sostenible no solo para la situación del mercado de trabajo, con un nivel e intensidad de paro excesivo y un elevado peso relativo de empleos precarios, de escasa productividad y escasamente remunerados, sino también para la viabilidad futura de la seguridad social. Según los autores, un cambio del modelo productivo no podrá conseguirse actuando exclusivamente sobre el mercado de trabajo con reformas laborales, sino que exigirá aumentar la competencia de los mercados de bienes y servicios e introducir cambios muy profundos en el sistema educativo destinados a mejorar la cualificación de la fuerza de trabajo en los niveles que requieren la demanda de trabajo del sistema productivo.

Por su parte, Inmaculada Cebrián y Gloria Moreno estudian la efectividad de las reformas laborales en el empleo de los jóvenes, que han visto agravada su situación en el mercado de trabajo desde el inicio de la crisis económica más que ningún otro colectivo, aparte de que su acceso al empleo se produce casi únicamente a través de contratos temporales, muy inestables y fluctuantes, lo que limita su plena inserción laboral, así como sus posibilidades de emancipación familiar y su papel en la sociedad. Y en este contexto, los distintos gobiernos han aprobado medidas dirigidas al fomento del empleo de los jóvenes. Precisamente, tratar de averiguar si estas medidas han conseguido mejorar la situación laboral de los jóvenes en España, su empleabilidad, es el objetivo del artículo de las dos profesoras de Alcalá. Para ello, las autoras analizan la entrada en el empleo de los jóvenes trabajadores a través de contratos indefinidos, qué papel representa este tipo de contratos en la inserción laboral de los jóvenes, la duración de estos empleos y los factores que determinan la duración. Del análisis realizado en el artículo se constata que esas medidas no favorecen realmente la incorporación de los jóvenes al empleo indefinido, ya que la contratación indefinida representa en los jóvenes una parte muy reducida de la

contratación total del colectivo y no parece que hayan logrado mejorar la probabilidad de que los jóvenes se incorporen al empleo indefinido, ya que la decisión de los empresarios de contratar indefinidamente a los trabajadores y, por ende, a los jóvenes tiene que ver más con las necesidades productivas de las empresas que con la facilidad para hacerlo. Aparte de que la importancia del efecto "peso muerto" de las políticas de contratación en España es muy alto, puesto que la mayoría de los contratos indefinidos que se realizan al amparo de las medidas de fomento del empleo o de otro tipo de medidas como la tarifa plana se hubieran realizado en ausencia de esas medidas. Asimismo, se pone de manifiesto en el artículo la relativamente escasa duración de los contratos indefinidos de los jóvenes, lo que significa que no se diferencian mucho de los temporales. En definitiva, las políticas de empleo dirigidas a los jóvenes no están produciendo los resultados esperados o, al menos, los previstos por sus defensores y parece ponerse en cuestión la eficacia de este tipo de políticas. Sería, pues conveniente, como defienden las autoras, concentrar los esfuerzos y recursos de las políticas de empleo en otras actuaciones de políticas activas, como las que adecuen la formación de la mano de obra joven a las necesidades productivas.

En "La reforma laboral de 2012 y el crecimiento del empleo a tiempo parcial involuntario. ¿Nuevos mecanismos de ajuste del mercado de trabajo?" los autores Carlos Iglesias Fernández y Raquel Llorente Heras pretenden determinar en qué medida están cambiando en los últimos años los determinantes del empleo a tiempo parcial en España, sustituyéndose su papel de opción voluntaria para compatibilizar la vida laboral con las responsabilidades familiares por una situación en la que lo predominante sería la utilización de las empresas de este tipo de contratación como mecanismo de ajuste o de flexibilización del trabajo y el trabajador no tendría más remedio que aceptar obligatoriamente, de forma involuntaria, el empleo a tiempo parcial. En el artículo se plantea también el papel explicativo de la reforma laboral de 2012 en este cambio de la naturaleza del contrato y el empleo a tiempo parcial. Ahora bien, aunque, en efecto, en los últimos años se constata un aumento del peso relativo del empleo a tiempo parcial, predominantemente de carácter involuntario, al contrario de lo que ocurría en períodos anteriores, los resultados obtenidos por los autores en el artículo no parecen confirmar que la reforma laboral haya potenciado el uso de este tipo de contratación como medida de ajustes de las empresa, sustituyendo empleo a tiempo completo por empleo a tiempo parcial, al contrario de lo que pretendía la citada reforma laboral, ya que la mayor parte de los nuevos ocupados a tiempo parcial son personas que se encontraban desempleadas y no ocupadas a tiempo completo.



Jorge Uxó, Eladio Febrero y Fernando Bermejo estudian la relación de la reforma laboral de 2012, con la devaluación salarial y el empleo desde una perspectiva macroeconómica. Es decir, tratan de los efectos de esa reforma laboral en la evolución de los salarios agregados y su influencia, junto con otros elementos de la estrategia de la política económica seguida por España en los últimos años, como la austeridad fiscal, en la evolución del empleo y el desempleo. Del planteamiento de los defensores de la devaluación salarial y la política de austeridad fiscal se derivaría que sus efectos sobre esas magnitudes serían positivos, pues la reducción de los costes laborales unitarios que implica la moderación y reducción de los salarios impulsará un aumento de la producción y el empleo. Incluso si se produjera algún retroceso en la demanda interna se podría compensar con el aumento de la demanda externa (exportaciones menos importaciones) que se produciría como consecuencia de la mejora de la competitividad de la producción nacional que se derivaría de la citada disminución de los costes laborales unitarios. Pues bien, las conclusiones de los autores son que las anteriores hipótesis no se sustentan con los datos disponibles ya que la caída de los salarios medios de los trabajadores facilitada por la reforma laboral de 2012 ha sido perjudicial para el empleo por el efecto negativo que ha tenido, junto con la política de austeridad fiscal, sobre los ingresos de los trabajadores y la demanda interna, efecto negativo que no ha podido ser contrarrestado por el impulso que se ha podido producir en la demanda externa. De hecho, se constata en el artículo que el aumento del desempleo que se ha producido a lo largo de la crisis, muy superior al de la media europea, está relacionado tanto con el tipo de perturbación, pinchazo de las burbujas financiera e inmobiliaria y elevado peso relativo antes del inicio de la crisis de la construcción como con los efectos depresivos sobre la demanda interna de la austeridad fiscal y la devaluación interna. De hecho, el empleo no se ha incrementado ni el paro ha disminuido con la reducción de los costes laborales, hipótesis de la economía convencional, sino que, al contrario, el nivel de empleo ha retrocedido y el del paro ha aumentado. Y ello mientras que aumentaba la rentabilidad de los empresarios.

Carlos García-Serrano dedica su artículo a analizar las reformas dirigidas a la flexibilidad interna de las empresas favoreciendo la suspensión temporal de los contratos y la reducción de la jornada laboral. La finalidad fundamental del artículo es averiguar si dichas reformas, que se produjeron principalmente en 2009 y que convivieron con otras medidas aprobadas posteriormente que tenían como finalidad facilitar el despido y la modificación de las condiciones de trabajo y salariales, han podido tener algún efecto positivo sobre el mantenimiento del empleo. Es

decir, se trata de analizar las consecuencias de la adopción de medidas de reparto temporal de trabajo (a través de la suspensión de los contratos y la reducción de la jornada laboral) como alternativa a los despidos y la reducción de los salarios a la hora de realizar ajustes en el empleo, ya que tanto un tipo de medidas como el otro han sufrido importantes cambios desde el inicio de la crisis económica. Centrando el autor la atención en la industria, puesto que concentra la mayor parte de los trabajadores afectados por las citadas medidas de reparto temporal de trabajo, los resultados obtenidos en el artículo podrían indicar que en la última crisis económica los incentivos económicos dirigidos a los trabajadores en relación con el mantenimiento de las prestaciones por desempleo y, sobre todo, a las empresas con bonificaciones de cuotas de seguridad social han llevado a una mayor utilización de este tipo de programas frente a los procedimientos colectivos de extinción de los contratos indefinidos que en la crisis anterior de principios de la década de los noventa del pasado siglo. Pero, por el contrario, no parece que esa mayor utilización haya sido muy significativa en cuanto a la permanencia de los trabajadores en el empleo, lo que parece significar un peso muerto de la medida muy elevado porque los resultados sobre el reparto temporal del trabajo, como ratifican estudios empíricos realizados para otros países, podrían haberse conseguido en medida similar sin los incentivos económicos citados.

Y, por último, Diego Dueñas Fernández y Luis Gómez Rufián, en la línea de otros artículos de este número monográfico, muestran como la devaluación salarial, tanto nominal como real, contrariamente a lo que esperaban sus defensores y los economistas convencionales, no ha servido para resolver el problema del desempleo del mercado de trabajo español, lo que ha significado una contradicción entre los objetivos de las reformas y sus resultados. El artículo plantea que la reforma laboral de 2012, en particular, se basaba en un diagnóstico previo que no fue correcto. Este diagnóstico se fundamentaba en que la economía española se caracterizaba, por una parte, por un problema de espiral precios- salarios y, por otra parte, por una notable pérdida de competitividad que provocaba que el PIB se situase por debajo del potencial y que la tasa de paro fuese muy superior a la NAIRU, por lo que sí se lograra reducir los salarios estos problemas quedarían superados. Pero si la evolución de los salarios no fuera el factor explicativo principal de la reducción de la producción o, si la pérdida de competitividad no estuviera motivada por el crecimiento de los costes laborales, ninguno de los problemas quedarían resueltos con el tipo de reforma laboral como el de 2012 e, incluso, podría acentuarse el aumento del desempleo por la caída de la renta disponible y el consumo que podría producirse precisamente por la

propia reforma laboral. Con lo que parece que la reforma laboral ha creado más problemas que los que soluciona.

El número monográfico se complementa con una sección de crítica bibliográfica en la que aparecen dos recensiones: unas de Carlos García-Serrano sobre el informe "The 2012 Labour Market Reform in Spain: A Preliminary Assessment" y otra de José Ignacio Pérez Infante sobre el libro de la Organización Internacional de Trabajo "España, crecimiento con empleo".

Con este primer número monográfico de la Revista de Economía Laboral se pretende rendir un homenaje a nuestro amigo y maestro Luis Toharia, fundador y primer presidente de la Asociación Española de Economía del Trabajo y promotor y también fundador y uno de los principales artífices de la Revista de Economía Laboral que ahora inaugura una nueva etapa. Fue también Luis Toharia uno de los más relevantes e influyentes especialistas en economía laboral que hemos tenido en España. Muchas de las ideas y planteamientos de los artículos que componen este número son deudores de sus enseñanzas y contribuciones. El estado actual de la economía del trabajo en nuestro país, sobre todo en lo que se refiere a su naturaleza más crítica, no sería posible sin las aportaciones de nuestro maestro. Tiene un gran sentido recordar ahora como presentación de un número de la revista dedicado monográficamente a las reformas laborales y la crisis económica una frase que Luis Toharia repetía en relación con estos temas: "Normalmente, los "grandes" efectos que suelen tener los cambios normativos del mercado de trabajo son precisamente aquellos que nadie previó".