

Héctor Fernández Martínez

ANÁLISIS DE LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL ESPAÑOL

Febrero de 2012

Trabajo de Fin de Carrera

Dirigido por

Dr. Joan Ripoll Alcon

*Universitat Abat Oliba CEU
Facultat de Ciències Socials
Licenciatura en Economía*

2012

Lo que entra con sangre, grabado se queda

Domingo Faustino Sarmiento (adap.)

Resumen

Este trabajo analiza, desde una perspectiva económica, el impacto de la reforma laboral sobre el mercado de trabajo español. Se intentará valorar la efectividad de la batería de medidas propuesta por el gobierno y plasmadas en la reforma laboral del 2012, para hacer frente a la, cada vez más alta, tasa de desempleo en España.

El trabajo está estructurado en dos capítulos. Un primer capítulo que intentará valorar el contexto en el que España se encuentra y un segundo capítulo que valorará las medidas y el impacto de estas sobre la economía y sobre los derechos y deberes de los trabajadores.

Resum

Aquest treball analitza, des d'una perspectiva econòmica, l'impacte de la reforma laboral en el mercat de treball espanyol. S'intentarà valorar l'efectivitat de les mesures proposades per el govern per fer front a la, cada cop més elevada, taxa d'atur, mitjançant la reforma laboral del 2012.

El treball està estructurat en dos capítols. Un primer capítol que intentarà valorar el context en el que es troba Espanya y un segon capítol que valorarà les mesures i l'impacte d'aquestes en l'economia i en els drets i deures dels treballadors

Abstract

This project pretends to analyze, from an economic point of view, the impact of the labor reform in Spain, the effectiveness of the measures taken by the government and assessment to prove these measures will stop the high unemployment rate.

The project is structured in two chapters. In the first chapter the current economic context of Spain will be assessed and in the second chapter the impact that the measures taken will have over the economy and the rights and duties of the Spanish workpeople.

Palabras claves / Keywords

Economía – Reforma laboral- Derechos laborales - Desempleo - Crecimiento –
Labor reform – unemployment - Government

Sumario

INTRODUCCIÓN	11
CAPITULO I: DIAGNÓSTICO DEL ACTUAL MERCADO LABORAL ESPAÑOL ..	13
1. Contexto global y nacional	13
1.1 Coyuntura de la economía española.....	13
1.2 Coyuntura de la Economía Europea	17
2. Características demográficas.....	19
2.1 Tendencias demográficas	19
2.2 Emigración.....	22
3. Modelo de determinación salarial en España	23
4. Dualidad del mercado de trabajo	25
4.1 Contrato indefinido vs contrato temporal	25
4.2 Flexibilidad del mercado laboral.....	29
5. Productividad: Análisis de la productividad de los trabajadores españoles	32
6. Desempleo	37
6.1 Coste del despido.....	38
6.2 Rigidez laboral	39
6.3 Paro estructural	42
6.4 El Papel del estado.....	43
CAPITULO II: ANÁLISIS DE LA PROPUESTA PARA LA REACTIVACIÓN	
LABORAL EN ESPAÑA	47
1. Propuesta oficial (Real decreto ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.	47
1.1 Objetivos de la reforma laboral	48
1.2 Medidas de la reforma laboral.....	49
2. Alcance y coherencia de las medidas adoptadas en relación a la problemática del mercado laboral español	56
2.1 Medidas para evitar la ‘Fuga de cerebros’ y reducir la tasa de dependencia	56
2.2 Medidas que afectan al modelo de determinación salarial	57
2.3 Medidas para eliminar la dualidad laboral.....	58
2.4 Medidas para mejorar la competitividad de las empresas y la productividad de los trabajadores españoles.....	58
2.5 Medidas enfocadas en la reducción de los costes de despido y en evitar la carnicería de destrucción de empleo	60

3. Impacto de las medidas incluidas en la reforma laboral sobre los diferentes aspectos del mercado laboral español	62
3.1 Impacto sobre las tendencias demográficas de los trabajadores	62
3.2 Impacto de la reforma laboral en la determinación de salarios	64
3.3 Impacto de las medidas para eliminar la dualidad laboral.....	68
3.4 Impacto de la reforma laboral en la productividad.....	72
3.5 Impacto de la reforma laboral en el desempleo.....	73
CONCLUSIONES.....	77
BIBLIOGRAFÍA.....	82
ANEXOS.....	84

Figuras

Figura 1 - Tasa de paro en España	14
Figura 2 - Ley de Okun (EU-15 vs ESP).....	15
Figura 3 - Porcentaje del paro sobre el total, por sector.....	16
Figura 4 - Tasa de desempleo (EU-15 vs España)	17
Figura 5 - Comparación del PIB y la tasa de de paro en España y en la UE-15	18
Figura 6 - Evolución en la tasa de dependencia.....	20
Figura 7 - Inmigrantes exteriores anuales de España	22
Figura 8 - Tasas de cobertura y afiliación sindical en Europa.....	23
Figura 9 - Comparativa indemnización por despido y prestaciones por desempleo entre contratos temporales e indefinidos	27
Figura 10 - Peso del tipo de contrato en franja de edad 15-24 años	28
Figura 11 - Paro y flexibilidad laboral.....	30
Figura 12 - Salidas del desempleo al empleo.....	30
Figura 13 - Producto interior Bruto de España, a precios actuales. En Euros (2000-2011).....	33
Figura 14 - Horas trabajadas al año. España vs Alemania	34
Figura 15 - Productividad laboral (PBI por hora trabajada)	35
Figura 16 - Tasa de crecimiento del PIB real y de la Productividad del trabajo.....	36
Figura 17 - Número de ocupados en el sector de la construcción	38
Figura 18 - Costes del despido	39
Figura 19- Desempleo a largo plazo (Porcentaje sobre el total de desempleo)	42
Figura 20 - Estimación, Modificación en la tasa de cobertura y de afiliación.....	68
Figura 21 - Total bonificados apoyo emprendedores -	71

Tablas

Tabla 1 - Aportación por sectores al PIB. 2009.	18
Tabla 2 - Comparativa rigidez laboral. Diversos países. 2009	40
Tabla 3- Prestaciones por desempleo.....	44
Tabla 4- Contratos indefinidos acogidos a medidas de fomento, por beneficiarios ..	70
Tabla 5 - Comparación contratos Primer semestre 2012	71

INTRODUCCIÓN

Mediante este proyecto se ha pretendido analizar detalladamente la reforma laboral impulsada por el Gobierno español en Febrero del 2012. La reforma ha suscitado interés y diversidad de opiniones, preocupación y conciencia social y su contenido ha provocado el desacuerdo de varios partidos políticos y entes sociales, hasta el punto de llegar a ser argumento principal para una huelga general convocada por los principales sindicatos del país.

El trabajo pretende enfocar el contenido de la reforma y analizarlo desde el punto de vista objetivo, aportando datos y conclusiones utilizando la lógica económica. El trabajo estará estructurado en tres capítulos; Un primer capítulo que pretende reflejar la situación económica y social del país, centrándose en el ámbito laboral. Un segundo capítulo que pretende profundizar en la legislación de la reforma laboral: “*Real decreto ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*” y, por último, las principales conclusiones que valorarán la efectividad de las medidas adoptadas en cuanto si éstas han conseguido mejorar en menor o mayor medida la situación inicial expuesta en el primer capítulo.

La principal motivación de este trabajo viene dada por la repercusión nacional e incluso internacional que ha tenido y tendrá (tal y como refuerza la hipótesis) sobre diferentes aspectos de la economía española. Además, dicha reforma afecta directamente al estatuto de los trabajadores y, por tanto, a los derechos y deberes del mismo.

En este trabajo de investigación se lanzará una hipótesis inicial que servirá de guía para enfocar correctamente los datos y argumentación del mismo. Aceptando que España necesita una reforma laboral y una reestructuración profunda del mercado de trabajo mediante este escrito se pretenderá demostrar la efectividad de las medidas propuestas con el Gobierno.

Metodología

La metodología utilizada ha sido la siguiente: En un primer capítulo se ha analizado la Coyuntura económica actual de España, también la situación del mercado laboral así como la de sus diversas características. Posteriormente, en un segundo capítulo se han analizado las medidas propuestas por el gobierno para mejorar los problemas estructurales del actual mercado laboral. También se ha analizado la

efectividad y el impacto de esas medidas. En un último apartado, como conclusión del trabajo se intenta determinar si la situación del mercado laboral mejorará gracias a estas medidas contenidas en la reforma laboral.

Las fuentes de información que conformarán los gráficos y tablas aquí contenidos provendrán siempre de fuentes primarias, preferiblemente oficiales y contrastadas, con el objetivo de acercarse el máximo posible a la fiabilidad de aquí expuesto. Por otro lado, las fuentes utilizadas para la interpretación de los datos, como puede ser una opinión o una interpretación económica de un gráfico, siempre provendrán de fuentes secundarias contrastadas. Las opiniones personales e interpretaciones expuestas en este trabajo pretenden siempre ofrecer un punto de vista objetivo y basado en la lógica económica.

Las fuentes primarias utilizadas para la confección de gráficos seguirán el siguiente orden riguroso: Fuentes para la confección de datos económicos europeos: OCDE, Eurostat, Fedea. Fuentes para la confección de datos económicos españoles: INE

Fuentes secundarias se extraerán sobretodo de artículos de opinión, revistas, foros de discusión, etc...

CAPITULO I: DIAGNÓSTICO DEL ACTUAL MERCADO LABORAL ESPAÑOL

1. Contexto global y nacional

Desde el inicio de la crisis financiera en 2007, la mayor parte de países desarrollados y subdesarrollados se han visto inmersos en una espiral de desaceleración económica unida a altas cifras de despidos en el mercado laboral. La crisis iniciada en Estados Unidos repercutió en la mayor parte del mundo debido a la cantidad de productos financieros de alto riesgo y poca liquidez que se habían colocado en el mercado.

En España, desde mucho antes, otro gran problema empezaba a vislumbrarse, el problema del ladrillo. Desde hace varios años la burbuja inmobiliaria había crecido hasta niveles insostenibles y fue en 2007 cuando se aceleró la explosión de esa burbuja debido a la crisis económica global. En España, el golpe fue doble, por un lado los bancos se encontraban con problemas de financiación debido, en gran parte, a la poca confianza que inspira el país en el resto del mundo, que se muestra reticente a invertir en él. Por otro lado, el mercado laboral español se ha convertido en un reflejo del doble varapalo a la economía española; muchas empresas se han visto obligadas a echar el cierre, mientras que otras, ahogadas por la falta de liquidez, han recortado gastos, empezando por recortar plantilla.

Las cifras de desempleo han batido récords históricos desde 2007, llegando hasta cifras superiores al 24% de tasa de paro. Este contexto, a su vez, alimenta la espiral de desconfianza hacia el exterior, que dificulta aún más la financiación de los bancos españoles, que son los principales suministradores de créditos a familias, emprendedores y empresas que no obtienen la financiación necesaria para crear o mantener su aportación al tejido empresarial de España.

A lo largo de este trabajo se intentará reflejar como esta desaceleración económica ha repercutido en el mercado laboral y como el Gobierno español ha intentado aplicar medidas micro y macroeconómicas para revertir esta situación.

1.1 Coyuntura de la economía española

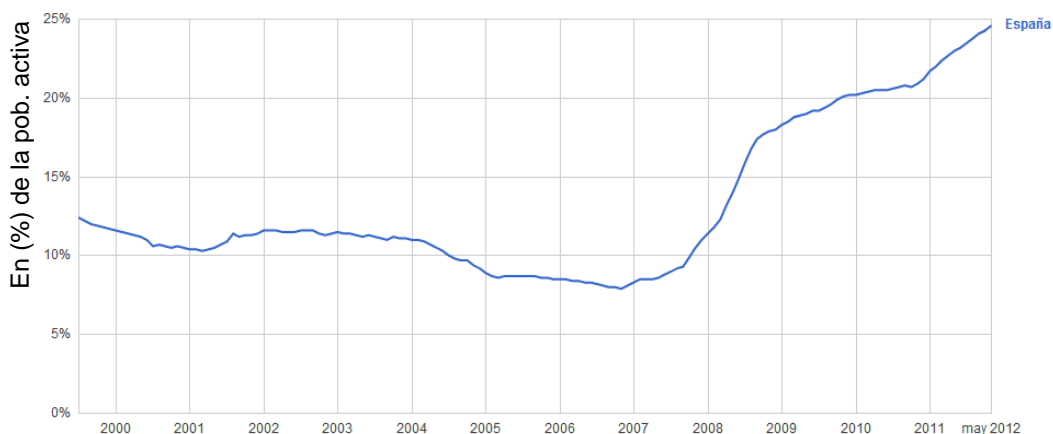
Entender la situación actual de España es esencial para comprender el impacto de las reformas estructurales que se están llevando a cabo. Es necesario realizar un

diagnóstico propio para dar una opinión sólida y contrastada sobre las medidas incluídas en la reforma laboral y que son objeto de este trabajo. En este contexto, se analizará a continuación la evolución de estos últimos cinco años de crisis en los que el país se ha visto inmerso.

La crisis financiera que se inició a lo largo del año 2007 y se agravó durante los dos años posteriores ha tenido graves consecuencias sobre el mercado laboral español: la tasa de paro aumentó del 8,3% en 2007 al 17,4% en el primer trimestre del 2009 y siguió aumentando hasta la tasa del 24,44% que se registró en el primer trimestre del 2012.

En el siguiente gráfico podemos ver una evolución de la tasa de paro desde el año 2000 hasta la actualidad.

Figura 1 - Tasa de paro en España. (2000 – 2012)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat..

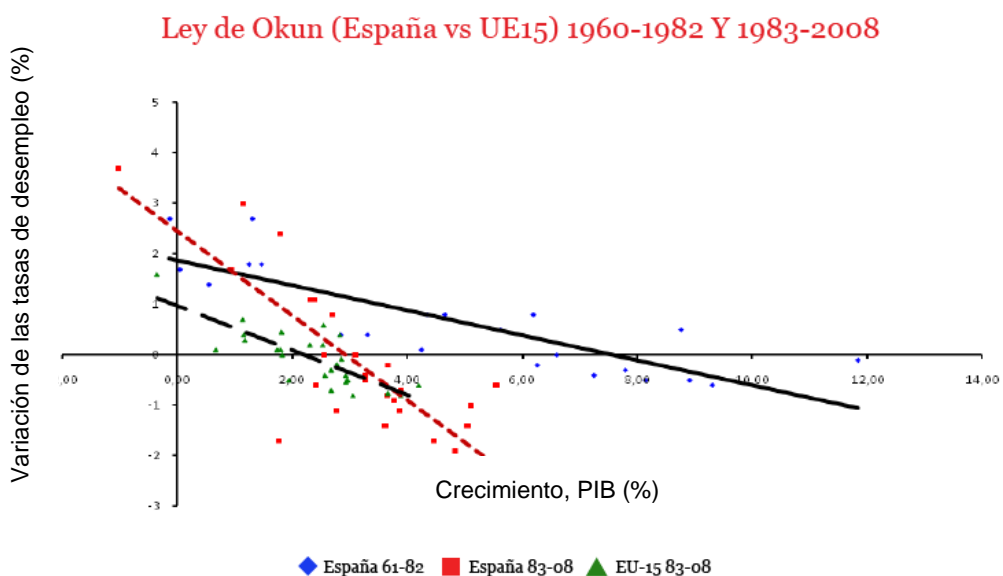
Por otro lado, el crecimiento de la economía española ya había disfrutado de su época dorada en el período comprendido entre 1994 y 2007 donde el empleo creció un promedio de 3,15 puntos porcentuales mientras que esta cifra fue sólo el 0,41% en Alemania, 0,80% en UE-10 y 1,33% en Estados Unidos. Este periodo expansivo supuso en su momento la creación de unos 7 millones de puestos de empleo netos, pasando de 13,3 a 20,6 millones de trabajadores empleados.

El crecimiento del PIB entre el 3% y el 4% durante ocho años ha producido una lenta pero continuada caída del desempleo que pasó del 15,6% al 8,3% entre 1999 y

2007. Sin embargo la alta correlación del PIB con la ocupación provocó que las caídas del PIB en 2008 y 2009 produjeran unas tasas de paro impensables.

Para comprobar la alta relación entre producción y desempleo en España, recurrimos a la Ley de Okun, que establece una correlación entre los cambios en la tasa de desempleo y los cambios en el PIB actual (real). La relación establecida es negativa. Podemos observar la evolución histórica de esta relación en el gráfico número 2.

Figura 2 - Ley de Okun (EU-15 vs ESP)



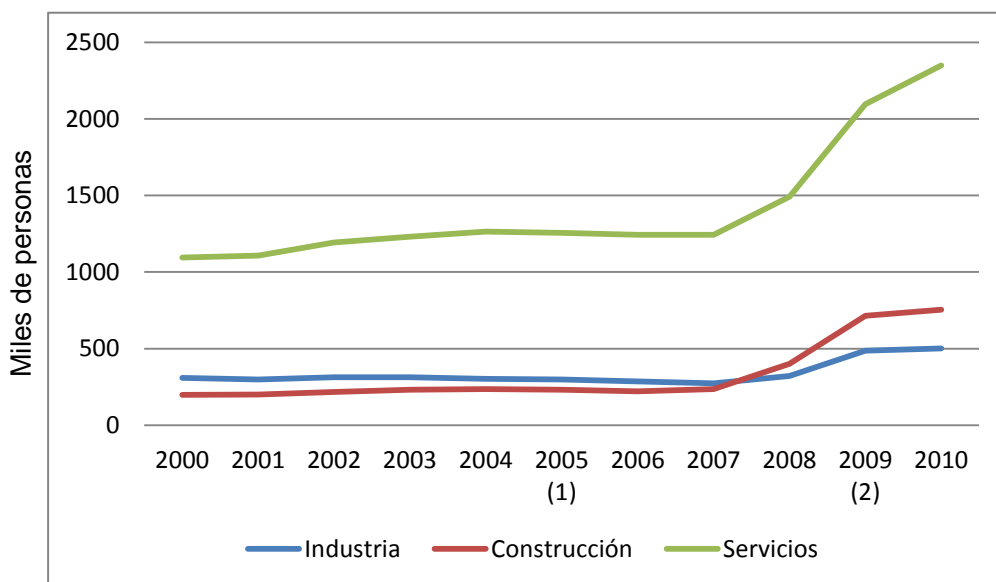
Fuente: Fedea.

Un punto de análisis en relación a la Ley de Okun viene dado por el coeficiente Beta de la ecuación. Este coeficiente representa la variación que se producirá en la tasa de desempleo como resultado de las desviaciones del crecimiento de la producción respecto a su nivel normal. Gráficamente, el valor del coeficiente Beta o coeficiente de Okun representa la pendiente de la recta. En las últimas dos décadas ésta pendiente ha aumentado extraordinariamente, hasta llegar a ser muy superior a la del conjunto de la UE.

Una explicación sencilla pero directa a esta situación viene dada por la vertiente más característica de la crisis en España; la inversión en un modelo productivo cuyos pilares se sustentan con mano de obra poco cualificada. Pilares tales como la construcción y el sector servicios, en especial el sector HORECA (HOTel/REstaurante/CAFé), impulsado por el turismo. En este sentido, el hecho de que España haya centrado su actividad productiva en tales actividades ha

provocado que la competitividad de las empresas esté enfocada en bajos costes. Para reforzar esta teoría el siguiente gráfico nos muestra el porcentaje del paro que representa cada sector de la economía No Agraria española sobre el total.

Figura 3 - Porcentaje del paro sobre el total, por sector, en miles de personas



Fuente: Elaboración propia con datos del INE

En el gráfico se muestra el cambio de importancia del sector construcción respecto al sector industria en cuanto a porcentaje del total de paro se refiere. En 2007, 274.400 personas del sector industria estaban en paro y representaban el 13,46% del total de parados frente al 11,52% del sector construcción. Durante el transcurso del 2007 y el 2008 la situación se revierte y el sector construcción, con una cifra de 714.800 parados pasa a representar el 19,62% del total de parados españoles frente al 13,34% del sector industria. En este contexto, el sector servicios mantiene su proporción de parados en relación al total aunque aumentando de 1.242.100 parados en 2007 hasta la cifra de 2.347.700 parados en 2010.

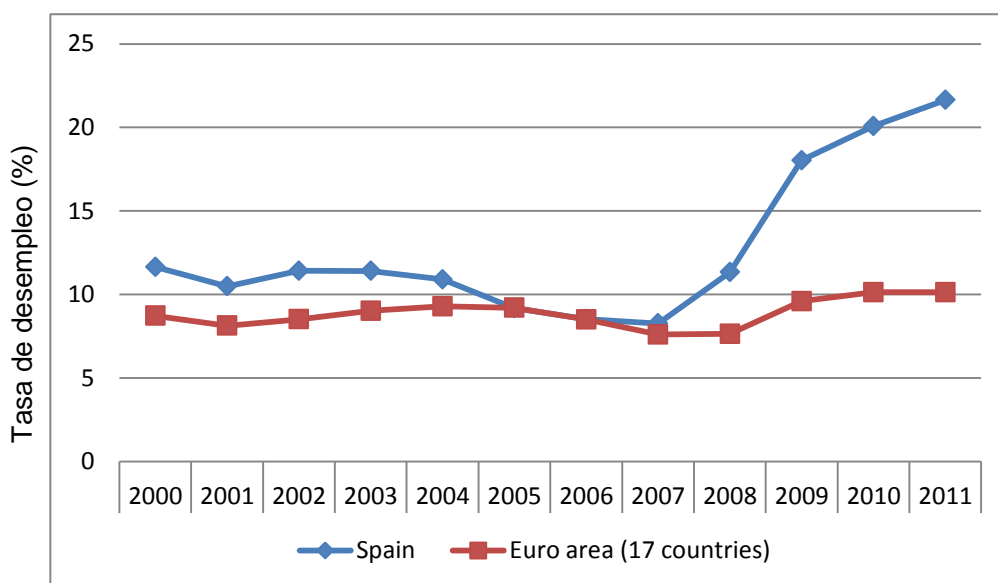
Mediante el gráfico 3 entendemos el peso de cada sector en relación al mercado laboral y el impacto que la crisis que ha tenido en el mismo. Mediante el gráfico 2 se muestra la alta correlación entre la producción y la tasa de desempleo de España. También se demuestra el hecho de que la correlación entre producción y desempleo tiene una alta variabilidad, es decir, las fluctuaciones del PIB ajustan dinámicamente y con bastante rapidez el número de parados. Este punto se analizará con más

profundida cuando analizemos las características de la dualidad del trabajo del mercado laboral español.

1.2 Coyuntura de la Economía Europea

Llegados a este punto nos planteamos la siguiente pregunta: ¿Se ha producido en las economías europeas, que también han sufrido la crisis, una situación parecida a la ocurrida en España?. Para contestar, será necesario echar un vistazo a los datos de España comparados con los de la UE de los 15, para tener una visión global.

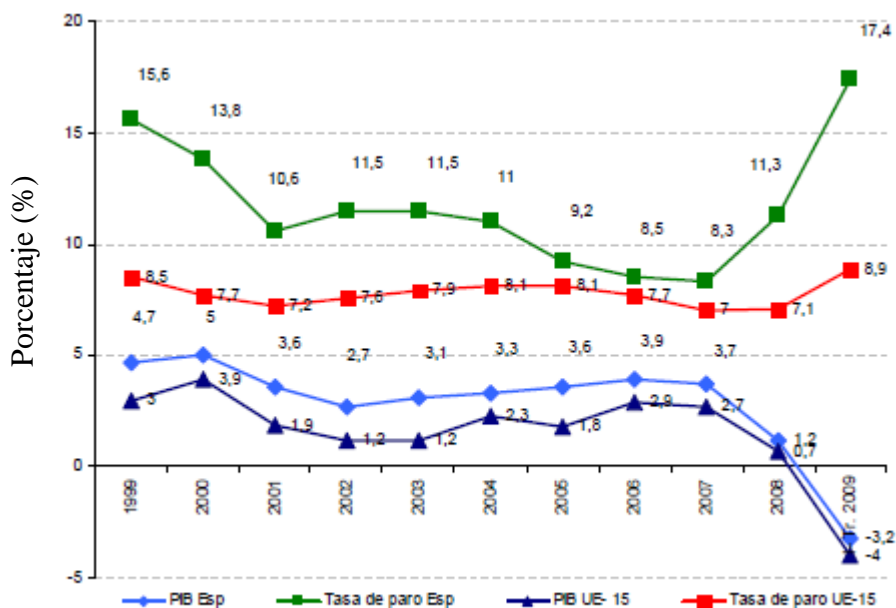
Figura 4 - Tasa de desempleo (EU-15 vs España)



Fuente: elaboración propia a partir de datos de AMECO

Podemos comprobar que el salto en la caída del empleo del año 2008 al 2009 es sustancial en ambos casos, aunque en el caso de España mucho más. Ambas economías han visto reducida su capacidad para crear empleo pero en el caso de España no se ha visto capaz de detener la destrucción de puestos de trabajo y esa cifra sigue en aumento. No solo eso, sino que en la siguiente gráfica podremos comprobar como la relación del PIB con la tasa de desempleo no es tan sustancial en los países de la Unión europea como lo es en España.

Figura 5 - Comparación del PIB y la tasa de de paro en España y en la UE-15



Fuente: Eurostat

Mientras se comprueba que España sufre una menor caída del PIB (-3,2% en 2009) que el conjunto de la UE (4% en 2009), la tasa de desempleo española ha aumentado un 8,7% del 8,3% al 17% mientras que el resto de países europeos el aumento ha sido del 1,8% solamente, del 7,1% a 8,9 %.

Dentro del contexto de actividad económica los diferentes países de la Unión Europea depende de manera diversa de los sectores económicos propios del país. De esta forma, tal y como hemos comprobado en el punto 1.1 el *boom* inmobiliario no hizo sino empujar un sector que ya de por sí contaba con una gran presencia en el país.

Mediante la siguiente tabla, comprobaremos la diferencia en importancia de los sectores en los diferentes países de la UE.

Tabla 1 - Aportación por sectores al PIB. 2009.

APORTACIÓN AL PIB	Alemania	España	Francia	Grecia	Italia	Portugal	Suecia	UK	UE 15
Agricultura, caza y pesca	0,9%	2,8%	2,0%	3,3%	2,0%	2,4%	1,6%	0,7%	1,6%
Industria, incluida la energía	25,9%	17,3%	13,8%	13,6%	20,8%	17,6%	22,9%	17,5%	19,5%
Construcción	4,2%	11,6%	6,7%	6,1%	6,2%	6,4%	5,1%	6,2%	6,4%
Servicios	69,0%	68,4%	77,6%	77,0%	71,0%	73,6%	70,5%	75,6%	72,5%

Fuente: Eurostat

Podemos comprobar que la aportación al PIB del sector construcción casi dobla la media de la UE y es más del doble de países como Suecia. Al ser un sector intensivo en la mano de obra poco cualificada, la crisis actual que ha afectado al sector inmobiliario, y tal como se ha comentado en el punto 1.1, ha contribuido a generar unas cifras de desempleo más altas que el resto de países europeos.

El sector servicios, aportando un 68,4% al PIB, cuatro puntos porcentuales por debajo de la media de la UE. Ha visto reducido su peso en el conjunto de la economía, lo que probablemente ha contribuido a potenciar el impacto negativo sobre las tasas de desempleo, debido a los tipos de contrato ligados a este sector, los contratos temporales, que aumentan cuando aumenta la actividad del sector, en la época estival y decrecen en la época hivernal.

El sector de la agricultura es casi el doble de la media de la UE y el segundo porcentaje más alto de la Unión Europea, solo por detrás de Grecia.

Como conclusión de este apartado, y a modo de resumen, la situación de la economía europea no es óptima, pero es que además, España se ha desplazado lejos del centro, donde se encuentran los países que generan riqueza, y este estatus periférico crea una atmósfera pésima para la generación de empleo. En este trabajo se analizará la reforma de las bases del mercado laboral planteada por el Gobierno de España, se comprobará si esta será suficiente para evitar una situación futura peor para España.

2. Características demográficas

2.1 Tendencias demográficas

Ha sido durante los últimos veinte años que la población española ha experimentado un envejecimiento generalizado también en el resto de países occidentales. Pero las tendencias para el futuro no auguran las mismas cifras generadas durante estos años, sino que, según datos del Instituto Nacional de Estadística, en un estudio realizado el 28 de Enero del 2010 las tendencias demográficas españolas llevarían a una reducción progresiva del crecimiento poblacional en las siguientes décadas. Según el INE, el crecimiento natural de la población sería negativo desde 2020. La población mayor de 64 se duplicaría en 40 años y pasaría a representar más del 30% del total debido al envejecimiento de la pirámide poblacional. Por otro lado, la

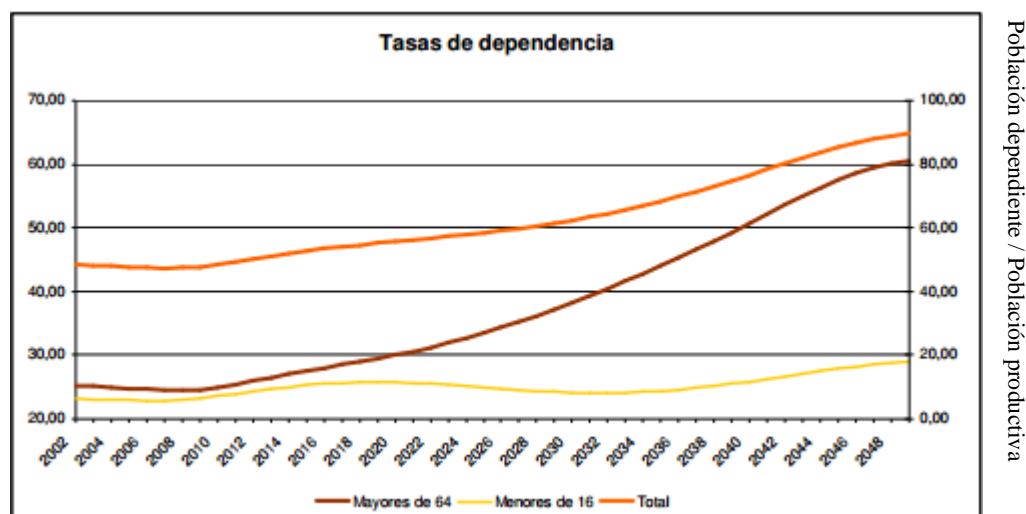
población de 0 a 15 años se incrementaría un 2,2%, hecho el cual podría estar provocado por el retraso en la edad de fecundidad de las parejas.

El estudio también plantea un curioso dato interesante para el objeto del trabajo. Por cada 10 personas en edad de trabajar, en 2049, residirán en España casi nueve personas potencialmente inactivas (menor de 16 o mayor de 64 años). Es decir la tasa de dependencia se elevaría hasta el 89,6%, desde el 47,8% actual.

La tendencia actual llevaría a un escenario progresivo de reducidas tasas de crecimiento poblacional, hasta el punto que solo se incrementaría la población en 2,1 millones de habitantes en las cuatro próximas décadas. De esta forma, España rozaría los 48 millones en 2049.

La tasa de dependencia nos marca la relación existente entre la población dependiente y la población productiva, de la que ella depende. En el siguiente gráfico se ha estimado la tasa de dependencia para los próximos 40 años.

Figura 6 - Evolución en la tasa de dependencia



Fuente: INE

Con una tasa esperada de dependencia de 89,6% en 2049, el sistema de Seguridad Social se veía amenazada por dos factores¹:

- 1- Desajuste en la tasa de dependencia de los pensionistas (más pensionistas- menos cotizantes activos), consecuencia de la tendencia demográfica hacia

¹ BOE. Ley 27/2012

la inversión de la pirámide de población con un descenso de la natalidad y una prolongación de la esperanza de vida, y

- 2- Desajuste en la contributividad del sistema, esto es, entre cotizaciones realizadas y prestaciones contributivas a percibir, que se ve acentuado, por la disminución de cotizantes y de carreras de cotización como consecuencia del retraso en la edad de acceso al mercado de trabajo de los jóvenes, y por la salida del mercado laboral de mayores de 50 años por diferentes vías, todo ello en el marco de una intensa crisis que, sin duda, desempeña un papel protagonista en la situación descrita.

En 2011, cuando el Gobierno aprobó *La reforma del sistema de pensiones*, buscaba la sostenibilidad financiera del sistema de seguridad social. La reforma propuesta por el Gobierno como anteproyecto de ley en el Congreso de los Diputados el 25 de Enero de 2011 comportó, en líneas generales, las siguientes modificaciones:

- La edad legal de jubilación se incrementó gradualmente hasta los 67 años. (aunque se contemplan supuestos excluyentes)
- Se establecen incentivos para el alargamiento voluntario de la vida laboral y de las carreras de cotización
- Se incrementan progresivamente de 15 a 25 el número de años a tener en cuenta para el cálculo de la pensión.
- En paralelo a la subida de la edad de jubilación, se exigirán 37 años cotizados para alcanzar el 100% de la pensión

La ley, entró en vigor el 1 de Agosto bajo el nombre: *Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social* con las siguientes actualizaciones respecto del anteproyecto:

- Exención parcial de la obligación a cotizar
- Integración en régimen especial de los empleados del hogar
- Beneficios y pensiones de orfandad y viudedad
- Otras actualizaciones

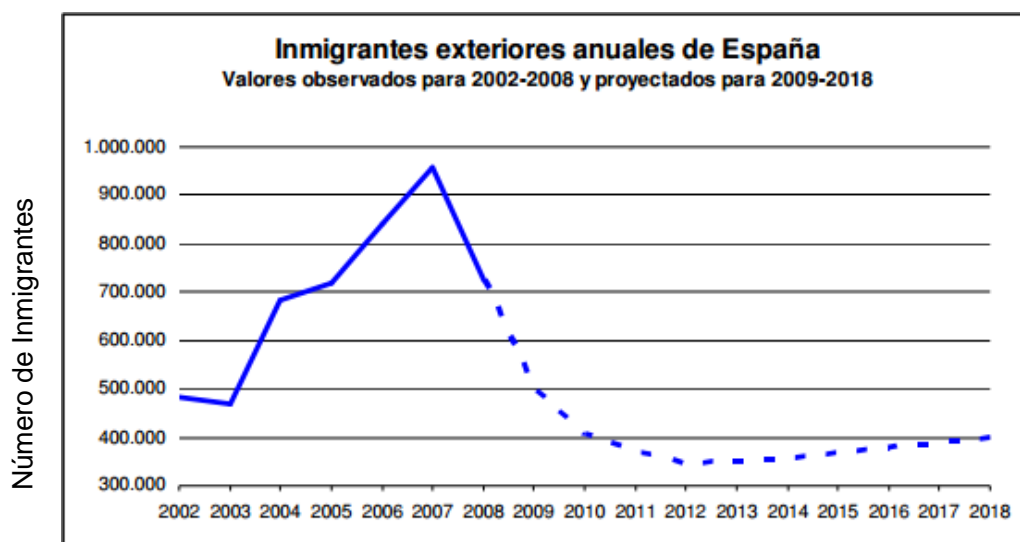
2.2 Emigración

En este clima de crisis donde la destrucción de empleo ha sido más intensa en ciertos colectivos, especialmente los jóvenes cuya tasa de paro entre los menores de 25 años alcanza casi el 50%. La incertidumbre a la hora de entrar en el mercado de trabajo, los reducidos sueldos iniciales y la situación económica general están provocando que muchos jóvenes bien formados abandonen el mercado laboral español y busquen oportunidades en el extranjero.

Por tanto, la emigración por falta de oportunidades laborales en el país puede provocar la llamada '*Fuga de cerebros*' de jóvenes talentosos o profesionales consolidados que encuentran mejores oportunidades laborales en el extranjero, esto provocará una disminución de la preparación de los trabajadores españoles perjudicial para el país. La inmigración, también, puede causar desajustes por aumento de desempleo y algunos problemas de índole social.

Teniendo en cuenta que la migración tiene una estrecha relación con la situación económica del país, se esperaría una disminución del número de inmigrantes en tiempos de crisis y un aumento en tiempos de auge económico. Comprobamos, mediante el siguiente gráfico extraído de un informe del INE, que el número de inmigrantes exteriores anuales de España ha descendido desde 2007 y continuará descendiendo en los próximos años.

Figura 7 - Inmigrantes exteriores anuales de España

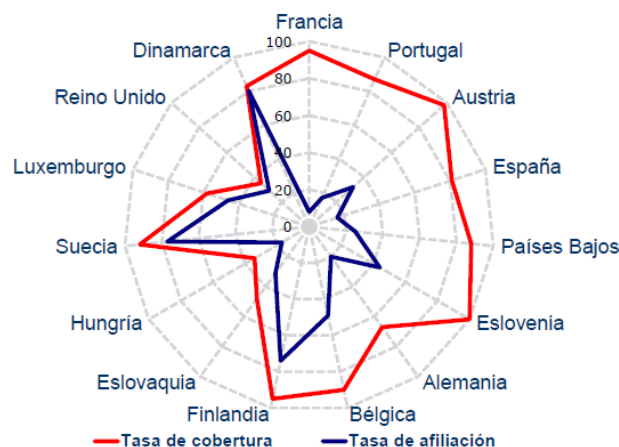


Fuente: INE

3. Modelo de determinación salarial en España

Una de las preguntas más importantes que los dirigentes españoles deberían hacerse es si el modelo de determinación salarial tiene una capacidad de respuesta de los salarios frente a las perturbaciones macroeconómicas y los determinantes de la misma. Aunque no es el Gobierno el único órgano decisorio sobre la configuración del modelo de determinación salarial, los sindicatos juegan un papel importante en las negociaciones colectivas que marcan la pauta de los modelos de derechos sociales y laborales. España se caracteriza por tener una baja densidad sindical, a diferencia de países como Dinamarca, Suecia o Finlandia. Según datos del Ministerio de Trabajo, en 2007, un 15,7% de trabajadores por cuenta ajena estaban afiliados a un sindicato. Aunque por otro lado, el poder de negociación colectiva de los sindicatos españoles ofrece una de las mayores tasas de cobertura de la Unión Europea (véase figura 8). Es decir, aunque exista poca afiliación a los sindicatos por parte del colectivo de trabajadores, la gran mayoría de los salarios vienen determinados por procesos de negociación colectiva. Los sindicatos parten de una situación de fuerza en las negociaciones colectivas, lo que les otorga instrumentos de paralización o aceleración de medidas y leyes de ámbito laboral y que afectan al estatuto de los trabajadores. Esto otorga al modelo de determinación salarial poca flexibilidad ante las condiciones macroeconómicas del país.

Figura 8 - Tasas de cobertura y afiliación sindical en Europa



Fuente: Banco de España

Negociación colectiva

Según el diccionario de la Real Academia Española, la negociación colectiva es la negociación que llevan a cabo los sindicatos de trabajadores y los empresarios para la determinación de las condiciones de trabajo y que, normalmente, desemboca en un convenio colectivo.

La principal función de la negociación colectiva es la de reducir la incertidumbre que afecta a trabajadores y empresarios.

Sus ventajas para ambos son:

- a. Para los trabajadores: Función protectora y derechos de opinión y participación en beneficios de la formación, la tecnología y la productividad
- b. Para los empresarios: Resolución de conflictos y posibilidad de planificación que se introduce en el proceso productivo

Si antes se ha hablado de poca flexibilidad de determinación salarial no es por otro motivo que debido a la alta centralización de la negociación colectiva en España, característica la cual se ha observado decreciente en los últimos años. Aún así, según fuentes del Banco de España², la negociación colectiva sectorial de ámbito provincial en España es mayoritaria (alcanza a más del 50% de trabajadores cubiertos por negociación colectiva), mientras que los convenios colectivos de empresa afectan a menos del 10% de los trabajadores con convenio.

La centralización de la negociación colectiva se compone de dos rasgos fundamentales: el ámbito de negociación y la cooperación interna. El ámbito, a su vez, consta de tres grandes niveles: negociación a escala nacional o central entre grupos sindicales y empresariales, que afecta al conjunto de la economía (sistemas centralizados); negociación entre sindicatos y organizaciones patronales sobre las condiciones de trabajo y los salarios de una industria (sistema intermedio); y negociación entre representantes de los trabajadores y la dirección de una empresa (sistema descentralizado). La cooperación interna, rasgo que diferencia a una negociación centralizada por la capacidad de los grupos sindicales y las organizaciones empresariales de influir y controlar los niveles salariales y pautas de negociación en la economía.

En los sistemas centralizados las negociaciones se realizan fundamentalmente en los más altos niveles, entre grupos sindicales y empresariales (Patronal).

Partiendo de esta situación inicial, donde en España existe una alta centralización de la negociación colectiva y una alta cobertura sindical, los sindicatos disponen de efectivas herramientas para influir considerablemente en la redacción de los

² Boletín de febrero 2012: Banco de España

convenios colectivos de los diferentes sectores de la economía así como en las cláusulas del Estatuto de trabajadores.

Los convenios colectivos, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva.³

Así, podemos concluir que el modelo de determinación salarial en España es poco flexible y altamente influido por la negociación colectiva de sindicatos de ámbito superior y organizaciones de empresarios, con el gobierno de intermediario. Estas características otorgan al modelo poca capacidad de adaptación a cambios macroeconómicos del país, y reflejan en menor medida la realidad económica de la empresa así como la determinación de salarios ligada a la productividad del empleado. Como veremos en el segundo capítulo, en la nueva reforma laboral se introducen algunas medidas que pertinen la flexibilización de determinadas condiciones laborales que hasta ahora se consideraban cambios sustanciales en las condiciones laborales, que el trabajador podía oponerse.

En el lado opuesto encontramos el denominado “despido exprés” que aunque de poca aplicación en nuestro país si que está implantado en otros países. Este sistema crea inseguridad a los trabajadores, puesto que las decisiones empresariales se adoptan probablemente muchas veces sobre la base de un mero cálculo económico basado en la antigüedad del trabajador y por tanto, en el coste del despido, con independencia de otros aspectos como la disciplina, la productividad o la necesidad de los servicios prestados por el trabajador, limitando, además, sus posibilidades de impugnación judicial.

4. Dualidad del mercado de trabajo

4.1 Contrato indefinido vs contrato temporal

En capítulos anteriores hemos analizado características del mercado laboral español tales como las tendencias demográficas, características en el marco del contexto económico y determinación salarial. Muchas de las conclusiones extraídas hasta ahora no auguran un buen futuro para el mercado laboral español. Otra

³ Definición según REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1995, de 24 de marzo (B.O.E. 29-03-1995), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

característica que define la contratación laboral en el país y que es una de las grandes lacras de la economía española, es la alta dualidad que existe en los tipos de contrato existentes: el contrato indefinido y el contrato temporal.

Según un estudio realizado por la Oficina estadística europea, Eurostat, en 2010. España es el segundo país de la Unión Europea con mayor porcentaje de trabajadores con contrato temporal, un 25,4% superada tan solo por Polonia, con un 26.5% y seguida de Portugal, con un 22%, y Holanda, donde este tipo de contratos suponen el 18% del total.

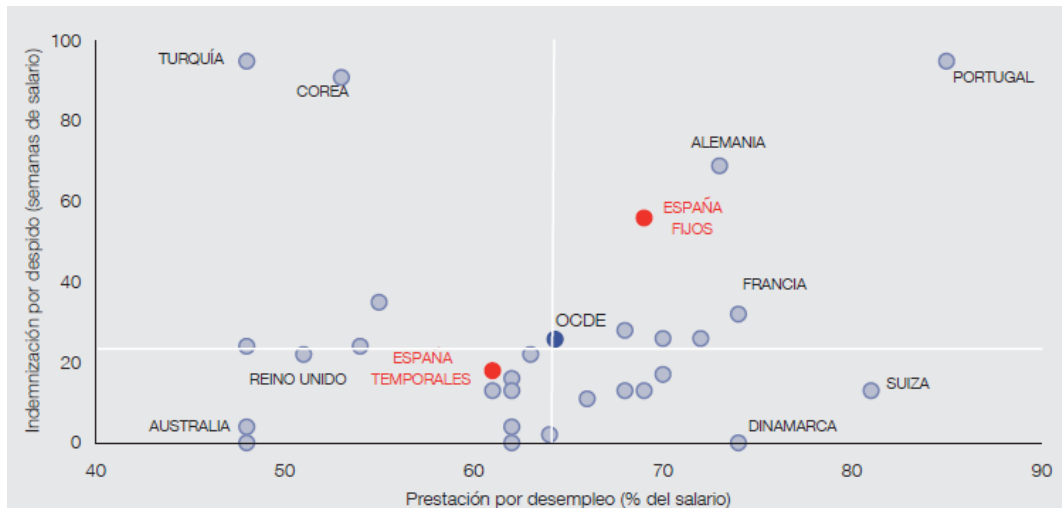
Tal y como hemos visto en el punto anterior, (3. Modelo de determinación salarial), el sistema de negociación colectiva hace que los salarios no respondan adecuadamente a las variaciones de la productividad, ni a las de empleo, ni a la situación económica de cada empresa, pero sí a la inflación. Esto hace que los salarios tiendan a crecer por encima de la productividad y que algunas empresas tengan que cerrar, al estar obligadas a acogerse a los convenios provinciales o sectoriales que predominan sobre los de la empresa.

La brecha de costes de despido entre los trabajadores indefinidos y los temporales es enorme, ya que son muy bajos para los segundos, que suelen ser los trabajadores jóvenes recién incorporados al mercado laboral. Según un estudio del banco de España el 70% de los contratos son de tipo indefinido mientras que el 30% de tipo temporal, hasta ahora el coste de despido improcedente de un trabajador con contrato indefinido se situaba sobre los 45 días por año trabajado, ahora cambiará debido a esta nueva reforma y lo analizaremos con detenimiento en el capítulo segundo. En cambio, la indemnización por no renovar un contrato temporal eventual o por obra o servicio es casi nula⁴.

Una evidencia entre la diferencia existente entre ambos contratos nos lo muestra el siguiente gráfico extraído de un Boletín del Banco de España.

⁴ Actualmente, la indemnización se realiza de manera progresiva empezando por ocho días por año trabajado si se firmó el contrato a partir de Enero de 2011.

Figura 9 - Comparativa indemnización por despido y prestaciones por desempleo entre contratos temporales e indefinidos



Fuente: Banco de España a partir de datos de la OCDE

Desde esta perspectiva, la manifestación más evidente de la dualidad de nuestro mercado de trabajo es que, de hecho, España aparece en dos cuadrantes opuestos. Por un lado, están los trabajadores con contratos temporales, que se agrupan con países con indemnizaciones por rescisión de contrato y prestaciones por desempleo inferiores a la de la OCDE, representados por los países angosajones. En el extremo opuesto están los trabajadores españoles con contratos indefinidos, con indemnizaciones por despido y prestaciones por desempleo superiores a la media de la OCDE, compartiendo cuadrante con Portugal y Alemania, entre otros.

Esta excesiva segmentación del mercado de trabajo fue el resultado de la introducción del contrato temporal sin causa justificada en 1984. Esta reforma contribuyó a aliviar el problema de la incidencia del desempleo de larga duración y favoreció la entrada al mercado laboral de nuevos colectivos. Asimismo, incrementó la movilidad laboral, permitiendo una mejor reasignación de los trabajadores desde sectores en declive hacia sectores con mayor dinamismo.

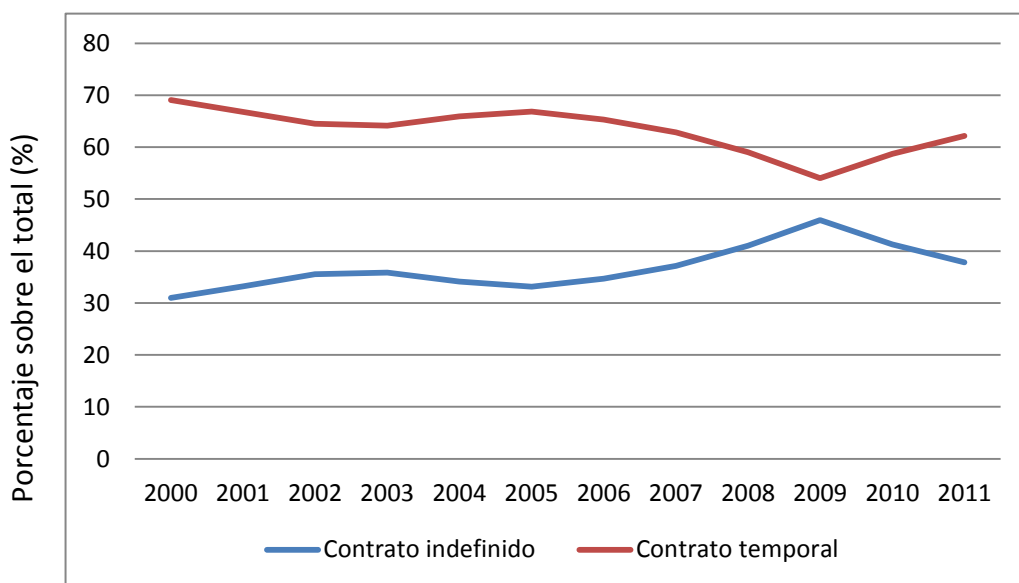
En España, donde el sector económico más importante es el sector servicios, con una aportación del 68,4% al PIB (tabla 1. Aportación por sector al PIB) los contratos temporales se convierten en una importante baza para empresas del sector hostelero, sobretodo, para adaptar sus necesidades de recursos humanos. Así, se puede comprobar un importante incremento de los contratos temporales en la época

estival y un descenso en la época hivernal, ligada al flujo de turismo en estos períodos de tiempo.

Finalmente, la excesiva contratación temporal tiene una mayor incidencia sobre los colectivos más desfavorecidos: jóvenes, mujeres e inmigrantes. La temporalidad representa para éstos la puerta de entrada al mercado laboral, lo que podría entenderse como positivo si no fuese porque el alto coste del despido hace difícil que las empresas conviertan a sus trabajadores en indefinidos.

Los jóvenes son los que se ven más afectados por la temporalidad de los contratos, ya que en épocas de crisis, casi el 50% de las personas entre 15 y 24 años no tenían trabajo en 2011. Tal y como se muestra en el siguiente gráfico, una consecuencia directa de esa elevada cifra de desempleo puede ser la cada vez más elevada cifra de jóvenes que son contratados temporalmente.

Figura 10 - Peso del tipo de contrato en franja de edad 15-24 años



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la OCDE

Podemos comprobar en el siguiente gráfico como dos años a partir del inicio de la crisis (2009) comienzan a bajar el número de contratos indefinidos ofrecidos a jóvenes, puede ser consecuencia directa del miedo a la coyuntura económica y, ante las mayores indemnizaciones que el contrato indefinido conlleva, el empresario optaba por ofrecer el contrato temporal y así, su uso sigue en aumento tal y como vemos en el anterior gráfico.

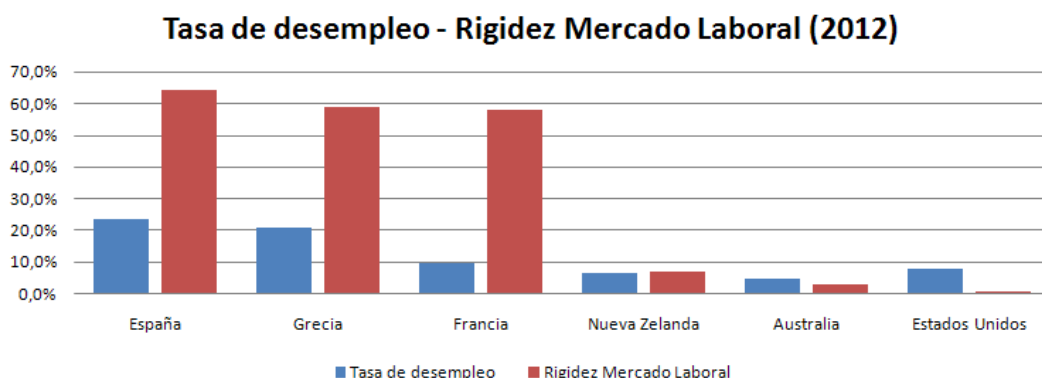
El contrato temporal ha sido utilizado por las empresas españolas como un mecanismo para evitar los costosos despidos de las contrataciones indefinidas. Los trabajadores con contrato temporal son los mayores afectados por situaciones adversas y los que tienen mayor facilidad de incorporación cuando las perspectivas son buenas. Adicionalmente, este fenómeno tiene un fuerte impacto negativo sobre la productividad, especialmente baja en España como veremos más adelante.

4.2 Flexibilidad del mercado laboral

Tal y como hemos tratado en el capítulo anterior: El sistema laboral Español es poco flexible, existe poca flexibilidad en la determinación de salarios (usualmente la flexibilidad es más elevada si los salarios suben) y existe poca flexibilidad también en la rotación de puestos de trabajo (causada principalmente por los costes del despido, que desde la Reforma son más bajos). Se podría decir, por tanto, que el despido es más ‘doloroso’ en un mercado rígido (como es el Español) que en un mercado flexible, el efecto de la alta destrucción del empleos, marcada por la alta creación de empleos de forma simultanea es un efecto que directamente afecta a la duración media del empleo y desempleo. Existen estudios de *Behavioral economics*⁵ que han comprobado el efecto de unas condiciones laborales u otras en los trabajadores. En un mercado rígido, el trabajador sabe que al ser contratado de forma indefinida va a estar en la empresa una temporada, por tanto, invertirá en desarrollar unas habilidades enfocadas a la empresa en particular, habilidades específicas (específicas significa que no van a ser útiles en otras empresas), algo que va a repercutir en la organización interna de la empresa, que a su vez, invertirá en la formación de sus empleados de forma que esta sea beneficiosa para el objeto social de la empresa, es decir, lo que la empresa vende. Un efecto colateral de esta forma de mercado será que la transición de un empleo a otro será mucho más dolorosa. En un mercado laboral rígido, pasar por el paro es menos probable pero mucho más traumático. Y si observamos la figura 11, se puede imaginar la situación laboral actual del mercado español.

⁵ Akerlof, George A. and Rachel E.Kranton. IDENTITY ECONOMICS: HOW OUR IDENTITIES SHAPE OUR WORK, WAGES, AND WELL-BEING, 2010, Princeton university press.

Figura 11 - Paro y flexibilidad laboral



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la OCDE y Banco Mundial.

Además, el coste psicológico de estar largas temporadas en el paro tiene un efecto negativo en la moral del desempleado, que se siente incapaz de reactivar su estatus laboral. En el siguiente gráfico vemos la diferencia entre alternar salidas del desempleo al empleo para los dos tipos de contrato.

Figura 12 - Salidas del desempleo al empleo



Fuente: Banco de España a partir de datos del INE

Se puede comprobar como la destrucción de un contrato temporal, frente a otras medidas internas como reducción de salarios, reducción de jornada laboral, condiciones, movilidad geográfica etc (lo que refuerza la poca flexibilidad interna de las empresas expuesta en el punto anterior)... es una medida más recurrida.

Por el otro lado, existe la flexibilidad propia de los mercados laborales anglosajones, donde se pierde el empleo muy a menudo pero es fácil encontrar otro. En este mercado, las empresas gozan de una mayor flexibilidad o agilidad para planificar a corto plazo estrategias de negocio más efectivas: aumento de plantilla temporal para aumentar la producción durante X meses en un intento de satisfacer la demanda cíclica, o un recorte de plantilla ante la caída de la demanda. Aunque, en este tipo de mercados los trabajadores no disponen de una estabilidad que les permita planificar sus objetivos a largo plazo, porque nunca saben cuando les van a despedir y fácilmente puede ser al día siguiente sin tener un seguro de desempleo que les proporcione la seguridad adecuada.

Quizás, una buena solución sería la de crear un mercado que recoja lo mejor de cada tipo de mercado, es decir, un mercado laboral que permita la rotación, que sea más o menos fluido, y proteger a los trabajadores en sus transiciones de un empleo a otro con un buen seguro de desempleo y políticas de activación. El gobierno actual, habla de esto último en el término de *Flexiseguridad*⁶, y lo cita en la reforma laboral por primera vez y del que hablaremos en el capítulo dos.

Pero lo que pasa ahora en España es el caso contrario: El mercado laboral español tiene lo peor de los dos mundos. Un mercado dual como el Español tiene la misma volatilidad que un mercado flexible, pero ninguna de sus ventajas. Tal y como hemos comentado antes: Ante una variación de la demanda, las empresas necesitan ajustar su producción. En un mercado flexible, esto se hace despidiendo a parte de la plantilla, pero en un mercado rígido, es necesario recurrir a otro tipo de estrategias, como no renovar los contratos temporales. Esto comporta que el empresario realiza ajustes estructurales para adaptarse al tipo de mercado: creando un núcleo de trabajadores con contrato indefinido, protegidos por subsidios de desempleo y un grupo de empleados volátiles que sirven para ajustar mi oferta a la demanda de mercado.

El problema de un mercado dual, es que teniendo los problemas de un mercado flexible, tiene también los problemas de uno rígido. Concretamente, la estructura interna de las empresas tiene a ser mucho más jerárquica, dado que la empresa tiene incentivos para tratar mejor a los trabajadores indefinidos que a los temporales.

⁶ Consiste en compatibilizar un elevado grado de flexibilidad en las relaciones laborales con un alto grado de seguridad, combinando prestaciones por desempleo generosas y políticas activas de empleo eficiente

Por tanto, como conclusión final de este punto podemos decir que es singularmente peor ser un trabajador flexible (o temporal) en un mercado laboral dual que en un mercado laboral flexible y es probablemente mejor ser un trabajador indefinido en un mercado laboral dual que en uno rígido.

5. Productividad: Análisis de la productividad de los trabajadores españoles

Según el diccionario de la Real Academia Española (RAE)⁷, la productividad es un concepto que describe la capacidad o el nivel de producción por unidad de superficies de tierras cultivadas, de trabajo o de equipos industriales.

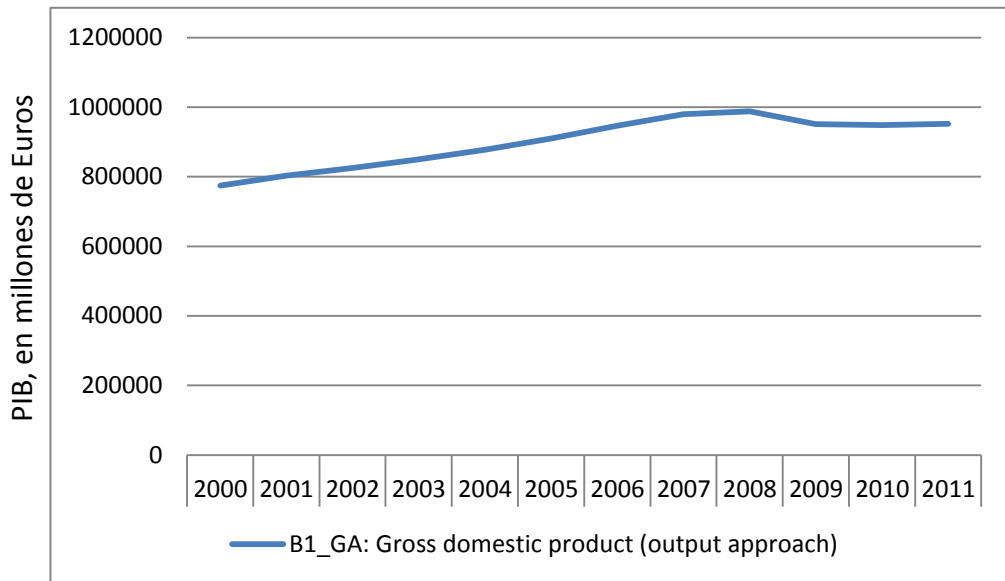
En el campo de la economía, se entiende por productividad al vínculo que existe entre lo que se ha producido y los medios que se han empleado para conseguirlo (mano de obra, materiales, energía, etc.). La productividad suele estar asociada a la eficiencia y al tiempo: cuanto menos tiempo se invierta en lograr el resultado anhelado, mayor será el carácter productivo del sistema.

Para medir la productividad de un país, por lo tanto, cabría esperar medir la producción total de ese país (PIB) y dividirlo entre el tiempo empleado en conseguir esa producción. Para elaborar los datos de España, consideremos primero analizar lo que produce y la variación de estos últimos años. El producto Interior Bruto expresa el valor monetario de la producción de bienes y servicios finales de un país durante un periodo. Es usado como medida del bienestar material y se utiliza en estudios macroeconómicos.

Mediante el siguiente gráfico, se comprueba la evolución del PIB expresado en millones de Euros, a precios actuales, durante la primera década del nuevo milenio.

⁷ www.rae.es

Figura 13 - Producto interior Bruto de España, a precios actuales. En Euros (2000-2011)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la OECD

Se puede comprobar mediante la figura 13 que la evolución del PIB durante el periodo comprendido entre el 2000-2007 ha sido creciente y constante y, es que tal y como se ha expuesto en el primer punto de este trabajo, el crecimiento de España había sido elevado y constante desde 1994 hasta 2007, pero empezó a descender desde entonces.

Lo segundo que se debería analizar como factor decisivo de la productividad son las horas de trabajo empleadas por trabajador. Según un informe de la comisión Europea del año 2006⁸, justo un año antes de que el crecimiento de España comenzase a desacelerarse, los asalariados con contrato a jornada completa (el 81,6% del total en 2006 en Europa), trabajan una media de 40,4 horas semanales en la Europa de los 25⁹. En España, la jornada es de 41,1 horas, superando la media comunitaria en 42 minutos.

Por sector de actividad, en EU-25, los únicos sectores en los que la jornada completa es superior a las 42 horas semanales son Hoteles y Restaurantes (42,9 horas) y Minería (42,4), estas áreas de actividad superan la media comunitaria en 2 horas y media y 2 horas, respectivamente. El caso opuesto, con jornadas inferiores a las 40 horas semanales, está representado por Administraciones públicas (39,6

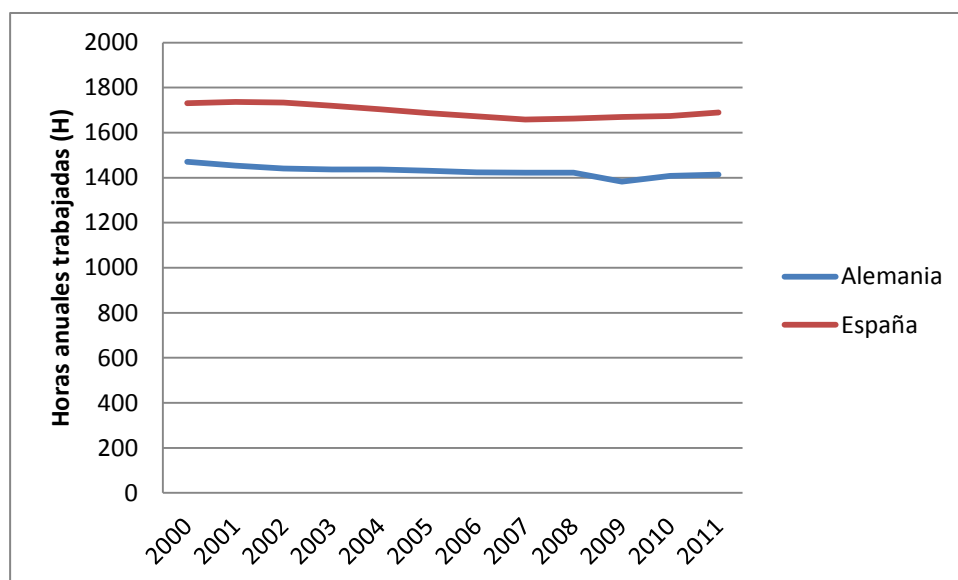
⁸ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=113&langId=en>

⁹ <http://www.elmundo.es/especiales/2004/05/internacional/ue/>

horas; 3 horas y 54 minutos inferior que la media de EU-25 en 2006). En los tres casos el sector público es el empleador más importante. En España, el sector Hoteles y Restaurantes es el que tiene una jornada laboral más amplia en España, Portugal, Italia, Alemania y Francia. De hecho, nuestro país supera a todos los demás puesto que tiene una jornada de 44,7 horas de media (1 hora y 48 minutos más que la media comunitaria del sector). En otras palabras, España tiene la jornada más larga en el sector, Hoteles y Restaurantes, donde más se trabaja de media.

En el siguiente gráfico podemos ver la diferencia de horas trabajadas entre España y Alemania. A lo largo del periodo de 2000 – 2011 podemos comprobar la evolución de las horas trabajadas, primero en decremento hasta 2007 donde se detecta un rebote y aumento de las horas.

Figura 14 - Horas trabajadas al año. España vs Alemania



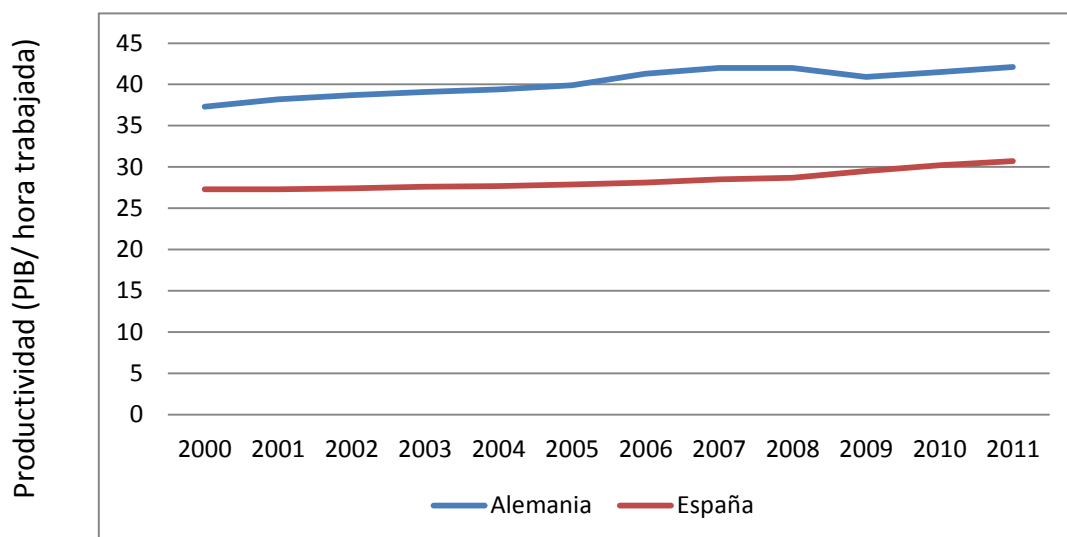
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la OCDE

Una vez se han entendido los dos factores que intervienen en el indicador de la productividad laboral queda ver el reflejo de estos factores en forma de indicador. Para ello, vamos a contrastar la evolución del crecimiento de la productividad en la última década con la evolución de un país como Alemania, que ha experimentado el crecimiento más alto de toda la Unión Europea en cuanto a crecimiento de la productividad. Según un reportaje de Expansión.com, que expone las conclusiones de un estudio realizado por la INSEE¹⁰; Alemania rozó el 40% el porcentaje de reducción en las horas por año trabajadas desde 1950, frente al 13% de España.

¹⁰ Institut National de la Statistique et des Études Économiques, Francia (Instituto de Estadística y estudios económicos, parecido al INE en España)

Pero además, durante el periodo comprendido entre 2001 y 2007, Alemania aportó un 1,3% más al PIB, frente al 0,9% de España. Pero eso no es todo, España lidera el ranking del país con más horas trabajadas, según el estudio y tal y como hemos comentado en el párrafo anterior, es el país europeo donde más se trabaja. Cada profesional empleó de media 1775 horas en ese periodo. Una cifra que contrasta con las 1413 horas de los Países bajos o las 1432 horas de Alemania.

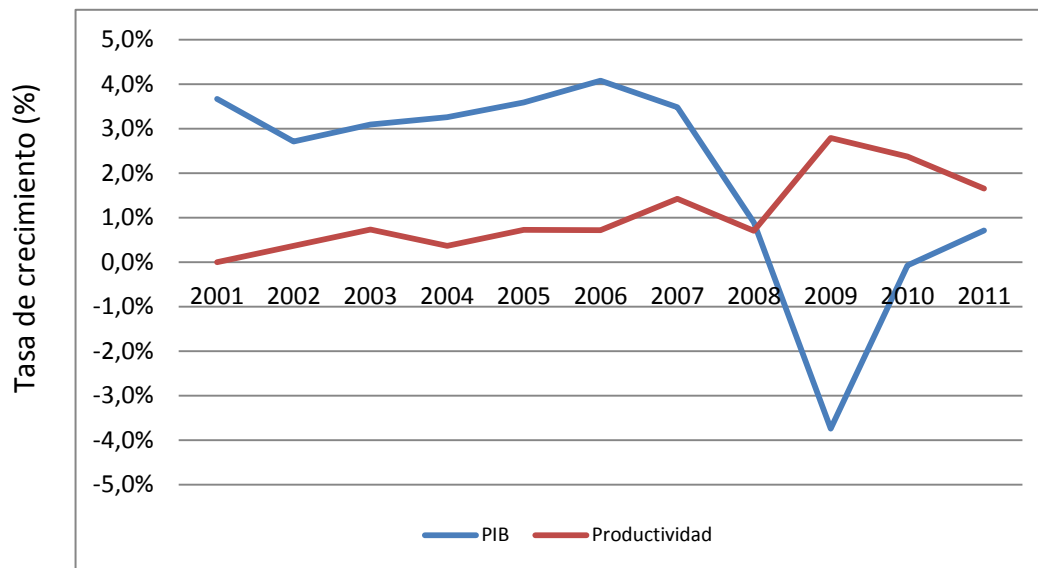
Figura 15 - Productividad laboral (PIB por hora trabajada)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la OCDE

Es curioso comprobar como, a partir de 2007, la productividad de Alemania decrece mientras que la productividad de España crece y es que, la productividad del trabajo en España sigue una evolución anti-cíclica. En periodos de crisis, la productividad española sube, mientras que en periodos de expansión baja.

Figura 16 - Tasa de crecimiento del PIB real y de la Productividad del trabajo



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la OCDE

Una explicación para esta situación, según el Doctor Joan Ripoll i Alcon, se debe a que España se ha especializado tanto productiva como comercialmente en actividades económicas intensivas en mano de obra poco cualificada. Especialmente en dos sectores, el sector industria y el sector servicios, como por ejemplo en HORECCA, donde no se requiere de mano de obra cualificada, o el sector construcción, que llegó a emplear al 12% del total de población ocupada. En este punto entra a colación la diferencia entre crecimiento intensivo y crecimiento extensivo, El crecimiento extensivo es un crecimiento del producto, que es extensivo con relación a la fuerza de trabajo necesaria para producir ese producto. Su medida o indicador es: un crecimiento del producto mayor que el crecimiento en la productividad del trabajo. El crecimiento intensivo es lo contrario. En este caso, el crecimiento de la fuerza de trabajo necesaria para producir el producto disminuye. Se trata de un proceso en el cual el crecimiento del producto es menor que el crecimiento de la productividad del trabajo. En el caso de España el crecimiento durante los últimos años ha sido claramente extensivo haciendo crecer el producto (como por ejemplo la Construcción) con un aumento de la fuerza de trabajo necesario para hacerlo crecer, por tanto el crecimiento de producto es mayor que el crecimiento de la productividad del trabajo.

Esta situación hace que, en épocas donde la destrucción de empleo es mayor, y sobre todo, en sectores tan especialmente afectados como es el de la construcción

donde se acumulaba un alto porcentaje de mano de obra poco cualificada, la productividad de los trabajadores españoles sube debido a que se ha reducido el tiempo empleado en producir. La producción de las empresas españolas desciende, pero desciende en mayor medida el número de trabajadores que aportan producción, por tanto, se utilizan menos recursos para producir lo que antes se producía con más recursos.

La productividad es, por tanto, un punto importante que debería ser considerado en esta reforma. Como ya se ha visto existen dos formas de aumentar la productividad, aumentando el output manteniendo o reduciendo el input o reduciendo el input manteniendo o aumentando el output. Los trabajadores españoles no necesitan trabajar más horas, tal y como se ha comentado en este capítulo, los trabajadores españoles tienen una de las jornadas laborales más largas. Así pues, lo lógico sería considerar aumentar el output manteniendo o reduciendo el input, dicho en otras palabras, aumentando el PIB mediante las mismas horas laborales trabajadas actuales o incluso reduciéndolas (no significa eso despedir a más gente sino lograr que la gente sea más productiva en menos horas).

6. Desempleo

La tasa de desempleo es el principal indicador de la situación del mercado laboral en un país. El desempleo mide el porcentaje de la población activa (población en edad, condiciones y disposición de trabajar) que no tiene trabajo y está actualmente buscándolo.

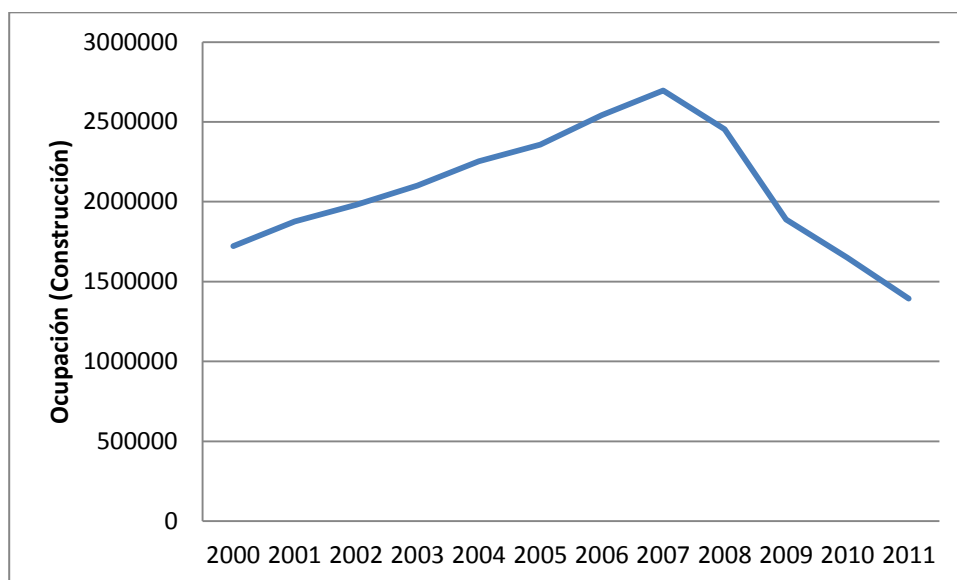
Tal y como ya hemos comentado en el primer punto de este capítulo el paro en España ha alcanzado el 24,11% de media durante el 2011¹². Pero el aumento en la tasa de desempleo no ha afectado de igual manera a todos los sectores. El sector de la construcción fue el más afectado por la caída del empleo desde 2007. Y es que a fecha de 5 de Abril de 2012, según el diario El País, el número de parados en el sector de la construcción ya es superior al número de asalariados en este ámbito. Según datos de la seguridad social citados por CCOO¹³ en un comunicado, el número de afiliados en el sector de la construcción ascendía al cierre de marzo de 2012 a 801.291 personas, frente a los 810.375 parados. En años anteriores, las

¹² INE. www.ine.es

¹³ Comisiones Obreras

cifras eran mucho superiores como veremos en el siguiente gráfico, donde el pico de ocupación en el sector de la construcción lo marcó el año de inicio de la crisis precisamente, con un total de 2.697.350 de ocupados.

Figura 17 - Número de ocupados en el sector de la construcción



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la OCDE

Por el contrario, la Agricultura lograba aumentar la ocupación y reducir el paro, por lo que se observaba una transición de trabajadores del sector secundario al sector primario, este ha sido el sector que mejor ha sobrevivido al 2011.

6.1 Coste del despido

En el caso Español, la indemnización por rescisión de contratos indefinidos está recogida en el Estatuto de los Trabajadores (ET). Las empresas cuentan con dos procedimientos para prescindir de los servicios de un trabajador en concreto: causas objetivas (artículos 52 y 53 de la ET) o disciplinarias (artículos 54 y 55 de la ET). En cualquiera de los dos casos, si el despido es recurrido ante los juzgados podrá ser declarado improcedente, procedente o nulo. Si el procedimiento utilizado es el objetivo, el empresario deberá dar un preaviso de un mes al trabajador y poner a su disposición una indemnización de 20 días por salario de un año trabajado, con un máximo de doce mensualidades; si, posteriormente, es declarado improcedente, deberá indemnizarle con 45 días¹⁴ por año trabajado, con un máximo de 42 mensualidades.

¹⁴ Cifras que no incluyen las medidas ya aprobadas, a fecha de hoy (Junio de 2012), de la reforma laboral, pero que sirven para realizar una comparativa entre ambos escenarios.

Figura 18 - Costes del despido

	Costes de despido (semanas de salario)		Costes de despido (semanas de salario)
Dinamarca	0	Reino Unido	22
Nueva Zelanda	0	Grecia	24
EEUU	0	Irlanda	24
Austria	2	Finlandia	26
Australia	4	Suecia	26
Japón	4	Canadá	28
Italia	11	Francia	32
Islandia	13	Hungría	35
Noruega	13	México	52
Polonia	13	España	56
Eslovaquia	13	Alemania	69
Suiza	13	Corea	91
Bélgica	16	Turquía	95
Holanda	17	Portugal	95
República Checa	22		
OCDE	25,8		

Fuente: Banco Mundial

En esta estadística, el coste del despido en España se situaba en 2008 en 56¹⁵ semanas de salario, asumiendo el caso de un despido por causas objetivas considerado procedente de un trabajador con 20 años de antigüedad en la empresa. Como se puede apreciar, esta cuantía es más del doble que la establecida en promedio por países de la OCDE (25,8 semanas). De hecho, solo cuatro países desarrollados superan tal indemnización.

Estas cifras pueden resultar confusas ya que solo se analiza el despido procedente y en el caso español, debido a la dificultad de adoptar este tipo de despido en muchas ocasiones se recurre al despido improcedente, en cuyo caso de aplicarse a esta comparativa, el coste de despido sería de 128 semanas de salario superando ampliamente a todos los países analizados.

6.2 Rigidez laboral

Una de las causas por las que España está a la cabeza de Europa en la generación de desempleo se debe a su alta rigidez laboral. Tal y como hemos comentado en el punto 4 (Dualidad en el mercado laboral español) y en el punto 3 (modelos de determinación salarial) la contratación y el despido así como la determinación de salarios es muy rígida y esto complica la vida a los empresarios al no poder

¹⁵ Referido al coste medio de despido (con duración media del contrato laboral de 14 años trabajador)

adaptarse con rapidez a las variaciones de la demanda. En un estudio elaborado por el Banco mundial en 2009, Doing Business, donde se analiza la una comparación de los países teniendo en cuenta diversas variables, entre ellas el empleo de trabajadores.

En la siguiente tabla veremos una comparativa entre los países de la flexibilidad de las regulaciones laborales tal y como estaban en 2009.

Tabla 2 - Comparativa rigidez laboral. Diversos países. 2009

País	Índice de dificultad de contratación	Índice de rigidez en los horarios	Índice de dificultad de despido	Índice de rigidez del empleo	Costos por despido (salarios semanales)
Alemania	33	60	40	44	69
España	78	60	30	56	56
Francia	67	60	40	56	32
Grecia	33	80	40	51	24
Italia	33	40	40	38	11
Portugal	33	60	50	48	95
Reino Unido	11	20	10	14	22
Suecia	33	60	40	44	26

Fuente: Banco Mundial, Doing Business 2009

Según el siguiente estudio, el índice de rigidez de empleo es el promedio de tres subíndices:

- El índice de dificultad de contratación
- El índice de rigidez de los horarios
- El índice de dificultad de despido

El índice de dificultad de contratación mide si los contratos de duración determinada se pueden concertar solamente para tareas temporales; la máxima duración acumulada de los contratos de duración determinada y la proporción del salario mínimo para un aprendiz o empleado de primer año respecto del promedio del valor agregado por trabajador.

El índice de rigidez en los horarios tiene cinco componentes: Si el trabajo nocturno no tiene restricciones, si el trabajo los fines de semana no tiene restricciones, si la jornada laboral semanal puede consistir en 5,5 días, si dicha jornada puede extenderse 50 o más horas y si las vacaciones anuales pagadas consisten en 21 días o menos laborables.

El índice de dificultad de despido tiene ocho componentes: Si el exceso de plantilla se desestima como causa justa del despido, si el empleador necesita notificar a una tercera parte para despedir a un trabajador, si el empleador necesita notificar a una tercera parte para despedir a un grupo de 25 trabajadores, si el empleador necesita la autorización de una tercera parte para despedir a un trabajador, si el empleador necesita la autorización de una tercera parte para despedir a un grupo de 25 trabajadores, si la ley exige opciones de reubicación para el despido, si se aplican reglas de prioridad para despedir y por último, si se aplican reglas de prioridad para volver a contratar.

A grandes rasgos, las principales conclusiones que se pueden extraer después de analizar el estudio, son las siguientes:

- España tiene el período de notificación del despido menor, 30 días de forma general.
- España se caracteriza por ser el país en el que la compensación por despido disciplinario improcedente es más cara, puesto que la misma es de 45 días de salario por año de servicio con el tope de 42 mensualidades frente a los 30 días de salario por año de servicio con el tope de 12 mensualidades de Alemania.
- España, en comparación con otros países, tiene el mayor índice de dificultad de contratación (78), seguido de Francia (67).
- Por otro lado, en relación al índice de rigidez de horarios, estamos prácticamente en la media, es decir, con un valor de 60.
- En definitiva, España tiene un índice de rigidez de empleo de los más altos de Europa. Si además, consideramos que España es de los países con índice de dificultad contratación más alta, es de esperar que sea la contratación la que está empujando con más fuerza la rigidez de empleo.

- Por otro lado, los costos de despido tampoco son bajos, lo que nos estaría diciendo que tanto contratar como despedir es altamente difícil en España.

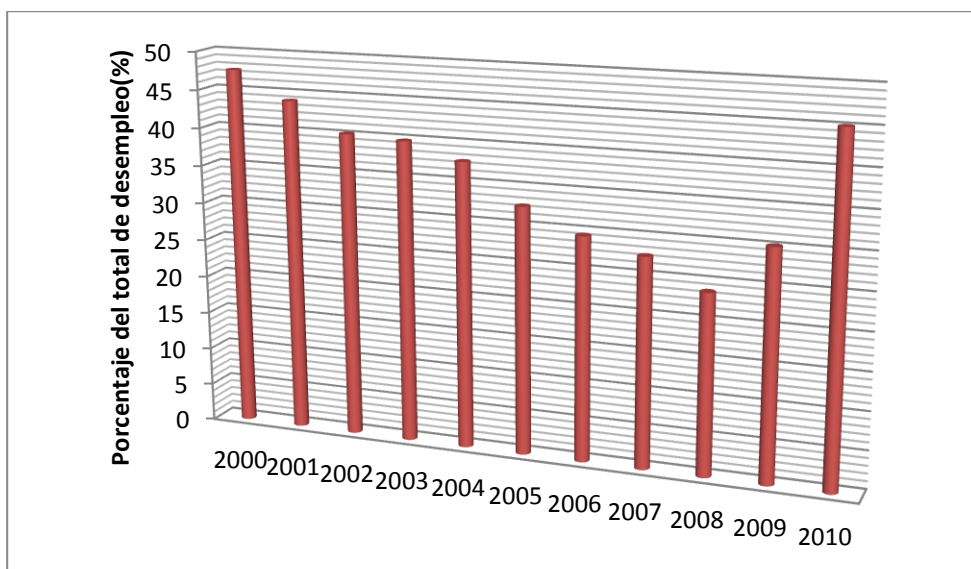
6.3 *Paro estructural*

El desempleo estructural corresponde técnicamente a un desajuste entre oferta y demanda de mano de obra (trabajadores). Esta clase de desempleo es más pernicioso que el desempleo estacional y el desempleo friccional, además no depende del tiempo sino de la capacidad de absorción de fuerza de trabajo que tiene el capital constante, cuya acumulación promueve un aumento de la productividad de la fuerza de trabajo y contradictoriamente promueve un mayor desempleo estructural.

Combatir el paro estructural es el gran reto de las economías con desajustes entre la demanda y la oferta de trabajo. Desajustes que son provocados, a su vez, por desequilibrios de carácter geográfico y por desequilibrios ocupacionales.

El paro estructural se caracteriza por ser de larga duración y no responde a estímulos ni medidas económicas sobre la demanda agregada. Tal y como nos muestra el siguiente gráfico el desempleo a largo plazo es mayor cuando la economía está en desaceleración, mayor porcentaje de desempleados a corto plazo pasan a ser desempleados a largo plazo.

Figura 19- Desempleo a largo plazo (Porcentaje sobre el total de desempleo)



Cabe destacar el sector juvenil de trabajadores entre 16 y 25 años, que son los más afectados por esta situación de paro a largo plazo, debido a las pocas facilidades de inserción laboral y a los escasos incentivos a las empresas para su contratación.

Debido a la crisis el paro estructural ha subido ya que el paro generado desde los sectores de la construcción y los sectores afectados por éste pasará a ser un paro a largo plazo que no podrá ser neutralizado por la oferta de empleo existente en el país. Aquí en España, el componente estructural del desempleo ha superado el 45% del total, lo que significa que alrededor del 9% de la población activa se encuentra en una situación de paro de larga duración, volviendo a valores de hace diez años.

6.4 *El Papel del estado*

¿Cuál debe ser el rol del estado frente al desempleo?

La mayoría de los estados de países desarrollados disponen de dos mecanismos básicos de protección frente al desempleo: indemnización por despido y subsidios al desempleo. La indemnización por despido obliga a las empresas a indemnizar al trabajador en relación a los años que lleva trabajando en la empresa por un lado, y en indemnizaciones ligadas a cláusulas contractuales por otro. El sistema para asegurar las rentas de los trabajadores cuando pierden su empleo son las prestaciones por desempleo. Esta institución, que está gestionada por el sector público y se financia mediante cotizaciones de empresarios y trabajadores en la mayoría de países, se suele definir mediante dos parámetros: su duración máxima y el porcentaje que representa respecto al salario del trabajador. Para realizar una comparativa de dónde se situaría España en el marco de la tasa de reposición como porcentaje de salario percibido en la OCDE se aporta este gráfico extraído de un informe del Banco de España.

Tabla 3- Prestaciones por desempleo

	Tasa de reposición (% de salario)		Tasa de reposición (% de salario)
Turquía	48	Italia	66
Grecia	48	Eslovaquia	68
Australia	48	Canadá	68
Nueva Zelanda	48	España	69
Reino Unido	51	Noruega	69
Corea	53	Holanda	70
Irlanda	54	Finlandia	70
Hungría	55	Suecia	72
Polonia	61	Alemania	73
EEUU	62	Francia	74
Japón	62	Dinamarca	74
Bélgica	62	Suiza	81
Islandia	62	Portugal	85
República Checa	63	Luxemburgo	86
Austria	64		
OCDE	64,3		

Fuente: Banco de España

Como se puede apreciar, los trabajadores españoles se situarían entre los países de la OCDE que cuentan con unas prestaciones por desempleo relativamente generosas casi 5 puntos por encima de la media de la OCDE con un 69%.

Los trabajadores temporales disponen de muchos menos derechos que los trabajadores indefinidos y por tanto de una menor tasa de reposición¹⁶. Esta se sitúa por debajo de la media de la OCDE, con un grado de protección algo inferior a Estados Unidos.

El objetivo de estas medidas es garantizar la subsistencia del trabajador durante el periodo de transición entre un empleo y otro y dotarles de suficiente flexibilidad para encontrar un nuevo trabajo.

Los colectivos a los que se dirigen los subsidios por desempleo son aquellos que se encuentren dentro de algunas de estas grupos¹⁷:

- Estar en situación legal de desempleo y acreditar disponibilidad legal para buscar activamente empleo

¹⁶ Número de funcionarios que ingresan en la Administración dividido por el número de funcionarios que salen de ella por jubilación.

¹⁷ Nota: estos datos se refieren a datos del 2011, no se incluyen posibles modificaciones posteriores.

- Haber agotado la prestación por desempleo y tener responsabilidades familiares de tal manera que la unidad familiar no supere el 75% del SMI¹⁸ per cápita.
- Haber agotado la prestación de desempleo y tener 45 años o más y cumplir otra serie de condiciones.
- Emigrante que retorna a España desde países que no pertenecen al espacio económico europeo o que no tengan convenio bilateral con España en materia de desempleo.
- Liberado de prisión con una condena superior a 6 meses y que no se tenga derecho a desempleo después de la liberación.
- Haber sido declarado plenamente incapaz o inválido en el grado de incapacidad permanente parcial para la profesión habitual después de una incapacidad permanente.
- No haber cubierto el período mínimo de cotización para una prestación contributiva, siempre que haya cotizado al menos durante tres meses si tiene responsabilidades familiares o seis meses, cuando carezca de responsabilidades familiares.

Todas estas prestaciones y demás indemnizaciones intentan cubrir económicamente las necesidades de los trabajadores españoles, y aquellos que no están en condiciones de trabajar o no son contratados.

En el capítulo dos, hablaremos sobre la capacidad del gobierno de modificar estas medidas para aumentar la recaudación fiscal y reducir el gasto. Hablaremos del impacto de las medidas aprobadas en la reforma laboral de Febrero sobre los diferentes conceptos que se han tratado en este primer capítulo.

¹⁸ Salario Mínimo Interprofesional

CAPITULO II: ANÁLISIS DE LA PROPUESTA PARA LA REACTIVACIÓN LABORAL EN ESPAÑA

Se procederá en este segundo capítulo a tratar de analizar las medidas que ha adoptado el gobierno en cada uno de los problemas que se han detectado en el primer capítulo. En primera instancia, el gobierno realizó una propuesta oficial para un Real decreto ley el 10 de Febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que aparecía publicado en el BOE el 11 de Febrero bajo el mismo título. Medidas que provocaron un debate público con repercusión nacional, oposición a tales medidas liderada principalmente por líderes sindicales. El 29 de Marzo del 2012, los principales sindicatos convocaron en huelga general contra la reforma laboral a todas las ramas de actividad laboral. El resultado fue la participación de cientos de miles de personas echándose a la calle, incluso en algunas comunidades con disturbios que empañaron la jornada de huelga pacífica. Según los sindicatos, la marcha concentró a casi un millón de personas en Madrid, mientras que el ministerio del interior cifró los datos en 85.000 participantes en esta comunidad.

1. Propuesta oficial (Real decreto ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Inicialmente, es necesario exponer de manera clara y detallada las medidas que ha adoptado el gobierno y que están oficialmente aprobadas así como las justificaciones propias de los que las han redactado.

Según texto propio publicado en el BOE (2012), la reforma apuesta por lo siguiente:

La reforma apuesta por el equilibrio en la regulación de nuestras relaciones de trabajo: equilibrio entre la flexibilidad interna y la externa; entre la regulación de la contratación indefinida y la temporal, la de la movilidad interna en la empresa y la de los mecanismos extintivos del contrato de trabajo; entre las tutelas que operan en el contrato de trabajo y las que operan en el mercado de trabajo, etc. El objetivo es la flexiseguridad. Con esta finalidad, el presente real decreto-ley recoge un conjunto coherente de medidas que pretenden fomentar la empleabilidad de los trabajadores.

Como se puede comprobar uno de los objetivos fundamentales es la flexiseguridad, punto al cual ya hicimos referencia en el primer capítulo, en el punto 4 (modelo de determinación salarial).

El texto publicado está estructurado en Cinco capítulos; Un primer capítulo donde se agrupan diversas medidas para intentar favorecer la empleabilidad de los trabajadores, medidas enfocadas al desarrollo de la formación profesional que pretende favorecer el aprendizaje permanente de los trabajadores y el pleno desarrollo de sus capacidades profesionales. Otro aspecto notable de este capítulo son las modificaciones introducidas en el contrato para la formación y el aprendizaje para potenciar el empleo juvenil mediante la supresión de limitaciones injustificadas.

El capítulo dos incluye diversas medidas dirigidas a fomentar la contratación indefinida y la creación de empleo, mientras el capítulo tres agrupa diversas medidas para intentar favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo.

El capítulo cuatro incluye un conjunto de medidas para favorecer la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral. Se recogen una serie de medidas enfocadas especialmente a la extinción de contrato.

El quinto y último capítulo incluye modificaciones a la ley de 36/2011, de Octubre 2010, reguladora de la jurisdicción social, para adaptar las medidas de los anteriores capítulos a los diferentes órganos reguladores legales.

1.1 Objetivos de la reforma laboral

La reforma laboral tiene una serie de objetivos principales definidos por los mismos redactores de la propia ley y que se detallan a continuación, los datos están extraídos de un documento que recoge los principales objetivos de la reforma y que se detallan a continuación:

- Frenar en el corto plazo la sangría de destrucción de empleo
- Poner las bases para la creación de empleo estable cuanto antes
- Apostar por el empleo de calidad que rompa la dualidad del mercado de trabajo

- Poner en marcha mecanismos efectivos de flexibilidad interna en las empresas para promover el mantenimiento del empleo.
- Modernizar la negociación colectiva para acercarla a las necesidades específicas de empresas y trabajadores
- Reconocer un nuevo derecho individual de los trabajadores a la formación
- Elevar las oportunidades de las personas desempleadas, con particular atención a los jóvenes y los parados de larga duración
- Sumar los esfuerzos de todos aquellos que pueden colaborar en la búsqueda de un puesto de trabajo.
- Apoyar a los autónomos y PYMES, proporcionando mayor flexibilidad y capacidad de adaptación
- Reforzar los mecanismos de control y prevención del fraude en el cobro de prestaciones de desempleo
- Combatir el absentismo laboral injustificado

1.2 *Medidas de la reforma laboral*

En línea con los objetivos marcados, el Gobierno pretendió una serie de medidas, mediante las cuales se ha pretendido llegar a cumplir cada uno de los objetivos. El total de medidas es de 25 artículos¹⁹ agrupados en los capítulos explicados en el punto anterior. Para facilitar la lectura no se contemplarán la totalidad de las medidas incluidas en la reforma sino las principales medidas que más repercusión tienen para los trabajadores y para los empresarios. La clasificación de la importancia de las medidas se ha realizado mediante criterios consultados en diferentes fuentes, que podemos consultar en la bibliografía.

Las principales medidas de la reforma laboral:

1. Reducción de la indemnización por despido improcedente (Artículo 25, disposición transitoria quinta)

¹⁹ Véase Anexo 1

La indemnización por despido improcedente se reduce de 45 días a 33 días. La reforma laboral rebaja la indemnización por despido improcedente para los contratos indefinidos de 45 a 33 días por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades en lugar de 42 como hasta ahora, si bien se respetarán los derechos adquiridos por los trabajadores que ya son fijos.

Para los contratos antiguos, en cambio, la nueva indemnización de 33 días solo será de aplicación para el periodo de trabajo que se realice a partir de la aprobación de la reforma. No obstante, estos contratos conservan el derecho a obtener una indemnización de hasta 42 mensualidades.

Se invierte la prueba de improcedencia, otorgando al trabajador la responsabilidad de probar la improcedencia mediante negociación con la empresa u otros medios.

2. Ampliación de las causas del despido objetivo (Artículo 13)

El despido objetivo, por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción mantiene la misma indemnización de 20 días por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades. La nueva norma amplía las causas de forma que la disminución persistente de los ingresos de la empresa durante tres trimestres consecutivos será motivo causa de despido.

Punto, este último, que se ve reflejado en el artículo 13 de la ley: *Suspensión del contrato o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativa o de producción o derivadas de fuerza mayor.*

Y que dice, explícitamente: *El empresario podrá suspender el contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.*

En la siguiente medida se explicará el proceso para la determinación de las causas con más detalle

Los organismos y entidades del sector público también podrán invocar causas económicas, organizativas, técnicas o de producción para reestructurar plantilla, de este modo podrán disminuir personal que se aumentó durante la fase de crecimiento económico y que no tiene previsión de volver a ser sostenible financieramente.

3. Supresión en el ERE ²⁰de la autorización de la administración (Artículo 17, despido colectivo)

Se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a:

- Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores
- Un diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores
- Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

No hará falta autorización previa de la administración para los ERE. El gobierno suprime la exigencia de autorización administrativa previa para la regulación de empleo. En su lugar, se abrirá un período de consultas de no más de treinta días (15 para empresas de no más de 50 trabajadores) en el que el empresario entablará negociaciones con los representantes legales de los trabajadores en aras de lograr una reducción del expediente, mejores condiciones de despido u opciones de recolocación, transcurrido este plazo el empresario comunicará su decisión a la administración.

4. Las empresas, obligadas a hacer un plan de recolocación si despiden a más de cincuenta trabajadores (Artículo 17, despido colectivo)

La empresa que lleve a cabo un despido colectivo que afecte a más de cincuenta trabajadores deberá ofrecer a los trabajadores afectados un plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas. Dicho plan ha de estar diseñado para un período de al menos 6 meses. Se exceptúan las empresas en procedimiento concursal

5. Nuevo contrato indefinido para PYMEs y autónomos (Artículo 4)

²⁰ Expediente de Regulación de Empleo: procedimiento contemplado en la legislación española mediante el cual una empresa en crisis busca obtener autorización para suspender o despedir trabajadores

El gobierno crea un nuevo contrato indefinido para los autónomos y las PYMEs con menos de cincuenta trabajadores, con un período de prueba de un año, que incluye:

- Incentivos fiscales: una deducción de 3.000 euros por la contratación de un primer trabajador menor de treinta años. Si el trabajador venía percibiendo la prestación contributiva de desempleo, la empresa podrá deducirse el cincuenta por ciento de la prestación que recibía el empleado durante un año. Además, por primera vez, el trabajador podrá compatibilizar voluntariamente el nuevo sueldo con el 25% de la prestación que recibe.
- Bonificaciones a la contratación en Seguridad Social: Se fomenta la contratación indefinida de los jóvenes entre 16 y 30 años (inscritos como demandantes de empleo). La bonificación de la cuota podría ascender hasta 3.600 euros en tres años.

En el caso de parados de larga duración mayores de 45 años deberán llevar desempleados al menos 12 meses de los 18 anteriores a la contratación. La bonificación para estos será de hasta 4.500 euros que también será aplicable a lo largo de tres años.

6. Se marca un fin para el encadenamiento de contratos temporales indefinidamente. (Artículo 17, Suspensión temporal de la aplicación del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores.)

Tal y como se expone en el Capítulo IV del BOE:

«Se suspende, hasta el 31 de diciembre de 2012, la aplicación de lo dispuesto en el artículo 15.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.»

Por tanto, se realiza una suspensión temporal del apartado 5 del artículo 15 del estatuto de los trabajadores en el que se estipula que un trabajador que hubiera estado contratado 24 meses de un periodo de 30 meses, con o sin solución de continuidad, mediante dos o más contratos temporales y para la misma empresa (mismo u otro departamento), adquirirá la condición de trabajador fijo.

7. Se introduce la formación obligatoria para todos los trabajadores (Artículo 2, Formación profesional)

Los trabajadores con más de un año en la empresa tendrán un permiso retribuido de 20 horas de formación anuales pagadas por la empresa y vinculadas al puesto de trabajo. Se permitirá además que los centros de formación acreditados ejecuten directamente los planes de formación

8. Impulso del contrato para la formación (Artículo 2, Formación profesional)

Impulso de un contrato para la formación. Contrato para la formación y aprendizaje. La edad máxima se mantiene hasta los 30 años hasta que la tasa de paro bajo al 15%, cuando se llegue a esta cifra la edad máxima bajará hasta los 25 años.

9. Las ETT actuarán de agencias de colocación (Artículo 1, Intermediación laboral)

Según el artículo primero. Intermediación laboral de la ley para la reforma laboral: *La actividad consistente en la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otras empresas se realizará exclusivamente por empresas de trabajo temporal de acuerdo con su legislación específica. Asimismo podrán operar como agencias de colocación, siempre y cuando presenten una declaración responsable mediante la cual se manifieste que cumple con los requisitos establecidos en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y su normativa de desarrollo al servicio público de empleo competente.*

10. Modificaciones de las condiciones de trabajo (Artículo 12, modificación sustancial de las condiciones de trabajo).

Se podrán modificar las siguientes condiciones de trabajo por parte del empresario, siempre que exista una justificación y un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores:

- Jornadas de trabajo
- Horario y distribución del tiempo de trabajo
- Régimen de trabajo por turnos
- Sistema de remuneración y cuantía salarial
- Sistema de trabajo y rendimiento

- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta ley.

11. Prioridad de los convenios de empresa (Artículo 14, negociación colectiva)

En caso de circunstancias adversas la reforma introduce la prioridad de los convenios de empresa independientemente de lo que se pacte en convenios de nivel superior. Se redacta así el apartado 1 del artículo 84 de la ley del estatuto de los trabajadores de la siguiente forma:

Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto salvo pacto en contrario, negociado conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 83, y salvo lo previsto en el apartado siguiente.

Y el apartado dos:

La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior.

12. El empresario podrá incumplir lo pactado en un convenio colectivo (descuelgue) (Artículo 14, negociación colectiva)

El empresario podrá incumplir el convenio colectivo en materia de horario, distribución de tiempo de trabajo, turnos, salarios y funciones, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerará causa económica si hay disminución persistente de ingresos ordinarios o ventas. Además, el empresario podrá modificar hasta en un 10% (180 horas) la jornada anual del trabajador.

13. Medidas contra el absentismo laboral (Artículo 25, De la ejecución de sentencias)

Se considerará causa de despido las ausencias de un trabajador aún justificadas pero intermitentes que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el 5% de las jornadas hábiles, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.

Tal y como está escrito: *No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.*

14. Limitaciones a las indemnizaciones de los cargos públicos (Artículo 25, De la ejecución de sentencias)

En el capítulo quinto, se redactan limitaciones de petición popular y a raíz de los acontecimientos que han ido apareciendo desde el inicio de la crisis en el que banqueros y empresarios de instituciones improductivas y mal gestionadas recibían indemnizaciones millonarias debido a su derecho a recibirlas. Se redactan algunas limitaciones a las indemnizaciones por terminación del contrato:

Las entidades participadas mayoritariamente o apoyadas financieramente por el Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria, no podrán satisfacer en ningún caso indemnizaciones por terminación de contrato que excedan de la menor de las siguientes cuantías: a) dos veces las bases máximas resultantes, respectivamente, de las reglas 3.ª y 4.ª del artículo 5.3.a) del Real Decreto-ley 2/2012, de 3 de febrero, de saneamiento del sector financiero; o b) dos años de la remuneración fija estipulada.

Los directivos de empresas del sector público que cesen en su cargo sólo tendrán derecho a una indemnización de siete días por año trabajado con un límite de seis mensualidades. Asimismo, aquellos directivos que tengan una relación previa con la administración, como es el caso de los funcionarios, no tendrán derecho a indemnización ya que pueden volver a su puesto de trabajo.

Estas son algunas de las medidas publicadas en el BOE a fecha 11 de Febrero de 2012 y las principales medidas en materia laboral que más repercusión han generado desde su publicación. En el siguiente punto se intentará relacionar el capítulo uno, donde se radiografía la situación económica-laboral de España con las medidas adoptadas para comprobar si el planteamiento de la reforma ha logrado

afectar a los puntos correctos o si se trata de una reforma que afecta parcialmente al conjunto de la problemática del mercado laboral. Posteriormente en los siguientes puntos se analizará el impacto de las medidas en los puntos en los que sí tiene algún efecto.

2. Alcance y coherencia de las medidas adoptadas en relación a la problemática del mercado laboral español

El propósito de este apartado es clasificar y agrupar las medidas expuestas en el punto anterior en grupos de medidas enfocadas en un punto en concreto que hemos tratado en el Capítulo I.

2.1 Medidas para evitar la 'Fuga de cerebros' y reducir la tasa de dependencia

En cuanto a medidas adoptadas en esta reforma laboral para reducir la tasa de dependencia que, tal y como explicábamos en el capítulo uno, apartado dos, sigue un ritmo de crecimiento insostenible y se situará en el año 2040 en el 89,4%.

Para equilibrar la balanza del sistema de pago de pensiones resulta de vital importancia facilitar el acceso al mercado laboral a los jóvenes, cuanto antes mejor. Las medidas destinadas a ello incluídas en la reforma laboral son:

1. La creación de un contrato indefinido para PYMES y autonomos. Tal y como se ha comentado en el primer apartado de este capítulo, la reforma contempla un contrato indefinido para PYMES y autónomos que incluye beneficios sociales de hasta 3.000 euros y un reembolso de las cotizaciones sociales si el trabajador se encontraba en situación de desempleo.
 - a. Bonificaciones a la contratación en Seguridad social para jóvenes entre 16 y 30 años. Hasta 3.600 en tres años.
2. Potenciamiento de un contrato para la formación, donde la edad máxima para acceder se mantiene en 30 años hasta que la tasa de paro baje al 15%

También es necesario potenciar la contratación para personas mayores que se encuentren en situación de desempleo o no y que ayuden a equilibrar la balanza de pagos de pensiones.

3. Para parados de larga duración mayores de 45 años, que lleven más de 12 meses parados de los 18 anteriores a la contratación la bonificación será de 4.500 euros en tres años.

2.2 *Medidas que afectan al modelo de determinación salarial*

Tal y como hemos explicado en el apartado 3 del capítulo primero, el modelo de determinación salarial español tiene muy poca capacidad de respuesta de los salarios frente a las perturbaciones macroeconómicas. La alta cobertura sindical unido al poder de negociación de los agentes sindicales en materia de elaboración y aprobación de leyes laborales hacen que el sistema sea poco flexible y los salarios vayan unidos más al crecimiento del Índice de Precios al Consumidor que a la productividad propia del empleado. Se necesitan por tanto, medidas que aumenten la flexibilidad interna y externa. Se proponen las siguientes medidas en la reforma laboral enfocadas a solucionar este problema:

1. Limitación a las prórrogas de los convenios colectivos. La reforma laboral pone fin a la prórroga automática de los convenios colectivos vencidos y establece que las partes deberán negociar un nuevo convenio en el plazo máximo de dos años, fecha en la que dejará de estar vigente y se aplicará el de ámbito superior.
 - a. Si no se alcanzase acuerdo la decisión final se decidirá por la solución extrajudicial de conflictos
2. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Se pueden modificar aspectos que determinan la movilidad funcional, horario laboral, movilidad geográfica que eviten despidos y permitan recolocar empleados.
3. Prioridad a los convenios de empresa: En caso de circunstancias adversas la reforma introduce por primera vez la prioridad de los convenios de empresa independientemente de lo que se pacte en los convenios de nivel superior.
4. El empresario podrá incumplir (descolgarse) del convenio pactado: En empresas con dificultades se podrá modificar el horario laboral, salario,

condiciones, puesto de trabajo etc...del trabajador independientemente de lo pactado entre las partes en el convenio.

2.3 Medidas para eliminar la dualidad laboral

Volviendo a las cifras que hemos nombrado en el capítulo primero, punto 4 sobre la dualidad laboral española, España es el segundo país de la UE con mayor porcentaje de trabajadores con contrato temporal, un 25,4%. En aras de reducir este porcentaje el gobierno ha incorporado una serie de medidas que se listan a continuación:

1. Se extiende el ámbito del contrato de fomento para la contratación indefinida (33 días de indemnización por año trabajado en caso de ser improcedente) y se establecen mecanismos para poder hacer uso de efectivo del despido objetivo improcedente que prevé este contrato.
2. El contrato indefinido para PYMES y autónomos citado en medidas para combatir la 'fuga de cerebros' también combate la dualidad laboral ya que otorga un período de prueba de 1 año para el trabajador (menor de 30 años) contratado y con los beneficios sociales ya comentados.
3. Fin del encadenamiento de contratos temporales. Se evita así encadenar varios contratos temporales para mantener al trabajador en plantilla sin necesidad de hacerlo fijo.

2.4 Medidas para mejorar la competitividad de las empresas y la productividad de los trabajadores españoles

Este será el punto, quizás, donde menos medidas se han elaborado para combatir la falta de productividad de los trabajadores españoles y de la competitividad de las empresas en general, que ya hemos visto en el punto cinco del capítulo primero aunque evaluaremos su impacto y efectividad en puntos siguientes del trabajo.

En primer lugar, tal y como cita el texto oficial de la reforma publicado en el BOE:

Por ello, en orden a facilitar la adaptación de los salarios y otras condiciones de trabajo a la productividad y competitividad empresarial, el presente real decreto-ley incorpora una modificación del régimen del descuelgue para que, ante la falta de acuerdo y la no solución del conflicto por otras vías autónomas, las partes se

sometan a un arbitraje canalizado a través de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u órganos similares de las Comunidades Autónomas.²¹

Por tanto, las dos medidas también comentadas en este mismo punto que intentan mejorar el modelo de determinación salarial afectan también a la competitividad de las empresas.

1. Prioridad a los convenios de empresa
 - a. En caso de circunstancias adversas la reforma introduce por primera vez la prioridad de los convenios de empresa independientemente de lo que se pacte en los convenios de nivel superior.
2. El empresario podrá incumplir (descolgarse) del convenio pactado
 - a. En empresas con dificultades se podrá modificar el horario laboral, salario, condiciones, puesto de trabajo etc...del trabajador independientemente de lo pactado entre las partes en el convenio.

Teniendo en cuenta que la productividad es la producción generada entre el tiempo invertido, si un trabajador está mejor formado aumentará la producción generada con el mismo tiempo invertido o invertirá menos tiempo en producir lo mismo. En otras palabras; será más productivo. En esa línea la reforma incluye dos únicas medidas destinadas a tal efecto.

3. Los trabajadores con más de un año en la empresa tendrán un permiso retribuido de 20 horas de formación anuales pagadas por la empresa y vinculadas al puesto de trabajo.
4. Impulso de un contrato para la formación. Contrato para la formación y aprendizaje. La edad máxima se mantiene hasta los 30 años hasta que la tasa de paro bajo al 15%, cuando se llegue a esta cifra la edad máxima bajará hasta los 25 años.

Para que las empresas cumplan adecuadamente con el calendario laboral se ha facilitado una medida que combate el absentismo laboral.

5. Medidas contra el absentismo laboral: Se considerará causa de despido las ausencias de un trabajador aún justificadas pero intermitentes que alcancen

²¹ BOE. Real decreto-ley. De medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, Febrero 2012

el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el 5% de las jornadas hábiles, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.

2.5 Medidas enfocadas en la reducción de los costes de despido y en evitar la carnicería de destrucción de empleo

Este es, quizás, el punto donde más esfuerzos se han invertido el Gobierno en incorporar medidas que intenten reducir los costes de despido para las empresas y pongan punto final a la destrucción de empleo. La medida con más repercusión social y quizás la que más impacto directo tenga sobre el coste de despido es la siguiente:

1. Reducción de la indemnización por despido improcedente: La indemnización por despido improcedente se reduce de 45 días a 33 días. La reforma laboral rebaja la indemnización por despido improcedente para los contratos indefinidos de 45 a 33 días por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades en lugar de 42 como hasta ahora, si bien se respetarán los derechos adquiridos por los trabajadores que ya son fijos.

La siguiente medida sirve de apoyo a la primera, mientras se reduce el coste del despido, se aumentan a la vez las causas del despido objetivo, así, muchos despidos se podrán justificar como despido procedente alegando disminución de ingresos durante dos trimestres consecutivos.

2. Ampliación de las causas del despido objetivo: El despido objetivo, por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción mantiene la misma indemnización de 20 días por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades. La nueva norma amplía las causas de forma que la disminución persistente de los ingresos de la empresa durante tres trimestres consecutivos será motivo causa de despido.

La siguiente medida se ha puesto en pie de guerra a los sindicatos ya que reduce su poder en negociaciones colectivas. Como hemos explicado en el capítulo uno, modelo de determinación salarial, el poder de negociación de los sindicatos. A partir de la reforma, los sindicatos podrán ejercer de interlocutores siempre que tengan representación mayoritaria en los comités de empresa. Antes de la reforma, los

sindicatos obtenían ingresos adicionales mediante asesoría jurídica a los trabajadores y en porcentaje en negociaciones para conseguir mejores condiciones para el trabajador. Ampliadas las causas objetivas de despido y eliminada la autorización previa de la administración los sindicatos verán mermados los ingresos en este aspecto sustancialmente.

3. Supresión en el ERE ²²de la autorización de la administración: No hará falta autorización previa de la administración para los ERE. El gobierno suprime la exigencia de autorización administrativa previa para la regulación de empleo

Se introduce un Plan de recolocación si despiden a más de 50 trabajadores, que aumenta el coste de despido pero asegura la continuidad del empleo para los afectados.

4. Las empresas, obligadas a hacer un plan de recolocación si despiden a más de cincuenta trabajadores: La empresa que lleve a cabo un despido colectivo que afecte a más de cincuenta trabajadores deberá ofrecer a los trabajadores afectados un plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas. Dicho plan ha de estar diseñado para un período de al menos 6 meses. Se exceptúan las empresas en procedimiento concursal

En políticas activas de ocupación, se introducen medidas que parece que tendrán escaso efecto y que se analizarán en puntos posteriores. La actual reforma parece más enfocada a la reducción de los costes laborales que a crear políticas activas de ocupación y mejorar la productividad de las empresas españolas.

5. Las ETT actuarán de agencias de colocación: A partir de ahora las Empresas de Trabajo Temporal tendrán mayor poder de contratación ya que se les da poder para colocar a trabajadores escritos en el INEM. Para el gobierno, el INEM es insuficiente para buscar empleo.
6. Las empresas que despidan a más de 50 trabajadores obligadas a hacer un plan de recolocación. El plan debe estar diseñado para, al menos, 6 meses. Se exceptúan las empresas sometidas a un procedimiento concursal.

²² Expediente de Regulación de Empleo: procedimiento contemplado en la legislación española mediante el cual una empresa en crisis busca obtener autorización para suspender o despedir trabajadores

3. Impacto de las medidas incluidas en la reforma laboral sobre los diferentes aspectos del mercado laboral español

Este tercer punto, a diferencia del punto anterior, arroja un análisis del impacto que dichas medidas tienen sobre los diferentes puntos agrupados en el punto anterior.

3.1 Impacto sobre las tendencias demográficas de los trabajadores

Es tarea complicada calcular el impacto que va a tener una reforma laboral que incluye las medidas comentadas anteriormente sobre los flujos migratorios de la población. Ya hemos comentado anteriormente la llamada 'fuga de cerebros' y el descenso cada vez más acelerado de los flujos de migración entrantes al país, hecho el cual viene precedido de la lógica de que si el país va mal, menos gente vendrá.

Un razonamiento lógico es pensar que al descender el número de inmigrantes que han cotizado durante los últimos años y abandonan el país, pierden pues el derecho a recibir la pensión y por tanto, generan un ajuste que, aunque mínimo ayuda a 'aliviar' el desequilibrio de la seguridad social.

Por otro lado, según datos oficiales del INE, desde el año 2000, se han recibido una media de 600.000 inmigrantes, aumentando cada año más. Este número ha rejuvenecido a la población española ya que el 86% (comparado con el 66% de la población de nuestro país) de los inmigrantes tenían entre 16 y 64 años, por tanto en edad de cotización. Este hecho provocará entonces un desajuste mayor ya que aumentará la edad media de la población y desplazará la balanza hacia la edad de cobro tal.

Tal y como se ha observado en la figura 7, en 2012, es decir, en el año actual se preveía, según un estudio de datos observados en la franja del 2002-2008 que el año 2012 sería el año en el que se registraría menor número de inmigrantes pero después ese dato subiría año tras año. Dadas las circunstancias nos permitiremos modificar las previsiones de tal estudio y retrasar dos años más de continuado descenso del flujo migratorio entrante en el País.

En cuanto al flujo migratorio saliente justo al contrario, se prevé un aumento de emigrantes hacia países con economía más floreciente de Europa y del mundo como Brasil, Argentina, Alemania e incluso China. Y es que, según la muestra del Censo de Españoles Residentes Ausentes (CERA) el número de españoles que han ido a buscarse la vida fuera ha aumentado un 22% desde 2008 y se prevé que siga haciéndolo hasta mínimo el 2012.

La actual reforma laboral no contempla muchas medidas para paliar esta situación tal y como hemos comentado en el punto dos del capítulo segundo. La reforma del sistema de pensiones aprobada por el gobierno en el 2011 incidía más en esta cuestión.

La creación de un contrato indefinido para PYMES y autónomos propuesta en la reforma es un paso importante para lograr unificar la contratación y ayudará a los jóvenes a lograr la tan ansiada condición indefinida de empleo. Pero la medida tiene un impacto parcial, entendiendo parcial a que no cubre el total de empresas, está dirigido únicamente a PYMES y autónomos, que además, son las más afectadas por la crisis. Por tanto, esta medida tendrá escaso impacto ya que aunque PYMES y autónomos dispongan de beneficios sociales por contratación de jóvenes hasta 30 años si la situación económica de la empresa no lo permite, no contratará. Además, las empresas que sí puedan contratar tenderán a contratar a jóvenes menores de 30 años en detrimento de personas cualificadas que no entren en esa franja de edad, y aunque la preparación es importante y la formación de trabajadores también, las empresas sobretodo de servicios se ven cada día más ahogadas por los márgenes de beneficio en proyecto y por altos costes de producción, lo que les lleva a adoptar una estrategia de reducción de costes (mediante medidas como estas) en lugar de una estrategia de mejorar la competitividad a largo plazo. Es, por tanto, una medida parcial con escasa efectividad.

El potenciamiento de un contrato para la formación propuesta en la reforma es importante y es un avance en la formación de los jóvenes y su alternancia con la vida laboral. El contrato de formación asegura que el trabajador pueda introducirse paulatinamente en el mercado de trabajo alternando vida laboral y formación específica para llevar a cabo sus tareas. Es por tanto una medida acertada si se aplica correctamente y no se utiliza para reducir los salarios de los trabajadores alegando que la jornada de trabajo es menor con este contrato.

La medida de bonificar a las empresas que contraten a parados de larga duración mayores de 45 años con 4500 euros en tres años es también una medida acertada, aunque parcial ya que si se contratan a parados de larga duración porque no incluir también a parados de corta duración, el coste de la bonificación se vería compensado de dos formas:

- 1- Alargar la vida laboral del trabajador y por tanto recaudar ingresos mediante el IRPF
- 2- Reducir coste de pensión durante los años extra que trabaje el empleado contratado.

Es, por tanto, una medida parcial y con una efectividad media-baja.

Las medidas adoptadas en esta reforma laboral para evitar una 'fuga de cerebros' son generalmente parciales y de escasa efectividad. Además, solo se han creado cuatro medidas (punto dos, capítulo dos) relacionadas con este tema y enfocadas a facilitar la entrada al mercado laboral de jóvenes y mayores de 45 años pero no se han previsto medidas para mantener las cifras de inmigrantes a niveles adecuados para ayudar a equilibrar la balanza del sistema de pensiones ni se han creado condiciones especiales para contratos laborales de científicos o jóvenes más preparados que otros, así como ningún beneficio adicional para aquellas personas que más cotizan.

3.2 Impacto de la reforma laboral en la determinación de salarios

Este punto es delicado ya que afecta a todos los estratos de la sociedad y supone minar el poder e influencia que los sindicatos habían tenido hasta ahora en la negociación colectiva.

La limitación a las prórrogas de los convenios colectivos pone sobre la mesa una medida que permite una mayor flexibilidad para el empresario ya que adapta los convenios laborales a la situación real de la empresa dentro del contexto económico del país. Es, por tanto una medida necesaria para los empresarios que no podían cambiar las condiciones y adaptarlas a la situación de la empresa para optimizar costes y también necesaria ya que en épocas de crisis temerán menos por su empleo aunque no por medidas que empeoren sus condiciones laborales. La efectividad de la medida es más difícil de definir ya que está por ver la dificultad con

la que se realizarán esas negociaciones que en muchos casos serán arduas, costosas y muchas veces se alargarán tanto que el empresario cederá ante las exigencias de sindicatos y amenazas de huelga. Adicionalmente, el impacto que tendría el negociar de nuevo las condiciones del convenio quizá sería tan bajo que no sería beneficiosa gastar tiempo y recursos en ello, más aún si consideramos que la siguiente medida da la posibilidad al empresario de descuelgue de tal convenio si las circunstancias son adversas, lo que hace concluir que dicha medida tendrá escasa cobertura y será poco efectiva.

En caso de circunstancias adversas el empresario podrá optar por el convenio de empresa en la aplicación de medidas para estabilizar las finanzas de la empresa. Esta medida generará inquietud y malestar entre los trabajadores ya que el empresario podrá empeorar drásticamente sus condiciones laborales, pero debería aumentar la flexibilidad interna de las empresas en malas condiciones económicas.

Además, con la medida de que el empresario puede descolgarse del convenio pactado, es otra pincelada más que por una parte alivia a los empresarios ahogados por las deudas y la rigidez de los convenios y por la otra añade inseguridad a los trabajadores (opuesto al término de 'flexiseguridad' acuñado por el gobierno para definir esta reforma laboral).

En España, en los dos últimos años se han producido modificaciones legales en la regulación de las posibilidades de descuelgue salarial y en los criterios de concurrencia entre convenios (sectorial y de empresa). Se aprobó una reforma en Junio de 2010²³ se introdujeron algunas modificaciones para que los empresarios pudiesen modificar algunos aspectos de la organización del trabajo frente a lo establecido en convenios colectivos de ámbito superior, como el sectorial. Pero al evaluar las medidas relacionadas con el descuelgue de convenios y la posibilidad de modificación de convenios colectivos, se encuentra escasa información que demuestre su efectividad. La Encuesta de Coyuntura Laboral incluyó en 2010, según dice un informe del Banco de España de Febrero del 2012, una pregunta sobre la incidencia de descuelgues salariales, y del resto de condiciones laborales, y se extrae que en total un 8,5% de trabajadores se vió afectado por las modificaciones en las condiciones laborales, incluidos los descuelgues (6,5%). Así que dada la escasa información y el escaso impacto, debido al bajo porcentaje de casos, no se puede evaluar claramente la efectividad de tales medidas.

²³ Real Decreto Ley 10/2010, de 16 de junio, posteriormente aprobado como Ley 35/2010 en septiembre.

También es de vital importancia que el gobierno defina claramente el significado de de razones técnicas, organizativa o de producción, tal y como ha hecho especificando la situación económica negativa como la existencia de disminución de ingresos o ventas actuales o previstas, durante dos trimestres consecutivos. Quizá convendría matizar más y realizar proyecciones de más escenarios. La frase que aparece en el escrito del BOE es:

*“La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se consideraran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa”.*²⁴

Y sigue:

“Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.”

Se pueden dar varios escenarios que cumplan con esta definición y que no entren dentro del objetivo de estas medidas. Tales como reorganización de la empresa, es decir, si el empresario decide reorganizar la empresa para trasladar producción al extranjero. También por razones de producción: si con medios comerciales, estratégicos, etc... se podrá despedir a plantilla cuando la producción de la empresa este pactada de antemano que va a descender porque ha habido cambios en la demanda de productos y servicios, ya que la ley no aclara los matices sobre los que se van a basar tales cambios.

Estas medidas que afectan a la determinación salarial en general eran necesarias para los empresarios ya que aumentan la flexibilidad interna de las empresas. Ahora, se puede ajustar la plantilla o las condiciones de la misma si la empresa está llevando a cabo estrategias comerciales a largo plazo, por ejemplo. Aunque está por ver la efectividad real de las mismas. Se debería limitar el uso de estas medidas para los casos expuestos anteriormente, es importante aumentar la flexibilidad

²⁴ Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral

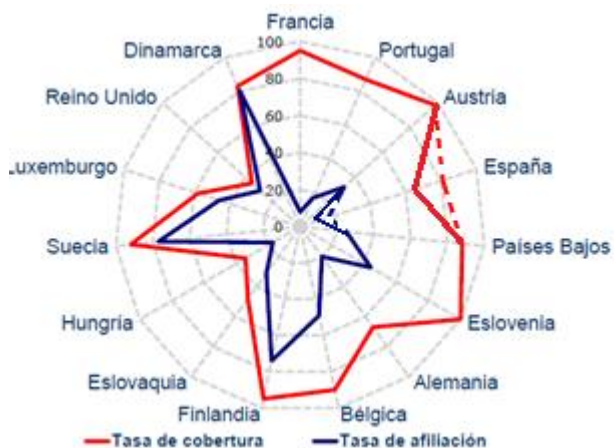
interna de las empresas pero dar demasiada libertad al empresario puede provocar que el empresario recurra a tales medidas como herramientas para hacer que la empresa sea más productiva sin respetar el modelo de bienestar social, simplemente con fines económicos.

Como conclusión deberíamos resaltar que las medidas tratadas en este punto reducen claramente la centralización de la negociación colectiva facilitando la negociación a nivel de empresa y aumentando la flexibilidad interna. Este hecho reduce la tasa de cobertura de los sindicatos ya que el convenio de ámbito superior será menos recurrido por tanto aunque las negociaciones entre sindicatos como UGT o CCOO y patronal se sigan realizando en ámbitos superiores (nivel estatal o sectorial) el ámbito de aplicación será más aplicado a nivel sectorial o empresarial. También se reduce el coste del despido con medidas como las comentadas en el punto anterior, por lo que el poder de negociación de los trabajadores se verá reducido ya que será menos costoso sustituirle. En general, se prevé una disminución de la tasa de afiliación debido a dos razones:

- 1- La tasa de desempleo tan alta reduce el poder de negociación y los incentivos de estar afiliado
- 2- La descentralización y la menor tasa de cobertura reduce también los incentivos de afiliación a un partido ya que los beneficios son menores.

La figura vista en el punto tres del capítulo primero quedaría modificado de la siguiente manera según estimaciones basadas en las justificaciones anteriores, la tasa de cobertura de los sindicatos en España quedaría rebajada a niveles de Alemania debido a las condiciones que se han modificado y que se equiparan al país Germano, así como la tasa de afiliación que bajará aún más debido a la pérdida de poder de los sindicatos ya comentada anteriormente:

Figura 20 - Estimación, Modificación en la tasa de cobertura y de afiliación.



Fuente: Elaboración propia

3.3 Impacto de las medidas para eliminar la dualidad laboral

En cuanto a las medidas para eliminar la dualidad laboral que ya hemos visto en el punto primero de este segundo capítulo encontramos dos únicas medidas destinadas a reducir la brecha existente entre los dos tipos de contrato: indefinido y temporal.

Se fomenta el uso del contrato indefinido con medidas que abaratan el coste del despido en general y medidas que aclaran situaciones de despido procedente, haciendo objetivo la aplicación de dicho despido. La medida de abaratar el despido equipara a España a otros países europeos en materia de indemnización por despido, donde España tenía las indemnizaciones más altas de Europa. Esta medida tendrá un impacto directo para fomentar el contrato indefinido frente al contrato temporal lo que ayudará a reducir la tasa de temporalidad española, la más alta de Europa con 24,9% de temporalidad. La efectividad de la medida será en cambio, limitada, debido a que la reducción del coste del despido en época de crisis económica traerá a corto plazo una mayor destrucción de empleo, y las medidas que combaten esta destrucción de empleo como las políticas activas de empleo o las bonificaciones a la contratación no tendrán el impacto contrario necesario para paliar los efectos de esta medida.

El contrato indefinido único para PYMES y autónomos combate la dualidad laboral ya que otorga un período de prueba de un año para el trabajador por tanto el

empresario tiene hasta un año para despedir al trabajador sin coste alguno. Este contrato otorga la posibilidad al trabajador de demostrar lo necesario que es para la empresa. Esta medida cubre de forma parcial las necesidades del mercado laboral ya que solo afecta a PYMES y autónomos y no a las grandes empresas que seguirán utilizando el contrato temporal tal y como venían haciendo hasta ahora. Según un artículo de “El Confidencial” publicado el 21 de Enero de 2012, la crisis económica ha destruido desde 2008 a 177.000 empresas, la mayoría PYMES y según cita el periódico:

“Mientras que las empresas de tres a cinco trabajadores disminuyen en un 13,7 % y las de seis a nueve lo hacen en un 17,8 %, las que cuentan entre 10 y 25 empleados caen un 21,3 %; las de 26 a 49, en un 23,5%; y las de 50 a 249, en un 14,9%. La otra cara de la moneda son las grandes empresas, que han demostrado una gran capacidad de supervivencia: las empresas de 5.000 o más trabajadores han aumentado su número entre 2007 y 2011, pasando de 99 a 107.”

Por tanto, las pequeñas y medianas empresas, a las que va dirigida principalmente esta medida, no solo han visto mermadas su capacidad de contratación, sino que son las que más empleo destruyen (que reforzados por medidas que abaratan el despido hacen que este hecho sea aún más patente). Dado que las grandes empresas, aún por la crisis, siguen contratando trabajadores, no se verán afectados por esta medida por tanto se limitará su efecto y su efectividad será casi nula.

El fin del encadenamiento de contratos temporales desde 2013 elimina una medida que ya estaba limitada en otros países como Alemania o Francia donde se pueden encadenar hasta 4 contratos y 2 contratos respectivamente. Ahora, se puede mantener a un trabajador de forma temporal hasta 24 meses sin que adopte la condición de fijo. Esta medida ayuda a reducir la temporalidad ya que muchas empresas con trabajadores en esta situación deberán o rescindir el contrato o hacerlos indefinidos. A corto plazo puede resultar en un aumento de los despidos por la negativa de la empresa a convertir el contrato del trabajador en indefinido, pero a largo plazo ayudará a reducir la temporalidad de los trabajadores españoles que sigue siendo la más alta de Europa con un 24,9%²⁵ de temporalidad. Esta medida afecta a la totalidad de los contratos temporales existentes y futuros y ayudará a reducir la temporalidad de los trabajadores españoles, se prevé que sea, por tanto, efectiva aunque tendrá un escaso impacto en reducir la brecha existente entre ambos tipos de contrato.

²⁵ 2011

Esta nueva reforma reduce, tal y como hemos visto anteriormente, los costes de despido de los contratos indefinidos pero mantiene la excesiva desprotección de los temporales por lo que la dualidad disminuirá pero seguirá siendo una disfunción de nuestro mercado de trabajo en el futuro. Aumenta la flexibilidad laboral mediante una equiparación de los costes de despido entre los dos tipos de contrato, esto facilita la conversión de un contrato. También se han incluido algunas medidas no comentadas en el punto anterior que bonifican la conversión de contratos en prácticas, de relevo o sustituciones en contratos indefinidos con 500€ al año, durante tres años y que fomentarían la contratación de trabajadores indefinidos.

Una primera evaluación del impacto del nuevo contrato único y de los autónomos y PYMES que se han acogido a las medidas de fomento, y que ha realizado el Gabinete técnico de CEC-UGT acoge cifras reales en el primer trimestre desde la reforma de Febrero.

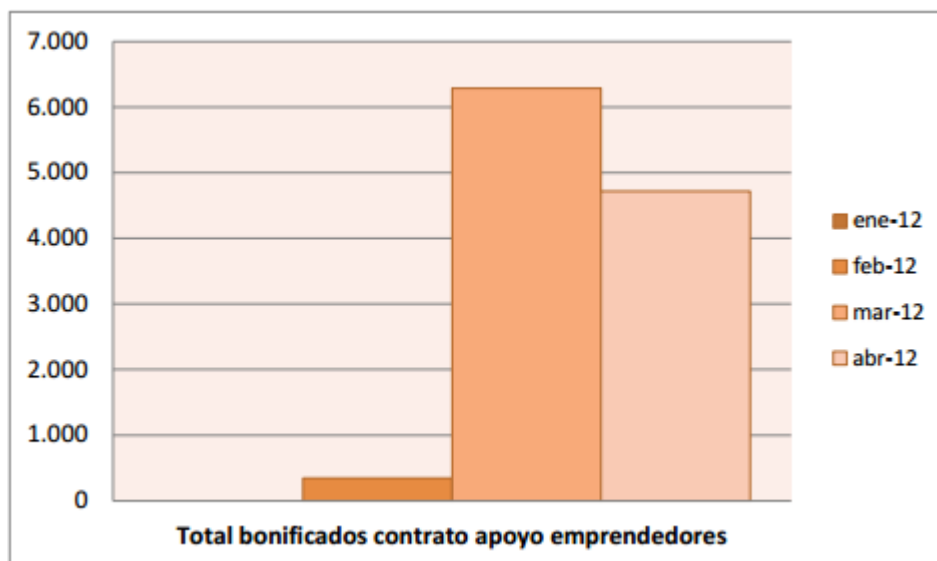
Tabla 4- Contratos indefinidos acogidos a medidas de fomento, por beneficiarios

Contratos indefinidos bonificados	ene-12	feb-12	mar-12	abr-12
JOVENES 16-30 AÑOS EMP.<50 TRAB.	0	287	5.273	3.872
MUJERES 16-30 AÑOS SUBREPR. EMP.<50 TRAB.	0	3	42	32
MAYORES 45 AÑOS EMP.<50 TRAB.	0	53	954	806
MUJERES >45 AÑOS SUBREPR. EMP.<50 TRAB.	0	1	16	9
Total	0	344	6.285	4.719

Fuente: Gabinete Técnico CEC-UGT a partir de SEPE

Las cifras muestran un salto en el primer mes completo de vigencia de la reforma laboral (marzo), pero las cifras descienden en Abril.

Figura 21 - Total bonificados apoyo emprendedores -



Fuente: Gabinete Técnico CEC-UGT a partir de SEPE

Mediante estas cifras podemos adivinar que el sector que más se va a beneficiar en meses posteriores serán el de jóvenes de 16-30 años en empresas de menos de 50 trabajadores, por tanto vemos que el impacto es parcial y enfocado básicamente a un sector, aunque está por ver la eficacia del impacto en dicho sector.

Por otro lado, el mismo estudio nos muestra cifras relacionadas con el tipo de contratación del total de contrataciones realizadas que ayudará a visualizar el impacto sobre la brecha existente entre los contratos temporales e indefinidos:

Tabla 5 - Comparación contratos Primer semestre 2012

	ene-12	feb-12	mar-12	abr-12	Dif. Enero - Abril 2012
Total contratos indefinidos	45.471	45.310	61.370	56.226	10.755
Contratos convertidos en indefinidos	30.428	29.184	36.848	33.897	3.469
Total contratos temporales	962.702	884.736	928.373	913.044	-49.658

Fuente: elaboración propia a partir de datos del SEPE

Se puede observar un incremento de los contratos indefinidos así como un aumento de los contratos temporales. Tales cifras nos dan un indicio de la diferencia entre la contratación temporal y la indefinida. Si cierto es que las medidas de reducción del

coste del despido para un trabajador con contrato indefinido han tenido efecto en la contratación los primeros meses de vida de la reforma laboral, ya se puede discernir un descenso de las contrataciones en el último mes analizado.

3.4 Impacto de la reforma laboral en la productividad

Siguiendo en la línea de valoración del impacto de las medidas de la reforma laboral se analizará dicho impacto sobre la productividad de los trabajadores españoles y por tanto, en la competitividad de las empresas españolas.

Como ya hemos comentado al analizar la coherencia de las medidas de la reforma laboral en el punto segundo del capítulo dos, las medidas destinadas a mejorar la productividad de los trabajadores son escasas e indirectas. Es decir, algunas tendrán un impacto parcial ya que modifican otros aspectos del mercado laboral que afectan a la productividad, lo que significa que no están enfocadas en mejorar la productividad y su efectividad estará limitada.

En materia de flexibilidad interna se han creado medidas ya comentadas que facilitan la movilidad interna de los trabajadores para adaptar las necesidades de la empresa a la coyuntura y, por tanto, lograr ser más competitivas. Así como en materia de flexibilidad externa, reduciendo dualidad laboral.

En primer lugar las ya comentadas medidas de prioridad de convenio empresarial frente a convenios de ámbito superior y la opción de descuelgue del convenio de empresa ante circunstancias adversas de la empresa. Ambas medidas ayudan a mejorar la adaptación de las condiciones empresariales a las circunstancias y aportan herramientas valuosas para el empresario así como flexibilidad antes de recurrir al despido. Estas medidas aumentarán la productividad de la empresa siempre que las utilicen como herramienta de organización, es decir, poder modificar la estructura empresarial con más libertad para generar mejores resultados. La eficacia de tales medidas estará por ver, aunque se puede preveer un aumento de movilidad departamental dentro de las empresas así como movilidad geográfica para empresas más grandes con presencia internacional. Existen muchos debates abiertos sobre qué elementos mejoran la productividad de los trabajadores, entre ellos existe la creencia de que reduciendo los derechos de los trabajadores, incentivará su esfuerzo. Aunque otras explicaciones defienden la incentivación

proactiva de los trabajadores, es decir, mediante bonificaciones salariales ligadas a los resultados empresariales, opción que se defiende en este trabajo.

Uno de los principales resultados de la reforma será la contracción de los salarios a largo plazo, precisamente por medidas que aportan al empresario herramientas de reducción de salarios frente al despido. Cabe citar en este caso trabajos realizados por Adalmir Marquetti (2004) quien, a través de datos del Penn World Trade, prueba la relación estable que va del salario a la productividad y no a la inversa. En el caso de la reforma laboral española, la caída del salario medio real provocaría un descenso de la productividad del trabajo.

En cuanto a medidas que promueven la formación del empleado se han descrito dos en el punto anterior: el permiso retribuido de 20 horas anuales pagas por la empresa y el contrato de formación para jóvenes menores de 30 años (25 con tasa de paro menor al 15%). Ambas medidas mejoran directamente la formación del trabajador con incentivos directos a su formación profesional y en el caso del contrato de formación profesional con un certificado que demuestre tal preparación. El impacto de tales medidas se prevé que sea medio-alto debido a que están enfocadas directamente a formar a los más jóvenes, pero no apoyan esta formación con bonificaciones fiscales que podrían ayudar a incentivar el uso de ambas medidas.

En definitiva, el enfoque de las medidas de la reforma se basa principalmente en reducir costes de despido y costes laborales, entendiendo el salario como un coste más, mientras que hay estudios que demuestran que el salario va directamente ligado con la productividad. Se echa en falta, por tanto, una diferenciación entre costes laborales para lograr proteger más a los trabajadores ante sus derechos laborales, que pueden ayudar a aumentar su productividad.

3.5 Impacto de la reforma laboral en el desempleo

En este punto es donde la reforma laboral ha hecho más inciso, como ya se ha visto durante la lectura de este trabajo, el enfoque que se ha planteado para la realización de la reforma ha estado en la línea de la reducción de costes laborales. Es por tanto, el punto donde se espera un mayor impacto. Los costes laborales comprenden los siguientes costes: Coste salarial directo, cotizaciones obligatorias a la seguridad social, por parte del empleador, las cotizaciones voluntarias a seguros y sistemas de previsión (planes y fondos de pensiones), las prestaciones sociales directas, el resto

de componentes del coste (indemnizaciones de despido, formación profesional, transporte, comedores, selección de personal).

La reducción de la indemnización por despido improcedente se reduce de 45 a 33 días con un máximo de 24 mensualidades. Eso supone una reducción del importe a percibir por el empleado a partir de la fecha de vigencia de la reforma, aunque si el contrato estaba suscrito antes de la reforma la contabilización de los días antes de la fecha en que entró en vigencia la reforma se calculará con la indemnización antigua (aunque seguirán siendo máximo 24 mensualidades). Adicionalmente a esta medida la reforma amplía las causas para un despido objetivo a dificultades económicas (dos trimestres de pérdidas) y/o razones técnicas u organizativas, por tanto, la conjunción de ambas medidas puede provocar una sinergia del efecto ya que abarata el despido en el caso de que sea improcedente y reduce los despidos improcedentes aumentando las causas de procedencia. A corto plazo, se prevé un aumento de los despidos.

Un primer análisis de cifras lo realiza el diario el mundo (27 de abril de 2012) analizando los efectos de la siguiente manera:

*“A falta de conocer la evolución del paro registrado en los Servicios Públicos de Empleo en el mes de abril, el primer mes y medio de la reforma se saldó con **151.038 personas más apuntadas al paro**. Es decir, se mantuvo la línea del último año: este repunte tuvo lugar tras ocho meses consecutivos de aumento del desempleo. En total, 4,75 millones de personas apuntadas al Servicio Público de Empleo Estatal.”*

Además añade un apartado sobre los despidos en el sector público. Las diferentes comunidades autónomas están preparando regulaciones de empleo entre los diferentes servicios públicos. Un ejemplo claro es la Generalitat Valenciana, que a fecha 27 de Abril de 2012 está preparando un expediente de regulación de empleo de 1800 trabajadores que forman la plantilla de Radio Televisión Valenciana (RTVV). La Diputación de Albacete fue una de las primeras en reducir personal al anunciar en Marzo un expediente de regulación de empleo para 42 bomberos del servicio provincial de Extinción de Incendios (SEPEI). La Generalitat de Cataluña también ha anunciado un plan para el sector público que incluye la reducción en 15% de la jornada y sueldo para 8600 interinos y la posibilidad de traslado geográfico y funcional de hasta 45000 trabajadores, 32000 funcionarios y 10000 contratos laborales.

Siguiendo con efectos reales del impacto de la reforma laboral en sectores privados, Iberia quiere negociar un recorte salarial del 20% a través de una bajada de sueldo del 12% y un 'tijeretazo' adicional del 8% mediante la supresión del IPC y las dietas. Este es un efecto patente de la posibilidad que otorga la reforma laboral para modificar las condiciones laborales de los empleados y que se ha comentado en puntos anteriores donde se han analizado medidas como la posibilidad de descuelgue del convenio pactado por parte de la empresa si ésta atraviesa por dificultades económicas contabilizando seis meses consecutivos de caídas de ingresos o ventas.

En cuanto a medidas que fomentan la recolocación y por tanto se incluyen dentro de políticas activas de empleo, se obliga a las empresas a realizar un plan de recolocación si despiden a más de 50 trabajadores, a excepción de aquellas que estén en procedimiento concursal. Esta medida favorece la creación de empleo y obliga a las empresas a realizar una estrategia de recolocación. En 2006, dicha medida ya existía para los despidos de más de 50 trabajadores también, pero entonces, la obligación de recolocación no la realizaba la propia empresa, sino una consultoría externa o empresa de colocación especializada.

Un impacto que se prevé que tenga esta medida llega en el campo de la negociación colectiva. Y es que un plan de recolocación puede ayudar en la negociación de un despido colectivo y flexibilizar la ejecución del mismo.

A partir de ahora, las agencias de Trabajo Temporal tendrán mayor poder de contratación ya que se les da poder para colocar trabajadores inscritos en el INEM, según el propio gobierno la Agencia de Colocación pública, INEM, resulta insuficiente para cubrir la demanda de empleo existente. Además, son muchos los que han analizado la verdadera eficiencia del INEM, llegando a concluir que es una organización ineficiente, algunos alegan las siguientes justificaciones:

- Se consideran 'lentos' debido a que el trabajador que verdaderamente desea buscar trabajo sale a buscarlo él directamente, no se dirige a ninguna agencia que le clasifique y le envíe una oferta si la encuentra, encontrándose el trabajador en espera de recibir respuesta
- Los trabajadores que suelen acudir a las agencias de empleo son aquellos que bien habiendo buscado empleo no lo han encontrado, o bien tienen menores posibilidades de encontrarlo, sobretodo abundan los parados de larga duración

- Aumenta la competencia de agencias de colocación debido a la proliferación de portales de búsqueda de empleo por internet, que demuestran ser más eficientes en la búsqueda de empleo, ya que permiten lanzar más solicitudes en menos tiempo.

Es, por tanto, una medida necesaria pero incompleta, se debería adaptar la reforma a las circunstancias actuales y considerar introducir soluciones tecnológicas tales como internet para facilitar la búsqueda de empleo, con subvención de cursos online, certificaciones, suscripción a boletines de empleo, contacto entre empresas y trabajadores, cualquier idea es buena siempre que favorezca la búsqueda de empleo y las medidas de la reforma no deberían limitar la competencia a dos únicas entidades, sino dar libertad para que compitan empresas y portales para ofrecer el mejor servicio de búsqueda de empleo posible.

CONCLUSIONES

Esta es una de las reformas laborales que ha modificado más las bases de la estructura del mercado laboral y que ha generado gran repercusión mediática. La repercusión en gran parte viene dada por la pérdida de poder de los sindicatos, que se han encargado de manifestar su preocupación por esta reforma e incluso convocando huelga general, que se celebró el 29 de Marzo de 2012. La reforma profunda se puede comprobar con las múltiples modificaciones del Estatuto de los trabajadores y medidas orientadas a cambiar poder e influencias que hasta ahora habían tenido unos organismos y ahora lo recogen otros. En gran medida esa pérdida de poder la sufren los sindicatos, en detrimento de los empresarios, obviando a los trabajadores.

En el primer capítulo se ha comprobado como el mercado laboral español tiene graves problemas estructurales que existen desde hace tiempo, aunque si cierto es que desde 2007, con la crisis, estos problemas han aflorado. Existen mecanismos sociales de retribución que no están respaldados por un 'colchón' económico que lo sustente. A la vez, la tasa de dependencia va en aumento con una previsión de llegar a más del 80% en 30 años, sin un plan sólido de equilibrado para esa balanza que puede hacer temblar los cimientos de la economía española. Los trabajadores españoles se ven representados por unos grupos sindicales que algunos piensan que son poco efectivos y que provocan que el mercado laboral sea altamente rígido, tanto interna como externamente, ralentizando las negociaciones y actualizaciones de convenios necesarios para adaptar las necesidades de empresas y trabajadores a la coyuntura económica y realidad social actuales. Las empresas, limitadas en muchos sentidos ante la poca flexibilidad interna y externa de la que disponen recurren a opciones más sencillas como la contratación temporal o el despido para sustentar la empresa y aún así muchas de ellas entran en proceso concursal después de pagar todas las indemnizaciones. No hay incentivos al contrato indefinido, todo lo contrario, es más barato contratar temporalmente ante la incertidumbre de la economía española, no vaya a ser el caso que se deba despedir y pagar un finiquito más alto. Todo esto sin una alta productividad que afecta a ambos trabajadores y empresas que unos al paro y otras a la quiebra hacen que las arcas del estado estén cada vez más vacías. Y es que la baja productividad española viene dada por las largas jornadas laborales que aportan poco o menos que el resto de países a la generación de valor del país. Baja productividad provocada en

muchos casos por la mano de obra poco cualificada en sectores de mucho peso en la economía estos últimos años, como el de la construcción.

El segundo capítulo ha profundizado en la reforma laboral, llegando a la conclusión de que es una reforma que realiza modificaciones a los cimientos de la estructura laboral del país. Estas modificaciones tienen más impacto sobre algunos aspectos que otros.

Partiendo de los objetivos con los que se ha diseñado dicha reforma, se ha analizado en que medida se han cumplido tales objetivos:

1- Frenar en el corto plazo la sangría de destrucción de empleo

Complicado, debido a la reducción de los costes de despido. Ciertamente es que se han reducido también costes laborales para la contratación, cotizaciones, etc... es decir, que reducen el coste de mantener al empleado. Aun así, muchas eran las empresas que esperaban poder reducir plantilla ya que las circunstancias así lo exigían. Tampoco es que reciban muchos incentivos en realizar modificaciones a las condiciones del trabajador, principalmente por el futuro de la economía española. Por tanto, no se espera un freno de la destrucción de empleo en el corto plazo, sino una continuación hasta que se haya estabilizado la situación del tejido empresarial y poder hacer buen uso de esa flexibilidad adicional de la que ahora disponen, en el medio plazo.

2- Poner las bases para la creación de empleo estable cuanto antes

Reduciendo la dualidad laboral se estabiliza el empleo y para ello existen varias medidas con efectividad limitada tales como una mayor equiparación de contratos temporales e indefinidos, pero sin llegar a ser completa. En general, se aumentará la estabilidad del empleo mediante el impulso del contrato único, aunque solo dirigido a jóvenes y mayores de 45 años y para empresarios de PYMES y emprendedores.

3- Apostar por el empleo de calidad que rompa la dualidad del mercado de trabajo

Efectividad limitada. Tal y como ya se ha comentado solo afecta a sectores específicos y grupo de trabajadores específico. Aunque en general mejorará ya que se ha estrechado la brecha antes existente. Insuficiente porque la brecha existente era muy grande, deberían haberse enfocado las medidas sobre este punto y asegurar modificar la estructura del mercado una vez, dejándola firme y segura.

- 4- Poner en marcha mecanismos efectivos de flexibilidad interna en las empresas para promover el mantenimiento del empleo.

Punto que se ha modificado de manera importante. Se ha aportado mayor flexibilidad a las empresas reduciendo el marco de actuación así como su poder efectivo a los sindicatos, que han demostrado poca efectividad defendiendo el derecho de los trabajadores. No se encuentran medidas que otorguen poder a los trabajadores, así como incentivos para colaborar en la productividad de la empresa (como relación directa salario-resultados) etc... La decisión sigue siendo propia de la empresa mediante bonificaciones y salario variable.

- 5- Modernizar la negociación colectiva para acercarla a las necesidades específicas de empresas y trabajadores

No exactamente modernizar sino equilibrar, ya que es una negociación y debería otorgarse el mismo poder a ambas partes, donde hasta ahora no existía. Se ha acercado más ese poder a las empresas que a los trabajadores.

- 6- Reconocer un nuevo derecho individual de los trabajadores a la formación

No se ha impulsado mucho el derecho a formación. Con la creación de un contrato de formación únicamente se ha diferenciado el rango del trabajador de manera más clara. La mejor forma de aprender es trabajar y que la empresa tenga trabajo.

- 7- Elevar las oportunidades de las personas desempleadas, con particular atención a los jóvenes y los parados de larga duración

Con ningún otro particular que los jóvenes y parados de larga duración ya que son los colectivos más afectados por la crisis.

- 8- Sumar los esfuerzos de todos aquellos que pueden colaborar en la búsqueda de un puesto de trabajo.

Mediante la adjudicación de más poder a las ETTs para recolocar a desempleados se ha ampliado el área de actuación pero no se ha mejorado la eficiencia. Además es insuficiente, porque se podría ampliar aún más el poder de contratación de organismos externos aportando más competitividad al sector de la contratación. El INEM, sigue siendo ineficiente, que tenga menos volumen de trabajo no significa que sea eficiente, sino que tiene menos volumen de trabajo.

9- Apoyar a los autónomos y PYMES, proporcionando mayor flexibilidad y capacidad de adaptación

Se ha aumentado la flexibilidad interna y externa mediante la reducción de los costes laborales, sobretodo aquellos costes dirigidos a indemnizaciones por despido y causas objetivas del despido. Pero también se han aportado más herramientas a empresarios para reorganizar y replanificar su estrategia de mercado sin más opciones que la reducción de plantilla.

10- Reforzar los mecanismos de control y prevención del fraude en el cobro de prestaciones de desempleo

Se ha incidido poquísimos en este punto ya que la única referencia que se encuentra en el texto oficial de la ley es la creación de unas competencias específicas para la ya existente oficina de Inspección de Trabajo y Seguridad social, que se suponía que ya luchaba contra el fraude.

11- Combatir el absentismo laboral injustificado

Una única medida ya comentada, la cual aporta objetividad al despido el hecho de faltar más de un 20% de las jornadas laborales en dos meses consecutivos (con algunos matices) y que ataca directamente al absentismo injustificado, por tanto, ayudará a combatirlo directamente.

En definitiva, es una reforma laboral focalizada en la reducción de costes laborales, materia en la cual su efectividad es alta, ya que reduce sustancialmente los costes del despido, los costes de contratación al ofrecer bonificaciones y otros costes como salarios, horario laboral, etc.. que ahora son modificables por el empresario. Aumenta la flexibilidad interna mediante mecanismos de salto de poder y posibilidad de descuelgue, además se reduce el poder en la negociación de los entes sindicales, facilitando la redacción de los convenios colectivos.

A la reforma le falta sentar las bases de construcción de un modelo productivo basado no solo en costes laborales, sino en producción, transparencia, rapidez y flexibilidad, menos burocracia. El enfoque ha de estar en el aumento de la productividad de trabajadores y empresa. La posibilidad de reducción de sueldo que se introduce con esta reforma laboral es un paso atrás en lograr este objetivo, porque como algunos estudios demuestran, reducir el salario reduce la productividad.

Se reduce la dualidad laboral aunque no como debería, seguirá existiendo una brecha entre ambos tipos de contrato. Se reducen costes de contratación y despido del contrato indefinido y se aumentan ligeramente los costes de contratación temporal, pero no se incentiva la firma de un contrato indefinido para el empresario en general, solamente para ciertos colectivos, lo que limita su efectividad rebajándola a mínimos.

Propuestas de mejora

Reducir aún más los costes laborales mediante una mejora de la productividad total de los factores, mediante políticas de empleo basadas en el capital humano (formación y competencia). Asimismo, cambiar el modelo productivo español centrándolo en sectores que requieran de mano de obra altamente cualificada, inversión adicional en I+D+I y en la rama científico-tecnológica y bonificaciones fiscales. Aportar flexibilidad adicional al sistema de negociación colectiva sentando las bases para un modelo futuro, no solo medidas temporales, convirtiendo éstas en medidas de largo plazo. Fijación de los salarios en función de la productividad, donde prime la consecución de objetivos. Se puede lograr más fácilmente con la flexibilidad adicional de la propuesta anterior. Impulsar planes de ayuda a la natalidad y recolocación para personas en edad de jubilación hacia trabajos menos exigentes. Lograr equilibrar la balanza de la seguridad social mediante medidas que impulsen la natalidad y retrasen la edad de jubilación. Apoyar la contratación juvenil mediante más apoyo financiero en los estudios y bonificaciones a su contratación, pero sobretodo impulsar un plan de carrera financiado para los mejores estudiantes y evitar así la 'fuga de cerebros'

BIBLIOGRAFÍA

A) Normativas

Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de Febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Madrid, BOE 2012

Real Decreto legislativo 1/1995, 24 de Marzo (BOE 29-03-1995) por el que se aprueba la ley de Estatuto de los trabajadores.

Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. Madrid, BOE 2011

<http://www.uoc.edu/uocpapers/6/dt/esp/diaz.pdf>

B) Artículos y libros electrónicos

EUROSTAT. EUROPEAN COMMISSION. Employment and Unemployment (Labour Force Survey). Database. [En línea]. [Consulta: 6 de Julio de 2012]. Disponible en:

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/data/database

Comisión Europea. Employment and social analysis. [En línea] [Consulta el 8 de Junio de 2012]. Disponible en:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=113&langId=en>

Banco de España. Boletín de Febrero de 2012. 2012.

Institut National de la Statistique et des Études Économiques, Francia (Instituto de Estadística y estudios económicos, parecido al INE)

OECD. *Jobs for Youth: United States 2009*. OECD, 2009. [En línea]. [Consulta: 8 de diciembre]. Disponible en:

<http://www.oecd.org/dataoecd/34/30/44161929.pdf>

OECD, Organización para la cooperación y el desarrollo económico. Employment and Unemployment (Survey), database [En línea] [Consulta: 22 de Junio de 2012]. Disponible en línea: <http://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=27359>

PÉREZ ORTIZ, LAURA, Política Laboral Española, Tema 7, determinación salarial. Universidad Autónoma de Madrid, 2011

RIPOLL I ALCON, JOAN. *Mercado laboral en España*. Mercado laboral en España. Universitat Abat Oliba, 2011.

WÖLFL, ANITA Y MORA-SANGUINETTI, JUAN S. Reforming the labour marker in Spain. Economics Department working paper No.845. OECD. Febrero, 2011.

BANCO DE ESPAÑA, *el funcionamiento del mercado de trabajo y el aumento del paro en España*. (Libro electrónico). [En línea]. Consultado el [28 de Mayo de 2012]. 2009. Disponible en: <http://www.bde.es/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/BoletinEconomico/09/Jul/Ficheros/art3.pdf>

C) Obras

THE ECONOMIST. *Guide to Economic Indicators, making sense of economics*. New York. Bloomberg Press. 2007.

AKERLOF, GEORGE A. AND RACHEL E.KRANTON. Identity economics: how our identities shape our work, wages, and well-being, 2010, Princeton university press.

GUIJARRO, JOHN CAJAS, *Análisis de estacionalidad en la tasa de desempleo, periodo 1980-2009*, Observatorio de la Economía, Grupo Eumed.net (Universidad de Málaga), núm. 143, Enero 2011.

BLANCHARD, OLIVIER. Macroeconomía. 4ª Edición. Pearson Educación, S.A., Madrid, 2006.

IZQUIERDO, MARIO, F.JIMENO, JUAN Y THOMAS, CARLOS. La relación entre el grado de centralización de la negociación colectiva y la tasa de desempleo: Nuevos resultados. Boletín económico julio-agosto 2011.

GARCIA, DAVID, GODO, ESTHER Y MANRIQUE, MARTA. Reformas en el sistema de pensiones en algunos países de la UEM. Banco de España. Boletín económico Febrero 2012.

ESTRADA, ÁNGEL, IZQUIERDO, MARIO Y LACUESTA, AITOR. El funcionamiento del mercado de trabajo y el aumento del paro en España

ANEXOS

Lista de artículos de la reforma laboral.

CAPITULO 1 (Medidas para la productividad, empleabilidad y formación)

- Artículo 1: Intermediación laboral
- Artículo 2: Formación profesional.
- Artículo 3: Reducciones de cuotas en contratos de formación

CAPITULO 2 (Medidas reducción dualidad laboral)

- Artículo 4: Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a emprendedores. Contrato único con bonificaciones
- Artículo 5: Contrato a tiempo parcial
- Artículo 6: Trabajo a distancia (cambiar definición)
- Artículo 7: Bonificaciones de cuotas por transformación de contratos en prácticas

CAPITULO 3 (Medidas para aumentar la flexibilidad interna)

- Artículo 8: Clasificación profesional
- Artículo 9: Tiempo de trabajo
- Artículo 10: Movilidad funcional
- Artículo 11: Movilidad geográfica
- Artículo 12: Modificación sustancial de condiciones de trabajo
- Artículo 13: Suspensión del contrato o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas u organizativas
- Artículo 14: Negociación colectiva
- Artículo 15: Medidas de apoyo a la suspensión de contratos y a la reducción de jornadas
- Artículo 16: Reposición del derecho a la prestación por desempleo

CAPITULO 4 (Medidas para reducir dualidad laboral, costes laborales y aumentar flexibilidad externa)

- Artículo 17: Suspensión temporal de la aplicación del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores.

- Artículo 18: Extinción del contrato de trabajo (indemnizaciones y prestaciones)
- Artículo 19: Fondo de garantía salarial

CAPITULO 5 (Disposiciones y aclaraciones)

- Artículo 20: De la jurisdicción y la competencia
- Artículo 21: De los actos procesales
- Artículo 22: De la evitación del proceso
- Artículo 23: De las modalidades procesales
- Artículo 24: De los medios de impugnación
- Artículo 25: De la ejecución de sentencias