

### ¿SE NOTAN YA LOS EFECTOS DE LA REFORMA LABORAL?

César Rodríguez Gutiérrez  
Universidad de Oviedo

*El Gobierno puso en marcha a mediados del año 2010 una reforma laboral con los objetivos de reducir la dualidad del mercado de trabajo (penalizando la contratación temporal y estimulando la indefinida), reforzar la flexibilidad interna de las empresas y elevar las oportunidades de empleo de los parados (especialmente de los jóvenes). Transcurridos unos meses, los efectos positivos de las medidas adoptadas son muy pocos. En primer lugar, la dualidad del mercado de trabajo se mantiene, creciendo incluso el peso de los contratos indefinidos en relación al total, si bien se ha producido un aumento de las conversiones de contratos temporales en indefinidos. En segundo lugar, la reforma laboral ha conseguido elevar la proporción de despidos realizados por razones económicas en relación al total, aunque el denominado despido "expres" (modalidad rápida de despido improcedente) sigue siendo mayoritario. Finalmente, el empleo global no muestran aún signos de recuperación e incluso han crecido las cifras de trabajadores desempleados y la tasa de paro. En definitiva, es posible afirmar que la reforma laboral no parece estar cumpliendo aún sus objetivos prioritarios: elevar el nivel de empleo, reducir la tasa de paro de la economía española y disminuir la temporalidad en el empleo.*

El Gobierno puso en marcha a mediados del año 2010 una reforma laboral que pretendía alcanzar tres grandes objetivos. En primer lugar, reducir la dualidad del mercado de trabajo, penalizando la contratación temporal y estimulando la indefinida. En segundo lugar, reforzar los instrumentos de flexibilidad interna en las empresas, estableciendo, entre otras actuaciones, medidas de reducción temporal de jornada para evitar que la única vía de ajuste sea la extinción de contratos. Finalmente, elevar las oportunidades de empleo de los parados (especialmente jóvenes), reordenando la política de bonificaciones a la contratación indefinida, haciendo más atractivos los contratos formativos y mejorando los mecanismos de intermediación laboral<sup>1</sup>.

Para penalizar el uso injustificado de la contratación temporal se estableció un límite temporal máximo en los contratos por obra o servicio determinado (3 años ampliables hasta 12 meses por convenio) y se procedió a una nueva redacción del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores (ET) con el objeto de evitar el encadenamiento sucesivo de contratos temporales. Además, la ley prevé elevar gradualmente hasta doce días la indemnización por finalización de un contrato temporal, tratando de acercar los costes de despido de estos contratos a los de los indefinidos.

Por otra parte, para estimular la contratación indefinida se adoptaron dos medidas principales. Por un lado, se ampliaron los colectivos susceptibles de firmar un contrato de fomento de la contratación indefinida (que posee una indemnización en caso de despido improcedente más reducida que la correspondiente a los contratos indefinidos ordinarios)<sup>2</sup>, y se redujeron las cantidades a abonar por las empresas en caso de

extinción de los contratos por causas económicas mediante la asunción transitoria por el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) de una parte de las indemnizaciones.

En lo que se refiere a la mejora de la flexibilidad interna de las empresas y con el objetivo de reducir los costes de ajuste del empleo, la ley facilita el despido por razones económicas. Frente a una definición anterior muy escueta de las razones económicas del despido ("para superar una situación económica negativa"), ahora se autoriza esta posibilidad "cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos, que pueden afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo" (artículo 51.1 del ET). No obstante, se mantiene intacto el derecho de los trabajadores a la tutela judicial efectiva en caso de despido. Este intento de potenciar el despido por razones objetivas está motivado por el uso masivo por parte de los empresarios del despido "expres" (Ley 45/2002). Este procedimiento supone que el empresario puede reconocer el carácter improcedente del despido (aunque en origen las razones fuesen económicas) y depositar la indemnización correspondiente en el Juzgado de lo Social en las 48 horas siguientes, sin asumir a partir de ese momento otras cargas que normalmente acompañan a los despidos por razones económicas (salarios de tramitación, recursos legales...). Este tipo de despido "expres" ha sido utilizado masivamente por las empresas en los últimos años, pese a que el coste del despido por causas económicas es, sobre el papel, más redu-

1. Así figura en el Preámbulo del Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio y de la posterior Ley 35/2010, de 17 de septiembre (que modifica algunos de los aspectos recogidos en el anterior Real Decreto-ley).

2. La indemnización es de 33 días de salario por año trabajado (frente a 45 en el caso del contrato indefinido ordinario) con un máximo de 24 mensualidades (frente a 42). A pesar de ampliar los colectivos susceptibles de firmar este contrato, sigue sin poder realizarse con carácter general a personas entre 31 y 45 años.



cido. También son importantes las medidas que favorecen la aplicación de la reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, introduciendo la reducción temporal de jornada (entre el 10% y el 70%) compatible con el cobro del desempleo parcial dentro del artículo 47 del ET. Esta propuesta se inspira en el llamado modelo alemán, que permite a las empresas sustituir despidos masivos por reducciones de jornada en los momentos de crisis.

La ley también hace cambios en el modelo de negociación colectiva (si bien su reforma en profundidad se aplaza para un momento posterior), flexibilizando las cláusulas de inaplicación salarial (artículo 82.3 del ET) para facilitar el descuelgue de las empresas del régimen salarial previsto en los convenios de ámbito superior "cuando la situación y perspectivas económicas de ésta pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma". El descuelgue se alcanzará por acuerdo entre la empresa y los trabajadores, proponiéndose medios extrajudiciales (arbitraje vinculante) como mecanismo de solución de discrepancias.

Por último, se incluye un paquete de medidas destinadas a reordenar las bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social para la contratación indefinida, especialmente en el caso de los jóvenes menores de 30 años, mayores de 45 y mujeres, así como para los contratos de formación. Las bonificaciones se condicionan al aumento de plantillas o del empleo fijo. Por último se amplían los títulos y los plazos temporales para poder firmar un contrato en prácticas y se plantea regular la actividad de las agencias de colocación con ánimo de lucro.

¿Qué valoración se puede hacer hasta el momento de la reforma? Bien es cierto que han transcurrido pocos meses desde su aplicación y que la evolución del ciclo económico no permite ser excesivamente optimista sobre los resultados. No obstante, si la reforma fuera efectiva deberían notarse ya algunas mejoras relativas en aquellos aspectos en los que se ha focalizado el cambio de regulación. Dado que la reforma se ha centrado en los objetivos de reducir la temporalidad, facilitar el despido por causas económicas y estimular el empleo, una valoración de sus efectos a corto plazo pasa por observar qué cambios se han producido en esos tres ámbitos.

a) *Temporalidad*

Las Figuras 1a y 1b muestran los datos proporcionados por el Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE) sobre la evolución reciente de los porcentajes que representan los diferentes tipos de

contrato laboral con respecto al total de contratos iniciales firmados. Obsérvese que si uno de los objetivos de la reforma laboral era aumentar el peso de los contratos indefinidos en relación al total, este objetivo no se ha logrado. En concreto, el peso de los contratos indefinidos (tanto del ordinario como del de fomento de la contratación indefinida) era inferior en febrero de 2011 al de febrero de 2010 (antes de la reforma). Así, en febrero de 2011 el porcentaje de contratos indefinidos ordinarios ascendía al 4,61% del total de contratos iniciales y los contratos indefinidos de fomento de la contratación indefinida suponían tan sólo el 0,96% del total (frente al 4,82% y 1,5%, respectivamente, en febrero de 2010). Por su parte, el peso de la contratación temporal se mantiene prácticamente constante, si bien se percibe un efecto sustitución entre el contrato por obra o servicio y el eventual, de modo que cuando el peso de uno de ellos crece, el del otro disminuye (Figura 1b). Finalmente, donde sí parece que la reforma ha tenido un efecto positivo claro

Figura 1a

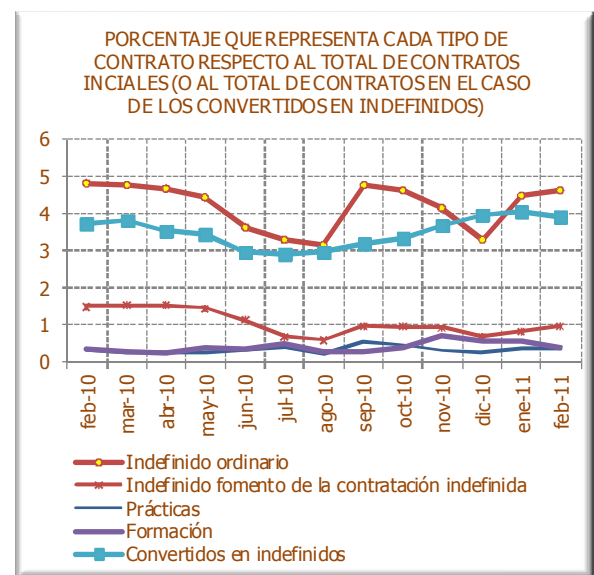
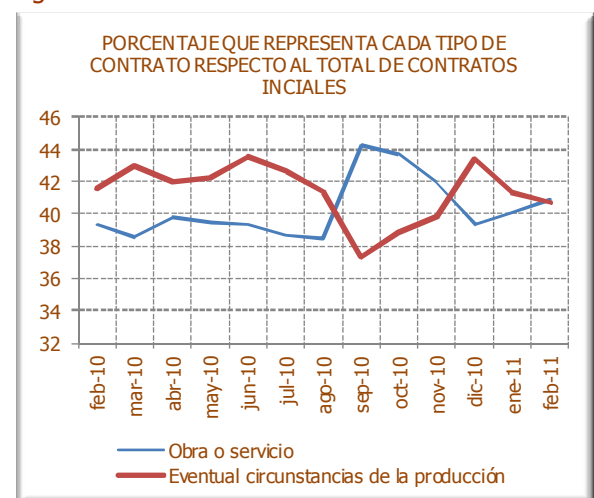


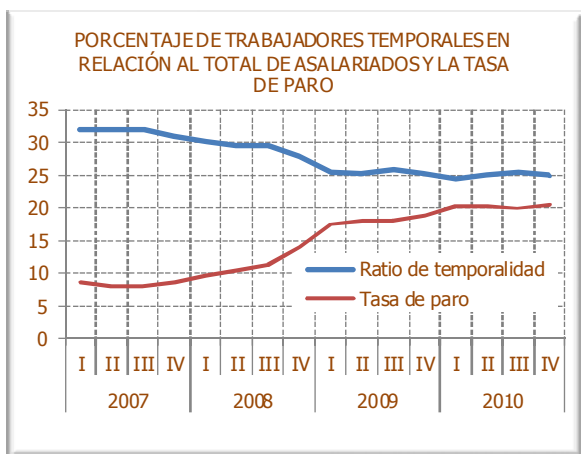
Figura 1b



es en el aumento de las conversiones de contratos temporales en indefinidos, que han crecido progresivamente desde septiembre de 2010.

En todo caso, los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) muestran que la proporción de trabajadores temporales en relación al total se ha mantenido prácticamente estable a lo largo de la segunda mitad de 2010 (Figura 2). Tras producirse una caída de 5 puntos en la proporción de trabajadores temporales entre el tercer trimestre de 2008 y el primero de 2009, periodo en el que el ajuste del empleo se realizó mediante la no renovación en masa de los trabajadores con contrato temporal, esta proporción se situó en torno al 25% en esa última fecha, sin que la posterior reforma laboral haya supuesto un nuevo estímulo a la reducción de la proporción de temporales.

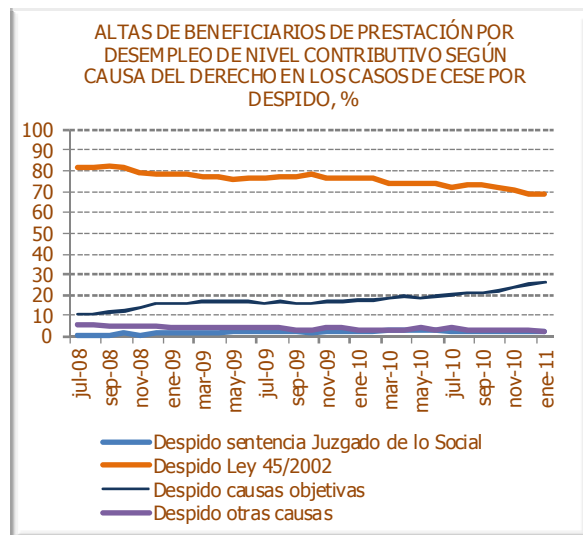
Figura 2



b) Causas del despido

¿Ha conseguido la reforma laboral elevar la proporción de despidos realizados por razones económicas, frente al denominado despido "expres"? La información proporcionada por el Boletín de Estadísticas laborales (BEL) del Ministerio de Trabajo en Inmigración (MTIN) parece indicar que sí (Figura 3). Aunque la proporción de despidos por razones económicas mostraba ya una tendencia creciente desde el inicio de la crisis, en especial en su fase más violenta (desde octubre de 2008 a enero de 2009), es a partir de julio de 2010 cuando las empresas impulsan de forma más decidida esta vía de ajuste. De este modo, mientras que antes de la crisis los despidos por razones económicas representaban el 10,9% del total (frente al 81,5% en el caso del despido "expres"), en la actualidad esa cifra se ha elevado al 26,5% (reduciéndose los despidos "expres" al 68,4%).

Figura 3



c) Evolución del empleo y del desempleo

Sin embargo, donde no se perciben aún los efectos de la reforma laboral es en las cifras de empleo y desempleo. La Figura 4 recoge la evolución del número de ocupados de la EPA para el periodo 2007-2010. Se observa que los dos últimos trimestres de 2010 no muestran ninguna recuperación del empleo global, si bien crece muy ligeramente el número de mujeres ocupadas. Si se contemplan los datos mensuales del número de trabajadores afiliados a la Seguridad Social, total y en el sector de la construcción, tomando base 100 en enero de 2010 (Figura 5), se comprueba que salvo un pequeño aumento estacional del empleo en el mes de julio, el segundo semestre muestra una clara tendencia negativa en el número total de afiliados, tendencia que es aún mucho más acusada en el sector de la construcción, si bien en el mes de febrero parece detenerse la destrucción de empleo global.

Figura 4

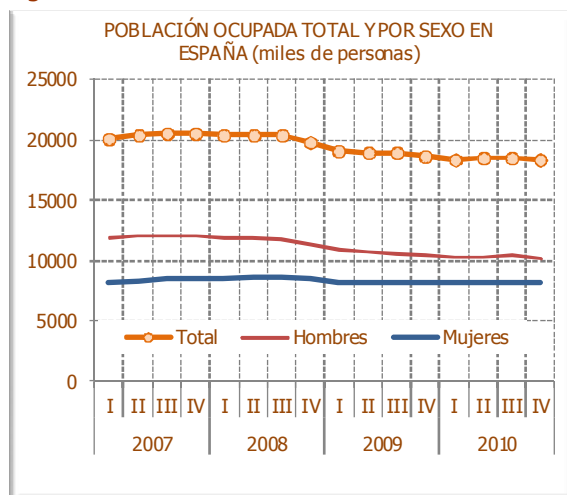
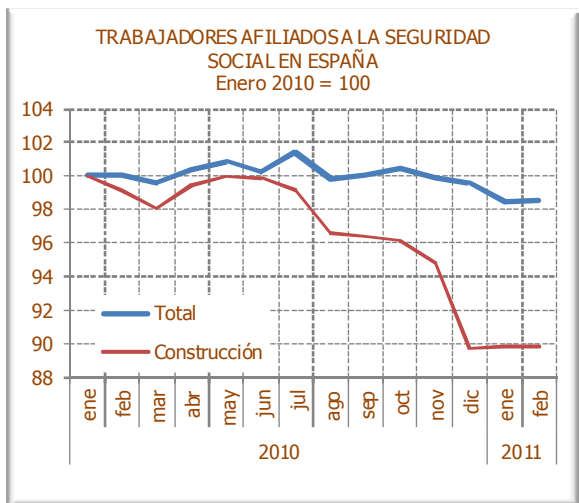


Figura 5



En cuanto a la evolución del desempleo, los datos de la EPA correspondientes al cuarto trimestre de 2010 muestran un aumento en el número total de desempleados (Figura 6), que puede tener, en parte, un origen estacional (de hecho, este aumento en el último trimestre se observa todos los años desde 2007). También se ha producido una elevación de la tasa de paro en dicho trimestre, hasta alcanzar el 20,3% de la población activa (Figura 7). Finalmente, las cifras mensuales de paro registrado elaboradas por el SPEE no han dejado de crecer de manera constante entre agosto de 2010 y febrero de 2011, tras la aplicación de la reforma laboral (Figura 8), si bien el gráfico muestra una leve reducción de carácter estacional del paro registrado entre los meses de mayo y julio.

En definitiva, y como conclusión, es posible afirmar que la reforma laboral no parece estar cumpliendo aún sus objetivos prioritarios: elevar el nivel de empleo, reducir la tasa de paro de la economía española y disminuir la temporalidad en el empleo. Por el contrario, sí parece que ha servido para facilitar la aplicación del despido por razones económicas, una vía de ajuste más barata para las empresas que la del despido "expres". No obstante, esta última sigue siendo la vía preferida por los empresarios para efectuar los despidos, dada su inmediatez y ausencia de judicialización. Como reflexión final, cabe recordar que la demanda de trabajo es una demanda derivada de la demanda de productos. Por ello, la aplicación de cualquier reforma laboral por sí sola es insuficiente para generar empleo si no va acompañada de un estímulo en la demanda de bienes. Este hecho sólo se producirá cuando la economía española entre en el ciclo expansivo que parecen haber iniciado ya otros países europeos y cuando se resuelvan otros problemas muy importantes de nuestra economía, como son la reforma del siste-

ma financiero, la racionalización del gasto público de las diferentes administraciones y la absorción de la deuda del sector inmobiliario.

Figura 6

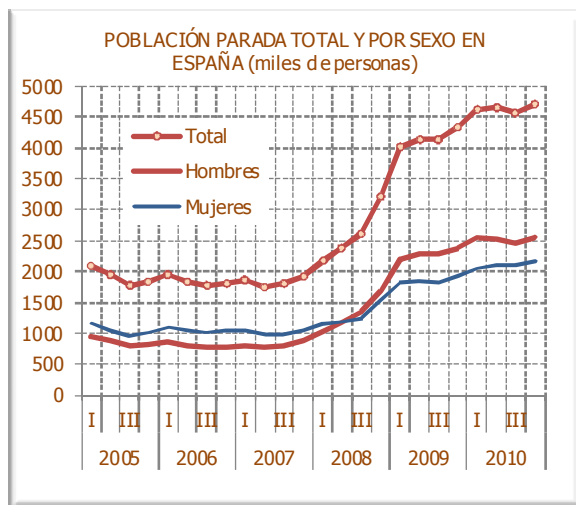


Figura 7

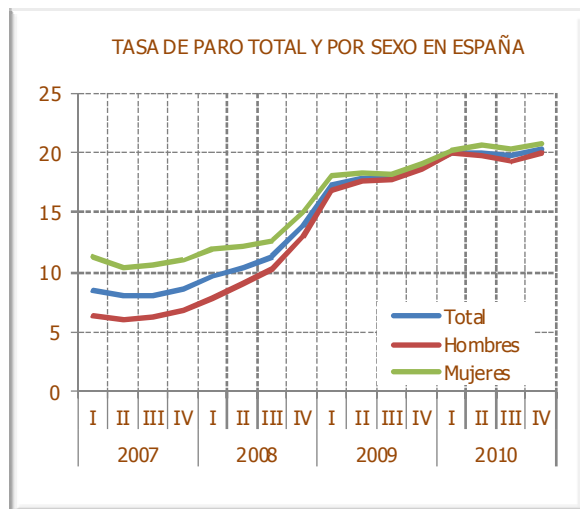


Figura 8

