

INFORME DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA REFORMA LABORAL



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

Resumen ejecutivo

Introducción

I. Condicionantes del análisis y fuentes de información

II. Seguimiento del impacto de la Reforma Laboral

II.1. Empleo y competitividad

II.1.1. Evolución más favorable del empleo

II.1.1. Evolución más favorable del empleo

II.1.1.1. Empleo asalariado privado

II.1.1.2. Empleo Autónomo

II.1.1.3 Empleo público

II.1.2. Mejoras en la competitividad

II.2. Flexiseguridad como motor de cambio

II.2.1 Visión general

II.2.2. Moderación salarial

II.2.3. Las medidas de regulación temporal de empleo, como alternativa al despido.

II.2.4 Inaplicaciones de convenios

II.2.5 Otras medidas de flexibilidad interna

II.2.6. Nueva estructura y dinamización de la negociación colectiva

II.3. Otros incentivos y medidas para favorecer la contratación indefinida.

II.3.1. Evolución de la contratación.

II.3.2. Flexibilidad externa.

II.4. El contrato para la formación y el aprendizaje y las medidas en el ámbito de las políticas activas.

III.5. Absentismo laboral injustificado

III. Otras medidas de apoyo al empleo regular y lucha contra el fraude.

IV. La implicación de los agentes sociales como clave del cambio de modelo de relaciones laborales.

IV.1 Transformación de la negociación colectiva

IV.2 Preferencia por la flexibilidad interna negociada.

IV.3 Solución autónoma de conflictos.

INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE LA REFORMA LABORAL. RESUMEN EJECUTIVO

Introducción

La reforma laboral introduce medidas de flexibilidad para que el empresario y los trabajadores puedan adoptar soluciones alternativas ante situaciones de crisis y que el despido sea siempre la última opción.

Construye un nuevo modelo de relaciones laborales que frena la destrucción de empleo, sienta las bases para la creación de empleo estable y de calidad y favorece la competitividad.

España volvía a entrar en recesión a finales de 2011 por segunda vez desde el inicio de la crisis económica, lo que evidenciaba la dificultad de generar una recuperación sólida y vigorosa.

El mercado de trabajo, por su parte, todavía presentaba importantes debilidades estructurales derivadas de su inadecuado diseño institucional: excesiva rigidez en la regulación de las condiciones internas de trabajo, segmentación muy acusada entre las condiciones laborales de los trabajadores indefinidos y los temporales, una negociación colectiva inadecuada y con falta de capacidad de reacción, y un inadecuado nivel de formación de los trabajadores.

Como resultado, las reglas que regulaban el mercado de trabajo, en lugar de ser parte de la solución, era un elemento esencial de las dificultades de crecimiento de la economía española, ya que el mercado reaccionaba con excesiva volatilidad a los cambios de ciclo.

Ante la gravedad de nuestros problemas, especialmente evidentes en la magnitud del desempleo, y en una coyuntura económica de nuevo recesiva, era imprescindible y urgente acometer una reforma de calado en las reglas de funcionamiento del mercado de trabajo.

La Reforma Laboral aprobada en febrero de 2012 cumple ese cometido con una modificación amplia, profunda, equilibrada y dinamizadora que supone un cambio de enfoque en las políticas de empleo y que pretende **construir un nuevo modelo de relaciones laborales que frenara la destrucción de empleo, sentara las bases para la creación de empleo estable y de calidad y favoreciera la competitividad.**

Entre sus objetivos específicos destacan los siguientes:

1. Favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa real a la destrucción de empleo.
2. Modernizar la negociación colectiva para acercarla a las necesidades específicas de empresas y trabajadores y fomentar del diálogo permanente en el seno de la empresa.
3. Mejorar la empleabilidad de los trabajadores a través de la formación y la eficacia de la intermediación laboral.
4. Fomentar la creación de empleo estable y de calidad y reducir la dualidad laboral.
5. Combatir el absentismo laboral injustificado.
6. Reforzar los mecanismos de control y prevención del fraude, de protección de los derechos de los trabajadores y de lucha contra la competencia desleal a las empresas.

La reforma laboral pretende facilitar la adaptación de empresas y trabajadores a la situación económica. La regulación anterior no garantizaba la estabilidad laboral, especialmente en épocas de crisis, y condenaba a un

La reforma moderniza la negociación colectiva para acercar el ámbito de negociación a la realidad de la empresa.

Introduce medidas de flexibilidad para que empresa y trabajadores puedan adoptar soluciones conjuntas ante situaciones de crisis y que el despido sea siempre el último mecanismo de ajuste.

amplio porcentaje de la población a una precariedad estable que afectaba intensamente al bienestar de los trabajadores y mermaba la competitividad del sistema productivo español. El recurso a mecanismos de flexibilidad interna era difícil y los ajustes se tendían a realizar vía despidos.

El nuevo marco de relaciones laborales, en cambio, introduce medidas de flexibilidad para que empresas y trabajadores puedan adoptar soluciones conjuntas ante situaciones de crisis y que el despido sea siempre el último mecanismo de ajuste. Una reforma que suministra a trabajadores y empresarios nuevas herramientas que pretenden mejorar su capacidad de adaptación continua a las nuevas circunstancias. Para ello, apuesta firmemente por mejorar la empleabilidad de los trabajadores a través de la formación, para que estén preparados ante cualquier cambio y tengan más oportunidades de acceder a un empleo estable.

La reforma también articula mecanismos que favorecen la contratación estable y contribuyen a reducir la precariedad laboral a la que se ven sometidos un buen número de trabajadores, lo que también redundará en mejoras en la competitividad de las empresas, que son las primeras interesadas en contar con trabajadores bien preparados y motivados y en retener el talento.

La estrategia de la reforma se basa, por tanto, en facilitar la entrada en el mercado de trabajo a través de contratos indefinidos y garantizar la estabilidad del empleo, ampliando la posibilidad de recurrir a los mecanismos de flexibilidad interna que faciliten la adaptación de las estructuras productivas a las cambiantes circunstancias, lo que incluye una mayor libertad para que el diálogo social se acerque al seno de la empresa, para hacer la negociación más dinámica.

El transcurso de los meses desde la aprobación de la reforma está permitiendo que los protagonistas de las relaciones laborales, sindicatos y patronales, trabajadores y empresarios, y operadores jurídicos y económicos en general, asimilen las nuevas reglas del juego y adapten su comportamiento. La adaptación a estas nuevas reglas será gradual.

Este informe de evaluación presenta información sobre los primeros efectos que pueden identificarse, ya que la totalidad de los cambios impulsados por la reforma se irán percibiendo transcurrido un tiempo prudencial necesario para que los agentes se adapten a ellos.

Es por tanto, una valoración preliminar, si bien completa, por cuanto recoge toda aquella información disponible en la actualidad y puede afirmarse que trascurrido un año desde la aprobación definitiva como Ley de la reforma laboral ya ha comenzado a desplegar efectos positivos.

Pese a la acumulación de siete trimestres en recesión, la aceleración de la caída del crédito, y la reducción de casi 400.000 empleos en el sector público, la reforma ha conseguido contener el incremento de paro, frenar la reducción de empleo y mejorar la flexibilidad del mercado laboral, permitiendo a las empresas adaptarse al contexto económico más fácilmente y haciendo nuestra economía más competitiva.

Situación de partida. Las debilidades estructurales del mercado de trabajo

La crisis puso de relieve las debilidades del sistema institucional del mercado de trabajo español y agravó el serio problema de la elevada tasa de desempleo.

La crisis puso de relieve las debilidades del sistema institucional del mercado de trabajo español y agravó el serio problema de la elevada tasa de desempleo, lo que motivaba la necesidad de adoptar un nuevo marco de relaciones laborales.

Parte importante de los obstáculos al crecimiento de la economía española venían del comportamiento poco eficiente del mercado de trabajo, que revelaba profundos problemas estructurales: excesiva rigidez en la regulación del mercado de trabajo, negociación colectiva inadecuada, segmentación muy acusada en las condiciones de trabajo, necesidad de incrementar la empleabilidad de los trabajadores y excesiva volatilidad del mercado de trabajo.

- **Excesiva rigidez en la regulación del mercado de trabajo.**

España presentaba uno de los niveles más altos del indicador de rigidez de la normativa laboral (Employment Protection Legislation, EPL de la OCDE).

El elevado grado de rigidez del mercado de trabajo estaba relacionado, entre otras circunstancias, con la dificultad para la adopción de medidas de flexibilidad interna alternativas al despido: rígido sistema de categorías profesionales, limitaciones a la modificación de la jornada de trabajo, límites a la movilidad funcional o geográfica o de otras condiciones de trabajo, etc.

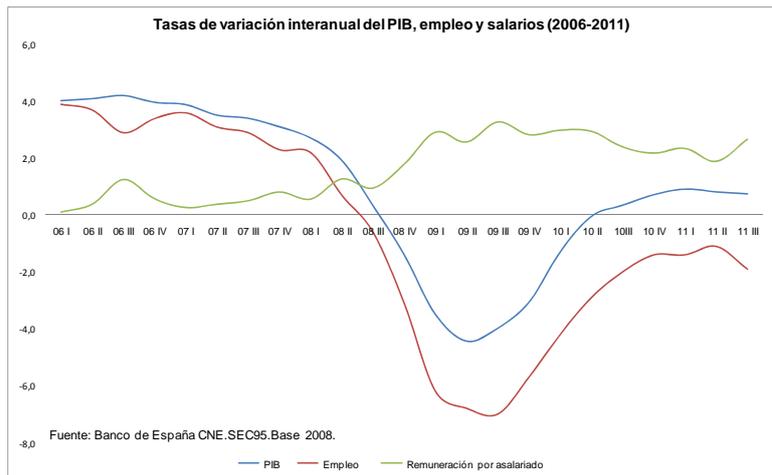
- **Negociación colectiva inadecuada.**

El sistema de negociación colectiva había restringido las posibilidades del empresario para reorganizar sus recursos productivos manteniendo el empleo.

La ultratractividad indefinida no pactada de los convenios, por ejemplo, condicionaba las posiciones de las partes en la negociación colectiva con el resultado de un gran número de convenios bloqueados, que no permitían adaptar las condiciones laborales a las necesidades de la economía ni de la empresa.

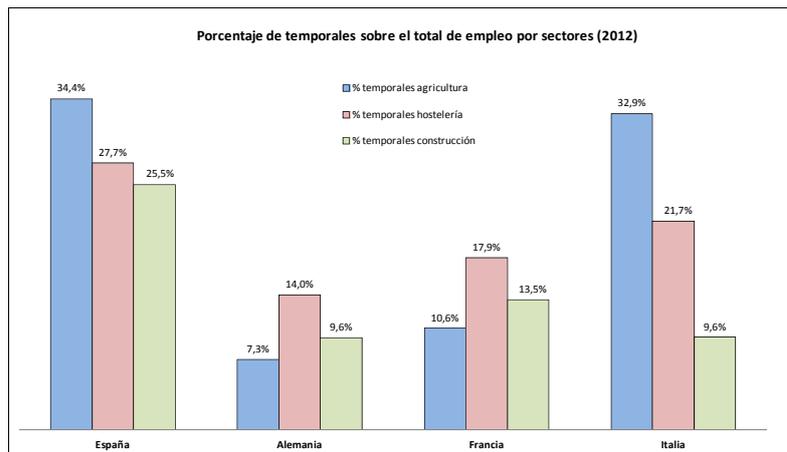
La incapacidad del sistema de negociación colectiva para atender a las necesidades de trabajadores y empresarios quedaba patente por la inercia de las remuneraciones salariales durante la crisis, a pesar del fuerte aumento del desempleo.

La evolución del mercado laboral durante la crisis pone de relieve que el ajuste al cambio de demanda se ha producido principalmente vía despidos.



- **Segmentación muy acusada en las condiciones de trabajo.**

La elevada temporalidad permitía calificar el mercado laboral español como dual. Una buena parte de los trabajadores tenía acceso a empleos indefinidos muy protegidos y estables. La contrapartida, sin embargo, era la existencia de un amplio grupo de trabajadores, más de una cuarta parte del total, con contratos temporales, que se veían sometidos a una excesiva rotación.



Esta situación afectaba de forma especial a los jóvenes, a los trabajadores extranjeros y a las mujeres. La contratación temporal es también más frecuente en aquellos empleos que requieren un menor grado de formación.

- **Necesidad de incrementar la empleabilidad de los trabajadores.**

El abandono escolar temprano ha dado lugar a un alto porcentaje de la fuerza laboral con un bajo nivel de cualificación. Y ha sido en este colectivo donde la destrucción de empleo durante la crisis ha sido especialmente intensa y ha afectado negativamente a su empleabilidad a largo plazo.

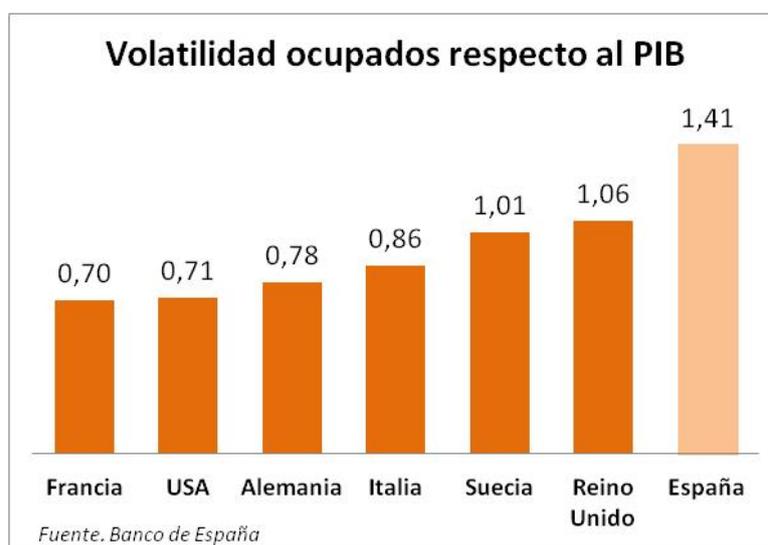
Además, se hacía necesario adecuar la formación recibida por los trabajadores a las necesidades de la economía e impulsar la formación continua.

En España, la destrucción de empleo era el mecanismo más utilizado para ajustarse a las condiciones de la demanda.

- **Excesiva volatilidad del mercado de trabajo a los cambios de ciclo.**

El mercado de trabajo ha sido un elemento esencial de las dificultades de crecimiento de la economía española: limitaba la productividad, frenaba el cambio estructural, reaccionaba con excesiva volatilidad a los cambios de ciclo, creando grandes bolsas de paro y presentaba una inercia salarial que erosionaba la competitividad. De esta forma, el mercado de trabajo imponía dificultades añadidas al crecimiento de la economía.

En particular, la evolución del mercado laboral durante la crisis pone de relieve que el ajuste al cambio de demanda se ha producido principalmente vía despidos. La excesiva volatilidad del empleo ante oscilaciones cíclicas muestra que el marco de relaciones laborales previo a la reforma fomentaba un ajuste inadecuado tanto desde un punto de vista económico como social.



En España, la destrucción de empleo era el mecanismo más utilizado para ajustarse a las condiciones de la demanda. Además, dadas las diferencias entre el coste de despido de trabajadores fijos y temporales, éstos últimos eran utilizados sistemáticamente como mecanismo de flexibilidad de la empresa ante las oscilaciones cíclicas.

Los objetivos de la reforma laboral: una nueva cultura del empleo

Una vez realizado un diagnóstico de la situación de partida, el principal objetivo del nuevo marco de relaciones laborales fue favorecer una dinámica del mercado de trabajo más eficiente y favorable al empleo. Es decir, la reforma pretendía reducir el deterioro de la situación laboral en los momentos de crisis y mejorar la creación de empleo en las fases de crecimiento. En ambos casos, se pretendía avanzar hacia un funcionamiento que promueva la creación y el mantenimiento de empleo estable y de calidad.

Objetivos de la Reforma Laboral:

Construir un nuevo modelo de relaciones laborales que frene la destrucción de empleo, sienta las bases para la creación de empleo estable y de calidad y favorezca la competitividad.

- [1] Favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa real a la destrucción de empleo.
- [2] Modernizar la negociación colectiva para acercarla a las necesidades específicas de empresas y trabajadores y fomentar del diálogo permanente en el seno de la empresa.
- [3] Mejorar la empleabilidad de los trabajadores a través de la formación y la eficacia de la intermediación laboral.
- [4] Fomentar la creación de empleo estable y de calidad y reducir la dualidad laboral.
- [5] Combatir el absentismo laboral injustificado.
- [6] Reforzar los mecanismos de control y prevención del fraude, de protección de los derechos de los trabajadores y de lucha contra la competencia desleal a las empresas.

La reforma impulsa un cambio profundo en la cultura del empleo y avanza hacia la flexiguridad.

Para alcanzar estos objetivos, la reforma impulsa un cambio profundo en la cultura del empleo. Se trata de avanzar hacia la flexiguridad, consiguiendo un nuevo equilibrio entre la protección de los trabajadores y un funcionamiento flexible del mercado de trabajo que ofrezca más y mejores oportunidades de empleo.

Esta nueva cultura del empleo se basa en confiar en la protección no de cada puesto de trabajo, sino de la capacidad de los trabajadores de mantenerse empleados incluso cuando se produzcan cambios estructurales o crisis globales, a la vez que se permite a la economía adaptarse y orientarse hacia las nuevas fuentes de crecimiento.

La reforma pretende crear un marco favorable a la actividad empresarial y al emprendimiento, a la contratación con confianza y seguridad jurídica, que prime la contratación estable y en condiciones de calidad.

Igualmente fomenta el trabajo a tiempo parcial y de nuevas formas de trabajo, como el teletrabajo, que favorecen la conciliación y la compatibilización de formación y empleo, especialmente entre los jóvenes.

Otro de sus principales elementos fue diseñar unas políticas de activación que acompañen a los desempleados en su búsqueda activa y comprometida de empleo con todos los recursos disponibles, tanto públicos como privados

Se plantea un cambio de cultura y un nuevo modelo de relaciones laborales que impulsa la flexibilidad y sobre todo la capacidad de adaptación al cambio.

y con una actuación decidida de lucha contra el fraude en aras de la equidad y la eficiencia en el uso de los recursos públicos.

Se plantea de esta forma un cambio de cultura y un nuevo modelo de relaciones laborales que impulsa la flexibilidad y sobre todo la capacidad de adaptación al cambio. Un mercado de trabajo más resistente a las cambiantes circunstancias internas y externas a la economía española, que ofrezca protección efectiva a las personas y a su capacidad de mantenerse empleados.

Con ello se contribuirá a aumentar la competitividad y a generar crecimiento, que es la llave del bienestar futuro. Este avance se plantea sobre bases equilibradas, que garantizan una protección efectiva a los trabajadores y un terreno de juego nivelado para la negociación entre los interlocutores sociales

La respuesta a la dualidad del mercado de trabajo

La falta de flexibilidad interna, la rigidez de la negociación colectiva y la diferencia entre los costes de extinción de los contratos de trabajadores temporales e indefinidos han favorecido una estructura del mercado laboral en la que los empresarios tienden a contar con un elevado número de trabajadores temporales para hacer frente a las oscilaciones de la actividad económica, con un elevado coste social y en términos de competitividad.

Además, al igual que la estructura económica condiciona en parte la presencia de elevadas tasas de temporalidad, la estructura institucional había favorecido también el desarrollo de actividades que tienden a utilizar la temporalidad de forma más acusada. La causalidad es, por tanto, bidireccional. Por todo ello, la lucha contra la dualidad constituye un objetivo fundamental de la reforma laboral y de las políticas de empleo.

En orden a afrontar esta dualidad del mercado de trabajo, la reforma no actúa como en el pasado únicamente en una dirección, interviniendo sólo sobre la contratación, sino que arbitra también un amplio conjunto de medidas, que apuntan al origen del problema: la rigidez de las condiciones laborales y las divergencias en los costes de extinción de contratos dependiendo de si son o no indefinidos.

La reforma laboral incorpora una nueva modalidad contractual que favorece la contratación estable, el contrato de apoyo a emprendedores, y recupera la prohibición de encadenar contratos temporales más allá de los dos años.

Además, impulsa la flexibilidad interna, racionaliza y clarifica el régimen de uso del despido objetivo y favorece una negociación colectiva más dinámica y cercana a las necesidades de cada centro de trabajo.

Es decir, la lucha contra la dualidad se aborda de forma sistemática, ya que actuar únicamente sobre uno de los elementos que la explican no solucionaría el problema. Una mayor flexibilidad interna, una flexibilidad externa más racional, convenios colectivos más adecuados para las necesidades de trabajadores y empresarios y la lucha contra el fraude son las vías con las que la reforma ataca la dualidad.

Una mayor flexibilidad interna, una flexibilidad externa más racional, convenios colectivos más adecuados para las necesidades de trabajadores y empresarios y la lucha contra el fraude son las vías con las que la reforma ataca la dualidad.

Escenario de aplicación de la reforma laboral

El contexto económico en la aplicación de la reforma

La reforma laboral ha comenzado a desplegar sus efectos en un contexto muy negativo de la actividad económica, en la que se ha prolongado la segunda fase recesiva de la economía, toda vez que el PIB ha caído en todos los trimestres de aplicación de la reforma, con especial intensidad en el final de 2012 y en el principio de 2013. Para muchas empresas al límite de su capacidad de supervivencia la caída de la actividad ha sido especialmente dañina.

Además, se han puesto de manifiesto las debilidades del diseño institucional del euro, generando episodios de fuerte inestabilidad en los mercados financieros europeos y se han intensificado los procesos de consolidación fiscal, desendeudamiento de las empresas y familias y reestructuración del sistema bancario, lo que ha repercutido negativamente en las condiciones financieras de las empresas y las familias.

Asimismo, se ha corregido con claridad la evolución del empleo público, que hasta antes de la reforma, cuarto trimestre de 2011, tendía a compensar la caída del empleo privado, toda vez que se crearon cerca de 400.000 empleos públicos durante la primera parte de la crisis.

Por tanto, los resultados recogidos en el presente informe deben leerse atendiendo a las siguientes restricciones y condicionantes:

- La situación de recesión y la coyuntura económica ha condicionado intensamente la evolución del mercado de trabajo.
- La intensificación de la contracción del crédito al sector privado. Cuando se aprobó la reforma laboral, el crédito de las entidades financieras al sector productivo caía a un ritmo del -3% anual, un año después lo hacía a un ritmo superior al -18%.
- El proceso de consolidación fiscal que ha tenido una incidencia muy importante en la evolución negativa del empleo público, que se ha reducido en casi 400.000 asalariados.
- El desarrollo normativo de la reforma, aunque aprobado con celeridad, lleva vigente menos de un año.
- La adaptación de los agentes a las nuevas reglas es gradual.

La reforma laboral en el marco de otras actuaciones

Con carácter previo al estudio del impacto de la reforma, debe advertirse, también, que no siempre es posible determinar los efectos atribuibles a las medidas que desarrolla respecto de otros factores que han incidido de forma simultánea en el mercado de trabajo, como por ejemplo el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012-2014 o el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales de febrero de 2012.

De hecho, la reforma laboral ha desplegado sus primeros efectos al tiempo que el Ministerio de Empleo y Seguridad Social ha continuado con su

La reforma laboral ha comenzado a desplegar sus efectos en un contexto muy negativo de la actividad económica.

Ha desplegado sus primeros efectos al tiempo que el Ministerio de Empleo y Seguridad Social ha continuado con su agenda para favorecer el empleo, proteger los derechos de los trabajadores y evitar la competencia desleal a las empresas y los autónomos.

agenda de trabajo para favorecer el empleo, proteger los derechos de los trabajadores y evitar la competencia desleal a las empresas y los autónomos.

De esta forma se han puesto en marcha proyectos como la lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social, para evitar la competencia desleal, la merma de derechos para los trabajadores y el cobro indebido de prestaciones; la reforma y modernización de las políticas activas y de los servicios públicos de empleo, para mejorar la empleabilidad de los trabajadores y facilitar su inserción en el mercado laboral; y la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven, que está sirviendo de cauce de participación para que las administraciones públicas y la iniciativa privada podamos abordar juntos la situación del desempleo juvenil en nuestro país.

Objetivo Estratégico y Principales Resultados

Construir un nuevo modelo de relaciones laborales que frene la destrucción de empleo, sienta las bases para la creación de empleo estable y de calidad y favorezca la competitividad.

La reforma laboral facilita la adopción de medidas alternativas al despido e impulsa una negociación colectiva más dinámica y adecuada a las circunstancias del entorno.

La reforma laboral facilita la adopción de medidas alternativas al despido e impulsa una negociación colectiva más dinámica y adecuada a las circunstancias del entorno. El objetivo es la conservación del empleo en momentos bajos del ciclo y favorecer la creación de empleo estable y de calidad cuando se produzcan las necesarias condiciones de crecimiento económico. El uso del mecanismo de flexibilidad externa, por tanto, debe ser el último recurso de ajuste al que recurran las empresas antes situaciones de crisis.

La reforma favorece la adopción de decisiones de contratación estable en la medida en que:

- Permite realizar una gestión de recursos humanos más eficaz ante perturbaciones generales o que afecten a la empresa, al facilitar el recurso a la flexibilidad interna para conservar su capital humano.
- Favorece que los convenios colectivos y los acuerdos de empresa otorguen un margen de flexibilidad suficiente para adaptar las condiciones laborales a las circunstancias del entorno.
- Y mejora la eficiencia del mercado de trabajo, reduciendo el umbral de creación de empleo.

Principales Resultados:

El informe recoge la información y los primeros efectos de la reforma laboral que, sin lugar a dudas, se verán ponderados en un contexto más favorable de la actividad económica. Entre sus principales resultados cabe destacar los siguientes:

1. El incremento del desempleo se ha moderado desde la reforma laboral.

La tasa de crecimiento interanual del número de desempleados, que alcanzó casi el 18% en el primer periodo tras la reforma laboral (IIT2012), se ha moderado, y ya se sitúa en el 5% (IIT2013). El dato relativo al IIT2013 es especialmente positivo en este sentido, al recoger una caída en el periodo de 225.200 personas, la mayor en un segundo trimestre desde 1999. La tasa de paro se redujo en 0,9 puntos en ese trimestre.

En términos de paro registrado dicha tasa se ha reducido del 12,5% a rozar el 3% en junio de 2013. Los datos acumulados en el primer semestre de 2013 muestran una caída del paro registrado de 85.043 personas, la mayor de toda la reciente crisis, y el mejor dato desde 2006. La caída ha sido especialmente intensa en el segundo trimestre, con 271.563 parados registrados menos.

La tasa de crecimiento interanual del número de desempleados se ha moderado y ya se sitúa en el 5% (IIT2013).

Los datos acumulados hasta junio muestran una caída de 85.043 personas en términos de paro registrado.

Por primera vez durante la crisis, un mayor deterioro del PIB no se ha traducido en una aceleración del ritmo de destrucción de empleo.

El paro registrado entre los jóvenes menores de 25 años desde junio de 2012 y de 2103 ha disminuido en 28.940 personas, lo que supone un 6,39% de caída interanual.

2. Por primera vez durante la crisis, un mayor deterioro del PIB no se ha traducido en una aceleración del ritmo de destrucción de empleo.

Los datos de empleo asalariado privado muestran que, por primera vez durante la crisis, una aceleración de la contracción económica no se ha traducido en una intensificación del ritmo de destrucción de empleo que, de hecho, se está moderando.

En el periodo IT2012-IT2013 frente al periodo IT2011-IT2012, la destrucción de empleo asalariado privado en el periodo ha pasado del 5,26% del total de asalariados al 4,78%, a pesar de la mayor contracción de la actividad económica.

La moderación de la caída se ha concentrado en el empleo indefinido: cae a un -3,2% en lugar del -4,2%.

3. La evolución del empleo público afecta intensamente a la evolución del empleo agregado de la economía española en los últimos periodos.

Las Administraciones públicas se encuentran inmersas en un proceso de racionalización dirigido a incrementar su eficiencia y asegurar la sostenibilidad de las cuentas públicas en el largo plazo. Este proceso es vital para retomar una senda de crecimiento sostenible de la economía española.

Desde el inicio de la crisis el crecimiento del empleo público mitigó parcialmente el impacto en la ocupación de la destrucción de empleo privado. Entre el IT2008 y el IIT2011 el número de asalariados públicos se incrementó en 347.400 según la EPA, y la mayor parte del incremento correspondió a contratos indefinidos (291.000 más, el 84% del incremento). A partir del IIT2011 comenzó un intenso ajuste, iniciado entonces por las CC.AA., que continúa hasta la fecha, reduciéndose el número de asalariados públicos entre el IIT2011 y el IT2013 en 374.800, el 68% temporales.

Como consecuencia del proceso de racionalización del sector público, en los cuatro trimestres posteriores a la reforma laboral se destruyeron 258.300 empleos públicos, mientras que la caída fue de 81.800 en los anteriores. Esta evolución distorsiona intensamente el análisis de datos agregados de evolución de la ocupación total y el desempleo, y debe ser tenido en cuenta a la hora de realizar cualquier análisis del impacto de la reforma laboral.

4. La evolución del empleo autónomo ha sido más favorable en los últimos nueve trimestres, especialmente en los posteriores a la reforma laboral, frente a su intensa caída al principio de la crisis.

Entre el IT2008 y el IT2012 se destruyeron casi 560.000 empleos autónomos, el 16%. La evolución en los cuatro trimestres posteriores a

En el primer semestre de 2013 se ha producido un incremento de casi 23.000 afiliaciones de trabajadores autónomos.

El análisis del Ministerio de Economía y Competitividad estima que la reforma habría contribuido a evitar la destrucción de 225.800 empleos.

La evolución reciente el mercado de trabajo ha contribuido de manera notable a la mejora de la competitividad de los productos españoles.

la reforma laboral ha sido más positiva que la de los cuatro trimestres anteriores, a pesar de la peor coyuntura económica.

Esta evolución reciente del empleo autónomo ha hecho que esta modalidad gane peso en la ocupación en el sector privado, que ha superado el nivel del inicio de la crisis. El empleo autónomo representa ya el 21,8% del empleo privado.

Por su parte, los datos correspondientes al IIT2013 muestran un incremento de 37.300 autónomos en el periodo, incluyendo un incremento de 14.400 empleadores y 13.900 trabajadores independientes o empresarios sin asalariados.

En el primer semestre de 2013 se ha producido un incremento de casi 23.000 afiliaciones de trabajadores autónomos, un dato mucho más positivo que el del resto de años de crisis.

5. En ausencia de reforma laboral, se habría destruido más empleo.

El análisis del Ministerio de Economía y Competitividad estima que la reforma habría contribuido a evitar la destrucción de 225.800 empleos en el año anterior a su puesta en marcha.

A pesar de la más intensa contracción económica en 2012, y del impacto del proceso de consolidación fiscal y de la crisis financiera sobre el empleo, la destrucción de empleo en el sector privado en los doce meses posteriores a la reforma laboral ha sido significativamente menor que en los doce anteriores.

Las empresas habrían utilizado, de esta manera, diversos mecanismos alternativos al despido que habrían evitado extinciones de contratos, en un ajuste más favorable para trabajadores y empresarios.

6. La evolución reciente el mercado de trabajo ha contribuido de manera notable a la mejora de la competitividad de los productos españoles.

En el último trimestre de 2012 se ha producido la mayor caída de los costes laborales unitarios (CLUs) de la crisis (-5,9%) y se ha intensificado la recuperación de la competitividad perdida.

Con los avances desde la aprobación de la reforma, el nivel de los CLUs es ya menor que en 2007 y la evolución desde 2005 es más favorable que la de Alemania, Francia o Italia, además de la media de la Zona Euro.

No obstante, la mejora de los costes laborales no puede ser el único factor en la mejora de la posición relativa de España en términos de competitividad. Otro ingrediente necesario son las reformas que flexibilicen el funcionamiento de la economía y fomenten la competencia en mercados de bienes y servicios como las incluidas el Programa Nacional de Reformas de 2013: unidad de mercado, liberalización de servicios profesionales, fomento de la competencia, reforma energética, entre otras.

*La economía española
creará empleo a partir de
menores tasas de
crecimiento del PIB.*

Estas reformas en mercados de bienes y servicios se complementan y refuerzan la reforma laboral y son esenciales para la transformación de la estructura productiva y el crecimiento en el largo plazo.

7. La economía española creará empleo a partir de menores tasas de crecimiento del PIB.

Igualmente, y en una primera aproximación, el Ministerio de Economía y Competitividad estima que la economía española será capaz de generar empleo a partir de una tasa de crecimiento del PIB de entre 1% y 1,2%, un nivel significativamente más reducido que antes de la reforma, por encima del 2%.

Objetivos Específicos y Principales Resultados

[1] Favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa real a la destrucción de empleo.

La reforma laboral pretende reducir los incentivos a los ajustes laborales que implican destrucción de empleo, favoreciendo las medidas de flexibilidad interna.

La reforma laboral pretende reducir los incentivos a los ajustes laborales que implican destrucción de empleo, favoreciendo las medidas de flexibilidad interna con la finalidad de facilitar la reorganización de recursos en la empresa, contribuyendo a la productividad, innovación y competitividad de las empresas.

Se persigue diseñar un nuevo marco institucional que facilite la adaptación de las empresas a las circunstancias económicas. En este sentido, la negociación colectiva es un instrumento imprescindible para potenciar los mecanismos de flexibilidad interna como alternativa a la destrucción de empleo.

Instrumentos:

1. Se potencia la movilidad y la modificación de condiciones de trabajo en la empresa.

La reforma del mercado de trabajo potencia las decisiones empresariales que implican cambios en las funciones desarrolladas por los trabajadores (movilidad funcional), en el lugar de trabajo (movilidad geográfica) y en general en las condiciones de trabajo (modificación sustancial de condiciones de trabajo). Estas medidas contribuyen a una gestión más flexible de los recursos humanos de la empresa y limitan el recurso al despido.

Además, desaparece de la ley el concepto de categoría profesional y se mantiene el de grupo profesional como único referente para que el empresario pueda adoptar una modificación de las funciones del trabajador. Igualmente, se reconoce expresamente la posibilidad de modificar la cuantía salarial por razones de competitividad y productividad empresarial.

2. Se potencian las decisiones empresariales de suspensión de contratos de trabajo y de reducción de jornada.

Con el objetivo de evitar que las situaciones de dificultad empresarial comporten automáticamente una destrucción de empleo, la reforma introduce diversas modificaciones, facilitando e incentivando la suspensión de contratos y las reducciones de jornada de trabajo como alternativas a las extinciones de contratos. En este sentido, la reforma:

- Elimina la exigencia de autorización administrativa para poder adoptar estas decisiones, ganándose en celeridad ante situaciones de dificultad empresarial.
- Prevé incentivos en materia de Seguridad Social para las empresas y reposición de prestaciones de desempleo para los trabajadores que favorecen la adopción de estas medidas alternativas al despido.

El uso de las medidas alternativas al despido ha sido muy superior al de los despidos.

Las medidas continúan adoptándose, además, de forma consensuada en un porcentaje superior al 90%, por lo que no se aprecia que se haya mermado la capacidad de acuerdo de las partes.

Principales Resultados:

1. Se da un uso intensivo de las medidas colectivas alternativas al despido.

Las medidas colectivas han continuado siendo un mecanismo de ajuste a disposición de las empresas, pero sin que haya habido una aceleración de los despidos colectivos.

Sin embargo, es destacable que el número de trabajadores afectados por las medidas alternativas al despido, suspensiones temporales de contrato (+30%) y reducciones de jornada (+49%), ha sido muy superior al de los despidos, de forma que éstas han pasado de ser un 19,5% del total al 16,5% después de la reforma (medido por trabajadores afectados).

Las medidas continúan adoptándose, además, de forma consensuada en un porcentaje superior al 90%.

El análisis cualitativo muestra que desde la reforma laboral, en las negociaciones se plantean en mayor medida el recurso a medidas de flexibilidad interna que reducen el número final de extinciones de contratos.

2. Las empresas han podido hacer uso de otras medidas de flexibilidad interna para sortear situaciones de dificultad.

Hasta un 27% de empresas de más de 250 trabajadores han aplicado en 2012 medidas de modificación de las condiciones de trabajo.

Estas medidas han sido fundamentalmente de salarios (70% de los casos) y de jornada (40%). La mayoría de las medidas han sido adoptadas por acuerdo (55%).

Menos del 2% de las empresas no han adoptado medidas por desconocer las posibilidades o encontrar dificultades para ello.

3. Se está produciendo un proceso de intensa moderación salarial.

La reforma laboral y el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva han facilitado un proceso de moderación salarial que ha permitido conservar empleos.

Coincidiendo con la ralentización de la destrucción de empleo asalariado privado, todos los indicadores apuntan a esa moderación, en un momento en el que la inflación media de 2012 se situó en el 2,4%. Así:

- La retribución por asalariado que refleja la Contabilidad nacional ha mostrado una fuerte contención, e incluso caídas significativas al final de 2012 (-3% anual) y al principio de 2013 (-0,6%).
- Los costes salariales han descendido en la segunda mitad de 2012 (hasta -3,6% en el último trimestre), con una caída del coste salarial ordinario en el primer trimestre de 2013 del -0,5%, la mayor de toda

la crisis. La caída de los costes salariales es aún mayor entre las PYMEs (-2,4% anual).

- Los incrementos salariales pactados en convenios colectivos se sitúan en mínimos históricos. En el total de convenios se quedaron en 2012 en +1,23% (+1,44% con el efecto de las cláusulas de garantía salarial).

Los convenios que iniciaron sus efectos económicos ese año tuvieron incrementos todavía inferiores: +0,69% en el total y +0,57% en los de empresa.

Estos niveles están muy cerca de lo recomendado en el Acuerdo alcanzado por los interlocutores en enero de 2012 y cuyo efecto en la conservación de empleos es evidente.

Los datos todavía muy provisionales para 2013 apuntan a que continúa la tendencia a la moderación salarial en los convenios con efecto en este año: +0,65% para el total de convenios registrados hasta el momento y +0,35% para los que inician sus efectos.

Los cambios legales introducidos persiguen el desarrollo de una negociación colectiva que ordene las relaciones laborales de una manera más flexible y equilibrada.

[2] Modernizar la negociación colectiva para acercarla a las necesidades específicas de empresas y trabajadores y fomentar el diálogo permanente en el seno de la empresa.

Igualmente, los cambios legales introducidos persiguen el desarrollo de una negociación colectiva que ordene las relaciones laborales de una manera más flexible y equilibrada.

La introducción de la prioridad aplicativa de los convenios de empresa transforma la estructura de la negociación colectiva, incrementando el peso de los convenios de empresa, lo que se traducirá en la adaptación de los convenios a las necesidades de la empresa, facilitando la flexibilidad interna para mitigar la destrucción de puestos de trabajo y promoviendo la innovación en la estructura productiva.

Instrumentos:

1. Inaplicación temporal de los convenios colectivos.

Nuevo régimen de inaplicación de las condiciones previstas en convenios colectivos (“descuelgue”).

Se facilita que las empresas puedan inaplicar temporalmente condiciones previstas en convenio colectivo: jornada y salario, entre otras.

2. Nueva estructura de la negociación colectiva, garantizándose por ley la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa.

En el régimen legal anterior a la reforma prima la regulación del convenio colectivo sectorial frente al convenio colectivo de empresa.

Con la reforma, la ley garantiza que el convenio de empresa tendrá preferencia para regular aquellas materias –tiempo de trabajo, funciones de los trabajadores, régimen salarial, etc.- que se consideran esenciales para una gestión de las relaciones laborales adaptada a las particularidades y necesidades de las empresas.

3. Nueva regulación sobre la eficacia temporal de los convenios colectivos.

La reforma del mercado de trabajo ha previsto la posibilidad de renegociar un convenio colectivo antes del final de su vigencia y ha introducido limitaciones a la llamada “ultractividad”. Esto es, llegado el término final de vigencia de un convenio y habiéndose iniciado su renegociación, si no se alcanza un nuevo acuerdo, y no hay pacto en contrario, el convenio expirado sólo se aplicará durante un máximo de 1 año –y no indefinidamente, tal y como ocurría antes de la reforma-.

Con ello se fomenta una negociación colectiva más equilibrada y transaccional en tanto que se incentiva la negociación.

En el primer semestre de 2013 se han firmado 641 convenios, frente a los 359 del mismo periodo de 2011 y los 371 de 2012.

Desde la reforma laboral se han producido 2.149 inaplicaciones en empresas que han afectado a más de 118.000 trabajadores.

El fin de la ultractividad ha dado lugar al cierre de muchas negociaciones que llevaban largo tiempo estancadas.

Principales Resultados:

1. El ritmo de firma de convenios ha aumentado tras la reforma.

En el primer semestre de 2013 se han registrado 641 convenios para 1.245.995 trabajadores, frente a los 359 (para 548.616 trabajadores) del mismo periodo de 2011, y 371 (para 808.621 trabajadores) en 2012.

2. Se incrementa el número de convenios colectivos de empresa.

La reforma también ha generado incentivos para que los convenios se acerquen a la realidad de la empresa, superando una regulación que determinaba una estructura inadecuada para el crecimiento.

En particular, adquiere un mayor peso la negociación colectiva a nivel de empresa. En el primer semestre de 2013 se identificaron 158 nuevas unidades de negociación en empresas privadas que presentaron convenios que afectaron a 33.438 trabajadores, frente a las 92 para sólo 8.170 trabajadores en los seis primeros meses de 2010.

3. Las inaplicaciones de convenio han podido utilizarse como vía de adaptación a las condiciones de la empresa para evitar los despidos.

Desde la reforma laboral se han producido 2.149 inaplicaciones en empresas que han afectado a más de 118.000 trabajadores. El ritmo de las inaplicaciones ha sido creciente y en la primera mitad de 2013 se han contabilizado casi el doble que en todo 2012.

Las inaplicaciones afectan, fundamentalmente, a salarios, aunque también comprenden cambios en la jornada laboral y/o en la distribución del tiempo de trabajo. En su inmensa mayoría son pactadas (96%). El análisis cualitativo muestra que las inaplicaciones han servido para evitar despidos anunciados.

4. Dinamización de los convenios.

El fin de la ultractividad fijada en un máximo de un año desde la denuncia o desde la entrada en vigor de la ley, aunque ha tenido efecto hace poco tiempo (8 de julio de 2013), ha dado lugar al cierre de muchas negociaciones que, en algunos casos, llevaban largo tiempo estancadas.

Así, la limitación de la ultractividad ha servido para poner fin a largos e infructuosos periodos de negociación, a veces incluso de años, como, por ejemplo, en los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal de “Hostelería” (31 meses), “Contact Center” (34 meses), “Auto-taxi” (39 meses), “Centros de educación universitaria e investigación” (57 meses), “Salas de fiesta, baile y discotecas” (244 meses).

El análisis cualitativo de ejemplos destacados de convenios nuevos o renovados en los últimos meses muestra que se han incorporado cláusulas como las relativas a la clasificación profesional por grupos profesionales, la conexión del sistema retributivo a los resultados de la empresa o la distribución irregular de la jornada.

[3] Mejorar la empleabilidad de los trabajadores a través de la formación y la eficacia de la intermediación laboral.

La reforma laboral pretende mejorar la empleabilidad y las competencias profesionales de los trabajadores como aspecto fundamental para la creación de empleo y favorecer que las empresas españolas sean más competitivas en el marco de una economía global.

Se reconoce por ley el derecho de los trabajadores a la formación permanente.

La gestión de la formación se realizará bajo los principios de concurrencia, transparencia y evaluación.

Se trata de mejorar la empleabilidad y las competencias profesionales de los trabajadores como aspecto fundamental para la creación de empleo y favorecer que las empresas españolas sean más competitivas en el marco de una economía global.

Igualmente, se pretende sumar esfuerzos en la búsqueda de empleo al permitir que las empresas de trabajo temporal actúen como agencias de colocación, lo que permitirá contar con su experiencia a la hora de mejorar la calidad de la intermediación en el mercado de trabajo.

Instrumentos:

1. La formación como derecho bajo los principios de concurrencia, transparencia y evaluación.

La formación profesional permanente es esencial para el mantenimiento y la creación de empleo. El desarrollo de la formación profesional de los trabajadores en activo ha sido notable en las últimas dos décadas, pero se ha revelado un importante déficit de trabajadores con cualificaciones intermedias y otro amplio colectivo con escasa formación.

Frente a ello, la reforma del mercado laboral inició el proceso de transformación de las políticas activas de empleo y del sistema global de formación profesional, con medidas como las siguientes:

- Se reconoce por ley el derecho de los trabajadores a la formación permanente.
- Igualmente, el derecho de los trabajadores a recibir la formación profesional dirigida a su adaptación a las modificaciones técnicas introducidas en su puesto de trabajo.
- Los centros privados de formación pueden participar directamente en el sistema de formación profesional en el empleo financiado mediante recursos públicos.
- La gestión de la formación se realizará bajo los principios de concurrencia, transparencia y evaluación.

2. Reforma y actualización de los certificados de profesionalidad.

De forma paralela a la reforma del sistema de formación profesional y también en la línea de dar un mayor protagonismo al tejido productivo en la determinación de la formación para el empleo, se está llevando a cabo un intenso proceso de reforma y actualización de los certificados de profesionalidad y su normativa.

Con ello se impulsa el reconocimiento de la formación y la experiencia de los trabajadores mediante acreditaciones formales, que refuercen su empleabilidad y se promueve, además, una mejor oferta formativa que refuerza la competitividad del modelo de formación profesional dual.

Desde 2002 se está llevando a cabo un proceso de reforma de estos certificados, que se ha intensificado en 2012, para adaptarlos a las novedades del contrato para la formación y el aprendizaje, como parte

La reforma laboral y la propia Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven han fomentado la utilización de los contratos formativos.

La reforma laboral puso en marcha un proceso de transformación de las políticas activas de empleo.

Hasta la fecha, el 38% de las 100 medidas de la Estrategia de Emprendimiento y el Empleo Joven ya se ha hecho efectiva o se encuentra en proyectos normativos en curso.

de la Estrategia de implementación de la Formación Profesional Dual, así como a las necesidades actuales del sector productivo y a las herramientas disponibles para su impartición.

3. Contrato de Formación y Aprendizaje.

Esta modalidad es de gran relevancia para facilitar la transición de los estudios a la vida laboral, así como para facilitar el retorno de aquellos jóvenes que los abandonaron prematuramente durante la época de bonanza, de forma que puedan adquirir nuevas habilidades que incrementen su empleabilidad.

La reforma laboral y la propia Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven, elaborada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y los interlocutores sociales, han fomentado la utilización de los contratos formativos y, en especial, el contrato de Formación y Aprendizaje que presenta reducciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social de hasta el 100%.

4. Transformación de las políticas activas de empleo.

La reforma laboral puso en marcha un proceso de transformación de las políticas activas de empleo, en el que se ha profundizado y que continuará en los próximos meses.

El diseño de políticas activas y pasivas más dinámicas y eficientes es complementario y coherente con el nuevo marco de relaciones laborales y de contratación: permiten reforzar los mecanismos preventivos, mejoran la empleabilidad de los trabajadores, mitigan el impacto social del desempleo y favorecen la transición al empleo.

El Plan Anual de Políticas de Empleo 2012 es el primer instrumento de coordinación y coherencia de la totalidad de medidas de políticas activas que se llevan a cabo desde los distintos Servicios públicos de empleo autonómicos (SPE) y el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

El nuevo enfoque prioriza la orientación a resultados y la condicionalidad de los fondos, y permite vincular el seguimiento y la evaluación de resultados a unos objetivos comunes para el Sistema Nacional de Empleo.

5. Estrategia de Emprendimiento y el Empleo Joven 2013-2016

La Estrategia de Emprendimiento y el Empleo Joven 2013-2016 prevé la puesta en marcha de 100 medidas cuyo objetivo es establecer un marco más favorable para el empleo y el emprendimiento de los jóvenes.

Hasta la fecha, el 38% de las 100 medidas de la Estrategia ya se ha hecho efectiva o se encuentra en proyectos normativos en curso, el 73% en el caso de las que son de choque o alto impacto. Entre estas medidas, que se financiarán en parte con los fondos comunitarios, destacan algunas que están en marcha desde el pasado mes de febrero como:

La Estrategia de Emprendimiento y el Empleo Joven es un instrumento de colaboración abierto a contribuciones de la iniciativa privada y la sociedad civil.

El Acuerdo Marco en el ámbito del Sistema Nacional de Empleo facilitará el desarrollo de un proyecto común en materia de intermediación en todo el territorio nacional.

- La rebaja de las cotizaciones a la Seguridad Social, con reducciones y bonificaciones de hasta el 100%, para las empresas que contraten a jóvenes en situación de desempleo.
- Programas para que los jóvenes que abandonaron sus estudios de forma prematura puedan obtener la titulación de Educación Secundaria Obligatoria.
- La mejora de la empleabilidad de los jóvenes en situación de desempleo, a través de programas formativos con compromiso de contratación o el incentivo de los contratos formativos.
- Y para aquellos que decidan iniciar una actividad emprendedora, se ha puesto en marcha la tarifa plana de 50 euros para jóvenes autónomos, se han ampliado las posibilidades de capitalizar la prestación por desempleo y se posibilita la compatibilización de la prestación por desempleo con el inicio de una actividad emprendedora.

La Estrategia cuenta con una dotación de 3.485 millones de euros a los que habrá que sumar los fondos procedentes de la Iniciativa de Empleo Juvenil Europea y las aportaciones de las distintas entidades, instituciones y agentes que voluntariamente se adhieran a la estrategia, con medidas para orientadas hacia el empleo juvenil. La Estrategia es un instrumento de colaboración abierto a contribuciones de la iniciativa privada y la sociedad civil.

6. Reforma de la intermediación laboral a través de la colaboración público-privada.

Los servicios públicos de empleo muestran tasas de penetración muy reducidas dentro del total de colocaciones, por lo que es prioritario ampliar el abanico de intervinientes en la gestión de la intermediación laboral y la colocación de trabajadores.

Por ello, y partiendo de que las Empresas de Trabajo Temporal se han revelado un potente agente dinamizador del mercado de trabajo, la reforma del mercado laboral autorizó a éstas a operar como agencias de colocación, en colaboración con los servicios públicos de empleo.

7. Diseño de un Acuerdo Marco nacional de agencias de colocación.

Con el objetivo de realizar una implantación coordinada del nuevo modelo de colaboración público-privada se ha modificado la normativa de contratos del sector público para permitir la celebración de Acuerdos Marco en el ámbito del Sistema Nacional de Empleo, lo que facilitará el desarrollo de un proyecto común en materia de intermediación en todo el territorio nacional, respetando las competencias que ostentan las comunidades autónomas.

El Acuerdo Marco propone, durante un plazo de 2 años, prorrogables hasta otros dos, la preselección de un número de agencias con las que podrán celebrar contratos los distintos Servicios Públicos de Empleo,

Se han doblado las ofertas en la convocatoria general de formación para el empleo y se han multiplicado por más de cinco en la dirigida a jóvenes.

El 50% de los certificados del Repertorio Nacional de Certificados de Profesionalidad se han elaborado en el último año y medio.

con arreglo a condiciones comunes pero de acuerdo con sus necesidades específicas (de ámbito territorial o por colectivos).

Establece, además un esquema flexible de retribución de las agencias privadas en el que prima la orientación a resultados. Así, prevé un pago por inserción de una duración mínima de 6 meses, estableciendo diferencias entre colectivos, en atención a características determinantes para su empleabilidad, como pueden ser la edad y el tiempo en situación de desempleo.

Principales Resultados:

1. La competencia en la formación para el empleo incrementa su eficiencia.

Desde la reforma laboral se otorga un papel fundamental a la formación para el empleo como herramienta de mejora de la empleabilidad de los trabajadores y la competitividad de las empresas en el largo plazo. Esto se materializa tanto en la promoción de la formación continua, como en la transformación del subsistema de formación profesional para el empleo, con la selección de los proveedores de servicios formativos en concurrencia competitiva.

La reforma introdujo la concurrencia competitiva en la selección de los proveedores de cursos formativos en busca de un uso más eficiente de los recursos públicos.

Como resultado se han doblado las ofertas en la convocatoria general y se han multiplicado por más de cinco en la dirigida a jóvenes. El coste por hora se ha reducido hasta un 27%.

- El número de ofertas presentadas muestra un fuerte incremento, del 99% en la convocatoria estatal de planes de oferta, y del 456% en la convocatoria dirigida a jóvenes menores de 30 años.
- El coste por hora y participante se ha reducido, en el 21% en la modalidad presencial, y en un 18% en e-learning. En la convocatoria dirigida a jóvenes la reducción del coste medio alumno/hora asciende al 27%.

En este ámbito, se ha constituido una mesa de diálogo con los Interlocutores Sociales para la elaboración del V Acuerdo de Formación para el Empleo.

2. Se ha avanzado en el proceso de elaboración, reforma y actualización del Repertorio Nacional de Certificados de Profesionalidad.

Este proceso, iniciado en 2002, se ha acelerado de manera que el 50% se ha concentrado en el último año y medio. Con ello, el Repertorio contará con 587 certificados, de los cuales 414 ya están publicados, 82 se han presentado al Consejo de Ministros para su aprobación y los 91 restantes están pendientes de su próxima publicación.

En el primer semestre de 2013 el uso del Contrato de Formación y Aprendizaje se ha incrementado un 64%.

Este contrato está siendo usado en mayor medida que hasta ahora por jóvenes con baja cualificación.

Casi 70.000 jóvenes menores de 30 años se han beneficiado de alguna de las medidas de la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven.

Este amplio repertorio, que incluirá certificados para todos los niveles formativos (nivel 1, 2 y 3) hará posible el diseño de cursos de formación que correspondan a las necesidades de todos los sectores productivos.

3. El Contrato de Formación y Aprendizaje ha potenciado el acceso de los jóvenes a la formación y el empleo.

En este mismo ámbito, la reforma del contrato para la formación y el aprendizaje constituye la base para el desarrollo de la Formación Profesional Dual en el ámbito del empleo. La evolución del contrato desde la reforma laboral ha sido muy positiva y supone un claro punto de inflexión respecto a la evolución de esta modalidad durante la crisis.

En los doce primeros meses de aplicación de la reforma su uso aumentó un 22% respecto a los 12 meses anteriores, revertiendo el declive de los cuatro periodos anteriores.

En el primer semestre de 2013 su uso se ha acelerado superando en un 64% al del mismo periodo de 2012. Además, este contrato está siendo usado en mayor medida que hasta ahora por jóvenes con baja cualificación. De esta forma, el número de contrataciones realizadas por trabajadores sin estudios o con estudios primarios se incrementó en un 137,8% entre los dos últimos periodos de referencia marzo-febrero, y ha alcanzado la cuarta parte del total de las contrataciones.

El peso promedio de este colectivo en el total de contrataciones ha pasado de 14,8% en 2009, 12,7% en 2010 y 12,3% en 2011, a un 25,3% desde la aprobación de la reforma (marzo2012-mayo 2013).

4. Políticas activas que responden a las necesidades del mercado de trabajo.

La reforma ha avanzado en la modernización de los instrumentos de políticas activas en colaboración con las comunidades autónomas, de manera que respondan a las necesidades reales de las empresas y constituyan verdaderas herramientas para la activación y empleabilidad de los trabajadores.

5. Casi 70.000 jóvenes se han beneficiado de la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven.

En los cinco meses de desarrollo de la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven, casi 70.000 jóvenes menores de 30 años se han beneficiado de alguna de las medidas ya implementadas.

Además, casi 50.000 jóvenes autónomos se han beneficiado de la reducción del 80% en el régimen especial de la Seguridad Social (Tarifa Plana) y más de 20.000 han encontrado un empleo por cuenta ajena a través de alguno de los nuevos incentivos a la contratación establecidos.

6. Bases para diseñar un marco de colaboración público-privada en la intermediación laboral.

Las agencias de colocación autorizadas han alcanzado las 799 desde las 167 existentes en enero de 2012, ampliando el número de potenciales oferentes de colaboración.

La reforma ha sentado las bases para diseñar un marco de colaboración público-privada en la intermediación que permita aprovechar las capacidades de todos los agentes autorizados que cumplan unas condiciones de idoneidad.

Las agencias de colocación autorizadas han alcanzado las 799 desde las 167 existentes en enero de 2012, ampliando el número de potenciales oferentes de colaboración.

7. Amplio respaldo del Acuerdo Marco nacional de agencias de colocación.

El Acuerdo Marco cuenta con un amplio respaldo de las comunidades autónomas, tras su presentación en la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales de 11 de abril y hasta julio de 2013 ya se han adherido 14 comunidades.

Tras el Acuerdo preceptivo de Consejo de Ministros, la adjudicación del Acuerdo está prevista para el último trimestre de 2013. A partir de entonces, el nuevo diseño estará disponible para la colaboración público-privada en la prestación de servicios de intermediación.

[4] Fomentar la creación de empleo estable y de calidad y reducir la dualidad laboral.

La reforma laboral tienen entre sus objetivos reducir las elevadas tasas de desempleo y la dualidad del mercado de trabajo español con medidas específicas que constituyen incentivos a la contratación indefinida y a la creación de empleo a través de determinadas formas de trabajo.

La reforma pretende, también, corregir diversos aspectos legales y dinámicas del sistema español de extinción de contratos de trabajo que han resultado ser ineficientes para los intereses de las empresas, poco equitativos desde el punto de vista de la tutela de los trabajadores y que acrecientan la dualidad laboral, afectando a la temporalidad, los despidos y el desempleo, particularmente al colectivo de los jóvenes.

Se camina así hacia un modelo de relaciones laborales que impulsa la flexibilidad y sobre todo la capacidad de adaptación al cambio. Un mercado de trabajo más resistente a las cambiantes circunstancias internas y externas a la economía española, que ofrezca protección efectiva a las personas y a su capacidad de mantenerse empleados. A los trabajadores les ofrece más oportunidades de empleo y una apuesta de futuro, como es la contratación indefinida. La reforma de hecho, ataca de manera integral y sistemática los elementos que han incentivado la dualidad que tan injusta resulta para los jóvenes.

Instrumentos introducidos:

1. Nueva modalidad contractual de carácter indefinido dirigida a las PYMES y los autónomos.

Se trata del Contrato Indefinido de Apoyo a los Emprendedores, previsto para empresas de menos de 50 trabajadores. Se aplica el régimen general de derechos y obligaciones laborales con la única peculiaridad de un periodo inicial de prueba de un año.

Se persigue facilitar la contratación indefinida por las PYMES que, pese a la situación de crisis económica, siguen emprendiendo actividades y creando empleo, dotándoles de la flexibilidad necesaria para valorar cuales son los trabajadores más adecuados para ser contratados indefinidamente. Para fomentar la celebración de este contrato, se prevén incentivos en materia fiscal y de Seguridad Social.

2. Prohibición de encadenar contratos temporales más allá de 24 meses.

Esta prohibición ya existía en el ordenamiento laboral español, pero el anterior Gobierno la dejó en suspenso en agosto de 2011. La reforma del mercado de trabajo la ha recuperado –desde el pasado 1 de enero de 2013- con el objetivo de complementar y dar impulso a otras medidas de fomento de la contratación indefinida e intentar reducir la acusada temporalidad y dualidad laboral lo antes posible.

El Contrato Indefinido de Apoyo a los Emprendedores está previsto para empresas de menos de 50 trabajadores.

La recuperación de la prohibición es coherente con otras medidas recogidas en la reforma, que potencian los ajustes laborales a través de mecanismos de flexibilidad interna, limitando, por tanto, los incentivos a la contratación temporal.

3. Fomento del trabajo a tiempo parcial y regulación del teletrabajo.

El nivel de trabajo a tiempo parcial en España no es equiparable al existente en otros países de la Unión Europea, siendo, sin embargo esta forma de trabajo muy relevante para conciliar la vida personal y laboral y compatibilizar trabajo y formación, así como para una organización flexible del tiempo de trabajo con efectos beneficiosos para las empresas y los trabajadores.

Por ello, la última reforma del mercado incide sobre el trabajo a tiempo parcial para aprovechar mejor sus potencialidades, permitiendo la realización de “horas extraordinarias” –tiempo de trabajo adicional al inicialmente pactado-.

En línea con lo anterior, la reforma regula por primera vez el trabajo a distancia basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías. Se trata de una regulación equilibrada de derechos y obligaciones, que sigue de cerca lo previsto en el Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo firmado por los agentes sociales comunitarios el 16 de julio de 2002.

Con ello, se pretende dar respuesta a ciertas lagunas legales y aprovechar mejor las importantes potencialidades del teletrabajo, como particular forma de prestación de servicios laborales que favorece la flexibilidad en la organización del trabajo, permite incrementar las oportunidades de empleo y de conciliación de la vida laboral y la vida personal y familiar.

4. Generalización de la indemnización de 33 días por año de servicio con un máximo de 24 mensualidades en las indemnizaciones por extinción de contratos injustificados.

Con la reforma del mercado laboral se simplifica el marco indemnizatorio, generalizando para todos los contratos la indemnización por despido injustificado antes prevista tan sólo para determinados colectivos: 33 días por año de servicio con un máximo de 24 mensualidades.

Con ello, se acercan los costes de extinción de contratos a la media de los países europeos, con el objetivo de favorecer la competitividad de las empresas, desincentivar el recurso a los contratos temporales y mitigar, por tanto, la dualidad laboral.

5. Eliminación del denominado “despido exprés”.

Con anterioridad a la reforma laboral, la principal herramienta de las empresas españolas para realizar ajustes de empleo ha sido el denominado “despido exprés”. Algo que se había revelado claramente disfuncional para un mercado de trabajo que pretenda orientarse hacia la “flexiseguridad” y reducir la dualidad laboral.

Las empresas que adopten medidas de extinción de contratos que afecten a más de 50 trabajadores deberán poner en marcha un plan de recolocación.

Por una parte, a cambio de cierta seguridad en sus decisiones, las empresas asumían un elevado coste del despido, lo que desincentivaba la contratación indefinida. Por otra, comportaba que, junto a los trabajadores con contrato temporal, hayan sido los trabajadores indefinidos jóvenes con poca antigüedad los más afectados por los ajustes de empleo.

6. Reforma de las extinciones de contratos por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas.

El objetivo es combinar una mejor respuesta a la situación de dificultad por la que atraviesa la empresa con una mayor protección de los trabajadores.

Con la reforma del mercado de trabajo se reformula la caracterización legal de estos despidos con el objetivo de que, en línea con la mayoría de ordenamientos europeos, el control judicial se centre en valorar el cumplimiento del procedimiento de despido y la concurrencia de la causa.

A tal efecto, por un lado, se introducen en la ley criterios objetivos para la valoración judicial y, por otro lado, se suprimen otras referencias de carácter finalista que permitían controles de oportunidad.

Por otro lado, la reforma persigue revalorizar las medidas sociales de acompañamiento a las extinciones de contratos, acomodando mejor la normativa española a las finalidades perseguidas por la normativa comunitaria en esta materia (Directiva 98/59/CE).

7. Supresión de la autorización administrativa en los despidos colectivos.

Con la reforma se pone fin a la exigencia de que los despidos colectivos por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas deban ser autorizados por la Administración, manteniéndose, sin embargo, el procedimiento de información y consultas con los representantes de los trabajadores de acuerdo con las exigencias de la normativa comunitaria.

Con la reforma laboral se pretende, por tanto, asimilar nuestro ordenamiento a los de nuestro entorno –sólo en Grecia se mantiene el régimen de autorización–, introducir racionalidad económica en los procesos de reestructuración de empresas que conllevan ajuste de plantilla y acomodar mejor el periodo de consultas a la finalidad prevista en la normativa comunitaria. Esto es, negociar sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y atenuar sus consecuencias para los trabajadores.

8. Refuerzo de elementos sociales en los despidos colectivos.

La nueva regulación del procedimiento y causas de los despidos colectivos se acompaña de otros aspectos dirigidos a potenciar que estos despidos vayan acompañados de ciertos elementos o garantías sociales.

La contratación indefinida frenó su ritmo de caída en los doce meses posteriores a la reforma.

El Contrato de apoyo a Emprendedores ha incorporado a casi 120.000 personas al mercado de trabajo.

De un lado, se prevé que mediante los convenios colectivos o durante el propio período de consultas puedan quedar pactadas prioridades de permanencia de ciertos trabajadores, tales como aquellos con cargas familiares, mayores de cierta edad o personas con discapacidad, que deberán ser respetadas por el empresario a la hora de seleccionar a los trabajadores afectados por el despido colectivo.

Por otra parte, la nueva regulación del despido colectivo contempla expresamente que las empresas que adopten un despido que afecte a más de 50 trabajadores deben ofrecer a aquéllos un plan de recolocación que incluya medidas de formación y orientación profesional y búsqueda activa de empleo.

Principales Resultados:

1. Contratación indefinida.

La contratación indefinida frenó su ritmo de caída en los doce meses posteriores a la reforma, a pesar del entorno adverso y de fuerte incertidumbre, al caer el 1,2% frente al 13,5% de los doce meses anteriores.

Destaca que las contrataciones indefinidas iniciales a tiempo completo aumentaron un 4,8% y las de tiempo parcial un 3,3%, frente a la caída de las conversiones a tiempo completo del -15%, similar al periodo anterior.

La reforma laboral ha reducido la dualidad del mercado laboral, incluso en un contexto adverso, al reducir la tasa de temporalidad del 25% del cuarto trimestre de 2011 al 23,1% del pasado trimestre.

2. La menor destrucción de empleo se ha concentrado en el empleo indefinido, el principal afectado por los cambios normativos.

En los cuatro trimestres posteriores a la reforma laboral se destruyeron 540.200 empleos asalariados privados, frente a los 628.000 de los cuatro anteriores. Es decir, se destruyeron 87.800 empleos menos a pesar del menor crecimiento.

La menor destrucción de empleo se deriva de la moderación de la destrucción de empleo indefinido que compensó el mayor deterioro del empleo temporal. En los cuatro trimestres anteriores a la reforma se destruyeron 380.700 empleos indefinidos privados, mientras que en los cuatro trimestres posteriores la caída fue de 278.600. Es decir, se destruyeron 102.100 empleos asalariados privados indefinidos menos tras la reforma laboral.

3. El Contrato de Apoyo a Emprendedores se ha constituido como vía de acceso al empleo indefinido estable.

En el marco general de una contratación muy afectada por la incertidumbre y la prolongación de la recesión, el Contrato de apoyo a Emprendedores ha incorporado a casi 120.000 personas al mercado de trabajo, el 40% de ellos jóvenes, lo que supone el 24% de los contratos indefinidos iniciales a tiempo completo desde marzo de 2012.

En los cuatro trimestres posteriores a la reforma laboral, el empleo a tiempo parcial se incrementó en 155.700 personas.

En el primer semestre de 2013 la contratación indefinida a tiempo parcial se incrementó en un 8,9% respecto al primer semestre de 2012.

Estas contrataciones mantienen el empleo al cabo de un año muy próximo al del resto de contratos indefinidos iniciales.

4. El contrato a tiempo parcial ha aumentado significativamente desde la reforma laboral.

Las modificaciones que introdujo la reforma laboral para favorecer el contrato a tiempo parcial han contribuido a su auge. En los cuatro trimestres posteriores a la reforma laboral, el empleo a tiempo parcial se incrementó en 155.700 personas, cuando en los cuatro trimestres anteriores se perdieron más de 60.000 empleos en esta modalidad.

En el sector privado, frente a una caída de 48.900 ocupados, después de la reforma han aumentado en 166.500. Así, el ritmo al que se ha incrementado el empleo a tiempo parcial en los últimos trimestres es el mayor de toda la crisis.

Con datos de contratación registrada en el Servicio de Empleo Público Estatal, en el primer semestre de 2013 la contratación indefinida a tiempo parcial, excluyendo del cómputo a los contratos de trabajadores del hogar, se incrementó en un 8,9% respecto al primer semestre de 2012.

La variación del empleo a tiempo parcial en la EPA para el IIT2013 muestra datos muy similares a los del IIT2011 tanto en cuanto a magnitud como a composición: se incrementó el empleo a tiempo parcial en 92.500 efectivos de los que la gran mayoría, 88.500, era empleos en el sector privado.

El incremento del empleo a tiempo parcial debe ser valorado de forma positiva dado que la incidencia de este tipo de contratación es todavía reducida en España, a pesar de su importancia para la conciliación y la transición entre periodos formativos y el empleo.

5. Los despidos colectivos no han acelerado su crecimiento.

En los doce meses anteriores a la reforma el número de trabajadores afectados por despidos colectivos aumentó un 36% interanual, mientras que en el primer año de aplicación de la reforma el aumento fue del 9%.

Además, este incremento se produjo sobre todo al inicio de su aplicación: en el segundo semestre de 2012 el aumento anual fue del 3%.

La reforma modificó la regulación de la extinción de contrato por absentismo laboral, introduciendo mayor racionalidad en la definición de las causas y logrando una mayor coherencia con la verdadera motivación y las consecuencias de esta eventualidad.

[5] Combatir el absentismo laboral injustificado.

Instrumentos introducidos:

La reforma modificó la regulación de la extinción de contrato por absentismo laboral, introduciendo mayor racionalidad en la definición de las causas y logrando una mayor coherencia con la verdadera motivación y las consecuencias de esta eventualidad.

1. Supresión del requisito de la vinculación del absentismo del trabajador con el de la plantilla.

La referencia a la perspectiva colectiva carecía de justificación y se sustituye por una referencia historial individual de faltas de asistencia del trabajador durante el año anterior al período de referencia (que debe superar el 5% de las jornadas hábiles).

Se favorece así una mayor adecuación al carácter individual tanto de la posible falta como de las consecuencias que ésta acarrea, que se limitan al individuo y no al resto de la plantilla.

Por otra parte, la reforma de 2012 también modifica las circunstancias excluidas del cómputo a efectos de absentismo, haciendo la norma más equilibrada, al incorporar los casos de tratamientos médicos de cáncer y otras enfermedades graves.

2. Convenios de coordinación con las comunidades autónomas.

Al margen de los cambios normativos introducidos por la reforma laboral, se ha llevado a cabo importantes avances en la lucha contra el absentismo irregular a través de los Convenios formalizados con las comunidades autónomas.

Este mecanismo de colaboración y coordinación permite estudiar el comportamiento de la prestación de Incapacidad Temporal en el territorio de cada comunidad y establece los controles oportunos sobre dicha prestación de forma coordinada, garantizando la prestación a los trabajadores que tienen verdaderamente quebrantada su salud.

3. Reforma de la Ley de mutuas antes de fin de año.

Antes del fin de 2013, se aprobará una nueva regulación de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. Estas entidades privadas colaboran en la gestión de la Seguridad Social, en particular en lo relativo a las prestaciones derivadas de incapacidad temporal para trabajar.

La nueva regulación contribuirá en mayor medida a la lucha contra el absentismo laboral y a la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social.

Principales Resultados:

La Encuesta trimestral de coste laboral realiza un análisis detallado de las horas trabajadas que permite realizar una aproximación de la evolución del absentismo.

En los cuatro trimestres posteriores a la reforma laboral, los trabajadores han pasado a perder 36 minutos menos de jornada al mes, lo que supone un avance del -13,8%.

- **Tendencia a la reducción de las horas perdidas.**

En los cuatro trimestres posteriores a la reforma laboral, los trabajadores han pasado a perder 36 minutos menos de jornada al mes (0,6 horas), al pasar de perder por incapacidad temporal 4,36 horas al mes, a perder 3,76, lo que supone un avance muy relevante del -13,8% respecto al IT2012.

El Plan de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social que se apoya en medidas legislativas y de gestión.

[6] Reforzar los mecanismos de control y prevención del fraude, de protección de los derechos de los trabajadores y de lucha contra la competencia desleal a las empresas.

Instrumentos introducidos:

Uno de los elementos principales de la política en materia de empleo y Seguridad Social ha sido la intensificación de la lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social, que constituye un elemento de gran relevancia tanto para la defensa de los derechos de los trabajadores, como para evitar la competencia desleal.

Con el objetivo de impulsar este proceso, el Gobierno aprobó en abril de 2012 el Plan de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social que se apoya en medidas legislativas y de gestión.

1. Modificación del Código Penal:

- Endurecimiento de las sanciones penales, que conllevarán pena de 1 a 5 años de prisión para aquellos que defrauden a la Seguridad Social a partir de 50.000 euros (antes 120.000).
- La introducción de un tipo penal agravado cuando la cuantía defraudada a la Seguridad Social supere los 120.000 euros o se realice la actividad delictiva a través de grupos o entramados empresariales o personas interpuestas. En estos casos la pena sería de 2 a 6 años de prisión y la prescripción se extendería a los 10 años.
- Tipificar como delito la obtención de prestaciones de Seguridad Social mediando simulación u ocultación de los hechos con pena de 6 meses a 3 años de prisión. Cuando la cantidad defraudada sea superior a 50.000 euros la pena pasará de 3 a 6 años de prisión.
- Tipificación como delito contra los derechos de los trabajadores del empleo simultáneo de una pluralidad de trabajadores en situación irregular. Se aumentan las penas de prisión a 6 años, cuando hasta ahora el máximo es de 3 años.
- La exigencia del pago de las cuotas defraudadas para la exención de la responsabilidad penal, incluso en los casos en que ésta haya prescrito.

2. Medidas legislativas que no tienen rango de Ley Orgánica:

- Se aumentó de 1 a 3 años el plazo para exigir responsabilidad solidaria al empresario principal por las obligaciones de Seguridad Social contraídas por la subcontratista.
- Tipificación como conducta muy grave a dar ocupación a los trabajadores afectados por la suspensión de contrato o reducción de jornada (de 6.251 a 187.515 euros).

- El incremento de la cuantía de las sanciones en situaciones de economía irregular o por dar ocupación como trabajadores a beneficiarios o solicitantes de prestaciones incompatibles con el trabajo, en proporción al número de trabajadores afectados.

3. Dotación de mayores recursos humanos de la inspección de Trabajo y Seguridad Social para la lucha contra la economía irregular.

Tras la aprobación del Plan de Lucha contra el fraude se han incorporado a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 121 inspectores y subinspectores, todos ellos destinados con carácter prioritario a la prevención, detección y lucha contra el empleo irregular.

Principales Resultados:

4. Lucha contra el empleo irregular:

Se han realizado 334.214 inspecciones en materia de empleo irregular y se han aflorado 130.512 empleos.

5. Lucha contra el cobro indebido de prestaciones por desempleo:

En 2012 y hasta junio de 2013 se han ahorrado 3.161 M€ como consecuencia del trabajo de verificación y control del cumplimiento de la normativa en materia de desempleo.

Sólo hasta junio de 2013 se ha retirado la prestación por desempleo a 60.004 beneficiarios por incumplimiento de los requisitos de acceso y mantenimiento, lo que supone un incremento de un 14,8% respecto al mismo periodo de 2012. El impacto económico en 2013 asciende a 915 M€.

Igualmente, en el primer semestre de 2013 se han incrementado un 30,6% las infracciones de empresarios por dar ocupación a perceptores de prestaciones por desempleo o por facilitar indebidamente el acceso a las mismas, y se ha detectado a 5.833 trabajadores que compatibilizaban indebidamente las prestaciones con el trabajo, o que las han obtenido fraudulentamente, lo que frente a los 4.526 del año anterior supone un incremento del 28,9%.

6. Lucha contra las empresas ficticias:

Se han llevado a cabo 35.761 inspecciones en esta materia. Como consecuencia de ellas se han anulado 64.379 altas ficticias, que se habían tramitado con el fin de obtener indebidamente prestaciones de Seguridad Social., lo que ha supuesto la detección de 3.523 infracciones en este periodo.

Hasta el 30 de junio de 2013, en materia de lucha contra las empresas ficticias, se han realizado 14.842 inspecciones, lo que supone un incremento del 46,88% frente al mismo periodo del año anterior. Se han detectado 1.964 infracciones, frente a las 809 del mismo periodo de 2012, por lo que se han incrementado en un 146,26%.

Se han realizado 334.214 inspecciones en materia de empleo irregular y se han aflorado 130.512 empleos.

En 2012 y hasta junio de 2013 se han ahorrado 3.161 M€ como consecuencia del trabajo de verificación y control del cumplimiento de la normativa en materia de desempleo.

La reforma ha conseguido frenar la destrucción de puestos de trabajo en un contexto de recesión económica.

Conclusión

El informe aporta información de un amplio número de indicadores para sostener que la reforma ha puesto en marcha los cambios de funcionamiento del mercado de trabajo que responden a sus objetivos básicos. Así:

- La reforma ha conseguido frenar la destrucción de empleo en un contexto de recesión económica.
- Ha fomentado la contratación indefinida, con especial hincapié en promover la contratación por PYMES y de jóvenes.
- Ha establecido un marco claro que contribuye a la gestión eficaz de las relaciones laborales y que facilitará la creación de empleo estable y de calidad cuando se den las oportunas condiciones de crecimiento.
- Ha establecido un mejor equilibrio entre la flexibilidad interna y la externa como alternativa a la destrucción de empleo y entre la regulación de la contratación indefinida y la temporal como elemento vinculado a la reducción de la dualidad laboral.
- Ha fomentado la empleabilidad de los trabajadores, acercándose al objetivo de contar con un marco de flexiseguridad, entendido como el que garantiza tanto la flexibilidad de las empresas en la gestión de los recursos humanos como la seguridad de los trabajadores en el empleo.

INTRODUCCIÓN

Una parte importante de los obstáculos al crecimiento de la economía española eran consecuencia de un comportamiento poco eficiente del mercado de trabajo, que revelaba profundos problemas estructurales derivados de un inadecuado diseño institucional. La crisis ha puesto de relieve estas debilidades de forma dramática, con un incremento del nivel de desempleo hasta cotas mucho más elevadas que las de otras naciones desarrolladas. Entre los problemas más destacados pueden señalarse:

- Excesiva rigidez en la regulación del mercado de trabajo. España presentaba uno de los niveles más altos del indicador de rigidez de la normativa laboral elaborado por la OCDE (Employment Protection Legislation, EPL). De acuerdo con los datos referidos a 2010, España presentaba el nivel de rigidez más elevado de la OCDE a excepción de Turquía, México y Luxemburgo. Esta posición se debía a la consideración de rigideces que afectaban a la posibilidad de ajustar plantillas tanto mediante despidos individuales como colectivos. Debe tenerse en cuenta, además, que desde que se recopilaron los datos comparativos, países del entorno cercano a España, como Portugal o Italia, además de otros países de la UE habían aplicado o anunciado reformas ambiciosas de sus mercados de trabajo que reducían su rigidez, por lo que la posición relativa de España hubiera empeorado de no acometer reformas profundas.

El elevado grado de rigidez del mercado de trabajo se relacionaba con:

- Altos costes para justar las plantillas mediante flexibilidad externa. Las indemnizaciones mínimas legales por extinción de contratos eran mayores que en países del entorno. El coste se eleva por la utilización residual del despido objetivo y, en el caso de los despidos colectivos, la tendencia a fijar indemnizaciones superiores a las dispuestas para despidos justificados debido a la exigencia de una autorización administrativa previa. Las condiciones para justificar despidos razonables como los derivados de la falta de adaptación a las modificaciones técnicas eran excesivamente rígidas.
- La rigidez para el uso de medidas de flexibilidad interna, el rígido sistema de categorías profesionales, las limitaciones a la modificación de la jornada de trabajo, los límites a la movilidad funcional o geográfica, o de otras condiciones de trabajo impedían en la práctica utilizar estos mecanismos de flexibilidad alternativos a los despidos.
- Negociación colectiva inadecuada. El sistema de negociación colectiva ha restringido las posibilidades del empresario para reorganizar sus recursos productivos manteniendo del empleo, pero de forma que le permitan enfrentarse a cambios en el entorno.
 - La estructura de la negociación colectiva era compleja e inadecuada. Las empresas estaban muchas veces sometidas a convenios de ámbito supraempresarial que no se adecuaban a sus circunstancias específicas. La prevalencia de una estructura de negociación sectorial provincial limitaba el impacto positivo de los acuerdos de ámbito nacional como herramienta de moderación salarial.
 - La multiplicidad de convenios aplicables y las dudas en la interpretación del ámbito de cada convenio generaban costes de gestión relevantes. La complejidad del sistema constituía una barrera de entrada para las empresas no instaladas, ya que deben determinar los convenios aplicables a su actividad antes de iniciarla, una tarea que no siempre era sencilla.
 - La ultractividad indefinida de los convenios condicionaba las posiciones de las partes en la negociación colectiva con el resultado de un gran número de convenios bloqueados, que no permitían adaptar las condiciones laborales a las necesidades de la economía ni de la empresa. Apenas un 8% de los convenios fueron modificados en 2010 a pesar de la situación económica.

La incapacidad del sistema actual de negociación colectiva para atender a las necesidades de trabajadores y empresarios quedaba patente por la inercia de las remuneraciones salariales durante la crisis, a pesar del fuerte aumento del desempleo.

- Segmentación muy acusada en las condiciones de trabajo entre contratados indefinidos y temporales. La elevada temporalidad permite calificar el mercado laboral español como dual. Una buena parte de los

trabajadores tiene acceso a empleos indefinidos muy protegidos y estables, con un riesgo de despido cada vez menor conforme acumula experiencia en la empresa. Estos trabajadores no se enfrentaban a cambios potenciales en las condiciones de trabajo, por muy justificados que fueran para mantener el empleo de otros trabajadores o asegurar la viabilidad de la empresa en el largo plazo. La contrapartida es la existencia de un amplio grupo de trabajadores, en torno a una cuarta parte del total, con contratos temporales, que se ven sometidos a una excesiva rotación, así la imposibilidad de llevar a cabo innovaciones en la gestión de la plantilla indefinida. La elevada temporalidad en España apenas está justificada por una estructura económica más intensiva en sectores como el turismo, la construcción o la agricultura.

Esta situación afecta de forma especial a los jóvenes (la entrada en el mercado laboral se produce en casi un 80% de los casos por la vía del trabajo temporal), los extranjeros y las mujeres. La contratación temporal es también más frecuente en aquellos empleos que requieren un menor grado de formación. Los trabajadores temporales enlazan periodos de empleo temporal con periodos de desempleo. Además, la transición hacia el empleo indefinido es muy lenta y, tras diez años de experiencia, casi un 40% de los trabajadores todavía no disfrutaban de un contrato indefinido. Esta lenta transición afecta en mayor medida a los trabajadores de menor poder adquisitivo.

La elevada tasa de rotación tiene consecuencias negativas sobre los trabajadores y sobre las empresas, afectando muy negativamente al bienestar y al crecimiento a largo plazo. Los trabajadores temporales cobran menos y tienen más accidentes de trabajo. Suelen alternar trabajos con periodos de desempleo, enfrentándose a un elevado grado de precariedad que afecta negativamente a su productividad y a su bienestar. Además, el empresario no tiene incentivos para invertir en su formación y generan pocas economías de experiencia y de aprendizaje. Estas características afectan negativamente a la productividad y, por ende, a la competitividad de las empresas.

- Dificultades de empleabilidad de los trabajadores. La elevada tasa de abandono escolar temprano, especialmente durante la bonanza, han dado lugar a un alto porcentaje de la fuerza laboral con un bajo nivel de cualificación. Es en ese colectivo donde la destrucción de empleo durante la crisis ha sido especialmente intensa crisis ha y ha afectado negativamente a su empleabilidad a largo plazo.

Por otra parte, la formación en el empleo y durante los periodos de desempleo recibida por los trabajadores españoles es insuficiente e inadecuada para las necesidades de la economía. Existe un importante déficit de profesionales técnicos y una buena parte de los trabajadores y, sobre todo, de los trabajadores desempleados, tienen escasa o nula formación. Por otro lado, la calidad de la formación, la efectividad de la supervisión y el diseño de las materias a impartir adolecen de graves deficiencias que exigen una modificación integral del sistema. La formación continua de los trabajadores está poco desarrollada.

Como resultado de estas deficiencias, el mercado de trabajo, en lugar de ser parte de la solución, ha sido un elemento esencial de las dificultades de crecimiento de la economía española: contribuía a la baja productividad, frenaba el cambio estructural, reaccionaba con excesiva volatilidad a los cambios de ciclo, creando grandes bolsas de paro y presentaba una inercia salarial que erosionaba la competitividad. De esta forma, el mercado de trabajo imponía dificultades añadidas al crecimiento de la economía.

En particular, la evolución del mercado laboral durante la crisis pone de relieve que el ajuste al cambio de demanda se ha producido principalmente vía despidos. La excesiva volatilidad del empleo ante oscilaciones cíclicas muestra que las instituciones laborales vigentes antes de la reforma fomentaban un ajuste inadecuado tanto desde un punto de vista económico, como social.

El problema de la dualidad es particularmente relevante por sus efectos sobre la cohesión social. En España, la destrucción de empleo es el mecanismo más utilizado para ajustarse a las condiciones de la demanda. Además, dadas las diferencias entre el coste de despido de trabajadores fijos y temporales, éstos últimos son utilizados sistemáticamente como mecanismo de flexibilidad de la empresa ante las oscilaciones cíclicas. Ante la incertidumbre sobre la demanda futura, los empresarios no se arriesgaban a contratar trabajadores indefinidos, ya que no podían recurrir a mecanismos de flexibilidad interna y su despido era muy costoso. Por ello, el modelo institucional previo a la reforma generaba importantes incentivos a contratar trabajadores temporales, por si hubiera que hacer frente a

condiciones económicas adversas en el futuro, ya que el despido era el mecanismo más habitual de ajuste. Estos incentivos eran, de nuevo, mayores en las pequeñas empresas, que disponían de menor capacidad para hacer frente al potencial despido de un trabajador indefinido, y de menores opciones para el ajuste.

La reforma laboral pretende afrontar estas debilidades junto a otros avances introducidos en las políticas de activación de desempleados y lucha contra el fraude. Los objetivos de la reforma laboral son los siguientes:

1. Favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa real a la destrucción de empleo.
2. Modernizar la negociación colectiva para acercarla a las necesidades específicas de empresas y trabajadores y fomentar del diálogo permanente en el seno de la empresa.
3. Mejorar la empleabilidad de los trabajadores a través de la formación y la eficacia de la intermediación laboral.
4. Fomentar la creación de empleo estable y de calidad y reducir la dualidad laboral.
5. Combatir el absentismo laboral injustificado.
6. Reforzar los mecanismos de control y prevención del fraude, de protección de los derechos de los trabajadores y de lucha contra la competencia desleal a las empresas.

Justificación

Este informe responde a la disposición adicional decimocuarta de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que establece que el Gobierno presentará al finalizar el primer año de vigencia de la reforma laboral un informe de evaluación del mismo, que analice el impacto que sobre los principales indicadores del mercado de trabajo ha tenido la citada reforma. Este informe está publicado y es accesible a través del portal web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Estructura del informe

El presente informe realiza una evaluación de impacto de la reforma. Comienza con una breve referencia a aquellos elementos que han condicionado el análisis y consideraciones sobre las fuentes de información utilizadas. El segundo bloque constituye el núcleo del análisis, y comienza con el estudio del impacto de la reforma en el empleo y la competitividad de la economía española. Los avances alcanzados son consecuencia del nuevo modelo de relaciones laborales basado en la flexiseguridad, que constituye el motor del cambio. Estos avances se analizan a continuación y comprenden el proceso de moderación salarial, el análisis de las medidas de regulación de empleo, las inaplicaciones de convenios, los resultados del módulo de flexibilidad interna de la reforma laboral y los cambios en la estructura de la negociación colectiva. Posteriormente se comentan otros incentivos y medidas para favorecer la contratación indefinida, incluyendo un análisis de la evolución de la contratación y de las medidas de flexibilidad externa. Luego se estudia el impacto de medidas que afectan de forma intensa a la empleabilidad: contrato para la formación y políticas activas. El apartado concluye con el estudio de las medidas frente al absentismo injustificado y su evolución. El tercer apartado, por su parte, se centra en la lucha contra el fraude, una de las prioridades en la estrategia del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Finalmente, el cuarto apartado hace referencia a la implicación de los agentes sociales como clave del cambio de modelo de relaciones laborales.

I. CONDICIONANTES DEL ANÁLISIS Y FUENTES DE INFORMACIÓN

El análisis ha tenido en cuenta la incidencia en el mercado de trabajo de múltiples factores.

1. El estudio del impacto de las medidas adoptadas con la reforma laboral está condicionado por múltiples elementos. Este análisis ha tenido presente en particular la coyuntura económica existente, la interacción entre las distintas medidas adoptadas en la propia reforma, el limitado tiempo transcurrido desde la puesta en marcha de las normas, la adaptación paulatina de los distintos agentes económicos y sociales al nuevo marco y la gradualidad con la que las medidas despliegan sus efectos en el mercado, así como el impacto de otras medidas adoptadas recientemente en el ámbito de las políticas de empleo y seguridad social, la existencia de un programa de intensa reforma en ámbitos distintos al laboral, y las características y limitaciones de la información disponible:
 - La situación económica de recesión por la que atraviesa el país ha condicionado intensamente la evolución del mercado de trabajo.
 - Se ha tenido en cuenta que la reforma tiene carácter estructural e incide sobre múltiples aspectos de la regulación laboral. Ello implica que el análisis debe ser global y sistemático, dado que las distintas medidas interactúan y se complementan entre sí, y que, en ocasiones, puede ser complejo discriminar el impacto de unas y otras sobre el funcionamiento del mercado de trabajo.
 - La reforma todavía no ha desplegado completamente sus efectos. El tiempo transcurrido desde la implantación de la reforma es limitado, dado que el Real Decreto-ley se ha tramitado posteriormente como Ley y se ha completado con desarrollos normativos que concluyeron en otoño de 2012. Además, los agentes económicos y sociales deben adaptarse gradualmente a las nuevas reglas, cambiando hábitos muy arraigados. Serán éstos quienes determinen en buena medida los tiempos y el resultado final a través de sus decisiones.
 - La evaluación ha prestado atención también al efecto de otras medidas adoptadas de forma casi simultánea en el ámbito de empleo y seguridad social, así como en ámbitos distintos del laboral.
 - El análisis se realiza fundamentalmente a través de fuentes de información públicas y oficiales elaboradas por el Instituto Nacional de Estadística (destacando la Encuesta de Población activa, EPA) y el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, teniendo en cuenta la metodología y el alcance preciso de cada estadística.

I.1. Condicionantes

El desarrollo normativo de la reforma, aunque aprobado con celeridad, lleva vigente menos de un año.

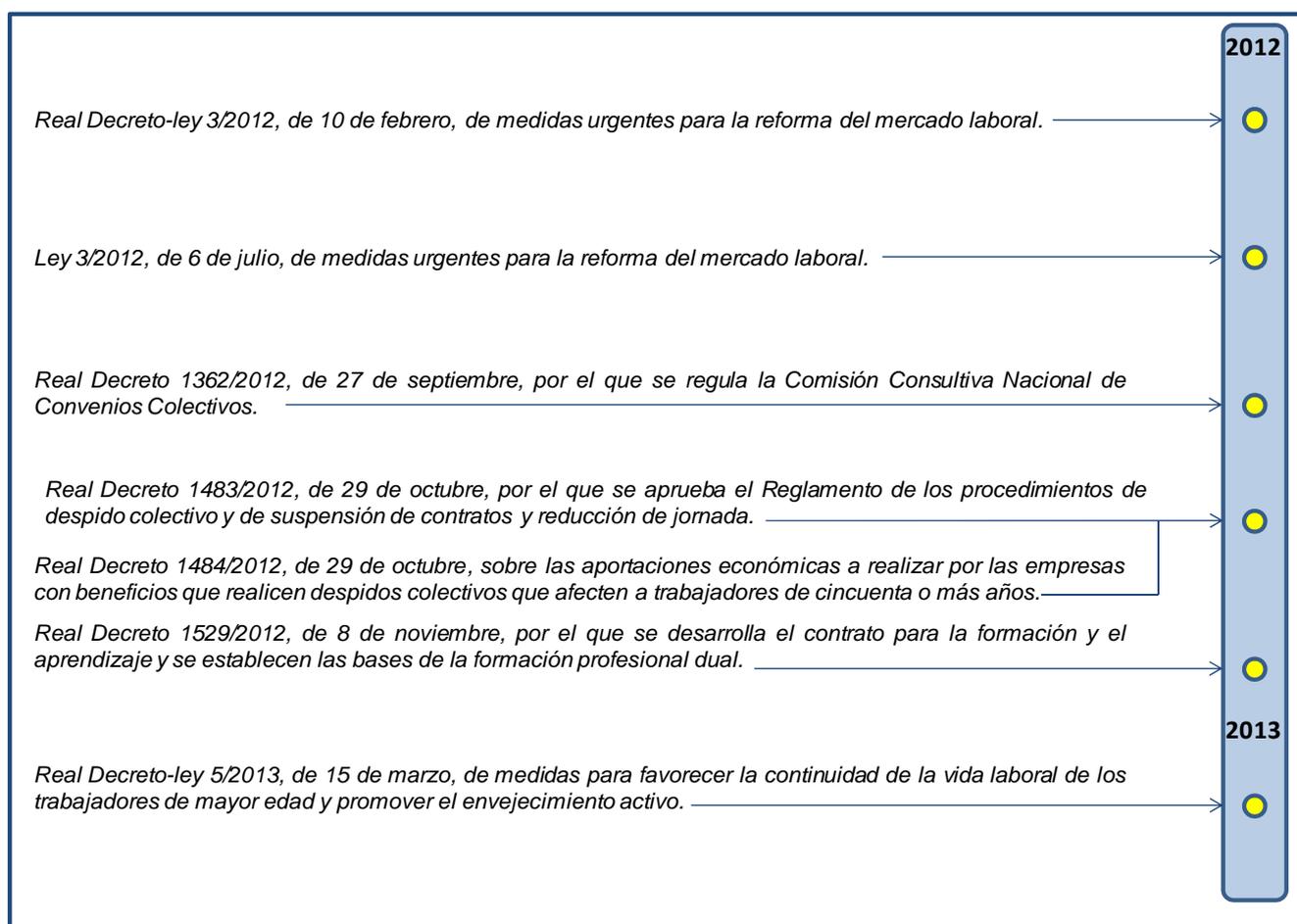
2. El informe se presenta cuando se ha cumplido un año de la publicación de la Ley (7 de julio de 2012) resultante del Real Decreto que aprobó inicialmente la reforma, pero cuando algunos de sus desarrollos y medidas llevan en vigor menos de un año. El momento temporal en el que se han aprobado las diversas normas que configuran la reforma laboral y sus desarrollos debe ser tenido en cuenta de forma simultánea a la gradualidad con la que desarrollan sus efectos. El Real Decreto-Ley fue tramitado como Ley en una búsqueda de consensos y mejoras en sede parlamentaria, lo que debe valorarse de forma positiva, pero que ha retrasado sin duda la toma de decisiones por parte de los agentes. Además, la tramitación como Ley de la reforma incorporó algunos cambios muy relevantes, como la mayor limitación del periodo de ultractividad, al pasar de dos a un año.

Por otra parte, al ser una reforma compleja, algunas medidas han exigido desarrollos legislativos complementarios que se han aprobado rápidamente, pero que también pueden haber demorado la toma de decisiones. En otoño de 2012 todos los desarrollos reglamentarios habían sido aprobados. En Septiembre se aprobó la regulación de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC), esencial para la efectividad de algunas medidas, como las relativas a decisiones de “descuelgue” de convenios. Un mes más tarde se aprobó otra norma de gran relevancia, que regula el procedimiento de medidas colectivas

de regulación de empleo. Y la semana siguiente se publicaba el reglamento del nuevo modelo de formación profesional dual, fundamental para el desarrollo del contrato para la formación y aprendizaje.

También debe tenerse en cuenta que algunas medidas adoptadas no tenían efecto inmediato, como es el caso del fin del periodo de ultractividad indefinida de los convenios colectivos, o el restablecimiento de la prohibición de encadenar contratos temporales más allá de dos años.

El siguiente diagrama sintetiza la secuencia de medidas adoptadas, haciendo referencia también a la reforma de la jubilación anticipada y parcial y otras medidas de impulso del envejecimiento activo, que incluyó modificaciones relevantes en las medidas colectivas extintivas que afectarían a mayores de 50 años.



La adaptación de los agentes a las nuevas reglas es gradual.

3. El impacto completo de las medidas que conforman la reforma laboral no es inmediato, sino gradual. Además, la secuencia de aprobación de las medidas de desarrollo y la necesaria construcción de una jurisprudencia fijan el ritmo de transformación del sistema. Pero, sin duda, el elemento que más condiciona el ritmo de implantación de las medidas es el necesario cambio de hábitos de los agentes económicos y sociales. El legislador ha introducido cambios profundos en el marco regulatorio, cuyo objetivo es la mejora del funcionamiento del mercado de trabajo español. Sin embargo, son los agentes económicos y sociales, su comportamiento y capacidad de adaptación a las nuevas reglas, lo que determinará el resultado final y la velocidad a la que la reforma despliega sus efectos. Dicho con otras palabras, el abandono de hábitos muy arraigados en los agentes requiere el trascurso del tiempo, no basta con publicar la norma en el BOE.

A día de hoy, sindicatos y patronales, trabajadores y empresarios y operadores jurídicos y económicos en general están inmersos ya en un proceso de cambio profundo, interiorizando el nuevo sistema resultante de la reforma laboral. Los agentes están adaptando sus decisiones y estrategias al nuevo marco regulatorio y aprendiendo a servirse de herramientas hasta ahora poco utilizadas o inexistentes, como la posibilidad de inaplicar las condiciones del convenio o de negociar convenios de empresa en determinadas materias La

gradualidad es consustancial a la profundidad de la reforma y condiciona la idoneidad de cualquier propuesta de modificación.

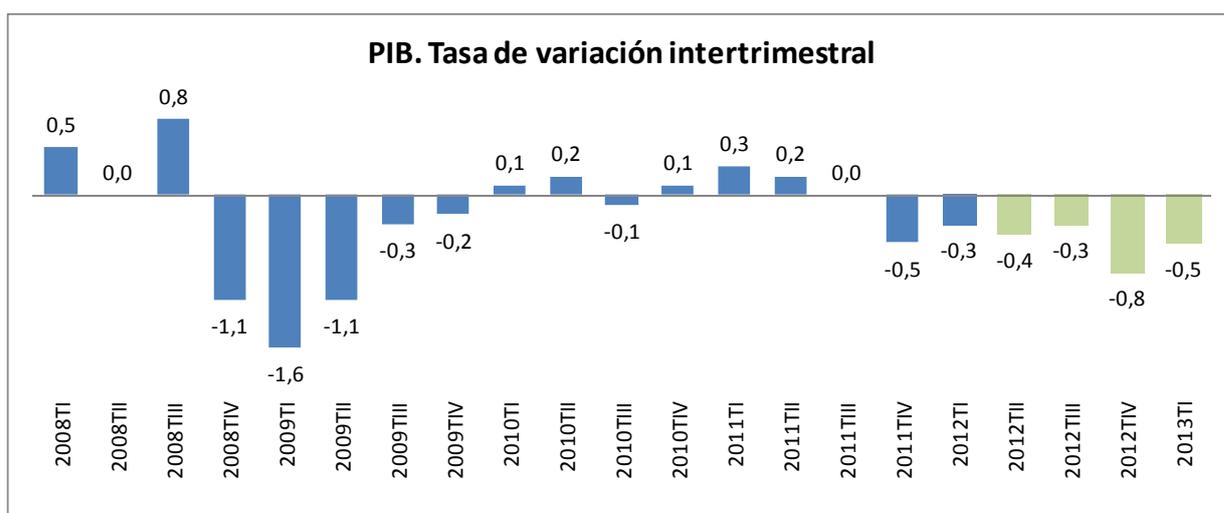
Un ejemplo claro de esta gradualidad son las medidas adoptadas para luchar contra la temporalidad y la excesiva segmentación del mercado de trabajo. Sólo una vez que los empleadores comprueben que la flexibilidad interna no es una quimera y que el coste del despido se ajusta a la situación de dificultad, los incentivos para mantener de forma estable trabajadores temporales como mecanismo para hacer frente a las perturbaciones se reducirán sensiblemente.

Otro elemento que determina la gradualidad del impacto de las medidas es el necesario desarrollo de una jurisprudencia consolidada que refuerce la seguridad jurídica en la toma de decisiones de los agentes. Por el momento, y como se analiza más adelante, los tribunales han adoptado un número limitado de decisiones que todavía no constituyen un cuerpo jurisprudencial suficiente. A medida que se cuente con más decisiones del Tribunal Supremo para que la norma quede adecuadamente interpretada por estas instancias, se incrementará el grado de seguridad jurídica.

La situación de recesión condiciona de forma intensa la evolución del mercado de trabajo.

- La situación recesiva de la economía española y la duración de la crisis ha afectado particularmente a la toma de decisiones en el ámbito de la gestión de los recursos humanos. En la economía española están operando profundos cambios estructurales que tienen un impacto relevante sobre el empleo y que son simultáneos al despliegue de efectos de la reforma laboral. El intenso proceso de consolidación fiscal, la reforma financiera, las turbulencias en la zona euro y sus implicaciones en la oferta de crédito, así como la reforma de las Administraciones públicas y otras reformas adoptadas el pasado año en otros ámbitos, entre otros factores, dificultan aislar en el análisis los efectos de la reforma laboral y de cada uno de sus elementos. La incertidumbre sobre la evolución futura de la economía se ha reducido en 2013, pero constituye un elemento que no puede dejarse de lado en el análisis.

La evolución reciente del mercado de trabajo español es coherente con la situación recesiva de la economía española. Tras la profunda contracción económica de 2008-2009, la economía española parecía entrar en una senda de recuperación en 2010 y primera mitad de 2011. Dicha recuperación no creó empleo, ni se consolidó, y la economía volvió a una situación recesiva que se mantiene desde el tercer trimestre de 2011 (crecimiento -0,0% intertrimestral). Las tasas de crecimiento intertrimestral del PIB durante la crisis han sido, según el INE, las que se recogen en el gráfico:



Fuente: Ministerio de Economía, Contabilidad nacional.

Esta situación recesiva, junto a la corrección de los graves desequilibrios acumulados antes de la crisis y las repercusiones del profundo cambio estructural (el hundimiento del sector de la construcción) condicionan la evolución en el corto plazo del mercado de trabajo, tanto de forma directa (por ejemplo, la racionalización del tamaño de las plantillas públicas), como por los efectos inducidos en el consumo, el crédito o la inversión.

Por tanto, la evolución del mercado de trabajo ha quedado condicionada por intensas perturbaciones internas y externas que han sido simultáneas a los cambios introducidos en la regulación laboral y en las políticas de empleo, y resulta complejo discriminar el efecto de estas perturbaciones del impacto de la reforma laboral.

Por otro lado, los efectos de la segunda fase recesiva vienen condicionados por la prolongación de la evolución negativa de la actividad. Así, por ejemplo, las decisiones de contratación y extinción de contratos al inicio de la actual crisis económica estaban condicionadas por determinadas expectativas sobre la duración de ésta y por la disponibilidad de recursos financieros que en la actualidad no están disponibles como consecuencia de la larga duración de la contracción económica, del endeudamiento acumulado y de la fragmentación del mercado financiero europeo. Una empresa puede optar inicialmente por la flexibilidad interna con suspensiones de contrato o reducciones de jornada y, sin embargo, no conseguir evitar un despido colectivo en un momento posterior, si continúa la recesión y el proyecto empresarial deja de ser viable.

El carácter sistemático de la reforma aconseja un análisis global del impacto del conjunto de las medidas adoptadas

5. Al realizar el análisis se debe ser consciente de que la reforma laboral supone un cambio sustancial de la regulación de múltiples aspectos de las relaciones laborales. Estos cambios hay que analizarlos de forma integral, ya que la reforma es sistemática y sus distintos elementos interactúan entre sí. Por ello, conviene analizar cada indicador poniéndolo en relación con otros. La reforma abre a veces varias vías para alcanzar un objetivo, de forma que indicadores que analizados de forma aislada pudieran parecer negativos pueden reflejar una realidad distinta.

Por ejemplo, para acercar la regulación colectiva de las condiciones de trabajo a la realidad de las empresas, la reforma laboral contempla distintas posibilidades: por supuesto mediante los convenios de empresa, pero también a través de un mayor uso de los acuerdos de inaplicación y, por qué no, a través de una mayor flexibilidad y adecuación de los convenios de ámbito supraempresarial. Por tanto, el resultado estará en función de cuál sea la decisión que adopten empresarios, trabajadores, sindicatos y patronales. Cuanto más rápidamente se adapten los convenios de ámbito superior a las necesidades del tejido productivo, menor será la incidencia de convenios de empresa y acuerdos de inaplicación. Si no se adaptan, existirán fuertes incentivos para el desarrollo de convenios de empresa que abarquen la mayor parte de ámbitos de negociación, y el “descuelgue” será frecuente.

La reforma de las políticas de empleo ha contribuido a reforzar el impacto de la reforma laboral.

6. La reforma laboral inició un proceso de transformación de las políticas de activación, es decir, políticas activas y pasivas de empleo, que constituye un complemento imprescindible para mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo español. En lo que va de legislatura se han introducido medidas para mejorar la eficiencia los servicios de empleo, se ha racionalizado el sistema de políticas pasivas de empleo poniendo el acento sobre el compromiso de activación de los beneficiarios y en la vinculación de las ayudas con el nivel de necesidad y se ha avanzado tanto en la vinculación de políticas activas y pasivas de empleo, como en la coordinación de las políticas activas de las Comunidades Autónomas. De hecho, tras completar los desarrollos de la reforma laboral, la estrategia en materia de empleo se centra en mejorar el diseño y los instrumentos de las políticas de activación, un elemento fundamental en la transformación de un sistema que pasa de proteger puestos de trabajo a proteger de forma efectiva a los trabajadores. Todo este proceso tiene un impacto relevante en el mercado de trabajo.

En todo caso, el proceso de transformación de las políticas de activación tiene también carácter estructural y sus efectos son graduales. Se trata de un proceso de impulso de la eficacia y eficiencia de los servicios públicos en este ámbito que se desarrolla de forma simultánea al despliegue de efectos de la reforma, y en el que el papel de las Comunidades Autónomas es fundamental, dado el reparto competencial. En el más corto plazo, la medida adoptada que influye en mayor medida en el análisis de impacto es la eliminación de buena parte de las bonificaciones a la contratación a partir de agosto de 2012, en cuanto a su efecto en el análisis del coste laboral.

La reforma de las pensiones ha tenido un impacto relevante en el mercado de trabajo en los últimos trimestres.

7. También es necesario tener en cuenta el impacto de la reforma de la jubilación anticipada y parcial de marzo de 2013 en las decisiones de jubilación adoptadas en los meses anteriores, así como las medidas adoptadas para desincentivar la inclusión de los trabajadores de más edad en despidos colectivos. El anuncio de que se iban a adoptar medidas ha condicionado la toma de decisiones por parte de los agentes y, en no pocos casos, ha acelerado procesos planificados con anterioridad, algo que influye en los datos de ocupación y de medidas colectivas de carácter extintivo.

El comportamiento de los agentes y la evolución del mercado de trabajo también se ha visto influido por el Acuerdo de los agentes sociales de 25 de enero de 2012 que promueve la flexibilidad interna y la moderación salarial para salir de la crisis.

8. Otro factor de gran trascendencia en la evolución reciente del mercado de trabajo es el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014, de 25 de enero¹ firmado por los agentes sociales, que apuesta por la descentralización de la negociación colectiva e impulsa la flexibilidad interna en la empresa en tiempo de trabajo, funciones y salario. Además incluye un acuerdo de moderación salarial para el periodo 2012-2014 que incluye importantes novedades, como una actualización basada en el exceso de la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%) para 2012-2013, y un incremento salarial para 2014 vinculado a la evolución del PIB. Además, promueve las cláusulas de actualización de salarios basadas en la evolución de indicadores económicos asociados a la marcha de la empresa (beneficios, ventas, productividad, etc.). El Acuerdo ha contribuido sin duda a la transformación que se está produciendo en el mercado de trabajo y a la mejora de la competitividad de la economía nacional.

¹ Resolución de 30 de enero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014.

I.2. Fuentes de información

El análisis se realiza a partir de estadísticas públicas oficiales, con la EPA y las estadísticas del MEYSS como las principales fuentes de información.

9. El análisis se basa en información estadística oficial procedente de fuentes del Ministerio de Economía y Competitividad y del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. No obstante, el análisis se ha completado en determinados casos con el cruce de información disponible para el Ministerio que no forma parte de las publicaciones habituales como, por ejemplo, el seguimiento del mantenimiento del empleo en los contratos de apoyo a emprendedores.

La referencia fundamental para el análisis de la evolución de empleo y desempleo es la EPA elaborada por el INE. La EPA permite analizar los detalles necesarios derivados de una fuente de información muy rigurosa, elaborada conforme a una metodología homogénea en la UE, que se ha completado, en los casos convenientes, con la información procedente de los registros de empleo (contratación) y de Seguridad Social (afiliación de autónomos).

El sistema estadístico del MEYSS aporta gran cantidad de datos de interés para el análisis del mercado de trabajo.

10. Buena parte del análisis contenido en el informe se deriva del sistema estadístico del MEYSS. España dispone de un sistema estadístico del mercado de trabajo muy completo, fruto del esfuerzo de distintos Gobiernos y de los trabajadores del sector público, que resulta una excelente fuente de información. En todo caso, el seguimiento de las importantes modificaciones legislativas introducidas con la reforma laboral exigía introducir nuevos elementos de análisis. Para ello, y para introducir nuevas mejoras en el sistema estadístico, el MEYSS puso en marcha al poco tiempo de aprobarse la reforma laboral un grupo de trabajo en el que participan las principales unidades del Departamento que elaboran información estadística relevante. Los esfuerzos realizados por este grupo han hecho posible, entre otras, la nueva estadística de acuerdos de inaplicación, mejoras en la estadística de convenios o el análisis de la supervivencia de los contratos emprendedores. El cuadro 1, a continuación, recoge algunos ejemplos de mejoras introducidas.

La atención a la metodología de obtención de datos es esencial para una adecuada interpretación de la información.

11. A lo largo del informe se introducen referencias metodológicas necesarias para facilitar una adecuada interpretación de los datos. Así, por ejemplo, es muy importante tener en cuenta el proceso de recogida de datos estadísticos sobre los efectos económicos de la negociación colectiva, que se extiende a lo largo de 30 meses y no refleja exactamente la actividad negociadora de los interlocutores sociales, sino sólo sus efectos económicos. Por ello, se ha procedido a la publicación de nueva información específica sobre el proceso de firma de convenios, de forma que se evitan problemas de interpretación relevantes como los que se han producido en el debate público en los últimos meses. Con carácter general, a lo largo del informe se indican los casos en que el carácter provisional de la información es más relevante.

Cuadro 1: Mejoras en los Sistemas de Información del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

El seguimiento de los efectos de la Reforma Laboral se ha facilitado mediante el impulso a una serie de cambios en los sistemas de información y de las estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Entre estos cambios pueden destacarse:

- La reconfiguración de la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo, de forma que se complementa la información tradicional sobre los efectos económicos con nueva información sobre la actividad negociadora (con la identificación de las nuevas unidades de negociación que aparecen cada año, por ejemplo, o el número de convenios firmados en cada año independientemente de su año de inicio de efectos económicos) o sobre las inaplicaciones de convenios, para las que se ofrece por el momento los datos sobre su número, trabajadores afectados y su distribución por tamaño de empresa, a la espera de ampliar la información sobre las materias objeto de inaplicación, entre otras.
- La reconfiguración de la Estadística de Regulación de Empleo para presentar la información referida a trabajadores afectados de forma que facilite su seguimiento.
- La introducción de cambios en la clasificación de las bajas en afiliación a la Seguridad Social para diferenciar en mayor medida los motivos relacionados con los despidos de las terminaciones de contratos temporales, como paso hacia una futura estadística integrada de despidos.
- El seguimiento del mantenimiento en el empleo de las personas contratadas con contratos de apoyo a emprendedores.
- La elaboración de un módulo específico de la Encuesta de Coyuntura Laboral 2012 dirigido a mostrar la aplicación por las empresas de medidas de flexibilidad interna no colectivas. Estas prácticas relativas a flexibilidad interna no se reflejaban hasta ahora en ninguna estadística.
- El seguimiento de la duración de los contratos de formación y aprendizaje.
- La elaboración de indicadores específicos de seguimiento de aspectos claves de la reforma laboral basados en las estadísticas oficiales del Ministerio y del INE.
- El desarrollo de capacidades internas relativas a la elaboración de indicadores y de técnicas de evaluación.

A pesar de los avances realizados, las estadísticas no permiten identificar todos los cambios que se están produciendo en el mercado de trabajo español.

12. Hay que tener en cuenta que hay realidades que no se reflejan en el sistema estadístico. Por un lado, existen determinadas decisiones que no dejan rastro en las estadísticas. Por ejemplo, no quedan registradas las decisiones de movilidad funcional de un trabajador.

Por otro lado, la riqueza y densidad de las decisiones empresariales o acuerdos con los trabajadores no llegan a plasmarse, en toda su amplitud, en la estadística. Los convenios colectivos o las medidas de regulación de empleo incorporan a menudo cláusulas complejas y condiciones diversas que no siempre se pueden recoger en las estadísticas. Así, por ejemplo, no pueden computarse en las estadísticas las variaciones salariales vinculadas a información interna de la empresa como ventas y beneficios. Igualmente, la estadística sobre medidas de regulación de empleo no refleja el alcance cualitativo los cambios que se empiezan a apreciar en las mesas de negociación, donde cada vez más menudo se pacta reducir el número de despidos a cambio de medidas de flexibilidad interna. Tampoco se puede descartar que algunas pequeñas empresas tengan dificultades o desconozcan las obligaciones de información.

Para hacer frente a estas limitaciones, en ocasiones se recurre a información cualitativa y a encuestas, aunque estas tienen sus propias limitaciones en la carga administrativa que puede imponerse a las empresas por su contestación. En este informe se incluye también información cualitativa en los casos en los que resulta idónea para apreciar el efecto de la reforma.

El análisis tiene en cuenta la elevada estacionalidad del mercado laboral español

13. Las comparaciones de la evolución del mercado de trabajo en distintos periodos están muy afectadas por la acusada estacionalidad de la economía española. Ello condiciona decisivamente la comparación de datos de periodos distintos del año.

En particular los resultados trimestrales de la Encuesta de Población activa (EPA), deben analizarse teniendo en cuenta la elevada estacionalidad de la actividad económica en España. Por ejemplo, el primer y último trimestre del año tienden a arrojar resultados más negativos que los trimestres centrales del año. Así, se han evitado en el informe las comparaciones de periodos que comprendan distintos trimestres..

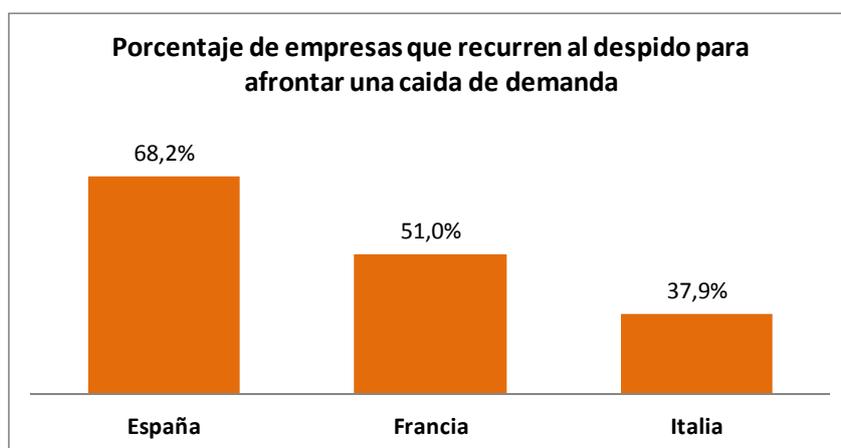
A lo largo del informe se toman los periodos de referencia más homogéneos y representativos de acuerdo con la periodicidad y características metodológicas de la información estadística. En particular, los cuatro trimestres anteriores y posteriores a la reforma laboral constituyen la referencia en el caso de la EPA. Los datos mensuales de contratación permiten comparar el periodo anual marzo-febrero de distintos años. Estos periodos de referencia se completan con el análisis de los datos correspondientes a la EPA del segundo trimestre de 2013, y los del periodo desde enero de 2013 hasta el último dato disponible a la fecha de cierre del informe.

II. SEGUIMIENTO DE IMPACTO DE LA REFORMA LABORAL

II.1. Empleo y competitividad.

La crisis económica ha puesto de manifiesto las debilidades del diseño institucional del mercado laboral español. España ha destruido más empleo y más rápidamente que las principales economías europeas. A estas alturas no hay dudas de que el diseño legal de las instituciones laborales constituye uno de los principales factores explicativos de esta evolución, en la medida que no ha incentivado que se lleve a cabo una adaptación de las condiciones laborales a la evolución real de la actividad, facilitando, en cambio, el mantenimiento de la productividad del factor trabajo mediante la destrucción de empleo, especialmente a través del empleo temporal. El diseño institucional del mercado de trabajo provocaba un intenso problema *insiders-outsiders* que aislaba a los primeros de cualquier tipo de ajuste en sus condiciones laborales, generando así incentivos para mantener de forma estable una parte de la plantilla en modalidades de contratación temporal, para poder realizar los ajustes vía cantidades a un coste reducido.

La flexibilidad interna en la empresa constituye una garantía de primer orden para el mantenimiento del empleo y el impulso de la competitividad y la innovación, como demuestra la reacción que se ha producido en la mayoría de las economías desarrolladas durante la reciente crisis. En la medida en la que las estructuras productivas son capaces de responder a los cambios en el entorno con instrumentos de movilidad y flexibilidad interna, pueden obviar mecanismos de ajuste más drásticos y socialmente menos aceptables, garantizar su viabilidad e impulsar su crecimiento. El ajuste laboral a la crisis que en aquellos países se ha producido principalmente recurriendo a medidas de flexibilidad interna, en España se ha llevado a cabo extinguiendo contratos temporales y despidiendo. Este diferente comportamiento se ilustra por el elevado porcentaje de empresarios que recurriría en España al despido ante un hipotético cambio en la demanda de sus productos que les obligaran a ajustarse, tal y como muestra la encuesta elaborada por Bancos Centrales de la UE que se recogen en el siguiente gráfico². Esta intensa pérdida de capital humano durante fases recesivas condiciona la estructura del tejido productivo, y debe revertirse.



Fuente: Banco de España. *Wage dynamics Network*. Actualización de la encuesta durante la crisis.³

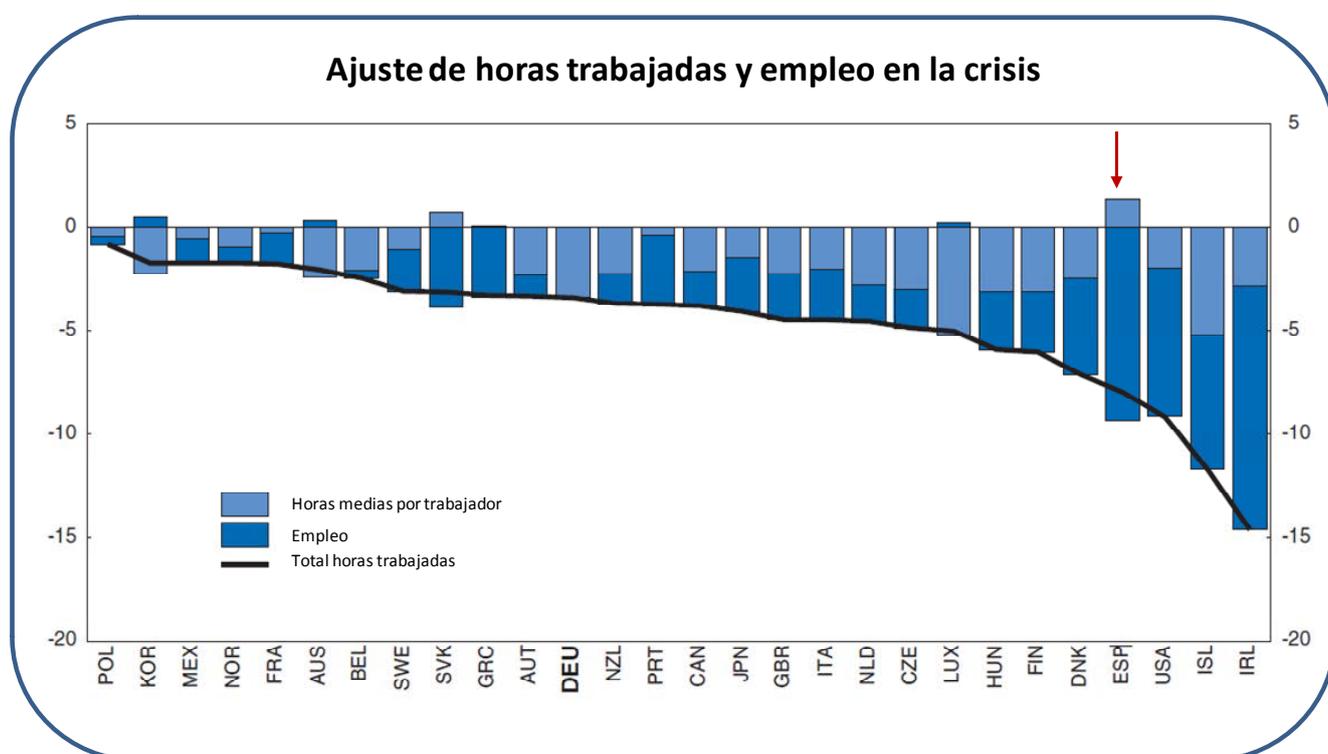
El ajuste de la economía española se produce, al menos en las primeras fases de la crisis, por vía de despidos y no a través de medidas de flexibilidad interna. Una decisión empresarial que no es caprichosa, ni arbitraria, sino que se explica por las rigideces de nuestro sistema legal de relaciones laborales. Crisis tras crisis, la única salida para las empresas ha sido el ajuste en empleo, mucho más rápido, sencillo y barato que el recurso a medidas de flexibilidad interna. Las empresas han realizado durante años contratos temporales en el convencimiento de que llegado el momento sería la medida de ajuste más rápida y barata. En efecto, ha resultado más sencillo prescindir de los trabajadores temporales que modificar la jornada, el salario o las funciones del conjunto de los trabajadores de la empresa, ya sea directamente ya sea a través de la negociación colectiva. Las indemnizaciones por despido de trabajadores con gran antigüedad tampoco han permitido mantener esos empleos, y la falta de adaptación ha abocado al cierre a muchas empresas.

² El 60% del total de las encuestadas realizarían ajustes.

³ Banco de España (2011) "El ajuste de los salarios frente a las perturbaciones en España". Boletín Económico, febrero 2011.

La rigidez en las condiciones de trabajo explica la dualidad o excesiva segmentación del mercado de trabajo español, otro gran problema. España ha tenido una tasa de temporalidad superior al treinta por ciento, lo que en algunos momentos significó casi 20 puntos porcentuales más que la medida europea. Ciertamente desde el inicio de la crisis la tasa de temporalidad se ha reducido, un efecto composición fruto del proceso de ajuste.

Más temporalidad que significa, como es sabido, empleo más precario, salarios más bajos, menor inversión en formación, más probabilidad de ir al paro, indemnizaciones más reducidas y menor protección por desempleo. Asimismo implica trabajadores menos productivos, menos vinculados al proyecto empresarial. La división *insiders-outsiders* tiene efectos muy negativos en términos de equidad, que perjudica sobre todo a los jóvenes y a los trabajadores menos formados y, por tanto, más fácilmente sustituibles. No en vano son estos trabajadores los que tienen una tasa de temporalidad más alta y, por ende, los primeros de los que prescinde la empresa. Los jóvenes no es que sean menos productivos que los trabajadores de mayor edad y con mayor antigüedad, sino simplemente son los últimos que han entrado y, por lo tanto, los que arrastran un menor coste indemnizatorio. Lo que tiene un impacto muy negativo en términos sociales y afecta negativamente a la competitividad de las empresas españolas, favoreciendo una estructura productiva inadecuada para garantizar el crecimiento en el largo plazo.



Fuente: OCDE⁴; Horas trabajadas: % cambio respecto al máximo

A la vista de ello, la reforma de 2012 persigue un cambio estructural profundo y equilibrado del mercado de trabajo español. Está fuera de toda duda que esta reforma laboral es profunda, pues afecta al conjunto de las instituciones laborales. Pero además es una apuesta por el equilibrio en la regulación de nuestras relaciones de trabajo: equilibrio entre flexibilidad interna y externa, entre contratación estable y contratación temporal, entre las tutelas que operan en el contrato de trabajo y la que otorga un funcionamiento eficiente del mercado de trabajo, etc.

La reforma laboral impulsa la flexiseguridad como vía más adecuada para lograr un “mercado de trabajo más equitativo y más reactivo”⁵. La flexiseguridad contribuye a garantizar la competitividad de las empresas y ésta es la mejor garantía para la conservación y la creación del empleo. Es un “win to win”, en el que no hay vencedores ni vencidos, pero, eso

⁴ OCDE (2012) The German labour market: preparing for the future. OCDE Economic Surveys. February 2012

⁵ COM (2006) 708. Libro Verde, “Modernizar el Derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI”.

sí, requiere de la implicación de todos. Los agentes económicos y sociales tienen que adaptarse a las nuevas reglas, abandonar hábitos muy arraigados y dar lugar a nuevas dinámicas acordes con los objetivos de la reforma.

En este apartado se analiza el impacto de la reforma en la consecución de sus objetivos últimos, que están íntimamente relacionados. Por un lado, conseguir que la economía española modere la destrucción de empleo en las fases recesivas, y genere más empleo y de más calidad en las fases expansivas. Por el momento, dada la coyuntura económica y que las economías en recesión destruyen empleo, sólo es observable una clara moderación de la contracción de empleo en el sector privado.

Por otro lado, obtener ganancias de competitividad, es decir, ampliar la capacidad de la economía española para generar riqueza y bienestar para sus ciudadanos. Por lo general, las economías acumulan desequilibrios a lo largo de fases expansivas del ciclo que deben corregirse en fases contractivas. La combinación de políticas macroeconómicas y políticas de reforma estructural tiene por objetivo suavizar la intensidad del ciclo y favorecer un mayor crecimiento a largo plazo. En las fases contractivas, la obtención de ganancias de competitividad resulta fundamental para facilitar la salida de la recesión.

Tradicionalmente la economía española había recurrido a la devaluación externa para corregir rápidamente sus desequilibrios, a costa de la pérdida de poder adquisitivo. Ello no es posible en una unión monetaria, lo que conduce a un ajuste más adecuado en el largo plazo. Las políticas fiscales (adecuadamente coordinadas) y las reformas estructurales pasan a jugar un papel esencial. En la primera fase de la recesión se utilizó intensamente la política fiscal, pero las reformas estructurales carecieron de la suficiente intensidad para generar las ganancias de competitividad que hubieran permitido una salida de la recesión. Ya en el tercer trimestre de 2011 la economía volvía a caer, y la política fiscal no sólo había dejado de ser operativa, sino que dificultaba la salida de la recesión. La falta de solución del problema de las entidades financieras y la fragmentación financiera del área euro ha contribuido decisivamente a la situación actual de las finanzas públicas.

La evolución de horas trabajadas y salarios en la primera fase de la crisis en España muestra un comportamiento contrario al del resto de economías, que debe relacionarse con las instituciones laborales. La reforma laboral pretende favorecer un ajuste más saludable y similar al de otras economías desarrolladas, que se debe traducir en la obtención de ganancias de competitividad que faciliten la salida de la crisis. Y los datos apuntan a que el objetivo se está cumpliendo, gracias al desarrollo del nuevo modelo de flexiseguridad que se analiza más adelante.

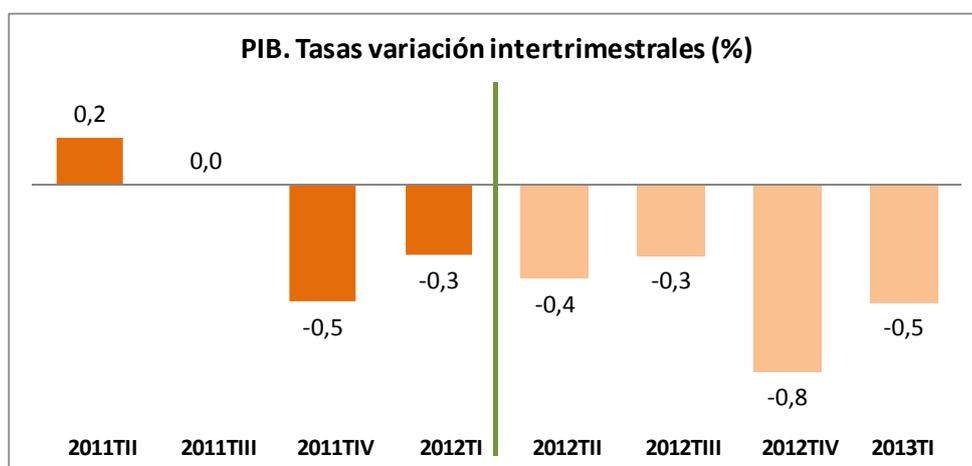
En definitiva, las medidas adoptadas por la reforma laboral para impulsar un nuevo modelo de flexiseguridad y un mayor uso de la contratación estable están dando resultados que se traducen en una moderación de la destrucción de empleo en esta fase recesiva, que permitirán crear empleo de mayor calidad a partir de menores tasas de crecimiento y que favorecen un impulso a la competitividad que facilita la salida de la recesión y el crecimiento a largo plazo. En el nuevo modelo se favorece un cambio en la cultura del empleo que mejora la capacidad de adaptación de individuos y organizaciones al cambio, algo esencial para garantizar el crecimiento a largo plazo en una economía global del conocimiento. Un marco laboral más flexible, que protege a los trabajadores y no a los puestos de trabajo y que apuesta por trabajadores más formados y con mayor capacidad de adaptación favorece el desarrollo de un tejido productivo más competitivo, capaz de generar más riqueza y bienestar.

II.1.1. Evolución más favorable del empleo.

II.1.1.1. Empleo asalariado privado

El empleo asalariado privado es el principal objeto de la reforma laboral y, por tanto, el colectivo en el que debe centrarse el análisis de impacto.

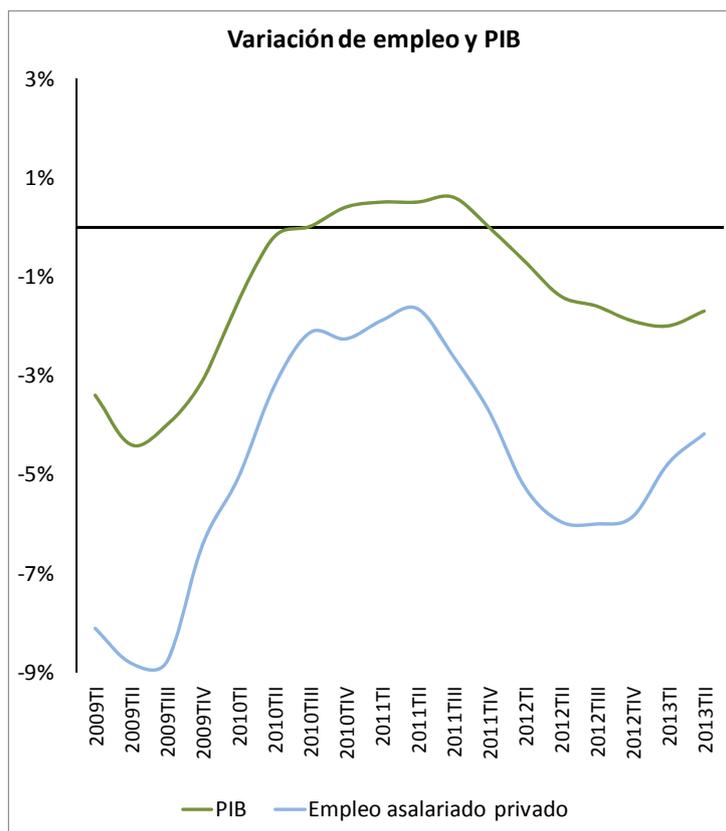
14. El empleo asalariado privado es el principal afectado por las medidas introducidas por la reforma laboral. Su evolución en los cuatro trimestres posteriores a la reforma laboral ha sido más positiva que en los cuatro trimestres anteriores, a pesar de que la actividad económica se contraía a un mayor ritmo. La menor destrucción de empleo asalariado privado es coherente con otros indicadores que apuntan a un uso más intensivo de la flexibilidad interna como vía de ajuste. Por tanto, en ausencia de la reforma, la destrucción de empleo habría sido mayor, y los datos evidencian un mejor funcionamiento del mercado de trabajo español, que estaría contribuyendo al mantenimiento del empleo.



Fuente: Contabilidad nacional, INE.

Por primera vez durante la crisis, un mayor deterioro del PIB no se ha traducido en una aceleración del ritmo de destrucción de empleo

15. Los datos de empleo asalariado privado muestran que, por primera vez durante la crisis, una aceleración de la contracción económica no se ha traducido en una intensificación del ritmo de destrucción de empleo que, de hecho, se está moderando. La contracción del empleo asalariado privado en la segunda fase de la recesión se mantuvo estable en los tres periodos posteriores a la reforma laboral (en torno al -5,9%), para moderarse posteriormente (hasta el -4,18% del IIT2013). En esos tres primeros trimestres, el crecimiento del PIB interanual pasó del -1,4% al -1,9%, para luego estabilizarse (-2% en IT2013) y frenarse en el último periodo (-1,7%).



Fuente: INE, EPA

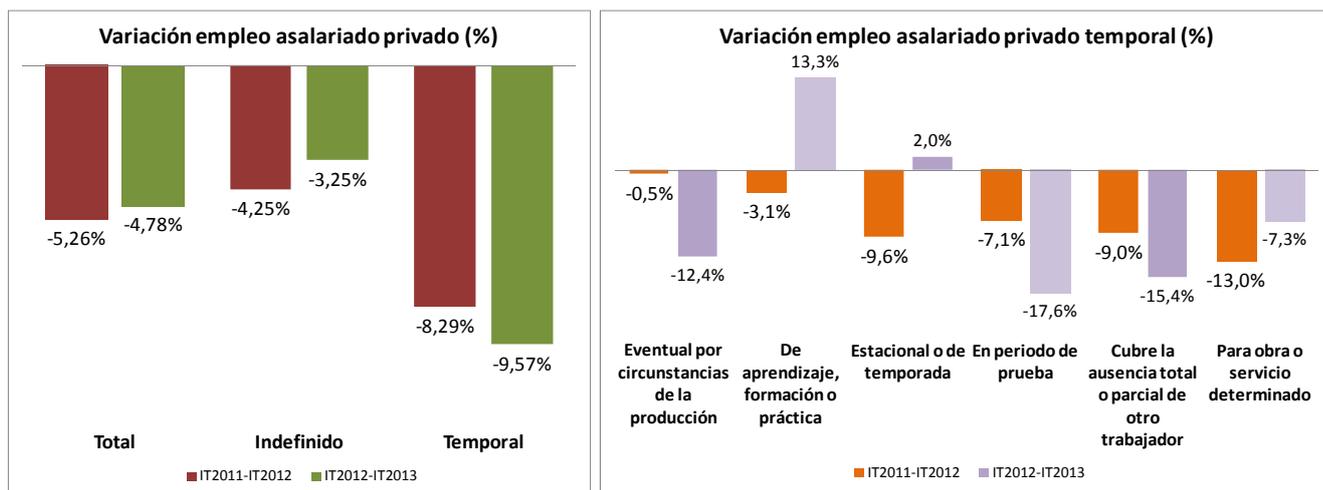
La tasa de destrucción de empleo asalariado privado se ha moderado tras la reforma laboral, a pesar de la mayor contracción de la actividad económica en los últimos periodos.

16. A pesar de la contracción más intensa de la actividad en el periodo IT2012-IT2013 frente al periodo IT2011-IT2012, la destrucción de empleo asalariado privado en el periodo ha pasado del 5,26% del total de asalariados al 4,78% como consecuencia de una moderación del ritmo de destrucción de empleo indefinido (que ha pasado de destruir el 4,25% del empleo en los cuatro trimestres anteriores a la reforma, al 3,25% en los cuatro posteriores), que compensa la mayor destrucción de empleo temporal, que pasa del 8,29% al 9,57% del total.

La mayor caída del empleo asalariado temporal es coherente con la situación cíclica, y responde a una mayor caída del empleo eventual, en periodo de prueba⁶ y de cobertura de bajas. Por el contrario, se ha incrementado el empleo de aprendizaje y formación (+13,3% frente al -3,1% del anterior periodo), y el empleo para obra o servicio determinado ha moderado significativamente su caída.

Los datos de la EPA del IIT2013 muestran que también se ha moderado la caída interanual del empleo asalariado privado. El empleo total ha pasado de caer al -5,26% interanual en el periodo inmediatamente anterior a la reforma (IT2012), al -4,18% en el IIT2013, gracias a la moderación del ritmo de destrucción de empleo asalariado temporal (del -10,94% al -5,12%) e indefinido (del -4,22% al -3,88%).

⁶ Según la terminología de la EPA



Fuente: INE, EPA

La menor destrucción de empleo se ha concentrado en el empleo indefinido.

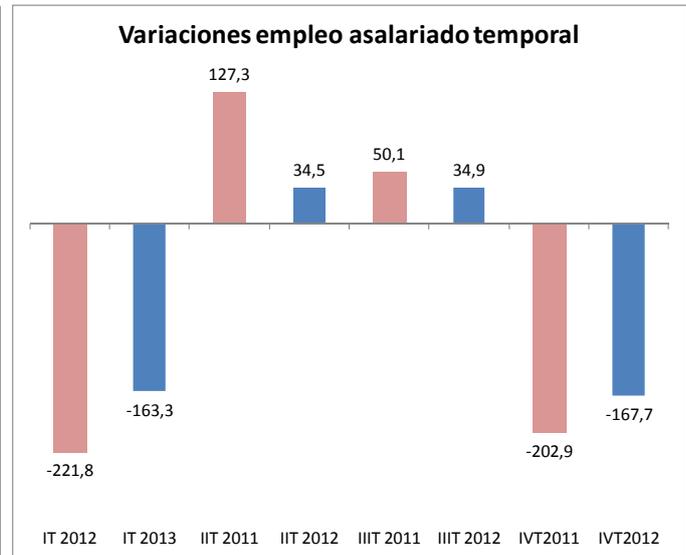
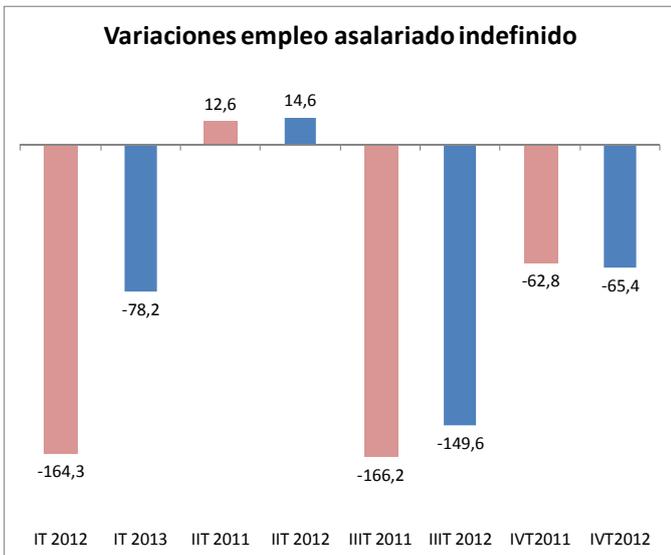
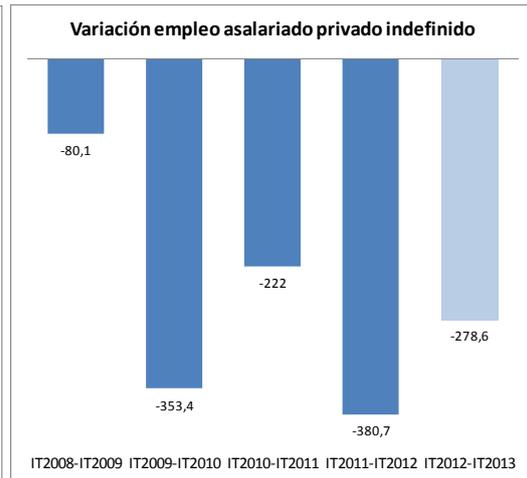
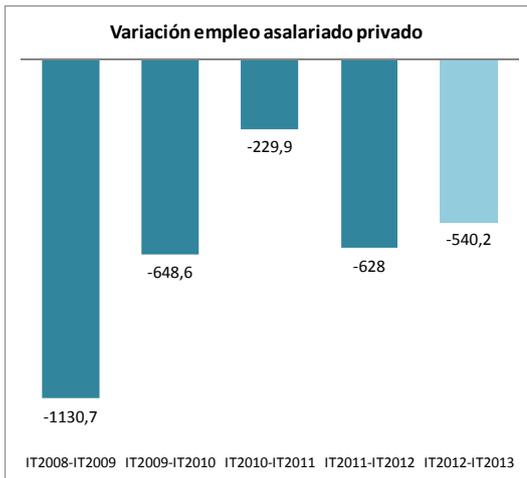
17. El análisis de las variaciones en términos absolutos muestra claramente la moderación de la destrucción de empleo, especialmente de empleo indefinido. En los cuatro trimestres posteriores a la reforma laboral se destruyeron 540.200 empleos asalariados privados, frente a los 628.000 de los cuatro anteriores. Es decir, se destruyeron 87.800 empleos menos a pesar del menor crecimiento.

La menor destrucción de empleo se deriva de la moderación de la destrucción de empleo indefinido que compensó el mayor deterioro del empleo temporal. En los cuatro trimestres anteriores a la reforma se destruyeron 380.700 empleos indefinidos privados, mientras que en los cuatro trimestres posteriores la caída fue de 278.600. Es decir, se destruyeron 102.100 empleos asalariados privados indefinidos menos tras la reforma laboral.

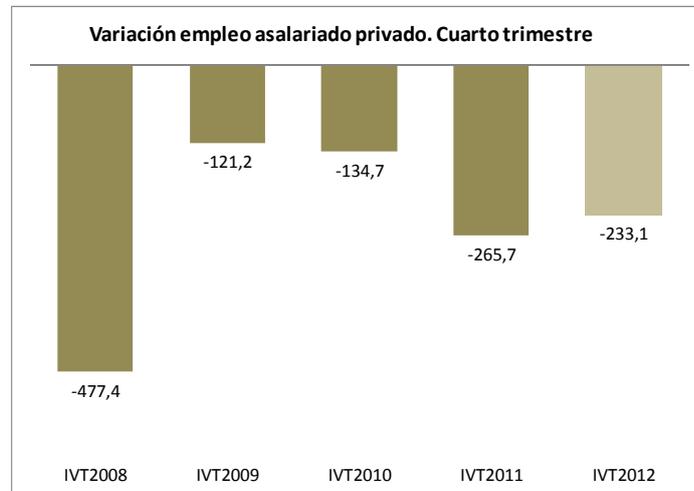
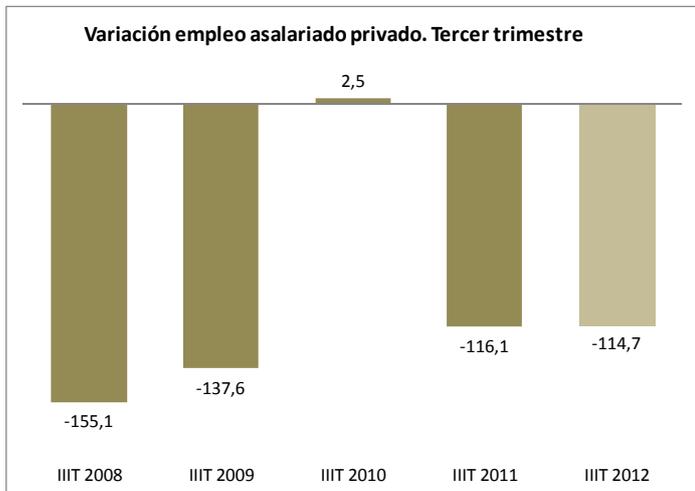
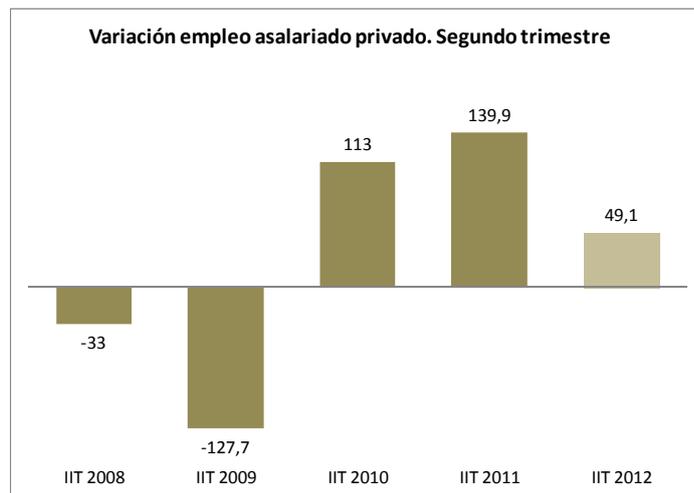
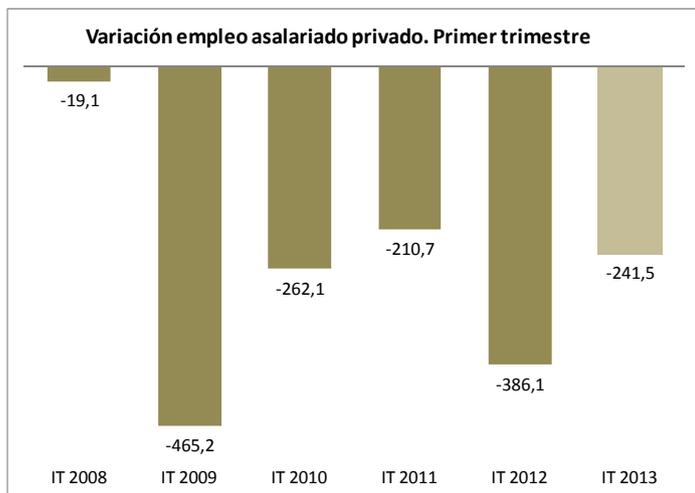
El análisis por trimestres pone de relieve que no se produjo la intensa destrucción de empleo indefinido en el sector privado que pronosticaban algunos analistas:

- En el trimestre inmediatamente posterior a la reforma (IIT2012), a pesar de que la caída del PIB en el periodo fue intensa (-0,4% en IIT2012) comparada con el mismo periodo del año anterior (+0,2% en IIT2011), se creó empleo neto indefinido privado en una cuantía muy similar (12.600 y 14.600 en IIT2011 y IIT2012 respectivamente).
- En el tercer trimestre, la destrucción de empleo indefinido fue menor en 2012 (algo más de 15.000 empleos de diferencia), cuando la economía se contraía a una tasa del -0,3%, frente a un crecimiento nulo en 2011 en ese periodo.
- En el cuarto periodo, la destrucción de empleo asalariado indefinido privado fue muy similar en ambos años, a pesar de que, de nuevo, la contracción fue mayor en 2012.
- Y los datos del primer trimestre de 2013 son significativamente mejores que los del IT2012 (algo más de 85.000 empleos netos de diferencia) aunque la caída del PIB trimestral fue dos décimas mayor en 2013.

En cuanto al empleo temporal, en los cuatro trimestres posteriores a la reforma se perdieron 14.300 empleos más que en los cuatro trimestres anteriores. Sin embargo, las diferencias en la evolución de ambos periodos (IT2012-IT2013 frente al periodo IT2011-IT2012) responden en mayor medida a la menor creación de empleo temporal en el segundo trimestre y en el tercer trimestre. Por el contrario, la destrucción de empleo temporal en el último y primer trimestre ha sido significativamente menos intensa en los posteriores a la reforma. Los datos correspondientes al IIT2013 muestran una fuerte reducción del ritmo de contracción interanual del empleo asalariado privado temporal, que pasa del -9,57% al -5,12%, gracias a la creación de 154.400 empleos en el trimestre.



Fuente: INE, EPA



Fuente: INE, EPA

La reforma habría contribuido a evitar la destrucción de 225.800 empleos en el sector privado

18. El análisis del Ministerio de Economía y Competitividad recogido en el cuadro 2 estima que la reforma habría contribuido a evitar en su primer año en vigor la destrucción de 225.800 empleos. La estimación incorporada en el cuadro 2 es coherente con el análisis de las variaciones de empleo en los cuatro trimestres anteriores y posteriores a la reforma laboral según la EPA que se acaba de realizar, y con la utilización más intensa de mecanismos de flexibilidad interna que en el pasado, especialmente la moderación salarial. Las empresas habrían utilizado diversos mecanismos alternativos al despido que habrían evitado extinciones de contratos, en un ajuste más favorable para trabajadores y empresarios.

La economía española creará empleo a partir de menores tasas de crecimiento del PIB

19. Hasta la fecha sólo se puede analizar el impacto de la reforma en la moderación de la destrucción de empleo dada la situación de la economía. La magnitud de la recesión española y de la Eurozona ha impedido la creación de empleo por el momento y, por tanto, no ha permitido observar el impacto de la reforma en una fase de bonanza. No obstante, se han realizado proyecciones que estiman que la creación de empleo se produciría a partir de tasas de crecimiento menores que en el pasado. El análisis elaborado por el Ministerio de Economía y Competitividad y recogido en el cuadro 3 estima en una primera aproximación que la economía española será capaz de generar empleo a partir de una tasa de crecimiento de entre 1% y 1,2%, un nivel significativamente más reducido que antes de la reforma.

Cuadro 2: Una primera aproximación a la evaluación del efecto de la reforma laboral sobre el empleo

Una primera estimación de los posibles efectos de la reforma laboral de marzo de 2012 sobre el empleo desde su entrada en vigor está condicionada por el limitado tiempo transcurrido desde la aprobación de la reforma. El último dato disponible en el momento de elaboración del análisis es el del primer trimestre de 2013 de la Encuesta de Población Activa (EPA).

En 2012 y en el periodo transcurrido de 2013, la economía española y la del área euro se han desarrollado en un contexto fuertemente recesivo, por lo que es obvio que en el último año no cabría esperar que con esta reforma, o con cualquier otra, se hubiera creado empleo. A lo máximo a que se puede aspirar en esta situación es que el marco de relaciones laborales de la reforma laboral haya contribuido a moderar el ritmo de destrucción de empleo que la economía española viene experimentando desde hace años. Los efectos de la reforma laboral sobre la creación de empleo se podrán cuantificar con mayor grado de precisión a más largo plazo y cuando realmente la economía comience a registrar un crecimiento económico sostenido.

Para la evaluación de los efectos de la reforma se han estimado diversas funciones de demanda de empleo que relacionan el empleo (variable endógena) y la variación del PIB como variable explicativa. En la especificación de esas funciones se ha tenido en cuenta su dinámica y se han estimado para el empleo total y para el asalariado.

$$\Delta \log Empleo_t = c + \Delta \log \sum_{l=0}^s PIB_{t-l} + \varepsilon_t$$

Los datos tienen frecuencia trimestral y la muestra utilizada en el proceso de estimación abarca desde el primer trimestre de 1980 hasta el primer trimestre de 2012. A su vez, los datos utilizados han sido corregidos de estacionalidad bien por los servicios técnicos del Ministerio de Economía y Competitividad (Dirección General de Análisis Macroeconómico y Economía Internacional) o por el INE; en ambos casos el procedimiento utilizado ha sido el Tramo-Seats.

El anexo 2 se incluyen las estimaciones de las funciones de empleo utilizadas y finalmente seleccionadas y los estadísticos usuales para validar sus resultados. En general, los resultados de esos estadísticos superan los tests estadísticos y econométricos necesarios para validar dichas funciones.

Para valorar la reforma, con las funciones estimadas se han realizado previsiones de empleo para el período que va del segundo trimestre de 2012 al primero de 2013. El resultado se compara con el empleo observado por el INE para este periodo de predicción y la diferencia entre el dato observado del empleo a lo largo de esos cuatro trimestres y el resultante de la previsión realizada con el modelo se atribuye a la reforma. Así una caída de empleo prevista superior a la realizada supone un efecto favorable de la reforma y desfavorable si la situación fuera la contraria. El análisis se ciñe al sector privado, donde el cambio de relaciones laborales que implica la reforma ha incidido más directamente, y utiliza cifras desestacionalizadas, puesto que la variable a explicar es la tasa de variación intertrimestral del empleo.

De acuerdo con los resultados del cuadro adjunto, **la reforma laboral habría evitado tan sólo en su primer año en vigor (entre IT 2012 y IT 2013) la pérdida de unos 225 mil empleos en el sector privado. En cuanto al empleo asalariado en el sector privado, se aprecia que la reforma ha evitado perder unos 180 mil empleos.**

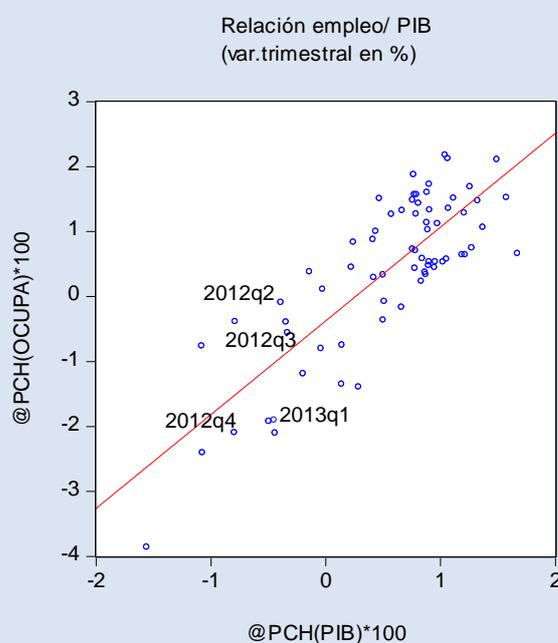
PREVISIÓN OCUPADOS PARA 2013 T1

Modelo	Datos realizados		Datos previstos		Saldo (miles)
	Valor I.T.2013	Variación interanual en miles	Valor I.T.2013	Variación interanual en miles	
Datos desestacionalizados					
Ocupados privados	13.902,5	-543,8	13.676,7	-769,6	+225,8
Asalariados privados	10.892,9	-545,9	10.713,1	-725,7	+179,8

Cuadro 3: Una aproximación a la estimación del umbral de creación de empleo

La estimación del crecimiento del PIB necesario para comenzar a crear empleo, lo que se conoce como el umbral de creación de empleo (UCE), resulta de gran interés en estos momentos y suele ser un tema controvertido, a tenor del amplio rango de valores que le asignan los diversos analistas. Este análisis constituye una primera aproximación.

Con datos de variación trimestral del PIB y del empleo desde el primer trimestre de 1995 hasta el primero de 2013, se observa una estrecha relación entre ambas variables, como cabría esperar, y se refleja en el gráfico, que muestra la variación trimestral del empleo en el eje vertical y la del PIB en el horizontal :



Desde el inicio de la crisis económica, la economía española ha registrado retrocesos del PIB, con excepción del final de 2010 y primera mitad de 2011, periodo en el que sin embargo el ligero avance del PIB fue insuficiente para mantener el empleo. La destrucción de empleo desde el inicio de la crisis se sitúa en más de 3,5 millones de empleos. Sin embargo, hay que tener en cuenta que dicha destrucción de empleo con crecimiento del PIB moderadamente positivos se produjo en condiciones del mercado sustancialmente diferentes de las creadas por la reforma laboral, especialmente en cuanto a la dinámica salarial y la flexibilidad interna de utilización de recursos humanos dentro de la empresa.

La estimación del umbral de empleo congruente con la reforma laboral no está exenta de dificultades, en la medida en que implica proyectar al medio plazo las inferencias que puedan extraerse de solamente cuatro observaciones. Una vía que minimiza la utilización de supuestos arbitrarios se estiman diversas funciones sencillas que relacionan el empleo y el PIB, tanto con datos anuales como trimestrales, y diversos periodos muestrales. La elección del período muestral de estimación se ha realizado intentando seleccionar un conjunto de años reducido, en el que los trimestres correspondientes a la reforma laboral tuvieran un mayor peso, pero al mismo tiempo el número de observaciones fuera suficientemente amplio como para que la estimación tuviera robustez.

Sobre esas funciones estimadas se ha impuesto la restricción de estabilidad del empleo, es decir, crecimiento cero y, con esa condición, se ha determinado cuál debería ser, en cada caso, el crecimiento del PIB necesario para estabilizar el empleo. El UCE sería, por tanto, la tasa de crecimiento anual del PIB con la que el empleo se mantiene, por lo tanto, tasas de crecimiento del PIB superiores al UCE generarían empleo e inferiores lo destruirían. En una expresión del tipo:

$$\Delta \log \text{Empleo} = C + a_1 * \Delta \log \text{PIB}_t + a_2 * \log \Delta \text{PIB}_{t-1} + \dots + a_n \Delta \log \text{PIB}_{t-n}$$

La tasa de crecimiento trimestral o anual según la naturaleza de los datos sería:

$$\text{UCE} = -C / (a_1 + a_2 + \dots + a_n)$$

Una aproximación a la estimación del umbral de creación de empleo (continuación)

Resumen de la estimación del umbral de creación de empleo

Variable dependiente: $\Delta \log \text{Empleo}$

Ecuación	C	PIB _t	PIB _{t-1}	PIB _{t-2}	PIB _{t-3}	PIB _{t-4}	UCE
Datos trimestrales desestacionalizados							
Eq1	-0,003306	1,378643					0,96
Eq2	-0,003926	1,009349	0,469217				1,06
Eq3	-0,003932	1,192070		0,284398			1,07
Eq4	-0,004171	1,293463				0,216737	1,11
Eq5	-0,004126	1,022626	0,406567			0,078180	1,10
Datos anuales							
Eq6	-0,016659	1,539989					1,08
Eq7	-0,018919	1,489530		0,139491			1,16
Eq8	-0,018524	1,514630			0,096952		1,15

Fuente: Ministerio de Economía y Competitividad

En el cuadro anterior se muestra el resumen de resultados de la estimación de diversas relaciones funcionales entre el empleo y el PIB y la correspondiente estimación de la UCE. La estimación se ha realizado tanto con datos trimestrales como anuales y **el umbral de creación de empleo se sitúa en un crecimiento del PIB que varía en un estrecho rango del 1%-1,2%**. Debe tomarse también en consideración que los efectos de la reforma irán probablemente “in crescendo”. Por ejemplo, a medida que un número de creciente de convenios antiguos finalice su período de ultraactividad es de esperar que se acentúe la flexibilidad salarial y el umbral de creación de empleo descienda todavía más. Tanto este hecho como la necesidad de partir de ecuaciones estimadas a lo largo de un horizonte prolongado (y que reflejan por tanto condiciones distintas a las que prevalecen actualmente), implican:

- i) la estimación efectuada sobre los umbrales de creación de empleo puede ser conservadora;
- ii) Dicho umbral no es un valor permanente, sino que posiblemente siga mejorando con el tiempo, aunque en este momento no sea factible predecir de un modo estadísticamente riguroso hasta dónde podría llegar a medio plazo.

II.1.1.2 El empleo autónomo

La evolución del empleo autónomo ha sido más favorable en los últimos nueve trimestres, especialmente en los posteriores a la reforma laboral, frente a su intensa caída al principio de la crisis.

20. Entre el IT2008 y el IT2012 se destruyeron casi 560.000 empleos autónomos, el 16%. La destrucción de empleo afectó de forma más intensa al empleo autónomo empleador (-230.000, -20%), al empleo autónomo en cooperativas, que perdieron más de la mitad de su empleo autónomo (-38.000, -53%), y al autónomo por ayuda familiar (-90.000, -41%).

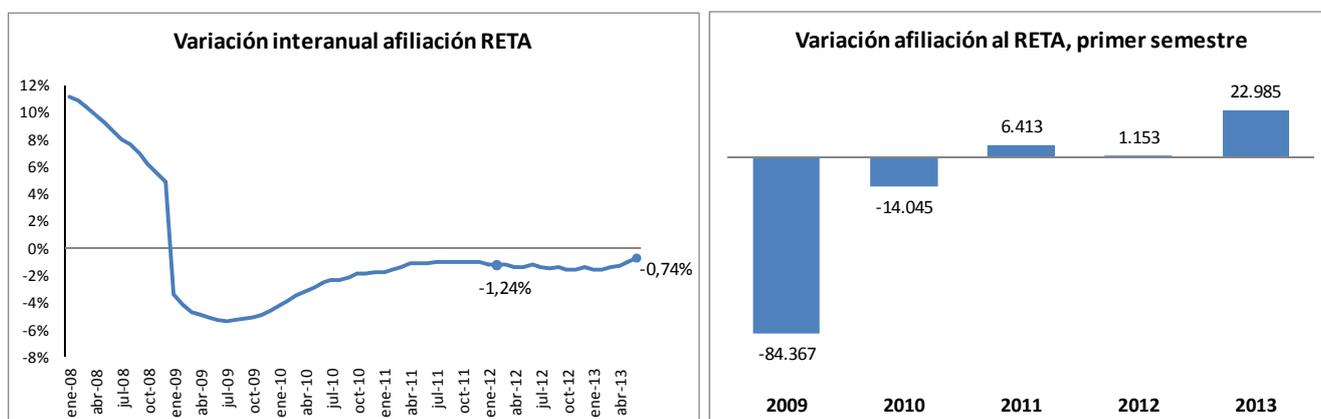
La evolución en los cuatro trimestres posteriores a la reforma laboral ha sido ligeramente más positiva que la de los cuatro trimestres anteriores, a pesar de la peor coyuntura económica. Al igual que entonces, el empleo autónomo se ha mantenido muy estable. Se han perdido apenas 3.000 empleos autónomos (IT2012-IT2013), mientras que en el periodo inmediatamente anterior se perdieron 10.000. En los cuatro trimestres posteriores a la reforma laboral, el empleo autónomo empleador se ha comportado ligeramente mejor (-59.000 efectivos, frente a -64.500 del periodo anterior), dentro de unas tasas de caída muy elevadas, derivadas de la situación económica general. Por su parte, el empleo autónomo sin empleados ha crecido de forma casi idéntica a la del periodo anterior (+80.600 frente a +79.300 del periodo más alejado). Esta evolución reciente del empleo autónomo ha hecho que esta modalidad gane peso en la ocupación en el

sector privado, que ha superado el nivel del inicio de la crisis. El empleo autónomo representa ya más del 18% del empleo privado.

Es difícil atribuir las diferencias en la evolución del resto de tipologías a la reforma laboral. Los miembros de cooperativas, que mantuvieron el empleo estable desde 2009, tras un fuerte ajuste inicial, han perdido en los cuatro trimestres posteriores a la reforma 12.200 efectivos (-36%), una caída muy acusada teniendo en cuenta la pequeña dimensión de esta tipología de autónomos. Por otra parte, el empleo autónomo en ayuda familiar ha experimentado una caída importante (-9,5%) pero mucho menor que la del anterior periodo (-16,6%).

Por su parte, los datos correspondientes al IIT2013 muestran un incremento de 37.300 autónomos en el periodo, incluyendo un incremento de 14.400 empleadores y 13.900 trabajadores independientes o empresarios sin asalariados.

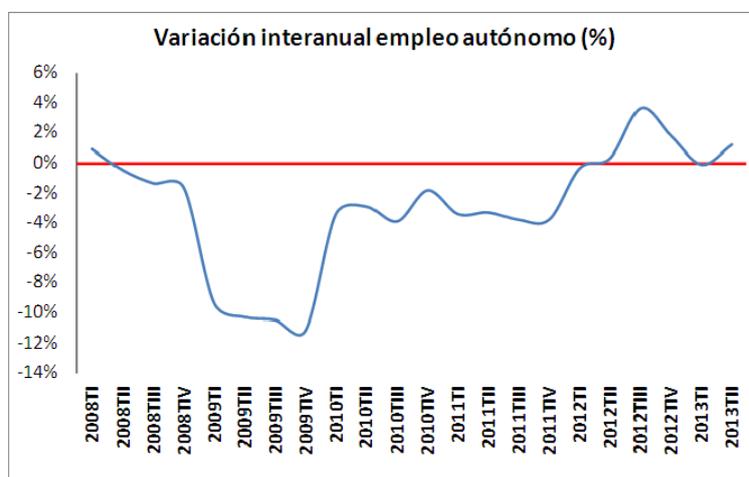
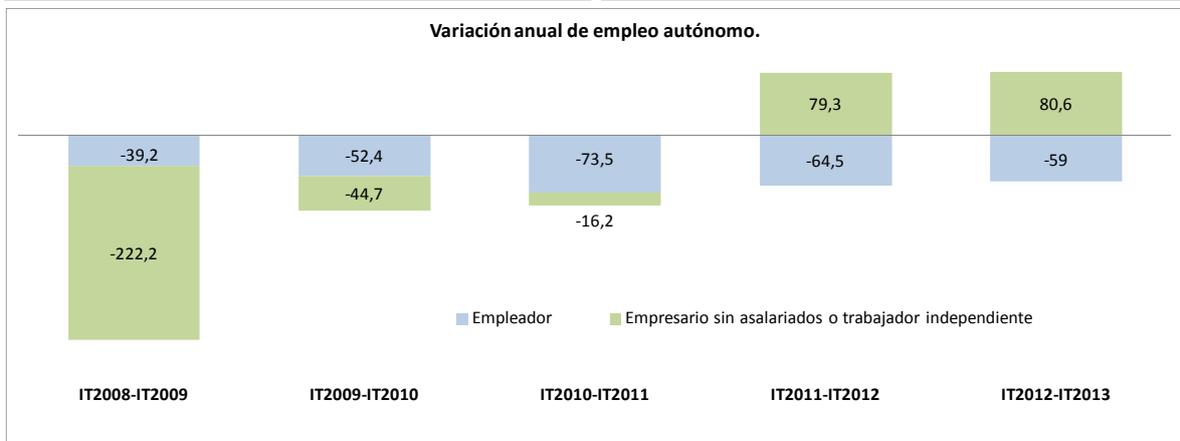
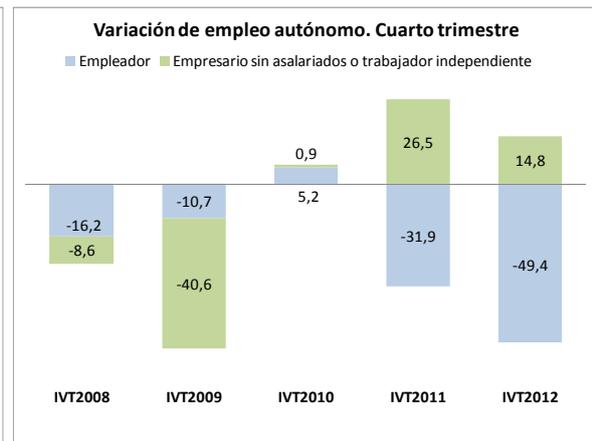
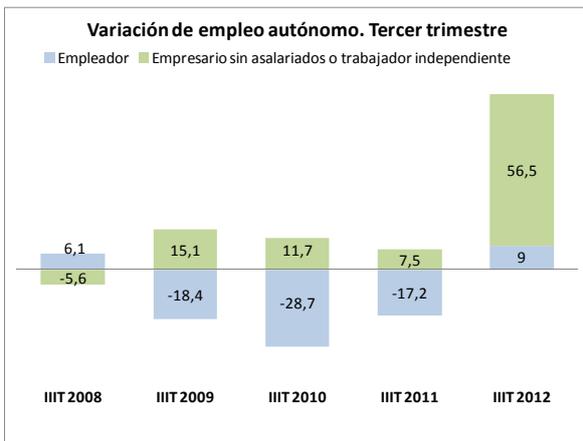
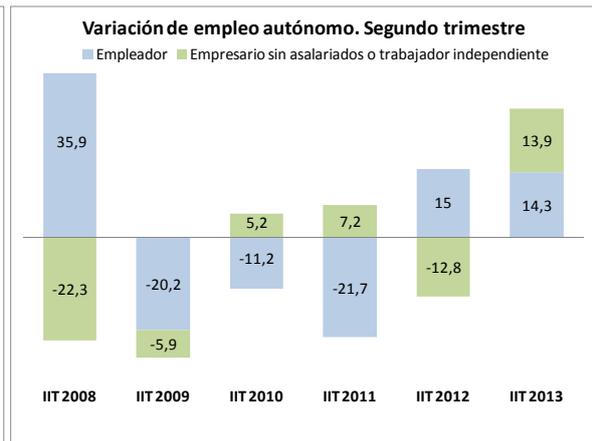
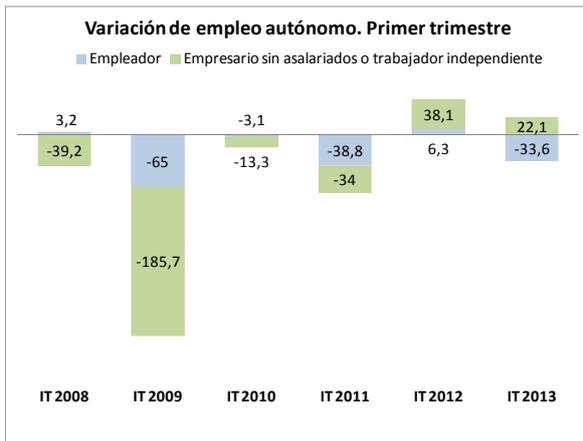
El análisis de la variación del número de afiliados a la seguridad social también pone de relieve que se está produciendo una continua mejora desde noviembre de 2012. Desde la reforma laboral, la tasa de crecimiento interanual de los afiliados medios mensuales al registro especial de trabajadores autónomos ha pasado del -1,24% al -0,74%. En el primer semestre de 2013 se ha producido un incremento de casi 23.000 afiliaciones de trabajadores autónomos, un dato mucho más positivo que el del resto de años de crisis.



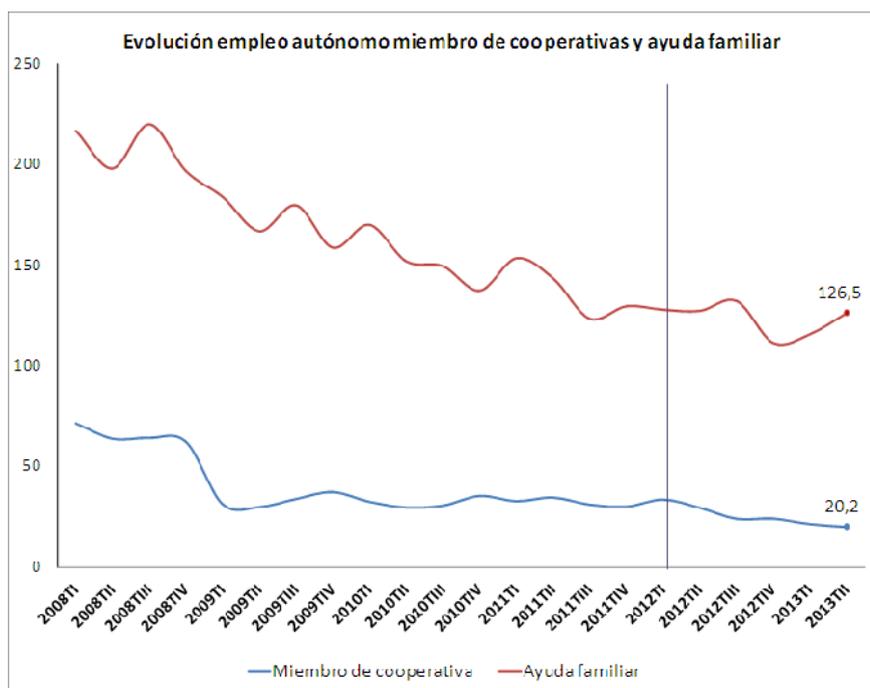
Fuente: MEYSS

La evolución del empleo autónomo puede relacionarse en mayor medida que la del empleo público con la reforma laboral, pero cuantitativamente ha tenido un impacto limitado en la evolución del empleo agregado.

21. El empleo autónomo se ve afectado en mayor medida que el empleo público por la nueva regulación, pero conviene separar la evolución del empleo en este ámbito del empleo asalariado en el sector privado. En todo caso, los datos de empleo autónomo apenas distorsionan los datos agregados de variación de la ocupación en el periodo de análisis. Hay que tener en cuenta que en torno a dos tercios del total de empleo autónomo lo conforman empresarios sin empleados o trabajadores independientes, mientras que apenas el 30% del empleo autónomo corresponde a empleadores. Estos últimos se ven afectados en mayor medida por las nuevas disposiciones ya que el impulso a las medidas de flexibilidad interna favorece el trabajo autónomo empleador, y la nueva regulación de la flexibilidad interna, externa y negociación colectiva contribuye a las decisiones de contratación. Asimismo, el nuevo contrato de apoyo a emprendedores incluye ventajas fiscales y bonificaciones en cotizaciones a la seguridad social de las que pueden beneficiarse en las microempresas. Los jóvenes emprendedores también encuentran apoyos en otras medidas adoptadas en los últimos meses y vinculadas a la Estrategia española de emprendimiento y empleo joven. La Ley de emprendedores también debería contribuir a una mejor evolución del emprendimiento, un elemento esencial para facilitar un cambio más veloz de la estructura productiva. Todo ello debería animar la creación de negocios y la contratación de empleados por parte de trabajadores autónomos cuando retorne el crecimiento.



Fuente: INE, EPA



Fuente: INE, EPA

II.1.1.3 La evolución del empleo público

La evolución del empleo público afecta intensamente a la evolución del empleo agregado de la economía española en los últimos periodos.

22. Como consecuencia del proceso de racionalización del sector público, en los cuatro trimestres posteriores a la reforma laboral se destruyeron 258.300 empleos públicos, mientras que la caída fue de 81.800 en los anteriores. Esta evolución distorsiona intensamente el análisis de datos agregados de evolución de la ocupación total y el desempleo, y debe ser tenido en cuenta a la hora de realizar cualquier análisis del impacto de la reforma laboral.

La evolución del empleo público responde al proceso de racionalización del sector público.

23. Las Administraciones públicas se encuentran inmersas en un proceso de racionalización dirigido a incrementar su eficiencia y asegurar la sostenibilidad de las cuentas públicas en el largo plazo. Este proceso es vital para retomar una senda de crecimiento sostenible de la economía española.

Desde el inicio de la crisis el crecimiento del empleo público mitigó parcialmente el impacto en la ocupación de la destrucción de empleo privado. Entre el IT2008 y el IIIT2011 el número de asalariados públicos se incrementó en 347.400 según la EPA, y la mayor parte del incremento correspondió a contratos indefinidos (291.000 más, el 84% del incremento). A partir del IIIT2011 comenzó un intenso ajuste, iniciado entonces por las CC.AA., que continúa hasta la fecha, reduciéndose el número de asalariados públicos entre el IIIT2011 y el IT2013 en 374.800. En el IIT2013 el empleo público se mantuvo estable, reduciéndose en sólo 2.600 efectivos como consecuencia de la caída del empleo indefinido público en 10.500 efectivos, y a la creación de 7.800 empleos temporales.

La mayor parte de los empleos destruidos desde que comienza el proceso de ajuste (IIIT2011) son empleos temporales, el 66,3%. Los datos sugieren que una buena parte de éstos son contratos temporales que se realizaban de forma regular y que han dejado de realizarse (contratos de obra o servicio). Además, también ha sido significativa la reducción de empleo temporal para la cobertura de puestos de trabajo por ausencia total o parcial de otro trabajador.

El proceso de ajuste del empleo público comenzó en la segunda mitad de 2011 en las Comunidades Autónomas

24. La caída de 84.400 asalariados públicos del IVT2011 es la mayor hasta la fecha desde el inicio del proceso de ajuste, y es anterior a la reforma laboral y al último cambio de Gobierno. La reducción de 41.400 empleos públicos indefinidos de ese mismo periodo vuelve a ser la mayor caída que se ha observado en la serie.

La reforma laboral, siguiendo los criterios jurisprudenciales existentes, acoge de forma expresa en el ordenamiento jurídico laboral la aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el Sector Público. Señala que *“el despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público se efectuará conforme a lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo y en el marco de los mecanismos preventivos y correctivos regulados en la normativa de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de las Administraciones Públicas”*.

Tras la reforma los pronunciamientos judiciales que han enjuiciado las decisiones de despido colectivo en las Administraciones Públicas las han declarado en unos casos ajustadas a derecho, en otros no ajustadas y, en algún caso nulos. Así, algunos de los pronunciamientos judiciales que han declarado los despidos colectivos del sector público ajustados a derecho han afectado a ayuntamientos⁷, fundaciones⁸ y sociedades públicas⁹, y se fundamentaron en causas económicas por situaciones de insuficiencia presupuestaria o por pérdidas económicas graves y continuadas, entendiéndose en algún caso que la redacción del RDL 3/2012, deja subsistente, únicamente, la acreditación de la causa alegada, pero suprime cualquier referencia a la viabilidad empresarial o a la capacidad para mantener el volumen de empleo, así como a la conexión funcional.

Algunos de los pronunciamientos judiciales que han declarado los despidos del sector público no ajustados a derecho han afectado a una televisión pública autonómica¹⁰ y a un ayuntamiento¹¹, y se fundamentaron en la falta de proporcionalidad entre las causas alegadas y el número de extinciones acordadas, y en la inexistencia de buena fe durante la negociación del período de consultas, respectivamente. Por último, algunos de los pronunciamientos que declararon los despidos del sector público nulos han afectado a un consorcio¹² y a una empresa pública¹³, y se basaron en la existencia de defectos formales en el período de consultas y el fraude de ley consistente en la simulación de la extinción contractual.

Por último, dado que el ajuste necesario tiene carácter estructural, y que los niveles de empleo deben revertirse de forma duradera, la reforma restringe la posibilidad de utilizar medidas de suspensión de empleo o reducción de jornada en Administraciones públicas. Ello es coherente con el redimensionamiento del tamaño de las plantillas públicas, que han crecido en los últimos años hasta el punto de constituir uno de los factores que pone en riesgo la sostenibilidad de las cuentas públicas. Por tanto, el proceso de ajuste en marcha está revirtiendo el incremento coyuntural de empleo público.

⁷ Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 25 de octubre de 2012

⁸ Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 14 de febrero de 2013

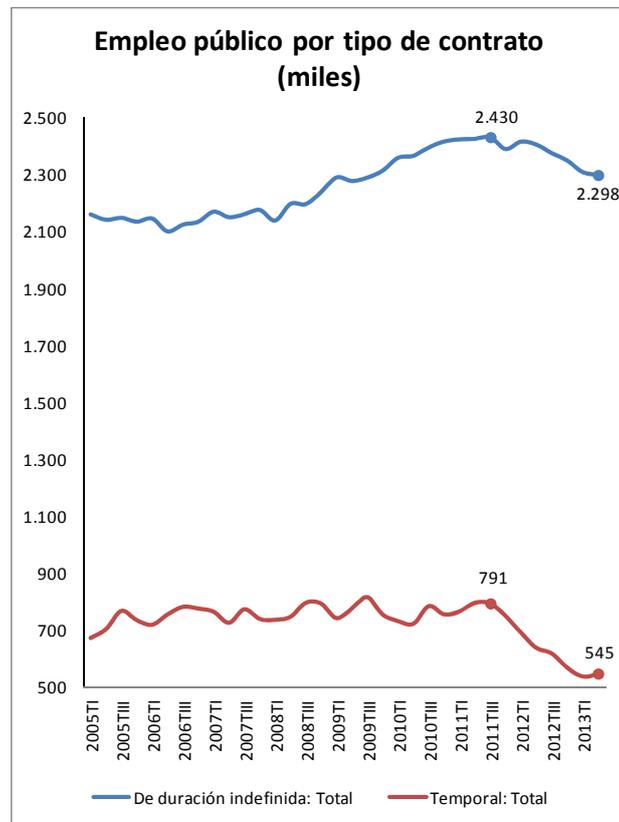
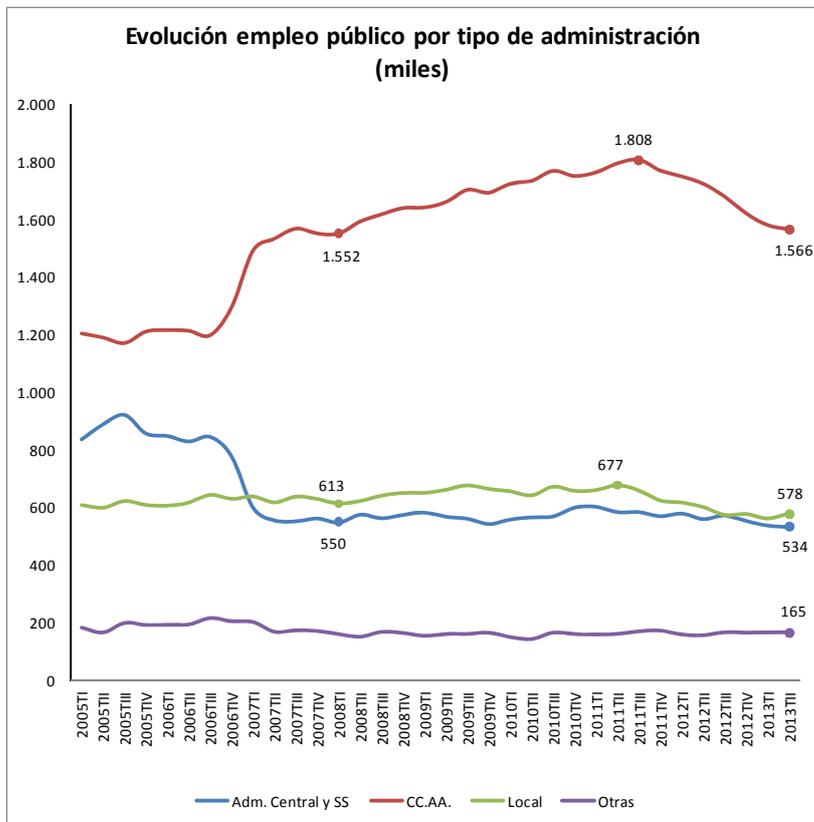
⁹ Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, de 26 de septiembre de 2012 y de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 26 de abril 2013.

¹⁰ Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 9 de abril de 2013.

¹¹ Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Sevilla) de 20 de marzo 2013

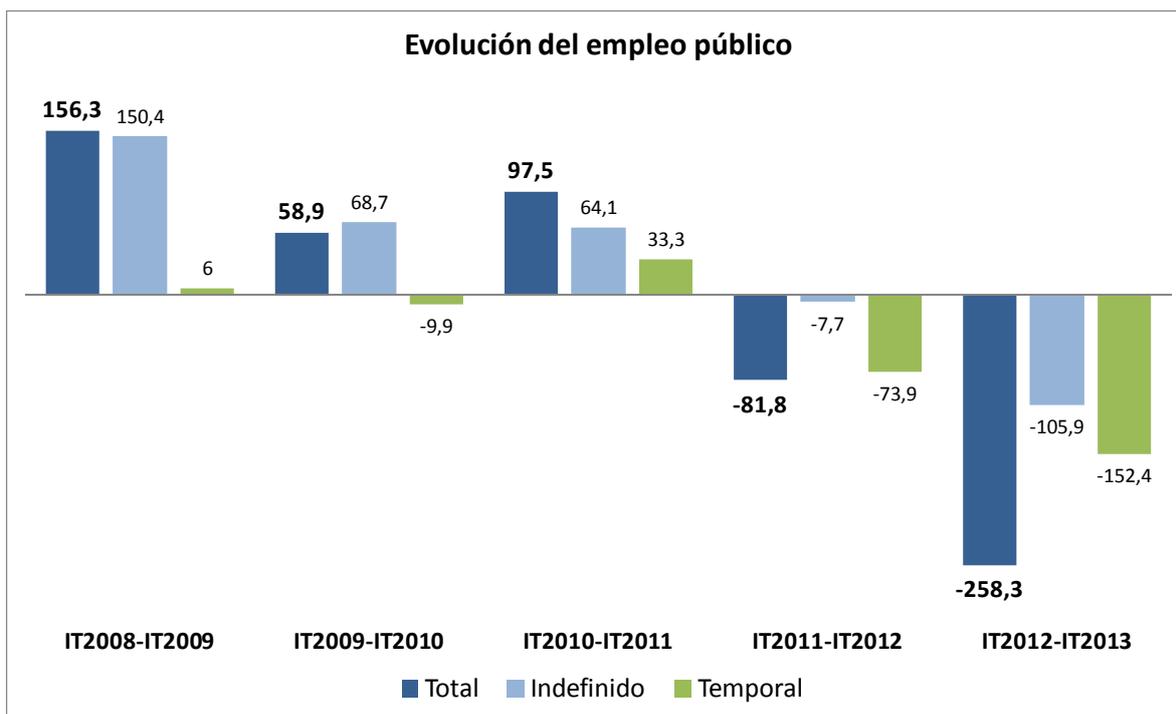
¹² Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 13 de junio de 2012

¹³ Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha de 16 de abril de 2013



Fuente: INE, EPA

En definitiva, a diferencia de lo que ocurre con el empleo autónomo, los datos relativos a la ocupación del empleo público distorsionan el análisis de datos agregados de ocupación. Por ello, el análisis de la evolución del empleo asalariado privado y el de la ocupación en el sector privado arrojan resultados similares, pero no es así cuando se toman datos agregados de ocupación que incluyen empleo público. La evolución del empleo público atiende a factores diferentes a la reforma laboral.



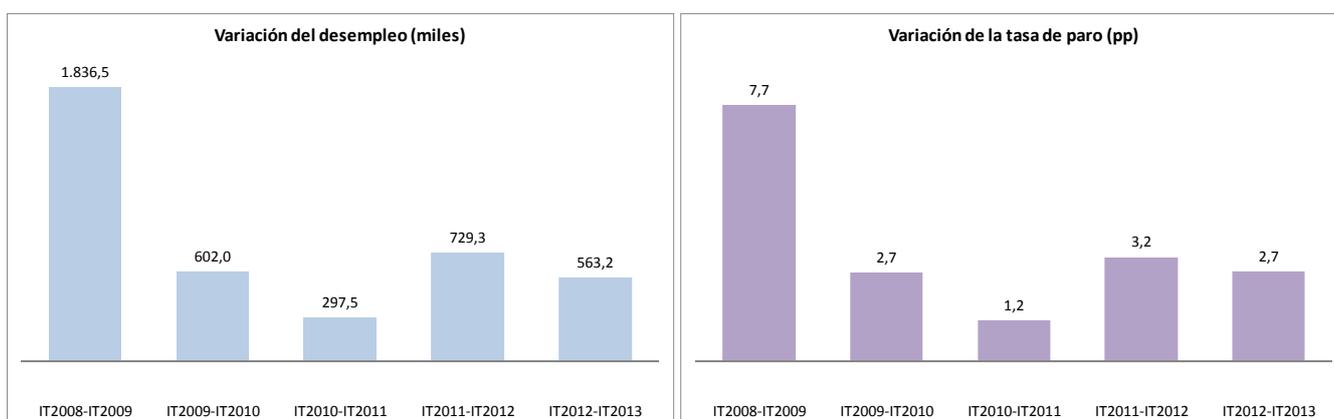
Fuente: INE, EPA

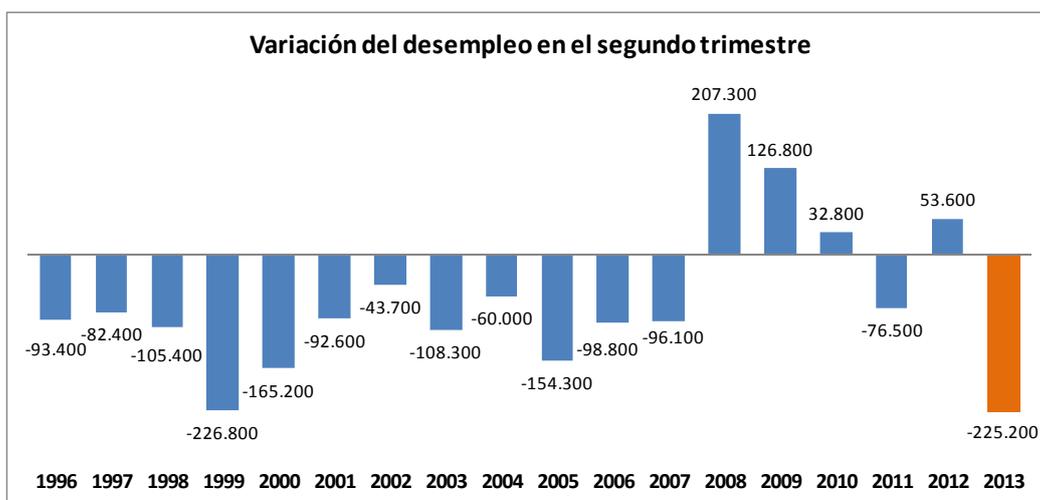
II.1.1.4. Desempleo y población activa

El incremento del desempleo se ha moderado desde la reforma laboral

25. La tasa de crecimiento interanual del número de desempleados, que alcanzó casi el 18% en el primer periodo tras la reforma laboral (IIT2012), se ha moderado, y ya se sitúa en el 5% (IIT2013). El dato relativo al IIT2013 es especialmente positivo en este sentido, al recoger una caída en el periodo de 225.200 personas, la mayor en un segundo trimestre desde 1999. La tasa de paro se redujo en 0,9 puntos en ese trimestre.

En los doce meses posteriores a la reforma laboral, el número de desempleados se incrementó en 563.200, una cifra muy inferior a la de los 12 meses anteriores (729.300). La tasa de paro se incrementó en 2,7 puntos porcentuales, por 3,7 puntos porcentuales en el periodo anterior.

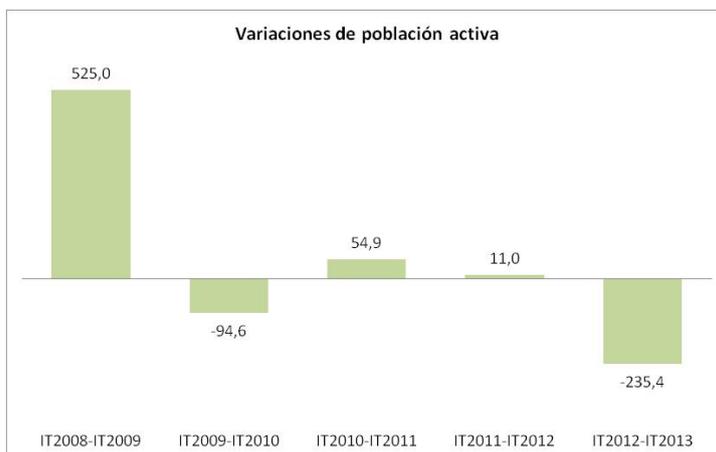




Fuente EPA, INE.

La evolución reciente del desempleo está condicionada por la evolución de la población activa.

26. La caída de la ocupación desde la reforma laboral se ha traducido en un incremento del desempleo que ha sido mucho menor que en otros periodos. Ello se debe no sólo a la caída menos intensa del empleo privado, sino a factores demográficos. Por un lado, el envejecimiento poblacional tiene un impacto cada vez mayor en la población española: se jubilan más trabajadores, y entran menos jóvenes al mercado. Por otro, en los últimos trimestres se han producido intensos flujos migratorios, explicados fundamentalmente por el retorno de inmigrantes. Como consecuencia de ambos factores, España ha perdido 235.400 trabajadores activos en los 12 meses posteriores a la reforma laboral, y 76.100 en el IIT2013.



Fuente: INE, EPA

Sólo en los últimos seis meses de 2012 (último dato disponible), la población en edad de trabajar se redujo en casi medio punto, y se perdieron 142.542 habitantes. El envejecimiento poblacional y el retorno de inmigrantes explican esta evolución. Mientras que la población joven de entre 16 y 29 años se redujo en 136.308 personas (casi un 2% en seis meses), la población mayor de 45 se incrementó en algo menos de un 1% (103.887 personas), y la población entre 55 y 64 algo más de esa cifra (1,04%, casi 55.000). Todo ello tiene un impacto evidente sobre la población activa.

Población	1 de Julio de 2012	1 de Enero de 2013	Variación %	Variación absoluta
16-64	31.067.783	30.925.241	-0,46%	-142.542
16-29	7.209.126	7.072.818	-1,89%	-136.308
45-64	12.145.413	12.249.300	0,86%	103.887
55-64	5.243.266	5.297.647	1,04%	54.381

Fuente: Cifras de población, resultados provisionales, INE

Este proceso de envejecimiento es de gran importancia a la hora de analizar la evolución de la población activa y de diseñar las políticas de empleo y seguridad social, y ya se están adoptando importantes medidas para hacerle frente. Es necesario fomentar el envejecimiento activo y fortalecer la sostenibilidad de la Seguridad Social para garantizar el crecimiento futuro y un nivel de pensiones adecuado.

Los datos de la EPA muestran que las medidas adoptadas en el ámbito de la jubilación anticipada y parcial, anunciadas a finales de 2012, también han podido tener un impacto significativo en la inactividad y en la contracción de la ocupación en el IT2013. Sólo así se explica el fuerte incremento de los inactivos por jubilación en ese periodo, que se habían mantenido estables en los anteriores, y que se vuelve a moderar el IIT2013. En los doce meses posteriores a la reforma laboral, el número de inactivos por jubilación se incrementó, según la EPA, en 105.100. Es probable que parte de este aumento haya sido consecuencia de la adopción acelerada de medidas como respuesta a los anunciados cambios regulatorios. Ello también podría haber afectado a los datos de medidas colectivas extintivas del primer trimestre de 2013.



Fuente EPA, INE. (miles de personas)

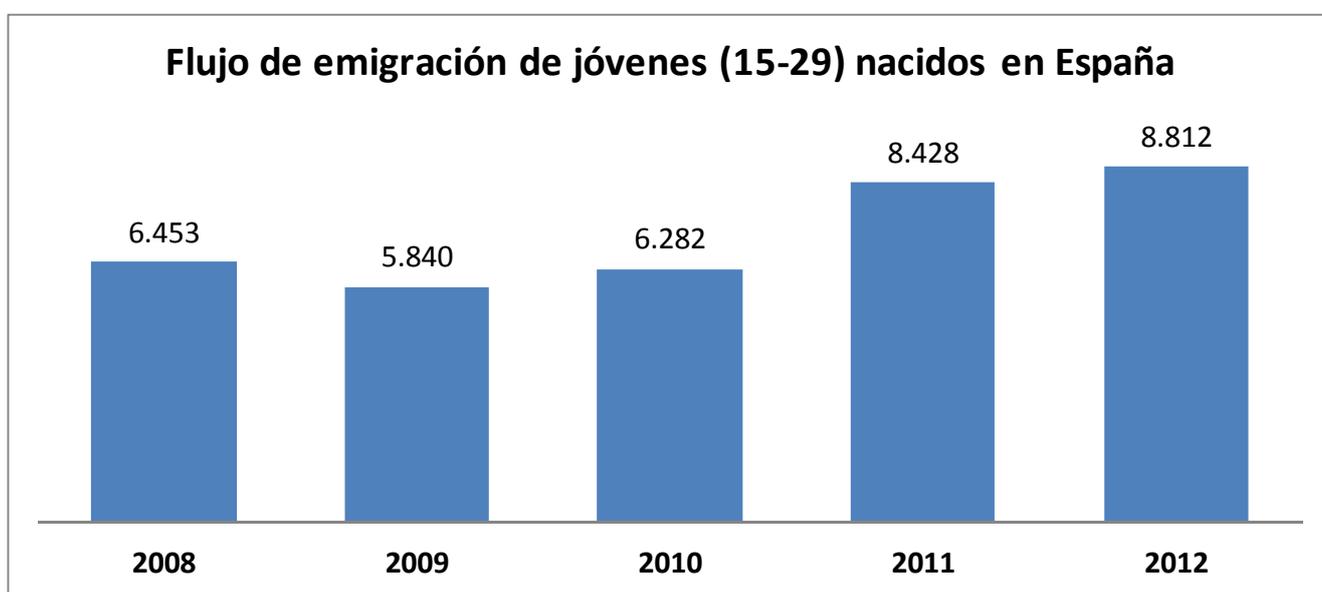
El efecto desánimo es muy limitado, y los flujos migratorios responden en gran medida al retorno de inmigrantes a sus países de origen.

27. Otros factores han tenido una incidencia más limitada. En cuanto al desánimo, el INE incluye en la EPA el dato del número de inactivos que dicen serlo por creer que no van a encontrar empleo a pesar de desear trabajar. El número de desanimados se dobló entre 2008 y 2009, para luego permanecer relativamente estable en 2010-2011. Debe tenerse en cuenta que el número de desanimados se ha estabilizado en los trimestres del final de 2012 y principios de 2013.

En cuanto a la emigración, en España no se está produciendo una salida de trabajadores nacionales relevante como consecuencia de la crisis. Durante los últimos meses se ha relacionado la caída de la población activa con una supuesta salida muy intensa de trabajadores españoles hacia otros países. Los datos disponibles desmienten estos planteamientos. En 2012 se produjo según el INE un saldo migratorio

negativo de 162.390 personas, explicado fundamentalmente por la salida de varones no nacidos en España. Apenas una cuarta parte (24,35%, es decir, 39.554) fueron salidas netas de personas nacidas en España. La mayor parte de las salidas netas se explica por tanto por el retorno de inmigrantes a sus países de origen, o por la salida de españoles nacidos fuera de España, en muchos casos a sus países originarios.

Una cuestión sobre la que se ha generado cierta alarma social ha sido la emigración juvenil. Los datos desacreditan los planteamientos de aquellos que atribuyen a la reforma laboral una intensificación significativa de emigración joven. El saldo migratorio de la población joven de entre 16 y 29 años en España en 2012 ha sido de -6.435 y apenas explica el 16,3% del saldo neto para el total de la población. La emigración de jóvenes de esas edades nacidos en España ha alcanzado las 8.812, apenas un 4,6% más que en 2011, cuando el incremento interanual en ese año 2011 fue del 34,2% respecto a 2010. Es decir, las salidas de jóvenes nacidos en España son limitadas, experimentaron su mayor incremento en 2011, y se están desacelerando, justo lo contrario a lo que han apuntado distintos actores del debate público.



Fuente: Estadística de migraciones, INE

Por tanto, la caída en la población activa mitiga el incremento del desempleo, y es consecuencia fundamentalmente de factores demográficos (envejecimiento poblacional, migraciones). Los efectos de las variaciones demográficas en el desempleo y tasa de paro hacen más recomendable el análisis de los datos de ocupación que los de desempleo a la hora de emitir juicios de valor sobre la reforma.

II.1.2. Mejoras en la competitividad.

La reforma laboral ha incrementado la competitividad de la economía.

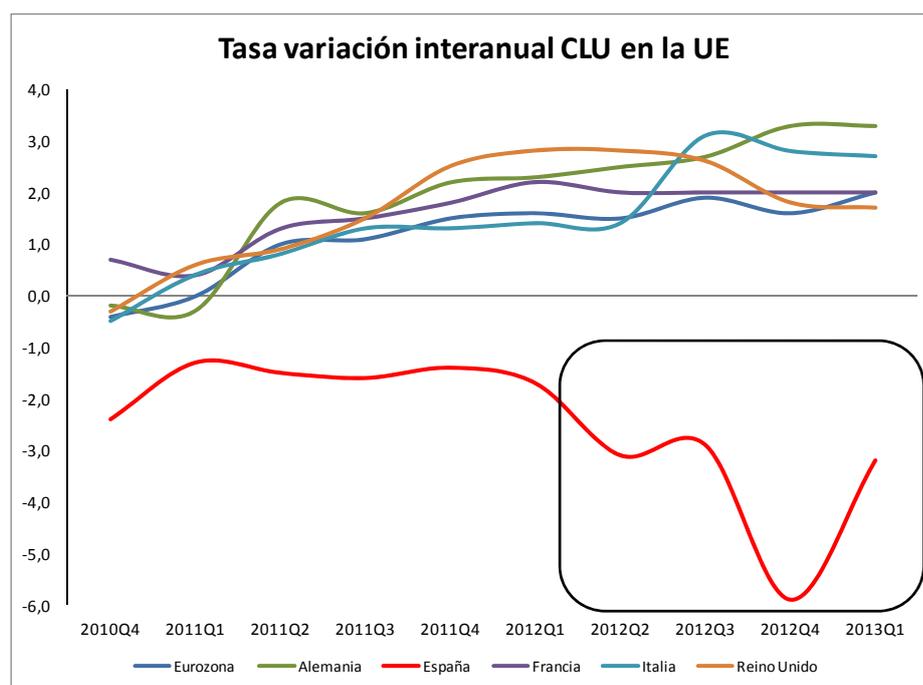
28. La reforma laboral, con medidas que han promovido un mayor recurso a mecanismos de flexibilidad interna y la dinamización de la negociación colectiva, ha conseguido incrementar la competitividad de la economía. Esta reforma contribuye a que individuos y organizaciones se adapten en mayor medida y más rápidamente al cambio de los ciclos productivos, algo esencial en sectores como el de la automoción, en que España ha sido capaz de atraer importantes inversiones en los últimos meses. Asimismo, la mejora de la competitividad ha permitido que las exportaciones españolas hayan demostrado su gran capacidad y dinamismo, incluso en un contexto de crisis internacional.

El proceso de moderación salarial ha contribuido a una evolución reciente de los costes laborales unitarios muy positiva. La situación recesiva de la economía española así como los elevados incrementos salariales durante el periodo de bonanza y la falta de moderación hasta 2012 han requerido que el ajuste salarial sea intenso en la actualidad para traducirse en avances en la competitividad relativa.

En el medio y largo plazo es deseable que las ganancias de competitividad se deriven en mayor medida de la progresión de la productividad obtenida gracias a las medidas de flexibilidad interna. Para ello es fundamental el consenso entre las organizaciones sociales. Estas organizaciones ya han manifestado su voluntad en el Acuerdo de 25 de enero de 2012, y ello se debería traducir en la generalización de acuerdos de flexibilidad interna que eviten despidos y favorezcan el desarrollo de los proyectos empresariales gracias a una mejor gestión de los recursos humanos. El nuevo marco regulatorio favorece este cambio cultural con carácter permanente.

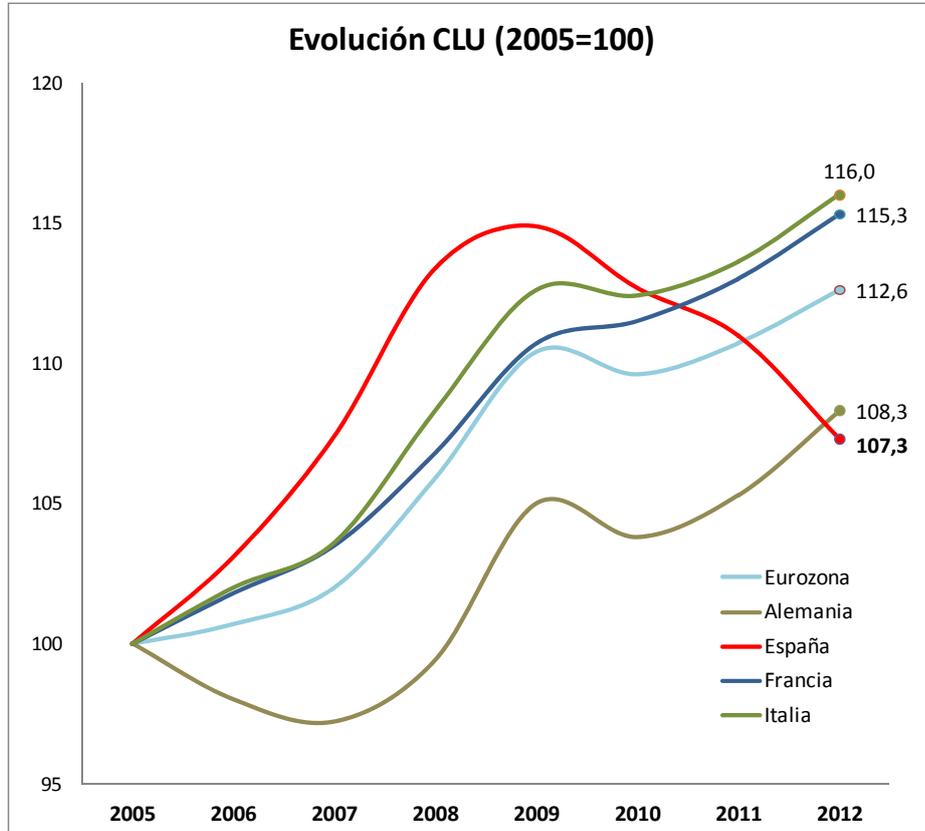
La evolución reciente de los costes laborales unitarios (CLU) refleja importantes ganancias de competitividad relativa respecto a los socios comunitarios.

29. Los avances en la competitividad medida por los CLU se venían produciendo desde 2010 (-2% en ese año, -1,5% en 2011), cuando también se observó un proceso de moderación salarial. No obstante, la progresión en 2012 ha sido más intensa que en cualquiera de los años anteriores. Desde la reforma laboral, España ha experimentado una caída muy relevante de los CLU que le ha permitido ganar competitividad respecto a los principales competidores europeos.

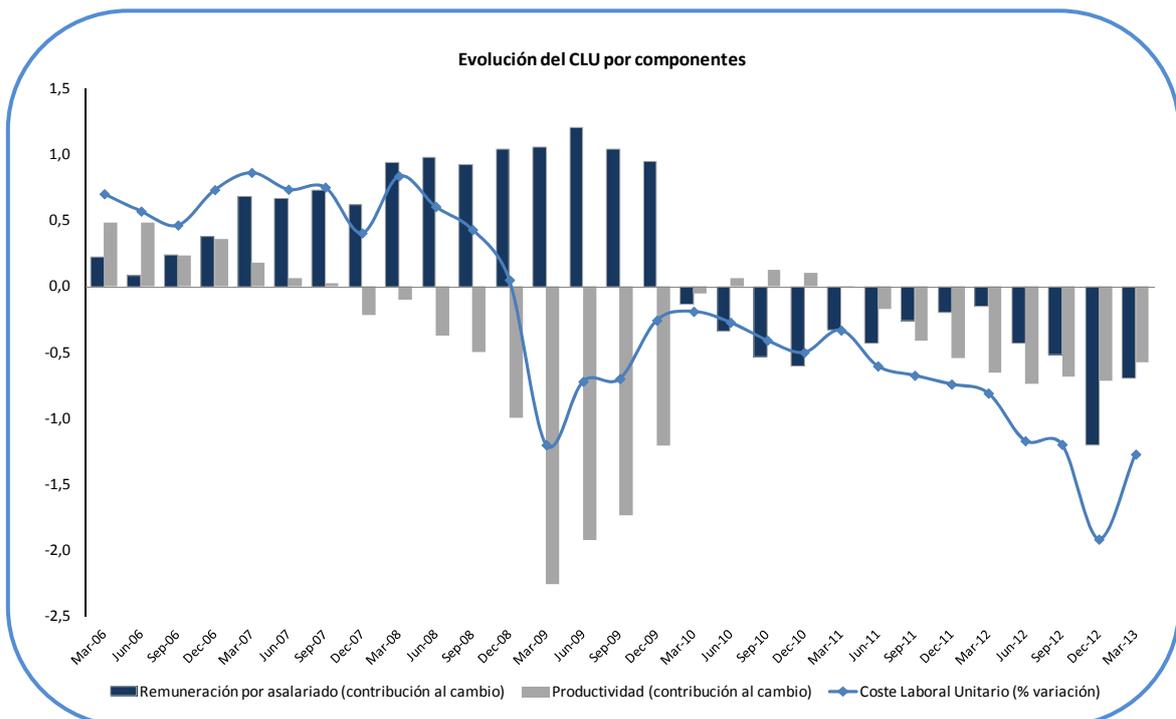


Fuente: Eurostat

En 2012, los CLU se redujeron en España en un -3,4%, mientras crecieron el 1,7% en la Eurozona, y el 2,1% en Italia y Francia. La variación interanual de los CLU en España en el IT2013 (último dato disponible) era del -3,2% frente al 2% de la Eurozona, 3,3% en Alemania, 2,7% en Italia, 2,0% en Francia y 1,7% en Reino Unido. Gracias al avance realizado, el nivel de los CLU en España ya es menor que en 2007, y la evolución desde 2005 ya es más favorable que la de Alemania.



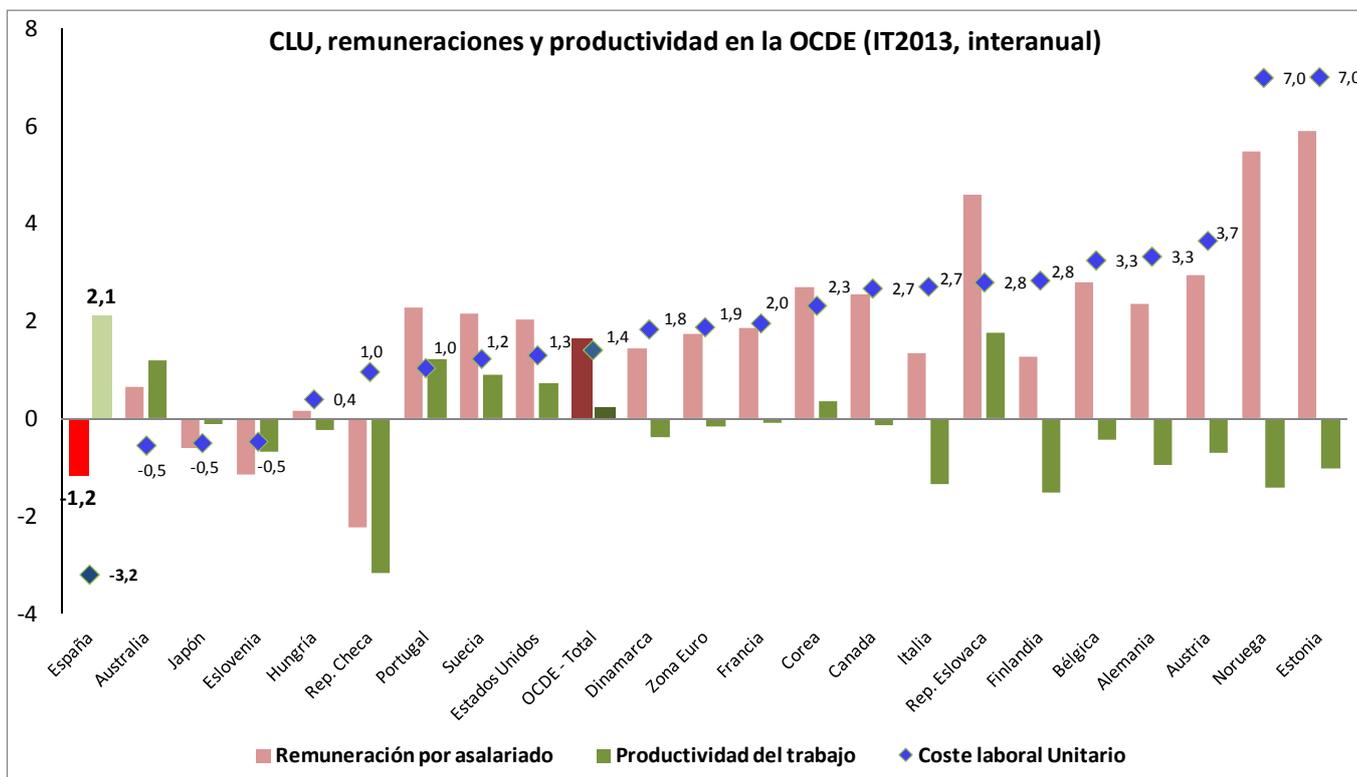
Fuente: Eurostat



Fuente: Eurostat

En el año posterior a la reforma laboral España se ha situado a la cabeza de las economías desarrolladas en incremento de competitividad.

30. Los datos comparados de la OCDE muestran que España, durante los cuatro periodos posteriores a la reforma laboral, ha sido la economía desarrollada en la que los CLU han caído en mayor medida (-3,2% entre el IT2012 y el IT2013) y en la que más se ha incrementado la productividad del trabajo (2,1%). Además, la OCDE refleja una caída del 1,2% de la remuneración por trabajador. El resultado es un avance en la competitividad coste con respecto a los principales competidores, como Francia (+1,9% CLUs, -0,1% en productividad por trabajador y 2% de incremento de la remuneración por asalariado) o Italia (+1,3% CLUs, -1,3% en productividad, y 2,7% en la remuneración por asalariado). Esta evolución de los CLU en España coincide con la de Eurostat, que se recoge en otro gráfico más adelante.



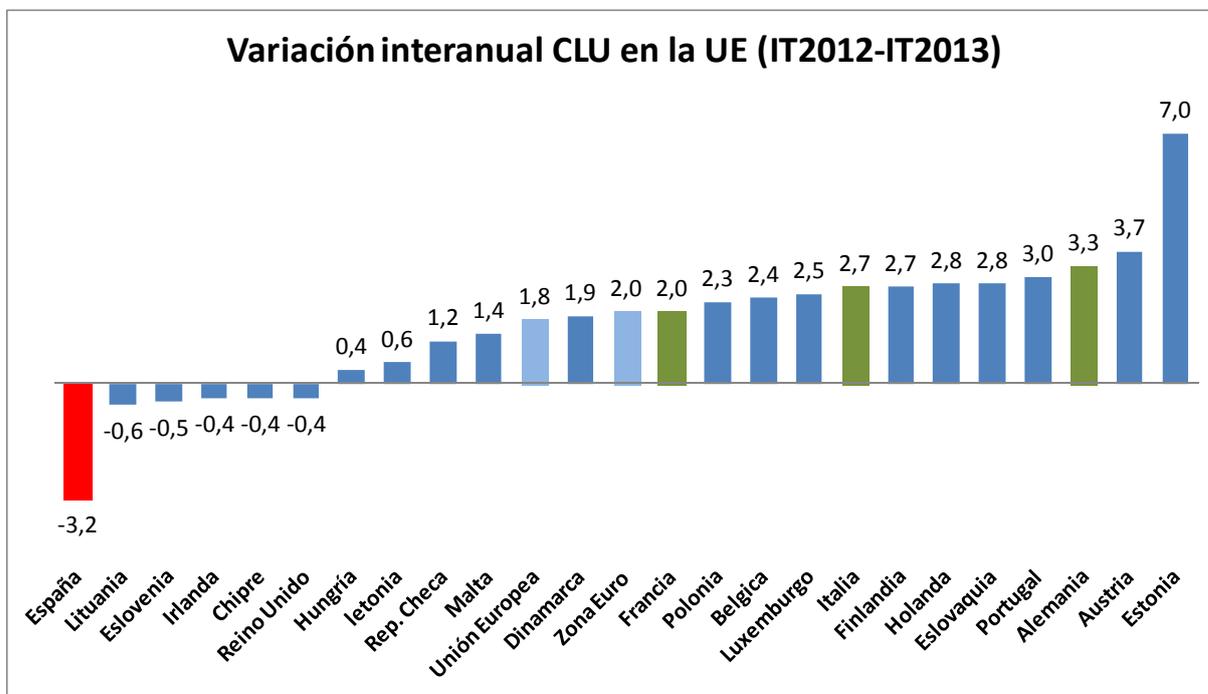
Fuente: OCDE

La mejora de los costes laborales no puede ser el único factor de mejora de la competitividad.

31. La relevante progresión de las exportaciones españolas y una mayor diversificación de los mercados de destino, así como con la atracción de inversiones extranjeras en sectores como el automóvil es coherente con mejora de la competitividad relativa. No obstante, la mejora de los costes laborales no puede ser el único factor en la mejora de la posición relativa de España en términos de competitividad. Otro ingrediente necesario son las reformas que flexibilicen el funcionamiento de la economía y fomenten la competencia en mercados de bienes y servicios como las incluidas el Programa Nacional de Reformas de 2013 (unidad de mercado, liberalización de servicios profesionales, reforma energética, entre otras). Estas reformas en mercados de bienes y servicios complementan y refuerzan la reforma laboral y son esenciales para la transformación de la estructura productiva y el crecimiento en el largo plazo.

Los avances en la competitividad no pueden derivarse exclusivamente de la moderación salarial, puesto que España dista de ser competitiva en costes laborales en industrias de bienes y servicios tradicionales frente a las economías emergentes. El conjunto de reformas estructurales que ha puesto en marcha el Gobierno pretenden impulsar una transformación de la estructura productiva basada en trabajadores más formados, y

en mercados más competitivos. En esta estructura, la contratación estable de trabajadores más valiosos resulta clave para el éxito del proyecto empresarial. La capacidad de crecimiento en el largo plazo de la economía española depende en gran medida del éxito de la sociedad española para adaptarse a los profundos cambios que están teniendo lugar en la economía global, derivados de la incorporación de nuevos países al mundo desarrollado y de la adaptación de las estructuras productivas a un nuevo escenario de competencia global, así como a su capacidad de adaptación a los cambios tecnológicos.



Fuente: Eurostat

II.2. La “flexiseguridad” como motor del cambio.

II.2.1. Visión general

El impulso de la flexibilidad interna es el principal objetivo de la reforma laboral como medio para alcanzar un empleo más estable y de mayor calidad.

32. La reforma laboral impulsa la flexibilidad interna, poniendo a disposición de trabajadores y empresarios medidas que permiten su adaptación al entorno sin tener que recurrir a la vía del despido, que debe ser siempre la última opción. El recurso a la flexibilidad interna facilita un ajuste ante perturbaciones más saludable para los trabajadores y la competitividad de las empresas que el recurso a la flexibilidad externa, esto es, que el despido o la rotación excesiva de trabajadores. Las decisiones extintivas son muy gravosas para el bienestar de los trabajadores, generan coste social, incrementan el gasto público y merman el capital humano.

Por otro lado, como ya se ha visto, el desarrollo de la flexibilidad interna como mecanismo para hacer frente a cambios en el entorno y como forma de innovar es fundamental para la competitividad de la economía española y para el cambio del modelo productivo hacia uno más sostenible. Los acuerdos en este ámbito favorecen una mejor gestión de los recursos humanos que impulsa la competitividad de las empresas gracias al incremento de la productividad de los trabajadores. Estos incrementos de productividad son los únicos que permiten a largo plazo aumentos retributivos sostenibles. El modelo de crecimiento español debe basarse en incrementos de la productividad de trabajadores mejor formados y con una mejor organización del trabajo y las medidas de flexibilidad interna contribuyen a una mejor adaptación de la fuerza laboral a los retos de la economía globalizada.

El marco normativo previo a la reforma restringía el uso de la flexibilidad interna y facilitaba los ajustes vía despidos.

33. Antes de la reforma, la dificultad de recurrir a la flexibilidad interna por parte de las empresas, y la falta de adaptación y flexibilidad de la negociación colectiva constituían factores que influían negativamente en el funcionamiento del mercado de trabajo español, condicionando el bienestar de los trabajadores, y la viabilidad y competitividad de los proyectos empresariales. Constituye un factor explicativo de la dualidad o excesiva segmentación del mercado entre temporales e indefinidos y de la volatilidad del empleo. También. La falta de flexibilidad dificulta la innovación y condiciona, por tanto, la estructura productiva nacional. El profundo cambio al que se enfrenta España tras la explosión de la burbuja inmobiliaria requiere de un marco laboral más adecuado a las necesidades de la nueva economía.

La dificultad para adoptar decisiones de flexibilidad interna unida al elevado coste del despido de trabajadores indefinidos, y el menor grado de protección de los trabajadores temporales, abocaba al mantenimiento de una parte estable de la plantilla en modalidades contractuales temporales, contribuyendo decisivamente al problema de la dualidad y a la precariedad de una parte significativa de la población activa. Ellos asumían mayoritariamente el coste del ajuste, ya que las condiciones laborales de los trabajadores indefinidos, con antigüedad en la empresa, eran muy difíciles de modificar, ni siquiera mínimamente, por muy justificada que fuera la medida.

Por tanto, las dificultades para adoptar estas medidas de flexibilidad interna y la falta de una cultura de negociación que las promoviera efectivamente generaba una rigidez elevada que impedía la adaptación de las estructuras productivas, mermaba la competitividad y frenaba la innovación, incentivaba el ajuste vía despidos y, por tanto, la contratación recurrente de temporales y, en definitiva, protegía ineficazmente puestos de trabajo mientras desprotegía al conjunto de los trabajadores, verdaderos destinatarios del sistema de protección del ordenamiento.

La reforma laboral ataca sistemáticamente esta rigidez tradicional que es profundamente injusta, y que termina por proteger muchas veces puestos de trabajo ineficientes, en vez de proteger a los trabajadores, evitando repartir el coste social de un ajuste que muchas veces es inevitable. El desarrollo de la flexibilidad

interna explica el proceso de moderación de la destrucción de empleo, y facilita las decisiones de contratación estable.

La flexibilidad interna va mucho más allá de la moderación salarial y es clave para obtener ganancias de competitividad.

34. La flexibilidad interna abarca un conjunto amplio de decisiones empresariales alternativas al despido a las que ya se ha hecho referencia. La modalidad más fácilmente observable es la moderación salarial. Esta moderación es clave para obtener ganancias de competitividad-coste en el entorno actual, en el que los incrementos salariales durante la fase de crecimiento han sido elevados, y han contribuido a los desequilibrios externos y a la falta de competitividad del sector exportador nacional. Por su parte, la clasificación por grupos profesionales amplios (en lugar de en categorías profesionales, más estrechas), la movilidad geográfica y funcional, y la distribución irregular de la jornada son fundamentales para adaptar el proyecto empresarial a un entorno cada vez más dinámico.

Los cambios en las condiciones de trabajo serán cada vez más frecuentes. En el pasado era habitual que un trabajador desarrollara una única labor en toda su carrera profesional. Esto va a ser cada vez menos habitual y es vital la versatilidad de los trabajadores para adaptarse, y la capacidad de las empresas para reaccionar al cambio, minimizando el coste social del mismo. Las suspensiones de empleo, reducciones de jornada y movilidad geográfica constituyen alternativas al despido que también contribuyen a conservar el capital humano.

Las modalidades de flexibilidad interna distintas del ajuste salarial son más difícilmente observables, y no siempre se dispone de fuentes estadísticas directas, periódicas y completas para su seguimiento. Su importancia es, no obstante, esencial en el nuevo modelo productivo. En todo caso, la imposibilidad de medir la incidencia de muchas de estas decisiones no debe traducirse en una identificación de la flexibilidad interna con la moderación salarial. La moderación salarial es claramente visible en diferentes estadísticas, pero no es la única fuente de flexibilidad interna, y su importancia debe tender a reducirse conforme se recupere la senda de crecimiento económico, a favor de otras medidas menos observables. Por otra parte, la evolución de los precios debería reflejar cuanto antes los avances en el grado de competencia en los mercados, especialmente en industrias reguladas.

Sin embargo, como ya se ha comentado, el modelo de crecimiento de una economía como la española no puede basarse en la competitividad de sus salarios, ya que ésta es una magnitud en la que es imposible competir con potencias emergentes o países menos desarrollados. La competitividad depende en buena medida de la productividad de los trabajadores, y ésta a su vez está profundamente ligada a sus habilidades y a la capacidad de gestión de los empresarios. De ahí la importancia de las políticas educativas y de formación para el empleo en el ámbito de las políticas activas como complemento del impulso de la flexibilidad interna.

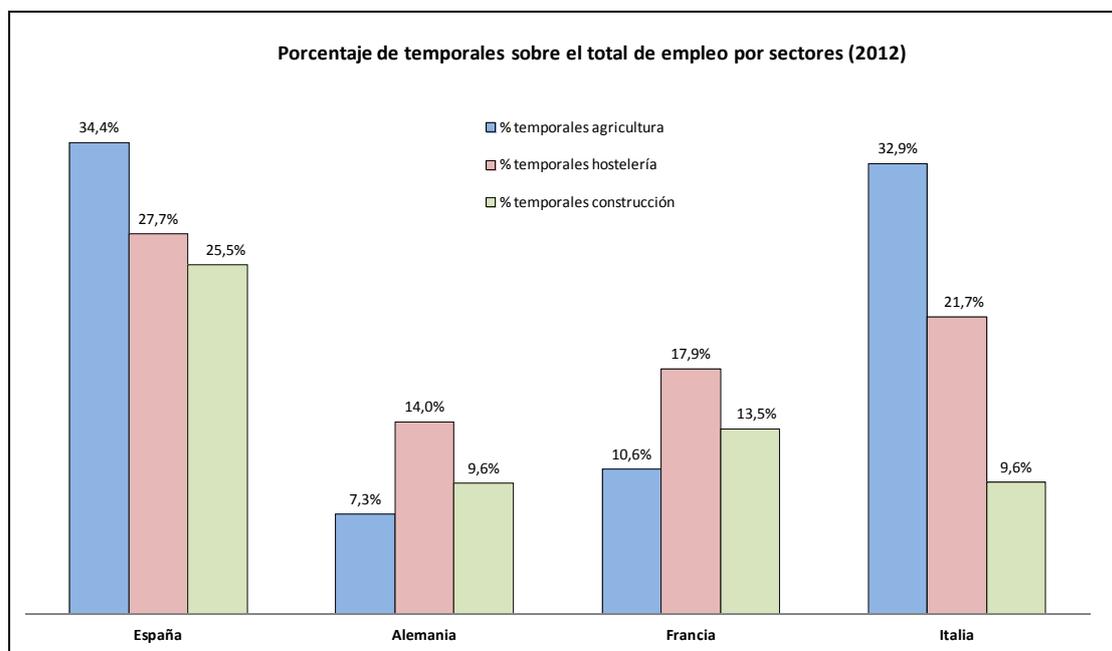
Las modificaciones de la regulación de la negociación colectiva contribuyen a impulsar la flexibilidad interna.

35. El papel de la negociación colectiva en el impulso de la flexibilidad interna resulta fundamental. La reforma introduce incentivos para ello al favorecer una adaptación continua de los convenios a las necesidades de trabajadores y empresarios, así como un marco regulatorio más flexible, dinámico y cercano a la realidad de los puestos de trabajo.

Los agentes sociales, por su parte, ya han manifestado su respaldo a través del Acuerdo de 25 de enero de 2012, que defiende la necesidad de un mayor grado de flexibilidad interna. La implantación de estas medidas se ve favorecida por el consenso en las negociaciones. La flexibilidad negociada es deseable, pero la flexibilidad interna adecuadamente justificada también es preferible a la flexibilidad externa.

La falta de flexibilidad interna y el coste de las decisiones extintivas han sido los principales factores explicativos de la dualidad. La dualidad condiciona la estructura económica nacional.

36. La falta de flexibilidad interna, la rigidez de la negociación colectiva y la gran diferencia entre los costes del despido de trabajadores temporales e indefinidos han favorecido una estructura del mercado laboral en la que los empresarios tienden a contar con un elevado número de trabajadores temporales para hacer frente a las oscilaciones de la actividad económica, con un elevado coste social y en términos de competitividad. Además, al igual que la estructura económica condiciona en parte la presencia de elevadas tasas de temporalidad, la estructura institucional ha favorecido también el desarrollo de actividades que tienden a utilizar la temporalidad de forma más acusada. La causalidad es, por tanto, bidireccional.
37. La temporalidad obedece tanto a factores estructurales (como el elevado peso del turismo y la construcción) como a factores institucionales, derivados del denominado problema de los *insiders-outsiders*. Aislar el problema de la temporalidad de los factores institucionales impide, por ejemplo, explicar por qué la tasa de temporalidad en España en sectores como la construcción o el turismo es bastante más elevada que en otros países comparables. Además, la temporalidad de las distintas regiones española no sólo se vería afectada por su estructura sectorial tradicional, sino que la estructura de la negociación colectiva y el grado de rigidez de los convenios autonómicos y/o provinciales, por ejemplo, también afectarían al grado de temporalidad.



Fuente: Eurostat

La respuesta a la dualidad debe ser sistemática, atacando todos los factores que la explican.

38. En orden a afrontar esta dualidad del mercado de trabajo, la reforma no actúa como en el pasado únicamente en una dirección, interviniendo sólo sobre la contratación, sino que arbitra también un amplio conjunto de medidas, que apuntan al origen del problema: la rigidez de las condiciones laborales y el coste del despido de los trabajadores con contrato indefinido. La reforma laboral incorpora una nueva modalidad contractual que favorece la contratación estable, el contrato de apoyo a emprendedores, y recupera la prohibición de encadenar contratos temporales más allá de los dos años. Además impulsa la flexibilidad interna, racionaliza del uso del despido objetivo y favorece una negociación colectiva más dinámica y cercana a las necesidades de cada centro de trabajo. Es decir, la lucha contra la dualidad se aborda de forma sistemática, ya que actuar únicamente sobre uno de los elementos que la explican (como el coste del despido) no solucionaría el problema. Una mayor flexibilidad interna, una flexibilidad externa más racional, convenios colectivos más adecuados para las necesidades de trabajadores y empresarios y la lucha contra el fraude son las vías con las que la reforma ataca la dualidad.

39. Por todo ello, la reforma del sistema legal de relaciones laborales español de 2012 recoge un conjunto integral y coherente de medidas, que: (1) fomentan la flexibilidad interna como alternativa a la destrucción de empleo; (2) establecen nuevos incentivos y medidas para favorecer la contratación estable (3) incorporan cambios en el ámbito de las políticas activas de empleo.

La dualidad sólo se reducirá de forma gradual.

40. En todo caso, la contratación en modalidades temporales de forma estable o recurrente se encuentra muy arraigada en España, y ninguna medida acabará con el problema sino de forma gradual. La superación de la dualidad de nuestro mercado de trabajo se configura en la reforma laboral como un objetivo de medio y largo plazo. Primero porque para modificar los hábitos empresariales de contratación tienen que desaparecer las prácticas laborales que han impedido o limitado la flexibilidad interna –ya lo han hecho en la legislación- y ha de moderarse el histórico alto coste del despido de los contratos indefinidos, que sin duda ha desincentivado la demanda de trabajo indefinido e incentivado la contratación temporal. Segundo, porque una de las medidas dirigidas específicamente a combatir la dualidad no desplegará todo su potencial hasta dentro de dos años, en concreto la prohibición de encadenamiento de contratos temporales.

Además, la actual coyuntura económica, con reducidos flujos de entrada en el mercado laboral y una fuerte contracción del crédito al sector productivo (-7,2% de variación interanual de financiación a sociedades no financieras según el último dato disponible publicado por el Banco de España, de abril de 2013), no contribuye a la adopción de decisiones de contratación estable. Por último, los avances en la flexibilidad interna y externa deben gozar de una seguridad jurídica que se asentará a medida que se consolide la jurisprudencia. Todo ello debe tenerse en cuenta a la hora de valorar la evolución de la dualidad desde la reforma laboral.

La doctrina judicial avala una menor exigencia en las causas exigidas para llevar a cabo las medidas de flexibilidad interna frente a los instrumentos de flexibilidad externa

41. En materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo, los tribunales están interpretando la modificaciones introducidas por la reforma en el sentido de que en relación con las causas se ha limitado, aún más, el nivel de exigencia de la versión precedente, que admitía la concurrencia de causas cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación y perspectivas de la misma a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

Ahora, el precepto legal se limita a exigir la concurrencia de probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, entendiéndose como tales “*las que se relacionen con la competitividad, la productividad u organización técnica del trabajo en la empresa*”¹⁴. El pronunciamiento judicial reconoce que la razón sustantiva para el tratamiento legal diferente de las causas en las decisiones modificativas y extintivas radica en que los intereses en juego no son los mismos cuando la decisión empresarial supone la pérdida del empleo - flexibilidad externa- que cuando significa un mero cambio en el modo o en las circunstancias de ejecución del trabajo -flexibilidad interna-. Al efecto el fallo judicial dispone que “la distinta valoración o ponderación de estos intereses explica que la facultad de gestionar con flexibilidad interna la organización del trabajo, es manifestación de la libertad de empresa y de la defensa de la productividad reconocidas en el artículo 38 de la Constitución, y se atribuya al empresario con márgenes más holgados que la facultad de flexibilidad externa o reestructuración de la plantilla, la cual ha de encontrar un punto adecuado de equilibrio entre la libertad de empresa y el derecho al trabajo de los trabajadores despedidos reconocido en el artículo 35 de la propia Constitución”.

Con otras palabras, en los supuestos de flexibilidad interna la vara de medir o punto de referencia de la justificación de las causas de la decisión empresarial modificativa no es la crisis empresarial sino la mejora de la situación de la empresa, lo que significa que el nivel de exigencia probatoria de las modificaciones sustanciales será sustancialmente inferior a las extinciones por causas económicas, técnicas, organizativas o

¹⁴ Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de fecha 28 de mayo de 2012.

de producción. Ahora bien, tal y como advierte el órgano judicial, ello no revela que exista una discrecionalidad absoluta del empresario, que ha de probar las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y su relación con la competitividad, la productividad u organización técnica del trabajo en la empresa¹⁵.

Sobre la menor exigencia de las causas exigidas para llevar a cabo las medidas de flexibilidad interna frente a otros instrumentos de flexibilidad, algún pronunciamiento judicial reconoce que las causas justificativas de la modificación sustancial de condiciones de trabajo no requieren para operar la existencia de una situación económica negativa, sino que se puede partir incluso de una coyuntura de beneficios¹⁶.

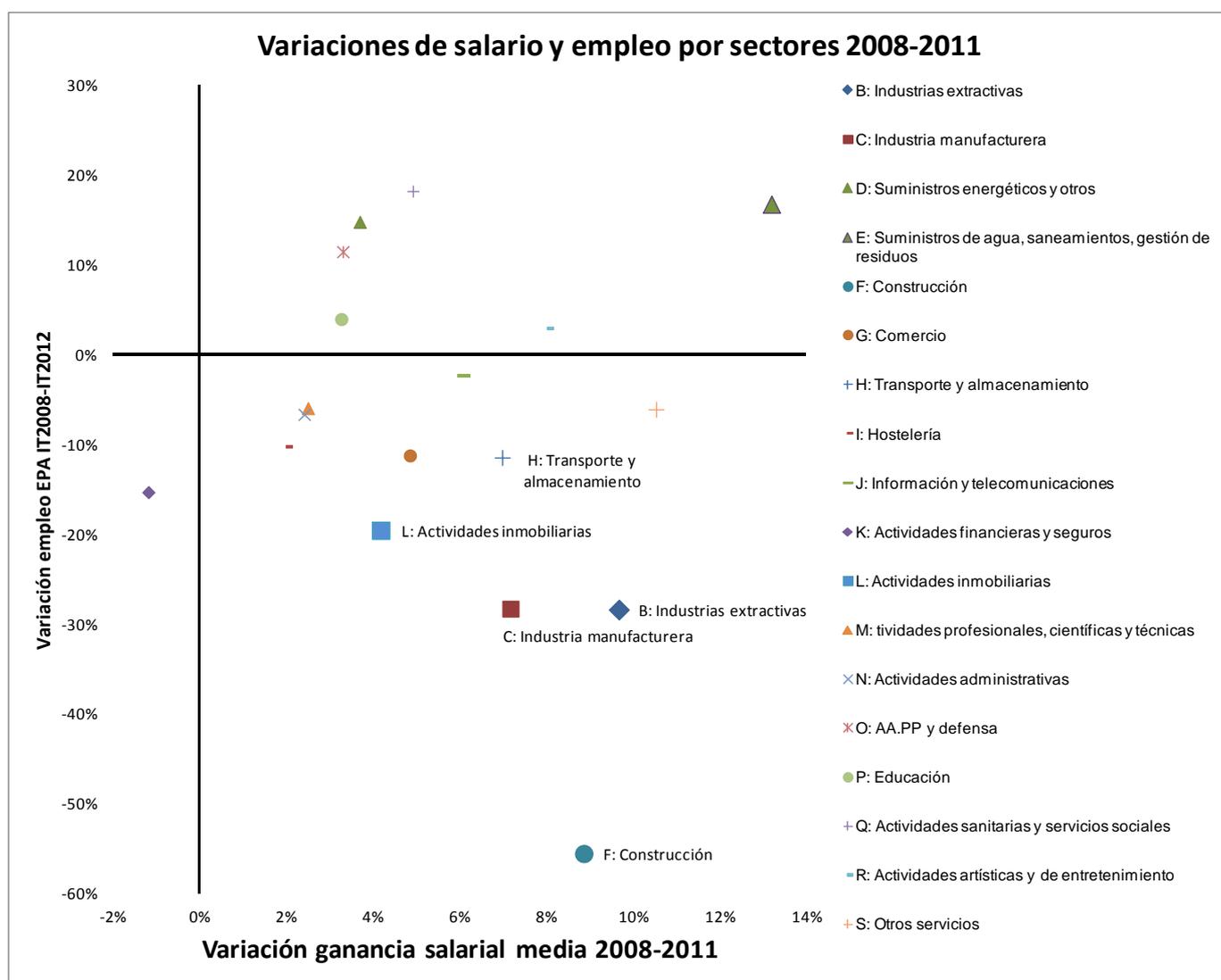
¹⁵ Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de fecha 28 de mayo de 2012.

¹⁶ Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de fecha 22 de noviembre de 2012.

II.2.2. La moderación salarial

La evolución de los salarios en la primera fase de la crisis muestra el limitado uso de la flexibilidad interna como alternativa al despido

42. El análisis de la evolución de las ganancias medias por sectores de actividad a partir de los datos de la Encuesta de coyuntura salarial muestra incoherencias con un buen funcionamiento del mercado de trabajo cuando se ponen en relación con la evolución del empleo. Así, se observa que en la construcción el incremento de las ganancias medias por trabajador en el periodo 2008-2011 fue del 8,9%, mientras que entre los datos EPA del primer trimestre de 2008 y 2012 se observa una caída del 55,6% en el empleo. Independientemente de que puedan existir efectos composición no corregidos por el análisis, no resulta coherente un incremento salarial que es de los mayores de todos los sectores de actividad con la destrucción de casi la mitad del empleo existente a principios de la crisis. Lo mismo ocurre en sectores como las industrias extractivas (-28,4% del empleo, 9,7% de incremento de ganancias medias) o el transporte y almacenamiento (-11,4%, +7,0%).



Fuente: EPA y Encuesta de Estructura Salarial, INE.

En definitiva, los datos de la encuesta anual de estructura salarial ponen de relieve una evolución salarial en España durante el periodo 2008-2011 que no es compatible con la presencia de un mercado laboral flexible que se adapta convenientemente a las oscilaciones cíclicas de la economía española. La reforma está contribuyendo a corregir esta anomalía.

Se está produciendo un proceso de moderación salarial y desindexación muy positivo para la salida de la crisis.

43. Desde la reforma laboral, y a diferencia de lo que ocurrió en momentos anteriores de la crisis, la economía española está llevando a cabo un proceso de intensa moderación salarial como vía para recuperar la competitividad-coste y acelerar la salida de la crisis. Este proceso se observa en todos los indicadores, incluyendo la contabilidad nacional, la encuesta trimestral del coste laboral y la estadística de convenios colectivos de trabajo. Además, se observa un proceso de menor vinculación de salarios a la inflación. El proceso de moderación salarial se traduce en ganancias de competitividad observables a través de los costes laborales unitarios, y evita despidos. La moderación del ritmo de destrucción de empleo está vinculada a este proceso, y a la adopción de otras medidas de flexibilidad interna.

Es posible que el proceso de moderación salarial no se esté recogiendo en toda su intensidad en todas las fuentes estadísticas: existen ciertas peculiaridades en la información disponible que deben tenerse en cuenta. Por un lado, no todas las decisiones de moderación salarial quedan reflejadas en las estadísticas. Así, entre otras, una rebaja salarial en una empresa que tuviera unos salarios fijados por encima de convenio y que se sitúan en el nivel de convenio no queda registrada. Por otro lado, la eliminación de buena parte de las bonificaciones a la contratación en agosto de 2012¹⁷ condiciona los datos relativos al coste laboral.

Por otra parte, el análisis de la evolución de los salarios reales es muy relevante, por lo que la evolución del proceso de moderación salarial debe ponerse en relación con la evolución de la inflación. En este sentido, los avances en la competencia efectiva en los mercados de bienes y servicios, así como el buen funcionamiento de los mercados de capitales constituyen complementos muy relevantes de la reforma laboral.

Resoluciones judiciales recientes avalan el proceso de moderación salarial.

44. Tras la reforma algunas resoluciones judiciales han declarado justificadas las medidas empresariales de reducción salarial, al entender que las empresas han demostrado la concurrencia de las causas alegadas y que las modificaciones impuestas en el régimen retributivo de sus trabajadores mejorarán su competitividad, su productividad y su organización del trabajo¹⁸, entre otros:

- Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 28 de mayo de 2012, que declara la licitud de las modificaciones impuestas en el régimen retributivo de los servicios de guardias, atención a clientes y plus de disponibilidad en cambios planificados ya que mejorarán su competitividad, su productividad y su organización del trabajo;
- Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de fecha 22 de noviembre de 2012, que declara la licitud de la modificación de parte del sistema retributivo -vincular la retribución variable a los resultados de las tiendas- al haber cumplido la empresa el procedimiento legalmente establecido, y haber acreditado las causas económicas y los problemas generales de competitividad y productividad, que justifican la adopción de la medida adoptada;
- Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 27 de noviembre de 2012, que declara justificada la modificación del sistema de remuneración consistente en sustituir el sistema de comisión global por tienda por el de comisión individual por venta, al entender que la comisión individual por venta no premia la simple presencia del trabajador en el establecimiento donde presta servicios, sino su participación activa en las ventas que realiza y con independencia del número de horas trabajadas, promoviendo la productividad, por exigir atención directa e inmediata al cliente

¹⁷ Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

- Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 15 de febrero de 2013, que absuelve a la empresa de todas las pretensiones que se formularon en su contra al sostener que la reducción salarial del 5% a todos los trabajadores, va a representar un ahorro que se situará en torno a 500 miles de euros. Y que el aumento de la jornada laboral de 105 horas de los trabajadores de las empresas demandadas conllevaría un aumento de la facturación estimada para 2013 de 1.714 miles de euros, lo que supone un incremento del 6,6% con respecto a la facturación estimada de 2012 y un aumento del margen bruto de aproximadamente 600 miles de euros.

Contabilidad nacional

Los incrementos salariales registrados al principio de la crisis constituyen un síntoma del mal funcionamiento del mercado de trabajo español.

45. En la primera fase de la crisis, la remuneración por asalariado crecía a tasas elevadas mientras se destruían miles de puestos de trabajo: crecimiento del 4,2% en la remuneración por asalariado en 2009, cuando la economía se contrajo un 3,74% ese año y se destruyeron 630.000 empleos asalariados privados. Es decir, no existía ajuste vía salarios, y la contracción del PIB se traducía automáticamente en destrucción de empleo. Esto constituía una de las anomalías tradicionales de la economía española, que se adaptaba de forma muy diferente al del resto de economías del entorno.

Los datos relativos a la Encuesta de Estructura Salarial y su evolución durante la crisis, analizados más adelante, avalan la inercia salarial y la falta de adaptación de las condiciones laborales a las circunstancias del entorno, por muy adversas que éstas sean. Este aislamiento de las circunstancias coyunturales sólo beneficia a una parte de la fuerza laboral (los denominados *insiders*) mientras que el resto sufre el ajuste vía cantidades, resultando el proceso en una merma del bienestar general.

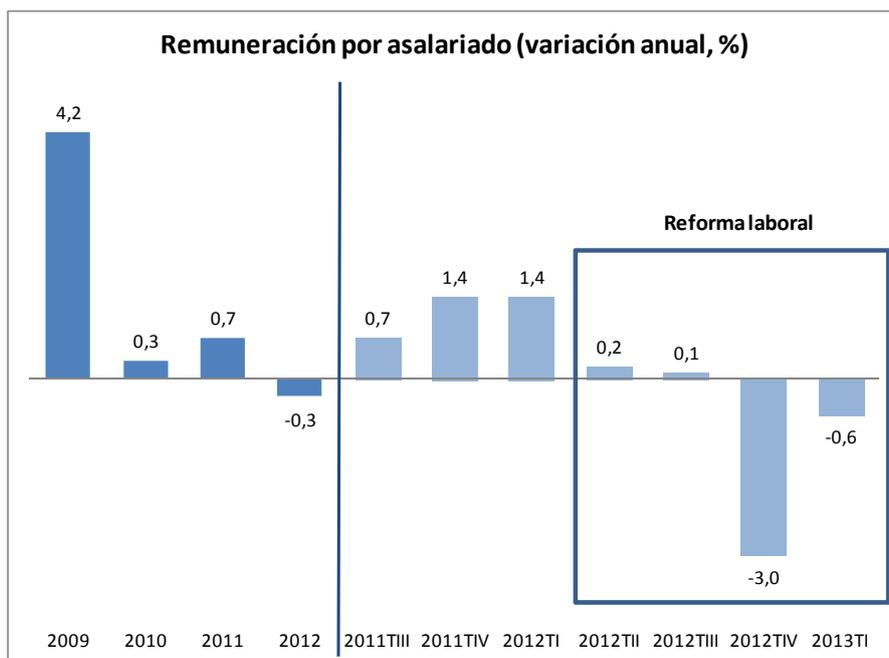
El Acuerdo de los agentes sociales y la reforma laboral han permitido un ajuste mucho más equilibrado desde el punto de vista social y económico.

46. La evolución de la remuneración por asalariado, muestra un claro punto de inflexión desde la reforma laboral. Desde la reforma laboral, el ajuste de salarios evoluciona de forma mucho más coherente con lo que sucede en otros países, lo que se traduce en una menor destrucción de empleo, un ajuste más deseable desde el punto de vista social y para la competitividad de la economía. Los datos muestran que en 2012 no se ha producido esa evolución anómala que numerosos análisis vinculan intensamente con las instituciones laborales españolas. En 2013 sigue la tendencia a una mayor moderación salarial coherente con la situación del mercado de trabajo.

En la segunda mitad de 2011, a pesar de que la ralentización económica empezaba a ser evidente, la remuneración por asalariado se expandía. Así, crecía al 0,1% interanual el segundo trimestre, y termina el año creciendo al 1,4%, a pesar de que en ese periodo las tasas de crecimiento intertrimestral del PIB pasaron del 0,2% al -0,5%, y se pasó de una tasa de destrucción de empleo del -0,9% al -2,9% en el periodo. Las variables evolucionaban de forma similar a como lo hicieron en la primera fase de la crisis.

La evolución de esas mismas variables ha sido muy distinta desde el Acuerdo de los agentes sociales y la aprobación de la reforma laboral. El crecimiento de la remuneración por asalariado se modera intensamente a partir del segundo trimestre de 2012, de forma coherente con la mayor contracción del PIB. Luego se mantiene casi estable en el tercero (trimestre en el que la contracción del PIB es menor que en el segundo) y cae intensamente en el cuarto, cuando la contracción del PIB se agudiza¹⁸. En el primer trimestre de 2013 se confirma la tendencia a la moderación salarial, con una caída del 0,6% en la remuneración por asalariado. El resultado es que en vez de acelerarse la destrucción de empleo como consecuencia de la recesión, ésta se mantiene estable y, en los últimos periodos, se modera.

¹⁸ La caída de la remuneración por asalariado en el 4T2012 fue muy intensa. Según BBVA Research, “éste dato está condicionado, al menos en parte, por la retirada de la paga extra a los funcionarios públicos en diciembre de 2012”

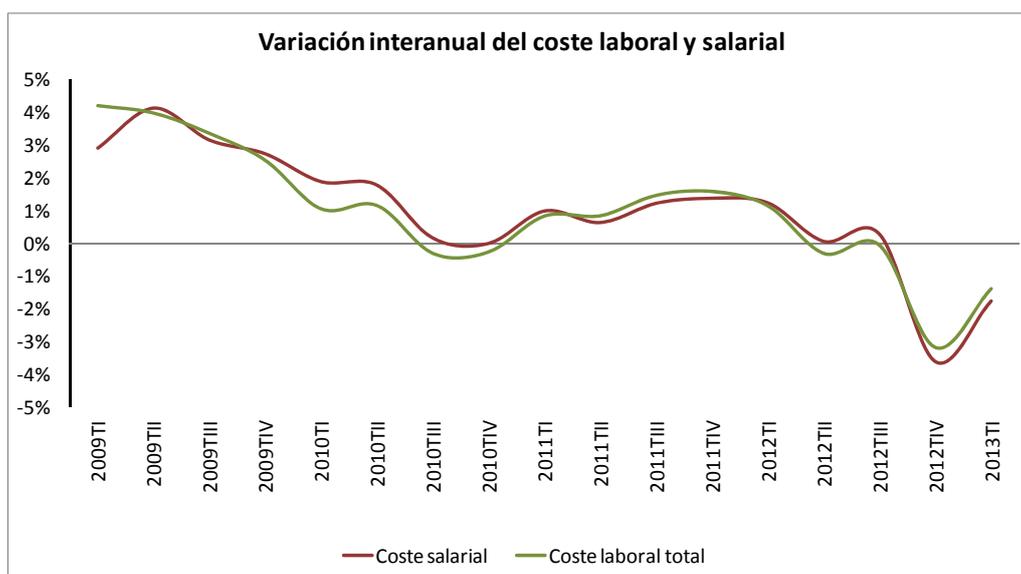


Fuente: Contabilidad nacional trimestral, INE.

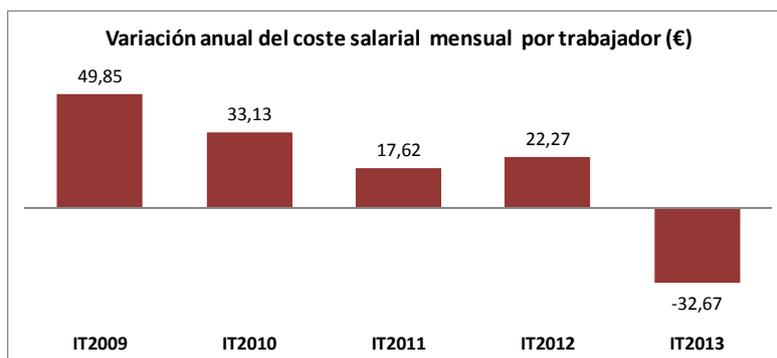
Encuesta trimestral del coste laboral (ETCL)

La ETCL muestra una caída relevante del coste laboral y del coste salarial.

47. Tras la reforma laboral se aprecia un claro cambio de tendencia en los costes laborales y salariales según la ETCL, lo que resulta coherente con los datos de la contabilidad nacional. Así, el coste laboral por trabajador pasa de un crecimiento medio del 1,3% anual en los cuatro trimestres anteriores a la reforma, a una caída promedio del -1,2%. Esta caída se debe tanto a los costes salariales, que caen a un máximo del -3,6% anual en el último trimestre de 2012, como a los no salariales, que se reducen a lo largo de todo el periodo, especialmente a final de 2012. Destaca la caída del -0,5% del coste salarial ordinario, el principal componente del coste total, en el primer trimestre de 2013, la mayor caída desde el inicio de la crisis. Esta evolución se ha visto parcialmente condicionada por el incremento en el coste no salarial derivado de la eliminación de las bonificaciones en julio de 2012. En la segunda mitad del año, el componente de subvenciones y bonificaciones se reduce en un tercio.



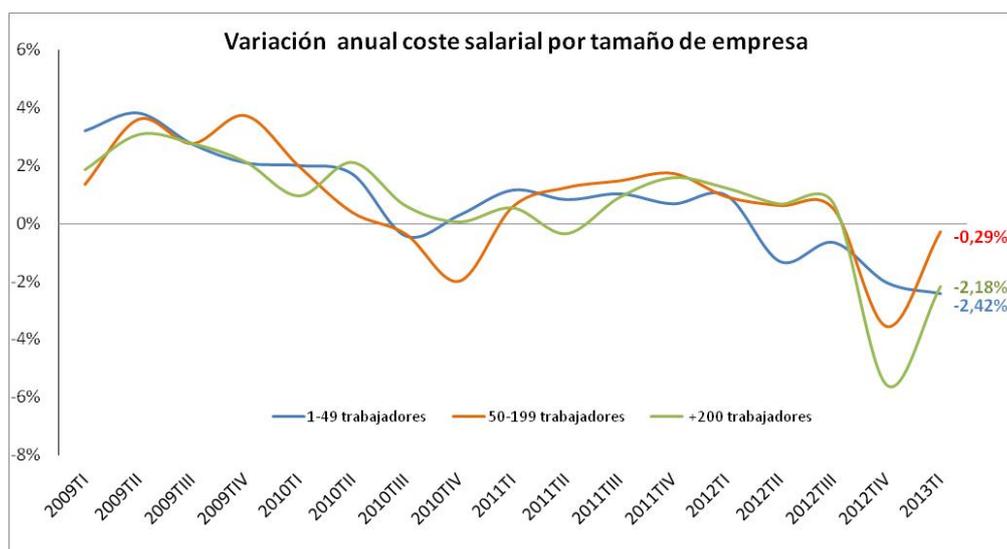
Fuente: Encuesta trimestral del coste laboral, INE



Fuente: Encuesta trimestral del coste laboral, INE

Los costes salariales se han moderado en mayor medida en las pequeñas empresas.

48. La caída interanual del coste salarial por trabajador ha sido más intensa y rápida en las pequeñas empresas (-2,42% interanual en el IT2013 en las de menos de 50 trabajadores). Las grandes empresas también han ajustado los costes salariales, pero sólo en los dos últimos trimestres. Por su parte, las empresas medianas muestran una caída mucho más reducida. Se observa que esta tipología de empresas es la única que en momentos anteriores de la crisis había experimentado caídas anuales en el coste salarial durante dos trimestres consecutivos (segunda mitad de 2010).



Fuente: Encuesta trimestral del coste laboral, INE

Existen divergencias en el grado de flexibilidad salarial de las distintas Comunidades Autónomas.

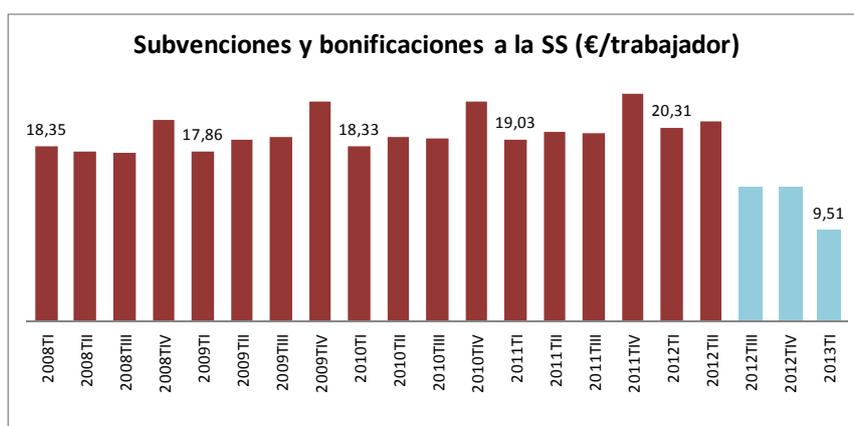
49. Por CC.AA., destacan los ajustes del coste salarial de Extremadura, Navarra, Madrid y Andalucía. En Galicia y País Vasco se observan incrementos en los costes salariales, a pesar de la destrucción de empleo. Si se relaciona la evolución del coste salarial con la variación del empleo asalariado privado, el ajuste es más intenso en Extremadura (-5,7% en costes salariales, -4,4% en empleo asalariado privado según la EPA, entre primeros trimestres de 2012 y 2013) y Madrid (-2,94% en coste salarial, con una caída del empleo más limitada, del -1,67%). Por el contrario, en el País Vasco los costes salariales se incrementaron un 1,23% a pesar de la gran destrucción de empleo privado (-6,58%). En Galicia tampoco se produjo el ajuste exigido por la coyuntura (+1,54% en coste salarial, -3,56% en empleo asalariado). Y en algunas Comunidades Autónomas el ajuste fue reducido a pesar de la intensa destrucción de empleo: Castilla la Mancha (-8,97% de empleo asalariado privado y reducción de costes salariales del 1,89%) y Cantabria (-8,65% de empleo y -1,46% de coste salarial).

Por tanto, parece que en aquellas Comunidades Autónomas con ajuste salarial limitado han experimentado mayores caídas de empleo, mientras que en otras donde el ajuste ha sido más intenso han moderado la pérdida de empleo. Y Extremadura creó empleo neto privado entre el IIT2012 y IIT2013 tras un ajuste

intenso. En todo caso, sería necesario un análisis más profundo que comprenda un ámbito temporal mayor para obtener conclusiones relevantes de estas relaciones, así como un análisis de las correlaciones entre el ajuste salarial y el del empleo que tenga en cuenta la estructura económica de cada autonomía, algo que afecta a ambas variables.

El coste laboral se ha visto afectado por la eliminación de bonificaciones a la contratación.

50. Un elemento a tener en cuenta a la hora de analizar los datos de coste laboral en los últimos trimestres es el importante cambio en las políticas activas introducido por el citado Real Decreto-ley 20/2012 en aras a una reordenación, sistematización y racionalización de las mismas, que redujo sustancialmente el número de contratos bonificados, y en un 53,2% interanual las subvenciones al coste laboral por trabajador que asumía el servicio de empleo. En todo caso, la medida ha compensado al menos parcialmente el impacto de la moderación salarial sobre el coste laboral y ello debe ser tenido en cuenta a la hora de realizar el análisis del proceso.



Fuente: Encuesta trimestral del coste laboral, INE

Negociación colectiva

La estadística de convenios colectivos del MEYSS también refleja una moderación de los salarios pactados en convenios.

51. El análisis de los pactos salariales alcanzados en negociación colectiva:

- Conviene centrarlo en el análisis de los pactos salariales en convenios que inician sus efectos económicos en el año, ya que el aumento salarial recogido como convenios “revisados” hace referencia a cláusulas salariales aplicadas en el año en curso pero pactadas en ejercicios anteriores. Por tanto, para 2012, en buena medida, las cláusulas salariales de convenios “revisados” fueron pactadas antes de la reforma laboral.
- Tiene que tener en cuenta que para 2012 son todavía datos provisionales, ya que el MEYSS recoge datos sobre cada ejercicio a lo largo de 30 meses. Por ello, conviene comparar los datos disponibles a 31 de diciembre de cada año para asegurar que corresponden a datos que reflejan la información provisional en 12 meses. La alternativa, comparar datos de años diferentes que recogen distinta cantidad de información, podría conducir a conclusiones erróneas. Así, a 31 de diciembre de 2012 se disponía de información recopilada en 12 meses para 2012, 24 para 2011 y 30 para años anteriores. Si se toman datos a 31 de diciembre para cada año, los datos son comparables, al recoger 12 meses de información para cada año.

Si se toma como referencia el número de trabajadores afectados por convenio del último año cuyas estadísticas están cerradas (2010) se observa que a diciembre de 2011 se habían registrado convenios con efectos en 2011 que alcanzaban el 58,1% de ese total. En diciembre de 2012 se alcanzó el 64,9%. A mayo de 2013 ya se habían registrado convenios para 2011 que afectaban a trabajadores que alcanzaban el 93,5% de ese total.

- En cuanto al periodo de referencia, a diferencia de otros conceptos, en este caso conviene tomar datos para el año 2012 de forma completa, ya que el incremento salarial medio pactado se publica de forma acumulativa, por lo que no se pueden discriminar los meses de enero y febrero anteriores a la reforma. En todo caso, suele existir cierto retraso en el registro de datos, y en enero y febrero se tienden a registrar un número reducido de convenios. En 2012, hasta febrero se registraron únicamente el 5,6% de los nuevos convenios registrados en el año, incluyendo sólo tres de ámbito distinto al de la empresa.

Por otra parte, en este punto sólo se analiza la evolución de los pactos salariales para la negociación colectiva. Más adelante se realiza un análisis en profundidad de otros elementos de estos acuerdos, especialmente la estructura de negociación. Algunos de estos otros elementos afectan a aspectos salariales de forma directa. Así, por ejemplo, muchas de las decisiones de inaplicación afectan a cláusulas salariales.

El incremento salarial pactado en convenios iniciados en 2012 es el más reducido de la serie estadística disponible

52. Como se puede ver en la siguiente tabla, el incremento salarial medio se acerca al incremento salarial pactado en el Acuerdo de 25 de enero de 2013 (0,5%) y es significativamente más reducido que el de cualquier año anterior de la serie. La progresión de la moderación salarial es especialmente intensa en los convenios de ámbito distinto al de la empresa, aunque afecta a todos los acuerdos, y a todos los plazos de vigencia de convenios. La moderación salarial no se limita a 2012, y es de hecho más intensa en acuerdos con duración mayor a un año en el caso de convenios de ámbito distinto al de la empresa. En los convenios de empresa iniciados en 2012, el incremento salarial de convenios con un único año de vigencia fue de tan solo el 0,34%, una cifra menor que la pactada para convenios con mayor duración (0,64%).

En 2010 ya se produjo una moderación de los incrementos salariales pactados, pero no se mantuvo en 2011 (especialmente en ámbitos distintos al de la empresa), fue menos intensa, y afectó en mayor medida a los acuerdos con vigencia para ese año. Los datos apuntan a que el proceso iniciado en 2012 a partir del Acuerdo de los agentes sociales, y de la Reforma laboral, es más profundo y duradero. De hecho, en los seis primeros meses de 2013, los convenios iniciados en el año reflejaban un incremento salarial del 0,35%, y el total de convenios mostraba un incremento salarial del 0,65%.

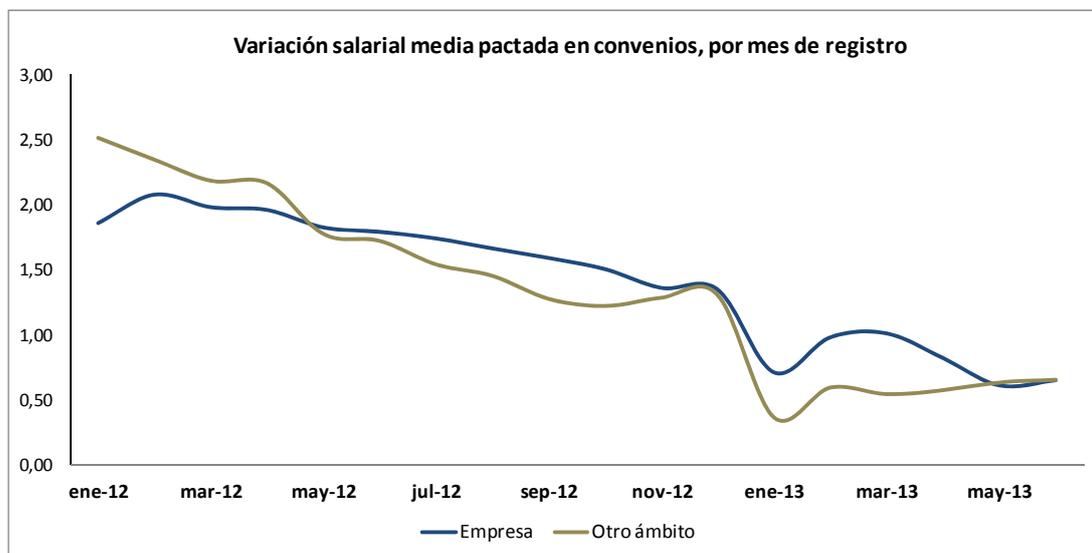
	Aumento salarial en % en convenios iniciados en el año (con información a 31 de diciembre de cada año)				
	Total	Empresa	Otro ámbito	Vigencia anual	Vigencia superior a un año
2007	2,96	2,76	2,97	3,21	2,91
2008	3,80	3,48	3,85	3,37	3,90
2009	2,35	2,57	2,30	2,62	2,17
2010	1,20	1,09	1,22	1,13	1,25
2011	1,58	1,11	1,65	1,58	1,58
2012	0,69	0,57	0,70	0,82	0,64
2013 (*)	0,35	0,59	0,33	0,52	0,34

(*) Datos hasta junio de 2013; Fuente: MEYSS

En 2013 se intensifica la tendencia a la moderación salarial de la negociación colectiva

53. Los datos de convenios colectivos disponibles hasta junio de 2013 apuntan a una profundización de la moderación salarial. El incremento salarial pactado total era del 0,65%, y los convenios con inicio de efectos en 2013 muestran un incremento salarial pactado del 0,35%. Entre estos convenios, la moderación salarial es más intensa en los de ámbito distinto al de la empresa (0,33%) que en los de empresa (0,59%).

Hay que tener en cuenta que el número de convenios registrado es todavía limitado (744). El número de convenios registrado hasta la fecha es consecuencia de los cambios en el método de recogida de la información¹⁹.



Fuente: MEYSS

La tendencia a mayores salarios pactados y revisados en convenios supraempresariales ha cambiado.

54. Desde 2005 y de forma sistemática, los convenios de ámbito superior al de la empresa pactaban salarios y revisiones salariales por encima de los convenios de empresa. En 2012, sin embargo, los convenios de otro ámbito se han ajustado en mayor medida a las circunstancias cíclicas, pactando salarios y revisiones más reducidas que las de los convenios de empresa.

	Inflación	Convenios otro ámbito			Convenios de empresa			Diferencia entre niveles de negociación	
		Salario		Diferencial inflación	Salario		Diferencial inflación	Pactado	Revisado
		Pactado	Revisado		Salario pactado	Salario revisado			
2005	3,4	3,19	4,09	0,69	2,94	3,61	0,21	0,25	0,48
2006	3,5	3,34	3,65	0,15	2,92	3,15	-0,35	0,42	0,50
2007	2,8	3,20	4,28	1,48	2,70	3,57	0,77	0,50	0,71
2008	4,1	3,65	3,65	-0,45	3,09	3,09	-1,01	0,56	0,56
2009	-0,3	2,26	2,25	2,55	2,17	2,17	2,47	0,09	0,08
2010	1,8	1,50	2,18	0,38	1,26	1,99	0,19	0,24	0,19
2011	3,2	2,11	2,43	-0,77	1,66	2,00	-1,20	0,45	0,43
2012	2,4	1,22	1,43	-0,97	1,27	1,62	-0,78	-0,05	-0,19

Fuente: MEYSS; datos provisionales a mayo de 2013 para los datos de 2011 y 2012. Inflación anual.

La información sobre el efecto de las cláusulas de garantía salarial (salarios “revisados”) se incorpora sólo después del final de cada ejercicio, por lo que en este caso la información que se presenta es la disponible en este momento.

En el gráfico siguiente se puede observar cómo estas diferencias en los pactos salariales fueron sustanciales. Sólo se moderaron en 2009-2010, años con reducida inflación. En 2012, a pesar de que la inflación fue relevante teniendo en cuenta las circunstancias cíclicas, la tendencia se invirtió. Esta evolución es coherente con el menor grado de indiciación salarial desde la reforma laboral, y con una mayor adaptación de los convenios de otro ámbito a las necesidades del tejido productivo. La reforma laboral genera potentes

¹⁹ Hasta 2010, la información sobre los incrementos salariales de todos los años de vigencia del convenio se recogían en su inicio y se incorporaban “de oficio” a la estadística al principio de cada año. En 2013 por primera vez no se ha dispuesto de esa información al principio del año para los incrementos salariales en los segundos y sucesivos años de vigencia de los convenios. La estadística refleja sólo lo que las Comisiones Negociadoras de convenios remiten y el ritmo al que esa información está llegando es reducido.

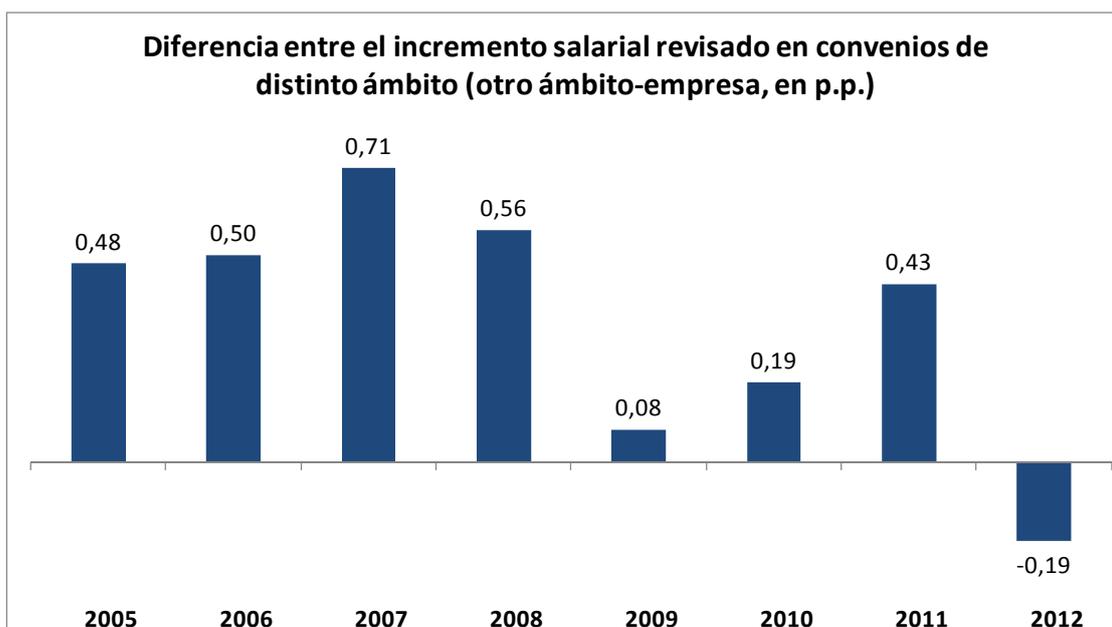
incentivos para esta mayor adaptación de las condiciones laborales pactadas en convenios de ámbito distinto al de la empresa.



Fuente: MEYSS, información disponible a 31 de diciembre de cada año.

En 2012, por primera vez, la diferencia entre los salarios revisados de convenios de otro ámbito y de convenios de empresa ha sido negativa.

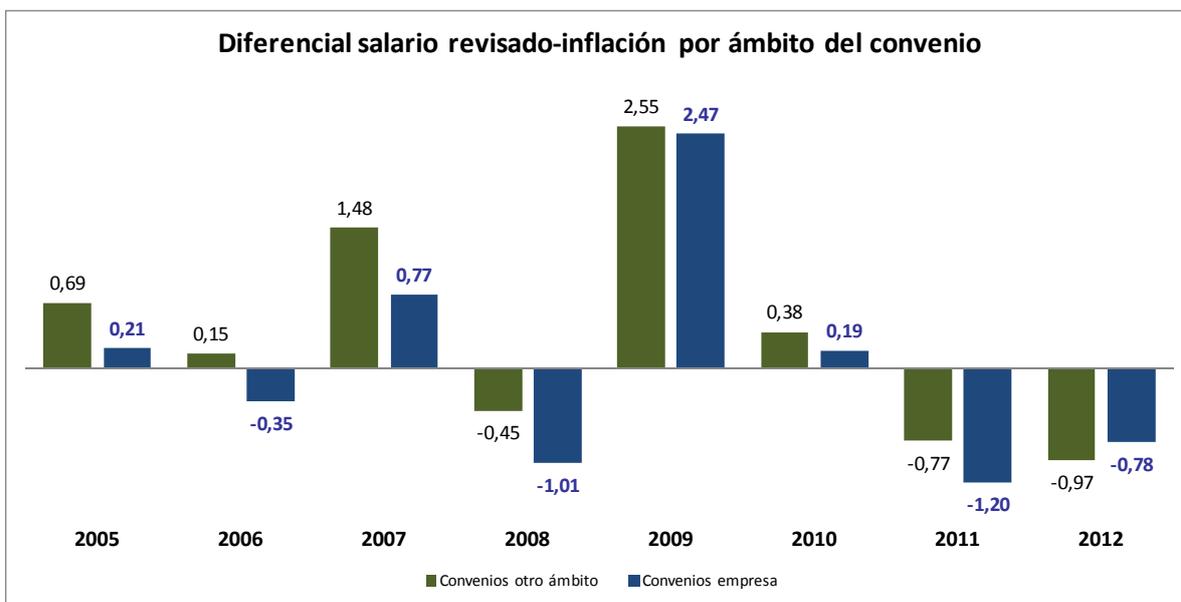
55. Los salarios revisados de convenios de otro ámbito han sido sistemáticamente más elevados que los de empresa. La diferencia ha sido tradicionalmente relevante, y sólo se ha reducido (sin llegar a invertirse) en años de inflación más reducida, como 2009 y 2010. En 2012, sin embargo, la diferencia ha sido negativa, a pesar de existir un nivel de inflación relevante.



Fuente: MEYSS, información disponible a 31 de diciembre de cada año.

El diferencial entre salarios revisados e inflación es negativo.

56. En 2012 los salarios revisados en negociación colectiva han sido más reducidos que la inflación media del año. Ello se traduce en el pacto de incrementos salariales reales negativos, y contribuye a las ganancias de competitividad coste, así como a la conservación del empleo. Además, y a diferencia de todos los ejercicios anteriores, el ajuste es más intenso en convenios de ámbito diferente al de empresa. Esta evolución probablemente se intensifique con la aplicación del límite de un año para la ultractividad, que permitirá la actualización de un buen número de convenios de otro ámbito pactados en fases más favorables del ciclo. Como se verá más adelante, los datos muestran un incremento notable de la negociación en los últimos meses.

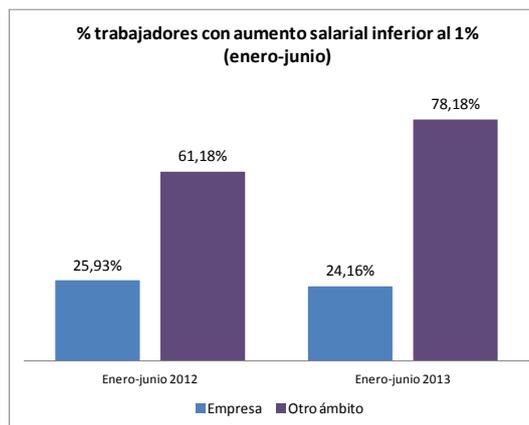
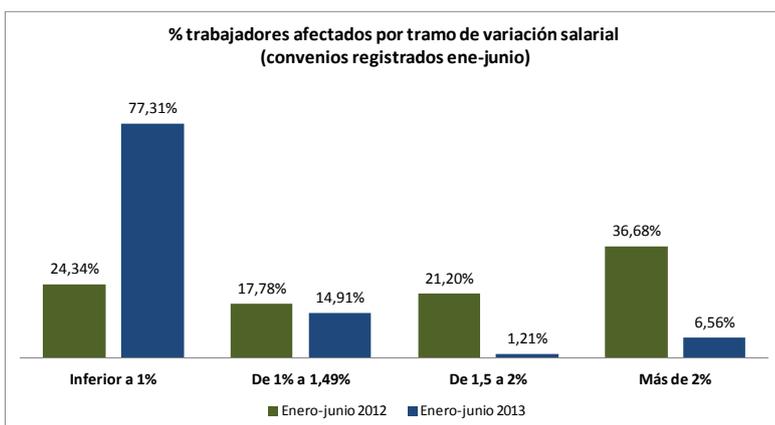
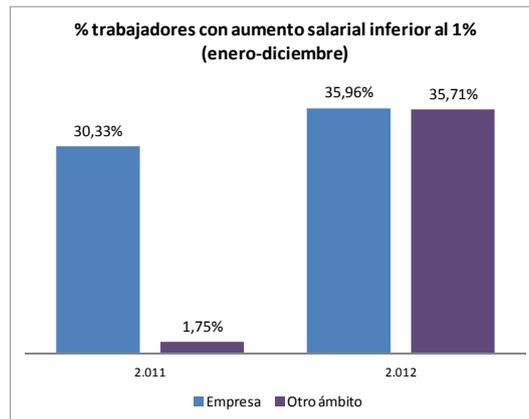
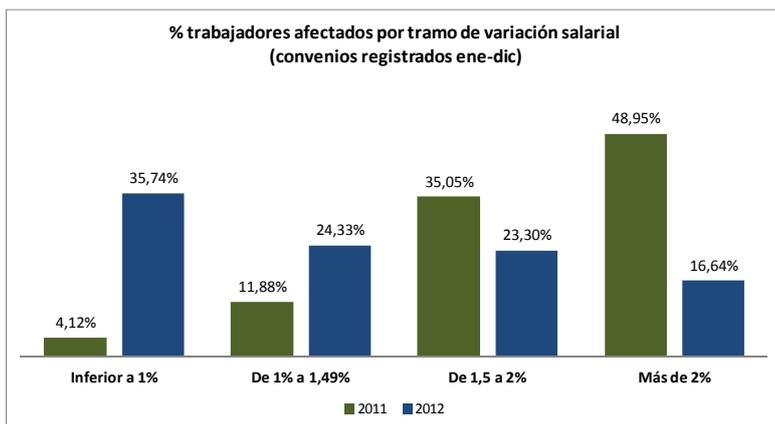


Fuente: MEYSS, información disponible a 31 de diciembre de cada año.

La adecuación de los salarios negociados a la coyuntura es cada vez mayor.

57. El análisis de los aumentos salariales por tramo de variación salarial también pone de relieve que el proceso de moderación salarial se ha ido intensificando desde la reforma laboral. Así, en 2011 apenas el 4,1% de los trabajadores se encontraba en convenios con incrementos salariales inferiores al 1%. Este porcentaje se elevó hasta el 35,7% en 2012. En los convenios registrados en enero-junio de 2013, más de tres cuartas partes (77,3%) de los trabajadores se encontraban en convenios con incrementos salariales inferiores al 1% (por un 24,3% en enero-junio de 2012). Por otra parte, los pactos de incrementos salariales superiores al 2% han pasado del 49,0% de los trabajadores en 2011, al 16,6% en 2012, y 6,7% en enero-junio de 2013.

Las diferencias son más llamativas incluso si se analiza el porcentaje de convenios con salarios pactados inferiores al 1% atendiendo al ámbito de negociación. En 2011 las diferencias eran muy relevantes, dado que apenas el 1,75% de los trabajadores habían pactado incrementos salariales inferiores al 1% en convenios de ámbito distinto al de empresa, por un 30,3% en los de ámbito de empresa. Esta diferencia pone de relieve el mayor alejamiento de convenios de otro ámbito a las condiciones económicas. En 2012, sin embargo, las diferencias desaparecen, afectando estos pactos al 36,0% de los trabajadores en convenios de empresa y al 35,7% de los de otro ámbito. En los datos enero-junio de 2013 se observa que este porcentaje se incrementa, y que las diferencias se revierten. El 61,2% de los trabajadores en convenios de empresa y algo más de tres cuartas partes (78,2%) de los de otro ámbito pactaron incrementos salariales inferiores al 1%. Ello es coherente con el Acuerdo de 25 de enero de 2012 de las organizaciones sociales.

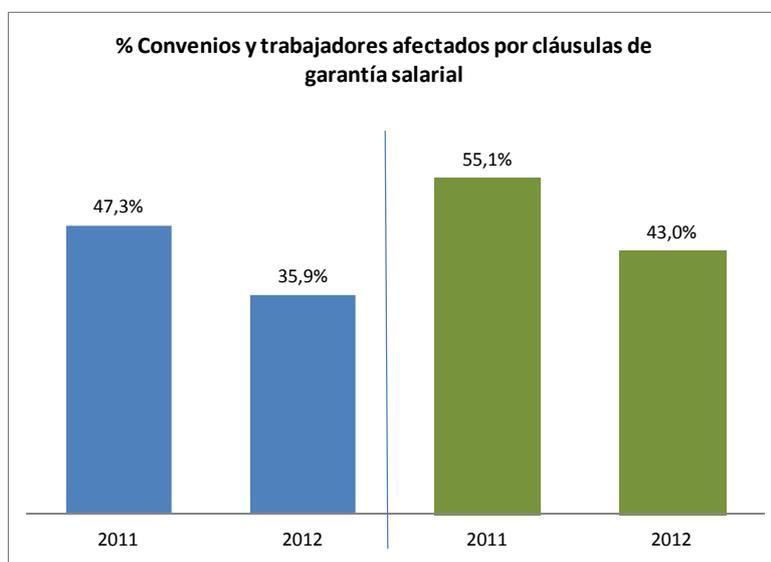


Fuente: MEYSS

La incidencia de cláusulas de garantía salarial (indexación a la inflación) se ha reducido.

58. Además de la moderación salarial, la comparación de los datos de 2012 y de 2011 a 31 de diciembre de cada año muestra que la incidencia de las cláusulas de garantía salarial en convenios supraempresariales se ha reducido de forma importante. Los convenios de este ámbito no sometidos a cláusulas de indexación han pasado del 52,7% del total de convenios con efectos para el año 2011, al 64,1% en 2012.

En el caso de los convenios de empresa, el porcentaje se ha mantenido estable en torno al 70%. Por su parte, en cuanto al número de trabajadores no afectados por cláusulas salariales en convenios de ámbito distinto al de la empresa, ha pasado del 44,9% al 57,0% entre 2011 y 2012.



Fuente: MEYSS, información disponible a 31 de diciembre de cada año.

La moderación salarial también se deriva de una estructura de negociación más cercana a la realidad del entorno.

59. El proceso de moderación salarial en la negociación colectiva debe ser puesto en relación con los cambios en la estructura de negociación derivados de las medidas adoptadas en la reforma laboral. Como más adelante se pone de manifiesto, la reforma introduce incentivos muy relevantes para que se produzca un proceso de descentralización de la negociación colectiva y, de forma paralela, una mayor adecuación de los convenios de ámbito supraempresarial a la realidad de los centros de trabajo. En este sentido, la libertad para pactar convenios de empresa y la posibilidad efectiva de recurrir al descuelgue cuando está justificado promueve una adaptación de los convenios de ámbito superior para evitar la potencial pérdida de influencia. Si ello no se produce, proliferarán los convenios de empresa en mayor medida. En todo caso, se ha iniciado un proceso positivo que contribuye a moderar la tasa de desempleo estructural. Según el Boletín Económico del Banco de España de febrero de 2012, *“partiendo de un escenario de negociación sectorial en el que no se producen descuelgues, descentralizar la negociación colectiva podría reducir la tasa de paro de una economía a largo plazo en unos 4 puntos porcentuales”*²⁰.

II.2.3. Las medidas temporales de regulación de empleo, como alternativa al despido.

La reforma laboral, en búsqueda de un marco equilibrado de relaciones laborales, modificó las condiciones para la adopción de medidas temporales de regulación de empleo, es decir, suspensiones temporales de contrato y de reducción de jornada.

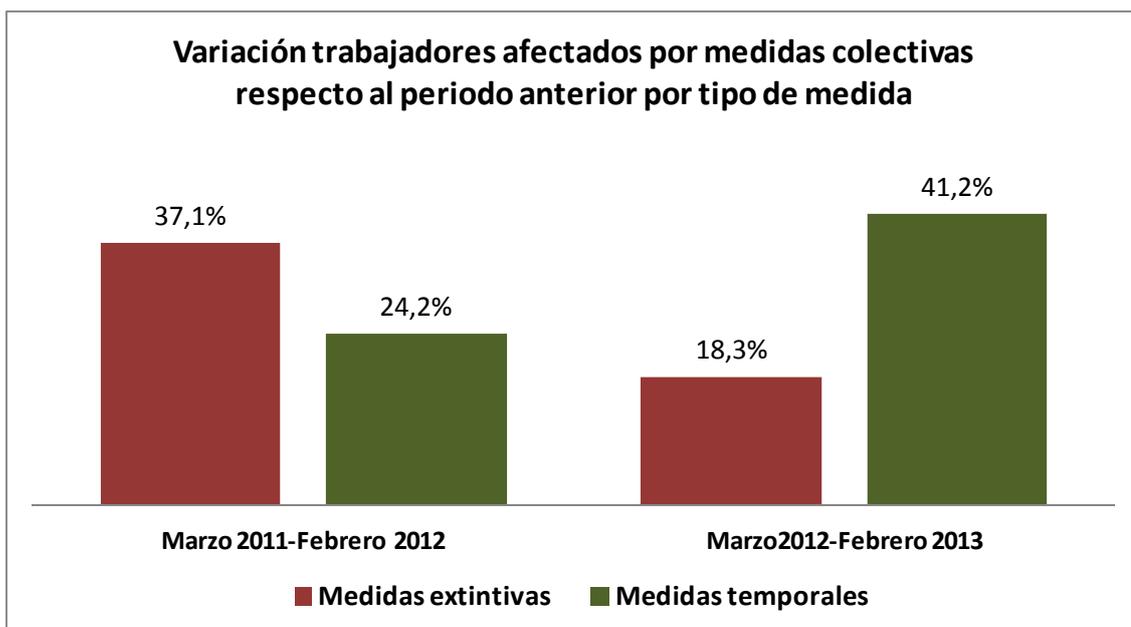
El incremento del número de trabajadores afectados por medidas colectivas alternativas al despido es coherente con la situación cíclica de la economía española

60. El uso de estas medidas está fuertemente condicionada por la posición cíclica de la economía y de hecho era significativo ya antes de la reforma laboral. En los doce meses inmediatamente anteriores a la reforma laboral (marzo 2011-febrero 2012), los trabajadores afectados por medidas temporales de regulación de empleo se habían incrementado en un 24,2% respecto al periodo anterior. En los doce meses posteriores a la reforma, el incremento fue mayor como consecuencia de la mencionada coyuntura económica, de un 41,2%. Sin embargo, los cambios de la reforma laboral han propiciado un mejor equilibrio entre flexibilidad interna y externa, como se argumenta a continuación.

Desde la reforma laboral, las empresas recurren más intensamente a medidas alternativas al despido colectivo.

61. Entre marzo de 2012 y febrero de 2013, es decir, en los doce meses siguientes a la reforma laboral, 502.723 trabajadores se vieron afectados por medidas colectivas, un 36,7% más que en los doce meses anteriores. Sin embargo, el crecimiento en el número de trabajadores afectados fue muy diferente en cuanto al tipo de medida. Así, mientras que en los doce meses previos a la reforma las medidas colectivas extintivas progresaron un 37,1% por un 24,2% de las medidas temporales de regulación de empleo, en el periodo posterior a la reforma el incremento de los afectados por medidas extintivas fue menor que en el periodo anterior (18,3%), y mucho menor que el incremento en el número de afectados por medidas temporales en el periodo posterior a la reforma (41,2%).

²⁰ Banco de España (2012) “La relación entre el grado de centralización de la negociación colectiva y la tasa de desempleo: nuevos resultados”. Boletín económico, Febrero de 2012. Artículo elaborado por Mario Izquierdo, Juan F. Jimeno y Carlos Thomas, de la Dirección General del Servicio de Estudios.



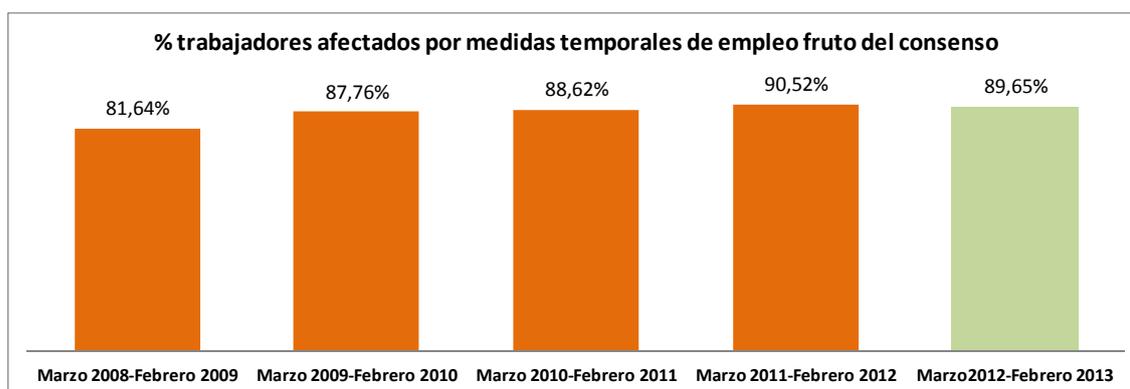
Fuente: MEYSS

Tras la reforma laboral se observa un incremento del uso de medidas alternativas al despido, especialmente medidas de reducción de jornada (un 60,5% más de trabajadores afectados). La expansión de la proporción del total de trabajadores afectados por medidas de flexibilidad interna tiene como resultado una menor incidencia relativa de las medidas extintivas, que afectaron al 16,8% del total de trabajadores inmersos en medidas colectivas en el periodo marzo 2012-febrero 2013, frente al 19,4% del periodo anterior.

Sólo se dispone de datos adicionales al periodo de referencia de tres meses, entre marzo y mayo de 2013. Teniendo en cuenta la volatilidad de los datos mensuales, no es conveniente sacar conclusiones de un periodo tan corto, aunque los datos muestran una caída del 32,6% del número de trabajadores afectados por medidas colectivas en marzo-mayo 2013 respecto al mismo periodo de 2012²¹, algo que puede relacionarse con la mejora de la situación económica y expectativas sobre evolución futura de la economía.

La mayor parte de las medidas continúan adoptándose de forma consensuada.

62. Además, en el mismo periodo marzo 2012-febrero 2013, el 89,7% de los trabajadores se ha visto afectado por medidas temporales fruto del consenso. Este porcentaje es menor que el de los doce meses anteriores (90,5%), pero superior al grado de consenso de otros periodos y, en todo caso, muy elevado.



Fuente: MEYSS

²¹ Los datos para estos meses de 2013 están pendientes de incluir los relativos a Cataluña para los meses de marzo y abril.

II.2.4. Inaplicaciones de convenios

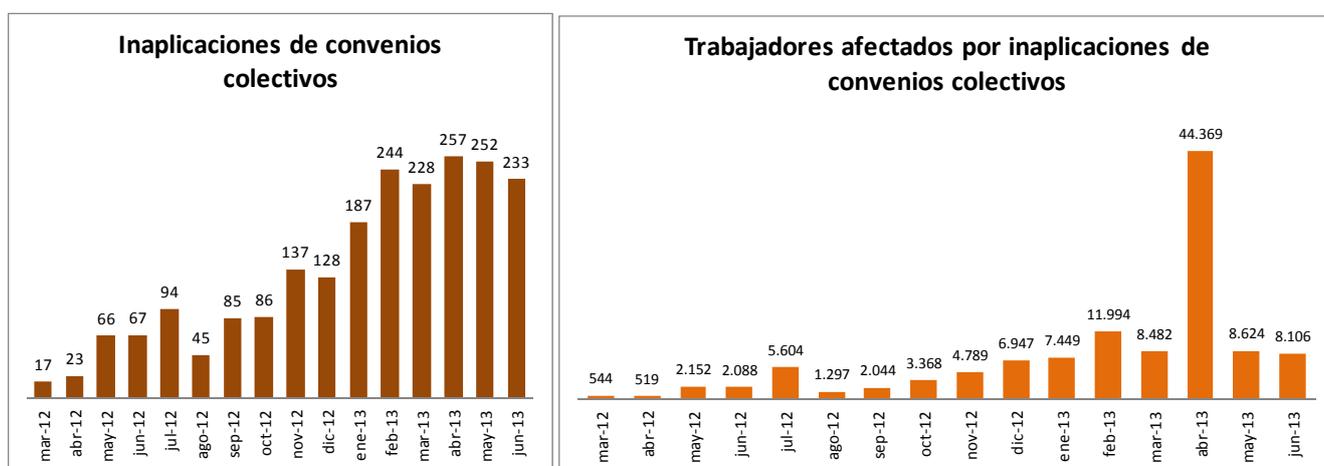
La nueva regulación facilita la adopción de decisiones de inaplicación de convenios a las empresas en situación de dificultad.

63. Uno de los avances más relevantes de la reforma laboral en el ámbito de la negociación colectiva es la nueva regulación de la inaplicación o “descuelgue”. Una herramienta de flexibilidad interna que amplía el abanico de alternativas al despido, y como tal debe considerarse. En concreto, permite a las empresas dejar de aplicar un convenio colectivo cuando concurren causas económicas, técnicas u organizativas o de producción que lo justifican. Como no puede ser de otra forma, la reforma garantiza el derecho a la tutela judicial efectiva en estos casos.

Las decisiones de “descuelgue” eran muy escasas con la anterior regulación, ni siquiera existía una estadística oficial que realizara su seguimiento. Las importantes limitaciones y trabas impuestas desde los propios convenios colectivos y la falta de mecanismos de “punto y final” ante situaciones de bloqueo en la negociación de la inaplicación han impedido en el pasado el recurso a esta vía de ajuste. Ello a pesar de que la posibilidad de recurrir al “descuelgue” facilita la adaptación de las condiciones laborales a las circunstancias del entorno, evitando despidos.

La reforma ha permitido que cerca de 120.000 trabajadores se hayan visto afectados por inaplicaciones que facilitan el mantenimiento del empleo y que impulsan la competitividad.

64. La evolución de los acuerdos de inaplicación es muy significativa de la gradualidad con la que la reforma despliega sus efectos. En los primeros meses posteriores a la aprobación de la norma apenas se adoptaron decisiones de este tipo. A partir de noviembre, cuando la regulación de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos ya estaba en vigor, se produce un incremento en el número de decisiones y en el número de trabajadores afectados, que se acelera en 2013. En este año ya se han producido casi el doble de inaplicaciones que en todo 2012, 1.401 (frente a 748), que han afectado a 89.024 trabajadores (frente a 29.352 el pasado año). Entre marzo y junio de 2012 las inaplicaciones afectaron a 5.303 trabajadores, por 69.581 en el periodo marzo-junio de 2013. Desde la aprobación de la reforma laboral, se han producido 2.149 inaplicaciones que han afectado a más de 115.000 trabajadores (118.376). El elevado número de trabajadores afectados por decisiones de “descuelgue” en abril de 2013 se explica por la entrada en el registro del MEYSS de un reducido número de decisiones en los sectores financiero y de distribución comercial que afectan a un gran número de trabajadores.



Fuente MEYSS

El análisis por sector de los “descuelgues” de 2013 muestra que casi el 80% corresponden al sector servicios (79,8% de los trabajadores afectados), mientras que la industria alcanza el 14,0%. Por tamaño de empresa, el 14% de los trabajadores afectados trabajaba en empresas de menos de 50 trabajadores (1.005 empresas). Dos terceras partes (66,4%) de los trabajadores afectados trabajaba en empresas grandes (+250). Es posible

que las decisiones de inaplicación en empresas pequeñas no acostumbradas a suministrar información sobre esta decisión estén quedando fuera de las estadísticas. En todo caso, el desarrollo de las inaplicaciones en los últimos meses es muy significativo.

La mayor parte de las inaplicaciones incorporan modificaciones en las condiciones salariales

65. Las siguientes tablas recogen información detallada sobre las materias o condiciones de trabajo en las que se han producido las inaplicaciones. Este análisis es todavía provisional²², y los datos definitivos, para los que no se esperan cambios de relevancia, serán publicados periódicamente a partir de septiembre, en la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo del MEYSS, como parte del proceso de mejora de la información estadística. La mayor parte de las inaplicaciones afecta a las condiciones salariales (94,3%), aunque se combinan con cierta frecuencia con cambios en otras condiciones de trabajo, incluyendo medidas de flexibilidad interna no salarial, como modificaciones en la jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo o movilidad funcional.

INAPLICACIONES DE CONVENIOS Y TRABAJADORES, POR CONDICIONES DE TRABAJO INAPLICADAS

CONDICIONES DE TRABAJO INAPLICADAS	INAPLICACIONES DE CONVENIOS	PORCENTAJE DE INAPLICACIONES	TRABAJADORES
Jornada de trabajo	185	13,3	8.641
Horario y distribución del tiempo de trabajo	151	10,8	7.478
Sistema de remuneración	312	22,4	37.228
Cuantía salarial	1.312	94,3	77.304
Sistema de trabajo y rendimiento	30	2,2	1.057
Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social	88	6,3	28.817
Superación de los límites para la movilidad funcional	14	1,0	281

* Datos provisionales. Recoge la información registrada hasta el 30 de junio de 2013. Cada inaplicación de convenio puede afectar a más de una condición, por lo que el total suma más de 1.392 y el porcentaje suma más de

Fuente MEYSS

Del análisis cualitativo de las inaplicaciones registradas hasta el momento puede concluirse que de la mayoría de ellas que se centran en el aspecto salarial, unas buscan neutralizar los aumentos previstos en convenio y otras, de forma más contundente, aplicar reducciones salariales. No obstante, en algunos casos se prevén incrementos de jornada sin subida de salario y cambios en otras condiciones de trabajo sin afectar a los salarios. Unos ajustes que, en ocasiones, la empresa compensa con un incremento del número de días laborables libres a lo largo del año; que, a menudo, no se aplica a los trabajadores contratados a tiempo parcial o con jornadas reducidas; que se plantea desde una óptica de excepcionalidad y transitoriedad; algunas veces con posibilidad de recuperación posterior; y que normalmente tiene como contrapartida el mantenimiento del empleo. Se pacta que la empresa garantizará los puestos de trabajo de todos sus empleados mientras esté en vigor el acuerdo o directamente se retira la propuesta inicial de despido.

A título de ejemplo, una empresa de servicios a la colectividad (en concreto, de recogida de basuras) consiguió evitar el despido de hasta 125 trabajadores con una rebaja salarial del 6% para el conjunto de la plantilla, además de dejar sin efecto gratificaciones o mejoras previstas en el convenio. Ello constituye sin duda una alternativa menos gravosa para el bienestar social.

El tejido productivo cuenta ahora con una mayor facilidad para adoptar medidas de flexibilidad interna que permiten evitar o reducir extinciones de contratos.

66. Estos primeros datos apuntan a que por fin se impone la lógica de que es preferible cambiar o inaplicar las condiciones de trabajo previamente pactadas que recurrir a ajustes vía despidos. De esta forma, además, se

²² En el proceso de depurado de datos se han identificado 9 inaplicaciones que se incorporaron a la estadística en julio de forma inadecuada por un trámite erróneo, y que serán eliminados de los datos de agosto de 2013. Por ello existen diferencias entre el número de inaplicaciones publicado hasta junio por el MEYSS (1.401) y los datos del análisis que posteriormente se ha realizado sobre los datos ya depurados (1.392 inaplicaciones).

generan incentivos para una mayor adecuación de los convenios de ámbito supraempresarial a las necesidades de empresas y trabajadores. La falta de adaptación de estos convenios impulsaría los acuerdos de inaplicación y la firma de convenios de empresa, por lo que sus negociadores perderían su capacidad de influencia.

Este cambio de tendencia puede relacionarse con las nuevas competencias decisorias de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos –y de los organismos autonómicos equivalentes- y otros, de forma indirecta, a las modificaciones que introduce la reforma laboral en materia de despido colectivo. Sea por lo uno o por lo otro, de lo que no cabe duda es de que la reforma laboral ha facilitado la adopción de decisiones de inaplicación, que además no son excluyentes de otras medidas de flexibilidad interna, con las que, de hecho, se conjugan simultánea o sucesivamente en función de sus necesidades y posibilidades, de modo que se inaplica el convenio colectivo al tiempo que se pacta la reducción y/o suspensión de contratos o se modifican las condiciones de trabajo, siempre con el objetivo declarado de salvar el empleo.

Además, cabe recordar que recientemente se aprobó que la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos conociera también²³ de las discrepancias surgidas por falta de acuerdo sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en un convenio colectivo, cuando dicha inaplicación afecta a centros de trabajo situados en el territorio de una Comunidad Autónoma, si en un plazo de tres meses esa Comunidad Autónoma no hubiera constituido y puesto en funcionamiento un órgano tripartito equivalente a la Comisión, o suscrito un convenio de colaboración con el MEYSS. Con ello se previenen las consecuencias negativas derivadas de una falta de desarrollo regulatorio por parte de las Comunidades Autónomas en este sentido. Es un ejemplo del intenso seguimiento que se realiza del funcionamiento de las medidas introducidas, y de su mejora.

67. El carácter preventivo se da en la inaplicación, que se pacta en algunos casos en “frío”, como primera reacción frente a una situación de dificultad. Sin embargo, a menudo el acuerdo se alcanza cuando el deterioro de la situación empresarial es mayor, como vía para evitar o reducir las extinciones ya anunciadas por la empresa. De hecho, el Real Decreto 1483/2012, sobre medidas de regulación de empleo, incluye expresamente entre las medidas alternativas al despido colectivo la inaplicación de las condiciones establecidas en convenio colectivo. Y aunque la propuesta de inaplicar el convenio parte normalmente de la empresa, aunque cada vez más son los propios trabajadores o sus representantes quienes barajan o plantean primero esta posibilidad.

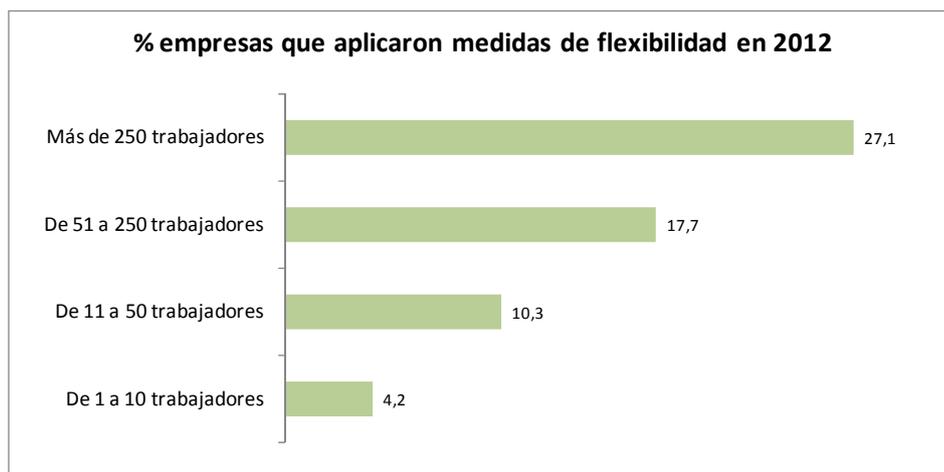
II.2.5 Otras medidas de flexibilidad interna.

Empresas que emplean al 30% de los trabajadores han adoptado medidas de flexibilidad interna. No existen obstáculos legales o informativos relevantes para adoptar estas medidas.

68. La reforma ha impulsado la adopción de medidas de flexibilidad interna de todo tipo por las empresas. Además de las medidas de regulación temporal de empleo (suspensiones temporales de contratos y reducciones de jornada) y de las inaplicaciones de convenios durante 2012 y la también ha sido amplio el uso de medidas de otras medidas de flexibilidad como muestran los resultados del módulo específico de la Encuesta de Coyuntura Laboral (ECL) sobre flexibilidad interna (ver recuadro):

- Un 27% de las empresas de más de 250 trabajadores han adoptado medidas de flexibilidad interna. Este porcentaje se sitúa en el 5,2% de media para el total de las empresas. Como las medidas de flexibilidad interna han sido adoptadas con mayor frecuencia por empresas que tienen un fuerte peso en el empleo, en conjunto tomaron este tipo de medidas empresas que emplean al 17,7% de los trabajadores dentro del marco de la encuesta.

²³ Según la Disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo.



Fuente: Encuesta de coyuntura laboral, MEYSS.

- Las medidas de flexibilidad interna han sido muy diversas, y muchas empresas han adoptado varios tipos de medida en 2012. Las más habituales son las relativas al sistema de remuneración y cuantía salarial, que han aplicado el 68,2% de las empresas, seguidas de las modificaciones en la jornada laboral, adoptadas por el 40%, y las relacionadas con la formación²⁴, aplicadas por el 27,7%.
- Dentro de las medidas de remuneración y cuantía salarial, la más frecuente es la reducción salarial (38,8%). De las medidas sobre jornada laboral, las más utilizadas han sido las relativas a cambios en el tipo de jornada (partida o continuada) y a la introducción de la distribución irregular de la jornada o su modificación (31,4%). En cuanto a otras modificaciones en las condiciones de trabajo, destacan las que han afectado a mejoras voluntarias en la acción protectora de la Seguridad Social o que han modificado medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal (17,3%).



Fuente: Encuesta de coyuntura laboral, MEYSS.

- La adopción de medidas de flexibilidad interna no ha encontrado obstáculos legales. La mayor parte, 90,9%, de las empresas que no han adoptado medidas de flexibilidad interna han señalado como motivo no haberlo necesitado. Un 3,9% prefieren efectuar un ajuste de plantilla, un 2,1% indican que se pretenden tomar medidas en 2013. Sólo un 1,5% no ha adoptado esas medidas por desconocer las posibilidades legales y un 0,2% adicional por las dificultades encontradas.
- Las medidas de flexibilidad se han adoptado en la mayoría de los casos por acuerdo de la empresa con los trabajadores afectados o sus representantes legales.

²⁴ Concesión de permisos para formación en horario laboral, planes de formación para adaptación al puesto de trabajo, etc.

- Un 23,9% de las empresas que tomaron decisiones de modificación sustancial de las condiciones de trabajo o de movilidad funcional o geográfica adoptaron también medidas colectivas de suspensión temporal de contrato o de reducción de jornada. Teniendo en cuenta ese solapamiento, puede estimarse que adoptaron medidas de flexibilidad interna más de 71.000 empresas (más del) que emplean al 30% de los trabajadores. Esto es más del 6% del total de empresas; entre las grandes empresas (más de 250 trabajadores) ese porcentaje supera el 30%.

Cuadro 4. Estudio en la Encuesta de Coyuntura Laboral 2012 de la adopción de medidas de otras medidas de flexibilidad interna por las empresas.

En el momento de aprobarse la reforma laboral sólo se disponía de información sobre el primero de los cuatro tipos de medidas de flexibilidad interna que pueden adoptar las empresas:

- Medidas colectivas de flexibilidad, alternativas al despido, consistentes en suspensión temporal de contratos y reducciones de jornada.
- Inaplicaciones de convenios colectivos que permiten reducir salarios o ampliar jornadas de trabajo, entre otras medidas.
- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, que pueden consistir en la modificación del salario, la jornada, su distribución o de otras condiciones (formación, medidas de conciliación...). Estas medidas pueden ser individuales o colectivas.
- Medidas de movilidad funcional y geográfica.

Para recoger información sobre las inaplicaciones de convenios hubo que habilitar un procedimiento específico en el Registro Electrónico de Convenios (REGCON), que ha permitido contar con información básica de estas inaplicaciones y, en el futuro, de sus efectos sobre salario o jornada. Esta información se viene publicando desde febrero de 2013 en la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

Para disponer de información sobre las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y las medidas de movilidad funcional y geográfica se incluyeron en el módulo anual de la Encuesta de Coyuntura Laboral del cuarto trimestre de 2012 unas preguntas específicas. Los resultados de este módulo anual se han publicado igualmente.

La Encuesta, que se ha realizado sobre una muestra de 12.700 centros de trabajo (asimilables en gran medida a empresas), buscaba obtener información sobre las siguientes cuestiones:

- Cuántas empresas han aplicado medidas de flexibilidad interna
- Los motivos que han llevado a las restantes a no aplicarlas.
- Qué medidas de flexibilidad se han aplicado, con un alto grado de desagregación.
- Si las medidas se han adoptado con acuerdo o no.
- Si han dado lugar al abandono de la empresa por algún trabajador.

II.2.6. Nueva estructura y dinamización de la negociación colectiva.

La regulación previa a la reforma condicionaba una estructura y un ritmo de negociación inadecuados para el crecimiento a largo plazo.

69. El desarrollo de una nueva cultura del empleo basada en la flexiseguridad pasa por una profunda transformación de los usos de negociación que han prevalecido en España. Una de las deficiencias del modelo institucional laboral español que más recurrentemente señalan los expertos es la estructura de la negociación colectiva y un déficit en materia de renegociación y renovación de los contenidos de la negociación colectiva. La excesiva influencia de convenios de ámbito provincial, la congelación de las unidades de negociación, y el escaso desarrollo de los convenios de empresa han venido generando una serie de problemas que las modificaciones introducidas tratan de limitar.

En concreto, es necesario transformar la estructura de negociación, cuyo grado de centralización es intermedio, lo cual, de acuerdo con la teoría económica, tendría un impacto sobre el nivel de paro estructural y el crecimiento salarial más desfavorable que si el sistema fuera totalmente centralizado (como en los países nórdicos) o descentralizado (como en los anglosajones)²⁵.

²⁵ Banco de España (2009) El funcionamiento del mercado de trabajo y el aumento del paro en España. Boletín económico, julio-agosto 2009. Artículo elaborado por Ángel Estrada, Mario Izquierdo y Aitor Lacuesta, de la Dirección General del Servicio de Estudios.

La reforma laboral genera potentes incentivos para una transformación de los hábitos de negociación y facilita una estructura de negociación más adecuada para el crecimiento a largo plazo, además de un mayor dinamismo en la negociación y un acercamiento de los convenios de ámbito supraempresarial a las necesidades del tejido productivo. La prevalencia del convenio de empresa y la posibilidad de recurrir a la inaplicación promueven un acercamiento de los convenios de ámbito supraempresarial a la realidad del tejido productivo. La combinación de un sistema en el que los convenios tienen eficacia general directa con la ausencia de esos mecanismos generaba una rigidez que contribuye a explicar cuestiones como el incremento del 3,6% de los salarios en el convenio de la construcción en 2009, cuando se destruían miles de puestos de trabajo. A lo que se añade que la regulación legal en materia de vigencia del convenio dilatava en exceso los procesos de renegociación y constituía un obstáculo a su adaptación al ciclo económico, lo que ha venido llamarse “petrificación” del convenio colectivo.

Dicho esto, la reforma no impone una unidad de negociación. Podrá haber convenios colectivos sectoriales y de empresa, con un ámbito territorial mayor o menor. Serán los agentes sociales, las empresas y los trabajadores quienes opten por el modelo que consideren más adecuado para favorecer el empleo y la productividad. Lo que sí hace es suministrar incentivos para que los convenios se acerquen a las circunstancias particulares de cada empresa, y promover un mayor dinamismo en la negociación, así como una mayor vinculación de las variaciones salariales a indicadores ligados a la productividad o beneficios empresariales, limitando el grado de indexación.

Se está iniciando un cambio en la estructura de la negociación.

70. Los cambios en la estructura se producen tanto por un lado por el aumento del peso de la negociación en el ámbito de la empresa, que en gran medida viene por el fuerte incremento de nuevas unidades empresariales de negociación colectiva. Por otro, por la pérdida de importancia del ámbito provincial. Ambos procesos constituyen objetivos declarados de las medidas adoptadas en el ámbito de la negociación colectiva en la reforma laboral.

El doble proceso de centralización de convenios de ámbito superior al de empresa, y de proliferación de los convenios de empresa debe valorarse de forma positiva atendiendo a la teoría y evidencia empírica de la ciencia económica relativa a la estructura óptima de la negociación colectiva.

Al respecto, el pronunciamiento judicial de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de 10 de septiembre de 2012, en coherencia con la prioridad aplicativa del convenio de empresa prevista en la reforma laboral, reconoce la prioridad del convenio de empresa frente al sectorial, y señala que en el convenio sectorial controvertido la cláusula que se decanta por la preferencia de la regulación sectorial de las tablas salariales y su revisión y del calendario laboral anual resultan contrarias a la prioridad aplicativa del convenio de empresa prevista en la reforma laboral. Añadiendo que todos los convenios colectivos vigentes quedan vinculados por el marco legal previsto en la reforma, y no sólo los suscritos tras la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 3/2012, el 12 de febrero de 2012, y que esa vinculación únicamente ha de operar hacia el futuro, es decir, a partir de la existencia de la citada norma con rango legal, no pudiendo entenderse que su aplicación deba tener efectos retroactivos.

La descentralización conduce a un aumento de la negociación a nivel de empresa, en particular mediante la aparición de nuevas unidades de negociación empresarial.

71. El fuerte incremento de las nuevas unidades de negociación de empresa en 2013, constituye un indicador muy claro del mayor dinamismo de la negociación colectiva. Los datos hasta junio²⁶, muestran un incremento del 24,1% en el número de convenios de empresa o grupo de empresa firmados por nuevas unidades de negociación (165 convenios, incluyendo los del sector público).

²⁶ Se han computado los convenios de los que se ha tenido constancia por primera vez en la base de datos utilizada para la elaboración de la estadística en el periodo 2011-2013 hasta el mes de junio de cada año.

Nuevas unidades de negociación en empresa y grupo de empresa				
Año de firma	Convenios empresas privadas	Variación (%)	Trabajadores afectados en empresa privada	Variación (%)
2011	92	-	8.170	-
2012	113	22,8%	30.188	269,5%
2013	158	39,8%	33.438	10,8%

Fuente: MEYSS, Datos provisionales a 30 de junio de cada año.

El incremento de las nuevas unidades de negociación no ha venido acompañado de una progresión semejante del número de trabajadores afectado por estas nuevas unidades, lo que apunta a un incremento de unidades de negociación de pequeña dimensión, es decir, de la proliferación de convenios de empresa en unidades productivas de menor tamaño. Ello genera una mayor presión para la adaptación de convenios de otro ámbito a la vez que muestra la voluntad de muchos trabajadores y empresas de regular libremente sus condiciones laborales a nivel empresa, una posibilidad que no siempre estaba disponible antes de la reforma laboral.

72. Aunque la posibilidad de negociar convenios colectivos de empresa ya existía antes, la reforma laboral ha promovido este ámbito de negociación, al otorgar prioridad aplicativa al convenio de empresa, sin condicionantes o trabas del convenio sectorial. El salario de sector ya no tiene que prevalecer sobre el del convenio de empresa y la regulación de la jornada será la que se establezca en unidad negocial empresarial, al margen de lo que se fije en el convenio de sector.

La importancia del cambio radica en que se configura el convenio de empresa como una verdadera herramienta de autoorganización flexible, como una medida de flexibilidad interna. No en vano es en la práctica negocial de empresa donde se aprecian, por ejemplo, los más sugerentes avances hacia un nuevo modelo de regulación salarial, vinculado en mayor medida a las características y situación específica de cada organización productiva y a los grandes valores económicos de la empresa, como son la productividad y la competitividad -complementos variables, por competencias, vinculación a EBITDA-.

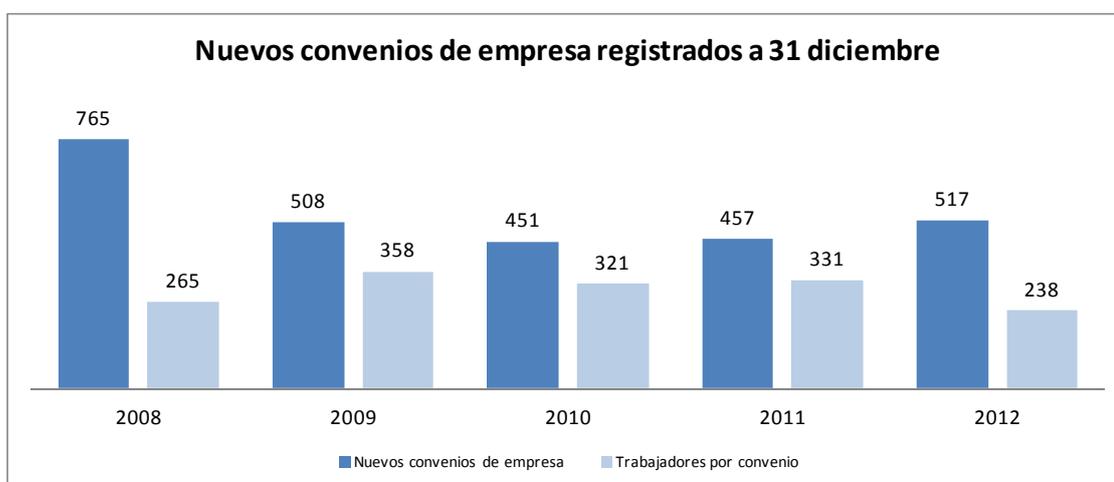
El incremento del número de convenios registrados con inicio de efectos en 2013 es muy relevante, especialmente en el caso de convenios de empresa.

73. El análisis de los convenios que inician sus efectos económicos en el año registrados a 31 de diciembre durante los últimos años ya muestra que en 2012 se han producido cambios en la estructura de negociación. Por ejemplo, el declive constante en número de convenios y en trabajadores afectados desde 2008 se ha revertido. Los datos muestran que se han registrado casi un 9% más de convenios que han afectado a un 45,1% más de trabajadores que en 2011. Un total de 644 nuevos²⁷ convenios, 517 de ellos de empresa. El incremento en el número de convenios de este ámbito (+13,1%) compensa la ligera disminución del número de convenios de otros ámbitos.

Además de un mayor dinamismo en la negociación, los datos de 2012 muestran una caída significativa del número de trabajadores por cada nuevo convenio de empresa, lo que apunta a una mayor utilización del convenio de empresa por empresas de menor tamaño. Por el contrario, se ha producido un incremento sustancial en el número de trabajadores afectados por cada convenio de ámbito supraempresarial, lo que puede reflejar la firma de convenios de ámbito mayor. En 2012, cada uno de los 127 nuevos convenios de ámbito supraempresarial ha afectado a una media de 12.250 trabajadores, cuando el promedio para el periodo 2008-2012 es de 7.025. En los limitados datos de los que se dispone para 2013 (enero-junio) la ratio es de 9.770. En los convenios de empresa, se produce el fenómeno inverso, lo que apunta a que los convenios de empresa se firman con empresas cada vez más pequeñas. La ratio trabajadores por nuevo

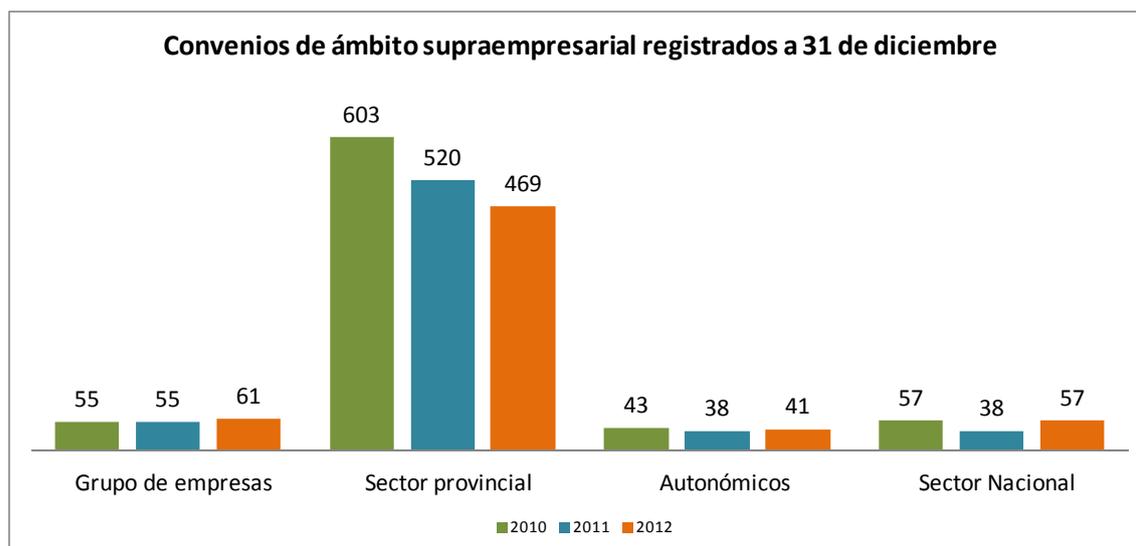
²⁷ Estrictamente, se trata de convenios que inician sus efectos en el año en curso.

convenio de empresa pasó de 331 en 2011 a 238 en 2012. En el periodo enero-junio de 2013 el dato es significativamente menor, de 188 afectados por nuevo convenio.



Fuente MEYSS.

Las estadísticas de convenios recogen un mayor nivel de desagregación de la estructura de convenios sin distinguir entre convenios de nueva firma y convenios que despliegan sus efectos en el año. Los datos agregados también muestran un incremento del número de convenios de inicio de efectos en 2012 (+5,7% en convenios de empresa, +5,7% empresas afectadas, +24,5% de trabajadores afectados) y aportan más información acerca de los cambios en la composición del ámbito de convenios. Así, se observa un crecimiento en los convenios de grupo de empresas (que se consideran de ámbito supraempresarial en la estadística. Se incrementan los convenios en este ámbito y, muy significativamente, el número de empresas afectadas), en los convenios de ámbito nacional (sustancial), una caída de los convenios de sector de ámbito local-comarcal, una caída del número de convenios de ámbito provincial y un incremento del número de convenios interprovinciales. Por tanto, los datos apuntan a un mayor peso de la negociación a nivel de empresa, y a nivel interprovincial y nacional.



Fuente MEYSS

74. El análisis de los datos tradicionales de convenios registrados con inicio de efectos económicos en el año también apunta a un mayor ritmo de negociación en los primeros meses de 2013. Los datos disponibles hasta junio de 2013, y su comparación con los registrados hasta junio en otros años, pone de relieve que el ritmo de firma de nuevos convenios está aumentando. Los convenios de empresa con inicio de efectos económicos en 2013 registrados hasta junio (292) suponen un 83,7% más de convenios que en 2012 (que ya reflejaban un aumento relevante respecto a 2011) y afectan a casi un 25% más de trabajadores. En el caso

de convenios de ámbito supraempresarial, y a pesar de que el impacto del fin de la ultractividad indefinida no quedaría totalmente reflejado en los convenios registrados hasta junio, la estadística de convenios refleja un incremento aún mayor, del 19,6% en número de convenios (62) y del 77,2% en el número de trabajadores afectados.

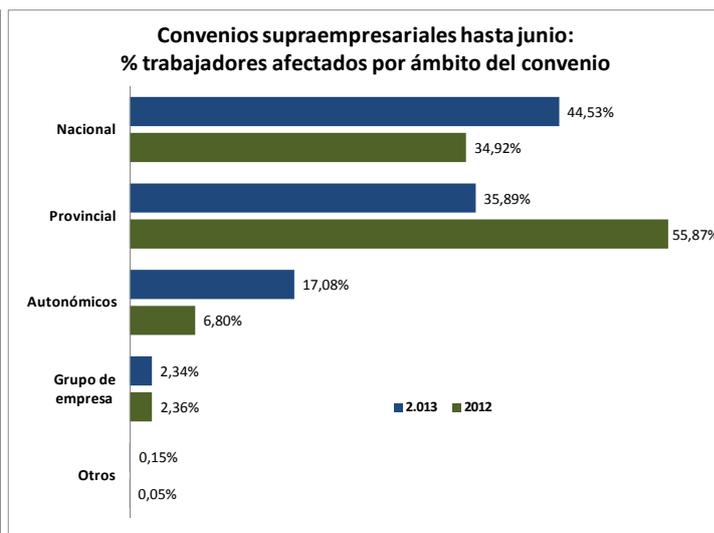
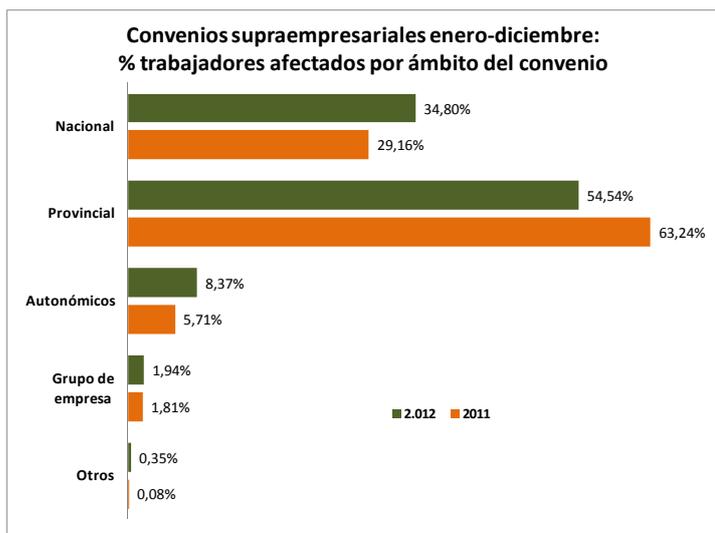


Fuente MEYSS

De forma paralela, se observa una tendencia a la pérdida de importancia de los convenios de ámbito provincial

75. De forma simultánea al dinamismo de la negociación en el ámbito de la empresa, se aprecia una pérdida de importancia del ámbito de negociación provincial. Se da una caída continua del peso de los trabajadores afectados por convenios sectoriales de ámbito provincial, mientras se incrementan los afectados por convenios de ámbito nacional y autonómico.

Los trabajadores en convenios sectoriales provinciales han pasado de afectar casi a dos terceras partes de los trabajadores (63,2%) en 2011, al 54,5% en 2012 y al 35,9% en enero-junio de 2013. Esta evolución ha sido paralela al incremento de los afectados por convenios sectoriales autonómicos (del 5,7% en 2011 al 8,4% en 2012 y 17,1% en 2013 hasta junio) y nacional (del 29,2% en 2011 al 34,8% en 2012 y 44,5% en 2013 hasta junio). El peso de los trabajadores afectados por convenios de grupo de empresas también se ha incrementado ligeramente.



Fuente MEYSS

II.3. Incentivos y medidas para favorecer la contratación indefinida

La reforma laboral pretende favorecer la contratación indefinida de forma sistemática. Para ello, se articulan medidas que afectan al momento de la contratación y a la salida de la relación laboral. Hay que tener muy en cuenta, en todo caso, la importancia del desarrollo de la posibilidad de recurrir a la flexibilidad interna para incentivar las decisiones de contratación estable. De forma similar a otras reformas anteriores, la reforma laboral de 2012 introduce incentivos directos a la contratación, al tiempo que limita la contratación temporal. Sin embargo, en este caso las medidas se acompañan de un fuerte impulso a la flexibilidad interna y en la corrección de diversos aspectos del régimen legal de extinción de contratos de trabajo que habían generado hábitos y dinámicas que acentuaban la dualidad laboral.

Desde el punto de vista de la contratación, la reforma crea el “el contrato emprendedores”: una nueva modalidad de contractual indefinida destinada a las empresas de menos de 50 trabajadores cuyo objetivo es facilitar las decisiones de contratación estable en el actual entorno de contracción económica, especialmente la de colectivos con especiales dificultades de inserción. Se caracteriza por tener un periodo de prueba más largo (un año) y por estar ligado a bonificaciones a la contratación y deducciones fiscales (atendiendo al perfil del contratado). La duración del periodo de prueba facilita las decisiones de contratación estable por parte de PYMEs en un entorno de incertidumbre. Las ventajas fiscales y bonificaciones a la Seguridad Social se destinan a colectivos concretos y han sido diseñadas de forma que están íntimamente ligadas a la estabilidad de los contratos, con el objetivo de limitar el potencial efecto “peso muerto”. El objetivo es favorecer contrataciones que sean indefinidas desde un primer momento y que tengan vocación de estabilidad.

Por otra parte, la reforma recupera la prohibición del encadenamiento por más de 24 meses de contratos temporales. Esta medida, que había sido suspendida al principio de la crisis, debe ponerse en relación con el impulso de la lucha contra el fraude que se ha puesto en marcha a lo largo de 2012.

Desde el punto de vista del régimen legal del despido, la reforma ha eliminado la autorización administrativa para adoptar medidas extintivas de carácter colectivo. Además, se han delimitado con mayor claridad las causas justificativas de un despido por razones económicas. Asimismo, mantuvo inalterado en 20 días y 12 mensualidades el coste de los despidos objetivos procedentes y generalizó para las nuevas contrataciones la indemnización por despido improcedente de 33 días y 24 mensualidades del contrato para el fomento de la contratación indefinida. Se completa con ello la transformación del sistema que, aunque con menor alcance, ya había se había iniciado con las modificaciones introducidas en 2010 y 2011.

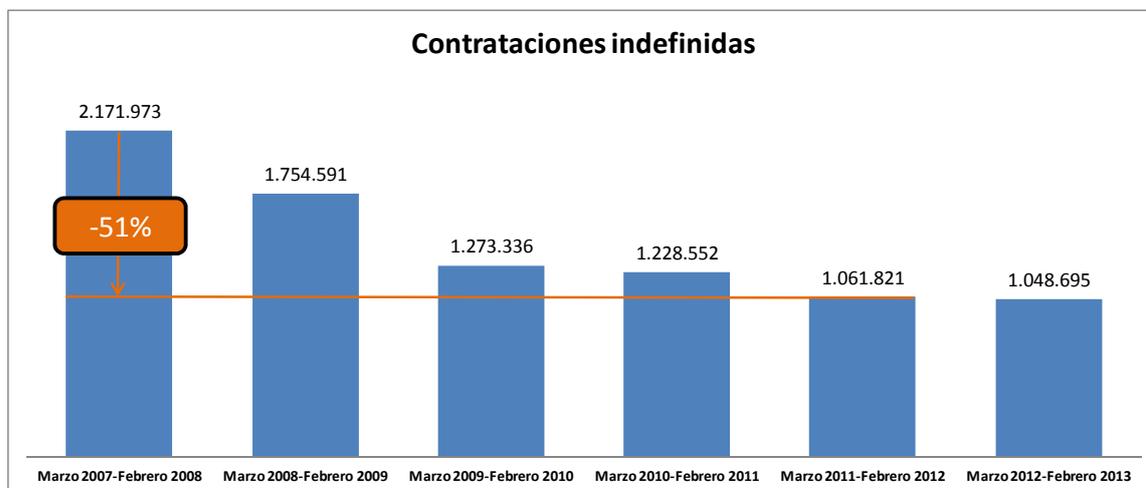
Como ya se ha indicado, la reforma de la flexibilidad externa debe analizarse conjuntamente con el impulso a la flexibilidad interna y los cambios en la regulación de la negociación colectiva. El conjunto de estas medidas atacan de forma coordinada la dualidad.

II.3.1 Contratación

76. Las decisiones de contratación estable constituyen una decisión empresarial íntimamente vinculada a la inversión. De hecho, la inversión más valiosa de las empresas es la inversión en capital humano, en equipos de trabajo bien compenetrados y muy productivos que generan las ventajas competitivas más duraderas. Las empresas, y especialmente las pequeñas empresas, adoptan decisiones de contratación estable de personal cuando llevan a cabo una inversión. Por ello, el análisis de la evolución reciente de la contratación no puede realizarse obviando la intensa contracción del crédito al sector productivo que está experimentando la economía española. Ya en 2011, el crédito a las sociedades no financieras se contrajo el 2%. En 2012, con la severa crisis del euro y los limitados avances en la reforma institucional de la moneda única, la contracción fue del 6,1%. En mayo de 2013 alcanza el 7,3%, según el Banco de España.

A pesar de esta difícil coyuntura en la que la reforma ha empezado a desplegar sus efectos, los datos de contratación muestran un cambio de tendencia de las contrataciones indefinidas después de la reforma. La contracción económica y del crédito, aunque ha determinado un bajo ritmo de la contratación, no se ha traducido, como en momentos anteriores de la crisis, en una caída tan relevante de la contratación indefinida. El ritmo de contratación, especialmente en el caso de la contratación indefinida, ya era muy

reducido inmediatamente antes de la reforma. Entre marzo de 2011 y febrero de 2012 se formalizaron menos de la mitad de contratos indefinidos que en último periodo de la fase de bonanza (marzo 2007-febrero 2008). La caída fue más intensa en el ritmo de contratación indefinida a tiempo completo (-58,7%).



Fuente MEYSS

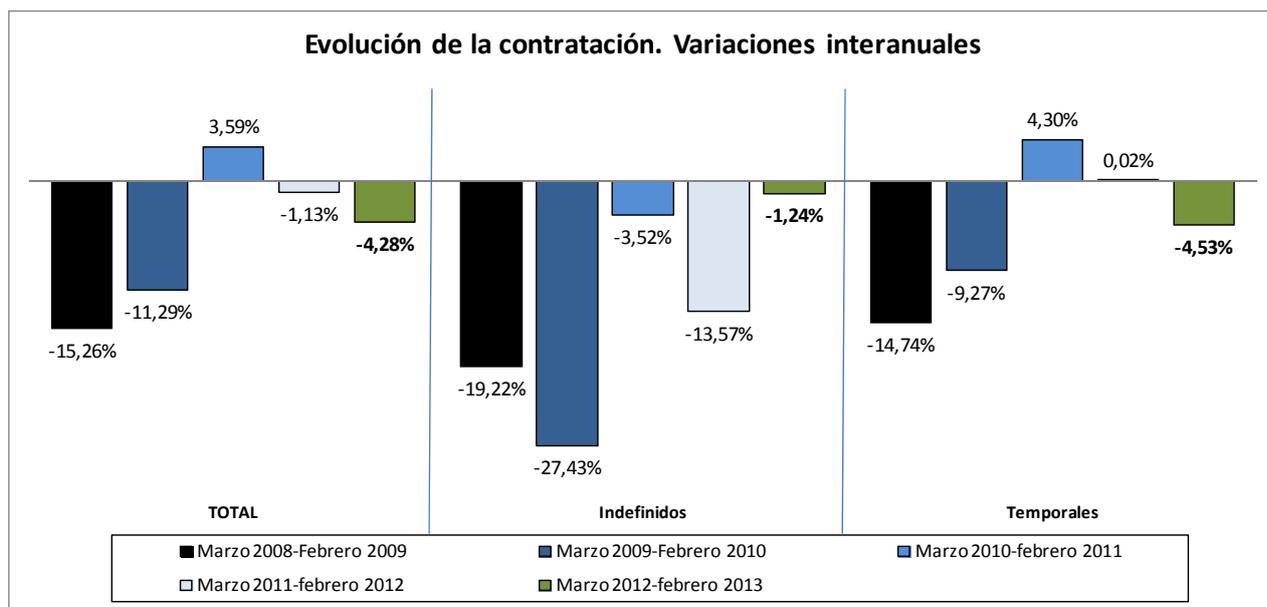
Las contrataciones indefinidas frenaron su ritmo de caída en los doce meses posteriores a la reforma en un entorno adverso, mientras que la contratación temporal caía a mayor ritmo.

En los 12 meses posteriores a la reforma se produjo una caída del 1,24% en el número de contratos indefinidos²⁸ (frente a una caída del 13,6% en los doce meses anteriores). Por otra parte, por primera vez desde el inicio de la crisis y a pesar de la contracción económica, la contratación indefinida se contrajo en menor medida que la contratación temporal, que se redujo en un 4,5%. En todos los periodos anteriores, la caída de la contratación indefinida había sido significativamente mayor que la de la contratación temporal. Como consecuencia, los contratos indefinidos representaron un 7,7% del total de contrataciones (frente al 7,4% del periodo anterior).

El comportamiento menos adverso de la contratación se da en todas las modalidades de contratación indefinida, especialmente para la contratación a tiempo parcial, que crece un 5,5% frente a una caída del 9,6% en el periodo anterior. Mientras tanto, la contratación indefinida a tiempo completo se contrae un 4,22% frente al 16,6% del periodo anterior y la contratación de fijos discontinuos se redujo un 2,1%, frente al 4,5% de caída del periodo anterior.

Por su parte, las conversiones de contratos temporales a indefinidos a tiempo completo se redujeron a una tasa elevada, ligeramente más moderada que la del periodo anterior, un -15,4% y un -15,9% respectivamente. En cuanto a las contrataciones indefinidas a tiempo parcial, avanzaron tanto los contratos iniciales (+3,3%) como las conversiones (+8,3%), que se habían contraído en el periodo anterior (-11,8% y -6,7% respectivamente). Esta evolución debe ponerse en relación con la de la contratación temporal, que se contrajo un 4,5% en los doce meses posteriores a la reforma, frente al +0,0% en el periodo anterior.

²⁸ Los datos de contratos indefinidos registrados en los doce meses posteriores a la reforma laboral reflejan un fuerte incremento en las contrataciones indefinidas, incoherente con la situación cíclica, y explicado por los contratos indefinidos de empleados de hogar registrados como consecuencia de los cambios regulatorios. Para realizar un análisis más homogéneo, se ha optado por depurar las contrataciones de empleados del hogar registradas de los datos de contratación, tal y como se recoge en el anexo 1. En enero de 2012 se inició un periodo transitorio de adaptación a la nueva regulación de la Seguridad Social de los empleados de hogar (Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social y Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar) que obligó a registrar por escrito todos los contratos, también los vigentes, incluso los de pocas horas semanales o mensuales. Como consecuencia, las contrataciones de empleados de hogar pasaron de una media de 612 contrataciones al mes en 2010-2011, a 47.851 al mes en 2012. En ese año se registraron 574.206 contrataciones de empleados de hogar. En su mayoría fueron contratos indefinidos iniciales a tiempo parcial. Este cambio legislativo también afecta profundamente a las variaciones interanuales de la afiliación a la Seguridad Social en 2012-2013.



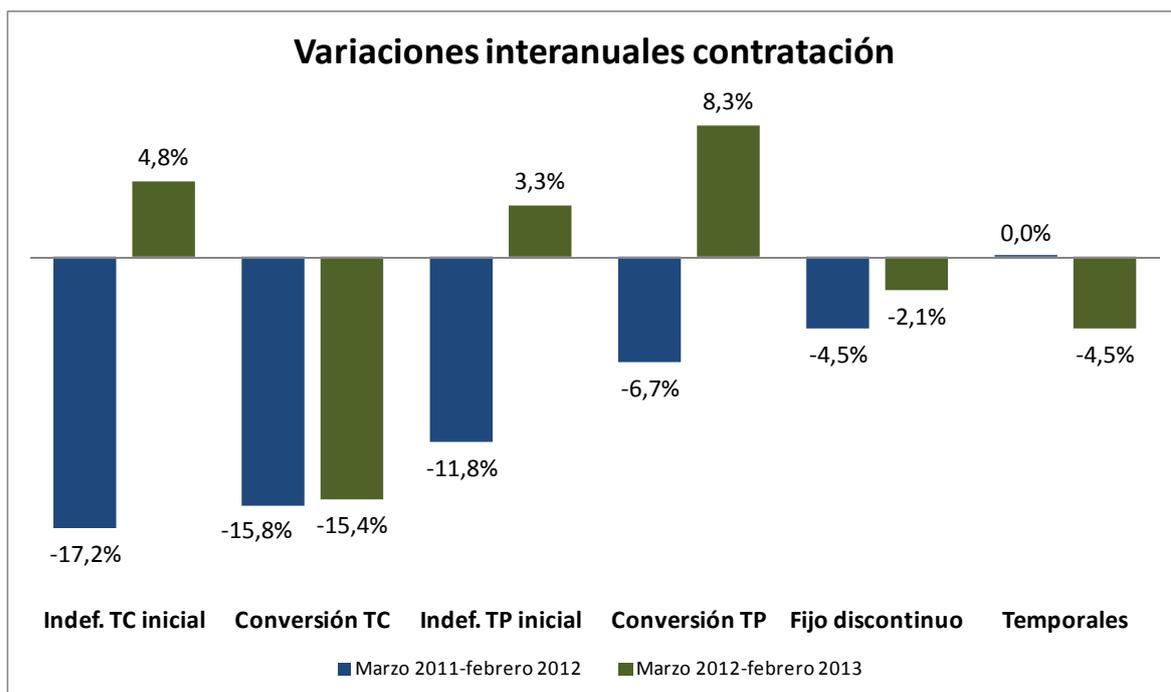
Fuente MEYSS

Las contrataciones iniciales indefinidas a tiempo completo aumentaron un 4,8% en el periodo, algo que puede vincularse al nuevo “contrato emprendedores”.

77. Destaca en particular el crecimiento del 4,82% en el número de contratos indefinidos iniciales a tiempo completo en el periodo marzo 2012-febrero 2013 respecto al inmediatamente anterior, frente a la caída del 17,2% que se experimentó en marzo 2011-febrero 2012 en estas contrataciones. Ello puede vincularse con la nueva modalidad de contratación indefinida, el contrato de apoyo a emprendedores.

	TOTAL	INDEFINIDOS				TEMPORALES	% Indefinidos
		Total	Tiempo completo	Tiempo parcial	Fijo discontinuo		
Marzo 2007-Febrero 2008	18.569.293	2.171.973	1.568.457	462.972	140.544	16.397.320	11,70%
Marzo 2008-Febrero 2009	15.735.026	1.754.591	1.218.076	398.478	138.037	13.980.435	11,15%
% variación	-15,26%	-19,22%	-22,34%	-13,93%	-1,78%	-14,74%	
Marzo 2009-Febrero 2010	13.957.841	1.273.336	825.069	326.165	122.102	12.684.505	9,12%
% variación	-11,29%	-27,43%	-32,26%	-18,15%	-11,54%	-9,27%	
Marzo 2010-febrero 2011	14.458.804	1.228.552	777.195	334.859	116.498	13.230.252	8,50%
% variación	3,59%	-3,52%	-5,80%	2,67%	-4,59%	4,30%	
Marzo 2011-febrero 2012	14.295.215	1.061.821	647.999	302.588	111.234	13.233.394	7,43%
% variación	-1,13%	-13,57%	-16,62%	-9,64%	-4,52%	0,02%	
Marzo 2012-febrero 2013	13.683.122	1.048.695	620.625	319.199	108.871	12.634.427	7,66%
% variación	-4,28%	-1,24%	-4,22%	5,49%	-2,12%	-4,53%	

Fuente MEYSS



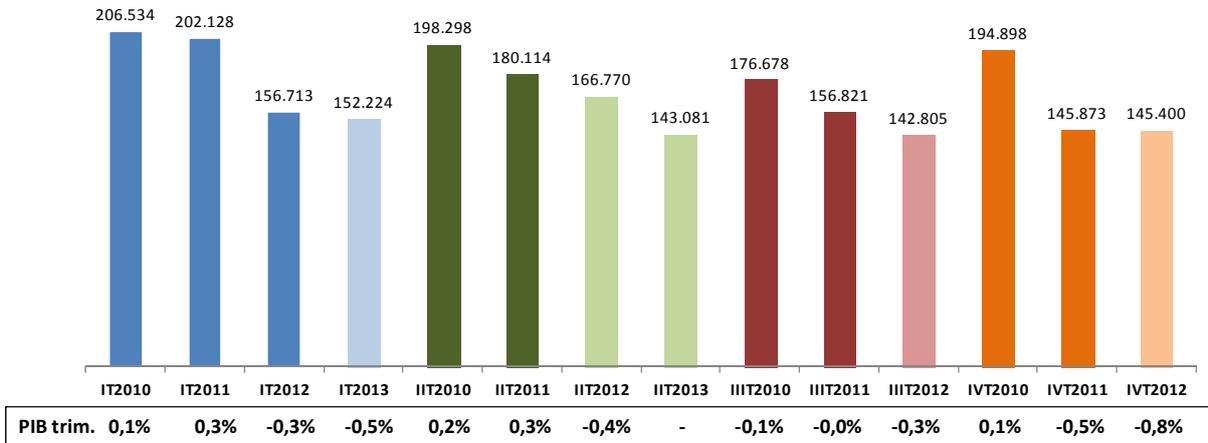
Fuente MEYSS; TC: tiempo completo; TP: tiempo parcial

78. Los datos correspondientes al primer semestre de 2013 continúan mostrando una evolución más favorable en términos interanuales, con una caída en la contratación indefinida a tiempo completo más moderada que en el periodo anterior (primer semestre de 2012), y crecimientos relevantes de las contrataciones indefinidas a tiempo parcial y de los contratos fijos discontinuos. Estos últimos han superado el nivel alcanzado en 2011. No obstante, se ha producido una ligera caída del peso de la contratación indefinida en el total de contrataciones, que se explica por el mejor comportamiento de la contratación temporal²⁹, y que es coherente con la existencia de incertidumbre sobre la evolución económica futura, la fuerte restricción del crédito y la alta incidencia de la estacionalidad en la contratación.

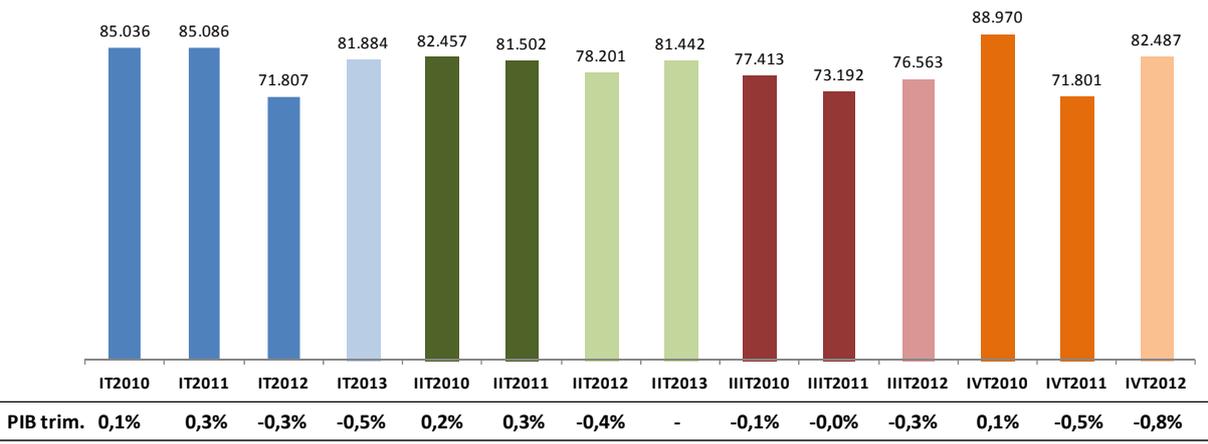
	TOTAL	INDEFINIDOS				TEMPORALES	% Indefinidos
		Total	Tiempo completo	Tiempo parcial	Fijo discontinuo		
Enero-junio 2010	6.822.322	623.223	404.832	167.493	50.898	6.199.099	9,14%
Enero-junio 2011	6.946.968	602.045	382.242	166.588	53.215	6.344.923	8,67%
% variación	1,83%	-3,40%	-5,58%	-0,54%	4,55%	2,35%	
Enero-junio 2012	6.506.449	521.582	323.483	150.008	48.091	5.984.867	8,02%
% variación	-6,34%	-13,36%	-15,37%	-9,95%	-9,63%	-5,67%	
Enero-junio 2013	6.625.851	512.984	295.305	163.326	54.353	6.112.867	7,74%
% variación	1,84%	-1,65%	-8,71%	8,88%	13,02%	2,14%	

²⁹ En este sentido, hay que tener en cuenta los cambios que se están produciendo en la duración de la contratación temporal. Según el registro de contrataciones del MEYSS sin depurar, los contratos de menos de 15 días constituyeron el 49,5% de la contratación temporal en el periodo marzo 2012-febrero 2013, frente al 45,7% del periodo anterior y el 42,5% del periodo marzo 2009-febrero 2010. Estos datos son coherentes con la tendencia que muestran los datos de la EPA: de aproximadamente la mitad de trabajadores que conocían la duración de su contrato temporal, un 9,3% tenían empleos de menos de un mes de duración en el primer trimestre de 2013, frente al 7,5% del mismo periodo de 2012 y el 5,6% de 2009. La EPA también refleja que se ha reducido la temporalidad de muy larga duración (más de dos años), que han pasado de representar el 7,5% del total del empleo temporal para el que se conoce su duración, al 9,3% entre los primeros trimestres de 2012 y 2013. Todo ello afecta al número de contratos temporales y, por tanto, al indicador del porcentaje que sobre el total de contrataciones suponen los indefinidos. Por ejemplo, los datos apuntarían a que contratos temporales de corta duración se articulan ahora en varios contratos de menor duración, incrementando el total de contrataciones.

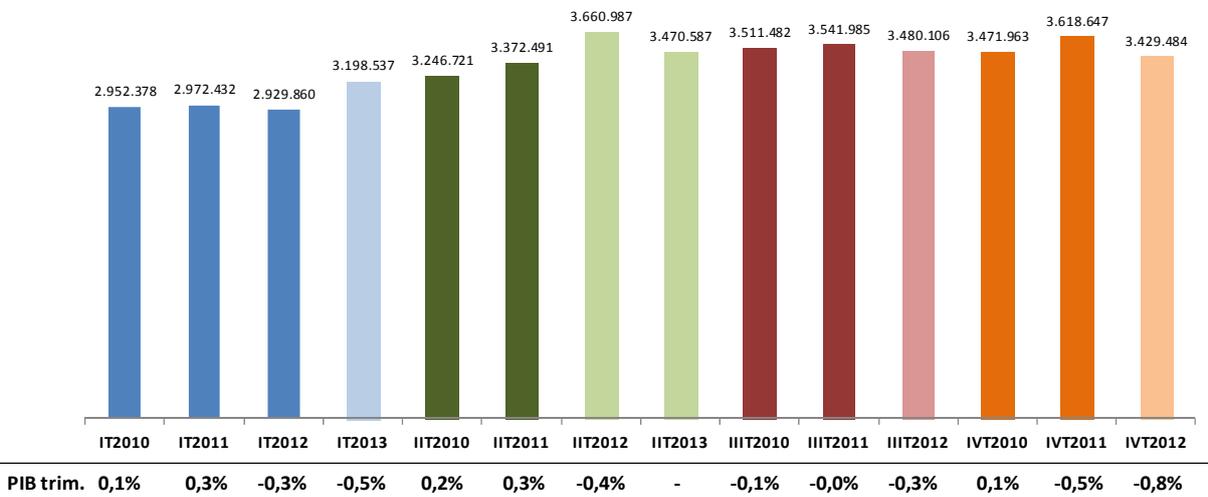
Contrataciones indefinidas a tiempo completo



Contrataciones indefinidas a tiempo parcial



Contrataciones temporales



El “contrato emprendedores” ha contribuido a una mejor evolución de la contratación indefinida.

79. La nueva modalidad de contrato de apoyo a emprendedores ha contribuido sin duda a los resultados positivos en la evolución de la contratación indefinida. Como se analiza a continuación, estos contratos no se han convertido en una fuente adicional de temporalidad, y han tenido una incidencia significativa sobre las contrataciones realizadas por las pequeñas empresas.

El análisis de la incidencia del “contrato emprendedores” debe tener en cuenta los requisitos que deben cumplir las empresas para poder formalizarlo, algo que limita el universo de potenciales beneficiarios.

80. El análisis de la incidencia de este contrato desde su creación debe tener en cuenta que su diseño se ha realizado limitando los casos en los que las empresas pueden recurrir a esta modalidad, buscando un equilibrio entre su impulso y el riesgo de su utilización para fines distintos de los buscados. En concreto, sólo las pequeñas empresas de menos de 50 trabajadores pueden acogerse al mismo, dado que son éstas para quienes la justificación de un mayor periodo de prueba es razonable. Además, y para evitar la sustitución de trabajadores ya contratados por otros, la empresa no puede concertar este contrato la cuando en los seis meses anteriores a su celebración hubiera realizado decisiones extintivas improcedentes y para la cobertura de puestos de trabajo del mismo grupo profesional y para el mismo centro o centros de trabajo. Por otra parte, si el trabajador es despedido de forma improcedente antes de tres años y el empresario se ha beneficiado de ayudas fiscales o bonificaciones, debe devolverlas. Además, los contratos emprendedores sólo pueden formalizarse en jornadas a tiempo completo. Todo ello limita el universo de potenciales beneficiarios y, por tanto, afecta al grado de utilización del contrato.

Hasta junio de 2013 se firmaron casi 120.000 contratos de este tipo, el 40% con jóvenes.

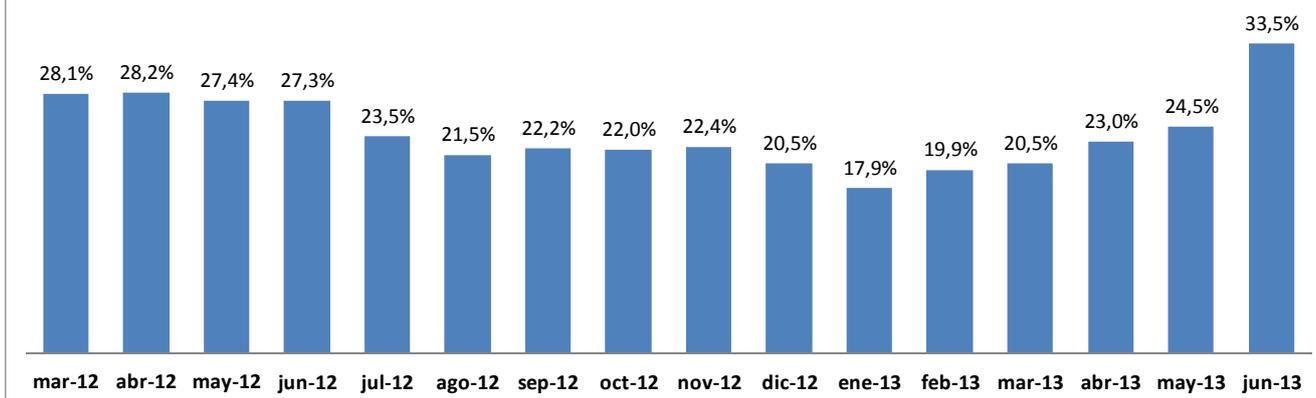
81. Entre la reforma laboral y junio de 2013 se han registrado 118.917 contratos de este tipo (más de 7.400 de media al mes desde marzo de 2012), el 40,1% con jóvenes menores de 30 años, cuya contratación es el principal objetivo de los incentivos y el 39,0% con trabajadoras. El 42,4% de los contratos se ha beneficiado de bonificaciones o deducciones fiscales.

El total de contratos registrados supone el 24,0% de los contratos indefinidos iniciales a tiempo completo³⁰ registrados desde marzo de 2012. Este porcentaje está calculado sobre las contrataciones realizadas por todo tipo de empresas, por lo que su peso en el total de las nuevas contrataciones de las PYMES es a buen seguro mucho más elevado. Estas contrataciones, que en muchos casos no se habrían llevado a cabo o se hubieran articulado a través de contrataciones temporales, contribuyen a explicar el cambio de tendencia en la contratación indefinida desde la reforma laboral.

En cuanto a la evolución temporal, se observa una menor incidencia del contrato a partir del fin del verano de 2012 hasta marzo de 2013, que luego se revierte. De hecho, junio de 2013 ha sido el mes en el que el “contrato emprendedores” ha tenido un mayor peso en el total de contrataciones de su tipo. El contrato continúa representando en torno a una de cada cuatro contrataciones indefinidas iniciales a tiempo completo, y su peso se ha incrementado en los últimos meses, contribuyendo a la evolución más favorable de la contratación indefinida y a la lucha contra la dualidad.

³⁰ Se toman como referencia los contratos indefinidos iniciales a tiempo completo desde marzo de 2012, una vez descontado el efecto de las contrataciones derivadas de la nueva regulación de empleados del hogar. No se tienen en cuenta las contrataciones fijas-discontinuas, ni se ha podido discriminar las contrataciones de empresas de menos de 50 trabajadores en el total de contratos.

Porcentaje de CAE sobre contratos indefinidos iniciales a tiempo completo



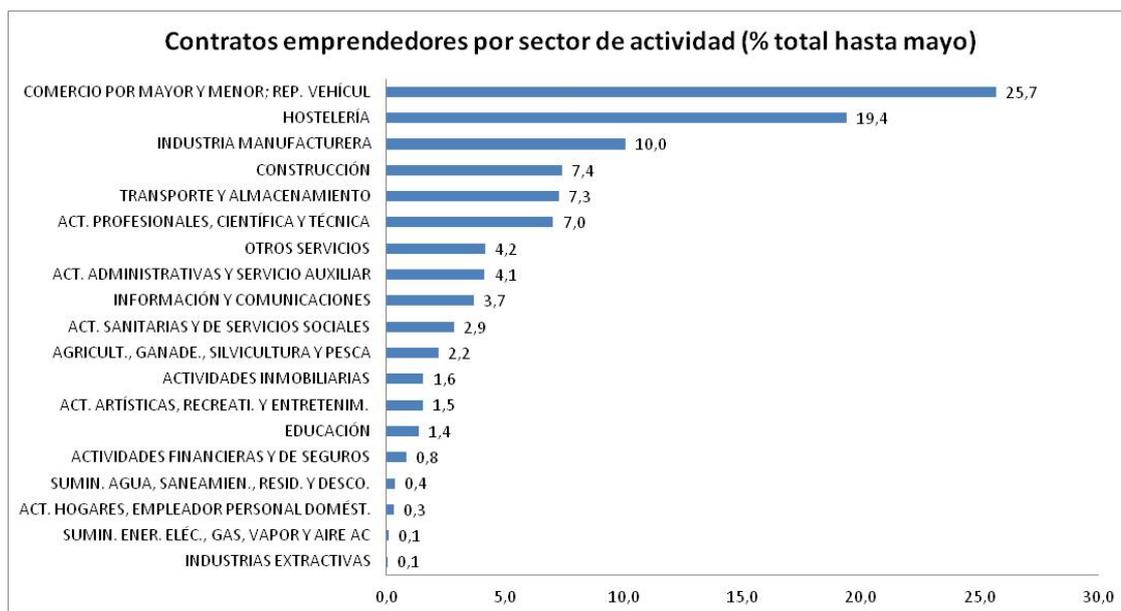
Fuente: MEYSS. Calculado sobre el total de contrataciones indefinidas iniciales a tiempo completo mensuales una vez excluidas los contratos de empleados de hogar y sin tener en cuenta los contratos fijos discontinuos.

Gran parte de los contratos se han firmado en sectores en los que la temporalidad es especialmente elevada. Existen diferencias relevantes en el grado de utilización de la nueva modalidad en distintas Comunidades Autónomas.

82. Más de la mitad de los contratos de emprendedores firmados hasta mayo de 2013 se ha firmado en actividades en las que la incidencia de la temporalidad es elevada: comercio, hostelería y construcción. Entre las tres superan la mitad del total de contrataciones. Esta elevada incidencia de esta modalidad de contratación indefinida en sectores con elevada temporalidad debe valorarse de forma positiva, puesto que es muy probable que muchos de los contratos se habrían formalizado en modalidades de contratación temporal de no haberse introducido la nueva modalidad indefinida.

El análisis sectorial no explica la reducida incidencia de esta nueva modalidad en Comunidades Autónomas como Andalucía, aunque sí puede relacionarse con el mayor uso en otras como Canarias, en las que estos sectores tienen un peso relevante en la economía regional, y con el menor uso en algunas Comunidades Autónomas como Madrid, País Vasco o Navarra, en las que otros sectores tienen un peso muy relevante. Algunas CC.AA. están utilizando más intensamente esta modalidad en el sector manufacturero, como Aragón (14,8% del total de contratos frente a una media del 10%), La Rioja (18,6%) y Comunidad Valenciana (16,8%). También destaca el uso del contrato en actividades agrícolas en Castilla la Mancha (algo más del 10%), y el peso de la hostelería en las contrataciones de Baleares (casi el 35%).

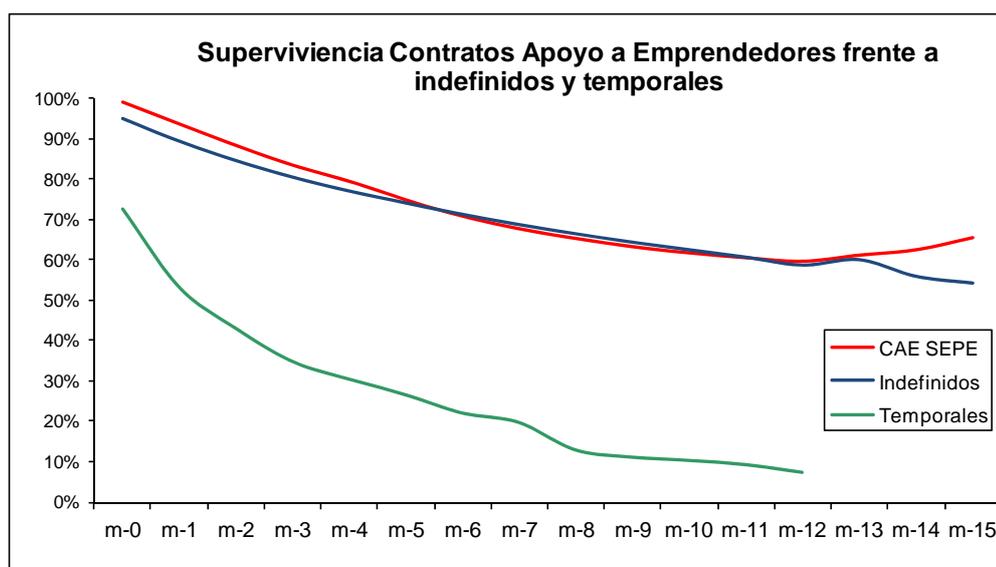
Hay apreciables diferencias en el uso de este contrato por CCAA. Hay una mayor penetración del contrato en Aragón y, de forma destacada, Canarias, mientras que tiene una reducida incidencia en Andalucía y, menos notablemente, en Madrid. El distinto nivel de uso entre CCAA puede apuntar a diferencias en la difusión que se está produciendo en cada una de ellas sobre las ventajas del contrato, lo que puede estar relacionado con el ejercicio de las políticas de información y orientación en cada Comunidad.



Fuente: MEYSS, a partir de sus bases de datos internas.

La tasa de supervivencia es muy cercana a la del resto de contrataciones indefinidas: los contratos no se extinguen sistemáticamente superado el año de duración.

83. La nueva modalidad contractual pudo verse como potencial fuente adicional de segmentación, especialmente como consecuencia de la extensión del periodo de prueba, en particular si transcurrido casi un año, se rescindían los contratos. El análisis realizado por el MEYSS (ver cuadro 5) refuta este planteamiento. Los contratos emprendedores no se han utilizado para una rotación intensa de trabajadores, ni es significativa la destrucción de empleo transcurrido un año desde su formalización. La tasa de supervivencia es muy similar a la de los contratos indefinidos. En todo caso, por el momento, se dispone de un número muy reducido de contratos con puedan haber cumplido más de un año en vigor, por lo que es necesario ser prudente a la hora de obtener conclusiones.



Fuente MEYSS, a partir de registro de contrataciones SEPE y afiliación a la SS.

Este resultado es compatible con la actuación racional de los empresarios, para quienes la asunción de los costes de despido a partir del primer año supone una carga menor que la incertidumbre en la búsqueda de un sustituto y los gastos de formación e integración en el proyecto empresarial de un nuevo empleado. Es decir, el empresario prefiere confiar en el trabajador ya formado e integrado en la plantilla que buscar a otro,

acertar en su perfil y formarlo, a pesar de que mantener al trabajador supone asumir un potencial coste por despido. El nuevo marco laboral, en el que la flexibilidad interna permite una mejor adaptación al cambio, favorece estas decisiones.

Cuadro 5: Seguimiento del mantenimiento en el empleo de las personas contratadas con el Contrato de Apoyo a Emprendedores (CAE)

Un aspecto clave en la evaluación del funcionamiento del nuevo contrato indefinido de Apoyo a los Emprendedores es el mantenimiento en el empleo transcurrido el periodo extendido de prueba (un año) que tiene este contrato respecto a los indefinidos ordinarios.

El seguimiento se ha realizado identificando las altas en la Seguridad Social derivadas de las contrataciones comunicadas al Servicio Público de Empleo Estatal. Un número reducido de las contrataciones comunicadas como CAE no dan finalmente lugar a un alta con esta modalidad de contratación en el mismo mes que se han comunicado. Ello puede suceder, por ejemplo, porque se verifique que no se cumplen las condiciones previstas para formalizar este tipo de contratos: entre otras condiciones, la Ley exige que la empresa no haya realizado despidos improcedentes en los seis meses anteriores. Por otro lado, los contratos sobre los que se realiza el seguimiento han sido depurados para eliminar inconsistencias y errores como duplicidades, codificaciones incorrectas o fechas discordantes con el periodo de análisis.

Así, el análisis realizado ha seguido el siguiente **método**:

- Se identifica el total de altas de cotización correspondientes a los CAE comunicados al SEPE y se atribuyen al mes de comunicación de los CAE desde febrero de 2013 en adelante.
- Se verifica el mantenimiento al final de cada mes en alta en la Seguridad Social con esa modalidad de contrato y en la misma entidad de cotización (Código de Cuenta de Cotización, en la terminología de la Seguridad Social), sin que haya habido bajas intermedias.
- Se calcula la media ponderada de mantenimiento en el empleo en cada mes después del contrato.
- Se compara con el porcentaje de personas contratadas en el mismo mes del mismo año con contratos indefinidos de características similares (es decir, contratos iniciales que no son resultado de una transformación, y a tiempo completo). No puede discriminarse por el tamaño de la empresa contratante. Se excluyen los contratos con personas con discapacidad, los de empleados de hogar y los fijos discontinuos, por sus especiales características.
- Se ha comparado también con el porcentaje de personas contratadas en un mes similar con contratos temporales. El mantenimiento en el empleo se calcula como el porcentaje de personas que se mantienen en alta al final de cada mes respecto al total que estaba en alta al final del mes de referencia (marzo de 2012 para los primeros contratos) con un contrato temporal.

Es decir, el Contrato de Apoyo a Emprendedores, una de las novedades de la Reforma Laboral ha tenido un comportamiento propio de la una figura contractual indefinida y no de una modalidad temporal. El análisis realizado por el MEYSS sólo puede ser considerado preliminar, porque sólo los contratos celebrados en los cinco primeros meses de vigencia del contrato han cumplido un año de duración, momento clave para su valoración. En todo caso, los resultados muestran que, hasta el momento:

- El 59,4% de los contratos de apoyo a emprendedores celebrados hace más de 12 meses se mantiene en el empleo.
- Este nivel es similar al del resto de los contratos indefinidos iniciales a tiempo completo celebrados en el mismo momento del tiempo (58%).

- Es previsible que a medida que los contratos que se celebraron en el verano vayan alcanzando los 12 meses baje ligeramente la media de mantenimiento en el empleo, aunque cerca de los niveles actuales. La tasa de permanencia que se ha venido observando es distinta para los contratos formalizados en diferentes meses del año y, en particular, más baja para los iniciados durante los meses de primavera y verano, como puede observarse en el cuadro. Este fenómeno explica también que las curvas de mantenimiento en el empleo repunten a partir mes 12. Se trata de un efecto composición: son medias sólo sobre los contratos formalizados en los meses de febrero-marzo-abril, que tienen una tasa superior a la de los meses siguientes.
- El ritmo al que se van produciendo bajas es similar al que presentan los contratos indefinidos iniciales a tiempo completo: en torno a 4-5 puntos porcentuales cada uno de los meses iniciales, para luego estabilizarse en el entorno de los 1-2 puntos porcentuales a los 12 meses de contrato.
- No se percibe una aceleración en ese ritmo de caída del empleo en el mes 12, sino más bien al contrario, una estabilización de la tasa de permanencia en el empleo. Por tanto, no se identifica un “escalón” en el mantenimiento en el empleo de estos contratos vinculado al cumplimiento del año de prueba. Así, el cambio en la tasa de mantenimiento en el empleo entre los meses 12 y 13 se sitúa entre los -1,2 y los -2,1 p.p, en niveles inferiores a la caída media mensual de la tasa, que se sitúa en -3,2 p.p. (para los contratos indefinidos, la media es de -2,9 p.p.

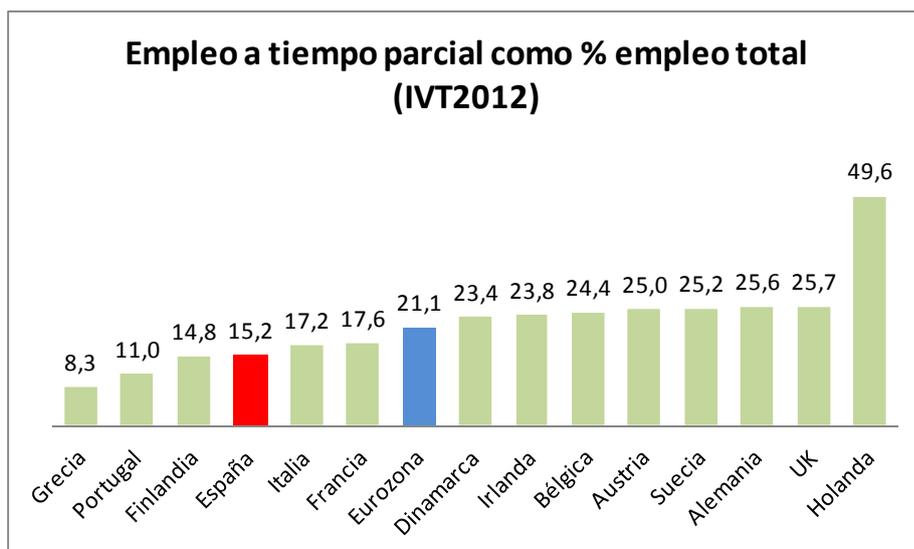
Tasa mantenimiento en el empleo			
	A los 12 meses	A los 13 meses	Diferencia en p.p.
feb-12	72,0%	69,9%	-2,13
mar-12	69,9%	67,9%	-1,99
abr-12	61,5%	60,2%	-1,25

- El nivel al que se mantiene el empleo es muy superior al de contratos temporales celebrados en esas mismas fechas, que se sitúa en el 7,5% al cabo de un año desde la contratación.
- La tasa de mantenimiento en el empleo de los contratos no bonificados se sitúa 10 puntos porcentuales por debajo de la de los bonificados (53,5% frente a 64,5%), pero aun así es suficientemente elevada para considerar que tienen un comportamiento más propio de un contrato indefinido. Estas tasas no presenta diferencias apreciables para los contratos celebrados con jóvenes menores de 30 años.

La contratación indefinida a tiempo parcial se ha convertido en una fuente relevante de empleo estable

84. Desde la reforma laboral se ha producido un fuerte incremento de las contrataciones a tiempo parcial. Este incremento debe ser valorado de forma muy positiva. Por un lado, la incidencia de este tipo de contratación es todavía reducida en España, a pesar de su importancia para la conciliación y la transición entre periodos formativos y el empleo, así como para simultanear empleo y formación, una práctica todavía limitada en España. Por otro lado, es posible que el empleo a tiempo parcial constituya un paso previo a la contratación a tiempo completo cuando se inicie la recuperación económica.

Además, un alto grado de flexibilidad en la contratación indefinida a tiempo parcial es una fuente de flexibilidad para la organización del trabajo y, como tal, constituye una alternativa a la contratación temporal, por lo que su desarrollo contribuye a la lucha contra la dualidad. Por último, en términos de empleabilidad siempre es más beneficioso encontrar un empleo a tiempo parcial que el desempleo, aunque el trabajador aspire a trabajar a tiempo completo. Es necesario recordar en este sentido el fuerte deterioro de la empleabilidad conforme transcurre tiempo en desempleo: la probabilidad de encontrar un nuevo empleo es mucho menor.

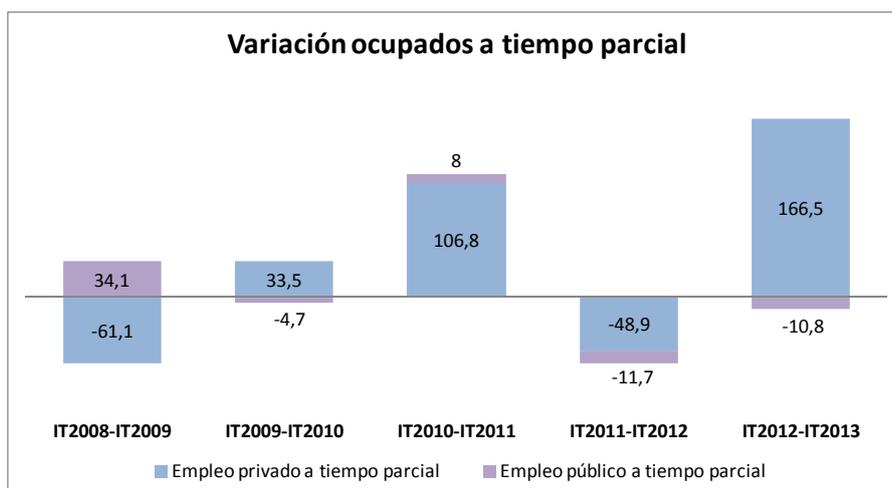


Fuente: Eurostat,

Desde la reforma laboral se ha producido un incremento del 6,2% en el empleo a tiempo parcial

85. Las modificaciones que introdujo la reforma laboral para favorecer el contrato a tiempo parcial, al admitir la realización de horas extra, han contribuido a su auge. En los cuatro trimestres posteriores a la reforma laboral, el empleo a tiempo parcial se incrementó en 155.700 personas, cuando en los cuatro trimestres anteriores se perdieron más de 60.000 empleos en esta modalidad. En el sector privado, frente a una caída de 48.900 ocupados, después de la reforma han aumentado en 166.500. Así, el ritmo al que se ha incrementado el empleo a tiempo parcial en los últimos trimestres es el mayor de toda la crisis.

Con datos de contratación registrada en el Servicio de Empleo Público Estatal, en el primer semestre de 2013 la contratación indefinida a tiempo parcial, excluyendo del cómputo a los contratos de trabajadores del hogar, se incrementó en un 8,9% respecto al primer semestre de 2012. La variación del empleo a tiempo parcial en la EPA para el IIT2013 muestra datos muy similares a los del IIT2012 tanto en cuanto a magnitud como a composición: se incrementó el empleo a tiempo parcial en 92.500 efectivos de los que la gran mayoría, 88.500, era empleos en el sector privado.



Fuente INE, EPA.



Fuente INE, EPA.

Por otra parte, el porcentaje de trabajadores a tiempo parcial que desearía trabajar a tiempo completo se sitúa en cotas altas. Sin embargo, ésta no es una variable que se haya visto afectada por la reforma laboral. De hecho, el incremento observado después de la reforma ha sido menor que en los cuatro trimestres anteriores a la reforma laboral (4,1 puntos porcentuales frente a 5,6 puntos porcentuales). En todo caso, como ya se ha mencionado, la probabilidad de encontrar empleo indefinido a tiempo completo desde un puesto de trabajo a tiempo parcial es mucho mayor que desde el desempleo, ya sea en el mismo puesto de trabajo o en otro.



Fuente EPA, INE.

II.3.2. Flexibilidad externa

En ocasiones no es posible recurrir a las medidas de flexibilidad interna y el despido es inevitable. Las medidas de protección del sistema se basan en la protección de los derechos de los trabajadores a través de la tutela judicial efectiva, un elemento disuasorio (la indemnización por despido), una red de protección en términos de transferencia de rentas (prestaciones y subsidios por desempleo) y unos servicios públicos de calidad que faciliten la reinserción en el mercado laboral (políticas activas de empleo).

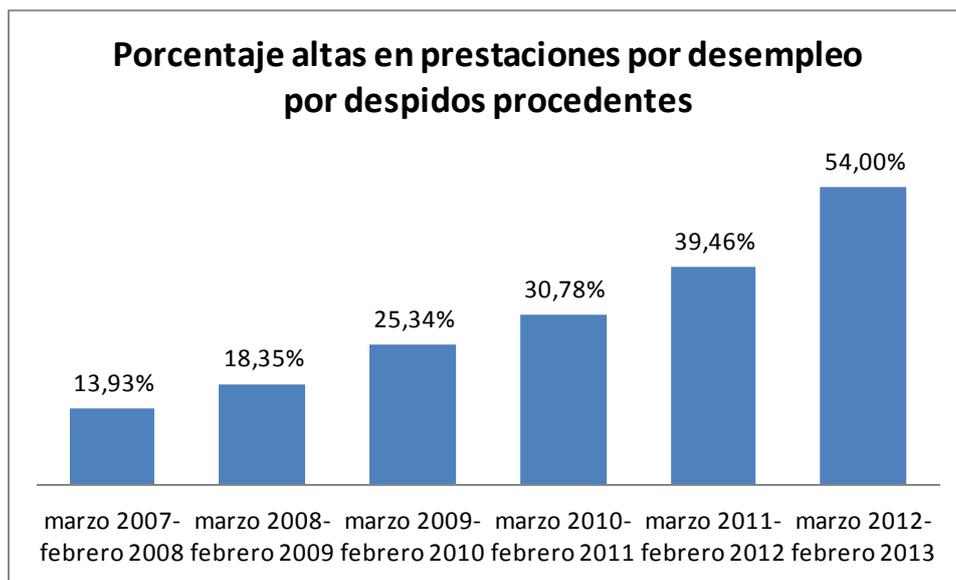
El diseño del sistema basado en un elevado coste para el empresario de las decisiones extintivas se ha demostrado ineficaz para mantener el empleo, además de no incentivar la contratación indefinida. Además, la protección que otorgaba el sistema a distintos tipos de trabajadores (temporales e indefinidos) generaba situaciones profundamente injustas. Como ya se ha analizado, la supresión de la autorización administrativa, la generalización de la indemnización por despido de 33 días y 24 mensualidades y la aclaración de las causas de despido procedente no han supuesto una mayor destrucción de empleo que la que se esperaba en una coyuntura

recesiva, sino todo lo contrario. Los empresarios tienen potentes incentivos para conservar el capital humano puesto que constituye un elemento fundamental para su competitividad, y tienden a preferir la flexibilidad interna antes que a la extinción laboral. La reforma laboral promueve una transformación equilibrada de la cultura de las relaciones laborales que facilite la estabilidad del empleo, y las medidas en el ámbito de la flexibilidad externa contribuyen sin duda a este proceso.

Cada vez es más frecuente que los despidos económicos sean considerados procedentes.

86. La progresión del despido procedente en las extinciones contractuales ha sido continua durante la crisis, pero se ha acelerado desde la reforma laboral. La mejor fuente de datos para analizar esta evolución es la estadística de altas en prestaciones por desempleo según causa del derecho³¹. Para analizar el peso de cada una de las causas es necesario descontar del total de altas por despidos³² las que se derivan de una sentencia (ya que no distinguen si es procedente o improcedente), así como las resultantes de actas de conciliación y finalización del periodo de pruebas, que tampoco permiten esta distinción. Sí se incluyen en cambio tanto despidos individuales como colectivos. La evolución del peso de despidos objetivos y despidos colectivos frente al total de altas, una vez minorados esos supuestos, muestra que en el periodo marzo 2012- febrero 2013 (el último dato disponible es abril de 2013), los despidos fueron procedentes en el 54% de los casos, frente al 39,5% del mismo periodo del año anterior/los doce meses anteriores a la reforma.

El incremento del peso de los despidos procedentes ya se había iniciado, alcanzando niveles más razonables, especialmente después de la reforma de 2010. Al principio de la crisis, más del 85% de los despidos eran improcedentes, lo que muestra claramente que la situación española era anómala. Esto veía determinado fundamentalmente por la distorsión que introducía no tanto por el coste del despido procedente, sino el que prácticamente todos los despidos se reconocían o declaraban como improcedentes.



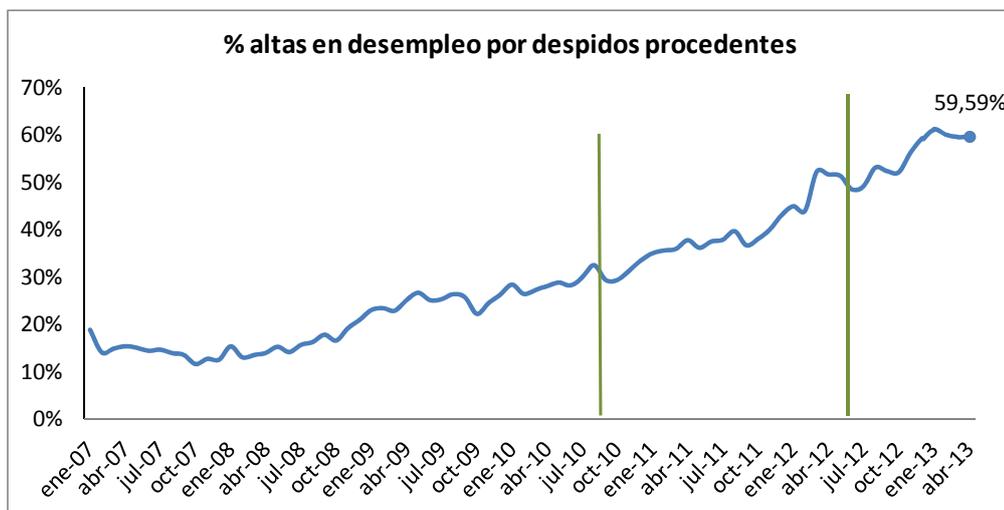
Fuente MEYSS

87. A pesar de la gravedad de la recesión en 2008-2009, el peso del despido procedente apenas progresó, cómo se observa en el siguiente gráfico, aunque sin duda muchas decisiones extintivas estaban perfectamente justificadas por la contracción económica. El elevado coste del despido no evitó, sin embargo, que el desempleo se incrementara fuertemente en el periodo. La reforma de 2010 supuso un avance, aunque mucho menos intenso que el que reflejan los datos desde la reforma laboral de 2012. Además, y de forma

³¹ El número de altas se considera convencionalmente que se aproxima de una manera suficiente al total de personas despedidas. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que no recoge los despidos procedentes de procedimientos concursales. Es decir, el análisis se basa en un indicador homogéneo que permite observar la evolución de la incidencia del despido procedente, pero no se puede identificar el indicador con el porcentaje de despidos que son procedentes en España. Se trata de una aproximación rigurosa.

³² Ello excluye también las altas en prestaciones derivadas de las medidas colectivas de flexibilidad interna y la terminación de contratos temporales.

coherente con el efecto gradual de la reforma al que ya se ha hecho referencia, en los últimos meses se han alcanzado porcentajes de despido procedente más coherentes con la situación cíclica de la economía española. En enero de 2013, más del 60% de los despidos estaba justificado.



Fuente MEYSS

El crecimiento del número de trabajadores afectado por despidos colectivos se ha ralentizado, mientras se ha intensificado el uso de medidas de flexibilidad interna alternativas.

88. La situación económica ha provocado un incremento significativo del número de trabajadores afectados por medidas de regulación de empleo, pero este crecimiento ha sido más intenso en las medidas de regulación temporal de empleo -flexibilidad interna- que en el despido colectivo, a diferencia de lo ocurrido antes de la reforma. Las empresas y los trabajadores han preferido mantener el empleo a través de un uso más intensivo de suspensiones de empleo y, en mayor medida, de reducciones de jornada. En el segundo semestre de 2012, a pesar de la peor coyuntura, el crecimiento del número de trabajadores afectados por despidos colectivos es significativamente menor que el que se produjo en el primer semestre (16% frente a 29,7%). En los cinco primeros meses de 2013 se registraron un 2,5% menos de afectados por despidos colectivos que en el mismo periodo de 2012.

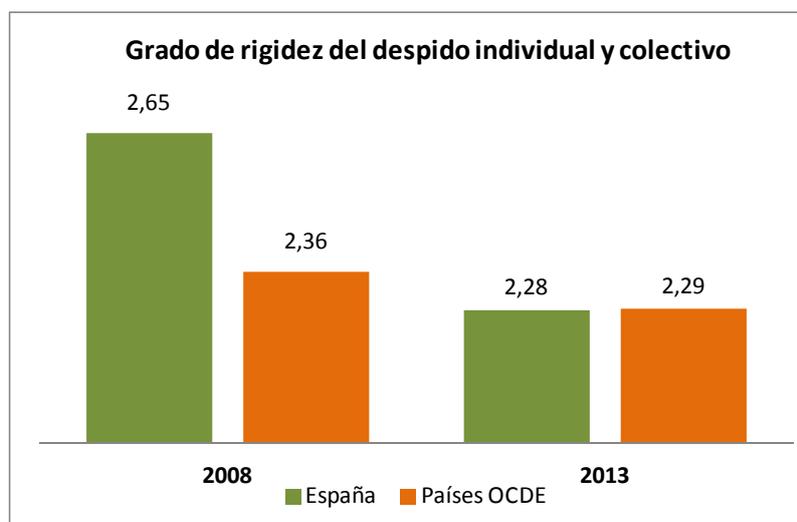
La reforma mejora la seguridad jurídica en el caso de despidos procedentes.

89. Uno de los efectos de la reforma es que en situaciones de dificultad, como la que actualmente atraviesan muchas empresas, se mejore la seguridad jurídica ante despidos procedentes.

España ya se sitúa muy cerca de la media de la OCDE en cuanto la regulación de la flexibilidad externa

90. El reciente informe de la OCDE “Employment Outlook 2013” se pone de manifiesto que, desde 2008, España ha reducido notablemente la brecha existente en el nivel de protección laboral de trabajadores indefinidos y temporales, lo que debe ser valorado positivamente en términos de lucha contra la dualidad del mercado de trabajo. La evolución de los indicadores EPL (Employment Protection Legislation) sitúa a España a un nivel muy similar a la del resto de países OCDE.

La OCDE analiza diferentes “ítems” relativos a la legislación laboral, negociación colectiva y aplicación judicial de cada país. Tales “ítems” se valoran utilizando una escala de 0 a 6, de menor (0) a mayor rigidez (6) de la regulación laboral. Los últimos indicadores, según legislación en vigor a 1 de enero de 2013, incorporan información relativa a la reforma laboral española de 2012, observándose que en materia de despido de trabajadores indefinidos, a diferencia de 2008, España se sitúa ahora en la media de la OCDE.



Fuente: OCDE

La judicialización de los despidos colectivos ha sido muy limitada

91. La sustitución de un control administrativo previo por un control judicial a posteriori en los despidos colectivos es principal novedad que introduce la reforma en el ámbito judicial. A partir de la reforma, el eventual control de la decisión empresarial de despido colectivo se encomienda a órganos judiciales colegiados (Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia y de la Audiencia Nacional) que deben verificar tanto el adecuado desarrollo del periodo de consultas como la acreditación de las causas alegadas por el empresario.

Con todo, la judicialización del despido colectivo representa un porcentaje mínimo en el total de despidos colectivos que se han producido desde la entrada en vigor de la reforma laboral. A día de hoy el MEYSS no dispone todavía de datos estadísticos que recojan el número de despidos colectivos que se han judicializado, pero, si se tienen en cuenta la información estadística del MEYSS que refleja que desde marzo de 2012 a junio de 2013 se han producido 6.246 despidos colectivos (5.154 con acuerdo, el 82,52%), y los diversos estudios que apelan al centenar de sentencias dictadas en procesos colectivos, puede concluirse que el volumen de litigiosidad es muy bajo en proporción al número de despidos colectivos que se han producido tras la entrada en vigor de la reforma laboral.

Además, para hacer una completa valoración de la reforma del despido colectivo habrá que esperar a disponer de jurisprudencia del Tribunal Supremo, ya que será el alto Tribunal el que marque cómo deben interpretarse determinados aspectos de la reforma, en tanto en cuanto los órganos judiciales inferiores han seguido en ocasiones criterios judiciales distintos al enjuiciar los despidos colectivos.

Tras la entrada en vigor de la reforma laboral la mayoría de las calificaciones judiciales de nulidad se debieron a incumplimientos empresariales graves del procedimiento de despido colectivo

92. Los primeros pronunciamientos dictados a raíz de la reforma anularon los despidos colectivos por severos incumplimientos empresariales del procedimiento de despido colectivo: documentación incompleta, mala fe en el período de consultas o la ocultación del empresario real en los grupos de empresa.

- La primera sentencia que se dicta bajo la nueva modalidad procesal de despido colectivo incorporada por la reforma laboral, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 23 de mayo de 2012, declara la nulidad por la existencia de fraude en la identificación del empresario real (grupo de empresas y la empresa que despide ha escondido fraudulentamente su auténtica dimensión) y, por la insuficiencia de la documentación facilitada, lo que no ha permitido realizar el periodo de consultas sobre bases sólidas.
- La segunda sentencia, de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid de 30 de mayo de 2012 declara la nulidad por defectos de tramitación en el procedimiento del despido, al existir una notable insuficiencia de la memoria explicativa tanto en las causas como en la exposición de la situación, limitándose a una mera alegación y descripción general así como no se ha acompañado la documentación obligatoria que debe acompañar a la memoria explicativa. Este pronunciamiento judicial ha sido confirmado por la primera sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo sobre la materia, de 20 de marzo de 2013, que desestima el recurso de casación planteado por la empresa contra la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, y confirma la nulidad del despido colectivo al entender que existen defectos de tramitación en el expediente administrativo; inexistencia de un verdadero periodo de consultas, por cuanto la empresa se limitó a exponer su posición, inamovible, haciendo depender el acuerdo de la aceptación de la misma por los trabajadores; y existencia de un grupo de empresas de facto, sin que se hayan presentado en el expediente la documentación del resto de las empresas que forman el grupo.

El Tribunal Supremo considera que la principal finalidad del período de consultas es que los representantes de los trabajadores tengan una información suficientemente expresiva para conocer las causas de los despidos y poder afrontar el periodo de consultas adecuadamente. Y que la omisión en la aportación de la documentación mínima y la desinformación que produce de manera inevitable en los representantes de los trabajadores, afecta a la realidad de la existencia de un verdadero periodo de consultas.

Los posteriores pronunciamientos judiciales que fallaron la nulidad del despido colectivo se basaron en incumplimientos formales del período de consultas:

- Por incumplimientos relativos a la constitución de la comisión negociadora ya que no es posible la parcelación de la negociación por centros de trabajo, sustanciándose tantas consultas como centros con posibles acuerdos de contenido diverso³³.
- Al existir negociaciones paralelas con los trabajadores afectados que vacían de contenido el proceso negociador del período de consultas³⁴
- Por presiones inadmisibles a los negociadores durante el período de consultas que vician el mismo³⁵.

O, en incumplimientos relativos a la entrega de documentación a los representantes de los trabajadores:

- Ya que la obligación empresarial de proporcionar información pertinente a los representantes de los trabajadores se cumple cuando se efectúa la transmisión de los datos necesarios para que la representación de los trabajadores tenga conocimiento preciso de una cuestión determinada y

³³ Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 25 de julio de 2012 y de 16 noviembre 2012.

³⁴ Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 25 de julio de 2012.

³⁵ Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 26 de julio de 2012.

pueda proceder a su examen, sin que los trabajadores puedan imponer la aportación de cualquier documentación, salvo que acrediten su relevancia para la negociación del período de consultas³⁶.

- En la falta de aportación de la documentación obligatoria exigida cuando las empresas forman parte de un grupo de empresas³⁷.
- En la falta de precisión inicial de los criterios de selección de los trabajadores afectados tal y como se exige legalmente³⁸.

La nulidad se fundamentó en otras ocasiones en incumplimientos relativos a la buena fe en el período de consultas:

- Al sostener que este período es propiamente la negociación, y consiste en un intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y los representantes de los trabajadores sobre la propuesta empresarial y las alternativas que permitan evitarla, reducirla o atenuar sus consecuencias³⁹.
- Los fallos judiciales insisten en que no cabe entender existente una verdadera negociación si no se aprecia el juego de propuestas y contrapropuestas, puesto que negociar implica estar dispuesto a ceder, y que no puede alegar la inamovilidad del contrario quien no ofrezca alternativas razonables y viables⁴⁰.
- Las actuaciones fraudulentas en el desarrollo de las negociaciones como la fragmentación del despido colectivo, dividido artificialmente en tres partes, pese a que las empresas constituyen un grupo de empresas a efectos laborales, quiebra el principio de buena fe⁴¹.

Junto a las sentencias que declararon el despido nulo por incumplimiento de defectos formales durante el período de consulta, también han existido pronunciamientos judiciales:

- Que han considerado el despido ajustado a derecho o que desestimaron la demanda interpuesta por la representación de los trabajadores y absolviéron a la empresa al considerar que no agotar el plazo de 30 días del período de consulta una vez alcanzado el acuerdo, y notificar los despidos individuales antes de que transcurra dicho plazo, no comporta la nulidad del despido⁴².
- Que han considerado que la adopción de medidas de flexibilidad interna forma parte del período de consultas del despido colectivo, sin necesidad de convocar períodos de consulta específicos⁴³.
- Que consideran que la documentación del período de consultas puede facilitarse en soportes digitales⁴⁴.
- Que no es motivo de nulidad un plan de acompañamiento que no contiene más que propuestas genéricas, relacionadas con una futura formación de los despedidos, así como con la futura empleabilidad de los mismos⁴⁵.

³⁶ Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 4 de junio de 2013, 1 y 4 de abril de 2013.

³⁷ Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 26 de julio de 2012 y de 30 noviembre 2012.

³⁸ Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 26 de julio de 2012

³⁹ Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 4 de junio de 2013

⁴⁰ Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 15 de octubre de 2012, 21 de noviembre de 2012 y 4 de junio de 2013.

⁴¹ Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 26 de julio de 2012.

⁴² Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 14 septiembre 2012

⁴³ Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 20 de mayo de 2013

⁴⁴ Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 20 de mayo de 2013

⁴⁵ Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 13 de mayo de 2013

- Que consideran que debatir no equivale a alcanzar acuerdos, puesto que si la situación de la empresa es tan calamitosa, que su única salida es su liquidación, no constituye expresión de mala fe defender que la única alternativa es el cierre y consiguientemente el despido de todos los trabajadores de la plantilla⁴⁶.
- Que consideraron que los representantes de los trabajadores, no hicieron ni una sola proposición constructiva, que pudiera considerarse por la empresa, ni para evitar, ni para reducir el número de despedidos, ni criticaron, ni ofrecieron alternativa alguna al plan de acompañamiento social, que se les propuso por la demandada, por lo que no podemos anular el despido por ausencia de voluntad negociadora empresarial, por cuanto las limitaciones de la negociación efectuada son imputables a ambas partes⁴⁷.
- Que estimaron el rendimiento como criterio adecuado de selección de los trabajadores afectados, al entender que el rendimiento no se contempla en términos patológicos, subsumibles en la causa de despido disciplinario, sino como herramienta para seleccionar a los trabajadores, cuya capacidad y productividad sea menor que las de la mayoría, estamos ante un criterio razonable y objetivo, que se cohonesta plenamente con el objetivo propuesto: mejorar la competitividad y productividad de la empresa⁴⁸.
- Que sostuvieron la validez de la comisión negociadora híbrida, integradas por la representación legal de los trabajadores y representantes ad hoc de los centros en que no hay representación unitaria⁴⁹.

Los aspectos formales del proceso de despido colectivo también son objeto de estudio en la segunda, y de momento última sentencia del Tribunal Supremo de 27 de mayo de 2013 que desestima el recurso de casación interpuesto por la representación de un sindicato y confirma la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de 6 de julio de 2012 que había absuelto a la empresa de la petición de nulidad del despido colectivo por causas económicas y de producción al declarar ajustada a derecho la decisión extintiva de la demandada al concurrir causa legal suficiente.

En este caso el Tribunal Supremo entiende que no es apreciable ninguna de las infracciones denunciadas por el sindicato (defectos en la tramitación del expediente y falta de voluntad negociadora en el desarrollo del mismo) por lo que no puede acogerse la pretensión sindical de nulidad del despido colectivo. Al respecto, el alto tribunal sostiene que la ausencia de acuerdo nada significa porque la norma obliga a negociar pero no a pactar, y añade que no todo incumplimiento de la documentación aportada puede alcanzar la consecuencia de nulidad, sino tan sólo aquella que sea trascendente a los efectos de una negociación adecuadamente informada.

II.4. El contrato para la formación y el aprendizaje y las medidas en el ámbito de las políticas activas.

El análisis del desarrollo del modelo de flexiseguridad y el resto de medidas para impulsar la contratación indefinida debe completarse con el estudio del impacto de otras medidas dirigidas a incrementar la empleabilidad de los trabajadores. Éstas se han completado con otras muchas medidas posteriores a la reforma que también se mencionan en el siguiente apartado.

Ya se ha hecho referencia a que en el nuevo modelo la versatilidad de los trabajadores para adaptarse al cambio en un entorno más dinámico es esencial para garantizar no sólo su bienestar individual, sino la capacidad de crecimiento a largo plazo de la economía y, por tanto, el bienestar de toda la sociedad. La reforma introduce dos grupos de medidas para impulsar la empleabilidad:

⁴⁶ Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 20 de marzo de 2013

⁴⁷ Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 13 de mayo de 2013

⁴⁸ Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 11 de marzo 2013

⁴⁹ Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 22 de abril de 2013

- Reforma en profundidad del contrato para la formación y el aprendizaje con dos objetivos. Por un lado, abordar la transición entre periodos formativos y empleo, impulsando la formación técnica en las habilidades que en mayor medida garantizan la empleabilidad de los trabajadores en el tejido productivo español. Es conocida la relativa escasez de profesionales técnicos cualificados en España, el denominado “skill mismatch”, y la falta de vinculación entre periodos formativos y empleo. La reforma laboral puso medios para superar estas limitaciones.

Por otro lado, algunas de las medidas adoptadas en esta modalidad pretenden hacer frente al problema derivado del abandono prematuro de los estudios por parte de jóvenes durante la época de bonanza que en la actualidad se encuentran muchas veces en situación de desempleo, y para quienes esta modalidad constituye una segunda oportunidad que puede garantizar su empleabilidad en el largo plazo.

- Además, la reforma introduce cambios de calado en algunos ámbitos de las políticas activas, que han sido completados posteriormente por otras reformas en esas mismas áreas y en otras, así como en las políticas pasivas de empleo. En concreto, la reforma introdujo modificaciones en el sistema de formación para el empleo y en la intermediación laboral.

II.4.1. Contrato de formación y aprendizaje

Los cambios introducidos en la reforma laboral y la Estrategia para impulsar la formación dual están permitiendo un fuerte incremento de los contratos de formación y aprendizaje.

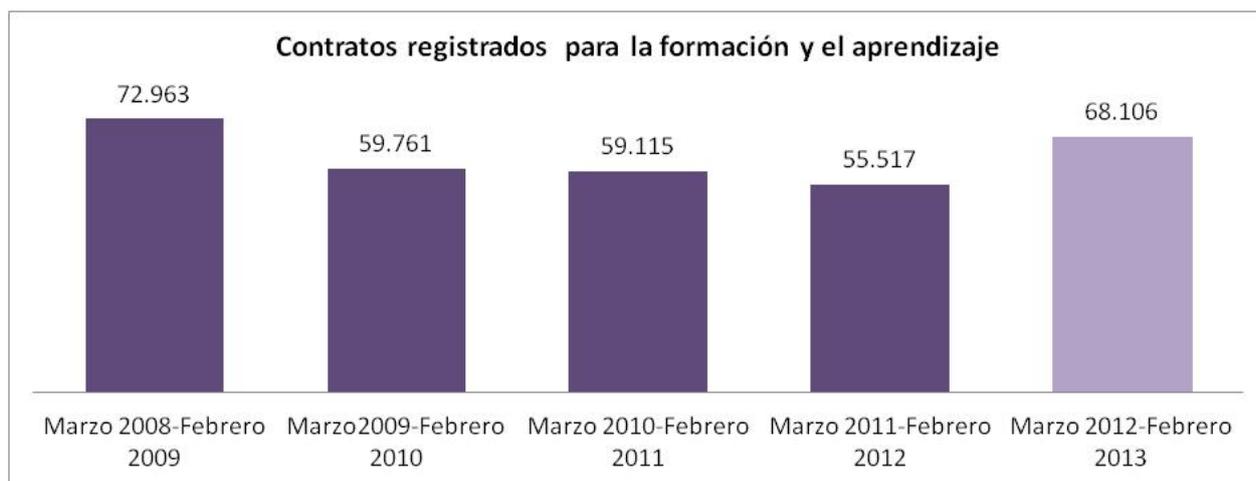
93. La evolución del contrato para la formación y el aprendizaje desde la reforma laboral ha sido muy positiva y supone un claro punto de inflexión respecto a la evolución de esta modalidad durante la crisis. El contrato fue reformado intensamente en la reforma laboral y ha sido objeto de desarrollo reglamentario en el marco del modelo de formación dual. La implantación del nuevo modelo se realiza en coordinación con las Comunidades Autónomas y con las autoridades educativas.

El contrato para la formación y el aprendizaje de gran relevancia para facilitar la transición entre estudios y vida laboral, así como para facilitar el retorno a los estudios de aquellos jóvenes que los abandonaron prematuramente durante la época de bonanza, de forma que puedan adquirir nuevas habilidades que incrementen su empleabilidad.

El desarrollo del sistema de formación dual es de gran importancia para garantizar la empleabilidad de muchos jóvenes con escasa formación.

94. En el IT2013, según la EPA, el 52% de los desempleados menores de 30 años no había superado la primera etapa de educación secundaria, y el 15,6% no tenía estudios secundarios. Casi 300.000 jóvenes menores de 30 años no han concluido sus estudios obligatorios y se encuentran desempleados. Las oportunidades de este colectivo en el nuevo modelo productivo son más limitadas y deben ser objeto de una especial atención. El nuevo diseño del contrato para la formación y el aprendizaje y el impulso al nuevo modelo de formación dual se dirigen especialmente a estos jóvenes, que también se ven apoyados por la Estrategia española de emprendimiento y empleo joven. Su bienestar futuro depende en gran medida de la capacidad de los servicios públicos para suministrarles instrumentos adecuados para su inserción laboral. Sus perspectivas laborales en un entorno globalizado y tecnológicamente avanzado son muy limitadas en ausencia de una formación adecuada.

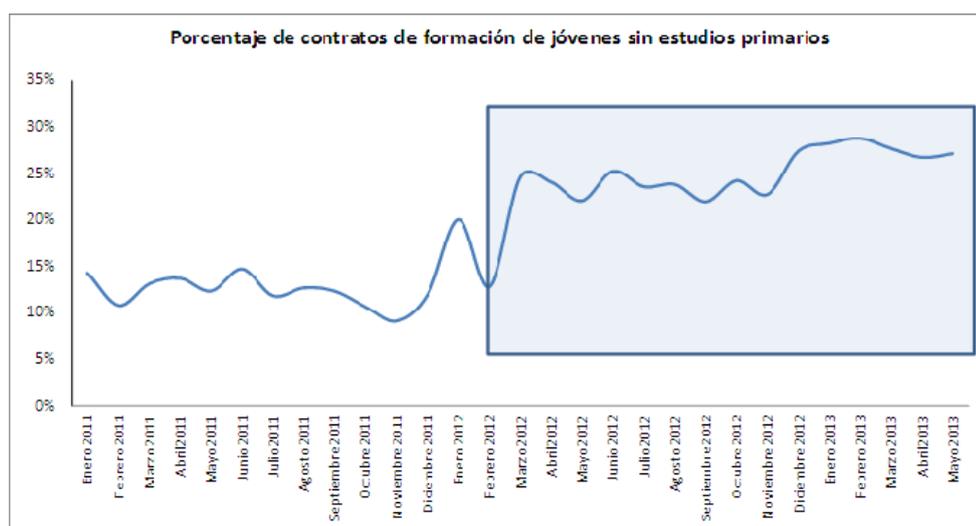
Los datos del registro del SEPE muestran, a pesar de la peor coyuntura, un incremento en el número de contrataciones para la formación y el aprendizaje del 22,7% en el periodo marzo 2012-febrero 2013 respecto a los doce meses anteriores. Se alcanzaron los 68.106 contratos, frente a los 55.517 del periodo anterior, superando cuatro años seguidos de caída en el número de contrataciones. Además, el porcentaje de contratos firmados por mujeres alcanzó el 48,5%, frente al 45,0% del periodo anterior y el 38,3% del periodo marzo de 2007 a febrero de 2008.



Fuente MEYSS

El incremento en las contrataciones para la formación y el aprendizaje ha sido especialmente intenso en el caso de jóvenes con muy baja formación.

95. El elemento más positivo de la evolución reciente es el fuerte incremento en el número de contrataciones realizadas por trabajadores sin estudios o con estudios primarios, que se incrementó en un 137,8% entre los dos últimos periodos de referencia marzo-febrero, y ha alcanzado la cuarta parte del total de las contrataciones: el peso promedio del colectivo en el total de contrataciones ha pasado de 14,8% en 2009, 12,7% en 2010 y 12,3% en 2011, a un 25,3% desde la aprobación de la reforma (marzo 2012-mayo 2013). Este fuerte avance de contratos formativos de trabajadores con reducido grado de formación parece estar directamente relacionado con uno de los cambios legales introducidos en la reforma laboral, la eliminación de la obligación de destinar el tiempo formativo a obtener el título de la ESO, algo que no generaba incentivos suficientes a los empresarios para la contratación de estos trabajadores. Esta limitación tampoco favorecía la empleabilidad de trabajadores que habían abandonado la formación hacía mucho tiempo, y para los que parece más adecuado que la actividad formativa que van a compatibilizar con el empleo tenga carácter técnico y específico.

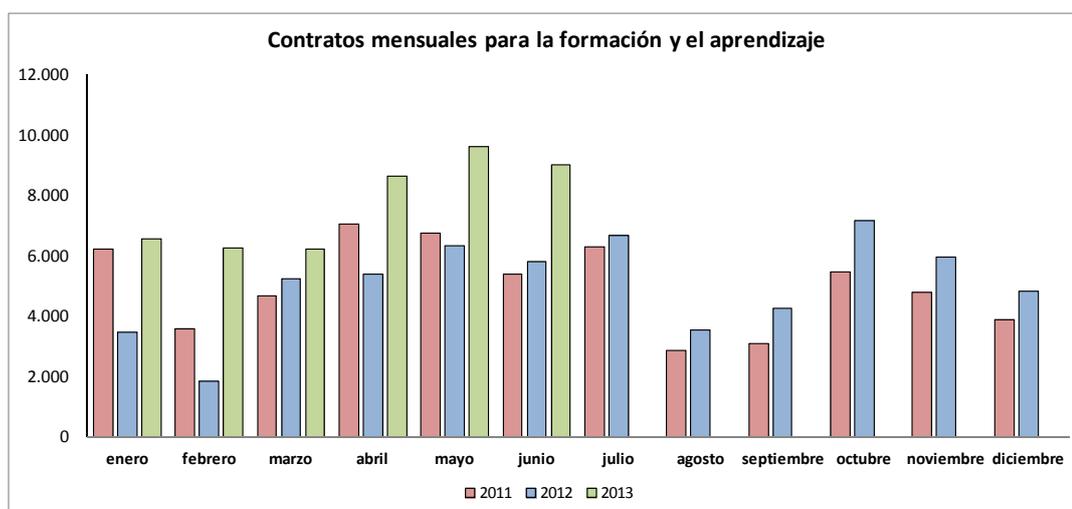


Fuente MEYSS

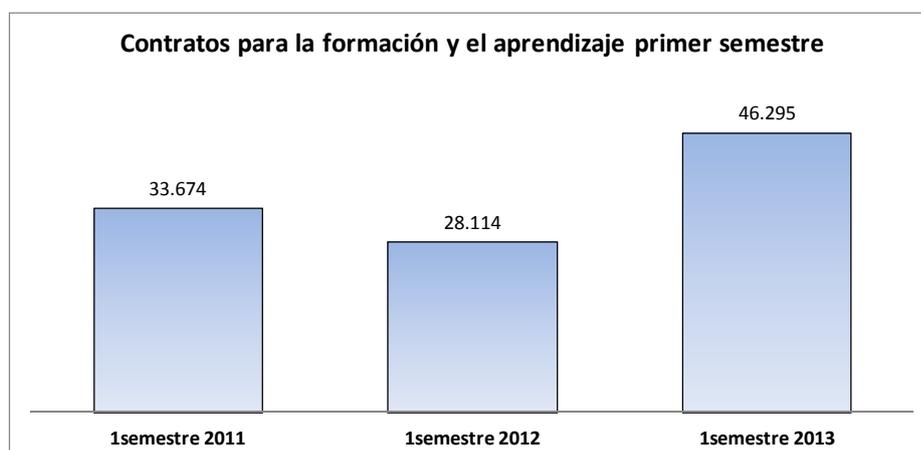
Los datos del primer semestre de 2013 muestran que el incremento en los contratos para la formación se acelera.

96. En el primer semestre de 2013 se firmaron 46.295 contratos para la formación y el aprendizaje, un 64,7% más que en el mismo periodo de 2012 y un 37,5% más que en el mismo periodo de 2011. El desarrollo de este tipo de contratos y su consolidación como vía para facilitar la transición entre periodos formativos y

actividad laboral constituye un elemento fundamental de la estrategia para la implantación del sistema de formación dual en España.



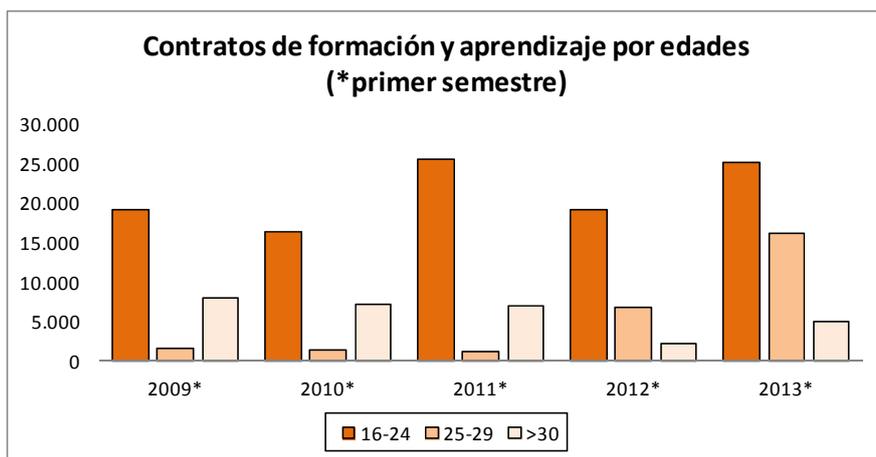
Fuente MEYSS



Fuente MEYSS

El incremento en el número de contrataciones no sólo se deriva de la ampliación de la edad límite para acceder a esta modalidad.

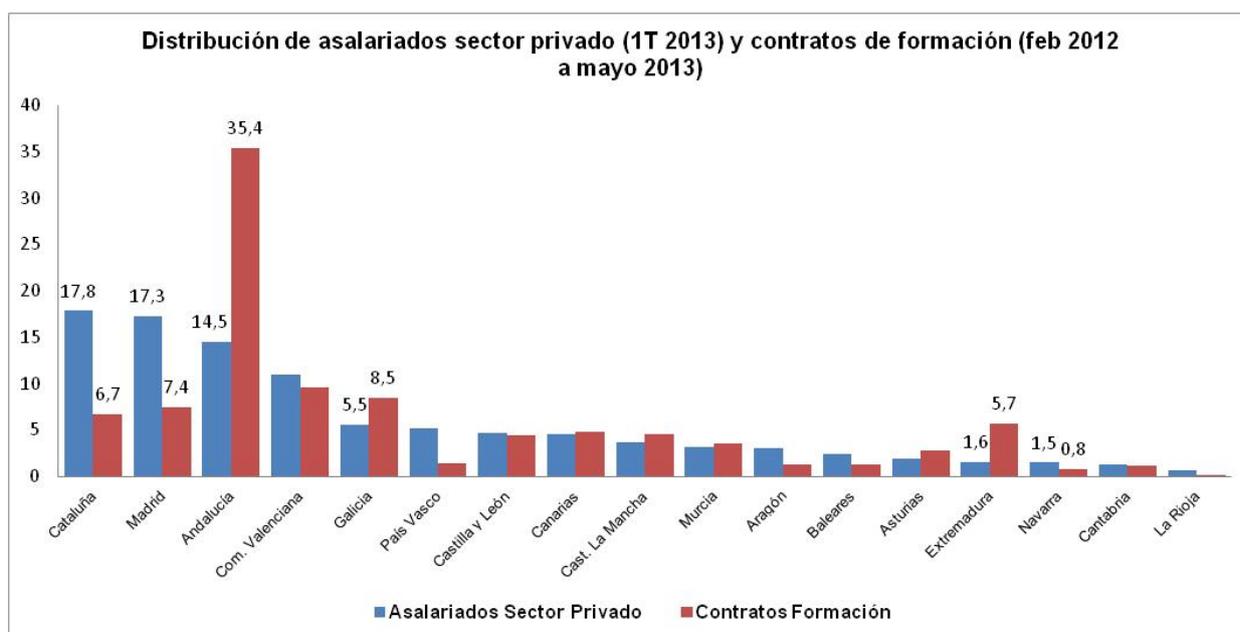
97. El incremento del uso de esta figura tiene que ver con la ampliación temporal hasta los treinta años de la edad de los trabajadores que pueden ser contratados, pero también se observan crecimientos relevantes entre los menores de 25 años y, curiosamente, entre los mayores de 30. En el primer semestre de 2013, las contrataciones para trabajadores entre 25 y 30 años crecen un 134% respecto al mismo periodo del año anterior, pero las de menores de 25 también aumentan de forma relevante, un 32%, por lo que no parece que se esté produciendo un desplazamiento entre ambos colectivos. Asimismo, las contrataciones para la formación y aprendizaje de mayores de 30 años (admitidas para trabajadores con discapacidad o de colectivos en situación de exclusión social) crecen un 130%, aunque en este caso se quedan lejos de los elevados niveles de 2009-2010.



Fuente MEYSS

Andalucía y Extremadura son las Comunidades Autónomas en las que el contrato para la formación tiene mayor incidencia.

98. La incidencia de estos contratos por CC.AA. muestra diferencias relevantes. Si se compara el peso del número de asalariados del sector privado por CC.AA., y el peso de las contrataciones para la formación en esa autonomía sobre el total nacional se puede aproximar en qué lugares se utiliza más intensamente este tipo de contrataciones. El peso de la contratación para la formación es mucho más elevado en Andalucía (35,4% de los contratos para la formación, con sólo el 14,5% de los asalariados), Extremadura (5,7% y 1,6% respectivamente) y Galicia (8,5% y 5,5%). Por el contrario, Cataluña (6,7% y 17,8%), Madrid (7,4% y 17,3%) y Navarra (0,8% y 1,5%) destacan por la reducida incidencia de estas contrataciones. En todo caso, el análisis es una aproximación que debería completarse, entre otras, con la consideración de factores demográficos (población joven), con el grado de formación de la población joven y con la estructura productiva de cada región. Con todo, la actuación de las Comunidades Autónomas en el marco de sus competencias en las políticas educativas y de empleo es clave para el desarrollo del nuevo modelo de formación dual.



II.4.2. Las medidas en el ámbito de las políticas activas.

La reforma de las políticas activas comenzó por la reforma laboral, y supone un complemento necesario del resto de medidas adoptadas.

99. La reforma laboral puso en marcha un proceso de transformación de las políticas activas de empleo, en el que se ha profundizado y que continuará. El diseño de políticas activas y pasivas más dinámicas y eficientes es complementario y coherente con el nuevo marco de relaciones laborales y de contratación: permiten reforzar los mecanismos preventivos, mejoran la empleabilidad de los trabajadores, mitigan el impacto social del desempleo y favorecen la transición al empleo.

La reforma sentó las bases de un programa de reformas en formación para el empleo, intermediación y en la contratación para la formación.

100. Las novedades que introdujo la reforma laboral en este ámbito están orientadas a reforzar la eficacia de las políticas activas de empleo. Para ello, la reforma impulsa la formación como elemento clave para la empleabilidad de los trabajadores y la competitividad de las empresas en el largo plazo. Esto se materializa tanto en el nuevo contrato para la formación y el aprendizaje (ya analizado) y en la promoción de la formación continua, como en el inicio de un proceso de transformación del subsistema de formación profesional para el empleo. Además, la reforma fomenta la participación de agentes privados, tanto en formación como en intermediación en el mercado de trabajo, de forma que su conocimiento y experiencia se presten al servicio de la empleabilidad y permitan reducir el tiempo en situación de desempleo.

Estas novedades han servido de base para el impulso de un amplio programa de reformas en políticas de activación para el empleo (Ver Recuerdo 6)

Las CC.AA. son las principales responsables de la gestión de las políticas de activación.

101. Las Comunidades Autónomas tienen un papel y una responsabilidad fundamental en este proceso de transformación, como autoridades competentes en la ejecución de las políticas activas de empleo. Tal y como se ha puesto de manifiesto, entre otros, en la V Conferencia de Presidentes Autonómicos, de 2 de octubre de 2012 y en la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, de 11 de abril de 2013, existe consenso en cuanto a la necesidad de un cambio de modelo de las políticas de activación para afrontar el problema del elevado grado de desempleo de larga duración.

Cuadro 6: La reforma de las políticas de activación para el empleo (1)

El diseño de políticas activas y pasivas más dinámicas y eficientes es complementario y coherente con el nuevo marco legislativo que introdujo la reforma laboral. El crecimiento a largo plazo y la recuperación de los niveles de empleo anteriores a la crisis exige contar con un sistema de activación que permita reforzar los mecanismos preventivos, mejorar la empleabilidad de los trabajadores y favorecer la transición al empleo, así como mitigar el impacto social del desempleo mediante una red de protección equilibrada y sostenible. Es decir, las mayores exigencias presupuestarias a las que se ve sometido el sistema de prestaciones no debe comprometer su capacidad de cumplir la función protectora, al tiempo que se prioriza la activación para afrontar el desempleo de larga duración.

La reforma laboral ya puso en marcha un proceso de transformación de las políticas activas de empleo, en el que se ha profundizado a lo largo de 2012 y que continuará a lo largo de los próximos años. Las novedades que introdujo la reforma laboral en este ámbito están orientadas a reforzar la eficiencia y la eficacia de las políticas activas de empleo, y son la base para la Estrategia que el Ministerio de Empleo y Seguridad Social está desarrollando en este ámbito, cuyas líneas de actuación principales pueden resumirse de la siguiente forma:

1. Objetivo prioritario: fomento del empleo juvenil

La Estrategia de Emprendimiento y el Empleo Joven 2013-2016 prevé la puesta en marcha de 100 medidas cuyo objetivo es establecer un marco más favorable para el empleo y el emprendimiento de los jóvenes.

Por un lado, se contemplan 15 medidas de choque que se pusieron en marcha en febrero de 2013 (Real Decreto-Ley 4/2013, de 22 de febrero) para dar una respuesta con efectos inmediatos a la situación de las personas jóvenes en el mercado de trabajo. Estas medidas incluyen tanto estímulos a la contratación, como medidas para incentivar el emprendimiento, y medidas de mejora de la formación y la empleabilidad de los jóvenes. Por otro lado, la Estrategia recoge 85 medidas con impacto en el medio y largo plazo con las que se pretende mejorar de forma estructural las oportunidades de acceso y permanencia de los jóvenes en el empleo.

Entre las medidas se incluye la rebaja de las cotizaciones a la Seguridad Social, con reducciones y bonificaciones de hasta el 100%, para las empresas que contraten a jóvenes en situación de desempleo. También se ponen en marcha programas para que los jóvenes que abandonaron sus estudios de forma prematura puedan obtener la titulación de Educación Secundaria Obligatoria y programas formativos con compromiso de contratación o el incentivo de los contratos formativos para desempleados. Y para aquellos que decidan iniciar una actividad emprendedora, se ha puesto en marcha la tarifa plana de 50 euros para jóvenes autónomos, se han ampliado las posibilidades de capitalizar la prestación por desempleo y se posibilita la compatibilización de la prestación por desempleo con el inicio de una actividad.

Hasta la fecha, el 38% de las 100 medidas de la Estrategia ya se ha hecho efectiva o se encuentra en proyectos normativos en curso, el 73% en el caso de las que son de choque o alto impacto.

La Estrategia cuenta con una dotación de 3.485 millones de euros a los que habrá que sumar las aportaciones de las distintas entidades, instituciones y agentes que voluntariamente se adhieran a la estrategia, con medidas para orientadas hacia el empleo juvenil. La Estrategia es un instrumento de colaboración abierto a contribuciones de la iniciativa privada y la sociedad civil.

En los cinco meses de desarrollo de la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven, casi 70.000 jóvenes menores de 30 años se han beneficiado de alguna de las medidas ya implementadas. Además, casi 50.000 jóvenes autónomos se han beneficiado de la reducción del 80% en el régimen especial de la Seguridad Social (Tarifa Plana) y más de 20.000 han encontrado un empleo por cuenta ajena a través de alguno de los nuevos incentivos a la contratación establecidos.

2. Coordinación y Eficiencia de los Servicios Públicos de Empleo: Nuevo Marco de políticas activas de Empleo

El Plan Anual de Políticas de Empleo 2012 es el primer instrumento de coordinación y coherencia de la totalidad de medidas de políticas activas que se llevan a cabo desde los distintos Servicios públicos de empleo autonómicos (SPE) y el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), combinando la flexibilidad en la ejecución con la coherencia que otorgan una serie de objetivos comunes establecidos como prioritarios en el PAPE2012

La reforma de las políticas de activación para el empleo (2)

Estos objetivos son: solventar la tasa de desempleo juvenil; mejorar la empleabilidad de los demás colectivos afectados por el paro; apoyo a emprendedores; acentuar la colaboración público-privada en la búsqueda de empleo; atención a colectivos específicos que tienen dificultades para acceder a un empleo (discapacitados); lucha contra el fraude. Otra novedad es el protagonismo de la cultura de evaluación y seguimiento de las medidas implementadas, sobre la base de indicadores consensuados entre los SPE y el SEPE.

El nuevo enfoque prioriza la orientación a resultados y la condicionalidad de los fondos, y permite vincular el seguimiento y la evaluación de resultados a unos objetivos comunes para el Sistema Nacional de Empleo. El cumplimiento de estos objetivos se supervisa de forma sistemática en base a los indicadores comunes de seguimiento, permitiendo flexibilidad en los instrumentos, la existencia de servicios comunes para todo el territorio, y orientando los fondos públicos a aquellas medidas más eficaces de acuerdo con la experiencia contrastada. Se favorece con ello una asignación eficiente de los recursos públicos a las medidas más eficaces en términos de inserción, la mejora de las habilidades formativas y la garantía de cobro de prestaciones por desempleo por los más necesitados de protección.

La implantación del sistema está siendo gradual. En 2013 se han dado pasos significativos: tras la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales (11 de abril) se ha aprobado de común acuerdo con las CC.AA. el Nuevo Marco y, con ello, los criterios de distribución para 2013. También se han previsto los objetivos estratégicos o prioritarios que enmarcarán las acciones que ejecuten las CCAA y condicionarán los fondos en 2014. Estos objetivos son: mejora de la empleabilidad de los jóvenes y fomento del emprendimiento; mejora de la empleabilidad de otros colectivos especialmente afectados por el desempleo (mayores de 55 y desempleados de larga duración); mejora de la calidad del sistema de formación profesional para el empleo y refuerzo de la vinculación entre políticas activas y pasivas de empleo.

3. Políticas Activas que respondan a las necesidades reales del mercado de trabajo

También se avanzado en la modernización de los instrumentos de políticas activas, de manera que respondan a las necesidades reales de las empresas y constituyan verdaderas herramientas para la activación y empleabilidad de los trabajadores.

- Desde la reforma laboral se otorga un papel fundamental a la **formación para el empleo** como herramienta de mejora de la empleabilidad de los trabajadores y la competitividad de las empresas en el largo plazo. Esto se materializa tanto en la promoción de la formación continua, como en la transformación del subsistema de formación profesional para el empleo, con la selección de los proveedores de servicios formativos en concurrencia competitiva.

En este mismo ámbito, la reforma del contrato para la formación y el aprendizaje constituye la base para el desarrollo de la Formación Profesional Dual en el ámbito del empleo. El nuevo contrato cuenta con una estrategia de desarrollo (2013-2015) sobre la base de la actualización y revisión de los certificados de profesionalidad, de manera que puedan responder de manera ágil a las necesidades actuales de cualificación de los trabajadores; y la colaboración de todos los agentes implicados en la FP dual (Administraciones y sector privado).

En el ámbito de la **intermediación laboral** se ha dado un impulso a la colaboración público-privada que se materializará en el Acuerdo Marco para la colaboración de los Servicios Públicos de Empleo con agencias de colocación. Además, el desarrollo del Portal Único de Empleo (previsto por el Real Decreto-Ley 4/2013) favorecerá la transparencia, movilidad y activación de los trabajadores, a medida que se constituya como el punto de referencia para las vacantes de empleo y oportunidades de formación en el ámbito nacional.

- La racionalización de las **bonificaciones** a la contratación incluida en el Real Decreto-Ley 20/2012 cumple el doble objetivo de contribuir a la eficacia de estos incentivos y a la sostenibilidad presupuestaria, y de permitir una reasignación de recursos hacia otras medidas de políticas activas más eficaces. El presupuesto es ahora mucho más equilibrado

La reforma de las políticas de activación para el empleo (3 y final)

4. Racionalización y refuerzo de la vinculación entre políticas activas y pasivas

Impulsar la activación de los desempleados resulta clave para que el sistema de protección pueda atender su doble objetivo de ofrecer cobertura temporal para una situación de necesidad, a la vez que se favorece e incentiva el pronto retorno a la ocupación. Para ello se han adoptado varias medidas que favorecen un marco de incentivos adecuados a la actividad, reforzando el vínculo entre prestaciones y medidas de políticas activas, y garantizando la renta de aquellos trabajadores que buscan activamente empleo y no lo encuentran:

- El real Decreto-Ley 20/2012 supuso la modificación del régimen de **prestaciones por desempleo**, para corregir asimetrías en la cotización entre trabajadores y desempleados que carecían de justificación, así como para favorecer la máxima activación posible de los desempleados, manteniendo una renta suficiente al tiempo que se vincula el incentivo de búsqueda de empleo al tiempo en situación de desempleo. La norma también permitió la racionalización de las prestaciones no contributivas, para la mayor coherencia entre la finalidad protectora del sistema y la actividad. Entre las medidas adoptadas, destaca el refuerzo general de la vinculación entre el derecho de acceso a las prestaciones no contributivas y el patrimonio personal de los beneficiarios, y las rentas de su núcleo familiar.
- Entre las prestaciones no contributivas, destaca la reforma del programa de ayudas a la recualificación profesional (**plan PREPARA**). Introducido por primera vez en febrero de 2011 de forma temporal, es un mecanismo de tratamiento individualizado y personalizado para la inserción en el mercado de trabajo de personas que han agotado su prestación o subsidio por desempleo. Se acompaña de una renta complementaria (en torno a 400€). Este programa se sometió por primera vez a una evaluación en profundidad que dio lugar a su reforma en agosto de 2012, vinculando de forma efectiva la percepción del subsidio a la participación en acciones de políticas activas. El nuevo programa va dirigido a aquellas personas que han agotado la prestación o subsidio por desempleo, y que sean desempleados de larga duración o tengan responsabilidades familiares, siempre que acrediten que buscan activamente empleo, y participen en todas las acciones y medidas de políticas activas de empleo que les sean ofrecidas por los Servicios Públicos de Empleo.

Además para reforzar el cumplimiento de los objetivos sociales del programa, pasa a valorarse la renta de la unidad familiar en la determinación del derecho a la percepción de las ayudas. Esto es coherente con el aumento de la cuantía a percibir por algunos beneficiarios en caso de necesidad. El programa cumple así su doble objetivo: paliar una situación real de necesidad y reincorporar al mercado laboral a sus beneficiarios. Sobre la base del seguimiento continuo y ante la delicada situación del mercado de trabajo, en febrero de 2013 se determinó la prórroga automática del programa hasta que el nivel de desempleo se sitúe por debajo del 20%.

La reforma y prórroga del programa PREPARA contribuye, por tanto, al cumplimiento de las Recomendaciones del Consejo europeo de julio de 2012, de intensificar los vínculos entre políticas activas y pasivas de empleo, de forma compatible con la atención y mejora de la empleabilidad de grupos vulnerables.

A todo lo anterior se unen una serie de **mejoras en la coordinación de los SPE y las herramientas de control del grado de cumplimiento del compromiso de actividad** que favorecen el seguimiento de la vinculación entre políticas activas y pasivas y la mayor eficacia de las políticas de empleo (obligaciones de acreditación de actividad, obligaciones de comunicación, automatización de procesos y otras mejoras en la gestión administrativa, etc.) Estas medidas contribuyen, asimismo, a la lucha contra el empleo sumergido.

En la actualidad se continúa profundizando en esta línea, sobre la base de la evaluación e identificación de mejoras en el diseño del sistema de prestaciones, con nuevas metodologías, herramientas informáticas y fuentes de información. Finalizados estos trabajos está previsto el lanzamiento de un proyecto piloto, que permita identificar los nuevos mecanismos y líneas de actuación que contribuyan de la forma más eficiente a la vinculación de políticas activas y pasivas y a la lucha contra el fraude en materia de desempleo. Todo ello contribuirá a que el sistema de gestión pueda realizar un seguimiento integral de los perceptores de prestaciones, su participación en medidas de políticas activas y contribuir a la lucha contra el fraude.

II.4.3. Subsistema de Formación para el empleo

La introducción de la concurrencia competitiva para la selección de los mejores proveedores de cursos formativos permite un uso más eficiente de los fondos públicos.

102.La reforma laboral incluyó modificaciones de calado que marcan el inicio de una transformación gradual del sistema de formación para el empleo, en particular, en lo que se refiere a las iniciativas de oferta. El objetivo en este ámbito es aumentar la eficiencia en la utilización de los fondos públicos mediante la concurrencia competitiva, fomentar la flexibilidad y acercar la oferta formativa a las necesidades reales de las empresas (a través del análisis prospectivo y un contacto más directo con las empresas y sus necesidades formativas) y promover, a más largo plazo, el desarrollo de entidades competitivas especializadas en la prestación de servicios de formación.

Para ello, la Ley 6/2012 concedió un mayor papel a los centros y entidades de formación privados: de un lado, se reconoce su participación en el diseño y planificación del subsistema. De otro lado, se les concede la capacidad de participar directamente en las convocatorias de fondos públicos antes reservadas a los agentes sociales para la ejecución de planes de formación dirigidos prioritariamente a ocupados. La introducción de la competencia en la selección de proveedores de formación se realiza de manera gradual, para mantener el necesario consenso y aprovechar el conocimiento y experiencia de las organizaciones sociales, a las que hasta ahora se reservada esta formación en exclusiva.

Las medidas de la reforma laboral se han completado con desarrollos reglamentarios y concursos públicos abiertos a la competencia.

103.El nuevo planteamiento se ha desarrollado en la Orden ESS/1726/2012, de 2 de agosto, y se completa con las dos convocatorias celebradas en el ámbito estatal (además de las correspondientes a las CCAA), una con carácter general, y otra dirigida a jóvenes menores de 30 años⁵⁰. De estos desarrollos, cabe destacar las siguientes novedades principales:

- Se establecen como áreas formativas prioritarias las relativas a la internacionalización de la empresa, el emprendimiento, la innovación y el desarrollo tecnológico de los procesos productivos. La adecuación a estas áreas se establece, además, como criterio para el acceso a la financiación.
- Se introducen nuevos elementos de transparencia y eficiencia en los programas de formación. Así, por ejemplo, se transforma la metodología de valoración técnica para potenciar la mayor calidad y el menor coste formativo.
- Se establece una nueva tipología de planes de formación dirigidos a la obtención de certificados de profesionalidad.
- Se establece una participación mínima de desempleados que oscila entre un 20% y un 40%.
- Se impulsa el *e-learning* en la impartición de las acciones formativas.

Los primeros resultados de convocatorias de formación para el empleo en competencia son positivos.

104.Los resultados de las convocatorias de 2012 apuntan a que la introducción de concurrencia competitiva y la eliminación de intermediarios que muchas veces no añaden valor ha permitido incrementar la eficiencia de los planes de formación:

⁵⁰ Resolución de 9 de agosto de 2012, del Servicio Público de Empleo Estatal y por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones para la ejecución de planes de formación, de ámbito estatal, dirigidos prioritariamente a las personas ocupadas, en aplicación de la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo; Resolución de 11 de octubre de 2012, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión, con cargo al ejercicio presupuestario de 2012, de subvenciones públicas para la ejecución de un programa específico de ámbito estatal de cualificación y mejora de la empleabilidad de jóvenes menores de treinta años.

- El número de ofertas presentadas muestra un fuerte incremento, del 99% en la convocatoria estatal de planes de oferta, y del 456% en la convocatoria dirigida a jóvenes menores de 30 años.
- El coste por hora y participante se ha reducido, en el 21% en la modalidad presencial, y en un 18% en la teleformación. En la convocatoria dirigida a jóvenes la reducción del coste medio alumno/hora asciende al 27%.

Las ganancias de eficiencia del nuevo diseño derivadas de la ampliación de la oferta y la limitación del precio han permitido, por tanto, incrementar los beneficiarios con respecto a años anteriores a pesar de la menor disponibilidad presupuestaria.

La formación se acerca a las necesidades reales del sector productivo.

105. De forma paralela a la reforma del sistema de formación profesional y también en la línea de dar un mayor protagonismo al tejido productivo en la determinación de la formación para el empleo, se está llevando a cabo un intenso proceso de reforma y actualización de los certificados de profesionalidad y su normativa. Con ello se impulsa la calidad de la enseñanza y el reconocimiento de la formación y experiencia de los trabajadores mediante acreditaciones formales, que refuercen su empleabilidad y se promueve, además, una mejor oferta formativa que refuerza la competitividad del modelo de formación profesional dual.

Los certificados de profesionalidad constituyen el instrumento de acreditación oficial, en el ámbito de la administración laboral, de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales adquiridas a través de procesos formativos o del proceso de reconocimiento de la experiencia laboral y de vías no formales de formación, y permiten su correspondencia con los títulos de formación profesional del sistema educativo. Desde 2002 se está llevando a cabo un proceso de reforma de estos certificados, que se ha intensificado en 2012, para adaptarlos a las novedades del contrato para la formación y el aprendizaje, como parte de la Estrategia de implementación de la Formación Profesional Dual, así como a las necesidades actuales del sector productivo y a las herramientas disponibles para su impartición. En concreto:

- Se ha reformado el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad, adaptándolo al nuevo modelo (mediante real Decreto 1189/2013, de 15 de marzo). Entre las novedades incorporadas, cabe mencionar la insistencia en competencias clave para el aprendizaje permanente como requisitos de acceso o el desarrollo de la enseñanza de estos certificados en su modalidad de e-learning.
- Se ha avanzado en el proceso de elaboración, reforma y actualización del Repertorio Nacional de Certificados de Profesionalidad. Este proceso, iniciado en 2002, se ha acelerado de manera que el 50% se ha concentrado en el último año y medio. Con ello, el Repertorio contará con 587 certificados, de los cuales 414 ya están publicados, 82 se han presentado al Consejo de Ministros para su aprobación y los 91 restantes están pendientes de su próxima publicación. Este amplio repertorio, que incluirá certificados para todos los niveles formativos (nivel 1,2 y 3) hará posible el diseño de cursos de formación que correspondan a las necesidades de todos los sectores productivos.

El proceso de actualización debe ser, en todo caso, dinámico y está previsto que continúe de manera sistemática.

- Está previsto profundizar en esta reforma, en particular, agilizando el procedimiento de elaboración y actualización de los certificados para una más ágil respuesta a las necesidades de cualificación y mediante la elaboración de un mapa de centro de formación acreditados para impartir certificados de profesionalidad.

El nuevo marco de certificados de profesionalidad permitirá una más ágil y más acertada respuesta de la oferta formativa a las necesidades reales de las empresas, así como un refuerzo para la empleabilidad real de los trabajadores.

II.4.4. Intermediación público-privada

La colaboración público-privada para la intermediación laboral favorece una colocación más rápida de los desempleados, un servicio público más eficiente.

106. La reforma laboral también abrió la posibilidad a las empresas de trabajo temporal para actuar como agencias de colocación. El objetivo es favorecer la participación de los agentes privados en colaboración con los servicios públicos, de tal manera que puedan contribuir a aumentar la velocidad y calidad de los emparejamientos entre las ofertas y demandas en el mercado de trabajo. En última instancia, se trata de poner en marcha todos los mecanismos disponibles para reducir el tiempo en situación de desempleo y facilitar la transición al empleo.

Se trata, por tanto, de aprovechar el conocimiento y experiencia de agentes privados y unirlos a los esfuerzos del sector público para la mejora de estos servicios, tal y como ya ocurre en otros países de la Unión Europea. Las instituciones comunitarias subrayan la notable contribución que supone esta colaboración para la participación e inserción de trabajadores.

El incremento del número de agencias autorizadas para prestar servicios de intermediación favorece la aceleración de los emparejamientos y facilita la implantación del sistema de colaboración público-privada

107. Por otra parte, desde la entrada en vigor de la reforma, el número total de agencias autorizadas para prestar servicios de intermediación ha aumentado desde las 167 existentes en enero de 2012, hasta las 799 que se encontraban en alta a 30 de junio de 2013. Así, de una media de 18,56 autorizaciones mensuales antes de la reforma (en los 9 meses en los que comenzaron a autorizarse agencias), desde febrero de 2012 hasta junio de 2013 esta media se sitúa en 40,77. Si bien es cierto que la normativa reguladora de las agencias de colocación era relativamente reciente (de 30 de diciembre de 2010), es evidente que tras la reforma laboral el mercado de agencias de colocación ha recibido un notable impulso. De hecho, se ha multiplicado casi por 4 desde la aprobación de la reforma laboral. Además, el 16,25% de las agencias autorizadas son agencias que operan exclusivamente por medios electrónicos, lo que abre nuevas posibilidades para el desarrollo de la actividad de intermediación laboral.

En este período se han dado de alta como agencias de colocación 49 Empresas de Trabajo Temporal (ETT), un 7,75% de las nuevas altas y un 16,6% de las ETT actualmente autorizadas. Además, 39 de ellas se han beneficiado de la posibilidad que permitió el Real Decreto-Ley 3/2012, de forma transitoria y hasta la aprobación de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de iniciar su actuación como agencias mediante la presentación de una declaración responsable de reunir con los requisitos que la Ley de Empleo exige para la prestación de estos servicios. De estas ETT, 28 han sido autorizadas como agencias por el Servicio Público de Empleo Estatal, lo que supone que, en más del 57% de los casos, las nuevas agencias prevén prestar sus servicios de intermediación en el ámbito supra-autonómico. Además, entre las nuevas autorizaciones se encuentran algunas ETT que concentran gran parte de la actividad del sector.

Esta evolución favorable del mercado de agencias de colocación permitirá reforzar los servicios de intermediación laboral en colaboración con los Servicios Públicos de Empleo una vez se haya adjudicado el Acuerdo Marco previsto para ello.

El diseño de un Acuerdo marco nacional facilita la implantación de este nuevo instrumento.

108. Con el objetivo de realizar una implantación coordinada del nuevo modelo de colaboración público-privada se ha modificado la normativa de contratos del sector público⁵¹ para permitir la celebración de Acuerdos Marco en el ámbito del Sistema Nacional de Empleo. Ello facilita el desarrollo de un proyecto común de colaboración público-privada en materia de intermediación en todo el territorio nacional, respetando las competencias que ostentan las CCAA, pero sobre la base de condiciones técnicas y económicas comunes.

⁵¹ En el real decreto-Ley 4/2012, de 23 de febrero.

Con ello se superan posibles barreras de carácter territorial que limiten la competencia y fragmenten el mercado laboral, y se fomenta la movilidad geográfica de los trabajadores. Se aprovecha, asimismo, un mayor potencial de la colaboración público privada al tiempo que se profundiza en la coordinación entre los Servicios Públicos de Empleo autonómicos y el SEPE.

Para ello, sobre la base de la experiencia de otros países europeos y, en particular, la experiencia del modelo británico (*The Work Programme*), se ha diseñado un marco orientado a la eficiencia en la selección de proveedores de servicios, a la eficacia en la prestación servicios de intermediación, y que otorga un papel relevante al seguimiento continuo y la evaluación.

- El Acuerdo Marco propone, durante un plazo de 2 años (prorrogables hasta otros dos), la preselección de un número de agencias con las que podrán celebrar contratos los distintos Servicios Públicos de Empleo, con arreglo a condiciones comunes pero de acuerdo con sus necesidades específicas (de ámbito territorial o por colectivos).
- Establece, además un esquema flexible de retribución de las agencias privadas en el que prima la orientación a resultados. Así, prevé un pago por inserción de una duración mínima de 6 meses, estableciendo diferencias entre colectivos, en atención a características determinantes para su empleabilidad, como pueden ser la edad y el tiempo en situación de desempleo. De esta manera, la retribución recoge el tratamiento diferencial que se deberá dar a los distintos colectivos para agilizar su inserción, de forma que se favorezca la igualdad de oportunidades en el acceso a la colocación.

Este enfoque es compatible con el pago de otras cuantías, como incentivos específicos a determinar en los contratos, permitiendo así un margen de flexibilidad en atención a las circunstancias especiales de los colectivos, sectores o territorios donde se realicen las actuaciones de intermediación.

- El modelo se completa con un compromiso de seguimiento y evaluación, para favorecer la eficaz prestación de servicios de intermediación e introducir mejoras donde resulte necesario, así como facilitar el cumplimiento y acreditación de la búsqueda activa de empleo por parte de los perceptores de prestaciones por desempleo.

Para ello, durante 2012 se ha desarrollado la capacidad técnica necesaria, mediante una plataforma telemática específica que permitirá el intercambio de datos entre las agencias privadas y los Servicios Públicos de Empleo. Además, está prevista la creación de una Comisión de Seguimiento, con participación de los SPE autonómicos y del SEPE, encargada de realizar una evaluación del Acuerdo antes de que finalice su vigencia. Con ello, además de potenciar la actuación coordinada de los Servicios Públicos de Empleo, se facilita el intercambio de información y la identificación de buenas prácticas.

El Acuerdo Marco, en cuya elaboración se han valorado las principales preocupaciones transmitidas por el sector, cuenta con un amplio respaldo de las CCAA, tras su presentación en la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, de 11 de abril. Éstas han aportado sus observaciones y, hasta la fecha, yase han adherido 14 CC.AA.

Tras el Acuerdo preceptivo de Consejo de Ministros⁵² y la tramitación prevista, la adjudicación del Acuerdo está prevista para el último trimestre de 2013. A partir de entonces, el nuevo diseño estará disponible para la colaboración público-privada en la prestación de servicios de intermediación.

El desempleo de larga duración y las políticas activas

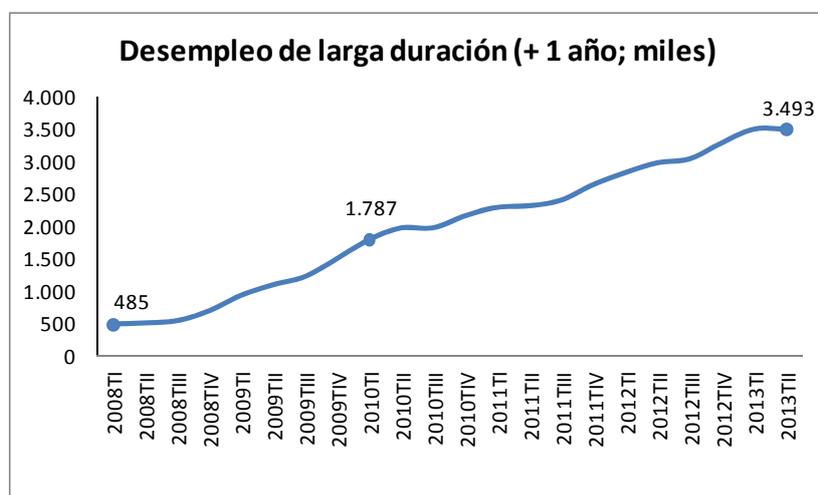
Las políticas activas de empleo son fundamentales para afrontar la elevada duración del desempleo.

109.La gravedad de la situación del mercado de trabajo se deriva de que, a pesar de que se están moderando los flujos de salida de la ocupación privada al desempleo, los flujos de entrada en el mercado de trabajo desde el

⁵² Conforme a la nueva normativa presupuestaria, artículo 137 TRLCSP.

desempleo continúan siendo muy reducidos como consecuencia de la recesión. Todo ello conduce a que el paro de larga duración continúa incrementándose. Es sabido que la probabilidad de encontrar empleo disminuye conforme transcurre el tiempo en el desempleo, por lo que los limitados flujos de entrada al empleo dificultan la salida del paro de larga duración. Ello incrementa la tasa de paro estructural y dificulta el retorno a niveles de desempleo similares a los de los socios europeos. La histéresis o persistencia del desempleo es el problema más grave al que se enfrentan las políticas de empleo, y el impulso y modernización de unas políticas activas de calidad la solución.

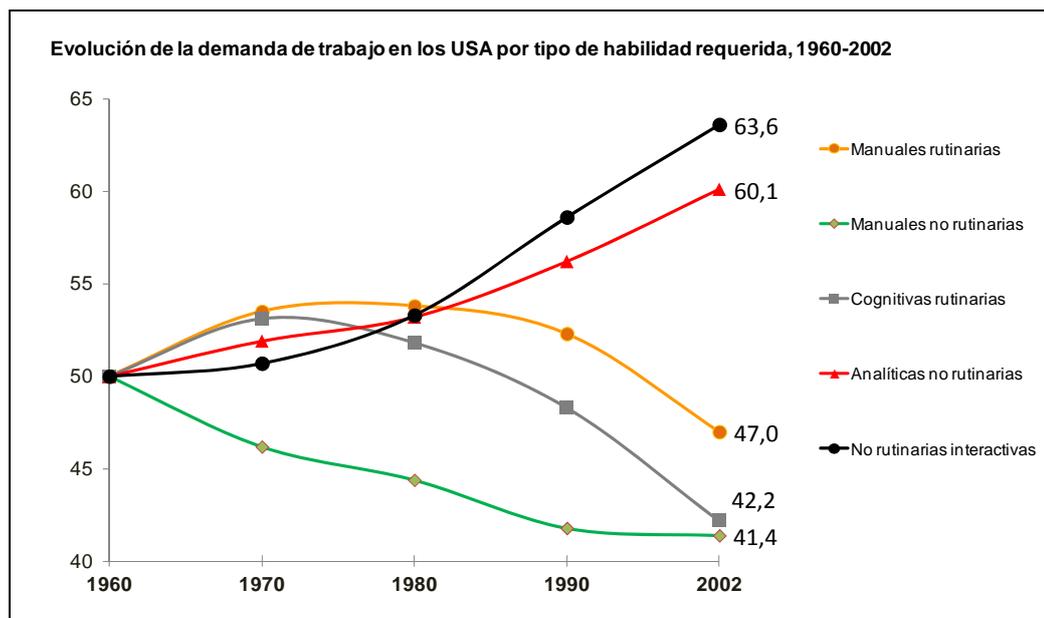
La labor de las CC.AA. en la ejecución de las políticas activas es clave para superar esta situación, y evitar así la persistencia del desempleo cuando se recupere la actividad económica. La falta de adecuación de las habilidades de los trabajadores a las necesidades del tejido productivo constituye un elemento que es vital superar para poder garantizar en el futuro unas tasas de desempleo estructural reducidas y favorecer el cambio del modelo productivo que genere un mayor crecimiento en el largo plazo. Las políticas de empleo, y las políticas de formación y educativas, hoy responsabilidad en gran parte de las CC.AA., deben focalizarse en superar las actuales limitaciones formativas de la población activa, especialmente de los desempleados de larga duración, así como incentivar una educación continua que favorezca la empleabilidad de los trabajadores españoles.



Fuente EPA, INE.

Los cambios tecnológicos y la globalización tecnológica están transformando intensamente las habilidades más demandadas por el tejido productivo en todo el mundo. En España, la importancia de actividades intensivas en mano de obra menos cualificada durante la fase de bonanza, y las evidentes limitaciones del sistema educativo (reflejadas, por ejemplo, por el informe PISA de la OCDE) exigen destinar esfuerzos y recursos en llevar a cabo una transformación del sistema de formación a todos los niveles, así como facilitar una mayor adecuación de la educación a las necesidades del tejido productivo. Lo contrario lastraría la capacidad de crecimiento española en las próximas décadas y generaría una creciente divergencia social entre trabajadores formados y no formados, que terminaría por amenazar la cohesión social.

Por todo ello, el impulso de reformas de calado como las que ha emprendido el Gobierno en el ámbito de la formación para el empleo y en el sistema educativo resulta esencial para el bienestar futuro de la sociedad española. De nuevo, el papel de las Comunidades Autónomas en este proceso, así como el de organizaciones sociales y personal docente, resulta de gran importancia. El siguiente gráfico pone de relieve a modo de ejemplo cómo el desarrollo de la computación transforma intensamente a lo largo del tiempo las habilidades demandadas por el mercado de trabajo.



Fuente: OCDE⁵³

Un sistema de políticas de activación de calidad es clave para la lucha contra el desempleo estructural

110. El Gobierno está impulsando una transformación del sistema de políticas de activación, que constituye un complemento necesario de las medidas adoptadas con la reforma laboral, y que resultan vitales para afrontar la elevada tasa de desempleo estructural. Los servicios públicos deberían:

- Suministrar temporalmente una renta suficiente a aquellos que pierden su empleo y desean reincorporarse al mercado de trabajo. La obtención de estos ingresos constituye un derecho, pero también una obligación de buscar activamente empleo. El control del grado de cumplimiento del compromiso de actividad debería tender a reforzarse y para ello es fundamental la vinculación de políticas activas y pasivas. Asimismo el sistema debe incentivar la activación, y debería reforzar la atención al desempleado conforme transcurre el tiempo de desempleo. Al igual que los servicios públicos de empleo deberían prestar especial atención a los parados de larga duración, las obligaciones de éstos deberían incrementarse conforme permanecen en desempleo.
- Otorgar un tratamiento personalizado a los desempleados que contribuya a diseñar una estrategia de reinserción en el empleo, planificando adecuadamente la prestación de servicios públicos.
- Orientar al trabajador y suministrarle herramientas adecuadas para el proceso de búsqueda de empleo: desde cómo realizar con éxito una entrevista laboral hasta elaborar un buen *curriculum vitae*.
- Monitorizar el grado de cumplimiento del compromiso de actividad de forma periódica, solicitando la aportación de documentos acreditativos de la actividad de búsqueda de empleo.
- Suministrar servicios de intermediación de calidad, y orientar sobre cómo usar las múltiples herramientas que el sector privado pone a disposición de los desempleados (desde portales web y redes sociales, hasta agencias de colocación).
- En caso en que el trabajador no disponga de las habilidades necesarias para encontrar un empleo, facilitar un amplio catálogo de cursos de formación de calidad, sobre materias demandadas por el tejido productivo, en los que el desempleado pueda participar para incrementar su empleabilidad.

⁵³ A partir de Autor, Levy y Murnane (2003) The skill content of recent technological change: an empirical exploration. The Quarterly Journal of Economics, November 2003

- Utilizar bonificaciones a la contratación restringidas a colectivos muy concretos con graves dificultades para encontrar empleo, diseñadas de forma que se evite el efecto peso muerto y el efecto sustitución. El peso de las bonificaciones a la contratación en las políticas de empleo en España era muy superior al de otros países de la UE. En 2010, por ejemplo, España fue el país de la UE que más gastó en términos absolutos en estas políticas.

II.4.5. Absentismo laboral injustificado

La reforma favorece una menor incidencia del absentismo laboral.

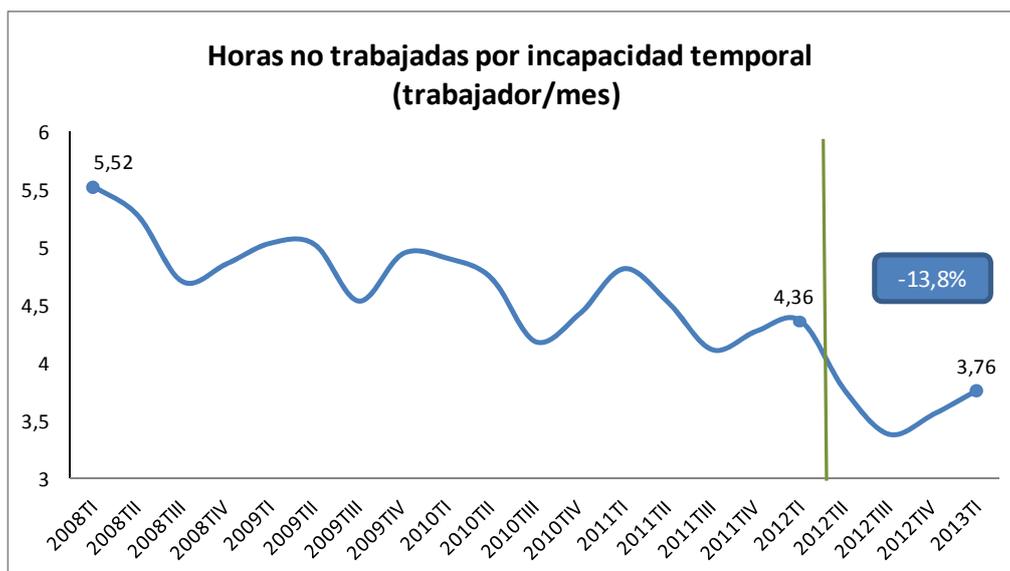
111.La reforma modificó la regulación del despido por absentismo laboral, introduciendo mayor racionalidad en la definición de las causas que motivan este despido y logrando una mayor coherencia con la verdadera motivación y las consecuencias de esta eventualidad. Para ello, se suprimió el requisito de la vinculación del absentismo del trabajador con el de la plantilla, que venía exigiéndose para justificar una causa objetiva de despido individual. La referencia a la perspectiva colectiva carecía de justificación y se sustituye por una referencia historial individual de faltas de asistencia del trabajador durante el año anterior al período de referencia (que debe superar el 5% de las jornadas hábiles). Se favorece así una mayor adecuación al carácter individual tanto de la posible falta como de las consecuencias que ésta acarrea, que se limitan al individuo y no al resto de la plantilla.

Por otra parte, la reforma de 2012 también modifica las circunstancias excluidas del cómputo a efectos de absentismo, haciendo la norma más equilibrada, al incorporar los casos de tratamientos médicos de cáncer y otras enfermedades graves.

Los datos de la Encuesta trimestral de coste laboral apuntan a una menor incidencia del absentismo injustificado desde la reforma

112.La Encuesta trimestral de coste laboral realiza un análisis detallado de las horas trabajadas que permite realizar una aproximación de la evolución del absentismo. El indicador más adecuado es el de las “horas no trabajadas por incapacidad temporal”. Si bien éstas comprenden horas no trabajadas por ausencias perfectamente justificadas que no deben considerarse absentismo, las horas perdidas por motivos justificados tiende a la estabilidad. Por tanto, un análisis de la evolución de estas horas no trabajadas permitiría observar, salvo circunstancias excepcionales (plagas, pandemias, cambios bruscos en la natalidad, etc.), la tendencia del absentismo.

Los datos muestran que en los cuatro periodos posteriores a la reforma laboral, los trabajadores han pasado a perder 36 minutos menos de jornada al mes (0,6 horas), al pasar de perder por incapacidad temporal 4,36 horas al mes, a perder 3,76. Ello supone un avance muy relevante (del -13,8%) respecto al IT2012, último periodo antes de la reforma. La tendencia a la reducción de las horas perdidas por incapacidad era constante desde el inicio de la crisis, lo que pone de manifiesto que existe un margen de mejora relevante en este ámbito. En todo caso, los datos ponen de relieve una contribución positiva de la reforma sobre el absentismo, a lo que también habría contribuido la coyuntura económica, y los cambios normativos en la regulación del absentismo en las Administraciones públicas.



Fuente: INE, Encuesta Trimestral Coste Laboral.

La firma de novedosos convenios de coordinación con CC.AA. suponen un avance relevante en la prevención del absentismo irregular.

113. Al margen de los cambios normativos introducidos por la reforma laboral, el MEYSS ha llevado a cabo importantes avances en la lucha contra el absentismo irregular a través de los Convenios formalizados con las CC.AA. para el periodo 2013-2016, que persiguen establecer acuerdos de colaboración y coordinación con estos entes territoriales para estudiar el comportamiento de la prestación de incapacidad temporal en el territorio de cada Comunidad y para establecer los controles oportunos sobre dicha prestación de forma coordinada, sin perturbar a los trabajadores que tienen verdaderamente quebrantada su salud. Los convenios están dotados con una partida de 315M€ para 2013.

El contenido de los Convenios para el periodo 2013-2016 es idéntico para todas las CC.AA. y contempla un Programa de Actividades para la mejora y modernización de la prestación de IT y la fijación de objetivos de racionalización del gasto:

- Programa de Actividades: informatización y transmisión, por vía telemática, al INSS de los partes médicos de IT, emisión de informes médicos y aplicación de tablas de duración de procesos, gestión de propuestas de alta y gestión de disconformidades cuando el trabajador sobrepasa los 365 días de duración del proceso, formación e información a médicos de atención primaria, acceso telemático a las historias clínicas, pruebas médicas complementarias e informes médicos e implicación e intercambio de datos entre las Unidades de gestión del Servicio Público de Salud (SPS) y el INSS
- Mayor seguimiento de objetivos de eficiencia en el gasto

Los convenios introducen importantes novedades respecto a anteriores experiencias:

- Mejor coordinación en los partes médicos de baja y alta de incapacidad temporal: se intensifica la calidad de los datos que deben cumplimentarse en los partes expedidos por los médicos de atención primaria de los servicios públicos de salud de las CC.AA. El INSS ya ha conseguido un conocimiento inmediato de los partes médicos de baja y alta de todos los trabajadores. Anteriormente, el INSS conocía un 87% de los procesos antes de que transcurrieran cinco días desde que los médicos de atención primaria expedían el correspondiente parte médico de baja.
- Formación de los médicos de Atención Primaria: todas las Unidades Médicas del INSS están ya acreditadas como dispositivo docente de referencia nacional de la especialidad de Medicina Familiar y Comunitaria por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad desde Julio de 2012, lo que significa que todos los médicos internos residentes de la especialidad de Medicina Familiar y

Comunitaria rotarán por las Unidades Médicas de las Direcciones Provinciales del INSS a fin de que puedan tener conocimiento, en primera línea, de cómo se trabaja en temas de incapacidades laborales en el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

- Acceso telemático a historias clínicas: se intensifica el acceso telemático a las historias clínicas de los SPS. Actualmente se tienen acceso en todas las CCAA salvo País Vasco y Navarra. Con estos convenios se pretende acceder no solo a las historias clínicas de atención primaria sino también a las historias clínicas de los hospitales y a las pruebas médicas complementarias. Además, por primera vez, se va a medir la calidad de informatización de estas historias clínicas y se pretende que la historia clínica de atención primaria sirva como instrumento de comunicación entre todos los médicos que controlan la IT, de forma que los Inspectores Médicos adscritos al INSS puedan no solo consultar las historias sino tener un apartado donde puedan expresar las razones por las que un trabajador debe de estar de baja o de alta.
- Distribución del crédito: se pasa de tener en cuenta la población protegida por asistencia sanitaria a tener en cuenta el número de asegurados con derecho a la prestación de incapacidad temporal en el sistema de la Seguridad Social.

El Gobierno reformará la Ley de mutuas antes de fin de año

114. Antes del fin de 2013, se aprobará una nueva regulación de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. Estas entidades privadas colaboran en la gestión de la Seguridad Social, en particular en lo relativo a las prestaciones derivadas de incapacidad temporal para trabajar. Parte de los excedentes económicos derivados de esta gestión por parte de las Mutuas contribuyen a la estabilidad financiera del sistema, integrándose en el Fondo de Reserva de la Seguridad Social. La nueva regulación tendrá por objetivo modernizar el funcionamiento y gestión de estas entidades, garantizando la transparencia y control, para que alcancen mayores niveles de eficacia y mayores excedentes, contribuyendo en mayor medida a la lucha contra el absentismo laboral y a la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social.

III. OTRAS MEDIDAS DE APOYO AL EMPLEO REGULAR Y LUCHA CONTRA EL FRAUDE.

La lucha contra el fraude constituye una de las prioridades del Gobierno.

115. Uno de los elementos principales de la política en materia de empleo y Seguridad Social ha sido la intensificación de la lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social, que constituye un elemento de gran relevancia tanto para la defensa de los derechos de los trabajadores, como para evitar la competencia desleal. La lucha contra el fraude contribuye asimismo al proceso de saneamiento de las cuentas públicas, especialmente al evitar gastos injustificados y muchas veces fraudulentos. Con el objetivo de impulsar este proceso, el Gobierno aprobó en abril de 2012 el Plan de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social que tenía por objetivos principales:

- Garantizar los derechos sociales y laborales de los trabajadores.
- Impulsar el afloramiento de la economía sumergida, con un efecto regularizador de las condiciones de trabajo y de generación de recursos económicos al Sistema de la Seguridad Social por el pago de cotizaciones sociales.
- Corregir la obtención y el disfrute en fraude de ley de las prestaciones, particularmente en aquellos supuestos en los que se constituyen empresas ficticias para poder acceder a las prestaciones; o en los casos donde se compatibiliza de manera irregular su percepción con el trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia.
- Evitar la competencia desleal derivada de la ventaja competitiva que puede otorgar la actividad económica realizada al margen del ordenamiento.

El desarrollo del Plan de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social se apoya en medidas legislativas y de gestión.

116. Para la consecución de estos objetivos, el Plan despliega un ambicioso y novedoso conjunto de actuaciones de diferente índole, entre las que destacan:

- La reforma de la organización y funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para adaptarla de manera más eficaz a la lucha contra el empleo irregular. Para ello, las actuales Direcciones Territoriales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (en cada CC.AA.) asumen funciones operativas en materia de lucha contra el empleo irregular y fraude a la Seguridad Social. Hasta la fecha solo asumían funciones de coordinación las jefaturas provinciales. Por otra parte, se han constituido nuevos equipos especializados en lucha contra el empleo irregular y en derivaciones de responsabilidad.
- La dotación de mayores recursos humanos de la inspección de Trabajo y Seguridad Social para la lucha contra la economía irregular. Tras la aprobación del Plan de Lucha contra el fraude se han incorporado a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 121 inspectores y subinspectores, todos ellos destinados con carácter prioritario a la prevención, detección y lucha contra el empleo irregular
- El desarrollo de nuevas campañas de inspección donde están identificadas posibles bolsas de fraude. Ello incluye un mayor control de empresas ficticias, es decir, aquellas cuyo único objetivo es facilitar el acceso indebido a prestaciones de Seguridad Social, una intensificación de la labor fiscalizadora de las altas de trabajadores autónomos ficticios, que no desarrollan ninguna actividad y, por último, una mayor supervisión de la percepción indebida de prestaciones públicas como consecuencia de despidos colectivos, entre otras.

El Plan contiene diversas modificaciones normativas con rango de Ley que fueron aprobadas en el Consejo de Ministros del 27 de julio de 2012. Entre las medidas que suponen la modificación del Código Penal destacan:

- Endurecimiento de las sanciones penales, que conllevarán pena de 1 a 5 años de pena de prisión para aquellos que defrauden a la Seguridad Social a partir de 50.000 euros (antes 120.000), lo que incrementa de forma relevante el carácter disuasorio de la sanción.
- La introducción de un tipo penal agravado cuando la cuantía defraudada a la Seguridad Social supere los 120.000 euros o se realice la actividad delictiva a través de grupos o entramados empresariales o personas interpuestas. En estos casos la pena sería de 2 a 6 años de prisión y la prescripción se extendería a los 10 años.
- Tipificar como delito la obtención de prestaciones de Seguridad Social mediando simulación u ocultación de los hechos causando perjuicio con esta actitud fraudulenta a la Administración (pena de 6 meses a 3 años de prisión). Cuando la cantidad defraudada sea superior a 50.000 euros la pena pasará de 3 a 6 años de prisión. Ello está permitiendo combatir penalmente de forma más eficaz el fenómeno de las empresas ficticias
- Tipificación como delito contra los derechos de los trabajadores del empleo simultáneo de una pluralidad de trabajadores en situación irregular (Se aumentan las penas de prisión a 6 años, cuando hasta ahora el máximo es de 3 años).
- La exigencia del pago de las cuotas defraudadas para la exención de la responsabilidad penal, incluso en los casos en que ésta haya prescrito.
- Modificaciones de calado en el procedimiento, de forma que la existencia de un procedimiento penal por delito contra la Seguridad Social no paralizará el procedimiento administrativo para la liquidación y cobro de la deuda.

El Plan también contiene medidas legislativas que no tienen rango de Ley Orgánica, y que modifican el Estatuto de los Trabajadores, la Ley General de Seguridad Social, la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social, y la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, entre otras. Destacan los cambios siguientes:

- Se aumentó de 1 a 3 años el plazo para exigir responsabilidad solidaria al empresario principal por las obligaciones de Seguridad Social contraídas por la subcontratista.
- Se reforzó el deber de colaboración entre Administraciones Públicas (Por ejemplo CC.AA, la AEAT, los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado, los Colegios de Registradores y Notarios).
- Se amplió el plazo máximo de las actuaciones de comprobación en la labor inspectora en casos de especial complejidad (de un máximo de 9 meses actualmente a otro de 18).
- La tipificación como conducta muy grave a dar ocupación a los trabajadores afectados por la suspensión de contrato o reducción de jornada (de 6.251 a 187.515 euros).
- El incremento de la cuantía de las sanciones en situaciones de economía irregular o por dar ocupación como trabajadores a beneficiarios o solicitantes de prestaciones incompatibles con el trabajo, en proporción al número de trabajadores afectados.

Los resultados obtenidos por Plan hasta el momento ponen de relieve progresos en la lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social.

117.Los resultados obtenidos desde la puesta en marcha del Plan han permitido aflorar miles de empleos. Por su parte, las cuantiosas multas generan un efecto disuasorio de gran relevancia:

- Lucha contra el empleo irregular: se han realizado 334.214 inspecciones en materia de empleo irregular, resultando de las actuaciones del Ministerio de Empleo y Seguridad Social 130.512 empleos aflorados.

- Lucha contra el cobro indebido de prestaciones por desempleo: fruto del trabajo en la verificación y control del cumplimiento de la normativa en materia de desempleo: entre 2012 y los primeros 6 meses de 2013 se llevan ahorrados 3.160,67 M €.
- Lucha contra las empresas ficticias: Se han llevado a cabo 35.761 inspecciones en esta materia. Como consecuencia de ellas se han anulado 64.379 altas ficticias, que se habían tramitado con el fin de obtener indebidamente prestaciones de Seguridad Social. Ello ha supuesto la detección de 3.523 infracciones en este periodo.

Por lo que respecta exclusivamente al primer semestre de 2013:

- Se ha retirado la prestación por desempleo a 60.004 beneficiarios de la prestación por desempleo por falta de disponibilidad para el empleo, incumplimiento de los requisitos de acceso y mantenimiento de la misma, frente a 52.269 en el mismo periodo de 2012. Esto supone un incremento de un 14,8 % respecto al mismo periodo de 2012. El impacto económico en 2013 asciende a 915,22M€, que frente a los 796,18M€ en 2012 supone un incremento de 119,04 M€ de recaudación.
- Se han incrementado un 30,6% las infracciones de empresarios por dar ocupación a perceptores de prestaciones por desempleo o por facilitar indebidamente el acceso a las mismas, y se ha detectado a 5.833 trabajadores que compatibilizaban indebidamente las prestaciones con el trabajo, o que las han obtenido fraudulentamente, lo que frente a los 4.526 del año anterior supone un incremento del 28,9%.
- En materia de lucha contra las empresas ficticias, se han realizado 14.842 inspecciones, frente a las 10.105 por tanto se han incrementado en un 46,88%. Se han detectado 1964 infracciones, frente a las 809 del mismo periodo de 2012, por tanto se han incrementado en un 146,26%.

En definitiva, el Plan de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social constituye una herramienta que está incrementando la eficacia del sistema de prevención y disuasión del fraude que está dando resultados muy relevantes.

IV. LA IMPLICACIÓN DE LOS AGENTES SOCIALES COMO CLAVE DEL CAMBIO DE MODELO DE RELACIONES LABORALES

El papel de la negociación colectiva y del acuerdo resulta fundamental.

118. Tradicionalmente el marco laboral español se ha caracterizado por las dificultades para adoptar medidas de flexibilidad interna, generando una rigidez elevada que ha impedido la adaptación de las estructuras productivas, mermado la competitividad, frenado la innovación e incentivado el ajuste vía despidos y, por tanto, la contratación recurrente de temporales. Un modelo, en definitiva, que se caracterizaba por una protección laboral ineficaz económicamente y poco equitativa socialmente, debido a rigidez legales y también a la falta de una cultura entre los negociadores de convenios colectivos que promoviera eficazmente la flexibilidad interna.

Esto significa que el papel de la negociación colectiva y del acuerdo en el impulso de la flexibilidad interna va a resultar fundamental. En este sentido, los agentes sociales más representativos a nivel estatal, a través del Acuerdo de 25 de enero de 2012, pusieron de manifiesto la necesidad de introducir un mayor grado de flexibilidad interna a través de la negociación colectiva en los diferentes ámbitos. Por su parte, la reforma de 2012 introduce incentivos para favorecer una adaptación continua de los convenios a las necesidades de trabajadores y empresarios, así como un marco regulatorio más flexible, dinámico y cercano a la realidad de las empresas y trabajadores.

El conjunto de agentes económicos y sociales, esto es, los negociadores de convenios sectoriales, las empresas y los representantes de los trabajadores en las mismas, tienen que adaptarse a nuevas reglas, abandonar hábitos muy arraigados y dar lugar a nuevas dinámicas. Esta transformación será necesariamente gradual, en la medida que deben modificar un *modus operandi* instalado desde hace más de 30 años. Sin embargo, en el escaso tiempo transcurrido desde el Acuerdo de los agentes sociales de 25 de enero de 2012 y de la aprobación de la reforma laboral ya se pueden apreciar algunos avances relevantes.

IV.1. Transformación de la negociación colectiva

Tras la reforma laboral se han firmado más convenios colectivos que en el período inmediatamente anterior a la misma.

119. Como ya se ha mencionado, los convenios que inician sus efectos económicos en el año registrados a 31 de diciembre durante los últimos años muestra que en 2012 se han registrado casi un 9% más de convenios que han afectado a un 45,1% más de trabajadores que en 2011. Un total de 644 nuevos⁵⁴ convenios, 517 de ellos de empresa. El incremento en el número de convenios de este ámbito (+13,1%) compensa la ligera disminución del número de convenios de otros ámbitos. Por su parte, los convenios de empresa con inicio de efectos económicos en 2013 registrados hasta junio (292) suponen un 83,7% más de convenios que en 2012 (que ya reflejaban un aumento relevante respecto a 2011) y afectan a casi un 25% más de trabajadores. En el caso de convenios de ámbito supraempresarial, la estadística de convenios refleja un incremento aún mayor, del 19,6% en número de convenios (62) y del 77,2% en el número de trabajadores afectados.

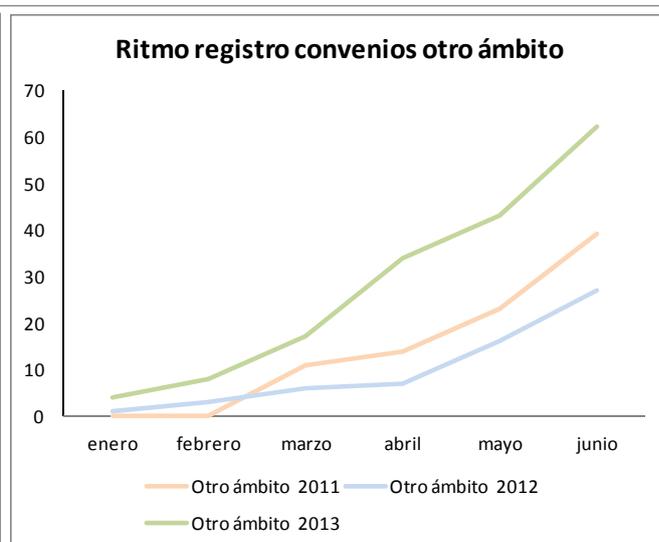
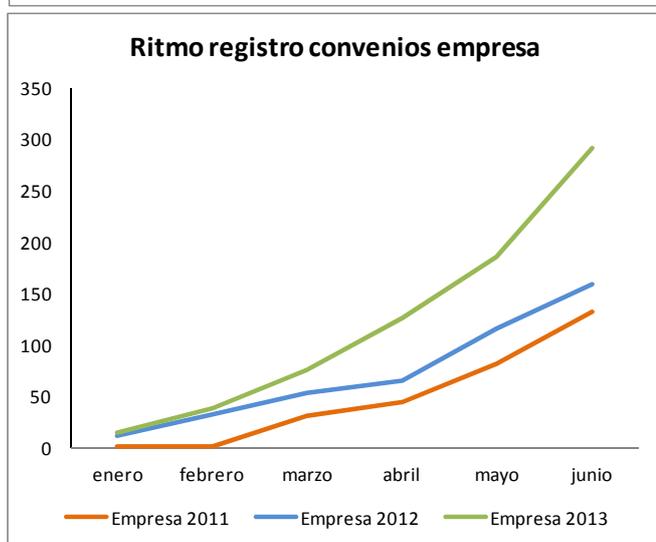
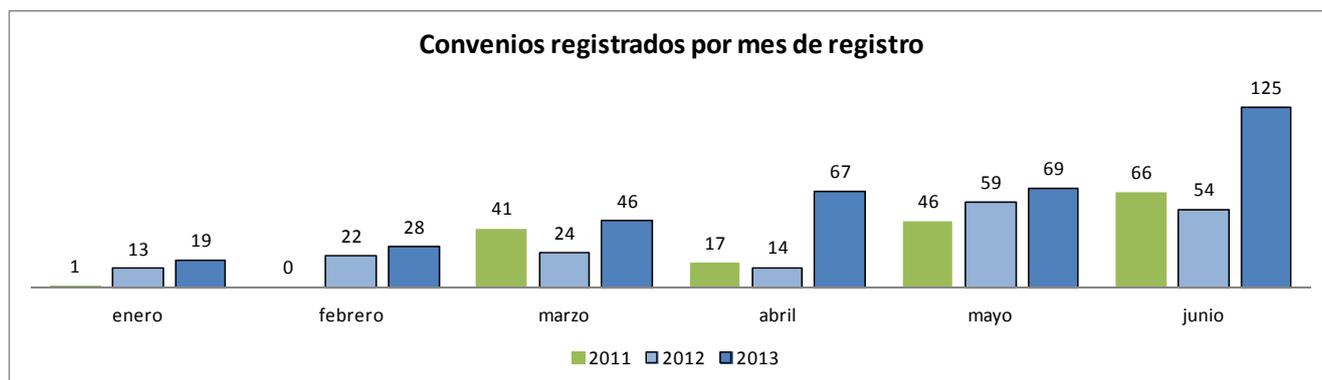
El fin de la ultractividad indefinida contribuye al dinamismo en la negociación de convenios.

120. Los datos de convenios registrados después de la reforma laboral avalan que se ha conseguido el objetivo que se perseguía al modificar el régimen legal de la ultractividad: dinamizar la negociación colectiva. La fecha del 8 de julio⁵⁵ ha servido como estímulo para acelerar las negociaciones y alrededor de ese día se han concluido acuerdos en un gran número de mesas de negociación. Así, la limitación de la ultractividad ha servido para poner fin a largos y -durante mucho tiempo- infructuosos periodos de negociación desde la denuncia del anterior convenio, a veces incluso de años, como, por ejemplo, en los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal de “Industria Química” (29 meses); “Hostelería” (31 meses), “Contact Center” (34

⁵⁴ Estrictamente, se trata de convenios que inician sus efectos en el año en curso.

⁵⁵ En la que se cumple el año máximo de efectos de la ultractividad para aquellos convenios que hubieran sido denunciados antes de la entrada en vigor de la Ley 3/2012.

meses), “Auto-taxi” (39 meses), “Centros de educación universitaria e investigación” (57 meses), “Salas de fiesta, baile y discotecas” (244 meses).



Fuente: MEYSS

A impulsar este proceso también ha contribuido el acuerdo suscrito el 23 de mayo de 2013 por las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y las sindicales CCOO y UGT. El acuerdo se dirige precisamente a impulsar la negociación colectiva pendiente y superar las situaciones de bloqueo. En concreto, recomienda a los negociadores de convenios colectivos agilizar e intensificar los procesos negociadores en curso y se insta a acudir a la mediación o el arbitraje ante situaciones de bloqueo, al tiempo que se destaca la importancia de la renovación y actualización de los convenios, “en aras a la competitividad de las empresas y la estabilidad en el empleo de los trabajadores”. A tales efectos, se subraya que ha de procurarse una mejora significativa en la regulación de los convenios y se reitera, en línea con el Acuerdo de 25 de enero de 2012 de las organizaciones sociales, que se han de potenciar los mecanismos de flexibilidad interna, para que el tiempo de trabajo, la clasificación profesional, las funciones y el salario, entre otras condiciones, se adapten a las necesidades e intereses de los empresarios y trabajadores.

La reforma laboral promueve una transformación de la estructura de la negociación colectiva.

121. Una de las deficiencias del modelo institucional laboral español ha radicado en la estructura de la negociación colectiva, puesto que la excesiva influencia de convenios de ámbito provincial y el escaso desarrollo de los convenios de empresa han dado lugar a una regulación convencional poco adaptada a la realidad de las empresas. El convenio provincial ha sido muchas veces un instrumento demasiado rígido para recoger las particularidades del conjunto de empresas incluidas en su ámbito de aplicación, particularmente en aquellos sectores en que concurren empresas de diversa tipología y dimensión. Asimismo, estos convenios, a diferente de los convenios empresariales, no han tenido la capacidad de adaptación necesaria al contexto de crisis económica.

Frente a ello, la reforma favorece una nueva estructura de la negociación colectiva en que las empresas y los representantes de los trabajadores en las mismas pueden regular determinadas materias sin quedar vinculados por convenios de ámbito supraempresarial. La negociación a nivel de empresa resulta más idónea para establecer un marco de condiciones de trabajo capaz de ajustarse a los rápidos cambios de la demanda, interiorizando la flexibilidad interna como alternativa a los ajustes de empleo.

Se observa un incremento del número de convenios colectivos de empresa y una menor incidencia de los convenios de ámbito provincial.

122. Como ya se ha señalado anteriormente, tras la reforma laboral se ha incrementado el peso de la negociación colectiva de empresa, en gran medida como consecuencia de la aparición de nuevas unidades de negociación empresarial. Los convenios de empresa con inicio de efectos económicos en 2013 registrados hasta junio suponen un 83,7% más de convenios que en 2011 y afectan a casi un 25% más de trabajadores. Y de forma simultánea se aprecia una caída continua del peso de los trabajadores afectados por convenios sectoriales de ámbito provincial, mientras se incrementan los afectados por convenios de ámbito nacional y autonómico. Los trabajadores en convenios sectoriales provinciales han pasado de afectar casi a dos terceras partes de los trabajadores (63,2%) en 2011, al 54,5% en 2012 y al 35,9% en enero-junio de 2013. Esta evolución ha sido paralela al incremento de los afectados por convenios sectoriales autonómicos (del 5,7% en 2011 al 8,4% en 2012 y 17,1% en 2013 hasta junio) y nacional (del 29,2% en 2011 al 34,8% en 2012 y 44,5% en 2013 hasta junio).

Unos cambios en la estructura de la negociación colectiva que, como ya se ha señalado, explican en parte la mayor moderación salarial que se observa después de la reforma laboral.

Cada vez son más los convenios colectivos que superan el “fijismo” salarial y suprimen las cláusulas de indexación a la inflación.

123. A partir de la reforma laboral y del Acuerdo de 25 de enero de 2012 se observa una progresiva implantación de las cláusulas que vinculan los incrementos salariales a la variación interanual del PIB o a resultados de la empresa en lugar del IPC. Por ejemplo, en el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes que ya no vincula los incrementos salariales de cada año a IPC sino que aboga por mantener inalteradas las tablas salariales durante la vigencia del convenio y vincular las gratificaciones extraordinarias -no consolidables- al índice de ventas al por menor en grandes almacenes. Adicionalmente, el citado convenio colectivo, admite la posibilidad de reducción temporal del salario de convenio por disminución de ventas en un centro de trabajo.

Asimismo, son cada vez más habituales los convenios de empresa que sustituyen la anterior vinculación entre incremento salarial e IPC por referencias como EBITDA, “Service Revenues”, beneficios económicos, índices de absentismo generales, productividad o incremento de ventas, por citar los ejemplos más recientes, véanse los convenios colectivos del Grupo Arcelor-Mittal, Santa Barbara Sistemas S.A., Vodafone, Gas Natural Fenosa, Martínez Lorient S.A., Galletas Siro, S.A., VIPS o CIATESA. Otras veces es la paga de beneficios la que se vincula al EBITDA o se condiciona el mantenimiento de las mejoras derivadas del anterior convenio a que el EBITDA sea positivo. Unos cambios a los que vienen a sumarse los convenios colectivos que contemplan una doble escala salarial, con sueldos inferiores para el personal de nueva contratación (por ejemplo, en el convenio colectivo de Nissan Barcelona).

En el anexo 3 se incluyen cláusulas incluidas en convenios recientes que muestran la modernización de los acuerdos.

Se incrementa el número de convenios colectivos que ligan la ordenación del tiempo de trabajo a factores de competitividad, calidad y productividad.

124. Hay convenios que contribuyen al aumento de la productividad incrementando la jornada máxima anual (p.e. C.C. para el sector de conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, secados, elaborados, salazones, aceite y harina de pescados y mariscos) y otros que optan por el incremento del porcentaje de horas

complementarias permitidas en los contratos de trabajo a tiempo parcial (p.e. C.C. estatal de perfumerías y afines).

Asimismo, son cada vez más numerosos los convenios colectivos que contemplan por primera vez la distribución irregular del tiempo de trabajo (p.e. II C.C. estatal e reforma juvenil y protección de menores) o que amplían el ámbito de aplicación, el número de horas o el marco temporal en que el empresario puede distribuir de forma irregular la jornada de trabajo (p.e. C.C. estatal de perfumería y afines, C.C. estatal del sector de las industrias cárnicas, C.C. del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares, C.C. general de ámbito estatal para las entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo, C.C. de la industria del calzado, C.C. para el sector de conservas, semiconservas, ahumados...), a lo que se añaden otras fórmulas novedosas de reducción de costes para periodos de baja actividad, como la posibilidad de disfrutar de vacaciones adicionales sin sueldo (p.e. C.C. de Carlson Wagonlit España).

Todos los nuevos convenios colectivos incorporan un sistema de clasificación profesional por grupos profesionales.

125. Los convenios colectivos registrados con posterioridad a la entrada en vigor de la reforma laboral superan la rígida noción de categoría profesional y establecen una clasificación profesional por grupos profesionales. Por ejemplo, el V Convenio general de la Construcción, que ha sustituido la anterior remisión del convenio a la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica del año 1970 por una clasificación por grupos profesionales, superando así un elemento de la organización del trabajo que había ha actuado antes y durante la crisis como un obstáculo a la movilidad funcional.

IV.2. Preferencia por la flexibilidad interna negociada

Empresas y trabajadores están interiorizando la importancia de la flexibilidad interna.

126. Como se ya se expuso, tras la reforma laboral se observa un incremento del uso de medidas con efectos colectivos alternativas al despido, especialmente medidas de reducción de jornada, destacando también el importante número de inaplicaciones de convenios colectivos. Respecto a estas medidas de flexibilidad interna resulta sumamente relevante el hecho de que en su mayoría han sido decisiones adoptadas con el acuerdo de los representantes de los trabajadores. Ello pone de manifiesto una progresiva interiorización de la importancia de estas medidas, tanto por las empresas como por los trabajadores, a efectos de un ajustes de empleo más eficientes económicamente y menos costosos socialmente.

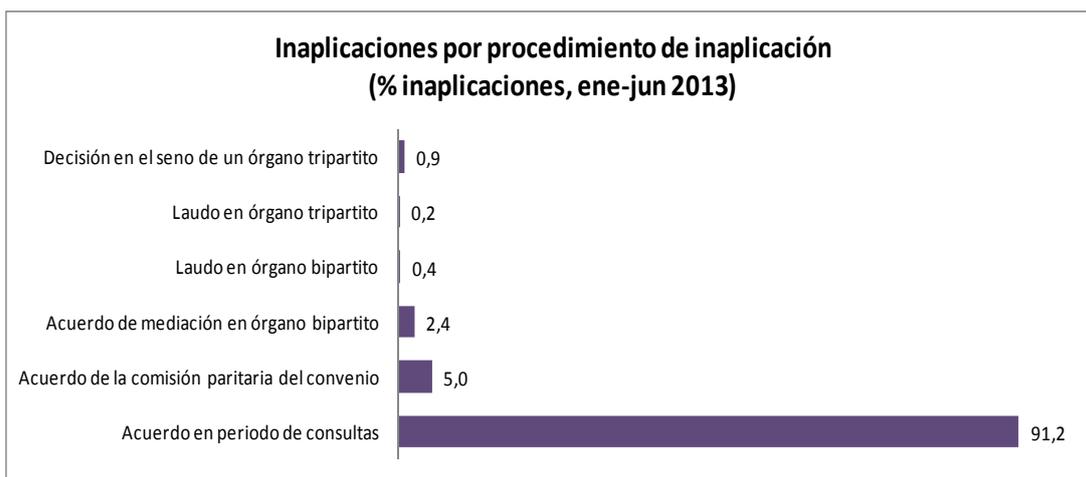
La mayor parte de las medidas de regulación de empleo continúan adoptándose de forma consensuada.

127. Como ya se ha analizado, en el periodo marzo 2012-febrero 2013, el 89,7% de los trabajadores se ha visto afectado por medidas temporales fruto del consenso. Este porcentaje es menor que el de los doce meses anteriores (90,5%), pero superior al grado de consenso de otros periodos y, en todo caso, muy elevado.

La práctica totalidad de las inaplicaciones de convenio se adoptaron por acuerdo y a menudo como clara alternativa a los ajustes de empleo.

128. El análisis de los datos provisionales sobre inaplicaciones de convenios y trabajadores por procedimiento de inaplicación muestra que la inmensa mayoría (98,6%) de las inaplicaciones en 2013 se adoptaron por acuerdo, el 91,2%, que suponen el 86,4% de los trabajadores afectados, durante el periodo de consultas. Sólo en 21 casos se tuvo que recurrir al arbitraje (1,5%), y sólo 13 (0,9%) correspondieron a una decisión en el seno de un órgano tripartito.

⁵⁶ En septiembre se publicarán los datos definitivos para 2013, y a partir de esa fecha se publicará esta información de forma periódica. Este análisis ha sido posible en el marco de las mejoras introducidas en la estadística de convenios.



Fuente: MEYSS

129. Los consensos en torno a la necesidad de inaplicar el convenio se logran en bastantes casos en “frío”, como primera reacción frente a una situación de dificultad. Sin embargo, a menudo el acuerdo se alcanza cuando el deterioro de la situación empresarial es mayor y la inaplicación del convenio aparece como vía para evitar o reducir las extinciones ya anunciadas por la empresa. Algo que resulta coherente con el Real Decreto 1483/2012, sobre medidas de regulación de empleo, incluye expresamente entre las medidas alternativas al despido colectivo la inaplicación de las condiciones establecidas en convenio colectivo.

Además, la propuesta de inaplicar el convenio parte normalmente de la empresa, aunque cada vez más son los propios trabajadores o sus representantes quienes barajan o plantean primero esta posibilidad.

La reforma laboral genera una nueva dinámica durante el período de consultas del despido colectivo, intensificándose el uso de medidas de flexibilidad interna alternativas.

130. Los despidos colectivos continúan realizándose en gran parte mediante acuerdo. Tres cuartas partes del total de afectados por despidos colectivos (el 75,4% en el periodo marzo 2012-febrero 2013) se vieron afectados por medidas con acuerdo. Además, como se ha expuesto anteriormente, en el período posterior a la reforma el número de trabajadores afectados por despidos colectivos se ha ido ralentizando, debido ello en parte a que en las mesas de negociación de despidos colectivos las propuestas y contrapropuestas no se reducen, como ocurría en el pasado al número de trabajadores afectados y al montante de la indemnización. Por el contrario, como consecuencia de las reformas introducidas, los negociadores abordan más habitualmente medidas alternativas a la extinción en clave de flexibilidad interna: suspensión de contratos y reducción de jornadas, recolocación interna, movilidad funcional y geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del convenio colectivo, entre otras. Véase a título de ejemplo, las medidas acordadas en el marco de los procesos de despido colectivo de las empresas recogidas en el siguiente cuadro:

Sector actividad	Medidas Negociadas
SEGUROS Empresa de entre 1.000 y 2.000 trabajadores	*Flexibilidad de horario con posibilidad de transformar la jornada parcial en jornada continuada. *Distribución irregular de la jornada de un 7% en un año. *Reducción salarial de un 2,1% a un 15% en función del tramo retributivo.
SEGUROS Empresa de entre 500 y 1.000 trabajadores	*Reducción Salarial (reducción bonus 2012, reducción seguros médicos, eliminación de ayuda alimenticia y complemento de antigüedad). *Compromiso de no externalización de tareas. *Compromiso de negociación de nuevo convenio. *Simplificación de niveles salariales. *Reducciones de jornada.
BANCA Empresa de más de 2.000 trabajadores	*Medidas de Movilidad geográfica. *Supresión de contribuciones a planes de pensiones durante 2 años. *Reducción salarial mediante supresión de determinados conceptos (ayuda de seguro sanitario y otros).
INGENIERIA Empresa de entre 1.000 y 2.000 trabajadores	*Reducción salarial de entre el 3% y el 12% en función del tramo retributivo. *Medias de recolocación interna de inicialmente afectados.
OBRAS PÚBLICAS Empresa de menos de 250 trabajadores	*Reducción Salarial: 5% con carácter general, salvo grupos de cotización 1 y 2 que alcanza hasta el 25%. *Compensación de las horas extras siempre con días de descanso y no retribuidas. *Suspensiones de contrato.
SERVICIOS POSTALES Y DE MENSAJERÍA Empresa de entre 250 y 500 trabajadores	*Movilidad funcional dentro del mismo centro de trabajo *Reducción salarial de entre el 2% y el 16% en función del tramo retributivo durante 2 años, con garantía de recuperar el 100% a partir del tercer año.
BANCA Empresa de más de 2.000 trabajadores	*Medidas de Movilidad Geográfica con indemnizaciones pactadas en función de los kms desplazados. *Supresión de la retribución variable durante el 2013, y modificación durante 2014 y 2015 (reducción del 1%). *Reducción del plus convenio (supresión cuantía variable y reducción del 60% de cuantía lineal). *No devengo de trienios del actual convenio. *Supresión de aportaciones a planes de jubilación (2014 el 50% y 2015 el 70%).
SERVICIOS POSTALES Y DE MENSAJERÍA Empresa de entre 1.000 y 2.000 trabajadores	*Medidas de Movilidad Funcional (recolocación en otros puestos de afectados iniciales); posibilidad de reubicación con jornadas inferiores; cursos de formación a tales efectos.
QUÍMICA Empresa de entre 1.000 y 2.000 trabajadores	*Medidas de Movilidad Funcional sin plus de recolocación. *Los pluses por prestación de servicios pasan a abonarse por día efectivo trabajado y no por meses. *Los permisos y licencias pasan a regularse por el Convenio General de la Industria Química a efectos de reducir el absentismo.
CONSTRUCCIÓN Empresa de menos de 250 trabajadores	*Medidas de modificación funcional. Compromiso de negociación de la polivalencia funcional. *Movilidad Geográfica (posibilidad de desplazamiento al extranjero durante 4 meses con reserva de puesto). *Compromiso de negociar una adecuación de los tramos salariales.
TELECOMUNICACIONES Empresa de más de 2.000 trabajadores	*Se pactan medidas que posibilitan a la empresa modificar los turnos de trabajo.
BANCA Empresa de más de 2.000 trabajadores	*Medidas de Movilidad geográfica con indemnizaciones pactadas en función de los kms desplazados.
BANCA Empresa de más de 2.000 trabajadores	*Medidas de Movilidad geográfica de la red comercial con indemnizaciones pactadas en función de los kms desplazados. *Suspensión de las aportaciones a planes de pensiones. *Supresión de la retribución variable durante los años 2013 y 2014. *Medidas de suspensión de contratos: durante 2 años con complemento al desempleo con un 25% del salario bruto.
CONSTRUCCIÓN Empresa de menos de 250 trabajadores	*Reducción salarial entre un 0% y un 20% en función del tramo retributivo. *Suspensiones contractuales.
SUMINISTROS Empresa de entre 1.000 y 2.000 trabajadores	*Se pactan medidas de movilidad funcional y geográfica. *Modificación de horario y régimen de trabajo a turnos.

131. La utilización de este tipo de medidas para mantener o incluso incrementar el nivel de empleo está cada vez más extendidas y se promueve desde la propia negociación colectiva. Los convenios colectivos pactan cada vez más que las empresas afectadas darán prioridad en los procesos de reajuste de plantilla a las medidas de flexibilidad interna (por ejemplo, Convenio colectivo estatal de grandes almacenes, II Convenio colectivo del Administrador de Infraestructuras Ferroviarias, XX Convenio colectivo para las sociedades cooperativas de crédito,) o se adquiere “el compromiso de utilizar los expedientes de regulación de empleo como última ratio” (por ejemplo, XVII Convenio colectivo general de la industria química).

IV.3. Solución autónoma de conflictos

La solución autónoma de conflictos como alternativa a la judicialización.

132. Las reformas laborales del último trienio han fomentado la solución autónoma de conflictos laborales (mediación, arbitraje) en los procesos de reestructuración de empresas, como vía alternativa a la judicialización del conflicto.

La importancia de la solución autónoma de conflictos laborales estriba en que son los interlocutores sociales los protagonistas de la autorregulación del conflicto, a través de lo pactado por ellos en el Acuerdo nacional o autonómico correspondiente. Esta forma de canalizar el conflicto se caracteriza, además, por la celeridad o rapidez. Así, a modo de ejemplo, el iter temporal de un proceso de mediación ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA)⁵⁷ relativo a medidas de modificación sustancial, suspensión de contratos o reducción de jornada da lugar en tan sólo dos meses a una primera resolución que pone fin al conflicto de flexibilidad interna. Así, si el período de consultas se inicia el 23 de abril de 2013 y concluye sin acuerdo; la empresa comunica la decisión empresarial el 22 de mayo; se firma el acuerdo que pone término al conflicto el 25 de junio.

Desde la aprobación del V Acuerdo suscrito por los interlocutores sociales sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) se ha incrementado el recurso a la solución autónoma, en especial en los procesos de reestructuración de empresas.

133. El V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) suscrito por los interlocutores sociales (en vigor desde el 23 de febrero de 2012), al disponer su aplicación general y directa en todos los sectores, ha incrementado de forma decisiva el recurso a la solución autónoma a través del SIMA. Desde la entrada en vigor del ASAC -que coincide prácticamente con la entrada en vigor de la reforma laboral- y hasta el 31 de mayo de 2013 se han tramitado 94 expedientes de empresas y sectores que no se encontraban adheridos al anterior Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos.

El año 2012 estuvo marcado por un incremento sustancial del número de procedimientos de reestructuración que suponen ya el 32% del total de los procedimientos que tramita el SIMA. Adviértase que cada una de las 17 Comunidades Autónomas tiene su órgano respectivo de solución autónoma de conflictos, residenciándose en el ámbito del SIMA únicamente aquellos conflictos que exceden del ámbito territorial de una Comunidad Autónoma.

	2011	2012	Variación anual
Procesos reestructuración	48	110	129%
Derechos sindicales	12	21	75%
Salario	84	124	48%
Tiempo de trabajo	30	25	-17%
Resto	69	68	-1%
Total	243	348	43%

Fuente: Fundación SIMA

⁵⁷ El SIMA es una fundación del sector público estatal tutelada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, de composición paritaria constituida por las Organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas en el ámbito estatal (CEOE, CEPYME, CCOO y UGT).

En 2013, por su parte, los dos primeros trimestres el SIMA ha tramitado un total de 324 procedimientos (322 procedimientos de mediación y 2 arbitrajes) frente a los 146 tramitados durante el primer semestre del año 2012. Estas cifras suponen un incremento del 122% con respecto al mismo periodo del año anterior. Los 324 procedimientos afectaron a un total de 2.231.714 trabajadores, de los cuales 297 correspondieron a conflictos de empresa, que afectaron a 696.664 trabajadores, y 27 a conflictos de ámbito sectorial que afectaron a 1.535.050 trabajadores. Los acuerdos alcanzados en el primer semestre de 2013 solucionaron conflictos que afectaron a 400.468 trabajadores, cifra que supera en siete puntos porcentuales a los trabajadores afectados por acuerdos en el primer semestre de 2012 que fueron 375.200.

El contenido de los acuerdos alcanzados a través de la solución autónoma de conflictos resulta coherente con los objetivos de la reforma laboral

134. En el contenido de los acuerdos alcanzados a través del SIMA se observa un cambio coherente con los objetivos de la reforma laboral de 2012. Así, en el año anterior a la reforma los acuerdos relativos conflictos de despido colectivo incluían diferentes medidas como prejubilaciones, jubilaciones y extinciones indemnizadas en torno a los 35 días de salario por año. Actualmente, en cambio, los acuerdos recogen indemnizaciones que se sitúan mayoritariamente en la horquilla de entre 22 y 35 días de salario por año de servicio, si bien la mayoría se encuentran entorno a los 30 días con una limitación respecto a las mensualidades máximas.

Por otra parte, en conflictos relativos a medidas de flexibilidad interna, se observan acuerdos que incluyen desde el establecimiento de porcentajes de reducción sobre la jornada ordinaria, la supresión de días de asuntos propios, de permisos por encima de convenio o de horas extraordinarias, o la suspensión temporal de contratos. Mientras que en materia salarial, los acuerdos optan por incluir medidas como la supresión de complementos salariales, la reducción del porcentaje o supresión de los complementos de incapacidad temporal o las limitaciones del salario en especie. Finalmente, en los conflictos relativos a inaplicaciones de convenios (“descuelgues”), los acuerdos de solución incluyen, principalmente, reducciones salariales entre el 5% y el 30% del salario anual, en función de la cuantía del salario.

ANEXOS

Anexo 1: Contratos de empleados del hogar por tipo de contrato.

TOTAL CONTRATOS REGISTRADOS EMPLEADOS DEL HOGAR DESDE ENERO 2010

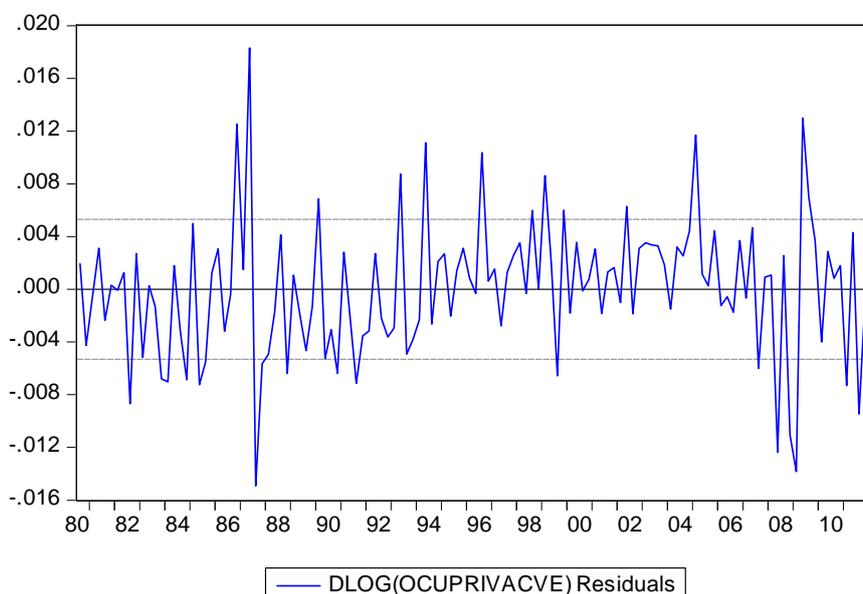
TOTAL CONTRATOS	TOTAL CONTRATOS INDEFINIDOS									CONTRATOS TEMPORALES			
	TOTAL INDEF.	INIC. INDEF.	CONVERT. EN INDEF.	CONTRATOS INDEFINIDOS POR TIPO DE JORNADA									
				JORNADA COMPLETA		JORNADA PARCIAL		FIJOS DISCONTINUOS					
				INIC. INDEF.	CONVERT. EN INDEF.	INIC. INDEF.	CONVERT. EN INDEF.	INIC. INDEF.	CONVERT. EN INDEF.	TOTAL TEMP.	JORNADA COMPLETA	JORNADA PARCIAL	
ENERO 2010	543	67	60	7	53	7	7	0	0	0	476	467	9
FEBRERO 2010	663	102	87	15	77	14	10	1	0	0	561	534	27
MARZO 2010	732	105	92	13	89	11	3	2	0	0	627	600	27
ABRIL 2010	595	87	76	11	69	11	7	0	0	0	508	486	22
MAYO 2010	599	84	68	16	59	15	9	1	0	0	515	499	16
JUNIO 2010	548	63	55	8	48	8	7	0	0	0	485	467	18
JULIO 2010	632	77	64	13	57	12	7	1	0	0	555	533	22
AGOSTO 2010	470	44	39	5	37	5	2	0	0	0	426	411	15
SEPTIEMBRE 2010	619	77	67	10	60	7	7	3	0	0	542	517	25
OCTUBRE 2010	682	93	76	17	71	17	5	0	0	0	589	571	18
NOVIEMBRE 2010	723	68	57	11	52	10	5	1	0	0	655	633	22
DICIEMBRE 2010	531	78	72	6	64	5	8	1	0	0	453	437	16
ENERO 2011	497	68	57	11	52	10	5	1	0	0	429	410	19
FEBRERO 2011	700	108	93	15	82	14	11	1	0	0	592	564	28
MARZO 2011	764	91	80	11	70	10	9	1	1	0	673	639	34
ABRIL 2011	593	74	61	13	52	12	9	1	0	0	519	493	26
MAYO 2011	679	81	69	12	66	11	3	1	0	0	598	576	22
JUNIO 2011	618	89	72	17	67	17	5	0	0	0	529	512	17
JULIO 2011	662	68	61	7	53	7	8	0	0	0	594	568	26
AGOSTO 2011	499	54	49	5	45	5	4	0	0	0	445	429	16
SEPTIEMBRE 2011	627	79	62	17	54	14	8	3	0	0	548	526	22
OCTUBRE 2011	720	86	72	14	62	13	10	1	0	0	634	596	38
NOVIEMBRE 2011	710	80	67	13	62	13	5	0	0	0	630	607	23
DICIEMBRE 2011	574	88	74	14	61	14	13	0	0	0	486	452	34
ENERO 2012	4.214	2.709	2.699	10	1.313	10	1.385	0	1	0	1.505	883	622
FEBRERO 2012	32.102	22.559	22.552	7	11.690	3	10.862	4	0	0	9.543	4.930	4.613
MARZO 2012	29.402	19.818	19.812	6	8.657	5	11.155	1	0	0	9.584	4.426	5.158
ABRIL 2012	36.661	25.749	25.739	10	11.517	9	14.222	1	0	0	10.912	4.966	5.946
MAYO 2012	44.819	31.465	31.446	19	12.028	17	19.418	2	0	0	13.354	5.474	7.880
JUNIO 2012	105.304	78.334	78.317	17	23.348	13	54.969	4	0	0	26.970	7.827	19.143
JULIO 2012	178.438	141.616	141.602	14	67.319	12	74.283	2	0	0	36.822	9.985	26.837
AGOSTO 2012	23.445	13.319	13.307	12	3.545	7	9.762	5	0	0	10.126	3.463	6.663
SEPTIEMBRE 2012	34.436	20.410	20.392	18	4.755	13	15.637	5	0	0	14.026	3.840	10.186
OCTUBRE 2012	39.257	23.078	23.054	24	5.526	14	17.528	10	0	0	16.179	4.372	11.807
NOVIEMBRE 2012	26.033	14.870	14.856	14	4.160	10	10.695	4	1	0	11.163	3.489	7.674
DICIEMBRE 2012	20.737	11.522	11.503	19	3.951	5	7.552	14	0	0	9.215	3.533	5.682
ENERO 2013	17.906	9.986	9.957	29	3.713	11	6.244	18	0	0	7.920	3.248	4.672
FEBRERO 2013	20.912	11.495	11.463	32	4.582	11	6.881	21	0	0	9.417	3.984	5.433
MARZO 2013	19.848	10.706	10.683	23	4.652	13	6.031	10	0	0	9.142	4.016	5.126
ABRIL 2013	17.384	9.474	9.450	24	4.067	11	5.383	13	0	0	7.910	3.488	4.422
MAYO 2013	16.790	8.894	8.876	18	3.879	7	4.997	11	0	0	7.896	3.555	4.341
JUNIO 2013	16.255	8.276	8.247	29	3.656	12	4.591	17	0	0	7.979	3.739	4.240

Anexo 2: Información complementaria del recuadro 2

<i>RELACIÓN DE VARIABLES UTILIZADAS</i>	
PIB	Producto Interior Bruto
OcupaCVE	Ocupados desestacionalizados
OcupaCVEINE	Ocupados desestacionalizados por el INE
OcuPriva	Ocupados Privados
OcuPrivaCVE	Ocupados Privado desestacionalizadoso
AsalatCVE	Asalariados desestacionalizados
AsalPriva	Asalariados Privados
AsaPrivaCVE	Asalariados Privados desestacionalizados

1. Ecuación empleo privado desestacionalizado

Dependent Variable: DLOG(OCUPRIVACVE)				
Method: Least Squares				
Date: 05/21/13 Time: 14:00				
Sample (adjusted): 1980Q3 2012Q1				
Included observations: 127 after adjustments				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-0.002804	0.000782	-3.585014	0.0005
DLOG(PIB)	0.410218	0.074090	5.536749	0.0000
DLOG(PIB(-1))	0.251676	0.079860	3.151460	0.0020
DLOG(OCUPRIVACVE(-1))	0.544436	0.072407	7.519093	0.0000
R-squared	0.760656	Mean dependent var		0.002638
Adjusted R-squared	0.754818	S.D. dependent var		0.010704
S.E. of regression	0.005300	Akaike info criterion		-7.611247
Sum squared resid	0.003455	Schwarz criterion		-7.521666
Log likelihood	487.3142	Hannan-Quinn criter.		-7.574851
F-statistic	130.3013	Durbin-Watson stat		2.203372
Prob(F-statistic)	0.000000			

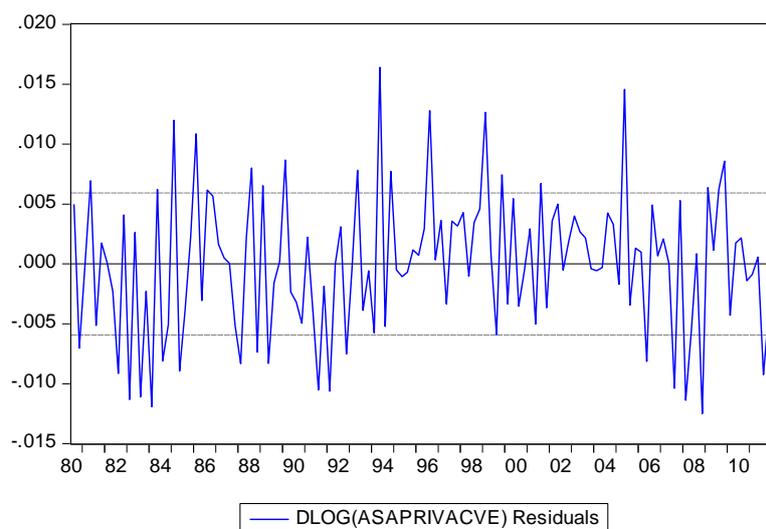


2. Ecuación de asalariados privados desestacionalizados

Dependent Variable: DLOG(ASAPRIVACVE)
 Method: Least Squares
 Date: 05/21/13 Time: 14:12
 Sample (adjusted): 1980Q3 2012Q1
 Included observations: 127 after adjustments

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-0.002132	0.000831	-2.564422	0.0115
DLOG(PIB)	0.409849	0.081615	5.021708	0.0000
DLOG(PIB(-1))	0.186614	0.087754	2.126544	0.0355
DLOG(ASAPRIVACVE(-1))	0.640647	0.067346	9.512828	0.0000

R-squared	0.782026	Mean dependent var	0.004108
Adjusted R-squared	0.776710	S.D. dependent var	0.012550
S.E. of regression	0.005931	Akaike info criterion	-7.386406
Sum squared resid	0.004326	Schwarz criterion	-7.296825
Log likelihood	473.0368	Hannan-Quinn criter.	-7.350010
F-statistic	147.0958	Durbin-Watson stat	2.397573
Prob(F-statistic)	0.000000		



Anexo 3: Ejemplos de cláusulas de convenios colectivos firmados recientemente

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE GRANDES ALMACENES

(B.O.E. núm. 96 del 22 de abril de 2013)

Jornada de trabajo

Artículo 24. *Tratamiento Salarial.*

Las Tablas salariales del artículo 22 permanecerán inalteradas durante la vigencia del presente convenio, sin perjuicio de la retribución adicional en base a los datos del consumo medio como índice de ventas al por menor en Grandes Superficies.

Ello no obstante, en función del dato de consumo anual en grandes superficies medido como Índice de Comercio al por Menor, en Grandes superficies, General, una vez deducido el efecto inflación, que el Instituto Nacional de Estadística facilita mensual y anualmente al Ministerio de Economía, se aplicarán, en su caso, las siguientes cantidades, una vez se conozca los datos correspondientes al año anterior.

Si durante la vigencia del convenio, el índice de comercio al por menor en Grandes superficies General a precios constantes superara el índice del año 2010 hasta 2 puntos, dentro del primer trimestre del año siguiente los trabajadores que hubieran estado de alta en la empresa durante todo el año anterior y permanezcan en alta en el momento del abono percibirán una gratificación extraordinaria no consolidable por importe igual al 0,5%, calculado sobre el salario base y en función de la jornada del trabajador.

Si lo superase entre 2 puntos y cuatro puntos el porcentaje de la gratificación será del 1%, y si fuera de cuatro puntos o superior el porcentaje de la gratificación será del 1,5%, calculado en los términos anteriores.

La Comisión Mixta velará por el cumplimiento de estas adecuaciones anualmente.

III. Resolución mediante flexibilidad interna de las situaciones de crisis.

Empresas con centros de trabajo en crisis: El anterior compromiso no alcanzará a aquellas empresas que se encuentren inmersas en las causas que justifican la adopción de otras medidas sobre el empleo.

Ello no obstante a fin de evitar medidas de reducción estructural de empleo, o de inaplicación del convenio por la vía del artículo 82.3 del ET, en aquellos centros en los que arrastren o se den situaciones persistentes de descenso de ventas (descenso anual continuado de ventas a lo largo de los tres años anteriores del 9% de promedio anual en el citado periodo) o similares caídas de resultados en igual período en el citado ámbito, las empresas aplicarán preferentemente medidas de flexibilidad interna consistentes en primer lugar en movilidad funcional o geográfica como el cambio de centro con carácter temporal o definitivo, a fin de atender las necesidades en centros de trabajo en un perímetro no superior a cincuenta kilómetros desde el domicilio del trabajador cuando estén fuera del área metropolitana.

A estos solos efectos se entiende como disminución persistente del nivel de ventas, o de resultados el contemplado a nivel de centro en el párrafo anterior y calculado a superficie comparable.

Solo en segundo lugar podrá aplicarse en tales centros una reducción temporal de los salarios base de convenio de hasta un 5 por ciento, y como máximo durante un año, prorrogable por períodos iguales siguiendo el procedimiento aquí establecido, siempre que la adopción de esta medida sirva para preservar el mayor empleo posible, si bien con carácter previo deberán agotar las vías de flexibilidad interna previstas en este Pacto Sectorial.

La aplicación de esta medida que necesariamente tendrá carácter temporal y tiene su fundamento en lo dispuesto en el inicio del párrafo primero del número 4 del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, se efectuará siguiendo el procedimiento previsto en el artículo 41,4 y 5 del Estatuto de los trabajadores y justificándose con la acreditación de la concurrencia de la causa contemplada.

Para conservar la necesaria homogeneidad de la medida a nivel de empresa el órgano competente será en todo caso el Comité Intercentros.

También antes de afectar de manera coyuntural o estructural al empleo deberán adoptarse medidas de flexibilidad interna adicionales como la modificación de las condiciones de trabajo superiores a las contempladas como mínimas por el presente convenio Colectivo.

Las discrepancias en la aplicación de estas medidas hasta aquí descritas, dado que derivan de un procedimiento extraordinario de aplicación del Convenio que tiene su origen en el mismo, se resolverán necesariamente mediante los procedimientos previstos en los artículos 86 y concordantes de este Convenio.

En todo caso las empresas podrán acudir a medidas coyunturales sobre el empleo o a las contempladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren las circunstancias en el descritas, siguiendo el procedimiento allí previsto y desarrollado, al amparo de lo dispuesto en el artículo 83.2 del mismo, en el Capítulo II del Título IV de este Convenio.

V ACUERDO MARCO DEL GRUPO ARCELORMITTAL

(Diciembre de 2012)

Respecto a los incrementos salariales fijos acordados se mantendría congelado el año 2013; se incrementan un 0,5% para 2014 y un 2% para 2015, además de un 1% en función de resultados (EBIT) para cada uno de los dos últimos años de convenio.

En cuanto a la prima variable se reducirán para el primer año en un 8% y para los otros dos restantes en un 8,5%, y si los resultados fueran mejorados se podría alcanzar y cobrar el 125% sobre la prima teniendo como referencia el EBITDA.

IV CONVENIO COLECTIVO DE SANTA BÁRBARA SISTEMAS, SA.

(B.O.E. núm. 30 del 4 de febrero de 2013)

Prima especial de productividad.

Se acuerda que para los años 2012 y 2013 el incremento salarial sea de la siguiente manera:

Años 2012 y 2013:

Las partes firmantes acuerdan que durante los dos años de vigencia del presente Convenio colectivo no se producirá revisión salarial alguna, permaneciendo invariables los valores reflejados en las tablas salariales definitivas correspondientes al año 2011 (anexo I).

Durante el primer trimestre del año 2014, la tabla salarial definitiva del año 2011, que servirá como base para los incrementos salariales de 2014, se podrá actualizar de acuerdo a las siguientes condiciones:

- (i) Como requisito previo indispensable, durante el año 2013 la Empresa deberá haber conseguido beneficios económicos.
- (ii) Se incrementarán hasta un 0,5% las tablas de 2011 siempre que se produzca una mejora en los índices de absentismo generales aplicables a la Empresa del año 2013 respecto de los de 2012.
- (iii) Se incrementarán hasta un 0,5% las tablas de 2011 siempre que se produzca una mejora de los índices de productividad generales aplicables a la Empresa del año 2013 respecto de los de 2012.

Para la aplicación de los puntos (ii) y (iii) se acuerda la siguiente tabla de aplicación:

Absentismo		Productividad	
Porcentaje de mejora	Porcentaje de incremento salarial	Porcentaje de mejora	Porcentaje de incremento salarial
-1	+0,5	+1	+0,5
-0,8	+0,4	+0,8	+0,4
-0,6	+0,3	+0,6	+0,3
-0,4	+0,2	+0,4	+0,2
-0,2	+0,1	+0,2	+0,1
0	0	0	0

CONVENIO COLECTIVO DE VODAFONE ESPAÑA, SAU

(B.O.E. núm. 123 del 23 de mayo de 2012)

Artículo 10. *Revisión mínima.*

Los partes firmantes, acuerdan que la empresa revisará los salarios de todos los empleados con salario (fijo más variable al 100% de cumplimiento de objetivos) inferior a 43.059,58 €, y afectos a este convenio, en la cuantía mínima que resulte de aplicación conforme a los criterios definidos en el cuadro transcrito en el presente artículo. Este límite salarial se actualizará de año en año con la revisión mínima aquí pactada.

Ahora bien, las partes firmantes acuerdan que durante el primer ejercicio de vigencia del Convenio se producirá revisión salarial alguna en la Compañía.

Para el caso de prórroga del convenio, la empresa revisará los salarios a que se refiere el párrafo primero de este artículo, siempre y cuando se cumplan determinadas condiciones vinculadas con el EBITDA obtenido durante el ejercicio fiscal que precede a la correspondiente revisión salarial.

En este sentido, en función del grado de cumplimiento de los objetivos presupuestados, los incrementos salariales se producirán de acuerdo con la tabla inferior.

Consecución EBITDA	% Incremento Salarial en julio de 2013	Recuperación de medidas de ahorro FY 12-13		
		Recuperación 10% reducción en STIP	Recuperación 4% Reducción incentivos	Recuperación Suspensión Temporal Días
100,20%	0,0%	100%	100%	0%
100,30%	0,5%	100%	100%	0%
100,50%	0,5%	100%	100%	50%
100,60%	1,0%	100%	100%	50%

Adicionalmente, en el supuesto de que se alcanzaran los objetivos establecidos en la tabla anterior, los ahorros derivados de aquellas medidas que se han adoptado para el ejercicio 2012-2013 podrán ser revertidos a favor de todos los empleados atendiendo al escalado previsto en la misma.

CONVENIO COLECTIVO GAS NATURAL FENOSA

(B.O.E. núm. 124 del 24 de mayo de 2013)

Artículo 52. Actualización de las remuneraciones.

Incrementos generales.

Año 2012.

a. Para el año 2012 se incrementan las Tablas Salariales 2011 del Convenio Colectivo de Gas Natural 2010-2011 y del III Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa, en un 1%. En consecuencia, con aplicación, efectos y retroactividad a 1 de enero de 2012, la tabla de niveles salariales del personal afectado, son las detalladas en los anexos XII y XIII del presente Convenio.

Asimismo, dicho incremento se aplicará al Complemento de Desarrollo Profesional regulado en el artículo 41 y los conceptos regulados en el artículo 43 del presente Convenio, que tengan la condición de revalorizables.

b. Adicionalmente, para el personal en activo, para dicho año se efectuará un incremento adicional por Productividad, no consolidable ni pensionable, consistente en:

· Si el EBITDA del año 2012 se sitúa en el 100% o más del presupuestado en el Presupuesto de la Empresa para este año, el incremento será de un 0.5 % del Nivel Salarial, Complemento de Desarrollo Profesional, Complemento de Homologación, y de los conceptos indicados en el anexo XIX, sobre sus valores del año 2011. Dicho incremento tiene carácter no consolidable, y no computa a efectos de determinar la aportación ordinaria al Plan de Pensiones.

El montante individual de incremento resultante por productividad, se abonará en forma de pago único, al mes siguiente de la aprobación definitiva del resultado anual de la Empresa.

Años 2013 y 2014.

a. Con efectos del 1 de enero de cada año, las tablas salariales de los años 2013 y 2014 son las reguladas en los anexos XIV y XV, siendo el resultado de incrementar en un 0,5 % los valores económicos de la tabla salarial del año anterior, con las adecuaciones necesarias en el año 2013 como consecuencia de la nueva clasificación profesional.

b. Adicionalmente para el personal en activo, para cada uno de los años indicados se efectuará un incremento por Productividad no consolidable ni pensionable, consistente en:

Si el EBITDA de cada uno de los años indicados se sitúa en el 100% o más del presupuestado en el Presupuesto de la Empresa para cada año, el incremento será para el año 2013 de un 0.5 % del Nivel Salarial, Complemento de Desarrollo Profesional, Complemento de Homologación, y de los conceptos indicados en el anexo XIX, sobre sus valores del año 2012 y para el año 2014 de un 0,5 % del Nivel Salarial, Complemento de Desarrollo Profesional, y Complemento de Homologación, y de los conceptos indicados en el anexo XIX, sobre sus valores del año 2012, y para el año 2014 de un 0,05 % del Nivel Salarial, Complemento de Desarrollo Profesional y Complemento de Homologación, sobre sus valores del año 2013. Dicho incremento tiene carácter no consolidable, y no computa a efectos de determinar la aportación ordinaria al Plan de Pensiones.

El montante individual de incremento resultante por productividad, se abonará en forma de Pago Único, al mes siguiente de la aprobación definitiva del resultado anual de la Empresa.

Año 2015.

a. La tabla salarial del año 2015 es la regulada en el anexo XVI, siendo el resultado de incrementar en un 0,7 % la tabla salarial del año 2014.

b. Adicionalmente, para el personal en activo, para dicho año se efectuará un incremento adicional por Productividad, no consolidable ni pensionable, consistente en:

Si el EBITDA del año 2015 se sitúa en el 100 % o más del presupuestado en el Presupuesto de la Empresa para ese año, el incremento será de un 0,6 % del Nivel Salarial, Complemento de Desarrollo Profesional y Complemento de Homologación, sobre sus valores del año 2014. Dicho incremento tiene carácter no consolidable, y no computa a efectos de determinar la aportación ordinaria al Plan de Pensiones.

El montante individual de incremento resultante por productividad, se abonará en forma de Pago Único, al mes siguiente de la aprobación definitiva del resultado anual de la Empresa.

Incremento adicional condicionado: Se acuerda un incremento adicional condicionado, de aplicación exclusiva para el año 2015, que adquirirá eficacia jurídica en el supuesto de que el EBITDA de cada uno de los años 2012, 2013, 2014 y 2015, sea igual o superior al 100 % del EBITDA presupuestado para cada uno de dichos años.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MARTINEZ LORIENTE S.A. 2013-2016

Artículo 72. *Incrementos Salariales.*

Cláusula de revisión salarial para 2013-2014-2015-2016.

Anualmente los incrementos salariales señalados en la siguiente tabla y correspondientes al salario base vendrán condicionados al incremento de kilos vendidos y mantenimiento de la tasa euro/kg, así como beneficios anuales, con excepción de aquellos conceptos económicos y pluses que expresamente mantenga el importe durante la vigencia del presente Convenio.

Año	Incremento kilos sobre año anterior	Incremento salarial	Tasa €/kg (= ó menor)
2013	5%	0,70%	0,4142
	8%	1%	0,4142
	10%	1,50%	0,4142
2014	5%	1,30%	0,4142
	8%	3%	0,4142
	10%	3,50%	0,4142
2015	5%	2,00%	0,4142
	8%	4%	0,4142
	10%	4,50%	0,4142
2016	5%	2,50%	0,4142
	8%	5%	0,4142
	10%	5,50%	0,4142

Las cantidades, que en su caso, hayan de abonarse se retribuirán a ser posible en la nómina de febrero del año siguiente y como plazo máximo el mes de abril del año siguiente en concepto de atrasos.

CONVENIO COLECTIVO DE GALLETAS SIRO, SA

(B.O.E. núm. 25 del 29 de enero de 2013)

Artículo 37. *Incrementos Anuales (todo el personal).*

2) Incremento Variable: vínculo al porcentaje de cumplimiento del objetivo de cada año de Ebitda (*) a aplicar a las tablas del año siguiente

Tramo Objetivo consecución Ebitda	% Δ (no acumulable) T Salarial 2013 y 2014 sobre Objetivo Ebitda 2012 y 2013 respectivamente	% Δ (no acumulable) T Salarial 2015, sobre Objetivo Ebitda 2014
De 80% a 85%	0.30%	0,60%
Del 85.01% al 90%	0.35%	0,70%
Del 90.1% al 95%	0.43%	0,85%
Del 95.1% al 100%	0.50%	1%

(*) Se entiende por Ebitda, el Ebitda Total a cierre de ejercicio contable correspondiente a Galletas Siro consolidado.

II CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE EMPRESAS VIPS

(B.O.E. núm. 22 del 25 de enero de 2013)

Artículo 28. *Determinación de los salarios de los años 2013 y 2014.*

• Desde el día 01-01-2013 se establecerán las mismas cuantías de RMG existentes en la actualidad (Base 2012) durante toda la vigencia del Convenio, sin revisión alguna hasta el 01-01-2015.

• A fin de adecuar el tratamiento de los salarios a la situación económica efectiva del Grupo, se asume el compromiso de abonar una paga única y no consolidable, a los colaboradores de los Grupos Profesionales, IV, III, II y I, que estuvieran de alta en la Empresa el día 1 de enero de 2013, excepción hecha del personal directivo, y en el momento del pago, que tendrá lugar, en su caso, en el primer trimestre del 2014 y 2015 y cuya cuantía será lineal y proporcional a la jornada de cada trabajador, siempre y cuando se produzcan las siguientes circunstancias:

Que el EBITDA y Beneficios Despues de Impuestos (BDI) en el respectivo año, 2013 y 2014, alcance los siguientes resultados: EBITDA 25 millones y BDI de 3 millones. El importe total a repartir será el 25% del BDI.

Igualmente, y a fin de no afectar al empleo, se establece una adecuación de los salarios a la evolución de los resultados del Grupo en el año 2013, de modo y manera que una caída de los mismos no suponga automáticamente una pérdida de empleo, adecuándose los salarios de Convenio a los resultados del Grupo. Así, en 2014, si el EBITDA de 2013 no llegara a los 21 millones anuales, a partir de 01-01 de 2014, la RMG sufriría una reducción temporal del 2% hasta el 31 de diciembre de 2014. Por lo tanto, a 01-01 de 2015 se recuperarán los valores de RMG existentes en la actualidad (Base 2012). Igualmente, si, efectuada la reducción temporal, en el año 2014 se alcanzara la cifra de 21 millones anuales de EBITDA, se abonará por el Grupo el importe descontado, en el primer trimestre del año siguiente en una sola paga.

CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO CIATESA

(B.O.E. n° 209 del 31 de agosto de 2012)

- Paga de beneficios: Respecto a los años 2013 y 2014 se abonará una paga de beneficios de una sola vez y sin carácter consolidable consistente en un 0,5% de la masa salarial siempre y cuando la Compañía alcance el EBITDA presupuestado incrementado en un 1%.

.....

CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE CONSERVAS, SEMICONSERVAS, AHUMADOS, COCIDOS, SECADOS, ELABORADOS, SALAZONES, ACEITE Y HARINA DE PESCADOS Y MARISCOS

(B.O.E. núm. 244 del 10 de octubre de 2012)

Jornada de trabajo y descanso

Artículo 26. *Jornada.*

1. Se acuerda establecer la jornada en cómputo anual para los años que abarca este convenio, del siguiente modo,
 - a. Año 2011: 1722 horas.
 - b. Año 2012: 1722 horas.
 - c. Año 2013: 1726 horas.
 - d. Año 2014: 1730 horas.

Se garantiza, que tanto las reducciones de jornada pactadas anteriormente o las sucesivas, afectará a todos los trabajadores y trabajadoras sea cual sea el tipo de contrato que tengan.

Asimismo, se acuerda que en el supuesto de que durante la vigencia de este acuerdo se produjera una modificación más beneficiosa para los trabajadores en esta materia, bien por la vía legislativa o bien por acuerdo de carácter general entre confederaciones empresariales y sindicales, dicha modificación será de aplicación automática al presente convenio incorporándose al mismo.

2. Como medida de flexibilidad, en cada centro de trabajo, y como instrumento de mejora de la competitividad empresarial y mejor adaptación a los ciclos económicos, la distribución irregular de la jornada podrá alcanzar hasta el 7% previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores.

Si no existiera representación legal de los trabajadores, éstos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éste democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo.

En cualquier caso, la distribución irregular de la jornada deberá respetar la jornada máxima diaria de 9 horas, los descansos entre jornada y jornada, así como el descanso semanal.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE PERFUMERÍA Y AFINES

(B.O.E. núm. 242 del 8 de octubre de 2012)

Jornada de trabajo

Artículo 42. *Jornada de trabajo. Calendario laboral.*

Por necesidades de trabajo y para poder reaccionar con mayor flexibilidad ante demandas del mercado, la Empresa podrá cambiar la distribución de hasta 100 horas anuales, que serán siempre de libre disposición de la misma, en un centro de trabajo o sección del mismo o a un determinados trabajador, mediando un

preaviso mínimo de cinco días a los Representantes de los Trabajadores y a los propios afectados, de acuerdo con la siguiente regulación:

Utilización: La flexibilidad se podrá utilizar adelantado el inicio o retrasando el final de la jornada ordinaria un máximo de dos horas, o bien se podrá utilizar, en parte, durante un máximo de cinco sábados, o días de libranza al año, en las empresas o los departamentos en que se trabaje a turnos (40 horas anuales). Se cubrirán las necesidades del servicio en la medida de lo posible con personal voluntario (hasta el límite de las 100 horas) y para el caso de que no existiera personal voluntario, la designación de los empleados que deben trabajar se efectuará por parte de la empresa utilizando criterios de rotación y conocimiento del puesto.

La utilización de las horas de flexibilidad en sábados o días de libranza por encima de los cinco acordados, requerirá el acuerdo con la representación de los trabajadores.

Compensación: La compensación por la utilización de las horas de flexibilidad en sábados o días de libranza será mixta, a razón de 1,25 horas por cada hora trabajada de forma que una hora se compensará en descanso retribuido y el 0,25 restante se compensará en metálico. El momento de disfrute del descanso se fijará, de ser posible, en los tres meses siguientes, mediante acuerdo entre el trabajador y la empresa, respetando, en todo caso, las necesidades del servicio.

En el supuesto de que la empresa haga uso del quinto sábado o día de libranza, y no se alcance acuerdo entre ambas partes sobre la fecha del disfrute del descanso, prevalecerá la opción del trabajador.

De cara a conseguir el cumplimiento efectivo de la jornada anual y su aplicación diaria, en aquellas secciones, departamentos y áreas de trabajo, que por motivos de organización, determinados trabajadores tengan que prolongar su jornada a iniciativa de la Empresa y con expresa autorización de la misma, ésta y los trabajadores afectados de común acuerdo regularán las normas, límites y formas de compensación y de su utilización.

Cualquier modificación que excediera de lo aquí pactado supondrá la aplicación de lo establecido en el artículo 41 del E.T., con aplicación de lo previsto en el Capítulo XVI del presente Convenio para la mediación y arbitraje.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE PERFUMERIA Y AFINES

(B.O.E. núm. 30 del 4 de febrero de 2013)

Primero.- Artículo 12.2. Contrato a tiempo parcial.

El trabajador se entenderá contratado a tiempo parcial cuando preste servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al considerado como habitual en la Empresa, en dichos períodos de tiempo. Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

El contrato a tiempo parcial deberá formalizarse necesariamente por escrito, debiendo constar en él el número ordinario de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año, así como su distribución diaria, semanal, mensual o anual, salvo que la distribución del tiempo de trabajo para los trabajadores con contrato a tiempo parcial esté acordada en la Empresa con los representantes de los trabajadores.

El número de horas complementarias no podrá exceder del 30 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto de contrato. Por acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores, dicho porcentaje podrá ampliarse hasta el 50 por 100 de las horas ordinarias contratadas. Para la realización de las horas complementarias deberá mediar un preaviso al trabajador de , al menos, cinco días.

Los trabajadores a tiempo parcial podrán realizar horas extraordinarias. La suma de las horas ordinarias, extraordinarias y complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial.

Los trabajadores a tiempo parcial disfrutarán de los suplidos de comedor, transporte, etc., en la misma forma que el resto de los trabajadores, pudiendo ser éstos compensados en metálico.

II CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE
REFORMA JUVENIL Y PROTECCIÓN DE MENORES

(B.O.E. núm. 285 del 27 de noviembre de 2012)

Jornada

Artículo 56. *Distribución irregular de la jornada.*

Este convenio colectivo acuerda la flexibilidad horaria como la ordenación flexible del tiempo de trabajo y su concreción en la empresa para la mejor adaptación a las necesidades de la entidad, de los usuarios de sus servicios y de los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios.

La distribución irregular de la jornada de trabajo se regula en este sector al objeto de evitar en lo posible las horas extraordinarias, por lo que empresa y la representación legal de los trabajadores velarán por el cumplimiento de este objetivo y por la reducción de las horas extraordinarias.

El número de horas para su distribución irregular a lo largo del año se fija en un cinco por ciento de la jornada anual máxima establecida en el presente convenio.

El número de horas de trabajo efectivo de distribución irregular, se concretará en cada empresa o centro de trabajo, atendiendo a las necesidades organizativas y de servicios de éstos y deberá ser comunicado a la representación legal de los trabajadores y al personal afectado con un mínimo de cinco días de antelación, indicando día y hora de inicio de la jornada irregular, de acuerdo con la legislación vigente.

En estos supuestos la jornada semanal no podrá exceder de cuarenta y cinco horas.

La distribución irregular de la jornada deberá respetar los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL SECTOR
DE LAS INDUSTRIAS CÁRNICAS

(B.O.E. núm. 26 del 30 de enero de 2013)

Anexo 2

Jornada ordinaria.

3. Asimismo las empresas dispondrán de hasta 120 horas al año como máximo para alterar la jornada diaria de trabajo efectivo, ampliando la misma en un máximo de 2 horas diarias de trabajo o reduciéndola en un máximo de 3 horas diarias de trabajo, salvo acuerdo diferente en el seno de la empresa. Las empresas que hagan uso de esta posibilidad lo preavisarán a los trabajadores afectados con una antelación mínima de 2 días.

Si al 31 de diciembre hubiera un saldo positivo o negativo en horas, se actuará de la siguiente forma:

- Si el saldo de horas es negativo, esto es, el trabajador debe horas a la empresa, ésta podrá ordenar su realización hasta el 1 de marzo del año siguiente.
- Si el saldo de horas es positivo, esto es, la empresa debe horas al trabajador, éstas se compensarán como días de libre disposición o a valor hora descuento de acuerdo al anexo 14 del presente Convenio colectivo.

La recuperación de horas de trabajo por la aplicación de la distribución irregular de la jornada ordinaria descrita anteriormente, se hará dentro de los días laborables señalados en el calendario laboral.

Al margen de lo anterior, la comisión paritaria en un plazo de 6 meses a partir de la firma el convenio analizará la implementación de este anexo.

CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE MARROQUINERÍA, CUEROS REPUJADOS Y SIMILARES DE MADRID, CASTILLA-LA MANCHA, LA RIOJA, CANTABRIA, BURGOS, SORIA, SEGOVIA, ÁVILA, VALLADOLID Y PALENCIA

(B.O.E. núm. 60 del 11 de marzo de 2013)

Jornada, vacaciones, permisos

Artículo 51. *Jornada.*

Por circunstancias del mercado, acumulación de tareas, y/o falta o exceso de pedidos, a fin de favorecer la posición competitiva en el mercado, o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda y la estabilidad del empleo, las Empresas podrán pactar una distribución irregular de la jornada a lo largo del año, de conformidad con la legislación vigente de un 10%, debiendo la empresa respetar la realización diaria de un máximo de 10 horas, cumpliendo así con los descansos entre jornadas, de lunes a viernes.

VI CONVENIO COLECTIVO DE CARLSON WAGONLIT ESPAÑA, S. L. U.

6.- Medida de reducción de costes para períodos de baja actividad:

Como medida de reducción de costes en períodos de baja actividad, y siempre bajo la discrecionalidad de su asignación por parte de la dirección de la Compañía, se establece la posibilidad de adquirir vacaciones adicionales. A tal efecto, el empleado podrá solicitar como vacaciones adicionales 5 días laborales consecutivos de los cuales la Compañía pagará 2 días de los 5, corriendo a cuenta del trabajador los 3 días restantes. A la hora de deducir la parte aportada por el empleado, serán posibles las siguientes alternativas:

- a) Deducirlo totalmente del mes en el que se disfruten los 5 días.
- b) Deducirlo de forma prorrateada desde el mes en el que el empleado disfrute de los 5 días hasta el mes de diciembre del año en curso.

