

LA REFORMA LABORAL DE 2012: UN PRIMER ANÁLISIS DE ALGUNOS DE SUS EFECTOS SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO

Este artículo ha sido elaborado por Mario Izquierdo, Aitor Lacuesta y Sergio Puente, de la Dirección General del Servicio de Estudios.

Introducción

En febrero de 2012 se aprobó una reforma del mercado de trabajo español que modificó algunos de los aspectos más relevantes de su marco institucional, afectando a elementos clave como el grado de centralización del sistema de negociación colectiva o los costes y el procedimiento de despido¹. Aunque algunos de estos cambios tienen un carácter estructural y requieren un horizonte temporal dilatado para desplegar todos sus efectos, resulta pertinente ir avanzando en la identificación de los desarrollos en el mercado de trabajo que puedan estar asociados a esta reforma laboral².

En este artículo se analiza la evolución reciente de las principales magnitudes del mercado de trabajo (empleo, desempleo y salarios) tratando de aislar el posible impacto de la reforma del resto de factores que pueden haber condicionado esa evolución, entre los que destaca la adversa situación cíclica y laboral en la que se está aplicando. Los resultados que se pueden alcanzar están sujetos a un elevado grado de incertidumbre, como consecuencia del limitado tiempo transcurrido desde la aprobación de la reforma, y resulta obligado realizar un seguimiento continuado que permita contrastar la validez de los indicios encontrados hasta ahora o detectar nuevos patrones de comportamiento.

El resto del artículo se organiza como sigue. En la siguiente sección se describe brevemente el contenido de la reforma de 2012 para, a continuación, en la tercera sección, analizar los desarrollos salariales recientes y los cambios que se detectan en la negociación colectiva. La cuarta sección analiza la evolución del empleo y el desempleo, prestando además atención a los flujos de creación y destrucción de empleo y su composición por tipo de contrato. La quinta sección resume las principales conclusiones.

Una breve descripción del contenido de la reforma laboral de 2012

El Real Decreto Ley 3/2012 aprobado en febrero de 2012 incluyó un amplio conjunto de modificaciones en las instituciones del mercado de trabajo³. En materia de negociación colectiva, y con el objetivo de incrementar el grado de descentralización del sistema, se estableció la prioridad aplicativa de los convenios de empresa en un amplio conjunto de materias (salario base, complementos, remuneración de horas extraordinarias o distribución del tiempo de trabajo), sin posibilidad de acuerdos en contra en convenios de ámbito superior. A su vez, con el fin de aumentar la flexibilidad interna de las empresas se ampliaron las posibilidades para la inaplicación (o descuelgue) de las condiciones pactadas en el convenio vigente, así como para modificar unilateralmente las condiciones de trabajo que estuvieran por encima de los mínimos establecidos en el convenio colectivo. Finalmente, para incentivar una renegociación más ágil, la reforma estableció un límite máximo de un año⁴ a la vigencia de un convenio tras su finalización.

1 Para una descripción del marco institucional vigente en el mercado de trabajo español antes de la crisis, puede verse Estrada, Izquierdo y Lacuesta (2009).

2 El Ministerio de Empleo y Seguridad Social ha publicado recientemente un análisis propio del impacto de la reforma laboral, que se encuentra disponible en http://www.empleo.gob.es/es/destacados/HOME/impacto_reforma_laboral/index.htm.

3 Finalmente aprobado como Ley 3/2012 en el mes de julio.

4 A contar desde el 8 de julio de 2012, fecha de publicación de la Ley 3/2012 en el BOE. Aunque es posible un pacto entre las partes que extienda este período.

En materia de costes y procedimientos de despido, se tomaron un conjunto de medidas. Por una parte, se redefinieron las causas económicas del despido, objetivando las condiciones que dan lugar a la procedencia de la rescisión del contrato. En concreto, se determinó que este sería el caso si la empresa presentara pérdidas (o las esperara) o se enfrentara a tres trimestres consecutivos de caídas interanuales de ventas o ingresos ordinarios. Por otra, se redujo el importe de las indemnizaciones en el caso de improcedencia, quedando fijado tanto para los despidos objetivos como para los disciplinarios en 33 días por año trabajado y un máximo de 24 mensualidades (frente a los 45 días y un máximo de 42 mensualidades previamente vigente). En cuanto a los procedimientos de despido, se suprimió la necesidad de autorización administrativa de los despidos colectivos y la obligación por parte de la empresa del pago de los salarios de tramitación entre el momento de notificación del despido y su resolución judicial.

Por último, en relación con las modalidades de contratación, se introdujo un nuevo tipo de contrato indefinido, denominado «contrato de emprendedores», para las empresas menores de 50 trabajadores con un período de prueba extendido a un año y diferentes bonificaciones fiscales. Asimismo, se flexibilizaron algunas de las condiciones del contrato de formación y aprendizaje y las relativas a la contratación a tiempo parcial.

Por último, aunque no se trata de un cambio legislativo, conviene recordar que los agentes sociales firmaron a principios de 2012 el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC-2012) que incluía recomendaciones para la evolución salarial de unos incrementos del 0,5 % en 2012, 0,6 % en 2013 y entre el 0,6 % y el 1,5 % en 2014.

La evolución de los costes laborales

Las diferentes modificaciones de la regulación de la negociación colectiva dirigidas, como se ha dicho, a incrementar su descentralización, aumentar la flexibilidad interna y acelerar el proceso de renovación de los convenios deberían permitir una mayor adecuación de las condiciones laborales (salariales y no salariales) a la situación específica de las empresas y facilitar un ajuste más equilibrado entre salarios, empleo y jornada laboral⁵. En esta misma dirección habrían actuado las modificaciones introducidas en los costes de despido, que tienen una influencia también sobre el proceso de negociación salarial. Concretamente, acorde con la situación del mercado de trabajo desde el inicio de la crisis, este conjunto de cambios habría propiciado una pauta de moderación salarial. Este proceso se habría podido beneficiar, además, del AENC firmado a principios de 2012.

En el panel izquierdo del gráfico 1, se representa la evolución reciente de la remuneración por asalariado en la economía de mercado⁶ según la información de la CNTR y de los costes laborales estimados por la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL). Se observa que en los últimos trimestres se ha intensificado el proceso de moderación salarial, registrándose un descenso interanual de la remuneración por asalariado a principios de este año, según la CNTR. La información proporcionada por la ETCL muestra una moderación salarial algo más acusada desde el segundo trimestre de 2012⁷. Dada la evolución reciente de la inflación, ambos indicadores coinciden en reflejar descensos de los salarios en términos reales en los últimos trimestres.

5 Para un análisis del impacto del nivel de descentralización de la negociación colectiva sobre el funcionamiento del mercado de trabajo, puede verse Jimeno y Thomas (2011).

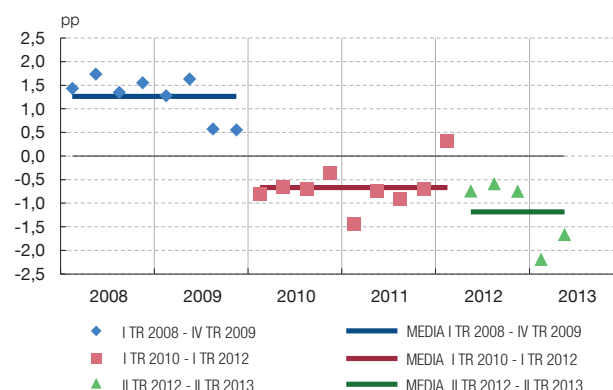
6 Es importante aislar los efectos de la reforma laboral sobre el proceso de formación de salarios en el sector privado de la economía del efecto directo sobre la remuneración por asalariado del total de la economía derivado del recorte de los salarios en el sector público. Por este motivo, el análisis se concentra en la economía de mercado.

7 En este caso, se ha calculado la evolución de los costes laborales en la economía de mercado no agrícola agregando la información sectorial de la ETCL según los pesos disponibles del Índice de Coste Laboral Armonizado (ICLA).

REMUNERACIÓN POR ASALARIADO EN LA ECONOMÍA DE MERCADO
Tasas de variación interanual de serie ajustada de estacionalidad



RESIDUOS DE LA ECUACIÓN DE SALARIOS



FUENTES: Instituto Nacional de Estadística y Banco de España.

a Datos brutos.

Ahora bien, en una situación de intenso deterioro de la actividad y del empleo, resulta difícil determinar qué parte de este comportamiento de los costes laborales se debió a la situación cíclica y qué parte podría atribuirse a los efectos de la reforma. Para tratar de aislar el impacto de ambos factores, se ha estimado una ecuación de salarios en la que su incremento se relaciona con sus determinantes tradicionales: desempleo, inflación y productividad⁸. Valores negativos de los residuos de esta ecuación serían indicativos de que la desaceleración observada en la remuneración por asalariado habría ido más allá de lo que cabría atribuir a la evolución de sus determinantes⁹. De esta forma, el análisis de la evolución de estos residuos en el período anterior y posterior a la reforma puede interpretarse como una aproximación al posible efecto de los cambios legislativos sobre el proceso de formación salarial. Como se aprecia en el panel derecho del gráfico 1, desde 2010 los residuos toman valores negativos, tras las elevadas magnitudes positivas que se observaron en la primera fase de la crisis, y aumentan su valor en términos absolutos en el período más reciente, en especial en los dos trimestres transcurridos de 2013. Un análisis similar con los datos de la ETCL apunta a un proceso de moderación salarial algo más intenso, que habría comenzado ya a partir del segundo trimestre de 2012. Estos resultados, no obstante, deben interpretarse con las debidas cautelas dado el escaso número de observaciones disponibles posteriores a la última reforma, y deberán ser confirmados en los próximos trimestres.

A la hora de analizar con más detalle la evolución salarial, resulta relevante prestar atención a los resultados de la negociación colectiva. Así, en el panel superior del cuadro 1 se presentan los aumentos salariales según la estadística de convenios para el período 2009-2013. El incremento salarial medio se descompone en la tarifa inicialmente acordada y la revisión que se produce como consecuencia de la posible activación de las cláusulas de

8 En concreto, la inflación pasada, la tasa de paro y la productividad. La regresión se estima desde 1981 hasta el primer trimestre de 2012 para el conjunto de la economía de mercado, de tal forma que los cambios en la determinación de salarios tras este trimestre no afecten a la estimación. La inflación se mide con el incremento interanual del IPC de diciembre del año anterior, ya que esta es la referencia más utilizada en el proceso de formación de salarios, y la productividad es el incremento interanual de esta variable en la economía de mercado. Los coeficientes estimados son los esperados y resultan significativos.

9 Este análisis no tiene en cuenta el incremento de los costes no salariales para las empresas derivado del incremento del 5 % de las bases máximas de cotización a principios de 2013.

	2009	2010	2011	2012	2013
Total convenios					
IPC (dic)	0,8	3,0	2,4	2,9	-
Aumento salarial sin cláusula (a)	2,3	1,5	2,0	1,1	0,6
Cláusula (a)	0,0	0,7	0,3	0,2	-
Aumento salarial con cláusula (a)	2,2	2,2	2,3	1,3	-
Porcentaje de trabajadores con cláusula (b)	59,1	47,1	45,3	41,6	42,6
Convenios de nueva firma (a) (b)					
Aumento salarial sin cláusula	1,7	1,2	1,3	0,7	0,4
Cláusula	0,0	0,4	0,2	0,2	-
Aumento salarial con cláusula	1,7	1,6	1,5	0,9	-
Convenios de empresa (a)					
Trabajadores afectados (en % del total)	9,6	8,6	8,7	9,5	4,9
Tamaño medio (en n.º de trabajadores)	258	243	267	301	230

FUENTE: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

a Con información hasta agosto de 2013.

b Datos de 2011 y 2012 con información hasta enero de 2013.

salvaguada frente a la inflación. Se observa que el incremento salarial medio, una vez que se incluye el impacto de las cláusulas, superó los 2 puntos porcentuales entre 2009 y 2011, tasa levemente superior a la registrada por el IPC en el conjunto de este período, a pesar de la intensidad del proceso de destrucción de empleo en estos años y de la vigencia de un acuerdo para la negociación colectiva firmado en 2010 con el que se trataba de favorecer la moderación salarial.

A partir de 2012, sin embargo, se observa una clara reducción en el incremento medio de las tarifas salariales, que se situaron en el 1,3 % en 2012, tasa más de un punto porcentual inferior a la inflación de diciembre del año anterior, referencia habitual en los procesos de negociación colectiva. Con los datos disponibles de 2013¹⁰, las tarifas medias hasta agosto avanzaron a una tasa del 0,6 %, a pesar del repunte de la inflación a finales de 2012 como consecuencia de las subidas de precios administrados y de la imposición indirecta. Los convenios de nueva firma (panel intermedio del cuadro 1), que constituyen un indicador más actualizado de los posibles efectos de la reforma sobre los resultados de la negociación colectiva, reflejaron aumentos salariales aún más moderados, del 0,4 %.

En el ámbito de la indicación salarial, los efectos han sido, hasta ahora, menos intensos. El porcentaje de trabajadores cubiertos por cláusulas de revisión salarial ha descendido notablemente en los últimos años, pero sigue siendo superior al 40 %. Hay que destacar, no obstante, que en 2012 se ha observado un menor impacto efectivo de las cláusulas de salvaguarda, lo que está relacionado con el hecho de que un porcentaje elevado de los convenios firmados habría incluido una definición más flexible, en línea con las recomendaciones del AENC. Esta mayor flexibilidad ha reducido el porcentaje de cláusulas finalmente activadas y su impacto agregado sobre la evolución salarial. Quedaría por confirmar si este efecto es de naturaleza permanente o se ha visto favorecido por factores de carácter temporal como la adversa situación cíclica.

¹⁰ Hay que tener en cuenta, a la hora de interpretar estos datos, que la estadística de convenios incorpora en 2013 un cambio técnico importante en su elaboración, que provoca un descenso apreciable de su representatividad.

	Descuelgues 2010	Descuelgues 2011	Descuelgues 2012	Modificaciones sustanciales 2012
En porcentaje de efectivos laborales				
Total	6,8	5,2	5,7	12,1
De 1 a 10 trabajadores	4,3	4,3	0,9	4,7
De 11 a 50 trabajadores	6,4	4,4	2,6	8,8
De 51 a 250 trabajadores	8,4	6,1	5,8	14,1
Más de 250 trabajadores	10,5	7,3	12,7	20,2

FUENTE: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

a Elaboración propia a partir de los microdatos de la Encuesta de Coyuntura Laboral.

Lo mismo ocurre con el avance en el grado de descentralización del sistema de determinación salarial. La información disponible muestra un leve repunte de la cobertura de los convenios de empresa en 2012, que se situó ligeramente por encima de su nivel en 2009 (véase el panel inferior del cuadro 1). Además, el tamaño medio de las empresas que tienen un convenio propio apenas ha variado y continúa siendo elevado, por lo que las mayores posibilidades de descentralización no parecen alcanzar suficientemente a los estratos de empresas de menor dimensión, en los que la negociación de convenios colectivos de empresa no era habitual antes de la reforma. No obstante, este resultado no debe llevar a concluir que las mayores posibilidades de descentralización no están teniendo efectos sobre la negociación colectiva. Es posible que la mera posibilidad de acudir a la negociación de convenios de empresa tras la reforma esté afectando a los resultados de los convenios sectoriales, que, según los últimos datos, tienden a converger hacia las tarifas más reducidas acordadas en los convenios de empresa, a diferencia de lo que ocurría habitualmente.

Finalmente, la limitación a un año del período de ultraactividad ha acelerado de manera apreciable el ritmo de renegociación de los convenios colectivos en 2013. Este mayor avance de la negociación se ha traducido en que la cifra de trabajadores afectados por convenios de nueva firma hasta el mes de agosto alcance casi los 1,3 millones de trabajadores, cifra significativamente superior a la del promedio observado en el mismo mes de años anteriores (en torno a 800.000 trabajadores). Habida cuenta del retraso que se suele observar en el registro de los nuevos convenios, cabe esperar un importante avance de la negociación en los próximos meses, lo que ayudaría a identificar con mayor precisión la magnitud de los cambios que se estén produciendo en el sistema de negociación colectiva.

En cuanto al análisis de las mayores posibilidades de flexibilidad interna propiciadas por las recientes modificaciones legales, el cuadro 2 muestra, de acuerdo con la información proporcionada por el módulo especial incluido en la Encuesta de Coyuntura Laboral (ECL)¹¹, el peso en el empleo de las empresas que han llevado a cabo un descuelgue de las condiciones de convenio entre 2010 y 2012. Se observa que desde 2010 los descuelgues de las condiciones pactadas en el convenio apenas han variado, permaneciendo en un intervalo en torno al 5 %-6 % de los ocupados. En cambio, las posibilidades

11 Agradecemos al Ministerio de Empleo y Seguridad Social la disponibilidad de esta base de datos que se realiza a partir de un cuestionario a empresas de forma trimestral. Desde febrero de 2012 se dispone de un registro oficial de inaplicaciones de convenios colectivos, si bien esta información no permite comparar la cifra de descuelgues con la observada previamente.

de realizar modificaciones sustanciales de las condiciones laborales parecen estar siendo utilizadas con intensidad por parte de las empresas. Los datos disponibles (véase última columna del cuadro 2) señalan que una parte significativa de las empresas, que representa al 12,1 % del total del empleo, ha acudido a esta herramienta de flexibilidad interna en 2012. En todo caso, esta vía ha sido utilizada principalmente por las empresas de mayor tamaño, mientras que entre las empresas pequeñas se observa un grado de utilización muy reducido.

De cara al futuro, resultaría relevante efectuar un análisis en profundidad de las razones que subyacen a este comportamiento diferencial por tamaño de empresa, puesto que el uso de estas posibilidades puede resultar crucial para limitar las pérdidas de empleo. Para evaluar este extremo, se ha analizado, a partir de los microdatos de la ECL, el comportamiento diferencial del empleo en las empresas que declararon haber realizado un descuelgue en los años 2010 y 2011. Los resultados obtenidos indican que las empresas que utilizaron esta opción en alguno de estos años tuvieron un mejor registro en términos del nivel de ocupación en 2012 que las que no lo hicieron (en torno a un 4,4 % más elevado)¹², lo que resulta ilustrativo del papel que las medidas de flexibilidad interna pueden jugar a la hora de favorecer la evolución del empleo.

La evolución del empleo y el desempleo

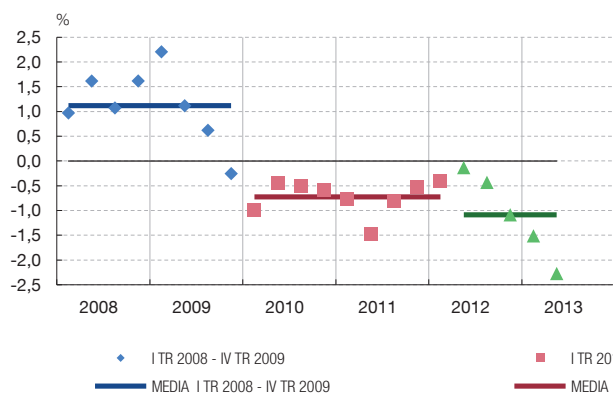
Una dificultad para evaluar el posible impacto de la reforma sobre la evolución del empleo, más allá de la que impone el limitado tiempo transcurrido, es la que se deriva de la difícil situación cíclica en el período analizado, marcada por una segunda recesión que se inició a mediados de 2011 y se prolonga a lo largo de todo el período analizado posterior a la reforma. En este período el empleo intensificó su ritmo de caída, alcanzando la mayor contracción en los meses iniciales de 2012, atenuándose a partir de entonces esta trayectoria. A su vez, la tasa de paro aumentó de forma ininterrumpida hasta alcanzar un nivel máximo en el primer trimestre de 2013 del 27,2 %. En el segundo trimestre de este año, la ralentización del descenso del empleo, unida a la aceleración del retroceso de la población activa, permitió una reducción de la tasa de paro que se situó en el 26,3 %. Hay que tener en cuenta, no obstante, que parte del deterioro de la situación del mercado laboral a lo largo de este período ha venido determinado por la caída del empleo público en el contexto de los planes de consolidación presupuestaria en marcha. Con todo, si se descuenta este efecto, el comportamiento de la ocupación de la economía de mercado no muestra grandes diferencias entre 2011 y 2012, con descensos medios trimestrales ligeramente superiores al 1 % en ambos años.

Partiendo del contexto cíclico descrito, cabe preguntarse en qué medida la relación entre la actividad y el empleo ha podido modificarse tras los cambios regulatorios que introdujo la reforma. Como se hizo anteriormente para el caso de los salarios, una forma sencilla de analizar posibles cambios en esta relación consiste en estimar una regresión entre ambas variables y analizar los residuos en el período posterior a la reforma. En particular, se estiman dos regresiones en las que se relaciona la tasa de variación de la actividad económica con la de la tasa de paro y con el crecimiento del empleo, respectivamente, relación que comúnmente se denomina Ley de Okun¹³.

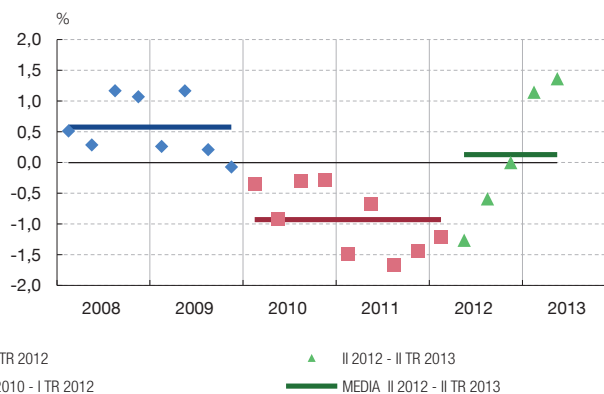
12 Este resultado se obtiene a partir de una regresión con datos de panel en la que el efecto del descuelgue se estima una vez se controla por la presencia de tendencias agregadas en la economía para descontar la situación cíclica agregada y tendencias individuales a nivel de empresa que descuentan la situación específica de las empresas.

13 Para que la evolución del sector público no sesgue los resultados se realiza la estimación utilizando el empleo y el VAB de la economía de mercado. Esto no se puede hacer para la tasa de paro ya que esta no se define por sector, por lo que en esta regresión el regresor es el PIB.

ECUACIÓN DE PARO CON RESPECTO A PIB



ECUACIÓN DE EMPLEO EN ECONOMÍA DE MERCADO CON RESPECTO AL VAB



FUENTES: Instituto Nacional de Estadística y Banco de España.

En el gráfico 2 se presentan los residuos de estas ecuaciones para el período más reciente. En el caso de la ecuación entre el desempleo y la actividad, se observan residuos negativos desde 2010, de valor superior en términos absolutos en los últimos trimestres, lo que en parte reflejaría el reciente descenso de la población activa. En el correspondiente a la ecuación entre el empleo y la actividad, los residuos venían siendo negativos hasta el primer trimestre de 2012, reflejando un ritmo de destrucción de empleo más intenso de lo que cabría esperar dada la caída en la actividad. A partir de esa fecha, sin embargo, los residuos negativos se fueron reduciendo hasta tomar valores ligeramente positivos en los dos primeros trimestres de 2013.

Este análisis apuntaría a un comportamiento del empleo en el sector privado algo mejor de lo esperado, al menos en el período más reciente¹⁴, que está en línea con la desaceleración observada en el crecimiento de la productividad y que podría estar reflejando los efectos de la moderación salarial sobre la ocupación. Como en el caso de los salarios, resulta aún muy prematuro extraer conclusiones definitivas, aunque conviene resaltar que otros estudios, que utilizan aproximaciones distintas, tienden a mostrar resultados similares que relacionan la moderación salarial inducida por la reforma laboral con un mejor comportamiento del empleo¹⁵.

No obstante, para analizar los efectos de la reforma sobre el empleo es fundamental examinar los cambios que se hayan podido producir en los procesos de creación y destrucción de empleo, lo que se puede realizar a partir de la información que proporciona la estadística de flujos de la EPA. Atendiendo al contenido de la reforma, cabía esperar que la disminución de los costes de despido pudiera incrementar la tasa de destrucción de empleo de los trabajadores con contrato indefinido, sobre todo si las diferentes medidas de flexibilidad interna no

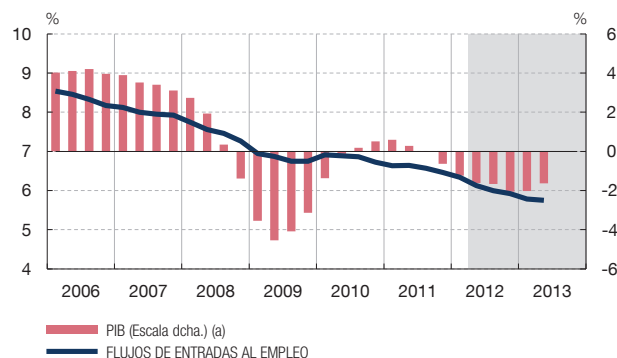
14 Cuando se realiza una estimación de las anteriores regresiones con parámetros cambiantes en el tiempo se constata un aumento reciente en la constante de esta regresión, mientras que la elasticidad del empleo al VAB se habría reducido. En todo caso, es pronto para saber si estos cambios son estadísticamente significativos.

15 En concreto, De Cea y Dolado (2013) muestran que crecimientos del 0,3 %-1,3 % del PIB bastarían para incrementar de forma neta el empleo siempre y cuando se mantenga la moderación salarial actual. Por otra parte, en BBVA (2013) se estima que la moderación salarial de 2012 habría ahorrado la destrucción de unos 60.000 puestos de trabajo a corto plazo, con un impacto de medio plazo de unos 300.000 puestos de trabajo menos destruidos. Finalmente, la evaluación realizada por el Ministerio de Empleo también encuentra un mejor comportamiento del empleo en el período más reciente que podría atribuirse a la moderación salarial.

TASA DE DESTRUCCIÓN MEDIA DE EMPLEO DE 4 TRIMESTRES Y PIB



TASA DE CREACIÓN MEDIA DE EMPLEO DE 4 TRIMESTRES Y PIB



FUENTES: Instituto Nacional de Estadística y Banco de España.

a Tasa de variación interanual de la serie ajustada de estacionalidad.

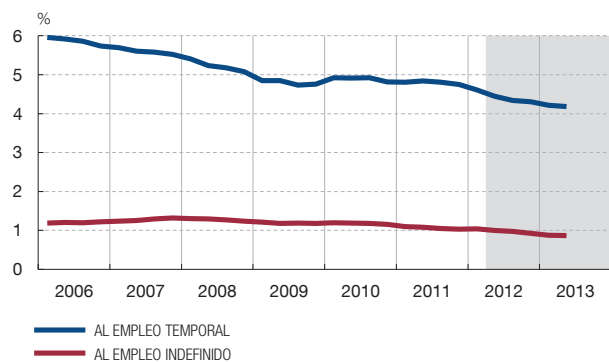
fueran utilizadas intensamente. A su vez, los cambios en costes de despido y la moderación salarial deberían propiciar aumentos de la tasa de creación de empleo indefinido de naturaleza más permanente.

En el gráfico 3 se representan las tasas de destrucción, aproximadas mediante los flujos de salida del empleo al paro y de creación de empleo, a través de los flujos de entrada al empleo desde el desempleo, junto con la evolución interanual del VAB de la economía de mercado desde 2006. Como se observa en dicho gráfico, en principio, ninguno de estos dos fenómenos ha mostrado cambios significativos en el período más reciente. La tasa de destrucción de empleo ha permanecido en niveles elevados en los últimos trimestres, aunque no se ha producido una aceleración adicional. Por su parte, la tasa de creación de empleo ha prolongado la tendencia descendente que se venía observando desde el inicio de la crisis. En todo caso, hay que tener en cuenta que este comportamiento está también condicionado por la intensa caída de la actividad económica en 2012. Para controlar por este aspecto, se ha realizado un análisis de regresión similar al efectuado previamente. Los resultados preliminares no permiten observar cambios significativos, aunque apuntarían a que la intensidad de la destrucción de empleo ha seguido comportándose de manera semejante a como venía haciéndolo antes de 2012, mientras que se habría frenado la caída de la creación de empleo observada desde el inicio de la crisis.

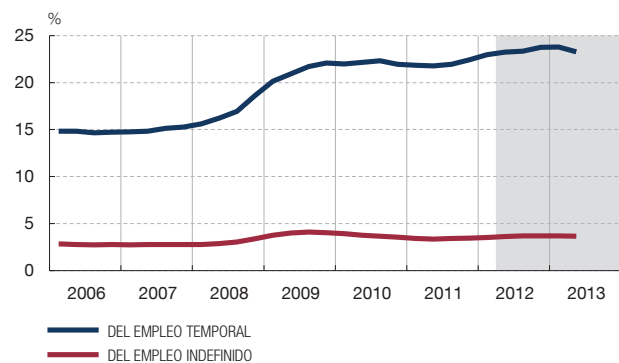
En términos de la composición del empleo por tipo de contrato, la tasa de temporalidad ha prolongado la tendencia descendente que se inició desde el principio de la crisis, hasta situarse en el 23 % en el segundo trimestre de 2013, lo que debe atribuirse fundamentalmente al impacto de las condiciones cíclicas, que desempeñan, de nuevo, un papel determinante¹⁶. De hecho, como se puede ver en el gráfico 4, los flujos de salida del empleo han seguido siendo protagonizados, mayoritariamente, por los trabajadores con contrato temporal, observándose un muy ligero incremento de la probabilidad de perder el empleo de los trabajadores indefinidos. Por su parte, la creación de empleo indefinido ha disminuido en este período, aunque con menor intensidad que las salidas del desempleo hacia un

16 Un análisis similar a los anteriores para eliminar el componente cíclico de la evolución reciente de la tasa de temporalidad no muestra cambios relevantes en el período postreforma que puedan asociarse a los cambios legales aprobados.

ENTRADAS AL EMPLEO (a)



SALIDAS DEL EMPLEO (a)



FUENTES: Instituto Nacional de Estadística y Banco de España.

a En porcentaje de la población origen. Promedio de cuatro trimestres.

contrato temporal. En relación con los mecanismos de contratación, cabe señalar que el nuevo contrato de emprendedores representa, hasta el momento, alrededor del 7 % de los contratos indefinidos realizados mensualmente. Finalmente, en términos de la contratación a tiempo parcial se observa una aceleración de la trayectoria ascendente en la ratio de parcialidad.

En relación con los procedimientos del despido, la información disponible apunta a un aumento en el porcentaje de despidos objetivos, lo que habría reducido los costes medios de extinción de contratos¹⁷. En relación con los procedimientos colectivos de despido, la eliminación de la autorización administrativa no ha elevado el peso de los ERE de extinción de empleo, mientras que se han mantenido los elevados porcentajes de ERE de reducción de jornada y suspensión de empleo que se han venido registrando desde 2009, cuando se empezó a bonificar este tipo de procedimientos. En todo caso se observa, a raíz de la eliminación de la necesidad de autorización administrativa, un descenso en el porcentaje de expedientes acordados con los representantes de los trabajadores.

Conclusiones

En este artículo se ha analizado la evolución reciente de las principales magnitudes del mercado de trabajo español y se ha tratado de relacionar esta evolución con las modificaciones legales aprobadas en febrero del año pasado. Este análisis está sujeto a limitaciones importantes. En particular, el escaso tiempo transcurrido desde la aprobación de la reforma acota la disponibilidad de datos en un contexto en el que resulta fundamental distinguir el posible impacto de la reforma de los factores cíclicos derivados de la adversa situación económica. Por otro lado, algunas de las modificaciones de carácter estructural solo podrán manifestar plenamente sus efectos en un horizonte de medio plazo una vez que los agentes participantes hayan internalizado el nuevo marco institucional.

Los resultados incipientes apuntan a una profundización del proceso de moderación salarial tras la aprobación de la reforma de 2012, que podría estar empezando a reflejar una mayor sensibilidad del proceso de determinación salarial a la situación específica de las empresas. No obstante, todavía no se observa un incremento significativo del grado de

17 Las estadísticas disponibles sobre coste de despido por trabajador despedido no permiten extraer una conclusión demasiado firme, pues no es posible descontar de la evolución del coste medio de despido los posibles cambios en el tiempo en la composición de los trabajadores despedidos.

descentralización del sistema de negociación. Por su parte, la utilización de los mecanismos de flexibilidad interna introducidos se ha concentrado en las empresas de mayor tamaño. En el ámbito del empleo, los resultados tienden a mostrar un cierto impacto positivo sobre el empleo neto que cabría asociar a la moderación salarial observada, aunque la evidencia es menos concluyente. Finalmente, no se observan avances apreciables en términos de la composición de los flujos de empleo que siguen dominados por los asalariados con contrato temporal.

De cara al futuro, resulta necesario efectuar un seguimiento permanente del mercado de trabajo que permita contrastar el grado de permanencia de las pautas observadas hasta ahora. En este sentido, sería deseable que algunos aspectos de la información estadística se adaptaran a la nueva situación creada tras las sucesivas reformas laborales de los últimos años, ampliando la información disponible sobre aspectos como el procedimiento y el coste efectivo de despido o el sistema de negociación colectiva.

19.9.2013.

BIBLIOGRAFÍA

- BBVA (2013). *Revista Situación España*, segundo trimestre de 2013.
- DE CEA, P., y J. J. DOLADO (2013). *Output Growth Thresholds for Job Creation and Unemployment Reduction in Spain*, Universidad Carlos III, mimeo.
- ESTRADA, A., M. IZQUIERDO y A. LACUESTA (2009). «El funcionamiento del mercado de trabajo y el aumento del paro en España», *Boletín Económico*, julio, Banco de España, pp. 97-114.
- JIMENO, J. F., y C. THOMAS (2011). *Collective Bargaining, Firm Heterogeneity and Unemployment*, Documentos de Trabajo, n.º 1131, Banco de España.
- MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (2013). *Informe de evaluación del impacto de la reforma laboral*.