

Santos M. Ruesga Benito
Catedrático de Economía Aplicada,
Universidad Autónoma de Madrid

Hace algunos años, al principio de esta Gran Recesión que no parece tener fin, afirmaban dos apreciados colegas nuestros, Luis Toharia y Miguel Ángel Malo, al primero de los cuales le estamos dedicando estos artículos, que las reformas laborales no crean empleo, lo que ahora complementa la profesora María Emilia Casas insistiendo en que lo que se deriva de la reforma del 2012 no es más empleo, sino un cambio sustancial en el sistema español de relaciones laborales, modificando las reglas del juego en el mercado de trabajo, inclinando, añadido yo, la balanza hacia uno de los lados de la relación, la empresa.

Así pues la reforma del 2012 y modificaciones posteriores del marco normativo laboral, constituyen la culminación de un proceso, que moviéndose en parámetros europeos, en los últimos tiempos ha buscado resolver el problema de la “cantidad” de trabajo a costa de la “calidad”¹, con actuaciones como la extensión de las nuevas formas de contratación; la introducción de prácticas de gestión de los recursos humanos que resaltan la intensificación del trabajo; la flexibilización de las condiciones de trabajo; y la aparición de brechas cada vez más amplias entre colectivos de trabajadores, que quiebran el modelo tradicional de las relaciones laborales que nació a mediados del siglo XX.

El otro gran resultado esperado, aunque no explícito, de la reforma será la depresión de los salarios (“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”. *Informe de evaluación del impacto de la reforma laboral*). No se explicita pero en todo el discurso subyacente a la reforma y en la lógica de las medidas adoptadas, se espera una reducción importante en la evolución de los costes laborales absolutos, que en la perspectiva del análisis neoclásico sería el factor determinante para la creación de empleo. Es decir de entre todas las reformas estructurales publicitadas (casi todas non natas), tan solo, al parecer cabría esperar de la laboral resultados tangibles para las cuentas de explotación de las empresas y, por extensión, la mejora del profundo desequilibrio que padece estructuralmente nuestro mercado de trabajo.

La reforma institucional llevada a cabo en el mercado laboral español comenzó ya con los Pactos de la Moncloa, en 1977, y continúa hasta la fecha, con numerosas reformas del Estatuto de los Trabajadores, así como con la firma de diferentes Acuerdos entre los agentes sociales. Con anterioridad a la reforma de 2012, los cambios normativos han flexibilizado claramente (desregulando) el panorama del mercado laboral español, tendiendo, sin embargo, a primar la flexibilidad en el inicio de las relaciones laborales.

¹ En el sentido que la OIT se entiende por *trabajo de calidad*, caracterizándolo a partir de cuatro principios: respeto a los derechos fundamentales del trabajador y a los estándares normativos internacionales; igualdad de oportunidades en cuanto a empleo y remuneración; acceso a la protección social y a la seguridad social; diálogo social bipartito o tripartito.

En este largo proceso de reformas han jugado un papel fundamental la concertación y el diálogo social, cuestión que desaparece en el proceso de 2012.

Así pues, la reforma laboral de 2012 rompe con dos principios implícitos en nuestro mercado de trabajo. El mantenimiento de un cierto equilibrio entre las partes de la relación laboral y la tradición pactista y de diálogo y acuerdos. El resultado es un mayor poder de las empresas que ha conducido a una reducción salarial, un empeoramiento de las condiciones de trabajo y aumento de la precariedad laboral y un retroceso de la negociación colectiva como instrumento de concertación cotidiana. El abaratamiento del factor trabajo, es una consecuencia derivada de estas premisas, que permitirá que con bajos crecimientos del PIB se cree empleo, empleo de bajo valor añadido y reducidos salarios, por tanto. El abaratamiento relativo del factor trabajo respecto al factor capital reducirá la presión y los estímulos de las empresas para su modernización técnica y su capitalización, circunstancias que ponen en cuestión las posibilidades futuras de fortalecer nuestro sistema productivo.

La propia administración reconoce este hecho indicando como efecto de la reforma del 2012 se incrementa la contratación de los trabajadores con menos cualificación y avanza de forma importante el volumen de trabajadores autónomos sin asalariados. En esta perspectiva, se observa como los denominados *empleo atípicos* (tiempo parcial/temporal y autónomos) ascienden sustancialmente, en más de tres puntos porcentuales, tras la reforma de 2012.

Y la pretendida *modernización de la negociación colectiva para acercarla a las necesidades específicas de empresas y trabajadores y fomentar del diálogo permanente en el seno de la empresa*, en realidad está constituyendo un elemento más en apoyo de la devaluación salarial, fundamentalmente tras la reducción de la cobertura de este instrumento (en buena medida por la desaparición de la *ultra actividad* de los convenios) y de la prevalencia de los convenios de empresa.

Cabe, por tanto, señalar como esta reforma sí trae consigo un cambio sustancial en el poder de negociación que la regulación confiere a cada uno de los interlocutores y, adicionalmente en el reparto del valor añadido generado en el proceso productivo, lo que, sin dudan, tendrá algún tipo de efecto en los comportamientos económico-laborales de los mismos.

En la lógica de la reforma, tal como se afirmaba de forma explícita por el gobierno en el preámbulo de la norma señalada (*fomentar la creación de empleo estable y de calidad y reducir la dualidad laboral*) cabría esperar un efecto positivo sobre la dinámica de generación de empleo y, en segundo lugar, de disminución de la dualidad del mercado de trabajo, al menos en términos contractuales –que otra cosa es en las características, en la *rotación efectiva* de los puestos de trabajo- entre temporales e indefinidos.

Respecto a lo primero, en realidad, el crecimiento reiteradamente publicitado no deja de ser más que una forma de reparto de trabajo entre los asalariados, debido al avance de la contratación a tiempo parcial. De este modo, se entiende que la demanda de trabajo, medida en horas de trabajo, no avanza, sino al contrario retrocede en el posterior a la reforma, e incluso continua tras el repunte del número de empleos. El número total de horas semanales trabajadas entre el año 2011 y el 2014 (en media anual) ha descendido cerca de un nueve por ciento, habiendo caído ligeramente más en el sector privado, en tanto que el número de asalariados disminuye en menor proporción en dicho periodo, lo que muestra que está reduciéndose, aunque en escasa cuantía, la jornada media semanal de los asalariados. A la misma conclusión se llega al

observar cómo avanza la contratación a tiempo parcial, particularmente entre los asalariados con contrato indefinido (lo que estaría indicando, al mismo tiempo, un desplazamiento relativo de contratos temporales a tiempo parcial por indefinidos con este tipo de jornada).

De igual modo, al calor de la disminución de las indemnizaciones por despido se constata una mayor rotación entre los trabajadores con contrato indefinido con menor antigüedad, lo que contribuye a explicar la disminución relativa de la contratación temporal.

Podría entenderse, por tanto, que uno de los efectos que se observan desde la puesta en marcha de la reforma laboral supondría una cierta modificación de las pautas de comportamiento de las empresas en cuanto a las modalidades de contratación, indicando que, en efecto, la disminución del coste de despido y las mayores facilidades administrativas y judiciales para el mismo, tiene un cierto efecto de aumento de la contratación indefinida (en términos de proporción sobre el total de asalariados), casi exclusivamente a tiempo parcial; parece que la cultura de la temporalidad estaría remitiendo, habiendo calado en el tejido empresarial la percepción de que los costes de despido pierden importancia, pero manteniendo la flexibilidad cuantitativa externa a través de la que aporta el trabajo a tiempo parcial. Tras ello parece estar configurándose una suerte de antesala del “contrato único”; misma rotación de trabajadores pero con menos contratos temporales.

Poco cabe esperar, asimismo en cuanto a *mejorar la empleabilidad de los trabajadores a través de la formación y la eficacia de la intermediación laboral*. La congelación de los recursos para el desarrollo de políticas activas y la ínfima bondad en la gestión de los mismos no auguraban buenos resultados en tal dirección. Y no olvidemos que para que tal supuesto aumento de la empleabilidad se materialice es preciso que aumente sustancialmente la dotación de puestos de trabajos; de momento el descenso del desempleo está más vinculado a la caída en el volumen de la población activa (emigración) y a la expansión del trabajo a tiempo parcial que al ascenso sostenido de la creación de empleo. Este, eso sí, sigue vinculado al repunte de la actividad en los sectores más tradicionales de nuestra economía, muy intensivo en el uso de trabajo, pero de mala calidad. El turismo sigue siendo nuestra minúscula tabla de salvación, con efectos cuantitativos decrecientes sobre la dinámica laboral.

Otro objetivo buscado por la reforma de 2012 apunta a *favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa real a la destrucción de empleo*. En esta dirección se pueden observar, más bien, ciertos indicios de avances que tienen como objetivo y resultado de forma contribuir a acelerar el proceso de devaluación de los costes laborales. Si bien, hasta el momento con los datos disponibles no es posible afirmar que se ha parado la dinámica de destrucción de empleos vía despidos, que, habría de entenderse se frenarían con el avance de la flexibilidad interna. Algunas vías de despido se han incrementado de manera importante en sus cifras tras la reforma, aunque el año 2014 han descendido también de forma expresa. Lo que sí se puede afirmar con nitidez es que tras la reforma, con la información disponible, el descenso del monto medio de las indemnizaciones por despido (sea judicial, conciliado o por EREs), habiéndose experimentado un ascenso en los desacuerdos entre las partes en torno a los aplicación de los instrumentos legales que requieren acudir a la conciliación.

En este sentido se ha producido una clara ruptura del modelo instalado en 2002 por el *despido exprés*; la normativa actual se sigue ofreciendo seguridad jurídica al empresario

pero sin nada a cambio para los asalariados, es decir los empresarios mantienen certeza y a menor coste (20 días/año frente a los 33 ó 45 anteriores).

Por último, pero no de menor importancia, conviene considerar otro aspecto singular de los posibles efectos de la reforma de 2012. Se trataría de interpretar la incidencia de la misma sobre la estructural laboral y su derivada en términos de evolución de la productividad del trabajo. Aquí, observamos un aumento de los autónomos sin asalariados y, por otro lado, de las empresas de menor tamaño a lo largo de la crisis (junto a un ligero repunte de las más grandes -mayores de 500 empleados-, abasteciendo a la creación de empleo de baja cualificación. Lo que, en conjunto, estaría redundando en un muy lento crecimiento de la productividad, factor clave para la mejora de la competitividad exterior de nuestro tejido empresarial. De este modo se entienden las fluctuaciones en el potencial exportador de nuestra economía, resistente en las fases de crisis, a costa de la buena dimensión competitiva de las grandes empresas, pero poco animada cuando se inicia la recuperación y tira la demanda interna (fuertemente elástica con respecto a las importaciones). En suma, la ausencia de una estrategia que prime el incremento progresivo de la productividad del trabajo redundaría en última instancia en la presencia competitiva de las empresas españolas en los mercados internacionales.

En este sentido, quizás lo más lamentable de los resultados –y a la vez contradictorio– que vamos apreciando de esta reforma laboral es que se instituye como el instrumento casi exclusivo de reforma de las condiciones productivas de las empresas con un apuesta unidireccional sobre la moderación salarial como vía de competir, desestimulando la búsqueda de productividad ascendente por la innovación, que tampoco encuentra otras líneas políticas de apoyo. El desarrollo sostenible del tejido empresarial español está en cuestión con esta opción estratégica, de carácter marcadamente ideológico, cuyo destino no es otro que el empobrecimiento relativo del país y la mayor parte de sus ciudadanos, ante la inviabilidad de un modelo productivo dependiente de la evolución comparada de los costes laborales. Nos deslizamos por la senda de los países emergentes, instalados en la “paradoja de los países de renta media”, que pueden verse abocados a una larga época de recesión por ausencia de estrategias efectivas para crecer de forma sostenida.

(Artículo a publicar en la revista Temas para el Debate, número de mayo de 2015, Fundación Sistema).