

SERVICIO DE ESTUDIOS DE LA CONFEDERACIÓN
ANÁLISIS Y CONTEXTOS

Los daños de la reforma laboral de 2012

**Datos de su impacto negativo
sobre el empleo y los salarios**

15 octubre 2019



ÍNDICE

Introducción: objetivos y medidas de la reforma laboral de 2012

- 1. La reforma no sirvió para crear empleo. Al contrario, promovió su destrucción en la fase de crisis al abaratar los despidos. Y al hacerlo, favoreció el autoritarismo frente a la flexibilidad negociada**

La creación de empleo desde 2014 no se debe a la reforma, sino a la mejora económica

Ahora hay más ocupados, pero se trabaja menos horas

- 2. La reforma laboral de 2012 ha sido una de las grandes responsables del aumento de la precariedad laboral en España, en todos los ámbitos. Hoy el empleo es de peor calidad: más inestable, menos seguro y peor pagado**

La temporalidad, en lugar de reducirse, no ha dejado de crecer

Ha aumentado la rotación laboral

Los contratos indefinidos se han vuelto más inestables

Se ha incrementado el uso del contrato a tiempo parcial como una figura precaria

- 3. La reforma profundizó la devaluación salarial**
- 4. La reforma de 2012 no impulsó en absoluto la empleabilidad de las personas. En los dos primeros años desde su aplicación las políticas activas de empleo se recortaron a la mitad**

Resumen

La reforma laboral del 2012 se planteó por parte de sus creadores como el instrumento necesario para superar la crisis económica, garantizar el empleo y modificar la continua precariedad de nuestro mercado laboral entre otros tantos objetivos. Sin embargo, la realidad descrita en este texto nos demuestra todo lo contrario. Bajo la reforma laboral se destruyeron centenares de miles de empleos que solo se recuperaron, en la tradicional articulación cíclica de nuestro país, bajo la mejora económica.

La reforma laboral, en realidad, fue y es un instrumento para debilitar los derechos de los trabajadores, desequilibrando a favor del empresario la estructura de la negociación colectiva y la posibilidad de articular la relación laboral. Derivado de ello, se retrasó, una vez finalizada la crisis, la posibilidad de recuperación del poder adquisitivo de los trabajadores y se precarizó aún más el mercado laboral (aumento de los porcentajes de temporalidad, aumento del peso de los contratos involuntarios a tiempo parcial, etc.).

En suma, en este texto se demuestra la absoluta inutilidad de la reforma laboral para los fines para los que aparentemente fue concebida y que su mantenimiento únicamente apuntala una situación de alarmante desequilibrio entre las partes que conforman el ámbito laboral que debe ser inmediatamente corregida.

INTRODUCCIÓN: OBJETIVOS Y MEDIDAS DE LA REFORMA LABORAL DE 2012

Motivada aparentemente por la crisis económica, conforme se desprende de su Exposición de motivos, la reforma laboral de 2012 tenía como objetivos principales los siguientes:

- fomentar la creación de empleo,
- favorecer la contratación indefinida y reducir la dualidad laboral,
- favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo,
- y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

Para ello, se implementaron una serie de medidas de gran calado, que trastocaron de manera decisiva el funcionamiento del mercado de trabajo en todos sus ámbitos, así como de la negociación colectiva. Las principales se presentan en el siguiente cuadro:

En materia de contratación y empleabilidad:

Nuevo contrato indefinido *de apoyo a los emprendedores*, para las empresas de menos de 50 trabajadores, con período de prueba de un año.

Modificación del *contrato para la formación y el aprendizaje*, alargando la edad máxima hasta los 30 años y haciéndolo más flexible.

Posibilidad de realizar horas extraordinarias en los contratos a tiempo parcial.

Consideración de las empresas de trabajo temporal como agencia de colocación.

Permiso retribuido de 20 horas anuales de formación para trabajadores con al menos un año de antigüedad.

Supresión del contrato *indefinido de fomento*.

En materia de despido:

Reducción de la indemnización por despido declarado *improcedente*: de 45 a 33 días por año de servicio, con un máximo de 24 mensualidades, en lugar de 42.

Supresión del conocido como *despido exprés* (reconocimiento por el empresario de la improcedencia del despido para hacer sus efectos inmediatos, previo pago de la indemnización).

Ampliación y flexibilización de las causas por *despido colectivo e individual objetivo* (indemnización de 20 días por año, con máximo de 12 mensualidades), especialmente de las económicas.

Supresión de la *autorización administrativa* en los procesos colectivos: despidos (ERE), suspensiones temporales de contratos y reducciones de jornada.

Supresión de los *salarios de tramitación* en el caso del despido improcedente, cuando los trabajadores recurran el despido.

En materia de modificación de las condiciones de trabajo:

Aumento de las facilidades empresariales para modificar unilateralmente las condiciones de trabajo, incluyendo los salarios.

Ampliación de la posibilidad de *descolgarse* de las condiciones fijadas en convenio colectivo a todas las condiciones laborales (antes solo de las salariales).

En materia de negociación colectiva:

Prioridad aplicativa de los convenios de empresa frente a los de ámbitos sectoriales.

Eliminación de la “*ultraactividad*”: las condiciones del convenio decaen transcurrido un año desde el final de su vigencia, si no hay pacto entre las partes.

Fuente: Servicio de Estudios de la Confederación UGT a partir de Social Cohesion and the State in Times of Austerity. Country case: Spain. A. del Pozo y J.M. Martín Carretero. Friedrich Ebert Stiftung. Diciembre 2013

Si enjuiciamos el éxito de la reforma del 2012 en base al grado de cumplimiento de estos objetivos, **la reforma fue rotundamente un fracaso. No consiguió ninguno de estos objetivos, sino que en la mayoría de los casos los empeoró.** La consecuencia real de su implementación ha sido:

- **más despidos** durante la fase de crisis (destrucción de empleo),
- **similar grado de dualidad** laboral (primacía del empleo temporal frente al indefinido),
- **más rotación y precariedad** laboral,
- **una intensa devaluación** salarial,
- **y menos flexibilidad negociada** en las empresas **y más autoritarismo** en la toma de decisiones.

Nuestro modelo laboral no se ha modernizado, sino que se ha hecho menos eficiente y más injusto.

1. La reforma no sirvió para crear empleo. Al contrario, promovió su destrucción en la fase de crisis al abaratar los despidos. Y al hacerlo, favoreció el autoritarismo frente a la flexibilidad negociada

Actualmente hay 1,65 millones de empleos más que a finales de 2011, antes de la reforma. Y 2 millones de desempleados menos. Pero eso **no es fruto en absoluto de la reforma laboral, sino del cambio de rumbo económico global y nacional.**

Despido más fácil y más barato = Más despidos

Uno de los puntos fundamentales de la reforma consistió en **facilitar el despido, de un lado, estableciendo causas muy laxas para justificarlos** (basta con la disminución de los ingresos o de las ventas durante tres trimestres consecutivos), y de otro, **suprimiendo la necesidad de autorización administrativa en los despidos colectivos. Y también abaratarlo**, rebajando las indemnizaciones de 45 días por año a 33, y de un máximo de 42 mensualidades a 24). En suma, **despido más fácil y más barato**.

Con ello, **la reforma incentivó la utilización del despido como la medida prioritaria para recortar costes de las empresas en crisis (o no)**, en lugar de priorizar otras formas de ajuste menos traumáticas. En definitiva, **lejos de fomentar la creación de empleo, alentó su destrucción; y en lugar de favorecer la flexibilidad interna negociada, promovió una decisión impuesta por la parte empresarial como es la rescisión unilateral de los contratos**.

No es casualidad que tras 2008 y 2009, los años iniciales de la Gran Recesión y los de su mayor impacto, **2012 fue el ejercicio con mayor número de despidos de contratos indefinidos de la historia, 777.000. Y eso se tradujo en la segunda mayor pérdida total de empleo de la historia, 788.700 ocupados, solo por detrás de la sufrida en 2009 (1.362.800 ocupados menos)**. Y en 2013 se perdieron otros 493.700 empleos.

Es evidente que esas pérdidas de empleo tuvieron como causa la recesión económica; pero también que la reforma, en lugar de frenar esa sangría con medidas de carácter negociado y coyuntural, optó por facilitar la vía del despido.

La creación de empleo desde 2014 no se debe a la reforma, sino a la mejora económica

La creación de empleo solo ha venido de la mano del aumento del PIB, es decir, del crecimiento de la actividad económica. Siempre es así y siempre será así.

Se comenzó a crear empleo en tasas anuales en el segundo trimestre de 2014, uno después de que el PIB recuperara tasa de aumento positivas. Las causas de la mejora económica tuvieron que ver con la inyección monetaria del Banco Central Europeo a partir de 2012, con la mejora del tipo de cambio del euro respecto del dólar, y con la caída de los precios del petróleo. Poco que ver con los cambios realizados en el mercado de trabajo.

Hay quien argumenta que el abaratamiento del coste del despido incentivó la contratación en la salida de la crisis, y posibilitó que se creara empleo antes. Pero **no hay evidencia sólida de que facilitando el despido se incremente la creación de empleo**. Y en todo caso, esos contratos serían más frágiles y fácilmente extinguibles, con

lo que el efecto global a medio plazo sería neutro (lo que se contrata más en época de auge se compensa con lo que se despide de más en las fases de crisis). Lo que sí **aumenta es la rotación de los contratos.**

Ahora hay más ocupados, pero se trabaja menos horas

De 2011 a 2018 el número de ocupados ha crecido un 4,3%, pero **las horas trabajadas por persona han descendido un 0,9%**. Esto en parte es consecuencia tanto del auge del contrato a tiempo parcial, como del aumento de la rotación laboral, derivadas de la mayor discrecionalidad otorgada al empresario en la gestión del empleo con la reforma de 2012.

2. La reforma laboral de 2012 ha sido una de las grandes responsables del aumento de la precariedad laboral en España, en todos los ámbitos. Hoy el empleo es de peor calidad: más inestable, menos seguro y peor pagado

La reforma no ha creado empleo, pero sí ha contribuido a elevar los niveles de precariedad del empleo generado. Por eso **la productividad del trabajo ahora es negativa**, lo que supone una anomalía en una economía avanzada.

Es cierto que la reforma no modificó la regulación específica de los contratos temporales existentes, pero el desequilibrio de poder entre empresa y trabajador que introdujo, a favor de la primera, ha sido determinante en la forma de gestionar el empleo, resultando de ello una mayor precariedad de las personas trabajadoras. El **miedo al despido** y el **incremento de las capacidades del empresario para modificar las condiciones de trabajo de manera unilateral** han determinado un **empeoramiento de las mismas.**

La temporalidad, en lugar de reducirse, no ha dejado de crecer

En 2011 la tasa de temporalidad (asalariados con contrato temporal sobre el total) era del 25,1%. **En 2018 fue del 26,8%**. Este aumento de la temporalidad se percibe más desde 2014, cuando la economía comenzó a crecer de nuevo tras la crisis. **De 2013 a 2018 la tasa de temporalidad ha crecido 3,6 puntos porcentuales (del 23,1% al 26,8%). La tasa de temporalidad del empleo en 2018 fue la más alta desde 2008.**

Este es un comportamiento habitual de la creación de empleo en España en las fases de expansión, al igual que se destruye con mucha rapidez el empleo temporal en las crisis. Pero el hecho de que en esta nueva fase de crecimiento se vuelva a poner de relieve es

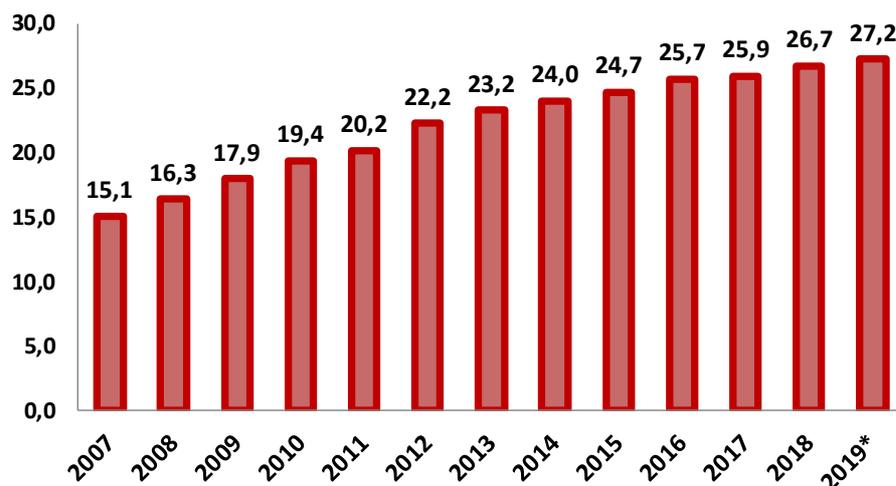
un indicador palmario de que **las medidas adoptadas en la reforma de 2012 no han modificado en absoluto esta situación.**

Analizando el **número de contratos registrados**, el resultado es el mismo: **la reforma no ha impulsado apenas la realización de contratos indefinidos.** Cada mes, de cada 100 contratos firmados, 90 son de carácter temporal, cifra muy similar a la que se registraba antes de 2012.

Ha aumentado la rotación laboral

Aunque la reforma no actuó directamente sobre ningún aspecto legal relacionado con la duración de la contratación, lo cierto es que la realidad refleja que no solo los contratos no se han hecho más duraderos y estables (como indicaba su declaración de principios), sino que **se han hecho claramente más volátiles e inestables.**

Porcentaje de contratos de duración de 7 días o menos sobre el total



(*) Para 2019, datos hasta el mes de agosto

Fuente: SEPE. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

Un indicador de ello es que **los contratos temporales realizados son cada vez de más corta duración: en 2011, el 20,2% de los contratos temporales firmados tenían una duración inicial inferior a 7 días.** Desde entonces no ha dejado de crecer, y **en 2018 fueron el 26,7%.** Hasta el mes de agosto de **2019 es aún superior, el 27,2%.**

Hay que destacar que, **en 2012, año de entrada en vigor de la reforma, se produjo el mayor incremento del peso de estos contratos de corta duración respecto del año inmediatamente anterior, 2,1 puntos porcentuales.**

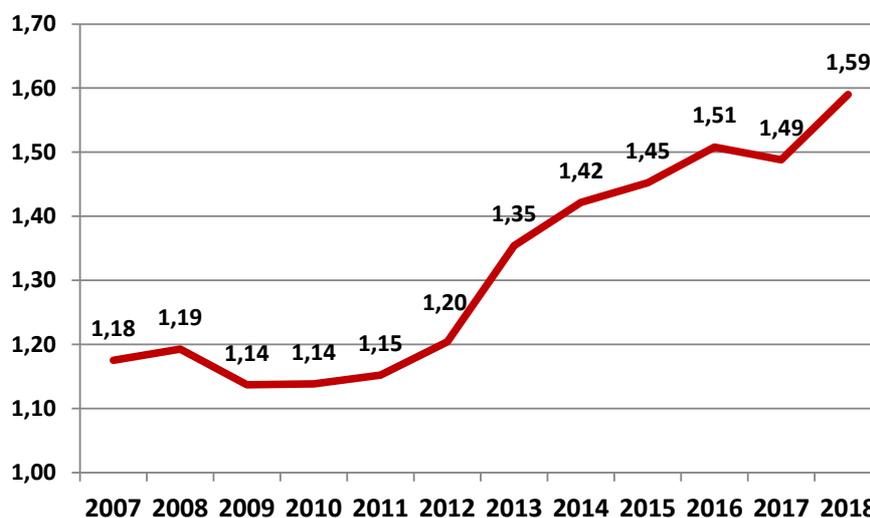
Los contratos indefinidos se han vuelto más inestables

Muy sintomático ha sido también el aumento de la rotación de los contratos indefinidos, cada vez más inestables.

- En 2009, para crear un empleo estable se necesitaban 1,1 contratos de carácter indefinido; en 2018 se necesitaron 1,6. **Este aumento de la rotación se agudiza desde la reforma laboral de 2012** y, tras una ligera caída en 2017, ha vuelto a repuntar en 2018.

Rotación del empleo indefinido

Número de contratos indefinidos firmados por cada nuevo empleo indefinido



Fuente: Servicio de Estudios de la Confederación de UGT a partir de SEPE (MITRAMISS) y EPA (INE)

A la vista de los datos, parece evidente que los importantes cambios que (en este caso sí) la reforma de 2012 realizó para hacer más fácil y barato el despido provocaron un **aumento de la inestabilidad general de la contratación, tanto de la temporal como de la indefinida.**

Aunque ya derogado, el **contrato (mal llamado) de apoyo a emprendedores**, que la reforma de 2012 creó, fue un ejemplo de la inútil precarización de los contratos indefinidos. En el año 2013 (primero de operatividad completa de este contrato con un año de despido de coste cero) se realizaron 78.260 contratos de esta modalidad, en 2018 fueron 290.567 (tres veces y media más).

Más de la mitad de los contratos indefinidos de apoyo a emprendedores no superaba el año de duración, demostrando la utilización perversa de esta figura contractual, funcionando en realidad como un contrato temporal sin coste.

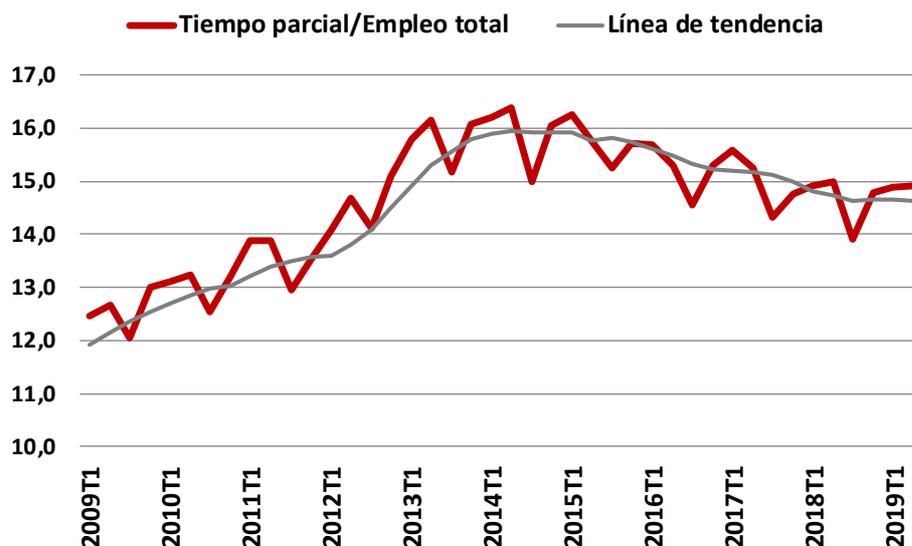
Se ha incrementado el uso del contrato a tiempo parcial como una figura precaria

La reforma de 2012 flexibilizó aún más la utilización del contrato a tiempo parcial (incluso permitiendo la realización de horas extraordinarias), pero sin adoptar las medidas necesarias para que se convirtiera en una figura de uso esencialmente voluntario por parte del trabajador. De este modo, **la presión de la crisis impulsó el cambio de contratos a jornada completa por otros a jornada parcial**, pero con una muy amplia capacidad de extensión de la jornada.

En 2013 se cambiaron las horas extraordinarias por las llamadas *horas complementarias*, que en todo caso otorgan una enorme flexibilidad a esta figura contractual, **en detrimento de la conciliación de la vida personal y familiar de la persona trabajadora**.

- **30 de cada 100 empleos creados desde la entrada en vigor de la reforma han sido a tiempo parcial** (365.000, frente a 818.000 a tiempo completo, con datos del cuarto trimestre de 2011 al segundo de 2019).
- En realidad, en esta etapa los empleos a tiempo parcial han crecido a un ritmo **tres veces superior** que los de tiempo completo (20,3% frente a 7,3%).
- La tasa de parcialidad del empleo (el porcentaje de trabajadores que trabajan a jornada completa respecto del total) ha aumentado del 13,5% al 14,6%.

Peso del empleo a tiempo parcial
Porcentaje de ocupados a jornada parcial sobre el total de ocupados



Fuente: Servicio de Estudios de la Confederación de UGT a partir de SEPE (MITRAMISS) y EPA (INE)

3. La reforma profundizó la devaluación salarial

La crisis iniciada en 2008 provocó una intensa destrucción de empleo, e implicó un acusado descenso de los salarios. Este impacto se vio agudizado con la puesta en marcha de la estrategia de austeridad extrema aplicada desde 2010, y aún más con la aprobación de **la reforma laboral de 2012, al desequilibrar de manera determinante la negociación colectiva en favor de las empresas.**

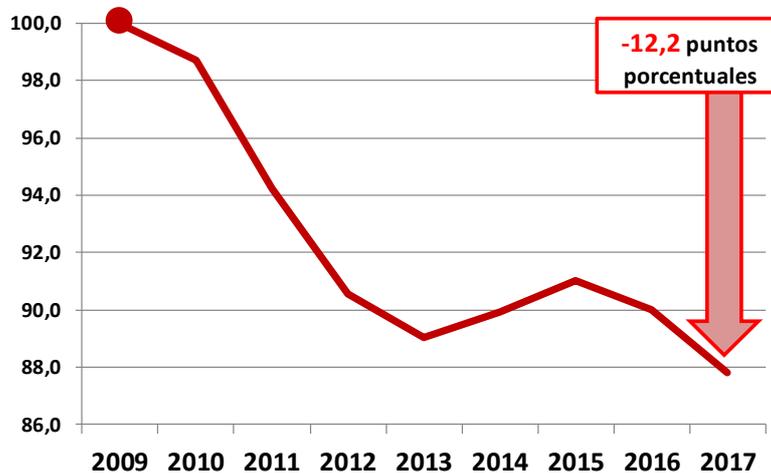
Pero, además de este efecto directo, el nuevo marco laboral y de negociación colectiva configurado por la reforma de 2012 ha provocado una **ruptura de los mecanismos básicos que hacían que, en las fases de crecimiento, los salarios sí ganaran poder de compra.** Las enormes posibilidades de gestión discrecional de las relaciones laborales otorgadas a las empresas, unido al mencionado desequilibrio de fuerzas en la negociación de los convenios, **ha hecho que los salarios no aumenten a pesar de que la notable fase de expansión de la economía vivida desde 2014.** Aumentan los excedentes de las empresas, pero no (al menos no en términos reales) las rentas de las personas asalariadas.

Así, **la distribución primaria de la renta, la que se dirime en la negociación colectiva, se encuentra viciada en origen, porque las reglas de juego están pervertidas como consecuencia de la partidista y sesgada reforma laboral de 2012.** En total, **de 2011 a 2017 los salarios perdieron 6,8 puntos de poder de compra¹.**

¹ Se utiliza el *Índice de Precios del Trabajo* como referencia del aumento de los salarios porque elimina el efecto composición del empleo (variaciones en el salario debidas a los cambios que se producen en el tipo de empleo existente), por lo que es una expresión más precisa de cómo se comportan las remuneraciones de las personas trabajadoras *en un mismo puesto de trabajo*. El último dato de esta estadística es de 2007. Las estadísticas salariales que ofrecen ya datos para 2018 apuntan a que en ese año los salarios también perdieron poder de compra: Encuesta Trimestral de Coste Laboral y Remuneración por Asalariado de la Contabilidad Nacional (ambas reflejan un descenso del 0,7%).

Evolución del poder de compra de los salarios

Índice de Precios del Trabajo menos IPC. 2011 = 100



Fuente: Servicio de Estudios de la Confederación de UGT a partir de IPT e IPC (INE)

Además, han sido los trabajadores y trabajadoras con menores rentas los que han sufrido en mayor medida la caída de los salarios reales.

4. La reforma de 2012 no impulsó en absoluto la empleabilidad de las personas. En los dos primeros años desde su aplicación las políticas activas de empleo se recortaron a la mitad

La reforma laboral de 2012 no implicó apenas ninguna medida que mejorara la empleabilidad de las personas. En un contexto de recaída en la recesión debido a la aplicación de una estrategia económica profundamente errónea, **la financiación de las políticas activas de empleo se recortó en el bienio 2012-2013 en 4.000 millones de euros, más de la mitad de la cuantía dedicada en 2011 a esta cuestión.**

Además, las medidas de supuesto fomento a la contratación que acompañaron a las diferentes actuaciones de la reforma consistieron esencialmente **en bonificaciones a los contratos**, que es una línea de acción sobre la que actualmente existe un amplio consenso entre los expertos acerca de su ineficiencia, puesto que **logra escasos resultados y a muy alto coste.**

Esta colección nace con la voluntad, bien de aportar soluciones o herramientas útiles para el mundo del trabajo, o bien de efectuar un análisis de no excesiva enjundia, pero sí con el rigor y claridad que precisa el objeto de estudio. *Análisis y Contextos* pretende atender las necesidades de muy diversa índole –jurídica, económica, social, etc.- que pueden surgir en el ámbito del mundo social, siempre desde una perspectiva práctica, a fin de servir a la mayoría.