

2013

LA REFORMA LABORAL Y LA COMPETITIVIDAD DE LA ECONOMÍA ESPAÑOLA



Universitat de les Illes
Balears

Facultat d'Economia i
Empresa

Grau d'Economia



Autora: Maria Francesca Antich Amer

Tutor: Javier Rey Maqueira

Año de presentación: 2013

ÍNDICE

MOTIVACIÓN.....	PAG.1
OBJETIVO DEL TRABAJO.....	PAG.1
RESUMEN.....	PAG.2
ABSTRACT.....	PAG.3
DESARROLLO DEL TRABAJO:	
I. INTRODUCCIÓN: EL PROBLEMA DE LA COMPETITIVIDAD Y EL PARO EN ESPAÑA.....	PAG.4
II. ¿QUÉ TIENEN EL MODELO ALEMÁN Y EL MODELO HOLANDÉS QUE HACEN QUE SUS ECONOMÍAS SEAN COMPETITIVAS?.....	PAG. 18
III. ¿POR QUÉ ES NECESARIA UNA REFORMA LABORAL?.....	PAG.23
IV. ¿CUÁLES SON LOS OBJETIVOS DE LA REFORMA LABORAL?.....	PAG.25
V. ASPECTOS QUE INCLUYE LA REFORMA LABORAL DE 2012.....	PAG.26
1. COSTES DE DESPIDO.....	PAG.26
2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	PAG.28
VI. ¿QUÉ LE HACE FALTA A LA REFORMA LABORAL?.....	PAG.32
1. TEMPORALIDAD.....	PAG.32
2. POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO.....	PAG.36
VII. ¿SE ESTÁN CUMPLIENDO LOS OBJETIVOS DE LA REFORMA LABORAL?.....	PAG.38
VIII. POLÍTICAS.....	PAG.47
IX. CONCLUSIÓN.....	PAG.56
BIBLIOGRAFÍA.....	PAG.58
BASES DE DATOS.....	PAG.60

ÍNDICE DE ECUACIONES, GRÁFICOS Y TABLAS

ECUACIONES

1. Efectos de una bajada de salarios en la función de oferta.....PAG.31
2. Efectos de una Reforma Laboral completa en la función de oferta.....PAG.50
3. Función de demanda.....PAG.50
4. Función de oferta.....PAG.51
5. Efectos del consumo y la inversión sobre la demanda.....PAG. 51
6. Efectos de los salarios sobre la función oferta.....PAG. 52
7. Representación de los efectos de la crisis sobre la función demanda.....PAG.52

GRÁFICOS

1. Tasa de crecimiento del PIB real.....PAG.4
2. Exportaciones e Importaciones.....PAG.5
3. Déficit Público.....PAG.5
4. Balanza de pagos.....PAG.6
5. Índice de precios al consumo armonizado.....PAG.7
6. IPCA España vs. Alemania.....PAG.7
7. Inflación Europa.....PAG.8
8. Coste salarial total por hora España.....PAG.9
9. Costes laborales unitarios nominales España, Portugal y Alemania.....PAG.10
10. Productividad Total de los Factores España vs Alemania.....PAG.11
11. Tasa de temporalidad España vs. Alemania.....PAG.12
12. Nivel de Exportaciones España vs. Alemania.....PAG.13
13. Evolución de la tasa de paro en España desde el inicio de la crisis.....PAG.14
14. Tasa de paro en España por edad.....PAG.14
15. Tasa de paro en España por grupos de edad.....PAG.15
16. Evolución de la ocupación.....PAG.15
17. Tasa de ocupación por tipo de contrato.....PAG.16
18. Tasa de empleo y desempleo España vs. Holanda.....PAG.19
19. Tasa de empleo Alemania.....PAG.21
20. Tasa de desempleo Alemania.....PAG.21
21. Tasa de paro en España.....PAG.23
22. Tasa de paro de diciembre de 2012.....PAG.24
23. Nivel inflación 2011 España vs. Alemania.....PAG.29
24. Paro en función de la forma de negociación colectiva predominante.....PAG.30
25. Tasa de temporalidad España vs. Unión Europea.....PAG.32
26. Tasa de temporalidad por países.....PAG.33
27. Tasa de temporalidad por grupos de edad España.....PAG.34
28. Porcentaje empleados que pierden su empleo en el trimestre siguiente.....PAG.38
29. Porcentaje empleados que pierden su empleo en cada trimestre por edad.....PAG.39

30. Porcentaje empleados que pierden su empleo en cada trimestre por tipo de contrato.....	PAG.40
31. Porcentaje desempleados que acceden a un empleo en trimestre siguiente.....	PAG.41
32. Porcentaje desempleados que acceden a un empleo en el trimestre siguiente por género.....	PAG.42
33. Porcentaje desempleados que acceden a un empleo en el trimestre siguiente por edad.....	PAG.43
34. Porcentaje desempleados que acceden a un empleo en el trimestre siguiente por tiempo que llevan desempleados.....	PAG.44
35. Porcentaje desempleados que acceden a un empleo en el trimestre siguiente por tipo de contrato.....	PAG.45
36. Porcentaje desempleados que acceden a un empleo en el trimestre siguiente por nivel de educación.....	PAG.49
37. Costes laborales unitarios Holanda, Francia, España y Alemania 3r trimestre 2012.....	PAG. 50
38. Situación oferta y demanda España antes de la crisis.	PAG.51
39. Contracción de la demanda.	PAG.53
40. Posible expansión de la oferta en España con una buena Reforma Laboral y los posibles efectos sobre la demanda.....	PAG.54

TABLAS

1. Balanza de pagos 2012 y 2013.....	PAG.6
2. Competitividad del mercado de trabajo español.....	PAG.17

MOTIVACIÓN

Durante estos últimos años, España, está sumergida en una profunda crisis, de la cual es difícil predecir su fin.

Como consecuencia de la crisis se ha evidenciado el mal funcionamiento del mercado laboral de este país y, por tanto, la necesidad de llevar a cabo reformas en este ámbito.

El gran revuelo que acompañó a la Reforma Laboral anunciada por el Gobierno de Mariano Rajoy, ha hecho preguntarme si, realmente, dicha reforma es una buena reforma o no, si era necesaria llevarla a cabo o no y en qué medida puede beneficiar a la competitividad y, por tanto, a la economía de nuestro país.

OBJETIVO DEL TRABAJO

El objetivo del presente trabajo es analizar las consecuencias de la Reforma Laboral de 2012 sobre la competitividad de la economía española, mermada en estos últimos años.

Primero de todo se analizará la competitividad y la actual situación de la economía en nuestro país. En segundo lugar se analizarán los objetivos que persigue la reforma y se analizará el efecto de las medidas incluidas en la reforma laboral sobre la competitividad.

Se estudiará si el paquete de medidas tomadas en la reforma es un paquete completo que pueda ayudar a recuperar la competitividad.

Posteriormente, el objetivo será ver si esta reforma, después de un año, ha conseguido alcanzar los objetivos establecidos por el Gobierno.

Finalmente se propondrán medidas, si es necesario, para mejorar dicha reforma.

RESUMEN

La Reforma Laboral de 2012 es una reforma necesaria, dadas las carencias e ineficiencia del mercado de trabajo español.

Las medidas de disminución de del coste de despido y negociación colectiva establecidas en la reforma pueden, en cierta medida, beneficiar a la competitividad de la economía española. En cierta medida porque, si no se establecen medidas para reducir la temporalidad y para fomentar las políticas activas de empleo destinadas a la formación de los parados de larga duración y a los jóvenes, las medidas establecidas en la actual reforma no tendrán el efecto deseado sobre la competitividad de la economía española.

Una disminución de los costes de despido, provocará un aumento de la productividad y un nivel de negociación colectiva más descentralizado que el de nivel sectorial contribuirá a una disminución de los salarios. Ambas medidas persiguen influir en los costes laborales con el objetivo principal de disminuirlos para hacer de la economía española una economía más competitiva.

Finalmente, después de un año de la aprobación de la Reforma, esta no está cumpliendo los objetivos establecidos. Pero debemos recordar que se trata de una reforma estructural y, como tal, sus efectos se harán notorios en el largo plazo. Pero lo que está claro es que la Reforma Laboral de 2012 es una reforma incompleta.

ABSTRACT

The Labor Reform of 2012 was a necessary reform given the deficiencies and the inefficiency of the Spanish labor market at that time.

Measures such as the reduction of the redundancy costs and collective bargaining established in the reform should be able to benefit the competitiveness of Spanish economy. If the Government does not take any actions to reduce the temporary and promote active employment policies to encourage the formation of long-term unemployed and the young people, the labor reform will not have the desired effect.

A decrease on the redundancy costs result in higher productivity and a higher level of decentralized collective bargaining which will contribute to a decrease in wages. Both measures seek lower labor costs to regain competitiveness of Spanish economy.

Finally, one year after the approval of the labor reform, this is not getting the goals set. On the contrary, we must remember that the labor reform is a structural reform, and the effects will not be felt in the short-term, the effects will be seen in the long-term. Something that seems clear is that the Labor Reform of 2012 is an incomplete reform.

I. INTRODUCCIÓN: EL PROBLEMA DE LA COMPETITIVIDAD Y EL PARO EN ESPAÑA

Desde 2007, España sufre una profunda crisis que se puede ver reflejada en los indicadores macroeconómicos y que ha afectado a la competitividad de su economía, lo que ha provocado serios problemas que han llevado al país a tener que realizar reformas estructurales, en este caso analizaremos como la reforma laboral puede ayudar a recuperar la competitividad de la economía española.

Empezaremos observando la evolución que ha seguido el Producto Interior Bruto de nuestro país. Como podemos observar en el gráfico, la evolución decreciente del PIB es muy significativa, en 2013 el PIB experimentó una caída del 1,4% con respecto al 2011.

Des de 2008 el PIB ha experimentado una caída de casi el 4% (3,36% datos del INE). Las previsiones del Eurostat son que en 2013 continúe cayendo al mismo ritmo.

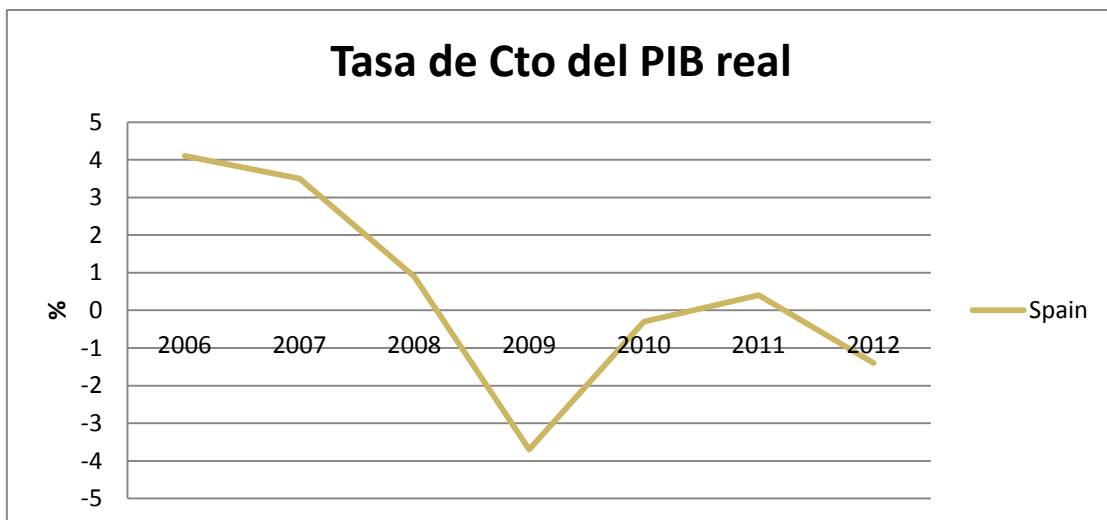


Gráfico 1: Tasa de crecimiento del PIB real. Elaboración propia. Fuente: Eurostat

A continuación podemos examinar la evolución que han seguido las importaciones y exportaciones de bienes y servicios a lo largo de los años en nuestro país. Como podremos observar, el nivel de importaciones es mayor al nivel de exportaciones, hasta 2011. En 2012 las exportaciones parecen ser ligeramente superiores a las importaciones, según los datos de la Contabilidad Nacional Trimestres de España (INE).

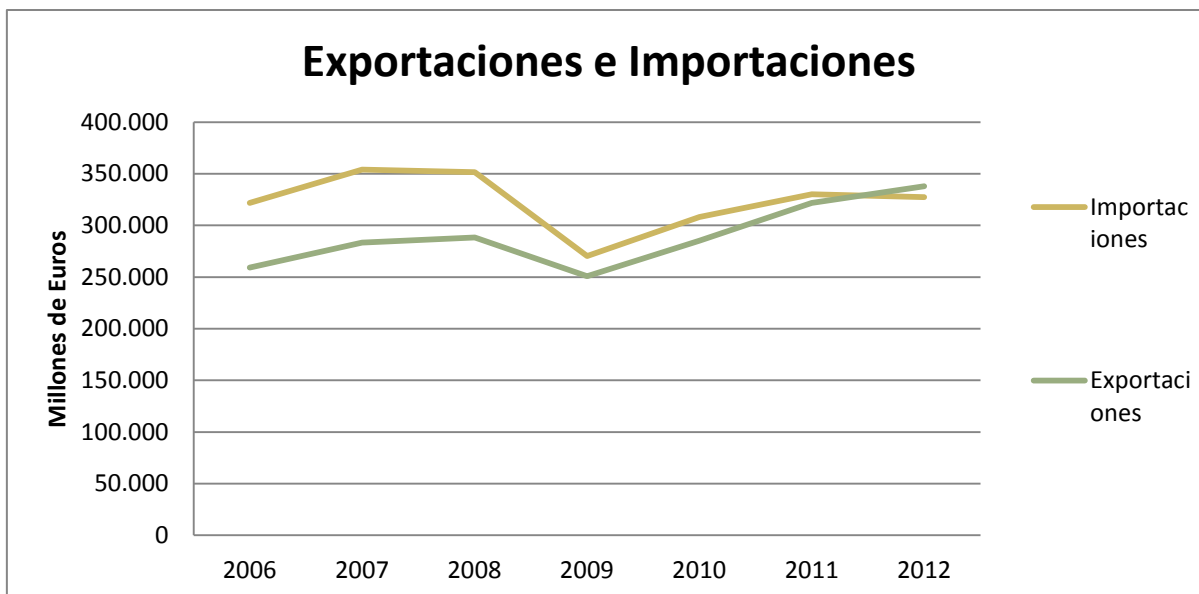


Gráfico 2: Exportaciones e Importaciones. Elaboración propia. Fuente: INE

Como vemos en el gráfico, ya desde 2006, las importaciones han sido superiores a las exportaciones, lo que da lugar a un déficit por cuenta corriente. En el siguiente gráfico podemos observar como pasamos de un superávit (+) del 2,4% del PIB (según datos del Eurostat) en 2006 a un déficit (-) del 11,2% del PIB en 2009 (Eurostat). El déficit mejoró a los largo de 2010 y 2011. El último dato de 2011, según el Eurostat, sitúa el déficit público en 9,4% del PIB, lejos de cumplir el objetivo de déficit del 3% del PIB.

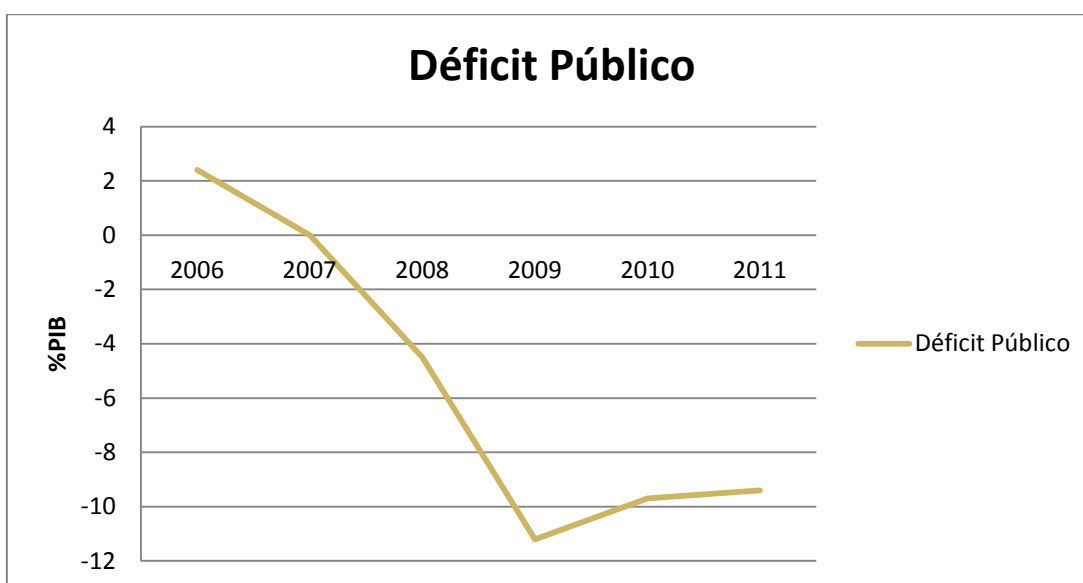


Gráfico 3: Déficit Público. Elaboración propia. Fuente: Eurostat

Aunque dónde podremos apreciar mejor la pérdida de competitividad que ha sufrido la economía española será en los datos que nos proporciona el INE sobre la balanza por cuenta corriente.

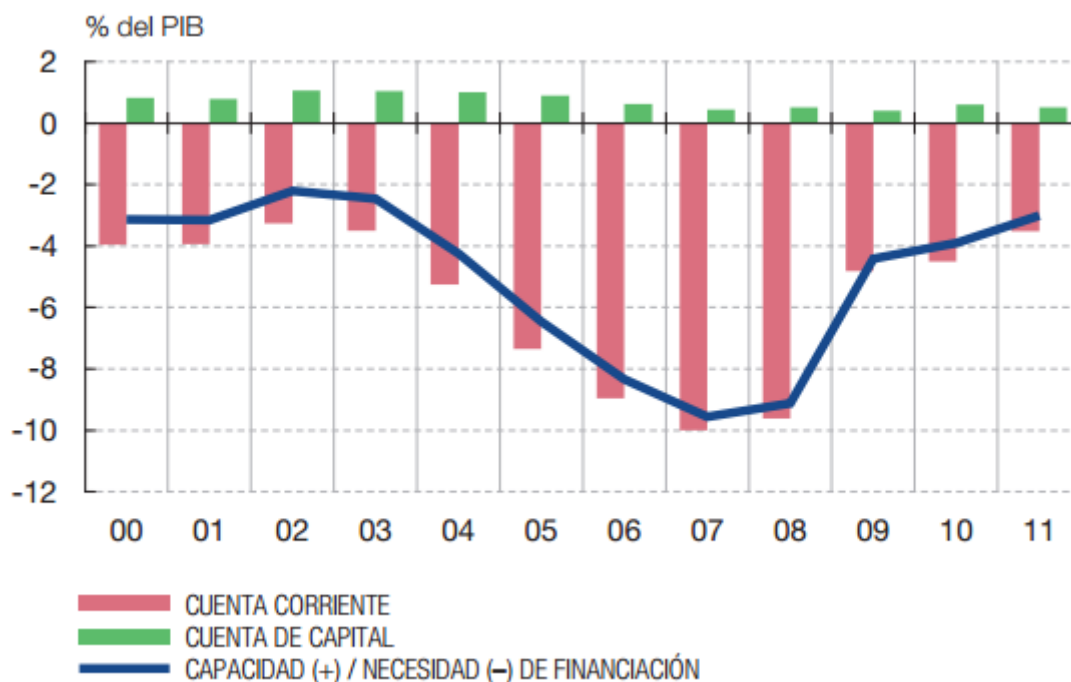


Gráfico 4: Balanza de pagos. Fuente: Banco de España

Como se puede observar, durante los primeros años de la crisis la Cuenta Corriente de nuestro país se vio muy deteriorada, a pesar de la recuperación que se produjo a partir de 2008, esta sigue siendo negativa lo que representa la pérdida de competitividad que sufre España.

En 2012 y en enero de 2013, según ha publicado el Banco de España en su nota de prensa el 27 de marzo de 2013, el saldo de la cuenta corriente es el siguiente.

	BALANZA DE PAGOS					
	ENERO			millones de euros		
	2012		Saldos	2013		Saldos
Ingresos	Pagos	Ingresos		Pagos		
Cuenta Corriente	29.003,6	33.718,4	-4.714,8	31.182,7	33.827,4	-2.644,8
Balanza Comercial	17.138,3	20.341,0	-3.202,7	18.871,4	21.728,2	-2.856,9
Servicios	7.759,3	5.425,4	2.333,9	8.094,6	5.348,7	2.745,9
Turismo y viajes	2.888,2	807,4	1.880,9	2.547,9	774,3	1.873,6
Otros	5.071,1	4.618,0	453,1	5.446,7	4.574,4	872,2
Rentas	2.931,1	5.770,0	-2.838,9	2.335,2	4.000,1	-1.664,9
Transferencias	1.174,8	2.182,0	-1.007,2	1.881,5	2.750,4	-868,9

Tabla 1: Balanza de pagos. Fuente: Banco de España

Como podemos ver, el déficit se ha reducido pero sigue existiendo.

En cuanto a los precios se refiere, si observamos el Índice de Precios al Consumo Armonizado (IPCA), este ha seguido una evolución creciente. Debemos destacar el repunte que se produce en 2010, cuando se produce un aumento del 2% con respecto al 2009, siguiendo un crecimiento del 3,1% en 2011.

El nivel más alto del IPCA de los últimos años, se aprecia en 2012, con un crecimiento del 2,4% con respecto al 2011.

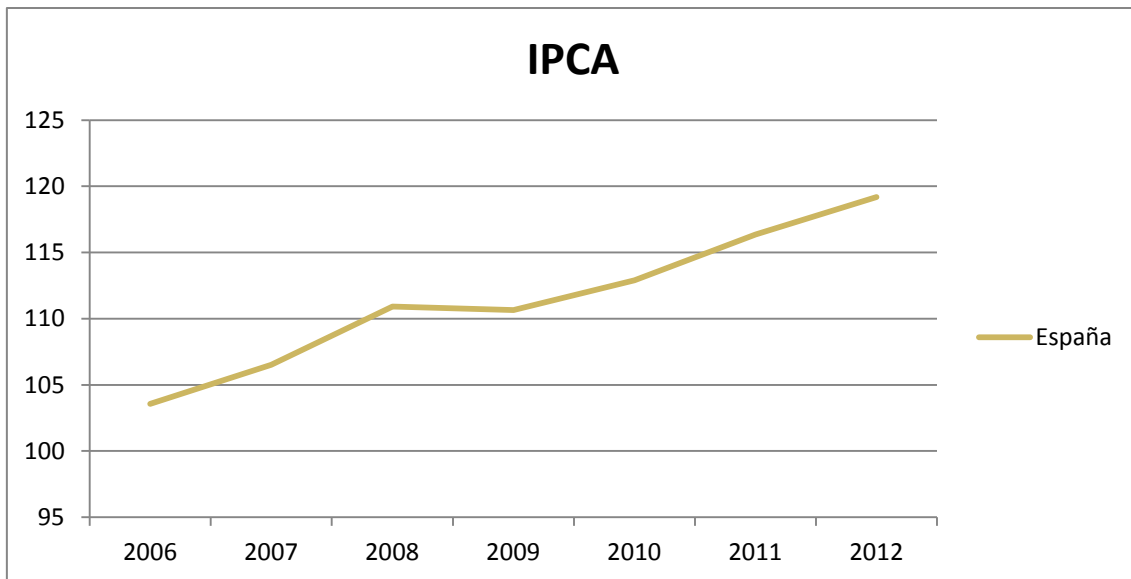


Gráfico 5: Índice de precios al consumo armonizado. Elaboración propia. Fuente: Eurostat

Si comparamos nuestros precios con otros países de la Unión Europea, como Alemania, veremos que nuestros precios son superiores a los alemanes, lo que representa una pérdida de competitividad vía precios.

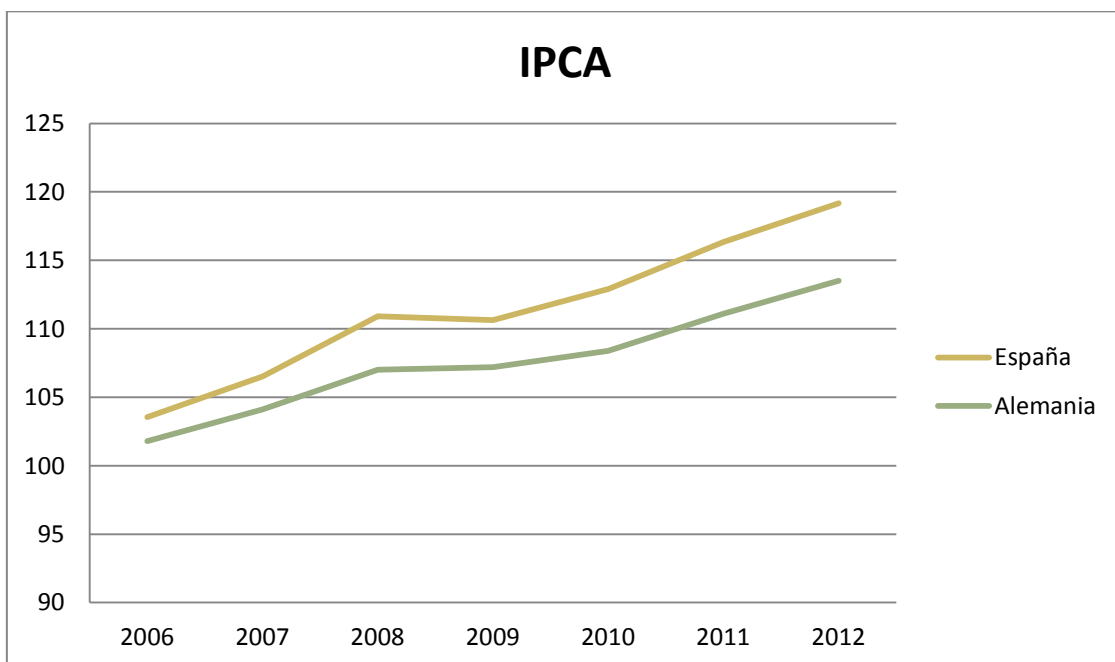


Gráfico 6: IPCA España vs. Alemania. Elaboración propia. Fuente: Eurostat

A pesar de la tendencia creciente que siguen los precios en ambos países, en España, estos, siguen siendo superiores, lo que es otro indicio de la pérdida de competitividad de la economía, en este caso, frente a Alemania.

INFLACIÓN ENERO 2013

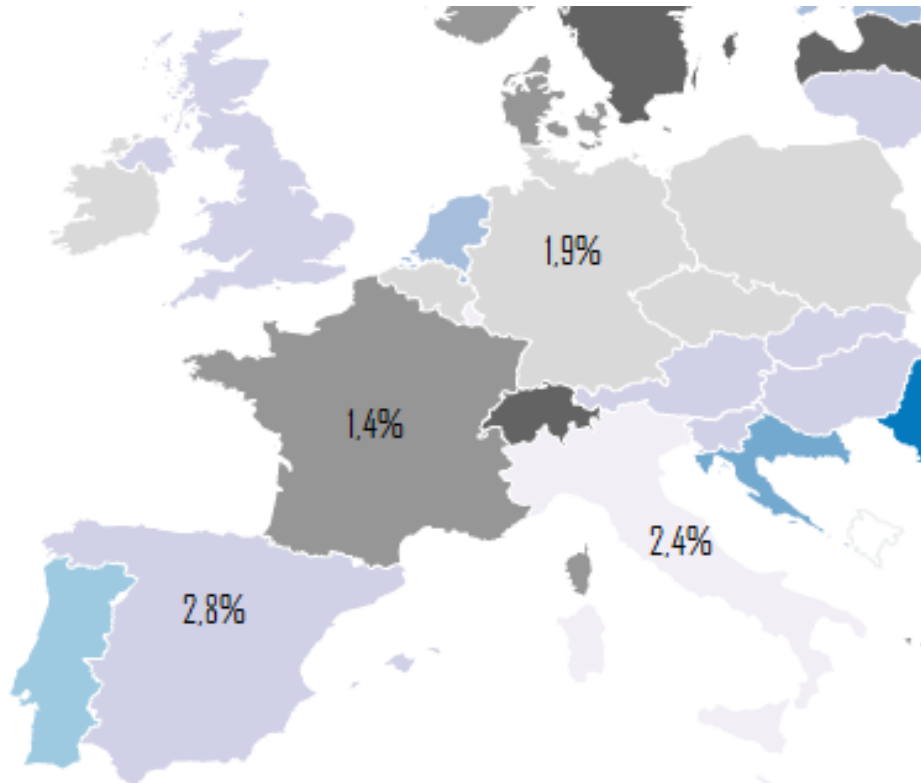


Gráfico 7: Inflación Europa. Elaboración propia. Fuente: Eurostat

Si nuestros precios son superiores a los alemanes también lo será la inflación. España cuenta con una inflación del 2,8% en Enero de 2013. Si la comparamos con la alemana o la francesa, ambas son muy inferiores a la de nuestro país, lo que provoca que España experimente una pérdida de competitividad con respecto a Alemania y Francia.

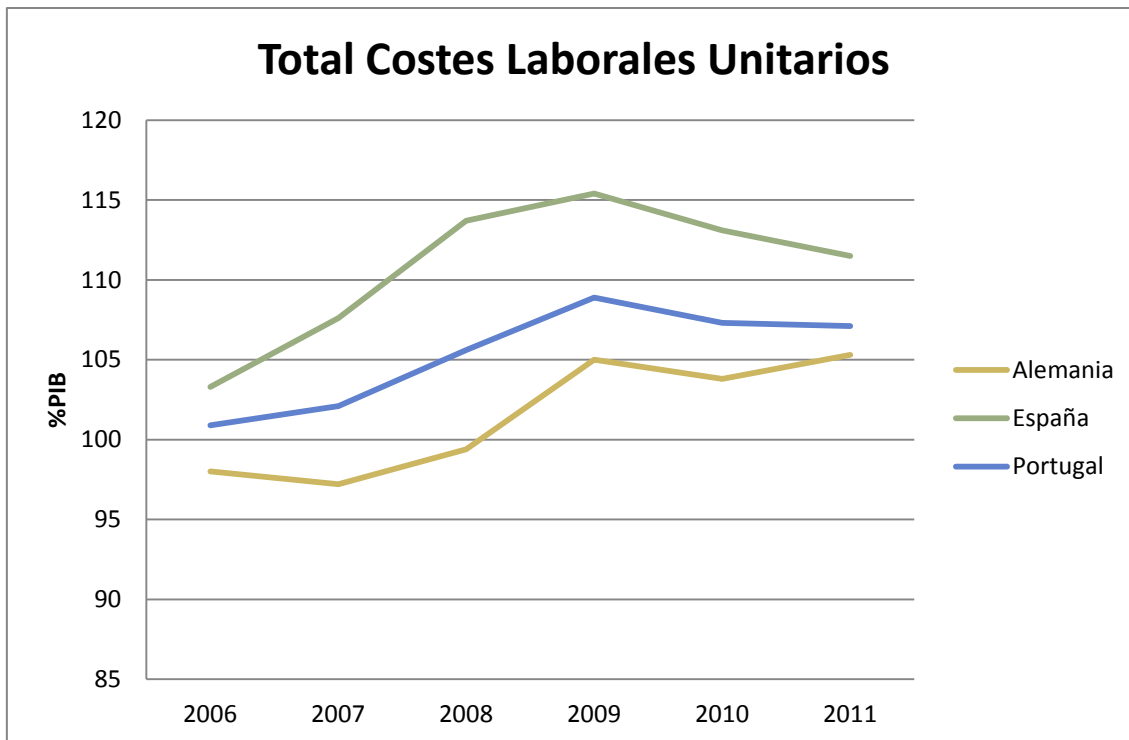
Probablemente la principal razón del espectacular crecimiento de los precios son los costes laborales. Des de 2006 el coste salarial total por trabajador ha aumentado un 14,4% y el coste salario total por hora lo ha hecho en un 19,14%, según los datos proporcionados por la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL). En el siguiente gráfico podemos ver la evolución que ha experimentado el coste salario total por hora.



Gráfico 8: Coste salarial total por hora España. Elaboración propia. Fuente: Encuesta Trimestral de Coste Laboral (los datos que contiene el gráfico son una media anual realizada a partir de los datos que proporciona la encuesta)

Los costes de producción también influyen en la competitividad-precio de las exportaciones. Por lo que, cuanto mayores sean los costes de producción, mayores serán los precios de las exportaciones y mayor será la pérdida de competitividad.

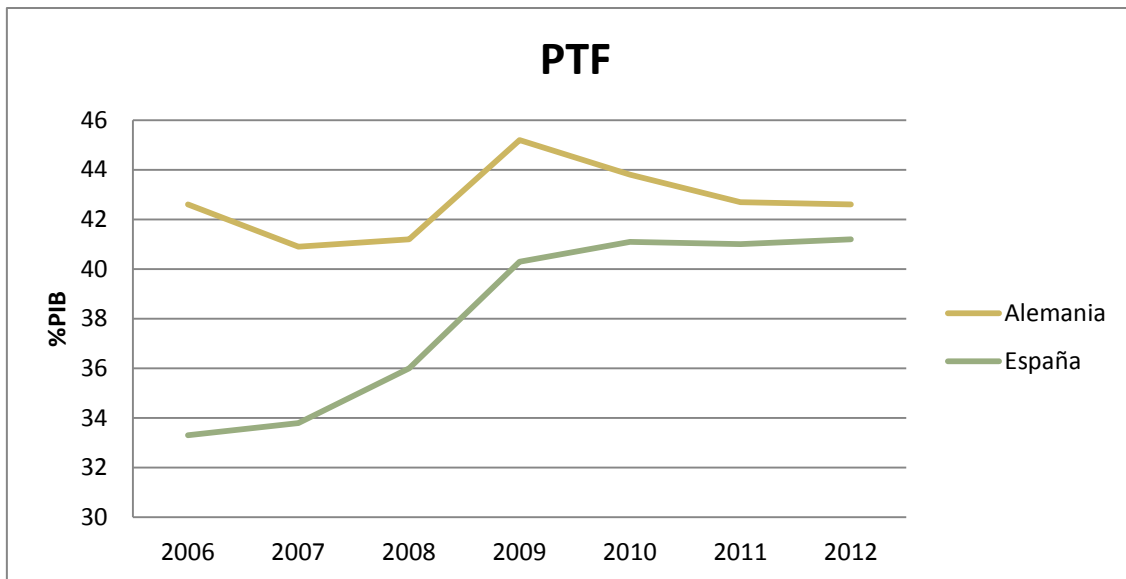
Los índices calculados por la OCDE basados en el IPC y los costes laborales unitarios, indican que España ha sufrido una pérdida de competitividad durante los últimos años. Para verlo, solo debemos observar la evolución de los costes laborales unitarios de España con respecto a otros países de la zona euro.



*Gráfico 9: Costes laborales unitarios nominales España, Portugal y Alemania.
Fuente: Ameco. Elaboración propia. Relación entre la remuneración por asalariado al PIB real por persona ocupada*

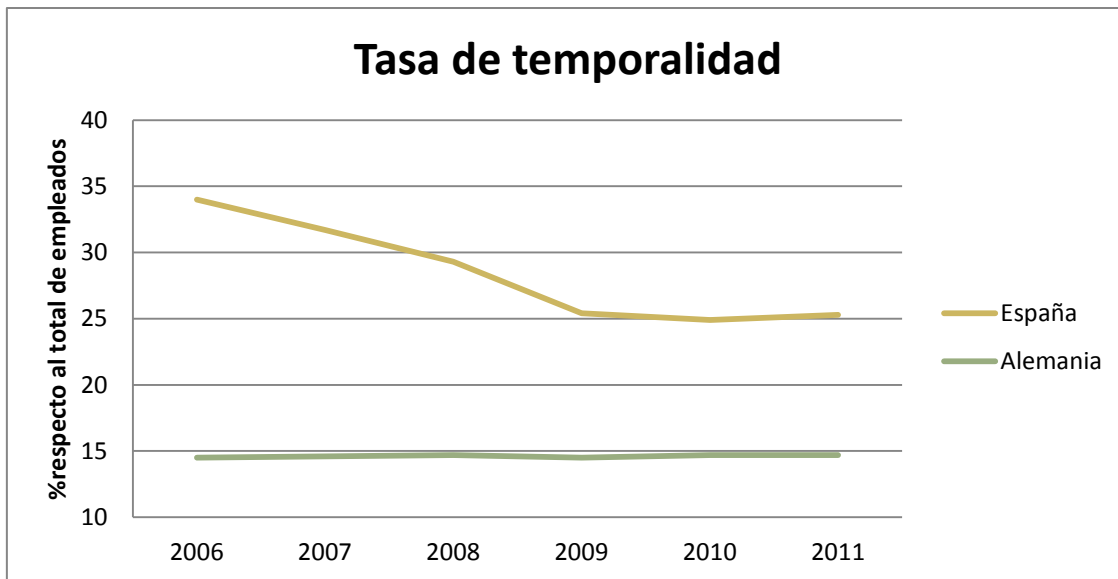
Es clara la evolución que siguen los costes laborales unitarios de nuestro país des de 2006 hasta 2011. El gran diferencial entre España y Alemania, muestra la pérdida de competitividad que sufre España, ya que estos costes se trasladan a precios y, al encarecerse nuestras exportaciones, perdemos competitividad.

En la búsqueda de una razón que explique la tendencia creciente de los costes laborales unitarios de nuestro país, nos encontramos con la productividad. Basándonos en la productividad total de los factores (PTF), España ha sufrido una pérdida de competitividad, ya que esta (la PTF) ha ido empeorando des de principios de la crisis, con un repunte a partir de 2010. A pesar del repunte, nuestra PTF siempre ha evolucionado por debajo de la alemana. Este es otro indicio de la pérdida de competitividad que ha sufrido España en estos últimos años, en este caso, con respecto a Alemania.



*Gráfico 10: Productividad Total de los Factores España vs Alemania.
Elaboración propia. Fuente: Ameco.*

Un factor del mercado laboral que afecta al bajo crecimiento de la productividad del país y, por ello a la competitividad, es la dualidad del mercado de trabajo. Las elevadas tasas de temporalidad y bajas tasas de conversión de contratos temporales en permanentes reducen la productividad del trabajador debido a que, durante la duración del contrato, este no es capaz de asumir todas las competencias necesarias para desarrollar su trabajo de la forma más productiva i eficiente posible. Por otra parte, la fuerte rotación laboral y la reducida formación en el puesto de trabajo de los trabajadores temporales provocan la existencia de un diferencial de productividad entre los trabajadores con contrato temporal y los trabajadores con contrato permanente o indefinido. La tasa de temporalidad de nuestro país es muy alta si la comparamos con otros países de la zona euros, como puede ser Alemania. Aunque se ha visto reducida, ello no es debido a que se hayan convertido contratos temporales en indefinidos, sino que, su reducción es debida a la destrucción de empleo y, en consecuencia, los primeros que sufren estas consecuencias son los trabajadores con contratos de tipo temporal, que pasan de ser empleados a desempleados reduciendo, de esta manera, el número de contratos temporales del mercado de trabajo.

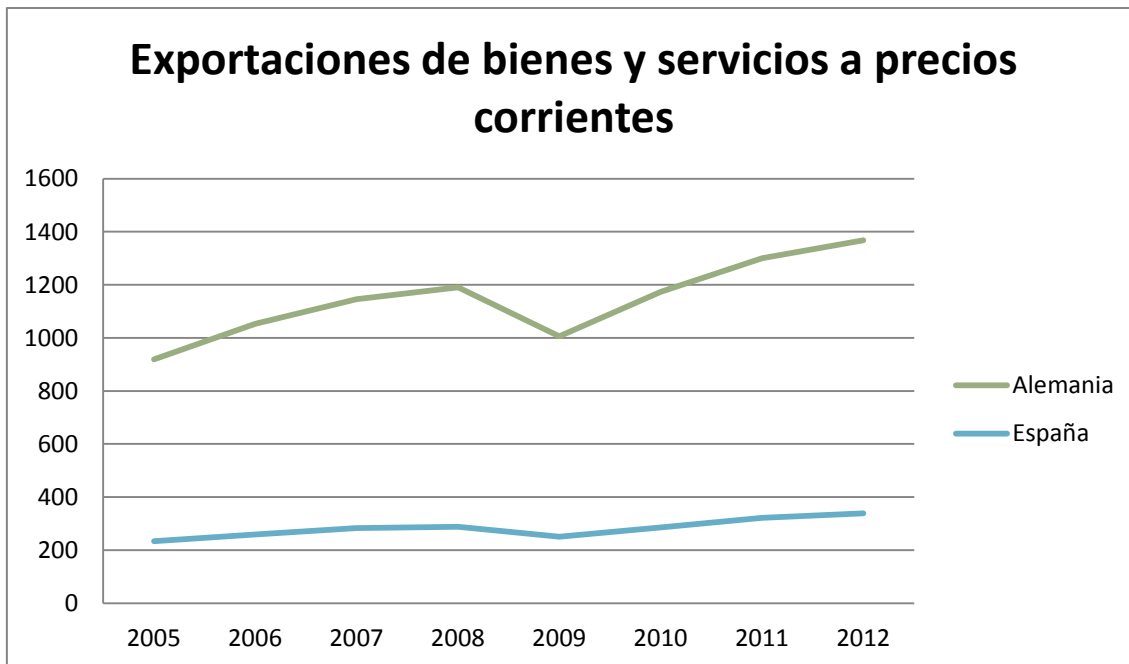


*Gráfico 11: Tasa de temporalidad España vs. Alemania. Elaboración propia.
Fuente: Eurostat*

Según el último dato del Eurostat, en 2011, el 25% de los contratos eran temporales, mientras en Alemania solo lo eran, aproximadamente, el 15%. Es probable que esta diferencia se deba a la estructura del mercado de trabajo de un país y otro. En Alemania, los únicos contratos temporales que existen son los “mini-jobs” y los “midi-jobs”. Los “minijobs” y “midi-jobs” son contratos destinados a aquellos trabajadores que son de naturaleza plenamente temporal, como son los estudiantes. En cambio en España, los contratos temporales son accesibles para cualquier tipo de trabajador. Al poder realizar contratos temporales a cualquier tipo de trabajador, se realizan una mayor cantidad lo que, finalmente, da lugar a una mayor tasa de temporalidad y, como se ha comentado anteriormente, esto da lugar a una pérdida de competitividad.

También debemos tener en cuenta el tipo de negociación colectiva que dominaba en España hasta febrero de 2012, la negociación colectiva sectorial. La negociación colectiva a nivel sectorial también perjudica a la competitividad de un país. Este nivel intermedio de negociación provoca que los incrementos salariales sean superiores a los que se pactan en la negociación centralizada y descentralizada. Por tanto, este tipo de negociación provoca un mayor diferencial de inflación con respecto a los otros países de la UE, provocando también un diferencial de competitividad.

Todos y cada unos de los indicadores comentados anteriormente afectan al nivel de exportaciones de nuestro país, ya sea abaratando su precio y dando lugar a un crecimiento de estas, o bien encareciéndolas y, por tanto, provocando la disminución de la cuota de exportación. En el caso español, las exportaciones se han visto encarecidas, luego tiene sentido que el nivel de nuestras exportaciones sea muy inferior a las exportaciones alemanas.



*Gráfico 12: Nivel de Exportaciones España vs. Alemania. Elaboración propia.
Fuente: Ameco. Unidad: moneda nacional.*

Vemos como las exportaciones de bienes y servicios de Alemania es muy superior a la de España, por lo que, está clara la pérdida de competitividad que ha sufrido España.

Resumiendo, podemos identificar dos factores que han contribuido a la caída de las exportaciones:

El primero es el que hace referencia al precio de estas mismas. El aumento de los precios de las exportaciones españolas por encima de los precios de las exportaciones mundiales ha provocado la caída de la cuota de nuestras exportaciones y, por tanto, se ha producido una pérdida de competitividad con respecto a los otros países. Recordemos que el encarecimiento de las exportaciones viene provocado por el aumento de los costes laborales unitarios.

El segundo factor es el poco peso que tienen las exportaciones españolas en mercados emergentes, cuyo comercio ha experimentado una gran expansión. El hecho es que la mayor parte de las exportaciones españolas van dirigidas a países maduros que tienen poco potencial de crecimiento con respecto a las economías emergentes.

Si esto no fuera suficiente para perder competitividad, debemos añadir que nos enfrentamos a la competencia de algunos países, cuyos niveles salariales son una décima parte de los nuestros. En términos generales, nuestra posición en la *ventaja comparativa revelada* es desfavorable.

Lo más destacado y espectacular ha sido la evolución de la tasa de paro, siendo el último dato del cuarto trimestre de 2012 según la EPA del 26,02%, con un total de 5.965.400 parados.

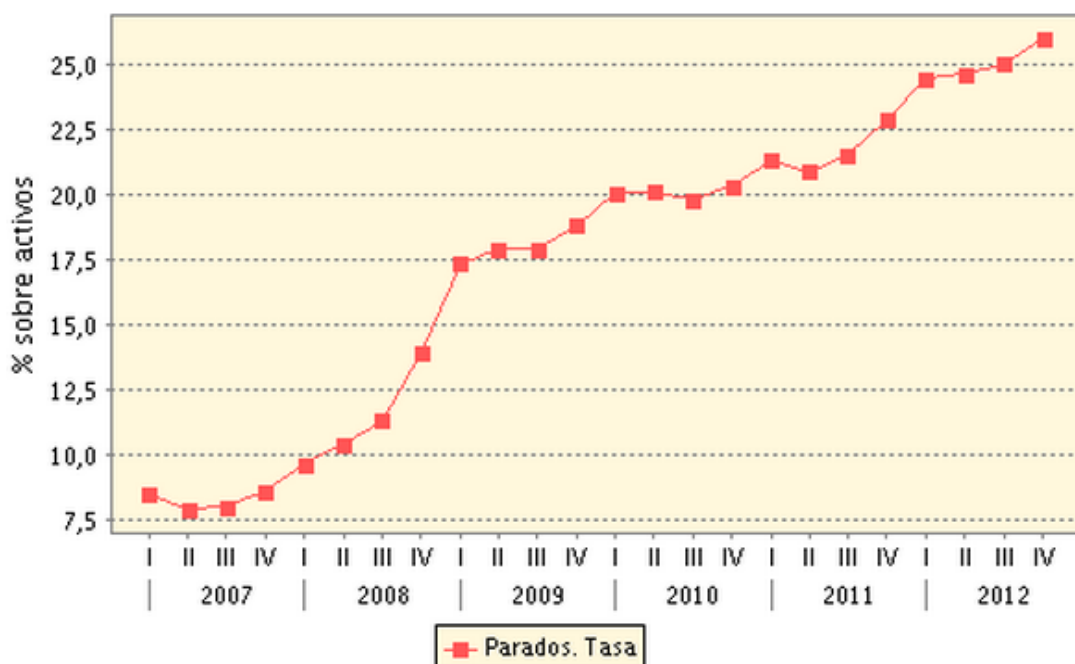


Gráfico 13: Evolución de la tasa de paro en España desde el inicio de la crisis. Fuente: INE, EPA

Si diferenciamos por grupos de edad, los que más sufren las graves consecuencias de la crisis son los jóvenes.

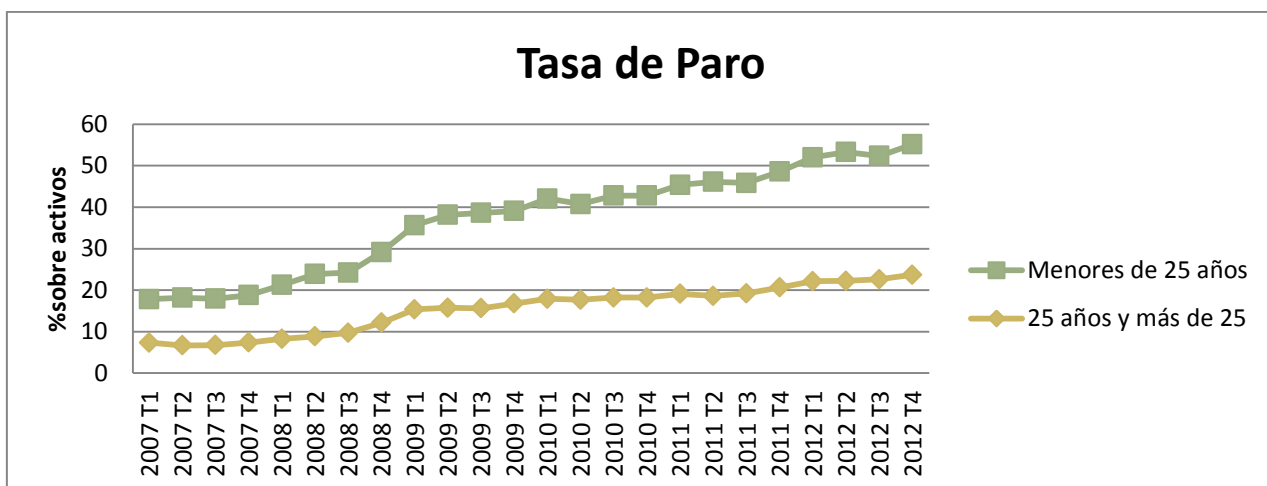


Gráfico 14: Tasa de paro en España por edad. Elaboración propia. Fuente: INE, EPA

La tasa de paro de los menores de 25 años roza el 60% en el último trimestre de 2012, es decir, 60 de cada 100 jóvenes menores de 25 años no tienen trabajo. Esta tasa de paro puede ser aún más desglosada, de esta manera podremos observar quienes son los menores de 25 años más afectados por la crisis en cuanto a paro se refiere.

En el siguiente gráfico podemos observar la tasa de paro para los distintos grupos de edad. La evolución para los cuatro grupos es creciente, pero llama la atención la tasa de paro de los jóvenes de entre 16 y 19 años, cuya tasa de paro es muy superior a todas las demás.

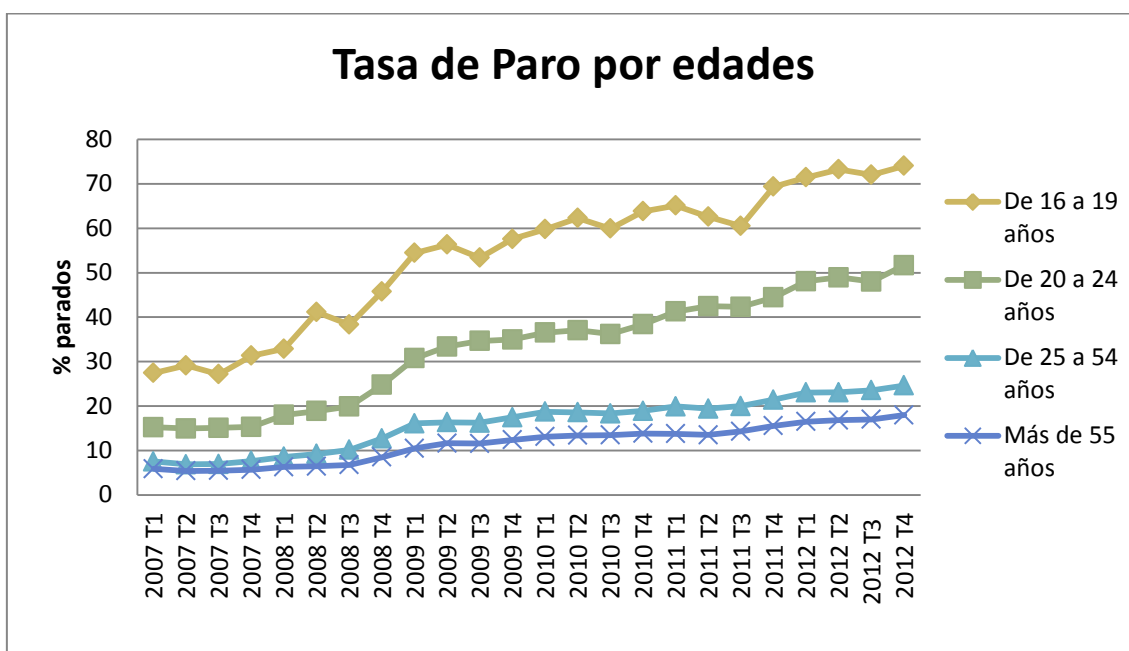


Gráfico 15: Tasa de paro en España por grupos de edad. Elaboración propia.
Fuente: INE, EPA

El último dato de la tasa de paro (cuarto trimestre 2012) para los jóvenes de entre 16 y 19 años es alarmante, situándose en un 74,04% (INE). Es decir, 74 de cada 100 jóvenes de entre 16 y 19 años se encuentra en paro. La tasa de paro de los jóvenes de entre 20 y 24 años no se queda atrás, casi el 52%.

El número de ocupados cae en 363.300 personas, situándose en 16.957.100 personas.

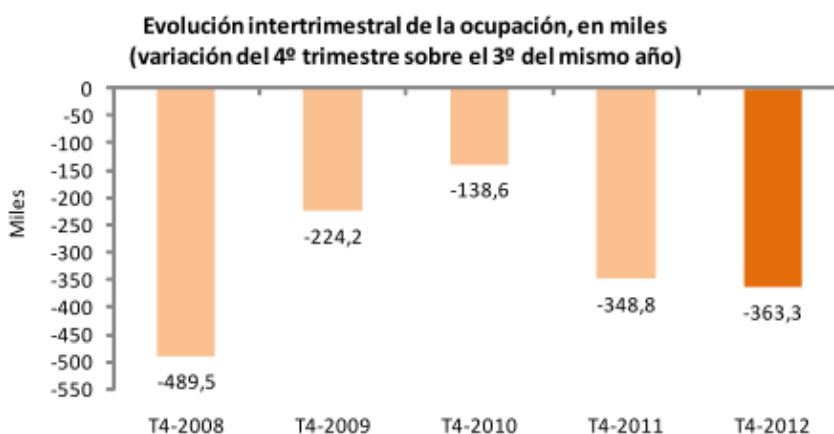


Gráfico 16: Evolución de la ocupación. Fuente: INE, EPA

El descenso del empleo afecta a todos los grupos de edad, pero en especial al grupo de entre 20 y 24 años con 100.000 ocupados menos. En el grupo de entre 25 y 29 años y 30 y 34 años, la pérdida de ocupados ha sido aproximadamente de 81.000 personas.

El número de asalariados indefinidos baja en 91.100 y los de contrato temporal en 216.600 personas.

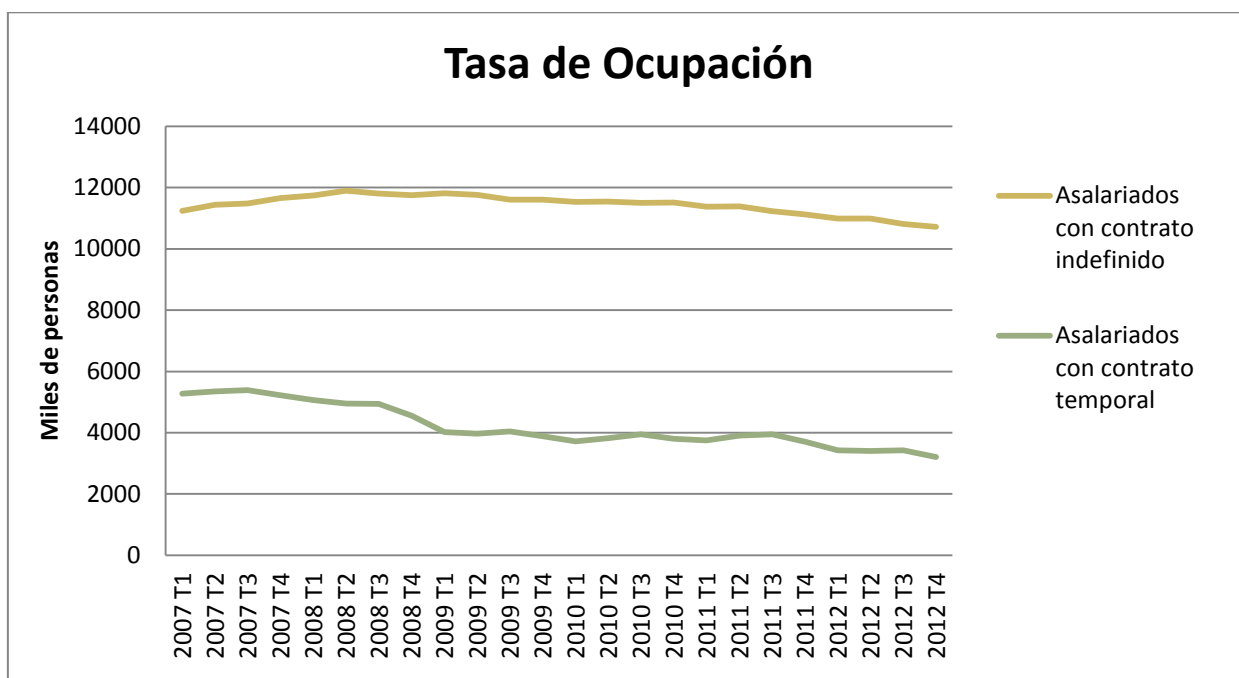


Gráfico 17: Tasa de ocupación por tipo de contrato. Elaboración propia. Fuente: INE

Como podemos observar en el gráfico, la evolución decreciente por tipo de contrato ha sido mayor en los contratos de tipo temporal que de tipo indefinido. Ello es debido a que los trabajadores de “ajuste” para una empresa, son aquellos con contrato temporal, ya que los de contrato indefinido tienen un coste de despido que, en la mayoría de los casos, las empresas no pueden asumir.

España tiene serios problemas de competitividad y debe tomar medidas para mejorar su posición con respecto a nuestros vecinos europeos y de esta manera, llevar al país hacia una senda de recuperación económica.

La siguiente pregunta que deberíamos hacernos es: ¿qué tan importante es un mercado laboral eficiente para que un país sea competitivo?

El mercado laboral es un factor importante para la competitividad de un país tal y como se describe en el Informe de Competitividad Global 2012-2013 llevado a cabo por el Foro Económico Mundial (Klaus Schwab).

La eficiencia y la flexibilidad del mercado de trabajo son dos factores esenciales para garantizar que los trabajadores son asignados de forma eficiente en la economía y que estos tienen incentivos para llevar a cabo el mayor esfuerzo posible en sus puestos de trabajo, con el objetivo de ser lo más productivos posibles.

Por tanto, es necesario que los mercados laborales tengan la flexibilidad suficiente para que los trabajadores puedan moverse con rapidez de una actividad en la que no son productivos ni eficientes a una en que si lo serán a

bajo coste, además el mercado laboral debe permitir fluctuaciones salariales sin mucha perturbación social.

Los mercados de trabajo eficientes también deben asegurar una clara relación entre los incentivos de los trabajadores y su esfuerzo en el puesto de trabajo, además de proporcionar equidad entre mujeres y hombres.

En conjunto, estos factores tienen un efecto positivo sobre el rendimiento de los trabajadores y, por tanto, sobre la competitividad del país.

En cuanto al mercado laboral español, este carece de flexibilidad para la movilidad del factor trabajo y flexibilidad salarial, lo cual dificulta recuperar la competitividad que ha perdido nuestra economía a lo largo de los últimos años.

En el Informe de Competitividad Global 2012-2013 podemos ver en qué posición se encuentra nuestro país en los aspectos relacionados con el eficiencia del mercado de trabajo.

7th pillar: Labor market efficiency		
7.01	Cooperation in labor-employer relations	3.8 117
7.02	Flexibility of wage determination.....	3.8 129
7.03	Hiring and firing practices.....	3.0 129
7.04	Redundancy costs, weeks of salary*	17 84
7.05	Pay and productivity.....	3.0 133
7.06	Reliance on professional management	4.7 43
7.07	Brain drain	3.3 82
7.08	Women in labor force, ratio to men*	0.82 63

Tabla 2: Competitividad del mercado de trabajo español. Fuente: Informe de Competitividad Global 2012-2013. Foro Económico Mundial.

Debemos tener presente que en este informe se evalúa la competitividad de 144 economías.

En la cooperación en las relaciones laborales ocupamos el puesto 117, en la flexibilidad en la determinación de los salarios ocupamos el puesto 129, también destaca nuestro puesto en Productividad y pago, en este caso ocupamos el puesto 133 mientras que, por ejemplo, Alemania ocupa el puesto 41.

Es evidente que el mercado de trabajo español tiene problemas y que estos afectan a la competitividad de nuestra economía. Así queda reflejado en el Informe de Competitividad Global de 2012-2013, España ocupa el puesto 36 mientras que países como Holanda y Alemania, que cuentan con mercados laborales flexibles y eficientes, ocupan el quinto y sexto puesto, respectivamente.

II. ¿QUÉ TIENEN EL MODELO ALEMÁN Y EL HOLANDÉS QUE HACE QUE SUS ECONOMÍAS SEAN COMPETITIVAS?

A continuación se presentan las características de estos dos modelos que, durante la presente crisis, han mostrado ser adecuados, consistentes y eficientes para hacer frente a las adversas situaciones que se viven en Europa.

El Modelo Holandés.

Uno de los modelos en los que se ha fijado la Comisión Europea para elaborar sus recomendaciones sobre las reformas del mercado laboral en la Unión Europea es el holandés.

En Holanda, a pesar de la crisis, la tasa de paro se mantiene a nivel envidiable para algunos de los países del sur de Europa, como por ejemplo puede ser España.

En los Países Bajos, durante el 2009 el PIB se contrajo un 4,5% mientras que en España lo hizo en un 3,7%, hasta aquí todo bien. El problema viene cuando, aun teniendo una contracción del PIB mayor, la tasa de paro holandesa tan solo era del 4% mientras que en España era, aproximadamente, del 20%.

Ello es debido a las medidas que se tomaron en los años 90 para flexibilizar el mercado de trabajo holandés. Las acciones llevadas a cabo fueron las siguientes:

- Una legislación menos restrictiva en materia de despidos y de contratación temporal
- Una Seguridad Social menos generosa.
- Medidas para reincorporar a los desempleados con más dificultades al mercado de trabajo.
- Medidas de financiación pública de las guarderías, lo que ha ayudado a la inserción de la mujer en el mercado laboral.

En definitiva se avanzó hacia un modelo de Flexiseguridad.

La Flexiseguridad compromete a los Estados a proteger a los trabajadores y a garantizar su reinserción. Recordemos que en España la tasa de paro es del 26%, falta le hace garantizar una cierta reinserción laboral. Es probable que la cifra de paro de España pueda deberse a que, nuestro país, destina, aproximadamente, tan solo un 0,7% del PIB en políticas activas de empleo y menos de un 4% del presupuesto total de España en la reinserción de los parados, donde la mitad del gasto se consume en incentivos directos a la contratación. Frente a estas cifras está el 56% que invierte Holanda en la reinserción de sus parados.

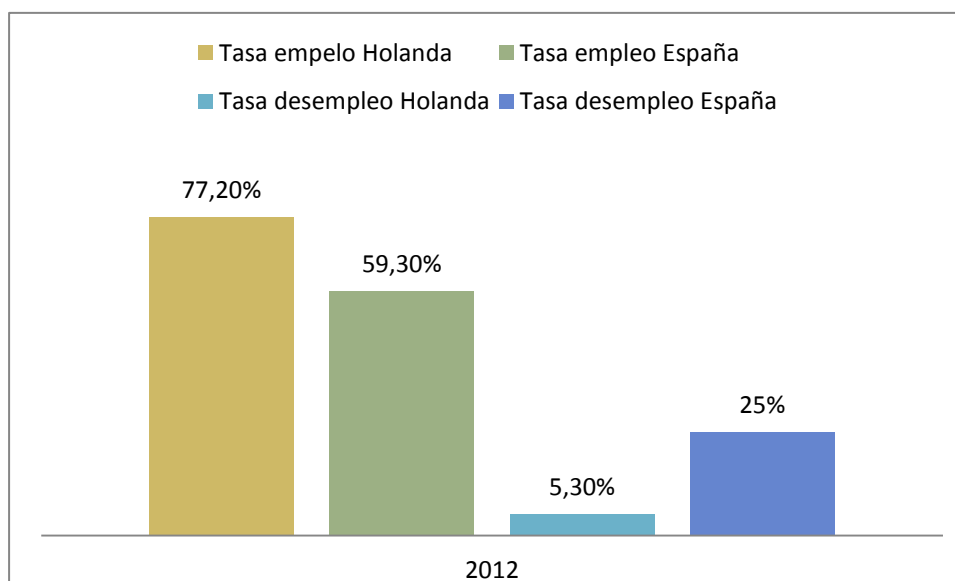


Gráfico 18: Tasa de empleo y desempleo España vs. Holanda. Elaboración propia. Fuente: Eurostat

En el gráfico es fácil percibir las diferencias que existen entre España y Holanda en cuanto a la inversión por parte del gobierno en la reinserción de los parados. Es evidente que con un 25% de paro en 2012, el gobierno español destina una partida insignificante del presupuesto a dicha reinserción. Si lo comparamos con Holanda, la tasa de paro en 2012 solo era del 5,3%, señal de que Holanda destina una partida mayor de su presupuesto en la reinserción de sus trabajadores en paro.

El éxito del modelo holandés también es debido a que los sindicatos aceptan la moderación salarial, la flexibilidad en la contratación y la importancia del trabajo a tiempo parcial, todo ello porque el Gobierno, junto a los empresarios, financia un potente sistema de protección social que garantiza la reinserción de cualquier individuo que se quede sin trabajo.

Melvin Krauss, de la Universidad de Stanford afirma que “Hay una forma correcta, una forma equivocada y una forma holandesa de hacer las cosas, Estados Unidos hace su política laboral de forma correcta, y la mayoría de Europa lo hace de forma equivocada. Mientras, los holandeses, ni acertados ni equivocados, combinan ideología y pragmatismo para forjar acuerdos”.

Resumiendo Holanda optó por:

- Recortar salarios.
- Recorte de empleo en el sector público.
- Reducción de los costes de despido y de contratación.
- Recorte de los subsidios sociales.
- Introducción de las agencias de contratos temporales.
- Introducción del trabajo a tiempo parcial.

El Modelo Alemán.

La evolución que ha seguido el mercado de trabajo alemán y, sobre todo, su comportamiento durante la presente crisis financiera, es un buen ejemplo de cómo funciona dicho modelo.

A pesar de que el PIB alemán decayera un 4,7% en 2009, el nivel de empleo se mantuvo, cosa impensable en un país como es España. Además la tasa de desempleo en Alemania llegó, a finales de 2010, a estar por debajo de niveles inferiores a los de la expansión previa a la crisis.

En los años 90 se llegó a llamar a Alemania “el enfermo europeo”. Esta situación se atribuyó a los elevados niveles de protección de empleo, a los altos costes laborales y a la estricta regulación del mercado de trabajo con la que contaba el país germano. Para hacer frente a todos estos problemas, se llevaron a cabo profundas reformas, especialmente a través de las llamadas “reformas Hartz”.

Los principales objetivos de estas reformas fueron:

- Flexibilizar el mercado de trabajo.
- Incentivar a los desempleados a buscar trabajo activamente y, por tanto, reincorporarse de forma rápida al mercado de trabajo.
- Eliminar instrumentos que no habían dado resultados.
- Unificar la protección de los empleados dentro del marco de la seguridad social.

En concreto, las “reformas Hartz” incluyeron la desregulación del empleo temporal, la reducción de la protección por desempleo, el cambio en los incentivos de los desempleados para que fueran activos en la búsqueda de un nuevo trabajo y el consiguiente endurecimiento de las normas para obtener esos beneficios, la privatización de las agencias de colocación y la reorganización de las oficinas públicas, de manera que aumentó su responsabilidad y su conocimiento sobre el mercado laboral, etc.

Se estima que, debido a esta serie de medidas, la tasa de empleo estructural a largo plazo se redujo hasta un 6,25%, antes de llevar a cabo las medidas era del 8%.

También se introdujeron nuevas formas de empleo, tal como muestran la reducción del porcentaje de trabajadores a tiempo completo, el aumento de los trabajadores que tienen empleos flexibles y la reducción de la población inactiva.

De esta forma se consiguió algo muy importante en el modelo alemán: se recuperó la competitividad internacional, a través de la reducción de los costes laborales unitarios.

Podemos ver el acierto de estas medidas y la consistencia del modelo en la evolución del empleo y el paro en Alemania desde 2007.

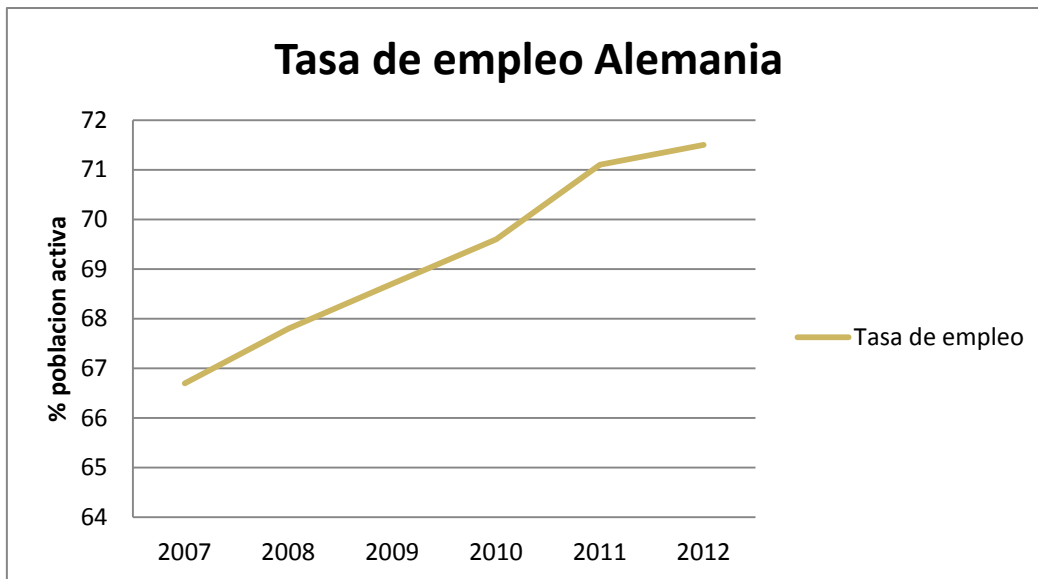


Gráfico 19: Tasa de empleo Alemania. Elaboración propia. Fuente: Eurostat

Como comentábamos, el acierto de las medidas se ve reflejado en la tasa de paro alemana desde 2007, su evolución es significativamente creciente. El nivel de personas con empleo entre 2007 y 2012 ha aumentado un 4% (AMECO).

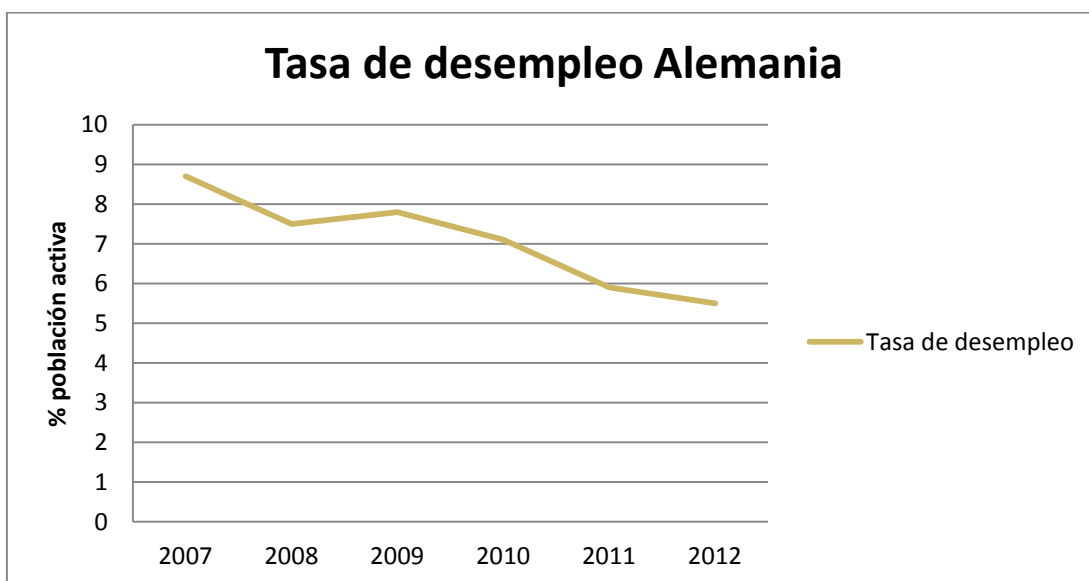


Gráfico 20: Tasa de desempleo Alemania. Elaboración propia. Fuente: Eurostat

Igual de significativa que la tasa de empleo es la tasa de desempleo en Alemania. Su evolución es decreciente con el paso de los años, de hecho, el nivel de desempleo ha caído en aproximadamente un 36% entre 2007 y 2012 (AMECO).

Durante estos años de crisis y paro elevado, Alemania prácticamente no ha realizado estímulos fiscales y, gracias a ellos, ha podido centrar su atención en lo que se conoce como la “respuesta alemana” a la crisis. La “respuesta alemana” a la crisis se trata de la extensión de empleo a tiempo parcial, especialmente en los sectores industriales, y el ajuste del tiempo de trabajo, de

manera que se redujeran los costes laborales sin aumentar la tasa de desempleo.

En conclusión, Alemania consiguió recuperar la competitividad reduciendo los costes laborales, la fuerte regulación del mercado de trabajo y los altos niveles de protección del empleo mediante:

1. La desregulación del empleo temporal.
2. La reducción de la protección por desempleo.
3. Cambios en los incentivos de los desempleados para que buscaran trabajo.
4. La privatización de las agencias de colocación y reorganización de las oficinas públicas.

III. ¿POR QUÉ ES NECESARIA UNA REFORMA LABORAL?

Las razones que expone el Ministerio de Empleo y Seguridad Social para llevar a cabo la Reforma Laboral de 2012 son las siguientes:

Dada la situación económica que atravesaba España en 2012, y que sigue atravesando en 2013, se requería tomar medidas urgentes para paliar los efectos que la crisis está teniendo sobre el desempleo español y sobre la competitividad del país.

Los datos en el momento de la aprobación de la Reforma Laboral eran alarmantes:

- Un total de 5.273.600 personas que querían trabajar y no podían (dato de la EPA), actualmente la cifra se sitúa en 5.965.400, según las cifras de la EPA del cuarto trimestre de 2012, situando la tasa de paro en el 26,02%.

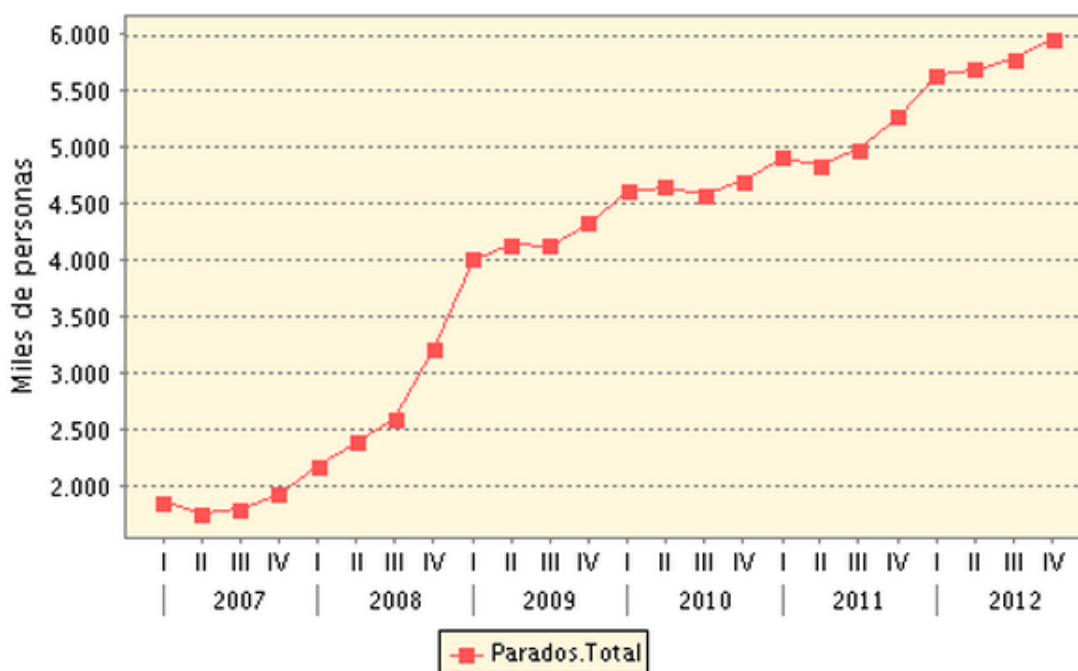


Gráfico 21: Tasa de paro en España. Fuente: INE, EPA

Como podemos observar en el gráfico, la situación es inaceptable. Se puede apreciar claramente la tendencia creciente que el número de parados españoles a seguido desde el comienzo de la crisis hasta finales del 2012.

- El número de hogares que tienen todos sus miembros activos en paro se situaba en 1.575.000, actualmente, cuarto trimestre de 2012, esta cifra es de 1.833.700 según la EPA.
- La tasa de paro en España alcanzaba el 22,85% y duplicaba la tasa media de la UE, como hemos comentado anteriormente, la tasa de paro según la EPA en el cuarto trimestre de 2012 es de 26,02%.

Harmonised unemployment rate by sex

% (seasonally adjusted)

Total

The unemployment rate represents unemployed persons as a percentage of the labour force ... [more](#)

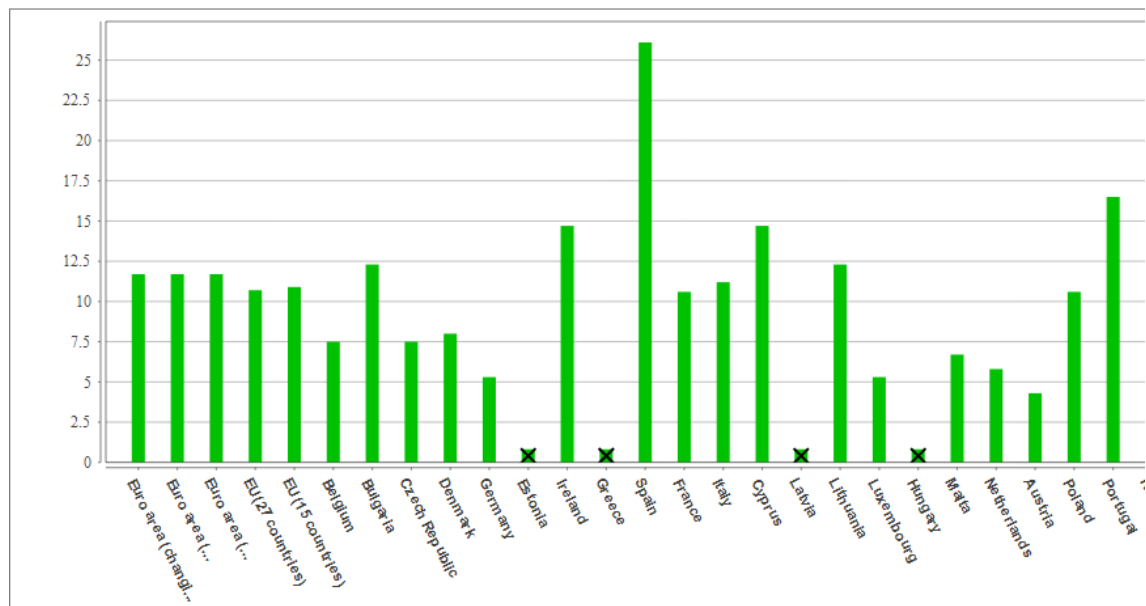


Gráfico 22: Tasa de paro de diciembre de 2012. Fuente: Eurostat

Como podemos observar en el gráfico, España destaca sobre los demás países de la UE que aparecen. Es evidente que la tasa de paro de España sigue duplicando la tasa media de la UE.

- La tasa de paro juvenil rozaba el 50%, concretamente el 48,6%.
- El empleo destruido en España desde el cuarto trimestre de 2007 era de 2.669.400 empleo, durante 2012 se destruyeron 850.000 empleo más.
- El porcentaje de trabajadores temporales en España alcanzaba el 25% y era, y sigue siendo, de los más altos de la Unión Europea.

IV. ¿CUÁLES SON LOS OBJETIVOS DE LA REFORMA LABORAL?

Según el Ministerio de Empleo y Seguridad Social los objetivos de la Reforma Laboral de 2012 son los siguientes:

1. Poner las bases para la creación de empleo estable de forma que el crecimiento económico se traduzca rápidamente en creación de empleo.
2. Frenar, en el corto plazo, la sangría de destrucción de empleo que está sufriendo España, ofreciendo alternativas para que el despido sea el último recurso de ajuste.
3. Apostar por el empleo de calidad que rompa la dualidad del mercado de trabajo. Si se consigue romper con la dualidad del mercado de trabajo y se consigue un empleo de calidad es posible aumentar la productividad que se traduce en una recuperación de la competitividad.
4. Poner en marcha mecanismos efectivos de flexibilidad interna en las empresas para promover el mantenimiento del empleo. Si las empresas cuentan con un mayor nivel de flexibilidad, podrán establecer salarios acorde con la situación que predomina en la empresa, abaratando los costes laborales que, en consecuencia, provocan un aumento o recuperación de la competitividad.
5. Modernizar la negociación colectiva para acercarla a las necesidades específicas de empresas y trabajadores. Dado que, el nuevo sistema de negociación colectiva, será más descentralizado disminuirán las presiones inflacionistas y disminuirá el poder de los sindicatos permitiendo una mayor adaptación de los salarios, reduciendo la tasa de paro y haciendo de la economía española una economía más competitiva con respecto a los demás países de la zona euro.
6. Reconocer un nuevo derecho individual de los trabajadores a la formación. Un trabajador que cuenta con la formación necesaria y específica para cada puesto de trabajo, le permite a este desarrollar su actividad de forma más eficiente y productiva. Reconociendo, pues, el derecho individual de los trabajadores a la formación, se contribuye a una recuperación de la competitividad.
7. Elevar las oportunidades de acceder al mercado laboral de las personas desempleadas, con particular atención a los jóvenes y los parados de larga duración.
8. Sumar los esfuerzos de todos aquellos que pueden colaborar en la búsqueda de un puesto de trabajo.
9. Apoyar a los autónomos y PYMES, proporcionando mayor flexibilidad y capacidad de adaptación.

Estas son los objetivos que se quieren llegar a alcanzar mediante la Reforma Laboral de 2012 planteada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. La siguiente pregunta es: la Reforma Laboral de 2012 ¿cumple o puede ayudar a alcanzar los objetivos planteados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social? Y ¿Cómo afectan las nuevas medidas introducidas en la Reforma Laboral a la Competitividad de la economía Española?

Para poder responder a estas preguntas primero debemos analizar los cambios que incluye dicha reforma laboral.

V. ASPECTOS QUE INCLUYE LA REFORMA LABORAL DE 2012

1. COSTES DE DESPIDO

La reforma laboral aborda los costes de despido, rebajándolos. Para ello:

- a. Facilita el despido por causas económicas, con indemnizaciones de 20 días de salario por año de antigüedad, siempre que las ventas o los ingresos de la empresa hayan disminuido durante tres trimestres consecutivos.
- b. Rebaja la indemnización por despido improcedente en los contratos indefinidos a 33 días (antes 45 días) con un máximo de 2 años de salario (antes 3,5 años).
- c. Suprime el despido exprés de 2002.
- d. Suprime la autorización administrativa en los despidos colectivos.

La reducción de los costes de despido puede afectar positivamente a la competitividad de la economía española. Una reducción de los costes de despido en los contratos indefinidos puede provocar un aumento de productividad y, por tanto, un aumento de competitividad. Veamos cómo.

Una de las razones es porque cuanto más restrictivas son las regulaciones del despido, mayor es el coste de despedir, luego esto provoca que disminuya el umbral de productividad por debajo del cual una empresa está dispuesta a despedir. Además hace a las empresas reacias a contratar si esperan realizar variaciones futuras de empleo importantes. Como tal, la Legislación de Protección de Empleo (a partir de ahora LPE) dificulta a las empresas a reaccionar ante cambios tecnológicos rápidos o ante los cambios de demanda que requieren una reasignación de empleo. Esto provoca que los flujos de trabajo hacia empresas, sectores o actividades más productivas sean más lentos (Andrea Bassanini, Luca Nunziata y Danielle Venn, economistas de la OCDE).

Esto quiere decir que, por una parte, cuanto mayor sea el coste de despido, mayor tendrá que ser la caída de la productividad de una empresa para que esta esté dispuesta a despedir, esto, finalmente, se traduce en una pérdida progresiva de competitividad para la empresa. Si aplicamos este razonamiento a todo el tejido empresarial español, al final tenemos que la competitividad de la nuestra economía se ve afectada de forma negativa.

Por otra parte, si el coste de despido es elevado, una empresa no tendrá incentivos a llevar a cabo cambios tecnológicos que puedan aumentar su productividad, haciendo que el cambio tecnológico no se produzca o que lo haga tarde, dando, también, lugar a una pérdida de competitividad.

Este puede ser un primer argumento a favor de la reducción de los costes de despido con el fin de aumentar la competitividad de un país, en este caso concreto, España.

Un segundo argumento es el que muestran Hopenhayn y Rogerson (1993). En un modelo de equilibrio general, las distorsiones que crean las restricciones al despido llevan a las empresas a usar los recursos de forma menos eficiente.

Por tanto, el resultado es que los niveles de empleo se ajustan más despacio y caen la productividad y la competitividad.

Si nos centramos en la composición sectorial, podemos ver que las restricciones al despido en los sectores que se caracterizan por un progreso tecnológico más rápido, son más costosas (Samaniego 2006). Luego, sabiendo que el progreso tecnológico afecta de forma positiva a la competitividad provocando un aumento de la productividad, aquellos sectores que se caracterizan por un progreso tecnológico rápido, ven perjudicada su competitividad cuanto mayor es el coste de despido.

Otro mecanismo a través del cual la LPE afecta o puede afectar de forma negativa a la competitividad, es el nivel de riesgo que están dispuestas a asumir las empresas. Bartelsman *et al.* (2004) sugieren que las regulaciones restrictivas del despido pueden desincentivar a las empresas a introducir o experimentar cambios y nuevas mejoras tecnológicas importantes con la finalidad de evitar el riesgo de pagar costes de despidos altos.

Por otra parte, la protección del empleo puede afectar a la productividad a través del esfuerzo de los trabajadores. Si los costes de despido son altos, una empresa puede ver reducida su productividad y, por tanto, su competitividad. La razón es la reducción del esfuerzo de sus trabajadores o el absentismo de estos a consecuencia del poco miedo que tienen a ser despedidos, dado el elevado coste que le puede suponer a la empresa despedirlos. Por tanto, si se produce una disminución de los costes de despido, los trabajadores tendrán más miedo a ser despedidos y tendrán más incentivos a realizar un esfuerzo mayor y a evitar el absentismo, dando lugar a un aumento de la productividad y de la competitividad.

Finalmente, una regulación restrictiva del despido puede desincentivar a las empresas a realizar inversiones que pueden aumentar significativamente su productividad, con el fin de evitar tener que reducir su tamaño. (Koeniger 2005).

Después de los argumentos expuestos, podemos afirmar que una reducción de los costes de despido termina generando un efecto positivo sobre la competitividad de un país. Por tanto, la Reforma Laboral de 2012 va bien encaminada en lo que a costes de despido y recuperación de competitividad respecta.

Si bien, esto no quiere decir que una reducción de los costes de despido vaya a ser suficiente para aumentar la productividad y la competitividad de nuestro país si no se toman medidas para reducir la temporalidad y mejorar la política de competencia, aspectos que la reforma no aborda y que serán comentados con posterioridad.

2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Los cambios más importantes con lo que a negociación colectiva respecta son:

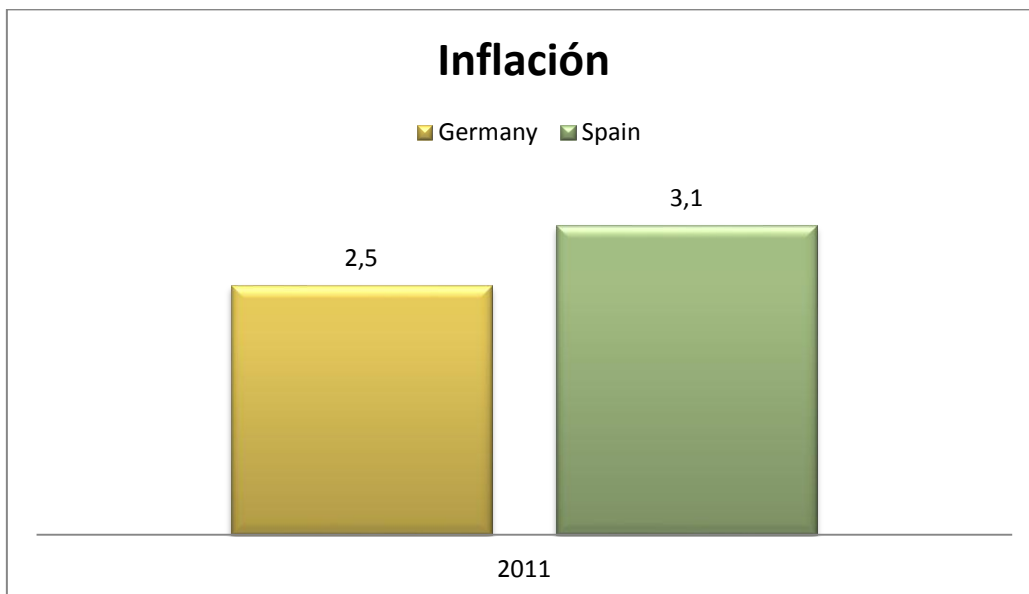
- a. Se da prioridad a los convenios de empresa, sin los que de otro ámbito puedan decir lo contrario. Esto implica una descentralización de la negociación colectiva. De esta manera la negociación colectiva española se acerca más a los estándares europeos.
- b. Se limitan a dos años la extensión de los convenios vencidos y no negociados, es decir, se limita la ultraactividad a un año a partir del momento de la denuncia del convenio. Esto ayudará a reducir la inercia de las condiciones laborales. Esto quiere decir que, si transcurrido este período, no se ha acordado un nuevo convenio o no se ha dictado un laudo arbitral, el convenio pierde su vigencia y se aplica, si existe, el convenio colectivo de ámbito superior relevante. En caso de que no existiera convenio colectivo de ámbito superior, solo están garantizadas las restricciones mínimas impuestas por el Estatuto de los Trabajadores, lo que quiere decir que, en varios meses, los salarios de muchos trabajadores pueden sufrir importantes recortes incluso pudiendo llegar hasta el nivel del salario mínimo interprofesional.
- c. Se definen las causas económicas en los descuelgues, es decir, se facilita el descuelgue del convenio sectorial. Esto significa que si una empresa no puede cumplir con los requisitos del convenio sectorial puede optar por negociar directamente con los trabajadores y realizar modificaciones sustanciales del trabajo en materias como la jornada de trabajo, el horario y distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos, el sistema de remuneración y la cuantía salarial, el sistema de trabajo y rendimiento, etc.
- d. Se suprime la autorización administrativa para las suspensiones de contratos y reducciones de jornada colectivas.
- e. Si existen causas objetivas, el empresario puede optar por reducir unilateralmente el salario del trabajador, siempre que el empresario pueda demostrar que existen razones relacionadas con la competitividad, la productividad o la organización técnica o del trabajo. Frente a esto, el trabajador puede pedir la finalización de su contrato con una indemnización de 20 días (despido por causas económicas).

Con esta serie de modificaciones en el tema de la negociación colectiva lo que se pretende es conseguir una mayor flexibilidad interna, ya que, uno de los principales y graves problemas que presenta el mercado laboral español es que los salarios y otras condiciones de trabajo no responden a la situación económica del país. Esto se traduce en una elevación de la tasa de paro y hace que el mercado de trabajo sea más variable a los largo del ciclo económico.

Hasta ahora el nivel de negociación colectiva predominante en España ha sido el de nivel sectorial, lo que implica mayores presiones inflacionistas dado que los sindicatos pueden presionar más fácilmente para conseguir salarios más elevados. Estas presiones inflacionistas, que provoca la negociación colectiva de nivel intermedio, repercuten negativamente en la competitividad de un país. Por tanto, es beneficioso para España un nivel de negociación colectiva más

descentralizado, que relajará las presiones inflacionistas ayudando así a recuperar competitividad con respecto al exterior.

Observando la inflación de dos países con distinto sistema de negociación colectiva, se aprecian diferencias en la inflación debido a la razón expuesta en el párrafo anterior. Veámoslo en un gráfico.

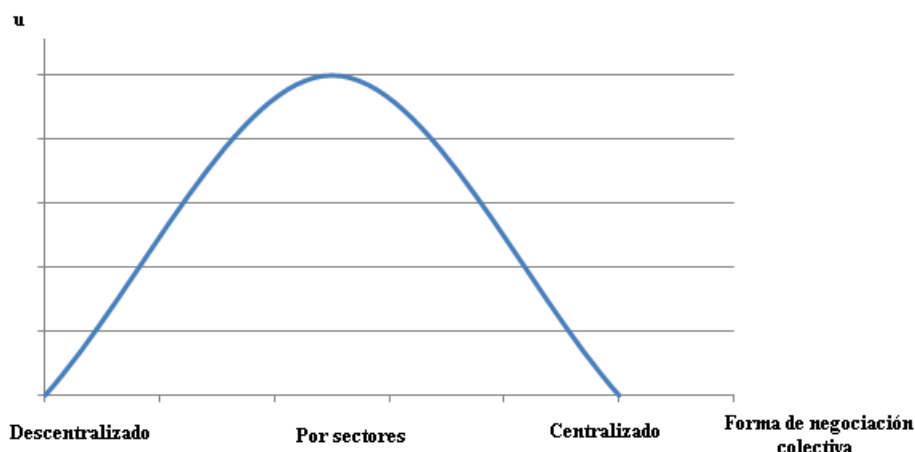


*Gráfico 23: Nivel inflación 2011 España vs. Alemania. Elaboración propia.
Fuente: Eurostat.*

El nivel de negociación colectiva de Alemania es descentralizado, por lo que no existen presiones inflacionistas y la inflación se mantiene inferior al 3%. En cambio en España, el nivel de negociación colectiva sectorial provoca presiones inflacionistas y el resultado es una inflación superior a la alemana.

Con la descentralización de la negociación colectiva, además, se reducirán las rigideces provocadas por los convenios sectoriales, permitiendo una negociación entre empresario y trabajador flexibilizando el mercado de trabajo.

La negociación colectiva a nivel sectorial da lugar a altas tasas de paro.



*Gráfico 24: Paro en función de la forma de negociación colectiva predominante.
Elaboración propia*

Como podemos observar en el gráfico, la negociación colectiva por sectores tiene como resultado una mayor tasa de paro. Como también podemos observar, un nivel de negociación más centralizado o descentralizado con respecto al sectorial da lugar a menores tasas de paro. De esta manera y teniendo en cuenta que es necesaria una mayor flexibilidad del mercado laboral español, se opta por un nivel de negociación más descentralizando, proporcionando así la flexibilidad necesaria para un mercado laboral plagado de rigideces.

La facilitación del descuelgue del convenio sectorial, permitirá a las empresas modificar condiciones importantes del trabajo para poder evitar así su desaparición pudiendo, por ejemplo, cambiar el sistema de trabajo y rendimiento de sus trabajadores dando lugar a un incremento de la productividad.

Además, las empresas, podrán modificar los salarios de los trabajadores. Hasta ahora, los salarios venían determinados por el convenio sectorial. Con la nueva Reforma Laboral de 2012, se permite al empresario, siempre que alegue causas económicas demostrables, rebajar la remuneración de sus trabajadores.

Con la reforma en la negociación colectiva lo que se persigue, básicamente, es conseguir una reducción de los salarios, es decir, plantea el camino para llevar a cabo una devaluación interna.

Con la disminución de los salarios se producirá una reducción de los costes laborales unitarios, que se traducirá en un aumento de la competitividad.

En la siguiente expresión podemos ver cómo afecta una disminución de los salarios y de los costes unitarios a la oferta.

$$\Delta Y^s = P - \nabla CU\left(\frac{\nabla W}{LP}, \frac{Pmp}{Prmp}, \text{ suministros, ...}\right)$$

*Ecuación 1: Efectos de una bajada de salarios en la función de oferta.
Elaboración propia.*

Rebajando la remuneración de los trabajadores será posible abaratar el precio de las exportaciones, será menos costoso exportar porque se rebaja una parte del coste de producir (los salarios). Si se abaratan los precios de nuestras exportaciones conseguiremos ser más competitivos y recuperar cuota de exportación.

Por tanto, el nuevo sistema de negociación colectiva que incluye la Reforma Laboral de 2012 puede ayudar a España a recuperar competitividad.

VI. ¿QUÉ LE HACE FALTA A LA REFORMA LABORAL?

La Reforma Laboral de 2012 no va tan mal encaminada, aunque no está completa si lo que se quiere es reducir el paro y recuperar la competitividad perdida.

Hay varios temas que no se tratan:

- La reducción de la temporalidad y la dualidad del mercado de trabajo
- El fomento de las Políticas Activas de empleo, concretamente las Políticas Activas de Formación.

1. TEMPORALIDAD

Una de las características del mercado laboral español es la alta tasa de temporalidad que presenta.

En nuestro mercado de trabajo podemos distinguir dos tipos de contratos:

1. Los contratos temporales
2. Los contratos permanentes o indefinidos

Lo que da lugar a una dualidad contractual de nuestro mercado de trabajo.

La existencia de estos dos contratos da lugar a una ineficiencia del mercado de trabajo, que se traduce en una pérdida de competitividad de nuestro país. La dualidad contractual es una de las grandes tragedias de nuestro mercado laboral y, a pesar de ser la gran tragedia, la Reforma Laboral de 2012 pasa de largo de este tema.

En el siguiente gráfico se puede apreciar la diferencia entre la tasa de temporalidad de España y la media de la Unión Europea.

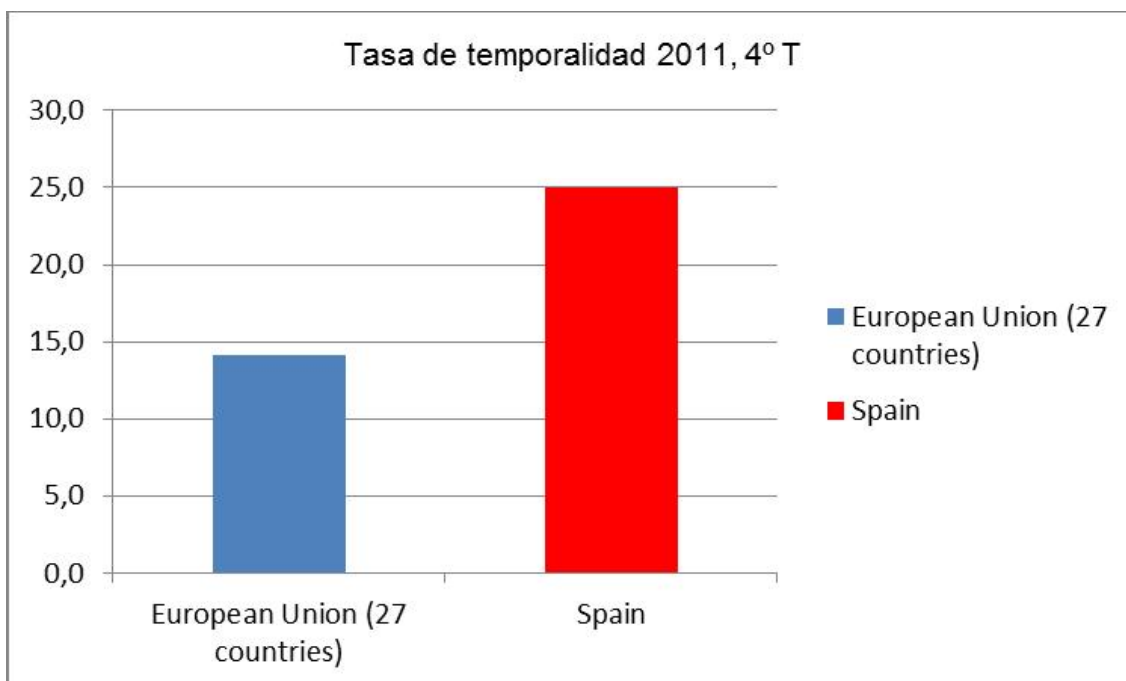


Gráfico 25: Tasa de temporalidad España vs. Unión Europea. Fuente: Eurostat

Como se observa, la tasa de temporalidad de España casi dobla la media europea, siendo en el último trimestre de 2011 del 25%, es decir, el 25% de los contratos en España eran contratos temporales.

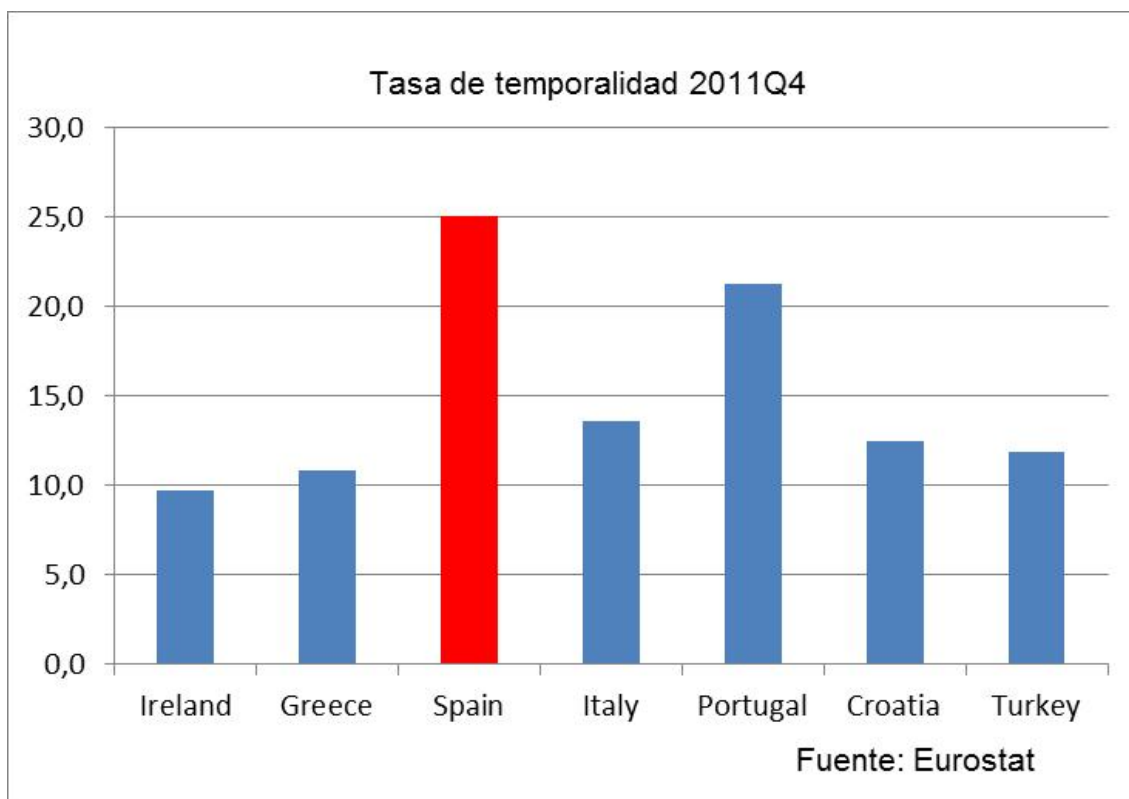


Gráfico 26: Tasa de temporalidad por países. Fuente: Eurostat

Si lo comparamos con otros países de la zona euro, la tasa de temporalidad de España supera, con creces, la tasa de temporalidad de Irlanda, Grecia, Italia y Portugal, todos ellos con problemas en su economía y en su mercado de trabajo.

El problema de la temporalidad se agrava cuando analizamos el mercado de trabajo por edades.

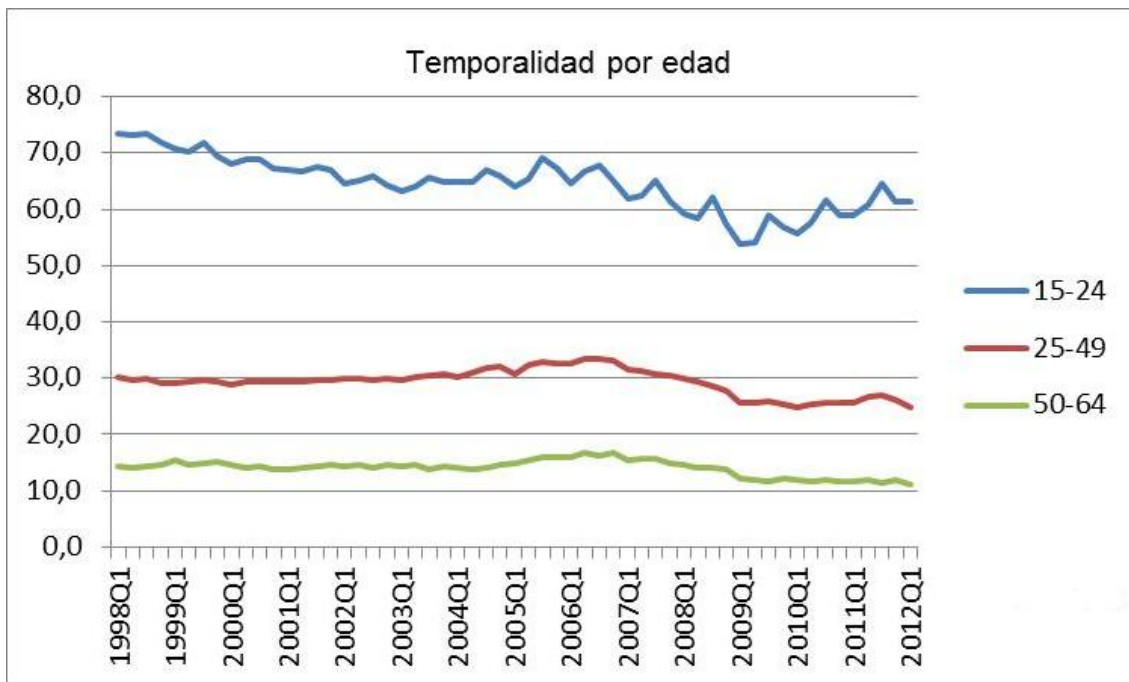


Gráfico 27: Tasa de temporalidad por grupos de edad España. Fuente: Eurostat

Los más perjudicados por los contratos temporales son los jóvenes, siendo su tasa de temporalidad en el primer trimestre de 2012 de, aproximadamente, el 60% (el 60% de los contratos hechos a los jóvenes de entre 15 y 24 años son temporales y solo el 40% son contratos indefinidos), lo que impide que estos puedan tener una carrera laboral.

Uno de los temas que no se trata en la Reforma Laboral son los contratos temporales o la temporalidad y es que, para aumentar la competitividad de España, es necesario suprimir la mayor parte de los contratos temporales, es decir, reducir la temporalidad y dualidad del mercado de trabajo.

La temporalidad desincentiva la formación, esto quiere decir que un trabajador con contrato temporal no es capaz de adquirir toda la formación necesaria para el puesto de trabajo en cuestión y, por tanto, no es todo lo productivo que podría llegar a ser. Luego una vez finalizado el contrato temporal, tendrá que empezar el proceso de aprendizaje con un nuevo trabajador, llegando al mismo resultado, lo que da lugar a un *no incremento* de la productividad que se traduce en una pérdida de competitividad para la empresa.

La gran brecha que existe entre los costes de despido de los trabajadores con contrato temporal y los trabajadores con contrato permanente o indefinido, ha provocado que el ajuste de la recesión se realizara a través del despido de los primeros, los también conocidos trabajadores de “usar y tirar” (Sara de la Rica).

Por tanto, para reducir la temporalidad de nuestro mercado de trabajo y con ello recuperar competitividad vía productividad, se deberían restringir los contratos temporales exclusivamente a aquellos trabajadores que tengan una naturaleza estrictamente temporal (un ejemplo son los “mini-jobs” y “midi-jobs” en Alemania. Se trata de trabajos destinados a estudiantes). Y para todos aquellos otros trabajadores, se debería establecer un único contrato indefinido,

con una indemnización por año de servicio creciente con la antigüedad. De esta forma, los trabajadores contarían con un contrato indefinido desde el principio de la relación laboral, mientras que los empresarios no se enfrentarían con la enorme brecha existente entre el bajo nivel de indemnización de los contratos temporales y el alto nivel de indemnización de los contratos indefinidos.

La diferencia entre estos dos costes de despido es lo que induce a una excesiva rotación en el mercado de trabajo. Por lo que, un único contrato indefinido ayudaría a reducir la desigualdad de oportunidades entre determinados colectivos, en especial, los jóvenes.

Además, al ofrecer un único contrato indefinido, el trabajador podría adquirir las competencias necesarias para llevar a cabo su trabajo de forma más eficiente y, finalmente, más productiva, reportando, un beneficio para la empresa haciéndola más competitiva. También se eliminarían los trabajadores de “usar y tirar”, dando lugar a una reducción de la dualidad y temporalidad de nuestro mercado laboral. En conjunto se produciría un aumento de la productividad y, por ende, a un aumento de la competitividad del país.

Un aspecto que no beneficia a la reducción de la dualidad del mercado de trabajo español, es el tema de la ultraactividad. La introducción de dobles escalas de remuneración es otra forma de dualidad, esta vez en lugar de ser en función del tipo de contrato, es en función de la antigüedad de los trabajadores y también entre empresas nuevas y viejas.

Una doble escala salarial desincentiva a las empresas a despedir a sus trabajadores y a reemplazarlos por otros nuevos con un salario menor, por lo que supondrían un menor coste para la empresa.

La mejor solución a este problema, sería un ajuste negociado para todos los trabajadores, tanto para los que hoy tienen un empleo para los de nueva contratación, en todos los sectores en los que se ha perdido competitividad. De esta forma, los trabajadores mantendrían la cobertura de un convenio colectivo y las empresas tendrían un menor coste salarial.

Si no se hace nada para reducir la temporalidad y la dualidad, por muchas medidas que se tomen para aportar flexibilidad interna, el peso del ajuste seguirá recayendo sobre los trabajadores temporales vía despido, impidiendo una reducción de la tasa de desempleo, un aumento de productividad y, por tanto, impidiendo un aumento de la competitividad de España.

2. POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

Las Políticas Activas de Empleo intentan corregir las causas por las cuales la gente se encuentra en paro, es decir, intentan que todas aquellas personas en paro vuelvan a incorporarse al mercado laboral dándoles la formación adecuada.

Los objetivos de este tipo de políticas son aumentar la transparencia del mercado laboral, fomentar la estabilidad laboral, optimizar los recursos humanos, impulsar la creación de puesto de trabajo e impulsar la ocupación de los parados.

Existen distinto tipos de políticas activas de empleo:

1. Políticas de Formación. Este tipo de políticas pretende modificar las competencias de los trabajadores para que así estos aumente su productividad en el momento en que ocupan un lugar de trabajo.
2. Políticas de Fomento de la Ocupación. Se trata de incentivos a la contratación, a través de bonificaciones y subvenciones a los empresarios.
3. Políticas de creación directa de Ocupación.
4. Políticas de ajuste entre oferta y demanda.

A lo que a Políticas Activas de Empleo se refiere, la Reforma Laboral, pone énfasis a las Políticas de Fomento de la Ocupación, pero con lo que respecta a medidas de Políticas de Formación dirigidas a la formación de los parados de larga duración y a los jóvenes, contiene pocos cambios.

Uno de los principales problemas es que la reforma pone el énfasis en las bonificaciones a favor de las empresas en cuanto a la contratación de desempleados o parados mediante:

- El Contrato Indefinido de Apoyo a los Emprendedores. Se trata de un nuevo contrato indefinido para los Autónomos y empresas de hasta 50 trabajadores que busca fomentar las nuevas contrataciones y que cuenta con importantes bonificaciones e incentivos fiscales para la contratación de jóvenes, mujeres y desempleados de larga duración.
- Deducciones para la contraprestación de personas sin empleo. Los emprendedores que contraten a un trabajador en paro, con independencia de la edad de este, podrán deducirse fiscalmente un importe equivalente al 50% de la prestación por desempleo que hubiera venido cobrando el trabajador durante un año. Por otra parte, el trabajador podrá, voluntariamente, percibir, junto con su sueldo, el 25% de la prestación por desempleo durante el mismo periodo de tiempo. Finalmente, la empresa tendrá derecho a deducirse fiscalmente 3.000 euros cuando contrate a su primer trabajador, siempre que tenga menos de 30 años.
- Bonificaciones dirigidas a colectivos desempleados con especiales dificultades para su incorporación al mercado laboral. Para fomentar la contratación de jóvenes, se aplicaran bonificaciones en la cuota de la seguridad social hasta de 3.600 euros si se contrata de forma indefinida a jóvenes de entre 16 y 30 años durante 3 años. La bonificación por este

tipo de contratación aumenta conforme aumenta la antigüedad del trabajador:

- I año: 1.000 euros.
- II año: 1.100 euros.
- III año: 1.200 euros.
- Se aplicarán 100 euros más al año si el trabajador es mujer en sectores donde este colectivo esté poco representado.

Para fomentar la contratación de los parados de larga duración existen bonificaciones de hasta 4.500 euros, siempre que estos sean mayores de 45 años y que hayan estado desempleados durante, al menos, 12 meses de los últimos 18 meses.

Con este tipo de medidas lo que se consigue es retraer los recursos destinados a las otras políticas activas, como la reinserción y la formación, que son más efectivas que las Políticas de Fomento de la Ocupación.

Son más efectivas, en el sentido de que, si un trabajador ha recibido formación, una vez ocupe un puesto de trabajo podrá desarrollar la actividad de forma más fácil y eficiente en un menor periodo de tiempo, dado que el proceso de aprendizaje podrá ser de menor duración. Se debe tener en cuenta que un trabajador con la formación adecuada contribuye a un aumento de la productividad y, por tanto, de la competitividad.

Si todos aquellos parados recibieran una formación acorde con la demanda del mercado de trabajo, finalmente conseguiríamos un aumento de la productividad y competitividad del país.

En este sentido, es necesario fomentar las Políticas de Formación orientándolas hacia determinados colectivos, mejorando su gestión. Se deberían reorientar hacia los trabajadores con menor cualificación, que son los parados de larga duración y los jóvenes.

Tanto la provisión de las actividades de inserción como las actividades de formación deben tener en cuenta la situación particular de cada trabajador parado, generando oportunidades para elevar la salida del paro al empleo.

VII. ¿SE ESTÁN CUMPLIENDO LOS OBJETIVOS DE LA REFORMA LABORAL?

Es importante analizar si, poco más de un año después de que entrara en vigor la nueva reforma del mercado de trabajo, se cumplen o empiezan a cumplir los objetivos establecidos por el gobierno de España.

Uno de los objetivos de la Reforma Laboral era, en el corto plazo, frenar la destrucción de empleo que sufre España. Pues bien, en el cuarto trimestre de 2012 la destrucción de empleo se ha intensificado con respecto al tercer trimestre del mismo año y es parecida al del cuarto trimestre de 2011.

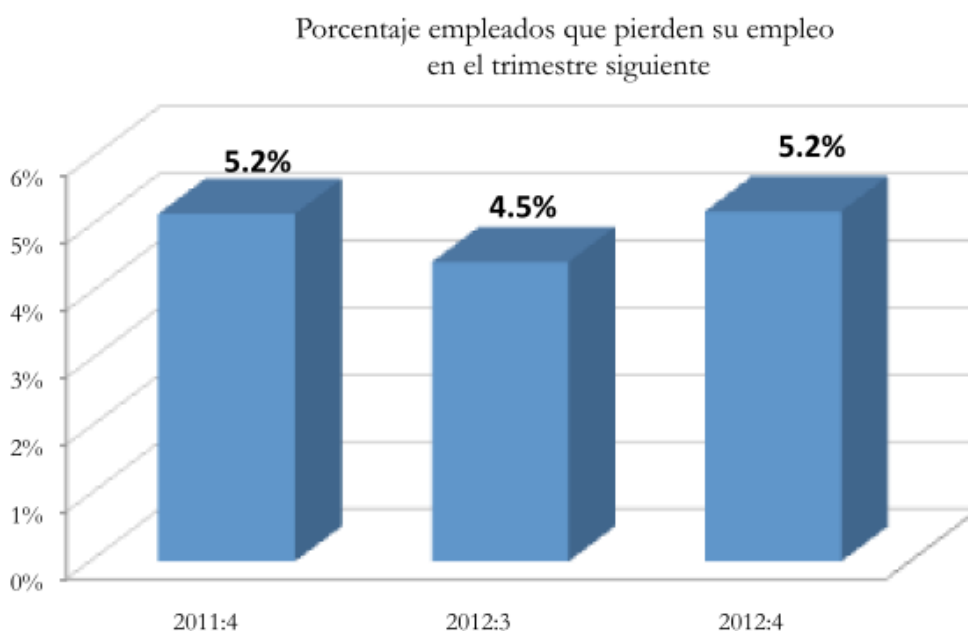


Gráfico 28: Porcentaje empleados que pierden su empleo en el trimestre siguiente. Fuente: FEDEA.

En el gráfico se puede observar lo que comentábamos anteriormente, la destrucción de empleo del último trimestre de 2012 es la misma que la que existía en el mismo trimestre de 2011, un 5.2% de los empleados pierde su empleo.

En concreto, la destrucción de empleo ha sido mayor en las mujeres que en los hombres pero con poca diferencia.

Si hacemos referencia a la pérdida de empleo por grupo de edad, los trabajadores menores de 25 años son los que continúan perdiendo más empleo. La pérdida de empleo de este colectivo es más del doble que la del resto de grupos. Casi uno de cada cinco trabajadores menores de 25 años ha perdido su empleo.

La destrucción de empleo se está ensañando con los trabajadores más jóvenes, que son quienes tienen empleos temporales, normalmente de muy

corta duración y por ello son los primero en ser expulsados de su lugar de trabajo.

La pérdida de empleo del resto de grupos también se agrava, aunque las diferencias son menores.

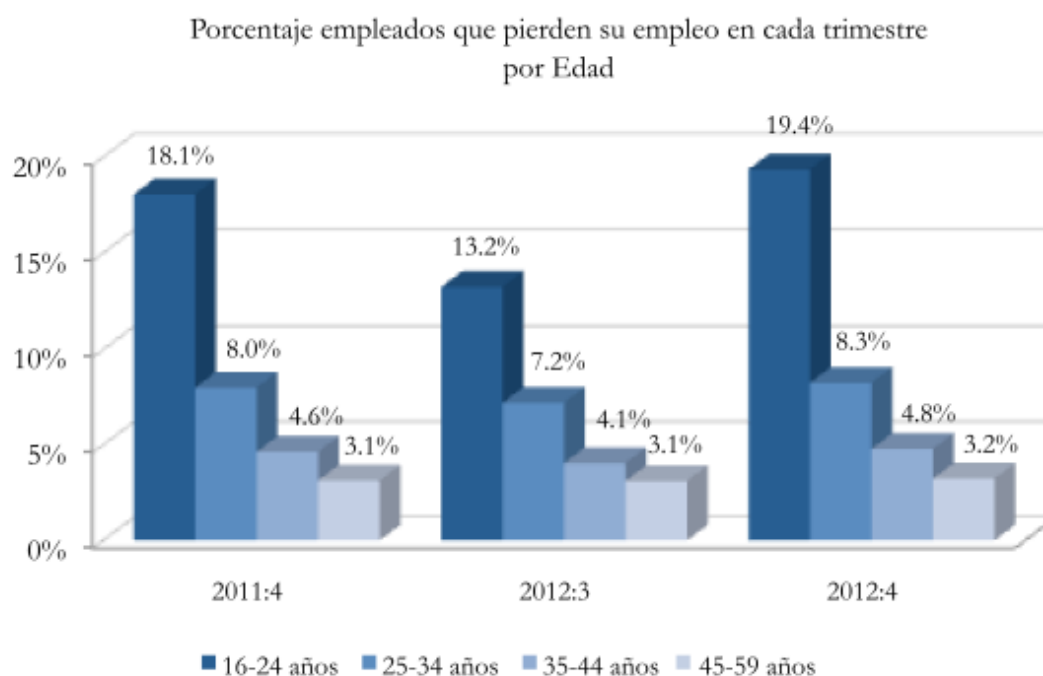


Gráfico 29: Porcentaje empleados que pierden su empleo en cada trimestre por edad. Fuente: FEDEA.

Efectivamente, los que sufren mayor destrucción de empleo son los menores de 25 años. La destrucción de empleo de este colectivo ha aumentado, llegando a ser del 19,4% en el último trimestre de 2012, siendo en el tercer trimestre del 13,2%. Si lo comparamos con el mismo trimestre del año anterior, la destrucción de empleo de los menores de 25 años ha aumentado en más de un punto porcentual. En el resto de colectivos también ha aumentado pero con menor intensidad, y es que, el hecho de ser menor de 25 años, aumenta la probabilidad de perder el empleo.

Centrándonos en la destrucción de empleo por tipo de contrato, la destrucción de empleo de los trabajadores con contrato temporal también se intensifica. De cada 100 trabajadores ocupados en el trimestre anterior con contrato temporal, 23 han perdido su empleo en el cuarto trimestre por 2 de cada 100 con contrato indefinido (FEDEA).

Los economistas de FEDEA insisten en que en este país, la flexibilidad en el empleo se consigue, fundamentalmente, mediante el despido de los trabajadores con contratos temporales. Mientras no se elimine esta dualidad contractual, existirá un colectivo de trabajadores (la mayoría trabajadores jóvenes) que se verán abocados al despido, ya que al llegar al límite legal de

un contrato temporal, el empresario no convierte a este trabajador en indefinido y opta por despedirlo.

Al parecer, los economistas de la FEDEA, tienen razón dadas las cifras que podemos observar en el siguiente gráfico.

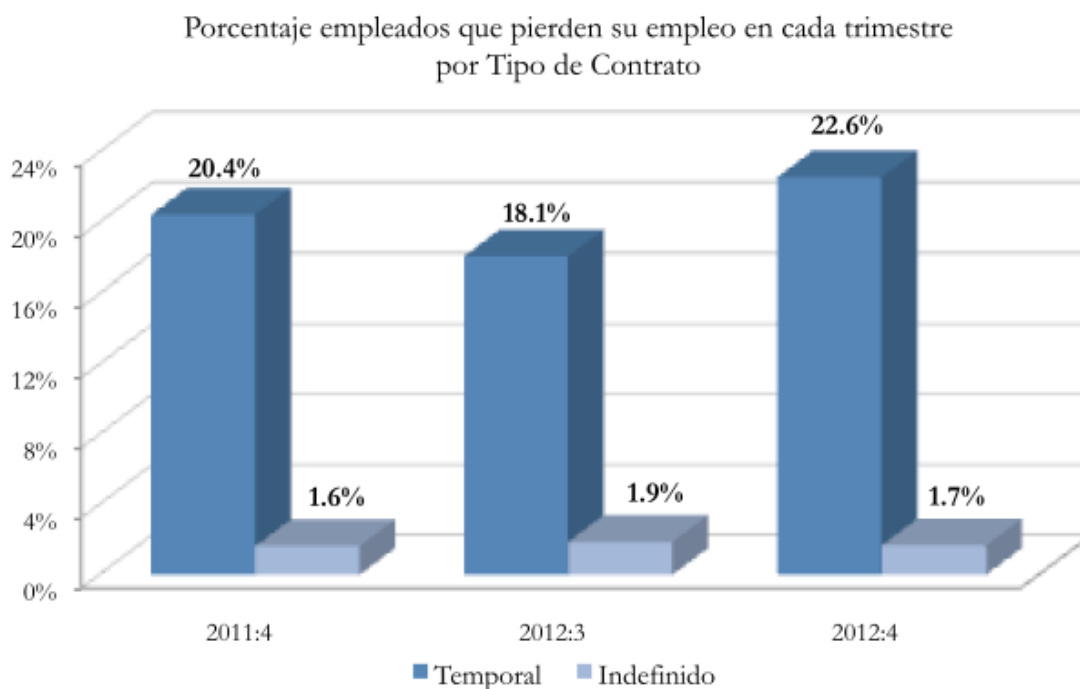


Gráfico 30: Porcentaje empleados que pierden su empleo en cada trimestre por tipo de contrato. Fuente: FEDEA.

La diferencia de destrucción de empleo diferenciando el tipo de contrato es espectacular. Como vemos en el gráfico, el 22,6% de los empleados que pierden su trabajo son trabajadores con contrato temporal, frente el 1,7% de los empleados indefinidos que pierden su trabajo. El hecho es que, tener un contrato temporal multiplica por 4 la probabilidad de perder el trabajo entre trabajadores que tienen la misma edad, educación, nacionalidad, género e incluso antigüedad en el puesto de trabajo que se diferencian por el tipo de contrato laboral (Observatorio Laboral FEDEA), es decir, un trabajador con contrato temporal con la misma edad, mismo nivel de educación, mismo género y misma antigüedad en el puesto de trabajo que otro trabajador con contrato indefinido, tiene 4 veces más de posibilidades de perder el empleo.

Por tanto, el objetivo de frenar la destrucción de empleo no se está cumpliendo, al menos, por ahora.

Otro de los objetivos de la Reforma Laboral, es aumentar las oportunidades de reincorporación al mercado de trabajo de las personas desempleadas, enfatizando en los jóvenes y en los parados de larga duración.

Porcentaje desempleados que acceden a un empleo en el trimestre siguiente

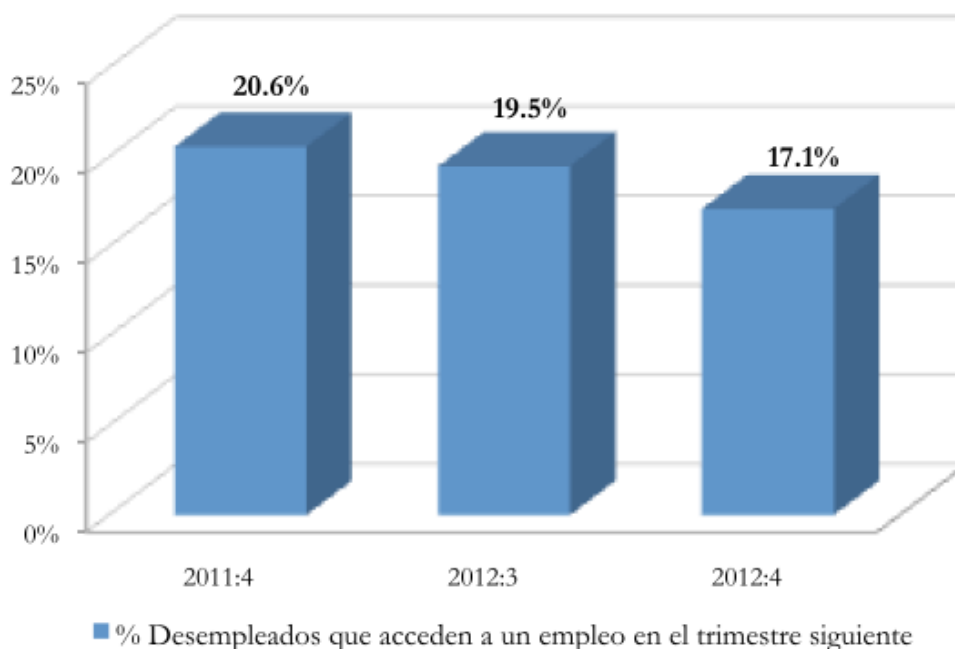


Gráfico 31: Porcentaje desempleados que acceden a un empleo en trimestre siguiente. Fuente: FEDEA.

En el cuarto trimestre de 2012 ha descendido el número de desempleados que consiguen acceder a un empleo, solo 17 de cada 100 desempleados lo consiguen. Si tenemos en cuenta el número actual de parado en nuestro país, la cifra es insignificante.

Si lo comparamos con el mismo período pero del año anterior, en 2011 casi 21 desempleados de cada 100 encontraba trabajo.

Resulta curioso que resulte más fácil dejar de ser desempleado cuando se es mujer, ya que ha sido el colectivo más afectado por la destrucción de empleo.

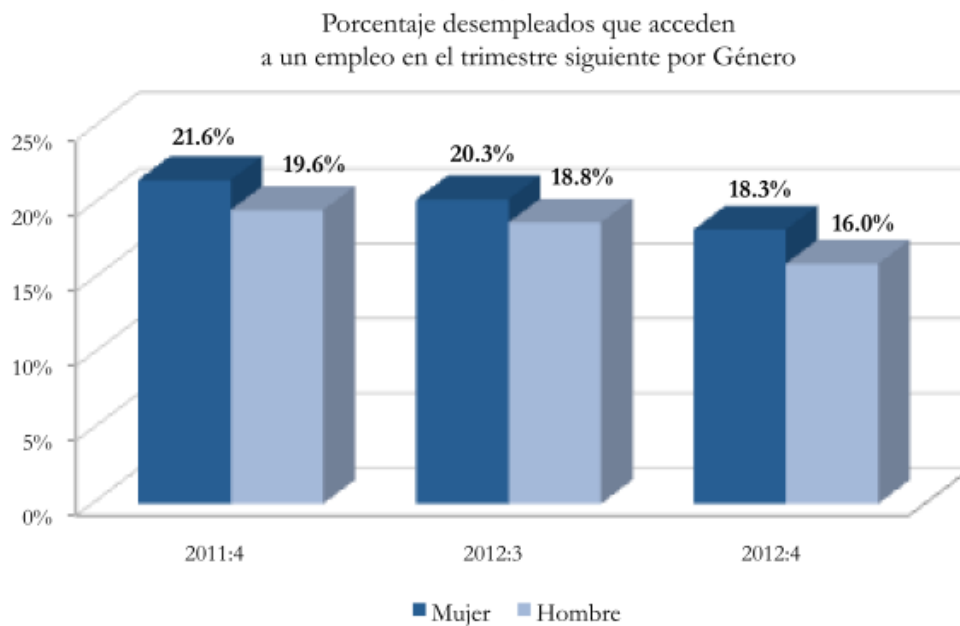


Gráfico 32: Porcentaje desempleados que acceden a un empleo en el trimestre siguiente por género. Fuente: FEDEA.

Como vemos en el gráfico, 18 de cada 100 mujeres desempleadas consiguen un empleo, frente a 16 de cada 100 hombres, aunque el acceso al empleo descende tanto en un colectivo como en el otro con respecto al trimestre anterior y al mismo trimestre del 2011.

Al comparar el acceso al mercado laboral por grupos de edades, se aprecia un descenso en todos los colectivos.

Porcentaje desempleados que acceden a un empleo en el trimestre siguiente por Edad

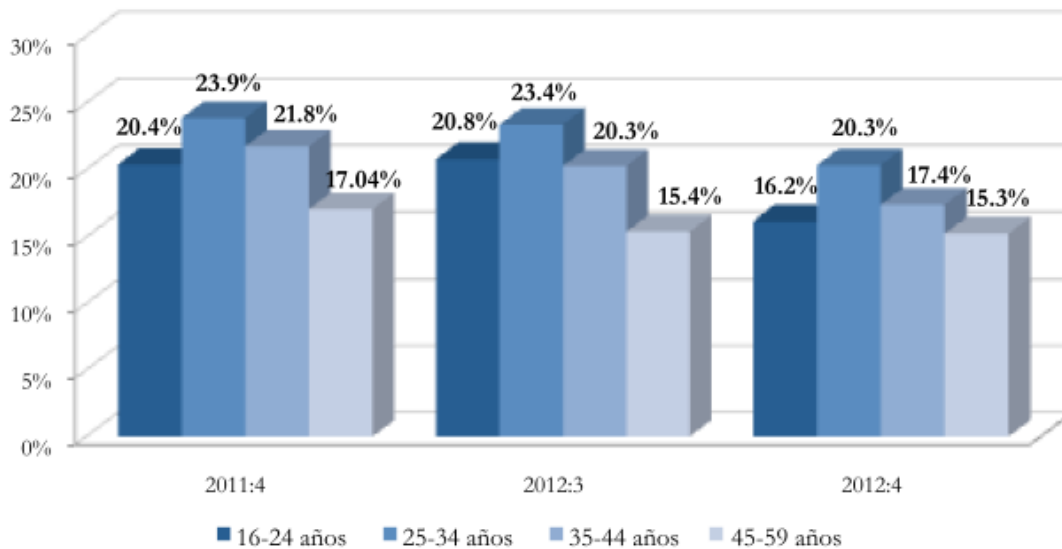


Gráfico 33: Porcentaje desempleados que acceden a un empleo en el trimestre siguiente por edad. Fuente: FEDEA.

La diferencia más notable se percibe en los desempleados de entre 16 y 24 años, tanto si lo comparamos con el trimestre anterior como si lo comparamos con el mismo trimestre del año anterior (2011). Actualmente 20 de cada 100 desempleados consiguen acceder al mercado laboral. Por tanto, tampoco se elevan las oportunidades de acceso al empleo para los jóvenes.

Para los colectivos de entre 25 y 34 años y de entre 35 y 44 años, el descenso no ha sido tan notable. Para los primeros, el descenso ha sido de unos 4 puntos porcentuales, aproximadamente, con respecto al cuarto trimestre de 2011 y para el segundo colectivo el descenso ha sido parecido.

La importancia de la duración del desempleo para el acceso a un empleo se ha puesto de manifiesto durante todo el período de crisis económica. Los primeros desempleados en acceder a un empleo son aquellos que llevan poco tiempo en el paro, aunque también han sufrido un descenso notable con respecto a 2011.

Los individuos que llevan entre 1 mes y 3 meses en paro han visto como aumentaban ligeramente las posibilidades de acceder al mercado de trabajo en el cuarto trimestre de 2012 con respecto al trimestre anterior, aunque el acceso al empleo para estos también ha disminuido con respecto a 2011.

Los más perjudicados son los parados de larga duración, solo 10 de cada 100 trabajadores que llevan más de un año en paro consiguen acceder al mercado laboral. Su tasa de acceso a empleo ha empeorado en el último trimestre de 2012 con respecto tanto al tercer trimestre de 2012 como con respecto al cuarto trimestre de 2011. Por lo que es importante que los parados encuentren apoyo y dispongan de información para tratar de dejar, tan rápido como sea posible, la situación de desempleados, ya que a medida que se prolonga la condición de desempleado, menor es la probabilidad de acceder a un empleo.

Porcentaje desempleados que acceden a un empleo en el trimestre siguiente por tiempo que llevaban desempleados

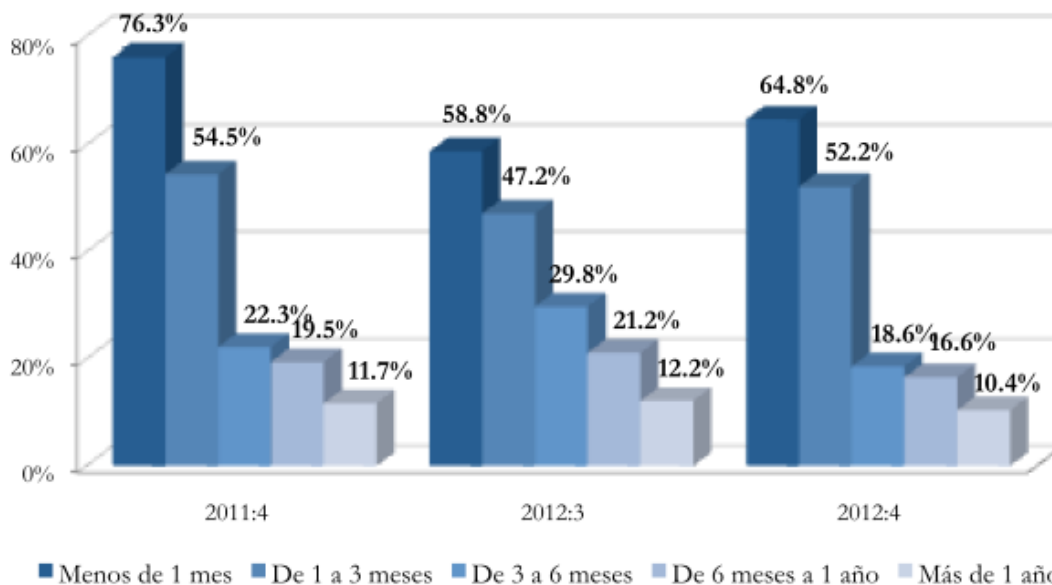


Gráfico 34: Porcentaje desempleados que acceden a un empleo en el trimestre siguiente por tiempo que llevan desempleados. Fuente: FEDEA.

La Reforma Laboral también pretendía, además de frenar la destrucción del empleo, crearlo. Si el número de desempleados que pasa del paro a tener un empleo de cada vez es menor solo puede ser por una razón, porque no se crea empleo sino que se destruye. Por tanto, esta es la demostración que dos más de los objetivos de la Reforma Laboral no se cumplen, no se crea empleo y no se han elevado las oportunidades de encontrar trabajo de las personas desempleadas.

Tras analizar el nivel de acceso al empleo, vayamos a analizar como es el tipo de empleo al que acceden los que lo consiguen.

Pues bien, el que más nos interesa conocer es aquél que distingue entre contrato temporal y contrato indefinido, para comprobar si realmente se reduce la dualidad del mercado de trabajo tal y como marca uno de los objetivos de la Reforma Laboral.

Porcentaje desempleados que acceden a un empleo en el trimestre siguiente por tipo de contrato

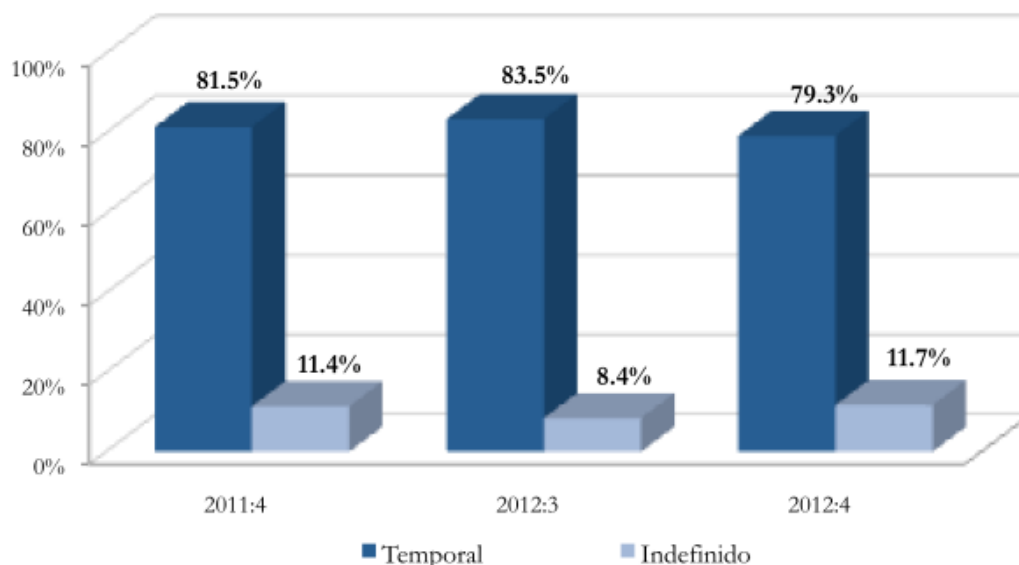


Gráfico 35: Porcentaje desempleados que acceden a un empleo en el trimestre siguiente por tipo de contrato. Fuente: FEDEA.

Después de observar el gráfico anterior podemos concluir que no se reduce, en ningún caso, la dualidad contractual del mercado laboral español, lo cual no ayuda nada si lo que queremos es recuperar la competitividad perdida en estos últimos años por la economía española.

Casi el 80% de los empleados que consiguen acceder a un empleo lo hacen mediante contrato temporal, frente al casi 12% que lo hace con contrato indefinido.

El acceso al mercado de trabajo mediante contrato temporal se ha visto reducido con respecto al mismo trimestre del año anterior. Mientras que el acceso al mercado laboral con contrato indefinido se mantiene, prácticamente, constante. Esto nos indica que no se ha producido una transformación de contratos temporales a contratos indefinidos notoria. Luego, sabiendo que de cada vez hay menos desempleados que consiguen acceder al mercado de trabajo, la disminución del número de contratos temporales no permite afirmar que se está produciendo una disminución de la temporalidad, que contribuirá a una recuperación de la competitividad, sino que, si existen menos contratos temporales es debido a que hay menos personas en el mercado de trabajo desempeñando una actividad.

Lo que está claro es que el número de parados que accede al mercado laboral con contrato temporal sigue siendo muy elevado. Es necesario reducir notablemente la dualidad contractual del mercado de trabajo español para así conseguir aumentar la productividad y, por ende, la competitividad de la economía de nuestro país. El diferencial entre el número de contratos temporales y el número de contratos indefinidos continúa siendo muy elevado.

Luego, el objetivo de romper con la dualidad del mercado de trabajo que plantea el gobierno de España, al menos por ahora, no se cumple. Si es cierto que se han reducido el número de contratos temporales pero también es cierto que el número de desempleados que acceden a un trabajo también se ha reducido, luego la reducción de la temporalidad no es real.

Contestando a la pregunta que encabezaba este apartado, la respuesta es no, no se están cumpliendo los objetivos de la Reforma Laboral, al menos por ahora. No se está creando empleo sino todo lo contrario, no se está rompiendo con la dualidad del mercado de trabajo y no, no han crecido las oportunidades de encontrar trabajo para los desempleados, sino que han disminuido, de cada vez cuesta más que una persona desempleada consiga acceder al mercado de trabajo.

Debo hacer hincapié en que no se están cumpliendo los objetivos de la Reforma Laboral de 2012 por ahora. Y es que debemos tener en cuenta que ha pasado demasiado poco tiempo para hacer una evaluación sobre la Reforma Laboral, además si aún se están manifestando efectos de las reformas de 2010 y 2011. A esto le debemos añadir que la Reforma Laboral de 2012 llevó consigo muchos cambios a la vez (bajada del coste de despido, modificación de la negociación colectiva y, fuera de la reforma, reducción de las prestaciones por desempleo). Es muy complicado saber con exactitud los efectos de cada uno de los cambios por separado, cuando, al mismo tiempo, cada uno afecta a los demás (Samuel Bentolila).

VIII. POLÍTICAS

Como ya he comentado en otros apartados anteriores, las medidas tomadas van bien encaminadas pero no serán suficientes para conseguir reducir el paro y recuperar la competitividad de la economía española.

Es necesario tomar medidas adicionales para cumplir los objetivos.

La primera de ellas que ayudaría, en gran medida, a aumentar la competitividad es la reducción de la temporalidad o dualidad del mercado laboral español.

Como he definido anteriormente a este apartado, el mercado de trabajo español se caracteriza por una dualidad contractual que muestra un gran diferencial entre unos tipos de contratos y otros (temporales/indefinidos).

Por el momento, como hemos visto, la gran parte de los contratos son temporales y de corta duración, impidiendo el aumento de productividad necesario para conseguir recortar competitividad a alguno de nuestros vecinos europeos.

En primer lugar, para reducir la temporalidad es necesario aumentar la conversión de contratos temporales en contratos indefinidos, ayudando así a que los trabajadores adquieran todas las competencias necesarias en su lugar de trabajo con el fin de producir un aumento de productividad.

En segundo lugar, no es necesario extinguir por completo los contratos temporales, sino limitarlos exclusivamente a aquellos trabajadores que tengan una naturaleza que sea estrictamente temporal, como son los estudiantes. Un ejemplo de estos tipos de contratos son los conocidos “mini-jobs” y “midi-jobs” alemanes. Se trata de un tipo de contrato para empleos de bajos salarios que están total o parcialmente exentos de cotizaciones sociales. Podemos distinguir entre los mini-jobs, inicialmente con un salario de 400 euros y los midi-jobs, inicialmente entre 400 y 800 euros. Los primeros (mini-jobs) están totalmente exentos de cotizaciones sociales y los segundos (midi-jobs) están parcialmente exentos. Ambos tipos de contratos han permitido crear muchos empleos en Alemania y, teniendo en cuenta que España también necesita crear mucho empleo, serían una buena medida para reducir la temporalidad y, como acabo de decir, para crear empleo.

Para todos aquellos otros trabajadores se debería establecer un único contrato indefinido, con una indemnización creciente con el paso de los años, es decir, en base a la antigüedad del trabajador.

De esta forma, por un lado, los trabajadores contarían con un contrato indefinido desde el inicio de la relación laboral, pudiendo adquirir las competencias necesarias para desarrollar el trabajo de la forma más productiva posible, contribuyendo a un aumento de la competitividad del país. Por otro lado, los empresarios no se enfrentarían con la enorme diferencia que existe entre el nivel de indemnización de los contratos temporales y el nivel de indemnización de los contratos indefinidos.

Para evitar que decaigan los primeros convenios colectivos que llevan un año en ultraactividad y evitar así una nueva dualidad de nuestro mercado laboral, se debería llevar a cabo un ajuste salarial previamente negociado en aquellos sectores donde la competitividad se ha visto mermada durante los últimos años. De esta manera los trabajadores mantendrían la cobertura de un convenio colectivo y se permitiría a las empresas tener un “colchón” de costes en forma de menor masa salarial.

Además existe una solución para evitar la caída de la cobertura de la negociación colectiva. Se trata de la firma de convenios a nivel sectorial, que podrían hacer la función de convenio supletorio en el caso en que, debido a la falta de acuerdo, desapareciera el convenio de ámbito inferior.

La otra medida que debería incorporar la Reforma Laboral, es el fomento de las Políticas Activas de Formación, es decir, políticas que intenten corregir las causas por las cuales la gente está en el paro. Se trata de políticas que ayuden a la reinserción laboral modificando la actitud de los individuos a través de la formación.

Este tipo de políticas es importante que vayan destinadas a aquellos colectivos que sufren más los efectos de la crisis en cuanto a paro se refiere. Estos son los jóvenes y los parados de larga duración. Se trata de dar la formación más adecuada, teniendo en cuenta las características de los individuos y que esta formación se asemeje a la demanda de las empresas.

Podemos comprobar que aquellos desempleados que acceden con más rapidez al mercado laboral son aquellos mejor formados, pues son capaces de desarrollar su actividad laboral de forma más eficaz y productiva dada su formación.

Porcentaje desempleados que acceden a un empleo en el trimestre siguiente por Educación

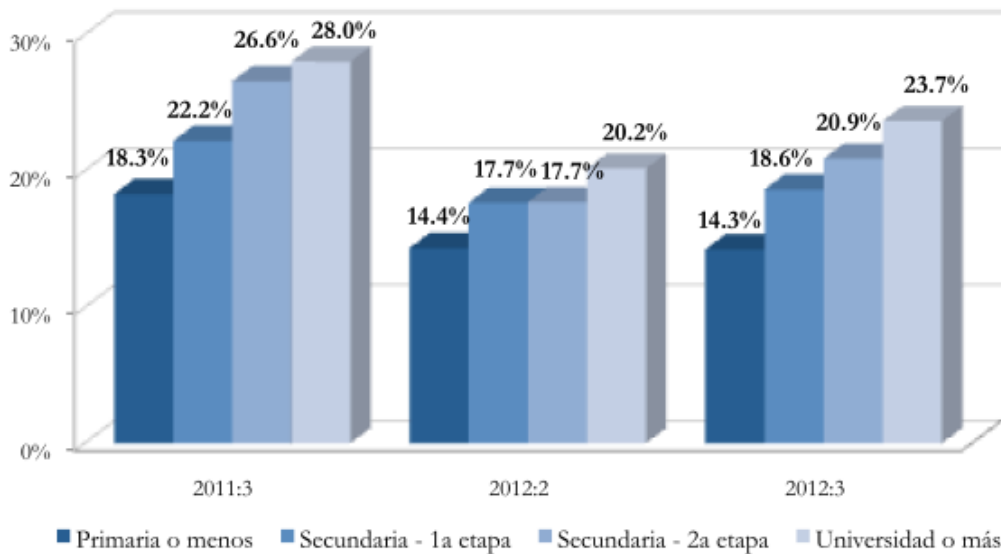


Gráfico 36: Porcentaje desempleados que acceden a un empleo en el trimestre siguiente por nivel de educación. Fuente: FEDEA.

Como podemos observar en el gráfico, a pesar de que la incorporación a un empleo también ha disminuido en el caso del nivel de estudios, los que cuentan con estudios altos son los que más acceden al mercado laboral.

Por tanto, si se proporciona formación a aquellos desempleados poco formados (parados de larga duración y jóvenes poco formados), tendrán mayor posibilidad de incorporarse a un puesto de trabajo, reduciendo así el paro (cuanta más formación, mayor probabilidad de encontrar trabajo). Por otra parte, al estar más formados y capacitados podrán aportar un aumento de la productividad y contribuirán a una recuperación de competitividad para el país.

Para llevar a cabo este tipo de políticas de formación son necesarios una gran cantidad de recurso, la formación de los trabajadores depende de la capacidad que tenga el Estado de financiar este tipo de políticas.

Actualmente el nivel de deuda pública del país es muy elevado, por la que la capacidad de financiación del gobierno es mínima, por tanto, sería efectiva una reducción de los recursos destinados a bonificaciones para incentivar la contratación para transferirlos a la formación de desempleados, pues las políticas de formación son, finalmente, más efectivas que las bonificaciones a la contratación (Samuel Bentolila y Marcel Jansen en *La reforma laboral de 2012: Un primera evaluación*).

Hasta ahora hemos visto que una reducción de los costes de despido posiblemente aumentará la productividad y que una negociación colectiva a nivel de empresa proporcionara una mayor flexibilidad permitiendo, sobre todo, adaptar los salarios de los trabajadores a las condiciones económicas de la empresa.

Por tanto, observando la siguiente expresión:

$$\Delta Y^s = P - \nabla CU \left(\frac{\nabla W}{\Delta LP}, \frac{Pmp}{Prmp}, \text{ suministros, ...} \right)$$

*Ecuación 2: Efectos de una Reforma Laboral completa en la función de oferta.
Elaboración propia*

Como podemos ver en la formula, una bajada de salarios, junto a un aumento de la productividad producirá una disminución de los costes laborales unitarios, dando lugar a un aumento de la oferta y haciendo posible una recuperación de competitividad del país con respecto al exterior.

Recordemos que, los costes laborales unitarios españoles son más altos de lo que lo son los de otros países de la zona euro.

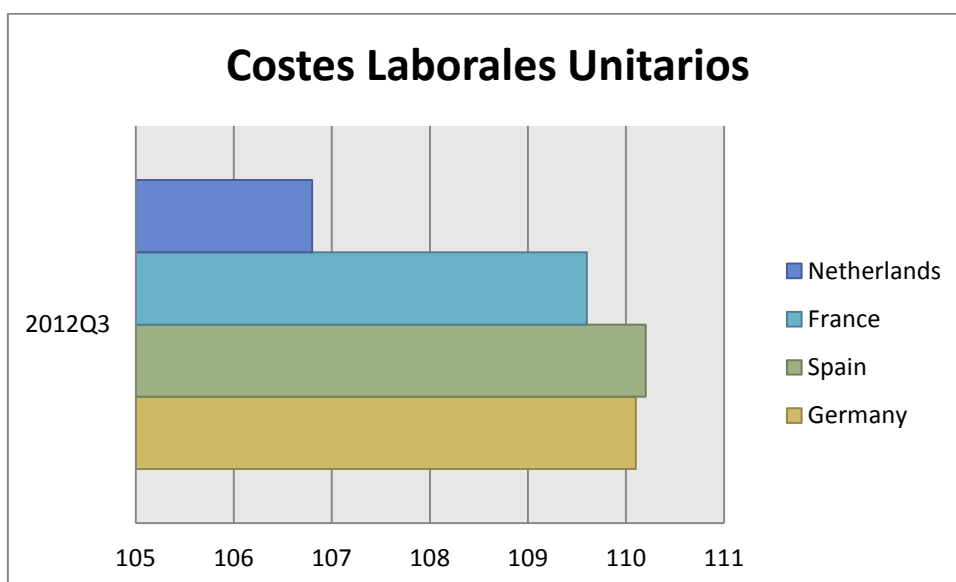


Gráfico 37: Costes laborales unitarios Holanda, Francia, España y Alemania 3r trimestre 2012. Elaboración propia. Fuente: Eurostat.

Como se observa en el gráfico, en el tercer trimestre de 2012, los costes laborales unitarios de España eran mayores a los de Holanda, con una gran diferencia, y a los de Francia y Alemania, lo que resta competitividad a nuestro país con respecto a este grupo de países. Luego, una disminución de estos nos ayudará a recuperar competitividad.

Sabiendo que la demanda tiene la siguiente forma:

$$Y^d = C + I + G + (X - M)$$

Ecuación 3: Función de demanda.

Donde C representa el consumo, I representa la Inversión, G el gasto público, X las exportaciones y M las importaciones.

Y que la oferta presenta la siguiente forma:

$$Y^s = P - CU\left(\frac{W}{LP}, \frac{Pmp}{Prmp}, \text{ suministros, ...}\right)$$

Ecuación 4: Función de oferta

Donde P es el precio, CU son los costes unitarios, W representa el salario y LP representa la productividad.

En los siguientes gráficos de oferta y demanda, veremos el proceso seguido por nuestro país en los últimos años y el posible efecto de una buena reforma laboral.

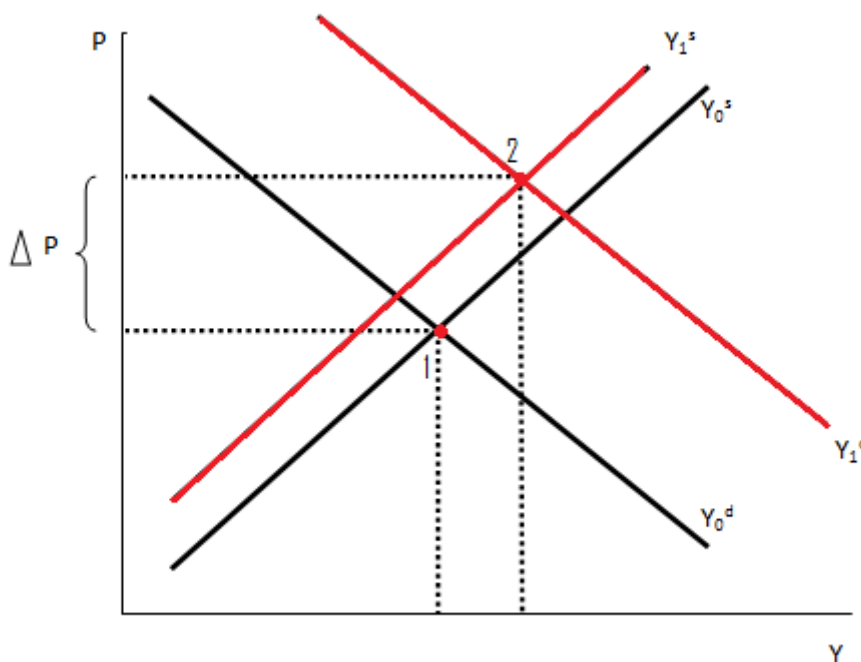


Gráfico 38: Situación oferta y demanda España antes de la crisis. Elaboración propia

El gráfico 38 representa la expansión “pre-crisis”. Durante los años previos a la crisis, España, sufrió una expansión de su demanda debido al alto nivel de inversión en vivienda y al aumento del consumo.

$$\uparrow Y^d = \uparrow C + \uparrow I + G + \downarrow (X - M)$$

Ecuación 5: Efectos del consumo y la inversión sobre la demanda

Como vemos en la ecuación el aumento del consumo y la inversión producen un efecto positivo sobre la demanda. A pesar de que las exportaciones disminuían, el efecto de la inversión y el consumo fueron mayores y permitieron la expansión de demanda.

Por otra parte, la oferta se contrajo en gran medida debido al crecimiento o aumento de los salarios.

$$\downarrow Y^s = P \uparrow CU \left(\frac{\uparrow W}{LP}, \frac{Pmp}{Prmp}, \text{suministros, ...} \right)$$

Ecuación 6: Efecto de los salarios sobre la función de oferta.

De esta manera, con la expansión de la demanda y la contracción de la oferta, llegamos al punto 2 señalado en el gráfico. Ambos efectos dieron lugar a un diferencial de precios muy significativo con respecto a algunos países del norte.

En el 2007 llega el estallido de la burbuja inmobiliaria y se produce una importante caída de la inversión en vivienda y una disminución significativa del consumo, por lo que se produce una contracción de la demanda. En un primer momento, el Gobierno decidió llevar a cabo una Política Fiscal Expansiva mediante el aumento del gasto público, que, posteriormente, se convirtió en contractiva debido al aumento del déficit.

$$\downarrow Y^d = \downarrow C + \downarrow I + \uparrow G + (X - M)$$

Ecuación 7: Representación de los efectos de la crisis sobre la función de demanda

A partir del 2009 las exportaciones empiezan a tener un comportamiento creciente (como hemos podido observar en el gráfico 2), pero esto no fue suficiente para evitar la contracción de la demanda.

Podemos ver el efecto que la contracción de la demanda tuvo sobre los precios en el gráfico 39 señalado con el punto 3.

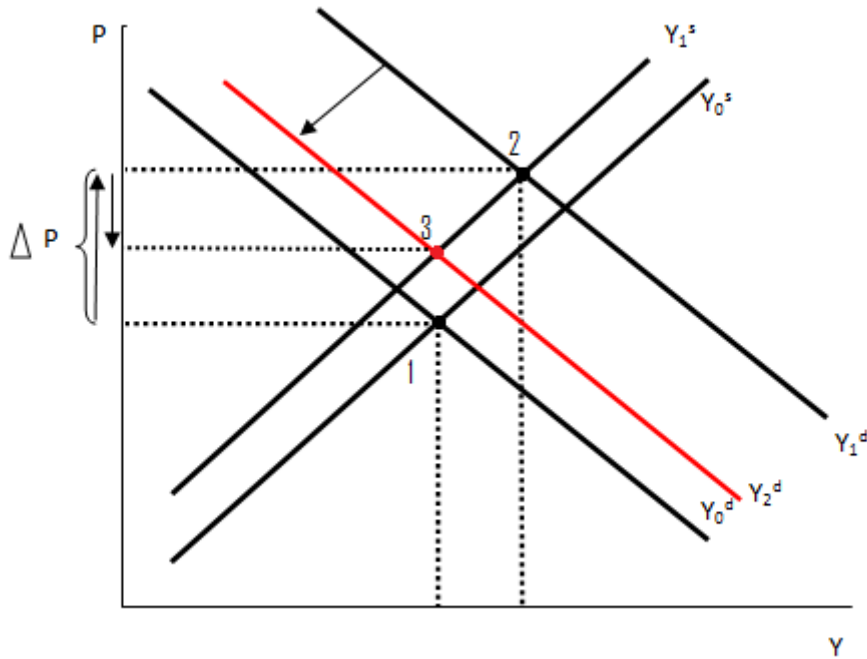


Gráfico 39: Contracción de la demanda. Elaboración propia

Junto con la contracción de la demanda se produce un aumento del paro debido a la masiva destrucción de empleo que se produjo en el sector de la construcción.

En 2012, el Gobierno decide llevar a cabo la Reforma Laboral. Pues bien, al permitirse la negociación colectiva entre empresa y trabajador, lo que se pretende es dotar de mayor flexibilidad al mercado de trabajo, reduciendo los costes laborales unitarios. Por otra parte, la reducción de los costes de despido puede ayudar a aumentar la productividad, por lo que también dan lugar a una reducción de los costes laborales unitarios. Si además se implantaran medidas para reducir la temporalidad y para fomentar las políticas activas de formación de desempleados se conseguiría una expansión de la oferta que nos permitiría reducir el diferencial de precios con respecto a otros países de la zona euro, como podemos ver en el siguiente gráfico:

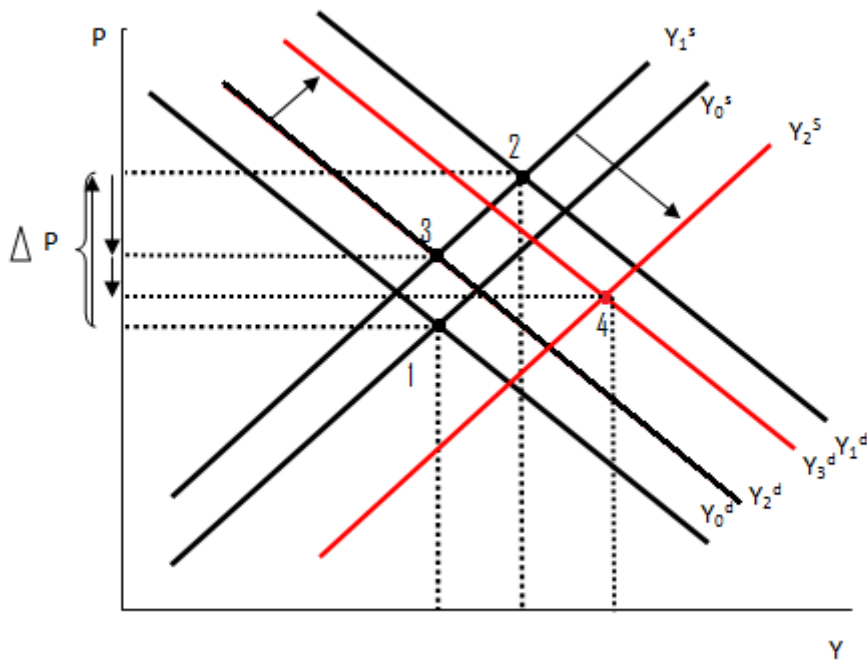
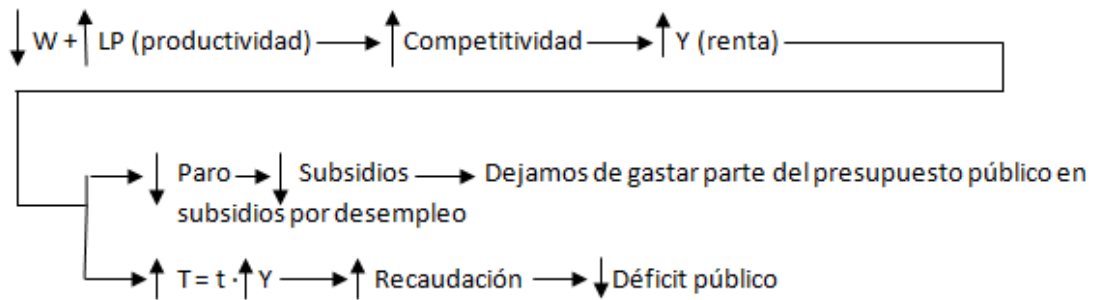


Gráfico 40: Posible expansión de la oferta en España con una buena Reforma Laboral y los posibles efectos sobre la demanda. Elaboración propia

Como vemos en el gráfico, se produce una expansión de la oferta, pero no solo eso. La Reforma Laboral también tiene efectos sobre la demanda. La explicación de la expansión de la demanda sería la siguiente:



De esta manera, si dejamos de gastar en subsidios por desempleo, porque se reduce la tasa de paro, y aumenta la recaudación derivada del incremento de la renta, se podrían volver a restablecer los servicios sociales que se han visto perjudicados por los recortes. E incluso se podría volver a destinar fondos a la sanidad pública y a crear un sistema educativo de calidad, restableciendo el bienestar social del país.

Por tanto, las medidas que se deberían tomar para que la Reforma Laboral de 2012 tenga verdaderos efectos sobre la competitividad del país son:

1. Reducir la temporalidad
2. Ajuste salarial negociado en aquellos sectores en los que la pérdida de competitividad ha sido mayor

3. Firma de convenio a nivel sectorial para evitar que los trabajadores pierdan cobertura y
4. Fomentar las Políticas Activas de Formación.

IX. CONCLUSIÓN

Después de todo el análisis realizado sobre la Reforma Laboral de 2012 podemos concluir que esta es incompleta si lo que se pretende es, por una parte, reducir el paro y crear empleo y, por otra parte, recuperar la competitividad perdida.

Es incompleta por, básicamente, tres razones:

1. No aborda la temporalidad. La Reforma Laboral de 2012 no ataca el problema de la temporalidad y dualidad del mercado laboral español que reducen la productividad y la competitividad.
2. Aborda las Políticas Activas de Empleo pero no las necesarias para recuperar competitividad. Se centra en las bonificaciones a la contratación (Políticas Activas de Fomento de la Contratación), cuando las más efectivas para aumentar la competitividad son las Políticas Activas de Formación.
3. Se produce un vacío legal al limitarse el período de ultraactividad a un año a partir del momento de la denuncia de un convenio.

Hemos avanzado hacia un modelo de flexiguridad, pero solo en parte. Se han reducido los costes de despido y ha aumentado la flexibilidad interna, pero la Reforma Laboral de 2012 fracasa en cuanto a reducir temporalidad y fomentar la formación.

Si a la reducción de los costes de despido no se le suman medidas para reducir la temporalidad, no se producirá el aumento de competitividad esperado.

Apostando por las bonificaciones en lugar de por la Políticas Activas de Formación, tampoco se producirá el aumento de productividad deseado para recuperar competitividad. También se debe tener en cuenta que, en el contexto en el que es necesario reducir el déficit público, el coste de oportunidad de las bonificaciones es muy alto.

Antes de terminar quiero comentar el artículo que Ángel Laborda publicó el 17 de marzo en el diario El País (*Recobrando la competitividad*). Según su artículo, basado en la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL), “la economía española vuelve a ser competitiva en costes”. Para afirmarlo cita que, en el sector de la industria (el más expuesto a los mercados internacionales) los costes laborales por hora aumentaron en España un 2% menos que en Alemania y un 1,5% menos que en la zona euro en su conjunto durante 2012. Al mismo tiempo, la productividad por hora aumentó más en España que en Alemania, en concreto un 2,5% más y un 2% más que en la zona euro, aunque debemos tener en cuenta que este aumento es debido a la destrucción de empleo que se ha producido en nuestro país. Finalmente, pues, los costes laborales por unidad producida disminuyeron, en 2012, un 4,5% con respecto a Alemania y un 3,5% con respecto a la zona euro. Por tanto, entre 2009 y 2012, se ha corregido más de la mitad de las desviaciones de los costes laborales unitarios que se produjo entre 1998 y 2008 frente a Alemania y las tres cuartas partes frente a la zona euro.

Esta disminución de los costes laborales por hora que se ha producido, en 2012, con respecto a Alemania, puede venir derivada de la reforma en el sistema de negociación colectiva hacia un nivel más descentralizado, permitiendo a las empresas disminuir la remuneración de sus trabajadores (como ya hemos visto una reducción del salario se traduce en una disminución de los costes laborales unitarios). Por otra parte, puede que el aumento de la productividad pueda ser debido a la reducción de los costes de despido, aunque muchos pensarán que es debido a la destrucción de empleo, cosa que es muy probable viendo los datos del número de personas que han perdido su empleo durante 2012.

En conclusión, la Reforma Laboral de 2012 es una reforma “a medias” o como afirman algunos, la Reforma Laboral de 2012 está coja.

BIBLIOGRAFÍA

ANDRÉS, JAVIER; BENTOLILA, SAMUEL; CABRALES, ANTONIO; CONDE-RUIZ, J.I; DOLADO, J.J; FELGUEROSO, FLORENTINO; GARCÍA PEREZ, J.I; GARICANO, LUIS; GÜELL, MAIA; JANSEN, MARCEL; JIMÉNEZ, SERGI; MESSINA, JULIÁN; VÁZQUEZ, PABLO (2012) *Diez principios fundamentales para lograr una reforma laboral eficaz y justa*. FEDEA.

ARGANDOÑA, ANTONIO (2012). *El Modelo Económico Alemán*. IESE Business School- Universidad de Navarra.

BANCO DE ESPAÑA (2013). *Balanza de pagos en enero de 2013*.

BENTOLILA, SAMUEL (2012). *En el buen camino, pero se queda corta*. El Mundo, 12 de febrero.

BENTOLILA, SAMUEL (2012). *La reforma laboral y la productividad*. Nada es gratis.

BENTOLILA, SAMUEL (2012). *La Reforma Laboral: (I) La recausalización parcial del despido*. Nada es gratis.

BENTOLILA, SAMUEL (2012). *La Reforma Laboral: (II) Un nuevo equilibrio en las relaciones laborales*. Nada es gratis.

BENTOLILA, SAMUEL (2012). *La Reforma Laboral: (y III) Está coja*. Nada es gratis.

BENTOLILA, SAMUEL (2012). *Una reforma laboral eficaz y justa*. Nada es gratis.

BENTOLILA, SAMUEL (2013). *La reforma laboral y la destrucción de empleo*. Nada es gratis.

BENTOLILA, SAMUEL; FELGUEROSO, FLORENTINO; JANSEN, MARCEL (2012). *Cómo mejorar la reforma laboral*. Nada es gratis.

BENTOLILA, SAMUEL; JANSEN MARCEL (2012). *La Reforma Laboral de 2012: Una primera evaluación*. Apuntes FEDEA, laboral 14.

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO (2012). *Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*. Núm. 36. Sábado 11 de febrero de 2012.

DE LA RICA, SARA. *Trabajadores de usar y tirar*.

EUROPEAN COMMISSION (2012). *Labour Market Developments in Europe 2012*. European Economy 5/2012.

FASGA (2012). *Una Reforma Laboral incompleta e insuficiente*.

FEDEA (2011). *Nueve propuestas para la reforma de la negociación colectiva en España*.

FEDEA (2012) *Boletín electrónico XVIII, Octubre-Diciembre 2012*. Observatorio Laboral de la crisis.

FELGUEROSO, FLORENTINO (2012). *NeG Virtual y Básico: El mito de las PYMEs y la temporalidad (o por qué tanta retinencia al contrato único)*. Nada es gratis.

GARICANO, LUIS (2011). *¿Podemos aprender de otros programas de reformas estructurales?* Nada es gratis.

GARICANO, LUIS (2012). *Esto sí es flexibilidad interna*. Nada es gratis.

GARICANO, LUIS (2012). *No es nuestra reforma, pero es una buena reforma (con riesgo importante)*. Nada es gratis.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE) (2013). *Encuesta de Población Activa (EPA), cuarto trimestre 2012*.

JANSEN, MARCEL (2013). *Rescatando el mercado de trabajo español*. Nada es gratis.

JANSEN, MARCEL (2013). *Una bomba de relojería por San Fermín*. Nada es gratis.

LABORDA, ÁNGEL (2013). *Recobrando la competitividad*. El País, 17 de marzo.

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (2012). *Reforma Laboral*.

SCAWAB, KLAUS (2012-2013). *The Global Competitiveness Report 2012-2013*. World Economic Forum.

BASES DE DATOS

Ameco Online. European Commission, Economic and Financial Affairs.

Eurostat. European Commission.

INE. Instituto Nacional de Estadística de España.