

ESTUDIO DE LA OCDE SOBRE LA REFORMA LABORAL 2012 EN ESPAÑA: UNA EVALUACIÓN PRELIMINAR

RESUMEN EJECUTIVO

Diciembre 2013



ESTUDIO DE LA OCDE SOBRE LA REFORMA LABORAL 2012 EN ESPAÑA: UNA EVALUACIÓN PRELIMINAR

RESUMEN EJECUTIVO

La crisis económica y financiera internacional ha afectado al mercado de trabajo español con especial severidad. La tasa armonizada de paro en España alcanzó el 26,7% en octubre de 2013, la segunda tasa más alta de la zona de la OCDE (superada únicamente por Grecia) y más de tres veces superior a la media de la OCDE (7,9%). Desde el inicio de la crisis, el número de parados se ha incrementado en más de 4 millones de personas en España. Y lo que resulta aún más preocupante, el paro de larga duración – que se compone de aquellos que llevan parados 12 meses o más – como porcentaje del paro total ha pasado del 19,1% en el cuarto trimestre de 2007 al 50,4% en el tercer trimestre de 2013. A pesar de este enorme incremento del paro, el componente salarial de los costes laborales unitarios en el sector empresarial se ha ajustado con lentitud. Dicho componente no se redujo durante los cuatro primeros años de la crisis y, a finales de 2011, su nivel era superior al registrado al inicio de la crisis.

Este informe ofrece una evaluación inicial del impacto de la exhaustiva reforma efectuada en 2012 en el mercado laboral en España que ha modificado las normativas sobre negociación colectiva y despido. Esta evaluación complementa la ya efectuada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2013). No obstante, los resultados que aquí se presentan deben considerarse como preliminares, habida cuenta del breve espacio de tiempo transcurrido desde la implantación de la reforma y la complejidad que conlleva evaluar el impacto de una reforma tan exhaustiva como la que nos ocupa.

La reforma ha promovido la flexibilidad interna en las empresas...

Uno de los principales elementos de la reforma es la mayor preferencia que se da a los convenios colectivos de empresa con respecto a los convenios sectoriales o regionales, así como la mayor facilidad que se ofrece a las empresas para descolgarse de los convenios colectivos y adoptar medidas de flexibilidad interna para limitar la destrucción de empleo. Asimismo, la ampliación de los convenios colectivos tras su fecha de finalización en caso de no alcanzarse un acuerdo se limita ahora a un periodo máximo de un año. La normativa sobre despidos también se ha modificado, redefiniéndose las condiciones aplicables al despido procedente, reduciendo las indemnizaciones monetarias por despido improcedente y eliminando la exigencia de contar con una autorización administrativa en el caso de los despidos colectivos. Asimismo, se ha introducido un nuevo contrato indefinido para empleados a tiempo completo en las pequeñas empresas con un periodo extendido de prueba de un año de duración.

...y ha reducido los costes ligados al despido para los trabajadores indefinidos

La reforma laboral ha mejorado la flexibilidad *de jure* del sistema de negociación colectiva de una forma que rara vez se habría encontrado antes de la crisis ni en España ni en otros países de la zona del euro. Los indicadores de rigidez de la normativa laboral de la OCDE indican que la reforma ha reducido de manera significativa la rigidez de la legislación española que regula los despidos

(Gráfico A). Sin embargo, las indemnizaciones por extinción de contrato en el caso de los trabajadores indefinidos en España siguen situándose entre las más elevadas de la OCDE, a pesar de la importante reducción en la indemnización por despido improcedente que ha traído consigo la reforma (Gráfico B).

La reforma ha contribuido a una significativa moderación salarial...

Los cambios en las normativas de flexibilidad interna y negociación colectiva han contribuido a la significativa moderación salarial observada en España durante el último año (Gráfico C), aún a pesar de que parte de esta moderación sea resultado de unas prolongadas condiciones cíclicas adversas y las reducciones salariales aplicadas en el sector público. Aunque esta moderación salarial está afectando los niveles de vida de los trabajadores, ya empiezan a verse sus resultados en lo que respecta a la evolución del empleo y a puestos de trabajo no destruidos. Asimismo, una vez el crecimiento económico esté asentado de nuevo, la mayor proporción de convenios colectivos a nivel de empresa dará más margen para que se trasladen los incrementos de productividad a los salarios. En líneas generales, la economía española parece haber conseguido unos avances significativos en relación con la moderación salarial, si bien es aconsejable realizar un seguimiento continuo de los efectos de la reforma en este ámbito, y el gobierno debe estar dispuesto a adoptar medidas adicionales si la evolución del empleo empeora. Además, debe vigilarse la evolución de la desigualdad salarial para garantizar que los costes y los beneficios de la reforma son compartidos de manera equitativa.

...y a un aumento de la contratación indefinida...

La reforma ha contribuido a promover la contratación, en particular la contratación indefinida. El análisis empírico del informe sugiere que la reforma podría haber creado unos 25 000 nuevos contratos indefinidos al mes, concentrándose su efecto en las pequeñas y medianas empresas (con menos de 100 empleados – Gráfico D). Asimismo, la reforma ha contribuido a contener la duración de los periodos de paro, en particular debido a unas transiciones más rápidas hacia el empleo indefinido para aquellos trabajadores que se quedan en paro tras un empleo temporal. El análisis también muestra algunos signos de que las bajas de trabajadores han descendido tras la reforma, en especial en el caso de los contratos temporales, posiblemente gracias al mayor uso de las medidas de flexibilidad interna como alternativa a la extinción del contrato. Todos estos resultados apuntan a un efecto positivo de la reforma a la hora de atenuar la generalizada segmentación del mercado de trabajo en España, si bien su impacto por el momento es reducido y llevará tiempo que la dualidad del mercado laboral se reduzca de forma significativa.

...incluso aunque, con anterioridad al cambio legislativo efectuado en agosto de 2013, también derivara en un descenso de los despidos colectivos

Por el contrario, la reforma redujo los despidos colectivos en mayor medida que ningún otro efecto visible sobre el despido individual, debido probablemente al aumento de la incertidumbre procesal que se produjo tras la eliminación de la exigencia de contar con una autorización administrativa – y el consiguiente incremento de la inseguridad jurídica – así como a la ampliación de las circunstancias en las que las empresas que efectúen estos despidos deben pagar un impuesto y llevar a cabo un plan especial de formación y recolocación. Probablemente estos factores también sean uno de los principales causantes de la falta de efecto que ha tenido la reforma en la contratación indefinida por parte de las grandes empresas. A este respecto, el Gobierno reaccionó con rapidez abordando algunos de los elementos principales de la incertidumbre procesal a través de un nuevo cambio legislativo en agosto de 2013. Sin embargo, aún es demasiado pronto para saber si estos cambios serán suficientes para restablecer en el futuro la seguridad jurídica en relación con los despidos colectivos.

La reforma tiene potencial para impulsar el crecimiento de la productividad y la competitividad...

Las reformas de la normativa sobre el despido, gracias al aumento de la reasignación del trabajo, tienen potencial para impulsar el crecimiento de la productividad a largo plazo. Basándose en un ejercicio de simulación que se fundamenta en la experiencia de los países de la OCDE durante un prolongado periodo de tiempo, el informe sugiere que la reforma podría impulsar el crecimiento de la productividad del trabajo a largo plazo en cerca de un ¼ de punto porcentual al año en el sector empresarial (excluida la agricultura, minería, combustibles y servicios profesionales).

...pero debería ir acompañada de esfuerzos adicionales para promover una mayor competencia en los mercados de bienes y unas políticas de activación eficientes

Sin embargo, el impacto total de la reforma sobre la creación de empleo dependerá de las reformas complementarias en otros ámbitos. En particular, las reformas de los mercados de bienes y servicios no solo incrementarán la competencia e impulsarán la productividad, sino que además mejorarán los resultados en el mercado de trabajo. La efectividad de las políticas activas del mercado de trabajo también es muy importante para conseguir reincorporar con éxito a los trabajadores en paro al mercado laboral. Los cambios introducidos recientemente en este ámbito van en la dirección correcta, pero es necesario efectuar una evaluación detallada de estas reformas recientes para asegurarse de que los subsidios de desempleo y los servicios públicos de empleo son capaces de animar y ayudar de forma rápida y efectiva a los parados a encontrar trabajo.

Si bien se trata de un avance importante, podrían contemplarse medidas adicionales

En líneas generales, la reforma laboral de 2012 parece haber aportado un mayor dinamismo al mercado de trabajo español y constituye un avance de cara a la reducción de la segmentación y al aumento de su competitividad a medio plazo. No obstante, podrían contemplarse ajustes adicionales para asegurar que se cumplen plenamente los objetivos de la reforma del mercado de trabajo.

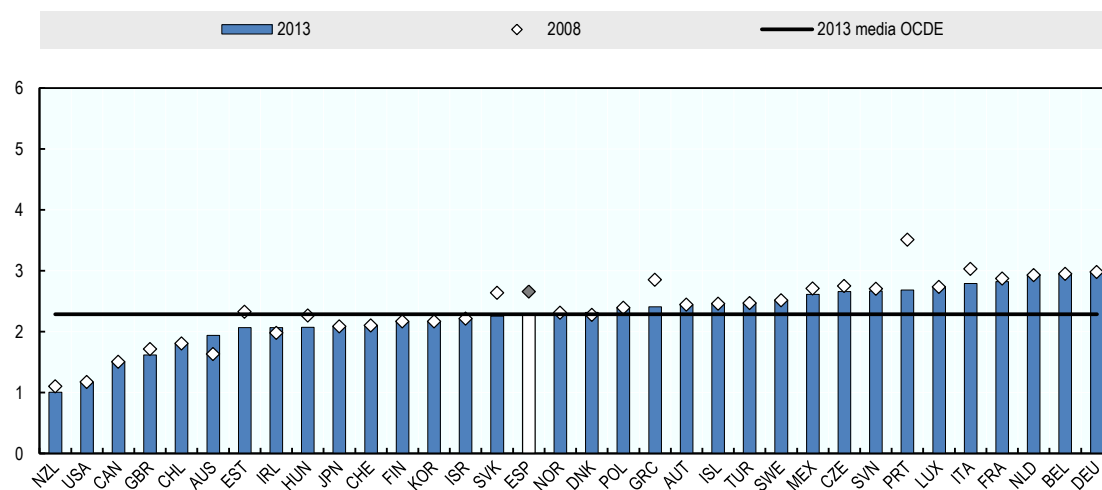
En particular, el gobierno podría considerar los despidos colectivos improcedentes como un tipo más de despido improcedente (como es el caso en la mayoría de países de la OCDE), limitando la posibilidad de ordenar la reincorporación a los puestos de trabajo a los casos de discriminación. Asimismo, podrían retirarse algunos de los costes adicionales específicos de los despidos colectivos para el empresario introducidos por la reforma.

La evidencia empírica presentada en el informe también sugiere que el periodo de prueba es demasiado breve para aquellas empresas que no puedan acogerse al “contrato emprendedores”. Podría prolongarse la duración de los periodos máximos de prueba en otros contratos indefinidos, en particular en aquellos casos en los que dicha duración sea actualmente muy inferior a la de otros países de la OCDE.

Por último, sería aconsejable conseguir una mayor convergencia entre los costes contraídos por el empresario por la extinción de los contratos indefinidos y de los contratos temporales. Esto ya será así en el año 2015 para las empresas de menos de 25 empleados – en el caso de despidos procedentes – gracias a las ayudas ya previstas para las indemnizaciones por extinción de contrato destinadas a estas empresas así como los aumentos previstos en las indemnizaciones por extinción de contrato en el caso de contratos de duración determinada aprobados en 2010. No obstante, el gobierno podría considerar profundizar en este proceso de convergencia, en especial reduciendo aún más los costes por extinción ordinaria de contratos para las grandes empresas.

Gráficos

Gráfico A. **Indicadores de la rigidez de la normativa laboral para trabajadores permanentes contra despidos individuales y colectivos, 2008 y 2013**

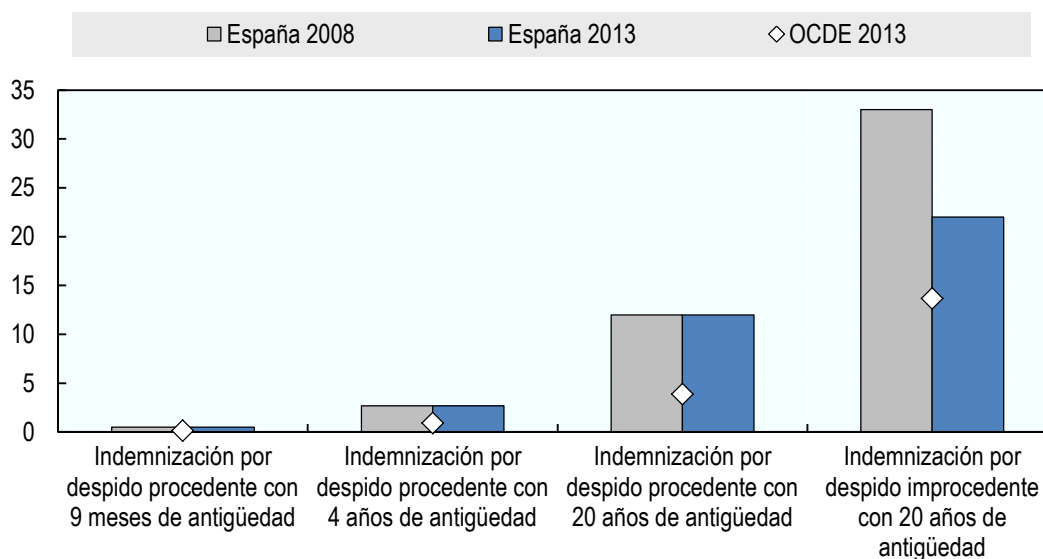


Notas: Los indicadores varían del 0 (menos rígido) al 6 (más rígido).

Fuente: OECD Employment Protection Database, 2013 update.

Gráfico B. **Indemnización por despido en España y en la OCDE**

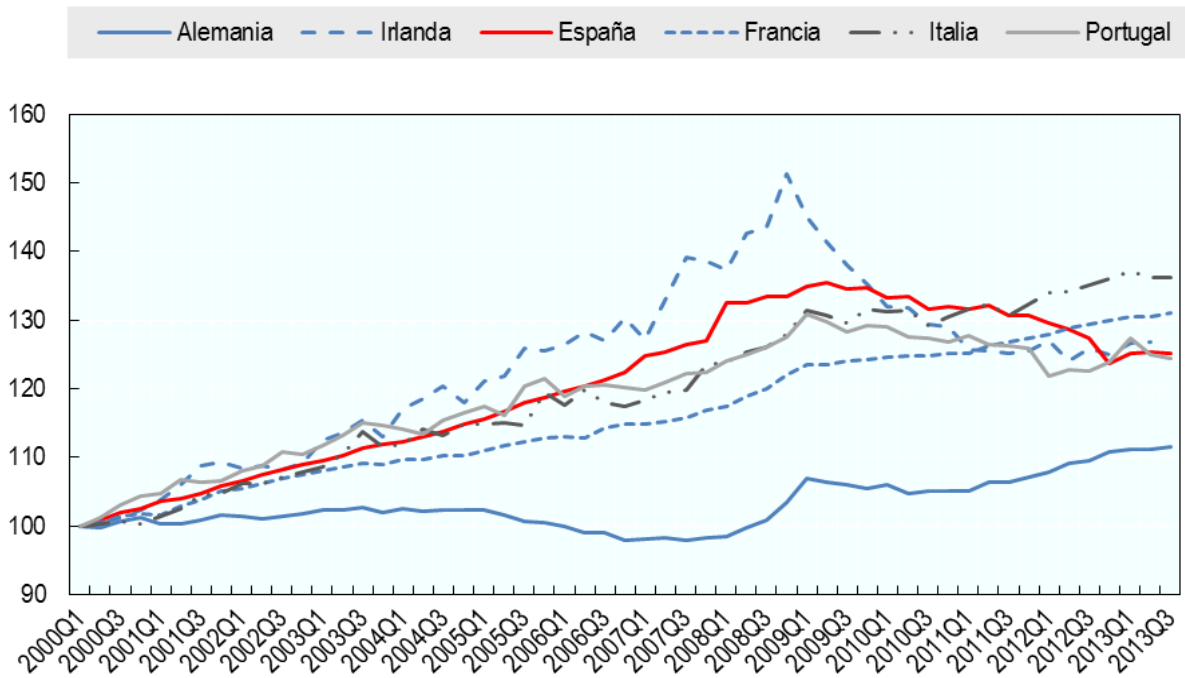
Meses de indemnización



Fuente: OECD Employment Protection Database, 2013 update.

Gráfico C. Evolución de los costes laborales unitarios en una selección de países europeos, 2000-2013

Q4-2011 = 100



Notas: Los datos están desestacionalizados y ajustados por el número de días laborales.

Fuente: Eurostat.

Gráfico D. Altas de contratos permanentes, incluyendo conversiones de contrato, 2006-2013

Empresas con 100 o menos empleados



Notas: El gráfico representa el número de altas de contratos firmados cada mes, observados en los datos y estimados en ausencia de la reforma, basado en las estimaciones de referencia durante el período de enero 2006-julio 2013.

Fuente: Estimaciones procedentes de los datos estadísticos de contratos (Fuente: SEPE).