

5 EFECTOS DE LA REFORMA LABORAL EN SU PRIMER AÑO DE VIGENCIA

Expansion

Hace un año veía la luz la ley definitiva de la reforma laboral. Desde entonces, los efectos de esta nueva regulación han sido dispares sobre el mercado de trabajo español, que sigue sin superar sus problemas y sumido en el drama del paro.

Concretamente, la ley de la reforma laboral fue aprobada en el 28-6-2012 por el Congreso de los Diputados y entró en vigor el 8 de julio tras ser publicada un día antes en el BOE.

Con anterioridad, el Gobierno aprobó un Real Decreto en febrero pero fue modificado posteriormente tanto en el Senado como en el Congreso, un proceso de debate en el que se introdujeron hasta 85 enmiendas. En estos últimos 12 meses, el mercado laboral no ha terminado de dar señales de mejora. Es cierto que en los últimos meses el paro ha descendido, en junio bajó en 148.411, pero esta mejoría tiene un gran factor de temporalidad.

Además, a pesar de los avances de los últimos meses la situación del mercado de trabajo sigue siendo muy delicada con **4.763.680 parados** tras un año devastador para el empleo. De hecho, en junio se habían destruido **633.977** puestos de trabajo respecto a un año antes.

En este contexto, vamos a analizar cómo ha reaccionado el mercado de trabajo español ante las principales novedades que ha introducido la reforma.

1- REBAJA DEL COSTE DEL DESPIDO

La norma rebajó la indemnización por despido improcedente en el caso de los contratos indefinidos hasta 33 días por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades (en lugar de 45 días como y 42 mensualidades como hasta ahora). Además, se especificaron las causas del despido procedente con una indemnización de 20 días por año trabajado, con un máximo de un año de salario.

En este caso, fue novedosa la introducción de las causas económicas para justificar un despido objetivo. Así cuando una empresa tiene pérdidas actuales o previstas o ve disminuir de forma persistente sus ingresos puede acogerse a esta modalidad de despido. Estos cambios supusieron un **importante abaratamiento del coste del despido** en España.

El Ejecutivo explicó que esta modificación buscaba, entre otras cosas, luchar contra la brecha tan amplia que hay entre los contratos indefinidos (con una protección elevada en el despido que genera reticencias entre los contratantes) y los temporales (sin apenas protección).

Además, se aprobaron bonificaciones de hasta **4.500 euros** para la contratación indefinida de jóvenes y de parados de larga duración. De momento, los datos muestran cierto impacto de la reforma en este aspecto. Es cierto, y una mala noticia, que los contratos en general han caído en el último año (concretamente, en junio de 2013 hay 24.378 contratos menos que hace un año). Sin embargo, los indefinidos han aumentado en 92.752 en junio de este año respecto al mismo mes de 2012 (hasta los 1.302.575), mientras que los temporales han caído en 117.130 en igual periodo (hasta los 12.914.411). Aun así, esta leve mejoría de la contratación indefinida podría diluirse por el hecho de que esta ley volvió a habilitar la posibilidad de encadenar contratos temporales durante años.

2- ERES

La reforma incluía otra novedad relevante en la regulación de los ERES. Concretamente, permitía que los despidos colectivos se desarrollaran sin la necesidad de la autorización laboral. Este cambio junto a la especificación de las causas económicas en el despido objetivo podrían estar detrás del aumento de los ERES en el último año. Concretamente, de julio de 2012 que entró en vigor la ley a abril de 2013 (último dato disponible) se han registrado **28.238 ERES**, 5.783 más que en el mismo periodo del anterior.

3- CONTRATO PARA EMPRENDEDORES

El Ejecutivo creó un nuevo contrato para tratar de fomentar la contratación por parte de emprendedores y las Pymes (menos de 50 trabajadores) con una serie de bonificaciones y deducciones fiscales. Estos beneficios se mantendrán mientras la tasa de desempleo se sitúe por debajo del **15%**. Pero esta norma implica también obligaciones para el contratante como, por ejemplo, que debe mantener al trabajador al menos 3 años en su empresa. Este puede ser uno de los motivos de que **este contrato no haya tenido una gran aceptación**. De julio de 2012 a junio de 2013 sólo se han firmado **77.258 contratos** de esta modalidad (sólo representan el 6% del total de los indefinidos) y desde febrero de 2012 (momento en el que se aprobó el primer real decreto) ascienden a unos **117.000**.

4- CADUCAN 1.100 CONVENIOS DE EMPRESAS

La reforma limitó la ultraactividad de los convenios a un año. Es decir, una vez que vence el plazo de vigencia el convenio sólo se puede seguir aplicando durante un año. Si antes de ese plazo no hay acuerdo para renovarlo, los trabajadores pueden perder los beneficios del convenio de empresa y deben regirse por el sectorial (si no existe por el Estatuto de los Trabajadores). Un año después de aprobarse esta medida, **1.340**

convenios y 1.902.929 trabajadores se encuentran en esta tesitura y pueden perder los derechos adquiridos durante años de negociación colectiva. (YA SABEMOS: ¡O LUCHAR O CEDER AL CHANTAJE!).

5- DESCUELQUE DEL CONVENIO Y MODERACIÓN SALARIAL

Otra de las novedades que ha ofrecido la reforma es la posibilidad de las empresas de descolgarse del convenio, facilitando así la modificación de las condiciones salariales. En este contexto, la moderación salarial se ha acentuado en 2013, hasta mayo (último dato disponible) la subida pactada era del **0,63%** muy por debajo del IPC, frente al **1,78%** de un año antes.

Además, el descuelgue también permite cambios en la jornada laboral, horarios, funciones, etc. Estos cambios han introducido flexibilidad en el mercado de trabajo y han permitido a las empresas adaptarse mejor en estos momentos de crisis sin tener que recurrir al despido como única solución **(ESTO NO ESTÁ MUY CLARO)**.

Estos son los principales resultados de la última reforma laboral acometida por el Gobierno de Mariano Rajoy. El Fondo Monetario Internacional defendió recientemente en un informe sobre España que esta ley no era suficiente y se debía ir más allá. Sin embargo, desde el Ejecutivo español se ha insistido en que los verdaderos efectos de la reforma llegarán a medio plazo y que su "auténtico potencial está por llegar. Veremos cómo evoluciona en los próximos años. **DIOS DIRÁ**