

## Dualidad: la asignatura pendiente de la reforma laboral de 2012

Daniel Fernández Kranz\*

**Pese a las recientes reformas, los datos empíricos dejan entrever escasos avances en el objetivo de reducir el uso de la temporalidad para hacer frente a los *shocks* económicos.**

*La creación en 1984 del contrato temporal dio lugar a uno de los principales problemas actuales del mercado de trabajo español: la dualidad. Las múltiples reformas, incluida la más reciente de febrero de 2012, han tratado de abordar esta cuestión sin éxito. La última pretendía provocar un vuelco en los incentivos de trabajadores y empresas, desalentando la flexibilidad externa en favor de la flexibilidad interna. Sin embargo, por lo que se desprende de los datos iniciales, el coste aún elevado del despido improcedente y la incertidumbre jurídica han llevado a las empresas a seguir prefiriendo el contrato temporal. El colchón resultante de una masa de personas con contratos temporales está limitando la disposición de los trabajadores con contratos indefinidos a aceptar la flexibilidad interna, obstaculizando de ese modo el éxito general de la reforma.*

Las leyes de protección del empleo han generado un mercado de trabajo dual en España, en el que los contratos temporales cubren puestos de trabajo de mala calidad, mientras que los contratos fijos equivalen a puestos de trabajo de calidad. A ello se suman las barreras a la movilidad entre los trabajos temporales y fijos, incluso dentro de una misma empresa.

La dualidad del mercado de trabajo español tiene su origen en la reforma de la legislación laboral de 1984, que liberalizó el uso de los contratos temporales y permitió a los empresarios utilizar esta modalidad de contrato incluso para trabajadores dedicados a las actividades habituales

de la empresa. La reforma se concretó en la creación de un nuevo tipo de contrato, el denominado "contrato de fomento del empleo". Este contrato llevaba aparejada una indemnización por despido mucho más baja que el contrato indefinido (ocho días de salario por año de servicio, en lugar de cuarenta y cinco) y su extinción no podía ser recurrida ante los Tribunales Sociales. Además, la duración de estos contratos tenía un plazo máximo de tres años en la misma empresa, transcurridos los cuales el empresario podía optar entre extinguir el contrato o transformarlo en un contrato indefinido. Como consecuencia de esta reforma, la contratación temporal se disparó hasta casi un 35% a principios de la década de los años noventa. El

\* Profesor Asociado de Entorno Económico, Director del Departamento de Entorno Económico y *Fellow* del Centro de Estudios Europeos, IE Business School.

crecimiento vertiginoso del uso de los contratos temporales y la baja tasa de transformación de los mismos en indefinidos (5% en 1994, frente al 18% en 1987) llevó a la aprobación de una serie de reformas compensatorias en las siguientes décadas, por las que se imponían algunas restricciones al uso de los contratos temporales y se reducían los costes de las nuevas contrataciones fijas.

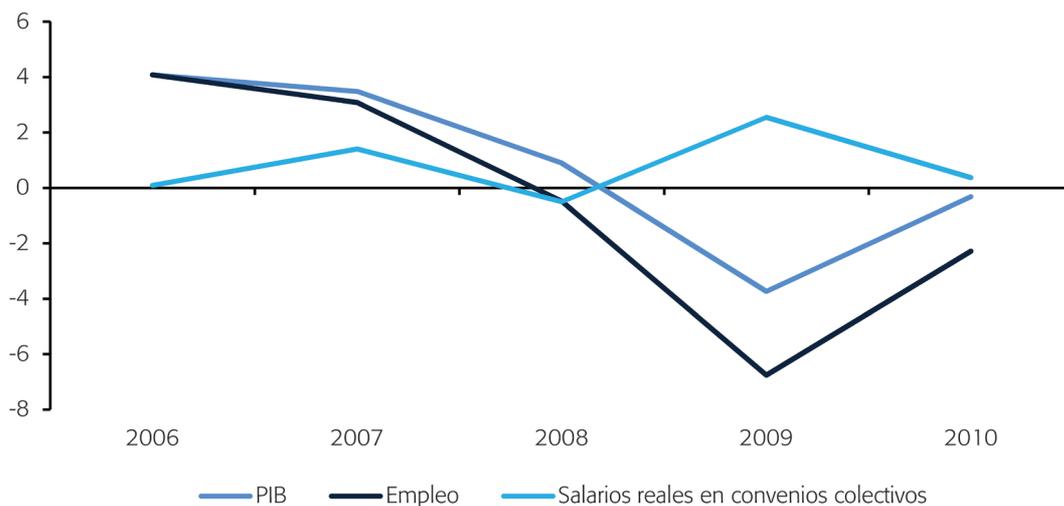
Pese a las ulteriores reformas, en torno a una tercera parte de los asalariados en España ha seguido teniendo un contrato temporal, uno de los porcentajes más altos de la Unión Europea, con una baja tasa de transformación en indefinidos, cercana al 4% del total de contratos firmados. Además, menos del 10% de estos contratos temporales se corresponden con empleos estacionales. Se ha observado que la temporalidad en la contratación tiene especial incidencia entre algunos grupos de población, como los jóvenes y las mujeres. La información obtenida de la base de datos de la Seguridad Social demuestra que, en casi el 90% de los casos, el primer contrato de las mujeres trabajadoras es un contrato temporal, y el 50% de ellas siguen trabajando en régimen temporal cinco años después de incorporarse por primera vez al mercado laboral.

Existe una amplia evidencia empírica de que, en España, los contratos temporales llevan asociados peores resultados para los empleados que los contratos indefinidos. Se ha constatado que los trabajadores con contratos temporales reciben menos inversión en formación en la empresa, cobran salarios más bajos, soportan peores condiciones laborales y presentan una mayor tasa de accidentes. Además, los contratos temporales en España son muy inestables y revisten una alta probabilidad de acabar en el desempleo, ofreciendo perspectivas comparativamente peores de acceder a un contrato indefinido.

Una de las consecuencias más importantes de la dualidad es que, durante fases recesivas, las empresas en España recurren de forma excesiva a la flexibilidad externa (despido) en lugar de a la flexibilidad interna (adaptación de la jornada laboral y recortes del salario). Esto es así porque las empresas españolas encuentran más sencillo realizar el ajuste no renovando los contratos temporales que negociando recortes del salario o de la jornada laboral. Además, los trabajadores con contrato indefinido (y sus representantes), sabedores de que existe un colchón de puestos temporales, son reacios a aceptar ajustes en sus salarios u otras condiciones de trabajo incluso en

Gráfico 1

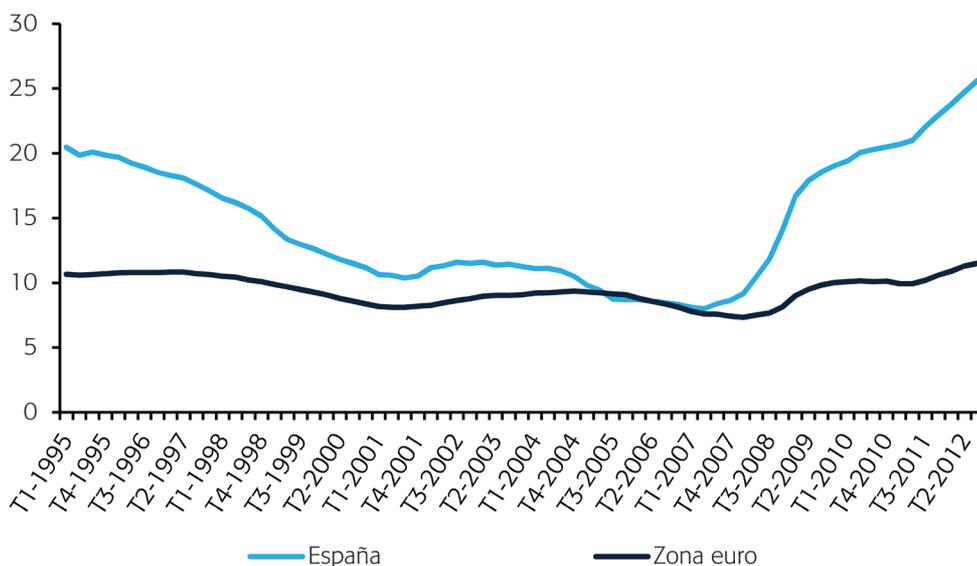
### Variación porcentual del PIB, el empleo y los salarios reales en convenios colectivos: España



Fuentes: INE y Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Gráfico 2

## Tasa de desempleo. 1995-2012 (3.º trimestre). España frente a zona euro (17)



Fuente: OCDE.

*Una de las consecuencias más importantes de la dualidad es que las empresas en España recurren de forma excesiva a la flexibilidad externa (despido) en lugar de a la flexibilidad interna (adaptación de la jornada laboral y recortes del salario).*

periodos de crisis económica. En el gráfico 1, por ejemplo, se observa que los salarios reales fijados en los convenios colectivos aumentaron más de un 2% en 2009, un momento en el que la economía española destruía miles de puestos de trabajo al día. En general, el gráfico 1 muestra que las condiciones salariales negociadas en los convenios colectivos guardan poca relación con la situación de los mercados de trabajo y de bienes. Por otro lado, predeciblemente, el mercado de trabajo español se ha caracterizado siempre por una tasa elevada y extremadamente volátil de desempleo (véase gráfico 2). Lo elevado de la tasa de paro tiene que ver con el hecho de que, en un mercado de trabajo dual, el alto ritmo de destrucción y creación de empleos temporales conduce a un

desempleo friccional estructural. Y la alta volatilidad se explica por el hecho de que durante las fases expansivas las empresas contratan intensivamente haciendo uso de contratos temporales, mientras que en fases recesivas destruyen masivamente puestos temporales.

### La reforma laboral de 2012: a medio camino de la solución al problema

En febrero de 2012, el Gobierno español aprobó la reforma del mercado de trabajo más ambiciosa desde 1984. La crítica situación por la que atravesaba el mercado de trabajo en España, con una destrucción imparable de puestos de trabajo y una tasa de paro del 25%, permitió al gobierno aprobar una serie de cambios importantes encaminados a transformar la manera de operar del mercado de trabajo en España. En concreto, la reforma de 2012 pretendía imprimir un giro en los incentivos de empresas y trabajadores en detrimento de la flexibilidad externa y a favor de la flexibilidad interna. Es decir, el objetivo era inducir a empresas y trabajadores a aceptar ajustes de salarios y de

---

*La reforma de 2012 pretendía inducir a empresas y trabajadores a aceptar ajustes de salarios y de otras condiciones de trabajo y desalentar la destrucción de empleo como mecanismo prioritario para hacer frente a las perturbaciones adversas del mercado.*

---

otras condiciones de trabajo y desalentar la destrucción de empleo como mecanismo prioritario para hacer frente a las perturbaciones adversas del mercado. Además, supuestamente la reforma debía sentar las bases para un mercado de trabajo más sano en el futuro, haciendo posible no solo un nivel superior y más estable de empleo, sino también tasas más altas de crecimiento de la productividad.

La reforma se articuló en torno a dos clases de medidas para conseguir sus objetivos: el abaratamiento del despido en los contratos indefinidos y la flexibilización de las condiciones para reducir los salarios y aplicar reducciones de la jornada laboral.

---

*La reforma se articuló en torno a dos clases de medidas para conseguir sus objetivos: el abaratamiento del despido en los contratos indefinidos y la flexibilización de las condiciones para reducir los salarios y aplicar reducciones de la jornada laboral.*

---

## **Flexibilidad externa: menor coste de extinción de contratos indefinidos**

Esto se logró a través de cuatro vías. Primero, la ley redujo la indemnización por extinción de los contratos indefinidos cuando no concurren causas objetivas (es decir, el despido improcedente), que pasó de cuarenta y cinco días de salario por año de servicio (con un máximo de cuarenta y dos mensualidades) a treinta y tres días (con un máximo de veinticuatro mensualidades). Segundo,

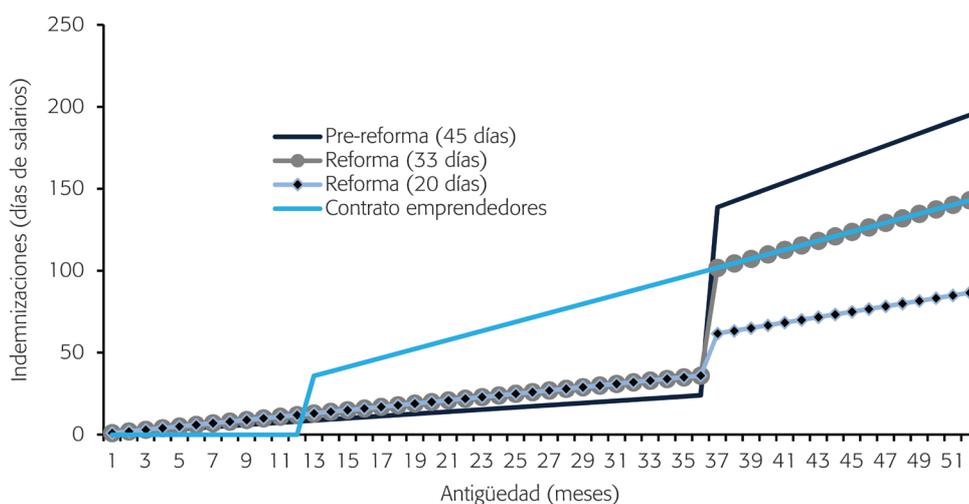
introdujo el denominado contrato indefinido de apoyo a los emprendedores (definiendo como "emprendedor" a las empresas de cincuenta o menos trabajadores). Este es un contrato por tiempo indefinido con la misma indemnización por despido que los demás contratos fijos, pero con una importante diferencia: un periodo de prueba de un año, al final del cual el contrato puede extinguirse sin coste alguno para la empresa. Tercero, simplificó y teóricamente facilitó a las empresas el despido de trabajadores debido a circunstancias económicas negativas que afecten a la empresa (despido por causas objetivas). En estos casos, los trabajadores pasarán a percibir una indemnización por despido de veinte días de salario por año de servicio (con un máximo de doce mensualidades). La reforma establece que las empresas podrán acogerse a este tipo de procedimiento extintivo si acreditan que su nivel de ingresos o ventas ha disminuido durante más de tres trimestres consecutivos. Y cuarto, aumentó el coste de extinción de los contratos temporales, desde ocho días hasta doce días de salario por año trabajado.

El objetivo de este conjunto de medidas era desincentivar la utilización de los contratos temporales por las empresas como parachoques ante un cambio de las condiciones económicas. Esto se consigue haciendo más atractivos los contratos indefinidos respecto a los temporales, pues se reduce la brecha existente entre el coste de extinguir los primeros y los segundos. El gráfico 3 muestra la cuantía de la indemnización por despido, antes y después de la reforma, según la antigüedad en la empresa y el tipo de despido y contrato.

La dualidad del mercado de trabajo en España se aprecia con nitidez en la línea que representa la situación anterior a la reforma (cuarenta y cinco días). Dicha línea define la indemnización por despido improcedente, con diferencia el tipo de despido más habitualmente utilizado hasta la fecha en España en relación con los contratos indefinidos. El salto de escalón en la indemnización que se produce al final de la duración máxima de los contratos temporales (tres años) es la razón que disuade a muchas empresas de transformar

Gráfico 3

## Indemnización por despido antes y después de la reforma



Fuente: Elaboración propia.

un contrato temporal en otro indefinido. En consecuencia, un gran número de trabajadores no puede acceder a un contrato fijo, viéndose en su lugar atrapados en una espiral de trabajos temporales, con los consiguientes efectos negativos para el salario, la productividad y la estabilidad en el empleo.

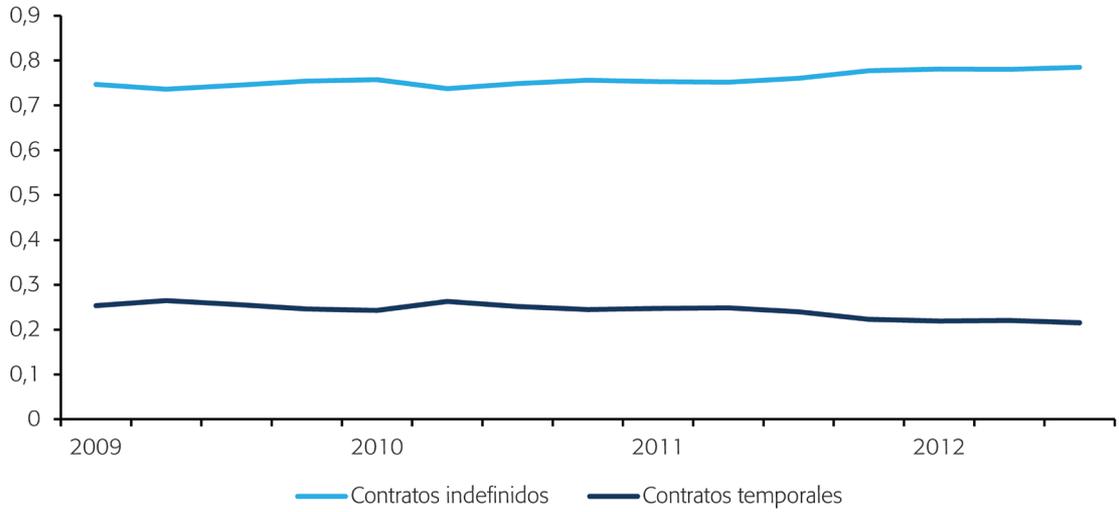
El otro objetivo de la reforma de 2012 era reducir la diferencia en la indemnización que se paga un día antes y un día después de firmar un contrato indefinido. A este respecto, ¿ha conseguido la reforma su propósito?

La reforma de 2012 parece más orientada a facilitar el ajuste de las empresas frente a los cambios adversos en la coyuntura económica que a garantizar el uso eficiente de la mano de obra y la productividad. Esto es así porque la principal novedad de la reforma es facilitar la extinción del contrato indefinido por causas objetivas económicas (indemnización de veinte días de salario). Con la reforma de 2012, el despido improcedente para los contratos indefinidos sigue saliendo caro

(treinta y tres días), mientras que el contrato de apoyo a los emprendedores (empresas de menos de cincuenta trabajadores) suscita tantas dudas en su implementación que, al menos por ahora, apenas se ha utilizado. Pese a los aspectos beneficiosos de este tipo de contrato (un periodo de prueba de un año sin indemnización por despido y deducciones fiscales), las empresas de menos de cincuenta trabajadores prefieren utilizar los contratos temporales o el contrato indefinido tradicional. Según las estadísticas oficiales, los contratos de apoyo a los emprendedores representan menos del 10% de las nuevas contrataciones realizadas en este tipo de empresas. No es pues extraño, como se observa en el gráfico 4, que el perfil del empleo por tipo de contrato apenas haya cambiado tras la reforma en las empresas de menos de cincuenta trabajadores, con un porcentaje de temporalidad de en torno al 20%, explicándose su disminución simplemente por la aceleración del ritmo de destrucción de empleos temporales. A lo sumo, podría decirse que el ritmo de disminución de la tasa de temporalidad se ha ralentizado a partir de 2012.

Gráfico 4

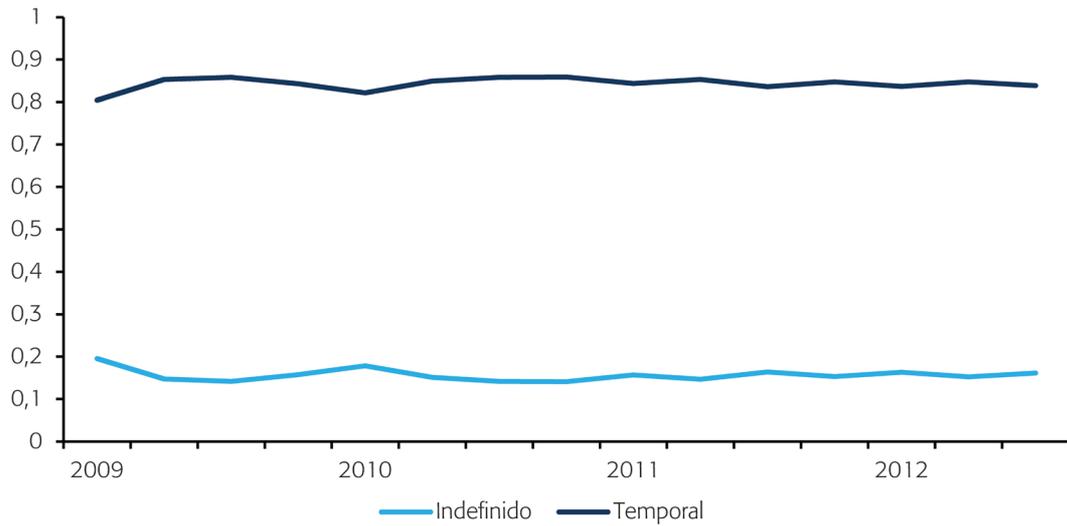
**Empleo por tipo de contrato en empresas de 50 o menos trabajadores: 1.º T. 2009 a 3.º T. 2012**



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Gráfico 5

**Nuevas contrataciones por tipo de contrato. Todas las empresas. 1.º T. 2009 a 3.º T. 2012**



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

También es revelador el hecho de que, de todos los contratos nuevos formalizados en España por todas las empresas, el 85% sean temporales, y que dicha proporción no haya cambiado significativamente desde la entrada en vigor de la reforma (véase gráfico 5). Por último, según las estadísticas oficiales, de todas las extinciones de contratos indefinidos, cerca del 30% se producen por causas objetivas, un porcentaje que no se aleja demasiado del de antes de la reforma (en torno al 26%).

---

*Parece que en los primeros meses tras la aplicación de la reforma, el mercado de trabajo español sigue creando y destruyendo empleo con la misma intensidad y de la misma forma que antes de ella. Aunque probablemente aún sea pronto para hacer un balance definitivo ...*

---

Parece que en los primeros meses tras la aplicación de la reforma, el mercado de trabajo español sigue creando y destruyendo empleo con la misma intensidad y de la misma forma que antes de ella. Aunque probablemente aún sea pronto para hacer un balance definitivo de los efectos de la reforma, los primeros indicios no son muy alentadores, y apuntan a que las empresas en España siguen usando los contratos temporales como el instrumento preferido para hacer frente a las crisis económicas.

Uno de los aspectos más polémicos de la reforma, y que podría explicar la escasa aplicación de las nuevas opciones permitidas para extinguir un contrato indefinido, es que sigue existiendo una considerable incertidumbre jurídica. Por ejemplo, en el caso de los despidos por causas objetivas, los tribunales deben ratificar que la empresa se enfrenta a una situación económica negativa, entendiéndose por tal un periodo de disminución de sus ventas durante al menos tres trimestres consecutivos. Pero no está claro cuál será la interpretación que los jueces harán de esta norma. Por ejemplo, ¿se fijarán en las ventas en términos nominales o reales? ¿Y cómo interpretarán un

contexto de precios en descenso o de costes al alza? Si las empresas temen verse involucradas en largos y complejos procesos judiciales, podrían sentirse tentadas a utilizar la opción más rápida, aunque más cara: el despido improcedente con una indemnización de treinta y tres días de salario por año de trabajo.

## **Flexibilidad interna: suavización de condiciones para reducir salarios y aplicar reducciones de jornada laboral**

La reforma de febrero de 2012 incluye algunas disposiciones que ayudan a las empresas a adaptarse a las crisis económicas al facilitarles la modificación de las condiciones de salario y jornada de los trabajadores en activo. Primero, la reforma aumenta la importancia de los salarios pactados en convenios de empresa respecto a los fijados en convenios colectivos a nivel sectorial o nacional. Segundo, elimina la prórroga automática de los salarios de los convenios antiguos por falta de acuerdo entre la empresa y los trabajadores (la llamada "ultraactividad"). Tercero, facilita a la empresa la modificación (a la baja) de los salarios de los trabajadores si el nivel de remuneración de dichos empleados supera el fijado en los convenios colectivos y si la empresa atraviesa por una situación económica negativa (definida como un descenso de las ventas durante dos trimestres o más). Cuarto, y también en el contexto de una situación económica negativa, establece condiciones claras y facilita la transformación de contratos a tiempo completo en otros a tiempo parcial (durante un plazo de tiempo prefijado).

El objetivo de la flexibilidad interna podría caer en saco roto debido a la todavía elevada dualidad del mercado de trabajo, y ello por dos razones: en primer lugar, las empresas podrían seguir inclinándose por la temporalidad como mecanismo para hacer frente a los *shocks* económicos adversos. Y en segundo lugar, los trabajadores con contratos indefinidos serán reacios a aceptar cambios negativos en sus condiciones salariales y jornada si

saben que la empresa aún cuenta con el colchón de los trabajadores temporales.

Aunque el crecimiento de los salarios reales en los convenios colectivos revisados en España en 2012 fue negativo (véase gráfico 6), la tasa de descenso salarial no difiere significativamente de la de 2011 o 2010. Y esta moderación salarial no ha sido suficiente para frenar el aumento del desempleo en España durante 2012. Además, y sorprendentemente, desde que se aprobó la reforma, los descensos de los salarios reales han sido más

*Aunque el crecimiento de los salarios reales en los convenios colectivos revisados en España en 2012 fue negativo (véase gráfico 6), la tasa de descenso salarial no difiere significativamente de la de 2011 o 2010. Y esta moderación salarial no ha sido suficiente para frenar el aumento del desempleo en España durante 2012.*

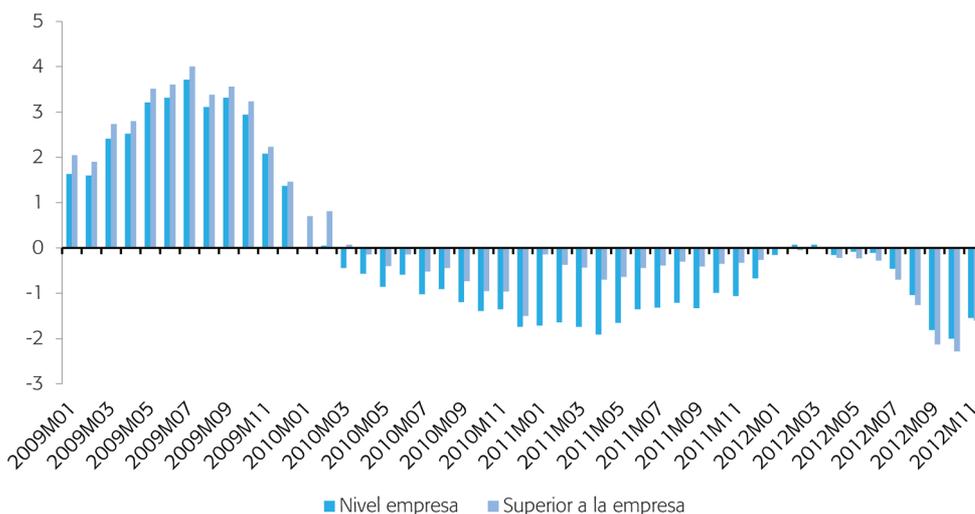
acusados en los convenios colectivos sectoriales o nacionales que en los convenios de empresa, contradiciendo uno de los objetivos esperados con

la reforma. De nuevo, estas evidencias apuntan a un uso poco generalizado entre las empresas españolas y los trabajadores indefinidos de la flexibilidad interna como herramienta de ajuste frente a los cambios económicos adversos.

En conclusión, pese a los esfuerzos para hacer más eficiente y flexible el mercado de trabajo español, la reforma de febrero de 2012 no ha resuelto el problema de la dualidad. Esta cuestión latente puede poner en peligro toda la reforma. Las evidencias existentes no son muy alentadoras, y apuntan a que en España la masa de trabajadores temporales sigue sirviendo de colchón principal para las empresas en apuros ante los *shocks* económicos adversos. Tendremos que esperar a recabar más evidencias para corroborar este análisis. Mientras, muchos están volviendo a escuchar a quienes abogaban en España por la opción de un “contrato único” con indemnizaciones por despido crecientes con la antigüedad desde el primer mes trabajado. Este tipo de contrato resolvería el problema de la dualidad, por lo que las autoridades económicas deberían contemplar su introducción si los datos futuros confirman las actuales perspectivas pesimistas.

Gráfico 6

### Crecimiento de los salarios reales en los convenios colectivos de empresa y de nivel superior al de la empresa



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.