

## Resumen

La reforma laboral de 2012 trata de dar una solución definitiva a los problemas estructurales que afectan al mercado de trabajo: el elevado desempleo estructural, la excesiva temporalidad y la escasa incidencia de las medidas de flexibilidad interna. Sus objetivos prioritarios son contribuir a frenar la destrucción de empleo y sentar las bases para que el crecimiento económico se traduzca, cuando la evolución de la economía lo permita, en creación de puestos de trabajo estables y de calidad, y para el desarrollo de unas empresas competitivas capaces de generar la riqueza necesaria para garantizar nuestro bienestar y la sostenibilidad del gasto social. Para la consecución de tales objetivos, se permite a las empresas una mayor capacidad de adaptación a través de mecanismos de flexibilidad y se incentiva la contratación indefinida de los trabajadores. Los efectos de la reforma se dejarán sentir en el medio o largo plazo, siendo aún pronto para analizar los datos. En cualquier caso, los análisis que se realicen no pueden desconocer el difícil contexto en que se encuentra la economía española.

*Palabras clave:* desempleo estructural, derecho laboral, flexibilidad interna.

## Abstract

The 2012 labour market reform would provide a definitive solution to the structural problems of the labour market: high structural unemployment, excess of temporality and poor internal flexibility. The main objectives are to slow down the job destruction and to lay the foundations for stable and high-quality job creation when the economic recovery begins. Another objective is to allow the development of competitive companies capable of creating the necessary wealth to support social spending and the welfare state. In order to achieve this, firms are allowed to apply flexibility mechanisms that will make them more adaptable and open-ended contracts are encouraged. The effects of the reform are expected in the medium and long term. It is too early to analyze the figures. In any case, the difficult context of the Spanish economy has to be taken into consideration.

*Key words:* structural unemployment, labour law, internal flexibility.

*JEL classification:* J63, J88, K31.

# LA REFORMA LABORAL: HACIA UN MERCADO DE TRABAJO MÁS FLEXIBLE

**Engracia HIDALGO**

*Secretaria de Estado de Empleo*

## I. ANTECEDENTES

**L**A actual estrategia económica del Gobierno se basa en la realización de profundas reformas estructurales y en el saneamiento de las cuentas públicas, de manera tal que España pueda cumplir con su compromiso de estabilidad presupuestaria y superar la situación de crisis económica que atraviesa desde 2008. El importante conjunto de medidas adoptadas en la presente legislatura supone un giro en la política económica, puesto que, a final de 2011, y tras más de cuatro años de crisis, la economía española no solo no había sido capaz de recuperar la senda del crecimiento sino que había vuelto a entrar en recesión.

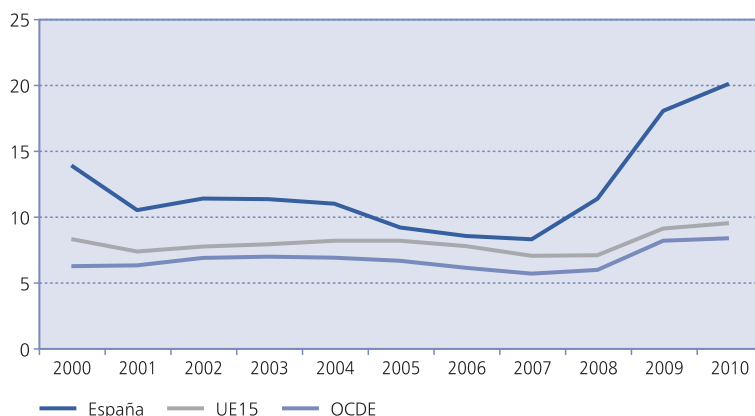
En términos absolutos, según datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), nuestro país había destruido 2.207.600 puestos de trabajo desde el inicio de la crisis hasta finales de 2011, momento en el que más de un 24 por 100 de la población española se encontraba desempleada. De todos los parámetros económicos que reflejan la difícil situación económica por la que atravesamos, es, sin duda, el desempleo el que más preocupación despierta, no solo por la difícil situación que viven quienes se encuentran en él, sino también por la profunda incidencia que tiene sobre nuestros jóvenes, entre los que alcanza a más del 50 por 100 de los menores de 25 años que buscan un empleo.

En términos absolutos, según datos de la EPA, nuestro país ha destruido 2.207.600 puestos de trabajo desde el inicio de la crisis hasta finales de 2011. Por esto, dentro de la actividad reformista del Gobierno, la Reforma Laboral es un pilar fundamental, sobre el que se pretende sentar las bases de un nuevo modelo de relaciones laborales, que permita que nuestra economía se enfrente a situaciones económicas adversas, sin que este ajuste se tenga que realizar, como ha venido sucediendo hasta ahora, a costa de destruir empleo.

Porque, y este es un tema de sustancial importancia, ha de deterrarse la idea de que las debilidades del mercado laboral español obedecen simplemente a circunstancias coyunturales. Lejos de esto, nuestra tasa de desempleo se ha encontrado históricamente por encima de la tasa de empleo de otros países de la Unión Europea y de la media de la OCDE, tanto en fases de crisis como de bonanza.

Para ilustrar este planteamiento basta con hacer un simple ejercicio de memoria. Así, en el mes de julio del año 2006, en plena fase alcista del ciclo económico, con una tasa de crecimiento del PIB del 4 por 100, nuestro país logró alcanzar la mejor situación de empleo de la década 2002-2012: 1.954.984 parados registrados. Es decir, en el momento en que más orgullosos

GRÁFICO 1  
EVOLUCIÓN TASA DE DESEMPLEO ESPAÑA, UE-15 Y OCDE  
(2000-2020)



Fuente: OCDE.

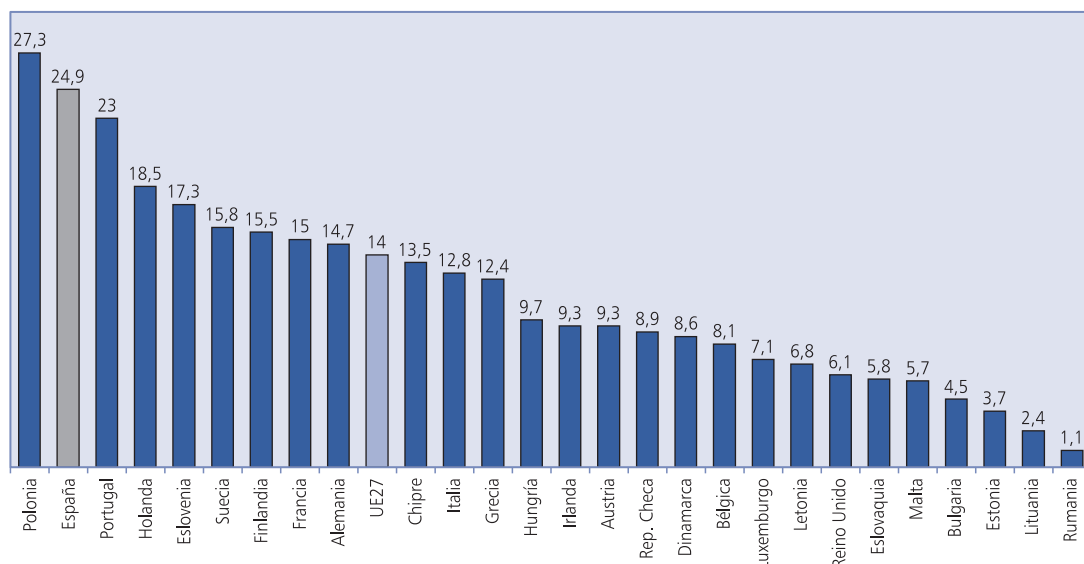
nos hemos podido sentir en la búsqueda del pleno empleo, la cifra de parados registrados ascendió a casi 2 millones de personas.

A esta circunstancia debe sumarse otra igualmente preocupante en términos de empleo, y es la excesiva apuesta por la contratación temporal característica

de nuestro mercado de trabajo y que excede, en mucho, a la media de nuestros socios europeos. Así, según datos de Eurostat, en 2010 nuestra tasa media rozaba el 25 por 100, frente a una tasa media en la UE-27 del 14 por 100, esto es, 11 puntos inferior a la española.

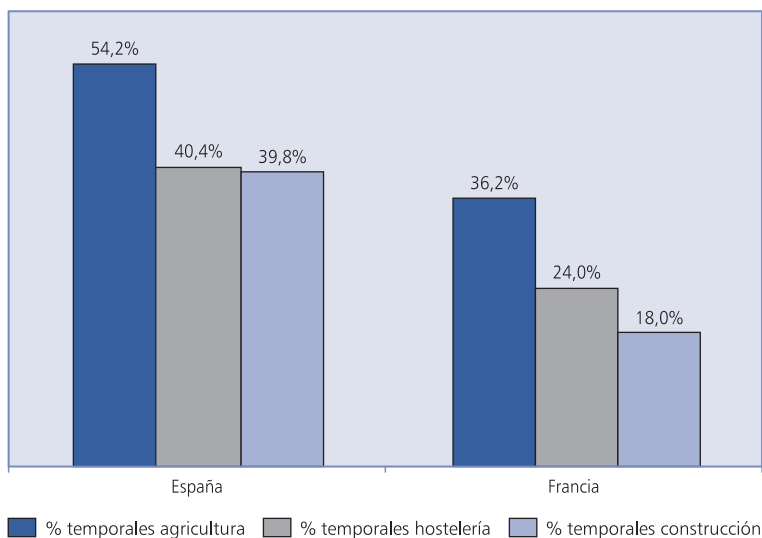
Es cierto que determinados sectores, por sus características, tienden a necesitar mano de obra temporal. Sin embargo, la elevada temporalidad en España apenas está justificada por una estructura económica más intensiva en sectores como el turismo, la construcción o la agricultura. Así, por ejemplo, en las referidas actividades temporales se aprecian diferencias cuantitativas entre España y Francia. Según Eurostat, el número de temporales en construcción ronda en España el 40 por 100, mientras que en Francia solo supone un 18 por 100 de los trabajadores; lo mis-

GRÁFICO 2  
TASA DE TEMPORALIDAD EN 2010 EN LA UE-27



Fuente: Eurostat.

GRÁFICO 3  
DISTRIBUCIÓN CONTRATACIÓN TEMPORAL SEGÚN SECTORES  
EN DISTINTOS PAÍSES



Fuente: Eurostat.

mo sucede con los temporales de agricultura, que superan el 54 por 100 en el caso español mientras que en Francia se limitan a un 36 por 100; finalmente, en el sector de la hostelería, la contratación temporal es de un 40 por 100 en España frente a un 24 por 100 en Francia.

Ha de advertirse, asimismo, que la tasa de temporalidad española ha descendido desde el inicio de la crisis, pasando del 34 por 100 en el segundo trimestre de 2006 al 23,6 por 100 en el segundo trimestre de 2012. Lejos de ser un dato positivo, lo que viene a poner de manifiesto es la situación más vulnerable de este colectivo, sobre el que se ha centrado gran parte del ajuste de empleo llevado a cabo en nuestro país.

Y es, precisamente, este empleo temporal el que se ha destruido mucho más rápido e

intensamente durante la crisis: desde el último trimestre de 2007 se ha destruido casi el 25 por 100 de los contratos temporales existentes en nuestro país, frente al casi 4 por 100 de empleo indefinido.

Esta elevada temporalidad, y la vulnerabilidad inherente a la misma, es la que permite calificar el mercado laboral español por el lado de la oferta como dual, afectando, además, en mayor medida a los trabajadores con una menor formación y a determinados colectivos como son los jóvenes, los extranjeros o las mujeres. Es especialmente revelador en este sentido el dato de los jóvenes, que suponen, según datos EPA del cuarto trimestre de 2011, el 47,95 por 100 del total de los trabajadores con contrato temporal.

Pese a esta reducción de la tasa de temporalidad (debida,

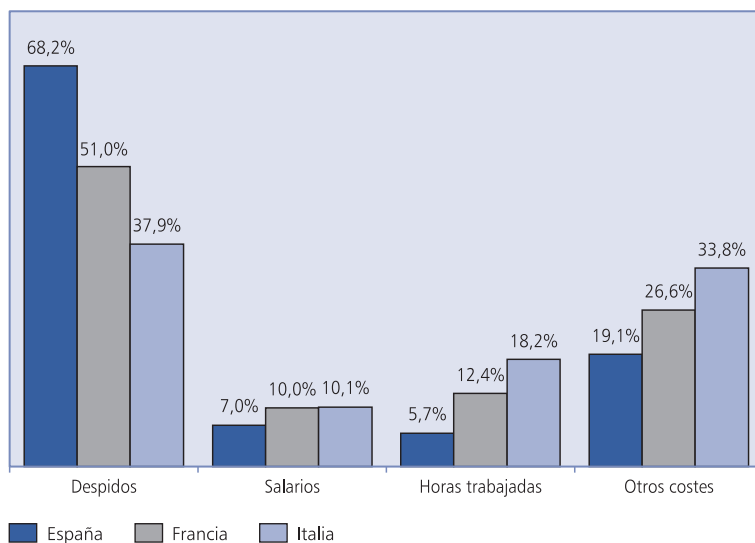
como se ha explicado, a la mayor destrucción de este empleo), la contratación temporal como vía principal de acceso al mercado de trabajo se ha ido afianzando aún más con la crisis económica, llegando a suponer, en enero de 2012, un 92,96 por 100 del total de los contratos celebrados.

Por último, para tratar de acotar brevemente otra de las grandes debilidades del modelo laboral español, al elevado desempleo estructural y a la elevada temporalidad se une la escasa incidencia de las medidas de flexibilidad interna en el seno de las empresas, que han limitado el recurso a mecanismos de ajuste diferentes del despido (reducción salarial, modificación de horarios, etcétera). Clara muestra de ello es el siguiente gráfico, del que se desprende que, de cada 100 empresas españolas que se han enfrentado a dificultades económicas casi 70 han recurrido al despido, frente a las 51 que lo han hecho en Francia y a las casi 38 en Italia.

El resultado es que, en España, la destrucción de empleo es el mecanismo más utilizado para ajustarse a las condiciones de la demanda.

Como consecuencia de todo lo anterior, la vía de las empresas para afrontar la crisis ha sido fundamentalmente la destrucción de empleo, sobre todo temporal. Si en épocas de bonanza estas características pueden compensarse con otros aspectos positivos, en situación de crisis como la actual estos defectos crecen sin freno hasta hacerse inasumibles, y no solo por lo que el desempleo supone en términos sociales, sino también económicos, al incrementarse en mayor medida que en otros países el coste de las prestaciones por desempleo,

GRÁFICO 4

**ALTERNATIVAS A LA UTILIZACIÓN DEL DESPIDO****(Vía utilizada por los empresarios para ajustar los costes ante una disminución de la demanda)**

Nota: Porcentaje de empresas.

Fuente: Banco de España. Wage Dynamics Network. Actualización de la encuesta durante la crisis.

agravándose el déficit de las cuentas públicas.

## II. LA REFORMA LABORAL: OBJETIVOS Y CONTENIDO

La Reforma Laboral aprobada por el Gobierno en febrero de 2012 (a través del Real Decreto-ley 3/2012) trata de contribuir a frenar la destrucción de empleo y sienta las bases para que el crecimiento económico se traduzca cuando la evolución de la economía lo permita en creación de puestos de trabajo estables y de calidad, y para el desarrollo de unas empresas competitivas capaces de generar la riqueza necesaria para garantizar nuestro bienestar y la sostenibilidad del gasto social.

Para la consecución de dichos objetivos, se permite a las empresas una mayor capacidad de

adaptación a través de mecanismos de flexibilidad, e incentivando la contratación indefinida de los trabajadores, removiendo para ello obstáculos que desincentivaban el carácter indefinido de los contratos y a través de fórmulas novedosas de contratación indefinida inicial.

Las medidas incorporadas en la reforma son consecuencia de las conclusiones adquiridas tras la experiencia acumulada tras treinta y cinco años de relaciones industriales en democracia y de la profunda convicción de la necesidad de dar un paso adelante en una necesaria evolución hacia un marco laboral equilibrado y adecuado a los desafíos que las empresas y los trabajadores deben asumir en el siglo XXI.

El interés del Gobierno en buscar el mayor apoyo político posi-

ble para garantizar la estabilidad de este nuevo marco de relaciones laborales hizo que el Real Decreto-ley 3/2012, que integraba en el ordenamiento jurídico la Reforma Laboral, no solo fuera convalidado sino también tramitado como Proyecto de Ley, dando de esta forma cabida a las aportaciones de los grupos con representación parlamentaria.

La tramitación en las Cortes Generales del Proyecto, al que se han presentado 656 enmiendas, ha dado lugar a un proceso de diálogo que ha permitido, sin alterar la esencia de la Reforma, enriquecer el texto con aportaciones de todos los grupos parlamentarios. Tras su paso por el Congreso y el Senado, la Reforma Laboral mantiene sus planteamientos originales, aporta seguridad jurídica a cuestiones que requerían una clarificación y optimiza algunas de las medidas laborales previstas.

Partiendo de la identificación ya efectuada de los problemas estructurales de nuestro mercado de trabajo, conviene incluir a continuación una breve síntesis de las principales líneas de actuación y medidas que caracterizan la Reforma Laboral:

### 1) Una mayor apuesta por la formación y la empleabilidad de los trabajadores

La crisis económica ha hecho evidente que los trabajadores con mayor formación tienen más posibilidades de mantener su empleo. Por eso, se configura la formación como un derecho individual de los trabajadores y se regula un permiso retribuido para formación de 20 horas anuales. A la vez, se apuesta por favorecer la empleabilidad de los trabajadores, en particular mediante el contrato para la forma-

ción y el aprendizaje. Pivotando sobre este contrato, se han sentado las bases para el impulso de la Formación Profesional dual, que combina en mayor medida la formación teórica con el aprendizaje en el puesto de trabajo.

También en este ámbito ha de resaltarse el impulso a la colaboración público-privada en materia de colocación, permitiendo que las empresas de trabajo temporal actúen como agencias de colocación.

### 2) *Más flexibilidad interna en las empresas y mejora de su capacidad de adaptación a las circunstancias económicas*

Como alternativa a la destrucción de empleo se apuesta por la flexibilidad interna de la empresa, potenciando la movilidad funcional y geográfica de los trabajadores y permitiendo que el empresario pueda, con un preaviso de 5 días, distribuir irregularmente hasta un 10 por 100 de la jornada.

En el ámbito de la negociación colectiva, los sustanciales cambios operados también tienen como principal objetivo permitir que la empresa se adapte más rápidamente a sus circunstancias económicas facilitando los descuelgues de los convenios colectivos, dando una prioridad absoluta al convenio de empresa; primacía que opera sin ningún tipo de ambages, de modo que desde ningún ámbito superior a la empresa se puede condicionar la negociación en aquélla; y limitando la eficacia temporal de la prórroga de los convenios a un año.

### 3) *Fomento de la creación de empleo y estímulo de fórmulas contractuales indefinidas*

La reforma incluye una novedosa modalidad contractual, el

contrato indefinido de apoyo a los emprendedores, dirigida a fomentar la contratación estable por parte de los emprendedores y las pequeñas y medianas empresas (pymes) de menos de 50 trabajadores, lo que supone el 95 por 100 del tejido productivo español. Con este contrato pretende quebrarse la inercia (en muchas ocasiones injustificada) de las empresas a favor de la contratación temporal. Precisamente por ello se regula con una vocación coyuntural, limitándose su vigencia hasta que la tasa de paro alcance un 15 por 100.

Este contrato promueve, a través de importantes beneficios laborales y fiscales, la contratación indefinida a favor de los jóvenes y de otros colectivos con especiales dificultades de inserción laboral.

Además, en línea con lo anterior, se potencian y flexibilizan a través de la Reforma otras modalidades contractuales, tales como la contratación a tiempo parcial o el teletrabajo, fórmulas ambas especialmente interesantes en el caso de los jóvenes.

### 4) *Más flexibilidad externa para evitar que las barreras de salida se conviertan en barreras de entrada*

Complementariamente con lo anterior, a la vez que se busca un mayor acceso directo al mercado laboral a través de contratos estables e indefinidos, se trata de evitar que los costes aparejados a esta contratación supongan un desincentivo a la celebración de aquellos.

Por ello, se generaliza para todos los contratos indefinidos la indemnización por despido impropio correspondiente al contrato de fomento de la contratación indefinida de 33 días

por año de servicio; se concretan los supuestos que permiten los despidos por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, de forma que puede recurrirse a ellos con más certidumbre, y la supresión de la autorización administrativa para despidos colectivos.

### 5) *Apuesta por el envejecimiento activo permitiendo al trabajador elegir el momento de su jubilación y penalizando las prejubilaciones*

La Reforma apuesta, de un lado, por el envejecimiento activo así como por la libertad de trabajador de elegir el momento a partir del cual accede a su jubilación. Para ello se declaran nulas y sin efecto las cláusulas de los convenios colectivos que permitan la extinción del contrato de trabajo cuando el trabajador cumpla la edad de jubilación prevista en la normativa de Seguridad Social.

Por otro lado, en materia de prejubilaciones, se revisa y se endurece la exigencia del pago de una aportación económica en aquellas empresas de más de 100 trabajadores con beneficios y que realice despidos colectivos que afecten a trabajadores de 50 o más años.

### 6) *Apoyo a los emprendedores y a los autónomos*

La Reforma Laboral también apuesta por el autoempleo y la cultura del emprendimiento, posibilitando la capitalización de hasta el 100 por 100 de la prestación por desempleo, en caso de jóvenes de hasta 30 años y mujeres de hasta 35, que inicien una actividad como trabajadores autónomos.

De igual forma, y sin perjuicio de otras medidas, se contempla



también la participación de los autónomos y de las empresas de economía social, a través de sus organizaciones representativas, en el diseño y planificación del subsistema de formación profesional para el empleo.

#### 7) *Más conciliación de la vida laboral y familiar*

Se acuerda la promoción de medidas dirigidas a promover la racionalización de horarios, que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas.

#### 8) *Medidas laborales de apoyo a determinados colectivos*

Por último, la Reforma Laboral contiene una serie de medidas dirigidas a colectivos merecedores de una especial atención. Así, por ejemplo:

— Sin perjuicio del compromiso de elaborar un Proyecto de Ley que promueva la inclusión laboral de los trabajadores discapacitados, se reconoce derecho preferente de los trabajadores discapacitados a ser trasladados para recibir un tratamiento relacionado con su discapacidad.

— Se reconocen derechos específicos a las personas que tengan reconocida la condición de víctima de terrorismo (bonificaciones a su contratación, derecho preferente a ocupar puestos vacantes en otra localidad).

En la actualidad se encuentran en avanzado estado de tramitación cuatro Reglamentos que desarrollan las previsiones comprendidas en la Ley y que se refieren al contrato para la formación y aprendizaje; el procedi-

miento de despidos colectivos y de suspensión de contratos y reducción de jornada; la aportación económica por despidos colectivos realizados por grandes empresas con beneficios y que afectan a trabajadores de 52 o más años; y, finalmente, el reglamento que estructura y regula las nuevas funciones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

A modo de conclusión de este apartado, la Reforma Laboral pretende facilitar la creación de puestos de trabajo y la estabilidad en el empleo que necesita nuestro país. Y para ello trata de combatir la elevada tasa de desempleo estructural, la excesiva volatilidad del desempleo ante oscilaciones del ciclo económico, la excesiva rotación, la dualidad del mercado de trabajo, la tendencia a utilizar el despido como mecanismo de ajuste, la elevadísima tasa de desempleo y temporalidad de los jóvenes y las deficiencias en la formación profesional.

Para la consecución de tales fines, y esto constituye probablemente su elemento más diferenciador con reformas anteriores, se cede el total protagonismo a la empresa, como entidad generadora de riqueza, creadora de empleo y escenario donde se desarrollan las relaciones laborales entre empresarios y trabajadores, dándole muchas posibilidades para favorecer su potencial de crecimiento.

### **III. PRIMERAS CONCLUSIONES SOBRE LOS EFECTOS DE LA REFORMA LABORAL**

La primera prueba superada con éxito por la Reforma Laboral

ha sido la buena acogida que ha tenido por parte de los organismos comunitarios (Comisión, Consejo, Banco Central Europeo) e internacionales (Fondo Monetario Internacional, Banco Mundial). Es particularmente significativo que por primera vez, dentro de las Recomendaciones del Consejo de la UE sobre el Programa Nacional de Reformas de 2012 de España, emitidas formalmente el 6 de julio, no figure ninguna recomendación a España para que modernice su mercado de trabajo y lo dote de mayor flexibilidad interna y externa.

En cuanto a sus efectos prácticos, aún es pronto para poder efectuar un balance del conjunto de la reforma. De igual modo, estos efectos no pueden ser analizados sin tener en cuenta el contexto en que nos encontramos. La coyuntura económica se ha deteriorado notablemente en el último año. Con las cifras de contabilidad nacional revisadas este verano, sabemos ahora que la recesión empezó ya intensamente en la segunda mitad de 2011 (el PIB cayó muy ligeramente en el tercer trimestre y un 0,5 por 100 en el cuarto) y se ha prolongado en lo que llevamos de 2012 (hasta el momento caídas del 0,3 y 0,4 por 100, todo en términos intertrimestrales). Las previsiones del escenario macroeconómico del Gobierno cerrado el pasado julio son para el conjunto de 2012 de una caída del PIB del 1,5 por 100 y de una caída del empleo (en términos EPA) del -3,7 por 100.

La intensidad de la nueva fase recesiva ha obligado a redoblar los esfuerzos de contención presupuestaria y concentrarlos en el tiempo, alcanzando una magnitud de ajuste fiscal y presupuestario sin precedentes. Todas estas circunstancias influyen en nues-

tro mercado de trabajo, motivo por el cual no pueden ser desconocidas en cualquier análisis que se efectúe sobre los efectos de la Reforma Laboral.

Sin perjuicio de lo anterior, pueden considerarse algunos datos que apuntan en sentido positivo, aunque siempre desde la prudencia y teniendo en cuenta el difícil contexto actual y el escaso tiempo transcurrido:

— El paro registrado en los últimos meses no ha experimentado una evolución negativa que quepa atribuir a las reformas adoptadas. De hecho, siguiendo un perfil estacional similar al de otros años, decreció entre los meses de abril y julio, y aunque ha vuelto a crecer en agosto, ha sido un incremento sensiblemente inferior al de los últimos años y se sitúa como el menor desde 2006, que fue un año de fuerte crecimiento económico y del empleo.

La tendencia de los últimos meses, por su parte, muestra que se ha frenado el ritmo de aumento del paro registrado, que había pasado desde el 3 hasta el 12,5 por 100 entre los meses de mayo de 2011 y mayo de 2012. Desde entonces se ha frenado, estabilizándose la tasa interanual en torno al 12 por 100.

— Las medidas colectivas de regulación de empleo (ERE) han afectado, en los primeros meses de 2012, a un mayor número de trabajadores que en el mismo período de 2011. La diferencia es coherente con la situación actual de la economía española, y no cabe atribuirla a efectos significativos de la Reforma Laboral. De hecho, pueden destacarse dos aspectos:

1) La proporción de trabajadores afectados por medidas co-

lectivas que lo están por extinciones de contrato (despidos) ha bajado de manera apreciable. En enero eran el 19,3 por 100 y en junio sólo el 13,3 por 100. Aunque en julio ha vuelto a repuntar ligeramente (hasta el 14,8 por 100), ello no rompe una tendencia a la baja bastante persistente.

2) Aumenta proporcionalmente el uso de medidas alternativas al despido, como suspensiones temporales y reducciones de jornada. Así, se mantiene la preponderancia de las suspensiones (por encima del 60 por 100), y la tendencia creciente de las reducciones de jornada, que en lo que llevamos de año suponen más del 20 por 100 del total.

Debe recordarse que la Reforma Laboral apuesta, precisamente, por facilitar a las empresas el uso de medidas de flexibilidad interna alternativas al despido para minimizar la destrucción de empleo.

— Finalmente, la mayoría de las medidas de regulación de empleo (casi el 90 por 100) siguen adoptándose por acuerdo entre las empresas y los representantes de los trabajadores, como antes de la reforma. Las posibilidades abiertas en la reforma para adoptar medidas sin acuerdo en determinadas circunstancias no han generado mayor conflictividad, como se temía desde algunas instancias.

— Por último, el contrato de emprendedores está teniendo un uso notable entre las pymes. Desde la entrada en vigor de la Reforma Laboral el 13 de febrero, se han registrado 51.367 contratos de apoyo a emprendedores. De ellos, 24.696 son contratos a través de los que trabajadores jóvenes han encontrado un trabajo estable.

En cualquier caso, debe incidirse en que aún es pronto para realizar un balance integral de la reforma. No es una reforma pensada para el corto plazo ni como plan de choque, ni nunca se ha presentado en esos términos. Era urgente, no porque fuera a «resolver» la angustiada situación de desempleo en pocos meses, sino porque nuestro mercado de trabajo no podía continuar por más tiempo en el marco de rigidez que había generado tanto paro en tan poco tiempo. Era urgente cambiar las reglas para que las empresas y los trabajadores empezaran a funcionar de otra manera, para que los interlocutores sociales supieran con rapidez cuáles eran las nuevas reglas del juego, en particular en la negociación colectiva, para que las empresas con mayores dificultades pudieran sentarse con sus trabajadores y buscar vías de salida alternativas al despido, como por cierto han empezado a hacer.

Esta conclusión es compartida por los principales observadores, que han indicado la necesidad de dejar transcurrir el tiempo para apreciar plenamente sus consecuencias. Recientemente, el premio Nobel de Economía en 2010, Christopher Pissarides, ha manifestado que la Reforma Laboral es una buena opción porque la flexibilización del mercado laboral permitirá crear empleo, pero que es necesario darle tiempo a la normativa para que empiecen a notarse sus efectos.

En cualquier caso, y pese a todas las cautelas señaladas, sí puede concluirse que las primeras señales visibles constatables a través de los datos anteriormente explicados se producen en sentido positivo y que, al menos, permiten descartar que la reforma haya producido los efectos apo-

calípticos que algunos auguraban: ni se ha disparado la conflictividad laboral, ni se han producido oleadas masivas de despidos en lugar de medidas alternativas como las reducciones de jornada, ni los empresarios han dejado en su mayoría de buscar activamente el acuerdo con los trabajadores y sus representantes para adoptar medidas colectivas.

La reforma tiene presente la importancia de los indicadores económicos como medio para valorar su éxito. En este sentido, será importante tener en cuenta, principalmente:

— La evolución de la negociación colectiva, y concretamente si se amplía la tasa de cobertura de los convenios colectivos de empresa, proporcionando así a un mayor número de trabajadores un instrumento más adaptable a las condiciones de la empresa. Igualmente habrá que determinar si crece el número de acuerdos de descuelgue, especialmente propicios para que las pymes encuentren también esas vías de adaptación.

— La utilización por parte de las empresas de los instrumentos de flexibilidad interna que se han potenciado y, en particular, el peso de las medidas de suspensión temporal de contratos y de reducción de jornada en el total

de las medidas colectivas. Será muy revelador en este sentido ver si estas medidas se siguen tomando mayoritariamente por acuerdo, como hasta ahora.

— En materia de contratación habrá que observar qué papel tiene el nuevo contrato de apoyo a emprendedores en la contratación indefinida inicial a tiempo completo de las pymes y si las personas contratadas se mantienen en el empleo más allá del período de prueba en una proporción razonable. Será también interesante ver en qué medida esta nueva figura contractual ha permitido atenuar el impacto de la mala situación económica en el total de la contratación indefinida.

— Finalmente, también será de gran interés la evolución del contrato para la formación y el aprendizaje, y si es capaz de superar las cifras tan reducidas de contratación que venía registrando. Para ello será decisiva la aprobación del desarrollo reglamentario regulador de este contrato.

A pesar de lo anterior, y aun a riesgo de pecar en la insistencia, debe advertirse nuevamente que el objetivo de la Reforma Laboral de febrero no es el corto plazo, sino la dinámica a largo plazo del mercado de trabajo. Por eso, en cumplimiento de la Reforma La-

boral, el Gobierno deberá analizar los indicadores referidos a la contratación, la temporalidad y el empleo, y cómo su evolución ha podido verse afectada por la reforma. El Gobierno prevé que la modificación del marco normativo de las relaciones laborales permita que la recuperación sea más favorable a la creación de empleo y de empleo indefinido.

Pero también a largo plazo deberían sustanciarse los efectos derivados de una negociación colectiva más adaptable a la situación de las empresas, con una mayor proporción de estas utilizando medidas alternativas al despido, adaptando la evolución de sus salarios a los cambios en sus perspectivas. Y, en materia de jóvenes, tendrían que producirse avances también en la empleabilidad de los jóvenes por la mejora de la calidad y adecuación de la formación profesional a las necesidades del mercado de trabajo y mayor eficiencia en la asistencia en la búsqueda activa de empleo, gracias a la mejora en el funcionamiento de los servicios públicos de empleo y de la colaboración público-privada.

Son todos ellos efectos que se esperan de la Reforma Laboral y para los que se elaborarán los indicadores adecuados que permitan hacer el seguimiento previsto en la Ley.