

EL OBJETIVO DE LA FLEXISEGURIDAD EN LA REFORMA
LABORAL ESPAÑOLA DE 2012

*Miguel Torrejón Velardiez**

RESUMEN:

En el preámbulo de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, se establece literalmente que “el objetivo es la flexiseguridad”. Y se añade también que “la reforma propuesta trata de garantizar tanto la flexibilidad de los empresarios en la gestión de los recursos humanos de la empresa como la seguridad de los trabajadores en el empleo y adecuados niveles de protección social”, o que dicha reforma “apuesta por el equilibrio en la regulación de nuestras relaciones de trabajo”. Sin embargo, del análisis de las medidas concretas que contiene la reforma laboral se desprende una clara contradicción con ese objetivo y lo mismo sucede cuando se analizan los resultados de su aplicación.

La finalidad de este trabajo es poner de manifiesto esas contradicciones. Para ello, por una parte, se analiza el grado de coherencia de los instrumentos de esta política con los objetivos propuestos; así como con la propia conceptualización teórica de la flexiseguridad. Y, por otra, en base a la información estadística disponible, se evalúan algunos resultados de su aplicación desde su entrada en vigor el 12 de febrero de 2012 (el día siguiente a la publicación en el BOE del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, que ha dado origen a la referida ley).

* Dpto. de Economía Aplicada. Universidad de Valencia • Miguel.Torrejón@uv.es

PALABRAS CLAVE:

Flexiseguridad; reforma laboral; políticas de empleo; mercado laboral español; crisis económica

ABSTRACT:

The preamble of Act 3/2012, of July 6th of urgent measures to reform the labor market, literally establishes that “the objective is flexicurity”. And it adds that “the proposed reform is to ensure both employers flexibility in managing the human resources of the company and safety of workers in employment and adequate levels of social protection,” or that the reform “pursues an equilibrium in the regulation of our working relationship”. However, from the analysis of concrete measures contained in the labor reform it is shown a clear contradiction to that goal and the same happens when we analyze the results of their application.

The purpose of this paper is to highlight these contradictions. To do this, first, we analyze the degree of coherence of the instruments of this policy with the proposed objectives, as well as with the theoretical conceptualization of the flexicurity. And moreover, based on the statistical information available, evaluate some results of its application from its entry into force on February 12, 2012 (the day following publication in the Official Gazette of the Royal Decree-Law 3/2012, of February 10, which has given rise to the said Act).

KEYWORDS:

Flexicurity; labor reform; employment policies; Spanish labor market; economic crisis

1. INTRODUCCIÓN

En el contexto de la fuerte crisis que viene padeciendo la economía española desde 2007 se han aprobado en España dos importantes reformas laborales. La primera en 2010, a cargo del Gobierno del PSOE presidido por José Luís Rodríguez Zapatero¹. La segunda en 2012, de la mano del Gobierno del PP encabezado por Mariano Rajoy². Y, aunque esta última es mucho más radical que la anterior, ambas comparten argumentos justificativos y enfoques ideológicos similares. De este modo,

-
1. *Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, convertido posteriormente en la Ley 35/2010, de 17 septiembre.*
 2. *Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, transformado en la Ley 3/2012, de 6 de julio.*

los dos Gobiernos justifican la necesidad de la reforma por el hecho de que la crisis económica esté provocando en la economía española tasas de desempleo muy superiores a los países de nuestro entorno y achacan ese mayor impacto a la excesiva rigidez de la nuestra regulación laboral.

En coherencia con ese diagnóstico, las medidas contempladas en ambas reformas van dirigidas básicamente a aumentar la flexibilidad interna y externa, sobre todo esta última; a reforzar el poder empresarial en las relaciones laborales; y a reducir los salarios, la denominada devaluación interna. Las medidas de la última reforma laboral son mucho más radicales en esa dirección y se han justificado, además, recurriendo a otro de los conceptos fetiche de la literatura de las ciencias sociales en los últimos años, la flexiseguridad. Así se establece en el preámbulo de la *Ley 3/2012*, donde se dice literalmente que el objetivo de la reforma es la flexiseguridad.

En este trabajo nos centraremos en esta última reforma laboral e intentaremos mostrar cómo ni la teoría ni la evidencia empírica justifican la mayoría de las medidas que se han adoptado. En particular, veremos cómo se produce una flagrante contracción entre los objetivos de la política económica (la flexiseguridad) y los instrumentos diseñados (las medidas aprobadas). Y es que, aunque existen distintas visiones en torno al concepto de flexiseguridad, la reforma laboral española no respeta ni siquiera los puntos mínimos de consenso que pueden encontrarse en la literatura sobre este tema. Ese es el caso, por ejemplo, de la necesidad del diálogo y el acuerdo entre los interlocutores sociales, o de que se produzca un cierto equilibrio entre la flexibilidad y la seguridad.

La reforma laboral de 2012 la ha aprobado el Gobierno unilateralmente, sin contar con el acuerdo de las organizaciones sociales, y ha provocado una fuerte contestación sindical, con una huelga general incluida. Y las medidas están claramente desequilibradas. Tanto en lo que concierne a centrarse casi en exclusiva en potenciar la flexibilidad, y dentro de ésta sobre todo la vertiente de la flexibilidad externa (aumentando las facilidades para el despido); como en lo que respecta a alterar significativamente las relaciones de poder entre los empresarios y los trabajadores, a favor de los primeros (García, 2013).

2. EL DEBATE TEÓRICO Y CONCEPTUAL

El diagnóstico que hace el Gobierno para justificar la reforma laboral, la excesiva rigidez de la normativa, tiene una clara carga ideológica y no se ajusta a la realidad de nuestro mercado de trabajo. Desde el punto de vista ideológico se encuadraría perfectamente en la visión neoclásica, al considerar que el desempleo es provocado por el mal funcionamiento del mercado de trabajo, debido fundamentalmente al exceso de intervención del Estado (regulación) y a la actuación de los sindicatos (que contribuyen a que el salario se sitúe por encima del nivel de equilibrio).

Sin embargo, esta interpretación no se sustenta en la realidad de un mercado laboral como el español que, por un lado, ha mostrado una gran facilidad para el ajuste del empleo durante la crisis, tanto por la vía de la no renovación de la enorme bolsa de contratos temporales existentes, como a través del despido de los trabajadores con contrato indefinido. Y, por otro, como muestra el hecho de que, con esa supuesta rigidez de la normativa laboral, España fuera el país que más empleo creara en la UE durante el periodo de 1995-2007; o que, con la misma regulación laboral, la evolución del paro haya sido tan diferente en las Comunidades Autónomas españolas³.

Se trata, por lo tanto, de un diagnóstico, a nuestro juicio, equivocado, ya que las causas del mayor impacto de la crisis no hay que buscarlas en la regulación laboral sino en el modelo económico que se gestó en España con anterioridad a la crisis económica. En este sentido, hay que destacar factores como el excesivo endeudamiento del sector privado, el boom inmobiliario y la consiguiente hipertrofia del sector de la construcción, la elevada precariedad laboral o la debilidad del modelo social (Torrejón, 2012). Estos factores, más la políticas de austeridad impuestas desde la UE a partir de mayo de 2010⁴, son los que agravan la incidencia de la crisis en España, y no la normativa laboral.

La demanda de trabajo (en cantidad y en calidad) es una demanda derivada de la actividad productiva y, por eso, la regulación laboral no puede generar empleos por sí misma. Lo que sí puede hacer es aumentar la sensibilidad del empleo a la variación cíclica del PIB, pero tanto al alza como a la baja. Es decir, con una normativa muy flexible en materia de contratación y despido (baja protección al empleo), en una situación expansiva, las empresas trasladarán más rápidamente las mejoras en sus pedidos a la creación de empleo. Pero también harán lo mismo en un contexto recesivo, destruyendo rápidamente el empleo ante una caída de sus ventas, sin esperar a ver si se trata de un fenómeno de carácter temporal ni indagar otras alternativas y mercados. Y, en última instancia, los ajustes en uno u otro sentido acabarán imponiéndose en función de la situación económica, sin que el impacto de la regulación sea demasiado determinante para el volumen de empleo a medio plazo.

Una legislación que garantice una baja protección al empleo provoca también una mayor rotación de los trabajadores sobre los mismos puestos de trabajo, e incide en la calidad del empleo, en la productividad y en las estrategias de competitividad de las empresas (baja la calidad del empleo y la productividad e incentiva estrategias de competencia vía precios).

-
3. Así, por ejemplo, entre 2007 y 2012 la tasa de paro aumentó en 22,6 puntos en Canarias y en 21,8 en Andalucía (situándose en 2012 en el 33% y 34,6%, respectivamente). Mientras que en el País Vasco aumentó en 8,8 puntos y en 11,5 en Navarra (situándose en 2012 en el 14,9% y el 16,2%, respectivamente).
 4. Fecha en la que el Consejo Europeo dio un importante giro en la política económica de la UE situando el objetivo de la reducción del déficit público como principal prioridad.

Por todo esto, en un contexto como el actual, de fuerte caída de la demanda y de recesión, la reducción de la protección al empleo que supone la reforma laboral, lo único que puede hacer es acelerar la destrucción de empleo y aumentar el paro. Y este mayor desempleo y la reducción de los salarios propiciada también por dicha reforma, agudizarán la caída de la demanda y la recesión.

Por otra parte, en lo que respecta al concepto de “flexiseguridad”⁵ habría que señalar que no se trata de un concepto unívoco, sino objeto de debate y controversia. Este debate comenzó en Dinamarca y en los Países Bajos en la década de los noventa (Klammer, 2007) y fue recogido posteriormente por las instituciones de la Unión Europea, que desde la Cumbre de Lisboa del año 2000 vienen aludiendo en su política de empleo a la necesidad de combinar un mercado de trabajo flexible, con más empleo, de mayor calidad y más cohesión social. Pero es a partir de 2006 cuando el término flexiseguridad aparece expresamente y se extiende como el nuevo paradigma de la política laboral y social, del mismo modo que la flexibilidad laboral lo fuera durante las décadas de los ochenta y noventa.

De especial relevancia para este debate ha sido el *Libro Verde* de la Comisión Europea titulado *Modernizar el Derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI*, que propone un planteamiento integrado de la flexiseguridad que conduzca a una UE más competitiva. También han sido significativos, en orden a mostrar la concepción de las instituciones de la UE respecto a la flexiseguridad, otros documentos como: los principios comunes de flexiseguridad adoptados por el Consejo de 5 y 6 de diciembre de 2007 (refrendados por el Consejo Europeo el 14 de diciembre de 2007); la Comunicación de la Comisión al Parlamento, al Consejo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones titulada *Hacia los principios comunes de la flexiguridad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad* y la Comunicación de Comisión Europea *Europa 2020: Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador*, de 3 de marzo de 2010.

A nivel teórico, la primera premisa que deriva del concepto de flexiseguridad es que la flexibilidad y la seguridad no tienen por qué ser siempre nociones contradictorias, sino que pueden reforzarse mutuamente; así como que la flexibilidad no tiene por qué ser monopolio de la empresa ni la seguridad de los trabajadores. En muchos casos a las empresas les puede interesar tener trabajadores estables, para poder rentabilizar su inversión en su formación, o aumentar su motivación y productividad, por ejemplo. Del mismo modo, los trabajadores podrían estar interesados en ciertos tipos de flexibilidad que les permitan mejorar su formación y la movilidad hacia mejores empleos, o conciliar su vida laboral y familiar, entre otras cosas. Es

5. También suele utilizarse el término “flexiguridad”, o incluso “flexicuridad”, como traslación directa de la expresión inglesa *flexicurity*.

decir, la flexiseguridad podría crear una situación “win-win” y ser beneficiosa a la vez para empresarios y trabajadores. La segunda premisa que se infiere del concepto de flexiseguridad es que implica una serie de combinaciones entre diferentes formas de flexibilidad y de seguridad. O sea, que existe un intercambio o *trade-off* en el que se producen compensaciones que pueden ser beneficiosas para las partes implicadas.

De las múltiples combinaciones que pueden establecerse entre los tipos de flexibilidad y de seguridad y de cuáles de ellas se prioricen se desprende que nos encontramos ante un concepto abierto, susceptible de diferentes interpretaciones y enfoques. De entrada, podremos combinar cuatro formas de flexibilidad: la numérica (variación de número de trabajadores que utilizan las empresas); la de la jornada laboral (variación del número de horas que trabajan los trabajadores y de su distribución); la funcional (variación del tipo de tareas que llevan a cabo los trabajadores); y la salarial (facilidad para ajustar los salarios que perciben los trabajadores). Con cuatro formas de seguridad: la seguridad del empleo (que el trabajador pueda permanecer en el mismo empleo, en la misma empresa); la seguridad en el mercado de trabajo (que el trabajador pueda seguir ocupado aunque no sea en el mismo empleo o empresa); la seguridad en los ingresos (garantizándosele al trabajador una renta en caso de desempleo, enfermedad o accidente); y la seguridad combinada (que garantiza al trabajador la posibilidad de combinar la vida laboral y personal) (Madsen, 2008).

La priorización de unas combinaciones u otras de esas formas de flexibilidad y seguridad tiene implicaciones económicas y sociales muy diferentes. Así, por ejemplo, priorizar la flexibilidad numérica comporta aumentar las facilidades para que las empresas puedan contratar y despedir, lo que suele suponer una estrategia en la que prevalecen los ajustes de tipo cuantitativo, en la que los trabajadores son considerados más como un coste que un como un activo y en la que se incentiva la opción por una competencia vía precios. En cambio, una alternativa diferente sería la apuesta por una combinación de los otros tipos de flexibilidad a cambio de la seguridad del empleo (estabilidad). Esto es, una gestión flexible de la mano de obra en lo que respecta a las funciones que desempeñan los trabajadores (polivalencia), las formas de determinación salarial y la distribución del tiempo de trabajo. Este tipo de flexibilidad sería compatible con una estrategia que prioriza los ajustes de tipo cualitativo (a los cambios tecnológicos y a la necesidad de diferenciar de los productos) y que se apoya en la calidad y la innovación como forma de competencia.

En cuanto a la seguridad en el mercado de trabajo requiere de unas políticas activas de empleo eficaces (información, orientación, acompañamiento en la búsqueda de empleo, formación, subvenciones a la contratación, empleo público, etc.). Lo que exige, a su vez, una financiación suficiente y una gestión de los servicios públicos de empleo eficiente. Pero también que el resto de las políticas económicas potencien la creación de empleo y que la economía sea competitiva.

Por su parte, la seguridad en los ingresos depende sobre todo del sistema de prestaciones por desempleo, que ha de garantizar una protección suficiente, en cuantía y duración, a aquellos trabajadores que han perdido su empleo. También depende de otras políticas relacionadas con el Estado del bienestar, como las pensiones, las prestaciones contra la pobreza, las ayudas a la vivienda, etc.

Finalmente, la seguridad combinada precisa, sobre todo, de sistemas de seguridad social que tengan en cuenta la perspectiva del ciclo de vida de las personas (bajas por maternidad, excedencias, años sabáticos, cuentas tiempo-trabajo, cuentas de formación, prejubilaciones, etc.). Se trata de decidir en qué circunstancias permitimos que las personas permanezcan al margen del mercado de trabajo aun estando en edad activa y pudiendo trabajar (Klammer, 2007). Circunstancias justificadas, por ejemplo, por la necesidad de impulsar el aprendizaje a lo largo de toda la vida, que requeriría que el trabajador dispusiera de ciertos periodos sin trabajar para poder dedicarlos a su formación. O por la necesidad de disponer de tiempo para el cuidado de las personas dependientes o para cualquier otro tipo de tareas del ámbito privado o familiar.

A la hora de llevar a la práctica de las políticas sociolaborales el concepto teórico de la flexiseguridad podemos encontrarnos con el problema de una concepción desequilibrada del mismo. Incluso, la propia ordenación de los dos términos que lo integran indica ya una prioridad, lo primero es la flexibilidad. O como han señalado De la Cal y Bengoetxea (2011) en relación a la Unión Europea, al indicar que apuesta por una flexibilidad cierta a cambio de una seguridad incierta. Así, se recomienda insistentemente a los estados miembros que reduzcan los niveles de protección al empleo (flexibilidad de entrada y salida) para impulsar la competitividad de la economía e, incluso, para reducir la segmentación del mercado de trabajo y homogeneizar las condiciones laborales de los *insiders* y los *outsiders*; pero por la vía de deteriorar las condiciones de los primeros, en vez de mejorar las de los segundos. En cambio, el desarrollo de las políticas de seguridad (políticas laborales activas y pasivas) se convierte en algo incierto, condicionado a las disponibilidades presupuestarias y a la voluntad política de los Gobiernos. De esta forma, en un contexto como el actual, en el que la propia UE ha impuesto las duras políticas de austeridad que están aplicando muchos países, el aumento en los niveles de seguridad para los trabajadores no va más allá de la mera declaración de intenciones.

Finalmente, habría que resaltar la dificultad de exportar algunos modelos de flexiseguridad, como el danés o el de los Países Bajos, a otros países; ya que éstos no son ajenos a la historia, la tradición, la cultura, las características del modelo productivo, la coyuntura económica, etc. de cada país. La tradición de consenso y el clima de confianza y diálogo entre todas las partes implicadas ha sido una característica en la tradición de esos países, pero está mucho menos arraigada en la Europa Meridional (Madsen, 2008). La coyuntura económica también influye decisivamente,

y ha sido en el periodo expansivo anterior a la crisis actual cuando más aceptación ha encontrado la flexiseguridad. En países con tasas de paro muy bajas (cercanas a los niveles de pleno empleo), con economías dinámicas y competitivas, con elevados niveles de recaudación fiscal y con un gran desarrollo del Estado del bienestar; parece factible que los trabajadores puedan aceptar importantes cuotas de flexibilidad. Sin embargo, con la llegada de la crisis las dificultades han aumentado, ya que las garantías de seguridad disminuyen y no contrarrestan los inconvenientes derivados de esa flexibilidad. Por todo esto, no se pueden descontextualizar las políticas que tienen como objetivo la flexiseguridad, como tampoco implantarlas de manera parcial y no sincronizada. Es decir, las políticas dirigidas a potenciar la seguridad de los trabajadores han de desarrollarse de manera proporcional y simultánea a las de flexibilización de las condiciones de empleo.

3. ¿VAN DIRIGIDAS LAS MEDIDAS DE LA REFORMA LABORAL AL OBJETIVO DE LA FLEXISEGURIDAD?

A pesar de que la *Ley 3/2012* fija que el objetivo de la reforma laboral es la flexiseguridad y de que, como se ha visto, este concepto es susceptible de múltiples interpretaciones, del análisis de las medidas que la integran se desprende que éstas ni siquiera se aproximan a los requisitos mínimos necesarios para que pueda utilizarse con rigor dicho término.

En primer lugar, porque se trata de una reforma que no ha sido negociada con las organizaciones sociales. Los trabajadores la han percibido como una imposición y han respondido con la movilización, llegando, incluso, a convocar una huelga general. Si, como hemos señalado, el intercambio y la compensación es un prerrequisito para el éxito de la flexiseguridad, aquí brilla por su ausencia. Además, en un contexto de recesión económica y de debilidad de los trabajadores, no cabe esperar de ese proceso más que un resultado desequilibrado hacia el ámbito de la flexibilidad.

Es más, dentro de ésta se opta prioritariamente por las formas más inseguras (facilitar el despido), en vez de mejorar la seguridad de los trabajadores precarios (temporales, con bajos salarios). Como ha señalado Rodríguez-Piñero (2008), el necesario equilibrio entre la flexibilidad y la seguridad no puede ser alcanzado sólo en el mercado de trabajo sino también en el contrato de trabajo. Es decir, no se trata de sustituir la estabilidad en el empleo por la seguridad en el mercado de trabajo (como posibilidad de encontrar un nuevo empleo) como si fueran alternativas excluyentes, sino de combinar adecuadamente la una y la otra. Se trataría, en este sentido, de adoptar “medidas que restablecieran la seguridad perdida por los empleos precarios e introdujeran dosis razonables de flexibilidad en el empleo estable” (Rodríguez-Piñero, 2008: 27).

Sin embargo, lo que destaca en la reforma laboral de 2012 son las medidas dirigidas a facilitar el despido y a reducir su coste, entre ellas podemos enumerar las siguientes:

- Se potencian los despidos objetivos y los expedientes de regulación de empleo (EREs) (con una indemnización de 20 días por año de servicio y un máximo de 12 mensualidades), al ampliarse las causas económicas justificativas de este tipo de despidos. Ahora se concreta que basta con que se produzca una disminución de los ingresos o de las ventas durante tres trimestres consecutivos en relación con los mismos trimestres del año anterior, sin que sea necesaria la existencia de pérdidas actuales o previstas, ni que la medida extintiva sirva para preservar o favorecer la posición competitiva de la empresa en el mercado (como sucedía antes de esta reforma).
- Se elimina la necesidad de autorización administrativa en los EREs y, en caso de desacuerdo, el empresario se limitará a comunicarlo a la autoridad laboral y a los trabajadores, los cuales podrán impugnarlos en el Juzgado de lo Social.
- Se reduce la indemnización por despido improcedente del contrato indefinido ordinario de 45 a 33 días por año de servicio y el tope máximo baja desde las 42 a las 24 mensualidades y, además, se suprimen los salarios de tramitación (excepto si el trabajador es readmitido por el empresario).
- Se introduce un nuevo contrato indefinido denominado de “apoyo a emprendedores” para las empresas de menos de 50 trabajadores. A pesar de que se le denomine contrato “indefinido” su principal característica es que la duración del periodo de prueba es de un año y, por lo tanto, durante este tiempo la empresa puede despedir sin causa ni coste alguno al trabajador (con lo que puede ser utilizado como un contrato temporal más). Este contrato goza, además, de incentivos fiscales y bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social. Esto último condicionado a que el contrato se realice con determinados colectivos de trabajadores (jóvenes de 16 a 30 años y mayores de 45 años) y a que la empresa mantenga al trabajador al menos durante tres años.
- Se extiende también al personal laboral del sector público el despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se entiende concurren causas económicas para este tipo de despidos cuando se produzca una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes⁶. Se entiende que concurren causas técnicas, cuando se produzcan cambios en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público de que se trate y

6. Se concreta que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos.

causas organizativas, cuando se produzcan cambios en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público.

Por otro lado, en el ámbito de las relaciones laborales y la negociación colectiva, la reforma laboral contempla una serie de medidas dirigidas a aumentar el poder empresarial, con el objetivo de flexibilizar el uso de la mano de obra y reducir los salarios. Destacan en este sentido las siguientes:

- Se facilita a los empresarios la modificación de las condiciones de trabajo, ampliándose las causas que permiten el descuelgue del convenio por parte de las empresas. Para ello se sigue la misma filosofía que en el caso de los despidos colectivos y los EREs: basta con la disminución de los ingresos o las ventas de la empresa durante dos trimestres consecutivos. Y, aunque para la inaplicación del convenio es necesario llegar a un acuerdo entre la empresa y los trabajadores, en el caso de que éste no se produzca, cualquiera de las partes podrá solicitar un arbitraje de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o, en su caso, de la de la Comunidad Autónoma. Estas comisiones tienen carácter tripartito con la participación de la Administración, además de los sindicatos y la patronal.
- Se flexibiliza la movilidad geográfica. Se definen las causas justificativas de índole económico, técnico, organizativo o de producción como aquellas que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo de la empresa, sin más precisión.
- En la negociación colectiva destaca la prioridad aplicativa que se concede a los convenios de empresa respecto a los de ámbito superior y la limitación de la “ultraactividad” a un año. Es decir, se establece que si ha transcurrido un año desde la denuncia del convenio éste dejará de estar vigente y se aplicará el de ámbito superior, si existiese, o el Estatuto de los Trabajadores, en caso contrario.

Las medidas anteriores muestran bien a las claras la orientación de la última reforma laboral española. El objetivo no es la flexiseguridad, sino la flexibilidad a secas. Además, se enfatiza en una forma de flexibilidad pasiva (disminuyendo la protección al empleo y debilitando el poder contractual de los trabajadores) que refuerza el modelo productivo que nos ha traído a esta crisis, basado en la utilización de mano de obra poco cualificada y de bajo coste para una competencia vía precios. De este modo, otras medidas de flexibilidad más activa, o no figuran en la reforma, o, cuando lo hacen, quedan eclipsadas por las anteriores, con las cuales entran en flagrante contradicción. Y, en lo que respecta a las medidas dirigidas a mejorar la seguridad de los trabajadores, simplemente brillan por su ausencia. La reforma laboral, y otra serie de políticas que ha venido aplicando el Gobierno, lo que han hecho ha sido disminuir la seguridad en el mercado de trabajo español y la seguridad en los ingresos. Analizamos con más detalle estas cuestiones a continuación.

4. LA REFORMA LABORAL Y LA SEGURIDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO

De poca seguridad en el mercado de trabajo se puede hablar con una tasa de paro del 27%. Y es que la crisis económica ha tenido un efecto devastador sobre el mercado de trabajo español, de forma que entre el primer trimestre de 2007 y el primero de 2013 se han destruido 3.434.500 empleos y la tasa de paro ha pasado del 8,5% al 27,1%.

Son muchos los factores que influyen en esa caída del empleo, como la reducción de la demanda, el deterioro de las expectativas, la falta de financiación para las empresas, la baja competitividad de la economía, las políticas de austeridad fiscal, o la propia reforma laboral, entre otros. Además, todos estos factores se afectan mutuamente y es muy difícil desentrañar el impacto de cada uno de ellos por separado. No vamos, por lo tanto, a defender en lo que sigue que la reforma laboral es la principal causa de la destrucción de empleo y la alta tasa de paro española, porque, además, eso sería contradictorio con el papel que hemos atribuido a la regulación laboral en el marco conceptual previo. Pero lo que sí pretendemos, precisamente, es desmontar la idea contraria, la que ha justificado la reforma laboral y que afirma que la causa principal de la mayor destrucción de empleo en España era la rigidez del mercado de trabajo.

Ya hemos señalado que la creación (o la destrucción) de empleo a medio plazo depende, sobre todo, de la evolución de la demanda y de la actividad productiva, y no tanto de que la normativa laboral sea más o menos flexible. Y también que lo que sí hace una normativa laboral más flexible es aumentar la sensibilidad del empleo al ciclo económico. Y esto significa que en una fase descendente del ciclo, como la actual, lo que provocará el haber aprobado una normativa que disminuye significativamente la protección del empleo es acelerar la destrucción de puestos de trabajo y el incremento del paro. Y eso es precisamente lo que ha sucedido, tal y como se desprende de los datos que analizamos a continuación.

La reforma laboral entró en vigor el 12 de febrero de 2012 y es cierto que durante ese año se ha agravado la recesión en España, habiendo retrocedido el PIB un 1,4%. Por ese motivo, podría aducirse que los resultados del mercado de trabajo durante 2012 no son comparables con los de los dos años anteriores, en los que la economía tuvo una evolución menos negativa (en 2011 el PIB creció un 0,43% y en 2010 retrocedió un 0,33). Pero sí que se pueden comparar con los de 2009, año anterior a las dos últimas reformas laborales, y en el que se produjo una caída del PIB del 3,75, bastante mayor que en 2012.

Comparando esos dos años, constatamos que la destrucción de empleo en 2009 (1.369.600 ocupados menos que en el año anterior) fue mayor que en 2012 (822.600 ocupados menos). Pero si relacionamos la reducción del empleo con la caída del PIB, es decir estimamos la sensibilidad del empleo a las variaciones del PIB (la elasti-

dad) comprobamos como en 2009 por cada punto de caída del PIB se destruyeron 365.227 empleos, frente a los 587.571 destruidos en 2012 (ver cuadro 1). Es decir, la reforma laboral no ha servido para frenar la destrucción de empleo, sino para todo lo contrario, para acelerarla, como parece de sentido común cuando lo que se hace es aumentar las facilidades de despido para las empresas.

Los resultados son todavía peores cuando nos centramos sólo en los trabajadores con jornada a tiempo completo, dada la evolución mucho menos negativa del empleo a tiempo parcial durante la crisis⁷. De este modo, por cada punto de caída del PIB en 2009 se destruyeron 362.453 empleos a tiempo completo, cifra que se elevó a 620.143 en 2012.

CUADRO 1: LA SENSIBILIDAD DEL EMPLEO A LAS VARIACIONES DEL PIB EN ESPAÑA (DESTRUCCIÓN DE EMPLEO / % VARIACIÓN DEL PIB, EN MEDIAS ANUALES)		
	2009	2012
Ocupados totales	365.227	587.571
Ocupados a tiempo completo	362.453	620.143
Ocupados a tiempo parcial	2.773	-32.500*
Asalariados totales	266.800	616.929
Asalariados del sector privado	294.400	490.857
Asalariados del sector público	-27.573*	126.000
Asalariados con contrato indefinido	27.307	287.357
Asalariados con contrato temporal	239.493	329.500

Fuente: Elaboración propia con datos del INE

** El signo negativo indica una creación de empleo*

Por otro lado, si nos centramos en el colectivo más directamente afectado por los cambios regulatorios, esto es, en los trabajadores asalariados, la sensibilidad del empleo a la caída del PIB ha aumentado aún más que en el caso del empleo total: 266.800 empleos destruidos por punto de caída del PIB en 2009 y 616.929 en 2012.

La destrucción de empleo durante las crisis ha estado protagonizada por el sector privado, pero en 2012 también el sector público se ha sumado con ahínco a esta tarea, habiendo destruido 176.400 empleos ese año, frente a la creación de 103.400 en 2009. Las políticas de austeridad (recorte del gasto público) están detrás de este

7. Los ocupados con jornada a tiempo completo se ha reducido significativamente durante todos los años de la crisis, mientras que los a tiempo parcial han aumentado todos los años exceptuando a 2009 en el que se produjo un descenso de 10.400 personas. En 2012 el empleo a tiempo parcial aumentó en 45.500 personas.

hecho, pero los ajustes en el empleo se han visto también favorecidos por la última reforma laboral, ya que, como hemos señalado anteriormente, se incluyen medidas que facilitan el despido de los contratados laborales del sector público. En ambos casos, sector privado y público, la destrucción de empleo por cada punto de caída del PIB ha subido significativamente (ver cuadro 1).

Por último, si dentro de los asalariados distinguimos entre los que tienen un contrato indefinido y los que lo tienen temporal, la sensibilidad del empleo a las variaciones del PIB ha crecido mucho en los dos casos, pero más en los asalariados con contrato indefinido. En este último caso la destrucción de empleo por cada punto de caída del PIB se multiplicó por más de 10, al pasar de 27.307 en 2009 a 287.357 en 2012. Es cierto, que en esto influyen muchos factores, como el hecho de que en los primeros años de la crisis el ajuste del empleo se hiciera muy mayoritariamente sobre los trabajadores con contrato temporal, dada la enorme bolsa de este tipo de trabajadores que existía en las empresas (sobre todo en los sectores más castigados por la crisis como la construcción) y el bajo coste que implicaba su amortización. Y todavía sigue reduciéndose ampliamente este tipo de contratos, pero la diferencia es que ahora la destrucción de empleo fijo se está colocando al mismo nivel. Factores, como la menor bolsa de empleo temporal que queda en algunas empresas⁸, o el deterioro de las expectativas empresariales ante la persistente caída de la demanda por las políticas de austeridad, pueden estar detrás de ese fenómeno. Pero no cabe duda de que las mayores facilidades de despido introducidas por la reforma laboral también han contribuido a esa intensificación de la destrucción del empleo fijo en España.

Por lo tanto, de la reforma laboral de 2012 se deriva, no sólo una menor seguridad del empleo (por la menor protección de éste a partir de la nueva legislación), sino también una menor seguridad en el mercado de trabajo, ya que la elevada destrucción de puestos de trabajo que se ha producido y la alta tasa de paro alcanzada dificultan sobremanera la consecución de nuevos empleos para aquéllos que lo han perdido.

Tampoco se han impulsado políticas laborales activas eficaces para contrarrestar mínimamente este fenómeno. No se contemplan en la reforma laboral medidas significativas en este sentido y mucho menos, en el actual contexto de recorte del gasto público, recursos suficientes para financiarlas. Y esto a pesar de que en España el gasto en políticas activas en relación al PIB sea menor que en la mayoría de los principales países de la UE: el 0,68% en 2010, frente al 1,45% de Dinamarca, el 1,26%

8. Aunque, en general, la tasa de temporalidad sigue siendo muy elevada en España y significativamente por encima de la media europea. Con datos armonizados de Eurostat, en 2012 la tasa de temporalidad en España era del 23,6% y la media de la UE-27 del 13,7%.

de Bélgica, el 0,86 de Finlandia, el 0,83 de Francia, el 0,81 de Suecia, el 0,79 de los Países Bajos, o el 0,74 de Irlanda. Cuando, precisamente, la situación del mercado de trabajo español exigiría que estuviésemos a la cabeza en el destino de recursos a este tipo de políticas. De este modo, si lo que comparamos es el gasto en políticas activas por parado (en paridad de poder de compra), en 2010 en España fue de 1.451 € frente a los 8.714 de Dinamarca, 7.686 de Bélgica, 7.327 de los Países Bajos, 5.318 de Francia, 4.455 de Alemania, 3.628 de Austria, 3.040 de Irlanda, o 2.049 de Portugal, por citar algunos ejemplos. Una prueba de la ineficacia de las políticas laborales activas en España la encontramos en la incapacidad que muestran las oficinas públicas de empleo como agencias de colocación. Así, el porcentaje de asalariados en 2012 que había sido contratado a través de una oficina pública de empleo se situó sólo en el 1,6% (nueve décimas menos que en 2011).

5. LA REFORMA LABORAL Y LA SEGURIDAD EN LOS INGRESOS

Como hemos visto, la seguridad en los ingresos constituye un pilar fundamental de las políticas de flexiseguridad. Se trata de garantizar una renta a los trabajadores que han perdido su empleo y constituye una contrapartida a la mayor flexibilidad. Sin embargo, el aumento de la flexibilidad que deriva de la reforma laboral no se ve contrarrestado por una mejora en las políticas dirigidas a potenciar este tipo de seguridad. Más bien sucede lo contrario.

Así lo constatamos, en la principal de estas políticas, las prestaciones por desempleo, que se han restringido. Por una parte, mediante el *Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad*, que reduce la prestación contributiva por desempleo a partir del séptimo mes desde el 60% al 50% de la base reguladora y amplía desde los 52 a los 55 años la edad para percibir el subsidio de desempleo hasta la jubilación. Por otra, a través del cambio introducido con el *Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo*, que endurece las condiciones para el acceso al subsidio de desempleo para los mayores de 55 años, ya que ahora para el cálculo del requisito de carencia de rentas para acceder al mismo (no superar el 75% del Salario Mínimo Interprofesional) se suman las rentas de todos los integrantes de la unidad familiar, incluido el solicitante, y se dividen por el número de miembros que la componen; mientras que antes se consideraba sólo la renta del beneficiario.

Medidas como las anteriores, y no dedicar suficientes recursos para la protección por desempleo, en un contexto de crecimiento del paro y de flexibilización de la legislación laboral, no pueden más que conducir a mayores niveles de inseguridad para los trabajadores. Así se refleja, por ejemplo, en la evolución de la tasa de cobertura

de las prestaciones por desempleo que en 2009 era del 75,5%, en 2010 del 78,4%, en 2011 del 70,7% y en 2012 del 65,8%.

La seguridad de los ingresos no se queda sólo en las prestaciones por desempleo, sino que alcanza al conjunto del gasto social (pensiones, políticas de apoyo a la familia y de vivienda, ayudas a la dependencia, etc.). Algunas de estas políticas son fundamentales para potenciar lo que denominábamos como seguridad combinada, es decir, para facilitar la conciliación de la vida laboral y personal, por un lado, y el mantenimiento de la empleabilidad ante los cambios tecnológicos y de los procesos productivos, por otro (De la Cal y Bengoetxea, 2011).

Sin embargo, en España tenemos niveles de gasto social inferiores a la media de la UE y significativamente por debajo de los países considerados como modelos de la flexiseguridad. Así, en 2011 el gasto en protección social en España fue el 16,9% del PIB y 3.890 € por habitante; frente al 19,6% y los 4.932 € de la UE-27. En Dinamarca fue el 25,2% del PIB y 10.892 € por habitante; en Finlandia el 23,7% y 8.341 € en Austria el 21% y 7.509 € y en Suecia el 20,8% y 8.513 €. Además, las políticas de recorte del gasto público están incidiendo significativamente en este ámbito, como constatamos, por ejemplo, en la rebaja de las pensiones a través de la *Ley 27/2011*, de 1 de agosto; o en el aumento del copago farmacéutico y de las tasas universitarias mediante los Reales Decretos-ley *16/2012* y *14/2012*, de 20 de abril; o en reducción de las ayudas a la dependencia.

La seguridad en los ingresos de los trabajadores también se ha visto reducida a través de la importante disminución de los salarios inducida por la reforma laboral. Como se ha señalado, buena parte de las medidas iban dirigidas a debilitar el poder contractual de los trabajadores y, de esta forma, reducir sus salarios y deteriorar sus condiciones de trabajo. Las mayores facilidades otorgadas a los empresarios para modificar las condiciones de trabajo, la prioridad aplicativa concedida a los convenios de empresa, la limitación de la “ultraactividad”, o la amenaza de un despido más fácil y barato, actúan en esa dirección.

Los datos no admiten dudas respecto a esta conclusión. De este modo, según las cifras de la contabilidad nacional, la participación de la remuneración de los asalariados en el PIB no ha parado de caer desde 2009 y se ha intensificado la caída de forma significativa en 2012. En contrapartida, la participación del excedente de explotación de las empresas y de los trabajadores por cuenta propia ha aumentado (ver cuadro 2).

La caída del empleo y de los costes laborales están detrás de esa evolución. Por lo que respecta a estos últimos, se vienen moderando notablemente desde la primera reforma laboral de 2010, con un crecimiento desde entonces por debajo de la inflación. Tras la segunda reforma laboral se acelera la caída de los salarios, de forma que en 2012 llegan incluso a tener una variación negativa del -0,6% (ver cuadro 3).

CUADRO 2: DISTRIBUCIÓN DEL PIBPM (A PRECIOS CORRIENTES) EN ESPAÑA (% DE VARIACIÓN MEDIA ANUAL)			
	Remuneración de los asalariados	Excedente de explotación bruto / Renta mixta bruta	Impuestos netos sobre la producc. y las importac.
2008	6,6	3,8	-14,7
2009	-2,4	-2,6	-16,2
2010	-2,3	-1,0	22,2
2011	-0,8	5,0	-3,9
2012	-5,4	2,2	5,6

Fuente: Elaboración propia con datos del INE: Contabilidad Nacional Trimestral de España

Cuadro 3: Costes laboral por trabajador e inflación en España					
	Coste total	% var. s/ año anterior	Coste salarial	% var. s/ año anterior	IPC var. anual
2009	2.517	3,5	1.858	3,2	-0,3
2010	2.527	0,4	1.875	0,9	1,8
2011	2.557	1,2	1.895	1,0	3,2
2012	2.540	-0,6	1.884	-0,6	2,4

Fuente: Elaboración propia con datos del INE: Encuesta Trimestral de Coste Laboral

Los costes laborales unitarios, que son uno de los factores que determinan la competitividad, dependen de la evolución de los salarios y de la productividad⁹ y también han bajado significativamente en España desde 2010, especialmente en 2012 (ver cuadro 4). Asimismo se observa en el cuadro que en otros países periféricos castigados por la crisis de la deuda y sometidos a vigilancia e intervención por parte de la UE, como Irlanda, Grecia o Portugal, los costes laborales unitarios han tenido esa misma evolución.

9. Costes laboral unitario = salario por trabajador / productividad.

El descenso de los costes laborales unitarios en España es el resultado, además de la reducción de los salarios, del aumento de la productividad. En efecto, como puede verse en el cuadro 5, la productividad, tanto por persona ocupada como por hora trabajada, ha crecido en España durante todo el periodo de la crisis, debido a la fuerte reducción del empleo que se ha producido.

CUADRO 4: COSTES LABORALES UNITARIOS NOMINALES (% VARIACIÓN RESPECTO AÑO ANTERIOR)						
	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Unión Europea-27	1,8	1,3	1,6	0,7	0,8	2,9
Unión Europea-15	1,5	0,7	2,2	0,5	0,9	3,0
Bélgica	2,2	4,4	3,9	-0,3	2,6	3,8
Dinamarca	4,8	6,1	5,9	-1,2	0,1	1,2
Alemania	-0,8	2,3	5,6	-1,1	1,4	2,9
Irlanda	4,0	6,4	-3,8	-6,4	-3,3	0,2
Grecia (1)	2,6	5,1	6,2	-0,1	-1,8	-6,2
España	4,1	5,6	1,3	-2,0	-1,5	-3,4
Francia	1,7	3,2	3,7	0,7	1,3	2,1
Italia	1,6	4,5	4,0	-0,2	1,1	2,1
Luxemburgo	1,6	9,4	7,3	1,6	3,3	3,2
Países Bajos	1,6	3,0	5,3	-0,8	1,2	2,0
Austria	1,2	3,7	5,0	0,0	0,9	3,4
Portugal (2)	1,1	3,5	3,1	-1,4	-0,7	-3,8
Finlandia	0,5	6,7	9,0	-1,6	1,8	3,6
Suecia	4,2	3,1	4,4	-2,3	-0,6	3,2
Reino Unido (3)	2,1	3,2	5,5	1,1	1,5	3,2

(1) Los datos de Grecia de los años 2008 a 2012 son provisionales

(2) Los datos de Portugal de 2011 y 2012 son provisionales

(3) El dato del Reino Unido de 2012 es una previsión

Fuente: Eurostat

CUADRO 5: PRODUCTIVIDAD REAL DEL TRABAJO (% DE VARIACIÓN RESPECTO AL AÑO ANTERIOR)												
	Por persona ocupada						Por hora trabajada					
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Unión Europea-27	1,4	-0,6	-2,6	2,5	1,3	0,1	1,4	-0,3	-1,5	2,3	1,2	1,1
Unión Europea-15	1,4	-0,7	-2,6	2,4	1,1	-0,1	1,4	-0,3	-1,4	2,1	1,0	0,8
Bélgica	1,2	-0,8	-2,6	1,7	0,5	-0,5	1,7	-1,2	-1,3	:	:	:
Dinamarca	-1,1	-2,4	-3,4	3,9	1,5	-0,1	-0,2	-2,5	-1,8	3,9	1,3	0,0
Alemania	1,5	-0,1	-5,2	3,6	1,6	-0,4	1,7	-0,1	-2,5	1,8	1,6	0,2
Irlanda	1,0	-1,5	2,6	3,4	3,3	1,5	1,8	-0,4	4,4	4,0	3,3	1,3
Grecia (1)	2,1	-1,4	-2,5	-2,4	-1,6	2,1	3,5	3,0	-4,9	-3,3	-2,7	2,4
España	0,4	1,0	3,0	2,2	2,0	2,9	1,3	0,7	2,5	2,0	1,4	2,9
Francia	0,9	-0,6	-1,9	1,7	1,4	0,1	0,1	-1,0	-0,6	1,4	1,7	:
Italia	0,4	-1,4	-3,9	2,5	0,1	-2,1	0,3	-0,7	-2,2	2,4	0,1	-1,0
Luxemburgo	2,0	-5,5	-5,1	1,1	-1,2	-1,9	1,5	-6,3	-1,3	1,0	-1,0	:
Países Bajos	1,3	0,3	-3,0	2,0	0,3	-0,8	1,6	0,1	-2,4	2,2	0,2	-0,8
Austria	1,9	-0,5	-3,1	1,2	1,0	-0,3	2,2	0,5	-0,2	2,2	0,4	-0,2
Portugal (2)	2,4	-0,5	-0,3	3,5	0,0	1,1	1,7	0,2	-0,2	3,7	0,8	0,4
Finlandia	3,1	-2,2	-6,1	3,4	1,7	-0,5	3,2	-1,2	-5,2	3,1	1,5	0,0
Suecia	1,0	-1,5	-2,7	5,5	1,4	0,0	0,2	-1,8	-2,2	3,9	1,3	0,9
Reino Unido (3)	2,8	-1,5	-2,3	1,3	0,6	-0,5	2,8	-0,4	-2,0	2,2	-0,4	:

(1) Los datos de Grecia de los años 2008 a 2012 son provisionales

(2) Los datos de Portugal de 2011 y 2012 son provisionales

(3) El dato del Reino Unido de 2012 es una previsión

Fuente: Eurostat

De todo lo anterior se desprende que España está siguiendo bastante al pie de la letra la estrategia marcada por las instituciones europeas frente a la crisis económica, no sólo en el terreno de la austeridad fiscal, sino también en el ámbito del mercado laboral. Estas instituciones y el Gobierno español pretendían, por un lado, abaratar los costes del despido, argumentando que así se impulsaría la creación de empleo, y, por otro, reducir los costes laborales, como mecanismo de recuperación de los excedentes empresariales e impulso de la competitividad (devaluación interna). Pero lo primero constituye una contradicción en sí mismo, máxime en un periodo de recesión como el que estamos viviendo; por eso,

como se ha visto, lo que se ha conseguido ha sido acelerar la destrucción de puestos de trabajo. En cuanto a lo segundo, como acabamos de constatar, los costes laborales se han reducido, pero ni se ha recuperado la inversión, ni se ven perspectivas de la salida de la crisis, ni se vislumbra la reducción de la tasa de desempleo en un horizonte cercano. Es cierto, que a corto plazo esta estrategia puede suponer una mejora de las exportaciones españolas, pero también que presenta importantes limitaciones.

En primer lugar, por el escaso peso que tienen las exportaciones en el PIB español, muy por debajo del consumo nacional¹⁰. De esta forma, la recuperación de las exportaciones, inducida por las políticas de devaluación interna, no es suficiente para contrarrestar la caída de la demanda nacional, provocada por los menores salarios más las políticas de austeridad fiscal.

En segundo término, incluso en el caso de que la recuperación de las exportaciones impulsadas por los bajos salarios tenga efectos iniciales positivos, el impacto sobre la demanda mundial de estas políticas puede acabar repercutiendo negativamente también sobre el propio país que las aplica. En la medida en que cada vez más países se vean inducidos a competir por esa vía, menor será el crecimiento de la renta y la demanda mundial. Además, la competencia mediante la reducción de los precios afectará especialmente a los propios socios comerciales frenando su producción y el crecimiento de la renta (Capaldo e Izurieta, 2013).

En tercer lugar, porque estas políticas tienen un impacto redistributivo negativo e importantes costes sociales. Suponen una reducción de la participación de la remuneración de los trabajadores en la renta nacional y un aumento de la pobreza y la exclusión social. Lo que redundará, a su vez, en la disminución del consumo interno.

Y, finalmente, por su impacto en la eficiencia y competitividad de la economía a medio y largo plazo, ya que la reducción de los costes laborales unitarios (y el aumento de la productividad) no deriva de una mejora en la eficiencia de la economía, apoyada en factores como la innovación tecnológica, organizativa o mercadológica, sino de la caída del empleo (productividad pasiva) y de la reducción de los salarios (competencia vía costes). Y eso influye en el modelo productivo, reforzando el que nos ha traído a esta crisis (apoyado en la construcción y en los servicios turísticos e intensivo en trabajo poco cualificado), y es poco sostenible a largo plazo.

6. CONCLUSIONES

La reforma laboral de 2012 ha sido justificada con el argumento de que el mayor impacto de la crisis sobre el mercado de trabajo español es debido a una supuesta

10. En 2011 las exportaciones de bienes y servicios representaron el 30,3% del PIB, frente al 79,2% del gasto en consumo final.

rigidez de nuestra legislación laboral. Sin embargo, ese argumento no se sustenta en la realidad, ya que, por una parte, contrasta con la enorme facilidad de ajuste del empleo que se ha venido produciendo desde el inicio de la crisis. Y, por otra, porque, con esa misma normativa laboral, España fue el país de la UE que más empleo creó durante la fase expansiva anterior; así como también porque la destrucción de empleo y el aumento del paro ha sido muy diferente en las distintas CCAA, a pesar de que en todas se aplica la misma legislación laboral.

Las causas del mayor impacto de la crisis en España no están en la regulación sino en el modelo económico que se gestó durante el periodo anterior, basado en el elevado endeudamiento del sector privado, el boom inmobiliario, la precariedad laboral o la debilidad del modelo social. La demanda de trabajo es una demanda derivada de la actividad productiva y la regulación laboral no es significativa en sí misma para la determinación del nivel de empleo a medio plazo. Lo que sí hace una normativa más flexible es aumentar la sensibilidad del empleo a la variación cíclica del PIB (al alza y a la baja). Por eso, en un contexto recesivo como el actual, una disminución de la protección del empleo, como la contemplada en la reforma laboral, lo único que puede provocar es una aceleración del proceso de destrucción del empleo y del aumento del paro.

En la reforma laboral de 2012 se establece que su principal objetivo es la flexiseguridad. Sin embargo, ni las medidas contempladas, ni los resultados de su aplicación son coherentes con ese concepto. Es cierto, que no existe una única visión sobre la flexiseguridad, sino distintos enfoques y un intenso debate sobre el mismo. Pero la reforma laboral española ni siquiera se aproxima a los puntos mínimos de consenso que existe en la literatura científica sobre el tema. No ha respetado la necesidad de apoyarse en el diálogo y la concertación entre las partes implicadas (la Administración, los sindicatos y la patronal). Tampoco el necesario equilibrio y sincronización que tiene que producirse entre las dos vertientes del término, la flexibilidad y la seguridad.

Las medidas van básicamente dirigidas a facilitar el despido y a aumentar el poder empresarial y debilitar la posición de los trabajadores en las relaciones laborales, y, como consecuencia de ello, también a reducir los salarios. Sin embargo, no se contemplan medidas eficaces para aumentar la seguridad de los trabajadores, ni en el ámbito de las políticas activas (seguridad en el mercado de trabajo), ni en el ámbito de las pasivas (seguridad en los ingresos), ni en aquéllas que podrían facilitar la conciliación de la vida laboral y personal (seguridad combinada). Por lo tanto, en la práctica, el objetivo de la reforma laboral no es la flexiseguridad sino la flexibilidad a secas. Además, se promueve una flexibilidad de tipo pasivo que incentiva a la competencia vía precios y refuerza el modelo productivo que nos ha conducido a la crisis actual.

El análisis de la información estadística disponible nos ha permitido también constatar esos extremos a través de los resultados de la aplicación de la reforma la-

boral. Así, en primer lugar, ha aumentado la sensibilidad del empleo ante la caída del PIB, de forma que el número de puestos de trabajo destruidos por cada punto de reducción del PIB se ha incrementado significativamente, si lo comparamos con el otro año también fuertemente recesivo anterior a dicha reforma, 2009. El aumento ha sido todavía mayor si nos centramos en el colectivo de trabajadores más directamente afectado por los cambios regulatorios, los asalariados, y aún más si dentro de éstos consideramos a los que tienen un contrato indefinido. Y la mayor destrucción de empleo ha hecho que aumente la tasa de paro, aumentando la inseguridad en el mercado de trabajo, sin que se refuercen las políticas activas y pasivas para contrarrestar esa situación. Al contrario, en lo que respecta a estas últimas se ha recortado la cuantía de la prestación contributiva por desempleo y se han endurecido los requisitos para el acceso al subsidio de los trabajadores de mayor edad. El resultado ha sido una caída en la tasa de cobertura de las prestaciones y, por lo tanto, una mayor inseguridad en los ingresos. La seguridad en los ingresos también ha caído como consecuencia del efecto de la reforma laboral sobre los salarios y la distribución de la renta: se han reducido los salarios y la participación de la remuneración de los asalariados en el PIB ha bajado.

Por último, como también ha mejorado la productividad (como consecuencia de la caída del empleo), los costes laborales unitarios han caído y, aunque a corto plazo esto puede repercutir positivamente en nuestras exportaciones, lo cierto es que esta estrategia puede tener más inconvenientes que ventajas. En primer lugar, porque los efectos contractivos sobre la demanda de esta devaluación salarial (más los recortes en el gasto público) son más que suficientes para contrarrestar el impacto positivo sobre el crecimiento del sector exterior. Y, en segundo término, porque se está, una vez más, potenciando una estrategia competitiva que ya ha demostrado su inviabilidad, basada en los bajos costes laborales y el crecimiento pasivo de la productividad. En vez de apoyar el crecimiento de la productividad en la mejora de la eficiencia, derivada de la innovación y de la utilización de una mano de obra más cualificada y estable.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Capaldo, J. y Izurieta, A. (2013): “La flexibilización laboral en un contexto de austeridad fiscal: una imprudencia peligrosa”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 132, nº 1, págs. 1-31.

De la Cal, M^a Luz y Bengoetxea, A. (2011): “La flexiguridad como clave de la política de empleo de la Unión Europea: entre la competitividad, la inclusión social y el respeto a los derechos sociales”, en *La nueva Estrategia Europa 2020: una apuesta clave para la UE en el s. XXI. IX Premio de Investigación Francisco Javier de Landaburu Universitas 2010*, Eurobask.

- Fundación Ideas (2012): “Reforma laboral y crisis: efectos sobre la economía española”, *Documento de Análisis Político 01/2012*.
- García, C. (2013): “La última reforma laboral: más flexibilidad, menos seguridad”, en Fundación Foessa y Cáritas Española: *Desigualdad y derechos sociales. Análisis y perspectivas 2013*, págs. 49-55.
- Klammer, U. (2007): “Flexiseguridad: perspectiva europea”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Extra Seguridad Social*, 2007, págs. 117-143.
- Lago, J.M. (2013): “Un análisis cuantificado de los efectos de la reforma laboral sobre el empleo”, *Colección estudios*, nº 61, Fundación 1º de Mayo, págs. 1-16.
- Madsen, K. (2008): “Flexiseguridad ¿Un nuevo programa para la reforma del mercado laboral en Europa?”, *Boletín Económico de ICE*, nº 2950, 19 al 31 de octubre, págs. 17-24.
- Rodríguez-Piñero, M. (2008): “El debate de la flexiguridad en la U.E.”, *Curso de Especialización para Expertos Latinoamericanos en Relaciones Laborales*, Universidad de Castilla-la Mancha, Toledo, del 8 al 17 de septiembre de 2008 (<http://www.uclm.es/actividades0708/cursos/rrll/documentacion.asp>).
- Torrejón, M. (2012): “El impacto de la crisis económica: ¿Qué es lo que hace a España diferente?”, en Davýdov, V. y Yákovlev (coord.): *España y Rusia frente a los desafíos de la crisis y el desarrollo innovador*, Ed.: Instituto de Latinoamérica de la Academia de Ciencias de Rusia, Moscú (Rusia), págs. 17-31.