



BALANCE DE LA REFORMA LABORAL EN ASTURIAS A LOS SIETE AÑOS DE SU ENTRADA EN VIGOR

La reforma laboral aprobada unilateralmente por el Gobierno del Partido Popular hace siete años (*Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*) con el objetivo declarado de impulsar la creación de empleo en general y la ocupación indefinida en particular, puso en marcha una batería de medidas que han tenido un impacto muy negativo sobre el mercado laboral asturiano.

El balance de la reforma tiene, obviamente, muchos ángulos y perspectivas, ya que las modificaciones de las normas legales han repercutido (negativamente) en casi todos los ámbitos de las relaciones laborales. Este informe pretende realizar una aproximación de los efectos cuantitativos de la reforma, es decir, de los que es posible dimensionar a través de las estadísticas disponibles, aunque en algunas cuestiones deberemos limitarnos a describir la situación existente antes de su entrada en vigor y compararla con la actual, debido a la imposibilidad de distinguir los efectos de la reforma de los propios de la coyuntura económica.

Siete años después de la aprobación de la reforma, en el mercado laboral asturiano hay **menos empleo y más precariedad**. En materia de empleo, los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) muestran que **la región cerró 2018 con una media de 391.900 ocupados, es decir, todavía 9.600 menos que los que había antes de su entrada en vigor**. Y es que en 2012 y 2013 la cifra de ocupados cayó (-4,6% y -3,5%) hasta situarse en su nivel más bajo de los últimos años, para crecer débilmente en los ejercicios posteriores (+1,9%, +0,0%, +2,6% y +2,4% en 2014, 2015, 2016 y 2017), y volver a caer en 2018 (-0,9%).

Los datos de la EPA muestran, además, un claro deterioro de la calidad del empleo existente, ya que el escaso empleo que se viene creando es muy distinto al que se destruye. Por ejemplo, en comparación con la situación existente hace siete años, la región tiene 10.000 asalariados menos con contrato indefinido y 700 asalariados temporales más. En consecuencia, **la tasa de temporalidad del empleo no sólo no ha bajado, sino que ha aumentado casi un punto**. Y cada vez un número mayor de contratos indefinidos no responden a su nombre y tienen un recorrido muy limitado, al haberse facilitado y abaratado su extinción.

De igual forma, la región tiene 20.700 ocupados menos que hace siete años trabajando a jornada completa, y 11.100 ocupados más a tiempo parcial, de manera que **el peso del tiempo parcial sobre el conjunto del empleo ha crecido 3,1 puntos**.

La reforma laboral de 2012 tampoco ha tenido los efectos pretendidos sobre la **contratación**, ya que la precariedad de los nuevos contratos que se firman sigue en niveles muy elevados (temporalidad, parcialidad...) pero, además, la duración de los contratos temporales es cada vez más corta y también los contratos indefinidos son cada vez menos estables, es decir, cada vez son necesarios más contratos indefinidos para generar un puesto de trabajo permanente. Las cifras récord de contratación de los últimos años se explican porque **los índices de rotación crecen y son más altos que nunca: cada persona contratada a lo largo de 2017 (último dato publicado) firmó una media de 2,93 contratos**, frente a la media de 2,36 contratos por persona de antes de la reforma o de 2,12 contratos de antes de la crisis.

La reforma laboral de 2012 ha contribuido a facilitar el **despido**, al abaratar la indemnización en el caso de despido injustificado y ampliar los supuestos para que sea calificado de procedente, y también al suprimir la exigencia de autorización en el caso de los despidos colectivos. Los datos del SEPE apuntan a que, desde febrero de 2012, se han producido al menos¹ **82.000 despidos** en Asturias, de los cuales 62.300 han sido por causas objetivas y otros 10.700 se han articulado a través de Expedientes de Regulación de Empleo (se incluyen los concursales). Cabe señalar que la mayor parte de los despidos que llegan a juicio se resuelven con sentencia favorable (total o en parte) al trabajador.

La reforma laboral de 2012 también pretendió debilitar la **negociación colectiva** en favor de los empresarios, con el fin de devaluar salarios y recortar los derechos de los trabajadores, con medidas dirigidas a dar prioridad aplicativa a los convenios de empresa, posibilitar la modificación unilateral de las condiciones de trabajo pactadas en convenio y limitar la ultraactividad.

- Desde la entrada en vigor de la reforma se han firmado en nuestra región **55 nuevos convenios de empresa, algunos de los cuales, por sus características, pueden ser considerados convenios “de descuelgue” de los convenios sectoriales de referencia** en la medida en que aprovechan la prioridad aplicativa concedida por la reforma para establecer condiciones de trabajo (principalmente salariales) inferiores. En no pocos casos parecen responder claramente a una imposición empresarial tendente a la regresión de las relaciones laborales: afectan a unidades pequeñas que difícilmente justifican un convenio de empresa, tienen una vigencia pactada relativamente larga, carecen de reglas de articulación negocial con los convenios sectoriales, los períodos de negociación son muy cortos (apenas unos días), y están firmados por representaciones no sindicalizadas o elegidas con la única finalidad de firmar el convenio, llegando algunos de ellos a ser anulados judicialmente,

¹ La cifra real es necesariamente superior, ya que los datos se extraen de la estadística del Servicio Público de Empleo Estatal que recoge los motivos de alta como beneficiarios de las prestaciones de desempleo, y no todas las personas que ven extinguido su contrato tienen derecho a prestación.

fundamentalmente por falta de legitimación de los firmantes. **Entre los nuevos convenios de empresa surgidos en los últimos años comienzan a proliferar los de empresas multiservicio**, que suponen un deterioro de las condiciones laborales y salariales, debilitan la negociación colectiva y alteran las reglas de competencia.

- En 2013, 2014 y 2015 los **incrementos salariales medios pactados en la negociación colectiva desarrollada en Asturias fueron los más bajos de la serie histórica** (0,52%, 0,43% y 0,68%, respectivamente), fruto de subidas exiguas o incluso congelaciones en la mayor parte de los convenios. A partir de entonces se inicia un proceso de recuperación de los salarios, situándose los incrementos medios en el 1,05%, 1,47% y 1,76% en el período 2016-2018 (los datos de 2017 y 2018 son provisionales). Los convenios de empresa han registrado subidas muy inferiores a los sectoriales.
- Los datos anteriores no recogen el efecto de los descuelgues salariales aplicados desde la aprobación de la reforma laboral. En Asturias hay, hasta la fecha, constancia oficial de, al menos², **291 inaplicaciones de convenio por parte de 168 empresas**, la práctica totalidad en lo tocante a los aspectos retributivos. La abultada diferencia entre el número de descuelgues y el número de empresas se explica porque un puñado de empresas de la región ha venido aprovechándose de esta fórmula de forma recurrente (en algunos casos, año tras año), utilizándola como instrumento de devaluación salarial injustificada y de competencia desleal, y provocando que sus trabajadores y trabajadoras lleven años percibiendo retribuciones inferiores a lo establecido en su convenio.

El debilitamiento de la negociación colectiva por la reforma y el temor a la pérdida del empleo, acrecentado tras el abaratamiento del despido, contribuyeron junto con otros factores a una intensa **devaluación salarial**. De acuerdo con El Índice de Precios del Trabajo del INE³, los salarios descendieron con fuerza en Asturias en 2012 y, sobre todo, en 2013 (-1,6% y -2,8%); y esto sucedió en un contexto inflacionista, provocando una **intensa caída de los salarios en términos reales o, lo que es lo mismo, una importante pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores (-8,1 puntos)** que, finalizado 2016 (último año para el que se dispone de datos), seguía sin recuperarse.

Gabinete Técnico CCOO Asturias

7 de febrero de 2019

² La cifra real es mayor, ya que algunas inaplicaciones no se han registrado como tal ante la Autoridad Laboral, o ni siquiera se han comunicado.

³ Este indicador mide la evolución del coste salarial sin que dicha medida esté afectada por los cambios en la calidad y cantidad del factor trabajo, y por tanto es el mejor indicador para tratar de dimensionar el proceso devaluación sufrida por los salarios.