



Cinco años de reforma laboral:

**Evolución del empleo, la contratación, los
despidos, la negociación colectiva y los salarios**

9 de febrero de 2017

**Secretaría de Política Sindical
Gabinete Técnico Confederal**



Índice de contenidos

<i>Introducción</i>	3
1.- Situación general del mercado de trabajo	4
<i>Ocupación</i>	4
<i>Calidad del empleo</i>	5
<i>Desempleo</i>	6
<i>Actividad e inactividad</i>	8
2.- Evolución de la contratación	10
3.- Expedientes de regulación de empleo	16
4.- Beneficiarios y gasto en prestaciones por desempleo	18
5.- Evolución de la cobertura de la negociación colectiva	20
6.- Devaluación salarial y aumento de desigualdades	29



Introducción

El 10 de febrero de 2012 se aprobó el RDL 3/2012, de 10 de febrero de 2012, de medidas urgentes de reforma del mercado laboral (convertido en Ley 3/2012, de 6 de julio), modificando los tipos de contratación y las causas de extinción de los contratos, así como facilitando cambios en las condiciones de trabajo por parte de los empleadores.

La reforma laboral se aprobó definitivamente por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma laboral.

Con la información estadística de cinco años desde la entrada en vigor de este RDL 3/2012, realizamos una evaluación de las consecuencias de esta reforma laboral, a través de la evolución de:

- la **ocupación y el desempleo**, a través de los datos publicados en la *Encuesta de Población Activa* por el Instituto Nacional de Empleo, hasta el último trimestre de 2016, así como el paro registrado en los Servicios Públicos de Empleo Estatal hasta diciembre de 2016,
- la **contratación**, a partir de las nuevas normas introducidas en la reforma, recopilando los datos publicados en las *Estadísticas de contratación* por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) hasta diciembre de 2016,
- la **extinción** de contratos, con información recogida en los expedientes de regulación de empleo en la *Estadística de Regulación de Empleo*, del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, cuya información alcanza hasta el mes de noviembre de 2016,
- las **altas de prestaciones** por desempleo, recogidos en los *Informes de Prestaciones por Desempleo* del SEPE, información que llega hasta el mes de noviembre de 2016 en este caso,
- las estadísticas sobre **cobertura de la negociación colectiva** hasta el mes de diciembre de 2016, ofrecidos por el *Ministerio de Empleo y Seguridad Social*,
- por último, se recoge información sobre diversos indicadores de la **evolución de los salarios** y las rentas del trabajo, según últimos datos disponibles de diferentes fuentes.

1.- Situación general del mercado de trabajo

Ocupación

Según los datos de la Encuesta de Población Activa (INE), el número de ocupados desde que se impuso la reforma laboral, se ha reducido. Con datos anualizados (medias anuales), entre 2011 (último año sin reforma laboral) y 2016, el número de ocupados ha descendido un 0,4%, lo que supone 80.000 ocupados menos.

Entre 2011 y 2016 la ocupación cae en 79.000 personas, en mayor medida los afectados son los hombres (-151.000), los jóvenes (-222.000), los trabajadores extranjeros (-319.000) y los asalariados, especialmente del sector público (-276.000).

Cabe resaltar la pérdida de empleo de los asalariados indefinidos (-265.000) y de los ocupados a tiempo completo (-372.000), así como de la ocupación en la industria (-83.000) y la construcción (-330.000). Por el contrario, aumenta el empleo asalariado temporal (99.000 ocupados más) y la ocupación a tiempo parcial (293.000 más), reflejando la senda de precarización del empleo provocada por la reforma laboral.

Número de ocupados en España por sexo, edad, nacionalidad, situación profesional, tipo de contrato y jornada y sector, 2011 – 2016

OCUPADOS (miles)	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Dif.
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2011-2016
Ocupados	18.421	17.633	17.139	17.344	17.866	18.342	-79
Hombres	10.152	9.608	9.316	9.443	9.760	10.001	-151
Mujeres	8.269	8.025	7.823	7.902	8.106	8.341	72
Menores de 25 años	1.042	853	763	749	803	820	-222
Mayores de 55 años	2.425	2.445	2.432	2.529	2.743	2.950	525
Españoles	15.830	15.231	14.920	15.155	15.958	15.850	20
Extranjeros	2.300	2.107	1.926	1.845	1.909	1.981	-319
Cuenta propia	3.020	3.051	3.061	3.051	3.087	3.107	87
Asalariados	15.394	14.573	14.069	14.286	14.773	15.228	-166
Sector público	3.277	3.112	2.937	2.926	2.975	3.001	-276
Sector privado	12.117	11.461	11.132	11.360	11.798	12.227	110
Asal. Indefinidos	11.525	11.162	10.814	10.857	11.059	11.260	-265
Asal. Temporales	3.869	3.411	3.256	3.429	3.714	3.968	99
Ocup. Tiempo completo	15.923	15.078	14.432	14.586	15.054	15.551	-372
Ocup. Tiempo parcial	2.498	2.555	2.707	2.759	2.812	2.791	293
Ocup. Agricultura	755	743	736	736	737	775	20
Ocup. Industria	2.605	2.484	2.356	2.380	2.482	2.522	-83
Ocup. Construcción	1.404	1.161	1.029	993	1.074	1.074	-330
Ocup. Servicios	13.658	13.244	13.017	13.235	13.573	13.971	313

Fuente: Gabinete Técnico CEC – UGT a partir de EPA, INE.



Calidad del empleo

Lo que se está comprobando en la fase actual es que el verdadero efecto de la crisis en el mercado de trabajo va más allá del desempleo, afectando a la calidad del empleo y a las condiciones de trabajo de los que aún mantienen su empleo y de aquéllos que están siendo contratados en la fase de recuperación. Una cuestión que se materializa en mayor precariedad, abarcando más temporalidad, peores jornadas, trabajos menos cualificados y salarios más bajos.

Uno de los principales problemas del mercado laboral español sigue siendo la elevada tasa de temporalidad en la contratación. A pesar de la acusada pérdida de empleo temporal al comienzo de la crisis, la temporalidad laboral logra permanecer en el mercado de trabajo español e incluso repunta con la mejora del empleo. La tasa española ha sido y sigue siendo la más alta del entorno, con excepción de Polonia, mostrando una diferencia que casi duplica las medias europeas.

En los momentos en que ha habido cierta recuperación del empleo, ha sido claramente de carácter temporal, reflejándose en nuevos aumentos de la tasa de temporalidad. Los últimos datos reflejan la tasa más elevada de todo el proceso de recesión, evidenciando que la reforma laboral no ha conseguido reducir la temporalidad en la contratación, sino que por el contrario ha permitido elevarla por encima del 26%.

En cuanto al tipo de jornada, la tasa de empleo a tiempo parcial en España sigue a unos niveles inferiores al resto de nuestros socios europeos, muy por debajo de las tasas de empleo a tiempo parcial en Reino Unido, Alemania, Austria, Suecia o Dinamarca (Países Bajos aparte).

Sin embargo, no es tanto este dato, como la involuntariedad del empleo lo que más destaca. En España, Grecia e Italia, entre otros, más de la mitad de los trabajadores a tiempo parcial lo hacen de forma involuntaria; una tendencia que en España se ha duplicado durante la crisis y que actualmente supera el 60% del empleo parcial.

A la tradicional temporalidad se ha unido en la última parte de la crisis, impulsada por la reforma laboral, la contratación a tiempo parcial, sobre todo de carácter involuntario.

La parcialidad definitivamente se consolida como un elemento estructural más de nuestro mercado de trabajo que permite obtener mejores ritmos de creación de empleo. Así, la tendencia se está consolidando, con picos de parcialidad cada vez más altos.

La tasa de empleo a jornada parcial ha crecido 1,8 puntos entre fin de 2011 y fin de 2016 hasta un 15,3%, mientras la de temporalidad involuntaria ha ascendido 5,2 p.p., situándose en el 60,5%.



La desigual calidad en el empleo se ha constatado durante la crisis económica en varias formas de subempleo, ya sea por insuficiencia de horas (y por tanto, de ingresos en el hogar) como por una excesiva cualificación para los puestos de trabajo desarrollados, o por la existencia de “falsos trabajadores autónomos”.

Esta nueva forma de subempleo se ha consolidado como un autoempleo también involuntario. Falsos trabajadores autónomos que se ven obligados por las circunstancias o por la empresa a trabajar por cuenta propia. La EPA los contabiliza dentro del grupo de trabajadores independientes sin asalariados a su cargo.

El peso de este grupo de autoempleados en el total de ocupados por cuenta propia ha pasado de un 62,9 de media en 2011 hasta valores medios del 67,1% en 2016.

Sobre los trabajadores por cuenta propia sin otro tipo de asalariados a su cargo (independientes), destaca tanto el incremento del peso que se ha producido durante la crisis, como también su elevada cifra en la comparación con el resto de países europeos. Al comparar los datos con el entorno, resaltan los países con más dificultades económicas y los anglosajones, mostrando las cifras más altas de trabajadores independientes. Mientras en los países nórdicos o Alemania y Francia, la proporción es muy inferior.

En definitiva, la destrucción de empleo y el aumento del paro han ido acompañados de peores condiciones laborales para aquéllos que no han perdido el empleo o han sido contratados durante la incipiente y lenta recuperación. Una flexibilidad impuesta al trabajador, facilitada por la reforma laboral y sucesivas normas, a remuneraciones inferiores y con peores condiciones laborales.

Desempleo

Es en las cifras de desempleo donde más se advierte la difícil coyuntura que ha atravesado España en este periodo. En el país aún hay cerca de 4,5 millones de parados, que continúan elevando la tasa de desempleo al 19,64% de la población activa.

Los peores datos se reflejan tras la reforma laboral. Con la nueva normativa el número de desempleados no bajó de 5,8 millones y la tasa de paro superó el 25% en seis trimestres consecutivos. Unas cifras que sólo han mejorado parcialmente con la recuperación de la economía.

En 2016, las cifras en general son algo más optimistas que en el periodo anterior, acordes con la mejora de la actividad económica. Sin embargo, dadas las características del empleo creado no parece que se esté generando una transformación del modelo productivo ni un cambio de tendencia que pueda lograr crecimientos sostenibles y empleo de calidad a medio plazo.

En este contexto, el desempleo ha seguido una tendencia distinta entre hombres y mujeres a lo largo de la recesión, especialmente desde 2012 hasta el primer trimestre del 2014. A partir del inicio de la recuperación la tasa de paro masculina se está reduciendo en mayor proporción que la femenina, mostrando una vuelta a esa brecha estructural donde persiste la preferencia del mercado laboral español hacia la contratación masculina.

Paro por sexo y edad, 2011 – 2016

	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Dif
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2011-2016
Parados (miles)	5.013	5.811	6.051	5.611	5.056	4.481	-532
Tasa de paro %	21,39	24,79	26,09	24,44	22,06	19,64	-1,7
Hombres (miles)	2.706	3.131	3.206	2.917	2.559	2.213	-493
Tasa paro masculina (%)	21,04	24,58	25,60	23,60	20,77	18,12	-3
Mujeres (miles)	2.307	2.680	2.846	2.694	2.497	2.268	-39
Tasa paro femenina (%)	21,81	25,03	26,67	25,43	23,55	21,38	-0,4
Menores de 25 años (miles)	894	956	951	851	751	656	-238
Tasa de paro menores 25 (%)	46,19	52,86	55,48	53,20	48,35	50,84	4,6
Mayores de 55 años (miles)	408	510	584	605	599	573	165
Tasa de paro mayores 55 (%)	14,39	17,25	19,36	19,32	17,93	16,80	2,4
Desempleados más de 1 año (%)	48,14	52,33	58,44	61,78	59,53	57,26	9,1
Desempleados más de 2 años (%)	24,64	29,89	36,08	42,52	43,6	42,39	17,8

Fuente: Gabinete Técnico CEC – UGT a partir de EPA, INE.

La tasa se ha situado entre los hombres en el 18,12% en el cuarto trimestre de 2016 y entre las mujeres en el 21,38%. El aumento fue más pronunciado en la tasa masculina al inicio de la crisis, alcanzando a la femenina en el segundo trimestre de 2012 y eliminando la brecha que existía (en el pasado, la tasa femenina duplicaba la masculina). No obstante, desde entonces se abre de nuevo la distancia entre géneros, recordando las desigualdades estructurales que subyacen en el mercado laboral en cuestión de género.

Los datos siguen mostrando la preocupante situación de los grupos de menos de 25 años y de más de 55, con unas tasas de paro en aumento que solo se suavizan con la recuperación en 2015 para los mayores de 55 y no así para los menores de 25 años.

En ambos grupos de edad hay que destacar la extensión del efecto desánimo. Entre los jóvenes, la reducción del paro entre los jóvenes no se compensa con la creación de empleo en este grupo. Una situación que sólo se explica por la caída de la actividad entre los 16 y los 35 años, provocada no sólo por el envejecimiento de la población sino también por la salida de jóvenes a otros países en busca de oportunidades de mejores empleos y formación.



Entre los mayores de 55 años, persiste el problema del paro. Así, es alarmante este incremento del desempleo entre las personas de más edad, con mayor riesgo de entrar en la categoría de “desempleo estructural”. Un colectivo muy ligado al paro de larga duración, con un elevado peligro de caer en el efecto desánimo, debido a las dificultades que presentan a la hora de reincorporarse al empleo y la insuficiencia de políticas destinadas a su empleabilidad.

Por su parte, el paro de larga duración se ha ido extendiendo. El incremento desde la entrada en vigor de la reforma laboral ha sido pronunciado. El 57,3% de los parados lleva más de un año desempleado, una cifra nueve puntos superior a la registrada a fin de 2011. Y el número de desempleados que lleva más de dos años en paro alcanza al 42,4% de las personas en desempleo, 18 puntos por encima del porcentaje registrado a finales de 2011.

En definitiva, la mejor evolución del desempleo esconde una cruda realidad. Por un lado, una elevada precariedad y parcialidad derivada de la naturaleza de los empleos que se están creando, básicamente temporal y a tiempo parcial. Y, por otro, esta reducción del número de parados guarda relación con el descenso de la población activa por el efecto desánimo motivado por las malas expectativas que afecta, en especial, a trabajadores de mayor edad y, en el caso de los jóvenes y extranjeros, por su salida hacia otros países en busca de empleo. El resultado es un adelgazamiento del volumen de desempleados.

A ello hay que añadir los datos de la cobertura de prestaciones por desempleo. Las cifras muestran que esta cobertura es cada vez menor. En 2011, el 70% de los desempleados registrados tenía una prestación por desempleo. En 2016 la cobertura ha descendido al 55%, mostrando 15 puntos de diferencia respecto a 2011. El endurecimiento de las condiciones de acceso en los últimos años ha provocado que el número de beneficiarios de prestaciones vaya descendiendo.

Actividad e inactividad

Parte del descenso del desempleo se debe al efecto desánimo entre la población. Más de 600.000 activos menos en el mercado de trabajo, a los que se añaden 300.000 inactivos más, es el balance de la participación activa en el mercado laboral. Como consecuencia ha descendido la tasa de actividad en 2016 más de un punto por debajo de la tasa de 2011.

Situación de la población en edad de trabajar en el mercado laboral, 2011 – 2016

	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Dif
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2011-2016
Parados (miles)	5.013	5.811	6.051	5.611	5.056	4.481	-532
Ocupados (miles)	18.421	17.633	17.139	17.344	17.866	18.342	-79
Inactivos (miles)	15.408	15.371	15.449	15.560	15.576	15.709	-301
Activos (miles)	23.434	23.444	23.190	22.955	22.922	22.823	-611
Tasa de actividad %	60,33	60,4	60,02	59,6	59,54	59,2	-1,1

Fuente: Gabinete Técnico CEC – UGT a partir de EPA, INE.

Es decir, la mayor inactividad mostrada no se produce por el envejecimiento de la población sino por un efecto desánimo y por la salida de jóvenes a otros países en busca de oportunidades de mejores empleos. Unas cifras que muestran la ausencia de medidas implantadas en el marco del Plan de Garantía Juvenil.

Los datos de cierre de 2016 de la EPA corroboran una mejora que se viene produciendo en algunos indicadores económicos y del mercado de trabajo. Es una realidad que la recuperación económica en España, impulsada por factores externos, está viniendo acompañada de un aumento en el empleo. Sin embargo, esta situación no puede hacer olvidar que el **paro de larga duración**, se ha enquistado en nuestra economía: más del 56% de las personas en paro lleva más de un año buscando empleo.

Se está produciendo un avance de la **precariedad** en el desempleo, con una extensión del paro estructural, una tasa de cobertura en descenso (el porcentaje de beneficiarios de prestaciones deja fuera al 45% de los desempleados registrados en los Servicios Públicos de Empleo) y unas políticas de empleo, basadas en las bonificaciones a la contratación, que no están siendo efectivas a la hora de mejorar la empleabilidad de las personas, en especial de los jóvenes y de los mayores de 55 años.

Junto a esto, y como ponen de manifiesto las estadísticas, el empleo creado lleva una fuerte dosis de estacionalidad (el empleo está ligado a determinados sectores de servicios). Además se extiende la precariedad en el empleo; sigue enquistada la **temporalidad** (con una tasa del 26,5%, en ascenso) y se afianzan la **parcialidad involuntaria** (60,5% de las personas con contrato a tiempo parcial lo aceptan de forma involuntaria) y otras formas de subempleo.

Por tanto, para UGT, los datos de creación de empleo actuales son insuficientes. Más de 4 millones de parados, que elevan la tasa de desempleo hasta rozar el 19%, son elementos que prueban la fragilidad del modelo. La crisis y la reforma laboral han dejado un rastro de **precarización** del mercado laboral y de los derechos de los trabajadores, produciendo un aumento de los niveles de **desigualdad** hasta situar a cerca del 30% de la población española en riesgo de pobreza y exclusión social. Aún cerca de 1,4 millones de hogares tienen todos sus miembros en paro.

La Unión General de Trabajadores considera imprescindible otra política económica y social, centrada en las personas. Una política que reduzca el desempleo, que cree empleo de calidad y con derechos, que mejore los salarios de la población de nuestro

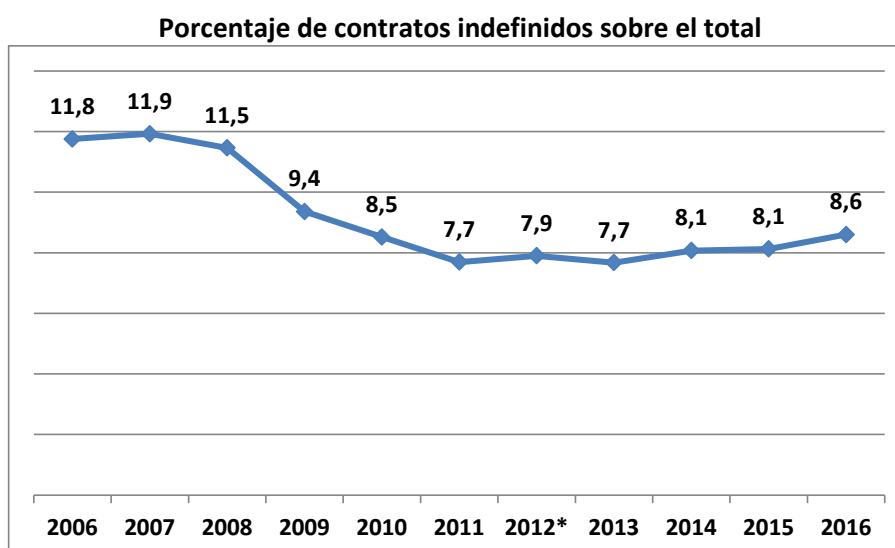
país, para estimular el consumo y la inversión y consigamos consolidar la recuperación, en una senda de crecimiento sostenible.

2.- Evolución de la contratación

La evolución de la contratación desde la entrada en vigor de la reforma laboral muestra dos cuestiones relevantes. La primera es que no se ha producido ningún cambio esencial en las tendencias habituales de utilización de los diferentes tipos de contratos, permaneciendo una **predominancia extrema de la contratación de carácter temporal**. La segunda es el aumento de la precariedad de los contratos, tanto de los temporales como de los indefinidos, que se observa en el aumento del peso de los contratos de corta duración en el primer caso, y en el auge de una figura como el *contrato de emprendedores* en el segundo, que por sus características (un año de período de prueba sin indemnización) es incluso más inseguro y menos garantista que un temporal.

Desde 2012 se observa un aumento del número de contratos totales realizados cada año, síntoma no solo del aumento del empleo de los tres últimos años, sino también del incremento de la rotación y de la reducción de la duración de los contratos comentada.

De 2011 a 2016 han aumentado tanto los **contratos temporales** (un 37,1%) como los indefinidos (54,3%). Pero lo más relevante es que la proporción de contratos indefinidos realizados sobre el total de contratos apenas si ha aumentado, y permanece en niveles ínfimos: apenas ha aumentado un punto porcentual desde 2011 (del 7,7% al 8,6%). Dicho de otra manera, el 91,4% de los contratos que se firman siguen siendo de carácter temporal.

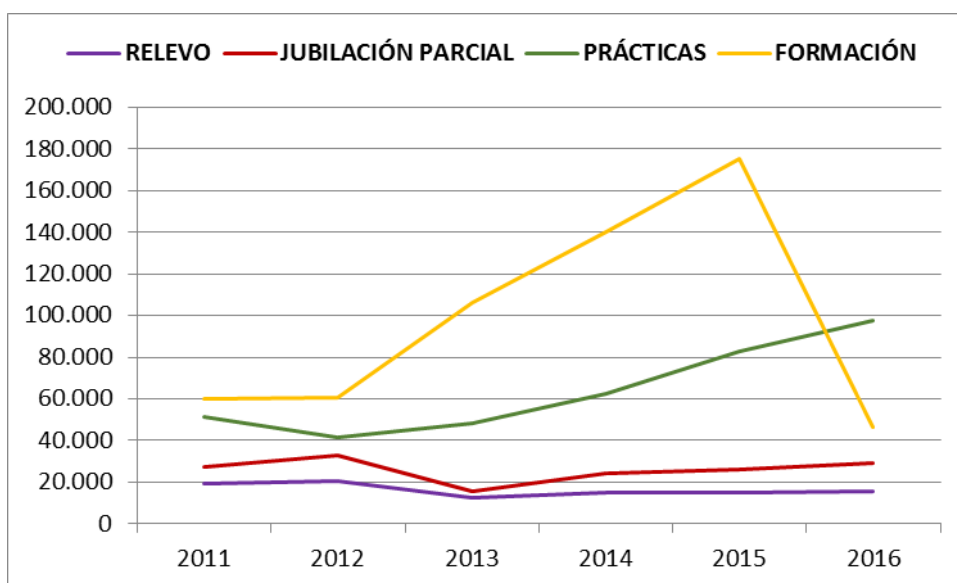
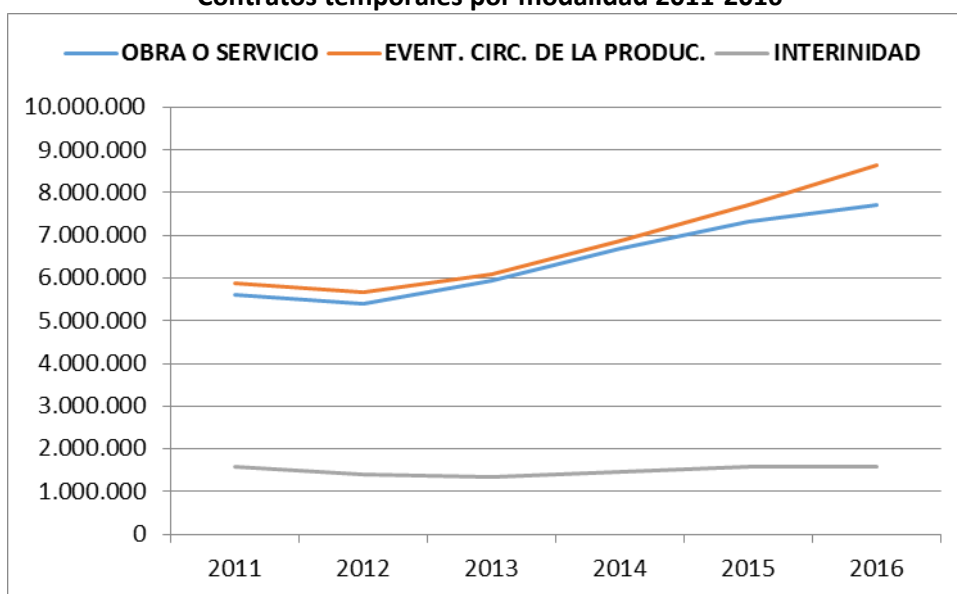


* No se incluyen en 2012 los contratos de empleado de hogar, que se comenzaron a contabilizar en enero de ese año. Con ellos, el porcentaje en 2012 sería del 10,1%.

Fuente: Gabinete Técnico CEC-UGT a partir de MEYSS.

Entre los contratos temporales, dos figuras acaparan el 89,5% de los realizados: el **contrato eventual por circunstancias de la producción y el de obra o servicio** (8.641.593 y 7.715.112 en 2016, respectivamente). Ambos han crecido de manera importante desde 2011, un 42% de manera conjunta. En el fondo, lo que supone esta utilización masiva de la contratación de obra y eventual es que la reforma laboral no ha variado en absoluto el comportamiento de contratación de las empresas, que acuden masivamente a estas dos figuras temporales con independencia de si el contenido y naturaleza del empleo que cubren se adecúa a los criterios que justifican ambos contratos. Es decir, que se sigue incumpliendo la causalidad en la contratación, que es la razón fundamental de la elevada temporalidad de empleo en nuestro país.

Contratos temporales por modalidad 2011-2016



Fuente: Gabinete Técnico Confederal-UGT, a partir de datos de Estadísticas de contratación, de SEPE.

También se aprecia un aumento notable del **contrato de prácticas**, que casi ha duplicado su número, pasando de realizarse 51.545 en 2011 a 97.403 en 2016. Por el contrario, el contrato de formación, que había seguido también una senda ascendente de 2013 a 2015, han caído bruscamente en 2016 hasta solo 46.384, cifra inferior incluso a los que se hicieron en 2011 (60.022). Esta brusca caída está relacionada con los cambios introducidos el 1 de enero de 2016, que impide que los trabajadores con este tipo de contrato reciban la formación a distancia, y que deba realizarse necesariamente en la modalidad presencial o teleformación, además de que se requiere una autorización del SEPE previa al alta del trabajador. Una prueba más de que las empresas utilizan este contrato como forma de inserción barata para jóvenes, pero que siguen viendo la parte formativa del mismo más como una traba que como una oportunidad.

Otro dato muy relevante es que los contratos temporales que se firman cada vez tienen una duración menor. Ha aumentado constantemente el peso de los **contratos de duración muy reducida**: en 2011 los contratos de menos de 7 días suponían el 20,2% del total y en 2016 son el 25,7%, es decir, uno de cada cuatro.

Porcentaje de contratos de duración igual a 7 días o menos sobre el total

	TOTAL	<= 7 DIAS	Porcentaje <=7 días / Total
2011	14.433.232	2.910.054	20,2
2012	13.768.993	3.059.338	22,2
2013	14.792.614	3.437.393	23,2
2014	16.727.089	4.016.177	24,0
2015	18.576.280	4.588.513	24,7
2016	19.978.954	5.137.841	25,7

Fuente: SEPE. Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Y se ha reducido la duración media de los contratos temporales, pasando de 62,9 días en 2011 a 50,6 días en 2016.

Duración media de los contratos temporales

2011	2012	2013	2014	2015	2016
62,9	59,3	53,3	53,3	53,4	50,6

Fuente: SEPE. Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Por lo que se refiere a la **contratación indefinida**, cabe destacar la evolución del contrato de emprendedores, que ha aumentado su peso de manera paulatina. En 2012 (año de su entrada en vigor) supuso tan solo el 5,4% del total de contratos indefinidos realizados, pero desde entonces se ha ido incrementando hasta alcanzar en 2016 el 10,4%.

Evolución de los contratos de apoyo a emprendedores, 2012-2016

	Contratos de emprendedores	% emprendedores / indefinidos total	% emprendedores /total contratos
2012	77.260	5,4	0,5
2013	78.721	6,9	0,5
2014	98.751	7,3	0,6
2015	129.385	8,6	0,7
2016	177.572	10,4	0,9

Fuente: Gabinete Técnico Confederado-UGT, a partir de datos de *Estadísticas de contratación*, de SEPE.

Se trata de una figura contractual que ejemplifica bien la progresiva *flexibilización* y aumento de la vulnerabilidad de la contratación indefinida, puesto que, al incorporar un año de período de prueba con coste de rescisión nulo, resulta en la práctica un contrato temporal de un año, más barato y precario que cualquiera de los temporales legalmente establecidos. Así lo demuestran los datos: uno de cada dos *contratos de apoyo a emprendedores* no llegan a superar el año de duración. Y el porcentaje es mayor si se trata de contratos de este tipo no acogidos a bonificaciones: el 57%.

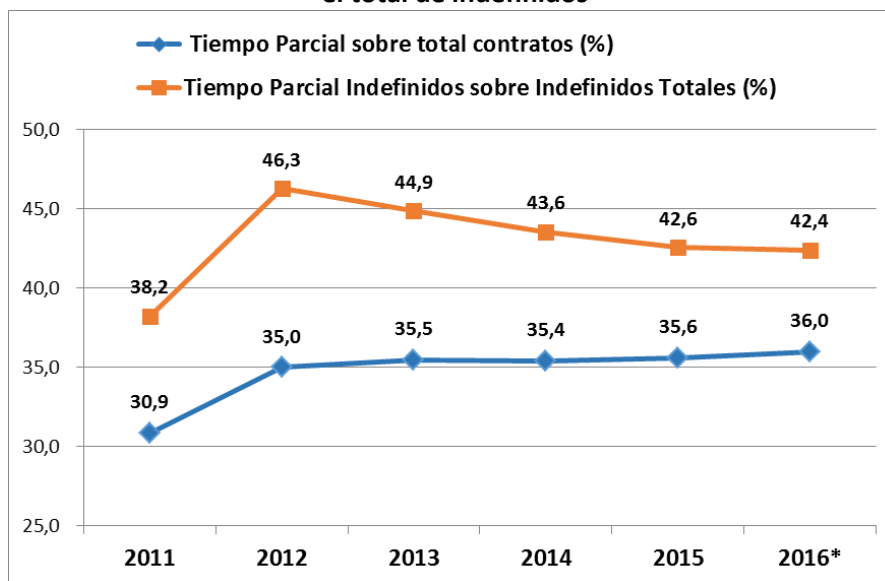
Hay indicios, por tanto, que indican que se está utilizando este contrato en buena medida como un contrato temporal, y que en consecuencia, aunque figure en las estadísticas como un contrato indefinido, en la práctica se trata de una figura inestable y precaria.

En cuanto a la contratación por tipo de jornada, el auge de los contratos celebrados a jornada parcial ha sido uno de los grandes objetivos cumplidos por la reforma laboral. Como se aprecia en los datos de la Encuesta de Población Activa, la parcialidad (involuntaria) ha crecido desde la reforma laboral. Esta evolución también se aprecia en los datos de contratación.

En 2012, con la entrada de la reforma, se observa un salto en el peso que suponen **los contratos a tiempo parcial sobre el total** (del 30,9% al 35%, y desde ese momento siguen aumentando, aunque de manera menos intensa, hasta situarse en el 36% en 2016.

También aumentó mucho en 2012 el peso de los contratos a tiempo parcial de carácter indefinido sobre el total de indefinidos, del 38,2% al 46,3%. Desde entonces, ha ido descendiendo este peso, pero aún está en niveles elevados (42,4% en 2016). Hay que tener en cuenta que en 2007 esta proporción se situaba en el 27,5%.

Porcentaje de contratos a tiempo parcial sobre el total y a tiempo parcial indefinidos sobre el total de indefinidos



Fuente: Gabinete Técnico Confederal-UGT, a partir de datos de *Estadísticas de contratación*, de SEPE.



Evolución de la contratación por tipo de contrato, 2011-2016

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
INDEFINIDO (Bonif./no Bonif)	544.428	674.175	728.986	928.664	1.022.340	1.121.350
<i>CONTRATO DE EMPRENDEDORES (Contenidos en indefinidos)</i>		77.260	78.721	98.751	129.385	177.572
INDEFINIDO FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA	97.504	9.111				
INDEF. PERS. CON DISCAPACIDAD	7.166	6.469	6.062	7.158	8.120	9.886
OBRA O SERVICIO	5.599.364	5.385.625	5.932.482	6.680.679	7.334.750	7.715.112
EVENT. CIRC. DE LA PRODUC.	5.890.664	5.656.174	6.078.973	6.883.223	7.722.400	8.641.593
INTERINIDAD	1.585.936	1.402.614	1.347.471	1.455.176	1.581.739	1.591.346
TEMPORAL PERS.CON DISCAPACIDAD	15.416	14.659	16.279	18.364	20.706	22.657
RELEVO	19.117	20.609	12.225	14.715	14.811	15.537
JUBILACIÓN PARCIAL	27.268	32.929	15.554	24.361	26.155	29.287
SUST. JUBILACIÓN 64 AÑOS	2.327	2.922	695	618	724	783
PRÁCTICAS	51.545	41.675	48.481	62.618	82.886	97.403
FORMACIÓN	60.022	60.584	106.101	139.864	174.923	46.384
OTROS CONTRATOS	71.410	65.565	99.404	97.140	108.021	105.590
TOTAL CONTRATOS INICIALES	13.972.167	13.373.111	14.392.713	16.312.580	18.097.575	19.396.928
CONVERTIDOS EN INDEFINIDOS	461.065	395.882	399.901	414.509	478.705	582.026
TOTAL CONTRATOS	14.433.232	13.768.993	14.792.614	16.727.089	18.576.280	19.978.954
ADSCRIPCIONES EN COLABORACIÓN SOCIAL	4.066	4.538	9.767	7.920	5.403	3.418
TOTAL CONTRATOS Y ADSCRIPCIONES	14.437.298	13.773.531	14.802.381	16.735.009	18.581.683	19.982.372
RESUMEN DE DATOS						
CONTRATOS INDEFINIDOS	1.110.163	1.085.637	1.134.949	1.350.331	1.509.165	1.713.262
CONTRATOS TEMPORALES	13.323.069	12.683.356	13.657.665	15.376.758	17.067.115	18.265.692
% INDEFINIDOS SOBRE EL TOTAL	7,7	7,9	7,7	8,1	8,1	8,6

Fuente: Gabinete Técnico Confederal-UGT, a partir de datos de *Estadísticas de contratación*, de SEPE.

3.- Expedientes de regulación de empleo

Según los últimos datos disponibles de regulación del empleo del año 2016, hasta el mes de noviembre el número de empresas afectadas por este tipo de procedimientos ascendió a 3.673, casi un 30% menos que el mismo periodo del año anterior, esto es 1.570 empresas afectadas menos que entre enero y noviembre de 2015.

En cuanto al número de procedimientos, estos ascendieron a 4.896 hasta noviembre de 2016, un 26,6% menos que el mismo periodo del año anterior. En relación a si hubo o no acuerdo entre las partes, del total de procedimientos hasta noviembre de 2016, el 92,6% tuvo lugar con acuerdo (4.533 procedimientos) y un 7,4% fueron procedimientos sin acuerdo, un total de 363.

En relación a los trabajadores afectados, el número total hasta noviembre de 2016 fue de 74.283, un 15,9% menos que el mismo periodo del año anterior. El 29,9% del total corresponden a despidos colectivos (22.240 trabajadores), el 59,8% a procedimientos de suspensión de contrato (44.386 trabajadores) y el 10,3% restante a procedimientos de reducción de jornada (7.657 trabajadores).

En términos comparados con el mismo periodo del año anterior, es decir, entre enero y noviembre de 2015, el número de trabajadores afectados por despidos colectivos ha descendido un 2,7% (628 trabajadores menos), los afectados por procedimientos de suspensión de contrato descendieron un 16,1% (8.502 trabajadores menos) y los trabajadores afectados por procedimientos de reducción de jornada cayeron un 39,2% (4.929 trabajadores menos).

TRABAJADORES AFECTADOS POR DESPIDOS COLECTIVOS, SUSPENSIÓN DE CONTRATO Y REDUCCIÓN DE JORNADA				
AÑO	DESPIDOS COLECTIVOS	SUSPENSIÓN DE CONTRATO	REDUCCIÓN DE JORNADA	TOTAL
2012	82.876	300.713	99.724	483.313
2013	70.351	234.116	75.505	379.972
2014	35.875	92.234	31.457	159.566
2015	24.572	62.298	13.652	100.522
2016*	22.240	44.386	7.657	74.283
TOTAL	235.914	733.747	227.995	1.197.656

(*): De enero a noviembre. Fuente: Gabinete Técnico Confederal-UGT, a partir de datos de BEL, MEySS.

Los últimos datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social señalan que desde que entró en vigor la reforma laboral, entre los años 2012 y 2016 (datos hasta noviembre) se han visto afectados 1.197.656 trabajadores por expedientes de regulación de empleo, de los cuales el 87% lo han hecho con acuerdo. De este total, el 61,3% ha estado afectado por un procedimiento de suspensión de contrato, un 19,0% por un procedimiento de reducción de jornada y un 19,7% por un despido colectivo.

La evolución señala que los despidos colectivos han ido ganando peso en el total, desde un 17,1% en 2012 hasta un 29,9% en 2016. La suspensión de contratos pierde peso entre 2012 (62,2%) y 2014 (57,8%), recupera en 2015 (62,0%) y vuelve a bajar en 2016 (59,8%). Finalmente, la reducción de jornada pasa de representar en 2012 el 20,6% de los procedimientos, al 10,3% en 2016.

Más de la mitad de los trabajadores afectados (50,8%) lo era en el sector industrial, seguido de los trabajadores del sector servicios (38,7%) y la construcción (9,5%). El 1% pertenecía al sector agrícola.

TRABAJADORES AFECTADOS POR DESPIDOS COLECTIVOS, SUSPENSIÓN DE CONTRATO Y REDUCCIÓN DE JORNADA, por sector					
Año	Agrario	Industria	Construcción	Servicios	TOTAL
2012	4.152	253.013	50.442	175.706	483.313
2013	2.682	189.140	35.067	153.083	379.972
2014	2.062	77.192	14.792	65.520	159.566
2015	1.663	50.070	7.655	41.134	100.522
2016*	1.391	39.331	6.043	27.518	74.283
TOTAL	11.950	608.746	113.999	462.961	1.197.656

(*): De enero a noviembre. Fuente: Gabinete Técnico Confederal-UGT, a partir de datos de BEL, MEySS.

A pesar de la aparente mejoría en términos acumulados, tras cinco años de reforma laboral los datos ponen de manifiesto que los procedimientos de regulación de empleo se han visto favorecidos por los mecanismos introducidos en la reforma laboral de 2012, dado que la nueva legislación laboral favoreció el uso de estos mecanismos como forma de flexibilización, al relajar las condiciones que suponen una causa y eliminar la autorización administrativa, permitiendo un uso abusivo que se demuestra en la intensidad del crecimiento inmediatamente después de su aprobación.

En el periodo de vigencia de la reforma laboral, en relación a los Expedientes de Regulación de Empleo, se observa que:

- Durante el año 2016, hasta el mes de noviembre el número de empresas afectadas por este tipo de procedimientos cayó un 29,9% respecto año anterior. El número de procedimientos ha descendido en ese periodo un 26,6%. Los trabajadores afectados representan un 15,9% menos.
- Entre los años 2012 y 2016 se han visto afectados 1.197.656 trabajadores por expedientes de regulación de empleo. De este total, el 61,3% ha estado afectado por un procedimiento de suspensión de contrato, un 19,0% por un procedimiento de reducción de jornada y un 19,7% por un despido colectivo.
- La evolución señala que los despidos colectivos han ido ganando peso en el total, desde un 17,1% hasta un 29,9%. La suspensión de contratos pierde peso entre 2012 y 2014, recupera en 2015 (62,0%) y vuelve a perder peso en 2016 (59,8%). Finalmente, la reducción de jornada pasa de representar en 2012 el 20,6% de los procedimientos, al 10,3% en 2016.

4.- Beneficiarios y gasto en prestaciones por desempleo

Para completar el seguimiento de la incidencia de la reforma laboral en las extinciones de contratos, se pueden utilizar los datos de altas de beneficiarios de prestaciones contributivas, según causa de derecho. Estos datos no recogen toda la información, puesto que buena parte de las altas en prestaciones provienen del subsidio de desempleo o prestación asistencial (no contributiva), por no haber alcanzado el periodo de reconocimiento de derecho o por haber agotado la prestación contributiva y tener derecho a la asistencial. En este sentido las cifras que se facilitan son solo una parte de la realidad, pero sirven para observar la tendencia desde que se introdujo la reforma laboral.

Beneficiarios de prestaciones según tipo de prestación						
				Variación anual		
AÑOS (media anual)	BENEFICIARIOS DE PRESTACIONES		TASA DE COBERTURA (Porcentaje)	BENEFICIARIOS DE PRESTACIONES		TASA DE COBERTURA (Puntos porcentuales)
	TOTAL	NIVEL CONTRIBUTIVO		TOTAL Tasa %	NIVEL CONTRIBUTIVO Tasa %	
2012	2.942.061	1.381.261	65,8	-	-	-
2013	2.865.153	1.310.915	62,3	-2,6	-5,1	-3,5
2014	2.542.977	1.059.799	58,9	-11,2	-19,2	-3,4
2015	2.224.172	813.953	55,8	-12,5	-20,9	-3,1
2016	2.010.245	763.697	55,1	-9,6	-8,9	-0,7

Fuente: Gabinete Técnico Confederal-UGT, a partir de datos del SEPE

Analizando los datos se observan varios fenómenos a partir de la reforma laboral. El número de beneficiarios de prestaciones se ha ido reduciendo cada año a mayor intensidad: un 2,6% entre 2012 y 2013, un 11,2% entre 2013 y 2014, y un 12,5% entre 2014 y 2015. La situación está más deteriorada en el caso de los beneficiarios de prestaciones contributivas, puesto que las caídas, en términos de variación anual, son del 5,1% entre 2012 y 2013, 19,2% entre 2013 y 2014, y 20,9% entre 2014 y 2015. En 2016, la reducción es inferior tanto en volumen total (9,6% de reducción) como en volumen de beneficiarios de prestaciones contributivas (8,9% menos).

Siguiendo con el periodo 2012-2016, es decir, a lo largo de los cinco años de reforma laboral, se constata cómo el número de beneficiarios de prestaciones ha caído un 31,7%, mientras que el número de beneficiarios de prestaciones contributivas ha descendido un 44,7%. De este modo, la tasa de cobertura del sistema se ha reducido en más de 10 puntos a lo largo de la vigencia de la reforma laboral, se ha producido una pérdida de 931.816 beneficiarios de prestaciones en general, y de 617.564 beneficiarios de prestaciones contributivas en estos cinco años.

Ha descendido tanto el número de beneficiarios de prestaciones por desempleo contributivas como no contributivas, si bien el descenso de las contributivas es mayor, de manera que se ha reducido el porcentaje de beneficiarios que cobran una prestación contributiva y asistencial. De este modo, en el periodo, los beneficiarios de prestación contributiva han pasado de ser el 46,9% de los beneficiarios en 2012 a ser el 38,0% del total en 2016, casi nueve puntos menos.

Gasto de prestaciones según tipo de prestación						
En miles de euros				Tasa de variación anual %		
AÑOS	GASTO DE PRESTACIONES		CUANTÍA MEDIA (1)	GASTO DE PRESTACIONES		CUANTÍA MEDIA (1)
	TOTAL	NIVEL CONTRIBUTIVO		TOTAL	NIVEL CONTRIBUTIVO	
2012	31.678.071	22.626.548	859,7	-	-	-
2013	27.027.966	19.091.157	840,1	-14,7	-15,6	-2,28
2014	24.569.953	16.462.189	809,5	-9,1	-13,8	-3,64
2015	20.609.764	12.972.735	800,4	-16,1	-21,2	-1,12
2016	18.638.123	11.703.947	800,0	-9,6	-9,8	-0,05

Fuente: Gabinete Técnico Confederal-UGT, a partir de datos del SEPE.

(1): Cuantía media de prestación contributiva percibida por beneficiario (Euros/mes)

En cuanto al gasto en prestaciones, este se redujo un 14,7% entre 2012 y 2013, un 9,1% entre 2013 y 2014, un 16,1% entre 2014 y 2015 y un 9,6% entre 2015 y 2016. Si se atiende solo al gasto destinado a prestaciones contributivas, las reducciones son mayores: del 15,6% entre 2012 y 2013, 13,8% entre 2013 y 2014, 21,2% entre 2014 y 2015 y 9,8% entre 2015 y 2016. Si se analiza la variación a lo largo de los cuatro años, entre 2012 y 2015 el gasto en prestaciones en general ha caído un 41,2% y el gasto en prestaciones contributivas lo ha hecho un 48,3%, lo que ha dado lugar a que la cuantía media mensual recibida por los beneficiarios de prestaciones contributivas se haya reducido un 6,9% en estos años.

VARIACIÓN 2012-2015 (en %)	
BENEFICIARIOS DE PRESTACIONES	
TOTAL	-31,7
NIVEL CONTRIBUTIVO	-44,7
TASA DE COBERTURA	-16,3
GASTO EN PRESTACIONES	
TOTAL	-41,2
NIVEL CONTRIBUTIVO	-48,3
CUANTÍA MEDIA	-6,9

Fuente: Gabinete Técnico Confederal-UGT, a partir de datos del SEPE.

Esta situación tiene una causa clara: el endurecimiento de las condiciones de acceso al sistema de prestaciones es lo que ha provocado que el número de beneficiarios de prestaciones vaya descendiendo año a año y que la cuantía media que reciben sea



cada vez menor. Destacan las modificaciones llevadas a cabo por el Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad. Esta norma redujo la cuantía de la prestación por desempleo, suprimió la reducción que se aplicaba en la cotización a cargo del trabajador desempleado, endureció el requisito de carencia de rentas y/o eliminó el subsidio de desempleo para mayores de 52, que pasó a ser para mayores de 55 años.

Además, a partir del 1 de enero de 2014, se eliminó la reposición de prestaciones por desempleo a la que tenían derecho los trabajadores a los que se hubiese suspendido su contrato de trabajo o reducido su jornada como consecuencia de un procedimiento de despido colectivo o un procedimiento de regulación temporal de empleo.

En el periodo de vigencia de la reforma laboral (2012-2016) en relación a las prestaciones por desempleo, se observa que:

- El número de beneficiarios de prestaciones ha caído un 31,7%, mientras que el número de beneficiarios de prestaciones contributivas ha descendido un 44,7%. De este modo, la tasa de cobertura del sistema se ha reducido 10,7 puntos a lo largo de la vigencia de la reforma laboral.
- El gasto en prestaciones en general ha caído un 41,2% y el gasto en prestaciones contributivas lo ha hecho un 48,3%, lo que ha dado lugar a que la cuantía media mensual recibida por los beneficiarios de prestaciones contributivas se haya reducido un 6,9% en estos años.
- La causa está clara: el endurecimiento de las condiciones de acceso al sistema de prestaciones, en especial a través del Real Decreto Ley 20/2012, que redujo la cuantía de la prestación por desempleo, suprimió la reducción que se aplicaba en la cotización a cargo del trabajador desempleado y endureció el requisito de carencia de rentas, entre otras modificaciones.

5.- Evolución de la cobertura de la negociación colectiva

La reforma laboral ha afectado profundamente a la negociación. En un primer momento, las facilidades para el descuelgue y, en especial, la imposición de fecha de caducidad del contenido normativo de los convenios provocó un freno importante en el ritmo de negociación de los convenios, con una pérdida de cobertura de trabajadores y de empresas significativa. A raíz del Acuerdo sobre ultraactividad alcanzado en el ámbito de la Comisión de Seguimiento del II AENC en mayo de 2013, esta pérdida de cobertura se va reduciendo, al permitir el Acuerdo la superación de numerosos casos de bloqueo.

Convenios y trabajadores cubiertos en la negociación colectiva

	Convenios (nº)	% Variación sobre el mismo mes del año anterior	Trabajadores (miles)	% Variación sobre el mismo mes del año anterior	Empresas (miles)	% Variación sobre el mismo mes del año anterior
ene-12	589	-38,30%	1.240,0	-9,70%	145,4	-4,69%
feb-12	749	-44,20%	1.670,7	-25,10%	203,7	-28,00%
mar-12	849	-41,90%	2.104,5	-24,30%	270,7	-17,30%
abr-12	895	-45,20%	2.230,7	-26,30%	278,3	-21,23%
may-13	1.021	-41,90%	2.705,4	-32,50%	317,2	-28,94%
jun-12	1.113	-41,10%	2.911,1	-38,30%	358,8	-32,75%
jul-12	1.209	-39,40%	3.256,9	-34,90%	381,9	-31,71%
ago-12	1.302	-36,80%	3.615,1	-28,00%	416,1	-25,84%
sep-12	1.445	-32,60%	4.443,1	-13,30%	514,2	-9,47%
oct-12	1.570	-31,50%	4.833,5	-12,20%	560,5	-5,83%
nov-12	2.002	-17,00%	5.793,5	-4,50%	655,8	-0,98%
dic-12	2.611	3,10%	6.078,4	-3,00%	685,5	-1,37%
ene-13	80	-86,42%	488,6	-60,60%	68,7	-52,75%
feb-13	184	-75,43%	800,5	-52,09%	98,8	-51,50%
mar-13	300	-64,66%	1.152,1	-45,26%	110,9	-59,03%
abr-13	426	-52,40%	1.424,4	-36,15%	151,4	-45,60%
may-13	547	-46,43%	1.705,2	-36,97%	174,2	-45,08%
jun-13	744	-33,15%	2.076,1	-28,68%	227,3	-36,65%
jul-13	904	-25,23%	2.435,2	-25,23%	269,1	-29,54%
ago-13	1.070	-17,82%	3.391,6	-6,18%	369,1	-11,30%
sep-13	1.211	-16,19%	3.719,1	-16,29%	407,5	-20,75%
oct-13	1.392	-11,34%	4.208,8	-12,92%	499,7	-10,85%
nov-13	1.543	-22,93%	4.579,7	-20,95%	569,4	-13,17%
dic-13	1.691	-35,24%	5.040,5	-17,08%	603,2	-12,01%

Fuente: Secretaría de Política Sindical de UGT a partir de datos del MEYSS

De hecho, se observa un aumento progresivo de trabajadores y empresas con negociación colectiva cerrada mes a mes. En los años 2014 y 2015 se inicia un incremento de convenios, trabajadores y empresas sobre los mismos meses del año anterior, tendencia que se acentúa en 2016, en que el inicio de año presenta de nuevo un empuje significativo, debido a la firma y registro inmediatos de muchas revisiones de convenios firmados en años anteriores. De este modo, en diciembre de 2016 tanto el número de convenios, como la cobertura de trabajadores y empresas se sitúa por encima de lo registrado en diciembre de 2011 que estuvo en 2.532 convenios, para 6.267.425 trabajadores de 694.995 empresas.

	Convenios (nº)	% Variación sobre el mismo mes del año anterior	Trabajadores (miles)	% Variación sobre el mismo mes del año anterior	Empresas (miles)	% Variación sobre el mismo mes del año anterior
ene-14	246	207,50%	966,2	97,75%	81,7	18,92%
feb-14	399	116,85%	1.698,8	112,22%	140,7	42,41%
mar-14	571	90,33%	2.708,8	135,12%	254,4	129,40%
abr-14	670	57,28%	3.066,6	115,29%	315,5	108,39%
may-14	811	48,26%	3.500,3	105,27%	499,8	186,91%
jun-14	936	25,81%	3.602,8	73,54%	524,5	130,75%
jul-14	1.046	15,71%	3.768,1	54,73%	532,2	97,77%
ago-14	1.135	6,07%	3.873,8	14,22%	545,2	47,71%
sep-14	1.319	8,92%	4.197,3	12,86%	606,1	48,74%
oct-14	1.432	2,87%	4.327,1	2,81%	617,3	23,53%
nov-14	1.576	2,14%	4.418,1	-3,53%	627,7	10,24%
dic-14	1.728	2,19%	4.756,0	-5,64%	723,7	19,98%
ene-15	343	39,43%	1.034,5	7,07%	84,9	3,92%
feb-15	493	23,56%	1.632,3	-3,91%	170,9	21,46%
mar-15	654	14,54%	2.027,3	-25,16%	242,9	-4,52%
abr-15	783	16,87%	2.413,0	-21,31%	457,9	45,13%
may-15	926	14,18%	2.707,6	-22,65%	514,3	2,90%
jun-15	1064	13,68%	2.929,8	-18,68%	546,1	4,12%
jul-15	1.225	17,11%	4.203,1	11,54%	679,0	27,58%
ago-15	1.329	17,09%	4.759,3	22,86%	728,0	33,53%
sep-15	1.673	26,84%	5.164,3	23,04%	753,3	24,29%
oct-15	1.971	37,64%	5.583,6	29,04%	795,6	28,88%
nov-15	2.159	36,99%	5.852,8	32,47%	854,8	36,18%
dic-15	2.268	31,25%	6.484,8	36,35%	948,5	31,06%
ene-16	830	141,98%	3.130,1	202,57%	295,1	247,59%
feb-16	1.004	103,65%	3.577,4	119,16%	351,5	105,68%
mar-16	1.150	75,84%	4.058,0	100,17%	416,5	71,47%
abr-16	1.385	76,88%	4.406,0	82,59%	468,4	2,29%
may-16	1.910	106,26%	4.813,7	77,78%	546,1	6,18%
jun-16	2.169	103,85%	5.571,8	90,18%	655,3	20,00%
jul-16	2.331	90,29%	5.756,9	36,97%	683,3	0,63%
ago-16	2.453	84,57%	6.050,9	27,14%	717,2	-1,48%
sep-16	2.601	55,47%	6.578,4	27,38%	808,0	7,26%
oct-16	2.725	38,25%	6.776,6	21,37%	839,9	5,57%
nov-16	2.853	32,14%	7.049,7	20,45%	883,3	3,33%
dic-16	2.956	30,34%	7.466,8	15,14%	931,2	-1,82%

Fuente: Secretaría de Política Sindical de UGT a partir de datos del MEYSS

En diciembre de 2014 la cobertura de empresas superaba a la reflejada en diciembre de 2011. Y en diciembre de 2015, el incremento sobre el mismo mes del año anterior fue del 31,06%. Sin embargo, en diciembre de 2016 el registro de empresas es más reducido, pero ello se debe a que al realizarse el cruce de cobertura con la obligatoriedad de incluir los convenios de aplicación en altas, bajas y modificaciones en

las comunicaciones a la Seguridad Social, se ha observado que, al menos en 2015, se ha revisado a la baja del número de empresas afectadas en 2015. Como no se ha realizado mes a mes, y además este nuevo cálculo se ha hecho con posterioridad al cierre de 2014, solo afecta al conjunto de 2015 y a las empresas calculadas en 2016, por lo que es posible que parte de la explicación del bajo incremento en el número de empresas mes a mes desde abril de 2016, que no se corresponde con la evolución de convenios y trabajadores, esté afectada por esta corrección a la baja de las empresas afectadas en 2015 y 2016.

Convenios y trabajadores afectados y tasa de cobertura 2011 - 2016

Resultados Generales			
2011	Empresa	Otro ámbito	Total
Número de Convenios	3.422	1.163	4.585
Trabajadores Afectados	928.995	9.733.788	10.662.783
Empleo asalariado (EPA. Media anual)			15.394.175
Tasa de cobertura			69,27%
2012	Empresa	Otro ámbito	Total
Número de Convenios	3.234	1.142	4.376
Trabajadores afectados	925.744	9.173.275	10.099.019
Empleo asalariado (EPA. Media anual)			14.573.400
Tasa de cobertura			69,30%
2013	Empresa	Otro ámbito	Total
Número de Convenios	3.395	1.194	4.589
Trabajadores afectados	932.746	9.332.656	10.265.402
Empleo asalariado (EPA. Media anual)			14.069.125
Tasa de cobertura			72,96%
2014	Empresa	Otro ámbito	Total
Número de Convenios	4.004	1.181	5.185
Trabajadores afectados	867.243	9.437.457	10.304.700
Empleo asalariado (EPA. Media anual)			14.285.800
Tasa de cobertura			72,13%
2015 (*)	Empresa	Otro ámbito	Total
Número de Convenios	4.280	1.015	5.295
Trabajadores afectados	816.901	8.558.560	9.375.461
Empleo asalariado (EPA. Media anual)			14.773.475
Tasa de cobertura			63,46%
2016 (*)	Empresa	Otro ámbito	Total
Número de Convenios	2.255	701	2.956
Trabajadores afectados	438.186	7.028.564	7.466.750
Empleo asalariado (EPA. Media anual)			15.228.225
Tasa de cobertura			49,03%

Fuente: Secretaría de Política Sindical de UGT a partir de datos del MEYSS y del INE

(*): Datos provisionales hasta diciembre de 2016. Hay que tener en cuenta que los datos de 2015 no se consolidan hasta junio de 2017 y los de 2016 no se consolidan hasta junio de 2018.

Con datos al cierre de cada ejercicio, en 2013 y 2014 se observa un aumento de cobertura sobre el número de asalariados de la EPA. En 2012 también, pero de tres centésimas, mientras que en 2013 es de 3,97 puntos (sobre 2011) y en 2014 es de 2,86 puntos (sobre 2011). Esto puede estar reflejando que los asalariados con convenio se han visto más protegidos frente a la destrucción masiva de puestos de trabajo provocada por la reforma en sus primeros años de aplicación. En 2012, la pérdida en media anual de 820.775 puestos de trabajo asalariado supuso el descenso en 563.764 del número de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva. En 2013, se perdieron 504.275 empleos asalariados en media anual y la cobertura de la negociación colectiva aumentó en 166.383 trabajadores. También influye el hecho de que en este ejercicio los asalariados en el sector privado descendieron un 2,9%, mientras los asalariados en el sector público descendieron un 5,6%. Aunque en términos absolutos la pérdida es de 329.300 empleos asalariados en el sector privado y de 175.025 en el sector público (medias anuales).

2015 y 2016 no están cerrados todavía y hay que tener en cuenta que el retraso en la negociación en los primeros años de la reforma fue muy acusado, por lo que el volumen de convenios con efectos en el ejercicio, registrados en periodos posteriores, fue muy elevado, tanto en 2012, como en 2013 y 2014. En menor medida lo está siendo en 2015 y el registro se está realizando a buen ritmo durante 2016.

Con datos hasta diciembre de 2016, la negociación colectiva de 2015 se sitúa en el 90,98% de trabajadores y en el 77,18% de empresas, respecto a la negociación colectiva 2014 (última cerrada). Con la misma referencia, la negociación de 2016 supone un 27,54% de trabajadores y un 35,20% de empresas todavía sin convenio, teniendo en cuenta que son datos provisionales, no consolidados.

De modo que el primer impacto de pérdida de cobertura de la negociación, que fue muy significativo en los primeros meses tras la reforma, se ha ido recuperando hasta alcanzar aumentos de cobertura.

Por ámbito funcional, en diciembre de 2016, hay 276 convenios de empresa más que en diciembre de 2012, un 13,95% más; mientras los convenios de ámbito superior a la empresa registrados en diciembre de 2016 son 69 más que los registrados en diciembre de 2012, lo que supone un 10,92% más.

Al cierre del ejercicio, los convenios de empresa y los trabajadores afectados por convenio de empresa, se redujeron en 2012, aumentaron ligeramente en 2013, en que si bien en número de convenios no se alcanzó el nivel de 2011, sin embargo sí se alcanzó y se superó el número de trabajadores cubiertos por convenio de empresa. Sin embargo en 2014, en que al cierre del ejercicio el número de convenios de empresa fue de 4.004, un 17,94% más convenios de este ámbito que en 2013, el número de trabajadores cubiertos por estos convenios se situó en 867.243, un 7,02% menos que en el año anterior. Y la misma senda parece seguir este ámbito en 2015, aunque los datos todavía no son definitivos. Hasta diciembre de 2016, los convenios de empresa

son un 6,89% más que los del cierre de 2014, y los trabajadores afectados se sitúan un 5,80% por debajo.

En el ámbito superior a la empresa, el número de trabajadores cubiertos, que sufrió una reducción del 5,76% entre 2011 y 2012, ha ido aumentando al cierre del ejercicio en 2013 y 2014. En 2015 se sitúa por debajo de 2014, pero también está por debajo el número de convenios de este ámbito. Así, el número de trabajadores por convenio de empresa se ha visto reducido de 286 en el cierre de 2012, a 217 en el cierre de 2014 (y con los datos provisionales de 2015 se sitúa en 191 trabajadores por convenio en media). Los trabajadores por convenio de ámbito superior a la empresa eran 8.032 en 2012 y fueron 7.991 en 2014, si bien para 2015 hasta ahora se sitúa en 8.432 trabajadores por convenio de ámbito superior a la empresa.

Teniendo en cuenta los datos a diciembre de cada año, esto se refleja en una significativa reducción de la media de trabajadores por convenio de empresa, de 288 a 194; y un fuerte aumento de la media de trabajadores por convenio de ámbito superior a la empresa, que ha ido aumentando todos los meses de diciembre respecto a diciembre del año anterior, partiendo de 8.597 trabajadores por convenio en diciembre de 2012, 9.217 en diciembre de 2013, hasta llegar a 10.167 trabajadores por convenio en diciembre de 2015. Y presenta una reducción en diciembre de 2016.

Negociación Colectiva

Trabajadores por convenio

Datos hasta 31/12/2016

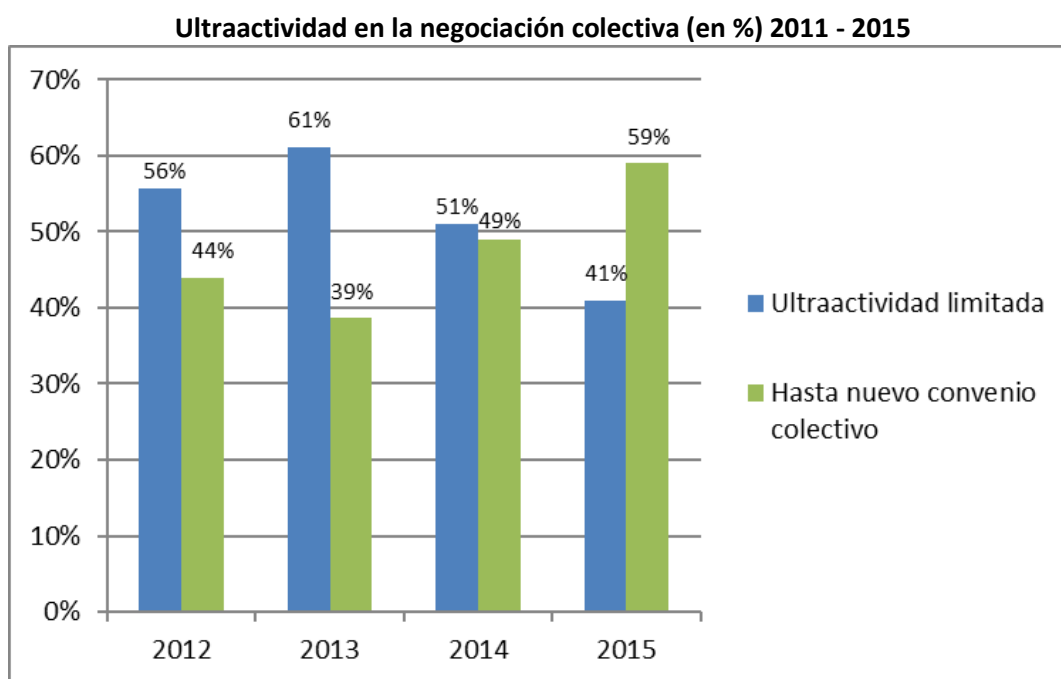
	2013	2014	2015	2016
Convenios de empresa	287,6	267,7	224,6	194,3
Convenios de otro ámbito	9.217,4	9.344,7	10.167,0	10.026,5

Fuente: Secretaría de Política Sindical de UGT a partir de los datos del MEYSS

Es decir, que la reforma laboral ha tenido como consecuencia, a pesar de la aplicación preferente de los convenios de empresa sobre los convenios de ámbito superior, un aumento retrasado en el número de convenios de empresa, con una reducción del número de trabajadores afectados por ellos. Más convenios, más pequeños en el ámbito de la empresa. Los resultados de la última Encuesta Laboral Anual, que corresponden a 2015, reflejan que el 22,7% de las empresas con convenio de empresa consideran que el convenio se adapta poco o nada a sus necesidades. Este dato baja al 15,5% en convenios de ámbito superior a la empresa. Y también reflejan una mayor adaptación en las empresas más grandes.

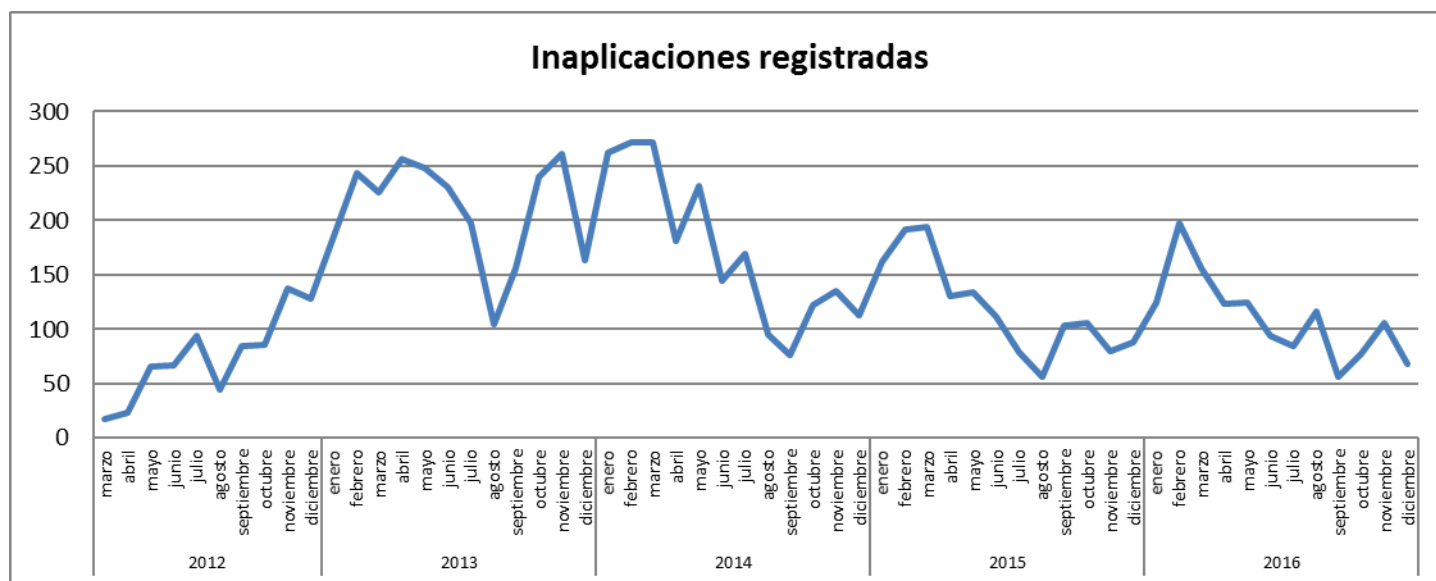
La firma del Acuerdo de ultraactividad favoreció la dinamización de muchas negociaciones bloqueadas. Además, se han ido incorporando cláusulas en los convenios para ampliar la vigencia por encima del límite de doce meses marcado por la legislación tras la reforma laboral.

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos elaboró un estudio sobre una muestra de convenios en octubre de 2013 que concluía que un 9,1% de los convenios contenía cláusulas de ultraactividad superior a doce meses y el 42,1% tenía negociada la ultraactividad hasta nuevo convenio. En una actualización realizada por la propia CCNCC, a diciembre de 2014, el 9,7% de los convenios tenía cláusula de ultraactividad superior a doce meses y el 49,4% la había negociado hasta nuevo convenio. Una nueva actualización, correspondiente a 2015, refleja que el 8,6% de los convenios tienen ultraactividad superior a doce meses y el 59,2% han negociado ultraactividad hasta nuevo convenio colectivo.



Fuente: Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

De todos modos se han generado lagunas ante la pérdida de vigencia de convenios. Las sucesivas sentencias judiciales al respecto han venido dando la razón a los sindicatos, pero con un peligro cierto para los nuevos trabajadores: la incorporación de las condiciones anteriores al contrato de los trabajadores solo opera para aquellos trabajadores que estaban en la empresa con el convenio vigente. Hay que vigilar la situación en la que entran y las condiciones en que trabajan los trabajadores nuevos.



Fuente: Secretaría de Política Sindical de UGT a partir de los datos del MEYSS.

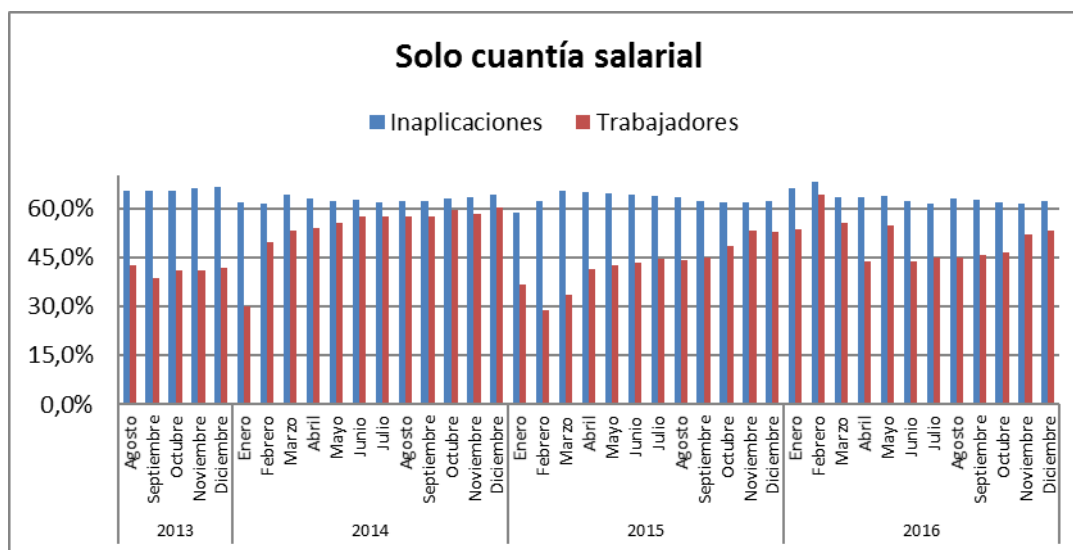
El artículo 82.3 del ET, según la Ley 3/2012, introduce la inaplicación de las condiciones de trabajo de los convenios, entre otras, en materia salarial, incluida la cuantía, jornada y funciones. Desde marzo de 2012 a diciembre de 2016 hay 8.096 inaplicaciones, que han afectado a 330.342 trabajadores. Sin embargo, la inaplicación de convenios es un aspecto sobre el que desde los sindicatos resulta difícil realizar un seguimiento, dado que se desconoce el alcance y los términos de las inaplicaciones, por la falta de transparencia de los datos publicados sobre esta materia.



Fuente: Secretaría de Política Sindical de UGT a partir de los datos del MEYSS.

El descuelgue salarial ya existía antes de la reforma, pero esta introduce la inaplicación de muchas otras condiciones del convenio y, además, las inaplicaciones no tienen por qué canalizarse a través de la Comisión Paritaria, sino que se abre la posibilidad de una

comisión ad hoc, en el seno de la empresa, con independencia de si esta cuenta o no con representación de los trabajadores.



Fuente: Secretaría de Política Sindical de UGT a partir de los datos del MEYSS.

Desde que se publican las condiciones inaplicadas de los convenios afectados por inaplicación (agosto de 2013), las inaplicaciones que se limitan a la cuantía salarial se sitúan algo por encima del 60% (salvo en enero de 2015, que se situaron en el 58,6%); mientras el otro algo menos de 40% afecta a otras condiciones del convenio. Los trabajadores afectados, por su parte, no han alcanzado este porcentaje más que en diciembre de 2014 (60,2%) y en febrero de 2016 (64,2%). En todos los demás datos de la serie se han situado por debajo, llegando incluso en febrero de 2015 a situarse en el 28,7% de los trabajadores y el 62,4% de las inaplicaciones.

De esto se infiere que son las empresas más grandes las que inaplican condiciones del convenio, adicionales o alternativas a la cuantía salarial.

Además, el 90,6% de las inaplicaciones en diciembre de 2016 procedían de acuerdos en periodo de consultas, mientras el 5,8% eran acuerdos tomados en el seno de las Comisiones Paritarias de los convenios.

Otra cuestión a tener en cuenta en este aspecto es el hecho de que el 98,3% de las inaplicaciones, que agrupan al 94,4% de los trabajadores afectados, corresponde a convenios de ámbito superior a la empresa. El 1,7% son de convenios de empresa y suponen el 5,6% de los trabajadores con inaplicación.

Este dato se ha visto muy reducido a lo largo del tiempo. En diciembre de 2013, la estadística reflejaba que el 5,1% de las inaplicaciones correspondían a convenios de empresa, que agrupaban al 25,1% de los trabajadores afectados por inaplicaciones.



Respecto a la nueva función encomendada a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, la posibilidad de decidir un arbitraje obligatorio para las iniciativas empresariales de eludir la aplicación de un convenio, ha provocado la tramitación de 60 solicitudes de las cuales: 18 han obtenido resolución favorable, por el voto de CEOE-CEPYME y Administración, con el rechazo de CCOO y UGT, equivalen al 30%; en 4 ha habido acuerdo entre las partes, suponen el 6,7 y el resto, 38, fueron desestimados, el 63%.

Desde febrero de 2012 hasta diciembre de 2016, la cobertura de la negociación colectiva presenta una tendencia inicial en descenso, que posteriormente se recupera.

- En un primer momento desciende el número de convenios y el número de trabajadores y empresas con convenio. Pero posteriormente, hay mayor número de convenios y la cobertura de trabajadores y empresas aumenta, aunque el número de trabajadores cubiertos todavía no alcanza la situación de 2011.
- Con datos hasta diciembre de 2016, la negociación colectiva en 2015 se situaba en el 90,98% de trabajadores y 77,18% de empresas, respecto a la negociación colectiva 2014 (últimos datos consolidados).
- Con la misma referencia, la negociación de 2016 supone un 27,54% de trabajadores y un 35,20% de empresas todavía sin convenio.
- Un estudio de la CCNCC concluye que el total de convenios que contemplan ultraactividad hasta nuevo convenio, que entre 2012 y 2013 bajó de 44% a 39%, volvió a subir en 2014, situándose en el 49% y alcanza el 59% de los convenios en la actualización realizada en 2015.
- En materia de inaplicación, el control sindical ha quedado seriamente tocado: más del 90% de las inaplicaciones proceden de acuerdos en periodo de consultas y se desconoce el alcance y los términos de las inaplicaciones, dada la falta de transparencia de los datos publicados sobre esta materia.

6.- Devaluación salarial y aumento de desigualdades

La reforma laboral ha inducido una intensa devaluación salarial, que se observa en las diferentes estadísticas al respecto. Este ha sido, de hecho (y como reconocen la práctica totalidad de analistas y organismos internacionales) uno de los principales logros de la reforma de 2012. Además, los cambios realizados en la regulación del empleo y de la negociación colectiva por la reforma tienen carácter estructural, de manera que, aunque la recesión ya pasó y nos encontramos en una fase de expansión económica, el modelo laboral instaurado por los cambios de 2012 tiran a la baja de los salarios de manera permanente, al potenciar el empleo precario y aumentar el poder discrecional de los empresarios. Todo ello está conformando un modelo productivo basado, cada vez más, en bajos costes laborales; un modelo, por tanto, empobrecedor e insostenible a medio y largo plazo.

Evolución de coste salarial, IPC y salario real

Tasas de variación anual

	Coste salarial	IPC media anual	Salario real
2012	-0,5	2,4	-2,9
2013	0,0	1,4	-1,4
2014	-0,1	-0,2	0,1
2015	1,1	-0,5	1,6
2016*	-0,1	-0,2	0,1

*Para 2016, tres primeros trimestres

Fuente: Gabinete Técnico Confederal de UGT, a partir de *ETCL e IPC (INE)*

Según la Encuesta Trimestral de Coste Laboral, los salarios han descendido en tres de los últimos cinco años; solo aumentaron en 2015. Solo la evolución de la inflación de los tres últimos años ha impedido que los salarios reales cayeran más. Con todo, la reforma ha sentado las condiciones para consolidar las caídas de salarios que se han producido desde 2009. Desde entonces, los salarios han caído en 5,3 puntos porcentuales; desde 2009 a 2013 cayeron 7 puntos, y la inflación negativa desde entonces es lo que ha frenado algo esa caída.

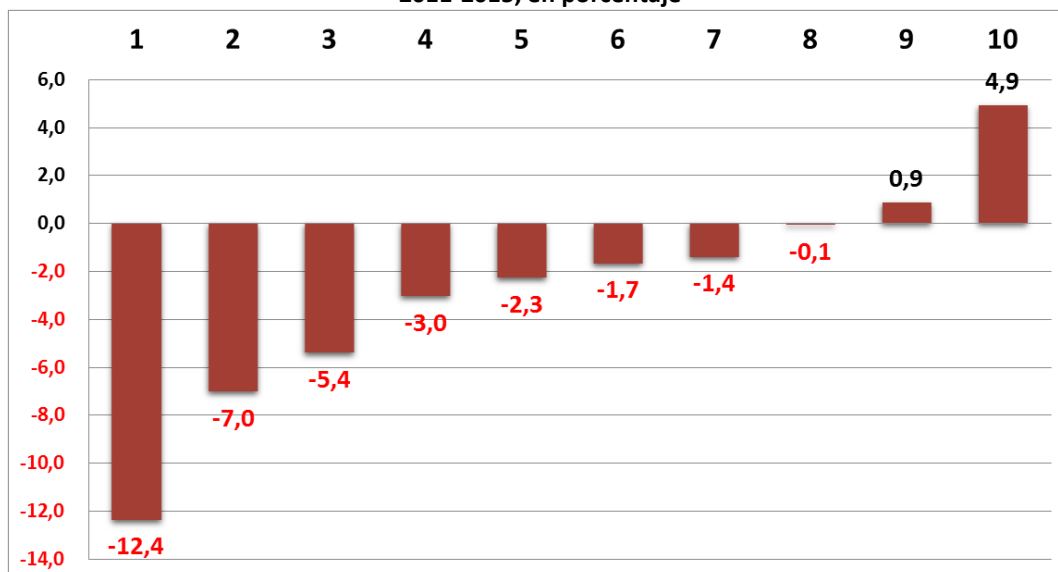
Por eso la subida de la inflación reciente, y las perspectivas de aumento existentes para 2017, resultan muy preocupantes para los trabajadores y trabajadoras de nuestro país. Con tasa de inflación positivas y crecientes, y con el PIB aumentando en torno al 2,5%, los salarios deben crecer para ganar poder de compra.

La devaluación salarial ha sido el resultado de una estrategia deliberada, que con la reforma laboral de 2012 como principal ariete (aunque no el único) ha buscado abaratar los costes laborales a las empresas para que aumentaran sus beneficios por razones ajenas a lo productivo, y facilitar así su desendeudamiento, que era muy elevado. Es decir, que los asalariados en buena medida han pagado con rebajas impuestas de sus retribuciones las deudas de las empresas.

Si se observan los datos ofrecidos por el *Decil del salario principal*, explotación anual derivada de la EPA, y con datos hasta 2015, la pérdida salarial media desde la introducción de la reforma laboral ha perjudicado más a los trabajadores con menores ingresos, bien de manera directa, porque han modificado sus condiciones retributivas aprovechando las facilidades de actuación en los convenios colectivos que otorgó la reforma laboral, bien porque han visto como pasaban, de manera involuntaria, de tener un contrato a jornada completa a uno de jornada parcial, con la inherente reducción de sus remuneraciones.

Los datos son ilustrativos: el 10% de trabajadores que menores retribuciones tiene han visto cómo sus salarios reales (una vez descontado el impacto de los precios) han caído de 2011 a 2015 un 12,4%; para el segundo 10% que menos gana han caído un 7%; y para el tercero, un 5,4%. Por contra, los trabajadores con mayores ingresos han visto cómo sus salarios aumentaban un 4,9%.

**Pérdida de poder adquisitivo de los salarios por decil de población*
2011-2015, en porcentaje**



(* El número 1 representa al 10% de población con menores ingresos y el 10 el 10% con mayores ingresos.

Fuente: Gabinete Técnico Confederal UGT a partir de EPA e IPC (INE)

La devaluación salarial, el alto nivel de desempleo, la elevada precariedad del empleo creado y el recorte de las prestaciones sociales han provocado una reducción de la renta personal y familiar, un aumento de los niveles de pobreza y de exclusión social y un incremento de las desigualdades. Nuestra sociedad es ahora más pobre y desigual, y la calidad de vida de la mayoría de la población se ha reducido.

Esto se constató de manera muy nítida de 2010 a 2013, como efecto de la crisis y de las políticas de recortes llevadas a cabo. Pero ahora sucede que el crecimiento económico no se está traduciendo en una reversión de esas situaciones. Crece el PIB, se crea empleo, pero no se traduce en una mejora de la calidad de vida de las familias.

Indicadores de pobreza, exclusión social y desigualdad 2009-2015

	Unidad	2009	2015	Diferencia
RENTAS				
Renta media por hogar	Euros/año	30.045	26.092	-3.953
Renta media por persona	Euros/año	11.318	10.419	-899
POBREZA Y EXCUSIÓN SOCIAL				
Población en riesgo de pobreza o exclusión social	% de la población total	24,7	28,6	3,9
Población en riesgo de pobreza	% de la población total	20,4	22,1	1,7
Ocupados en riesgo de pobreza o exclusión social	% del total de ocupados	13,7	18,1	4,4
Ocupados en riesgo de pobreza	% del total de ocupados	11,6	14,8	3,2
Parados en riesgo de pobreza o exclusión social	% del total de parados	40,9	61,0	20,1
Parados en riesgo de pobreza	% del total de parados	31,3	44,8	13,5
DESIGUALDAD				
Ratio 80/20	Número de veces	5,9	6,9	1,0
Coefficiente de GINI	Porcentaje (0=equidad perfecta; 100=desigualdad perfecta)	32,9	34,6	1,7

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida (INE)



Algunas cifras son ilustrativas de este empobrecimiento de la mayoría social:

- ⇒ La renta media anual de los hogares en España es casi 4.000 euros inferior a la que tenían en 2009, un 13%. La renta media por persona ha caído 900 euros al año, un 8%.
- ⇒ La población en riesgo de pobreza o exclusión social es ya del 28,6%, casi 4 puntos más que en 2009.
- ⇒ Los ocupados en riesgo de pobreza o exclusión social han aumentado porcentualmente incluso más, 4,4 puntos desde 2009, alcanzando ya el 18,1% de la población trabajadora.
- ⇒ En el caso de los trabajadores en situación de desempleo el incremento ha sido muy intenso: el 44,8% está en riesgo de pobreza y llega al 61% si se añade el riesgo de exclusión social. Son 13,5 y 20,1 puntos porcentuales más que en 2009.
- ⇒ El 20% de la población con mayor renta tiene 6,9 veces más que el 20% con menor renta, cuando en 2009 era 5,9 veces más.