

COYUNTURA SOCIOECONÓMICA

Año 2010



EVOLUCIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN 2010.

La tasa de paro en Euskal Herria se situó en el 10,8% a finales de año.

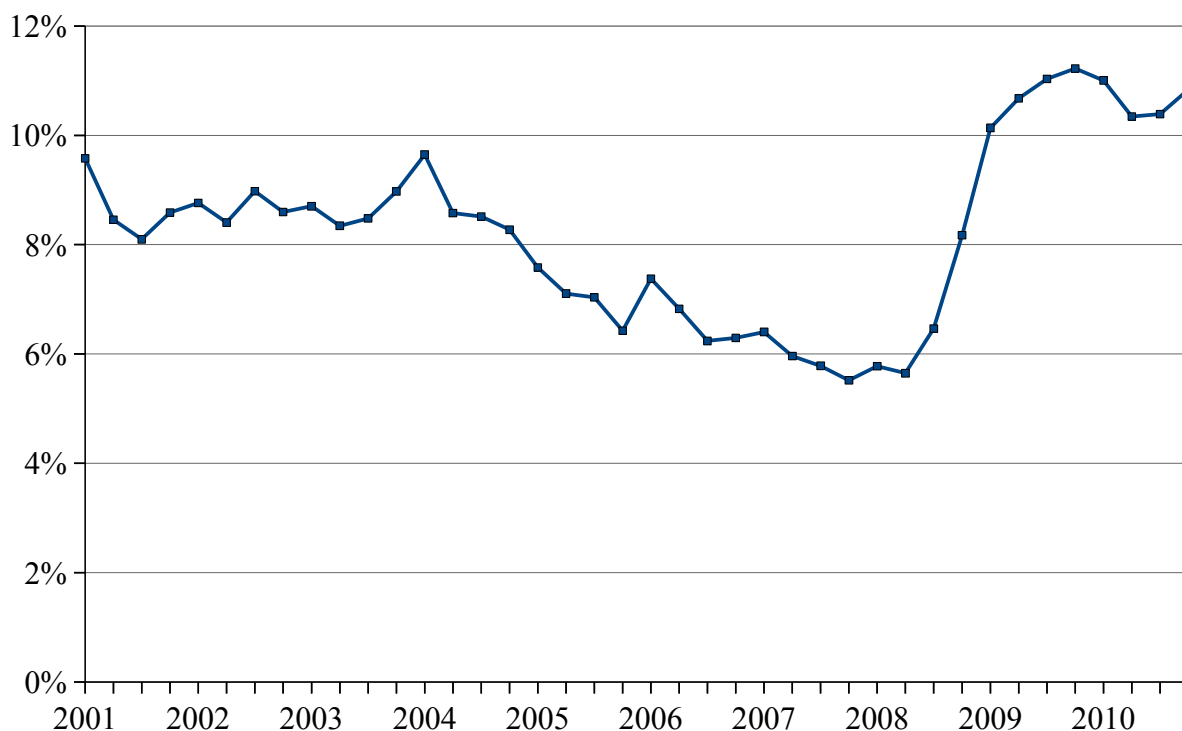
Al inicio de 2010 la tasa de paro en Euskal Herria¹ comenzó a descender ligeramente, después de llevar casi dos años acumulando sucesivos e importantes incrementos. Esta tendencia hacia la moderación de la tasa de paro se mantuvo durante toda la primera mitad del año, pero quedó interrumpida en el tercer trimestre, y en el tramo final del año sufrió un nuevo repunte alcista para situarse en el 10,8%.

Según las fuentes estadísticas utilizadas, durante el último trimestre de 2010 en Euskal Herria había alrededor de 161.000 personas en paro; es decir, unas 5.000 personas desempleadas menos que a finales del año anterior. Como se recordará, al cierre de 2009 la tasa de paro alcanzó la cota más elevada de toda la década, el 11,2%.

Por otro lado, la recuperación económica presenta un perfil muy débil, y se espera que la salida de la crisis sea lenta. Por tanto, la situación no invita al optimismo respecto al comportamiento del desempleo a corto plazo.

En la zona euro la tasa de paro quedó anclada en el 10% al finalizar el 2010; mientras que en el conjunto de la Unión Europea se mantenía en el 9,6% con más de 23 millones de personas desempleadas. A la cabeza de la UE se encuentra el Estado español con una población desempleada que roza los 4,7 millones de personas y una tasa de paro del 20,3% (más del doble que la media europea).

Evolución de la tasa de paro en Euskal Herria

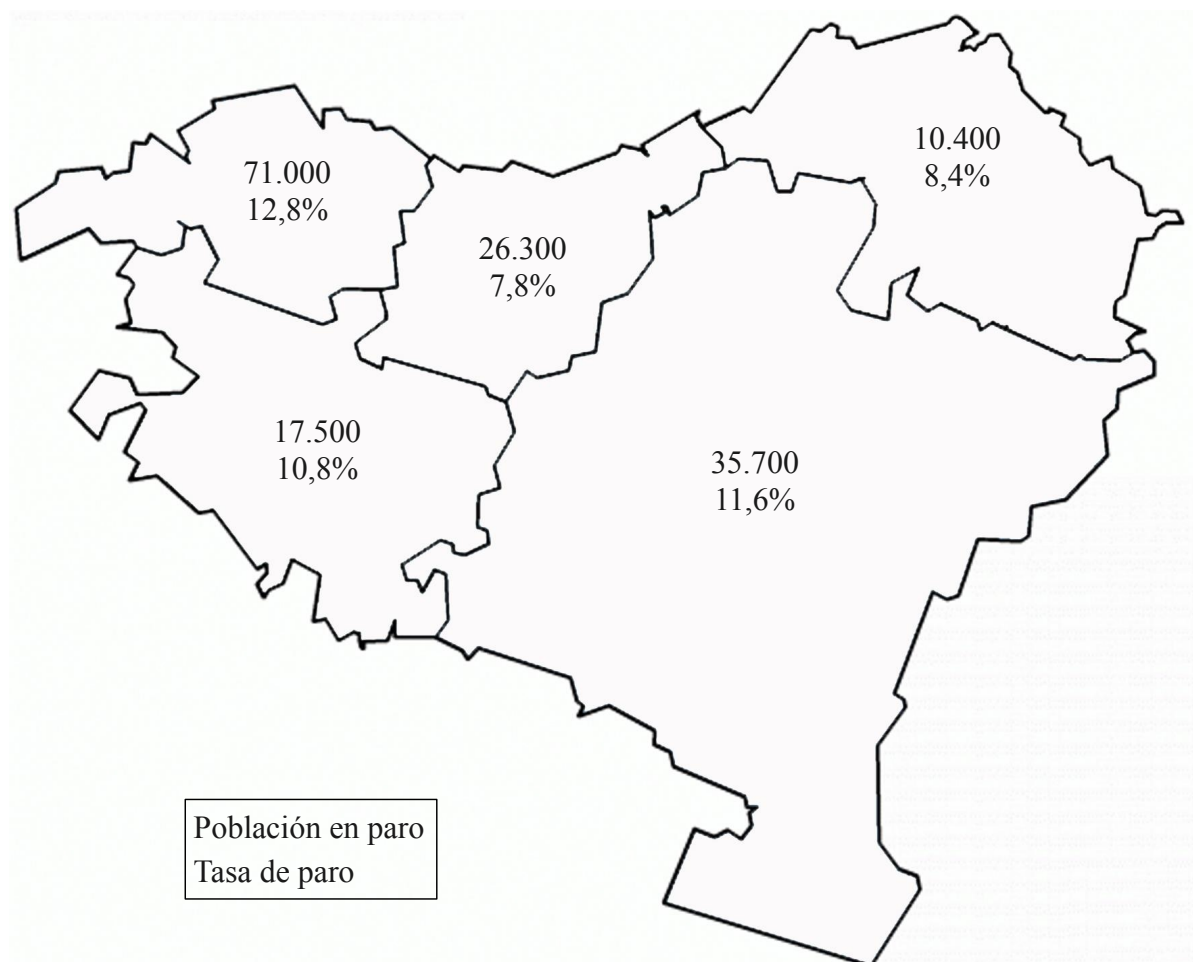


¹ La tasa de paro para el conjunto de Euskal Herria se ha obtenido a partir de la información estadística que la encuesta EPA proporciona respecto a Hegoalde y la estimación realizada por AZTIKER para Iparralde.

Bizkaia es el territorio donde se registra la tasa de paro más elevada de Euskal Herria, habiendo aumentado en la recta final de 2010 hasta el 12,8%. Le siguen Nafarroa con una tasa de desempleo del 11,6% y Araba con un 10,8%.

Por el contrario, los territorios de Gipuzkoa e Ipar Euskal Herria presentan las tasas de paro más bajas, el 7,8% y el 8,4% respectivamente.

Población desempleada y tasa de paro (4º trimestre de 2010)



Por otro lado, el Servicio Público de Empleo del Estado español eleva la cifra de paro para el conjunto de los cuatro territorios de Hego Euskal Herria a 179.000 personas desempleadas a finales de 2010; es decir, un 6% más que en diciembre de 2009. Y prácticamente la mitad son mujeres (50,4%).

El balance de los primeros seis meses de vigencia de la reforma laboral impuesta por Madrid no podía ser peor: hemos alcanzado las cotas de paro registrado (en las oficinas de empleo) más elevadas de los últimos 15 años.

Además, según este organismo el 36,5% de las personas en paro no reciben ningún tipo de prestación por desempleo. El 39% cobra una prestación contributiva y el 24,5% percibe algún tipo de subsidio.

En Hegoalde el 43,4% de las personas desempleadas llevan más de un año buscando empleo.

A la hora de analizar el impacto del paro también es importante considerar el tiempo de permanencia en dicha situación, o dicho de otra forma, el tiempo de búsqueda infructuosa de empleo; sobre todo si tenemos en cuenta que ya han transcurrido más de dos años y medio desde que la crisis económica y financiera comenzara a repercutir seriamente en la actividad productiva y a destruir empleo.

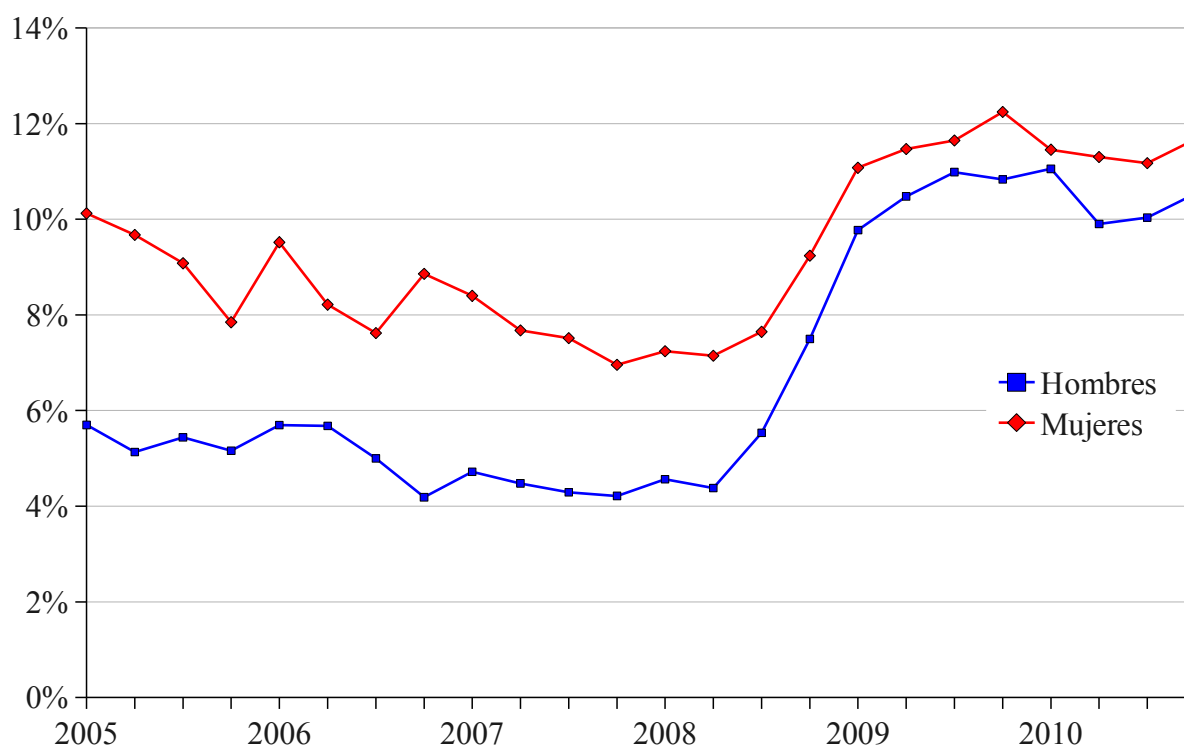
La evolución de ciertas variables macroeconómicas indican que la caída de la actividad productiva tocó fondo hacia mediados de 2009; sin embargo, el ritmo de recuperación de la economía vasca es muy lento y además está sometido a múltiples factores de incertidumbre.

En estas circunstancias no es de extrañar que cada vez sea mayor la proporción de personas desempleadas que se encuentra en una situación de paro calificada de larga duración.

Según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) a mediados de 2010 el 38% de las personas en paro llevaban más de un año buscando empleo; y a finales de año este porcentaje se ha elevado hasta el 43,4%. Por esa razón cada vez es mayor el número de personas en paro que no cobra ningún tipo de prestación por desempleo.

Además, el texto de la reforma laboral finalmente aprobado anuncia que la normativa reguladora de las prestaciones por desempleo será modificada cuando el empleo inicie su recuperación, y con toda probabilidad será para dificultar el acceso a las mismas.

Evolución de la tasa de paro de mujeres y hombres (Hego Euskal Herria – EPA)



En lo que respecta a la evolución del paro atendiendo a la variable género, debemos señalar que tanto la tasa de paro femenina como la masculina retomaron la senda alcista en la segunda mitad de 2010. Así, al finalizar el año la tasa de paro entre los hombres alcanzó el 10,5% y entre las mujeres aumentó hasta el 11,7%. Pero ninguna de las dos tasas ha superado las cotas máximas registradas el año anterior.

Las consecuencias de la crisis siguen golpeando con especial dureza a la juventud, y la tasa de paro entre jóvenes menores de 25 años se situó en torno al 30% en el último trimestre de 2010.

El fracaso de la reforma laboral aprobada el año pasado ha llevado al gobierno del PSOE a idear un nuevo “plan de choque” que consiste en bonificar entre el 75% y el 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por la contratación a tiempo parcial de jóvenes menores de 30 años y de personas en paro de larga duración (al menos doce meses inscritas en un Oficina de Empleo). Los contratos bonificados podrán ser temporales y tener una duración de seis meses.

Además de recordar la ineficacia contrastada de este tipo de medidas para crear empleo, es preciso denunciar que las únicas beneficiadas serán las empresas que se ahorrarán las cuotas sociales en detrimento de los recursos públicos. Una vez más se utiliza dinero público para subvencionar a las empresas y mejorar sus márgenes de beneficio, en este caso a cambio de fomentar los “contratos basura” dirigidos a los sectores sociales más castigados por la crisis.

Este programa excepcional no es más que una de las secuela del Acuerdo Social y Económico suscrito en febrero de 2011 por el gobierno del PSOE, las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, y los sindicatos CCOO y UGT.

Dicho acuerdo marco se incluye una serie de reformas que, sin embargo, no consiguen encubrir el verdadero objetivo del pacto: avalar el mayor recorte sufrido jamás por el sistema público de pensiones.

Sin pretender entrar aquí a analizar en detalle la reforma de las pensiones, si conviene subrayar que la clave de este gravísimo ataque consiste en endurecer las condiciones para acceder a la jubilación, reducir la cuantía de las nuevas pensiones y alargar la vida laboral retrasando de la edad legal de jubilación. En definitiva, habrá que trabajar más años para cobrar menos pensión.

Según algunos cálculos iniciales la cuantía de las nuevas pensiones se reducirá de media entre un 20% y un 25% en comparación con las actuales. Pero no será ésta la única consecuencia del pacto avalado por CCOO y UGT.

El retraso de la edad de jubilación, además de representar un duro recorte de los derechos sociales, también supondrá un obstáculo adicional que complicará todavía más el acceso de la juventud a un puesto de trabajo. Además, el consiguiente retraso en la incorporación de la juventud al mundo laboral conlleva que en el futuro, cuando llegue el momento de su jubilación, tendrán más dificultades para cobrar el 100% de la pensión, al haber aumentado los años de cotización exigidos.

El raquítico crecimiento económico impide la recuperación del empleo.

Según los datos de Encuesta de Población Activa (INE) la cifra de ocupación en el último trimestre de 2010 ascendía a 1.210.600 personas, 660.600 hombres y 550.000 mujeres.

A juzgar por los datos que proporciona la encuesta elaborada por el INE, a finales de 2010 en Hego Euskal Herria habría alrededor de 12.000 personas más trabajando que en el cuarto trimestre del año anterior. Sin embargo, este resultado provoca cuando menos cierta controversia y confusión.

De hecho, el EUSTAT (Instituto Vasco de Estadística) cifra en 9.100 el número de empleos netos perdidos en la Comunidad Autónoma Vasca con respecto al año 2009. Mientras que los datos proporcionados por el INE muestran un saldo positivo de 14.600 empleos más en el conjunto de los tres territorios.

La discrepancia estadística entre ambas encuestas es abultada, y resulta más desconcertante si tenemos en cuenta que ofrecen una interpretación diametralmente opuesta respecto a la evolución que habría seguido la ocupación durante el año 2010.

Tampoco el balance de afiliación a la Seguridad Social muestra indicios de que se haya creado empleo neto en el año 2010. Al contrario, al cierre del año pasado en Hego Euskal Herria había 5.000 personas menos afiliadas al sistema de la Seguridad Social en términos interanuales. Y si tomamos como referencia el número medio de afiliación a lo largo de 2010 comprobamos que el descenso de la afiliación asciende a 11.800 cotizantes menos que en 2009.

Además existe otro indicador que mide la evolución del empleo, es el que nos proporcionan las Cuentas Económicas Trimestrales elaboradas por el Instituto de Estadística Navarra y el Instituto Vasco de Estadística. Según estas operaciones estadísticas el comportamiento del empleo durante el año 2010 fue negativo en ambas comunidades autónomas, si bien es cierto que su caída se habría moderado con respecto a la registrada el año precedente.

Al margen de discrepancias estadísticas, la mayoría de los indicadores confirman que la debilidad del crecimiento económico y la ralentización sufrida a partir del verano están impidiendo, en el mejor de los casos, la recuperación del empleo.

Por otro lado, también es interesante analizar a modo de visión retrospectiva cuál es el balance del empleo neto perdido desde el inicio de la crisis.

Según la encuesta EPA² el techo de ocupación, antes de hacer aparición los efectos de la crisis, se alcanzó en el segundo trimestre de 2008; y desde entonces hasta finales de 2010 en Hego Euskal Herria se han destruido alrededor de 87.000 puestos de trabajo.

A esta cifra habría que añadir la pérdida de aproximadamente 3.000 empleos netos en Ipar Euskal Herria, aunque en este caso la estimación es provisional.

² La Encuesta de Población Activa (EPA) es la fuente estadística que habitualmente utilizamos porque nos permite hacer un análisis del mercado laboral homogéneo para los cuatro territorios de Hego Euskal Herria.

Con respecto a la evolución del empleo en el conjunto de los territorios de Araba, Bizkaia, Gipuzkoa y Nafarroa constatamos que en dos años y medio se ha destruido el 6,7% del empleo existente antes de la crisis.

La mayor parte de los puestos de trabajo perdidos eran ocupados por hombres. De hecho, la ocupación masculina ha caído un 11% desde que se desató la crisis; mientras que la reducción de empleo femenino apenas llega al 1%.

La razón por la que esta crisis ha tenido unos efectos tan asimétricos en hombres y mujeres se debe a que el deterioro del mercado laboral se ha concentrado con mayor fuerza en la construcción y la industria, dos sectores en los que la presencia masculina es dominante y la mujer está subrepresentada.

En todo caso, la juventud ha sido el sector social más castigado por la crisis y la destrucción de empleo. Desde mediados de 2008 hasta finales de 2010 se ha perdido el 26% del empleo juvenil.

Ocupación y empleos netos perdidos en Hegoalde desde el inicio de la crisis

	4º trm. 2010	2º trm. 2008	Empleos perdidos	Var. %
TOTAL	1.210.600	1.297.500	- 86.900	- 6,7%
HOMBRES	660.600	742.500	- 81.900	- 11,0%
MUJERES	550.000	555.000	- 5.000	- 0,9%
JÓVENES	60.600	82.000	- 21.400	- 26,1%

Con la reforma laboral la temporalidad ha vuelto a aumentar.

En Hego Euskal Herria la tasa de temporalidad se situó en el 21,7% durante el segundo trimestre de 2010. Posteriormente, a mediados de año, entró en vigor la reforma laboral a través de Real Decreto Ley³. Sus valedores defendieron la urgencia de las medidas aprobadas para reducir el desempleo e impulsar la creación de empleo estable y de calidad; sin embargo, en los primeros seis meses de vigencia la reforma laboral no ha logrado ni uno sólo de los objetivos que supuestamente tenía encomendados.

La tasa de temporalidad ha ascendido hasta el 23,1% en el último trimestre del año. Este incremento de la temporalidad durante la segunda mitad de 2010 se ha producido por vías. Por un lado, se ha reducido la población asalariada con contrato fijo; y por otro, ha aumentado el empleo asalariado de carácter temporal.

La tasa de temporalidad en nuestro país se sitúa notablemente por encima de la media de la Unión Europea (14,4% en el tercer trimestre) y tan sólo es superada por la de Portugal (23,2%), España (25,6%) y Polonia (28,2%). Además, en la UE la temporalidad es muy similar para hombres y mujeres (el 14% y el 15% respectivamente), mientras que en Hego Euskal Herria la situación es mucho más dispar: la tasa de temporalidad femenina es del 25,7% y la masculina del 20,7%. Entre la juventud asalariada aproximadamente el 57,2% tiene un contrato temporal.

3 El Real Decreto Ley 10/2010 de 16 de junio fue parcialmente modificado por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

ANÁLISIS DE LA CONTRATACIÓN LABORAL EN 2010.

Nueva caída de la contratación indefinida.

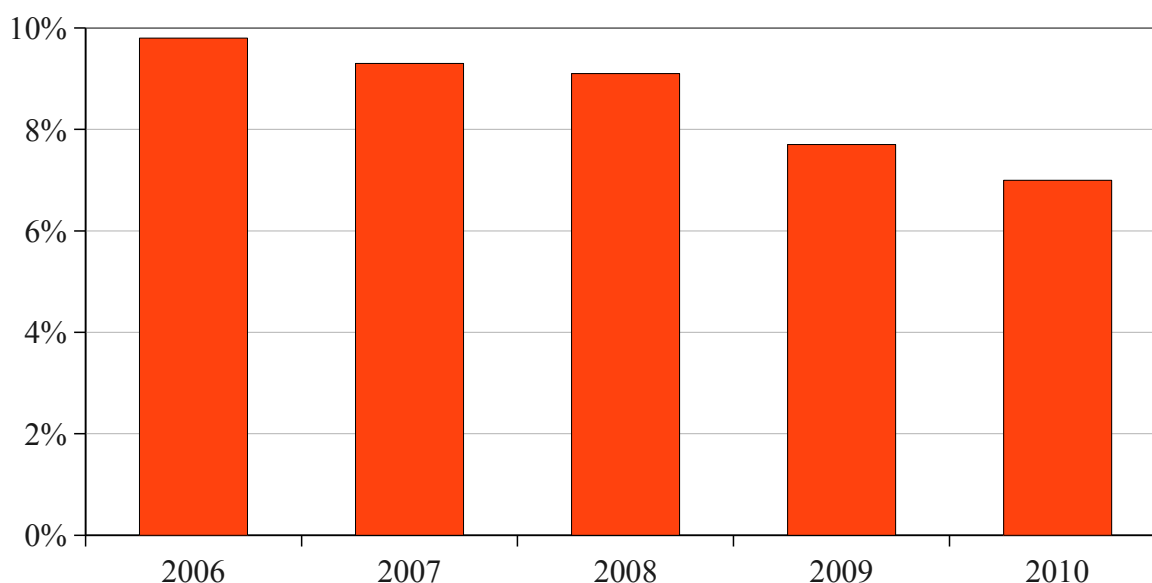
Uno de los acontecimientos clave del año 2010 ha sido la reforma laboral, impuesta en primera instancia por el gobierno del PSOE. Su entrada en vigor en la segunda mitad de junio coincidió con el inicio de los tramites para la convalidación parlamentaria de la reforma, un proceso en el que el PNV volvió a jugar un papel coherente con sus intereses de clase y con los de la patronal vasca.

Paradójicamente, existe un diagnóstico casi unánime respecto a los problemas que representa el uso injustificado de la contratación temporal, el elevado peso de la temporalidad y los problemas añadidos que conlleva la fuerte segmentación del mercado laboral. También la retórica empleada para justificar la reforma parte de este diagnóstico e incluye entre sus objetivos fundamentales el de “reducir la dualidad del mercado laboral, impulsando la creación de empleo estable y de calidad”. Otra cuestión diferente será verificar si las medidas aprobadas contribuyen realmente a promover la estabilidad en el empleo que se dice perseguir.

Los datos de contratación laboral en 2010 nos permiten hacer un primer balance de la reforma y valorar cuáles han sido sus efectos durante los primeros seis meses de aplicación en Hego Euskal Herria.

En una primera aproximación cabe destacar que en 2010 se firmaron 924.588 contratos de trabajo, lo que supone un incremento del 5,7% con respecto al número total de contratos firmados en 2009. Sin embargo, el mayor dinamismo que ha mostrado la contratación en 2010 sólo se ha manifestado en el número de contratos temporales firmados, pero no se ha contagiado a la contratación estable. En concreto, en 2010 el número de contratos temporales aumentó un 6,6% con respecto a los firmados el año anterior, mientras que los indefinidos se redujeron en un 4,7%.

El peso de la contratación indefinida en Hego Euskal Herria y su evolución



Los contratos indefinidos firmados en 2010 (incluidas las conversiones de temporales) tan sólo representaron el 7% de la contratación total, es decir, siete décimas menos que en 2009. Comprobamos por tanto que la reforma laboral ha sido incapaz de frenar la creciente expansión de la contratación temporal, una tendencia que por otra parte se ha agravado como consecuencia de la crisis.

La utilización masiva de la contratación temporal en fraude de ley, así como la tolerancia cómplice de las autoridades laborales, han convertido la contratación indefinida en un fenómeno marginal. Por contra, cada vez es mayor el peso de la contratación temporal y actualmente ha alcanzado tal volumen que apenas tiene margen para seguir aumentando.

No obstante, la situación puede empeorar como demuestra la enorme proporción de contratos temporales firmados por mujeres y por jóvenes menores de 25 años. El 93,6% de los contratos firmados por mujeres fueron temporales y el 6,4% restante indefinidos. En el caso de la juventud sólo el 4,8% de los contratos fueron indefinidos.

En cualquier caso, para despejar cualquier duda sobre los efectos de la reforma en sus primeros seis meses de vigencia, analizaremos también de forma separada la contratación registrada durante la segunda mitad de 2010.

El año pasado entre los meses de julio y diciembre se firmaron 493.885 contratos; el 93,5% fueron temporales y el 6,5% indefinidos. En el mismo periodo de 2009 el 6,9% de los contratos fueron indefinidos. A juzgar por estos datos, las medidas aprobadas con la reforma laboral no han servido para extender la utilización de la contratación indefinida, y ello a pesar de haber logrado reanimar la conversión de contratos temporales en indefinidos.

	2º Sem. 2009	2º Sem. 2010	Diferencia	Var. %
CONTRATOS INDEFINIDOS	32.947	32.076	- 871	- 2,6%
Indefinido Ordinario	14.863	13.553	- 1.310	- 8,8%
Fomento Contratación Indefinida (FCI)	5.073	4.297	- 776	- 15,3%
Pers. Discapacidad (sólo bonificados)	54	20	- 34	- 63,0%
Pers. Discapacidad F.C.I.	114	119	+ 5	+ 4,4%
Convertidos en Indefinidos	12.843	14.087	+ 1.244	+ 9,7%

Precisamente, entre las medidas introducidas por la reforma se ha habilitado un periodo transitorio para regularizar los contratos temporales realizados en fraude de ley y transformarlos en indefinidos de fomento. Además, se considerarán válidas todas aquellas conversiones que no sean impugnadas en el plazo de 20 días hábiles, dando así por subsanada cualquier irregularidad empresarial que pueda haberse cometido.

Como se recordará, para aquellos casos en que la extinción se produzca por causas objetivas y sea declarada improcedente, el contrato de fomento de la contratación indefinida establece una indemnización por despido más reducida (33 días por año de servicio y un máximo de 24 mensualidades) que el indefinido ordinario (45 días por año y un límite de 42 mensualidades).

Este modelo de contrato fue creado por la reforma laboral que CCOO y UGT pactaron con el gobierno del Partido Popular en el año 1997. Desde entonces, la experiencia ha demostrado que este instrumento no es eficaz ni para fomentar la contratación estable, ni para corregir la elevada temporalidad. El propio gobierno del PSOE ha reconocido el fracaso de las reformas laborales aprobadas en las últimas décadas; y sin embargo, se obstina en extender la utilización de esta modalidad contractual.

Otra de las medidas aprobadas reforma consiste en ampliar los colectivos que pueden suscribir este modelo de contrato indefinido con despido más barato, llegando incluso a reducir la exigencia de permanecer como demandante de empleo a tan sólo un mes.

Con todas estas disposiciones lo que realmente se pretende es generalizar el uso del contrato indefinido de fomento en detrimento del indefinido ordinario, y en la práctica abaratar el despido. Actualmente la utilización del contrato indefinido de carácter ordinario es insignificante. Sólo el 2,7% de los contratos firmados en el segundo semestre de 2010 adoptaron esta figura contractual, y no sería de extrañar que por esta vía finalmente termine desapareciendo.

Por lo tanto, en caso de admitir que efectivamente uno de los objetivos de la reforma impuesta fuera aumentar el uso de los contratos indefinidos, los datos de contratación certifican el rotundo fracaso de las medidas aprobadas.

Tan sólo la conversión de contratos temporales en indefinidos se ha intensificado tras la reforma. Al parecer la patronal ha aprovechado la suerte de “amnistía laboral” concedida por el gobierno para regularizar parte de la contratación temporal fraudulenta que mantiene de forma irregular. Sin embargo, el efecto de estas conversiones se ha visto contrarrestado por el descenso del número de contratos iniciales de carácter indefinido, tanto bajo la modalidad ordinaria (-8,8%) como de fomento (-15,3%). Sin duda ambos fenómenos están directamente relacionados.

La reforma no frena la contratación temporal, ni el fraude de ley.

En el capítulo de medidas incluidas en la reforma para “reducir la dualidad y la temporalidad” también se han introducido modificaciones normativas que afectan a la contratación temporal. Estas son algunas de las más importantes:

- Limitar la duración de los contratos por obra o servicio determinado a un periodo máximo de tres años, ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo sectorial. Antes no existía tal limitación temporal, ya que en teoría la finalidad de este contrato es cubrir actividades cuya realización requiere un periodo de tiempo limitado pero no se puede predecir con certeza su duración.
- Establecer una limitación más rigurosa al encadenamiento sucesivo de contratos temporales; para ello se elimina el requisito de que dicho encadenamiento de contratos tenga lugar para cubrir un mismo puesto de trabajo. Además la aplicación de esta norma ya no se circunscribe al marco de la empresa sino que se amplía, en su caso, a todo el grupo de empresas y a los supuestos de sucesión o subrogación empresarial.

- Aumentar de forma gradual y progresiva la indemnización por finalización de contrato temporal. Durante el 2011 se mantiene la indemnización de ocho días de salario por cada año trabajado; pero después irá aumentando a razón de un día cada año, hasta alcanzar los doce días de indemnización para aquellos contratos temporales que se celebren desde comienzos del año 2015.

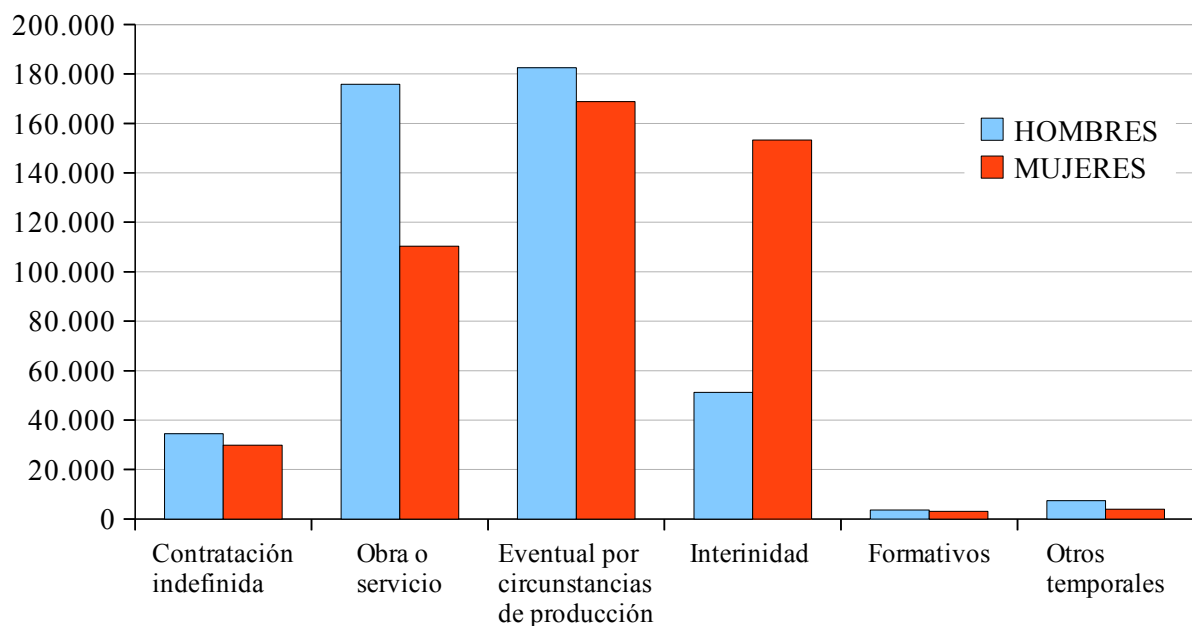
El aumento gradual de la indemnización por finalización de un contrato temporal comenzará a aplicarse a los contratos temporales firmados en 2012, por lo que todavía no ha podido causar efecto alguno respecto al objetivo de reducir su uso injustificado.

En relación a los ajustes que modifican la regla instaurada en 2006 para limitar el encadenamiento de contratos temporales confesamos nuestro más rotundo escepticismo. La patronal todavía cuenta con un amplio margen de maniobra para evitar que los contratos temporales adquieran la condición de fijos⁴: combinando periodos de alta en la empresa con estancias en el paro, e intercalando el uso de aquellos modelos de contrato temporal para los que no se aplica esta disposición.

Y en cuanto a los contratos de obra y servicio debemos señalar que el establecimiento de un límite de duración máxima resulta contradictorio con la propia naturaleza de este contrato, que está destinado a cubrir actividades cuya ejecución aunque limitada en el tiempo es de duración incierta. De esta manera se da cobertura legal a la utilización descausalizada de esta modalidad contractual, y en la práctica se promociona y facilita la contratación en fraude de ley.

Por lo tanto, queda claro que la reforma laboral no ha introducido ninguna medida eficaz para reducir el uso de los contratos temporales, frenar la contratación en fraude de ley o impedir la rotación laboral para cubrir un mismo puesto de trabajo.

Contratos registrados en Hego Euskal Herria durante 2010



4 Cuando en un periodo de 30 meses el trabajador o trabajadora hubiera estado contratada durante un plazo superior a 24 meses mediante dos o más contratos temporales.

Esta conclusión no es fruto de la desconfianza o de prejuicios obsesivos, sino el resultado obtenido de analizar los datos de contratación ofrecidos por el Servicio Público de Empleo Estatal.

Como hemos comentado anteriormente el 93% de los contratos firmados en 2010 fueron temporales, alcanzando así el porcentaje más elevado de los últimos años. Y en los seis meses posteriores a la entrada en vigor de la reforma laboral el uso de la contratación temporal, lejos de restringirse, se ha extendido aún más. De hecho, el 93,5% de los contratos rubricados en la segunda mitad del año fueron temporales.

El contrato eventual por circunstancias de la producción sigue siendo el más utilizado. Aproximadamente el 41% de los contratos temporales adoptan esta modalidad.

El volumen de contratos por obra o servicios determinado también es importante, y representan alrededor del 33% de los contratos temporales.

También destaca el uso de los contratos de interinidad, que suponen el 24% de la contratación temporal.

Estos tres modelos de contrato suman el 98% de los contratos temporales, y de momento no se percibe el peso relativo de cada uno de ellos respecto al conjunto de la contratación temporal haya cambiado como consecuencia de la reforma laboral.

En definitiva, el estudio de toda la información estadística disponible acerca de la contratación registrada nos lleva a concluir que en realidad el principal objetivo de la reforma no es otro que facilitar el despido y reducir su coste. Para conseguir este propósito se emplean tres mecanismos:

- Generalizar el uso del indefinido de fomento, con despido más barato, y poner en vía de desaparición el indefinido ordinario.
- Facilitar el despido objetivo ampliando las causas de extinción por razones económicas para incluir la previsión de pérdidas o de menos ingresos.
- Subvencionar los despidos con fondos públicos financiados a través de cotizaciones sociales.