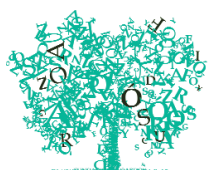




3^{ER} OBSERVATORIO DE SEGUIMIENTO DE LA REFORMA LABORAL 2012



FUNDACIÓN SAGARDÓY



Club de Excelencia
en Sostenibilidad



índice

PRESENTACIÓN 3

CREACIÓN DE EMPLEO Y CONTRATACIÓN 4

FLEXIBILIDAD INTERNA, FLEXIBILIDAD EXTERNA 6
movilidad, modificación de condiciones y descuelgues 9
despidos, suspensiones y reducciones de jornada 13

CONCLUSIONES 14

ANEXOS 16

Presentación

EL INSTITUTO PARA LAS RELACIONES LABORALES Y EL EMPLEO (IRLE) DE LA FUNDACIÓN SAGARDOY, EN COLABORACIÓN CON LA FUNDACIÓN ADECCO, EL DESPACHO SAGARDOY Y EL CLUB DE EXCELENCIA EN SOSTENIBILIDAD COMENZARON A INICIOS DEL PASADO 2012 UN OBSERVATORIO PARA EL SEGUIMIENTO DE LA REFORMA LABORAL OPERADA POR EL RD-L 3/2012 Y LA POSTERIOR LEY CON IGUAL ORDINAL Y AÑO.

Es un hecho indiscutido que se trata de una reforma que modifica en profundidad el marco de las relaciones laborales en España, por lo que resulta de sumo interés el análisis de la adaptación por parte de las empresas de sus políticas de gestión de recursos humanos a la nueva regulación.

Las estadísticas oficiales permiten tener una visión general de los cambios, y al estar elaboradas desde la Administración Pública cuentan con los medios idóneos para obtener una imagen de conjunto, apoyada en la disponibilidad de recursos y la obligatoriedad de respuesta de empresas y ciudadanos. El IRLE, de hecho, mantiene un seguimiento de las diversas fuentes estadísticas de carácter oficial que están disponibles en su web. Sin embargo la estandarización de los contenidos, que es imprescindible para ofrecer largas series temporales de resultados comparables, presenta el inconveniente de no poder adaptarse con agilidad a cambios tan profundos como el actual. Además en la encuesta planteada se incorporan también las intenciones de las empresas entrevistadas y su comportamiento en los meses anteriores, de modo que permite disponer de una visión de tendencia del mercado de trabajo español.

De esta forma, la posibilidad de contar con información directa de un importante número de empresas relevantes, de nuestro país sobre la forma en que están adaptándose a la nueva regulación y aprovechando sus oportunidades tiene un indudable valor como complemento a la abundante cantidad de datos que ya son de público conocimiento. Con esta tercera entrega del observatorio, en el que se exponen los resultados de las encuestas realizadas en el mes de noviembre de 2013 a casi dos centenares de empresas. Entre las respuestas obtenidas –la participación es voluntaria– predominan las empresas españolas (un 79,3% cotizan en nuestro país), con una amplia representación de empresas industriales (53,3% de las encuestadas) y del sector servicios (44,0%), por lo general de un tamaño considerable (un 81,3% son de más de 50 trabajadores).

Con ello se quieren aportar elementos de conocimiento para un debate riguroso y alejado sobre la efectividad de la reforma: no es este un documento con el que se pretenda ensalzar o criticar la legislación laboral, sino simplemente valorar las consecuencias que la misma está teniendo, permitiendo al lector formarse su propio juicio.

A continuación se exponen algunos de los resultados que se consideran de mayor interés, así como diversos cruces de variables que pueden ser relevantes. En la parte final de este documento se muestra la distribución de las respuestas a cada una de las preguntas realizadas, junto con algunos gráficos significativos.

Creación de empleo y contratación

Es un hecho conocido que la crisis económica, que tuvo un origen esencialmente financiero, pronto produjo efectos especialmente intensos en el mercado laboral. La reforma de 2012 introdujo modificaciones en el esquema de contratos laborales, con el objeto de facilitar a las empresas la incorporación de nuevos trabajadores, por lo que resulta de interés evaluar cómo están funcionando las figuras que han nacido o han sido modificadas.

La figura del **contrato indefinido de apoyo a los emprendedores**, caracterizado por un periodo de prueba de un año y la posibilidad de acceder a diversos incentivos fiscales y en materia de cotizaciones sociales, ha sido utilizada o lo será en los próximos meses por un 11% de las empresas entrevistadas, con lo que recupera el nivel de utilización que registró a finales de 2012, en el primer observatorio presentado, con un importante incremento respecto a los datos recogidos a comienzos de 2013. No obstante, debe tenerse en cuenta que la muestra de empresas de menos de 50 trabajadores –que son las que pueden celebrar este contrato– es reducida en el trabajo de campo. En todo caso, el hecho de que el uso de este tipo de contratos esté entre las empresas entrevistadas en niveles similares a los que se encontraba en las mismas fechas hace un año permite intuir que el uso del contrato de apoyo a los emprendedores es reducido pero se mantiene estable a lo largo del tiempo.

En cuanto a las empresas de más tamaño, y limitando el análisis a los contratos para la formación y el aprendizaje, el 8,12% de las compañías declaran haberlos formalizado. En todo caso, es necesario analizar en próximas muestras de este observatorio la evolución de una y otra clases de contratación.

En todo caso, es preciso tener en cuenta que las pequeñas empresas tienen en general mayores dificultades para soportar los embates de la crisis, por su menor disponibilidad de recursos y por la mayor dificultad para obtener financiación. Así, en relación a los contratos para la formación y el aprendizaje en las empresas de menor tamaño –que refleja una fluctuación estacional similar a los contratos de apoyo a los emprendedores a la vista de la encuesta realizada al final de 2012– el porcentaje de las que han contratado o no descartan contratar por esta vía es del 11,1%, frente al 25 % de las mayores.

Las **empresas de mayor tamaño incrementan el uso de estos contratos formativos**, pues los contratos de formación y aprendizaje son empleados o hay intención decidida de hacerlo por un 16,5% de las empresas de mayor tamaño, lo que supone tres puntos más que en la primera encuesta de 2013 y más del doble de la realizada hace justo un año.

En **contratación a tiempo parcial** se observa como las empresas de mayor tamaño que han recurrido a esta modalidad contractual en los últimos 12 meses o piensan hacerlo en los próximos tres se incrementa progresivamente hasta el 12,1% de las encuestadas, frente al 9,4 del primer observatorio. En las empresas de menor tamaño se aprecia de nuevo una gran variabilidad, pero también marca un nivel superior al de hace un año: un 22,2% de las pequeñas empresas de nuestra muestra han incrementado el uso del tiempo parcial como consecuencia de la nueva regulación introducida por la reforma laboral.

Con carácter general, puede decirse que la contratación se mantiene en niveles bajos, y la elección de una u otra vía rara vez es complementaria: sólo un 2,6% de las empresas ha empleado o piensa emplear trabajadores mediante el contrato de formación y aprendizaje y el de tiempo parcial, mientras que **un 65,3% no ha usado ninguna de las dos figuras ni tiene expectativas de hacerlo**. No obstante se aprecia una progresiva reducción de las empresas que rechazan tajantemente contratar por ninguna de las dos vías, pues hace un año era el 71,3%, lo que en cierto modo puede interpretarse como una mejoría en las expectativas, y puede traducirse en el futuro en una mayor contratación.

En relación al uso que las empresas hacen de las **Empresas de Trabajo Temporal**, por segunda vez, se analiza su uso manteniéndose los significativos resultados que se obtuvieron en la anterior ocasión: **algo más de dos tercios, ha acudido a sus servicios**, si bien es cierto que se ha reducido en el caso de empresas de menor tamaño. Debe señalarse que el hecho de que una de las fuentes de invitación a la realización de la encuesta sea precisamente una de las principales empresas de trabajo temporal del país, no altera en lo sustancial los resultados, pues en las entrevistas realizadas a empresas invitadas a responder la encuesta por otras vías muestran que la mitad de ellas o han acudido a ETTs o piensan hacerlo en los próximos tres meses.



Flexibilidad interna, flexibilidad externa

Una de las líneas de actuación de la reforma laboral ha sido la de permitir a las empresas una más ágil gestión de los recursos humanos. Según declara la propia exposición de motivos del RD-L 3/2012, es una apuesta por el equilibrio entre la flexibilidad interna y la externa: la primera quiere configurarse como alternativa a la destrucción de empleo, por lo que el legislador declara que tiene como objetivo fortalecer los mecanismos de adaptación de las condiciones de trabajo a las circunstancias concretas que atraviese la empresa.

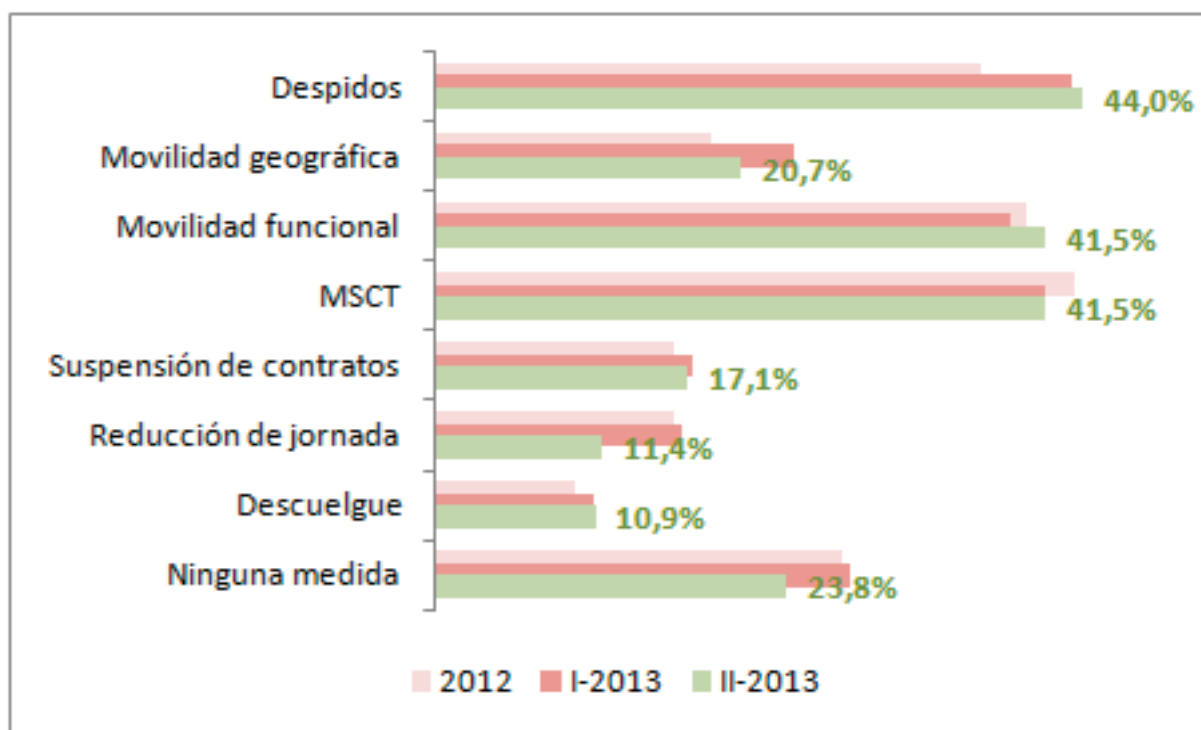
Es este uno de los campos donde investigaciones como la que aquí se presenta pueden realizar una aportación mayor, pues si bien las estadísticas oficiales y registros públicos pueden aportar información sobre el uso de algunas –que no todas– de estas medidas, no existe ninguna fuente pública que aglutine el uso conjunto de unas y otras. En este observatorio, por el contrario, se puede analizar no sólo cuales son las **vías más usadas para el ajuste, son los despidos, la movilidad funcional y la modificación sustancial de condiciones de trabajo, sino también cuál es el grado de utilización conjunta de las distintas formas de flexibilidad.**

Antes de entrar en los datos, resulta necesario llevar a cabo una aclaración terminológica, para facilitar la comprensión. Ante la necesidad de responder a las circunstancias cambiantes de la economía, conforme a la legislación vigente –en gran medida alterada por la reforma laboral– tiene dos grandes vías de adaptación: o bien reducir permanentemente la cantidad de trabajadores que emplea –flexibilidad externa– o bien llevar medidas que no extinguen los contratos sino que los alteran o modifican de algún modo –flexibilidad interna.

Dentro de la flexibilidad interna es posible diferenciar las medidas que sin llegar a suponer despidos afectan a la cantidad total de trabajo que se emplea, a las que denominaremos medidas cuantitativas, de las que alteran algún elemento de la relación laboral pero utilizando la misma cantidad total de trabajo, a las que nos referiremos como medidas cualitativas.

Evidentemente, el uso de unas medidas no excluye a las restantes, sino que en la práctica las empresas utilizan combinaciones de los distintos instrumentos. Como muestra el Gráfico 1 la medida de ajuste sigue siendo, como ya ocurrió en la encuesta realizada en el primer semestre de este año, el despido. No obstante, en niveles muy similares se encuentra tanto la movilidad funcional –que es como califica la ley a las alteraciones de condiciones de trabajo que por no tener una entidad excesiva puede el empresario realizar por sí mismo sin atender a procedimientos o cautelas específicos– y la modificación sustancial de condiciones de trabajo, que requiere al menos la consulta y negociación con los representantes de los trabajadores (pero no su aceptación). Las restantes medidas de ajuste cuantitativo, esto es, la suspensión de contratos y la reducción de jornada, tienen una incidencia bastante menor, e incluso en este último caso los datos obtenidos en la última ronda de la encuesta cuyos resultados aquí se analiza, presentan un cierto retroceso.

Gráfico 1 Empresas que han adoptado cada clase de medidas



Es preciso destacar que se ha reducido de manera significativa el porcentaje de empresas que ni han usado ni prevén usar en los próximos meses ninguna de estas medidas, lo cual no es necesariamente negativo: puede deberse tanto a una expectativa negativa sobre el curso del negocio, pero también a un mayor dinamismo en las relaciones laborales, lo que es ciertamente positivo por permitir a las empresas la adaptación continua, reduciendo el riesgo de obsolescencia.

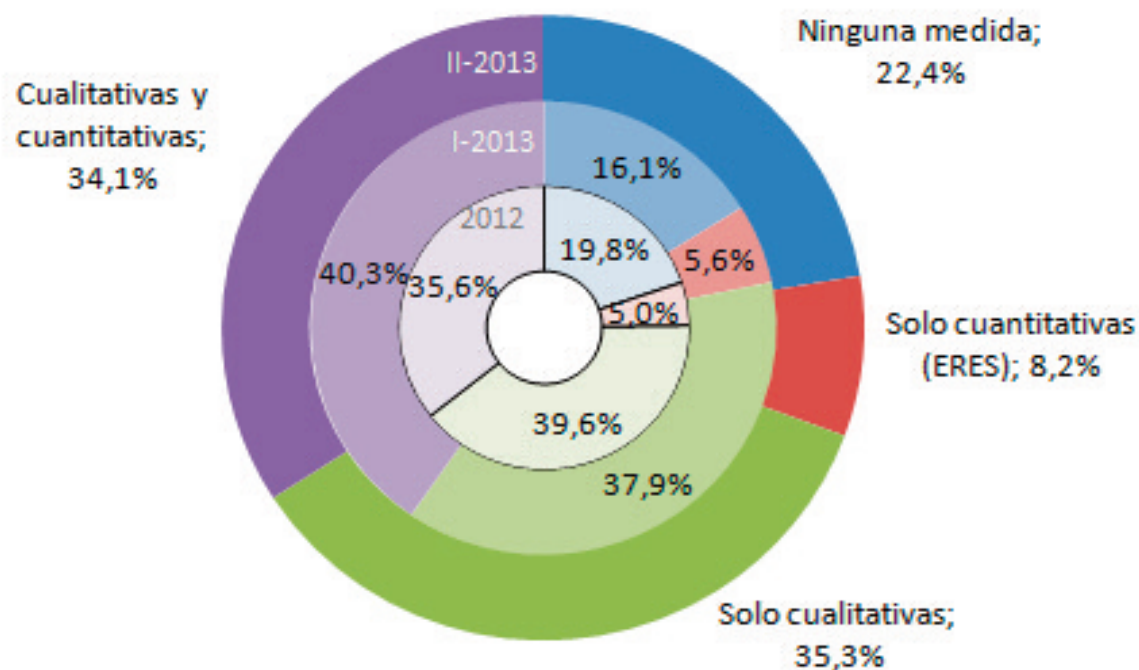
Desde una perspectiva de política social, es evidente que el despido es la peor de las opciones: al margen de las dificultades personales que acarrea para el trabajador, supone un gasto en prestaciones para el estado y una reducción de la capacidad de consumo e inversión del trabajador, lo que repercute negativamente tanto en las cuentas de las empresas como en la recaudación fiscal. Es por tanto interesante analizar si las empresas que han procedido a despedir a trabajadores por las llamadas causas empresariales (económicas, técnicas, organizativas o de producción) han empleado también otras medidas menos lesivas, adaptando no sólo el tamaño de su empresa sino también la propia organización de uno u otro modo.

El Gráfico 2 presenta precisamente esa información, refiriéndose el círculo exterior y con menor transparencia a los datos más recientes. En él se representan las medidas adicionales que han adoptado las empresas que han despedido, clasificándolas con el criterio antes indicado: cuantitativas (suspensiones de contratos y reducciones de jornada) y cualitativas (movilidad funcional o geográfica, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y descuelgues –que son modificaciones que afectan al convenio colectivo y que por tanto no pueden ser adoptadas unilateralmente).

Así, si analizamos las medidas adicionales adoptadas por las empresas que han despedido (es decir, un 44% de las encuestadas en esta última encuesta) se aprecia que el uso exclusivo de las restantes medidas cuantitativas, generalmente más gravosas para el trabajador que las cualitativas, se han incrementado respecto de los anteriores semestre aunque aún suponen sólo el 8,2% del total. En la mayor parte de los casos en que se producen despidos por causas empresariales se acompaña esta medida de otras cualitativas (casi en un 70% de los casos), aunque aproximadamente en la mitad de las ocasiones se hace uso además de medidas de flexibilidad interna de carácter cualitativo.

Gráfico 2 Distribución de las empresas que han efectuado o piensan efectuar despidos por razones objetivas en los próximos tres meses según las medidas de ajuste adoptadas adicionalmente

En el aro exterior se muestran los datos correspondientes a esta oleada. En el interior y en colores degradados, los de la primera oleada, realizada en el tercer trimestre de 2012.



movilidad, modificación de condiciones y descuelgues.

Los análisis del mercado de trabajo español ponen de manifiesto cómo ante pequeñas variaciones de la producción (medida por el PIB) se destruyen grandes cantidades de empleo, que en época de bonanza se recuperan a ritmos también elevados pero menores; gráficamente se ha dicho que es el nuestro un mercado bulímico, que engulle sin control generando puestos de trabajo en cantidades inmensas, para luego expelerlas de forma abrupta. Para combatir este errático comportamiento existe cierto consenso en considerar que debe reforzarse la flexibilidad interna, de modo que se contengan tanto la generación de puestos de trabajo en periodos de bonanza como, sobre todo, su destrucción en contextos de crisis económica como el presente. Ello explica que en esta materia haya tenido una importante incidencia la reforma laboral de 2012, potenciando la capacidad empresarial para estas adaptaciones.

El nacimiento de este observatorio, como es lógico, es posterior a la reforma laboral, por lo que no disponemos de información comparable acerca del uso de estas medidas de ajuste con anterioridad a 2012. En todo caso, lo cierto es que en este último muestreo observamos como más del **60% de las empresas han acudido o piensa acudir en el próximo trimestre a alguna de las medidas de flexibilidad interna habilitadas por la reforma laboral, siendo el porcentaje notablemente mayor en el caso de las empresas de mayor tamaño.** Este resultado se muestra robusto a lo largo de la vida de este observatorio, pues los datos correspondientes a las anteriores encuestas realizadas son muy similares.

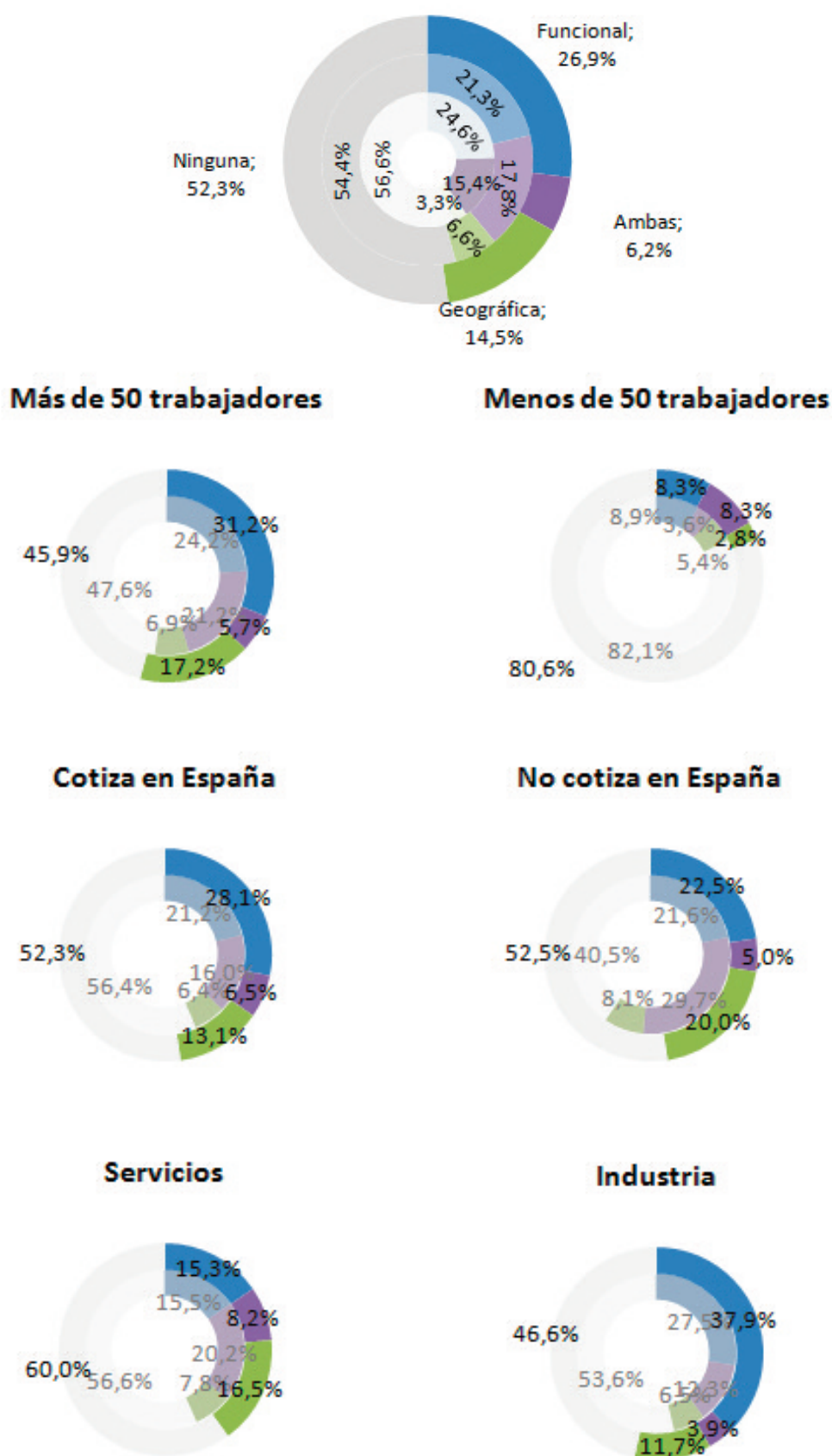
Las medidas de adaptación de menor intensidad, que como se ha dicho más arriba son las calificadas como “movilidad funcional” se realizan en un 41% de las empresas encuestadas, aunque de nuevo en las de menos de 50 trabajadores el porcentaje es notablemente más pequeño. Los traslados de trabajadores, en contra de lo que pudiera intuirse, son una figura bastante utilizada por las empresas: una de cada cinco ha acudido a este mecanismo o tiene intención de hacerlo próximamente, lo que supone una ligera reducción respecto a lo que se observaba a comienzos de este año, pero más que en 2012. **En todo caso, es común que las empresas adopten simultáneamente ambos tipos de movilidades, lo que en la actualidad ocurre en un 6,2% de las encuestadas.**

	2012	2013-I	2013-II
Sólo MSCT	36,03%	32,75%	32,64%
Ambas	7,35%	8,71%	8,81%
Sólo Descuelgue	2,21%	2,01%	2,07%
Alguna	45,6%	43,6%	43,5%

En las figuras del gráfico 3 puede observarse cómo en las pequeñas empresas el recurso a estas medidas es mucho menor, lo que probablemente encuentre explicación en la menor complejidad organizativa de las mismas. En el análisis sectorial puede apreciarse cómo en el dato más reciente disponible (representado siempre en el anillo exterior) el sector industrial parece estar realizando mayores ajustes internos que el sector servicios.

Los cambios de más intensidad en las condiciones laborales son los que se recogen bajo la denominación “modificación sustancial de condiciones de trabajo”, que en caso de afectar a condiciones pactadas en convenio colectivo no pueden ser decididas (como regla general) sin la aceptación de los representantes de los trabajadores, en cuyo caso se aplica la denominación “descuelgue”. En la tabla adjunta se puede ver como las Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo (MSCT) se han utilizado en dos de cada cinco empresas, mientras que al descuelgue sólo se acude en una décima parte de las encuestadas. La mayor complejidad de este mecanismo lo convierte en un mecanismo al que rara vez se acude directamente: **el descuelgue suele ir acompañado de cambios de condiciones que no alteran el régimen convencional y sólo en un 2% de los casos es la medida que se adopta directamente.**

Gráfico 3 Incidencia de la movilidad funcional y geográfica en las empresas encuestadas





En relación al contenido de estos instrumentos de ajuste cualitativo de las empresas, el descuelgue es un mecanismo que se utiliza fundamentalmente para reducir el salario por debajo de los niveles acordados en la negociación colectiva: así ocurre en un 86% de los casos, muy lejos de las alteraciones del tiempo de trabajo (43%) o las funciones (14%). Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo presentan un equilibrio casi absoluto: las tres señaladas (salario, tiempo de trabajo y funciones) aparecen como objeto de las MSCT en algo más del 50% de los casos –pues debe tenerse en cuenta que sólo en uno de cada tres casos se afecta sólo una condición de trabajo.

La apuesta **distribución irregular de la jornada** como mecanismo de flexibilidad interna es clara. En la redacción dada al art. 34.2 del Estatuto de los trabajadores la Ley 3/2012, señala que: *“Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo”*.

Dado el interés creciente que se ha prestado en ámbitos empresariales y periodísticos, en la anterior edición de este observatorio se decidió añadir una nueva pregunta, precisamente, relativa a la aplicación práctica por las empresas de esta posibilidad. A la citada cuestión han respondido a principios de 2013 afirmativamente algo menos del 30% de las encuestadas, con mayor prevalencia entre las empresas de mayor tamaño; **en el final de 2013 el porcentaje de las empresas que han declarado haber distribuido irregularmente la jornada o tener intención de hacerlo ha aumentado hasta el 35%**. En estas empresas, en un 43% se ha hecho exactamente en el porcentaje establecido supletoriamente en la ley (10% de la jornada anual), y en un 22% se ha utilizado un porcentaje menor. En los casos en los que necesariamente ha tenido que producirse acuerdo porque la jornada irregularmente distribuida es superior a ese nivel supletorio de la ley, lo más común es que se haya afectado al 15% de la jornada (ocurre en una de cada seis empresas que han hecho uso de la distribución irregular).

Finalmente, la reforma profundizó en la apuesta por la celebración de convenios de empresa, por cuanto que les otorga prioridad aplicativa respecto de los sectoriales en importantes materias. Así, a la pregunta dirigida a las empresas regidas por convenios de ámbito superior de si ha iniciado o piensa iniciar en los próximos tres meses el proceso para concluir un convenio de empresa propio en las materias permitidas por el art. 84.2 ET, un tercio de las contestó positivamente, manteniendo el nivel del anterior observatorio.

Despidos, suspensiones y reducciones de jornada.

Se ha adelantado más arriba que el despido sigue siendo uno de los principales mecanismos que han utilizado o tienen intención de utilizar las empresas para responder a sus necesidades de adaptación a la durísima situación económica; si además se suman las que sin haberlo hecho no descartan hacerlo en los próximos meses, superan la mitad de las entrevistadas (un 56,5%, seis puntos porcentuales y medio más que hace un año). Atendiendo a la sencilla clasificación por tamaño que se utiliza en este observatorio –fijando el límite en 50 trabajadores–, puede comprobarse como las pequeñas aunque en despidos efectivos presentan niveles más bajos (el 25,0% lo han hecho o planean hacerlo en las próximas fechas, frente al 48,4% de las empresas mayores) presentan mayor grado de incertidumbre: un 22% dicen desconocer si tendrán que hacerlo, duplicando la cifra observada en las que ocupan a más trabajadores.

Aunque **la mayor parte de las extinciones se produce por vía de despidos objetivos individuales**, como también ponen de manifiesto las estadísticas oficiales relativas a la causa de acceso a la prestación por desempleo, puede comprobarse como el **coste de las extinciones colectivas** (los antiguamente denominados Expedientes de Regulación de Empleo o por su acrónimo EREs) **parece estar ajustándose a la nueva realidad normativa más lentamente de lo esperado**. El despido con coste por encima de los 45 días –que generalmente respondía a la necesidad de alcanzar un acuerdo para evitar la posible paralización por parte de la autoridad administrativa en el control que ahora se ha eliminado– se ha reducido del 23% de los encuestados a finales de 2012 a un 15,6% en el observatorio del primer semestre de 2013, pero ha vuelto a crecer hasta el 26,3% en las últimas encuestas realizadas.

Es cierto, sin embargo, que si incluimos en el cómputo todos los despidos por encima del nivel de 33 días de salario por año de servicio –la fijada por la reforma para el despido improcedente–, el porcentaje se mantiene casi constante, con una levisima reducción que dado el tamaño de la muestra no permite extraer conclusiones. De esta forma, un **42% de los despidos colectivos que se han producido han abonado una indemnización mayor de la legalmente prevista**, lo que posiblemente se explica por el hecho de que la antigüedad en la empresa anterior a la entrada en vigor de la reforma en febrero de 2012 se sigue calculando con el módulo de 45 días de salario por año de servicio.

En todo caso, **las indemnizaciones de hasta 20 días** –la marcada por la ley antes y después de la reforma para el despido por causas objetivas– **han aumentado su frecuencia, alcanzando un el 10,5% de los casos frente al 6,3% de hace un año**.

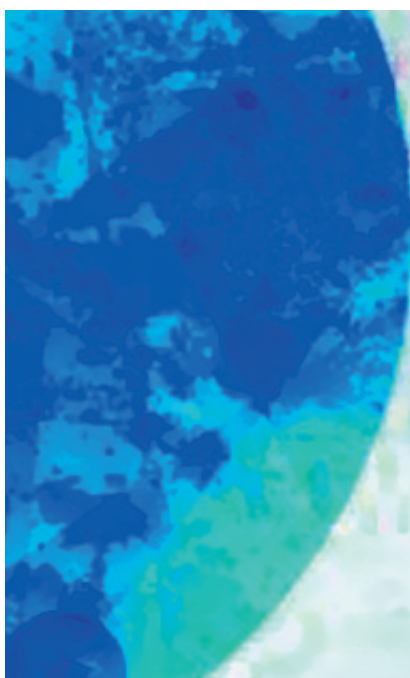
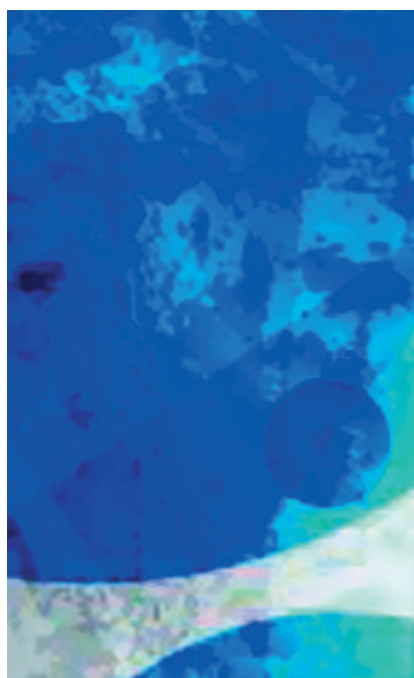
En relación a los ajustes en cantidades distintos a la extinción de contratos, esto es, aquellos que implican únicamente la reducción de jornada o la suspensión de contratos, han mostrado una incidencia del 24,9% en términos agregados, lo que supone una ligera **reducción respecto a la anterior encuesta, en niveles similares a los de hace un año**. Debe señalarse que si en el observatorio del primer semestre de 2013 los casos en que se da una sola de las medidas presentaron una incidencia muy similar, **en esta edición observamos un uso notablemente mayor de la suspensión de contratos que de la reducción de jornada**.

Conclusiones

1. En materia de contratación, **se incrementa ligeramente el nivel en lo relativo al tiempo parcial y se aprecia una mejora respecto a las dos anteriores ediciones de este barómetro en el uso del de formación y aprendizaje, especialmente en las empresas de mayor tamaño:** el porcentaje de las de más de 50 trabajadores que los han usado o declaran tener intención de hacerlo en los próximos tres meses pasa en un año de un 8,1% a un 16,6%, aunque se reduce en el caso de las empresas de menor tamaño, en las que sólo alcanza el 5,6.
2. **El recurso a empresas de trabajo temporal tiene una importancia relativamente alta:** incluso excluyendo a las que han suministrado sus datos a través de Adecco (en las que hay también empresas que en la actualidad no hacen uso de este tipo de empresas) en torno a la mitad de las empresas entrevistadas han contratado o piensan hacerlo por medio de ETTs.
3. En relación a las medidas de ajuste, **se ha reducido el porcentaje de empresas que no ha realizado ningún ajuste en su plantilla o condiciones de trabajo ni piensa realizarlo,** desde niveles próximos al 28% registrados en los anteriores observatorios al actual 23,8%.
4. **Se mantiene el incremento de los despidos por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción observado en el anterior observatorio,** en el que pasó del 37% al 43% de las empresas entrevistadas con el 44%, ha sido de nuevo la medida de ajuste más utilizada.
5. Dentro de **las empresas** encuestadas, aquellas **que han necesitado despedir por razones objetivas, acompañan mayoritariamente esta medida con otras de diferente naturaleza;** aunque aumentan (del 16,1% al 22,4%) las empresas que no utilizan simultáneamente la reducción de plantilla con otras medidas de ajuste. Así, en la mayor parte de los casos, se opta o bien por el uso combinado de estas flexibilidad externa con otras de flexibilidad interna (un 34,1 % de las empresas que han tenido que despedir, lo que supone seis puntos menos que en la anterior oleada) o bien únicamente por acompañar los despidos de medidas que no afectan a la cantidad de trabajo (35,3%).
6. **Los despidos colectivos siguen siendo notablemente menos frecuentes que los individuales,** pues estos últimos suponen un 76% del total. **Las indemnizaciones abonadas en estos casos parecen estar reduciéndose, en línea con los objetivos de la reforma, aunque sigue siendo mayoritario el pago de cantidades superiores a la prevista para el despido procedente:** aunque ha crecido en cuatro puntos desde hace un año, sólo en 10,6% de los casos se abona la indemnización legal de 20 días.
7. Las empresas siguen realizando importantes ajustes en sus condiciones de trabajo, aprovechando las distintas opciones legales: **la movilidad geográfica se mantiene en niveles próximos al 20% mientras que el uso de la movilidad funcional lo hace en niveles ligeramente superiores al 40% de las empresas** que han respondido a la encuesta; la modificación sustancial de condiciones de trabajo se reduce levemente, aunque se mantiene como medida ampliamente utilizada en niveles también cercanos al 40%.



- 8. Las condiciones más afectadas por las medidas de flexibilidad interna son el salario y el tiempo de trabajo,** especialmente en el caso de los descuelgues, pues cuando operan modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo cobra mayor importancia la modificación de las funciones y la organización del trabajo. **La reducción de salarios se sitúa, en promedio, en niveles próximos al 10%, y algo más en el caso de la jornada.**
- 9. De las empresas encuestadas, casi un tercio, ha distribuido irregularmente la jornada acudiendo a la posibilidad legal abierta por el art. 34.2 ET,** con carácter general por debajo del 15% de las horas totales.
- 10. La apuesta realizada por la reforma a favor de los convenios de empresa parece que está teniendo cierto eco empresarial.** Un tercio de las empresas encuestadas que rigen sus relaciones laborales en la actualidad a través de un convenio de sector, contestó positivamente a la pregunta sobre si ha iniciado o piensa iniciar en los próximos tres meses el proceso para concluir un convenio de empresa, manteniendo el nivel de la anterior edición de este observatorio.



ANEXO

Resultados generales de la encuesta

Características de las empresas

	Total	Cotiza en España	
		Sí	No
Más de 50 trabajadores	81,35%	78,98%	21,02%
Menos de 50 trabajadores	18,65%	80,56%	19,44%

	Total	Número de trabajadores	
		Más de 50	Menos de 50
Servicios	44,04%	41,40%	55,56%
Construcción	2,59%	2,55%	2,78%
Industria	53,37%	56,05%	41,67%

Contratación

1. ¿Ha contratado a través del contrato indefinido del apoyo a los emprendedores? (sólo empresas de menos de 50 trabajadores)

	2012	I-2013	II-2013
Sí	10,53%	3,57%	11,11%
No	76,32%	85,71%	77,78%
No lo sé	13,16%	10,71%	11,11%

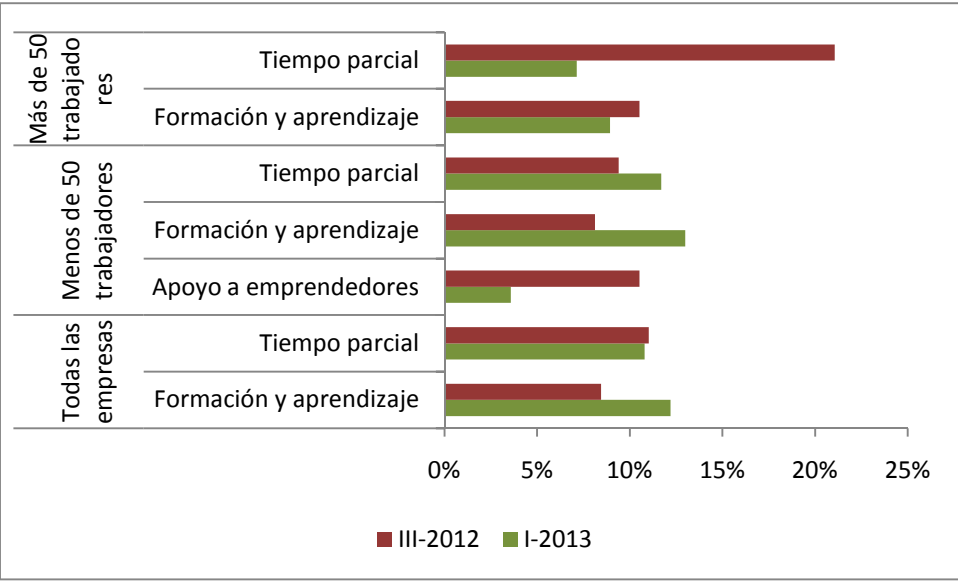
2. ¿Ha contratado a través del contrato de formación y aprendizaje?

	Total			NÚMERO					
				Más de 50			Menos de 50		
	2012	I-2013	II-2013	2012	I-2013	II-2013	2012	I-2013	II-2013
Sí	8,46%	12,20%	14,51%	8,12%	12,99%	16,56%	10,53%	8,93%	5,56%
No	81,62%	75,61%	77,72%	82,05%	74,03%	75,16%	78,95%	82,14%	88,89%
No lo sé	9,93%	12,20%	7,77%	9,83%	12,99%	8,28%	10,53%	8,93%	5,56%

3. ¿La nueva regulación introducida por la Reforma Laboral en materia de contratación a tiempo parcial, ha incrementado o podría incrementar en los próximos tres meses el número de contratos formalizados por su empresa?

	Total			NÚMERO					
				Más de 50			Menos de 50		
	2012	I-2013	II-2013	2012	I-2013	II-2013	2012	I-2013	II-2013
Sí	11,03%	10,80%	13,99%	9,40%	11,69%	12,10%	21,05%	7,14%	22,22%
No	81,62%	81,18%	78,76%	84,19%	80,09%	81,53%	65,79%	85,71%	66,67%
No lo sé	7,35%	8,01%	7,25%	6,41%	8,23%	6,37%	13,16%	7,14%	11,11%

Figura1: Porcentaje de empresas que han contratado o piensan contratar en los próximos tres meses por las modalidades de formación y aprendizaje, tiempo parcial y apoyo a los emprendedores (sólo menos de 50 trabajadores)



3a. ¿Ha hecho uso en el último año o tiene intención de hacer uso en los próximos tres meses de los servicios de Empresas de Trabajo Temporal (ETT)

	Total		NÚMERO				COTIZA EN ESPAÑA			
			Más de 50		Menos de 50		Sí		No	
	I-2013	II-2013	I-2013	II-2013	I-2013	II-2013	I-2013	II-2013	I-2013	II-2013
Sí	68,29%	65,80%	68,83%	70,70%	66,07%	44,44%	69,20%	69,93%	62,16%	50%
No	29,27%	31,09%	29,44%	26,75%	28,57%	50%	28,00%	23,80%	37,84%	47,50%
No lo sé	2,44%	3,11%	1,73%	2,55%	5,36%	5,56%	2,80%	3,27%	0,00%	2,50%

Flexibilidad

Figura 2: Porcentaje de empresas que usan cada tipo de medida de flexibilidad

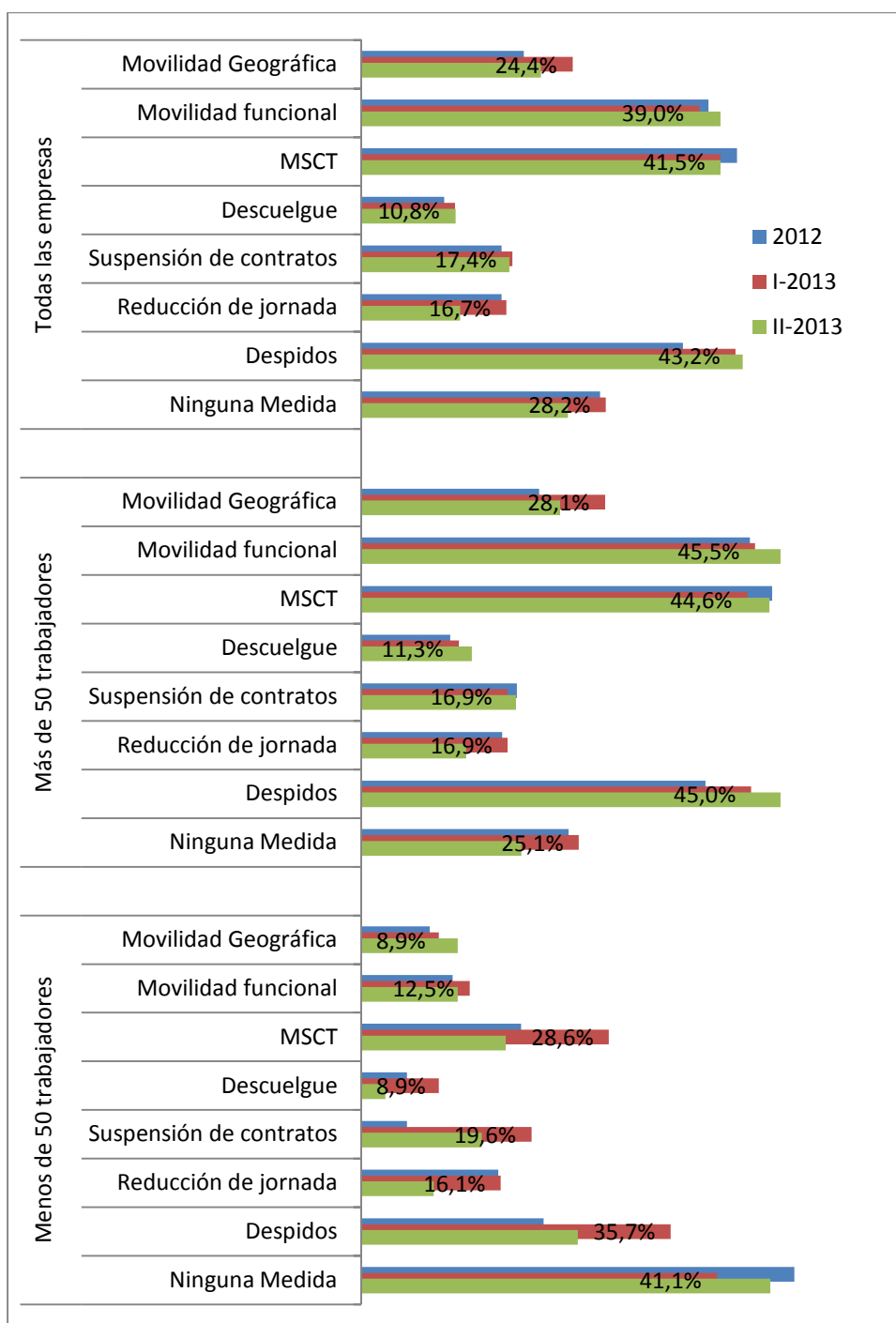
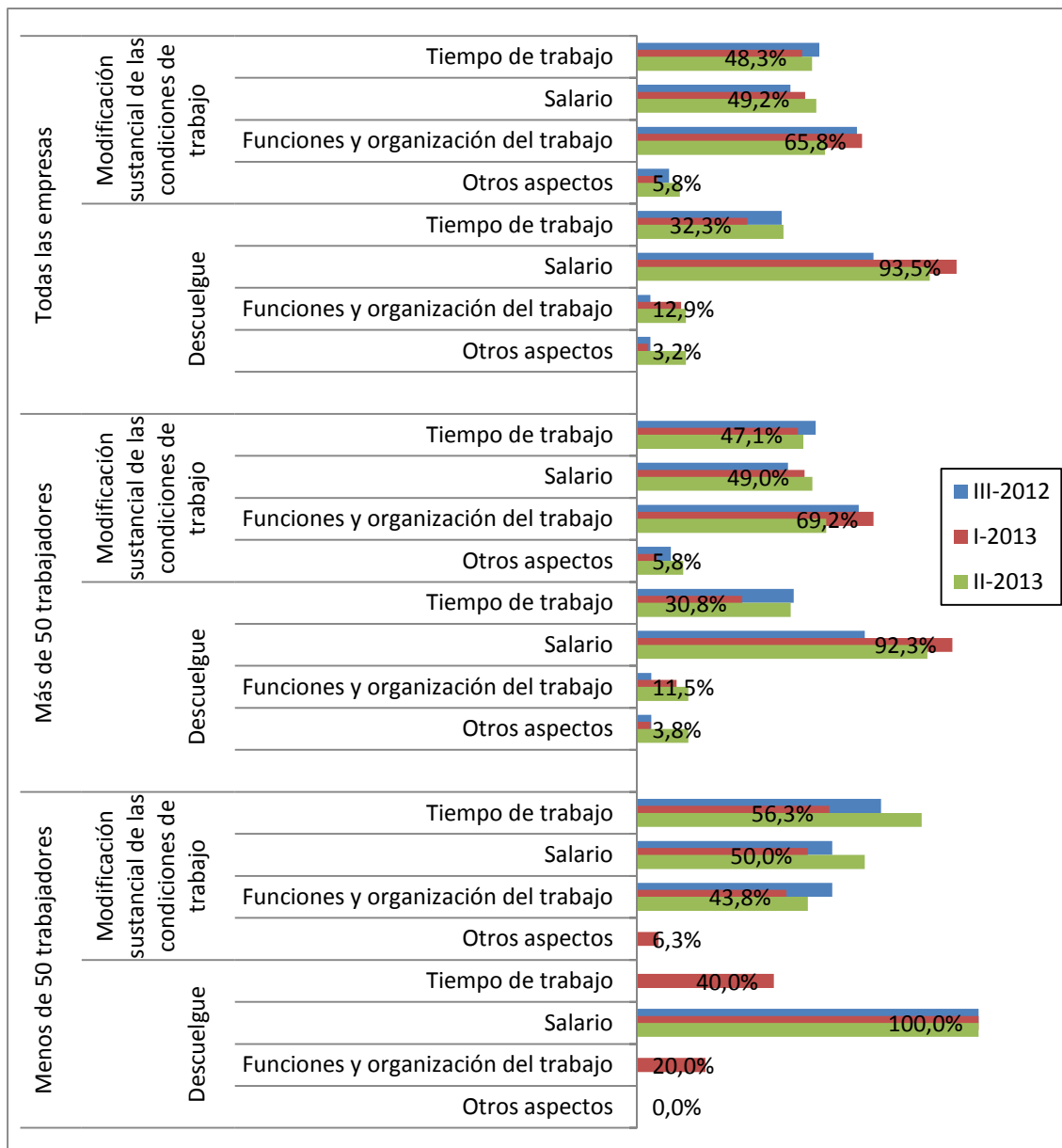


Figura 3: Condiciones de trabajo afectadas por la modificación sustancial de condiciones de trabajo y por el descuelgue en porcentaje respecto del total de empresas que han adoptado una u otra medida.



4. ¿Ha utilizado o piensa utilizar en los próximos tres meses la movilidad funcional o geográfica como mecanismo de flexibilidad interna?

	Total			NÚMERO					
				Más de 50			Menos de 50		
	2012	I-2013	II-2013	2012	I-2013	II-2013	2012	I-2013	II-2013
Movilidad funcional	40,1%	39,0%	41,45%	44,9%	45,5%	48,41%	10,5%	12,5%	11,11%
Movilidad geográfica	18,8%	24,4%	20,73%	20,5%	28,1%	22,93%	7,9%	8,9%	11,11%
No	49,6%	49,5%	45,08%	44,9%	43,7%	39,49%	78,9%	73,2%	69,44%
No lo sé	7,0%	4,9%	7,25%	7,3%	3,9%	6,37%	5,3%	8,9%	11,11%

5. ¿Ha utilizado o piensa utilizar en los próximos tres meses la modificación sustancial de condiciones de trabajo como mecanismo de flexibilidad interna?

	Total			NÚMERO					
				Más de 50			Menos de 50		
	2012	I-2013	II-2013	2012	I-2013	II-2013	2012	I-2013	II-2013
Sí	43,4%	41,5%	45,45%	47,4%	44,6%	47,13%	18,4%	28,6%	47,13%
No	42,6%	47,0%	44,04%	38,5%	45,5%	39,49%	68,4%	53,6%	39,49%
No lo sé	14,0%	11,5%	14,51%	14,1%	10,0%	13,38%	13,2%	17,9%	13,38%

En caso afirmativo, las medidas adoptadas han afectado o afectarían a

	Total			NÚMERO					
				Más de 50			Menos de 50		
	2012	I-2013	II-2013	2012	I-2013	II-2013	2012	I-2013	II-2013
Tiempo de trabajo	53,4%	48,3%	51,25%	52,3%	47,1%	48,65%	71,4%	56,3%	48,65%
Salario	44,9%	49,2%	52,50%	44,1%	49,0%	51,35%	57,1%	50,0%	54,35%
Funciones y organización del trabajo	64,4%	65,8%	55%	64,9%	69,2%	55,41%	57,1%	43,8%	55,41%
Otros aspectos	9,3%	5,8%	12,50%	9,9%	5,8%	13,51%	0,0%	6,3%	13,51%

6. ¿Ha utilizado o piensa utilizar en los próximos tres meses la suspensión del contrato o la reducción de jornada como mecanismo de flexibilidad interna?

	Total			NÚMERO					
				Más de 50			Menos de 50		
	2012	I-2013	II-2013	2012	I-2013	II-2013	2012	I-2013	II-2013
Suspensión	16,2%	17,4%	17,10%	17,9%	16,9%	17,83%	5,3%	19,6%	13,89%
Reducción	16,2%	16,7%	11,40%	16,2%	16,9%	12,10%	15,8%	16,1%	8,33%
No	62,1%	62,0%	67,36%	61,1%	64,5%	66,88%	68,4%	51,8%	69,44%
No lo sé	11,4%	9,4%	7,77%	11,1%	7,4%	7,64%	13,2%	17,9%	8,33%

7. ¿Ha realizado o tiene intención de realizar en los próximos tres meses despidos por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción?

	Total			NÚMERO					
				Más de 50			Menos de 50		
	2012	I-2013	II-2013	2012	I-2013	II-2013	2012	I-2013	II-2013
Sí	48,5%	44,6%	44,04%	46,6%	43,7%	48,41%	60,5%	48,2%	25%
No	14,3%	12,2%	43,52%	13,7%	11,3%	41,40%	18,4%	16,1%	52,78%
No lo sé	37,1%	43,2%	12,44%	39,7%	45,0%	10,19%	21,1%	35,7%	22,22%

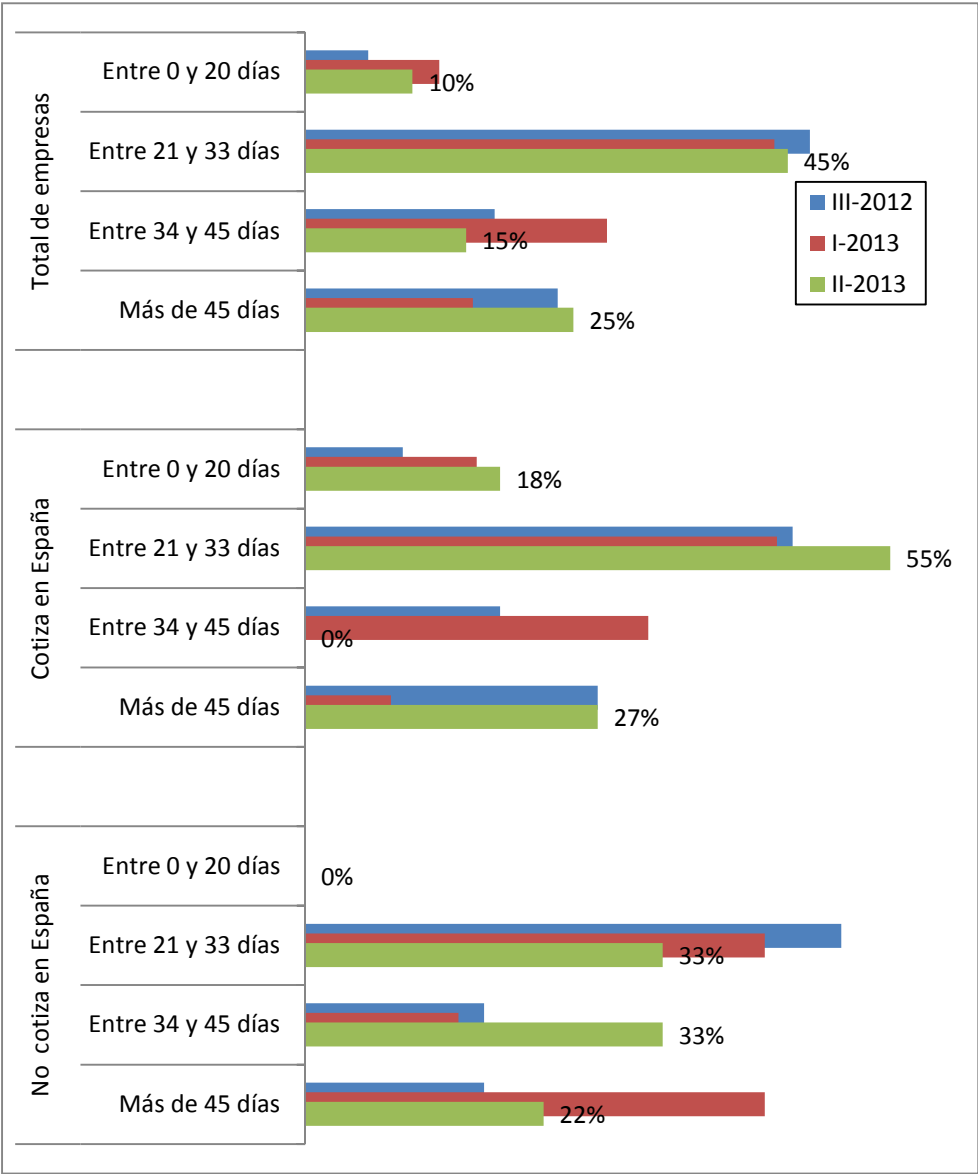
- a) Si la respuesta es positiva, precise si los despidos realizados son individuales o colectivos.

	Total			NÚMERO					
				Más de 50			Menos de 50		
	2012	I-2013	II-2013	2012	I-2013	II-2013	2012	I-2013	II-2013
Individuales	82,2%	69,4%	72,94%	80,6%	66,3%	71,05%	100%	85%	89,89
Colectivos	16,8%	25,8%	23,53%	18,3%	28,8%	26,32%	0%	10%	0%
NS/NC	1,0%	4,8%	3,53%	1,1%	4,8%	2,63%	0%	5%	11,11%

b) Si los despidos han sido colectivos, ¿cuál ha sido la cuantía media de la indemnización?

	Total			COTIZA EN ESPAÑA					
	2012	I-2013	II-2013	Sí			No		
	2012	I-2013	II-2013	2012	I-2013	II-2013	2012	I-2013	II-2013
Entre 0 y 20 días	5,9%	12,5%	10%	9,1%	16,0%	18%	0%	0%	0%
Entre 21 y 33 días	47,1%	43,8%	45%	45,5%	44,0%	55%	50,0%	42,9%	33%
Entre 34 y 45 días	17,6%	28,1%	15%	18,2%	32,0%	0%	16,7%	14,3%	33%
Más de 45 días	23,5%	15,6%	25%	27,3%	8,0%	27%	16,7%	42,9%	22%
Ns/Nc	5,9%	0%	5%	0%	0%	0%	16,7%	0%	11%

Figura 4: Indemnización promedio abonada por las empresas que han realizado despidos colectivos. Todas ellas son de más de 50 trabajadores



8. ¿Ha utilizado o piensa utilizar en los próximos tres meses el recurso al descuelgue permitido por el art. 82.3 ET?

	Total			NÚMERO					
				Más de 50			Menos de 50		
	2012	I-2013	II-2013	2012	I-2013	II-2013	2012	I-2013	II-2013
Sí	9,6%	10,8%	10,88%	10,3%	11,3%	12,74%	5,3%	8,9%	2,78%
No	85,7%	85,7%	85,49%	84,2%	84,8%	83,44%	94,7%	89,3%	94,44%
No lo sé	4,8%	3,5%	3,63%	5,6%	3,9%	3,82%	0,0%	1,8%	2,78%

Si la respuesta es afirmativa, ¿Cuáles son las materias objeto del descuelgue?

	Total			NÚMERO					
				Más de 50			Menos de 50		
	2012	I-2013	II-2013	2012	I-2013	II-2013	2012	I-2013	II-2013
Jornada de trabajo	42,3%	32,3%	42,9%	45,8%	30,8%	45%	0,0%	40,0%	0%
Salario	69,2%	93,5%	85,7%	66,7%	92,3%	85%	100,0%	100,0%	100%
Funciones y organización del trabajo	3,8%	12,9%	14,3%	4,2%	11,5%	15%	0,0%	20,0%	0%
Otros aspectos	3,8%	3,2%	14,3%	4,2%	3,8%	15%	0,0%	0,0%	0%

Para las empresas que han realizado descuelgue ¿Qué tipo de convenio le es aplicable?

	Total			NÚMERO					
				Más de 50			Menos de 50		
	2012	I-2013	II-2013	2012	I-2013	II-2013	2012	I-2013	II-2013
Empresa Superior a la empresa	30,8%	41,9%	42,9%	33,3%	50%	45%	0%	0%	0%
	69,2%	58,1%	57,1%	66,7%	50%	55%	100%	100%	100%

En caso de registrarse por un convenio de sector: ¿ha iniciado o piensa iniciar en los próximos tres meses el proceso para concluir un convenio de empresa propio en las materias permitidas por el art. 84.2 ET?

	Total			NÚMERO					
				Más de 50			Menos de 50		
	2012	I-2013	II-2013	2012	I-2013	II-2013	2012	I-2013	II-2013
Sí	35,3%	33,3%	33,3%	40,0%	23,1%	27,3%	0%	60%	100%
No	47,1%	66,7%	66,7%	53,3%	76,9%	72,7%	0%	40%	0%
No lo sé	17,6%	0%	0%	6,7%	0%	0%	100%	0%	0%

Otras cuestiones

9. ¿Se ha reducido el nivel de absentismo en su empresa en los últimos meses?

	Total			NÚMERO					
				Más de 50			Menos de 50		
	2012	I-2013	II-2014	2012	I-2013	II-2013	2012	I-2013	II-2013
Sí	49,3%	61,3%	50,8%	52,1%	64,1%	54,8%	31,6%	50%	33,33%
No	50,7%	38,7%	49,2%	47,9%	35,9%	45,2%	68,4%	50%	66,7%

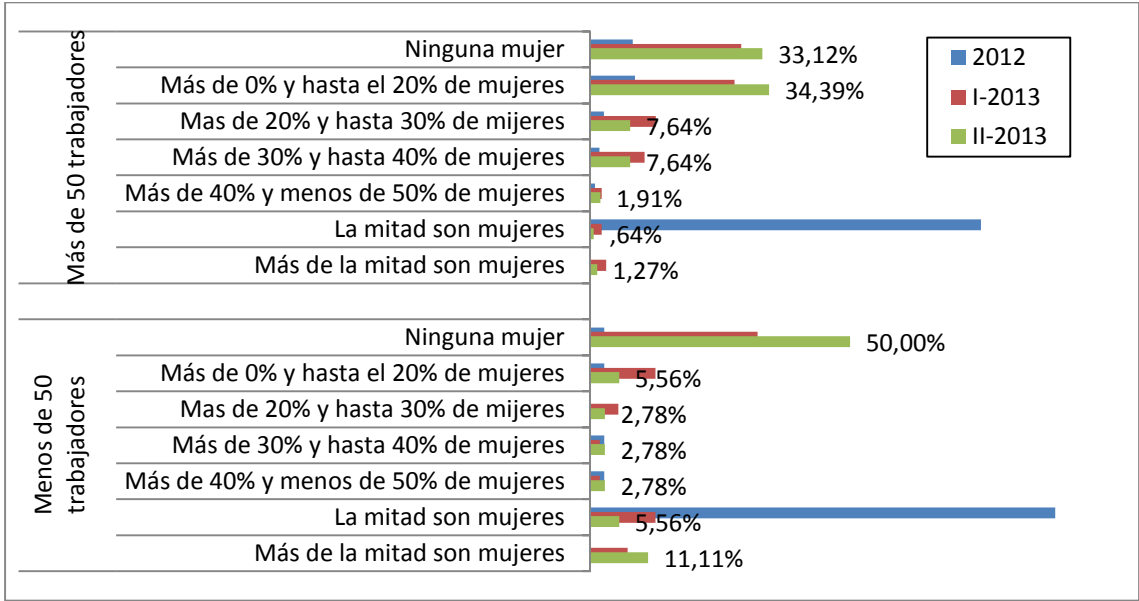
9a. ¿Ha hecho uso en el último año o piensa hacer uso en los próximos tres meses de la posibilidad de distribuir irregularmente la jornada de alguno o todos sus trabajadores?

	Total		NÚMERO			
			Más de 50		Menos de 50	
	I-2013	II-2013	I-2013	II-2013	I-2013	II-2013
Sí	29,27%	34,7%	33,33%	38,2%	12,50%	19,4%
No	62,72%	56,5%	59,31%	54,1%	76,79%	66,7%
No lo sé	8,01%	8,8%	7,36%	7,6%	10,71%	13,9%

10. ¿Podría indicar el número de mujeres miembros de su Consejo de Administración en relación con el total del mismo?

	Número de trabajadores					
	Más de 50			Menos de 50		
	2012	I-2013	II-2013	2012	I-2013	II-2013
Ninguna mujer	8,4%	33,7%	33,12%	2,6%	43,9%	50%
Más de 0% y hasta el 20% de mujeres	8,8%	31,2%	34,39%	2,6%	17,1%	5,56%
Mas de 20% y hasta 30% de mujeres	2,6%	14,6%	7,64%	0,0%	7,3%	2,78%
Más de 30% y hasta 40% de mujeres	1,8%	12,1%	7,64%	2,6%	2,4%	2,78%
Más de 40% y menos de 50% de mujeres	0,9%	2,5%	1,91%	2,6%	2,4%	5,56%
Más de la mitad son mujeres	0,0%	3,5%	1,27%	0,0%	9,8%	11,11%

Figura 5: Distribución de las empresas encuestadas en relación al porcentaje de mujeres en su Consejo de Administración





**Club de Excelencia
en Sostenibilidad**

C/ Serrano, 93 – 7ºA
28006 Madrid
Tel. 91 782 08 58

www.clubsostenibilidad.org
www.responsabilidadimas.org