

EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL EN LA CRISIS ECONÓMICA (2008-2012): DESEMPLEO Y REFORMA LABORAL

THE SPANISH LABOUR MARKET IN THE ECONOMIC CRISIS (2008-2012): UNEMPLOYMENT AND LABOUR MARKET REFORM

Sanromà Meléndez, Esteve (Universitat de Barcelona e Instituto de Economía de Barcelona) *

RESUMEN

En esta crisis económica el mercado de trabajo español ha generado paro a un ritmo superior al de todos los países de la OCDE, alcanzando la tasa también más elevada. La causa más inmediata de ello es la masiva destrucción de empleo. Este diferencial de tasa de desempleo y la mayor pérdida de puestos de trabajo no se explica por una evolución del PIB mucho más negativa. Igualmente, España destaca, junto a los Estados Unidos, en haber registrado una pérdida de empleo más intensa de lo que correspondería por el hundimiento del sector de la construcción.

Las razones explicativas de esta excepcionalidad española son dos: la importante rigidez de los salarios reales y la elevada flexibilidad externa. Se muestra en este artículo que la insuficiente flexibilidad salarial impide una dinámica salarial acorde con el avance de la productividad y limita la respuesta de los salarios a cambios en la tasa de paro. La flexibilidad externa se basa en los contratos temporales y genera una alta sensibilidad del empleo y del paro ante cambios en el crecimiento del PIB. La explicación de ambas peculiaridades (gran facilidad para el ajuste externo en el margen y gran dificultad para el ajuste salarial) se encuentra en las regulaciones que presenta la normativa laboral española en materias como la negociación colectiva y los costes de despido.

La reforma laboral de 2012 modifica ambos elementos, pero no ha resuelto de forma convincente la dualidad contractual, que es el principal mecanismo generador de volatilidad a lo largo del ciclo y de paro en épocas recesivas.

Palabras claves: Desempleo, Flexibilidad salarial, Contratos temporales, Reforma laboral, España. **JEL:** J50, J64, J80.

ABSTRACT

In this economic crisis the Spanish labor market has generated unemployment at a rate faster than all OECD countries, reaching the highest rate also. The most immediate cause of this is the massive job losses. The differential in unemployment rate and in job loss cannot be explained by a GDP growth much more negative. Similarly, Spain and the U.S. show job losses beyond what would correspond to the collapse of the building sector. The reasons for the Spanish exceptionality are two: the significant real wage rigidity and the high external flexibility. The article shows that insufficient wage flexibility prevents a wage dynamics according to the productivity growth and limits the wage response to changes in the

* Departamento de Economía Pública, Economía Política y Economía Española, Facultat d'Economia i Empresa, Av. Diagonal, 690, 08034, Barcelona. esanroma@ub.edu

Recibido: Septiembre de 2012. Aceptado: Diciembre de 2012.

unemployment rate. External flexibility is based on temporary contracts and generates a high sensitivity of employment and unemployment to changes in GDP growth. The explanation of both characteristics (great facility for external adjustment in the margin and great difficulty in adjusting wages) is the regulations that show the Spanish labour legislation in areas such as collective bargaining and firing costs.

The labour market reform of 2012 modifies both elements, but not convincingly resolves contractual duality, which is the main mechanism generating volatility over the business cycle and unemployment in times of recession.

Key words: Unemployment, Wage flexibility, Fixed-term contracts, Labour market reform, Spain. **JEL:** J50, J64, J80.

1. INTRODUCCIÓN

La crisis económica actual está teniendo su manifestación más grave en dos ámbitos. De un lado, en las finanzas públicas, lastradas por la gravedad de la recesión y su prolongación temporal, y su traslación en forma de inestabilidad en los mercados de deuda, bursátiles e incluso cambiarios. El segundo ámbito en que –cuanto menos en el caso español– se está manifestando con crudeza la crisis es, sin duda, el mercado de trabajo. En España las cifras de desempleo han superado las peores previsiones y en el tercer trimestre de 2012 el paro afecta ya a 5,778 millones de personas, con una tasa de paro del 25,0 por 100. Es más, las perspectivas de la Comisión Europea, de la OCDE y del FMI a mediados de 2012 coinciden en que en 2013 la tasa de paro española superará este 25 por 100.

El desempleo comporta importantes costes económicos y sociales. Entre los primeros cabe mencionar la pérdida de producción, de renta, de nivel y calidad de vida de los ciudadanos que implica la falta de uso de los recursos humanos disponibles. A causa del paro el *output* real se aleja del *output* potencial, con el menor bienestar que ello implica. También deteriora las cuentas públicas y la calidad de los balances bancarios. Los costes sociales del desempleo son una mayor desigualdad en la distribución de la renta y la creciente marginación de los grupos más castigados por el paro. A ello hay que sumar los efectos negativos sobre la cohesión social, sobre la natalidad e incluso sobre la seguridad ciudadana. Es causa, por tanto, de malestar ciudadano.

A la vista de tales consecuencias, resulta necesario realizar un buen diagnóstico del desempleo español, especialmente si se tiene en cuenta que no es un problema que afecte por igual a todos los países. Basta recordar al respecto que durante esta crisis económica aunque el paro ha aumentado en la mayoría de países, ciertamente en ningún país tanto como en España, mientras que en Alemania ha disminuido. Como resultado de este desigual registro, España concentra ya casi un tercio de los desempleados de toda la zona euro.

El presente artículo ofrece una panorámica detallada de la situación del mercado de trabajo español durante la crisis actual, identifica sus principales problemas de funcionamiento y, a la luz del análisis realizado, valora la reforma laboral aprobada este año 2012.

Las principales conclusiones del artículo se resumen a continuación. La economía española presenta una destrucción de empleo y un aumento del paro, absolutamente destacados en el conjunto de la OCDE. Además, destaca, junto a los Estados Unidos, en registrar una pérdida de empleo mucho más allá de lo que correspondería por la caída del PIB y por el hundimiento de la construcción. Las razones explicativas de esta excepcionalidad

española son una limitada flexibilidad salarial y una gran flexibilidad externa a causa de los contratos temporales. La reforma laboral aprobada este año 2012 avanza en la buena dirección al ampliar la flexibilidad salarial e interna. Con todo, la reforma no ha resuelto de forma convincente la dualidad contractual, que es el principal mecanismo generador de volatilidad a lo largo del ciclo y de paro en épocas recesivas.

El artículo se estructura de la siguiente forma. En el siguiente epígrafe se realiza una panorámica detallada de la evolución del mercado de trabajo español durante los cuatro años de crisis que transcurren entre el primer trimestre de 2008 y el primero de 2012 a partir de las Encuestas de Población Activa del INE. En el tercer epígrafe se contextualizan y comparan estos resultados con los de los países de la OCDE, a fin de detectar las principales diferencias y la potencial excepcionalidad del caso español. En el cuarto se analizan los dos principales mecanismos de ajuste empresarial a perturbaciones: la flexibilidad salarial y la flexibilidad externa. El epígrafe cinco resume la reforma laboral de este año 2012 y la valora a partir de la evidencia y las ideas presentadas anteriormente. El artículo se cierra con unas breves conclusiones.

2. LAS CIFRAS DEL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL. UN PANORAMA DE CUATRO AÑOS DE CRISIS

a) Paro masivo

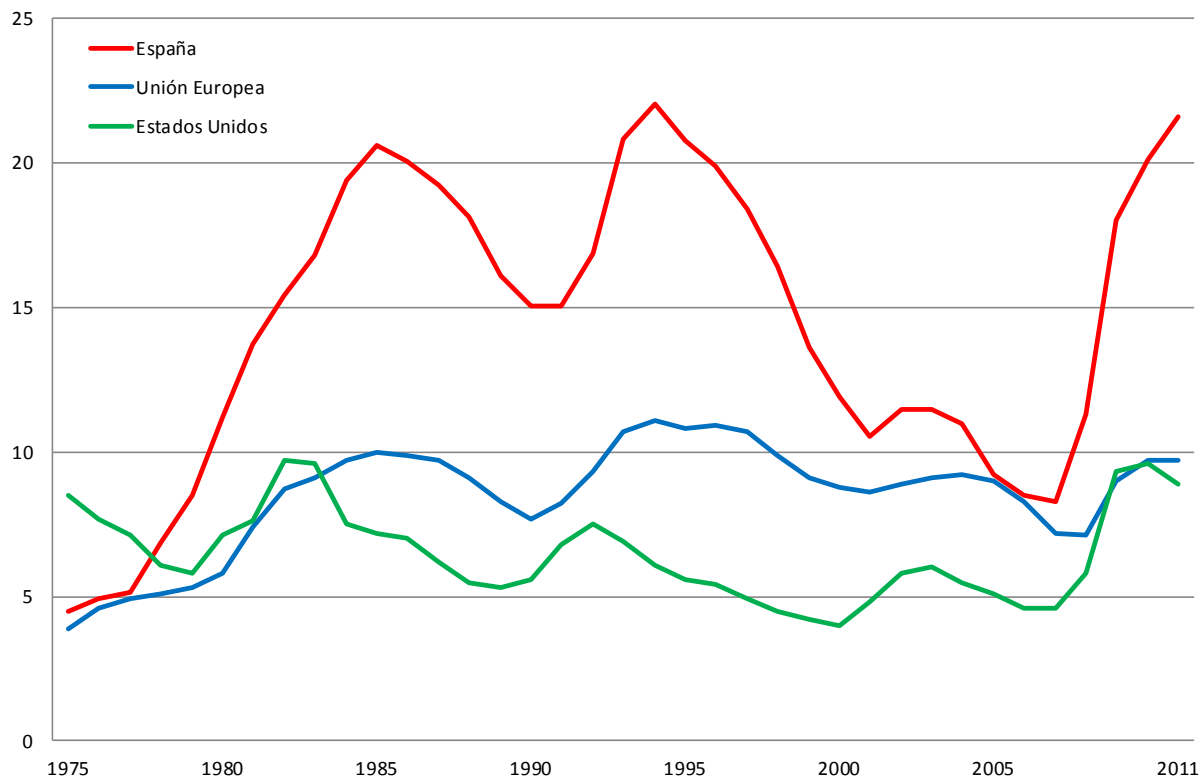
El paro es la manifestación económica y social más clara de los problemas del mercado de trabajo español. La magnitud que ha alcanzado, los múltiples colectivos afectados, la velocidad con que ha llegado a los actuales registros, su diferencial con otros países occidentales y la naturaleza estructural de su principal componente aconsejan iniciar el análisis y también centrar la atención en esta variable.

En los cuatro años transcurridos desde el primer trimestre de 2008 al primero de 2012, último disponible en el momento de redactar el grueso de estas páginas, el número de desempleados ha aumentado en casi 3,5 millones de personas, pasando de 2,17 millones a 5,64 millones. En correspondencia, la tasa de paro ha aumentado 14,8 puntos porcentuales (de 9,6 por 100 a 24,4 por 100) (gráfico 1). El aumento del desempleo ha sido mayor entre los varones que entre las mujeres, lo que ha cerrado la brecha en tasas de paro según género.

Por edades, el incremento del número de desempleados ha sido mayor a partir de los 45 años y hasta los 60. Por el contrario, ha sido inferior en las edades más jóvenes y en los tramos de edad más alta. El menor aumento del paro en las edades extremas responde a las diferentes condiciones que se dan en el mercado de trabajo en función de la edad (y antigüedad en el empleo) y a la transición hacia la inactividad (retorno a los estudios) de los más jóvenes. Unas tasas de paro menores a medida que avanza la edad y más elevadas para los más jóvenes son rasgos comunes a múltiples países (gráfico 2).

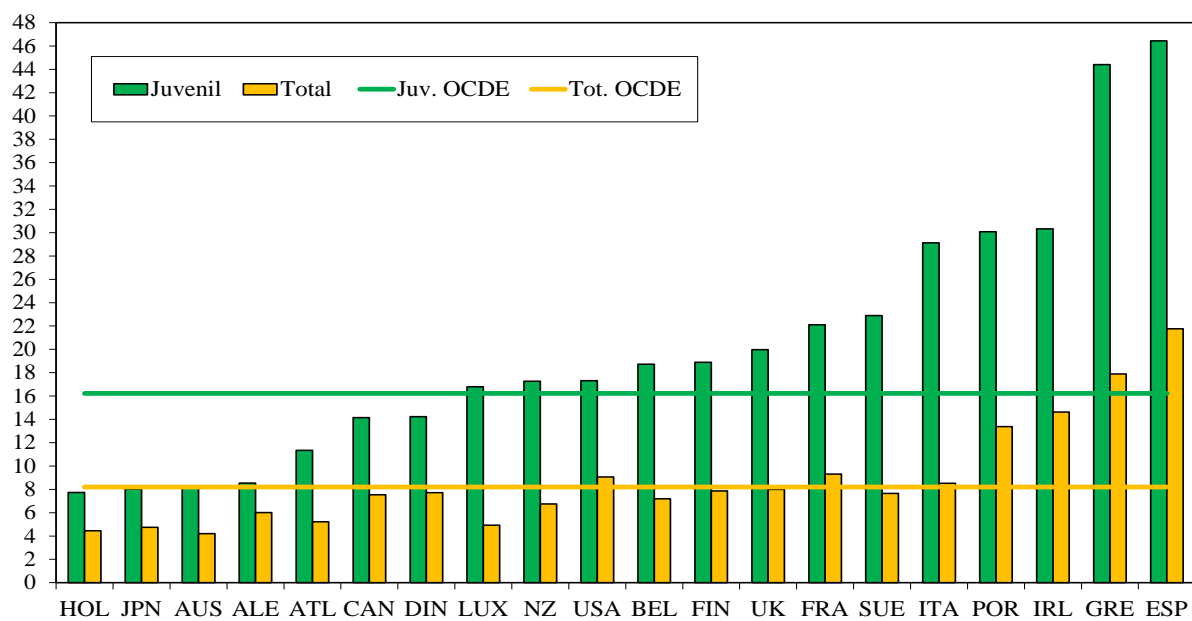
La razón que suele apuntarse es la mayor rotación entre empleos en el caso de los jóvenes en busca del mejor emparejamiento posible entre sus habilidades y preferencias y los empleos disponibles. Por su parte, las empresas desconocen la verdadera productividad de los jóvenes, muchas veces sin experiencia, razón por la cual ofrecen empleos menos atractivos (temporales, a tiempo parcial o de bajos salarios). Una vez logrado el *match* más productivo posible, lo cual puede exigir el transcurso de algunos años, tanto el trabajador como la empresa encontrarán provechoso estabilizar la relación laboral, de forma que se reducirá la rotación y, con ella, el desempleo (Quintini y Martín, 2006).

GRÁFICO 1. TASA DE PARO, ESPAÑA, UE Y ESTADOS UNIDOS



Fuente: INE y Eurostat

GRÁFICO 2. TASA DE PARO Y TASA DE PARO JUVENIL EN 2011



Fuente: OCDE

Con independencia de la corrección de esta línea argumental, una crisis tan profunda y duradera como la actual y unas empresas debilitadas por la falta de demanda y por la ausencia de crédito no constituyen las condiciones adecuadas para dar lugar al proceso ahora descrito. Ello puede explicar la presencia de tasas de paro de los jóvenes hasta 25 puntos por encima de la media española, aunque algunas deficiencias en el funcionamiento del mercado laboral español (excesiva temporalidad, salarios mínimos de convenio) contribuyen igualmente a agravar el problema del paro juvenil.

Además de disminuir con la edad, las tasas de paro son también menores a medida que se avanza en la escala educativa. La tasa de desempleo de los doctores es el 3,8 por 100, de los licenciados el 14,4 por 100 y entre los analfabetos alcanza el 53,1 por 100. La crisis también ha afectado de manera diferencial a los niveles educativos, puesto que ha significado aumentar 1,6 puntos porcentuales la tasa de paro de los doctores y casi 30 puntos la de los analfabetos. Así pues, el nivel de estudios, así como la edad, determinan la probabilidad de quedar en situación de desempleo, mucho más en la actual etapa recesiva que en la fase expansiva anterior en que las oportunidades de empleo eran mayores incluso para las personas de escasa formación. En consecuencia, deben erigirse en objetivos tanto evitar el fracaso escolar, como mejorar los niveles educativos de los parados. Para ello debería facilitarse el retorno al sistema educativo de los jóvenes que lo abandonaron prematuramente para acceder a un empleo y también potenciar la formación no reglada de los parados que por edad o preferencia no deseen reincorporarse a las instituciones educativas.

Atendiendo al país de origen, las tasas de paro también difieren sensiblemente. Mientras que los españoles padecen una tasa de paro del 22,2 por 100, la de los extranjeros asciende hasta el 37 por 100, tras haber aumentado 22,3 puntos en estos años de crisis. Entre los extranjeros, la tasa de desempleo es todavía más elevada para los procedentes de países no europeos (38,6 por 100). Son diversas las causas que ayudan a explicar estas cifras: mayor presencia en sectores afectados por la crisis, mayor temporalidad, menor formación, ocupaciones de baja cualificación (Amuedo y De la Rica, 2011) –menos estables- como resultado de la limitada transferibilidad de su capital humano (Sanromà, Ramos y Simón, 2008), sin descartar la existencia de discriminación.

En síntesis, la economía española presenta un desempleo masivo, que ha crecido a gran velocidad, y que castiga especialmente a los más jóvenes, a los menos formados y a los inmigrantes. Estas cifras de paro se han alcanzado básicamente a causa de una muy intensa destrucción de empleo, de forma que procede detenerse ahora en el comportamiento de la ocupación en estos años de crisis.

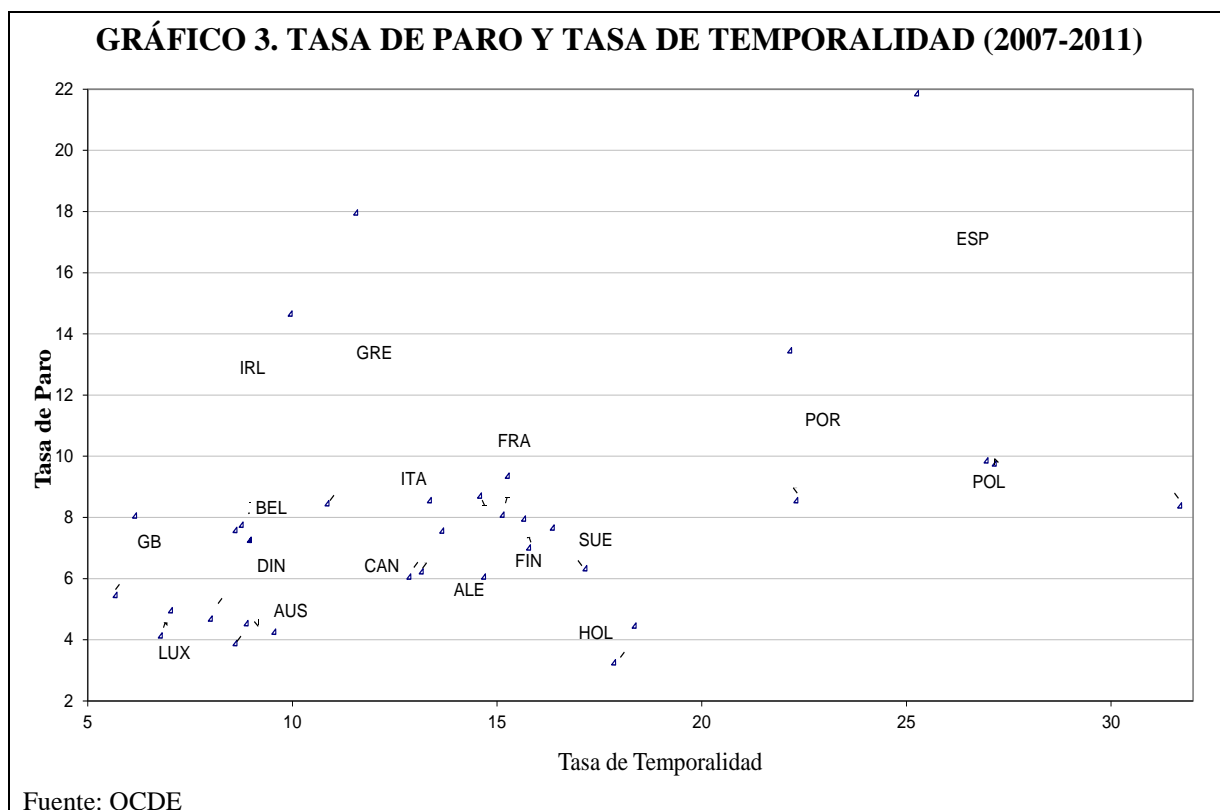
b) Destrucción de empleo diferenciada

En los cuatro años aquí considerados se han destruido 2,97 millones de puestos de trabajo, lo que supone haber perdido el 14,6 por 100 del empleo existente antes de la crisis. La destrucción de empleo ha afectado mucho más a los varones (2,4 millones) que a las mujeres (573 mil) y también a los extranjeros. La dispar incidencia de la pérdida de empleo según sexo y origen guarda una estrecha relación con la desigual presencia de ambos sexos y las diversas nacionalidades en los sectores más afectados por la crisis económica.

La pérdida de empleo ha sido generalizada en los grandes sectores económicos, pero ha sido especialmente intensa en la Construcción (caída del 55,6 por 100 de su empleo) y en la Industria (-25,8 por 100). El detalle para las 21 ramas de actividad permite apreciar que, tras la Construcción, las Industrias extractivas (-28,4 por 100) y manufactureras (-28,3 por 100) encabezan la pérdida de empleo, seguidas de las actividades inmobiliarias (-19,6 por 100) –reflejo de la crisis del conjunto del sector- y las financieras (-15,3 por 100), producto de la

intensa reestructuración del sistema financiero y bancario. También pierden cuantioso empleo las ramas más afectadas por la debilidad del consumo: Transporte, (-11,4 por 100), Comercio (-11,2 por 100) y Hostelería (-10,2 por 100). En el otro extremo, han creado empleo durante la crisis los servicios de red y actividades relacionadas -Suministro eléctrico (14,8 por 100) y Suministro de agua y saneamiento, etc. (16,8 por 100)-, así como los servicios públicos (Sanidad, 18,2 por 100; Administración, 11,5 por 100 y Educación, 4,0 por 100).

La destrucción de empleo se ha centrado en los asalariados del sector privado, que suponen el 88,8 por 100 de los puestos de trabajo eliminados por la crisis. Entre los asalariados, son los temporales los más afectados por la pérdida de empleo, llegando a representar el 55,5 por 100 del empleo destruido. La diferencia entre puestos perdidos entre contratados temporales (-32,5 por 100) e indefinidos (-6,5 por 100) guarda una estrecha relación con el diferencial en costes de despido entre ambos tipos de contratos. El resultado ha sido un descenso de 6,4 puntos de la tasa de temporalidad hasta el 23,8 por 100. Se trata de un efecto estadístico, basado en la destrucción de empleo temporal y no en la creación de empleo estable, de forma que no puede ser interpretado de forma positiva. De hecho la rebaja de la temporalidad ha venido asociada a un alza de la tasa de paro (gráfico 3).



El análisis según la antigüedad en el empleo constituye una visión complementaria a la ahora realizada. La duración legal máxima de los contratos temporales permite asimilar antigüedades breves con costes de despido mínimos, mientras que las mayores duraciones del empleo suponen, caso de rescisión, abonar unas indemnizaciones elevadas por el efecto combinado del contrato indefinido y la mayor antigüedad en la compañía. En efecto, parece que las empresas han atendido básicamente este criterio del coste de despido, puesto que la mayor pérdida de empleo se ha centrado en trabajadores con antigüedad inferior a los dos años (2,66 millones sobre un total de 2,97). En cambio, los trabajadores con antigüedad entre

3 y 6 años han conservado mayoritariamente su empleo (caída del 3,2 por 100), mientras que ha aumentado un 3,6 por 100 el empleo de los que tienen antigüedades de seis o más años. Al combinar la antigüedad en el empleo y las ramas de actividad, se observa en general que todas las ramas -incluso las creadoras de puestos de trabajo- destruyen empleos ocupados por trabajadores recientemente contratados, mientras que tan sólo la Construcción, la Industria manufacturera y las Finanzas –sectores intensamente afectados por la crisis- destruyen empleo incluso entre trabajadores con más de seis años de antigüedad. Parece intuirse tras estos datos que, una vez alcanzada una importante antigüedad en el empleo y la correspondiente protección de altos costes de despido, la salida del mismo viene causada tan sólo en caso de prejubilación (práctica corriente en el sector financiero) o de cierre de la empresa (usual en las manufacturas y la construcción en esta crisis).

La pérdida del puesto de trabajo ha afectado con especial intensidad a los trabajadores con estudios primarios (-41 por 100) o sin estudios (-40 por 100), tanto españoles como extranjeros y tanto varones como mujeres. Por el contrario, a pesar de la masiva destrucción de empleo, se observa un aumento del 6,4 por 100 de las mujeres ocupadas con estudios superiores. El hecho de que la destrucción de empleo haya afectado especialmente a trabajadores de pocos o nulos estudios obliga a insistir en la reflexión apuntada anteriormente sobre la necesidad de combatir el fracaso escolar y mejorar el nivel educativo de los futuros trabajadores, puesto que la estabilidad en el empleo guarda una estrecha relación con la titulación académica obtenida y con las ocupaciones desempeñadas.

Así pues, el análisis del empleo por ocupaciones ofrece una perspectiva complementaria a la de los niveles de estudio. Pese a que el cambio en la Clasificación Nacional de Ocupaciones en 2011 afecta a la comparación, algunos hechos emergen con suficiente nitidez. Así, la destrucción de empleo se ha centrado en los Trabajadores cualificados de las manufacturas y la construcción, por idénticas razones a la crisis de estos sectores, y en las Ocupaciones elementales o no cualificadas. En sentido opuesto, a lo largo de los cuatro años aumenta el empleo de las ocupaciones de los Técnicos y profesionales¹. La diferencia de comportamiento durante la crisis de los trabajadores situados en la parte alta y baja de la escala ocupacional –igual que de la escalera educativa que se acaba de comentar- responde a la distinta acumulación de capital humano específico en dichas ocupaciones. Los trabajadores con titulación superior y de ocupaciones altamente cualificadas realizan tareas específicas a la empresa y mediante la experiencia acumulan conocimientos valiosos para ésta, de forma que resultan difícilmente sustituibles. Por esta razón, las empresas los retienen incluso en plena recesión. Por el contrario, los trabajadores con pocos estudios y que realizan tareas elementales no logran adquirir capital humano específico, de forma que resultan fácilmente reemplazables por otros de similares características, motivo que lleva a las empresas a desprenderse de ellos a la menor dificultad.

c) Población activa: avance moderado y selectivo

A lo largo de estos cuatro años de crisis la población activa ha aumentado modestamente (496 mil). El incremento ha sido totalmente distinto por sexos y por edades. Así, han entrado en el mercado laboral 888 mil nuevas activas mientras salían del mercado 391 mil varones. Por edades, más de 1,2 millones de menores de 35 años han abandonado el mercado de trabajo, en su gran mayoría varones (70 por 100). Una parte de ellos han regresado al sistema educativo, como reflejan las mayores matriculaciones en centros de

¹ Contables, administrativos y oficinistas aumentan a partir de 2010, así como Operadores de instalaciones y maquinaria.

enseñanza postobligatoria, aunque una cifra no despreciable puede haber caído en el desánimo, mientras que algunos miles han emigrado a países europeos para buscar trabajo. Por el contrario, en las edades superiores a los 35 años se ha registrado un notable incremento de la oferta laboral, 1,7 millones, en su gran mayoría mujeres (72,4 por 100 del total). Por último, la estrecha relación entre niveles de ocupación y participación laboral se demuestra al comprobar la variación de los activos durante la crisis según nivel educativo. Igual que ocurre con el empleo, los activos de estudios primarios o menos se han reducido, mientras que los de estudios superiores han aumentado.

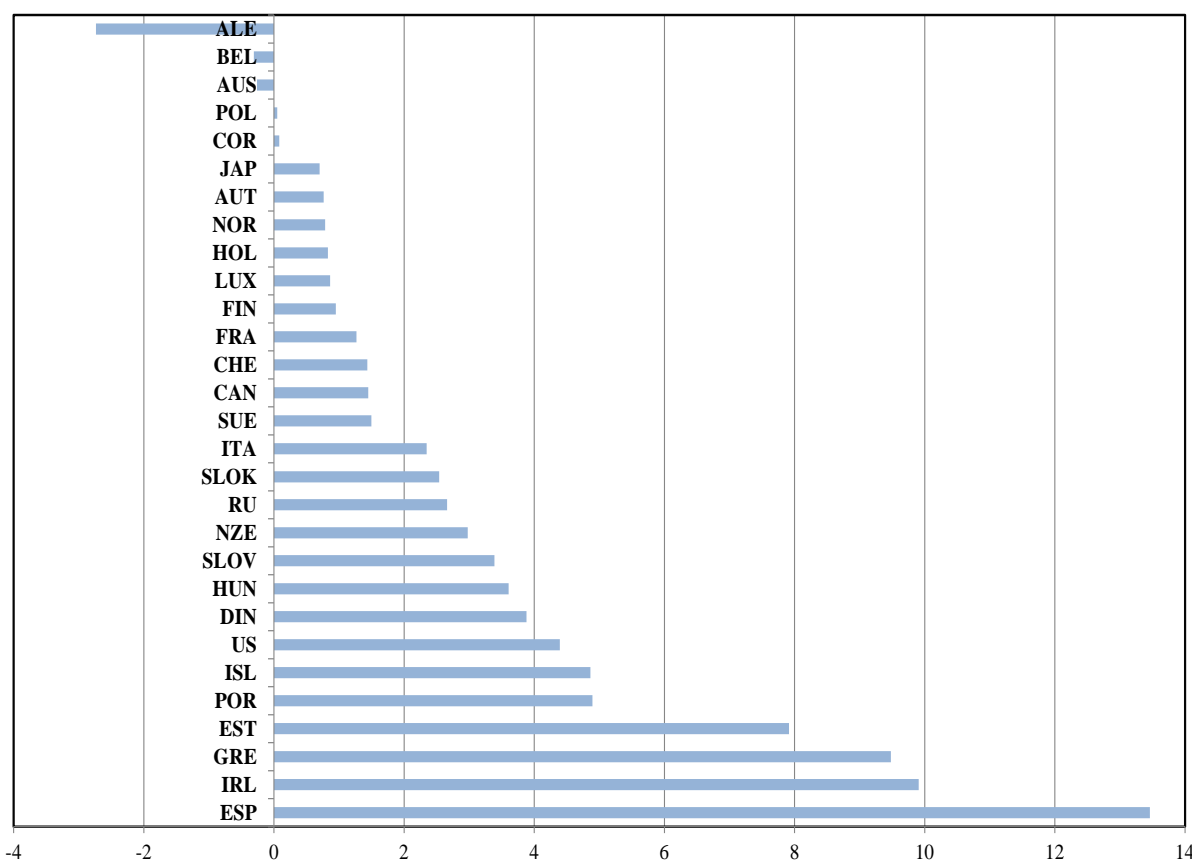
En síntesis, la economía española ha padecido una drástica destrucción de empleo, que ha afectado más a varones, especialmente extranjeros, con pocos estudios y en ocupaciones elementales de la construcción, las manufacturas y los servicios ligados al consumo. A causa de los costes de despido diferenciales, los más afectados han sido trabajadores temporales y de reciente contratación, principalmente jóvenes. Como resultado, se ha registrado un aumento espectacular del desempleo y de la tasa de paro, surgiendo importantes diferenciales de desempleo para los varones, los jóvenes, los inmigrantes y los trabajadores de baja cualificación. El deterioro del mercado laboral ha frenado el alza de los activos -incluso extranjeros-, con la excepción de las mujeres de edades centrales, que siguen incorporándose al mercado de trabajo con independencia del ciclo económico.

A fin de contextualizar los datos españoles, en el siguiente apartado se comparan los principales resultados del mercado de trabajo español con los de otros países desarrollados a partir de los datos de la OCDE.

3. EMPLEO Y PARO EN LOS PAÍSES DE LA OCDE. ¿SE COMPORTA DIFERENTE EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL?

España destaca con claridad como el país de la OCDE en que está siendo mayor el aumento del desempleo, más de trece puntos porcentuales entre 2007 y 2011² (gráfico 4). Le siguen Irlanda y Grecia, con saltos cercanos a los diez puntos. Alemania destaca sobremanera al haber reducido su tasa de paro en casi tres puntos porcentuales. Como resultado de estos aumentos generalizados en la cifra de parados, las tasas de desempleo han alcanzado valores extremadamente graves en occidente. El liderazgo en tasa de paro lo ostenta la economía española, por delante de Grecia e Irlanda. Los datos más recientes de la OCDE correspondientes a julio de 2012 muestran el mismo orden, con un deterioro muy rápido de las tasas de paro española (25,3 por 100) y griega (25,1 por 100).

² Con datos de la EPA, el aumento llega a ser de 17 puntos, diferencia entre la tasa del segundo trimestre de 2007 (7,95 por 100) y la del tercer trimestre de 2012 (25,0 por 100).

GRÁFICO 4. TASA DE PARO. VARIACIÓN EN PUNTOS PORCENTUALES, 2007-2011

Fuente: OCDE

Podría pensarse que las diferencias en los aumentos del desempleo se basan en comportamientos dispares de la población activa, que podría haber aumentado notablemente más en algunos países, causando a corto plazo un superior aumento del paro. Si bien es cierto que la población activa ha sido más expansiva en algunos países, su carácter endógeno en relación al empleo hace que ello haya sucedido, no en países de destrucción de empleo y aumento del paro, sino más bien en países con un mejor comportamiento relativo de la ocupación (cuadro 1). Así, centrando la comparación en los países en que el desempleo ha aumentado, los mercados de trabajo con una población activa más expansiva (en relación al cambio en la cifra de parados) son economías con tasas de paro bastante estables. Por el contrario, allí donde más se ha elevado la tasa de paro se observan en general comportamientos acomodaticios -es decir, menos expansivos- de la población activa, llegando incluso a descender en países duramente castigados por la crisis como Irlanda, Portugal e Islandia. España muestra unas cifras intermedias, ya que el aumento de los activos explica el 29 por 100 del incremento del paro, porcentaje muy alejado de la media de la Unión Europea (74 por 100).

CUADRO 1. PARO. VARIACIÓN 2007-2011. DESCOMPOSICIÓN

	PARO VARIACIÓN ABSOLUTA	TOTAL PARO	APORTACIÓN ACTIVOS	APORTACIÓN OCUPADOS
		%	%	%
Corea	71.675	100	1232,2	-1132,2
Suiza	27.175	100	1107,0	-1007,0
Polonia	103.750	100	958,3	-858,3
Australia	130.085	100	760,9	-660,9
Noruega	23.000	100	556,5	-456,5
Suecia	91.600	100	313,2	-213,2
Canadá	314.483	100	259,2	-159,2
Nueva Zelanda	71.800	100	157,0	-57,0
Reino Unido	907.667	100	92,7	7,3
Eslovaquia	72.625	100	91,3	8,7
República Checa	77.263	100	75,0	25,0
Unión Europea (27)	6.250.950	100	73,5	26,5
Italia	647.032	100	62,4	37,6
Hungría	156.009	100	38,1	61,9
España	3.165.050	100	28,9	71,1
Finlandia	25.441	100	28,1	71,9
Estonia	54.825	100	15,5	84,5
Holanda	110.775	100	14,4	85,6
Grecia	469.975	100	10,8	89,2
Dinamarca	110.650	100	8,7	91,3
Estados Unidos	6.669.753	100	7,4	92,6
Islandia	8.550	100	-16,7	116,7
Portugal	257.550	100	-27,9	127,9
Eslovenia	33.400	100	-46,9	146,9
Irlanda	202.600	100	-51,8	151,8
Japón	345.834	100	-769,2	869,2

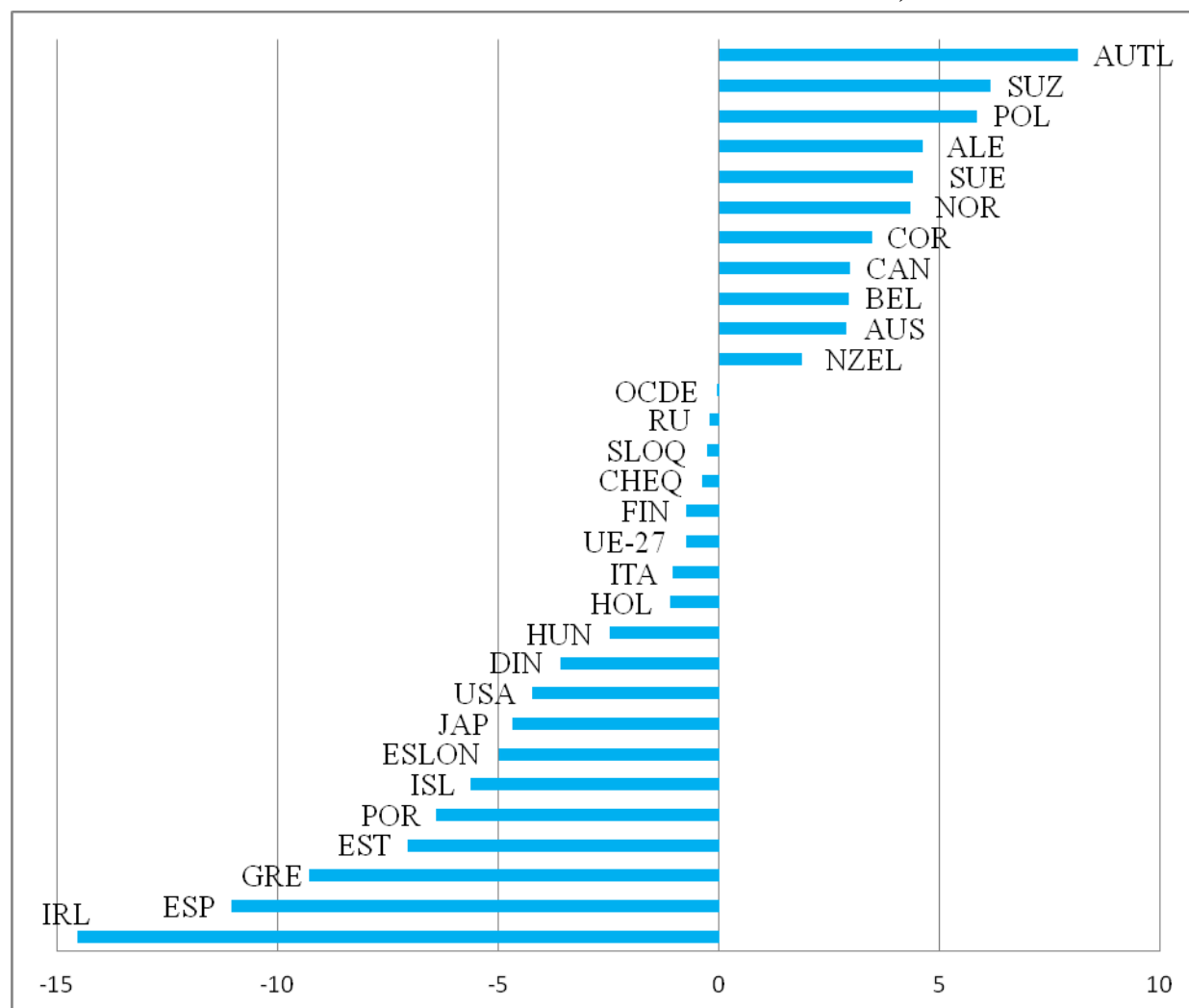
Fuente: OCDE y elaboración propia

Al no ser la población activa protagonista del aumento del paro, la responsabilidad debe recaer en la destrucción de empleo. Efectivamente, los datos de la OCDE revelan que la economía española es el segundo país, tras Irlanda, que más puestos de trabajo ha destruido en términos relativos (gráfico 5). Mientras que un selecto grupo de países ha elevado su nivel de ocupación durante la crisis, cinco de ellos miembros de la UE³, lo cierto es que la mayoría

³ El mejor comportamiento de Alemania (crea empleo y reduce tres puntos su tasa de paro) en relación a todos los países de la OCDE merecería una atención más profunda de la que hasta ahora le ha concedido la literatura. Pese a ello, dos explicaciones se han ido consolidando. De un lado, las facilidades de que disponen las empresas para retener trabajadores a muy bajo coste durante las fases de caída de la demanda gracias a las “cuentas de horas”, que permiten prolongar la jornada en la expansión para trabajar menos horas en las fases de caída de las ventas, y gracias también a las reducciones de jornada –incluso cese completo– manteniendo el empleo y percibiendo el salario o una parte considerable del mismo, al ser abonado por la Agencia Federal de Empleo (*Bundesagentur für Arbeit*) un porcentaje del salario que puede alcanzar el 67 por 100. De otra parte, los

de países han destruido empleo. Dentro de este grupo, Islandia, Portugal, Estonia y Grecia (economías castigadas por graves crisis económicas, financieras y presupuestarias) muestran caídas del empleo entre el 5 y el 10 por 100. Pero únicamente dos países han destruido bastante más del diez por 100 de sus puestos de trabajo: España e Irlanda.

GRÁFICO 5. EMPLEO. VARIACIÓN PERCENTUAL, 2007-2011



Fuente: OCDE

En la mayoría de países que más empleo destruyen coinciden crisis económicas graves y prolongadas e intensos ajustes presupuestarios que a corto plazo han debilitado el crecimiento. Además, particularmente en Irlanda y España, se registraron expansiones inmobiliarias previas que sobredimensionaron el sector y que han abocado a un desplome de las ventas, los precios, la edificación y, por ende, el empleo en dicho sector. Podría pensarse, por ello, que la mayor destrucción de empleo es producto de una caída del PIB también mayor y del hundimiento del sector de la construcción. Los datos disponibles confirman la

denominados mini-jobs, empleos de bajos salarios (inicialmente 400€), y midi-jobs (inicialmente entre 400 y 800€), que están total (mini-jobs) o parcialmente (midi-jobs) exentos de cotizaciones sociales y que han permitido crear muchos empleos (Jacobi y Kluve, 2006). Junto a ello, otros efectos de la reforma Hartz han sido una menor presión sindical y una evolución salarial muy moderada (Eichhorst y Marx, 2011).

importancia de ambos fenómenos, pero permiten concluir que constituyen explicaciones parciales que obligan a considerar otro tipo de variables para explicar los peores resultados de la economía española.

En efecto, se puede apreciar en el cuadro 2 que la variación del PIB está estrechamente relacionada con el comportamiento del empleo. Pese a ello, destacan algunas excepciones de importancia, concretamente España y Estados Unidos. El país norteamericano muestra una evolución comparativamente aceptable del PIB, pero la cuarta mayor caída de empleo. De la misma forma, España registra un comportamiento débil del PIB (octavo descenso de 22 países), pero una caída del empleo record, la segunda tras Irlanda (país con el mayor retroceso del PIB). Expresado en otros términos, los mercados de trabajo español y estadounidense reaccionan de forma extremadamente sensible a los cambios en el PIB. Esta elevada elasticidad-PIB de la demanda de trabajo refleja una alta flexibilidad al ajuste vía cantidades explicable por los mínimos costes de despido existentes en Estados Unidos y también en España, aunque en este caso únicamente en los contratos temporales. Existen, por tanto, aspectos institucionales que pueden ayudar a explicar las diferentes respuestas del empleo en países con una evolución macroeconómica relativamente cercana.

CUADRO 2. PIB Y EMPLEO. TASAS DE CRECIMIENTO
TASA DE CRECIMIENTO (2007-2010)

	TOTAL		TOTAL, Excepto Construcción	
	PIB	EMPLEO	PIB	EMPLEO
Irlanda	-3,50	-4,19
Grecia (1)	-3,49	-2,07
Hungría	-1,62	-1,24	-1,38	-0,85
Finlandia	-1,58	-0,63	-1,61	-0,66
Reino Unido	-1,16	-0,19	-1,13	0,03
Italia (1)	-1,14	-0,28	-1,50	-0,54
Dinamarca (1)	-1,12	-1,22	-1,49	-0,71
España	-0,99	-3,21	-0,58	-1,64
Portugal (1)	-0,79	-1,65	-0,18	-0,75
Japón	-0,79	-0,81	-0,65	-0,58
Luxemburgo	-0,68	2,48	-0,74	2,91
Francia	-0,54	-0,30
Estados Unidos	-0,32	-1,59	-0,02	-1,03
Noruega	-0,32	0,87	-0,23	0,94
Alemania	-0,19	0,65	-0,18	0,64
Austria	-0,07	0,56	0,16	0,51
Holanda	-0,05	-0,39	0,13	-0,23
Suecia	0,06	0,04	0,11	-0,13
Canadá	0,35	0,47	0,34	0,32
Chequia (1)	0,65	-0,09	0,30	-0,41
Eslovaquia	1,56	-0,57	1,40	-0,97
Corea	2,90	0,56	3,11	0,75

(1) 2007-2011 (sólo datos agregados)

Fuente: OCDE y elaboración propia

Se ha argumentado, asimismo, el papel determinante del sector de la construcción para explicar los resultados del mercado de trabajo español, tanto los positivos en la etapa precedente, como los pésimos registros durante esta crisis (García Serrano, 2012). Aunque no es el objetivo de este artículo, puede realizarse una cierta aproximación al tema con los datos de la OCDE, excluyendo el sector de la construcción tanto del PIB como del empleo.⁴ En el mismo cuadro 2 puede observarse que efectivamente las caídas de empleo se moderan bastante más que las del PIB, de forma que tiende a ser menor la elasticidad-renta de la demanda de empleo en los sectores no construcción. Ello lleva a afirmar que la sobrereacción de algunos mercados de trabajo a la recesión económica se ha visto agravada por la dinámica del sector de la construcción. Pese a ello, destacan igualmente algunos hechos. Pese a excluir dicho sector, España y Estados Unidos lideran la destrucción de empleo, pese a ser el octavo y decimosegundo país, respectivamente, (sobre 19) por comportamiento del PIB. Así pues, existen razones importantes, más allá del pinchazo de la burbuja inmobiliaria, que deben explicar la drástica caída del empleo de la economía española.

En resumen, la comparación con los países de la OCDE permite confirmar la excepcionalidad de los registros observados en el mercado de trabajo español durante la presente crisis. España es el país de la OCDE con un mayor aumento del desempleo y con la mayor tasa de paro. También destaca, junto a Irlanda, en intensidad en la destrucción de empleo, y sobresale, con los Estados Unidos, en pérdida de empleo mucho más allá de lo que correspondería por la caída del PIB y por el hundimiento de la construcción. No cabe duda, pues, que durante esta crisis el mercado de trabajo español se está comportando diferente – concretamente, reacciona mucho peor- que la gran mayoría de países avanzados. Las razones explicativas de esta excepcionalidad hay que buscarlas, pues, en el interior del mercado laboral español, en las peculiaridades de su regulación y en la aplicación de la misma en el seno de las empresas.

4. UN CASI ÚNICO MECANISMO DE AJUSTE: FLEXIBILIDAD EXTERNA EN EL MARGEN

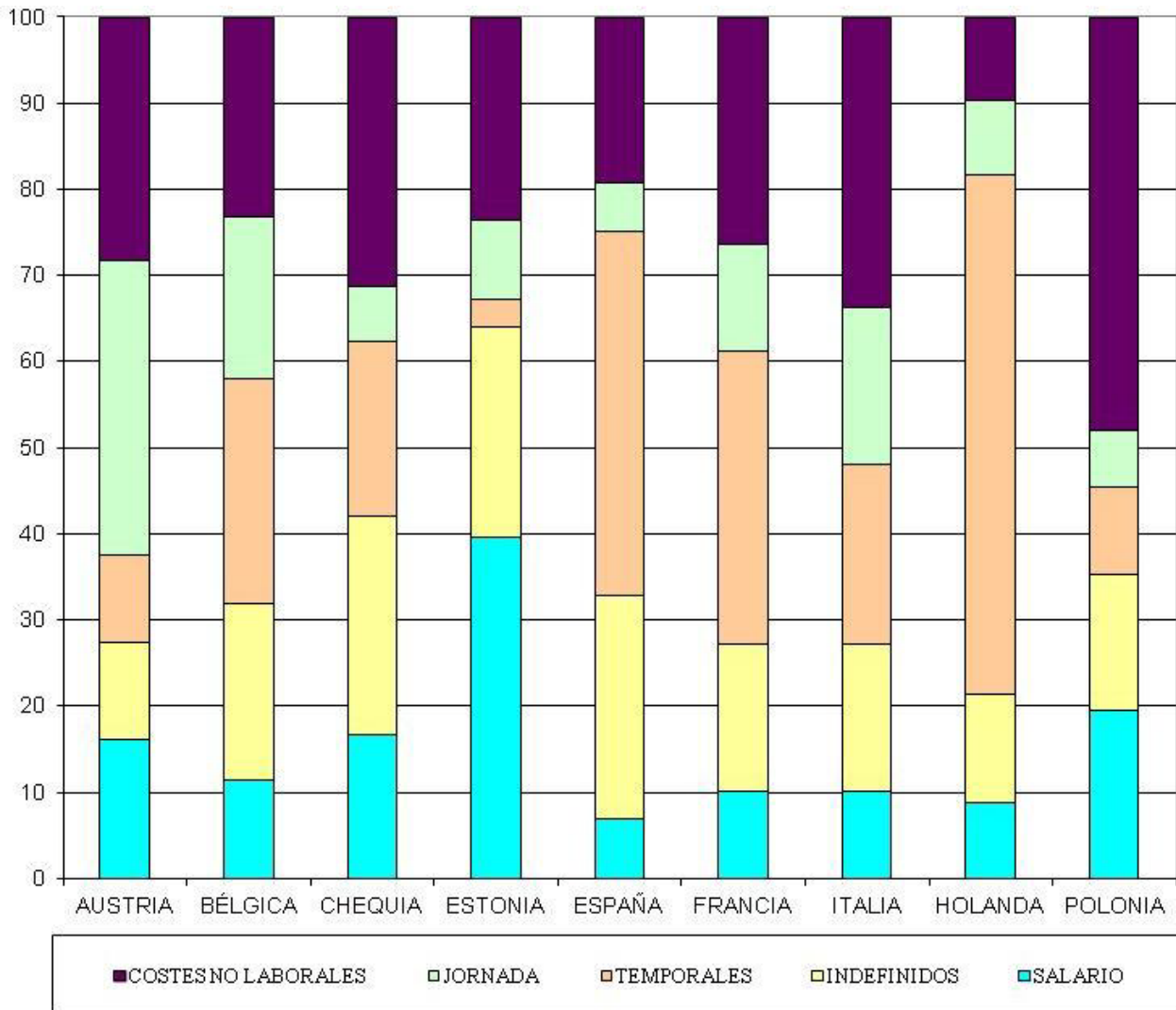
a) Flexibilidad salarial limitada

La caída de la demanda más el colapso crediticio impulsan a las empresas a ajustar sus costes a la baja a fin de salvaguardar su situación patrimonial y garantizar la continuidad de la misma. Con este objetivo podrían reducir el tiempo de trabajo, rebajar los salarios o despedir trabajadores. La preferencia por alguna de las tres vías de ajuste dependerá de la efectividad y del coste de las mismas. La *Wage Dynamics Network* del Banco Central Europeo⁵ ha realizado encuestas a las empresas de diversos países de la zona euro para conocer el uso de cada uno de estos mecanismos de ajuste antes y después de la crisis. Como puede apreciarse en el gráfico 6, de los nueve de la muestra, España es el país donde un menor porcentaje de empresas utilizan la rebaja salarial y también el porcentaje más bajo que recurre a reducir las horas trabajadas. Por tanto, es –junto a Holanda- el país en que mayor proporción de empresas reducen sus plantillas, mayoritariamente trabajadores temporales.

⁴ Lamentablemente no resulta posible precisar más el cálculo eliminando también las industrias auxiliares de la construcción.

⁵ http://www.ecb.int/home/html/researcher_wdn.en.html

GRÁFICO 6. MECANISMOS DE AJUSTE FRENTE A LA CRISIS
(porcentaje de empresas)



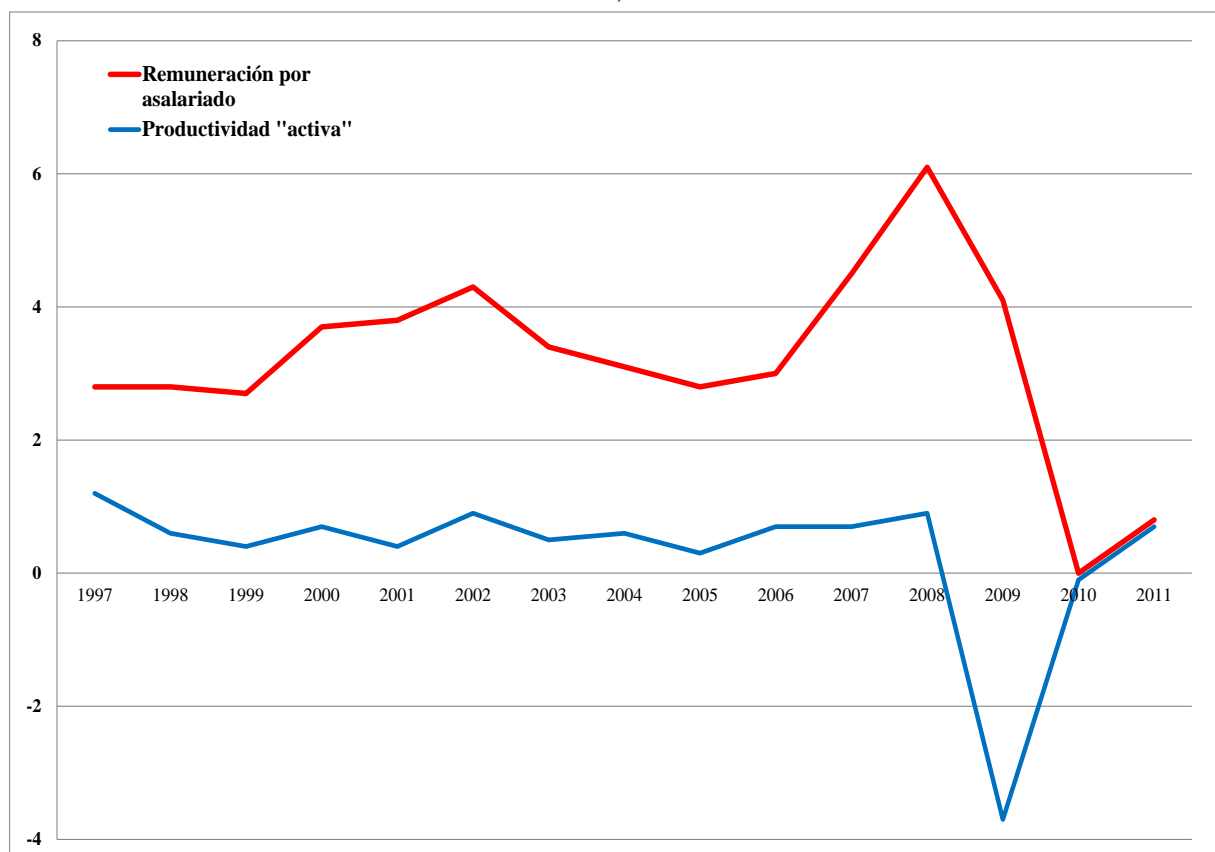
Fuente: BCE, Wage Dynamics Network. Tomado de Banco de España, Boletín Económico, febrero, 2011.

Una forma sencilla de mostrar esta incapacidad de reacción de los salarios a las condiciones económicas es la que se propone en el gráfico 7, que recoge la evolución de los salarios y de la productividad activa ⁶. Como puede observarse, entre 1997 y 2007 la productividad creció a un ritmo inferior al 1 por 100 anual, mientras que los salarios aumentaron entre el 3 y el 4 por 100. Como resultado, aumentaron más de dos puntos los costes laborales unitarios, dando lugar a una tasa de inflación superior a los restantes países de

⁶ La productividad generada por mejoras tecnológicas, organizativas y de eficiencia que compatibilizan el crecimiento económico y la creación de empleo –la manera usual de mejorar la productividad– puede considerarse una productividad activa. En cambio, cuando la productividad observada aumenta a causa de una reducción de plantilla podría hablarse de una productividad forzada. Para construir la serie de productividad activa reflejada en el gráfico 6, se ha supuesto que durante los años con creación de empleo la productividad activa aumenta al mismo ritmo que la observada. En cambio, durante la crisis, al producirse una fuerte caída del empleo, la productividad observada tiene un fuerte componente forzado. Por ello, se ha supuesto que la productividad activa durante estos años tiene como techo el crecimiento del PIB.

la zona euro. La llegada de la crisis modifica totalmente el escenario: la productividad activa retrocede como resultado de la caída del crecimiento hasta tasas negativas, mientras que los salarios aceleran su crecimiento durante 2008 y 2009, en parte por los mecanismos de indiciación presentes en muchos convenios. La brecha entre el comportamiento de las remuneraciones salariales y el de la productividad activa (que sería el límite de avance salarial sin generar inflación o destrucción de empleo) resulta evidente, pese a que exista un efecto composición en este crecimiento salarial. El aumento así generado en el CLU, superior incluso al de la etapa expansiva precedente, coincide con un desplome de la demanda que dificulta su traslación a precios. La reacción empresarial ha sido, pues, reducir costes por la vía de despedir trabajadores. De esta forma se han forzado incrementos ex-post de productividad, que son los que acaban mostrando las estadísticas. Finalmente, en 2010 y 2011, después de dos años de crisis grave, los salarios se acomodan al avance de la productividad activa. Pero la destrucción de empleo prosigue, puesto que las empresas todavía no han reducido sus costes como para recuperar la competitividad perdida. Se confirma, pues, la insensibilidad de los salarios a las condiciones económicas (productividad, desempleo), tanto en los años precedentes, como en esta crisis.

**GRÁFICO 7. REMUNERACIÓN POR ASALARIADO Y PRODUCTIVIDAD
"ACTIVA", 1997-2011**

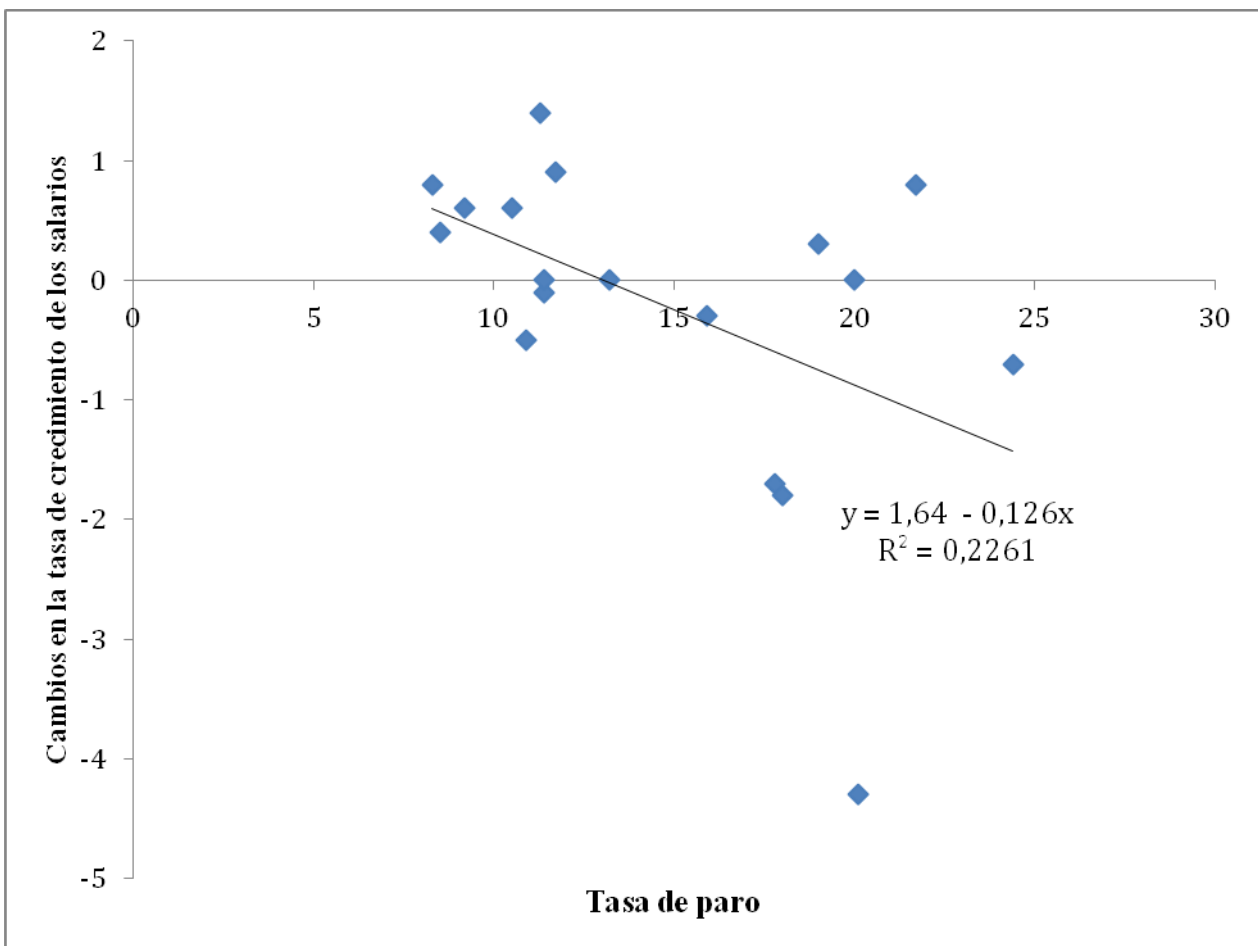


Fuente: INE, CNE y elaboración propia

Desde una perspectiva complementaria, se presenta la estimación de una curva de Phillips aceleracionista o con expectativas, donde se han sustituido los precios por los

salarios.⁷ En tal caso, es el cambio en la tasa de crecimiento de los salarios el que depende de la tasa de paro. El coeficiente asociado a la tasa de paro indicará la sensibilidad o flexibilidad de los cambios salariales a la situación del mercado de trabajo. Tal y como se puede apreciar en el gráfico 8, el coeficiente es negativo (y estadísticamente significativo), pero su magnitud es modesta. Ello revela una baja flexibilidad de los salarios frente a (perturbaciones que afecten a) la tasa de paro. Más en concreto, un aumento del 1 por 100 en la tasa de paro, se traducirá en 13 décimas menos de aumento salarial. Expresado en otros términos, sería necesario un aumento de 7,7 puntos de la tasa de paro para que los salarios aumentaran un punto porcentual menos. Un resultado interesante de la misma regresión es la estimación de la NAWRU o tasa de paro no aceleradora de los salarios. Según los coeficientes obtenidos para el período 1995-2012, la tasa de paro necesaria para que los salarios no se aceleren es el 13 por 100, tasa que puede considerarse una aproximación a la tasa de paro estructural durante este período.

GRÁFICO 8. NAWRU, 1995-2012



Fuente: Comisión Europea, European Economy y elaboración propia

La rigidez de los salarios frente a los cambios en las condiciones económicas ahora estimada ha sido ampliamente documentada para el caso español por diversos estudios.

⁷ Las expectativas consisten, en este caso, en que el incremento salarial esperado sea igual al registrado en el pasado reciente.

Arpaia y Pichermann (2007), por ejemplo, analizan la rigidez salarial en 12 países de la Unión Monetaria estimando curvas de Phillips para el período 1980-2005. España, tras Grecia, Irlanda y Luxemburgo, forma el grupo de países con mayor rigidez salarial ante el desempleo. Dos trabajos recientes, centrados en el caso español, confirman asimismo esta conclusión. Así, Bentolila, Izquierdo y Jimeno (2010), estiman los aumentos salariales pactados en los convenios colectivos entre 1990 y 2007 hallando que un aumento de un 1 por 100 en la tasa de paro reduce el aumento salarial en 0,24 puntos, pero exclusivamente en los convenios nuevos, ya que en los revisados la respuesta es nula.⁸ En paralelo, obtienen una completa respuesta de los salarios frente a la inflación (coeficientes de 1,13 y 0,94), siempre que se trate de desviaciones al alza, por la aplicación de las “cláusulas de salvaguarda” del poder adquisitivo incluidas en muchos convenios. Por el contrario, tasas de inflación menores a las consideradas en el momento de la negociación se trasladan muy parcialmente a los salarios (coeficientes de -0,34 y -0,19). Esta fuerte indiciación salarial al alza y la rigidez a la baja se traducen en una inflexibilidad del salario real y su rigidez frente al desempleo. Además, observan que durante los dos primeros años de la actual crisis los incrementos salariales en convenio están incorrelacionados con las variaciones del empleo en el sector, revelando de nuevo la gran rigidez salarial presente en el mercado laboral español. Por su parte, Cuadrado, Hernández e Izquierdo (2011) a partir de la Muestra Continua de Vidas Laborales estiman, para el período 1996-2008, un importante grado de rigidez real de los salarios, la cual se sitúa, junto a Bélgica, Suecia, Finlandia y Francia, en la banda alta de los países analizados por Dickens *et al.* (2007).⁹ De forma complementaria, Messina *et al.* (2010) estiman para cuatro países europeos que la negociación colectiva descentralizada reduce la rigidez salarial real. La elevada presencia de convenios sectoriales en el caso español concuerda con esta evidencia internacional.

Así pues, el mercado de trabajo español presenta una elevada rigidez de los salarios reales frente a perturbaciones que afectan a la productividad y al desempleo. Algunas características del modelo de negociación colectiva vigente hasta la reforma de 2012 ayudan a explicar este resultado, como son una minoría de convenios de empresa, la extensión automática de los convenios sectoriales, las dificultades para el descuelgue y la ultraactividad de los convenios ya vencidos. Estos rasgos contribuyen a entender que sea una minoría de empresas la que reacciona a perturbaciones negativas con rebajas salariales. En efecto, la rigidez salarial real ha persistido durante la presente crisis, cuanto menos los primeros años, lo que ha dificultado a las empresas ajustarse mediante adaptaciones en los salarios, desplazando a las empresas hacia el ajuste de las plantillas.

b) Flexibilidad externa dual

Las alternativas a la flexibilidad salarial son la flexibilidad interna y la flexibilidad cuantitativa o externa. La flexibilidad interna consiste básicamente en adaptar el tiempo de trabajo y en reorganizar las tareas y reasignar los efectivos mediante la movilidad funcional y geográfica. En el caso español, diversas características del modelo de negociación colectiva en vigor entre 1980 y 2012 han limitado y condicionado la aplicación de este tipo de ajustes.¹⁰ Es por ello que la flexibilidad externa acaba siendo casi el único mecanismo para hacer frente

⁸ Pese a que no realizan una estimación agregada para ambos tipos de convenios, no parece que un posible valor conjunto del coeficiente se halle muy alejado del que se ha estimado más arriba con una curva de Phillips aceleracionista.

⁹ Por el contrario, Grecia, Estados Unidos, Holanda, Alemania y Dinamarca presentan la menor rigidez salarial real.

¹⁰ Véase Bentolila, Jimeno e Izquierdo (2010), apartado 4.3, para una discusión de estos aspectos.

a los cambiantes escenarios de la economía mundial. En este sentido, las respuestas empresariales a las encuestas de la *Wage Dynamics Network* (WDN) del Banco Central Europeo representadas en el gráfico 6 ponen de manifiesto que un país como España, caracterizado por una rigidez salarial real y una escasa flexibilidad interna, lidera -junto a Holanda-, y con notable diferencia frente al resto de países, el porcentaje de empresas cuya respuesta se basa en el ajuste de plantillas.

La reacción del empleo y el paro ante las perturbaciones económicas se puede analizar estimando una ecuación que de forma simple aproxima la Ley de Okun. Según ésta, en su versión simplificada, los cambios en la tasa de paro son función de la tasa de crecimiento del PIB. El gráfico 9 contiene los resultados para España, la UE-15 y los Estados Unidos. El coeficiente asociado a la variable exógena -tasa de crecimiento del PIB- es negativo y estadísticamente significativo en todos los casos, pero su magnitud difiere entre las tres economías. Así, España muestra el mayor coeficiente en términos absolutos (-0,83), revelando la mayor sensibilidad cíclica de la tasa de paro, es decir, el mercado de trabajo con mayor volatilidad en el paro (panel A). La elevada rigidez del salario real antes mostrada se compensa con, y acaba generando, una elevada volatilidad del desempleo. A continuación Estados Unidos (panel C), país tradicionalmente considerado como de gran flexibilidad para el ajuste cuantitativo, ofrece un valor del coeficiente de -0,42, la mitad del español. Para el conjunto de 15 países de la Unión Europea (panel B) se estima un coeficiente de -0,35, menor al de los Estados Unidos. La estimación de dicho coeficiente para la economía japonesa arroja un valor de -0,09, en concordancia con una antigua tradición de estabilidad en el empleo, debilitada, por cierto, en los años más recientes.

GRÁFICO 9. PANEL A. LEY DE OKUN, ESPAÑA (1984-2012)

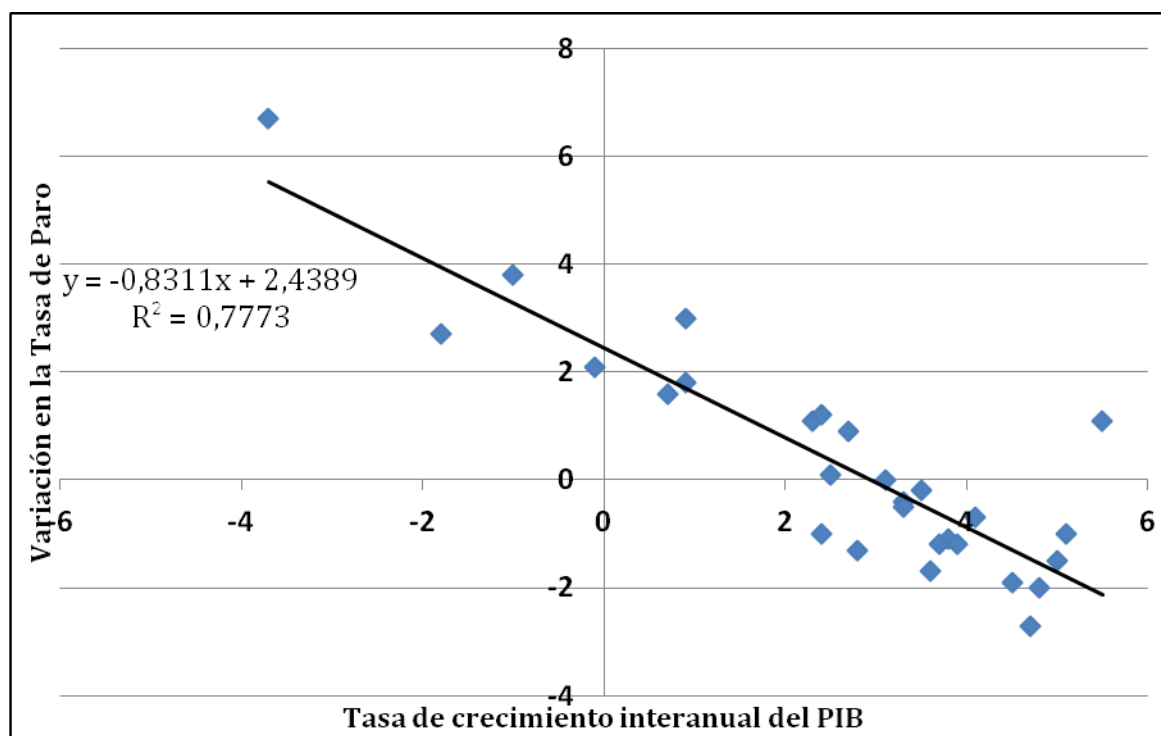


GRÁFICO 9. PANEL B. LEY DE OKUN, UE-15 (1984-2012)

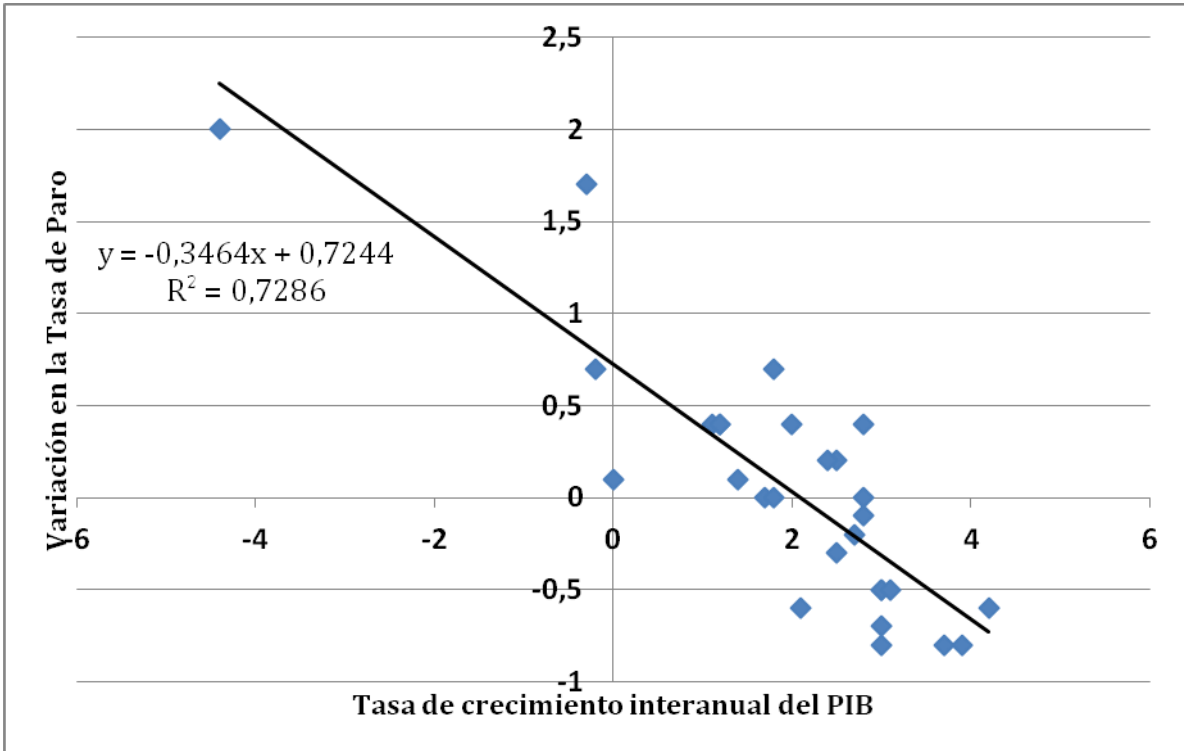
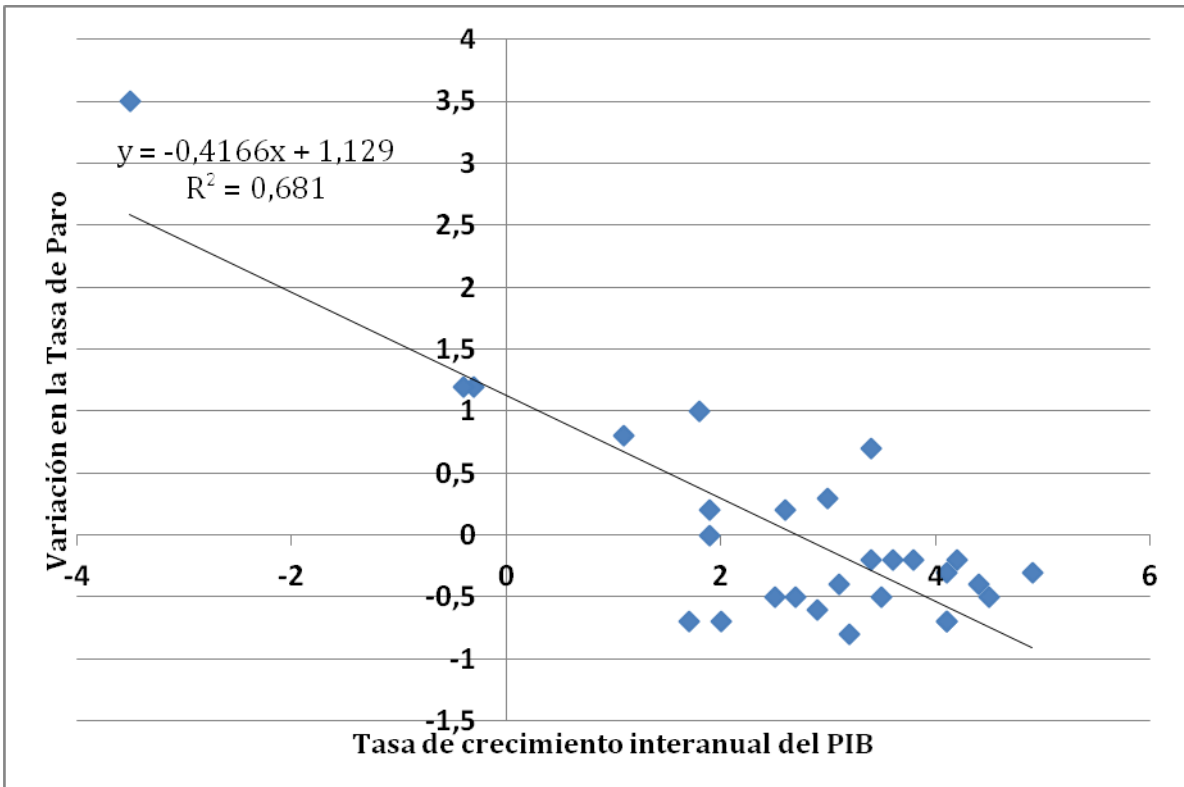


GRÁFICO 9. PANEL C. LEY DE OKUN, ESTADOS UNIDOS (1984-2012)



Fuente: Comisión Europea, European Economy y elaboración propia

Tanto las encuestas a las empresas de la WDN como la evidencia presentada respecto a los coeficientes de la ley de Okun permiten asociar una mayor rigidez salarial con una mayor flexibilidad externa y la consecuente sobre-reacción del desempleo. Esta conclusión viene respaldada por Abbritti y Weber (2010). Estos autores construyen un modelo teórico neo-keynesiano con rigideces nominales y reales y perturbaciones de diversa naturaleza (shocks petroleros, de productividad, de demanda y de política monetaria). La posterior calibración de los parámetros del modelo con datos europeos permite simular escenarios alternativos que conducen a los autores a concluir que la rigidez del salario real tiene como efecto una mayor volatilidad de la tasa de paro.

Volviendo de nuevo a los resultados de las encuestas empresariales de la WDN (gráfico 6), puede observarse que en prácticamente todos los países el ajuste de empleo se centra en el mayor porcentaje de empresas en el colectivo de trabajadores temporales. España presenta el segundo mayor porcentaje, lo que refuerza que la rigidez salarial acaba traducándose en mayor ajuste del empleo temporal. Sería, pues, la existencia de una elevada tasa de temporalidad la que se traduciría, dada la inflexibilidad salarial, en una alta volatilidad del empleo y, consecuentemente, del paro. En este sentido, Sala y Silva (2009) construyen un modelo teórico de *matching à la* Diamond-Mortensen-Pissarides, incorporando trabajadores heterogéneos en costes de despido y en productividad. La calibración del modelo y posteriores simulaciones les permite atribuir la alta volatilidad del mercado de trabajo español a la introducción de los contratos temporales en 1984. Más recientemente, Sala, Silva y Toledo (2011) amplían su análisis a la economía europea con un modelo teórico similar que incorpora además la posible existencia de limitaciones a la utilización de contratos temporales. Tras calibrarlo con datos de una economía europea representativa, sus simulaciones confirman que la volatilidad del mercado laboral es superior cuanto menores son las restricciones a la contratación temporal, reforzando así las anteriores conclusiones referidas sólo al mercado de trabajo español. Por último, Costain, Jimeno y Tomás (2010) calibran con datos españoles un modelo teórico de creación y destrucción de empleo con trabajadores fijos y temporales concluyendo que la existencia de la dualidad aumenta la volatilidad del desempleo entre un 21 por 100 y un 33 por 100, en función de la referencia que se tome.

Merece especial mención el trabajo de Bentolila, Cahuc, Dolado y Le Barbanchon (2010). Estos autores se proponen explicar el gran diferencial en aumento del desempleo durante esta crisis entre España y Francia, dos economías con regulaciones laborales relativamente similares. En primer lugar, un análisis detallado de ambas normativas legales y prácticas permite apreciar importantes diferencias en restricciones a la contratación temporal y en procedimientos, plazos y costes del despido de trabajadores permanentes. Ello les lleva a concluir que la brecha de costes de despido entre ambos contratos es claramente superior en el caso español. Posteriormente plantean y resuelven un modelo de búsqueda y emparejamiento con dos tipos de contratos diferenciados sujetos a costes de despido y plazos de preaviso distintos. Tras calibrar el modelo teórico con valores de ambas economías, realizan simulaciones y un ejercicio contrafactual de interés: construyen una economía ficticia con los rasgos de la española pero con la legislación francesa sobre protección al empleo, tanto permanente como temporal. Este ejercicio es el que permite concluir que tal economía habría registrado un aumento del desempleo durante la crisis un 45 por 100 inferior al que ha registrado la economía española. Se demuestra, pues, que las facilidades existentes en España para la contratación temporal en comparación con las restricciones para ajustar los trabajadores indefinidos explica el gran incremento de la tasa de paro española durante esta crisis, pero también la muy elevada variabilidad de la tasa de paro española desde la introducción de los contratos temporales en 1984 (gráfico 9, panel A).

En suma, existe un claro *trade off* entre flexibilidad salarial y flexibilidad externa, y ésta se apoya en la presencia de trabajadores temporales con costes de despido mucho menores, lo cual acaba generando una elevada volatilidad del desempleo. Conviene precisar, con todo, que la relación entre la rigidez salarial y la flexibilidad externa centrada en los trabajadores temporales no es tan sólo unidireccional, dado que pueden producirse efectos de causalidad inversa como los que hallan Bertola *et al.* (2010). De un lado, confirman la existencia de una relación negativa entre la respuesta basada en los salarios y el ajuste de trabajadores temporales. Ahora bien, estimando modelos *probit* encuentran que la presencia de trabajadores temporales en las plantillas reduce la probabilidad de que se flexibilicen los salarios para responder a la perturbación. Se trataría, pues, de un efecto negativo adicional de la contratación temporal. Ésta, al suponer costes de despido mucho más bajos, vendría a constituir un “colchón de seguridad” para los trabajadores permanentes, que se saben protegidos por costes de despido notablemente superiores¹¹.

En resumen, el mercado de trabajo español muestra una elevada rigidez de los salarios reales frente a las perturbaciones. Además, algunos rasgos presentes en la regulación laboral hasta 2012 obstaculizan la flexibilidad interna en tiempo de trabajo y en movilidad interna a la empresa. De esta forma, la flexibilidad externa acaba siendo el principal mecanismo de ajuste del que hacen uso las empresas. Como prueba de ello, España constituye probablemente el caso más claro de vinculación entre la rigidez salarial real y la gran variabilidad cíclica del empleo y de la tasa de paro. Es más, la flexibilidad externa es dual, ya que afecta de forma mucho más intensa a los trabajadores temporales. Así pues, la rigidez salarial acaba provocando el ajuste del empleo temporal. Puesto que este tipo de empleo se contrata y separa con gran facilidad y a un coste mínimo, los efectos de la dualidad contractual son una gran volatilidad del mercado de trabajo, como en la crisis actual.

5. REFORMA LABORAL PROFUNDA, PERO PARCIAL

La evidencia aportada, así como la sintetizada, han revelado tres graves disfuncionalidades del mercado de trabajo español, las cuales han impulsado sus registros especialmente negativos durante esta crisis. Primero, una sensibilidad limitada de los salarios al cambio de ciclo y al desempleo, como producto de un diseño deficiente de la negociación colectiva. En segundo lugar, unas amplias restricciones a la flexibilidad interna presentes en la normativa laboral. Por último, una flexibilidad externa dual, centrada en los trabajadores temporales, que exacerba la variabilidad cíclica del empleo y del paro, y que se deriva de una amplia brecha regulatoria entre las rigideces que afectan a los trabajadores permanentes y la laxitud legal respecto al empleo temporal. Es a la luz de estos tres principios orientadores que se deben analizar las sucesivas reformas laborales españolas. Puesto que son múltiples los trabajos en que se han analizado las anteriores reformas¹², aquí se aborda el análisis únicamente de la más reciente, aprobada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes

¹¹ Este efecto de la presencia de trabajadores temporales sobre la dinámica salarial de las empresas ya había sido detectado casi dos décadas atrás por Bentolila y Dolado (1994) al obtener una relación positiva entre tasa de temporalidad e incremento salarial.

¹² Entre otros, puede verse Segura, J. (2001), que ofrece una panorámica de las reformas laborales de 1984, 1994 y 1997. Jimeno (1996) presenta y discute la reforma laboral de 1994. García-Serrano (2011) compara y valora las reformas laborales de 1994 y 2010. Conde-Ruiz, Felgueroso y García-Pérez (2011) evalúan los primeros efectos de la de 2010 y efectúan propuestas de mejora.

para la reforma del mercado laboral¹³. Para ello, primero se ordenará su contenido en función de los tres ejes mencionados para proceder posteriormente a su valoración.

a) Negociación colectiva

En lo referente a negociación y fijación de salarios los cambios básicos que introduce la reforma de 2012 son tres.

Primero, la reforma hace una apuesta clara para descentralizar la negociación colectiva, desplazándola hacia los convenios de empresa. Éstos pasan a ser prioritarios en una serie de materias básicas, como, por ejemplo, los salarios y la jornada laboral. De esta forma se avanza hacia un modelo negociador descentralizado, mucho más sensible a las perturbaciones que afectan a la empresa y más alejado, por tanto, de referencias agregadas, como la tasa de inflación, que ha acabado generando indiciación y rigidez del salario real.

Segundo, la reforma facilita la inaplicación de los convenios, con el acuerdo de los trabajadores o, en su defecto, por laudo arbitral o -caso de no acordar el arbitraje- por decisión final de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o de los órganos correspondientes de las comunidades autónomas. Además, es causa económica suficiente para descolgarse del convenio la disminución interanual de ventas durante dos trimestres seguidos. Y, a diferencia de lo que disponía la normativa de 2010, los convenios sectoriales no pueden limitar su inaplicación a las empresas en dificultades y esta inaplicación deja de tener límite temporal. La nueva regulación facilita la existencia de acuerdos en el seno de las empresas, descentralizados, por lo tanto, o alternativamente una menor cobertura de los convenios sectoriales ya firmados.

Tercero, la reforma limita a un máximo de un año la ultraactividad de los convenios, forzando así a las partes a negociar un nuevo convenio. De este modo se facilita la adaptación de salarios y condiciones laborales a las nuevas coyunturas económicas, posibilitando la reducción de la rigidez real de los salarios.

b) Flexibilidad interna

En este ámbito, la reforma aporta cuatro novedades.

Primero, la reforma aumenta considerablemente la flexibilidad interna al permitir modificar por la vía del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, tanto de forma individual como colectiva, las condiciones de trabajo (jornada, horario, funciones, etc.) y también los salarios, siempre que sean superiores a los fijados en convenio. La justificación para realizar este ajuste es bastante laxa, ya que la norma se limita a hablar de motivos relacionados con la competitividad, la productividad o la organización técnica o del trabajo.

Segundo, también aumenta la flexibilidad interna por la vía de flexibilizar el tiempo de trabajo. Por una parte, permite que la empresa, sin necesidad de acuerdo, pueda distribuir de forma irregular el 10 por 100 de la jornada laboral anual. Por la otra, facilita la reducción de jornada y la suspensión temporal del contrato de trabajo, ahora sin la autorización administrativa previa. Las causas, no obstante, continúan siendo las anteriormente vigentes. Los trabajadores afectados con reducciones superiores al 10 por 100 de jornada y salario pueden percibir prestaciones por paro parcial.

Tercero, la reforma aporta flexibilidad interna al permitir la plena movilidad funcional dentro de cada grupo profesional, puesto que elimina las categorías profesionales que los convenios utilizan para detallar y, por tanto, limitar las funciones a realizar por cada trabajador.

¹³ El origen de dicha ley es el Decreto-ley 3/2012 de 10 de febrero, que aprobaba la reforma laboral por procedimiento de urgencia.

Cuarto, la flexibilidad interna también se amplía al facilitar la movilidad geográfica dentro de la empresa. Se relajan las causas que justifican la movilidad entre centros de trabajo y, notable diferencia, la autoridad laboral ya no podrá detener la movilidad de forma preventiva.

Esta mayor flexibilidad tanto en salarios y condiciones de trabajo, como interna, en tiempo de trabajo y en movilidad funcional y geográfica, tendría que conducir a un nuevo equilibrio con menos flexibilidad externa (despidos) y más flexibilidad de salarios e interna cuando se trate de hacer frente a perturbaciones económicas recesivas de distinta naturaleza.

c) Diferentes costes de despido entre indefinidos y temporales

Para rebajar los costes de despido de los trabajadores con contrato indefinido clásico, la reforma actúa en una doble dirección. En primer lugar, incrementa la probabilidad de que los despidos sean considerados procedentes. En segundo lugar, reduce las indemnizaciones de los despidos declarados improcedentes.

Primero, ante el hecho que una gran parte de los despidos acaban siendo declarados improcedentes, incluso después de las reformas de 1994 y 2010 que intentaron clarificar las causas para despedir, la reforma de 2012 ha vuelto a insistir en esta misma línea, pero ahora con un redactado aún más nítido. Así, la nueva redacción del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores especifica que es causa económica para despedir la disminución interanual de ingresos o ventas durante tres trimestres seguidos. A menos que no haya interpretaciones sorpresivas de esta norma, parece claro que un porcentaje mucho más importante de los despidos tendrán que ser considerados procedentes y comportarán una indemnización de 20 días por año trabajado (con un límite de 12 mensualidades).

Segundo, las indemnizaciones de los despidos improcedentes se reducen sensiblemente. En concreto, pasan de los 45 días por año trabajado (y un límite de 42 mensualidades) establecidos el 1980 hasta los 33 días por año (límite de 24 mensualidades), que es la indemnización pactada por los agentes sociales en 1997 para el contrato de fomento de la contratación indefinida. En realidad la reducción es más suave, puesto que se respetan los derechos adquiridos, de forma que la nueva indemnización no tiene carácter retroactivo y computa tan sólo a partir del momento que entró en vigor la nueva normativa.

Tercero, los costes de despido también se rebajan al suprimir los llamados “salarios de tramitación”, excepto que la empresa decida readmitir voluntariamente al trabajador una vez el despido sea declarado improcedente.

Cuarto, una vía adicional de reducción de costes de despido, en este caso sólo para las empresas de menos de 25 trabajadores, consiste en que el FOGASA pague ocho días de salario¹⁴ de los 20 días por año de la indemnización, siempre que el despido sea procedente.

Quinto, adicionalmente, la reforma elimina la autorización administrativa previa para los despidos colectivos y limita la duración del período de consultas con los representantes de los trabajadores (máximo de 30 días, pero 15 días si la empresa tiene menos de 50 trabajadores). Al no haber autorización administrativa, todo despido colectivo realizado sin acuerdo puede ser impugnado interponiendo la correspondiente demanda.

La limitada información disponible hasta el momento indica que los juzgados de lo social están interpretando la nueva normativa de forma rigurosa en línea con su tradición garantista con los derechos de los trabajadores despedidos. En aplicación de este criterio, una mayoría de despidos colectivos impugnados son finalmente anulados por pronunciamientos judiciales por causas como no respetar totalmente el procedimiento formal o la no

¹⁴ Con el límite de dos veces el salario mínimo interprofesional.

proporcionalidad entre descenso de ventas y número de despidos. El muy reciente Real Decreto 1483/2012 de 29 de octubre aprueba el reglamento de los procedimientos de despido colectivo y suspensión de contrato y reducción de jornada. En él se especifica la documentación que debe aportar la empresa, el nuevo papel de la Inspección de Trabajo, el detalle del período de consultas y las características del plan de recolocación externa. Cabe pensar que el seguimiento de lo especificado en este reglamento minimice las nulidades falladas por los tribunales. Con todo, sentencias anulatorias basadas en la falta de buena fe negociadora por parte de la empresa parecen difíciles de evitar.

A pesar de que los efectos negativos de la temporalidad sobre la formación, la productividad, la movilidad laboral y la volatilidad del empleo y el paro, así como sobre la fecundidad y la vivienda son conocidos, la realidad es que la reforma tan sólo contiene medidas muy limitadas para reducirla. De un lado, avanza en la buena dirección al rebajar las indemnizaciones (y otros costes) en caso de despido de trabajadores fijos. Mientras que la compensación al acabar un contrato temporal ahora mismo (2012) son 13 días/año y en 2015 serán 15 días/año, la indemnización por despido procedente se mantiene en 20 días/año. La diferencia, pues, se va reduciendo. Además, en el caso de empresas de hasta 25 trabajadores el FOGASA compensa ocho de los 20 días, de forma que la empresa pequeña soporta 12 días – si el salario es suficientemente bajo- al despedir de forma procedente, por debajo, pues, de los 13 días (15 días el 2015) al finalizar un contrato temporal. El tema clave, sin embargo, es que efectivamente los despidos sean declarados mayoritariamente procedentes a partir de la reforma actual. De no ser así, la diferencia entre 13 (o 15) y los 33 del despido improcedente continúa siendo excesiva. La reducción de la temporalidad parece quedar, de hecho, en manos de las magistraturas de trabajo, como mínimo parcialmente. Como se ha apuntado, la información hasta ahora disponible de los pronunciamientos judiciales no permite ser excesivamente optimista. En sentido contrario, es decir, en favor de más temporalidad efectiva, actuará el amplio período de prueba de un año del nuevo contrato indefinido por emprendedores. A pesar de que el contrato será nominalmente indefinido (reduciendo estadísticamente la tasa de temporalidad), la realidad puede llegar a consistir –ciertamente, en el peor de los casos- en una continua rotación de trabajadores una vez completados los 12 meses de prueba del contrato.

d) Políticas activas y prestaciones por desempleo

El impulso de las políticas activas es básico para mejorar el ajuste en el mercado de trabajo, combatir el paro de larga duración y el desempleo estructural. A pesar de esto, España se ha caracterizado las últimas décadas por un gasto insuficiente en comparación con el resto de países europeos. Además, el gasto español –comparado con la OCDE- se ha orientado más a subvencionar la contratación que a orientar y formar a los parados, la función identificada en los estudios como la más eficiente. En este ámbito la reforma de 2012 incluye algunas medidas positivas para mejorar la formación continua de los ocupados (cuentas individuales de formación y permisos retribuidos para formarse). Ahora bien, en el caso de los parados se mostraba demasiado generosa en las bonificaciones a la contratación y, peor aún, ampliaba los colectivos beneficiarios, reducidos tras la anterior reforma de 2010. El Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad ha anulado buena parte de las bonificaciones aprobadas en la reforma de 2012. Ello debe ser valorado positivamente, vistos los elevados costes y los efectos imperceptibles que van asociados a un sistema de bonificaciones a la contratación a la vez amplio y generoso. Las únicas bonificaciones nacidas con la reforma laboral que ahora se mantienen son las del nuevo contrato para emprendedores. Así, las empresas de menos de 50 trabajadores que realicen el primer contrato indefinido a un joven de menos de 30 años

disfrutarán de una deducción fiscal importante y, si el joven cobraba prestaciones por paro, una deducción fiscal adicional por un importe equivalente a la mitad de las prestaciones que le quedaban para cobrar (con un límite de 12 meses). Si el contratado estaba inscrito en las oficinas de empleo la empresa verá parcialmente bonificadas las cotizaciones durante tres años, si se trata de un joven (hasta 30 años) o si es mayor de 45 años.

La reforma tampoco aborda el rediseño de las prestaciones por desempleo; tan sólo retoca algunos aspectos marginales con la intención de que las prestaciones puedan ser utilizadas para facilitar la contratación de los perceptores. Los cambios son básicamente dos. Primero, la posibilidad ahora mencionada de que las empresas de menos de 50 trabajadores puedan beneficiarse de las prestaciones pendientes de cobrar por parte del parado joven que sea contratado de forma estable con el nuevo contrato para emprendedores. La empresa disfrutará de una deducción fiscal equivalente al 50 por 100 del importe pendiente de percibir. Segundo, la posibilidad de que –en este mismo tipo de contrato- el parado contratado pueda trabajar de forma remunerada y simultáneamente percibir el 25 por 100 de la prestación pendiente de cobrar. De este modo se pretende abaratar la contratación de estos parados jóvenes con menores salarios (pues se complementan con parte de las prestaciones). La modificación más sustancial en este tema no se contempla en la reforma laboral, sino que se halla en el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio. Con el afán de reducir el déficit público - argumento que ya inspiró la reforma de prestaciones de 1993-, a partir del sexto mes se rebaja la tasa de sustitución desde el actual 60 por 100 hasta el 50 por 100 de la base reguladora. Esta reforma de las prestaciones no va a tener un efecto claro sobre la salida del paro de los perceptores, ya que no afecta a su duración efectiva o máxima, que la evidencia empírica demuestra que es la variable de mayor influencia.

e) Valoración final

En resumen, la reforma laboral reciente descentraliza el modelo de negociación colectiva acercándolo a la empresa y permite una menor cobertura de los convenios al facilitar su inaplicación. Asimismo, aumenta considerablemente la flexibilidad salarial y también la interna (en tiempos de trabajo, condiciones laborales, funciones, movilidad). También abarata las indemnizaciones por despido, reduce otros costes de despido e incrementa la probabilidad de que los despidos se declaren procedentes, lo cual tendrá que suponer una aproximación –ciertamente insuficiente- entre las restricciones al despido de trabajadores permanentes y temporales. En su conjunto, las modificaciones que aprueba la reforma laboral permiten considerar este cambio normativo como una reforma profunda, la más profunda desde que se establecieron las bases del modelo de relaciones laborales en la España democrática. Pero al mismo tiempo la reforma debe ser considerada parcial, insuficiente, porque no aborda con suficiente decisión uno de los problemas más evidentes del mercado de trabajo español, la excesiva temporalidad. Tampoco impulsa y reorienta las políticas activas ni rediseña las prestaciones por desempleo con un enfoque global y de largo plazo.

En cuanto a sus efectos, el escaso tiempo transcurrido desde su entrada en vigor imposibilita evaluarlos, ni que sea de manera provisional. Las dos únicas ideas que pueden ser apuntadas hacen referencia, de un lado, a un aumento del porcentaje de trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo no pactados¹⁵, sobre el total de expedientes; de otro, a un mayor uso de la reducción salarial para hacer frente a dificultades empresariales¹⁶. En

¹⁵ Comparando el período enero-mayo de los dos últimos años, los trabajadores afectados por expedientes de extinción no pactados ha aumentado del 13,6 por 100 en 2011 al 21,1 por 100 en 2012. Para los expedientes de suspensión, del 10,9 por 100 al 12,1 por 100 y para los de reducción, del 4,8 por 100 al 13,2 por 100.

¹⁶ Como puede comprobarse por el cúmulo de noticias de prensa que hacen referencia a pactos en este sentido.

cuanto a las previsiones, cabe esperar que, si se aprovechan las mayores oportunidades para la flexibilidad salarial y la interna, el mercado laboral español muestre en el futuro una menor volatilidad y, en consecuencia, generará en momentos de crisis un menor paro cíclico. También se puede prever una caída del paro estructural. En efecto, Jimeno y Thomas (2011) han estimado que una negociación colectiva más cercana a la empresa, o una mayor facilidad para dejar de aplicar los convenios sectoriales, puede generar una reducción de 4,3 puntos en la tasa de paro estructural.

6. CONCLUSIONES

Durante los cuatro años de crisis económica, la economía española ha padecido una enorme destrucción de empleo, que se ha traducido en un aumento espectacular del paro, el cual alcanza cotas desconocidas afectando particularmente a jóvenes, inmigrantes y trabajadores de baja cualificación. La magnitud y excepcionalidad de los datos se evidencian al comprobar que España es el país de la OCDE que ha registrado un mayor aumento del desempleo y que presenta la tasa de paro más elevada. Además, destaca, junto a los Estados Unidos, en pérdida de empleo mucho más allá de lo que correspondería por caída del PIB y por hundimiento de la construcción. Así, pues, en estos años de crisis el mercado de trabajo español se comporta diferente –concretamente, reacciona mucho peor– que la gran mayoría de países avanzados.

Las razones explicativas de esta excepcionalidad española son esencialmente dos. Primero, una baja flexibilidad salarial, que incapacita para acomodar la evolución salarial a la de la productividad y para reaccionar suficientemente a los cambios en la tasa de paro. Segundo, una flexibilidad externa excesiva, que genera una alta volatilidad del empleo y del paro, y además, dual, ya que se centra básicamente en los contratados temporales. Pero las causas últimas de tal desequilibrio entre mecanismos de ajuste (ajuste mínimo en salarios y máximo en empleo temporal) residen en las peculiaridades de la normativa laboral española. Concretamente, en el modelo de negociación colectiva y en la radicalmente opuesta regulación de ambos tipos de contratos.

La reforma laboral aprobada este año 2012 ha venido a modificar profundamente la negociación colectiva y a ampliar sustancialmente la flexibilidad interna en diversos temas de la organización de la empresa. Ambos cambios tenderán a ampliar el margen de ajuste en salarios e interno, haciendo así menos imprescindible un ajuste externo masivo. Con todo, la reforma laboral no ha resuelto de forma convincente la dualidad contractual, que es el principal mecanismo generador de volatilidad a lo largo del ciclo y de paro en épocas recesivas.

Para reducir la temporalidad resultaría necesario aproximar las indemnizaciones por despido de todos los trabajadores. En este sentido deberían analizarse con profundidad dos propuestas: establecer un contrato único con idénticas indemnizaciones para todo tipo de trabajadores o bien crear un fondo de capitalización (modelo austríaco) también igual para todos los trabajadores. El contrato único fue propuesto inicialmente por Blanchard y Tirole (2003) para sustituir a los actuales contratos indefinidos y temporales. En la propuesta concreta para el caso español de Bentolila, Dolado y Jimeno (2008) las indemnizaciones aumentarían paulatinamente según avanza la antigüedad en la empresa. Empezarían en ocho días el primer año, aumentando a 12 el segundo, 15 el tercero, 20 el cuarto, 25 el quinto y 36 días el sexto año y los siguientes. No obstante, a fin de preservar la diferencia en indemnizaciones entre despidos procedentes e improcedentes, se deberían crear dos escalas.

Esta interesante propuesta invita a reflexionar en torno a dos aspectos. Por un lado, respecto a la escala de compensaciones. La escala debe ser suficientemente plana, para evitar

discontinuidades que incentiven el despido llegado un cierto momento. Una posible solución sería aprovechar que la indemnización al finalizar un contrato temporal son 12 días de salario por año para empezar con esos 12 días el primer año e incrementar la compensación de forma muy lenta en los siguientes. A su vez, las indemnizaciones finalmente deben ser, como máximo, equivalentes a las actuales. En este punto conviene recordar que las actuales indemnizaciones son 20 ó 33 días para tres cuartas partes de los asalariados y 12 días para la cuarta parte de trabajadores temporales, lo cual *de facto* significa una indemnización media de 18 días para el despido procedente y 28 para el improcedente. La segunda reflexión a realizar se refiere a la oportunidad del momento para introducir el contrato único. A pesar de los múltiples inconvenientes que comporta el contrato temporal, su eliminación no puede suponer añadir obstáculos a la contratación en este momento de paro masivo. Mientras no existan plenas garantías de que los pronunciamientos judiciales no van a limitar la necesaria flexibilidad del mercado de trabajo, tal vez sea prematuro cancelar la flexibilidad que suponen los contratos temporales.

Una segunda propuesta es la creación de un fondo de capitalización siguiendo el modelo austríaco (Hofer, 2006; Klec, 2007). Tras ser acordado por los agentes sociales y aprobado legalmente en 2002, en enero de 2003 entró en vigor en Austria un modelo de indemnizaciones por despido basado en un fondo de capitalización del trabajador. El fondo se dota con aportaciones mensuales (a partir del segundo mes de contrato) equivalentes al 1,53 por 100 del salario bruto mensual de todos los trabajadores sin distinción. La cuantía del fondo aumenta con las aportaciones mensuales del empleador y con la rentabilidad obtenida por el fondo en los mercados de capitales. En caso de despido el trabajador puede disponer del dinero, es decir, cobrar su indemnización, únicamente si la relación laboral (y la aportación empresarial) ha durado tres años. También puede optar por mantener el dinero en el fondo. Si al final de la vida laboral dispone de recursos en el fondo, puede optar por cobrarlos de una sola vez o en mensualidades libres de impuestos que complementen su pensión.

No hay duda que este modelo supone diversas ventajas. No supone ningún coste diferencial que incentive la contratación temporal, no encarece la indemnización al aumentar la antigüedad en la empresa, no castiga financieramente a la empresa con indemnizaciones al despedir en etapas recesivas y no frena la movilidad de los trabajadores al permitir desplazar el fondo entre empresas. Sin embargo, algunos aspectos deben ser analizados con detalle. En primer lugar, supone un encarecimiento del factor trabajo, puesto que la empresa aporta recursos por todos sus trabajadores, incluidos los que no serán despedidos. Para evitar este efecto, que penalizaría la contratación, sería conveniente o bien reducir las indemnizaciones o bien compensar la aportación empresarial a este fondo con reducciones en las cotizaciones a la Seguridad Social. En segundo lugar, al no implicar ningún coste por el hecho de despedir, las empresas no internalizan la externalidad negativa que suponen los despidos y, en consecuencia, no se reduciría la volatilidad del empleo y del paro que actualmente generan los contratos temporales. En tercer lugar, las indemnizaciones que podrían percibir los trabajadores despedidos serían sensiblemente inferiores a las actuales. Por ejemplo, tras tres años, la aportación empresarial (rentabilidad financiera aparte) equivale tan sólo a seis días de salario por año. Por último, el modelo austríaco no diferencia entre despidos procedentes e improcedentes y muy difícilmente permite que las indemnizaciones sean distintas. Una forma de mitigar todas estas limitaciones del modelo consistiría en permitir que el fondo sólo cubra una parte de la indemnización por despido, abonando la empresa en el momento de despedir el resto hasta el límite que legalmente se establezca, límite que puede ser distinto según la procedencia del despido.

No resulta, pues, evidente cuál es la mejor opción para eliminar la temporalidad. Las alternativas deben ser analizadas en profundidad a fin de diseñar un modelo alternativo que, aunque no resulte totalmente ideal, permita superar los problemas económicos y sociales que comporta la temporalidad.

7. BIBLIOGRAFÍA

- Abbritti, M. y Weber, S. (2010): Labor market institutions and business cycle. Unemployment Rigidities vs. Real Wage Rigidities, ECB, WP 1183, April.
- Amuedo, C. y De la Rica, S. (2011): “Complements or substitutes? Task Specialization by Gender and Nativity in Spain”, *Labour Economics*, 18 (5), pp. 697–707.
- Arpaia, A. y Pichermann, K. (2007): Nominal and real wage flexibility in EMU, *European Economy, Economic Papers*, nº 281, June.
- Bentolila, S. y Dolado, J.J. (1994): “Labour Flexibility and Wages: Lessons from Spain”, *Economic Policy*, nº 18, pp. 55-99.
- Bentolila, S., Dolado, J.J. y Jimeno, J.F. (2008): Two-tier Employment Protection Reforms: the Spanish Experience, CESifo DICE Report 4/2008, pp. 49-56.
- Bentolila, S., Izquierdo, M. y Jimeno, J.F. (2010): “Negociación colectiva. La gran reforma pendiente”, *Papeles de Economía Española*, nº 124, pp. 176-192.
- Bentolila, S., Cahuc, P., Dolado, J. J. y Le Barbanchon, Th. (2010): Two-tier labor markets in the Great Recessions. France vs. Spain, CEPR, DP 8152, December.
- Bertola, G. et al. (2010): Price, Wage and Employment Response to Shocks. Evidence from the WDN Survey, ECB, WP 1164, March.
- Blanchard, O. y Tirole, J. (2003): Contours of Employment Protection Reform, MIT Department of Economics Working Paper 03-35.
- Conde-Ruiz, J. I., Felgueroso, F., y García-Pérez, J. I. (2011), “Reforma laboral 2010: Una primera evaluación y propuestas de mejora”, *Revista de Economía Aplicada*, 57 (vol. XIX), pp. 147-180.
- Costain, J., Jimeno, J. F. y Tomás, C. (2010): *Employment fluctuation in a dual labor market*, Banco de España, WP nº 1013.
- Cuadrado, P., Hernández de Cos, P. e Izquierdo, M. (2011), “El ajuste de los salarios frente a las perturbaciones en España”, *Boletín Económico*, Banco de España, febrero, pp. 44-55.
- Dickens, W.T. et al. (2007): “How wages change: micro evidence from the International Wage Flexibility Project”, *Journal of Economic Perspectives*, 21(2), pp. 195-214.
- Eichhorst, W. y Marx, P. (2011): “Reforming German labour market institutions: A dual path to flexibility”, *Journal of European Social Policy*, 21, February, pp. 73-87.
- García Serrano, C. (2011): “Déjà vu? Crisis de empleo y reformas laborales en España”, *Revista de Economía Aplicada*, nº 56 (vol. XIX), pp. 149-177.
- García Serrano, C. (2012): “Del pasmo al marasmo: El sector de la construcción y su relación con la crisis del empleo”, *Estudios de Economía Aplicada*, 30 (1), pp. 163-182.
- Hofer, H. (2007): *The Severance Pay Reform in Austria*, CESifo DICE Report 4/2007, pp. 41-48.
- Jacobi, L. y Kluge, J. (2006): *Before and After the Hartz Reforms: The Performance of Active Labour Market Policy in Germany*, IZA DP 2100, April.

- Jimeno, J. F. (1996): *Los efectos visibles de la reforma laboral de 1994*, FEDEA, DT nº 9609.
- Jimeno, J. F. y Thomas, C. (2011): *Collective bargaining, firm heterogeneity and Unemployment*, Banco de España, DT nº 1131.
- Klec, G. (2007): *Flexicurity and the reform of the Austrian severance-pay system*, European Economic and Employment Policy Brief, nº. 4-2007, ETUI-REHS.
- Messina, J., Izquierdo, M., Du Caju, Ph., Duarte, C.F. y Hansen, N. L. (2010): “The Incidence of Nominal and Real Wage Rigidity: an Individual-based Sectoral Approach”, *Journal of the European Economic Association* 88 (2-3), pp. 487-496.
- Quintini, G. y Martin, S. (2006): *Starting well or Losing their way? The Position of Youth in the Labour Market in OECD Countries*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, nº 39.
- Sala, H. y Silva, J.I. (2009): “Flexibility at the margin and labour market volatility: the case of Spain”, *Investigaciones Económicas*, 33 (2), pp. 145-178.
- Sala, H., Silva, J.I. y Toledo, M. (2011): *Flexibility at the margin and labor market volatility in the OECD countries*, (mimeo).
- Sanromà, E., Ramos, R. y Simón, H. (2008): *The Portability of Human Capital and Immigrant Assimilation: Evidence for Spain*, IZA DP nº 3649.
- Segura, J. (2001), “La reforma del mercado de trabajo español: un panorama” *Revista de Economía Aplicada*, 25 (vol. IX), pp. 157-190.