

*Jaime Alcaide Arranz\**

## EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL. SITUACIÓN, PROPUESTAS Y REFORMA DE 2012

El elevado y creciente desempleo supone el principal desequilibrio de la economía española, siendo un fenómeno persistente, extendido y discriminatorio. El mercado de trabajo español adolece de rigideces que han motivado una serie de reformas en los últimos 30 años, con efectos limitados. Aunque sin total consenso, numerosos organismos y expertos proponen profundizar en la reducción de las rigideces y de la segmentación existente. El nuevo Gobierno ha aprobado en febrero de 2012 el RDL 3/2012 que contiene medidas de reducción de costes de entrada y salida, para incentivar la contratación, y medidas de flexibilidad interna para aumentar la capacidad de adaptación y favorecer una mayor estabilidad del empleo. No obstante, son deseables medidas complementarias en otros ámbitos para superar los desequilibrios existentes.

**Palabras clave:** mercado de trabajo, reforma laboral, rigidez salarial, flexibilidad interna, España.  
**Clasificación JEL:** E69, J21, J24, J48, J50.

### 1. Introducción

Uno de los principales problemas de la economía española desde finales de los años setenta es el elevado y persistente desempleo y las inferiores tasas de ocupación con respecto a los países de nuestro entorno.

A nivel internacional desde los años setenta confluyen una serie de factores con efectos perniciosos sobre las economías de los diferentes países como la inestabilidad financiera con la crisis del sistema de *Bretton-Woods* y la ruptura del sistema de tipos de cambio fijo, la crisis energética con las mayores restricciones de la OPEP, la crisis industrial, etcétera. Se trata de un conjunto de variables con efectos significativos y persistentes sobre los

factores de oferta que suponen un profundo cambio en el paradigma económico.

El mercado de trabajo es uno de los ámbitos más afectados y cobran mayor protagonismo los desarrollos teóricos existentes que rompen con los supuestos neoclásicos y tratan de explicar las rigideces y ausencia de pleno empleo.

Estos problemas han tenido una especial incidencia en el mercado laboral español, con aumentos del desempleo estructural desde finales de los años 1970 y problemas de paro con carácter persistente. El desempleo ha tenido, además, especial incidencia sobre determinados colectivos como mujeres, jóvenes, mayores de 55 años, con especial incidencia del desempleo de larga duración.

Además, se ha caracterizado por elevada temporalidad, acrecentada por una amplia gama de modelos de contratación que no ha sido capaz de reducir la segmentación existente en el mercado ▷

\* Diplomado Comercial del Estado.

Versión de marzo de 2012.

de trabajo, entre trabajadores temporales e indefinidos, existente tras las reformas de los años ochenta, con un empleo temporal elevado y persistente, generador de costes económicos, psicológicos y sociales.

Uno de los mayores problemas de los que adolece el mercado laboral español es la elevada rigidez existente. La falta de flexibilidad y capacidad de ajuste ante las diferentes situaciones de la economía y cambios en la estructura económica generan situaciones de histéresis y retraso en los procesos de creación de empleo por la necesidad de una adecuada visibilidad y en las previsiones de crecimiento en el medio plazo. Esta falta de flexibilidad queda reflejada en la lenta recuperación del empleo en las fases de recuperación y crecimiento moderado.

La política económica ha ido encaminada en los últimos años a reducir el grado de asimetría y segmentación existente en el mercado laboral, a través de un conjunto de reformas, que sin embargo no han logrado subsanar las deficiencias existentes.

Además, desde el año 2002 las políticas monetarias expansivas, con el aumento de liquidez y el abaratamiento del crédito, tuvieron un impacto significativo en la estructura económica española generando un elevado crecimiento del sector de la construcción y servicios inmobiliarios. Esto produce el drenaje de recursos de otros sectores productivos, con un importante aumento de desequilibrios macroeconómicos y efectos negativos a medio plazo sobre la estructura económica y de empleo. El colapso del sector desde el año 2008, y la falta de impulso de otros sectores que tomaran el relevo han generado un fuerte aumento del desempleo y la falta de capacidad de ajuste.

Los problemas más graves están ligados con la falta de flexibilidad y existencia de rigideces, reducida productividad del trabajo, inadecuada cualificación, elevados costes no salariales, importancia de costes de ajuste y elevada segmentación, existiendo numerosas propuestas y medidas de reforma en los últimos años.

## 2. Desarrollos teóricos

Los desarrollos teóricos, principalmente desde los años setenta, se centran en el levantamiento de los supuestos neoclásicos, poniendo de manifiesto los problemas de heterogeneidad de trabajadores y empleos, información incompleta y asimétrica, ausencia de flexibilidad, existencia de poder de mercado, etcétera. El premio Nobel de 2010 a Mortensen, Diamond y Pissarides supone el reconocimiento a tales planteamientos, especialmente en el terreno de búsqueda de empleo, proceso de emparejamiento y sus efectos sobre el desempleo.

Existen distintos factores que inciden sobre el proceso de búsqueda y el salario de aceptación o reserva del agente: sistema de prestaciones por desempleo en situación de búsqueda y criterios de condicionalidad; costes de información, búsqueda, adaptación, etcétera, tasa de llegada de oportunidades de empleo; tasa de participación (en función de otras rentas no salariales, salario potencial, preferencias por el ocio, incentivos, etcétera), esfuerzo en el proceso de búsqueda (visibilidad de ventajas y costes, restricciones a la movilidad (mercado vivienda, falta de ajuste de capacidades, etcétera), problemas de incentivos en el proceso de búsqueda, movilidad, formación, información, entre otros.

Los autores complementan el estudio existente por el lado de la oferta, profundizando en el análisis de la *Curva de Beveridge*<sup>1</sup> y los planteamientos de la *matching-function*<sup>2</sup> (Blanchard y Diamond, 1989; Mortensen y Pissarides, 1999) sobre la eficiencia del proceso de emparejamiento existente en el mercado entre vacantes y desempleados para determinar el nivel de desempleo compatible con fricciones e ineficiencia en el proceso de casamientos. Se trata de una base teórica de políticas activas de empleo orientadas a aumentar el grado de información, movilidad y eficiencia en el proceso de ajuste. ▷

<sup>1</sup> Curva que representa la relación entre vacantes y desempleados en el mercado de trabajo.

<sup>2</sup> Para un estudio de referencia: Pissarides, C. A. (1990): *Equilibrium Unemployment Theory*.

Asimismo, se estudia la existencia de costes de ajuste (contratación y despido, ajustes en plantilla, formación y baja productividad inicial, costes laborales no salariales, etcétera) y de una dinámica en la demanda de empleo, explicarían la existencia de un desempleo involuntario y su persistencia influida por el tipo de costes de ajuste. Así, por ejemplo, Hamermesh (1990) estudia el efecto de costes de ajuste cuadráticos sobre las demanda de trabajo de empresas en un proceso de optimización intertemporal. Lindberk y Snower (1988) estudian la existencia de costes lineales y el efecto sobre *insiders* y *outsiders* de la empresa. Estos costes puede ser un freno al despido en una fase de desaceleración, si bien no impedirán la destrucción de empleo ante un fuerte deterioro de la economía, y serán un freno a la contratación en una fase de recuperación, lo que hace aconsejables medidas de flexibilización, especialmente de cara a un contexto de recuperación. Así, serían deseables reducciones de costes de entrada, pero también de salida, pues en la contratación se tendrán en cuenta los costes de necesidades de reducción de capacidad ante eventualidades, dado el horizonte elevado en la toma de decisiones, la incertidumbre y el coste de reversión.

Por otro lado, existe una progresiva fundamentación microeconómica de las rigideces existentes en el mercado de trabajo: contratos implícitos (Azariadis, 1975), salarios de eficiencia bajo supervisión imperfecta (Shapiro y Stiglitz, 1984) generadores de desempleo involuntario, y estudios de las situaciones de competencia imperfecta y de la negociación entre empresarios y sindicatos (McDougall y Solow, 1981; Nickel y Andrews, 1983) con impacto sobre la estructura de salario y empleo existente en la economía.

Estos modelos justifican el desarrollo de políticas de oferta con el objetivo de lograr un mayor grado de competitividad en los mercados de bienes y servicios y factores, reduciendo el poder de mercado de los agentes. También orientan el estudio hacia el análisis de la negociación colectiva con el fin de evitar un sistema de negociación ineficien-

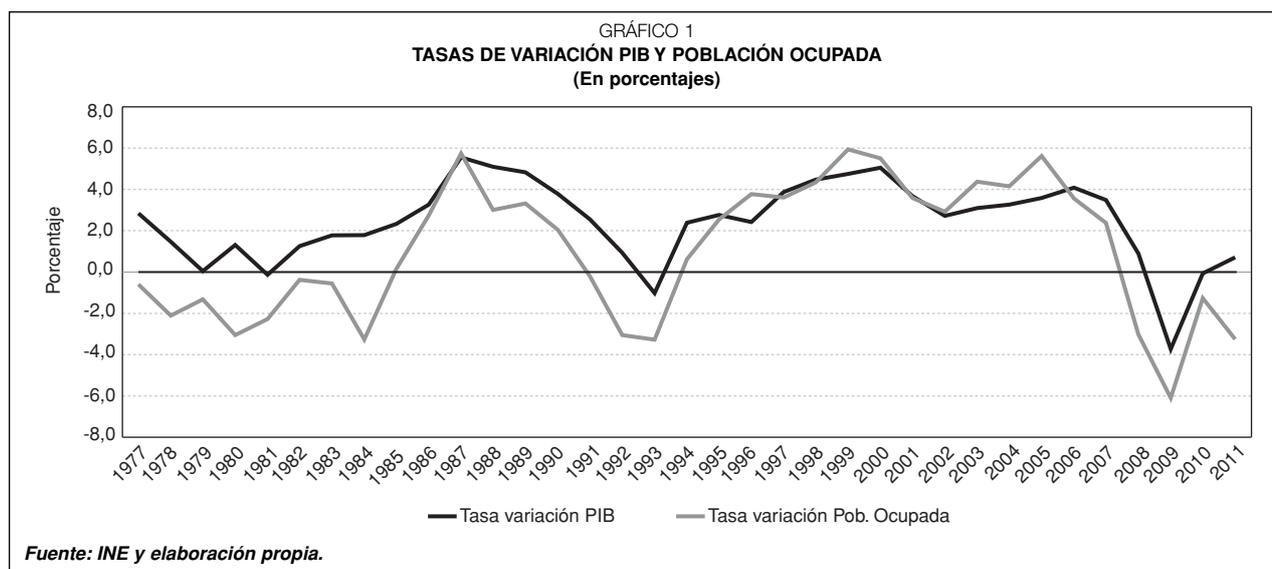
te y descoordinado, que impida un ajuste flexible y adaptado a las condiciones del entorno económico.

### 3. Situación del mercado de trabajo en España

Existen diferentes problemas y factores de preocupación en el mercado laboral español en distintos ámbitos: elevado desempleo, alta temporalidad, reducida movilidad, negociación ineficiente, entre otros.

En primer lugar, existe un elevado nivel de desempleo en España, con un importante componente estructural. La tasa de desempleo se situaba a finales del 2007 en el 8,6 por 100 a pesar del fuerte crecimiento de la economía, produciéndose un importante proceso de destrucción de empleo desde el año 2008, motivado principalmente por el cambio de ciclo y el agotamiento del patrón de crecimiento caracterizado por una elevada concentración productiva en el sector construcción, inmobiliario y sectores relacionados. Actualmente la tasa de paro se sitúa en un 22,8 por 100 según la EPA del cuarto trimestre de 2011 (Tabla 1). El elevado desempleo tiene importantes efectos económicos por el uso improductivo de recursos, y sociales, pues se trata de un drama social generador de tensiones en términos de cohesión e infraestructura social.

La economía española se ha caracterizado, así mismo, por una elevada rigidez y elevados costes de ajuste que han motivado lentos procesos de recuperación del empleo tras periodos de destrucción. El Gráfico 1 muestra la evolución del PIB en términos reales desde el año 1977 comparado con la tasa de variación de la ocupación. La comparación muestra el elevado umbral de crecimiento económico necesario para que tenga lugar un proceso de creación de empleo. Así, ha existido un efecto asimétrico en relación con la evolución del ciclo, con una elasticidad inferior a 1 en las expansiones y superior a 1 en las contracciones. ▷



**TABLA 1  
EVOLUCIÓN DEL MERCADO LABORAL ESPAÑOL DESDE 1981  
(En miles de personas)**

Concepto	1981	1986	1991	1996	2001	2006	2011
PT (Población total).....	37.683	38.322	38.733	39.210	40.649	45.201	45.944
Población extranjera.....	-	113	149	407	1.358	4.226	5.198
Población de 16 años o más .....	27.232	29.052	30.806	32.376	34.246	37.236	38.508
Población 16-64 (en edad económicamente activa).....	23.096	24.497	25.436	26.290	27.451	30.002	30.659
PA (Población activa) .....	13.553	14.314	15.668	16.663	18.753	21.812	23.081
Tasa actividad (sobre Pob. 16 o más) (en %).....	49,8	49,3	50,9	51,5	54,8	58,6	59,9
Tasa de actividad (sobre Pob. 16-64) (en %).....	58,7	58,4	61,6	63,4	68,3	72,7	75,3
Población ocupada (EPA) .....	11.521	11.359	13.015	13.065	16.348	20.002	17.808
Tasa empleo (sobre Pob. 16 o más) (en %).....	42,3	39,1	42,2	40,4	47,7	53,7	46,2
Tasa empleo (sobre Pob. 16-64) (en %).....	49,9	46,4	51,2	49,7	59,6	66,7	58,1
Ocupados agricultura.....	1.914	1.605	1.181	990	963	859	809
Ocupados industria y energía.....	3.000	2.739	2.967	2.611	3.140	3.292	2.526
Ocupados construcción .....	1.052	939	1.357	1.312	1.967	2.677	1.277
Ocupados servicios .....	5.555	6.075	7.510	8.152	10.278	13.174	13.196
Tasa ocupados agricultura sobre total (%).....	16,6%	14,1	9,1	7,6	5,9	4,3	4,5
Tasa ocupados en industria y energía sobre total (%).....	26,0	24,1	22,8	20,0	19,2	16,5	14,2
Tasa ocupados en construcción sobre total (%).....	9,1	8,3	10,4	10,0	12,0	13,4	7,2
Tasa ocupados en servicios sobre total (%).....	48,2	53,5	57,7	62,4	62,9	65,9	74,1
Asalariados .....	8.093	8.102	9.736	9.886	13.148	16.466	14.829
Asalariados con contratos temporales.....	1.457	1.254	3.221	3.319	4.239	5.569	3.704
Asalariados con contratos a tiempo parcial.....	-	390	400	725	1.081	2.008	2.159
Tasa de temporalidad (en %).....	18,0	15,5	33,1	33,6	32,2	33,8	25,0
Tasa de parcialidad (en %).....	-	4,8	4,1	7,3	8,2	12,2	14,6
Población desempleada (EPA).....	2.032	2.955	2.653	3.599	2.405	1.811	5.274
Tasa de desempleo (PDes /PA) (en %).....	15,0	20,6	16,9	21,6	12,8	8,3	22,8

**Fuente: Datos EPA cuarto trimestre (INE). Elaboración propia.**

Ha existido un bajo crecimiento de la productividad y pérdida de competitividad de la economía española. Se ha producido un proceso de deslocalización y pérdida de tejido industrial progresivo desde los años setenta con un fuerte impacto sobre el empleo industrial, especialmente, intensificado por los procesos de apertura comercial a nivel de

la OMC y la pérdida de mercados. El porcentaje de empleo en el sector de industria y energía ha pasado del 26 por 100 en el año 1981, al 19,2 por 100 en el año 2001 y al 14,2 por 100 en el año 2011 (Tabla 1).

Existe un grave problema de temporalidad que supone una fuente de inestabilidad. Elevado por- ▷

TABLA 2  
PORCENTAJE DE POBLACIÓN DE 25 A 64 AÑOS, SEGÚN EL MÁXIMO NIVEL DE FORMACIÓN ALCANZADO

2000	UE27	Eurozona	España	Italia	Francia	Alemania	UK	Bélgica	Austria	Suecia	Finlandia
Niveles 0-2.....	34,6	39,1	61,7	53,3	37,7	17,7	27,3	41,7	23,8	22,7	26,6
Niveles 3-4.....	43,5	39,2	15,8	34,6	40,6	54,2	40,0	31,2	61,9	47,3	40,2
Niveles 5-6.....	18,9	19,4	22,5	9,4	21,6	22,5	28,5	27,1	14,2	29,5	32,3
2010	UE27	Eurozona	España	Italia	Francia	Alemania	UK	Bélgica	Austria	Suecia	Finlandia
Niveles 0-2.....	27,2	31,6	47,4	44,8	29,2	14,2	23,7	29,5	17,5	18,4	17,0
Niveles 3-4.....	46,7	42,8	22,0	40,4	41,8	59,1	40,7	35,5	63,2	47,3	44,8
Niveles 5-6.....	25,8	25,5	30,7	14,8	29,0	26,6	34,7	35,0	19,3	34,1	38,1

Clasificación Internacional Normalizada de la Educación 1997 (CINE 97).  
 Nivel 0 Enseñanza preescolar, Nivel 1 Ed. Primaria o 1er ciclo de la Ed. Básica y Nivel 2 1er ciclo de Ed. secundaria o 2º ciclo de Ed. básica.  
 Nivel 3 Segundo ciclo de enseñanza secundaria y Nivel 4 Enseñanza postsecundaria no superior.  
 Nivel 5 Primer ciclo de la educación superior y Nivel 6 Segundo ciclo de la educación superior.

**Fuente:** INE, LFS (Encuesta de la fuerza de trabajo de la UE) y elaboración propia.

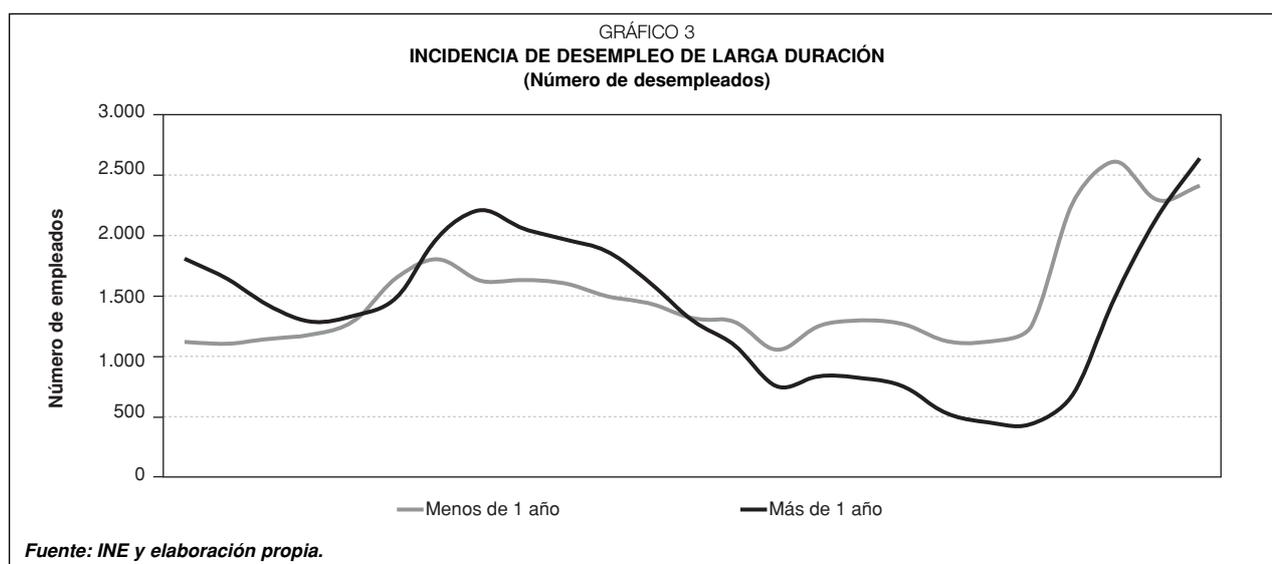
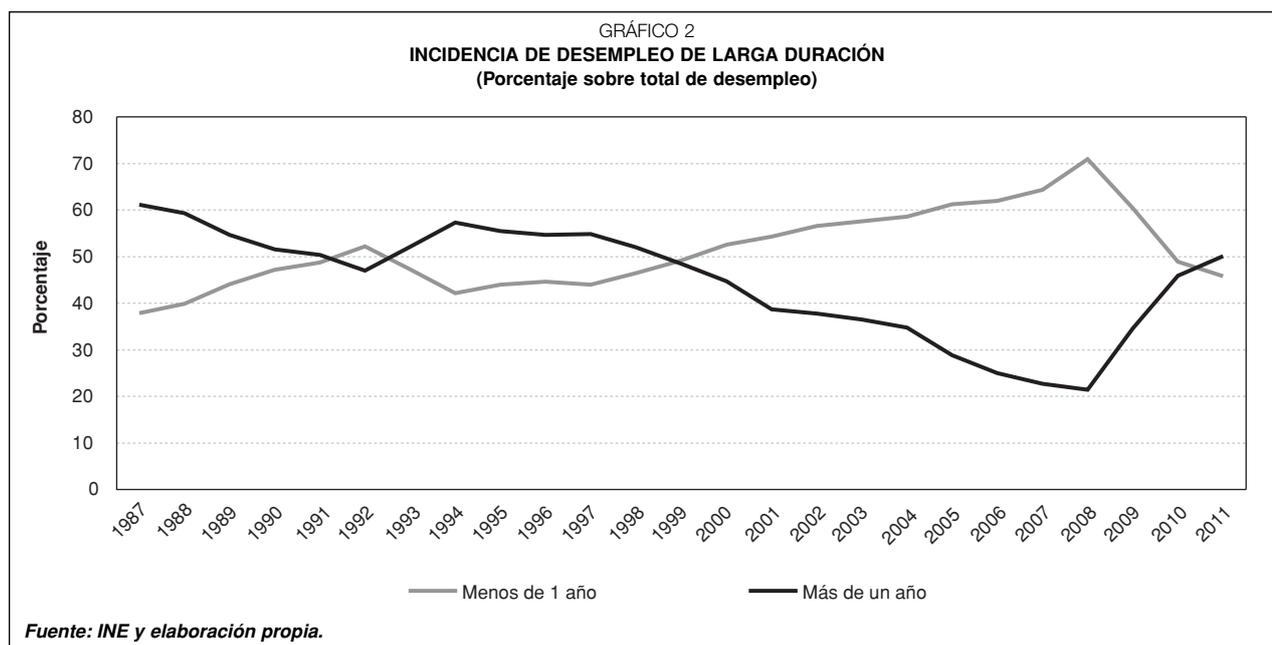
centaje de trabajadores temporales con los costes económicos y sociales, consecuencia de la inestabilidad asociada. Estos trabajadores reciben una menor formación, lo que supone menor inversión en capital, dada la elevada rotación del colectivo, impidiendo la mejora de destrezas. En general, existe una concentración en segmentos de baja cualificación, con menor necesidad de formación. Asimismo, existe una significativa siniestralidad concentrada en áreas de alta temporalidad y baja cualificación. Se produce una concentración de la inversión y formación en trabajadores con contratos indefinidos. La fuerte dualidad del mercado de trabajo desincentiva la movilidad de los trabajadores indefinidos, por el efecto psicológico del miedo a perder el puesto de trabajo, y pasar a una menor indemnización por despido.

Otro de los problemas relevantes es el desempleo juvenil. La tasa de desempleo en el colectivo de los jóvenes (entre 16 y 24 años) ha alcanzado el 48,6 por 100 según la EPA del cuarto trimestre de 2011. Una de los principales determinantes procede de la inadecuada formación y de falta de adaptación del sistema educativo. De hecho, si bien España es uno de los países con mayor tasa de personas entre 25 y 64 años con formación universitaria, también es el país que presenta un menor porcentaje de estudiantes cuyo mayor nivel formativo es la educación secundaria (Tabla 2). Ha existido tradicionalmente un elevado peso de personas únicamente con estudios primarios. Se ha produci-

do una cierta corrección en los últimos años, pero sigue existiendo una importante dualidad y estamos aún lejos del resto de países de Europa occidental. Sobre este particular, la tasa de desempleo del colectivo que tiene estudios primarios es del 34,3 por 100 según la EPA del cuarto trimestre de 2011. Finalmente, debemos añadir como España presenta problemas de *mismatch* educativo con cifras sobre la media tanto en trabajadores con sobrecualificación como infracualificación<sup>3</sup>.

La economía española se ha visto influida en los últimos 10 años por un fuerte crecimiento de la inmigración, con un aumento de 3,84 millones de inmigrantes en estos últimos 10 años, pasando a ser una de las economías europeas con mayor porcentaje de población inmigrante. El porcentaje ha pasado de un 3,34 por 100 en 2001 a un 11,31 por 100 a finales de 2011. Diversos estudios analizan el impacto que ha tenido el aumento de la población inmigrante durante los últimos años (Arce, 2010). Se trata de un flujo significativo de entrada de inmigrantes con importantes consecuencias en términos de VAB, empleo, cotizaciones a la seguridad social y efectos indirectos. Es un colectivo importante tanto en términos de empleo regular como irregular, con un destino mayoritario en empleos de menor cualificación y salarios. Tras el estallido de la crisis también ha sido uno de los colectivos más penalizados por el proceso de deterioro de la eco- ▷

<sup>3</sup> OECD Employment Outlook 2011, pág. 198.



nomía y destrucción de empleo, con una tasa de paro del grupo de inmigrantes del 32,7 por 100 con el dato de la EPA del tercer trimestre de 2011. No obstante, existe una baja probabilidad de recolocación en el corto y medio plazo, con un escenario de contracción en los próximos meses y la continuación del deterioro del sector de la construcción.

En la actualidad, vuelve a ser un factor de preocupación y tensión la existencia de un elevado desempleo de larga duración. El Gráfico 2 muestra el repunte del porcentaje del desempleo de larga duración sobre el total de desempleo, volviendo a situar-

se en cifras de finales de los noventa. No obstante, el Gráfico 3 muestra cómo el volumen de este tipo de desempleados es significativamente superior, lo complica el proceso de reabsorción y agrava los efectos económicos e implicaciones sociales. Así, el elevado volumen del paro de larga duración y su evolución al alza reducen la empleabilidad de los trabajadores y son un factor del aumento de la tasa de desempleo estructural en la economía. Sobre este particular, cabe destacar que una parte importante de los desempleados de larga duración son trabajadores de baja formación. ▷

Otra cuestión relevante es la elevada rigidez en los mecanismos de entrada y salida en cuando a las modalidades de contratación y a los elevados costes de despido, que pueden tener efectos negativos sobre la contratación indefinida generando temporalidad y segmentación, y mayor desempleo. Existe la necesidad de autorización administrativa en el caso de expedientes de regulación de empleo. El coste de despido de 45 días por año en contratos indefinidos, con un máximo de 42 mensualidades, tiene carácter general hasta 1997 fecha en que se introduce el contrato de fomento de empleo con una indemnización de 33 días por año y un máximo de 24 mensualidades, para un determinado número de colectivos, que ha ido extendiéndose paulatinamente hacia el resto con las últimas reformas (siendo de 20 días por año y máximo de 12 mensualidades en el caso de regulaciones de empleo).

Por otra parte, existe un sistema de negociación colectiva con un grado de centralización intermedio. La negociación colectiva es el proceso de diálogo social entre representantes de los empleadores y de los trabajadores, pudiendo ser una negociación entre los trabajadores de una empresa, de un sector reunidos en torno a un sindicato con empresas o representantes de las empresas. Un sistema de negociación colectiva ineficiente puede ser inflacionista, aumentando costes laborales y generando pérdida de competitividad, si no existe una adaptación flexible a las circunstancias de la empresa y si desincentiva la movilidad funcional y geográfica.

La regulación básica de la negociación colectiva en España es el Estatuto de los Trabajadores (ET) de 1980, y el desarrollo legal adicional que tiene lugar desde entonces, pasando de una situación de elevada intervención a un contexto de negociación autónoma. El sistema se caracterizaba por una baja implantación sindical y reducido asociacionismo empresarial. Los principios que identifican al sistema son la naturaleza vinculante, legitimación y representatividad, eficacia general de los convenios y ultraactividad. Así, los convenios se caracterizan por tener carácter vinculante. Se prima la legitimidad de las organizaciones mayoritarias, existiendo representatividad por audiencia

electoral e irradiación, con una elevada concentración (no por afiliación). La eficacia general de convenios procede de la extensión automática, para todos en todo, inicialmente en base al principio de no concurrencia. Finalmente, la ultraactividad hace referencia a la vigencia, con una extensión temporal indefinida, manteniéndose el contenido normativo.

Este tipo de regulación ha supuesto la concentración de la negociación en agentes con limitada representatividad y un reducido porcentaje de trabajadores afectado por convenios de empresa. Predominan los efectos de convenios de ámbito superior, especialmente sector-provincial, con una concentración de agentes en la negociación que representan a las grandes empresas y sus trabajadores. Así, en 1984 existen 3.796 convenios que afectan a 6.181,9 miles de trabajadores. No obstante, los 2.539 convenios de empresa sólo afectan a 1.060,5 miles de trabajadores, mientras que los 1.257 convenios de otro ámbito afectan a 5.121,4 miles de trabajadores. Han existido tradicionalmente problemas de falta de flexibilidad interna de las empresas y dificultad de adaptación a las condiciones cíclicas de la economía, problemas de flexibilidad externa para adaptar la estructura de la empresa, situaciones de elevada inflación salarial y reducida respuesta de los salarios a la situación de desempleo en la economía, y reducido grado de coordinación para lograr un adecuado objetivo de coherencia con las condiciones macroeconómicas. Asimismo, la evidencia empírica tradicional señala que una estructura de negociación colectiva con un grado de centralización intermedio tiene mayores efectos inflacionistas, y cabría esperar una relación no lineal sino con forma de «U» invertida entre inflación y sistema de negociación colectiva (Calmfors y Driffill, 1988). Una elevada descentralización (con una mejor adaptación a las circunstancias de la empresa) o centralización (con mayor coordinación y percepción de situación macroeconómica) generaría menor persistencia y efectos inflacionistas. No obstante, la literatura económica no es concluyente y algunos estudios cuestionan tales planteamientos<sup>4</sup>. ▷

<sup>4</sup> Bassanini y Duval (2006): *Employment Patterns in OECD Countries*.

Las medidas de reforma introducidas en el proceso de negociación colectiva desde la reforma de 1994 se basan en la mejora de la legitimidad e introducción de cláusulas de inaplicación y posibilidad de concurrencia y modificación de condiciones en el nivel superior, si bien con un efecto limitado y poca operatividad.

Así, la regulación laboral del mercado español se ha caracterizado por una considerable rigidez y falta de adaptación unida a otros problemas de estructura productiva y educativa que ha impedido una adaptación flexible, habiéndose llevado a cabo diferente tipo de reformas desde los años ochenta.

#### 4. Medidas y recomendaciones en los últimos años

Desde los años ochenta se han ido introduciendo una serie de reformas en la normativa laboral española con el objetivo de reducir la complejidad y avanzar en una mayor racionalización de la estructura del mercado de trabajo, facilitar los ajustes, mejorar la intermediación y fomentar el diálogo social y la descentralización. Sin embargo, han consistido en su mayor parte en un conjunto de medidas parciales que en ocasiones han incrementado problemas como la temporalidad.

Un impulso importante tiene lugar en 1997 con el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (AINC 1997) entre las organizaciones empresariales y sindicales (CEOE, CEPYME, UGT y CCOO) que pretende servir de base para el desarrollo de compromisos de mejora de la estructura de convenios colectivos. El acuerdo reconoce la falta de articulación de la negociación colectiva pero carece de avances. Posteriormente, el AINC 2002 supone un nuevo acuerdo con el desarrollo de criterios de actuación con tres elementos para orientar los crecimientos salariales a pactar en los convenios: el objetivo de inflación del Gobierno (2 por 100, en línea con el BCE), posibilidad de superar ese objetivo sin exceder el crecimiento de productividad y previsión de la posibilidad de incor-

poración de cláusulas de salvaguardia o garantía salarial por desviaciones de inflación (para impedir o limitar pérdidas de poder adquisitivo, pero con carácter *ex post* que limite los efectos inflacionistas *a priori*). Además, se plantea el objetivo de suscripción de acuerdos anuales.

Más recientemente, tras la falta de acuerdo en 2009, en febrero de 2010 tiene lugar un nuevo avance al suscribirse un nuevo Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, con carácter plurianual por primera vez (para el periodo 2010, 2011 y 2012) estableciendo referencias o bandas salariales para el periodo, en base a las expectativas de inflación y eliminando la referencia a la previsión oficial, mantenido la posibilidad de cláusulas de salvaguardia pero abriendo la posibilidad de cláusulas de descuelgue.

En la actualidad, la negociación colectiva sigue estando caracterizada por el mayor predominio de efectos de los convenios sector-provinciales. De los 4.082 convenios de 2010 con efectos sobre 10.035,8 miles de trabajadores sólo 704.1 miles de trabajadores estaban afectados por convenios de empresa (2.935 convenios). Paralelamente, hasta diciembre de 2011 se habían firmado 2.532 convenios con efectos sobre 694.995 empresas y 6.297,4 miles de trabajadores. De ellos 520 convenios tenían carácter sector-provincial afectando a 3.635,6 miles de trabajadores y 38 carácter nacional afectando a 1.676,4 miles de trabajadores, acaparando el grueso de los trabajadores cubiertos.

La Estadística de Convenios Colectivos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social refleja las menores subidas los convenios de empresa y de los convenios de nueva firma respecto a las revisiones salariales de convenios plurianuales. Asimismo, diferentes estudios (Izquierdo *et al.* 2003) señalan el carácter más inflacionista de los acuerdos sector provinciales, con mayores subidas salariales frente a los convenios sector-nacionales y de empresa (con especial moderación en empresas de carácter público), con excepción de empresas de menos de 30 trabajadores, y la menor velocidad de ajuste de los convenios plurianuales ante cambios macroeco- ▷

nómicos, generando incrementos salariales superiores a los de los convenios anuales.

Diferentes estudios del FMI (Florence Jaumotte y Hanan Morsy, 2012) analizan los determinantes de la inflación española y señalan la necesidad de reformar el sistema de negociación colectiva, apostando preferiblemente por una elevada descentralización para reflejar las circunstancias individuales de cada empresa, y reducir la protección del empleo. Se trata de reducir la segmentación existente y los efectos negativos sobre empleo e inflación. Sobre este particular, el objetivo último es facilitar el proceso de depreciación interna y mejora de la competitividad necesaria en la economía española.

Por el contrario, Pérez Infante (2003, 2010) cuestiona la posibilidad de que los problemas de la negociación colectiva estén ligados a una falta de adecuada descentralización señalando la posibilidad de que sean, por el contrario, consecuencia de la estructura productiva española con una elevada atomización del tejido empresarial, donde la mayor parte de empresas no tiene una adecuada representatividad de trabajadores. Subraya la existencia de una elevada proliferación de convenios con un importante aumento de convenios de empresa sin que haya existido una mejora de la capacidad de adaptación, cuestionándose el planteamiento tradicional de relación de «U» invertida entre nivel de centralización y evolución salarial y tasa de desempleo. La estructura productiva (con excepciones como antiguas empresas públicas y otras compañías de tamaño significativo) dificultaría un proceso de descentralización y plantea dudas sobre su conveniencia, justificando el predominio de convenios de ámbito superior. Existirían, por otro lado, otros factores inflacionistas importantes además de la centralización de la negociación colectiva, como la estructura institucional, apertura exterior, estructura productiva y política económica.

Por otra parte, existe un conjunto de recomendaciones ligadas a medidas de reforma de las modalidades de contratación y reducción de la protección del empleo, reduciendo la dualidad existente.

Las reformas parciales introducidas no han paliado los problemas existentes. Con respecto a las recomendaciones de simplificación del menú de contratos existentes y reducción de los costes de despido, una de las propuestas señaladas en los últimos tiempos es la introducción de un contrato único progresivo. La «Propuesta para la Reactivación Laboral en España» (Andrés *et al.*, 2009) propone un contrato único con indemnizaciones crecientes con la antigüedad como mecanismo para eliminar la dualidad laboral. Se trataría de un único contrato indefinido para las nuevas contrataciones, unificando las causas de despido, partiendo de un nivel bajo de indemnización por despido con subidas progresivas hasta situarse en valores de llegada moderados.

Dicha propuesta, también recoge las recomendaciones referentes a la flexi-seguridad, con un sistema de prestaciones que garantice la protección especialmente en el contexto actual, pero que no desincentive la búsqueda de empleo y la movilidad geográfica y funcional. Se recoge así mismo, la posibilidad del introducción del llamado «modelo austriaco», consistente en un fondo de ahorro o «hucha» móvil donde una parte de las cotizaciones se acumula, sin pérdida ante cambio de empleo, que el trabajador podría acumular como fondo de jubilación o al que podría tener acceso en caso de despido. Dicha propuesta es estudiada por algunos autores (Conde-Ruiz *et al.*, 2011) como mecanismo complementario que facilita la implantación del contrato único.

Otro tipo de recomendaciones se centran en el desarrollo de mecanismos de flexibilización que permitan un ajuste del reparto de la carga de trabajo como vía de ajuste flexible frente al despido. Se trata del desarrollo de esquemas de empleo a corto plazo permitiendo reducir el efecto negativo sobre el empleo a través de una distribución más justa y equitativa del impacto recesivo. Este tipo de esquemas han tenido una especial relevancia entre 2007 y 2009 en países como Bélgica, Italia, Alemania, Luxemburgo y Japón, si bien el impacto estaría principalmente limitado a contratos indefinidos con un cierto riesgo de segmentación. En el extremo ▷

opuesto se encontrarían Polonia y España, síntoma de la mayor rigidez de su legislación<sup>5</sup>.

También han destacado las propuestas de reducción de la carga de cotizaciones a la seguridad social y compensación vía aumento de la imposición indirecta<sup>6</sup> (con progresividad en las cargas sociales, como en otros países europeos o primando principios de simplicidad y eficiencia). En cualquier caso, los estudios sobre el impacto de tales medidas no son concluyentes.

Asimismo, la entrada en vigor del llamado SIX pack con la nueva normativa comunitaria de reforma de la gobernanza económica incluye dos reglamentos de identificación y corrección de desequilibrios macroeconómicos<sup>7</sup> y tiene como objetivo último la prevención de riesgos de carácter sistémico y la implantación de mecanismos coercitivos que impulsen el desarrollo de reformas estructurales.

## 5. Medidas recientes: el RDL 3/2012

En primer lugar, cabe destacar el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013, 2014 entre patronal y sindicatos, de enero de 2012. Éste incluye un límite en la subida salarial del 0,5 por 100 para 2012 y del 0,6 por 100 para 2013, con una subida en 2014 que variará en función de la senda de recuperación de la economía española. Se trata de un firme compromiso por la contención de costes salariales en un contexto de fuerte deterioro con el objetivo de fortalecer la capacidad competitiva de la economía española. El acuerdo sólo se aplica directamente a los convenios de nueva firma, pero además envía una fuerte señal al mercado para avanzar en la estabilidad salarial como vía de recuperación de competitividad, y es probable que los acuerdos no cubiertos también reflejen dicha moderación.

Los 591 convenios de nueva firma registrados hasta diciembre supusieron en 2011 el 23,3 por 100 del total con efectos sobre el 37,5 por 100 de los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva. En 2011 el incremento salarial de los nuevos convenios estuvo en la parte media de la banda propuesta (entre el 1 y el 2 por 100) por el acuerdo de los agentes sociales. El resto de convenios, el 76,7 por 100, correspondieron a revisiones de convenios firmados anteriormente, teniendo impacto sobre el 62,5 por 100 de los trabajadores cubiertos. El incremento salarial de la media del total de convenios fue de 0,9 pp superior al de nuevos convenios. En cualquier caso, las subidas reales están siendo inferiores a las inicialmente pactadas y así la deriva salarial<sup>8</sup> se encuentra en terreno negativo. Este proceso refleja la adaptación al contexto actual vía descuelgues y un ajuste más flexible.

Por otra parte, en febrero se ha aprobado la última reforma laboral. Se trata de un conjunto de medidas que tratan de profundizar en las medidas aprobadas en los últimos años. Por un lado, la reforma de julio de 2010 por la que se introduce el nuevo contrato de fomento de la contratación indefinida (FCI)<sup>9</sup>. A pesar de los efectos positivos iniciales, los resultados no fueron los previstos entre otros motivos por el empeoramiento de la coyuntura económica desde 2011. Además, en junio de 2011 tuvo lugar la aprobación y convalidación del RDL 17/2011 sobre la reforma del título III del Estatuto de Trabajadores, para mejorar la articulación, papel de los convenios de empresa favorecer una mayor flexibilidad interna, potenciar el arbitraje y las comisiones paritarias y limitar la ultraactividad, incentivando la renovación de convenios.

El Real Decreto-ley 3/2012 de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (en la actualidad en proceso de tramitación parlamentaria como proyecto de ley) supone un conjunto de medidas en diferentes ámbitos con el ▷

<sup>5</sup> OECE Employment Outlook 2011. pp 37-38.

<sup>6</sup> Comisión Europea 2011: Recomendación relativa al Programa Nacional de Reformas 2011.

<sup>7</sup> Reglamento (UE) 1174/2011 y Reglamento (UE) 1176/2011, de 16 de noviembre de 2011.

<sup>8</sup> La diferencia entre el incremento salarial ordinario y el incremento pactado en los convenios.

<sup>9</sup> Amplía los colectivos cubiertos por la indemnización de 33 días y ampliando las posibilidades de conversión de contratos temporales en indefinidos.

objetivo de dotar de una mayor flexibilidad al mercado de trabajo para facilitar la contratación y aumento del empleo de cara a la fase de recuperación de la economía. El objetivo es sentar las bases de una creación de empleo más estable y de calidad, que rompa la dualidad existente en el mercado laboral, facilitando la flexibilidad interna en las empresas que permita el mantenimiento del empleo, reformando el sistema de negociación colectiva, impulsando la formación de los trabajadores, reforzando mecanismos de colaboración en la búsqueda de empleo, apoyando específicamente a pymes y autónomos para reforzar su flexibilidad y capacidad de adaptación y finalmente reforzando los mecanismos de control, freno del absentismo injustificado y lucha contra el fraude.

El Real Decreto-ley contiene 5 capítulos. El capítulo I, recoge una serie de medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores. En cuanto a la intermediación laboral, se autoriza a las empresas de trabajo temporal a operar como agencias de colocación, al contar con una amplia red de sucursales y experiencia, garantizando a los trabajadores, en cualquier caso, la gratuidad en la prestación de servicios. Además, se introduce el derecho a la promoción y formación profesional en el trabajo, que pretende mejorar la empleabilidad de los trabajadores, con una mayor cualificación y adaptación al puesto de trabajo. Se incluye también el derecho de un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación<sup>10</sup>, el derecho a permisos con fines formativos con reserva del puesto y la formación necesaria para la adaptación a modificaciones del puesto de trabajo. Asimismo, los centros y entidades de formación acreditados podrán ejecutar directamente los planes de formación a nivel estatal y autonómico. Finalmente, crea una cuenta de formación del trabajador, en la que se registrará la formación recibida a lo largo de su vida activa.

Otra cuestión interesante es el impulso al contrato de formación y aprendizaje, como vía para fomentar la empleabilidad del colectivo de jóvenes y reducir el desempleo juvenil mitigando los efec-

tos negativos del abandono escolar. El contrato tendrá una duración de entre uno y tres años. Además, tras agotar la duración del contrato, el trabajador no podrá ser contratado en la misma u otra empresa bajo esta modalidad para la misma actividad, pero sí para una distinta. El trabajador podrá recibir la formación en la propia empresa, si dispone de las instalaciones y el personal adecuados, y no solamente en centros acreditados. El tiempo de trabajo no podrá ser superior al 75 por 100 el primer año y al 85 por 100 los dos siguientes. Se contemplan reducciones de las cuotas a la seguridad social de entre el 75 por 100 y el 100 por 100, según el tamaño de la plantilla, y reducciones en la cuota empresarial durante tres años para su transformación en contratos indefinidos. Finalmente, se amplía la edad máxima para el acceso a esta modalidad de contratación hasta los 30 años<sup>11</sup>.

El capítulo II, establece medidas para el fomento de la contratación indefinida y otras medidas para favorecer la creación de empleo estable, especialmente a favor de los jóvenes. Se crea un contrato indefinido de apoyo a los emprendedores, orientado a los autónomos y pymes (de hasta 50 trabajadores), dado su carácter clave en el tejido productivo español. El contrato se celebrará por tiempo indefinido y a jornada completa, con un periodo de prueba de un año, para facilitar la contratación indefinida. Además, se contemplan importantes incentivos fiscales (en menores de 30 años, desempleados<sup>12</sup>) y existen bonificaciones para la contratación de colectivos desempleados con especiales dificultades para su integración en el mercado laboral.

En este capítulo también se establece la modificación del contrato a tiempo parcial para impulsar su utilización frente a picos de demanda y para, en principio, facilitar la conciliación y compatibilizar, más fácilmente con esta modalidad, el empleo con los estudios. Se prevé la posibilidad de realizar horas extraordinarias, que se contabilizarán para ▷

<sup>10</sup> Para trabajadores con más de un año de antigüedad.

<sup>11</sup> Mientras que la tasa de desempleo no se encuentre por debajo del 15 por 100.

<sup>12</sup> El trabajador podrá percibir voluntariamente cada mes, el 25 por 100 de la prestación pendiente de percibir.

la determinación de la base de cotización a la seguridad social. Además, se regula por primera vez el trabajo a distancia o teletrabajo, garantizando el derecho a la información, para tener conocimiento de las vacantes en puestos presenciales existentes, a una retribución equivalente al trabajo presencial y a la formación profesional continua. Por otra parte, este segundo capítulo contempla bonificaciones de cuotas por transformación de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución en indefinidos<sup>13</sup>.

Finalmente, con el objetivo de favorecer la estabilidad, a partir del 31 de diciembre de 2012 se recupera la prohibición de encadenar contratos temporales más allá de los dos años.

El tercer capítulo es el de medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo. Se apuesta por la movilidad y posibilidad de modificación de las condiciones de trabajo para dotar a las empresas de mayor capacidad de adaptación. Se elimina el sistema de clasificación por categorías profesionales, de mayor rigidez, y se generaliza el sistema de grupos profesionales, definidos ampliamente, facilitando la adaptación y la movilidad entre funciones similares dentro de un mismo grupo. En cuanto al tiempo de trabajo, salvo pacto en contrario, mediante convenio colectivo, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 5 por 100 de la jornada de trabajo. También se contempla la movilidad funcional y geográfica, sin referencia explícita a los criterios de traslado, pero con la posibilidad de condiciones objetivas para seleccionar a aquellos trabajadores con menores cargas familiares. Paralelamente, se facilita que el empresario pueda modificar las condiciones de trabajo (jornada, horario, rendimientos, etcétera) cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Con el objetivo de evitar el despido, se simplifican los trámites para reducción de la jornada de trabajo o suspensión del contrato como mecanismo de ajuste frente a situaciones de disminución de

demanda, eliminando la autorización administrativa que era necesaria para su aprobación, aunque con salvaguardas. Además, se establecen medidas de apoyo a las empresas en dificultades<sup>14</sup> (con bonificaciones de las cuotas empresariales a la seguridad social de los trabajadores afectados<sup>15</sup>).

Dentro del capítulo III, también se incluyen las modificaciones relativas a la modernización de la negociación colectiva, en línea con el objetivo de profundizar en la flexibilidad interna de las empresas. Se dará prioridad a los convenios de empresa, con independencia de lo pactado en el nivel superior, permitiendo acordar un convenio de empresa que se adapte a las necesidades concretas de la empresa. Se facilita el descuelgue, o no aplicación del convenio de ámbito superior en empresas en dificultades, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se incentiva la renegociación y consecución de acuerdos, estableciéndose un plazo máximo de dos años para la renegociación de un nuevo convenio desde su denuncia. A partir de ese plazo, se pone fin a la ultraactividad, quedando sin efecto el convenio anterior y siendo de aplicación lo pactado en el convenio colectivo de ámbito superior.

El capítulo IV hace referencia a las medidas para favorecer la eficiencia del mercado de trabajo para reducir la dualidad laboral y favorecer una mayor agilidad y evitar una excesiva judicialización. Así, se clarifican las causas económicas del despido colectivo y se entenderá que concurren las causas económicas con la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de ingresos o ventas, durante tres trimestres consecutivos. Se elimina la autorización administrativa previa, en línea con la práctica de los países europeos. No obstante, el despido colectivo irá precedido de un breve periodo de consultas con los representantes ▷

<sup>13</sup> Bonificaciones durante tres años en empresas de menos de 50 trabajadores.

<sup>14</sup> La posibilidad de reducción de jornada es posible en entidades de derecho público dependientes, que se financien mayoritariamente con ingresos procedentes de operaciones de mercado.

<sup>15</sup> Condicionada a la estabilidad del empleo, con un mínimo de un año. Si la empresa extinguiera finalmente los contratos, los trabajadores tienen derecho a la reposición de la prestación por desempleo con un máximo de 180 días.

de los trabajadores. La empresa que lleve a cabo un despido colectivo que afecte a más de 50 trabajadores deberá ofrecer a los trabajadores afectados un plan de recolocación externa, incluyendo medidas de formación y orientación profesional. Por otra parte, se contempla la aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción el sector público. Esta medida pretende facilitar el redimensionamiento de entes, organismos y entidades del sector público que tuvieron un fuerte crecimiento, y que presenten problemas de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente, sin perspectivas de alcanzar la sostenibilidad financieramente a corto y medio plazo.

Se actualiza la regulación del despido objetivo, que permita reducir la dualidad existente en el mercado de trabajo, aunque sin medidas como las propuestas de contrato único de indemnización creciente. A partir de la reforma, se generaliza la indemnización por extinción del contrato indefinido a 33 días por año trabajado en caso de despido improcedente, con un máximo de 24 mensualidades, aplicada con carácter general a los nuevos contratos. Sólo habrá derecho a salarios de tramitación cuando tenga lugar la readmisión o el trabajador despedido sea un representante legal. Se prevé, además, la posibilidad de despido por falta de adaptación, ante modificaciones técnicas razonables en el puesto de trabajo, pero tras ofrecerse la formación adecuada percibiendo el salario medio en el periodo formativo.

Finalmente, existe una serie de medidas adicionales para mejorar la regulación en diferentes ámbitos. Se limitan las indemnizaciones por cese de actividad de los directivos de las entidades de crédito participadas mayoritariamente o apoyadas financieramente por el Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria (FROB) y la extinción del contrato por incumplimiento grave no tendrá derecho a indemnización. Se impulsan medidas de conciliación de la vida familiar y laboral en el caso de maternidad y paternidad. Se refuerza la lucha contra el fraude y se impulsará que los desempleados que estén cobrando la prestación realicen servicios de interés general en beneficio de la comunidad, a

través de convenios de colaboración con las Administraciones Públicas. Por último, se refuerza la posibilidad de capitalización de la prestación por desempleo, que podrá ser del 100 por 100 para los jóvenes de hasta 30 años y mujeres de hasta 35 años para el inicio de una actividad como autónomos.

## 6. Conclusiones

El mercado de trabajo es clave como elemento de cohesión social teniendo importantes implicaciones sobre la estructura económica y productiva. En los años previos a la crisis económica se produjo un fuerte aumento de la población ocupada y una significativa reducción de la tasa de desempleo en España, si bien seguían existiendo rigideces y desequilibrios en el mercado laboral. No obstante, se trataba de un crecimiento no sostenible basado en una excesiva concentración productiva.

Es necesario acometer reformas para facilitar una menor dualidad, mayor flexibilidad y capacidad de adaptación, incentivando la contratación en un próximo periodo de recuperación y garantizando una adecuada visibilidad y margen de maniobra. En este sentido, las últimas reformas pueden favorecer la reducción del umbral de crecimiento de la economía española necesario para que tenga lugar un proceso de creación de empleo. A pesar de las ventajas en el medio y largo plazo, en el corto plazo las medidas de flexibilización adoptadas podrían generar un mayor ajuste y es probable que los problemas de colectivos como inmigrantes y desempleados de larga duración perduren en el tiempo.

Las últimas medidas adoptadas van en la dirección de facilitar una mayor capacidad de adaptación y flexibilidad, pero pueden ser complementadas con otras propuestas como la introducción del llamado modelo austriaco y la reducción de los costes laborales no salariales vía reducción de cotizaciones sociales (compensando con un aumento de la imposición indirecta).

No obstante, existen otros factores claves con elevado impacto sobre el empleo. La dinámica in- ▷

flacionista de la economía española en los años previos a la crisis puede ser consecuencia de la estructura institucional, grado de apertura y competitividad con efectos sobre el mercado de trabajo, más que el resultado de la estructura de éste. Paralelamente, la estructura productiva y especialmente la pérdida de tejido industrial pueden ser causa y no únicamente consecuencia de los problemas y rigideces del mercado de trabajo en España. En este sentido, serían convenientes políticas de promoción de actividades con capacidad de creación de empleo sostenible y capacidad exportadora, y profundización en el impulso de procesos de mejora competitiva.

Además, es clara la relación de la situación laboral con el nivel de formación y el sistema educativo, especialmente en el caso del colectivo de jóvenes. Los problemas de sobre e infracualificación presentes en el mercado de trabajo español son síntoma de la falta de una adecuada estructura de educación secundaria y formación ocupacional. Las medidas de la última reforma orientadas a favorecer los contratos de formación y aprendizaje son un primer paso positivo. El colectivo de jóvenes sin estudios corre un grave riesgo de exclusión social y los programas educativos desligados de la formación ocupacional pueden tener efectos contraproducentes. Así, es necesario profundizar en la mejora de la formación secundaria y ocupacional, para paliar las diferencias existentes con países de nuestro entorno, fomentando la adaptación de capacidades a las necesidades actuales y potenciales la estructura productiva española, con el objetivo de lograr un crecimiento más equilibrado con mayor creación y estabilidad del empleo.

## Bibliografía

- [1] ANDRÉS, J., BENTOLILA, S., CABRALES, A., de la RICA, S., DOLADO, J.J., FELGUEROSO, F., GARCÍA PÉREZ J.I., GARICANO, M., GÜELL, M., JANSEN, M., JIMÉNEZ, S., MESINA, J. y VÁZQUEZ, P. (2009): *www.crisis09.es/propuesta/*
- [2] ARCE, R. de (2010): «El Impacto Económico de la Inmigración en España, 2000-2009: Antes y Después de la Crisis», *Información Comercial Española, Revista de Economía*, nº 854, mayo-junio, pp. 23-35.
- [3] BAJO, O. y GÓMEZ, A. (2010): «Medidas de Política Fiscal Contra el Desempleo (y el Déficit Público): Cotizaciones Sociales versus IVA», *Información Comercial Española, Revista de Economía*, nº 853, marzo-abril, pp. 125-144.
- [4] BASSANINI, A. y DUVAL, R. (2006): «Employment Patterns in OECD Countries: Reassessing the Role of Policies and Institutions», *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, WP, nº 35, OCDE, París.
- [5] BENTOLILA, S. y JIMENO, J.F. (2002): «La Reforma de la Negociación Colectiva en España», Fedea, *Documento de Trabajo* 2002-03, enero.
- [6] BLANCHARD, O.J. y DIAMOND, P. (1989): «The Aggregate Matching Function», *NBER Working Paper*, nº 3175, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.
- [7] CALMFORS, L. Y DRIFFILL, J. (1988): «Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance», *Economic Policy*, nº 6, pp. 13-61.
- [8] COMISIÓN EUROPEA (2011): Recomendación del Consejo relativa al programa nacional de reforma de 2011 de España, SEC(817) final, Bruselas, 7.6.2011. [http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/recommendations\\_2011/csr\\_spain\\_es.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/recommendations_2011/csr_spain_es.pdf)
- [9] CONDE, J.I., FELGUEROSO, F., y GARCÍA, J. (2011): «El Fondo de Capitalización a la Austriaca: Costes y Beneficios de su Implantación en España», *Colección de Estudios Económicos*, nº 06, Fedea.
- [10] HAMERMERSH, D.S. (1990): «A General Model of Dynamic Labor Demand», *NBER Working Paper Series, Research Program in Labor Studies, WP*, nº 3356, National Bureau of Economic Research, MIT Press. Cambridge, MA.
- [11] INE: Datos EPA, LFS UE, Estructura de población, Nivel estudios UE. [www.ine.es](http://www.ine.es)
- [12] IZQUIERDO, M., MORAL, E. y URTASUN, A. (2003): El Sistema de Negociación Colectiva en España: un Análisis con Datos Individuales de ▷

- Convenios, *Documento ocasional*, nº 0302, Servicio de Estudios, Banco de España, Madrid.
- [13] AUMOTTE, F. y MORSY, H. (2012): «Determinants of Inflation in the Euro Area: The Role of Labor and Product Market Institutions», *IMF Working Paper*, 12/37. European Department.
- [14] LINDBERCK, A. y SNOWER, D. (1988): *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*, Cambridge, MA.
- [15] MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (2012): *Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo, avance mensual 2011, Serie Estadística*, Subdirección General de Estadística, 2012.
- [16] MINISTERIO DE ECONOMÍA Y COMPETITIVIDAD (2012): *Síntesis de Indicadores Económicos, Informe trimestral, febrero 2012*, Centro de Publicaciones, Subdirección General de Análisis Coyuntural y Previsiones Económicas, Madrid.
- [17] MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA (2011): *Síntesis de Indicadores Económicos, Informe trimestral, febrero 2011*, Centro de Publicaciones, Subdirección General de Análisis Coyuntural y Previsiones Económicas, Madrid.
- [18] McCONNELL, C.R. y BRUE, S.L. (1997): *Economía Laboral*, traducción de la 4ª edición, McGraw-Hill, Madrid.
- [19] McDONALD, I.M. y SOLOW, R.M. (1981): «Wage Bargaining and Employment», *The American Economic Review*, nº 71, pp. 896-908.
- [20] MORTENSEN, D. y PISSARIDES, C. (1999): «New Developments in Models of Search in the Labor Market», *Handbook of Labor Economics*, vol. 3, O. Ashenfelter and D. Card, Elsevier Science, pp. 2568-2627, Amsterdam.
- [21] NICKELL, S.J. y ANDREWS, M. (1983): «Unions, Real Wages and Employment in Britain 1951-79». *Oxford Economic Papers*, Oxford University Press, vol. 35, pp 183-206.
- [22] OECD (2011): «The OECD Employment Outlook 2011», OECD Publishing, dx.doi.org/10.1787/empl-outlook-2011-en, septiembre. París.
- [23] PÉREZ, J.I. (2003): «La estructura de la negociación colectiva y los salarios en España», *Revista del Ministerio de Trabajo. Economía y Sociología*, nº 46, pp. 41-97.
- [24] PÉREZ, J.I. (2010): *La negociación colectiva y los salarios en España: características y propuestas de reforma*, mayo 2010, [http://www.ugt.es/actualidad/2010/julio/LA\\_NC\\_Y\\_LOS\\_SALARIOS\\_EN\\_ESPANA.pdf](http://www.ugt.es/actualidad/2010/julio/LA_NC_Y_LOS_SALARIOS_EN_ESPANA.pdf)
- [25] RESOLUCIÓN por la que se registra y publica el «Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2010, 2011, 2012» (2010): *Boletín Oficial del Estado* 46, 22 febrero 2010, pp 16884-16895.
- [26] RESOLUCIÓN por la que se registra y publica el «Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2012, 2013, 2014» (2012): *Boletín Oficial del Estado* 31, 6 febrero 2012, pp 10376-10390.
- [27] REAL DECRETO-LEY 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva: *BOE* 139, 11 junio 2011, pp. 60070-60087.
- [28] REAL DECRETO-LEY 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva: *Boletín Oficial del Estado* 36, 11 febrero 2012, pp. 12483-12546.
- [29] SHAPIRO, C. y STIGLITZ, J.E. (1984): «Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device», *The American Economic Review*, vol. 74, nº 3, pp. 433-444, junio.
- [30] SUBDIRECCIÓN GENERAL DE ECONOMÍA INTERNACIONAL (2012): «El Six Pack de la Reforma de Gobierno Económico de la UE», *Información Comercial Española, Boletín Económico*, nº 3022, pp. 3-13, enero.



# INFORMACIÓN COMERCIAL ESPAÑOLA

en

## INTERNET

[www.revistasICE.com](http://www.revistasICE.com)