

Estudios sobre la Economía Española - 2019/06

**Retos Laborales pendientes tras la Gran Recesión**

J. Ignacio Conde-Ruiz

(Fedea y Universidad Complutense de Madrid)

Manu García

(Fedea y Universidad Complutense de Madrid)

**fedea**

*Las opiniones recogidas en este documento son las de sus autores y no coinciden necesariamente con las de FEDEA.*

# Retos Laborales pendientes tras la Gran Recesión \*

J. Ignacio Conde-Ruiz,<sup>a</sup> y Manu García<sup>a †</sup>

<sup>a</sup>Fedea y Universidad Complutense de Madrid

7 de Marzo 2019

## Resumen

En la primera parte, analizamos las principales disfuncionalidades del mercado laboral antes de la crisis y como estas han podido agudizar los efectos negativos sobre el empleo. España contaba un modelo de crecimiento sesgado hacia actividades inmobiliarias, un mercado laboral disfuncional con altas tasas de temporalidad y una negociación colectiva ineficiente. En la segunda parte, analizamos las principales medidas de la reforma laboral de 2012. Por un lado, redujo los costes ligados al despido para incentivar la moderación salarial. Por otro lado, dio prevalencia a los convenios colectivos a nivel empresa para limitar el ajuste vía destrucción de empleo en las futuras crisis. Posibles medidas para resolver el problema de la dualidad en el mercado laboral quedaron fuera del ámbito de la reforma.

**Keywords:** Mercado de Trabajo Dual, Negociación Colectiva, Contrato único, Productividad, Moderación Salarial.

**JEL Classification:** J31, J23, J28, J41, J38

---

\*Este artículo ha sido preparado para su publicación en ICE, Revista de Economía núm. 906 (2019): La crisis financiera: diez años después

†Correspondencia: J. Ignacio Conde-Ruiz <nacho.conderuiz@gmail.com>

## **1. Introducción**

Sin duda alguna, la crisis internacional del año 2008, la gran recesión, ha sido la más intensa que ha experimentado España desde el inicio de la democracia. Como ponen de relieve Jimeno y Santos (2017) la crisis en España ha sido incluso más intensa y duradera que en otros países por los siguientes desequilibrios acumulados en el periodo previo a la crisis: i) una composición de la actividad económica cada vez más sesgada hacia la construcción, el sector inmobiliario y otros sectores no comerciables, (2) un sistema bancario que fue capaz de satisfacer el enorme aumento en la demanda de crédito que surge de los hogares y las empresas, en un contexto de tipos de interés reales muy bajos, y (3) el uso de recursos externos de financiación que originaron un aumento sin precedentes en los pasivos con respecto al resto del mundo. Podemos anticipar los gravísimos efectos de la crisis sobre el sector financiero, pero en este artículo, nos vamos a centrar en los efectos de la crisis sobre el mercado laboral, las medidas que se tomaron y los retos pendientes. En la primera parte del trabajo, analizaremos las principales disfuncionalidades de nuestro mercado laboral antes de la crisis, disfuncionalidades que posiblemente amplificaron los efectos negativos de la gran recesión. A continuación, nos centraremos en el impacto de la crisis sobre el mercado laboral y, por último, analizaremos las principales las medidas que se han implementado para tratar de corregirlas, y cuales son, en nuestra opinión, las reformas pendientes.

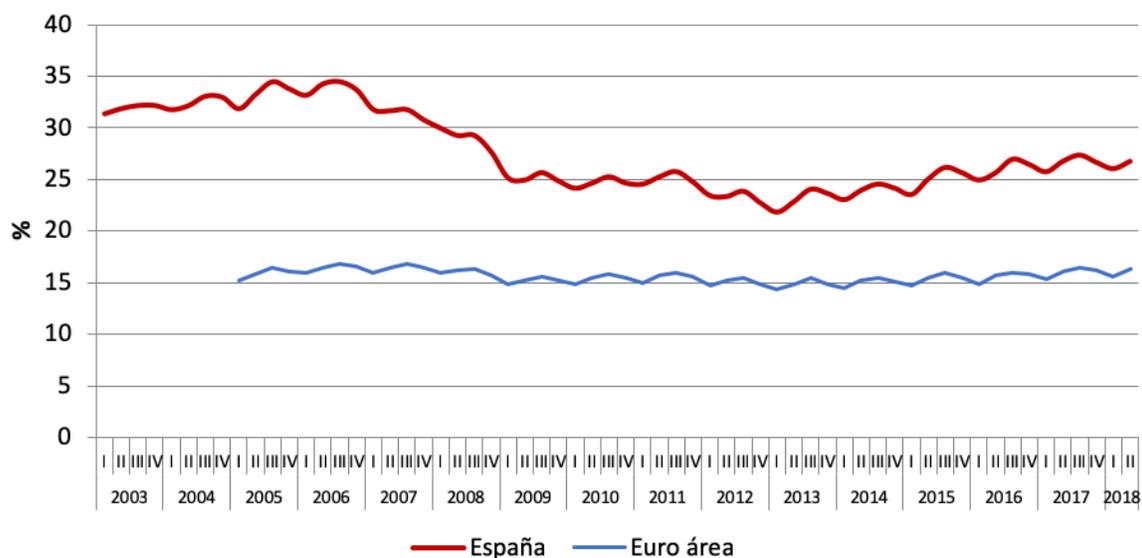
## **2. Principales disfuncionalidades del mercado de trabajo antes de la crisis**

La característica principal del mercado laboral en España antes, y por desgracia ahora, como veremos más adelante, es que es un mercado dual, donde coexisten trabajadores con contratos indefinidos y con todos los derechos laborales, y por otro lado trabajadores con contratos temporales muy precarios.

Como ya es bien sabido, el origen de la contratación temporal en España lo podemos fechar en el año 1984 donde se produjo la descausalización para el uso del contrato temporal. Esta fue concebida, en un principio, como medida de fomento del empleo de carácter temporal, tal como atestigua la motivación del real decreto que lo estableció: en tanto persistan las condiciones de empleo debido al elevado desempleo en aquel momento (21 %). Esta ley temporal, ya una treintañera, ha perpetuado

un modelo laboral no solo con una tasa desempleo muy elevada, sino también con una tasa de temporalidad desproporcionada. Como se puede ver en el gráfico 1, la tasa de temporalidad es muy elevada desde el inicio de la crisis, llegando a situarse en la actualidad cerca del 27%. Ver Dolado, Garcia-Serrano y Jimeno (2002) para una caracterización del mercado laboral dual en España.

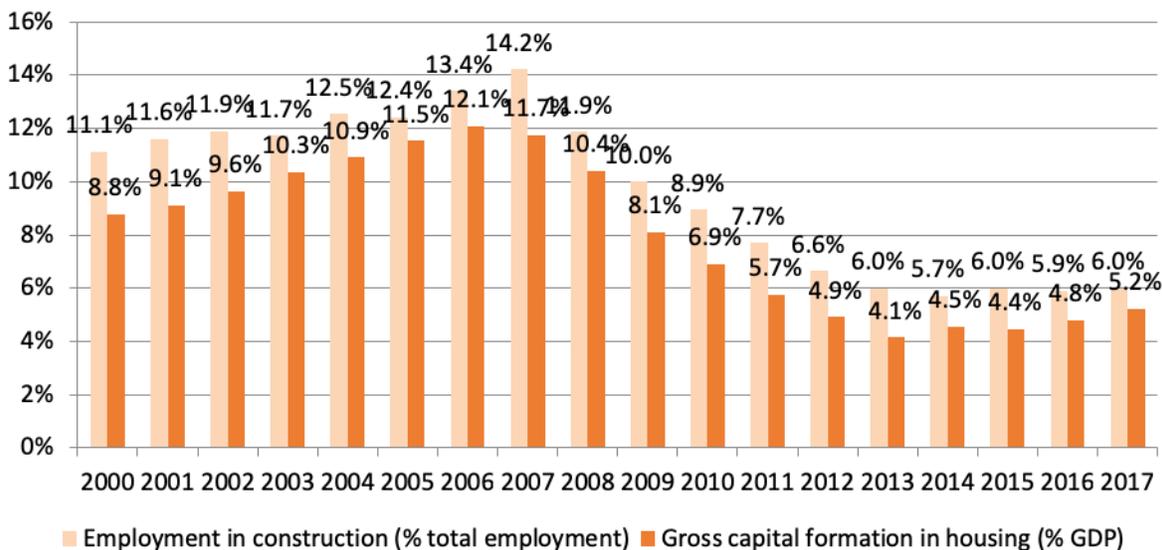
Figura 1: Tasa de Temporalidad: España vs Euro área



Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA) Instituto Nacional de Estadística (INE)

Una segunda característica, como adelantamos en la introducción, es que teníamos un modelo de crecimiento muy sesgado hacia el sector de la construcción y las actividades inmobiliarias. Como podemos ver en la Figura 2, según los datos de Contabilidad Nacional, en el año 2007 el 14,2% de todo el empleo y 12,2% del PIB estaba asociado al sector inmobiliario.

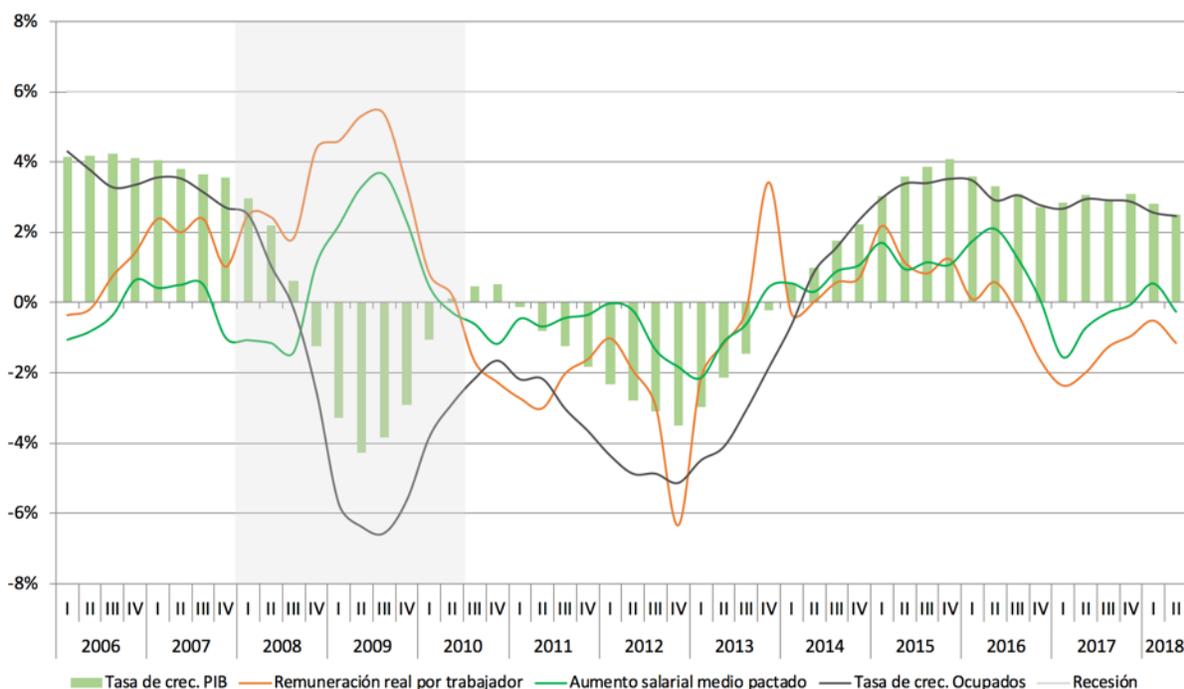
Figura 2: Empleo y Formación Bruta de Capital asociada al sector inmobiliario (Contabilidad Nacional)



Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA) Instituto Nacional de Estadística (INE)

Otra importante disfuncionalidad era una negociación salarial muy ineficiente donde primaban los convenios sectoriales, incluso por encima de los convenios de empresa. Este diseño de la negociación colectiva introducía un alto grado de rigidez salarial, que en épocas de crisis intensificaba el ajuste vía cantidades (i.e desempleo) en lugar de vía precios (i.e. salarios), aunque este diseño disfuncional se va a corregir en la reforma laboral de 2012 como veremos más adelante. Un buen ejemplo del atípico funcionamiento de la negociación salarial lo podemos ver en el siguiente Figura 3. La negociación salarial pactaba subidas salariales reales en 2008 y 2009 cuando la tasa de PIB y del empleo estaba en pleno retroceso, generando que el ajuste en el mercado de trabajo intensificará el ajuste vía cantidades o destrucción de empleo.

Figura 3: Evolución de la Subida Salarial (media y pactada en convenios) en términos reales



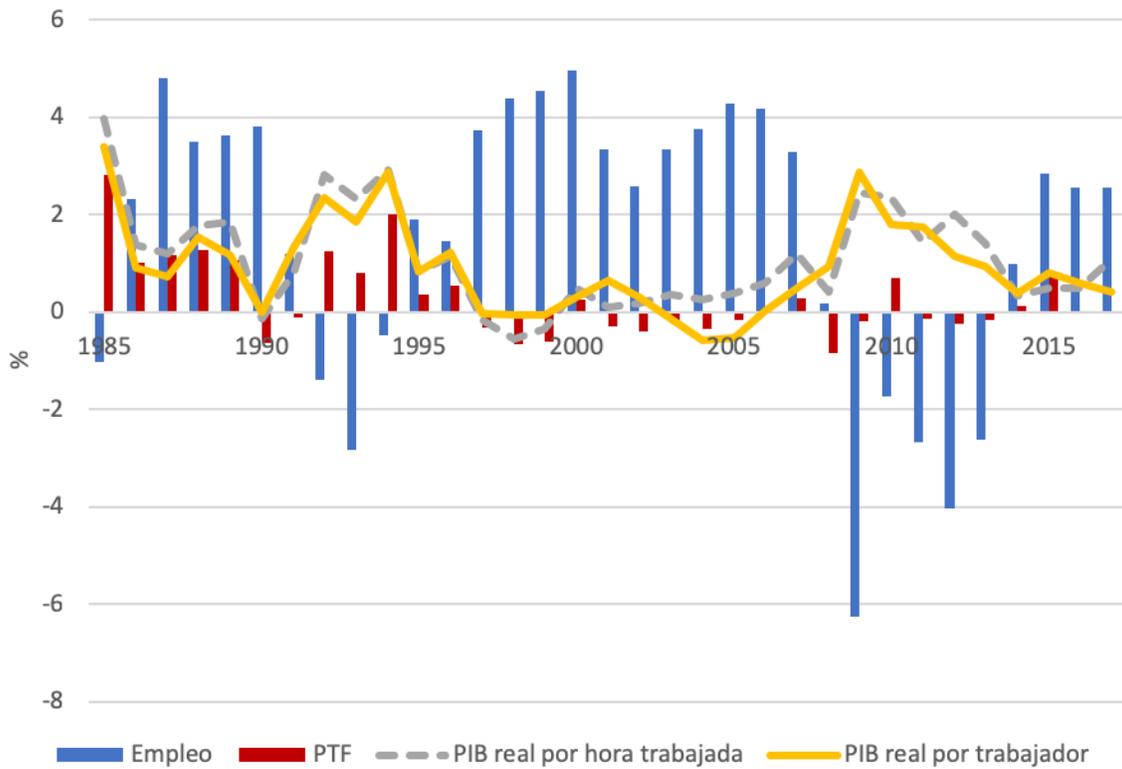
Fuente: INE, EPA y Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

Por último, la alta e injustificada temporalidad, no sólo es injusta para quien la padece, sino que es muy ineficiente económicamente. Primero, como muestran Dolado, Ortigueira y Stucchi (2016) la alta tasa de temporalidad afecta negativamente a la productividad laboral. El abuso de la temporalidad elimina los incentivos por parte del trabajador y por parte del empresario para la inversión en el capital humano específico de las empresas ya que es obvio percatarse de que no hay muchas razones para mejorar la formación de los empleados con contrato temporal y, sin esta inversión, su productividad es muy baja (para este último efecto ver Albert y Herranz (2005)).

Segundo, probablemente la burbuja surgió con tanta intensidad porque el abuso de la temporalidad hizo aún más rentable construir viviendas. Esto quiere decir que un mercado laboral donde la contratación temporal es relativamente más atractiva que la indefinida, incentiva endógenamente la inversión en actividades para las cuales la contratación temporal no es un obstáculo, sino una ventaja: actividades de escaso valor añadido que no requieren formación. Es decir, la temporalidad tiene un efecto negativo sobre la productividad y no olvidemos que la productividad es la auténtica asignatura pendiente de la economía española. Básicamente, la productividad del trabajo, medida

como el PIB por trabajador solo aumenta durante las recesiones, cuando se destruye el empleo temporal menos productivo (i.e. puro efecto composición). Las noticias no son mejores cuando analizamos la Productividad Total de los Factores, donde podemos observar en el mismo gráfico que ha permanecido estancada prácticamente desde los años 90s.

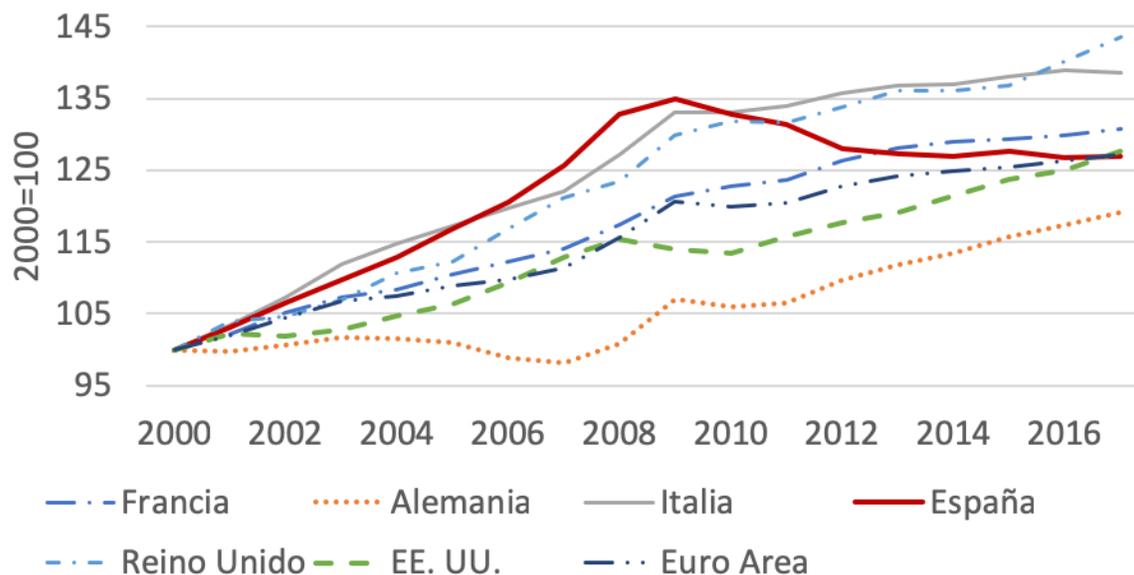
Figura 4: Tasa de Variación del Empleo y la Productividad



Fuente: OCDE.

Pero, además, empleos de baja productividad y una negociación salarial que no tenía en cuenta las condiciones particulares de las empresas generó un enorme aumento de los costes laborales unitarios, un aumento que tuvo efectos perniciosos sobre la competitividad de la economía. Como podemos ver en la Figura 5, los costes laborales unitarios de la economía española crecieron muy por encima de otros países europeos en los años previos a la crisis.

Figura 5: Costes Laborales Unitarios de varios países (normalizados en año 2000)



Fuente: Eurostat.

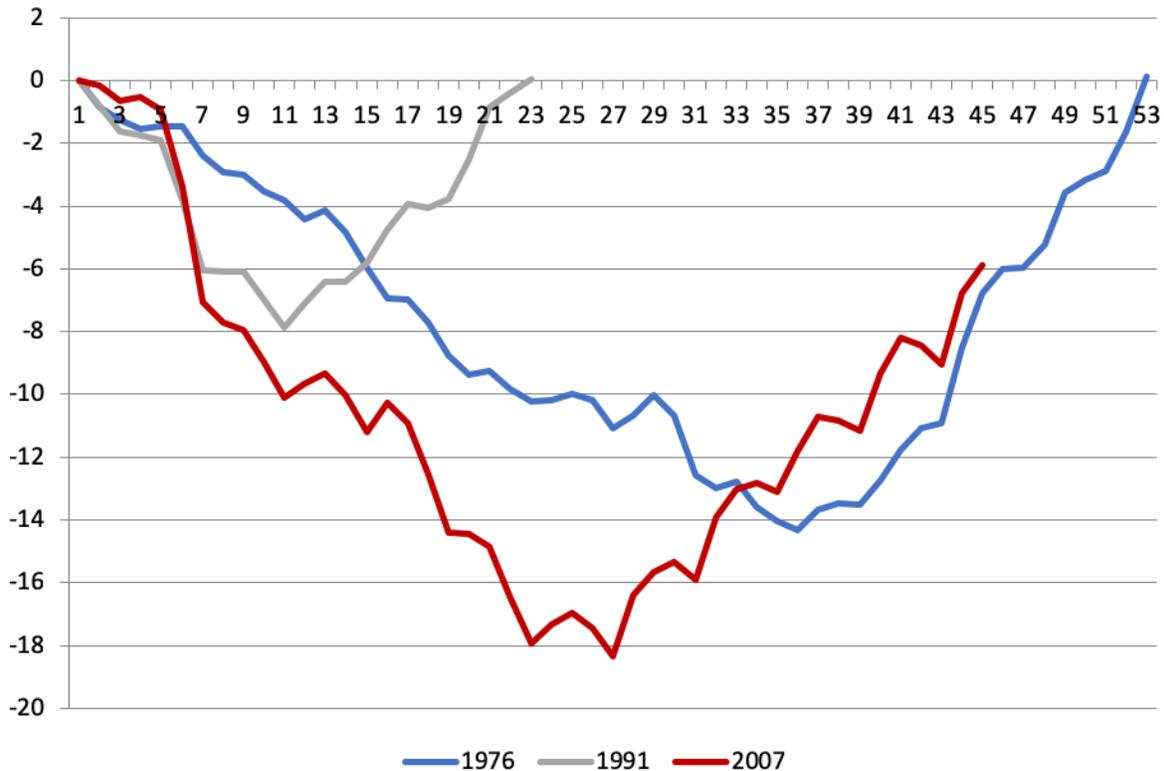
### 3. Los Efectos Laborales de la Gran Recesión

En definitiva, en los años previos a la crisis, nuestro país afrontó un modelo de crecimiento sesgado hacia actividades inmobiliarias, un mercado laboral disfuncional con altas tasas de temporalidad y una negociación colectiva ineficiente que no tenía en cuenta las condiciones particulares de las empresas. Todo ello, unido al escaso aumento de la productividad tuvieron como consecuencia una pérdida sostenida de competitividad en los sectores comercializables. Una pérdida de competitividad agudizada por una política monetaria probablemente apropiada para las condiciones económicas de los países del norte de Europa, pero demasiado laxa para los países del sur, lo cual generaba un diferencial de inflación sostenida en el tiempo. Ver Estrada, Jimeno y Malo de Molina (2009) para una descripción de los desequilibrios que la economía española acumuló en los diez primeros años de la historia del euro.

En estas condiciones, el estallido de la crisis económica no solo frenó en seco las actividades inmobiliarias, algo ya de por sí grave para el caso de España, sino también, que al tener un carácter global afectó a todos los sectores económicos. Como podemos ver en la siguiente Figura 5, la destrucción de empleo neto en la gran recesión ha sido más intensa que en cualquiera de las últimas

3 crisis que ha experimentado la economía española: la de 1976, la de 1991 y la de 2007.

Figura 6: La destrucción de empleo en las últimas 3 crisis: 1976, 1991 y 2007)



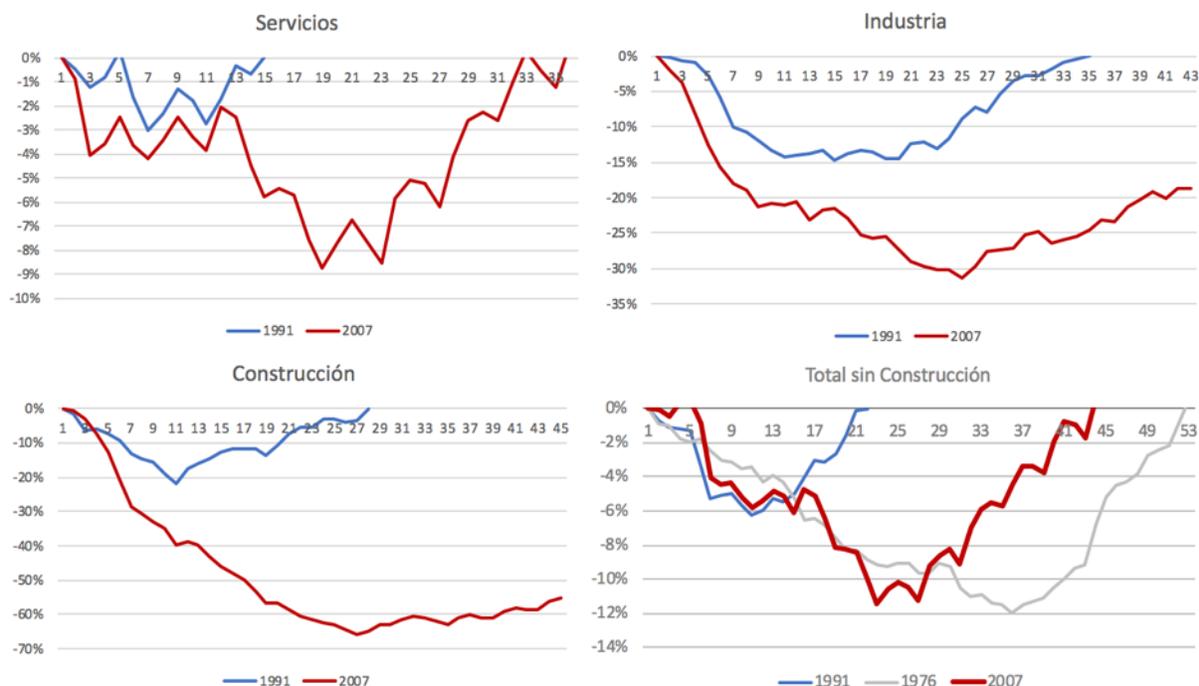
Fuente: EPA.

El empleo total destruido en la crisis del 1976 fue del 14 % (o 1,7 millones de empleos), esa crisis según el Comité de Fechado de la Asociación Española de Economía se dividió en dos recesiones, una entre el cuarto trimestre de 1974 y el segundo trimestre de 1975, y otra entre el tercer trimestre de 1978 y el segundo de 1979 (3 y 4 trimestres respectivamente). En la crisis de 1991 fue del 8 % (o 1,03 millones de empleos), mientras que en la última crisis ascendió al 18 % (o 3,8 millones de empleos), la recesión en esa crisis ha sido fechada entre el primer trimestre de 1992 y el tercero de 1993 (7 trimestres). La crisis de 2007 conllevó dos recesiones, una entre el segundo trimestre de 2008 y el cuarto de 2009, y otra entre el cuarto trimestre de 2010 y el segundo de 2013 (7 y 11 trimestres respectivamente). A día de hoy, han pasado 45 trimestres (más de 11 años) y hemos recuperado el 68 % del empleo total perdido.

### 3.1. Destrucción de empleo a Nivel Sectorial

Es interesante analizar el impacto de la crisis a nivel sectorial y compararlo con la crisis de 1991. En el siguiente gráfico vemos la destrucción de empleo por sector: servicios, industria y construcción. Como podemos ver, por un lado, ya hemos alcanzado el nivel de empleo que teníamos en el sector servicios ante de la crisis, eso si 20 trimestres mas tarde. Por otro lado, aun no hemos alcanzado el nivel de empleo en el sector industrial, probablemente debido a la terciarización de la economía, y por supuesto tampoco en el sector de la construcción pues antes de la crisis estaba en plena burbuja inmobiliaria.

Figura 7: Destrucción de empleo a nivel sectorial: crisis de 1991 vs 2007



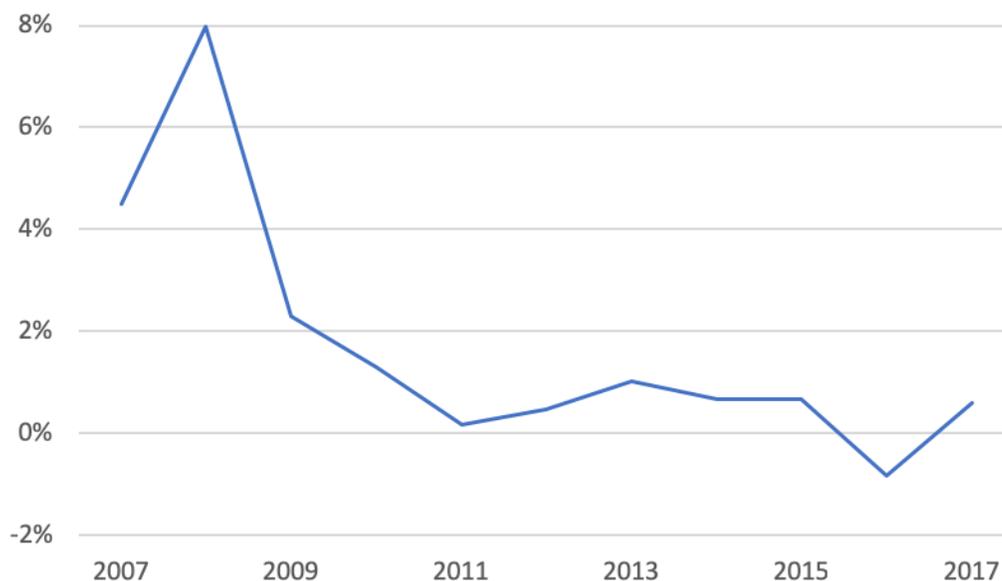
Fuente: EPA.

### 3.2. La Evolución de los Salarios

En el siguiente gráfico, vemos la subida salarial media en términos reales desde 2007 y su estancamiento a partir del año 2011.

La evolución del salario medio esconde el efecto composición. En el siguiente gráfico, vemos

Figura 8: Crecimiento Anual de los salarios en términos reales



Fuente: EPA.

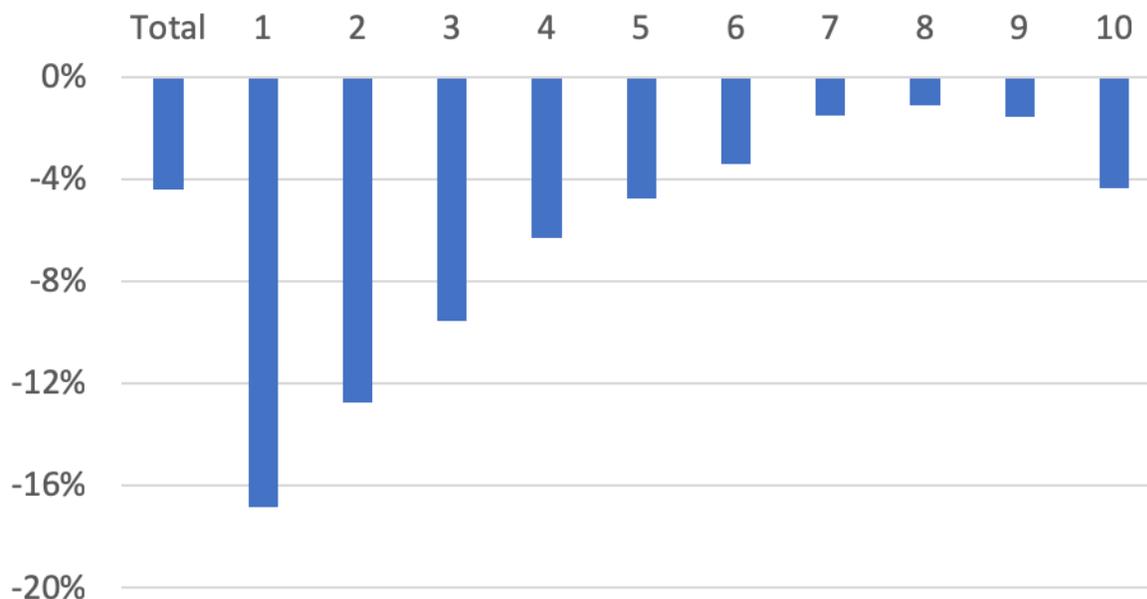
como las decilas salariales más bajas son las que han experimentado una mayor caída en términos reales. Es importante, matizar que las abultadas caídas que se observan en los deciles inferiores están muy condicionadas por la reducción de las horas trabajadas (aumento del tiempo parcial y de los días sin empleo) en estos colectivos, mientras que si se analiza el salario por hora no se observan diferencias tan elevadas en el comportamiento salarial por deciles (Véase Anghel et al (2018)).

Felgueroso y Jansen (2018) profundizan en el efecto composición y muestran que las nuevas contrataciones (altas) conllevan salarios mas bajos que los que tenían los trabajadores despedidos (bajas) y este mecanismo está teniendo un gran protagonismo en la gran moderación salarial que muestran los salarios medios.

### 3.3. El paro y el paro de larga duración

Un mercado laboral dual como el español genera que en épocas de crisis económica la tasa de paro aumente explosivamente debido a la gran cantidad de despidos que se producen, principalmente temporales. De hecho, en las últimas tres crisis la tasa de paro siempre ha superado el 20 %, un autentico record entre los países industrializados. En esta ocasión, el problema del paro fue tan intenso que se incrementó en 4 millones de personas y situó la tasa de paro por encima del 26 %. A

Figura 9: El ajuste salarial por decilas. Variación 2008-2017



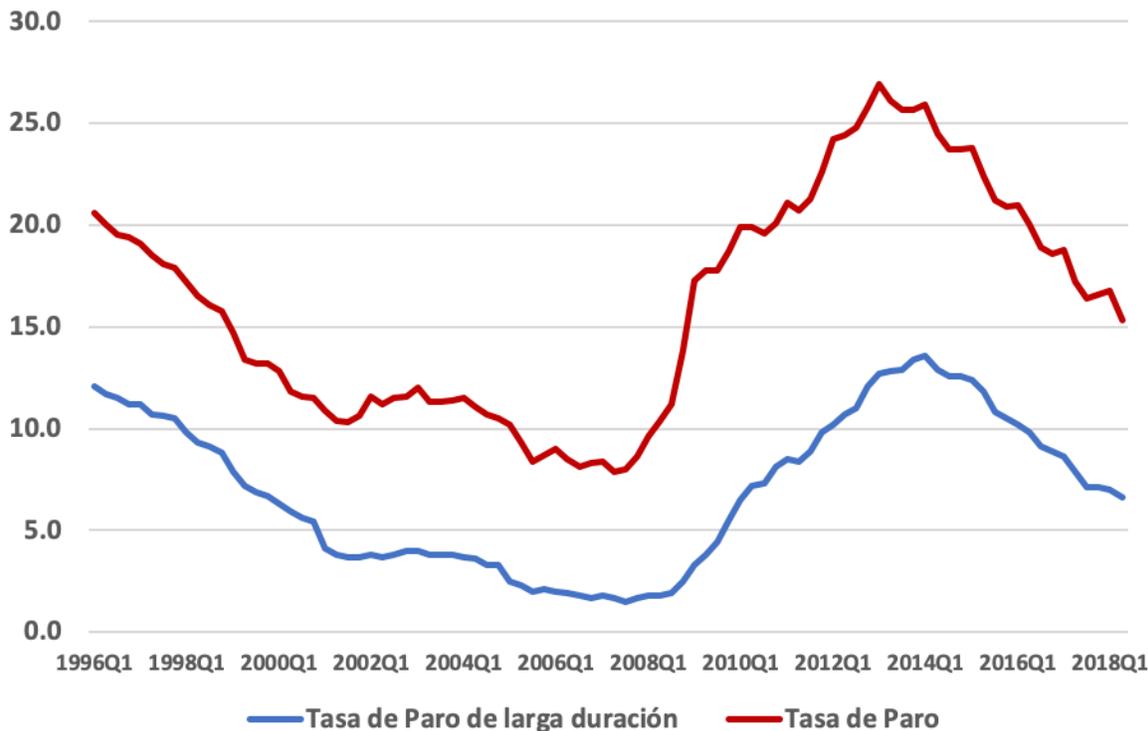
Fuente: EPA.

este problema se une el de los parados de larga duración, que se compone de aquellos que llevan parados 12 meses o más. Estos parados de larga duración, como porcentaje del paro total, han pasado del 19% hasta superar el 50%. No podemos olvidar que la burbuja inmobiliaria alentó durante muchos años a muchos jóvenes a abandonar el sistema educativo para trabajar en ella. Esto generó una gran bolsa de trabajadores desplazados de la construcción sin apenas formación para trabajar en otras actividades económicas distintas, amplificando el problema del paro de larga duración.

### 3.4. La nueva precariedad laboral

En la Figura 1 hemos visto como la tasa de temporalidad cae con la destrucción de empleo, esto es lógico pues en época de crisis los contratos temporales son los primeros en caer. Y la temporalidad vuelve a aumentar con la recuperación. Si analizamos únicamente la tasa de temporalidad, llegaríamos a la conclusión de que la situación es parecida o incluso mejor que antes de la crisis. Pero como Conde-Ruiz, García, Puch y Ruíz (2018) han puesto de relieve, analizando los efectos calendario de nuestro mercado laboral, el mercado laboral se ha precarizado aún más. Encuentran que la creación

Figura 10: Evolución de la tasa de paro y de la tasa de paro de larga duración.

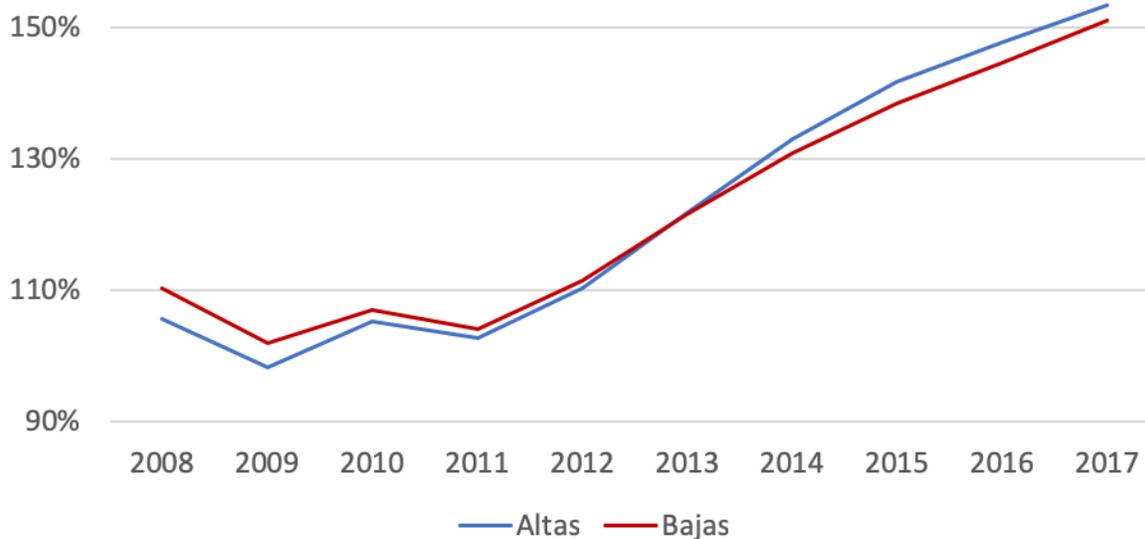


Fuente: Eurostat.

y destrucción de empleo tiene unos efectos de calendario desorbitados que van mucho más allá de la estacionalidad de nuestro modelo productivo. Además, demuestran que las altas tasas de creación y destrucción de afiliados se han amplificado con la recuperación económica. Es decir, en lugar de mejorar la estabilidad en el empleo cuando la economía crece y las empresas se enfrentan a una mayor demanda de los bienes y servicios que producen, resulta que abusan aun más de la rotación de los trabajadores. Este efecto lo podemos ver en la siguiente figura donde se representa el número de altas y bajas anuales como porcentaje del empleo medio del año. Y allí podemos ver como, aunque no hay unas diferencias notables en el número de temporales, las altas y bajas a la Seguridad Social se han disparado, señal inequívoca de que la rotación ha aumentado considerablemente.

Es decir, se puede decir que con la recuperación han aumentado los contratos temporales de corta o muy corta duración. Este resultado también lo encuentran Felgueroso et al (2017), que muestran que la duración media de los contratos han pasado de unos 3 meses en 2006 a unos 50 días en 2016.

Figura 11: Evolución de las altas y las bajas a la seguridad social como porcentaje de los afiliados medios anuales.



Fuente: Seguridad Social.

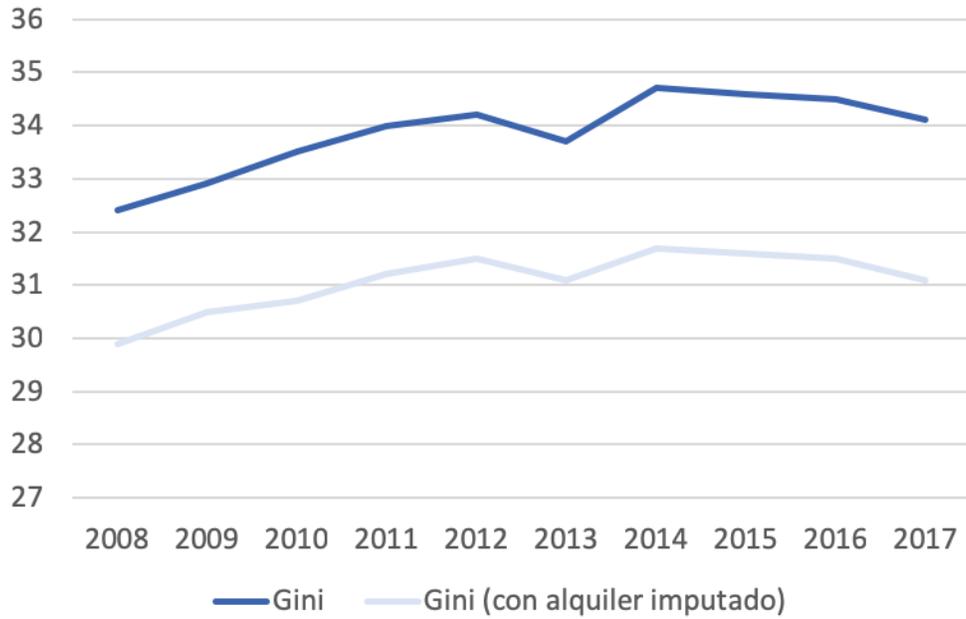
### 3.5. La Desigualdad de la Renta

La combinación de un ajuste salarial más intenso en los salarios más bajos, conjuntamente con elevadas tasas de paro de larga duración y el aumento en la precariedad o rotación laboral ha tenido como resultado un aumento en la desigualdad de la renta y un empeoramiento de los indicadores de pobreza. Como se puede ver en la Figura 12, el Coeficiente de Gini<sup>1</sup>, que mide la desigualdad de la renta, a pesar de haber mejorado ligeramente en el último año, está en un nivel significativamente más alto que al inicio de la crisis (más de un 5% superior). Otro indicador preocupante es el porcentaje de personas en riesgo de pobreza<sup>2</sup> también ha aumentado durante la crisis, y sobre todo presenta unos niveles por encima de otros países de nuestro entorno.

<sup>1</sup>La definición del Coeficiente de Gini según el INE es proporción acumulada de la población ordenada por los ingresos equivalentes con la proporción acumulada de los ingresos recibidos por los mismos. Es una medida de desigualdad que toma el valor 0 en caso de equidad perfecta y el valor 100 en caso de desigualdad perfecta.

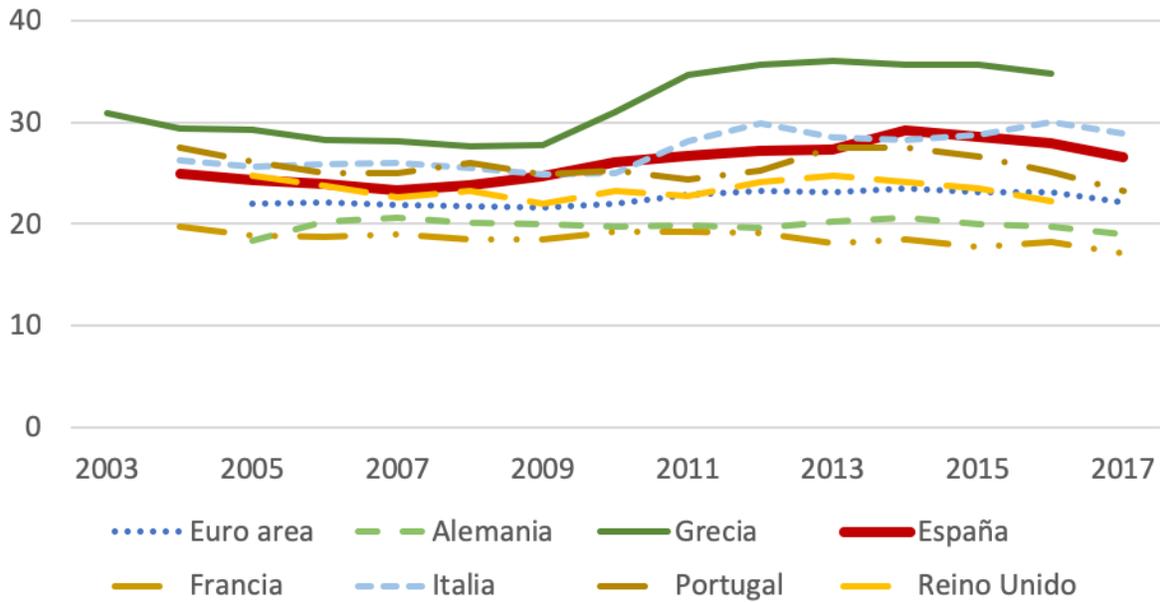
<sup>2</sup>El umbral de riesgo de pobreza se fija en el 60% de la media nacional de la renta disponible equivalente (después de las transferencias sociales).

Figura 12: Evolución de la desigualdad de la renta.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

Figura 13: Porcentaje de personas en riesgo de pobreza o exclusión social.



Fuente: Eurostat.

## 4. Lo que se ha hecho y lo que falta por hacer

En el año 2012 se llevó a cabo una reforma laboral que, como apuntó la OCDE (2013) se marcó como objetivo promover la flexibilidad interna en las empresas. Para ello, la principal medida fue dar preferencia a convenios colectivos de empresa sobre los convenios sectoriales o regionales, así como la mayor facilidad que se ofrece a las empresas para descolgarse de los convenios colectivos y adoptar medidas de flexibilidad interna (incluida la bajada de salarios) que eviten la destrucción de empleo. Asimismo, la ampliación de los convenios colectivos tras su fecha de finalización en caso de no alcanzarse un acuerdo se limita ahora a un periodo máximo de un año. Es decir, la llamada ultra-actividad de los convenios se limita a un año. Por último, también se reformó la normativa sobre despidos clarificando las causas del despido económico procedente y eliminando la exigencia de contar con una autorización administrativa en el caso de los despidos colectivos. Asimismo, se ha introducido un nuevo contrato indefinido para empleados a tiempo completo en las pequeñas empresas con un periodo extendido de prueba de un año de duración. En definitiva, el objetivo fue reducir los costes ligados al despido para los trabajadores indefinidos y con ello no solo fomentar su uso, sino también incentivar la moderación salarial.

La reforma Laboral de 2012 ha sido positiva en cuanto a dar más relevancia a las condiciones particulares de las empresas y respecto a introducir un mayor grado de flexibilidad interna. En este último aspecto, es posible que se deba introducir alguna mejora para reequilibrar la negociación empresa/trabajador, y en concreto se debe limitar el poder concedido a las empresas para cambiar las condiciones laborales (incluido el salario) de forma unilateral.

En definitiva, las medidas de la última reforma han podido tener cierto impacto sobre la moderación salarial de los últimos años, pero sobre todo ha corregido una de las disfuncionalidades de nuestro mercado de trabajo, que mencionamos anteriormente. El hecho de tener en cuenta las condiciones de las empresas, permitirá que en las futuras crisis nuestro mercado laboral tenga instrumentos que puedan limitar el ajuste vía destrucción de empleo. No obstante, la otra importante disfuncionalidad de nuestro mercado de trabajo, como es la dualidad quedó fuera del ámbito de la reforma. No nos podemos extrañar, como hemos visto anteriormente, que la rotación no solo no se ha reducido con la reforma, sino que ha aumentado (ver Figura 11).

Pero, cómo podemos acabar con la dualidad laboral? No existe ninguna justificación para la excesiva precariedad en España. La alta temporalidad se encuentra en todas las actividades, sean

estacionales o no, y en todas las ocupaciones. El tamaño empresarial tampoco es determinante pues las altas tasas de temporalidad se dan tanto en empresas grandes como pequeñas. Tradicionalmente las distintas reformas laborales, y llevamos más de seis reformas infructíferas que se macaron como objetivo acabar con ella, han utilizado como herramienta principal la limitación de la duración o el uso de los contratos temporales. Las empresas necesitan un marco regulatorio flexible para adaptarse a un mundo cada vez mas globalizado y, si no es posible conseguirlo con la contratación indefinida, usan la temporal. Es decir, las empresas usan la contratación temporal para ajustar sus plantillas a los shocks de demanda. En este entorno económico podemos seguir teniendo las dos opciones contractuales, pero dado que la contratación temporal siempre es más barata optarán mayoritariamente por ella y máxime cuando llevamos más de tres décadas haciéndolo. Es importante destacar que, en un mundo globalizado, la distinción entre actividades temporales y actividades indefinidas es cada vez más difícil de establecer. La globalización y el uso de nuevas tecnologías impulsan la aceleración en el ritmo de creación y destrucción de empresas y el acortamiento del ciclo de vida media del producto. Esta nueva realidad económica, en nuestra opinión, limita la capacidad de la inspección como mecanismo de lucha contra la temporalidad y explicaría la ineficacia de las reformas laborales del pasado para luchar contra ella. Por este motivo, creemos que la mejor forma de acabar con la dualidad es con la introducción de un contrato único<sup>3</sup> con indemnizaciones crecientes con la antigüedad. Es decir, que el contrato único sustituya todos los actualmente existentes y que sirva como instrumento único de creación de empleo a partir de ahora. Este nuevo contrato único debería contar con las siguientes propiedades:

Primero, la eliminación o reducción a la mínima expresión de los contratos temporales (únicamente a los contratos de interinidad y a los contratos de formación). Si la actividad es estacional como la agricultura o el turismo, la solución no es un contrato temporal sino la modalidad de fijo discontinuo que podría tener el mismo esquema que el contrato único. Si la actividad es por varios días o incluso varias horas, la solución no es un contrato temporal sino un trabajador proveniente de una ETT. Es decir, las ETT deberían contratar trabajadores con el contrato único indefinido y cederlos a las empresas para actividades de corta duración o puramente temporales. Y es que no es justo que el trabajador viva encadenando contratos temporales cuando podría tener un contrato fijo en una ETT. Un contrato temporal para la realización de una obra determinada puede tampoco tener sentido si

---

<sup>3</sup>La idea inicial del contrato único esta en un manuscrito de Blanchard y Tirole (2003) titulado *Contours of Employment Protection Reform*. Posteriormente esta idea era habitual dentro del mundo académico español donde abundan expertos de la economía laboral, hasta que en abril de 2009 un grupo de académicos expertos del mercado laboral decidieron lanzarla a la opinión pública a través del Propuesta para la reactivación laboral en España.

tras la finalización de la obra la misma empresa tiene otra nueva. Y así podríamos ir pensando en distintas actividades para las cuales el contrato único lo haría mucho mejor que el contrato temporal, generando mayor estabilidad en el empleo para los trabajadores.

Segundo, se debe aplicar sólo a las nuevas contrataciones. Este principio pretende defender los derechos adquiridos de los trabajadores, pues no sería justo cambiarlos sobre la marcha. Los trabajadores que tengan firmado un contrato indefinido lo mantendrán hasta su extinción. Por el contrario, los trabajadores con un contrato temporal tendrán la opción si así lo desean de cambiarse al nuevo contrato único.

Tercero, se debe mantener el mismo coste indemnizatorio que pagan las empresas. El nuevo marco contractual debería estar diseñado de tal forma que el coste agregado que soportan las empresas por despido ni disminuya ni aumente.

Cuarto, respetar el proceso del despido vigente para evitar problemas de inconstitucionalidad. Es decir, el nuevo contrato presentara dos escalas indemnizatorias, una para el despido procedente y otra para el despido improcedente. Es decir, si bien en mi opinión el proceso de despido en España no funciona como es debido, como prueba el hecho de que el sistema tiende a la improcedencia en los despidos, lo cierto es que el contrato único ni avala ni necesita el cambio en dicho proceso de despido para implementarse. Básicamente el contrato único se debe encajar jurídicamente en el proceso de despido vigente y en total sintonía con nuestra Constitución y nuestro código laboral.

Quinto, garantizar la misma tutela judicial que tienen actualmente los contratos indefinidos a todos los trabajadores.. Además, este principio inhabilita la crítica recurrente de que el contrato único convertiría a todos los trabajadores en temporales. El hecho de que el contrato único sea indefinido y por tanto con tutela judicial, ya lo dota de más derechos que el contrato temporal. Pensemos el caso de una mujer que tiene un contrato temporal y esta embarazada, en este caso la causa del despido ya está dentro del propio contrato como es la fecha de extinción. Con el contrato único esta mujer estará mucho más protegida y no podrá ser despedida tan alegremente como ocurre en la actualidad con los contratos temporales.

En nuestra opinión, el contrato único acabaría con la segunda disfuncionalidad de nuestro mercado de trabajo: la dualidad. Sin embargo, existe un fuerte rechazo a su introducción por parte de todos los agentes del Dialogo Social. Esta falta de apoyo social se explica por dos motivos claros. En primer lugar, no podemos olvidar que la introducción de un contrato único supone redistribuir el coste de la inseguridad laboral entre todos los trabajadores: una redistribución desde aquellos

que tienen una mayor probabilidad de acceder a un contrato indefinido tradicional (i.e. insiders) hacia aquellos que tienen mayor probabilidad de estar en desempleo o con un contrato temporal (i.e. outsiders). Una redistribución sin reducir los costes agregados de despido que pagan las empresas. En segundo lugar, este nuevo marco laboral más eficiente favorecería a las nuevas empresas que podrían utilizar el contrato único para toda su plantilla, mientras que en las empresas existentes conviviría el contrato indefinido tradicional con el nuevo contrato único. En definitiva, los grandes ganadores con el contrato único son precisamente los outsiders del sistema y las nuevas empresas. Los intereses de ambos no están representados en el Dialogo Social, pero son justo lo que este país necesita: nuevas empresas que contraten de forma estable a todos los trabajadores.

Por último, creemos que el contrato único, tal como como propusieron Conde-Ruiz, Felgueroso y Garcia-Perez (2011), podría complementarse con el conocido como fondo austriaco. Este fondo tuvo su origen en la reforma laboral llevada a cabo en Austria y que entró en vigor en enero de 2003. Según esta reforma, los ciudadanos renunciaban a las indemnizaciones por despido a cambio de que las empresas, desde el comienzo de la contratación, abrieran una cuenta de ahorro individual en la que ingresarán una cantidad proporcional al salario por cada año de antigüedad. Es decir, en lugar de pagar una cantidad fija en el momento del despido (la indemnización por despido), se va aportando una cantidad anual en una cuenta individual a nombre del trabajador. Estas aportaciones se invierten en el mercado de capitales, en activos de renta fija y variable, similar a lo que ocurre con cualquier otro fondo de pensiones privado. Lo interesante es que el trabajador puede acceder a los fondos de su cuenta cuando lo despiden, para formación, o, en el caso de que no lo despidan o utilicen, al final de su vida laboral, como complemento de la pensión.

En este sentido, no estamos proponiendo sustituir completamente la indemnización por despido por esta cuenta individual, ya que, como demuestra la teoría económica, cuando existen prestaciones por desempleo, si el coste de despido es cero las empresas despiden más de lo que sería óptimo. La introducción de un fondo estilo austriaco en España podría tener sentido si se introdujera como complemento a una reforma laboral que pusiera en marcha un contrato único con coste indemnizatorio creciente que hemos descrito anteriormente.

Por otro lado, esta propuesta tiene una ventaja de cara a su posible implementación desde la perspectiva de la economía política de las reformas: tendría un notable atractivo para ser aceptada por los insiders que ahora se oponen, pues son los que menos ganan, a la implementación de un contrato único. Esto es así porque la introducción de un fondo a la austriaca complementa las

indemnizaciones por despido que percibirán los trabajadores a lo largo de su vida laboral. Aunque el contrato único con coste indemnizatorio creciente este diseñado de tal forma que no se reduzcan las indemnizaciones por despido agregadas que pagan las empresas, en el fondo lo que ocurre es que éstas se redistribuyen entre los trabajadores, generando ganadores y perdedores. Los perdedores en términos de indemnizaciones percibidas son precisamente aquellos trabajadores que, con el esquema contractual actual, tienen mayor probabilidad de tener un contrato indefinido (los insiders). Por un lado, estos trabajadores (en su mayoría jóvenes y cualificados) con la situación actual van a tener varios contratos indefinidos a lo largo de su vida laboral, y percibiendo altas indemnizaciones por despido en el transito entre contratos. Pero al mismo tiempo, la evidencia nos muestra que con alta probabilidad, estos trabajadores en su último contrato pasan del empleo a la jubilación sin pasar por el despido (i.e sin percibir indemnización alguna) y es aquí donde el fondo a la austriaca comienza a ser atractivo para ellos. Visto de esta forma, el fondo a la austriaca no solo tiene efectos positivos sobre el empleo, pues incentiva la movilidad, sino también puede jugar un papel crucial en la economía política del contrato único con coste indemnizatorio creciente.

En definitiva, si no hacemos nada, o aplicamos nuevamente las mismas políticas que ya han fracasado en el pasado, no solo estamos condenando a un tercio de nuestros trabajadores a vivir en la más absoluta precariedad, sino que además estamos poniendo en peligro el crecimiento futuro y el deseado cambio en el modelo productivo. Necesitamos un entorno laboral con igualdad de oportunidades para todos los trabajadores y que favorezca la creación de empresas que inviertan en capital humano, dado que la productividad es la única vía que tiene España para competir es un mercado cada vez mas global.

## Referencias

- [1] Vivian Hunt, V., Layton, D. y S. Prince (2015) "Diversity Matters" McKinsey and Company.
- [2] Albert, C.; García, C.; Herranz, V. (2005): Firm-provided training and temporary workers, Spanish Economic Review, Vol. 7, p. 67-88.
- [3] Anghel, B., Basso, H. , Bover, O., Casado J.M. , Hospido. L , Izquierdo, M. , Kataryniuk, I.A., Lacuesta, A. , Montero, J.M. y E. Vozmediano (2018) "Income, consumption and wealth inequality in Spain,"SERIEs: Journal of the Spanish Economic Association, Springer; Spanish Economic Association, vol. 9(4), pages 351-387, November.
- [4] Blanchard, O. and J. Tirole Contours of Employment Protection Reform MIT Department of Economics Working Paper No. 03-35
- [5] Conde-Ruiz, I. I, García, M., Puch, L. A. y J. Ruiz (2018.) "Calendar Effects in Daily Aggregate Employment Creation and Destruction in Spain,"Studies on the Spanish Economy eee2018-10, FEDEA.
- [6] Conde-Ruiz, J. I., Felgueroso F. y J. I. García Pérez (2011) El fondo de capitalización a la austriaca: costes y beneficios de su implantación en España, Moneda y Crédito, n. 233, 2011, pp. 745
- [7] Dolado, J. J., C. Garcia-Serrano, and J. F. Jimeno (2002), "Drawing Lessons From The Boom of Temporary Jobs In Spain, Economic Journal 112, F270-F295.
- [8] Dolado, J., Ortigueira S. y R. Stucchi (2016)"Does Dual Employment Protection Affect TFP?: Evidence from Spanish Manufacturing Firms"SERIEs Journal of the Spanish Economic Association (2016), 7, 421-459.
- [9] Estrada A, Jimeno JF, Malo de Molina JL (2009) The performance of the Spanish economy in the euro. The first ten years. In: Jimeno JF (ed) Spain in the euro. The first ten years. Banco de España, Madrid
- [10] Felgueroso, F., J.I. García-Pérez, M. Jansen and D. Troncoso-Ponce (2017), Recent trends in the use of temporary contracts in Spain, Mimeo, September.

- [11] Felegueroso, F, y M. Jansen (2018) Por qué no crecen los salarios en España? (I) Blog Nada es Gratis, <http://nadaesgratis.es/felgueroso/por-que-no-crecen-los-salarios-en-espana-i>
- [12] OCDE (2013), The 2012 Labour market reform in Spain: A preliminary assessment , OECD.Org, <http://www.oecd.org/employment/spain-labourmarketreform.htm>
- [13] Jimeno, J.F y T. Santos (2014) The crisis of the Spanish economy SERIEs: Journal of the Spanish Economic Association, Springer; Spanish Economic Association, August 2014, Volume 5, Issue 23, pp 125141