

Tema 2: El empleo

Bibliografía:

Cuadrado (2005)
Fernández Díaz (2005)
Mc-Connell y Brue (1996), *Economía Laboral*. Mc Graw Hill
Jordan, JM y Antuñano Maruri, I (2003), *Política Económica: Fundamentos, objetivos e instrumentos*. Tirant lo Blanch
Gamir, L (2000). *Política Económica de España*. Alianza Editorial.
J.L. Garcia Delgado y R. Miro (2005). *Lecciones de Economía Española*
www.oecd.org
www.ine.es

1

Índice

- **Introducción**
- **Tipos de desempleo**
- **Indicadores básicos del mercado de trabajo y medición del desempleo**
- **Planteamientos teóricos del mercado de trabajo**
 - **Modelo clásico-neoclásico**
 - **Modelo Keynesiano**
- **Las políticas de mercado de trabajo**
 - **Políticas pasivas**
 - **Políticas activas.**

2

Introducción

- El análisis del objetivo de pleno empleo y, por extensión, el estudio del mercado de trabajo, no es una tarea fácil. Existen diferentes teorías —algunas de orientación microeconómica y otras más enfocadas en los grandes agregados— que tratan de explicar su funcionamiento.
- Ni siquiera existe acuerdo en la propia definición de pleno empleo.
 - Por ejemplo, se puede considerar que existe pleno empleo cuando todos los que quieren trabajar a los salarios vigentes encuentran ocupación (es decir, paro va unido a desempleo involuntario). Sin embargo, ¿un abogado que rechaza un puesto de camarero se considera desempleo voluntario?, ¿un trabajador que rechaza un trabajo por ser muy precario y mal pagado se considera desempleo voluntario?.

3

Introducción

- Otra aproximación es considerar que se da pleno empleo cuando existe una utilización óptima de los recursos humanos y de las capacidades productivas.
- La definición de pleno empleo de Beveridge, vigente hasta los años 70, “... tener siempre más puestos de trabajo vacantes que personas paradas, (...). Significa que los puestos de trabajo estén bien pagados y que sus características y localización permitan esperar razonablemente que las personas paradas acepten”. El desempleo de equilibrio sería el friccional más el estructural.
- Experiencia histórica: se dice que técnicamente el pleno empleo está asociado a una tasa de desempleo del 4-5% (supuesto ad hoc).
- ...

4

Introducción

La causa de que el desempleo sea una de las principales preocupaciones de los países desarrollados se debe tanto a sus costes económicos, como a sus costes sociales y políticos.

- Costes monetarios.
 - Costes individuales, de la Hacienda Pública (disminuye la recaudación y aumentan los gastos).
 - Costes macroeconómicos (pérdidas de producción y de formación).
- Costes no monetarios: costes psicológicos (desmoralización, aislamiento social, ...) de salud, etc.
- Costes políticos: menor popularidad de las autoridades cuando el paro es elevado.

5

Tipos de desempleo

Vamos a definir diferentes tipos de desempleo que se suelen manejar habitualmente por las autoridades y por la prensa económica.

a) Desempleo estructural

- Es aquel que permanece en el tiempo debido a una inadecuada estructura económica.
- Implica casi siempre la existencia de sectores de población activa cuyos miembros no pueden fácil y rápidamente cambiarse a otros sectores o lugares en busca de trabajo.
- Por otra parte, el análisis económico ha planteado el concepto de *tasa natural de desempleo*. Se definirá como aquella tasa de paro mínima que se puede lograr sin tensiones inflacionistas. En la medida en que las autoridades quieran evitar tensiones inflacionistas deberán asumir esta tasa de paro.

6

Tipos de desempleo

Puede tener diferentes orígenes:

- Desajuste geográfico entre puestos de trabajo y trabajadores
- Desajustes educativos
- Cambios tecnológicos. Eliminan puestos de trabajo en determinadas actividades productivas. Paradójicamente, también crean puestos de trabajo que a veces se quedan sin cubrir.
- Variables institucionales (prestaciones por desempleo, estructura de la negociación colectiva...)

¿Dónde creéis que existirá una mayor tasa de desempleo estructural en Europa o en EEUU?

Frente a este tipo de desempleo, la política económica debe ir encaminada al fomento de programas de movilidad geográfica, a la formación y a la reconversión profesional hacia nuevas actividades, También hay una tendencia hacia una mayor flexibilidad del mercado laboral.

7

Tipos de desempleo

b) Desempleo friccional

- La rotación en el empleo provoca que exista un determinado número de personas que han dejado o perdido su empleo y buscan uno nuevo que encontrarán en un período reducido de tiempo. Al porcentaje que estas personas suponen respecto a la población activa se le denomina desempleo friccional.

¿Dónde creéis que existirá una mayor tasa de desempleo friccional en Europa o en EEUU?

- La política económica más adecuada para disminuir este tipo de desempleo son aquellas destinadas a mejorar las imperfecciones del mercado de trabajo. Por ejemplo, mejorar la información para adecuar de una forma más rápida la oferta a la demanda de trabajo.
- Resulta menos grave que el estructural porque se supone que existe una rotación de los individuos que forman parte de este tipo de parados.

8

Tipos de desempleo

c) Desempleo estacional

- Se produce en aquellas actividades que por las características de su producción sólo requieren mano de obra en determinadas épocas del año. Por ejemplo, aquellas ligadas a la agricultura y al turismo.
- En las zonas donde existe predominio de este tipo de desempleo se deberá diversificar la estructura productiva incentivando otras actividades no estacionales o complementarias.

9

Tipos de desempleo

d) Desempleo cíclico (paro coyuntural)

- Es aquél que está ligado a épocas recesivas del ciclo económico. Mientras en fases expansivas se incrementa la demanda agregada y el empleo, en épocas de crisis la disminución de la demanda provoca el aumento del desempleo.
- A diferencia del desempleo estructural que tiende a perpetuarse en el tiempo, el desempleo cíclico es temporal y está ligado al ciclo económico.
- La políticas económicas de corte Keynesiano (políticas monetarias y fiscales expansivas) están básicamente centradas en el análisis y corrección de este tipo de paro.

10

Indicadores básicos del mercado

- **Población activa** : personas (que no residen en hogares colectivos) en edad legal de trabajar que deseen hacerlo (con independencia de que estén ocupadas o desempleadas).
PA = ocupados + desempleados.
 - **Población inactiva**: Población en edad legal de trabajar que no reside en hogares colectivos y que no están ni ocupadas ni paradas.
 - **Población desempleada** (parada): individuos que desean trabajar y no encuentran trabajo. Existen principalmente dos procedimientos para medir los niveles de desempleo:
 - **“Paro registrado”**: personas registradas en una oficina de desempleo.
 - **“Población parada”**: Se obtiene el número de parados mediante una encuesta que trate de recoger con más certeza quiénes no trabajan y deseen hacerlo, con independencia de que estén inscritos o no en la oficina de desempleo. En España esta estadística se llama Encuesta de Población Activa (EPA). Considera parados aquellos que están desempleados durante la semana de referencia, que buscan activamente trabajo y que están dispuestos a trabajar inmediatamente (2 semanas).
- La tasa de paro que se suele utilizar habitualmente es la obtenida en base al número de parados de la EPA

11

Indicadores básicos del mercado

- **Tasa de actividad** = (Población activa / población mayor de 16 años)*100
- **Tasa de Ocupación** = (Población empleada / población mayor de 16 años)*100
- **Tasa de desempleo/paro** = (Población desempleada/ población activa) *100
- A la hora de establecer como objetivo una determinada tasa de paro debe tenerse en cuenta, no sólo los desempleados, sino también la población activa, actual y estimada en el futuro. La creación de puestos de trabajo no tiene que implicar siempre reducción de la tasa de desempleo dependerá también de la evolución de la población activa (ejemplo: si personas inactivas empiezan a buscar trabajo puede aumentar la población parada)
- Indicadores básicos de la economía española (ver información estadística)



12

Planteamientos teóricos del mercado de trabajo

- Existen diferentes escuelas que han tratado de explicar el funcionamiento del mercado de trabajo. Nos centraremos en aquellos modelos de orientación macroeconómica.
- Se describirán los modelos tradicionales que analizan el mercado de trabajo: modelo clásico y Keynesiano.

13

Planteamientos teóricos del mercado de trabajo

Modelo clásico-neoclásico

- Considera que todos los mercados son competitivos y se vacían rápidamente, debido a la flexibilidad de precios y salarios y a la existencia de información completa. Así, el mercado de trabajo, al igual que el resto de mercados, tenderá al equilibrio siempre que no existan elementos institucionales que lo distorsionen.
- Para explicar este modelo se partirá de una función de producción a corto plazo, que depende del trabajo y mantiene constante el capital. Además, se considera la existencia de rendimientos decrecientes del trabajo.

14

Planteamientos teóricos del mercado de trabajo

Modelo clásico-neoclásico

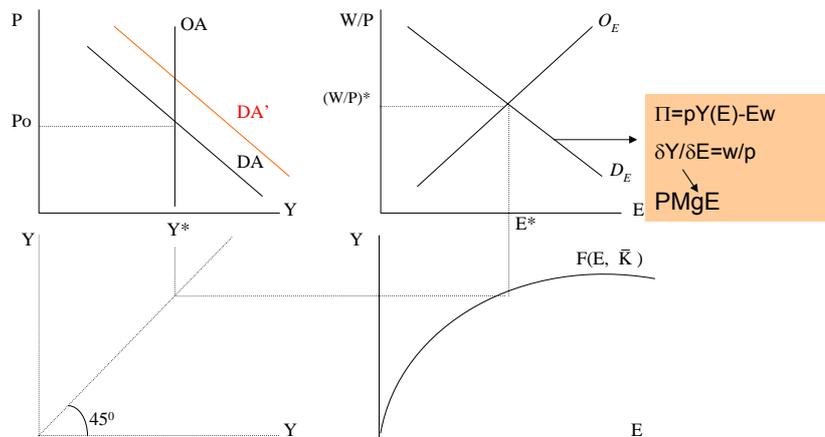
- En el modelo clásico-neoclásico el empleo y la producción se determinan en el mercado de trabajo por la interacción entre oferta de trabajo (O_E) y demanda de trabajo (D_E).
- Como puede observarse en el *gráfico 1*, D_E depende negativamente de los salarios reales (W/P). Esto es resultado del proceso de maximización de beneficios de las empresas que operan en un mercado competitivo y, por tanto, maximizan beneficios en el nivel de empleo bajo el cual $W/P = PMg(E)$. Por tanto, la demanda de trabajadores está determinada por la productividad marginal del trabajo —si aumenta E , disminuye $PMg(E)$ y, por tanto, W/P . Además depende positivamente del stock de capital
- La oferta de trabajo depende positivamente de W/P .

15

Planteamientos teóricos del mercado de trabajo

Modelo clásico-neoclásico

Gráfico 1



16

Planteamientos teóricos del mercado de trabajo

Modelo clásico-neoclásico

- Este modelo considera que si se deja actuar al mercado no existe desempleo involuntario. Así, si la oferta de trabajo es mayor que la demanda, existirá una presión a la baja de los salarios reales hasta que se alcance de nuevo el equilibrio.
- Una forma de analizar las propiedades de este modelo y que, además, facilita las comparaciones con el modelo keynesiano, es mediante las curvas de oferta y demanda agregada de bienes. Como resultado de la flexibilidad de los salarios en el mercado de trabajo, la curva de OA clásica es una línea vertical situada en la producción de equilibrio del mercado de trabajo. Dado que variaciones del nivel general de precios no afectan ni a O_E ni a D_E (variaciones de los precios provocan variaciones en la misma dirección y con igual intensidad de los salarios nominales), tampoco afectará a la producción de equilibrio. La DA tendrá pendiente negativa. Sin distorsiones ajenas al mercado, tendremos equilibrio en el mercado de bienes y en el mercado de trabajo.

17

Planteamientos teóricos del mercado de trabajo

Modelo clásico-neoclásico

Efecto de la política fiscal y monetaria

- Un mayor nivel de gasto público (política fiscal expansiva) o una mayor cantidad nominal de dinero (política monetaria expansiva) desplazan a la derecha la posición de la demanda agregada en el plano YP DA a DA' (ver gráfico 1). Lo primero es obvio porque el gasto público es una componente exógena de la demanda agregada para cualquier nivel de precios. Lo segundo resulta de que si aumenta la cantidad de dinero, se reduce el tipo de interés y, si no se modificaran los precios, aumentará la inversión, que es otro componente de la demanda agregada (también aquí podríamos tener aumentos del consumo vía crédito).

18

Planteamientos teóricos del mercado de trabajo

Modelo clásico-neoclásico

Efecto de la política fiscal y monetaria

- Supongamos que el Gobierno lleva a cabo una política monetaria expansiva. DA a DA' -- incremento del nivel de precios-- descenso de W/P y un exceso de demanda de trabajo -- aumento de W hasta situarse en el nivel inicial. Tanto la producción como el empleo permanecerán constantes. Política monetaria modifica las variables nominales pero no las reales.
- Por otra parte, una política fiscal expansiva (ejemplo, un aumento del gasto público) producirá un efecto expulsión. El aumento de gasto público se ve compensado con reducciones en la inversión privada. La demanda agregada permanece invariable —sólo se modifica su composición—, así como el nivel de precios.
- Mediante políticas monetarias o fiscales expansivas, el Gobierno sólo pueden alterar el nivel de precios o la composición de la demanda agregada, no puede incrementar el empleo ni la producción.

19

Planteamientos teóricos del mercado de trabajo

Modelo clásico-neoclásico

El modelo clásico separa claramente el comportamiento de las variables reales del de las monetarias. La producción de equilibrio, y por tanto el nivel de empleo alcanzable, se modificará principalmente ante:

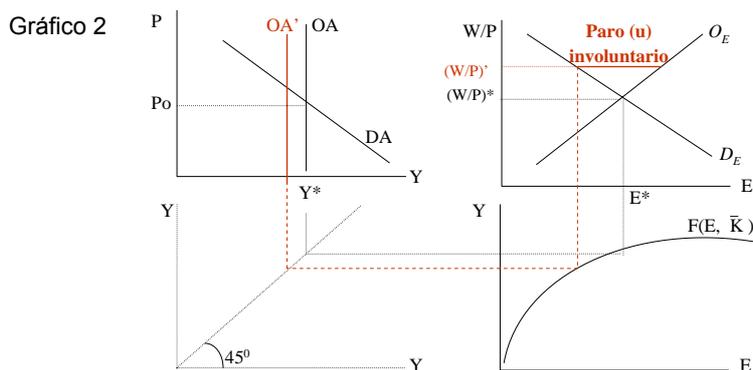
- a) cambios que varíen la productividad del trabajo (incrementos de la productividad desplazan la función de demanda de trabajo hacia la derecha), como por ejemplo, cambios tecnológicos, mayor formación o variaciones en los costes del factor trabajo; o
- b) cambios en la población en edad de trabajar o en las preferencias de la población por el trabajo ??

20

Planteamientos teóricos del mercado de trabajo

Dado que sin distorsiones externas el mercado de trabajo esta siempre en equilibrio (no existe desempleo involuntario), ¿cómo justifica este modelo la existencia de paro?

Se considera que existe paro ("paro clásico") cuando los salarios reales están por encima de los salarios de equil. y existe rigidez en el mercado de trabajo que impiden que estos bajen (gráfico 2). En esta situación se recomiendan aquellas políticas dirigidas a flexibilizar el mercado de trabajo.



21

Planteamientos teóricos del mercado de trabajo

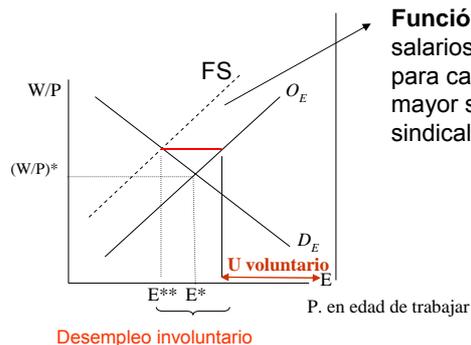
- La existencia de rigidez de los salarios reales puede tener diferentes causas:

1. **Regulaciones públicas:** La fijación por parte del Gobierno de salarios mínimos y de los salarios de los funcionarios por encima de los salarios que vacían el mercado.

22

Planteamientos teóricos del mercado de trabajo

2. **Presiones sindicales** en las negociaciones colectivas. Estas presiones suelen dirigirse a incrementos salariales de los que trabajan, poniendo en un segundo plano los intereses de los desempleados.



23

Planteamientos teóricos del mercado de trabajo

2. **Presiones sindicales** en las negociaciones colectivas.

Efecto de la estructura de la negociación colectiva

- La relación entre las características de la negociación colectiva y los resultados macroeconómicos han sido objeto de un intenso análisis. Se ha observado que existe relación entre el grado de centralización de la negociación y la tasa de paro.
- El **grado de centralización** viene determinado por el nivel al cual se establecen las negociaciones, tanto salariales como de otro tipo. Así podemos distinguir:
 - Sistemas centralizados. Predominan las negociaciones de ámbito nacional. Ejemplo: países escandinavos.
 - Sistemas descentralizados. Dominan las negociaciones a nivel de empresa. Ejemplo: sistemas anglosajones.
 - Sistemas de negociación intermedios. Dominan las negociaciones a nivel de sector o rama de actividad regionales. Ejemplo: España (dominan los provinciales).

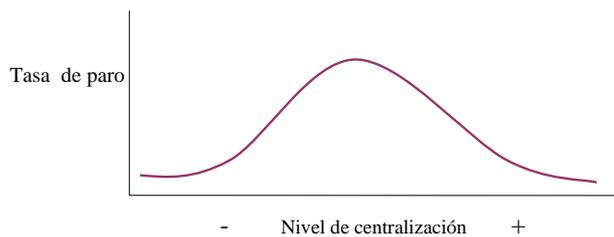
24

Planteamientos teóricos del mercado de trabajo

2. Presiones sindicales en las negociaciones colectivas.

Efecto de la estructura de la negociación colectiva

- El resultado más conocido es la hipótesis de la *campana*, según la cual los sistemas muy centralizados y muy descentralizados son los que producen tasas de paro más bajas, mientras que los de grado de centralización intermedio dan lugar a tasas de paro más elevadas (ver gráficos).



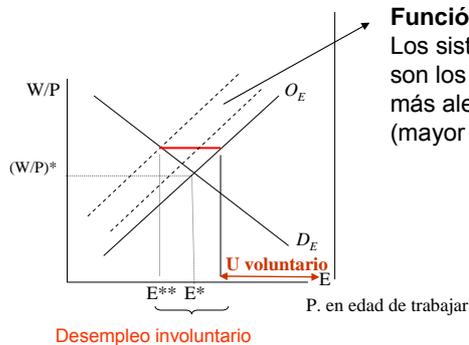
Relación entre nivel de centralización de la negociación colectiva y la tasa de paro

25

Planteamientos teóricos del mercado de trabajo

2. Presiones sindicales en las negociaciones colectivas.

Efecto de la estructura de la negociación colectiva



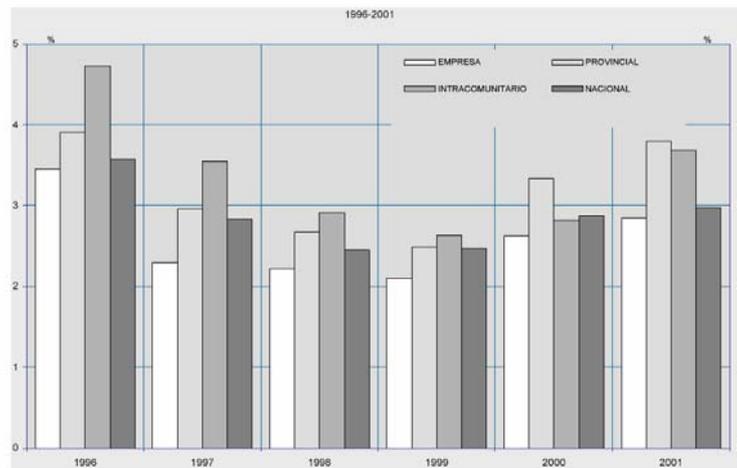
Función de salarios:

Los sistemas de negociación intermedios son los que sitúan la función de salarios más alejada de la función de oferta (mayor desempleo)

26

Incrementos salariales y nivel de centralización. España

Gráfico 5



2008. Incremento salarial: 3.2 (empresa); 3.9 (provincial) y 3 (nacional).

En España dominan las negociaciones a nivel provincial (negociación intermedia), 55% de los trabajadores, frente a un 28% nacionales y 11% de empresa. 2008.

27

Planteamientos teóricos del mercado de trabajo

2. Presiones sindicales en las negociaciones colectivas.

Segmentación del mercado de trabajo

- La segmentación del mercado (primario y secundario) puede tener efectos negativos sobre el empleo.
Dado que son los trabajadores del sector primario los que suelen participar en las negociaciones colectivas, sus demandas salariales serán mayores dado que las consecuencias del incremento salarial sobre el empleo serán asumidas por el sector secundario.

Mercado de trabajo primario: puestos de trabajo con buenas condiciones (seguridad y posibilidad de ascenso) y elevados salarios. Suelen ser empleos intensivos en tecnología y capital o en los cuales se requiere un elevado nivel de formación. Sindicatos fuertes.

Mercado de trabajo secundario: en el que abundan los “malos empleos” (precarios, inestables (alto nivel de rotación), salarios bajos, escasa posibilidades de ascenso). Suelen requerir un escaso nivel de formación. La fijación de salarios se ajusta mejor a lo predicho por el modelo competitivo.

28

Planteamientos teóricos del mercado de trabajo

Modelo keynesiano

- Centra su análisis en el desempleo cíclico, originado por una demanda agregada insuficiente. El modelo keynesiano, al igual que el modelo clásico considera la existencia de rendimientos decrecientes del trabajo. Sin embargo, a diferencia del modelo clásico, considera que el empleo y la producción se determina en el mercado de bienes (gráfico 3).

29

Planteamientos teóricos del mercado de trabajo

Modelo keynesiano

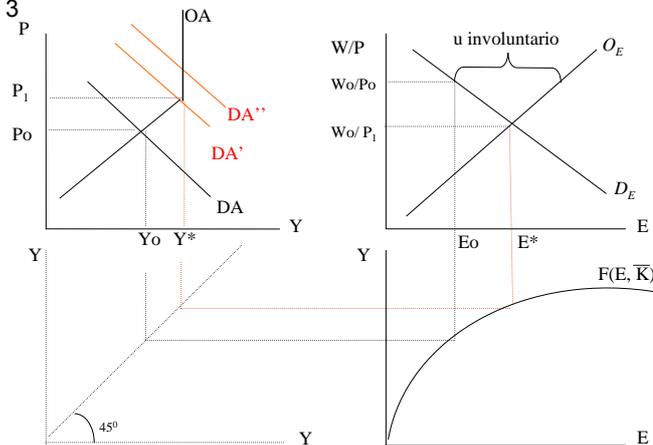
- Considera oferta agregada con pendiente positiva hasta alcanzar el pleno empleo, punto en el que se vuelve totalmente inelástica como en el modelo clásico.
- Causa: Se considera que puede haber equilibrio en el mercado de bienes y no existir pleno empleo como consecuencia de la rigidez de salarios nominales. En este contexto un aumento de precios no va seguido de un aumento de salarios nominales por lo que el coste real del trabajo disminuye y, dado que podemos no estar produciendo al límite de la capacidad productiva, se contratará más trabajo lo provoca que los empresarios aumenten su producción.
- La demanda agregada tiene pendiente negativa al igual que en el modelo clásico.
 - La interacción entre oferta y demanda agregada determina la producción de equilibrio y, dependiendo del nivel de demanda agregada, podemos estar en una situación de pleno empleo o en una situación de paro. Por ejemplo, en el gráfico 3 se puede observar que bajo (P_0, Y_0) existe equilibrio en el mercado de bienes y desempleo en el mercado de trabajo. Esta situación puede permanecer en el tiempo debido a una demanda agregada insuficiente.

30

Planteamientos teóricos del mercado de trabajo

Modelo keynesiano

Gráfico 3



31

Planteamientos teóricos del mercado de trabajo

Modelo keynesiano

Efecto de las políticas fiscal y monetaria

- En los planteamientos keynesianos, tanto las políticas fiscales como las monetarias pueden ser efectivas. En una situación de desempleo, desplazamientos de la demanda agregada (DA') incrementan los precios y reducen W/P , incrementando tanto el empleo como la producción. Una vez que se alcanza la situación de pleno empleo, nos situamos en un contexto clásico, donde las políticas que incentivan la demanda provocan incrementos de los precios sin afectar ni a la producción ni al empleo de equilibrio (DA'').
- Podemos concluir que, aunque de ambas teorías se derivan recomendaciones de política económica diferentes, no son excluyentes. Mientras el modelo clásico podría ser una buena representación del largo plazo, el modelo keynesiano podría ser adecuado para corregir insuficiencias temporales de la demanda agregada.

32

Políticas del mercado de trabajo

Se pueden distinguir diferentes frentes a la hora de clasificar las políticas de empleo:

- **A. Medidas de carácter macroeconómico**

(principalmente monetarias y fiscales) que tratan de incidir en la reducción de las tasa de desempleo. Así las medidas para incentivar la demanda, clave en el pensamiento keynesiano, pueden tener efectos positivos sobre el desempleo cíclico como ya hemos visto.

33

Políticas del mercado de trabajo

- **B. Políticas que inciden sobre la regulación del mercado de trabajo**, es decir, aquellas que se llevan a cabo a partir de la legislación laboral, con la cual se regula el funcionamiento del mercado de trabajo y el uso que se hace de la mano de obra contratada por las empresas. No implican gasto directo por parte del sector público.

Pueden estar relacionadas tanto con las políticas activas como con las pasivas (que veremos más adelante).

En los últimos años esta medidas reguladoras se han enfocado básicamente en dotar de mayor flexibilidad al mercado de trabajo (enfoque clásico). Veamos algunas:

34

Políticas del mercado de trabajo

1. **Flexibilidad laboral cuantitativa o numérica:** buscan incidir sobre la capacidad de la empresa para adaptar sin costes la cantidad del trabajo a sus necesidades (derivadas de la producción y demanda):
 - Ejemplos: Promoción de las modalidades de contratación que no suponen un vínculo estable cuando ello es necesario, reducción de los costes de despido de la contratación indefinida.
2. **Flexibilidad laboral funcional o cualitativa:** se dirige a ampliar la capacidad de la empresa para modificar sin costes la organización del trabajo:
 - Ejemplos: Disminuir las restricciones a la movilidad interna de la empresa, capacidad para variar el contenido del trabajo en relación a las cualificaciones (rotación de tareas, trabajo en equipo, ...)

35

Políticas del mercado de trabajo

3. **Flexibilidad salarial:** Mayor capacidad para adaptar los salarios a la situación económica de cada empresa y a las características personales de cada trabajador:
 - Hacer depender más el salario de la productividad. Atenuar la aplicación de los salarios mínimos a ciertos colectivos
 - Reforma de los sistemas de negociación colectiva a favor de una mayor descentralización en la fijación de salarios.
4. **Disminución de la protección social para aumentar los incentivos a la búsqueda activa de empleo.**
 - Intensificar la dificultad para acceder a las prestaciones por desempleo y disminuir la cuantía y el tiempo de percepción de las mismas
 - Modificación del sistemas de pensiones para vincularlo más a todo el historial laboral.

36

Políticas del mercado de trabajo

- **C. Las políticas del mercado de trabajo** propiamente dichas: son intervenciones directas sobre el mercado de trabajo que llevan a cabo los gobiernos.

Siguiendo el análisis de la OCDE, las políticas del mercado de trabajo que suponen un gasto para el sector público se clasifican en políticas *pasivas* y políticas *activas*.

37

Políticas del mercado de trabajo



38

Políticas del mercado de trabajo

Políticas pasivas

Consisten fundamentalmente en proporcionar una renta a los desempleados o trabajadores en situaciones especiales. Existen dos tipos:

- Prestaciones por desempleo
- Jubilación anticipada (inexistente en España desde 1988)
- **Las prestaciones por desempleo** acaparan la casi totalidad de las políticas pasivas.
 - **España. Pasivas:66,4%** (Prestaciones (64,7%). 2006
 - **UE(27). Pasivas: 62,2%** (Prestaciones (57,8%). 2006
- En términos generales, las prestaciones por desempleo buscan mantener el nivel de renta del trabajador cuando éste ha perdido su empleo.

39

Políticas del mercado de trabajo

Políticas pasivas- Las prestaciones por desempleo

Estas fueron inicialmente diseñadas para épocas de elevado empleo, donde existía básicamente desempleo friccional, o para hacer frente al desempleo cíclico. En ese contexto, se destacaban sobre todo su **efecto positivo**:

- En la búsqueda eficiente del empleo. Dado que los trabajadores tienen un colchón salarial durante un tiempo puede rechazar en mayor medida las ofertas iniciales de empleo hasta encontrar una que se adecue mejor a su nivel de formación y, por tanto, encontrar un trabajo en el cual su productividad sea mayor.
- Como estabilizador automático. En una situación de desempleo cíclico, las prestaciones pueden amortiguar la caída de la demanda agregada.

40

Políticas del mercado de trabajo

Políticas pasivas- Las prestaciones por desempleo

Sin embargo, épocas como las actuales, caracterizadas por un elevado desempleo y una persistencia del mismo, se destacan sobre todo sus efectos negativos: los mecanismos tradicionales de contribución se vuelvan insuficientes, por ello se deben elevar las cotizaciones, lo cual disminuirá el empleo (desplazamiento de la función de demanda de trabajo hacia la izquierda), o desviar recursos de los presupuestos públicos en detrimento de otros usos alternativos.

- Además, se considera que las prestaciones por desempleo tienen **efectos negativos** sobre la tasa de empleo de equilibrio. Así, un incremento de las prestaciones por desempleo:
 - Desincentiva en parte la búsqueda activa de empleo (↓ oferta efectiva de empleo; disminuye el empleo de equilibrio y aumenta el desempleo total (voluntario + involuntario). Aumenta el poder sindical.

41

Políticas del mercado de trabajo

Políticas activas

Tratan de aumentar la reinserción de los desempleados, incentivando la creación de empleo y favoreciendo el empleo de los colectivos más afectados. También evitan la pérdida del empleo como pueden ser las ayudas a la formación de los ocupados.

En la actualidad las directrices marcadas por la Unión Europea apuntan hacia la restricción y sustitución de medidas pasivas por medidas activas.

42

Políticas del mercado de trabajo

Políticas activas

Se puede contribuir por diferente vías:

- Medidas destinadas a **umentar la demanda de trabajo**, ya sea de forma genérica o dirigida a colectivos concretos: "**políticas de promoción de empleo**" (**ayudas a la ocupación**). Se trata de fomentar el empleo mediante incentivos económicos a la contratación privada o a la creación de empleo público.
- Medidas que pretenden **mejorar los procesos de ajuste entre oferta y demanda de trabajo**: mejorando la inserción profesional de las personas paradas para que puedan adaptarse a las demandas empresariales ("**políticas de formación**"); mejorando los servicios de empleo, que ponen en conexión oferta y demanda ("medidas de colocación"); facilitando la movilidad geográfica; etc.
- Medidas destinadas a la **disminución de la oferta de trabajo o redistribución del empleo existente** (jubilaciones anticipadas cuando se complementan con un nuevo empleo, reducción de la jornada, fomento del empleo a tiempo parcial, ...) ¿política activa?

43

Políticas del mercado de trabajo

Políticas activas

- Las **políticas de promoción de empleo** (por ejemplo bonificaciones fiscales) y las **políticas de formación** (por ejemplo, formación continua y formación ocupacional) son las que acaparan un mayor volumen de gasto de las políticas activas, no sólo en España, sino en el resto de países desarrollados.

Año 2006:

- **España. Activas: 33,6%** [Promoción (14,6%); Formación (6,7%)].
- **UE(27). Activas: 37,8%** [Promoción (6,4%); Formación (10,9%)].

Sus efectos sobre el empleo, con ciertas matizaciones, se consideran positivos. Veámoslo con más detalle.

44

Políticas del mercado de trabajo

Políticas activas

Políticas de formación

Existe bastante consenso entre los economistas a la hora de destacar los efectos positivos que sobre el crecimiento económico y sobre el empleo tiene las inversiones en capital humano, tanto las inversiones en educación formal, como la destinada a la formación no reglada de ocupados y parados, que son las que constituyen las políticas de empleo propiamente dichas.

- Aumenta la productividad de los trabajadores y por tanto D_E , para cada nivel de empleo, aumentando el empleo.
- Disminuye el desempleo de larga duración que también tiene efecto positivo en el empleo de equilibrio dado que aumenta O_E (incremento de la oferta de trabajo efectiva dado que muchos de estos parados, debido al efecto “desánimo”, habían dejado de buscar activamente trabajo).

45

Políticas del mercado de trabajo

Políticas activas

Políticas de promoción de empleo

- Tratan de incentivar la contratación privada mediante una disminución de los costes laborales (deducciones en las cotizaciones de la SS, subvención de suma fija por cada nuevo trabajador, etc.) o bien creación de empleo público.
- Efectos:
 - Deducciones cotizaciones de empresarios, una suma fija por cada contratación,..., ↓ costes laborales de las empresas, ↑ w/p max de beneficios para cada nivel de empleo → ↑ D_E → ↑ E^*

46

Políticas del mercado de trabajo

Políticas activas

Políticas de promoción de empleo

Estamos suponiendo que las políticas de promoción de empleo se aplican de forma generalizada. Pero, ¿qué ocurre, como suele ser habitual, si se incentiva el trabajo mediante subvenciones selectivas al empleo (por ejemplo, subvenciones a la contratación de mayores de 45 años, jóvenes, mujeres, etc.)?

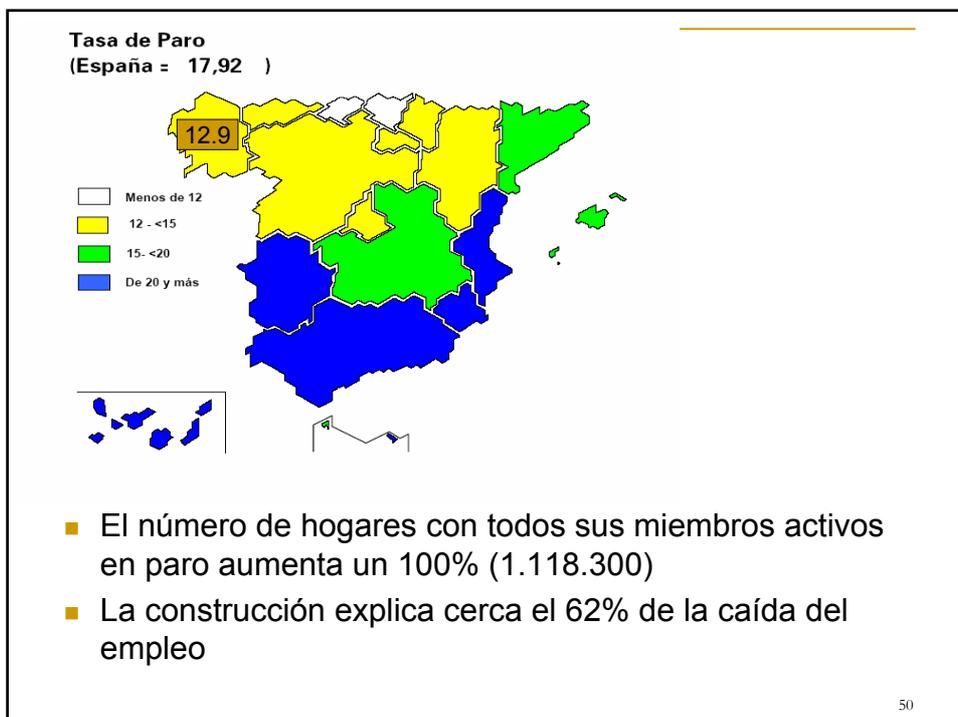
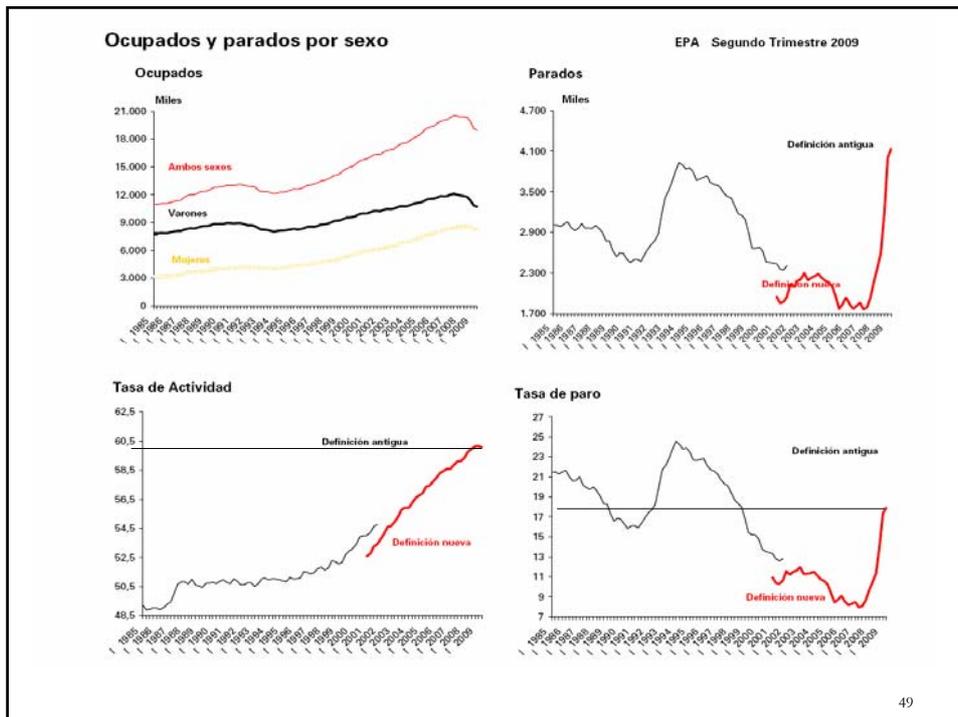
- Algunos analistas señalan que tienen poco efecto sobre la tasa de paro agregada pues se pueden aprovechar de la subvención muchas contrataciones que se hubiesen llevado a cabo igualmente sin la subvención –“**pérdida irrecuperable de eficiencia**”.
- También se puede producir un “**efecto sustitución**”, pues estas subvenciones pueden facilitar que se contraten unos trabajadores en sustitución de otros, aunque este puede ser el objetivo buscado.

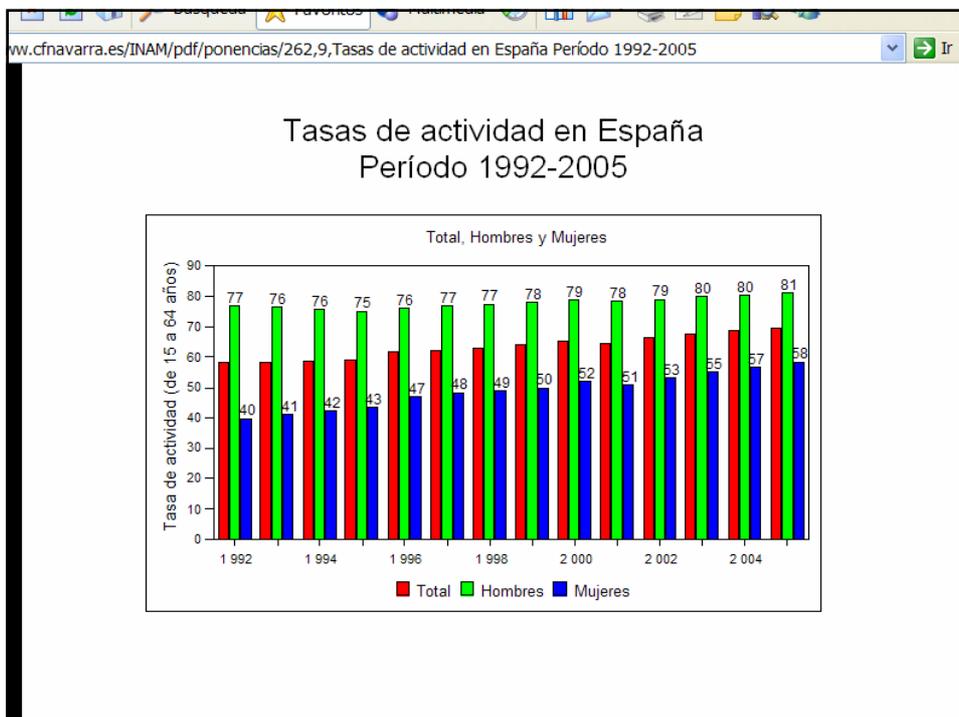
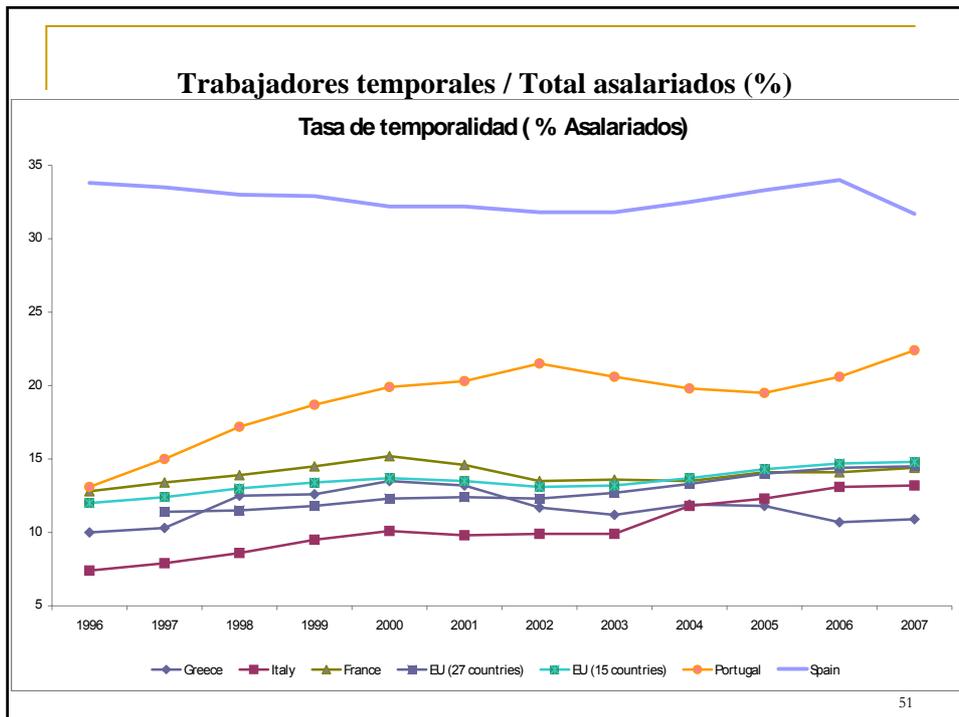
47

Hoja de cuestiones voluntaria (en grupo, max. 4 personas).

- Muestra mediante un gráfico la evolución en los últimos 10 años:
 - La tasa de paro española (total, femenina y masculina).
 - La tasa de ocupación española (total, femenina y masculina).
- ¿Se han acortado las diferencias relativas entre la tasa de paro femenina y masculina en la última década? ¿La tasa de paro es un buen indicador para analizar la discriminación de la mujer en el mercado de trabajo? ¿Por qué? Busca información estadística sobre algún otro indicador que te proporcione información complementaria.
- Compara la evolución de la tasa de paro en España con la de la media de la Unión Europea en los últimos 2 años. ¿Le han afectado por igual la crisis económica? Piensa en posibles explicaciones.
- (Los alumnos que participen en el debate sobre la reforma del mercado de trabajo será equivalente a la realización de esta hoja de cuestiones). El tema 3 no tendrá hoja de cuestiones.

48



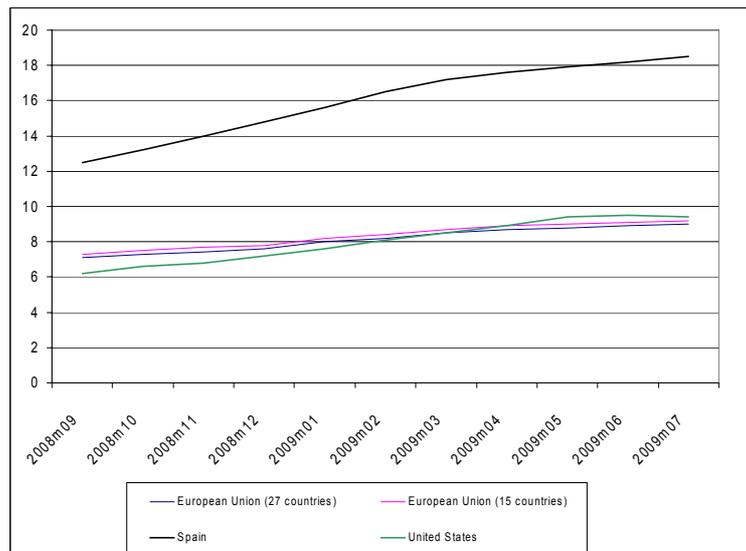


Tasa de actividad en la UE, 2005 (Población de 15 a 64 años de edad)

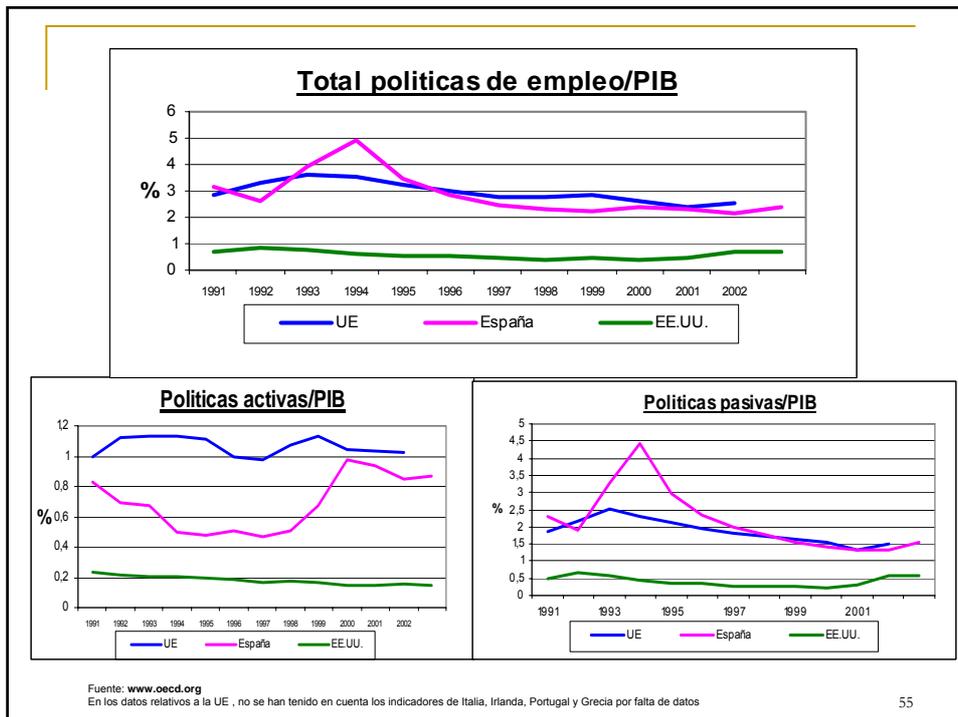
Fuente: EUROSTAT

	Hombres	Total	Mujeres
EU15	78.9	71.0	63.2
Bélgica	73.9	66.7	59.5
Dinamarca	83.6	79.8	75.9
Alemania*	80.6	73.8	66.9
Irlanda	80.6	70.8	60.8
Grecia	79.2	66.8	54.5
España	80.9	69.7	58.3
Francia	75.1	69.5	64.1
Italia	74.6	62.5	50.4
Luxemburgo	76.0	66.6	57.0
Holanda	83.7	76.9	70.0
Austria	79.3	72.4	65.6
Portugal	79.0	73.4	67.9
Finlandia	76.6	74.7	72.8
Suecia	80.9	78.7	76.3
R Unido	81.9	75.3	68.8

Tasas de Paro



54



- ## Algunos temas de interés
1. ¿Es rentable estudiar?
 2. Propuestas de reforma del mercado de trabajo
 3. ¿Es el reparto de empleo una buena solución?
- 56

Propuesta para la reactivación laboral en España

La crisis económica no tiene un origen laboral. No obstante, España está sufriendo una destrucción de empleo muy superior a la observada en la mayoría de los países desarrollados. Con una tasa de paro cercana al 15%, y que podría alcanzar el 20% durante los próximos meses, es urgente atacar las causas que generan una destrucción de empleo tan intensa. Ni las medidas de estímulo fiscal ni las de fomento del empleo –por ejemplo, las subvenciones a la contratación ya aprobadas– serán eficaces si no se corrigen los principales problemas que provocan un funcionamiento tan ineficiente de nuestro mercado de trabajo.

Estos problemas explican la gran distancia existente entre nuestra tasa de paro y la tasa media de los países del área del euro (8%), y si no se resuelven tampoco será posible generar suficiente empleo en sectores de alta productividad cuando las condiciones económicas internacionales vuelvan a ser normales. Crear un “nuevo modelo productivo” que sitúe a la economía española en una senda de crecimiento alto y sostenido de la renta per cápita requiere sobre todo un sistema de ciencia y tecnología más favorable a la innovación y un sector educativo que produzca trabajadores más cualificados, reduciendo las alarmantes cifras de fracaso escolar. No obstante, para que el nuevo modelo pueda desarrollarse con vigor son también necesarias unas instituciones laborales que faciliten la reasignación de trabajadores de los sectores obsoletos a los emergentes. Aquí nos ocupamos de nuestras instituciones laborales, que deben rediseñarse incluso con independencia de la crisis actual, pues fuerzas como el progreso tecnológico, la globalización y el envejecimiento de la población las han convertido en caducas.

Es deseable actuar en cuatro frentes a la vez. Por una parte, es necesario reducir la alta volatilidad del empleo generada por un mercado de trabajo dual, en el que desde hace más de dos décadas alrededor del 30% de los asalariados tiene un contrato temporal. En las fases expansivas del ciclo económico, este modelo genera una fuerte creación de empleo, si bien concentrada en sectores de baja productividad, mientras que en las fases recesivas exacerba la destrucción de empleo. Esto es así porque la regulación vigente induce a las empresas a hacer frente a las fluctuaciones económicas mediante la rotación laboral, en lugar de buscar alternativas como los cambios en la organización del trabajo. Este aspecto se ve reforzado por el segundo problema: una negociación colectiva muy rígida, demasiado centralizada en algunos casos e insuficientemente coordinada en otros. En tercer lugar, los mecanismos de protección a los parados no alcanzan una cobertura suficiente, a la vez que en algunos casos desincentivan la búsqueda de empleo, alargando innecesariamente la duración del paro. Por último, España tiene grandes carencias en las políticas activas que persiguen ayudar a los parados en su búsqueda de trabajo.

La experiencia internacional demuestra que es posible mejorar significativamente esta situación. Para lograrlo es preciso adoptar un enfoque global de la regulación laboral, teniendo en cuenta los efectos colaterales indeseados que unas instituciones puedan tener sobre los objetivos perseguidos por otras. Con este enfoque, creemos necesario actuar de la siguiente forma:

► **Para acabar con la dualidad laboral** es preciso simplificar el actual menú de contratos de trabajo con indemnizaciones por despido tan diferentes. Salvo por el contrato de interinidad, para la sustitución de trabajadores en baja temporal, el resto de los contratos temporales debe desaparecer. Simultáneamente debe introducirse un *único* contrato indefinido para todas las *nuevas contrataciones*, con una indemnización por año de servicio creciente con la antigüedad. La introducción de este contrato unificaría las causas del despido, manteniendo la tutela judicial para los despidos por razones discriminatorias.

Así, los trabajadores contarían con un contrato indefinido desde el principio de la relación laboral, mientras que los empresarios no se enfrentarían con la enorme brecha existente entre el bajo nivel de la indemnización de los contratos temporales (8 días de salario por año y en algunos casos incluso nada) y el alto nivel de protección de los contratos indefinidos actuales. Este diferencial es el factor inductor de la excesiva rotación. Por tanto, este contrato ayudaría también a reducir la grave desigualdad de oportunidades que sufren determinados colectivos, especialmente los jóvenes, las mujeres y los inmigrantes, que son los más afectados por la excesiva rotación laboral. Es posible que esta medida también favoreciese un despegue de la contratación a tiempo parcial, desalentada hasta ahora en nuestro país por el excesivo uso de la temporalidad.

Al elegir la senda de indemnizaciones es importante evitar un aumento de los costes laborales medios con respecto a la situación actual. A título de ejemplo, se podría empezar con una indemnización ligeramente superior a la actual para los contratos temporales y aumentarla progresivamente hasta alcanzar un valor alrededor de la media europea, por debajo del nivel actual más común para los despidos improcedentes (45 días) que, como se deriva de los rankings elaborados por organismos internacionales, es de los más altos de la OCDE.

► **Para mejorar la protección de los parados**, el gasto en prestaciones por desempleo debe seguir creciendo mientras persista la situación de crisis y seguramente será conveniente alargar la duración de las prestaciones. Pero esta medida debería tener carácter transitorio, revirtiéndose cuando la situación económica mejore. En una perspectiva de medio plazo, para elevar la protección sin desincentivar la búsqueda de empleo, es preferible aumentar el nivel de las prestaciones durante los primeros meses de paro que alargar su duración. También deben revisarse los topes máximos para la cuantía de las prestaciones, pues al ser relativamente bajos dificultan hacer frente a decisiones de consumo ya comprometidas y a la vez implican un perfil escasamente decreciente que reduce los incentivos para la búsqueda de trabajo. En cuanto a las cotizaciones que financian las prestaciones, siguiendo el llamado “modelo austriaco”, puede resultar beneficioso que una parte se acumule en un fondo de ahorro al que el trabajador tenga acceso en caso de quedar parado, para financiar sus actividades de formación o, si lo desea, para acumularlo en un fondo de pensiones de jubilación. Por último, podría premiarse la buena gestión de recursos humanos reduciendo las cotizaciones sociales a las empresas que lleven a cabo menos despidos y/o penalizando a las que despidan más.

► **Para modernizar la negociación colectiva**, los agentes sociales firmaron un Acuerdo Interconfederal en 1997, en el que reconocían los problemas de excesiva centralización y descoordinación del sistema actual. Sin embargo, tras doce años no ha habido ningún avance. Por tanto, la estructura de los convenios sigue dificultando la

adaptación de las condiciones de trabajo en las empresas a las necesidades productivas de cada momento y suponiendo un freno a los aumentos de la productividad. Sin cambios en la regulación que sustenta esa falta de avances, no será posible resolver las deficiencias de la negociación colectiva. En este sentido, una medida a considerar es que los acuerdos de empresa, ya sean convenios de empresa u otros acuerdos que se alcancen entre los empresarios y los comités de empresa o los delegados de personal, puedan prevalecer sobre los convenios de ámbito superior. Con la regulación actual, acuerdos como los que han alcanzado algunas grandes empresas para mantener el empleo solo son posibles bajo condiciones muy restrictivas.

► **Para aumentar la eficacia de las políticas de empleo**, es necesario orientarlas hacia determinados colectivos y mejorar su gestión. Las políticas activas deben concentrarse en los trabajadores con menor cualificación, que son los que sufren los periodos más largos de desempleo, a fin de evitar el paro de larga duración. Y su gestión debe coordinarse con la protección por desempleo. Tanto la provisión de las actividades de inserción y formación como su financiación deben tener en cuenta la situación particular de cada trabajador parado y generar las oportunidades e incentivos para elevar la salida del paro al empleo. A este respecto, debe llevarse a cabo de forma rutinaria una evaluación rigurosa de las actividades realizadas en este campo, hoy prácticamente inexistente. Dicha evaluación debe ayudar a mejorar su diseño y orientar la asignación de recursos hacia aquellos programas, agencias y empleados públicos que muestren los mejores resultados. También debe ampliarse la oferta de estas actividades, permitiendo que empresas de intermediación laboral y agencias privadas adecuadamente acreditadas puedan colaborar con las agencias públicas en su provisión y gestión, proporcionando así mayores oportunidades de elección de los trabajadores.

En suma, creemos que, siguiendo estas recomendaciones, es posible articular un programa global de medidas que favorezca la creación de empleo y con ello la salida de la crisis. Al aumentar el bienestar general y mitigar las desigualdades, este programa puede contar con un amplio apoyo social. El diseño detallado de las medidas requiere de estudios técnicos, para los que existen suficientes bases a partir de la investigación económica llevada a cabo en España y en otros países. Los abajo firmantes consideramos que debería ponerse en marcha de forma urgente una iniciativa en este sentido con el liderazgo del gobierno, el apoyo de la oposición y la participación de los agentes sociales.

Abril de 2009

Alberto Abadie
Harvard University

Francisco Alcalá
Universidad de Murcia

Catalina Amuedo-Dorantes
San Diego State University

César Alonso-Borrego
Universidad Carlos III

Javier Andrés
Universidad de Valencia

Joaquín Auriol
Universidad de Málaga

Benito Arruñada
Universitat Pompeu Fabra

Manuel F. Bagües
Universidad Carlos III

Salvador Barberá
Universidad Autónoma de Barcelona

Samuel Bentolila
CEMFI

José Emilio Bosca
Universidad de Valencia

Michele Boldrin
Washington University in Saint Louis

Jordi Caballé
Universitat Autònoma de Barcelona

Antonio Cabrales
Universidad Carlos III

Francisco Cabrillo
Universidad Complutense

Ramón Caminal
Instituto de Análisis Económico (CSIC)

José Manuel Campa
IESE Business School

Raquel Carrasco
Universidad Carlos III

Albert Carreras
Universitat Pompeu Fabra

Miguel Casares
Universidad Pública de Navarra

Marco Celentani
Universidad Carlos III

Juan Carlos Conesa
Universitat Autònoma de Barcelona

Xavier Cuadras-Morató
Universitat Pompeu Fabra

Alejandro Cuñat
London School of Economics

Angel de la Fuente
Instituto de Análisis Económico (CSIC)

Sara de la Rica
Universidad del País Vasco

Antonia Díaz
Universidad Carlos III

Javier Díaz-Giménez
IESE Business School

Juan José Dolado
Universidad Carlos III

Rafael Domenech
Servicio de Estudios del BBVA &
Universidad de Valencia

Javier Escribá
Universidad de Valencia

Alvaro Escribano
Universidad Carlos III

Natalia Fabra
Universidad Carlos III

Florentino Felgueroso
Universidad de Oviedo

Gonzalo Fernández de Córdoba
Universidad de Salamanca

Jesús Fernández de Córdoba
University of Pennsylvania

José Luis Ferreira
Universidad Carlos III

Javier Ferri
Universidad de Valencia

Vincenzo Galasso
Bocconi University

José Ignacio García
Universidad Pablo de Olavide

Javier Gardeazabal
Universidad del País Vasco

Luis Garicano
London School of Economics

Nuno Garoupa
University of Illinois & IMDEA

Libertad González
Universitat Pompeu Fabra

Jesús Gonzalo
Universidad Carlos III

Maia Güell
University of Edinburgh & UPF

Mauro Guillén
University of Pennsylvania

José Antonio Herce
Universidad Complutense de Madrid

Angel Hernando-Veciana
Universidad Carlos III

Carmen Herrero
Universidad de Alicante

Marcel Jansen
Universidad Carlos III

Sergi Jimenez
Universitat Pompeu Fabra

Timothy J. Kehoe
University of Minnesota

Gerard Llobet
CEMFI

Enrique López-Bazo
Universidad de Barcelona

Ana Lozano
Universidad de Málaga

Francisco Marhuenda
Universidad Carlos III

Ramón María-Dolores
Universidad de Murcia

Maite Martínez-Granado
Universidad del País Vasco

Andreu Mas-Colell
Universitat Pompeu Fabra & Barcelona
GSE

Julian Messina
Universitat de Girona

Eugenio J. Miravete
University of Texas at Austin

Ricardo Mora
Universidad Carlos III

Bernardo Moreno
Universidad de Málaga

Diego Moreno
Universidad Carlos III

Juan D. Moreno Ternerero
Universidad de Málaga

Antonio Montañés
Universidad de Zaragoza

Francesc Ortega
Universitat Pompeu Fabra

Javier Ortega
City University London, Université de
Toulouse

Ignacio Palacio Huerta
Brown University

José M. Pastor
Universidad de Valencia

Francisco Pérez
Universidad de Valencia

David Pérez-Castrillo
Universitat Autònoma de Barcelona

Barbara Petrongolo
London School of Economics

José Luis Pinto
Universidad Pablo de Olavide

Matilde Pinto Machado
Universidad Carlos III

Nicolas Porteiro
Universidad Pablo de Olavide

Luis Puch
Universidad Complutense

Diego Puga
IMDEA

Xavi Ramos
Universitat Autònoma de Barcelona

Rafael Repullo
CEMFI

José Victor Rios-Rull
University of Minnesota

José V. Rodríguez Mora
University of Edinburgh & UPF

Nuria Rodríguez-Planas
Universitat Autònoma de Barcelona

Santiago J. Rubio
Universidad de Valencia

Juan Rubio-Ramírez
Duke University

Javier Ruiz-Castillo
Universidad Carlos III

Virginia Sánchez
Universidad de Cantabria

Tano Santos
Columbia University

Julio Segura
Comisión Nacional del Mercado de
Valores

Roberto Serrano
Brown University & IMDEA

Luis Servén
Banco Mundial

Simón Sosvilla
Universidad Complutense de Madrid

Cecilio Tamarit
Universidad de Valencia

Arantza Ugidos
Universidad del País Vasco

Jesús Vázquez
Universidad del País Vasco

Pablo Vázquez
Universidad Complutense de Madrid

Luis Viceira
Harvard University

Antonio Villar
Universidad Pablo de Olavide

Xavier Vives
IESE Business School

Los sindicatos movilizan a 700 expertos contra la rebaja del despido

El grupo rechaza que el cambio de normativa laboral sea la solución de la crisis - Toxo: "Es el tiempo de mirar a la política fiscal para su reforma"

MANUEL V. GÓMEZ - Madrid - 20/06/2009

Durante los últimos meses los sindicatos se han sentido "cercados". Así lo afirmaron los secretarios generales de CC OO y UGT, Ignacio Fernández Toxo y Cándido Méndez, respectivamente. "La ofensiva es brutal", afirmó ayer el primero. De la mano del intenso aumento del paro, han llegado propuestas de reforma laboral que demandaban nuevos contratos con un despido más barato. Algo a lo que ellos se oponen radicalmente.

Durante los últimos meses los sindicatos se han sentido "cercados". Así lo afirmaron los secretarios generales de CC OO y UGT, Ignacio Fernández Toxo y Cándido Méndez, respectivamente. "La ofensiva es brutal", afirmó ayer el primero. De la mano del intenso aumento del paro, han llegado propuestas de reforma laboral que demandaban nuevos contratos con un despido más barato. Algo a lo que ellos se oponen radicalmente. La última propuesta en este sentido llegó del banco central, de nuevo, esta misma semana.

Ayer, en cambio, los sindicatos recibieron un manifiesto en apoyo de sus tesis firmado por más de 700 catedráticos y profesores universitarios y profesionales (economistas, abogados, psicólogos y sociólogos) conocedores del mercado laboral. El texto, titulado *El trabajo, fundamento de un crecimiento económico sostenible*, reclama, a grandes rasgos, que las medidas que se adopten para revertir la grave situación del empleo en la actualidad no arranquen por el mundo del trabajo, "no ha sido la causa de la crisis". Esta última frase ha sido el argumento con el que los sindicatos han replicado a las propuestas de reforma laboral aparecidas.

Las iniciativas para que se hagan cambios en la normativa laboral han ido apareciendo a medida que el aumento del paro ha puesto de relieve los problemas estructurales de que adolece el mercado laboral. Entre sindicatos y empresarios hay conciencia a la hora de señalar los problemas, sobre todo, en culpa a la alta tasa de temporalidad que ha permitido una rápida destrucción de empleo. En cambio, hay diferencias casi irreconciliables en las causas de la enfermedad y en la medicina a aplicar. Y eso en buena medida, vetó cualquier intento de reforma laboral, pues el Gobierno, para dar un paso en este sentido, exige que haya acuerdo entre empresarios y sindicatos.

El punto de partida, para los expertos que presentaron ayer su manifiesto, es frenar la restricción del crédito, extender la protección a los parados y dar los pasos necesarios para un nuevo modelo productivo, que no demande "trabajo precario, mal remunerado y poco

No es un manifiesto contra nada ni contra nadie, afirmó Carlos Berzosa, firmante de la Universidad Complutense de Madrid, en el acto de presentación celebrado por la universidad que dirige. Pero lo cierto es que tanto el texto como las intervenciones estaban llenas de críticas solapadas a las propuestas de reforma del mercado laboral que han aparecido en los últimos meses. Los dardos se dirigían especialmente, contra la propuesta firmada por el Grupo de los 100, un conjunto de economistas movilizadas por la Fundación de Estudios de Economía Aplicada (actual secretario de Estado de Economía, José Manuel Campa), que presentó un texto que entre otras medidas propone un contrato único con un despido más barato actual o la unificación de las causas de despido.

"El eje no debía ser una reforma en torno al mercado laboral. Me parece una solución pobre", expuso en su intervención Enrique Viaña, catedrático de Economía. "Para los economistas de salón, no existe otra solución que los contratos", añadió el también catedrático, en este caso de Sociología, Juan José del Castillo. Además de ellos, firmantes aparecen los catedráticos Santos Ruesga, Jesús Cruz Villalón o el anti-secretario general de Empleo con Jesús Caldera, Valeriano Gómez.

En su discurso, Toxo también atacó las propuestas del Grupo de los 100. Para él, la reforma laboral no es para abaratar el despido, sino para acabar con las garantías que conlleva la unificación de las causas del despido, y a la larga "transferir las rentas de trabajo a las rentas del capital". Toxo admitió que hay una "segmentación múltiple" del mercado laboral español, pero subrayó que procede del modelo productivo. Además reclamó cambios en los impuestos. "Es el tiempo de mirar a la política fiscal para su reforma", afirmó.

Para Méndez, los firmantes del manifiesto presentado ayer "han roto el cerco de pensamiento único". El secretario general de UGT subrayó la oportunidad de revisar contenidos y propuestas para evitar caer en viejos y dolorosos errores para los trabajadores.

Otra de las aportaciones al debate sobre la reforma laboral, llegó ayer desde el Parlamento Europeo. El miembro del Comité de Dirección José Manuel González-Páramo en Oviedo de su necesidad "para que germinen los brotes verdes".

57

Dos visiones del mercado laboral

PROPUESTAS DE LOS 700

1. Aumentar la protección social para los trabajadores en paro y aumentarla en el tiempo.
2. Aumento controlado del gasto público para estimular la economía con la construcción de infraestructuras económicas y sociales que creen empleo.
3. Más protagonismo de las políticas industriales, energéticas, medioambientales y educativas.
4. Rechazo a la eliminación de la tutela judicial sobre el despido.
5. Reformas para el mercado laboral que se encaminen hacia el cambio de modelo productivo.
6. Estimular a través de la negociación colectiva medidas de flexibilidad interna en vez de recurrir a contratos temporales y despidos.

PROPUESTAS DE LOS 100

1. Reducir el número de contratos y unificarlos en un contrato único con una indemnización por despido más barata y creciente en función de la antigüedad.
2. Unificar las causas de despido y mantener la tutela judicial solo para los despidos por razones discriminatorias.
3. Aumentar el gasto en prestaciones por desempleo mientras haya crisis y alargar su duración.
4. Cambiar la negociación colectiva para flexibilizarla. Que los convenios de empresa prevalezcan sobre los de ámbito superior.
5. Centrar las políticas activas de empleo en los trabajadores con menor cualificación.
6. Participación de las agencias privadas de empleo en la intermediación laboral.

© EDICIONES EL PAÍS S.L. - Miguel Yuste 40 - 28037 Madrid [España] - Tel. 91 337 8200

58