

OPOSICION
TECNICO COMERCIAL Y ECONOMISTA DEL ESTADO

Tema 4A-16: Mercado de trabajo en España.
Características, funcionamiento y problemas. Las políticas
de empleo.

Miguel Fabián Salazar

30 de diciembre de 2020

ÍNDICE

Página

Idea clave	1
Preguntas clave	1
Esquema corto	2
Esquema largo	6
Gráficas	16
Conceptos	17
Preguntas	18
Notas	19
Bibliografía	20

IDEA CLAVE

Preguntas clave

- ¿Qué rasgos caracterizan el mercado de trabajo en España?
- ¿Qué evolución histórica han seguido?
- ¿Qué características tiene la oferta de trabajo?
- ¿Qué características tiene el empleo actual?
- ¿Qué características tiene el desempleo en España?
- ¿Qué características tienen los salarios y la productividad en España?
- ¿Qué instituciones modulan el funcionamiento del mercado de trabajo español?
 - ¿Protección en el empleo?
 - ¿Negociación colectiva?
 - ¿Salario mínimo?
 - ¿Protección por desempleo?
 - ¿Políticas activas de empleo?
- ¿Qué efectos tuvo la reforma de 2012?
- ¿qué reformas se plantean en el futuro?

ESQUEMA CORTO

INTRODUCCIÓN

1. Contextualización

- i. *Mercado de trabajo*
- ii. *Enfoques de análisis*
- iii. *Situación del empleo en España*

2. Objeto

- i. *¿Qué rasgos caracterizan el mercado de trabajo en España?*
- ii. *¿Qué evolución histórica han seguido?*
- iii. *¿Qué características tiene la oferta de trabajo?*
- iv. *¿Qué características tiene el empleo actual?*
- v. *¿Qué características tiene el desempleo en España?*
- vi. *¿Qué características tienen los salarios y la productividad en España?*
- vii. *¿Qué instituciones modulan el funcionamiento del mercado de trabajo español?*
- viii. *¿Qué efectos tuvo la reforma de 2012?*
- ix. *¿qué reformas se plantean en el futuro?*

3. Estructura

- i. *Evolución hasta situación actual*
- ii. *Políticas de empleo*

I. EVOLUCIÓN HASTA SITUACIÓN ACTUAL

1. Oferta

- i. *Idea clave*
- ii. *Población potencialmente activa*
- iii. *Población activa*

2. Empleo

- i. *Idea clave*
- ii. *Evolución reciente*
- iii. *Sectores*
- iv. *Comparación con otras economías desarrolladas*
- v. *Asalarización*
- vi. *Temporalidad*
- vii. *Tiempo parcial*
- viii. *Diferencias entre sexos*
- ix. *Jóvenes y mayores*
- x. *Niveles educativos*
- xi. *Comparación con UE*

3. Desempleo

- i. *Idea clave*
- ii. *Evolución*
- iii. *Ciclicidad*
- iv. *Histéresis y NAWRU*
- v. *Curva de Beveridge*
- vi. *Diferencias entre sexos*
- vii. *Diferencias entre grupos de edad*

4. Temporalidad

- i. *Idea clave*
- ii. *Reforma de 1984*
- iii. *Dualidad del mercado laboral*

- iv. *Comportamiento cíclico*
- v. *Efectos de la temporalidad*

5. Salarios y productividad

- i. *Idea clave*
- ii. *Salario nominal medio y mediano*
- iii. *Salarios reales*
- iv. *Costes laborales unitarios*

6. Negociación colectiva

- i. *Idea clave*
- ii. *Régimen franquista*
- iii. *Reformas en periodo democrático*
- iv. *Actualidad*

7. Inmigración

- i. *Idea clave*
- ii. *Evolución*
- iii. *Orígenes*
- iv. *Oferta*
- v. *Empleo*
- vi. *Desempleo*
- vii. *Salarios*
- viii. *Covid*

8. Demografía

II. POLÍTICAS DE EMPLEO

1. Idea clave

- i. *Concepto*
- ii. *Evolución*

2. Problemas identificados

- i. *Negociación colectiva rígida*
- ii. *Regulación de entrada difusa*
- iii. *Regulación de salida inflexible*
- iv. *Desajuste entre oferta y demanda*
- v. *Economía sumergida*

3. Reforma de 2012

- i. *Intermediación en el mercado de trabajo*
- ii. *Formación profesional*
- iii. *Contrato indefinido de apoyo a emprendedores*
- iv. *Trabajadores a tiempo parcial*
- v. *Trabajo a distancia*
- vi. *Clasificación profesional*
- vii. *Modificación de condiciones laborales*
- viii. *ERTEs*
- ix. *Convenios colectivos*
- x. *Descuelgue de convenios*
- xi. *Despido*
- xii. *Modalidades de contratación*
- xiii. *Prestaciones por desempleo*
- xiv. *Valoración general*

4. Negociación colectiva

- i. *Idea clave*
- ii. *Evolución*

- iii. *Convenios de empresa y sector*
- iv. *Ultraactividad*
- v. *Valoración*

5. Prestaciones por desempleo

- i. *Idea clave*
- ii. *Evolución*
- iii. *Organización*
- iv. *Actuaciones*
- v. *Prestación contributiva por desempleo*
- vi. *Subsidios no contributivos por desempleo*
- vii. *Gasto en prestaciones*

6. Políticas activas del mercado de trabajo

- i. *Idea clave*
- ii. *Formación*
- iii. *Fomento del empleo*

7. Regulación del despido

- i. *Idea clave*
- ii. *Evolución*
- iii. *Objetivo*
- iv. *Improcedente*
- v. *Valoración*

8. Modalidades de contratación

- i. *Idea clave*
- ii. *Evolución*
- iii. *Situación actual*

9. Intermediación

- i. *Idea clave*
- ii. *Servicios públicos de empleo*
- iii. *Empresas privadas de colocación*
- iv. *Empresas de Trabajo Temporal*
- v. *Participación privada en intermediación pública*

10. Fiscalidad del trabajo

- i. *Idea clave*
- ii. *Evolución*
- iii. *Cotizaciones a la SS*
- iv. *IRPF*
- v. *Valoración*

11. Suspensión temporal de contratos/ERTEs

- i. *Idea clave*
- ii. *Evolución*
- iii. *Sistema actual*
- iv. *Valoración*

12. SURE – Support to mitigate Unemployment Risks in an Emergency

- i. *Idea clave*
- ii. *Dimensión total*
- iii. *Gasto en ERTes*
- iv. *Ayudas a autónomos*

CONCLUSIONES

1. Recapitulación

- i. *Evolución del mercado laboral*

ii. *Políticas de empleo*

2. Idea final

i. *Persistencia de problemas*

ii. *Obstáculos movimiento doméstico*

iii. *Progreso tecnológico ahorrador de trabajo*

iv. *Comparación con tasas de desempleo en UE*

v. *Turismo y construcción como absorbentes de L*

ESQUEMA LARGO

INTRODUCCIÓN

1. Contextualización

i. Mercado de trabajo

a. Especial importancia

Trabajo remunerado es principal fuente de renta

Condiciona actividad humana

→ Fracción importante del tiempo

ii. Enfoques de análisis

a. Macroeconómico

A partir de variables agregadas

b. Microeconómico

Decisiones de agentes individuales

c. Modelo neoclásico del mercado de trabajo

Análisis micro de oferta y demanda

Conclusiones habituales de mod. neoclásicos

→ Ley de único precio en un mercado

→ Existencia de equilibrio único

→ Ingreso marginal iguala coste marginal

iii. Situación del empleo en España

a. Problema crónico de economía española

b. Altas tasas de paro

c. Dificultades para adaptar oferta y demanda

2. Objeto

i. ¿Qué rasgos caracterizan el mercado de trabajo en España?

ii. ¿Qué evolución histórica han seguido?

iii. ¿Qué características tiene la oferta de trabajo?

iv. ¿Qué características tiene el empleo actual?

v. ¿Qué características tiene el desempleo en España?

vi. ¿Qué características tienen los salarios y la productividad en España?

vii. ¿Qué instituciones modulan el funcionamiento del mercado de trabajo español?

a. ¿Protección en el empleo?

b. ¿Negociación colectiva?

c. ¿Salario mínimo?

d. ¿Protección por desempleo?

e. ¿Políticas activas de empleo?

viii. ¿Qué efectos tuvo la reforma de 2012?

ix. ¿qué reformas se plantean en el futuro?

3. Estructura

i. Evolución hasta situación actual

ii. Políticas de empleo

I. EVOLUCIÓN HASTA SITUACIÓN ACTUAL

1. Oferta

i. Idea clave

a. Concepto

Personas dispuestas a trabajar

→ Los que tienen empleo

→ Los que lo están buscando activamente

⇒ Población activa

Factores que determinan población activa

→ Demografía

→ Decisiones de participación

b. Rasgos principales

ii. Población potencialmente activa

a. Fuerte crecimiento desde los 60

b. Hasta años 90

Crecimiento orgánico

→ Más caída de la mortalidad que natalidad

c. Desde 95

Crecimiento por llegada de inmigrantes

Alcanza máximo anual en 2007 → Casi 1 M

d. 2010-2015

Saldo migratorio positivo

Principalmente, retorno de inmigrantes

A pesar de que siguen llegando

e. Ligera caída entre 2012-2016

f. Repunte a partir de 2016

g. Jubilación de baby-boom comienza

iii. Población activa

$\frac{\text{Activos}}{\text{Población en edad de trabajar}}$

a. Tendencia secular creciente

Alternando fases de 'desánimo'

→ Generalmente ligadas al ciclo

b. Baby boom en los 60

Fuerte caída de la mortalidad

Natalidad se mantiene

Fase de transición demográfica

⇒ Incorporación a la población activa en los 80

c. Incorporación de las mujeres

Participación se duplica entre 90 y 2010

d. Llegada de inmigrantes

Mayor % en edad de trabajar que pob. general

⇒ Tasa de participación creciente

e. Pre-covid, ~ 59 %

f. Post-covid:

55,5 %

g. Actividad hombres y mujeres

Hombres 65 % ligeramente superior tasa de actividad

→ Mujeres 53 %

En crisis

→ Cae participación de hombres

→ Aumenta participación de mujeres

⇒ Tendencia a cerrar brecha

⇒ Posible efecto “trabajador añadido”

h. Actividad jóvenes y mayores

Jóvenes menor tasa de actividad: 40%

Cae desde la crisis

2. Empleo

i. Idea clave

a. Concepto

Características de la ocupación

b. Rasgos principales

Ocupación pre-covid:

50 % → INE, Población ocupada sobre total ETrabajar

Ocupación Post-covid:

47 % → EPA

67 % → según Eurostat, sobre población 20-64

Tendencia creciente

Fluctuaciones cíclicas

→ Fuerte caída en crisis

→ Fuerte crecimiento en recuperaciones

Elevada volatilidad del empleo

→ En comparación con otros desarrollados

ii. Evolución reciente

a. Fases recesivas destruyen empleo muy intensamente

→ Crisis de finales de los 70

→ Recesión del 92

→ Gran recesión 2008-2013

b. Expansión 1994-2007

Muy fuerte creación de empleo

Concretada en construcción y servicios

c. Gran Recesión

Caída de ocupados en 3,5 millones de habitantes

iii. Sectores

a. Servicios y construcción

Principales sectores de creación

→ Tendencia secular

→ Patrón de especialización de la economía

iv. Comparación con otras economías desarrolladas

a. Mayor volatilidad en España

b. Tasa de empleo inferior a UE

c. Estrategia Europa 2020

Aumentar hasta ~ 75 %

→ Empleo sobre población en 20 y 65 años

v. Asalarización¹

a. Muy elevada: ~ 82 %

Similar a UE

b. Autónomos son principal colectivo no asalariado

vi. Temporalidad

a. Relativamente elevada en comparación con Europa

b. Fuerte bajada en contexto de covid

Contratos temporales no renovados

c. Post-covid:

19 % en junio 2020

3.47 M de €

d. Vía de ajuste en crisis

→ No renovar contratos temporales

e. Induce rotación elevada

f. Afecta a negociación colectiva

Aumenta brecha insiders-outsiders

g. Capital humano

Ha afectado negativamente decisiones de acumulación

h. Productividad total de los factores

Afecta negativamente

i. Jóvenes

Muy elevada tasa de temporalidad: ~ 75 %

j. Sexos

Poca diferencia, mujeres ligeramente superior

Brecha más alta antes de crisis

vii. Tiempo parcial

a. Reducido peso: ~ 15 %

b. Intentos de aumentar

→ Flexibilización de la economía

viii. Diferencias entre sexos

a. Tasa de empleo más elevada en hombres

→ 55 % hombres vs 44 % mujeres

b. Se reducen durante crisis

Aumentan en fases expansivas

ix. Jóvenes y mayores

a. Jóvenes: ~ 25 %

Caída tras crisis

Muy alta en años de expansión

x. Niveles educativos

a. Mayor cuanto más educación

b. Estudios superiores muy elevada tasa: ~ 80 %

c. Estudios medios: ~ 60 %

d. Estudios primarios: ~ 50 %

e. Menor prima salarial que en otros países

xi. Comparación con UE

a. Tasa de empleo ligeramente inferior a UE

Sobre población 20-64

→ UE28: 73,2 %

→ ESP: 67 %

b. Objetivo Estrategia Europa 2020

Alcanzar 75 % en España

3. Desempleo

i. Idea clave

a. Concepto

¹Ver 135000

- Trabajadores activos que no encuentran empleo
- b. Rasgos principales
 - Principal problema de mercado laboral en España
 - Persistencia de desempleo tras recesiones
 - Elevado paro aún en fase expansiva
- ii. *Evolución*
 - a. Shock del petróleo de 70s y transición
 - Previamente, paro muy reducido
 - Mercado laboral muy rígido
 - Despedido muy restringido
 - Emigración como válvula de escape
 - Aumento de la inflación
 - Demandas salariales explosivas
 - Pérdida de competitividad
 - Aumento del paro
 - b. Pactos de la Moncloa de 1977
 - Inflación esperada como referencia
 - En vez de inflación pasada
 - ⇒ Frena espiral de crecimiento de salarios
 - c. Reconversión industrial
 - Pérdida de competitividad en sectores industriales
 - Despidos y reestructuraciones
 - ⇒ Aumento progresivo del desempleo
 - d. Mediados de los 80
 - Paro se acerca al 20%
 - Reformas previas a entrada en UE
 - Paro se mantiene elevado
 - e. Entrada en UE y años posteriores
 - Ligera caída del paro
 - NAWRU se mantiene elevada
 - Apunta a caída cíclica del paro
 - ⇒ No estructural
 - Histéresis
 - Rigideces derivadas del diseño institucional
 - Impiden ajuste del salario real
 - f. Recesión de 1992
 - Tasa de paro alcanza de nuevo el 20%
 - Caída de la demanda
 - Contratos temporales exacerban ciclicidad
 - g. Expansión 1994-2007
 - Liberalización de ByS
 - Reformas del mercado de trabajo
 - Convergencia nominal con UEM
 - ⇒ Moderación salarial
 - Crecimiento fuerte en sectores intensivos en L
 - Construcción
 - Servicios
 - Reducción de desempleo estructural
 - NAWRU estimada alrededor del 14%
 - Curva de Beveridge empírica
 - Parece mantenerse constante

⇒ Apunta a reducción del paro meramente cíclica

- iii. *Ciclicidad*
 - a. Muy elevada en España
 - b. Ajuste en cantidades
 - c. Principal fuente de variaciones
 - iv. *Histéresis y NAWRU*
 - a. NAWRU estimada cerca del 14%
 - b. En crisis, estimaciones mantienen
 - c. Años finales de la crisis
 - Aumento de la NAWRU
 - v. *Curva de Beveridge*
 - a. Relativamente constante desde 80s
 - Fluctuaciones principalmente cíclicas
 - vi. *Diferencias entre sexos*
 - a. Ligeramente más elevada en mujeres
 - Casi 4% más
 - b. Brecha se ajusta en crisis
 - Se reabre a partir de 2014
 - vii. *Diferencias entre grupos de edad*
 - a. Jóvenes entre 16 y 24
 - Más del doble que paro total
 - ⇒ 36%
 - ⇒ Alcanzó 57% durante crisis
- 4. Temporalidad**
- i. *Idea clave*
 - a. Concepto
 - b. Contexto de análisis
 - ii. *Reforma de 1984*
 - a. Previamente
 - Limitada a actividades de naturaleza temporal
 - b. Reforma de 1984
 - Elimina restricciones de causalidad
 - Contrato temporal libre
 - ⇒ Más flexibilidad en costes de despido
 - iii. *Dualidad del mercado laboral*
 - a. Mercado laboral dividido en dos segmentos
 - Indefinido
 - Cercano al 80%
 - Temporal
 - Cercano al 20%
 - iv. *Comportamiento cíclico*
 - a. Temporalidad tiende a caer en recesión
 - Contratos temporales no se renuevan
 - b. Aumenta en expansión
 - Contratación temporal menos arriesgada
 - v. *Efectos de la temporalidad*
 - a. Aumenta volatilidad
 - b. Excesiva rotación
 - 90% de contratos firmados son temporales
 - c. Contribuye a reducción de costes laborales

- d. Distinción entre insiders y outsiders
 - Insiders negocian colectivamente
 - Indefinidos
 - Outsiders soportan ajustes de empleo
 - Temporales
- e. Efecto negativo sobre PTF
 - Dificulta acumulación de capital humano
 - Principal razón para intentar reducir temporalidad

5. Salarios y productividad

- i. *Idea clave*
 - a. Concepto
 - Remuneración a cambio de tiempo de trabajo
 - Output por unidad de trabajo
 - ¿Guardan relación?
 - b. Rasgos principales
 - Escasa sensibilidad a PIB
 - Ajuste en cantidades predomina
 - Frente a ajuste en precios
- ii. *Salario nominal medio y mediano*²
 - a. Salario medio: 24.000 €
 - b. Salario mediano: 19.000 €
- iii. *Salarios reales*
 - a. Contracíclicos en recesión
 - Poco ajuste al ciclo
 - Poco ajuste en precios y sí en cantidades
 - b. Procíclicos en expansión
 - c. Habitual fuerte aumento previo a crisis
 - > 4 % en 1991 y 2008
 - d. Poca sensibilidad a tasa de paro
 - e. Crecimiento bastante homogéneo entre sectores
 - f. Poca relación con PTF
- iv. *Costes laborales unitarios*
 - a. Crecimiento secular 1995 hasta 2008
 - b. Caída y estancamiento desde 2008

6. Negociación colectiva

- i. *Idea clave*
- ii. *Régimen franquista*
- iii. *Reformas en periodo democrático*
- iv. *Actualidad*

7. Inmigración

- i. *Idea clave*
 - a. 5.000.000 extranjeros
 - b. Fuerte impulso a actividad en fase pre-crisis 2008
 - c. Distribución desigual en geografía
 - Madrid y Levante sobre todo
- ii. *Evolución*
 - a. Comienzo años 90
 - Explosión desde 1998

Grandes áreas metropolitanas

- b. Fuerte impulso a sectores intensivos mano de obra
 - Construcción
 - Turismo
 - Transporte
 - Hostelería
 - ...
- c. Impacto sobre costes laborales
 - Presión a la baja en bajo VA
- d. Impacto sobre mercado inmobiliario
 - Presión al alza sobre precios
- e. Crisis de 2008
 - Ola de inmigración toca techo
 - Estabilización inicial de número extranjeros
 - Tras años de fuertes aumentos anuales
- f. Caídas sostenidas desde 2008 hasta 2016
 - Toca fondo en 4.200.000 extranjeros
- g. Fuerte aumento desde 2016
 - Recuperan los 5.000.000 millones
- iii. *Orígenes*
 - a. UE: cercano al 40 %
 - Reino Unido, Alemania, Francia
 - Cantidades elevadas
 - Bajas tasas de actividad
 - Rumanía, Portugal, Bulgaria
 - Elevadas tasas de actividad
 - Italia
 - Niveles importantes y crecientes
 - Tasas de actividad intermedias
 - b. Europa del Este
 - Ucrania, Rusia
 - Tasas elevadas de actividad
 - c. Marruecos
 - Cercano a 800.000
 - Principal origen en África
 - Seguido por Argelia y Senegal muy de lejos
 - Tasas de actividad elevadas
 - Paro también elevado
 - d. Hispanoamérica
 - Colombia, Ecuador, República Dom, Cuba, Venezuela
 - Elevada actividad
 - Paro por encima de la media
 - e. Asia
 - Especialmente China
 - Más de 200.000
 - Pakistán
 - Casi 90.000
- iv. *Oferta*
 - a. 3.000.000 de extranjeros activos

²En junio de 2020

- b. 60% activos
Ligeramente por encima media española
- c. Mujeres
1.400.000 de mujeres
- d. Hombres
1.600.000 de hombres
- v. *Empleo*
 - a. 2.200.000 extranjeros trabajando
 - b. Alcanza máximo en 2008
Cercano a 3 millones
 - c. Fuerte caída tras crisis
 - d. Fuerte componente estacional
 - e. Extracomunitarios sufren más desempleo
- vi. *Desempleo*
 - a. Tendencia a la baja desde 2012/2013
 - b. Fuerte componente estacional
 - c. Mayor peso en servicios y turismo
Comparado con nacionales
- vii. *Salarios*
 - a. Por debajo de la media
- viii. *Covid*
 - a. Fuerte caída tras Covid
Mayor impacto que población general³
 - b. Extranjeros UE sufren menos paro en Covid
 - c. Población extranjera vuelve a caer 2020Q2
Primera vez desde final de crisis financiera

8. Demografía

II. POLÍTICAS DE EMPLEO

1. Idea clave

- i. *Concepto*
 - a. Intervención pública en mercado de trabajo
 - b. Objetivos
Aumentar aprovechamiento de los recursos humanos
Flexibilizar economía para ajuste ante shocks de demanda
Incentivar acumulación de H y aumento de PTF
- ii. *Evolución*
 - a. Tendencia de largo plazo a liberalización
 - b. Oposición sindical a reformas se reduce en crisis

2. Problemas identificados

- i. *Negociación colectiva rígida*
 - a. Insiders-outsiders
 - b. Negociación a nivel intermedio ineficiente
Negociadores no internalizan efectos negativos
 - c. Poca adaptación a empresas
 - d. Petrificación de convenios
Prórrogas automáticas
 - e. Indiciación salarial

- ii. *Regulación de entrada difusa*
 - a. Elevado número de contratos
- iii. *Regulación de salida inflexible*
 - a. Brecha de indemnización temporal-indefinido
 - b. Ajustes recaen en menos productivos
- iv. *Desajuste entre oferta y demanda*
 - a. Formación poco adaptada a necesidades
- v. *Economía sumergida*

3. Reforma de 2012

- i. *Intermediación en el mercado de trabajo*
 - a. ETT pueden también ser agencias de colocación
 - b. Objetivo
Mejorar matching laboral
- ii. *Formación profesional*
 - a. Derecho a permiso retribuido para formación
 - b. Cuentas de formación en SS
 - c. Posible sustituir trabajadores en formación
Por trabajadores desempleados que deben aceptar
 - d. Contrato de formación y aprendizaje
Fomento de menores de 30 y 25 años
Fomento de participación de estudiantes FP
- iii. *Contrato indefinido de apoyo a emprendedores*
 - a. Requisitos
Menos de 50 empleados
Sin despidos improcedentes recientes
Mantener contrato durante 3 años
Mantener nivel de empleo
 - b. Incentivos fiscales
Deducciones IS
Bonificaciones a la SS
- iv. *Trabajadores a tiempo parcial*
 - a. Pueden realizar horas extraordinarias
- v. *Trabajo a distancia*
 - a. Primera regulación
 - b. Iguales derechos que presenciales
 - c. Carácter voluntario para empresa y trabajador
- vi. *Clasificación profesional*
 - a. Sustituye a categoría profesional
 - b. Flexibilizar responsabilidades atribuidas
 - c. Flexibilización movilidad entre funciones
 - d. Flexibilización movilidad geográfica
- vii. *Modificación de condiciones laborales*
 - a. Permitidas modificaciones por causas ETOP
 - b. Trabajadores pueden aceptar o despido objetivo
 - c. Posible modificaciones colectivas
- viii. *ERTEs*
 - a. Figura pionera
 - b. Suspensión temporal o reducción de horas
 - c. Causas ETOP
 - d. Bonificación cuotas SS

³Comparar 120000 con 129100.

ix. *Convenios colectivos*

- a. Prevalece convenio de empresa
- b. Ultraactividad limitada a un año tras denuncia
- c. Objetivos
 - Aumentar flexibilidad interna
 - Reducir rigidez salarial
- d. Descentralización de negociación
 - Convenios de empresa priman frente a nivel superior
- e. Límites temporales
 - Convenios vencidos válidos sólo un año más
 - Nivel superior si existe y no hay acuerdo tras 1 año
- f. Ampliación de causas de descuelgue de convenio
 - Económicas, técnicas, organizativas, producción
- g. Posibilidad de modificación unilateral de condiciones
 - Que superen lo acordado en convenio
 - Trabajadores tienen derecho a rescindir
 - ⇒ Rescisión indemnizada

x. *Descuelgue de convenios*

- a. Posible descuelgue de convenio colectivo
- b. Causas ETOP
- c. Permite cambios en salario y condiciones

xi. *Despido*

- a. Ampliación de causas de despido procedente
- b. Reducción de cuantías
- c. Paso de 45 a 33 días por año trabajado
- d. Paso de 42 mensualidades a 24
- e. Salarios de tramitación
 - Sólo si la empresa readmite al trabajador

xii. *Modalidades de contratación*

- a. Rebaja de cotizaciones contratación indefinida
 - Especialmente PYMES y autónomos
- b. Límite al encadenamiento de temporales
 - 24 meses
- c. Efectos de reforma sobre temporalidad
 - Leves
 - Amenazas constantes de revertir reformas

xiii. *Prestaciones por desempleo*

- a. Reducción a partir del sexto mes
 - Hasta el 50% del salario
- b. Posibilidad de suspensión del contrato⁴
 - Derecho a recibir prestación
 - Contrato sigue en vigor

xiv. *Valoración general*

- a. Reforma de más calado desde democracia
- b. Estudios afirman efectos significativos
- c. Efectos

Impacto sobre tasa de paro

→ OCDE estima en ~ 4 %

d. Reducción del umbral de crecimiento

Desde el 2 % anterior a cerca del 1 %

e. Perspectivas

Reducción del desempleo presiona para revertir

Por el momento, estabilidad

f. Contexto de covid

Difícil reformar

ERTEs mecanismo clave

4. Negociación colectivai. *Idea clave*

- a. Conjunto de instituciones y reglas
 - Regulan proceso de formación de salarios
 - Alcance geográfico y temporal de acuerdos

ii. *Evolución*

- a. Progresivamente mayor descentralización
- b. Tendencia de largo plazo a mayor importancia pacto

iii. *Convenios de empresa y sector*

- a. Prevalecen convenios de empresa sobre otros

iv. *Ultraactividad*

- a. Limitada a un año tras vencimiento y denuncia
- b. Si no hay acuerdo sobre nuevo convenio
 - Pasa a aplicarse el convenio de orden superior
 - Provincial, autonómico, nacional...

v. *Valoración***5. Prestaciones por desempleo**i. *Idea clave*

- a. Rentas de sustitución
 - Tras despido
- b. Tipos
 - Contributivas
 - Prestaciones propiamente dichas
 - Analizadas a continuación
 - No contributivas
 - “subsidio por desempleo”
 - Parados de larga duración y similar
- c. Objetivos
 - Garantizar sustento mínimo
 - Evitar desincentivar la reincorporación a la actividad
- d. Resultados
 - Tendencia a reducción de prestaciones
 - Incorporación de incentivos a reincorporación

ii. *Evolución*

- a. Hasta 1992
 - Una de las prestaciones más altas de Europa
 - Cuantía

⁴Inspirado en el kurzarbeitsvertrag alemán. Permite mantener a trabajadores con formación específica muy valiosa y al mismo tiempo adaptarse a cambios en las condiciones de demanda.

- Duración
- b. Reforma de 1992
 - Cotización mínima de 1 año
 - Límite en relación al salario
 - Más alto los primeros meses
 - Reducción posterior
- c. Obligación de tributar en IRPF por prestación
- d. Obligación de aceptar ofertas de INEM/SEPE/Autónómicos
 - Introducida progresivamente
- e. Introducción de reducción por movilidad geográfica
 - Incentivar aceptación de ofertas
- iii. *Organización*
 - a. Servicio Público de Empleo Estatal
 - Org. autónomo adscrito a MTAASSM⁵
 - Creado en 2015
 - Actuación donde comp. no transferidas
 - b. Organismos de empleo de CCAA
- iv. *Actuaciones*
 - a. Prestaciones por desempleo contributivas
 - Más de diez tipos de variedades
 - b. Subsidios no contributivos
- v. *Prestación contributiva por desempleo*
 - a. Base reguladora
 - Base reguladora media cotizada en últimos 180 días
 - b. Cuantía primeros 180 días
 - 70 % de base reguladora durante 180 primeros días
 - c. Cuantía tras primeros 180 días
 - 50 % de base reguladora
 - d. Receptores de prestación
 - Trabajadores desempleados
 - e. Requisitos mínimos
 - Mínima cotización de 1 año en 6 años anteriores
 - Situación legal de desempleo
 - Inscrito como demandante
 - f. Mínimo
 - Variable según hijos a cargo
 - Mínimo absoluto 500 €
 - g. Máximo
 - 1.400 € con 2 o más hijos a cargo
 - h. Prestación media
 - 800 euros
 - ⇒ Porcentaje de la base reguladora
 - ⇒ Sujeto a mínimo y máximo
 - ⇒ Mínimo de 4 meses y máximo de 2 años
 - i. Otras prestaciones
 - Insuficiencia de cotización
 - Mayores de 55 años

- Ayudas extraordinarias
- ...
- j. Posible capitalización
 - Cobro acumulado
- vi. *Subsidios no contributivos por desempleo*
 - a. Personas que hayan agotado prestación por desempleo
 - b. Más de 45 años
 - c. Cargas familiares
- vii. *Gasto en prestaciones*
 - a. 3 % PIB durante crisis
 - b. 2/3 son nivel contributivo
 - c. 1/3 nivel asistencial
 - ~ 5 % renta activa de inserción

6. Políticas activas del mercado de trabajo

- i. *Idea clave*
 - a. Adecuación entre oferta y demanda de trabajo
 - b. Actuación activa
 - Mejorar formación de capital humano
 - Mejorar acceso a información
 - Incentivos monetarios a contratación
- ii. *Formación*
 - a. Objetivos
 - Acumulación directa de capital humano
 - b. Patronal y sindicatos gestionan tradicionalmente
 - Gobierno limitó competencias recientemente
 - c. Reformas propuestas
 - Cheques de formación
 - Desempleado elige proveedor y curso
 - ⇒ Competencia entre formadores
 - ⇒ Esperable aumento de la calidad
 - Propuesto en 2016
 - Sindicatos y CCAA se oponen
 - Mejoras en la evaluación
 - Estimar efecto causal de programas
- iii. *Fomento del empleo*
 - a. Incentivos fiscales a la contratación
 - b. Propuestos complementos salariales

7. Regulación del despido

- i. *Idea clave*
- ii. *Evolución*
 - a. Progresiva reducción de:
 - Días por año trabajado
 - Máximo
- iii. *Objetivo*
 - a. 20 días por año trabajado
 - b. Máximo de 12 mensualidades
- iv. *Improcedente*
 - a. 33 días por año trabajado
 - b. Máximo de 24 mensualidades

⁵Ministerio de trabajo, asuntos sociales y migraciones.

v. *Valoración***8. Modalidades de contratación**i. *Idea clave*

- a. Reglas que determinan relación trabajador-empleador
- b. Fuerte intervención del estado en mercados de trabajo
Estado regula gran parte de aspectos sobre contratos
Partes no pueden acordar cualquier tipo de relación
- c. Tendencia de muy largo plazo liberalizadora
Desde extrema rigidez tras posguerra
→ Prohibido el despido
→ Ineficiencias
Ligera liberalización en PEL 1959
Liberalización progresiva

ii. *Evolución*

- a. Coste del despido elevadísimo a principios 80s
- b. Reforma del ETrabajadores de 1984
Introduce nuevos contratos
→ Permiten temporalidad
⇒ Introducen dualidad
- c. Reformas posteriores
Objetivo formal de reducir temporalidad
Diferentes grados de esfuerzo real

iii. *Situación actual*

- a. Persiste muy elevada variedad de contratos
- b. Contratos posibles
Indefinido
Indefinido de apoyo a emprendedores
Contratos de formación y aprendizaje
Contratación a tiempo parcial con formación
Contratación de jóvenes por microempresas
Contrato al primer empleo

...

9. Intermediacióni. *Idea clave*

- a. Permitir encuentro entre oferta y demanda
- b. Mejorar matching
- c. Economías de escala en búsqueda
Empresas especializadas en:
→ Búsqueda de empleo
→ Suministro de trabajadores
- d. Información juega papel clave
Intermediarios centralizan información
→ Economías de escala
→ Externalidades positivas

ii. *Servicios públicos de empleo*

- a. Centralizar oferta y demanda
Vacantes de empleo

Desempleados en búsqueda de trabajo

- b. Resultados relativamente desfavorables
En comparación UE

iii. *Empresas privadas de colocación*

- a. Suministran trabajadores para contratar
- b. Empresa receptora contrata trabajadores
No los contrata la empresa de contratación
- c. Permitidas desde 1994
- d. También desde 2010 sin ánimo de lucro

iv. *Empresas de Trabajo Temporal*

- a. Contrata directamente empleado
- b. Transfiere servicios de empleado a otra empresa
- c. Empresas deben estar autorizadas
- d. Pueden actuar como agencias de colocación
Desde reforma laboral 2012

v. *Participación privada en intermediación pública*

- a. Permitido en RDL de 2017
- b. Sentencia del TC
Invade competencias autonómicas

10. Fiscalidad del trabajoi. *Idea clave*

- a. Contexto
- b. Objetivos
- c. Resultados

ii. *Evolución*

- a. Creciente importancia en ingresos
- b. Periodo franquista
Muy escasa tributación
- c. Pactos de la Moncloa
Tributación del trabajo pasa a ser relevante
→ Creación del IRPF

iii. *Cotizaciones a la SS⁶*

- a. Cotización como % de la base de cotización
- b. Base de cotización
Mínimo (2020)
→ 1.050 €
Máximo (2020)
→ 4.070 €
- c. Tipos aplicables (2020)
Empresa
→ 23,6 %
Trabajador
→ 4,7 %

iv. *IRPF*

- a. Tipo aplicable a base liquidable general
Escala estatal
→ 5 tramos en 2019
→ 19% a 45 %
Reformas propuestas para 2020
→ Aumentar número de tramos

⁶Ver SS.es.

→ Más tipo de gravamen desde 130.000 y 200.000

b. Rendimientos del trabajo

Rendimientos del trabajo en especie

→ También gravados

Necesario imputar a periodo concreto

→ Cuando periodo de generación largo

⇒ Susceptibles de reducción en periodo imputado

v. *Valoración*

11. Suspensión temporal de contratos/ERTEs

i. *Idea clave*

a. Contexto

Shock temporal adverso

Dstrucción de relación laboral indeseable

→ Pérdida de capital humano

→ Pérdida de rentas

b. Objetivos

Instrumento legal ante shocks adversos temporales

→ Reducir impacto macro

→ Reducir efectos micro

c. Resultados

Reforma estatuto de trabajadores en 2012

Introducción de artículo 47 sobre ERTes

→ Expediente de Regulación Temporal de Empleo

Mecanismo para suspender contrato laboral

→ Sin cortar relación laboral definitivamente

ii. *Evolución*

a. Herramienta poco utilizada pre-Crisis financiera

b. Algunos países de UE sí utilizan

Alemania

Bélgica

Escandinavos

c. Especialmente útil en sectores exportadores

Amortiguar efectos de shock inmediato

→ No destruir capital humano

→ Mantener relaciones laborales

→ Sostener demanda interna

iii. *Sistema actual*

a. Art. 47 de ET

b. Suspensión del empleo

Posible jornada parcial o completa

Posible plantilla completa o parcial

c. Prestación

Igual al cobro del paro

70% de base reguladora

Mínimos y máximos

→ Depende de hijos a cargo

d. Cotización

Se mantiene al trabajador cotizando a SS

Empresas exoneradas total o en parte

→ Depende de tamaño de empresa

e. Despido posterior

Debe mantener empleo durante seis meses después

Despido improcedente sigue siendo posible

f. Fuerza mayor

Derivados del decreto 8/2020

Prorrogados en varias ocasiones

Prestación no computa para consumir máximos de paro

→ No contará para futuras prestaciones de paro

No requiere tiempo mínimo de cotización

→ Previamente, 360 días mínimos en 6 años

g. Fuerza mayor de rebrote

Tras fin de estado de alarma

Previstos rebrotes puntuales

No afecten a toda la economía

h. ETOP

Económicas

Organizativas

Productivas

iv. *Valoración*

a. Efectos positivos en crisis financiera

Países que lo aplicaron

→ Menor destrucción de empleo

b. Crisis de COVID

Herramienta esencial de protección del empleo

Casi cuatro millones de trabajadores

Media europea de cobertura

→ España en la media

c. También existen efectos adversos

d. Efecto peso muerto

Empleos se habrían salvado de todas formas

→ Pero aumento de coste sobre sector público

e. Efecto desplazamiento

ERTE preservan empleos

→ Que no serán viables sin ayudas adicionales

f. Reasignación de factores más lenta

Shock temporal puede provocar cambio estructural

→ ERTe mantienen empleo fijado

⇒ No tiene lugar reasignación

⇒ Mayor coste en el largo plazo

12. SURE – Support to mitigate Unemployment Risks in an Emergency

i. *Idea clave*

a. Contexto

Crisis COVID

→ Gigantesco shock adverso

Enorme gasto en programas suspensión de empleo

b. Objetivos

Financiar programas de suspensión de empleo

c. Resultados

Programa de 100.000 M de €

Préstamos reembolsables a EEMM

- ii. *Dimensión total*
 - a. 100.000 M de € en total
 - b. 21.000 M de € para España
 - c. España segundo mayor beneficiario
- iii. *Gasto en ERTes*
 - a. Supera hasta julio el programa SURE
Más de 23.000 M de € hasta julio
- iv. *Ayudas a autónomos*
 - a. Ayudas directas
Nivel de ingresos mínimos en estado de alarma
 - b. Ayudas indirectas
Ayudas de liquidez
Aplazamiento de cuotas
Asegurar suministros

CONCLUSIONES

1. Recapitulación

- i. *Evolución del mercado laboral*
- ii. *Políticas de empleo*

2. Idea final

- i. *Persistencia de problemas*
 - a. Elevado desempleo estructural
 - b.
- ii. *Obstáculos movimiento doméstico*
 - a. Lenguas regionales
 - b. Unidad de mercado
 - c. Preferencia por compra de vivienda
- iii. *Progreso tecnológico ahorrador de trabajo*
- iv. *Comparación con tasas de desempleo en UE*
- v. *Turismo y construcción como absorbentes de L*

GRÁFICAS

CONCEPTOS

PREGUNTAS

NOTAS

Sahuquillo tiene una estructura muy centrada en los problemas del mercado laboral y se nota que ha sido actualizado poniendo parches. Tiene más información que Curro, pero la estructura de Curro parece más razonable y su perspectiva está más actualizada.

BIBLIOGRAFÍA

Mirar en Palgrave:

■

Banco de España. *La evolución del empleo y del paro en el segundo trimestre de 2018, según la Encuesta de Población Activa* (2018) Boletín Económico 3/2018 – En carpeta del tema

CCOO. *Cronología de reformas laborales* – En carpeta del tema

El Economista (2012) *Seis reformas laborales desde 1980 y muy pocos resultados* <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/3737045/02/12/Seis-reformas-laborales-y-muy-pocos-resultados.html>

IMF (2018) *Spain. Selected Issues* IMF Country Report No. 18/331. November (2018) – En carpeta del tema