

MEMORIA DEL TRABAJO FIN DE GRADO

El Mercado de Trabajo desde una perspectiva institucionalista: los casos de España y
Alemania

Labor markets from an institutional perspective: the cases of Spain and Germany

Autora: D^a Claudia Jarysz Chodowiecki

Tutor: D Dirk Godenau

Grado en Administración y Dirección de Empresas
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES
Curso Académico 2013/ 2014

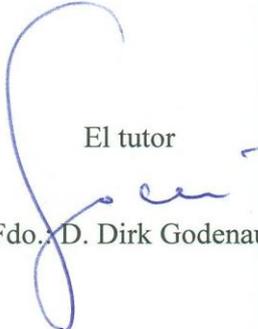
La Laguna, 4 de Junio de 2014

D. Dirk Godenau del Departamento de Economía Aplicada y Métodos Cuantitativos

CERTIFICA:

Que la presente Memoria de Trabajo Fin de Grado titulada *El Mercado de Trabajo desde una perspectiva institucionalista: los casos de España y Alemania* y presentada por la alumna Claudia Jarysz Chodowiecki realizada bajo mi dirección, reúne las condiciones exigidas por la Guía Académica de la asignatura para su defensa

Para que así conste y surta los efectos oportunos, firmo la presente en La Laguna a 4 de junio de dos mil catorce


El tutor
Fdo.: D. Dirk Godenau

La Laguna, 4 de junio de 2014

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN.....	5
2.	MARCO TEÓRICO	6
2.1	TEORÍAS DEL MERCADO DE TRABAJO	7
2.1.1	Clásica-Neoclásica.....	7
2.1.2	Teoría Keynesiana	9
2.1.3	Teoría Institucionalista	9
2.2	ELEMENTOS INSTITUCIONALES DEL MERCADO DE TRABAJO	11
3.	MARCO CONTEXTUAL: ESTUDIO DEL CASO ESPAÑOL Y ALEMÁN .	12
3.1.	PERFILES DE LA ECONOMÍA ESPAÑOLA Y ALEMANA	12
3.2.	MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL Y ALEMÁN.....	16
3.3.	REFORMAS DEL MERCADO DE TRABAJO	19
3.3.1.	Contratos de trabajo.....	19
3.3.2.	Prestaciones por desempleo.....	21
3.3.3.	Regulación del despido.....	23
3.3.4.	Negociación colectiva y sindicatos.....	24
3.3.5.	Políticas de empleo.....	26
4.	LA CONFIGURACIÓN INSTITUCIONAL DEL MERCADO DE TRABAJO COMO DETERMINANTE DEL DESEMPLEO	27
4.1.	ALCANCE Y LIMITACIONES DE LOS ELEMENTOS INSTITUCIONALES EN LOS RESULTADOS DEL MERCADO DE TRABAJO	27
4.2.	MEDICIÓN Y VALORACIÓN DE LOS ELEMENTOS INSTITUCIONALES..	28
4.3.	LOS EFECTOS DE LAS REFORMAS LABORALES EN ESPAÑA Y ALEMANIA.....	33
5.	CONCLUSIÓN	34

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Teoría de la segmentación del mercado de trabajo según Piore.....	9
Tabla 2. Tasas de crecimiento anual de la productividad por empleado por ramas de actividad en Alemania y España entre 2008 y 2010 (%).....	13
Tabla 3. Evolución salarial media en España entre 2009-2011 (€).....	14
Tabla 4. Evolución salarial media en Alemania entre 2009 y 2011 y la variación porcentual 2009-2011 (€)	14
Tabla 5. PIB y empleo por sectores de actividad en 2012 (%).....	15
Tabla 6. Distribución sectorial de las PYME españolas y alemanas en 2011 (%).....	16
Tabla 7. Exportaciones de bienes y servicios, 2004-2008 y 2009-2013 (% del PIB)	16
Tabla 8. Estadísticas de empleo en España y Alemania entre 2006 y 2013 (%).....	17
Tabla 9. Rigor de la protección del empleo, empleo temporal (ept_v3) 2008-2013.....	20
Tabla 10. Reformas de las modalidades de contratación en España	21
Tabla 11. Reformas de las prestaciones por desempleo en España.....	22
Tabla 12. Representación porcentual de los subsidios por desempleo en el PIB en Alemania y España entre 2006 y 2011 (%)	23
Tabla 13. Reformas de la indemnización por despido en España	24
Tabla 14. Grados de centralización de la Negociación Colectiva	25
Tabla 15. Políticas activas y pasivas de empleo	26
Tabla 16. Organizaciones administrativas de empleo en Alemania.....	27
Tabla 17. Porcentaje del PIB destinado a políticas activas y pasivas de empleo en Alemania y España 2000 y 2011 (%)	27
Tabla 18. Resumen del indicador sintético OCDE (2000 y 2013).....	31

ÍNDICE GRÁFICOS

Gráfico 1. Equilibrio de mercado según teoría neoclásica	8
Gráfico 2. Tasas de crecimiento del PIB, la productividad y el empleo en Alemania (izq.) y España (dcha.), 2000-2012 (%).....	13

RESUMEN/ABSTRACT

Este Trabajo de Fin de Grado se centra en los efectos que tienen las instituciones laborales sobre el desempleo. Para ello, se analizará cada uno de los elementos institucionales que componen los mercados de trabajo español y alemán, estableciendo las principales diferencias y similitudes entre ambas economías. En este sentido, se estudiará la idoneidad de un determinado conjunto de instituciones durante un determinado período. Al mismo tiempo, se comprobará que, a pesar de las claras diferencias existentes entre los países objeto de estudio en materia de desempleo, en términos agregados sus mercados de trabajo no poseen una regulación tan dispar.

Palabras clave: mercado de trabajo, economía institucional, desempleo, reformas laborales, crisis.

This degree thesis focuses on the effects of labor market institutions on unemployment. We analyze each of the institutional elements that make up the Spanish and German labor markets, establishing the main differences and similarities between both economies. The suitability of a particular set of institutions will be studied during a certain period. At the same time, it shall be verified that, despite clear differences in unemployment rates between the countries under study, in aggregate terms their labor markets do not have strongly divergent regulations.

Key words: labor market, institutional economics, unemployment, labor market reforms, economic crisis.

1. INTRODUCCIÓN

En los últimos años el mercado de trabajo ha recibido una creciente atención política y académica como consecuencia de la crisis económico-financiera que sufre, principalmente, el continente europeo. A raíz de esta situación, resulta muy interesante ver los efectos que la misma ha tenido en España, donde las tasas de desempleo han sufrido un duro varapalo superando, incluso, las peores previsiones, a pesar de los intentos de contrarrestar sus efectos por medio de reformas laborales en los años 2010 y 2012. La reforma del año 2010 tenía entre sus objetivos reducir las rigideces del mercado de trabajo y dar respuesta a la creciente tasa de desempleo; mientras que en el año 2012, con la llegada al poder del nuevo Gobierno, se aprobó una nueva reforma laboral [Ley 3/2012]. Con ella se pretendía frenar, a corto plazo, la sangría de destrucción de empleo y establecer las bases para la creación de empleo estable, entre otros. En contraposición nos encontramos con el caso alemán. Los efectos que la crisis ha tenido en este país no son tan duros como los vividos en España. Las reformas laborales aplicadas entre los años 2003-2005, conocidas como “*Hartz Reform*”, y cuyos objetivos eran, principalmente, conseguir una mayor flexibilidad del mercado laboral, así como una mayor capacidad de recuperación de la producción permitieron, en cierta medida, que durante la posterior crisis los efectos no fueran tan devastadores.

En el período 1994-2007, España vivía una bonanza económica, la cual favoreció que, a finales del mismo, las tasas de paro alcanzasen, aproximadamente, el 8% –muy próximo a la media comunitaria– no habiéndose alcanzado este porcentaje hasta entonces. Ya inmersos en la crisis, los diferenciales de las tasas de paro en estos dos

países fueron totalmente contrapuestos dado que, mientras las tasas de desempleo disminuían año a año en Alemania –diminución del 32% entre 2008 y 2013–, en España crecía de forma continuada, llegando a crecer el 134% en el mismo periodo.

Centrándonos en estos dos países europeos, los cuales muestran resultados muy diferentes en sus mercados laborales, llevaremos a cabo un análisis, desde una perspectiva institucionalista, de las reformas laborales implantadas en Alemania y en España. Se tratará de conocer la visión y el papel jugado por los diversos elementos institucionales del mercado laboral en las distintas reformas, así como el éxito, o fracaso, que han tenido éstas.

A lo largo del presente Trabajo de Fin de Grado, haremos un recorrido por las principales teorías del mercado laboral (apartado 2), centrándonos, sobre todo, en la teoría institucionalista. Posteriormente nuestra atención se centrará en las distintas reformas laborales llevadas a cabo en estos dos países (apartado 3); así como los efectos que han tenido en dichos mercados (apartado 4).

2. MARCO TEÓRICO

Al centrarse nuestro tema en el mercado de trabajo y el desempleo, debemos, en primer lugar, proceder a la delimitación conceptual de estos términos. El mercado de trabajo es aquel donde concurre la *oferta* de trabajo –las personas dispuestas a trabajar– y la *demand*a de trabajo –aquellos que necesitan fuerza de trabajo, es decir, los empleadores–. A la hora de definir el mercado de trabajo, los institucionalistas se alejan de la visión de un mercado libre o natural. Hodgson (1989, págs. 178 y 179) definía el mercado como un “intercambio organizado e institucionalizado” y, a este respecto, se debe destacar la diversidad de aspectos que diferencian la definición de mercado de trabajo institucional frente a otras definiciones de mercado de trabajo. Primero, “si los mercados son instituciones sociales que evolucionaron a lo largo del tiempo, entonces la visión naturalista y etérea del mercado está equivocada”. Segundo, “el mercado tiene funciones facilitadoras y restrictivas. La dicotomía errónea entre ‘mercado libre’ e ‘instituciones restrictivas’ es rechazada”. Tercero, “el individualismo puro y la defensa de los mercados no son mutuamente consistentes”. Cuarto, los mercados “estructuran el proceso de cognición de los agentes implicados y, de hecho, pueden afectar sus preferencias y creencias”.

Un desempleado –según la definición de la EPA– es toda persona de 16 o más años que durante la semana de referencia ha estado sin trabajo, disponible para trabajar y buscando activamente empleo. Según las causas que provocan el desempleo, podemos encontrarnos con cuatro tipos:

- *Friccional*: Se produce cuando las personas deciden cambiar de puesto de trabajo, finalizan sus estudios o simplemente quieren continuar con su formación profesional y, por lo tanto, se quedan temporalmente en paro.
- *Estacional*: Es aquel que se genera en determinadas épocas del año.
- *Cíclico*: Es aquel que se produce en épocas de crisis económica. Aumenta en las épocas recesivas y disminuye en las expansivas.

- **Estructural:** Se produce como consecuencia de los desajustes en la cualificación entre los puestos de trabajo que se ofrecen y se demandan; así como por la obsolescencia de un modelo productivo.

Relacionado con el paro estructural debemos destacar el concepto NAIRU (tasa de desempleo no aceleradora de la inflación), el cual surge a partir del intento de contrastar, empíricamente, la noción de “tasa natural de paro” propuesta por Friedman (1968). Tal y como señalan Usabiaga y Gómez (1996), el concepto de la NAIRU conserva la idea de que es la única tasa de desempleo de equilibrio en que la inflación es constante pero se aparta de las connotaciones de vaciado del mercado de trabajo que tiene el concepto de tasa natural de paro. Es importante destacar, también, que la NAIRU incluye la posibilidad del desempleo involuntario (Ramos y Durán, 2006). En relación al desempleo existe lo que se conoce como efecto “*histéresis*” y hace referencia al paro como resultado de un mal funcionamiento del mercado de trabajo. Es decir, en una época recesiva aumentan las tasas de desempleo, pero cuando la economía vuelve a adquirir una situación de estabilidad no se recuperan los empleos destruidos debido al efecto histéresis.

2.1 TEORÍAS DEL MERCADO DE TRABAJO

Muchos son los autores que han tratado sobre el desempleo y el mercado de trabajo, y han establecido sus teorías al respecto. Dado que a lo largo del presente Trabajo Fin de Grado nos centraremos en la perspectiva institucionalista del mercado de trabajo, profundizaremos al final de este apartado más en dicha teoría.

2.1.1 Clásica-Neoclásica

En siglo XVIII surge la **teoría clásica** del mercado de trabajo. Su origen radica en la obra de Adam Smith “*Una investigación sobre la naturaleza y las causas de la riqueza de las naciones*” (1776) y enfoca el mercado de trabajo desde una perspectiva macroeconómica. La misma se basa en lo que Adam Smith denominaba como la “*mano invisible*” del mercado, haciendo referencia a que el mercado se regula de forma automática y, por lo tanto, no era necesaria la intervención del Estado, ya que el mismo obstaculizaría el correcto funcionamiento del mercado.

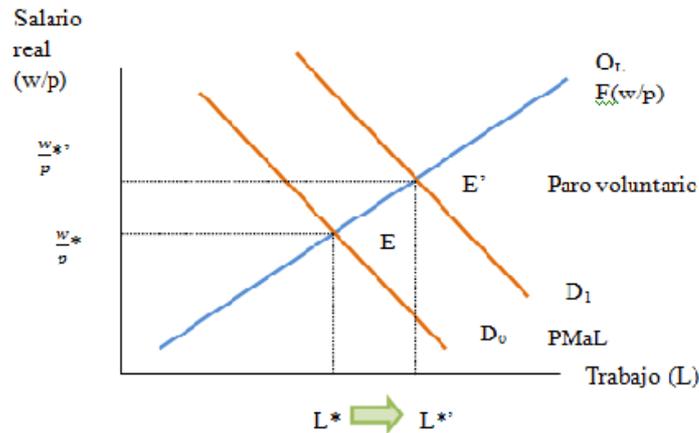
La teoría clásica se basa en la competencia perfecta del mercado de trabajo, por tanto, se puede decir que está regido por la libre interacción entre oferta y demanda y el establecimiento de un equilibrio entre el empleo y los salarios. La oferta de trabajo viene determinada por los trabajadores y la demanda por las empresas.

- **Demanda de trabajo:** Es una demanda derivada del producto, consecuencia de la necesidad de producir bienes y servicios. En condiciones de competencia perfecta, la demanda de trabajo es igual al precio del producto por la productividad marginal del trabajo ($p \cdot PMaL$; ver gráfico 1). Una empresa, por lo tanto, demandará trabajadores hasta el punto en que el salario se iguale a lo que aporta este trabajador en términos económicos.
- **Oferta de trabajo:** La cantidad de tiempo de trabajo que cada individuo ofrece al mercado, viene dada en función de cómo distribuye su tiempo, diariamente, entre el trabajo y el ocio. Como es lógico, no todos los individuos poseen las

mismas preferencias, por lo que cada individuo distribuye su tiempo de forma diferente.

- **Equilibrio:** Viene determinado por el punto en el que coincidan la utilidad que el salario le proporciona al empresario ($W=PMaL$) y el sacrificio de trabajar, el cual queda reflejado en el salario real (W/p).

Gráfico 1. Equilibrio de mercado según teoría neoclásica



Fuente: Elaboración propia

En lo que respecta al desempleo, la escuela clásica sostiene que el mercado de trabajo está siempre en situación de pleno empleo. La principal causa de este pleno empleo está relacionada con la elasticidad de los salarios, es decir, si hay desempleados, los salarios tienden a bajar y dicha disminución de los salarios lleva a las empresas a contratar a más trabajadores, haciendo desaparecer el paro. Según la teoría clásica, no existe desempleo involuntario, sino friccional, lo cual se debe a que se considera al mercado como único y uniforme y, en este tipo de mercados, el salario viene determinado por un precio de equilibrio que asegura el pleno empleo.

Ya en el siglo XIX, surge la **teoría neoclásica** que, inspirada por el “*laissez faire*” (Hobbes y Rousseau) y por la racionalidad económica del paradigma individualista (Locke, 1966), considera al mercado de trabajo como a cualquier otro mercado. Esta teoría parte del supuesto de que los trabajadores tratan de maximizar su utilidad, teniendo en cuenta que los individuos se centran, básicamente, en dos elementos: el *trabajo* y el *ocio* (Jevons, 1871). Por lo tanto, para los autores neoclásicos el problema fundamental de un trabajador es el de optimizar su función de utilidad (Blaug, 1985; Neffa, 2007).

La teoría neoclásica del mercado de trabajo se inserta en el equilibrio general walrasiano (Marsden, 1990), por lo que el proceso de ajuste hasta llegar al equilibrio es similar al de otros mercados. Si se llega a producir desempleo, éste sería consecuencia de las rigideces del mercado de trabajo (Ortiz, 2010).

2.1.2 Teoría Keynesiana

En la primera mitad del siglo XX, Keynes (1936) propone abandonar el “*laissez faire*” a favor de la intervención del Estado en la economía para potenciar la demanda y el crecimiento. La **teoría keynesiana** impulsó la intervención del Estado a través de las políticas fiscales y monetarias, de forma que se pudiese evitar la crisis de desempleo. Keynes consideraba que el Estado debía de suplir la inestabilidad de las empresas privadas, al cual era incapaz de asegurar un nivel de inversión que llevase al pleno empleo.

Según los keynesianos, el mercado de trabajo no está siempre en situación de pleno empleo, sino que puede existir paro. De esta forma, demostró que existe la posibilidad de alcanzar el equilibrio con desempleo. Esto se explica por la inelasticidad de los salarios a corto plazo: aunque haya desempleo, los sindicatos no van a aceptar una bajada de sueldos lo que impedirá que aumente la demanda de trabajo.

Esto viene explicado por la *ilusión monetaria*. Por medio de ella, Keynes explicaba que el comportamiento de los trabajadores estaba determinado, en mayor medida, por el salario monetario que por el salario real.

Para Keynes, la demanda efectiva era un factor determinante en el mercado de trabajo. Para que exista demanda suficiente para mantener los niveles de empleo, se debe comprobar el nivel de inversión equivalente a la diferencia entre la renta y el consumo.

2.1.3 Teoría Institucionalista

A finales de la década de los años sesenta del siglo XX, hace su aparición la **teoría institucionalista** del mercado de trabajo. Esta teoría concibe el mercado de trabajo como una institución social y, además, considera que dichas instituciones son determinantes en la regulación del mercado de trabajo.

El paso definitivo para consolidar la perspectiva institucionalista como una alternativa al neoclasicismo, lo marcaron los trabajos de Piore y Peter Doeringer sobre la segmentación del mercado de trabajo así como los mercados internos de trabajo (Doeringer y Piore, 1971; Piore 1975 y 1980). En lo referente a la teoría sobre la segmentación (Piore, 1969), Piore estableció la existencia de dos segmentos (Tabla 1).

Tabla 1. Teoría de la segmentación del mercado de trabajo según Piore

Segmento Primario	Segmento Secundario
Ofrece unos puestos de trabajo con salarios elevados, buenas condiciones de trabajo, posibilidades de ascenso y estabilidad laboral, entre otros	Ofrece, entre otros aspectos, unos salarios menores, peores condiciones de trabajo e inestabilidad laboral

Fuente: Elaboración propia a partir de Piore, 1969.

A su vez, el segmento primario está dividido en otros dos sub-segmentos: superior e inferior (Piore, 1975). El segmento superior está formado por los directivos de mayor cualificación y sueldo; y el segmento inferior es aquel en el que se asientan los empleos estables de cualificación media.

Sus estudios empíricos llevaron a estos autores a cuestionar la capacidad explicativa de las teorías económicas dominantes –neoclásica, teoría del capital humano, entre ellas–. El papel de los principales actores, sindicatos y patronales, así como la interacción a través de la negociación colectiva, empezaron a coger fuerza, la cual fue utilizada por los institucionalistas para demostrar la obsolescencia de las teorías de la libre competencia.

Dentro de este marco, la **teoría insiders-outsiders** (Lindbeck y Snower, 1988; Lindbeck, 1994), permite explicar las rigideces de la contratación en el mercado de trabajo. Los trabajadores de la empresa (insiders) pueden llegar a tener la capacidad para fijar sus salarios por encima del salario de equilibrio sin perder su puesto de trabajo o ser sustituido por otras personas (outsiders) que estén dispuestas a recibir un salario de equilibrio. En ello inciden, principalmente, los costes laborales, es decir, en caso de que se produjese el despido de un trabajador para sustituirlo por otro –antes desempleado–, ello implicaría unos costes de formación para ese nuevo trabajador y, para la empresa, supondría una menor producción por parte de éste respecto a la productividad del antiguo.

Según la teoría institucionalista, el desempleo que se produce es involuntario. En otras palabras, el desempleo se produce como consecuencia de la limitada demanda de trabajo o por la rigidez salarial. Esto último hace referencia a que los costes laborales impiden a las empresas despedir a trabajadores para sustituirlos por trabajadores desempleados cuya retribución se equipararía a la del salario de equilibrio. Esto radica en el hecho de que los nuevos trabajadores perciban salarios inferiores al que recibían los trabajadores a los que sustituyen.

También es necesario destacar la figura de la negociación colectiva dentro de esta teoría institucionalista. La teoría de la negociación colectiva es la encargada de explicar cómo se asigna, por medio de la negociación entre trabajadores, empresa y sindicatos, el salario a los trabajadores. Existen dos enfoques: *right to manage* (Nickell y Andrews, 1983) y el *modelo de monopolio de los sindicatos* (Dunlop, 1944). El primero se plantea que los empleadores y los trabajadores negocian el salario y, por su parte, la empresa decide unilateralmente su demanda de empleo. Por su parte, cuando los sindicatos poseen poder, éstos deciden, unilateralmente, el salario una vez que se conozca la demanda de empleo de la empresa. Como consecuencia, tanto con *el modelo de monopolio de los sindicatos* como en el modelo de *right to manage*, se llega a la conclusión de que el poder negociador de los sindicatos reduce el empleo, en ambos modelos, el resultado será, siempre, ineficiente (Carrasco, 2011: 10).

Ya por último, habría que destacar la aparición del conocido como **grupo de Cambridge** (Kaufman, 1994), sucesores de los primeros institucionalistas de la posguerra, tales como Kerr o Dunlop. Este grupo de economistas tiene la consideración de que el trabajo no se puede contemplar como si fuera una mercancía, sino que abogan por la consideración de que el mercado de trabajo es un mercado muy especial (Solow, 1990), principalmente, debido a la dimensión humana del factor trabajo (Lasierra y Murayama, 2002: 81). Esta escuela lleva a cabo el rediseño de algunas categorías que nos permiten entender la relación entre Estado y Mercado. Problematisa y estructura una nueva teoría de las relaciones económicas centradas en las instituciones e interrelaciones de diversas teorías planteadas por otras escuelas –como la teoría

neoclásica o keynesiana—. Concibe al mercado de trabajo como una institución social y otorga al sistema legal un extenso nivel de responsabilidad respecto al funcionamiento del mismo (Fernandez-Huerga, 2010).

2.2 ELEMENTOS INSTITUCIONALES DEL MERCADO DE TRABAJO

Una vez vistas las distintas teorías del mercado de trabajo, también podemos encontrarnos con una serie de elementos institucionales tales como la negociación colectiva, modalidades de contratación, etc., y las mismas tienen sus efectos sobre el funcionamiento de la economía.

La teoría económica y estudios empíricos, han identificado una serie de elementos institucionales que inciden en el desempleo –prestaciones por desempleo, la negociación colectiva, la legislación de protección del empleo, etc. –. Autores tales como Nickell (1998), han encontrado evidencias de que el nivel y la duración de las prestaciones por desempleo incrementan las tasas de desempleo. Por otra parte, los elevados impuestos laborales también tienden a incrementar las tasas de desempleo (Nickell, 1997; Belot and Van Ours, 2004). Cuanto más rígidas sean las leyes laborales, ello tiende a incrementar las tasas de desempleo, afectando, en especial medida a los más jóvenes (Botero et al., 2004).

Dentro del mercado de trabajo, su configuración institucional determina, parcialmente, los resultados del mismo, los cuales son medidos, con mayor o menor precisión, a través de distintos indicadores. En la actualidad, son pocas las fuentes de información que permiten hacer comparaciones entre los países en materia de rigidez o flexibilidad del mercado de trabajo. Uno de estos indicadores es el *índice de protección de empleo de la OCDE*, que es un indicador sintético de la rigidez de la regulación de despidos y el uso de contratos temporales (OCDE, 2013).

La principal limitación del indicador de protección de empleo de la OCDE proviene del hecho de que el mismo mide, exclusivamente, las disposiciones legales y no las prácticas, los convenios colectivos y los usos, que dan lugar, todas ellas en su conjunto, a la utilización real de las instituciones laborales que intervienen en la contratación y en el despido (González, 2012). Un claro ejemplo de esta limitación –las cuales se explicarán más detalladamente en epígrafes posteriores– radica en el hecho de que, según los datos del indicador sintético, la regulación de los contratos temporales en España es extremadamente rígida, pero ello no es del todo real, dado que existe una clara desviación entre lo establecido en la legislación y la práctica (González, 2012).

Desde una perspectiva microeconómica y teniendo en cuenta de que los trabajadores buscan trabajar por un salario alto y las empresas prefieren contratar por un salario bajo, el equilibrio de mercado se alcanza en aquel punto donde se compensan los objetivos contrapuestos de la oferta y la demanda de trabajo, y dicho equilibrio determina tanto el empleo –oferta y demanda de trabajo– como el salario –en cuya negociación intervienen, entre otros, los sindicatos–.

A este respecto, un mercado de trabajo puede hallarse en dos situaciones contrapuestas. Por una parte, si nos encontramos con un mercado de trabajo perfectamente competitivo, el equilibrio se alcanzará a un salario donde se igualen la

oferta y la demanda de trabajo; mientras que si el mercado de trabajo no es perfectamente competitivo, los trabajadores (o sindicatos) o bien las empresas, tienen la capacidad para influir sobre el salario (García y Sanromà, 2013: 222-223).

Si relacionamos el paro y el salario, podemos observar que, por lo general, existe una relación negativa entre ambos. Es decir, cuando en una economía las tasas de paro son bajas, las empresas se ven obligadas a abonar salarios elevados para motivar a sus trabajadores, mientras que si las tasas de paro son elevadas, el temor al desempleo motiva y retiene a los asalariados, de forma que el salario fijado por las empresas tiende a ser menor (García y Sanromà, 2013: 222-223).

Otro elemento institucional que tiene efectos en el desempleo, y al que se le ha prestado menos atención, es la negociación colectiva. “Respecto a la relación entre la negociación colectiva y la tasa de paro, está bastante extendida la hipótesis de Calmfors-Driffill (1988), según la cual, niveles de centralización muy elevados o muy bajos en la negociación colectiva se asocian con tasas de paro. Los países que presentan unos peores resultados en cuanto a tasas de paro son los que cuentan con sistemas de negociación colectiva con un grado medio de descentralización” (Abellán y Sampetro, 2001; 15-19).

Se ha constatado que la negociación colectiva a nivel provincial tiende a incrementar los salarios de las categorías más bajas –en los puertos de entrada–, lo cual encarece la contratación de los trabajadores lo cual unido a los elevados costes de despido, puede llegar a contribuir a agravar el problema del paro (Abellán et al., 1997).

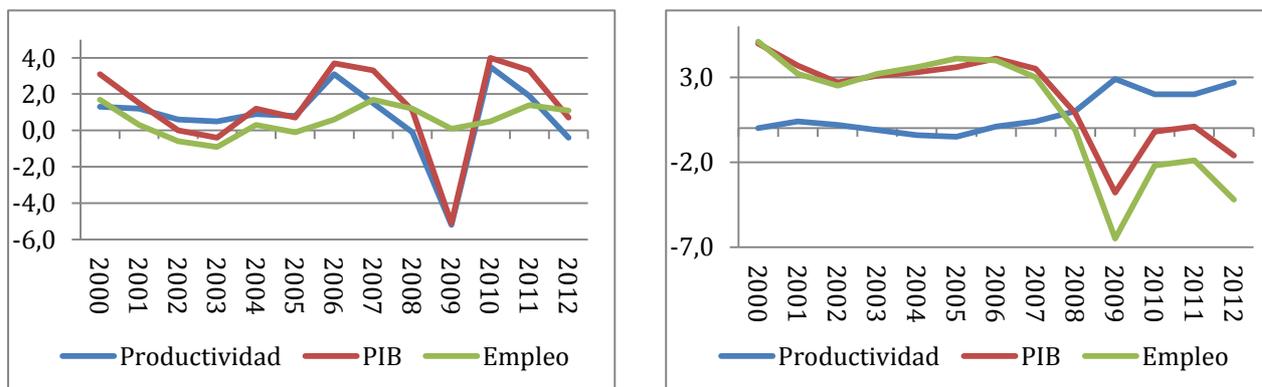
3. MARCO CONTEXTUAL: ESTUDIO DEL CASO ESPAÑOL Y ALEMÁN

3.1. PERFILES DE LA ECONOMÍA ESPAÑOLA Y ALEMANA

La producción total de un país (PIB) se basa, principalmente, en dos factores: empleo y productividad. A su vez, el crecimiento del PIB está compuesto por el aumento del empleo y de la productividad. El crecimiento de la productividad, a su vez, puede ser anti-cíclico, es decir, que el producto por trabajador aumenta en épocas de crisis; o pro-cíclico si la bonanza económica estriba en el incremento de la productividad.

En España, el comportamiento de la productividad tiende a ser anti-cíclico, mientras que en Alemania es pro-cíclico (ver en gráfico 2). En el período previo a la crisis, España crecía, principalmente, vía empleo –permaneciendo la productividad estancada–, mientras que una vez inmersos en la crisis la tendencia se invierte. En términos generales, Alemania crece en mayor medida vía productividad. Entre 2007 y 2009, la productividad del país germano se reduce al tener la contracción del PIB menor repercusión en el empleo.

Gráfico 2. Tasas de crecimiento del PIB, la productividad y el empleo en Alemania (izq.) y España (dcha.), 2000-2012 (%)



Fuente: Elaborado a partir del Eurostat.

La tasa de crecimiento de la productividad laboral española tiene origen en el crecimiento de la productividad sectorial y dicho crecimiento ha sido, en muchos casos, lento. Centrándonos en la productividad sectorial de ambos países –sólo disponemos de datos hasta el año 2010 y hemos seleccionado aquellas ramas de actividad que presentan mayores diferencias entre las economías– observamos que las diferencias más significativas se producen en la industria –Alemania experimenta una caída de la productividad del 14,28% en el 2009– y en la construcción –España llega a crecer, en el año 2009, a un ritmo del 20,95%– (Tabla 2).

Tabla 2. Tasas de crecimiento anual de la productividad por empleado por ramas de actividad en Alemania y España entre 2008 y 2010 (%)

	Alemania			España		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010
Industria	-4,80	-14,28	12,24	-0,01	1,72	6,81
Construcción	-0,24	-2,29	0,24	9,59	20,95	6,60
Transp. y comun.	3,41	-6,14	3,12	-1,43	3,34	3,29
Ss. Financieros	-0,08	-0,38	-0,32	-0,30	1,79	-0,29
Otros servicios	1,80	-3,31	1,54	-1,04	2,83	2,02

Fuente: Elaborado a partir de la OCDE.

En general, las características de la estructura –productiva y de empleo de España– han marcado decisivamente la evolución del salario medio a lo largo de los últimos años. La crisis económica ha abierto un debate en España sobre si las revisiones salariales establecidas en la negociación colectiva han de estar relacionadas con el IPC o con la productividad de las empresas.

El modelo español consiste en fijar los salarios a través de acuerdos interconfederales entre los sindicatos, los cuales contemplan el aumento salarial según el IPC, sin tener en cuenta la situación económica de la empresa. En lo que respecta al incremento salarial en función de la productividad de las empresas, los sindicatos se muestran reticentes, e incluso en contra; mientras que la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) está de acuerdo con vincular los salarios y la productividad porque consideran que tendrá efectos positivos sobre el paro. En el caso

de Alemania –al igual que ocurre en otros países de la Unión Europea– los salarios van ligados a la productividad del sector de la economía en el que trabaja cada empresa.

Tabla 3. Evolución salarial media en España entre 2009-2011 (€)

	2009	2010	2011	Var. % (09-11)
B: Industrias extractivas	26.922	29.431	30.765	114,30
L:Actividades inmobiliarias	19.569	20.978	21.588	110,30
F: Construcción	21.775	21.962	22.541	108,90
P: Educación	21.167	21.060	20.765	98,10
I: Hostelería	13.850	13.657	13.572	98,00

Fuente: Elaborado a partir del INE.

En la tabla 3 se recogen las ramas de actividad de la CNAE-09 en las que más se han incrementado –industrias extractivas– y disminuido –hostelería– los salarios entre 2009 y 2011. A pesar del efecto que ha tenido la actual crisis en el sector de la construcción, el mismo ha experimentado, en este período de tiempo, el tercer mayor incremento salarial. Por su parte, la hostelería –sector que ha incrementado la contratación durante estos últimos años– ha sido aquel en que más han disminuido los salarios.

Por su parte, en Alemania (Tabla 4) los mayores incrementos salariales se producen en el sector de la industria manufacturera, aquel en que el país germano está más especializado. Por su parte, al igual que ocurre en España, la educación es el sector de actividad donde se produce un menor incremento de los salarios.

Tabla 4. Evolución salarial media en Alemania entre 2009 y 2011 y la variación porcentual 2009-2011 (€)

	2009	2010	2011	Var. % (09-11)
Manufactura	41.400	43.475	45.600	110,14
Educación	43.900	43.829	44.100	100,45
Actividades financieras y de seguros	57.100	44.491	43.671	76,48

Fuente: Elaborado a partir de Eurostat.

Por otra parte, es importante destacar que la estructura económica de España y Alemania son diferentes, a pesar de que ambas economías han experimentado una fuerte terciarización en las últimas décadas. Esto se comprueba tanto en el porcentaje que el sector servicios representa en el total del PIB como en la participación del sector en el empleo (Tabla 5).

Tal como podemos ver en la Tabla 5, tanto en el caso español como alemán, el sector primario posee una baja participación en el PIB nacional. Por su parte, observamos que el porcentaje de empleados de dicho sector es bajo, habiendo sufrido, el mismo, una tendencia decreciente en los últimos años –respecto al año 2000 ha disminuido un 30% en el caso español y un 15,7% en el caso alemán–.

Tabla 5. PIB y empleo por sectores de actividad en 2012 (%)

		Sector Primario	Sector Secundario	Sector terciario
PIB	Alemania	0,8	30,1	69
	España	3,1	26	70,8
Empleo	Alemania	1,6	24,7	73,7
	España	4,2	19,2	76,6

Fuente: Elaborado a partir del Eurostat.

En lo referente al sector secundario destaca su tendencia decreciente en los últimos años. Si nos centramos en la representación de dicho sector en el PIB, comprobamos que los dos países se encuentran muy próximos, siendo el porcentaje de Alemania ligeramente superior. En lo referente al empleo, el sector secundario español emplea al 19,2% de la población ocupada, mientras que en Alemania dicho porcentaje asciende hasta el 24,7%.

Las diferentes ramas que componen el sector secundario, pueden agruparse en tres tipos de manufacturas, según la diferente intensidad de la demanda y el esfuerzo tecnológico requerido en el proceso de producción: avanzadas, intermedias y tradicionales. Si aplicamos dicha clasificación a los países objeto de estudio, podemos ver una clara diferencia. La industria española posee, hasta la década de los noventa, una ventaja comparativa respecto a otros países europeos en lo que se refiere a la industria tradicional pero, paulatinamente, se ha producido un retroceso –considerado insuficiente– de las industrias de bajo contenido tecnológico a favor de las industrias intermedias y avanzadas (Myro y Álvarez; 2003). Por su parte, la industria alemana está más especializada en aquellas actividades de contenido tecnológico alto y medio, actividades tales como material de transporte o maquinaria y equipos mecánicos.

Por último, en lo referente al sector terciario, es importante destacar la terciarización que han sufrido las economías española y alemana, tanto en lo que se refiere a su aportación al PIB como en lo referente al porcentaje de población ocupada en este sector (Tabla 5). El sector servicios español se caracteriza por la dificultad que posee el mismo de reducir la mano de obra por unidad de producto sin que se vea afectada la cantidad producida, es decir, es un sector de baja y estancada productividad aparente del trabajo. Dentro de este sector, las actividades que se llevan un mayor porcentaje son las relacionadas con el comercio y reparación y la hostelería. Por su parte, dicho sector, en el caso alemán, se caracteriza por ser un sector susceptible de registrar avances en la productividad debido a la incorporación de mejoras tecnológicas (Picazo y Gil, 2013). En el caso germano, son las actividades inmobiliarias y las actividades profesionales las que representan los mayores porcentajes dentro del sector.

Otro elemento destacable dentro de la estructura económica de un país es la estructura empresarial. A este respecto, debemos destacar que, tanto en España como Alemania, destacan las pequeñas y medianas empresas. En el caso español, el 99,88% del tejido empresarial está formado por pequeñas y medianas empresas (PYME), mientras que en Alemania dicho porcentaje es del 99,3%. Si dividimos estas PYME por sectores, vemos que el sector servicios representa el mayor porcentaje de dichas empresas.

Tabla 6. Distribución sectorial de las PYME españolas y alemanas en 2011 (%)

	Industria	Construcción	Servicios
Alemania	8,5	10,2	81,3
España	6,7	14,5	78,8

Fuente: Retrato de las PYME 2013, Ministerio de industria, energía y turismo; Destatis.

En lo que respecta al empleo que crean estas pequeñas y medianas empresas, cabe destacar que, tanto en España como en Alemania, los porcentajes de ocupados por estas PYMES representan más del 50% –en el caso de España el porcentaje de trabajadores es del 62,9%, mientras que en Alemania es del 60,2%–.

Por último, también es importante destacar el hecho de que estos dos países poseen una clara propensión exportadora, sobre todo el país germano, que entre 2003-2008 fue el primer exportador mundial y en el año 2010 sus exportaciones representaron el 8.3% de las exportaciones mundiales. Por su parte, en ese mismo año, España representa el 1,6% del total mundial.

A diferencia de lo que ocurre en España, la balanza de pagos alemana es superavitaria, habiendo alcanzado en el 2011 un superávit por cuenta corriente del 5,3% del PIB y alcanzando sus exportaciones, en dicho año, un valor superior al billón de euros (Destatis, Foreign Trade). Por su parte, España presenta una balanza de pagos deficitaria –alcanzando en el año 2009 un déficit de 58.298 millones de €–.

Ambos países objeto de estudio tienen como principal socio comercial a la Unión Europea pero, a pesar de ello, existe una amplia diferencia ya que, mientras Alemania exporta a la UE el 41% del total de sus exportaciones, España exporta en este ámbito el 73% del total.

Tabla 7. Exportaciones de bienes y servicios, 2004-2008 y 2009-2013 (% del PIB)

	2004-2008	2009-2013
Alemania	51,0	52,0
España	31,0	33,0

Fuente: Elaborado a partir del WorldBank.

3.2. MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL Y ALEMÁN

Una vez analizada muy someramente la estructura productiva de ambas economías objeto de estudio, observamos que la misma incide en el diseño y funcionamiento de los mercados de trabajo. A lo largo del presente epígrafe, analizaremos los desequilibrios entre la oferta y la demanda de trabajo en los países objeto de estudio.

En primer lugar, debemos destacar la evolución de la población activa, la cual se ha incrementado paulatinamente en las últimas décadas en ambos países. Esto quiere decir que hay más personas en edad de trabajar –siendo la excepción el año 2013, año en que se produce una disminución de la población activa en España– y crecientes tasas de actividad (García y Sanromà, 2013: 212).

La crisis económica tuvo consecuencias muy diversas en las distintas economías europeas, siendo la más importante el desempleo. España fue uno de los países de la UE más castigados a este respecto, habiendo alcanzado el desempleo en el año 2013 el 26,4%. Esto contrasta con las tasas de desempleo de países nórdicos, como Alemania, donde la misma, en lugar de aumentar, disminuyó hasta alcanzar un desempleo del 5,3% en el 2013. Muchos son los factores que han propiciado el que el desempleo haya afectado, principalmente, a la población más joven, siendo uno de ellos, los contratos temporales –muy empleado para este colectivo– (García y Sanromà, 2013: 213). La tasa de desempleo juvenil asciende hasta la cifra de 55,5% en el 2013, siendo éste un dato realmente preocupante si observamos que en Alemania dicha cifra no alcanza el 8%.

Tabla 8. Estadísticas de empleo en España y Alemania entre 2006 y 2013 (%)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Tasas de actividad								
Alemania	74,90	75,60	75,90	76,30	76,60	77,20	77,10	77,50
España	70,80	71,60	72,60	73,00	73,40	73,70	74,10	74,00
Tasas de desempleo								
Alemania	10,30	8,70	7,50	7,80	7,10	5,90	5,50	5,30
España	8,50	8,30	11,30	18,00	20,10	21,70	25,00	26,40
Tasas de Desempleo juvenil								
Alemania	13,80	11,90	10,60	11,20	9,90	8,60	8,10	7,90
España	17,90	18,10	24,50	37,70	41,50	46,20	52,90	55,50
Tasa de Empleo								
Alemania	67,20	69,00	70,10	70,30	71,10	72,50	72,80	73,30
España	64,80	65,60	64,30	59,80	58,60	57,70	55,40	54,40
Tasa de Empleo juvenil								
Alemania	43,50	45,40	46,60	46,00	46,20	47,90	46,60	46,80
España	39,50	39,10	36,00	28,00	24,90	21,90	18,20	16,60
Porcentaje contratos temporales								
Alemania	14,50	14,60	14,70	14,50	14,70	14,70	13,90	S.D.
España	34,00	31,70	29,30	25,40	24,90	25,30	23,60	S.D.

Fuente: Elaboración propia a partir del Eurostat.

Con el objetivo último de evitar el incremento de las tasas de desempleo, las empresas alemanas –apoyadas por medidas políticas– optaron por reducir la jornada de trabajo. Por su parte, en España la consecuencia fue totalmente opuesta, dado que las empresas optaron por despedir a los trabajadores y ello condujo a las elevadas tasas de desempleo que sufre el país en la actualidad. En el año 2012, España posee un desempleo de larga duración del 11% y las perspectivas futuras no son favorables. El peligro que sufre actualmente la economía española es que dicho desempleo de larga duración se convierta en desempleo estructural (se sitúa en torno al 17% en 2013; Sánchez, 2014) el cual es muy difícil de reducir y, además, ha aumentado en los últimos años a raíz de la crisis. En este punto, debemos retomar el concepto de histéresis, el cual ha adquirido una gran importancia en España a raíz de las altas tasas de desempleo. Dicha histéresis, se puede producir si las tasas de desempleo son elevadas y se prolongan

en el tiempo. Si se da esta situación, se producirá un aumento de la tasa de paro de equilibrio de la economía española.

Por otra parte, y a diferencia de la consideración actual, se ha producido una disminución de las contrataciones temporales (-30,6% en el 2012 respecto al 2006) en España y, en menor medida, en Alemania (-4% en el mismo período).

En segundo lugar, hay que destacar el papel jugado por la inmigración. A partir del año 1995, España experimenta una masiva llegada de inmigrantes, la cual se incrementó, aún más, entre 2000-2007. Así mismo, Alemania ha experimentado, desde los años 60 del siglo XX, la llegada de inmigrantes turcos y, más recientemente, de inmigrantes del este de Europa. El papel que juega la inmigración laboral en una economía es principalmente reactivo, es decir, si al tiempo que en una economía se incrementa la demanda de trabajo pero no la oferta, la población inmigrante acude a cubrir esas vacantes.

Por último, es importante tener en cuenta que el éxito de un país descansa sobre el capital humano de sus habitantes. A este respecto, podemos establecer una relación entre el desempleo y la educación. En términos generales, se puede decir que la población con mayor cualificación es la que experimenta menores tasas de paro (García y Sanromà, 2013: 213) y, por lo tanto, el sistema educativo juega un papel muy importante. Si comparamos el sistema educativo de los países objeto de estudio, nos encontramos con que son claramente diferentes, diferencias que quedan plasmadas en el informe PISA, el cual arroja, en los últimos años, unos malos resultados para España y considerablemente mejores para Alemania.

Como consecuencia de la crisis económica, se produce un desajuste entre la cualificación laboral y la demanda de trabajo, lo cual se observa, en mayor medida, en la población desempleada (García y Sanromà, 2013: 225). Este problema de desajuste, aparece cuando los puestos de trabajo que se demandan exigen un nivel educativo que no se corresponde con el que los trabajadores disponibles ofrecen y, por lo tanto, cuando mayor sea dicho desajuste, más difícil será el proceso de reabsorción de los desempleados existentes en la economía, lo cual conlleva un incremento del paro de larga duración. Por su parte, en Alemania, y en parte gracias al sistema dual de formación profesional, este desajuste no es tan grave, dado que la implicación de las empresas permite el ajuste entre la oferta y la demanda de cualificación en el mercado de trabajo (Giménez, 2011).

A modo de conclusión, conviene destacar las consecuencias sociales que surgen a raíz de la crisis económica. En primer lugar, se está produciendo en muchos países europeos una progresiva disminución de la clase media. La crisis y las políticas económicas de austeridad son los principales causantes de que cada vez la diferencia entre los ricos y los pobres sea mayor. Por otra parte, en los últimos años se ha producido un cambio de tendencia respecto al efecto contratación relacionado con la cualificación de los trabajadores. Es decir, mientras que antaño las personas cualificadas podían acceder a la contratación indefinida en poco tiempo, actualmente dicho lapso de tiempo se ha incrementado sustancialmente, es decir, tardan mucho más en convertirse en trabajadores fijos.

3.3. REFORMAS DEL MERCADO DE TRABAJO

Las tasas de paro, los niveles de empleo o los diferenciales entre distintos países de un mismo continente –como es el caso de la Unión Europea– se pueden explicar por la forma en que los gobiernos de estos países regulan los distintos elementos institucionales que configuran el mercado de trabajo (García y Sanromà, 2013: 214).

Con el paso de los años, los distintos Gobiernos han llevado a cabo, tanto en España como en Alemania, una serie de modificaciones legislativas para adaptar el mercado laboral a las circunstancias económicas. En España, desde la constitución del *Estatuto de los Trabajadores* (ET) en 1980, las reformas en el ámbito laboral han sido continuadas. Tras un período de rigidez laboral como consecuencia del franquismo, en la segunda mitad de los años setenta se inicia un período de reformas laborales tendentes a la flexibilización del mercado de trabajo. Las sucesivas reformas han tratado de mejorar la flexibilidad tanto interna –la cual adquiere mayor importancia a principio de los '90 y, sobre todo, en la última reforma laboral (2012) – como externa –la cual ha tenido un gran protagonismo en las distintas reformas laborales–.

Estas reformas laborales han tenido varios efectos, tales como pueden ser la flexibilidad –tanto interna, la cual afecta a las condiciones de trabajo mientras dura la relación laboral (jornada, horarios, salarios, etc.); como externa, la cual está relacionada con las condiciones de entrada y salida del mercado de trabajo (Rubio, 2010) – o las rigideces salariales, elemento que los institucionalistas consideran como una de las explicaciones a la existencia del desempleo.

La regulación del mercado de trabajo en Alemania, se lleva a cabo por medio del Código Civil que, al igual que el ET, ha sufrido importantes modificaciones en las últimas décadas. A finales de la década de los noventa, la *Comisión Hartz* y, sobre todo, la *Agenda 2010*, establecieron unas líneas de acción para llevar a cabo una importante reforma estructural del mercado de trabajo alemán, así como de la Ayudas Sociales (*Sozialhilfe*).

A continuación se procederá a explicar para ambos países cada uno de los elementos institucionales que conforman el mercado de trabajo, las reformas sufridas por cada una de ellas, así como los objetivos que se pretendía con las mismas.

3.3.1. Contratos de trabajo

Un contrato de trabajo es un acuerdo entre empresario y trabajador por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución. Existe una gran variedad de modalidades de contratación – indefinido, temporales, etc.– como consecuencia de la necesidad de regular una amplia variedad de aspectos.

En 1980, se establece en España la primera gran normativa reguladora del mercado de trabajo: *El Estatuto de los Trabajadores*. El objetivo de la misma es el de crear un nuevo marco de relaciones laborales y negociación colectiva, dejando atrás la normativa laboral del franquismo.

Como consecuencia la elevada tasa de desempleo que había en aquel entonces, el Gobierno lleva a cabo la primera reforma del ET en 1984, conocida como “*Acuerdo Económico y Social*”. El objetivo principal de esta reforma era crear el mayor número de puestos de trabajo posible. Para ello, crearon nuevas modalidades de contratación o se modificaron las ya existentes, provocando, de esta forma, la aparición de la temporalidad en el mercado de trabajo –problema que sigue sufriendo España en la actualidad–, incrementándose, al mismo tiempo, y de forma progresiva, la segmentación. Tras la primera reforma del ET, se produjo en España un fuerte incremento de la contratación temporal por lo que, en reformas posteriores, se trató de ponerle freno.

En la Tabla 9 podemos observar la diferencia que existe entre los índices de protección de empleo temporal en los dos países objeto de estudio. Dicho indicador (ept_v3) se centra en la regulación de los contratos temporales y está basado en parámetros como el número de contratos temporales que pueden encadenarse, cuándo pueden utilizarse o cuándo pueden aparecer las empresas de trabajo temporal. Medido en una escala del 0 –menos restrictivo– al 6 –más restrictivo–, vemos que España posee sorprendentemente una regulación de los contratos temporales más restrictiva que el país germano.

Tabla 9. Rigor de la protección del empleo, empleo temporal (ept_v3) 2008-2013

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Alemania	1,542	1,542	1,542	1,542	1,542	1,750
España	3,500	3,500	3,500	3,167	3,292	3,167

Fuente: Elaborado a partir de OECD Indicators of Employment Protection.

Tal y como se observa en la Tabla 10, las modalidades de contratación se han ido modificando de acuerdo a la situación del país, es decir, si en la década de los '80 España sufría de un elevado desempleo, la respuesta fue impulsar los contratos temporales, provocando, de esta forma, uno de los grandes problemas que sufre, actualmente, la economía española. Posteriormente, se produjo un fuerte incremento de la contratación temporal, por lo que el Gobierno se vio obligado a disminuir dicha modalidad de contratación y, en 1997, se creó una nueva modalidad de contratación, la cual estaba destinada a incrementar la contratación indefinida. En el año 2008, y como consecuencia de la grave crisis económica que sufre España, el Gobierno se vio obligado a llevar a cabo una nueva reforma, con la cual se pretendía reducir la dualidad del mercado de trabajo, es decir, las diferencias entre los contratos fijos y temporales; y el que las empresas consiguiesen una mayor flexibilidad interna –se permite la suspensión o reducción de la jornada de trabajo por motivos económicos o de producción.

En el año 2009, el grupo FEDEA, con el objetivo de contribuir a la creación de un debate sobre la necesidad de una reforma laboral en España, emite una serie de propuestas, entre las que destaca la creación de un contrato único indefinido (Felgueroso, 2009). A este respecto, cabe decir que en la reforma llevada a cabo en el año 2012 –que tenía entre sus principales objetivos incrementar la flexibilidad interna–, no se tomaron en consideración dichas propuestas en su totalidad, pero sí que hay una tendencia hacia la simplificación de las modalidades de contratación.

Tabla 10. Reformas de las modalidades de contratación en España

1984	Introducción de los contratos temporales.
1994	Desincentivación de los contratos temporales.
1997	Creación de un contrato indefinido.
2001	Encarecimiento de la contratación temporal.
2006	Impulso de la contratación indefinida y se perfecciona el uso de la contratación temporal.
2010	Reducir dualidad y reforzar la flexibilidad de las empresas.
2012	Introducción de medidas para crear empleo estable.

Fuente: Elaboración propia.

En lo que respecta al mercado de trabajo del país germano, podemos decir que difiere del español. Como ya hemos nombrado anteriormente, en Alemania las relaciones laborales están reguladas en el Código Civil, el cual recoge los tipos de contratación existentes, regulación del despido, etc. Desde la constitución del Código Civil (1896), se han producido modificaciones legislativas. Las principales modificaciones en el ámbito contractual, corresponden a la sustitución de una nueva modalidad de contrato por otra anterior, como puede ser el caso de la Ley de Trabajo a Tiempo Parcial y Relaciones Laborales de Duración Determinada, la cual sustituyó a la Ley de Promoción al Empleo (data de 1985).

El país germano, entre los años 2003-2005, llevó a cabo una serie de reformas en el mercado de trabajo, reforma conocida como “*Hartz Reform*”, impulsada por el Gobierno de Gerhard Schröder y con el objetivo de flexibilizar el mercado y dinamizar la creación de puestos de trabajo. Con esta nueva reforma, se introdujeron nuevas modalidades de contratación, entre las que debemos destacar:

- *Mini-Jobs*: Son aquellos contratos de trabajo que conllevan unos ingresos mensuales de 400€ y, además, no tiene que pagar impuestos;
- *Ein-Euro-Job*: Son contratos de trabajo que tratan de ayudar a que los beneficiarios de la ayuda Hartz IV entren a formar parte del “primer mercado” de trabajo;
- *Midi-Jobs*: Son aquellos contratos de trabajo que conllevan unos ingresos mensuales de 400-800€.

Tanto el “*erster*” como el “*zweiter Arbeitsmarkt*” no se deben confundir con los segmentos primarios y secundarios de Piore. El “*erster Arbeitsmarkt*” hace referencia a las empresas, principalmente, familiares y líderes mundiales en segmentos muy concretos; mientras que el “*zweiter Arbeitsmarkt*” surge como consecuencia de la entrada en vigor de las reformas Hartz y, por lo tanto, de las nuevas modalidades de contratación –mini-Jobs, por ejemplo–.

3.3.2. Prestaciones por desempleo

Las prestaciones por desempleo son aquellas prestaciones contributivas que se tiene derecho a recibir en determinadas situaciones de pérdida de trabajo y en la que la duración y cuantía vendrán determinadas por el tiempo que se haya estado cotizando en la Seguridad Social.

En España, el sistema de prestación por desempleo está regulado por el ET y, con el paso de los años, ha sufrido una serie de modificaciones. La primera de estas modificaciones, en 1984, conllevó la creación de la Ley de Protección al Desempleado. Tanto en la reforma de 1984 como en la de 1989, se produjo una ampliación de las prestaciones por desempleo –como, por ejemplo, las ayudas del 75% del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) para aquellas personas que habían agotado las prestaciones. Ya en la década de los noventa, la cual empezó con una crisis, el Gobierno se vio obligado a recortar las prestaciones hasta un 70% y, además, se obliga a la tributación en el IRPF del subsidio por desempleo y la obligación a cotizar en la Seguridad Social por pago de la prestación. Ya en el año 2006, momento en que España estaba en una situación de crecimiento económico, por medio de una nueva reforma se extiende el acceso a las prestaciones por desempleo a aquellas personas mayores de 45 años que hayan agotado las prestaciones y no tengan familiares bajo su responsabilidad. Como consecuencia de la crisis del 2008, el Gobierno se vio obligado a poner en marcha un nuevo subsidio de 400 € para aquellos parados que hayan agotado sus prestaciones. La reforma del 2012 disminuye las prestaciones a partir del sexto mes de desempleo para aquellos trabajadores que pierden el trabajo desde ese mismo año (no es retroactiva).

Tabla 11. Reformas de las prestaciones por desempleo en España

1980	Se establece un alcance máximo de 18 meses, acumulando 3 meses de derecho por año trabajado.
1984	Entra en vigor: Ley de Protección al Desempleado. Se produce una ampliación de las prestaciones por desempleo.
1989	Se amplía la cobertura de los parados mayores de 45 años.
1992 y 1993	Se introducen recortes en las prestaciones de hasta el 70%. Se obliga a la tributación en el IRPF del subsidio.
2006	Se extiende el acceso a las prestaciones por desempleo.
2008	Se pone en marcha un subsidio de 400€ para los parados que hayan agotado el desempleo.
2012	Reducción de las prestaciones a partir del 6º mes.

Fuente: Elaboración propia.

Por su parte, el sistema de prestación por desempleo alemán, conocido como ALG II¹, y que forma parte de la reforma Hartz IV² (entra en vigor el 1 de enero de 2005), sustituye el anterior sistema de paro asistencial y beneficio de asistencia social por un sistema de ingresos supeditado, únicamente, para personas necesitadas, que son capaces de trabajar. El Hartz IV redujo los niveles de duración y beneficio para la mayoría de los hogares, pero las variaciones están supeditadas a las condiciones de cada hogar.

Por otra parte, hay que decir que estas ayudas al desempleo en el país germano, tienen en cuenta a las unidades familiares, cosa que no ocurre en España. Es decir, el desempleado recibe una prestación por desempleo (aprox. 359 € al mes) pero, adicionalmente, el Estado asume los gastos del alquiler de la vivienda, calefacción y

¹ ALG II (Arbeitslosengeld): Son aquellas ayudas sociales que reciben los desempleados que han agotado las prestaciones por desempleo.

² Actualmente el Gobierno alemán está trabajando en una nueva reforma del Hartz IV con el objetivo de incrementar las restricciones para acceder a dicha ayuda sin necesidad de reducir las prestaciones. Así mismo, también se planea aumentar las sanciones por incumplimiento de las obligaciones. El objetivo es que entre en vigor en el 2015.

seguro médico. Además, por cada hijo en el hogar se recibe una cantidad de dinero variable –por cada hijo se recibe entre 215-287 € mensuales–.

Debido principalmente a la evolución divergente de las tasas de paro en ambos países, en España los subsidios de desempleo representan, año a año, un mayor porcentaje del PIB, mientras que en Alemania dicha tendencia es decreciente (Tabla 12).

Tabla 12. Representación porcentual de los subsidios por desempleo en el PIB en Alemania y España entre 2006 y 2011 (%)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Alemania	1,8	1,5	1,4	1,9	1,7	1,3
España	2,1	2,1	2,5	3,7	3,6	3,7

Fuente: Eurostat.

Tanto en el caso español como el alemán es preciso cumplir una serie de requisitos para poder acceder a las prestaciones por desempleo. En el caso español dichos requisitos consisten en que, además de perder el empleo, dicha persona debe estar afiliada a la Seguridad Social o haber cotizado a la Seguridad Social durante un mínimo de 12 meses, entre otros. Además, en caso de que un desempleado rechace una oferta de empleo adecuada³, salvo causa justificada, el Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE) puede iniciar un procedimiento sancionador. En el país germano dichos requisitos son muy estrictos. Para empezar a recibir el ALG II, los desempleados a largo plazo no pueden rechazar ninguna oferta de trabajo, independientemente de su remuneración y características ocupacionales.

3.3.3. Regulación del despido

La regulación por despido incluye los trámites necesarios para llevar a cabo una reducción del personal de la empresa, así como la indemnización por despido a los trabajadores. Además de costes para las empresas, los despidos también conllevan otro tipo de costes, como pueden ser, por ejemplo, los costes ocasionados para la empresa por la complejidad burocrática y lentitud administrativa. Dichos costes de despido dependerán del tipo de despido que se produzca –procedente o improcedente– y de la forma en que la empresa extinga el contrato del trabajador.

Por otra parte, también es importante destacar lo que se conoce como “judicialización del despido”, es decir, la intervención de los jueces para dictaminar un despido como improcedente o para mediar en caso de despidos colectivos. Dicha judicialización ha tomado especial relevancia a partir de la última reforma laboral (2012). Mientras que las autoridades gubernamentales argumentan que dicha judicialización –de los despidos colectivos, principalmente– no ha aumentado, otros expertos –fuentes jurídicas– aseguran que la realidad es otra. Éstos argumentan que,

³ “Empleo adecuado” se define por el INE como aquel empleo relacionado con la profesión demandada por el trabajador, aquella que se corresponde con su profesión habitual o cualquier otra que se ajuste a sus aptitudes físicas y formativas.

aparte de la inmensa mayoría de los despidos colectivos que se están produciendo, también se producen numerosas demandas individuales de los afectados.

Tabla 13. Reformas de la indemnización por despido en España

1980	45 días por año trabajado (42 mensualidades en caso de despido improcedente y 20 días y un máximo de 12 mensualidades en caso de despido procedente).
1984	Contrato de fomento al empleo con una indemnización de 12 días por año trabajado.
1997	Creación de un contrato indefinido con una indemnización de 33 días por año trabajado en caso de despido improcedente.
2006	Reducción de la indemnización a 8 días por año trabajado para los contratos temporales.
2010	Se facilitan los despidos procedentes por causas económicas de la empresa. Indemnización de 20 días por año trabajado en caso de despido procedente y 45 días por año trabajado en caso de despido improcedente. Universalización del contrato fijo con una indemnización de 33 días por año trabajado. Incremento a 12 días por año trabajado para los contratos temporales.
2012	Reducción de la indemnización por despido improcedente.

Fuente: Elaboración propia.

El ET fue el que sentó las bases de la indemnización por despido, tanto individual como colectivo, vía expediente de regulación de empleo (BOE, 1980). Las reformas que se produjeron a lo largo de los años (Tabla 13) han tratado de reducir, en la medida de lo posible, la dualidad del mercado de trabajo español.

En Alemania, la regulación por despido es completamente distinta a la española. Las leyes alemanas no contemplan una indemnización fija por despido –tienen derecho a una indemnización (la mitad del sueldo mensual por año trabajado) a partir de 6 meses de antigüedad (pasado el periodo de prueba) – y, además, dicha regulación está muy ligada a la acción de los sindicatos. En muchas ocasiones, los propios convenios colectivos sectoriales son los que incluyen las regulaciones por despido. Por otra parte, también es destacable el hecho de que los jueces germanos tienen en cuenta las circunstancias económicas de los trabajadores.

En el ET español se recogen los tres motivos por los cuales un empresario puede despedir a sus trabajadores: por motivos económicos, de organización y técnicos. La principal diferencia entre el despido objetivo e improcedente radica en la indemnización que reciben los trabajadores y la cual está supeditada a la legislación vigente en ese momento. En Alemania –tal y como sucede en España– existen dos causas de despido: procedente e improcedente. En el primer caso, la empresa no estará obligada a pagar nada al trabajador, mientras que en el segundo caso, se trata de alcanzar un acuerdo que, por lo general, suele ser la mitad del sueldo por año trabajado. En caso de que el trabajador no acepte, deberá de producirse la reincorporación del mismo a la empresa y abonarle los salarios atrasados (Strack y Giral, 2011).

3.3.4. Negociación colectiva y sindicatos

La negociación colectiva se origina entre los trabajadores, reunidos en sindicatos, y empresarios, representados por la patronal. La finalidad de estas negociaciones es llegar a un acuerdo en lo referente a las condiciones de trabajo en la empresa. Entre otros aspectos, se negocian las horas de trabajos, salarios, etc. (Gernigon et al., 2000).

La negociación colectiva tiene un papel diferente en cada uno de los países europeos. Su función principal es la fijar las condiciones laborales, pero esta función está íntimamente relacionada con las condiciones internas –sociales, históricas y económicas– de cada país.

Dentro del marco institucional de la negociación colectiva nos podemos encontrar con tres grados de centralización, en referencia al ámbito de la negociación en el que se determinan los salarios y las condiciones de empleo. España y Alemania poseen un grado intermedio de centralización pero, en el caso germano se ha tendido en los últimos años hacia una mayor descentralización.

En España existen dos grandes sindicatos: Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CC.OO.), mientras que en Alemania los ocho sindicatos sectoriales están dentro de una gran organización sindical: La Confederación Alemana de Sindicatos (DGB). Los sindicatos españoles se estructuran en federaciones –según la actividad o sector al que pertenezca la empresa– y Uniones –según el territorio donde se ubica el centro de trabajo–. En España, los sindicatos comparten con la patronal y el Gobierno el poder a la hora de llevar a cabo una negociación colectiva; mientras que en Alemania ese poder es exclusivo de la patronal y los sindicatos, pudiendo el Gobierno influir, indirectamente, por medio de recomendaciones, informes o evaluaciones (BOE, art. 37).

Tabla 14. Grados de centralización de la Negociación Colectiva

Centralizado	Descentralizado	Intermedio
Propio de países escandinavos donde se favorece la negociación a nivel nacional.	Propio de países anglosajones y se favorece la negociación colectiva por empresas.	Propio de países como España o Alemania y se favorece la negociación por rama de actividad. Se reducen las ventajas de los sistemas extremos, incrementándose al mismo tiempo sus desventajas. Tiende a provocar rigidez salarial y se caracteriza por un complejo sistema de negociaciones superpuestas (provincial-sectorial).

Fuente: Elaboración propia.

La negociación colectiva, tal y como la conocemos en la actualidad en España, se comenzó a desarrollar en la década de los años '70 y se reguló, formalmente, por medio del ET de 1980. Con el paso de los años, han sido varios los intentos de flexibilizar el mercado de trabajo por medio de reformas, habiéndose producido la última de ellas en el año 2012 y cuyo objetivo principal era el de modernizar la negociación colectiva para acercarla a las necesidades específicas de las empresas y los trabajadores (Real Decreto Legislativo, 2012).

Por su parte, la negociación colectiva alemana está regulada por la Ley de Convenios Colectivos (1949), la cual ha sufrido pequeñas modificaciones a lo largo de los años. La reunificación alemana en 1990, tuvo grandes consecuencias en la negociación colectiva y, con la llegada al poder del Gobierno de Gerhard Schröder, se dio un giro radical a la política laboral con la Agenda 2010. En este momento, se abrió el debate de si debía o no llevarse a cabo la introducción de un SMI de 7,50€/hora, el cual fue rechazado. Este debate se reabrió a finales del año 2013, después de las elecciones, los socios de Gobierno de la CDU –la SPD–, pusieron como requisito la

creación de un SMI de 8,50€/hora, el cual fue aceptado y entrará en vigor el 1 de enero de 2015 (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2014).

3.3.5. Políticas de empleo

Existen dos tipos de políticas: activas y pasivas. Las políticas activas de empleo son aquellas cuyo objetivo principal es el de fomentar la inserción laboral y el mantenimiento del empleo. Por su parte, las políticas pasivas son aquellas destinadas al pago de la renta de las personas desempleadas.

Tabla 15. Políticas activas y pasivas de empleo

	Políticas Activas	Políticas Pasivas
Objetivos	Inserción laboral y mantenimiento del empleo.	Mantenimiento de la renta de las personas desempleadas.
Destinatarios	Desempleados, ocupados, inactivos.	Desempleados.
Línea de actuación	Intermediación, formación para el empleo, fomento del empleo.	Sistema de prestación por desempleo, políticas fiscales pasivas (exención IRPF o IVA, p.e.).

Fuente: Elaboración propia.

En el marco de las políticas pasivas de empleo, es importante destacar la tasa de sustitución, es decir, la proporción de ingresos que recibe una persona parada en relación con el salario que percibía en su último trabajo. España, en el año 2011, poseía una tasa neta de reposición de 0,635, mientras que en el caso de Alemania dicha tasa era del 0,53.

Mientras que en España las políticas activas de empleo constituyen una de las principales debilidades del mercado de trabajo, en Alemania ocurre lo contrario. En el año 2004, Alemania implantó la reforma Hartz III para incrementar la eficiencia del servicio de colocación de trabajo para los desempleados; mientras que España, a pesar de haber llevado a cabo varias reformas en este ámbito, no ha conseguido alcanzar el nivel de países de su entorno.

A partir de la reforma laboral de 1994, se acaba en España con el monopolio del INEM y se legalizan y autorizan las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) y las Agencias de colocación no lucrativas. Por su parte, Alemania abogó por la reestructuración de la Agencia Federal de Trabajo y se hizo un gran énfasis en el control de la calidad. El Hartz III permitió emparejar medidas de política activa con las necesidades de los trabajadores desempleados.

A diferencia de España –que sólo cuenta con el Servicio Público de Empleo y las Agencias de Colocación–, Alemania posee distintas organizaciones para cada ámbito de la administración (Tabla 16).

Tabla 16. Organizaciones administrativas de empleo en Alemania

Nivel Federal	Nivel Regional	Nivel Local
Tiene el objetivo de garantizar la seguridad social y la subsistencia de los nuevos emprendedores durante la fase de inicio. IAB: Estudia el mercado laboral para asesorar al mundo político	Cada uno de ellos posee una Oficina de Distrito Regional de Empleo.	Oficinas de empleo local.

Fuente: *Elaboración propia.*

En España, la procedencia del presupuesto destinado a las políticas activas es triple: Presupuesto General del Estado (PGE), Fondo Social Europeo (FSE) y las cuotas de formación que recaudan de los trabajadores y, como consecuencia de la crisis, han ganado peso las ayudas del FSE frente a las del PGE.

Tabla 17. Porcentaje del PIB destinado a políticas activas y pasivas de empleo en Alemania y España 2000 y 2011 (%)

	2000	2011	Total OCDE 2011
Alemania			
P. Activas	1,2	0,8	0,6
P. Pasivas	1,9	1,0	0,9
España			
P. Activas	0,8	0,9	0,6
P. Pasivas	1,4	2,8	0,9

Fuente: *Elaboración propia a partir de la OCDE.*

Si analizamos el porcentaje que representan estas ayudas –tanto activas como pasivas– en el PIB nacional, vemos que las destinadas a políticas activas disminuyen en ambos países y aumentan las destinadas a políticas pasivas –en mayor proporción en el caso español debido al fuerte incremento de las tasas de desempleo– (Tabla 17).

4. LA CONFIGURACIÓN INSTITUCIONAL DEL MERCADO DE TRABAJO COMO DETERMINANTE DEL DESEMPLEO

4.1. ALCANCE Y LIMITACIONES DE LOS ELEMENTOS INSTITUCIONALES EN LOS RESULTADOS DEL MERCADO DE TRABAJO

Retomando los epígrafes 2.2–donde se trataron los determinantes del desempleo–, y el 3.3 –donde se analizaron las reformas llevadas a cabo en los distintos elementos institucionales–, el objetivo del presente epígrafe es conocer, más profundamente, cuáles son los efectos de la configuración institucional del mercado de trabajo y sus reformas en el desempleo alemán y español.

A pesar de que a lo largo del presente Trabajo de Fin de Grado nos hayamos centrado en los elementos institucionales del mercado de trabajo, conviene advertir, de entrada, que ello no quiere decir que no existan otros factores, no institucionales, que causen desempleo y cuya relevancia relativa, en comparativa con las reformas laborales, forma parte del debate sobre el alcance de la necesidad de flexibilizar el mercado de trabajo durante la actual crisis económica. Al mismo tiempo, debemos destacar que los elementos no institucionales causantes de desempleo –coyunturas económicas,

estructura productiva–, interactúan con los elementos institucionales –modalidades de contratación, etc. –.

Una de estas causas puede ser la propia estructura productiva del país. Es decir, mientras que Alemania es un país especializado, principalmente, en el sector industrial –un sector de relativa estabilidad–, España posee una estructura productiva especializada en sectores de alta estacionalidad, de bajo valor añadido y de comportamiento pro-cíclico. Además, la economía española se ha sustentado, históricamente, en un modelo productivo más intenso en mano de obra que en capital por lo que, en épocas coyunturales adversas, tiende a producirse mayor desempleo. Ello nos lleva a otra causa: las situaciones coyunturales.

Si relacionamos la estructura productiva de ambos países con el Índice de Competitividad Global (ICG), observamos que la estructura productiva alemana –basada, principalmente, en la industria intermedia y avanzada, así como en actividades del sector terciario– le proporciona unos mayores niveles de competitividad internacional. En el año 2014, Alemania se encuentra en el 4º puesto en el ICG y España en el puesto 35º. Sin duda incide en esta posición su estructura productiva especializada en actividades del sector terciario, construcción e industria tradicional, principalmente.

A este respecto también debemos destacar los recortes del gasto en I+D+i durante los últimos años en España. La investigación es un pilar fundamental de las economías avanzadas y, además, está directamente relacionada con el desarrollo de innovaciones que mejoran la capacidad productiva e incrementan la competitividad internacional. Al contrario de lo que ocurre en España, en la mayoría de países europeos nórdicos, las cifras de gasto en I+D+i en los presupuestos estatales se ha incrementado.

Tanto en Alemania como en España, la actual crisis económica provocó una contracción de la producción y del total de horas trabajadas, pero con consecuencias laborales distintas en ambos países. Las dos grandes consecuencias de la contracción de la producción pueden ser, por una parte, que el país opte por reducir la jornada de trabajo –lo cual implica una reducción salarial, parcialmente compensada por ayudas públicas– o, por otra, la eliminación de puestos de trabajo –lo cual implica un incremento de las tasas de desempleo–.

4.2. MEDICIÓN Y VALORACIÓN DE LOS ELEMENTOS INSTITUCIONALES

Mientras que en la década de los '70 la discusión sobre el aumento del desempleo se centraba principalmente en las crisis económicas (shocks), la persistencia de las altas tasas de desempleo en las décadas sucesivas ha llevado a un cambio en el enfoque, ganando protagonismo la relevancia explicativa de las instituciones del mercado de trabajo como causante del desempleo estructural. Es un hecho, en la actualidad, que muchos países europeos han dejado de lado el efecto de los choques coyunturales y se centran, casi exclusivamente, en las rigideces del mercado laboral (Blanchard y Wolfers, 1999) como elemento explicativo del desempleo –rigideces que están asociadas a los elementos institucionales del mercado de trabajo–.

Sí es cierto, que las instituciones pueden llegar a tener efectos negativos sobre la productividad o el Estado de Bienestar, pero no pueden llevar, directamente, a un aumento del desempleo. La literatura a este respecto es concluyente (Blanchard y Wolfers, 1999):

- Las generosas prestaciones por desempleo pueden provocar un aumento del desempleo por dos vías: el primero, y el cual constituye el principal objeto de estudio empírico a nivel microeconómico, es la menor intensidad de búsqueda de empleo; y el segundo, es el efecto sobre los salarios negociados en una determinada tasa de desempleo. Ambas vías se combinan para aumentar la duración del desempleo y, en consecuencia, la tasa de desempleo.
- Algunos elementos institucionales del mercado de trabajo cambian la naturaleza del desempleo, pero tienen un efecto ambiguo sobre la tasa de desempleo. Este es el caso de la protección del empleo, es decir, disminuye los flujos de trabajadores e incrementa la duración del desempleo.
- En cambio, otros elementos institucionales no tienen mucho efecto en la tasa o sobre la naturaleza del desempleo.

Para poder conocer el grado de regulación de un mercado de trabajo, son muchos los que toman como referencia el *Índice sintético de protección del empleo de la OCDE*. Dicho índice, ya mencionado anteriormente, fue creado por la OCDE en la década de los '80 y está formado por 21 variables, las cuales están, a su vez, agrupadas en 8 indicadores asignados a 3 áreas principales: la protección de los trabajadores regulares contra los despidos individuales e individuales y colectivos; la regulación de las formas temporales de empleo; y unos requisitos adicionales, específicamente para los despidos colectivos. A lo largo de los años, la metodología para la creación del índice sintético ha sido perfeccionada para tener en cuenta, de forma más sistemática, la interpretación de la legislación, los convenios colectivos así como la jurisprudencia (Pancaldi, 2013).

Cuando se interpreta la información del índice sintético, se tiende a valorarla en términos de *rigidez* y *flexibilidad*, por lo que es conveniente matizar conceptos cargados de valoraciones (la flexibilidad es “buena”, la rigidez es “mala”). Ambos conceptos hacen referencia a la capacidad de las políticas de empleo para adaptarse a las variaciones del ciclo económico y al cambio tecnológico, pero el hecho de que ciertos elementos, dentro de un mercado de trabajo, sean *rígidos* no implica que sean intrínsecamente negativos. Un ejemplo es la protección del empleo, es decir, cuanto más protegidos están los trabajadores, más “rígido” será el mercado y posiblemente esta rigidez sea interpretada por los trabajadores como un valor positivo. Por otra parte, la *flexibilidad* del mercado de trabajo también debe ser tratada con cuidado, dado que no siempre resulta ser positiva. La flexibilidad que permite a las empresas adaptarse a las circunstancias del entorno adquiere, para las empresas, una connotación positiva, dado que permiten realizar ajustes en sus empresas adaptándose a las circunstancias del momento. No obstante, para los sindicatos esta flexibilidad tiende a verse como desprotección de la plantilla. El concepto de “flexi-seguridad” pretende combinar elementos de flexibilidad con otros de seguridad para el trabajador (pero no para un determinado puesto de trabajo) (Eriksson, 2012)

Al comparar los países comunitarios, vemos que donde más diferencias podemos encontrar es en el régimen de despidos individuales en contratos regulares, pero ya no sólo en términos de regulación legal sino también en términos de instrumentos para proteger a los trabajadores contra los despidos (Comisión Europea, 2013). Existen, así mismo, otros indicadores en los que los países miembros de la UE difieren en gran medida. Entre estos indicadores, podemos destacar, en primer lugar, la propia definición de despido procedente, la cual no es restrictiva en países como Bélgica o Gran Bretaña, mientras que los despidos improcedentes se limitan, únicamente, a los casos que no se basan en causas económicas y casos de discriminación. Por otra parte, la protección de los trabajadores en caso de despido improcedente difiere, ampliamente, en toda la UE. Por lo general, en caso de que se produzca un despido injustificado, un trabajador tiene el derecho a una compensación por encima de lo que se requiere normalmente para un despido justo o de ser reintegrados. En ciertos países –por ejemplo Bélgica–, dicho reintegro no está previsto, mientras que en otros –por ejemplo Austria– el reintegro es la norma general, al igual que sucede en España. En Alemania, por su parte, es poco habitual que tras un despido improcedente el trabajador sea reintegrado en la empresa y, por lo tanto, opta por el cobro de la indemnización (Comisión Europea, 2013).

También es importante destacar el diseño de las indemnizaciones, el cual difiere mucho entre los distintos países europeos. Los derechos de pago de dichas indemnizaciones pueden estar establecidos por Ley, tal y como ocurre en España, o estar negociados en los convenios colectivos, como ocurre en Alemania –donde se negocian en convenios sectoriales–. También hay países donde las indemnizaciones por despido no existen –por ejemplo, Bélgica–; mientras que en aquellos países en los que sí existen las indemnizaciones; dependiendo de las causas (despido justificado o no justificado) y de otras condiciones, las cantidades varían de un Estado Miembro a otro.

Un último aspecto a tener en cuenta en relación al índice de protección de empleo es, no ya el propio valor del índice, sino la forma en la que se alcanza dicho valor. Es decir, los 21 ítems que forman el índice, poseen distintas ponderaciones que hacen que países con distintas legislaciones laborales –como son España y Francia– alcancen un similar grado de regulación laboral.

Tras realizar el análisis en el ámbito europeo, conviene también realizar un análisis comparativo entre Alemania y España pero teniendo en cuenta la evolución temporal de los indicadores entre el año 2000 –fecha previa a la realización de las reformas en Alemania y, además, fecha previa a la crisis económica– y 2013 –cuando el continente europeo está inmerso en la crisis económica y, además, España ha llevado a cabo reformas de gran calado–, con el objetivo de ver si las reformas han ayudado o no a flexibilizar la regulación los mercados de trabajo.

En la Tabla 18 podemos observar que los valores del índice sintético son, en términos generales, similares en los países objeto de estudio. Por ello, no podemos decir que el mercado de trabajo alemán esté menos regulado que el español, o viceversa, dado que, por lo general, la mayor rigidez en un indicador se compensa con la flexibilidad en otros. Al mismo tiempo, también existen elementos que poseen igual grado de regulación en ambos países pero, en cuanto al contenido de las mismas, puede variar ligeramente. Si analizamos los 8 indicadores del índice, observamos que en el caso de

España, se produce una disminución entre el año 2000 y el 2013, lo cual puede estar, en cierta medida, relacionado con las distintas reformas llevadas a cabo en este período.

Tabla 18. Resumen del indicador sintético OCDE (2000 y 2013)

Despidos individuales y colectivos con contrato regular (V1)	2000	2013
España	2,357	2,048
Alemania	2,679	2,869
Mínimo (Gran Bretaña)	1,198	1,032
Máximo (Portugal)	4,583	3,185
Despidos individuales y colectivos con contrato regular (V2)		
España	2,755	2,355
Alemania	2,949	3,085
Mínimo (Gran Bretaña)	1,677	1,558
Máximo (Portugal)	4,095	2,810
Despidos individuales y colectivos con contrato regular (V3)		
España		2,284
Alemania		2,978
Mínimo (Gran Bretaña)		1,618
Máximo (Bélgica)		2,947
Despidos individuales con contratos regulares (V1)		
España	2,357	2,048
Alemania	2,679	2,869
Mínimo (Gran Bretaña)	1,198	1,032
Máximo (Portugal)	4,583	3,185
Despidos individuales con contratos regulares (V3)		
España		1,948
Alemania		2,719
Mínimo (Gran Bretaña)		1,115
Máximo (Portugal)		3,010
Despidos colectivos (Disposiciones adicionales)		
España	3,625	3,125
Alemania	3,750	3,625
Mínimo (Gran Bretaña)	2,875	2,875
Máximo (Bélgica)	5,125	5,125
Empleo temporal (V1)		
España	2,000	2,563
Alemania	3,250	1,125
Mínimo (Gran Bretaña)	0,250	0,375
Máximo (Grecia)	4,750	2,250
Empleo temporal (V3)	2008	
España	3,500	3,167
Alemania	1,542	1,750
Mínimo (Gran Bretaña)	0,417	0,542
Máximo (Luxemburgo)	3,833	3,833

Fuente: Elaboración propia a partir del indicador de protección de empleo de la OCDE.

Por su parte, en Alemania se produce el efecto contrario, es decir, en lugar de disminuir la regulación como ocurre en España, la misma aumenta ligeramente en lo referente a los despidos colectivos e individuales de contratación regular y disminuye en casi un punto la regulación de la contratación temporal, lo cual es debido al incremento

de las modalidades de contratación temporales en el país –Mini-jobs, por ejemplo– a partir de las reformas implantadas entre 2003 y 2005.

Tal y como se observa en la Tabla 18, en lo que respecta a la regulación del empleo temporal se produce una disminución de dicha regulación para el caso español mientras que en el caso alemán se incrementa ligeramente. Tal y como vimos anteriormente, el uso de los contratos temporales ha ido disminuyendo paulatinamente a lo largo de los últimos años mientras que el grado de regulación del mismo ha sufrido ligeros altibajos, en el caso de España; mientras que en Alemania se ha mantenido estable hasta el año 2013.

El Índice de protección de empleo de la OCDE, al igual que otros muchos, posee ciertas limitaciones, las cuales son inherentes a la mayoría de los índices sintéticos existentes (Addison y Teixeira, 2003).

Una primera limitación a destacar es que no todos los cambios legislativos sobre protección de empleo modifican los valores obtenidos en los indicadores de la OCDE. Es decir, se puede dar el caso en que los cambios legislativos que se llevan a cabo en una economía no sean lo suficientemente significativos como para modificar la calificación del índice o porque no son aspectos que se consideran para el cálculo del mismo. La segunda limitación hace referencia al hecho de que dicho índice no está actualizado, es decir, tras las reformas laborales del 2010 y 2012 –en el caso español– no se hicieron las modificaciones pertinentes –así lo reconoce la organización encargada de facilitar las fechas en las que se realizan las últimas mediciones (González, 2012) – y, por lo tanto, la información del mismo no es totalmente fiable. Una última limitación descansa en el hecho de que el índice únicamente recoge tres elementos institucionales básicos, lo cual conlleva que, a la hora de interpretarlo, no tengamos toda la información necesaria para determinar el grado de rigidez o flexibilidad de un mercado. Elementos tales como las políticas de empleo o las prestaciones por desempleo no son recogidos en el índice e, indirectamente, son aspectos que influyen en el funcionamiento y regulación del mercado de trabajo.

No obstante, también es importante el hecho de que existe una divergencia significativa entre la base legal y su implementación, es decir, las leyes laborales establecen unas pautas que no son estrictamente aplicadas por las empresas. En este sentido, también adquieren un papel protagonista los Servicios de Inspección de la Hacienda Pública, el cual ha favorecido –al no tener un mayor control sobre estas prácticas– cierta laxitud en la implementación de las normas.

La evidencia empírica ha establecido una relación positiva entre la protección del empleo y el desempleo. Directamente, puede no tener ningún efecto en el desempleo global, pero sí que afecta indirectamente por medio del proceso de creación de empleo y de destrucción, la duración y composición de la edad de desempleo. Por lo tanto, una mayor regulación de la legislación laboral puede ser un factor subyacente a las altas tasas de desempleo a largo plazo (Comisión Europea, 2013).

Tal y como hemos visto hasta ahora, los mercados de trabajo de los países objeto de estudio difieren entre sí. Las diferencias institucionales nos han llevado a considerar

si es posible aplicar el modelo de Alemania en España o, también, si el marco institucional de cada economía es el más adecuado a las circunstancias.

Si tenemos en cuenta que las reformas que se llevan a cabo en un mercado de trabajo son el camino para alcanzar un objetivo deseado, España no ha sabido alcanzar, nunca, ese objetivo último: la reducción duradera del desempleo estructural por medio de la flexibilización. En España, a pesar de haberse llevado a cabo un gran número de reformas laborales, ninguna ha sido lo suficientemente contundente como para dar solución al principal problema del mercado laboral, simplemente se han hecho reformas para adaptarse a las circunstancias del momento. Por su parte, Alemania sí realizó, a tiempo, una reforma estructural de su mercado de trabajo, la cual permitió disminuir las tasas de desempleo –tasa que aumentó tras la reunificación– y, al mismo tiempo, tuvo consecuencias sociales perceptibles en la actualidad.

Un país crea su marco institucional de acuerdo a sus requerimientos y, por lo tanto, y dado que los requerimientos de los países no son los mismos, no sería conveniente la aplicación del modelo alemán en la economía española a menos que el mismo se adapte, previamente, a los requerimientos del mercado de trabajo español. Un claro ejemplo lo encontramos en que algunas empresas alemanas instaladas en España han aplicado el “*Kurzarbeit*” con el objetivo de evitar una gran cantidad de despidos y, en su lugar, han reducido las horas de trabajo (Zabaleta, 2014).

4.3. LOS EFECTOS DE LAS REFORMAS LABORALES EN ESPAÑA Y ALEMANIA

A raíz de la coyuntura económica, los países de la UE han implementado una serie de reformas, las cuales han tenido, en muchos casos, graves consecuencias sociales, algunas de las cuales serán analizadas en el presente epígrafe.

En primer lugar, debemos destacar la situación del país germano. A raíz de las reformas Hartz, se ha producido un incremento de la desigualdad social en términos de salarios (OCDE, 2008 y 2011) debido a la aparición de nuevas modalidades de contratación, como son los Mini-Jobs o Ein-Euro-Job, lo cual ha conllevado una reducción de los ingresos en los hogares. Por otra parte, la disminución de las prestaciones por desempleo ha afectado de forma significativa a los desempleados y, sobre todo, a los desempleados de larga duración. Como consecuencia, se ha incrementado el riesgo de pobreza de las personas que se encuentran en situación de desempleo y, por otra parte, se ha producido una paulatina desaparición de la clase media –en 15 años ha disminuido en siete puntos porcentuales– (Inequality Watch, 2012). Pero este efecto no es único del país germano, sino que se trata de un fenómeno que se está extendiendo por el continente europeo incrementándose, de esta forma, la brecha entre ricos y pobres.

Por su parte, los efectos de la crisis y las reformas han sido más contundentes en la economía española. Históricamente, las tasas de desempleo femenino eran las más altas pero dado que la crisis ha afectado, principalmente, a sectores de mano de obra masculina, las tasas de desempleo de ambos géneros han convergido hasta estar a un punto de diferencia en el año 2013. Los efectos sobre la población inmigrante han sido más pronunciados, representando la población africana el 49,3% de los desempleados

en el 2011 (Colectivo Ioé, 2011). El análisis de los efectos de la reforma del 2012 está sujeto a limitaciones, dado que apenas lleva dos años en vigor y, por lo tanto, únicamente se puede hablar de sus “posibles” efectos. Entre estos efectos se puede destacar un incremento de la sensibilidad es la negociación salarial pero, al mismo tiempo, no se ha apreciado una mayor descentralización de la negociación. En lo que respecta al empleo, no se pueden establecer conclusiones claras pero sí que se ha apreciado un impacto positivo sobre el empleo neto (BDE, 2013).

Otra consecuencia son los efectos generacionales. Durante estos últimos años, se ha producido un fuerte incremento de jóvenes que ni estudian ni trabajan –conocidos como “ninis”–. Este fenómeno se ha extendido por todo el continente europeo afectando, en mayor medida, a aquellos países donde los efectos de la crisis han sido mayores –España (21,1%), Italia (22,7%), Bulgaria (24,6%), lo cual contrasta con países como Dinamarca (7,6%) o Suecia (7,8%) (Eurofound, 2013)–.

Todas estas desigualdades –consecuencia de la crisis y de las reformas– tendrán unos efectos futuros que, en cierta medida, son previsibles, como puede ser el incremento de la pobreza relativa o las dificultades de algunos Estados para hacer frente a gastos en pensiones.

5. CONCLUSIÓN

A lo largo del presente Trabajo de Fin de Grado hemos realizado un análisis de los elementos institucionales del mercado de trabajo, las reformas llevadas a cabo, los efectos de las mismas en el mercado de trabajo, en general, y en el desempleo, en particular.

Ambos países poseen claras diferencias en sus economías que nos ayudan a explicar por qué los efectos de la crisis han sido distintos. Cada país posee sus necesidades y, a partir de ellas, se construye el entramado que la sustenta. Los dos países europeos bajo estudio, España y Alemania, han vivido la actual crisis económica de formas completamente diferentes y sus efectos han sido muy desiguales. La primera gran diferencia entre estas economías se encuentra en el desempleo. Las causas de las tasas de desempleo tan dispares de estos países no se puede atribuir, exclusivamente, a las diferencias en los marcos institucionales de sus respectivos mercados de trabajo, dado que existen otros factores, tales como la coyuntura económica o la propia estructura productiva del país, que han tenido un papel muy importante en la evolución del desempleo. Aun teniendo en cuenta esta contextualización de los aspectos institucionales como una parte más de los determinantes del paro, sí se considera que la configuración de los mercados de trabajo, su grado de flexibilidad o rigidez, son esenciales en la explicación del desempleo estructural y, por ende, forman parte de la solución de este problema a través de las reformas laborales correspondientes.

El análisis detallado del funcionamiento de los mercados de trabajo español y alemán da lugar a una serie de conclusiones. En primer lugar, la reducción del total de horas trabajadas en un contexto de contracción del PIB en ambas economías se articuló en España vía destrucción de puestos de trabajo, mientras que en Alemania se abogó por la reducción temporal y subvencionada de la jornada laboral. En estos patrones de ajuste incide, no sólo, la legislación laboral, la negociación colectiva y las políticas de empleo,

dado que estos factores están estrechamente interrelacionados con las características del tejido empresarial y la especialización productiva. En segundo lugar, y en términos del índice sintético de protección de empleo de la OCDE, ambos países no son tan diferentes como se podría esperar a la vista de las grandes diferencias en sus respectivas tasas de paro. No obstante, y en tercer lugar, esta similitud en términos agregados de flexibilidad/rigidez del mercado de trabajo esconde perfiles diferenciados. Estas diferencias descansan, principalmente, en el hecho de que, mientras ciertos aspectos institucionales poseen un mayor grado de regulación, otros están menos regulados y, en términos generales se compensan, dando lugar a unos niveles de flexibilidad/rigidez similares en ambas economías objeto de estudio. Por este motivo, no es conveniente otorgarle a una economía el papel de “más rígido/flexible” atendiendo a un reducido conjunto de elementos institucionales, dado que si observamos el conjunto, España no está mucho más regulada que Alemania. Por último, en cuarto lugar, el hecho de que la evolución del desempleo en Alemania fuese más favorable, está relacionado, entre otros factores, con las reformas implementadas en los años previos a la crisis actual. Por su parte, España no supo aprovechar la época de bonanza económica para reducir la dualidad y segmentación del mercado de trabajo y, en cambio, se han llevado a cabo reformas laborales en épocas de coyuntura adversa y con el objetivo, casi exclusivo, de reactivar la creación de empleo aunque ello vaya en detrimento de la calidad del empleo.

A la vista de los resultados obtenidos, el futuro del mercado de trabajo español parece estar vinculado a la reestructuración del modelo productivo y otras reformas laborales profundas. La toma de decisiones políticas sobre estas reformas tendrá que enfrentarse al reto de priorizar entre una flexibilización que genere, en el corto plazo, un mayor volumen de empleo –aunque éste sea precario– o políticas de largo plazo en las que prime la calidad del empleo, la innovación y una especialización productiva más avanzada –aunque la intensidad de creación de empleo adicional sea menor–.

BIBLIOGRAFÍA

- Abellán Colodrón, C., y Sampedro Carrera, E. (2001). *Duración del desempleo y negociación colectiva en España*. Oviedo.
- Addison, J. y Teixeira, P. (2003). The economics of employment protection. *Journal of Labor Research*, (Págs. 85-129)Transaction Publishers, vol. 24(1), January.
- Addison, J., Teixeira, P., Grosso, J.-L., (1999). *The effect of dismissals protection on employment: more on a vexed theme*. Portugal.
- Albert, C. y Mallorquí, N., (2011). *Desajuste educativo en el mercado de trabajo, un futuro próximo*.
- Andrés, J., Bentolila, S., Dolado, J.J. y Felgueroso, F. (2009). Propuesta para la reactivación laboral en España. FEDEA. Madrid.
- Barford, A. (2012). *The rise of income inequality amongst rich countries*. Inequality Watch.
- Belot, M.V.K. and Ours, J.C. van, (2004). “Does the Recent Success of some OECD Countries in Lowering their Unemployment Rates lie in the Clever Design of their Labour Market Reforms?” (Pág. 621-642). *Oxford Economic Papers* 56 (4), .
- Bentolila, S. y Jimeno, J.F. (2003). Spanish Unemployment, The end of the wild ride? CEMFI Working Paper 0307, Madrid.

- Blanchard, O. and J. Wolfers (2000). "The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment: The Aggregate Evidence", (Pág. C1-33). *Economic Journal*, Vol. 110, No. 462.
- Blaug, M. (1985). *Teoría económica en retrospectiva*, México: Fondo de Cultura.
- Botero, J. et al. (2004). The regulation of labor. *Quarterly Journal of Economics*, 119(4): 1339–82.
- García, G. y Sanromà.E., (2013). Mercado de Trabajo en J.L. García Delgado y R. Myro (dirs.), *Lecciones de Economía Española* (pág. 214-225). Civitas.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2014). *Der flächendeckende Mindestlohn kommt*. Berlín.
- Carrasco, I., Castaño, M., y Pardo, I. (2011). "Diferentes desarrollo del mercado de trabajo". (Págs.1-14). *ICE*. N°858.
- Colectivo Ioé, (2011). *Impactos de la crisis sobre la población inmigrante*. (Pág. 185-197). Organización Internacional para las Migraciones
- Conde-Ruiz, J.I., Bentolila, S., Jansen, M. y García Pérez, J.I. (2013). *Por un nuevo impulso a la creación de empleo en España*. Madrid.
- Doeringer, P. y Piore, M. (1971). *Internal Labour Markets and Manpower Analysis*, Nueva York-Londres, M. E. Sharpe Inc.
- Eriksson, T. (2012). "Flexicurity and the Economic Crisis 2008-2009: Evidence from Denmark", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 139, OECD Publishing.
- Eurofound, (2013). *Young people and NEET's*. European Monitoring Centre on Change.
- Fernández-Huerga, E. (2010). "The theory of labour market segmentation: approaches, current situation and future prospects". *Investigación económica*. Vol.69 N°273.
- Forsters, M. (2008). *Growing Unequal? : Income Distribution and Poverty in OECD Countries*.
- Gernigon, B., Odero, A. y Guido, H. (2000). *La Negociación Colectiva. Normas de la OIT*. Ginebra.
- González, A. (2012). *A vueltas con el despido en España*. Madrid. <http://economistasfrentealacrisis.wordpress.com>
- Hodgson, G. (1989). *Economics and Institutions: A Manifesto for a Modern Institutional Economics*. Cambridge: Polity Press.
- Holmlund, B. (2013). *What do market institutions do?* IZA, DP No. 7809.
- Izquierdo, M. et al. (2013). *La reforma laboral del 2012: Un primer análisis de algunos de sus efectos sobre el mercado de trabajo*. Banco de España. Boletín económico.
- Jevons, S. (1871). *The Theory of Political Economy*. París: LGDJ.
- Keynes, J. M. (1936). *The General Theory of Employment, Interest and Money*, Londres: MacMillan.
- Lasierra, J.M. y Murayama, C. (2002). "Enfoques teóricos para el análisis del mercado laboral" en Ruesga, S. *Economía del trabajo y política laboral* Madrid. Págs. 81-85. Pirámide.
- Lindbeck, A. (1994). *Paro y Macroeconomía*, Alianza Editorial, Madrid.
- Lindbeck, A. y Snower, D. (1988). *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*, The MIT Press, Cambridge, Massachusetts.
- Locke, J. (1966 [1663]). *Essay on the Law of Nature*, Oxford: Oxford University Press.
- MARSDEN, D. (1990). *Marchés du Travail*, París: Economica.
- Myro, R. y Álvarez, M^a.E. (2003). "La integración europea y especialización de la industria española". *Economía industrial*. N° 349-350 I y II.

- Neffa, J. C. (dir.) (2007). *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo. II. Neoclásicos y nuevos keynesianos*, Buenos Aires: Fondo de Cultura de Argentina, páginas 125-166.
- Nickell, S. J. y Andrews, M. (1983). "Unions, Real Wages and Employment in Britain 1951-79" (Pág. 183-206) *Oxford Economic Papers*, 35, suplemento.,
- Nickell, S.J, y Layard, R.(1997). "Unemployment and Labor Market Rigidities: Europe versus North America". (Pág. 55-74). *The Journal of Economic Perspectives*, Vol. 11, No. 3, American Economic Association.
- Nickell, S.J. y Layard, R. (1998). "Labor market institutions and economic performance". CEP Discussion Papers dp0407, Centre for Economic Performance, LSE.
- OCDE Employment Outlook, 2004. "*Employment Protection Regulation and Labour Market Performance*". Paris.
- OCDE Employment Outlook. (2013). *OCDE Indicators of Employment Protection*. Employment policies and data. Paris.
- OCDE, (2011). *An Overview of Growing Income Inequalities in OECD Countries: Main Findings*. Social Inequality. Paris.
- Oficina Económica de la Presidencia: *Inmigración y economía española. Informe: Inmigración y economía española: 1996-2006*. Madrid.
- Ortiz, L.P. (2010-2011). *Enfoques teóricos para el análisis económico de las relaciones laborales*. Madrid.
- Pancaldi, F. (2013). *Employment protection legislation*. (Págs.1-3). European Commission..
- Picazo A.J. y Gil, S. (2013). "Sector Servicios". En J.L. Gargía Delgado y R. Myro (dirs.). *Lecciones de Economía Española*. (Pág. 193-204). Civitas.
- Piketty, T. (2014). *Capital in the Twenty-first Century*. Cambridge and London.
- Piore, M. (1969). "On the Job Training in a Dual Labor Market", en Weber et al., *Public Private Manpower Policies, Industrial Relations Research Association*, (Pág. 110-113). Madison.
- Piore, M. (1980). "The Technological Foundations of Dualism and Discontinuity", en Piore, M. y Berger, S. (Eds.): *Dualism and Discontinuity in Industrial Societies*,(Pág. 55-81). Cambridge University Press.
- Rubio, J. (2010). *Reforma Laboral y Flexibilidad Interna*. CAES. <http://www.caesasociacion.org>
- Sánchez, C. (2014). "Bruselas y la OCDE alertan que España está condenada a un alto desempleo muchos años". *El Confidencial*. <http://www.elconfidencial.com/economia>
- Sastre, L. y Osuna, R. (2011). *Macroeconomía y empleo*. UNED. Análisis económico.
- Smith, A. (1776). *Una investigación sobre la naturaleza y las causas de la riqueza de las naciones*. Vol. II. Oikos-Tau.
- Statistisches Bundesamt (2013). *Verdienste und Arbeitskosten*. Kapitel 14. Destatis.
- Strack y Giral, (2011). *Derecho laboral de Alemania*. Cámara de Comercio Alemana para España. Madrid.
- Usabiaga, C. (2007). La reforma del mercado de trabajo: el caso español. (Pág. 177-197). *Papeles de economía española*, N° 111.
- Usabiaga, C., y Gómez, F. (1996). "Una relación inflación-desempleo en la economía española (1964-98): Una interpretación". (Pág. 65-86). *Estudios de Economía Aplicada*. N°13.
- Zabaleta, S. (2014). "Los empleados de 58 años en Volkswagen pueden reducir jornada". Noticias de Navarra. <http://www.noticiasdenavarra.com/2014/02/21/economia>