



# Propuesta para la reactivación laboral en España

Coordinadores:  
Juan José Dolado (U. Carlos III) y Florentino Felgueroso (U. Oviedo y Fedea)

Resumen Libro electrónico

## PROPUESTA PARA LA REACTIVACIÓN LABORAL EN ESPAÑA

### Coordinadores:

Juan José Dolado (U. Carlos III)  
Florentino Felgueroso (U. de Oviedo y Fedea)

### Co-autores:

Javier Andrés (U. de Valencia)  
Samuel Bentolila (Cemfi)  
Sara de la Rica (U. del País Vasco y Fedea)  
Rafael Doménech (U. de Valencia &  
Servicio de Estudios Económicos del BBVA)  
Daniel Fernández Kranz (IE Business School)  
Jesús Fernández Villaverde (U. of Pennsylvania & FEDEA)  
Daniel Fernández Kranz (IE Business School)  
José Ignacio García Pérez (U. Pablo de Olavide, FCEA y FEDEA)  
Luis Garicano (London School of Economics & Fedea)  
Maia Güell (U. of Edinburgh & U. Pompeu Fabra)  
Marcel Jansen (U. Autónoma de Madrid)  
Sergi Jiménez (U. Pompeu Fabra y Fedea)  
Nuria Rodríguez-Planas (U. Autónoma de Barcelona)

Presentación, Juan José Dolado y Florentino Felgueroso

## Libro Electrónico “Propuesta para la Reactivación Laboral en España”

Presentación, Juan J. Dolado y Florentino Felgueroso

Ante la intensidad de la destrucción de empleo y aumento del paro que está teniendo lugar en España desde 2008, mucho más intenso que en el resto de la UE, la necesidad de una reforma laboral, su contenido y el momento más oportuno para llevarla a cabo han generado un amplio debate social a lo largo de los últimos meses. Parte de este debate ha sido impulsado por la denominada Propuesta por la Reactivación Laboral en España, documento firmado por cien destacados economistas académicos, bautizado por los medios de comunicación como el “Manifiesto de los 100”. Esta propuesta, publicada en abril del 2009, exponía la necesidad urgente de llevar a cabo reformas de calado en algunas de las instituciones más importantes del mercado de trabajo español. En concreto, se centraba en cuatro líneas básicas de actuación: la supresión de la dualidad entre trabajadores fijos y temporales mediante la creación de un único contrato laboral; la mejora del sistema de protección por desempleo; la modernización del sistema de negociación colectiva; y la promoción de políticas activas eficaces.

Probablemente por su novedad y por la gravedad de la crisis, la Propuesta ha tenido un importante impacto social, dando lugar a múltiples reacciones, de apoyo y rechazo, desde partidos políticos, agentes sociales, artículos de opinión en prensa y, hasta un contra-manifiesto. Sin embargo, en nuestra opinión, los resultados de este debate no pueden considerarse como fructíferos. Por una parte, los argumentos expuestos se han radicalizado, llevando con frecuencia al ámbito de la mera ideología política una propuesta de reforma basada en la amplia evidencia empírica disponible en Economía Laboral sobre los efectos de diferentes instituciones en el funcionamiento del mercado de trabajo. Así, se han generado dos posturas extremas: una que considera que la reforma laboral no es prioritaria y que incluso solo serviría para agudizar la recesión, y otra que argumenta que, sin una reforma laboral integral, no se producirá el deseado cambio de modelo productivo conducente a una fase de crecimiento sostenible. Por otro lado, las discusiones se han centrado casi exclusivamente en una de las líneas de actuación de la Propuesta: la supresión de los contratos temporales y la instauración del contrato único con indemnizaciones crecientes con la antigüedad, generando una cierta confusión sobre su funcionamiento, su viabilidad jurídica y los efectos que tendría sobre la protección de los trabajadores frente a situaciones de riesgo laboral. Así se ha venido asociando erróneamente dicho contrato con el contrato de crisis propuesto por la patronal que si reduciría la protección de la mayoría de los trabajadores en comparación con la situación actual. El contrato único de la Propuesta parte del principio de que es posible diseñar un perfil de indemnizaciones por antigüedad que, sin generar costes adicionales para las empresas, beneficie a la gran mayoría de los trabajadores, proporcione una mayor estabilidad en el empleo y aumente la cobertura frente al riesgo de perder el puesto de trabajo en futuras recesiones.

Finalmente, han surgido otras propuestas, esencialmente desde esferas gubernamentales. Estas líneas de actuación alternativas no parecen enfocadas a reducir el problema de la dualidad que tanto daña a la economía española, manteniendo en definitiva la línea continuista de recurrir una vez más a las subvenciones a la contratación sin alterar las dos principales causas del funcionamiento tan ineficiente de nuestro mercado de trabajo: la regulación contractual y la negociación colectiva. No ocultamos nuestro temor de que la reforma gubernamental sea descafeinada y, por tanto, escasamente efectiva para hacer frente a la dramática situación actual del mercado de trabajo, tanto en términos de tasa de paro como de precariedad.

En el momento de presentar este libro electrónico, se espera que en breve se reinicie el dialogo social y que el gobierno realice una propuesta concreta de reforma laboral en base a medidas que ha ido anticipando a lo largo de los últimos meses. Al igual que ocurrió con la Propuesta inicial, nuestro objetivo primordial en esta segunda entrega no es otro que el de enriquecer y fomentar de nuevo el debate respecto a los cambios necesarios en nuestro mercado laboral, aportando nueva evidencia empírica y dotando de mayor grado de concreción a las líneas de actuación básicas señaladas en el documento original. Esperamos con ello contribuir a que Gobierno y agentes sociales acuerden las medidas adecuadas para sacar a la economía española de su grave situación actual.

El libro electrónico consta de 10 artículos y se estructura en cinco partes.

El primer bloque de artículos (1 y 2) y trata sobre la relación existente entre cambio de modelo productivo y reforma laboral. En concreto, aborda dos cuestiones clave: ¿es posible cambiar de modelo productivo sin una reforma laboral previa? y ¿cuáles serían los costes en términos de empleo si no se produjera la reforma laboral ?.

El segundo bloque (3-5) aborda la segmentación del mercado de trabajo, tratando de responder a las siguientes preguntas: ¿Qué penalización salarial tienen los trabajadores temporales y cómo afecta a las decisiones de las familias? ¿Cómo afecta la temporalidad a la duración del desempleo? y ¿Son eficaces las actuales políticas de subvenciones dirigidas a fomentar el empleo estable?

En el tercer bloque (6-7) se dedica al contrato único con indemnizaciones crecientes con la antigüedad. Se explica su funcionamiento y se evalúa su impacto sobre las indemnizaciones por despido, haciendo balance que cuántos trabajadores saldrían ganando y perdiendo con su implantación. A continuación, se analizan los cambios legales que entrañarían dicho tipo de contrato, así como su viabilidad jurídica.

El cuarto bloque (8-9) evalúa la eficacia de dos las principales medidas propuestas recientemente por el Gobierno

para hacer frente al dramático aumento del desempleo en nuestro país: el reparto del trabajo en línea con el sistema alemán del Kurzarbeit, y un programa de incentivos a la contratación a tiempo parcial.

Finalmente, el último artículo presenta un análisis, basado en las claves de la Economía Política, tratando de identificar los factores que explican la resistencia a las reformas laborales incluidas en la Propuesta.

En este documento se ofrecen unos resúmenes de cada artículo cuya versión completa se puede descargar desde la página [www.crisis09.es/propuesta/](http://www.crisis09.es/propuesta/)

## I CAMBIO DE MODELO PRODUCTIVO Y REFORMA LABORAL

1 Cambio de modelo productivo y creación de empleo en España:  
¿Podemos permitirnos no reformar el mercado laboral?

Javier Andrés & Rafael Doménech

6

2 Crecimiento sostenible y reforma laboral. ¿Qué va antes? ¿El huevo o la gallina?

Florentino Felgueroso y Sergi Jiménez

7

## II LA SEGMENTACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL

3 La penalización salarial de la temporalidad:  
¿Cómo afecta a las decisiones familiares?

Sara de la Rica

8

4 ¿Qué efectos tiene la temporalidad sobre la duración del desempleo?

Maia Güell

9

5 ¿Tienen las subvenciones a la contratación los efectos  
deseados sobre la estabilidad de los empleos?

Sara de la Rica

10

## III EL CONTRATO ÚNICO

6 ¿Qué efectos tendría un contrato único sobre la protección del empleo?

José Ignacio García Pérez

11

7 La viabilidad jurídica del contrato único

Samuel Bentolila y Marcel Jansen

12

## IV LAS PROPUESTAS ALTERNATIVAS

8 ¿Qué papel deben tener los programas de trabajo  
reducido en la lucha contra el paro?

Jesús Fernández Villaverde y Luis Garicano

13

9 ¿Por qué no es posible flexibilizar el mercado laboral  
español a través del contrato a tiempo parcial?

Daniel Fernández Kranz y Nuria Rodríguez-Planas

14

## V LA ECONOMÍA POLÍTICA DE LA PROPUESTA

10 ¿Por qué existe tanta resistencia a las reformas laborales en España?

Juan José Dolado, Florentino Felgueroso y Marcel Jansen

15

## [1] Cambio de modelo y creación de empleo en España: ¿Podemos permitirnos no reformar el mercado laboral?

Javier Andrés (Universidad de Valencia) y Rafael Doménech (Universidad de Valencia y Servicio de Estudios Económicos BBVA)

El motor del crecimiento de los últimos quince años se ha agotado en buena medida. Por ello nuestra economía debe, sin duda, buscar fuentes alternativas de desarrollo basadas en la inversión en actividades con mayor valor añadido y en el uso más intensivo de la mano de obra cualificada. Políticos y comentaristas abogan acertadamente por lo que se ha dado en llamar un cambio en el modelo productivo de nuestra economía. En este artículo, sin embargo, se señala un aspecto que con frecuencia se olvida en este debate. Demos por supuesto que este cambio pueda surtir efectos rápidamente mediante la adopción de los incentivos adecuados, lo cual dista mucho de estar garantizado. Aún así, con frecuencia se olvida que una economía basada en actividades con mayor valor añadido (como ocurre, por ejemplo, en los países de la zona euro) aunque fuese capaz de moderar las fluctuaciones en el desempleo, no garantizaría en absoluto la rápida creación de puestos de trabajo que nuestra economía necesita para no tardar otra vez más de una década en volver a tasas de desempleo similares a las de nuestro entorno.

La disyuntiva que el debate político nos presenta frecuentemente entre “cambio de modelo productivo o reforma laboral” es falsa. Un cambio en las fuentes de nuestro crecimiento no hace la reforma laboral menos necesaria sino todo lo contrario. Lograr una creación de empleo rápida y estable requiere acompañar cualquier medida de incentivo hacia una nueva economía de unas reformas laborales que aseguren un funcionamiento más eficiente del proceso de búsqueda de empleo, del emparejamiento entre empresas y trabajadores, de la formación y del proceso de negociación salarial en España.

En el cuadro que se acompaña, se presentan los principales resultados de unos ejercicios de análisis y simulación realizados conjuntamente con José Emilio Boscá y Javier Ferri. Calculamos cuánto tiempo se tardaría en volver a alcanzar una tasa de paro del 10%, partiendo de una tasa inicial del 20%, tasa que se alcanzará muy probablemente a lo largo del año 2010. Los resultados obtenidos son muy ilustrativos de la importancia de emprender una reforma laboral a tiempo. Con un patrón de crecimiento similar al del período 1995-2007, esto es, basado en shocks de demanda, y un crecimiento del PIB del 3% anual, tardaríamos 10 años en conseguir reducir la tasa de empleo al 10%, aunque seguiríamos sometidos a la misma volatilidad e igual de vulnerables a los shocks de demanda.

Con el desarrollo de otro modelo productivo basado en shocks de productividad, con un mismo ritmo de crecimiento del PIB del 3%, tardaríamos 20 años en alcanzar un objetivo de tasa de paro del 10%. Por el contrario este período se reduciría a 6,5 años si el cambio de modelo productivo viniera acompañado de un paquete de reformas

similar al incluido en la Propuesta para la reactivación laboral, es decir, que combinara un contrato único que reduzca la tasa de destrucción de puestos de trabajo, un rediseño de las prestaciones por desempleo que genere un aumento de la intensidad de búsqueda, una mayor descentralización de la negociación colectiva que ajustase los salarios a la evolución de la productividad de las empresas y una mejora de la eficiencia de las políticas activas que reduzca el coste de las vacantes y aumente el ritmo de emparejamientos.

En definitiva, un crecimiento basado en la productividad puede facilitar una rápida y duradera reducción de la tasa de desempleo si, y sólo si, viene acompañado de las reformas laborales adecuadas.

### Simulación de los efectos macroeconómicos de “cambios en el modelo productivo” y de las reformas laborales

	%Δ Productividad	%Δ PIB	%Δ Tasa de paro	%Δ Salario real	%Δ Horas por trabajador	Años para reducir el desempleo al 10%	%Δ Productividad
<b>1</b>	--	3%	-100	--	--	1000	--
<b>2</b>	107%	3%	-49	18%	-47	2045	107%
<b>3</b>	106%	3%	-66	16%	-87	1506	106%
<b>4</b>	111%	3%	-68	25%	-95	1473	111%
<b>5</b>	111%	3%	-70	27%	-101	1427	111%
<b>6</b>	111%	3%	-72	29%	-113	1333	111%
<b>7</b>	107%	3%	-75	17%	-100	1396	107%
<b>8</b>	117%	3%	-154	40%	-297	650	117%

- 1** Crecimiento basado en la demanda (modelo de crecimiento de los 90/00).
- 2** Crecimiento basado en la productividad (“nuevo modelo de crecimiento”).
- 3** (2) + Contrato único (reducción de un 5% en la tasa de destrucción de puestos de trabajo).
- 4** (2) + Rediseño de las prestaciones por desempleo (aumento del 1% en la intensidad de búsqueda).
- 5** (2) + Descentralización de la negociación colectiva (aumento del 5% de la respuesta de los salarios a la evolución de la productividad de la empresa).
- 6** (2) + Mejora de la eficiencia de las políticas activas (reducción del 10% en el coste de las vacantes).
- 7** (2) + Mejora de la eficiencia de las políticas activas (aumento del 5% en el ritmo de emparejamientos).
- 8** (2) + todas las reformas simultáneamente.

Los cambios en productividad, salario real, horas por trabajador son relativos a los observados en el caso de la economía en (1). Simulaciones realizadas con el modelo REMS (Boscá et al, 2009).

## [2] Crecimiento sostenible y reforma laboral. ¿Qué va antes? ¿El huevo o la gallina?

Florentino Felgueroso (Universidad de Oviedo y FEDEA) y  
Sergi Jiménez (Universitat Pompeu Fabra y FEDEA)

Si el objetivo del cambio del modelo productivo es aumentar la tasa de empleo y la productividad de nuestra economía, la comparación internacional muestra que el camino no está sólo en la adquisición de las nuevas tecnologías, sino también en su uso generalizado. Al ser estas complementarias de la educación y formación, este uso está condicionado por escaso stock capital humano de nuestra población en edad de trabajar. El retraso educativo y de la sociedad española, las altas tasas de abandono escolar registradas en las últimas décadas y el intenso envejecimiento demográfico han causado que España parta con una proporción de la población activa que no alcanza el nivel mínimo para un aprovechamiento productivo de la TICs (básicamente, un nivel educativo de grado medio). El reto es enorme y el cambio será especialmente costoso, pero sobre todo no se podrá llevar a cabo sin una reforma laboral que mejore los incentivos a la formación o que, al menos, corrija las ineficiencias en la adquisición de capital humano provocadas por nuestras instituciones laborales y por las políticas de empleo actuales.

Un primer factor clave consiste en modificar la regulación contractual para que sea más benigna con la formación adquirida en la empresa. Demasiada protección para los trabajadores con mayor antigüedad en las empresas desincentiva la adquisición de capital humano. Demasiada rotación para los entrantes, también impide que estos reciban formación en la empresa, lo que muchos compensan con un exceso de educación que alienta la sobre-cualificación.

La implantación de un contrato único con indemnizaciones crecientes constituye un paso decisivo para corregir estos problemas, pero no será suficiente. Por una parte, sigue siendo una reforma parcial que no afecta a los que más tiempo lleven en la empresa. Deben buscarse, por lo tanto, vía alternativas y complementarias como pueden ser la creación de cuentas de ahorro individuales vinculadas a la formación y la de una Agencia de Certificación de la formación profesional de las plantillas.

La reforma del sistema de prestaciones por desempleo debe ir orientada a favorecer la adquisición de la formación en general: tener una renta suficiente que soporte el momento de reciclaje parece ser un elemento esencial en esta dirección. Por el contrario, la evidencia para otros países muestra que altas indemnizaciones por despido tener un efecto renta importante que desincentiva no sólo la actividad laboral, sino también la formación necesaria para el reciclaje. Por ello, todo avance hacia a un nuevo equilibrio entre la legislación sobre protección del empleo y los seguros de desempleo, debería también favorecer la inversión en formación y, especialmente, el reciclaje. Pero, de forma ineludible, este cambio debe venir apoyado por una reforma integral de la formación continua y ocupacional, ambas han dado muestras suficientes de un funcionamiento bastante ineficaz, aunque no será sencillo siempre que su gestión

esté monopolizada por los agentes sociales y los servicios públicos de empleo, respectivamente

La supresión de la dualidad entre fijos y temporales debería facilitar el desarrollo de una mayor flexibilidad interna en las empresas, proporcionando tiempo para la formación, y para la conciliación de la vida laboral y familiar, lo cual permitiría prestar más atención a los hijos, mejorando sus resultados escolares. Otra conexión entre la reforma laboral y el crecimiento.

**A** Empleados que participan en actividades formativas (%)

**B** Desempleados que participan en actividades formativas (%)

**C** Empleo en el sector educativo/Población de 15 a 64 años (%)

(A)		(B)		(C)	
Suecia	79.3	Hungría	5.5	UE-27	4.5
Reino Unido	56.6	Bulgaria	7.1	Suecia	8.0
R. Checa	47.6	R. Checa	12.6	Noruega	6.7
Portugal	31.5	Grecia	13.2	Reino Unido	6.5
Polonia	30.1	Polonia	13.9	Lituania	6.0
Noruega	60.3	Eslovaquia	15.7	Dinamarca	6.0
Lituania	43.4	Letonia	16.3	Estonia	5.5
Letonia	40.1	Lituania	16.7	Bélgica	5.4
Italia	27.7	Italia	16.9	Eslovenia	5.3
Hungría	12.1	Estonia	17.3	Holanda	5.1
Holanda	52.7	Portugal	21	Chipre	5.0
Grecia	17.8	EU27	24.5	Letonia	4.9
Francia	42.3	<b>España</b>	<b>25</b>	Finlandia	4.7
Finlandia	62	Eslovenia	27.5	Hungría	4.6
EU27	43.4	Francia	28.6	Irlanda	4.6
Estonia	49.2	Alemania	29.3	Grecia	4.4
<b>España</b>	<b>35.9</b>	Chipre	31.1	Francia	4.4
Eslovenia	47.7	Reino Unido	33.5	Portugal	4.3
Eslovaquia	54	Bélgica	34.4	Polonia	4.2
Chipre	48	Finlandia	34.7	Eslovaquia	4.2
Bulgaria	50.2	Holanda	41.1	Bulgaria	4.1
Bélgica	48.9	Austria	41.4	Alemania	4.1
Austria	48.3	Noruega	45.8	Italia	4.1
Alemania	53	Suecia	58.6	R. Checa	3.8
				Austria	3.8
				<b>España</b>	<b>3.6</b>
				Rumania	2.6

Fuente: Eurostat (datos para el año 2007)

### [3] La penalización salarial de la temporalidad: ¿Cómo afecta a las decisiones familiares?

Sara de la Rica (Universidad del País Vasco y FEDEA)

Desde el punto de vista macroeconómico, la dualidad entre fijos y temporales provoca una excesiva volatilidad en el empleo. Desde el punto de vista de la mano de obra, esta dualidad provoca una clara segmentación entre “buenos trabajos” y “malos trabajos”. Los primeros ocupados por los trabajadores con contrato indefinido, los segundos por aquellos con contratos temporales. Pertenecer a este colectivo supone una penalización salarial que se ve incrementada por una menor formación, escasas probabilidades de promoción y, por lo general, una mayor inseguridad laboral. Esta penalización tiene asimismo importantes efectos en decisiones individuales y familiares y, por lo tanto, en nuestra economía, tanto en sus respuestas a los ciclos, cómo en términos de crecimiento.

El propósito de este breve artículo es doble. En primer lugar, se aporta nueva evidencia sobre es la penalización salarial a la que se enfrentan los trabajadores que tienen un contrato temporal frente a aquellos que, siendo observacionalmente equivalentes en términos de educación, región, antigüedad, tipo de empresa, sector y ocupación, disfrutaban de un contrato indefinido. Se muestra que esta penalización se debe, en primer lugar, a que los complementos por antigüedad que cobran los trabajadores con contrato temporal son mucho menores, y en segundo lugar, a que las retribuciones en base a otros componentes variables son de media casi un 20% inferior a la que ofrecen los contratos indefinidos.

En segundo lugar, apoyados por la importante penalización salarial que se encuentra en la primera parte del artículo,

se explica y documenta con la evidencia disponible cómo la tenencia de contratos temporales en lugar de indefinidos provoca importantes consecuencias en la toma de decisiones individuales y familiares, en particular, las relativas al consumo y la fecundidad.

En el primer caso, los efectos de la temporalidad se deben a que aquellos hogares cuyos miembros estén relativamente más expuestos a la probabilidad de perder el empleo reducen su nivel de consumo hoy y aumenten sus ahorros con el fin de poder tener un “colchón adicional de riqueza” en caso de pérdida del empleo. En otras palabras: hogares más expuestos al desempleo por meros motivos contractuales han de reducir su nivel de gasto presente por la aversión a la eventualidad de que un receptor de renta pierda el empleo. De esta forma el excesivo uso de la temporalidad en España, y la penalización salarial que conlleva, también tienen efectos sobre nuestra economía que no se suelen tratar en el debate sobre la reforma laboral. Al afectar a las decisiones de consumo familiar, también afectan a la demanda interna, y al rol que ha de tener para salir de períodos de recesión como el actual. Por otra parte, los contratos temporales también afectan al crecimiento demográfico, al afectar también las decisiones sobre maternidad. En la última parte de este artículo, se muestra cómo la alta inseguridad en el empleo así como sus inferiores salarios provoca que las mujeres que tienen este tipo de contratos decidan en menor medida entrar en la maternidad que aquellas que disfrutaban de un contrato indefinido.

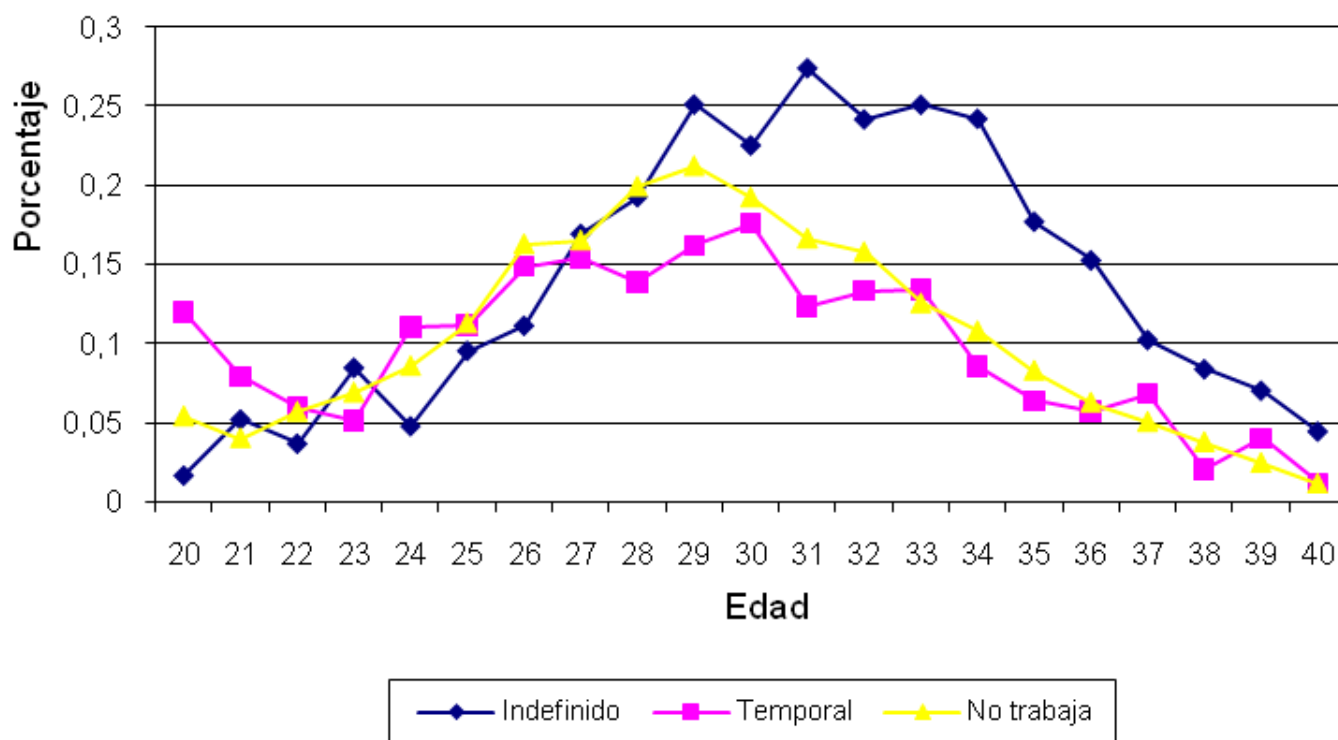


Gráfico: Porcentajes de Primeros Nacimientos a cada edad según tipo de contrato



## [4] ¿Qué efectos tiene la temporalidad sobre la duración del desempleo?

Maia Güell (University of Edinburgh & Universidad Pompeu Fabra)

Las instituciones del mercado de trabajo, y más en concreto las regulaciones contractuales, juegan un papel importante en la determinación de la duración del paro y en cómo se distribuye entre los trabajadores. En este artículo, se argumenta que los trabajadores que tienen más dificultades para abandonar el desempleo son los más propensos a salir perdiendo del uso excesivo de la temporalidad en España. Así, la distribución de la duración del paro se vuelve más desigual, acentuándose la diferencia entre parados de corta y larga duración. Otra desigualdad laboral más, esta vez entre trabajadores desempleados, que ha de sumarse al cuenta de injusticias generadas por nuestra regulación laboral.

La introducción de contratos temporales en una economía en la que el contrato por defecto es un contrato permanente implica un incremento de los flujos del mercado de trabajo: más trabajadores van del paro al empleo y más trabajadores van del empleo al paro. Mayores flujos en el mercado de trabajo no implican que el número de parados sea menor. Sin embargo, dada la tasa de desempleo, una mayor tasa de salida del paro implica una mayor proporción de parados de corta duración. En esta situación, los parados de larga duración, aunque sean menos, estarán relativamente peor para salir del paro en presencia de contratos temporales porque habrá más parados atractivos (de corta duración) y estos serán más atractivos (duración más corta) que en una economía con sólo contratos permanentes. No

conseguir un trabajo cuando hay muchas contrataciones afecta la posición relativa de estos trabajadores de cara a encontrar trabajo de nuevo. Es decir, la diferencia entre trabajadores desempleados de corta y larga duración es mayor cuando hay contratos temporales. Ser un trabajador parado de larga duración es peor en una economía con contratos temporales, hace que la duración sea aún mayor y que los desafortunados que caen en él tengan menores posibilidades de salir.

En definitiva, lo que se consigue con los contratos temporales es tener un mercado de trabajo segmentado a tres niveles: los trabajadores con contrato permanente, los trabajadores con trabajo temporal- que pasan su vida laboral entre el empleo y el paro- y los parados que no consiguen ni un contrato temporal. Estos últimos son “pocos”, pero pasan más tiempo en el paro. El coste social podría ser enorme ya que podrían convertirse en trabajadores no contratables. Además, cualquier política de empleo activa para que sea efectiva va a ser más costosa. De todos modos, lo más importante es que los que ganan, ganan poco. Un mercado de trabajo dinámico es un mercado que funciona bien, que hace que los trabajadores vayan de sectores obsoletos a los emergentes. Pero el dinamismo generado por los contratos temporales desgraciadamente no es necesariamente síntoma de una economía verdaderamente dinámica. Muestra de ello es el estado actual del mercado laboral español.

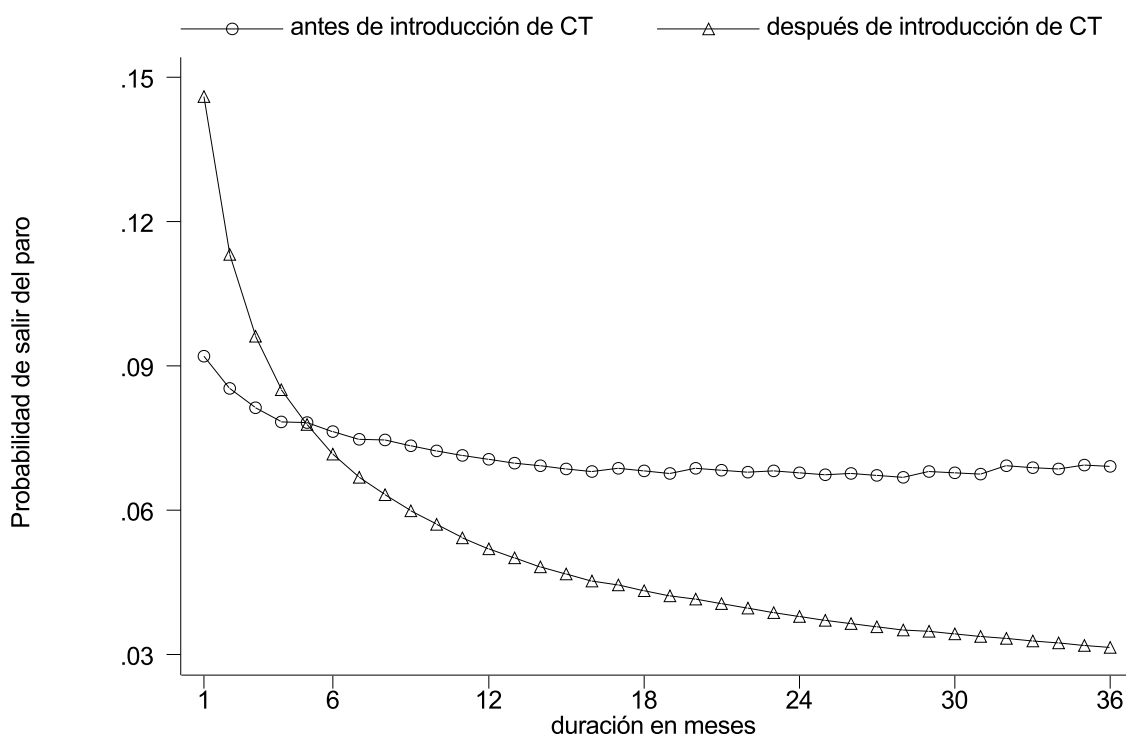


Gráfico: Probabilidad de salir del desempleo antes y después de la introducción de los contratos temporales en España

## [5] ¿Tienen las subvenciones a la contratación los efectos deseados sobre la estabilidad de los empleos?

José Ignacio García Pérez (U. Pablo de Olavide, FCEA y FEDEA)

En el periodo 2002-2008 los jóvenes españoles han necesitado, en media, 60 meses de empleos temporales y experiencias de desempleo para acceder a su primer empleo indefinido. El número medio de empleos temporales necesarios antes de esta transición asciende a más de siete. Estos datos son una evidencia clara de la excesiva rotación que caracteriza el mercado de trabajo español. Una de las principales políticas que se están aplicando en España para enfrentarse a este fenómeno es la subvención. Desde finales de los años 90, tanto el gobierno central (con bonificaciones) como los autonómicos (con subvenciones directas) han destinado cantidades ingentes de dinero para fomentar la contratación indefinida (un 0,32% del PIB en 2007). En este artículo se analizan los pros y los contras de estas subvenciones, se proponen políticas alternativas, y, en caso de que se mantengan, se sugieren algunos cambios destinados a mejorar su eficacia.

La evidencia disponible sobre la eficacia de las bonificaciones a la contratación no es muy positiva. Su principal efecto sería un aumento de escasa magnitud en la probabilidad de salida del desempleo, siendo aún menor el efecto en la tasa de transición directa desde el empleo temporal al indefinido. Estudios recientes que evalúan la eficacia de las subvenciones regionales si que observan un efecto significativo sobre la transición desde el empleo temporal al indefinido, aunque solo para mujeres de edad intermedia. La probabilidad trimestral de transición del empleo temporal al indefinido ha aumentado mínimamente gracias a este tipo de políticas activas, aunque sigue siendo muy baja. Para el resto de grupos poblacionales no se encuentra ningún efecto significativo.

Sin embargo, estas políticas también parecen tener efectos indeseados: la tasa de despido de trabajadores indefinidos con bonificaciones nacionales y subvenciones regionales es hasta un 25% superior durante el primer año de contrato para mujeres de más de 45 años y hasta un 45% superior para hombres en el mismo tramo de edad, cuando comparamos ambas con la de sus homólogos que no reciben bonificaciones. Por tanto, parece que estas medidas están también fomentando el aumento de la rotación de los trabajadores indefinidos.

Dada la evidencia sobre la esta efectividad de las subvenciones a la contratación indefinida en España, es crucial que esta medida tenga en cuenta dos aspectos importantes. En primer lugar, la empresa debería dedicar estas bonificaciones, al menos parcialmente, a proporcionar al trabajador un periodo de formación que le sirva como reciclaje. Aunque de difícil control, este requerimiento haría que sólo las empresas que estén dispuestas a mantener al trabajador en su plantilla más allá del periodo de subvención acepten la misma. En segundo lugar, las bonificaciones deben cen-

trarse en parados con una cierta duración en el desempleo. Dirigiendo las bonificaciones a este colectivo deberíamos esperar que la contratación de trabajadores subvencionados no sirviera para: sustituir a otros trabajadores ya empleados, y contratar a trabajadores que habrían sido igualmente contratados en ausencia de la subvención.

### Transiciones desde el empleo temporal al indefinido

Nº Contr. Temporales	Nº de experiencias de desempleo						Total
	0	1	2	3	4	>4	
<b>Cualif. alta</b>							
1	173	76	17	0	0	0	266
2	68	89	48	7	0	0	212
3	21	38	53	23	2	0	137
4	7	15	32	34	15	3	105
>4	6	14	32	40	51	139	279
Total	274	232	182	105	67	142	
<b>Cualif. media</b>							
<b>MEDIA</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>&gt;4</b>	<b>Total</b>
1	120	83	17	0	0	0	221
2	41	90	58	10	0	0	199
3	17	39	54	28	4	0	143
4	7	19	30	34	16	2	108
>4	4	15	32	58	57	164	329
Total	191	247	193	129	76	166	
<b>Cualif. baja</b>							
	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>&gt;4</b>	<b>Total</b>
1	118	60	19	0	0	0	196
2	36	83	53	9	0	0	180
3	13	37	60	32	5	0	145
4	5	18	32	37	19	3	113
>4	5	17	32	59	68	187	365
Total	175	213	196	135	92	190	

## [6] ¿Qué efectos tendría un contrato único sobre la protección del empleo?

José Ignacio García Pérez (U. Pablo de Olavide, FCEA y FEDEA)

En este artículo, se simula el efecto sobre la indemnización por despido media que tendría introducir un contrato único para las nuevas contrataciones. Concretamente, se compara la indemnización derivada de la regulación actual con la que se generaría con un contrato cuya indemnización por despido comience con un nivel de 12 días de salario por año trabajado y que alcance un valor estable de 36 tras doce años en la empresa, teniendo un aumento de dos días por cada año trabajado (“contrato único 12-36”).

Los principales resultados de este ejercicio de simulación contradicen la percepción de que este tipo de contrato único aumentaría la precariedad del mercado de trabajo español. En concreto, se muestra, en primer lugar, que el nuevo contrato no alteraría en exceso las indemnizaciones por despido medias esperadas. Por otra parte, tendría un efecto positivo significativo sobre la permanencia en el empleo al tener una menor tasa de despido que los actuales contratos temporales. Así la protección del trabajador aumentaría, siendo los más beneficiados los jóvenes de entre 16 y 35 años.

Para valorar mejor los efectos de este tipo de contrato, se evalúa cómo cambiarían las indemnizaciones por despido individuales al cabo de 10 años desde la implantación del nuevo tipo de contrato, pudiéndose distinguir cuatro tipos de colectivos en función de cómo cambie su situación laboral en una década. En primer lugar, aquellos que teniendo en la actualidad un contrato indefinido mantengan su empleo hasta entonces, y que por lo tanto no se verían afectados por la reforma. En segundo lugar, aquellos que partirían de una situación de desempleo o que se encuentran trabajando con contratos temporales, colectivos que se beneficiarían considerablemente de la introducción del contrato único: en función de su cualificación y su edad, algunos grupos llegarían a doblar la indemnización esperada. Finalmente, aquellos que antes de la implementación de la reforma estén en una situación de indefinidos pero que pierden su empleo en los próximos 10 años. Este colectivo puede a su vez dividirse entre aquellos trabajadores indefinidos que encontrarán pronto otro empleo estable y aquellos indefinidos que, caso de quedar desempleados, tienen una alta probabilidad de entrar de nuevo en el pernicioso ciclo de desempleo y temporalidad. Los primeros sufrirían una reducción de su indemnización por despido, en comparación con la que tendrían si no perdieran su empleo, que variaría entre 0.1% y 12%, mientras que para los segundos, al evitar caer de nuevo en la inestabilidad contractual, su situación mejoraría con la alternativa de un contrato único. Los resultados detallados de esta simulación se muestran en el cuadro que se acompaña.

Comparando el número de ganadores y perdedores de la reforma, el balance de la implantación de un “contrato único 12-36” es netamente positivo. Con datos pre-crisis, tomando la muestra de personas en alta en la Seguridad

Social en el año 2007, las proporciones serían, respectivamente, 40,1% (indefinidos que no pierden su empleo en 10 años), 42,5% (aquellos que se beneficiarían directamente partiendo de una situación de temporalidad o desempleo), un 10% de los indefinidos pre-reforma que son despedidos y que se verían afectados negativamente al encontrar un nuevo empleo con indemnizaciones menores a las disfrutadas antes, y un 7,4% de los indefinidos despedidos que también ganarían con la reforma al evitar el ciclo de desempleo y temporalidad en el que seguramente entrarían a partir de su despido.

Hemos de tener en cuenta que, con los datos utilizados, cabe esperar que los beneficios de una reforma que incorporara este nuevo tipo de contrato indefinido podrían estar sesgados a la baja. Por una parte, este ejercicio de simulación no incorpora a todos los desempleados ni a los inactivos. Por otra parte, los resultados se basan en datos del 2007, es decir, justo el momento pre-crisis, pudiendo incluso ser mayores si considerásemos el alto volumen de desempleo actual, desempleados que si no se remedia, tienen una altísima probabilidad de entrar en el pernicioso ciclo de desempleo y temporalidad. Sin embargo, con el contrato único tendrían, sin duda, una perspectiva de mayor permanencia en la empresa. Así, por tanto, su protección durante una nueva recesión aumentaría de forma directa, por disponer de más capital humano específico, e indirectamente, al aumentar su salario, y, por lo tanto, su indemnización por despido.

### Evaluación del cambio en la indemnización para los trabajadores que cambien de contrato

(comparación entre un contrato único “12-36” y la regulación contractual actual, al cabo de 10 años desde la implantación del primero)

	Parado	Temporal	Indefinido. no bonificado	Indefinido bonificado
<b>MUJERES</b>				
16-25	87,97%	31,77%	4,13%	26,07%
26-35	84,76%	21,55%	0,98%	15,23%
36-45	85,63%	15,21%	-3,12%	7,53%
46-55	74,84%	10,35%	-0,09%	3,15%
<b>HOMBRES</b>				
16-25	86,66%	26,28%	-7,78%	2,69%
26-35	80,38%	12,10%	-12,14%	-1,71%
36-45	99,38%	15,48%	-11,51%	-4,22%
46-55	104,32%	16,31%	-3,75%	0,44%

## [7] La viabilidad jurídica del contrato único

Samuel Bentolila (CEMFI) y Marcel Jansen (Universidad Autónoma de Madrid)

Uno de los principales ingredientes de la “Propuesta para la Reactivación Laboral en España” es la supresión de los contratos temporales mediante la implantación de un contrato indefinido único para todas las nuevas contrataciones. Este contrato obligaría al empresario a pagar una indemnización que sería relativamente baja al principio del contrato y que aumentaría de forma progresiva con la antigüedad del trabajador. En este artículo se analizan los cambios que serían necesarios en el marco legal vigente para implementar esta reforma y se muestra que, contrariamente a lo argumentado desde ámbitos sindicales y de derecho laboral, dicha reforma sería totalmente viable desde el punto de vista jurídico.

En España existe una enorme brecha entre los objetivos formales de la regulación del despido y la realidad material. Según lo previsto por la ley, el despido es formalmente causal: la legislación prevé numerosas causas para la extinción de un contrato laboral, cada una con su indemnización correspondiente. El problema es que este sistema margina casi totalmente el despido por causas empresariales –es decir, las económicas, técnicas y productivas, que suponen una indemnización de 20 días por año con un máximo de 12 meses. Por el contrario, el uso habitual de los despidos disciplinarios improcedentes ha provocado un gran aumento de la cuantía de las indemnizaciones por despido, por lo que España es actualmente uno de los Estados miembros de la OCDE con los despidos más caros. La propuesta del contrato único persigue racionalizar esta situación. Por un lado, dejarían de existir los contratos temporales con sus extinciones silenciosas. Y, por otro, se reconducirían los despidos por causas empresariales, hoy desviados hacia el despido disciplinario, a su cauce adecuado.

Por otra parte, el contrato único no solo no modificaría la tutela judicial efectiva de los trabajadores, sino que la extendería a todos aquellos que actualmente no disfrutaban de ella. La única diferencia de procedimiento entre el despido previsto para el contrato único y el actual para los despidos improcedentes es el reconocimiento formal de la improcedencia por parte del empresario. Con el contrato único no existe tal requisito –de hecho la premisa es que el despido es procedente–. Pero si una interpretación muy estricta de las bases legales antes citadas requiriese la distinción entre el despido empresarial procedente y el improcedente, existiría una solución fácil. Se podría reformular el contrato único de forma que el despido se articulara como en el artículo 56.2 del ET, exigiendo a la empresa reconocer la improcedencia. En este caso la escala progresiva de indemnizaciones propuesta se aplicaría a los despidos improcedentes. Para los procedentes se tendría que diseñar una escala alternativa con indemnizaciones menores. La diferencia entre ambas escalas sería la compensación por la improcedencia. Con esta formulación no cambiaría nada en la práctica, pues la situación actual hace prever que las empresas utilizarían casi siempre la vía del despido improcedente. No obstante, la pureza jurídica obligaría a muchas empresas a seguir falseando la causa del despido a fin de evitar la impugnación judicial.

Finalmente, la coexistencia de dos tipos de contratos indefinidos distintos no violaría el principio de igualdad dado que nuestra legislación permite la dualidad cuando el fin perseguido es el fomento del empleo.

En cuanto a los despidos colectivos, no hay ningún impedimento para incorporar en el contrato único un protocolo específico para este tipo de despidos o expedientes de regulación de empleo (ERE). Este protocolo se aplicaría cuando el número de despidos excediese los límites establecidos en la Directiva. En este caso, en línea con la práctica actual, las indemnizaciones del contrato único servirían como referencia en los procesos de negociación con los representantes de los trabajadores.

Con respecto al resto de contratos temporales, cabe señalar que en España, antes del inicio de la crisis, alrededor del 35% del empleo estaba en sectores con actividad a menudo intrínsecamente temporal o estacional (agricultura y pesca, construcción, servicios inmobiliarios, y hoteles y restaurantes). Se ha aducido que ello obligaría a mantener los contratos temporales para ciertas actividades. Esta conclusión es incorrecta.

Una empresa que necesita un trabajador por un periodo determinado puede utilizar el contrato único y terminar la relación laboral al cabo de ese periodo abonando la indemnización prevista, que no es muy alta para periodos cortos. En el caso del trabajo estacional, la empresa podría ofrecer al trabajador un contrato indefinido discontinuo. Así éste acumularía derechos año tras año, lo que no ocurre con los contratos temporales. La misma lógica se aplicaría al trabajo a tiempo parcial, pues la duración de la jornada es solo una dimensión más a fijar en el contrato.

Por otra parte, el contrato único no parece la mejor solución para el trabajo incidental en horas punta. Actualmente, los empresarios cubren esta necesidad mediante contratos por horas, mientras que con el contrato único podrían recurrir a las empresas de trabajo temporal (ETT). Estas empresas pueden ofrecer a cada trabajador un contrato único discontinuo, poniéndolo a disposición de sus clientes sin que el trabajador deba firmar un contrato con cada uno de ellos. De hecho, la regulación de las ETT debería modificarse para fortalecer la posición de sus trabajadores, pero la experiencia de países como Holanda demuestra que este sistema puede funcionar bien para las empresas y los trabajadores.

Otro caso especial es el de las empresas que quieran contratar a un grupo de trabajadores por un periodo determinado, por ejemplo para una cosecha agrícola. Al terminar la relación con ellos la empresa podría estar sujeta a los requisitos de un despido colectivo, lo que no parece razonable en muchos casos. Una posible solución sería recurrir a una ETT. Otra posibilidad sería cambiar excepcionalmente los umbrales para el despido colectivo en sectores intrínsecamente temporales, lo que está contemplado en la convención.

## [8] ¿Qué papel deben jugar los programas de trabajo reducido en la lucha contra el paro?

Jesús Fernández-Villaverde (University of Pennsylvania; CEPR y FEDEA) y Luis Garicano (London School of Economics; CEPR y FEDEA)

Los políticos y agentes sociales españoles se han interesado recientemente y de forma crecientemente por el modelo alemán de trabajo reducido o “Kurzarbeit.” El atractivo de estos esquemas es indudable, ya que prometen mantener el empleo y el capital humano de los trabajadores intactos con un coste presupuestario potencialmente reducido. En España estos programas no son prácticamente utilizados, aunque hay figuras similares. En este artículo comenzamos por describir los programas de trabajo reducido que existen en Europa; luego analizamos sus posibles costes y beneficios, y concluimos con algunas recomendaciones para su posible implantación en España.

Nuestro análisis de los modelos de trabajo reducido sugiere tres conclusiones principales:

**1.** En nuestra opinión, estos modelos no son la medida más adecuada para la situación española. Primero, los beneficios son dudosos en nuestro país: la gran destrucción de empleo ya ha tenido lugar y la situación económica requiere un cambio de la estructura económica del país. Segundo, la implementación es compleja y el coste elevado. El balance del análisis sugiere que otros programas, fundamentalmente basados en las reformas estructurales del mercado de trabajo, tienen más posibilidades de resolver los problemas de la economía española. Dado que la mayor parte del crecimiento del desempleo ya se ha producido ahora se trata de facilitar en lo posible la creación de empleo de calidad. En nuestra opinión, inevitablemente, el capital político que se utilice para poner en marcha esta reforma

distraerá a los agentes sociales y a los partidos políticos del esfuerzo necesario para introducir otras reformas laborales que, según la mayor parte de los observadores del mercado laboral español, son urgentes. En la práctica, es muy posible que las dos reformas sean sustitutas- o la una, o la otra, pero no las dos.

**2.** Si, a pesar de nuestras recomendaciones, se introdujera este nuevo programa, debería ser temporal, con un límite en el tiempo prefijado. Además, sería imperioso crear mecanismos de inspección que aseguren que la reducción de trabajo se emplea en formación, como en Holanda, y que esta formación no consiste en realidad en trabajo encubierto para la empresa. Finalmente, el acuerdo debería ir unido, para ser aprobado, a un plan de viabilidad de la empresa que asegure el mantenimiento del empleo a medio plazo.

**3.** Para limitar el fraude, las empresas que se acojan al programa deben incurrir en costes. La mejor manera de evitar que las empresas se acojan a un nuevo subsidio sin necesitarlo es hacer el subsidio temporal. Las dos posibilidades concretas más claras son o bien obligar a las empresas a devolver el subsidio (o parte de él) en caso de que el empleo se reduzca después de aprobado el programa, como en Holanda; o bien, convertir el subsidio en un préstamo en forma de retraso de las contribuciones a la seguridad social, de forma similar al modelo usado en Suecia que comentábamos anteriormente.

## [9] ¿Por qué no es posible flexibilizar el mercado laboral español a través del contrato a tiempo parcial?

Daniel Fernández Kranz (IE Business School) y Nuria Rodríguez-Planas (Universitat Autònoma de Barcelona y FEDEA)

Dado el dramático aumento del desempleo que se ha producido en España desde el inicio de la actual crisis económica, no debe sorprender que el gobierno haya contemplado de nuevo incentivar la contratación a tiempo parcial como una de sus principales políticas de empleo. El motivo no es otro que añadir flexibilidad a un mercado laboral con elevada tasa de desempleo y una notable rigidez en los procesos de contratación y despido de los trabajadores. Sin embargo, lo que el gobierno no ha tenido en cuenta es que, en España, temporalidad y parcialidad se retroalimentan y resultan en un círculo vicioso en el que las trabajadoras a tiempo parcial y con contrato temporal cobran menos y pierden su empleo con mayor probabilidad que otras trabajadoras temporales a tiempo completo.

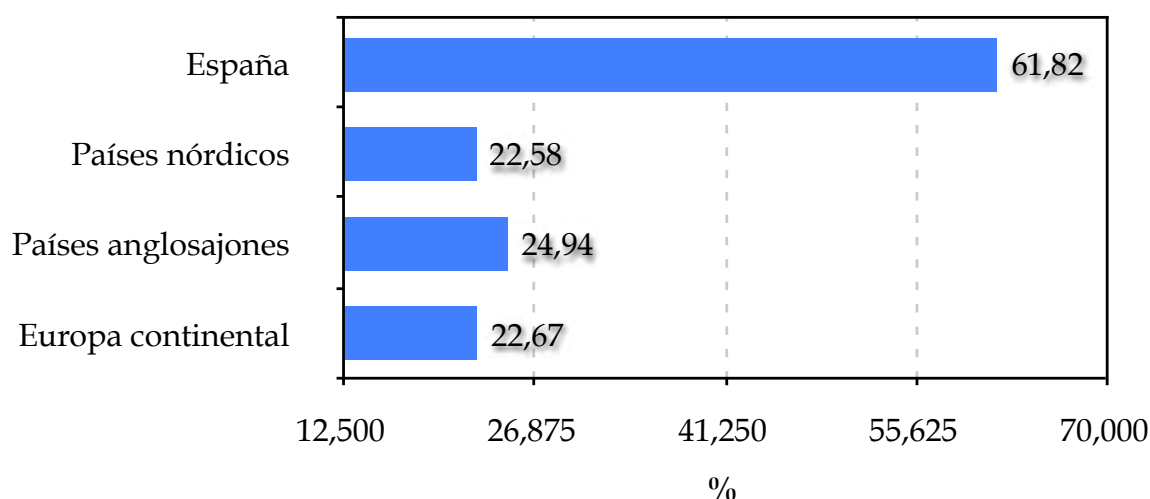
Analizando las consecuencias directas del trabajo a tiempo parcial sobre el empleo y la trayectoria salarial de mujeres trabajadoras por cuenta ajena en el último cuarto de siglo, encontramos que existe una penalización salarial por trabajo a tiempo parcial y que esta penalización es mucho mayor en el caso de mujeres con contratos temporales. En concreto, una mujer con contrato indefinido y trabajo a tiempo parcial gana, de media, un 9% menos por hora que otra mujer de similares características y contrato a tiempo completo. La penalización para mujeres a tiempo parcial con contrato temporal es más del doble, del 23% exactamente. Además, una vez en situación de contrato a tiempo parcial, el salario por hora de estas trabajadoras crece más lentamente que el de trabajadoras similares con contrato a tiempo completo. Los datos muestran que la magnitud

de esta penalización en crecimiento salarial es equivalente a entre 1,5 y dos veces la ganancia en términos de crecimiento salarial por pasar de tener estudios secundarios a un título universitario.

En base a esta evidencia, se puede concluir que aunque promover el trabajo a tiempo parcial puede tener sentido, a priori, en un mercado laboral en crisis, es importante tener en cuenta que éste ya está de por sí muy segmentado en España. El peligro que debe evitarse es el de crear una nueva subclase de trabajadores (principalmente jóvenes y mujeres) con salarios bajos, baja inversión en formación en la empresa y menores posibilidades de promoción. Este peligro es bien percibido por los propios trabajadores, que rechazan cualquier fórmula contractual que les aleje del ansiado contrato indefinido con elevada protección. Como se puede observar en el gráfico que se acompaña, más del 60% de los que trabajan a tiempo parcial en España preferirían trabajar a tiempo completo y piensan, además, que el primero es más inseguro y ofrece menos posibilidades de promoción profesional que el segundo.

Así, el hecho de que el trabajo a tiempo parcial en España esté poco valorado implica que los planes del gobierno para estimular esta forma contractual pueden caer en saco roto si no se acompañan de reformas más profundas del mercado de trabajo que reduzcan la dualidad existente entre trabajadores con contrato temporal e indefinido y que faciliten la movilidad de trabajadores con contrato a tiempo parcial a otro a tiempo completo.

### Porcentaje de mujeres que trabajan a tiempo parcial, aunque preferirían trabajar a tiempo completo



## [10] La viabilidad política de la Propuesta ¿Por qué existe tanta resistencia a las reformas laborales en España?

Juan José Dolado (Universidad Carlos III), Florentino Felgueroso (Universidad de Oviedo y FEDEA) y Marcel Jansen (Universidad Autónoma de Madrid)

Existe un amplio consenso entre los economistas de que las instituciones laborales están teniendo una importante parte de responsabilidad en los resultados relativos de los mercados durante esta crisis. La experiencia aquí y en otros países muestra sin embargo que no resulta nada sencillo reformar estas instituciones, siendo escasas las propuestas realizadas por lo economistas que aprueban de primeras el examen político, a pesar de que tengan como objetivo mejorar el bienestar general. Todas las reformas tienen sus ganadores y perdedores y pueden ser bloqueadas cuando los perdedores constituyen una mayoría, o, cuando aún constituyendo una minoría puedan ejercer una presión suficiente sobre el gobierno.

En este artículo intentamos explicar el rechazo de la Propuesta por parte de gobierno y sindicatos en claves de Economía Política. Nuestras principales conclusiones son las siguientes:

**1** La Propuesta debería ser políticamente viable por tres motivos:

- La proporción de personas que salen ganando directamente la Propuesta es muy - mayoritario en comparación con la de perdedores (al menos una relación de 1 a 5).
- La supresión de las diferencias actuales entre contratos temporales y permanentes, sin efectos retroactivos, esto es respetando la protección de los trabajadores indefinidos en sus actuales empleos.
- La reforma laboral que se deriva de la Propuesta comprende un conjunto equilibrado de actuaciones que persiguen mejorar la eficiencia del mercado de trabajo español haciéndolo más flexible, sin que aumente por ello el nivel de inseguridad percibida por aquella minoría de trabajadores que puedan ver reducida la protección de sus nuevos empleos en el futuro.

**2** La proporción de la población activa que se vería favorecida por la reforma constituye aún una minoría, aunque esta situación podría cambiar en los próximos meses si el desempleo sigue subiendo y, especialmente, si se destruye empleo indefinido.

**3** El gobierno está perdiendo apoyos entre los colectivos más están sufriendo esta crisis, votantes tipo del PSOE, colectivos que mayor inseguridad tienen en el empleo y que estarían en mayor medida a favor de flexibilizar el mercado de trabajo.

**4** La estrategia del gobierno de relacionar cualquier reforma con un acuerdo entre los agentes sociales puede resultar en una situación en la cual una minoría de trabajadores privilegiados bloqueen cualquier tipo de reforma.

## Personas de acuerdo con una mayor flexibilidad contractual según sexo, edad y situación laboral

	España	UE-15	Grupos de países de la UE15, en función del valor del indicador de protección del empleo (OCDE, 2008)		
			<= 1.5	> 1.5 y <= 2.5	> 2.5
<b>Total</b>	623	702	817	684	676
<b>Empleados</b>					
Confían mantener su empleo en los próx. Meses	572	694	797	659	676
Desconfían mantener su empleo en los próx. Meses	617	700	846	700	668
<b>No empleados</b>					
Perdieron su empleo durante la crisis	703	735	869	744	704
No perdieron su empleo durante la crisis	600	705	796	699	678
<b>Sexo y edad:</b>					
<b>Varones</b>	<b>608</b>	<b>695</b>	<b>822</b>	<b>677</b>	<b>665</b>
15-24 años	602	767	827	742	754
25-39 años	621	704	886	658	669
40-54 años	588	658	760	665	632
55-64 años	632	669	814	671	630
<b>Mujeres</b>	<b>638</b>	<b>710</b>	<b>813</b>	<b>691</b>	<b>687</b>
15-24 años	713	743	779	725	735
25-39 años	675	726	856	677	703
40-54 años	611	685	811	690	653
55-64 años	546	695	778	683	676
<b>Situación laboral actual</b>					
Autónomos/empresarios	672	774	844	786	758
Directivos	622	685	808	659	660
Profesionales asalariados	653	736	781	710	686
Otros asalariados no manuales	510	673	812	647	657
Asalariados manuales cualificados	660	693	904	660	658
Asalariados manuales no cualificados	693	712	774	738	676
Estudiantes	702	743	844	736	725
Desempleados	696	726	832	664	699
Retirados o de baja por enfermedad	565	678	737	713	652

Porcentaje de personas de 16 a 64 años de acuerdo con la siguiente afirmación: “Los contratos deberían ser más flexibles para incentivar la creación de empleo” (Pregunta (QD18\_2)). Países en función de su regulación sobre protección del empleo (basado en el Índice de Protección de la OCDE para el año 2008: <= 1.5: Reino Unido e Irlanda; > 1.5 y <= 2.5: Dinamarca, Suecia, Finlandia, Holanda y Austria; < 2.5: España, Italia, Francia, Bélgica, Portugal, Alemania, Grecia y Luxemburgo). Fuentes: Eurobarómetro (Mayo-Junio 2009) y (OCDE).

fedea

[www.crisis09.es/propuesta](http://www.crisis09.es/propuesta)