

V.1. Un mercado de trabajo disfuncional

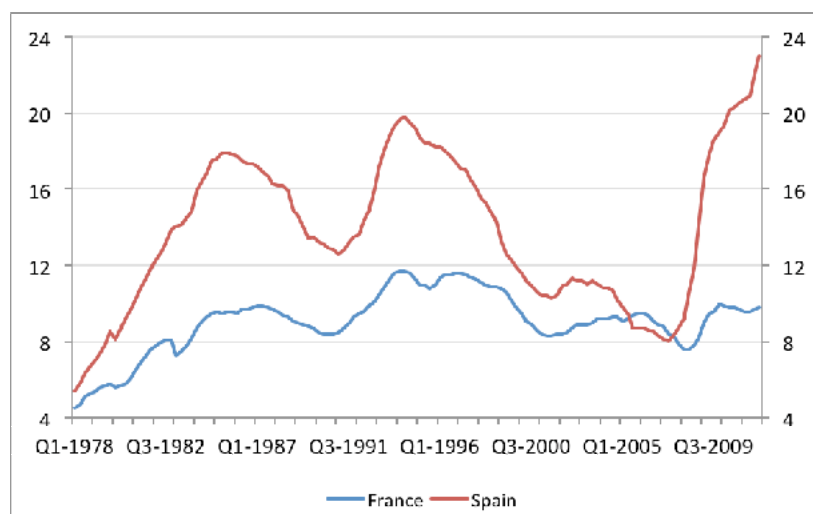
Los problemas crónicos del mercado laboral en España han resurgido con toda crudeza durante la llamada Gran Recesión. Tras la debacle del Sistema Monetario Europeo, cuando la tasa de paro en España alcanzó niveles similares a los actuales en 1994 (corrigiendo por cambios metodológicos en la EPA), la larga fase de alto crecimiento posterior permitió converger a la tasa media de la zona euro en 2007. Desde entonces, dicha tasa se ha disparado del 8% a casi el 24.5% en la última EPA (2012-I). Las proyecciones existentes la sitúan en torno al 26% en 2013, marcando la tercera vez desde la llegada de la democracia en que ha alcanzado cifras socialmente insostenibles de desempleo. Por tanto, la tasa de paro en España no solo tiene una media muy alta sino también una volatilidad sin parangón entre los países de nuestro entorno, como muestra la Figura 1 donde se representa la evolución de nuestra tasa de paro junto a la de Francia, una economía representativa de la zona euro. El mercado laboral español es bulímico: capaz de crear una gran cantidad de puestos de trabajo en las expansiones y de destruirlos ferozmente durante las recesiones.

Los principales responsables de este desafortunado estado de cosas son la naturaleza dual de nuestro mercado laboral- en promedio, una tasa de temporalidad del 33% desde inicios de los noventa, reducida actualmente al 23.8% por el despido masivo de asalariados con contrato temporal durante la Gran Recesión - y un sistema muy rígido de negociación colectiva.

La combinación de una legislación de protección al empleo (LPE) dual y de rigideces salariales nominales y reales han implicado un ajuste recurrente frente a las crisis basado primordialmente en los despidos en vez de en la moderación salarial y de márgenes precio /coste -como en el Reino Unido- o vía una reducción de la jornada laboral-como en Alemania. En esta ocasión, el aumento entre 2008 y 2012 de 3.5 millones en la cifra de desempleados ha sido el resultado de una pérdida de casi 3 millones de empleos (1.7, 0.7, y 0.6 millones entre temporales, indefinidos y autónomos, respectivamente), conjuntamente con un incremento de 0.5 millones en la población activa (debida principalmente al fuerte aumento de los flujos inmigratorios desde 2000, que se ha frenado a partir de 2011; véase Bentolila et al. 2008a).

Sin duda, una parte significativa de esta masiva destrucción de empleo es debida al pinchazo de la burbuja inmobiliaria que comenzó alrededor de 2000 y que ha conllevado la desaparición de 1.5 millones de puestos de trabajo en el sector de la construcción desde mediados de 2007. Sin embargo, de acuerdo con la Figura 2, este enorme ajuste en el empleo no se corresponde con lo acontecido en otras economías de nuestro entorno también afectadas por booms en la construcción y los subsiguientes desplomes a consecuencia de la crisis financiera global. A pesar de que España cuenta con recursos naturales – buena climatología, excelentes playas y emplazamientos turísticos- que lleva asociado un mayor peso del empleo en la construcción residencial

Figura 1. Tasa de paro armonizada en España y Francia, 1978-2011



¹ Dpto. de Economía, UC3M, Email: dolado@eco.uc3m.es. Las ideas aquí expuestas proceden de múltiples trabajos en colaboración con Samuel Bentolila y Juan F. Jimeno.



La combinación de una legislación de protección al empleo (LPE) dual y de rigideces salariales nominales y reales han implicado un ajuste recurrente frente a las crisis basado primordialmente en los despidos en vez de en la moderación salarial y de márgenes precio /coste .

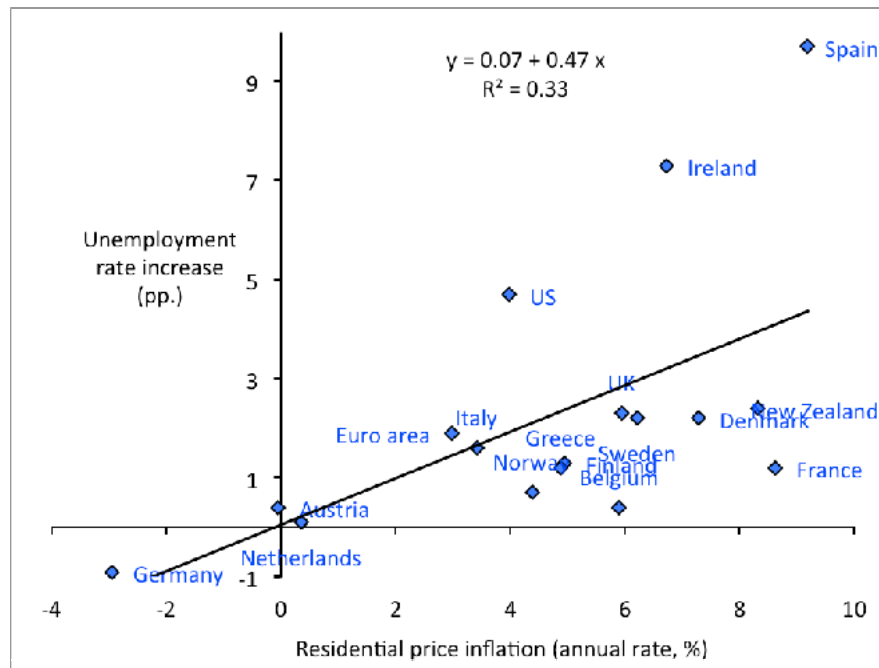
La peculiar estructura del mercado laboral en España puede explicarse en términos del sistema de relaciones industriales heredadas del franquismo.

(alcanzó un 13% del total de la ocupación en 2007, frente a un 7.2% in 2011), el boom inversor que tuvo lugar en este sector, inducido por la fuerte caída en los tipos de interés reales a consecuencia del acceso a la moneda única en 1999, está íntimamente relacionado con las regulaciones existentes en el mercado laboral español. La rigidez de los contratos indefinidos hacían inadecuada la especialización productiva en industrias más innovadoras, donde una mayor flexibilidad laboral es necesaria para acomodar el más alto grado de incertidumbre asociado a la producción de bienes y servicios de mayor valor añadido (véase Saint-Paul, 1997). Por tanto, un sector más maduro, compatible con el uso de trabajo de menor cualificación a través de la contratación temporal, fue el objeto de deseo del grueso de las nuevas inversiones. Además, la prevalencia de niveles sectoriales/provinciales en la negociación colectiva dio lugar a una desaceleración de la creación de empleo en los sectores más productivos, al tiempo que provocó una fuerte destrucción de empleo con la llegada de la crisis (véase Jimeno and Thomas 2011).

V.2. Los orígenes y resultados de las reformas laborales

La peculiar estructura del mercado laboral en España puede explicarse en términos del sistema de relaciones industriales heredadas del franquismo. Durante los cuarenta años de dictadura, salarios y productividad eran bajos, al tiempo que la LPE era muy restrictiva (empleos muy protegidos excepto por disidencia frente al régimen) para salvaguardar la paz social. Los sindicatos estaban ilegalizados y la negociación colectiva, dominada por las patronales y los viejos sindicatos verticales, funcionaba mayoritariamente al nivel provincial/sectorial. Con la transición democrática a finales de los sesenta, se garantizó el apoyo a la misma de los recién legalizados sindicatos de clase manteniendo el nivel existente de la LPE y otorgando a los delegados sindicales un elevado poder en todos los niveles de la negociación colectiva (estatal, autonómica, provincial, empresa) mediante un reducido umbral de representatividad- un 10% en la elecciones sindicales a nivel estatal y un 15% en las autonómicas. El objetivo era extender con rapidez la cobertura de la negociación colectiva democrática a una gran cantidad de trabajadores, hasta entonces desprovistos de este tipo de derechos. La presión salarial tuvo lugar al tiempo que estalló la segunda crisis del petróleo y con los efectos retarda-

Figura 2. Aumento en la tasa de paro durante 2007-09 vs. Inflación de precios de la vivienda durante 2000-07



dos de la primera. Este fenómeno, junto a la importante reasignación de factores productivos desde la agricultura hacia las manufacturas y servicios, y la destrucción de empleo que tuvo lugar durante la reindustrialización en aquellos sectores estratégicos intensivos en crudo (por ejemplo, astilleros y minería) a los que había apostado la dictadura franquista, condujeron a la primera gran subida de la tasa de paro. Para evitar mayores tensiones sociales, la reforma laboral de 1984 permitió el uso extensivo de contratos temporales muy flexibles y con escasa protección a todo tipo de actividades (no solo estacionales o de sustitución, como hasta entonces), manteniendo inalterada la rígida LPE existente para los trabajadores con contratos indefinidos.

Como se explica detalladamente en Dolado et al. (2002) y Bentolila et al. (2008b), esta reforma creó un elevado gap de LPE entre indefinidos y temporales, lo que disparó la tasa de temporalidad desde el 12% al 33% a principios de los noventa, con la consiguiente segmentación del mercado de trabajo. Desde entonces, se ha enquistado un modelo de insiders-outsiders en las relaciones laborales en nuestro país. Diversas regulaciones han permitido su continuidad. Por ejemplo, legalmente, ni las empresas de menos de 6 trabajadores ni los trabajadores temporales con antigüedad laboral inferior a un mes pueden votar en la elecciones sindicales. Esta regla excluye a casi el 30% del electorado potencial, siendo los excluidos probablemente contrarios a una LPE tan dual. Esta situación es conveniente para las cúpulas de fuerzas sindicales que protegen a su electorado indefinido (el votante mediano) mediante presión salarial al alza. Así lo hacen porque anticipan que las empresas reaccionaran a tales subidas despidiendo a los temporales con bajos costes de despido en vez de a los indefinidos altamente protegidos (véase Bentolila y Dolado 1994) –como ha ocurrido otra vez durante la Gran Recesión.

La patronal (CEOE), en la cual las empresas pequeñas y medianas (Pymes) tienen escasa representación, en gran medida también tenía fuertes incentivos para mantener inalteradas las regulaciones vigentes. La razón estriba en que las empresas de mayor tamaño, que podían acceder a las mayores subidas salariales por su mayor nivel de productividad, utilizan la negocia-

ción colectiva como un mecanismo para establecer barreras de entrada y frente a la competencia en determinados sectores.

Siete importantes reformas laborales (1984, 1994, 1997, 2002, 2006, 2010, y 2011), además de 52 cambios legislativos adicionales, han intentado corregir este deficiente funcionamiento del mercado de trabajo. Su principal objetivo ha sido reducir el gap en LPE bien limitando la concatenación de contratos temporales o reduciendo ligeramente los costes por despido para los trabajadores con contratos indefinidos, al tiempo que se aumentaban las indemnizaciones por fin de contrato para los temporales. La mayoría de estas reformas han tenido lugar cuando los trabajadores más protegidos han sentido el riesgo de perder sus empleos en las recesiones (véase Saint-Paul 2002 y Dolado et al. 2010) o cuando, al final de las mismas, existía un fuerte impulso exterior positivo, como en la entrada en el Mercado Común en 1986 o el acceso a la zona euro en 1999.

El escenario actual es diferente. En primer lugar, a diferencia de lo sucedido en la segunda mitad de los ochenta y noventa, no hay un claro impulso externo (excepto, quizás, evitar la intervención) ya que el crecimiento de la demanda global permanece estancado. En segundo lugar, no existe la posibilidad de devaluar nuestra moneda, como ocurrió a principios de ambas décadas. Finalmente, el nivel de endeudamiento – con la deuda pública excediendo el 70% del PIB, la deuda privada alrededor del 290%, y la deuda neta exterior cercana al 100% – y las consiguientes dificultades para obtener financiación del exterior impiden el uso de impulsos fiscales adicionales, que en cualquier caso mostraron su ineficacia durante 2008-2009. La necesidad de restaurar la sostenibilidad fiscal también limita el impacto de una devaluación fiscal consistente en un aumento del IVA y la reducción de cargas empresariales a la Seguridad Social (véase see Farhi et al. 2011), cuyos efectos a medio y largo plazo están en cualquier caso condicionados por una respuesta adecuada de precios y salarios a tales medidas.

En su intento de combatir la creciente recesión, el anterior Gobierno socialista inicialmente pensó que no había necesidad de abordar una nueva reforma laboral. Sin embargo, con el agravamiento de la crisis

Siete importantes reformas laborales (1984, 1994, 1997, 2002, 2006, 2010, y 2011), además de 52 cambios legislativos adicionales, han intentado corregir este deficiente funcionamiento del mercado de trabajo. Su principal objetivo ha sido reducir el gap en LPE bien limitando la concatenación de contratos temporales o reduciendo ligeramente los costes por despido para los trabajadores con contratos indefinidos.



El resultado de dicho fracaso fue que el Gobierno- poco convencido de lo que hacía- llevó a cabo una serie de reformas que parecieron en su momento muy completas pero que, en la práctica, resultaron ser bastante inefectivas. Los cambios más sustanciales tuvieron lugar en las siguientes regulaciones (véase Bentolila et al. 2011 para más detalles).

del euro y la subsiguiente mayor presión de las instituciones internacionales y los mercados financieros, cambió de opinión abruptamente. En consecuencia, se intentó dos veces (2010 y 2011) lograr un pacto con los agentes sociales que fracasó en ambas ocasiones. El resultado de dicho fracaso fue que el Gobierno- poco convencido de lo que hacía- llevó a cabo una serie de reformas que parecieron en su momento muy completas pero que, en la práctica, resultaron ser bastante inefectivas. Los cambios más sustanciales tuvieron lugar en las siguientes regulaciones (véase Bentolila et al. 2011 para más detalles).

Indemnizaciones por despido. Se definieron más explícitamente las justificaciones del despido por causas económicas. Se redujo el preaviso de despido al trabajador de 30 a 15 días. Se extendió el contrato de fomento a la contratación indefinida (CFCI) para el que también se podía usar el llamado procedimiento del despido exprés, introducido en 2002. Ello significaba que, pagando 33 días de salarios por año de servicio (dspas.) con un máximo de 24 mensualidades, se podía evitar tanto el recurso judicial del trabajador por improcedencia en el despido como el preaviso legal y el abono de los salarios de tramitación (previamente, desde 2002, la ruta existente para aprovechar el despido exprés era disfrazar los posibles despidos por razones objetivas como disciplinarios improcedentes, pagando 45 dspas. con un tope de 42 mensualidades). Transitoriamente, se permitió que un fondo existente (FOGASA), alimentado con una pequeña parte de las cotizaciones empresariales, reembolsara a las empresas 8 dspas. en los despidos a contratados indefinidos. Finalmente, la indemnización por fin de contrato para los temporales se aumentó progresivamente desde 8 a 12 dspas.

Negociación colectiva. Se otorgó prioridad a los convenios a nivel de empresa sobre los correspondientes convenios de ámbito superior a nivel sectorial/provincial, a menos que estos últimos determinaran explícitamente lo contrario (salvo pacto en contrario). Las empresas en dificultades podían solicitar descolgarse del convenio sectorial mediante el logro de un acuerdo con su plantilla, que debería revertir al cabo de tres años a las condiciones establecidas en el convenio de orden superior. Los convenios que expirasen sin acuerdo deberían

estar sujetos a la mediación de arbitraje al cabo de un año de su finalización.

Reducción de jornada. Se establecieron bonificaciones en las cotizaciones sociales a aquellas empresas que establecieran reducción de jornada laboral en línea con el conocido programa del Kurzarbeit en Alemania, al tiempo que se salvaguardaban los derechos a las prestaciones por desempleo de los trabajadores involucrados en EREs temporales.

Políticas activas. Se restringieron los grupos de trabajadores elegibles para subsidios a la creación de empleo, permitiéndose asimismo por primera vez la actividad de agencias privadas de recolocación conjuntamente con los Servicios Públicos de Empleo (SPE). Se establecen itinerarios personalizados por parte de SPE para trabajadores en paro con dificultades de empleabilidad.

En resumen, estas dos reformas laborales siguieron, en buena medida, las mismas pautas inefectivas de otras reformas en el pasado. En relación con la LPE, redujeron ligeramente el gap en la protección entre indefinidos y temporales. En cuanto a la negociación colectiva, se mantuvo básicamente el status quo a favor de los convenios sectoriales/provinciales si bien se facilitaron algo las cláusulas de descuelgue (salvo pacto en contrario, como ha ocurrido en el reciente convenio de la construcción).

V.3. La nueva reforma de 2012

El Nuevo Gobierno del Partido Popular, elegido por mayoría absoluta en las elecciones de Noviembre de 2011, pronto anunció que las reformas anteriores le parecían insuficientes. Por ello, otorgó tres meses a los agentes sociales para que intentaran lograr acuerdos en una amplia agenda de puntos a reformar. Pese a que se firmó a finales de enero de 2012 un acuerdo de moderación salarial y de mantenimiento de los EREs como vía de ajuste del empleo, al Gobierno de nuevo le pareció insuficiente. Por ello, anunció una nueva reforma en febrero de 2012 que profundizaba en las direcciones apuntadas en las reformas de 2010-2011. El Real Decreto Ley 3/2012 afecta a las siguientes áreas de actuación:

Indemnizaciones por despido. Las causas



del despido objetivo- con una indemnización de 20 dspas. y un máximo de 12 mensualidades- se clarifican mucho más, estableciéndose como razón suficiente una caída en ingresos o ventas durante tres trimestres consecutivos (existe una propuesta del Grupo Popular durante el trámite parlamentario de la reforma para que dicha caída sea con respecto a los tres trimestres del año anterior, con el fin de excluir reducciones de carácter estacional). Se eliminan los CFCI y la indemnización por despido improcedente se establece en 33 dspas. con un tope de 24 mensualidades a partir del día de entrada del RDL 3/2012. Para aquellos trabajadores indefinidos que acumularan antigüedad antes de la entrada en vigor de la reforma, se establece una media ponderada de las indemnizaciones vigentes antes y después de la misma con un máximo de 720 días para las primeras. El reembolso por parte del FOGASA de 8 dspas. para trabajadores despedidos con contrato indefinido se limita a las empresas con menos de 25 empleados. Se abolen tanto el despido exprés como la autorización administrativa de los despidos colectivos. Finalmente, se crea un nuevo contrato para emprendedores con un período de prueba (sin indemnización alguna) de un año para los que existen abundantes bonificaciones fiscales (incluyendo una parte de las prestaciones pendientes de percibir por parte del trabajador contratado) siempre que dicho contrato se extienda al menos durante tres años.

Estos cambios en la regulación de la LPE reducen el coste del despido y restablecen el principio de causalidad en la rescisión de contratos. Los despidos por causas objetivas (principalmente los económicos) estaban anteriormente bloqueados por las magistraturas de trabajo, de manera que solo representaban un 8% de todos los contratos que expiraron en 2010, incluyendo los temporales. El coste prevaleciente de 45 dspas. era demasiado alto de acuerdo con los estándares internacionales de LPE. El despido exprés (30% de los contratos que expiraban) tenía sentido económico en términos de un sistema de bonus-malus (véase Blanchard y Tirole 2004) pero suponía una auténtica aberración en una legislación basada en el principio de causalidad en los despidos. En cuanto a la autorización administrativa en los despidos colectivos, era muy atípica en la UE y, de hecho,

se había convertido en una herramienta muy poderosa para aumentar las indemnizaciones en los EREs por encima de lo estipulado para despidos improcedentes, de manera que éstos solo representaban una fracción del 4% de todos los contratos finalizados. A cambio, se producía un uso desmedido de la destrucción (no renovación) de contratos temporales (un 56% de los contratos que expiraban).

Existe el riesgo de que los jueces de lo social no apliquen de forma mecánica los nuevos criterios para justificar despidos económicos, lo que conllevará un aumento en el grado de incertidumbre acerca del coste del despido, de forma que habrá un aumento en el grado de litigiosidad por parte de los trabajadores para tratar de obtener la indemnización de 33 dspas. en vez de la de 20 dspas.

Negociación colectiva. La prioridad de los acuerdos a nivel empresa sobre los de ámbito superior deja de estar sujeta a un posible bloqueo de estos últimos. Por razones relacionadas con la competitividad o productividad, se permite a los empresarios cambiar unilateralmente las condiciones laborales, incluyendo las salariales, en tanto en cuanto no sean inferiores a las establecidas en el correspondiente convenio sectorial (los trabajadores en desacuerdo pueden abandonar la empresa obteniendo la indemnización por causas económicas o demandar al empresario en magistratura). Las causas de descuelgue del convenio superior para empresas en dificultades, incluyendo los acuerdos salariales, experimentan una mayor clarificación en la forma de caídas en ingresos/ventas durante dos trimestres. Con respecto a la ultraactividad, los convenios que expiren y no sean renovados estarán sujetos a arbitraje obligatorio sin posibilidad de boqueo por parte de convenios sectoriales. La duración máxima de las condiciones pactadas en un convenio tras la finalización del mismo sin acuerdo de prórroga se establece en dos años (anteriormente este período era ilimitado). Por último, se elimina la autorización administrativa de las suspensiones y reducciones de jornada en contratos colectivos.

Las causas de descuelgue del convenio superior para empresas en dificultades, incluyendo los acuerdos salariales, experimentan una mayor clarificación en la forma de caídas en ingresos/ventas durante dos trimestres.



Un aspecto clave no tratado por la reforma es la supresión definitiva de la perniciosa e injusta segmentación laboral existente. Hoy en día los trabajadores con contratos temporales todavía suponen casi una cuarta parte del total de los asalariados.

La segunda gran deficiencia es la ausencia de cambios en sistema de prestaciones y subsidios por desempleo, así como las medidas de alcance muy limitado con respecto a las políticas activas (PA).

V.4. Las limitaciones de la nueva reforma

Las principales medidas adoptadas en le RDL 3/2012 suponen una fuerte transferencia del poder de negociación desde los trabajadores a los empresarios. La idea en facilitar la flexibilidad externa con el fin de lograr, vía amenaza de aquella, la flexibilidad interna de salarios y condiciones laborales que tanto se ha echado en falta desde el comienzo de la Gran Recesión, y que la economía española tanto necesita para recuperar su competitividad perdida. Sin embargo, en un contexto de fuerte endeudamiento, se requiere también un impulso al crecimiento de productividad, no solo como una forma de restaurar la competitividad sino como un impulso a la demanda interna y, por tanto, a la recuperación del crecimiento del empleo. En este segundo aspecto, es donde la nueva reforma laboral presenta muchas debilidades respecto a lo que es necesario

Un aspecto clave no tratado por la reforma es la supresión definitiva de la perniciosa e injusta segmentación laboral existente. Hoy en día los trabajadores con contratos temporales todavía suponen casi una cuarta parte del total de los asalariados. La reforma reduce el gap en LPE, lo que debería fomentar un menor uso de la contratación temporal y un mayor uso de la indefinida por parte de las empresas (véase Bentolilla et al., 2012). No obstante, los incentivos en el margen son insuficientes puesto que la brecha entre los 18 dspas. de indemnización para un trabajador temporal con un contrato de 2 años (duración típica de estos contratos) frente a los 40 (por causas objetivas) o los 66 dspas. (por despido improcedente) en el caso de los indefinidos es claramente elevada, sobre todo si además se añaden los costes procedimentales a terceros (red-tape costs) que puede conllevar el aumento de la litigiosidad. Recuérdese que, en caso de que el juez dictamine la nulidad del despido, dicha sentencia no solo conlleva la readmisión del trabajador sino también el abono de los salarios de tramitación por parte de la empresa. Lo ideal hubiera sido introducir un contrato único indefinido (excepto para casos de sustitución) mediante el llamado contrato de igualdad de oportunidades que empieza en 10 o 12 días y aumenta (típicamente en 2 o 3 días por año de servicio) hasta alcanzar un máximo de 33 días, en línea con las

indemnizaciones existentes en otros países. Si ese plan les hubiera parecido muy ambicioso, podrían haber experimentado con el contrato de emprendedores, introduciendo una indemnización inicial de 10 dspas., seguida de 15 dspas. en los dos años siguientes, lo que supone un coste esperado del despido idéntico al establecido en la reforma (0+20+20) pero con coste marginal de la extensión del contrato de primero al segundo año mucho más reducido.

Por esta razón, el desempleo friccional derivado de la excesiva rotación de los contratados temporales es previsible que apenas se reduzca. Tampoco lo harán otros efectos negativos de la segmentación laboral, como el escaso incentivo a la acumulación de capital humano por parte de los trabajadores temporales y de su formación ocupacional por parte de las empresas (véase Dolado et al. 2012), lo que puede conllevar un descenso en el crecimiento de la productividad laboral, ahora al alza por un mero efecto composición (se ha expulsado a los trabajadores con menor productividad).

La segunda gran deficiencia es la ausencia de cambios en sistema de prestaciones y subsidios por desempleo, así como las medidas de alcance muy limitado con respecto a las políticas activas (PA). Respecto al primero, una menor seguridad en el empleo debería ser compensada con unas prestaciones más generosas en los primeros meses de desempleo y de menor duración, a fin de reducir los problemas de riesgo moral asociados a la búsqueda de trabajo. En relación a las segundas, la reforma comete de nuevo el error de proporcionar grandes bonificaciones a un nuevo contrato de formación (ampliado a trabajadores de hasta 30 años) y al contrato para emprendedores, para favorecer a los colectivos de jóvenes, mujeres y parados de larga duración. La proporción en la PA destinada en España a estos subsidios para la contratación ya era del 32% en 2009, frente a un 16% en promedio de los países de la OCDE, mientras que los porcentajes destinados a formación eran del 22% y 29%, respectivamente. Existe abundante evidencia disponible sobre el impacto despreciable que tienen dichos subsidios sobre la creación de empleo, debido a sus elevados efectos de "peso muerto" y "sustitución" (véase García-Pérez and Rebollo 2009). Además, un aumento del gasto en este tipo de subsidios



resultará insostenible en un contexto de fuerte consolidación fiscal donde el Gobierno se ha comprometido a reducir el déficit público del 8,5 % del PIB en 2011 al 3% en 2013.

Adicionalmente, mientras que la reforma anuncia futuras medidas para el fomento de la formación ocupacional (si bien ninguna muy efectiva a priori), apenas adopta ninguna destinada a formación de los desempleados. Es cierto que rompe el duopolio existente por parte de patronal y sindicatos como beneficiarios de los subsidios a los programas de formación y que permite que las empresas de trabajo temporal (ETTs) operen como agencias de colocación (si bien no de formación), pero ignora incentivar un programa serio de evaluaciones de las PA existentes.

En resumen, esta reforma ha avanzado hacia el objetivo de la flexiguridad únicamente desde la vertiente flexi (costes de despido y flexibilidad interna) pero apenas supone cambios en relación con las políticas pasivas y activas del mercado de trabajo y, lo que es más importante, no toca el tema de la dualidad. Tampoco supone un paso adelante en medidas que promuevan un crecimiento de la productividad. Aunque esta reforma supone una mejora sobre las regulaciones laborales anteriormente vigentes, la reducción del coste del despido cuando, de nuevo, se entra en otra recesión aumentará la demanda de despidos y solo aumentará los flujos de creación de empleo en el futuro. Aunque es posible que reduzca la tasa de paro estructural cuando las cosas vayan mejor, no resulta nada evidente cuanto supondrá esta reducción y si contribuirá a obtener una tasa más elevada de crecimiento sostenible de la producción.

A la vista de estas reflexiones, parece muy probable que esta no sea la última reforma laboral que veamos en los próximos años.

References

Bentolila, S. and J. Dolado (1994), "Labour Flexibility and Wages: Lessons from Spain", *Economic Policy* 18, 55–99.

Bentolila, S., J. Dolado, and J. F. Jimeno (2008a), "Does Immigration Affect the Phillips Curve?. Some Evidence for Spain", *European Economic Review* 52, 1398–1423.

Bentolila, S., J. Dolado, and J. F. Jimeno (2008b), "Two-tier Employment Protection Reforms: The Spanish Experience", *CESifo DICE Report* 4/2008, 49–56.

Bentolila, S., J. Dolado, and J. F. Jimeno (2011), "Reforming an Insider-Outsider Labor Market: The Spanish Experience", *CESifo Working Paper Series* 3670, Munich.

Bentolila, S., P. Cahuc, J. Dolado, and T. Le Barbanchon (2012), "Two-tier Labour Markets in the Great Recession: France vs. Spain", de próxima aparición en *The Economic Journal*.

Blanchard, O. J. and J. Tirole (2004), "Contours of Employment Protection Reform", in K. Vela Velupillai, ed., *Macroeconomic Theory and Economic Policy: Essays in Honor of Jean-Paul Fitoussi*, London, Routledge, 48–87.

Dolado, J., F. Felgueroso, and M. Jansen (2010), "El Conflicto entre la Demanda de Flexibilidad Laboral y la Resistencia a la Reforma del Mercado de Trabajo en España", *Papeles de Economía Española* 124, 84–97.

Dolado, J., C. García-Serrano, and J. F. Jimeno (2002), "Drawing Lessons from the Boom of Temporary Jobs in Spain", *The Economic Journal* 112, 270–295.

Dolado, J., S. Ortigueira and R. Stucchi (2012), "Does Dual Employment Protection Affect TFP ?. Evidence from Spanish Manufacturing Firms", *CEPR DP*. 8763.

García-Pérez, J. I. and Y. Rebollo (2009), "The Use of Permanent Contracts across Spanish Regions: Do Regional Wage Subsidies Work?", *Investigaciones Económicas* 33, 97–130.

Farhi, E., G. Gopinath, and O. Itskhoki (2011), "Fiscal Devaluations", mimeo, Harvard University.

Jimeno, J. F. and C. Thomas (2011), "Collective Bargaining, Firm Heterogeneity and Unemployment", *Banco de España Working Paper* 1131.

Saint- Paul, G. (1997), "Is Labour Rigidity Harming Europe's Competitiveness? The Effect of Job Protection on the Pattern of Trade and Welfare", *European Economic Review* 41, 499–506.

Esta reforma ha avanzado hacia el objetivo de la flexiguridad únicamente desde la vertiente flexi (costes de despido y flexibilidad interna) pero apenas supone cambios en relación con las políticas pasivas y activas del mercado de trabajo y, lo que es más importante, no toca el tema de la dualidad. Tampoco supone un paso adelante en medidas que promuevan un crecimiento de la productividad.

