

Mayo
2016



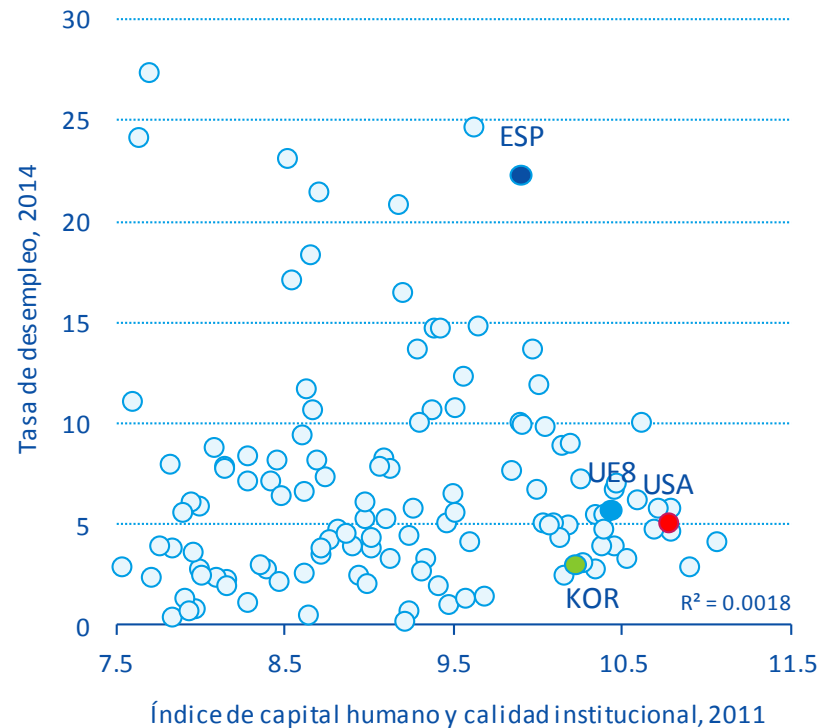
**Hacia un mercado de
trabajo más eficiente y
equitativo**

¿Por qué seguir reformando?

- A pesar de las más de **50 reformas laborales adoptadas** desde 1980, la tasa de paro estructural ha duplicado históricamente a la de la UE-8
- El comportamiento del **mercado de trabajo en España es anómalo**
 - ...tanto en **recesiones**
 - Rigidez salarial
 - Escaso ajuste de la jornada laboral (margen intensivo)
 - Destrucción masiva de empleo (margen extensivo)
 - Incremento de la tasa de paro
 - ...como en **expansiones**
 - Repunte de la temporalidad (segmentación)
 - Crecimiento anémico de la productividad
 - Estancamiento del salario real
- Causa: un **marco institucional y regulatorio** inadecuado para la capacidad estructural de la economía española

¿Por qué seguir reformando?

Calidad institucional, capital humano y tasa de desempleo



Fuente: BBVA Research a partir de WGI y PWT 8.2

¿Qué reformar?

- ¿De qué hablamos cuando hablamos de “**marco institucional y regulatorio del mercado de trabajo**”?
 1. Legislación de protección al empleo
 2. Negociación colectiva
 3. Presión fiscal sobre el empleo
 4. Políticas del mercado de trabajo
- Dadas las interacciones entre instituciones, **las reformas tendrían que ser integrales**, y deberían contemplar otros ámbitos de actuación:
 - Formación
 - Regulación de los mercados de bienes y servicios
 - Demografía empresarial

1. Reforma del sistema de protección al empleo

- Los esfuerzos para reducir la **dualidad contractual** han resultado insuficientes
- Las **diferencias en los niveles de protección** segmentan el mercado de trabajo → el ajuste se concentra en los ocupados temporales
- La dualidad **no sólo tiene efectos negativos sobre el empleo**:
 - **Equidad**: incide en los colectivos más vulnerables y con mayores dificultades de inserción laboral
 - **Eficiencia económica**: tiene consecuencias perniciosas sobre la productividad, tanto individual como agregada
 - **Estructura productiva**: perjudica a las actividades intensivas en capital humano, físico y tecnológico

1. Reforma del sistema de protección al empleo

Propuestas:

- **Reducción de número de contratos:** uno indefinido, uno temporal causal (máx. 2 años) y uno de formación y aprendizaje
- **Esquema mixto de indemnización** por finalización del contrato: cuenta de ahorro individual de 8 *dsat* + indemnización creciente con la antigüedad (mayor para los despidos improcedentes)
- **Efectos:**
 - Favorece la contratación indefinida, la inversión en capital humano específico, la productividad, la movilidad (laboral, sectorial y geográfica) y la planificación financiera de empresas, trabajadores y pensionistas
 - Reduciría la tasa de temporalidad entre 6 y 11 puntos y la tasa de paro entre 3 y 6 puntos, lo que aumentaría a largo plazo el PIB, las horas trabajadas y la equidad

2. Modernización de la negociación colectiva

- **El sistema de negociación colectiva todavía incorpora rigideces** que agravan las repercusiones de la dualidad:
 - Cláusulas de revisión salarial ligadas a la inflación
 - Obstáculos a la negociación a nivel de empresa (eficacia general automática)
- **El predominio de los convenios provinciales (de sector)** supone una homogeneización de las condiciones laborales que dificulta la competencia entre empresas
- Los **efectos imitación salarial a través de los convenios entre regiones** limitan la capacidad de creación de empleo en las fases expansivas y no evitan la destrucción en las recesivas

2. Modernización de la negociación colectiva

Propuestas:

- **Flexibilidad salarial pactada**
 - Generalización del pago por rendimiento
 - Eliminación de las cláusulas de salvaguarda para evitar efectos de segunda ronda (aumento temporal en precios → salarios)
 - Órgano asesor de que genere opinión sobre la evolución de la remuneración compatible con la situación macroeconómica
- **Negociación en el ámbito de la empresa**, hasta donde sea eficiente
 - Posibilidad de adhesión parcial al convenio de ámbito superior (*opting-in*) y convenios extraestatutarios
 - Simplificación del contenido de los convenios y modelos de redacción de uso inmediato a disposición de las pymes

3. Disminución de la presión fiscal sobre el empleo

- **La estructura del sistema fiscal español desincentiva la contratación y limita la competitividad**
 - En comparación con otros países de la UE, España exhibe un mayor peso de las cotizaciones sociales respecto a los impuestos indirectos
 - Las cotizaciones aumentan el coste de producción y los precios de los productos de origen doméstico (incluidas las exportaciones).
 - Los impuestos indirectos afectan al precio de los bienes consumidos internamente (incluidos los importados)
- **La estructura impositiva afecta especialmente a la oferta de trabajo de ciertos colectivos**, como los trabajadores de mayor edad

3. Disminución de la presión fiscal sobre el empleo

Propuestas:

- **Devaluación fiscal:** reducción de las cotizaciones a la Seguridad Social financiada con un aumento de los impuestos indirectos
 - Una caída de 2,3 puntos en las cotizaciones podría compensarse con un aumento de 2,0 puntos en los tipos implícitos de los impuestos indirectos
 - Efectos estimados: 200.000 empleos y aumento del PIB del 0,7% a LP
- **Incentivar la prolongación de la vida laboral**
 - Percepción simultánea de pensión de jubilación con la realización de una actividad laboral exenta del pago de cotizaciones
 - Pago por rendimiento en detrimento de los complementos por antigüedad. Revisión de los efectos de limitar la pensión máxima de jubilación
 - Iniciar la transición hacia un sistema público de pensiones de cuentas individuales → transparencia sobre la magnitud nocional de la pensión

4.1 Reforma de las políticas activas de empleo

- Mejorar la empleabilidad de la población → **políticas activas (PAE)**
- **El papel jugado por las PAE ha sido modesto:**
 - España ha sido el país de la UE en el que las PAE han tenido un menor peso en el gasto total en políticas del mercado de trabajo: 20%, 16pp menos que el promedio de la UE15 en el periodo 2008-13
 - La cuantía por persona que busca empleo apenas ha rozado los 1.400 euros (en promedio), la mitad que en la UE-15
 - Las estrategias de activación no han sido las más eficaces: incentivos a la contratación en detrimento de formación e integración laboral
 - Inexistencia de procesos de evaluación rigurosos → desequilibrios en algunos programas de activación que condicionan su eficacia:
 - La infradotación de los SPE ha dificultado la prestación de los servicios asociados a las PAE

4.1 Reforma de las políticas activas de empleo

Propuestas:

- **Evaluación continua para gastar mejor**
 - Sustituir el modelo de indicadores de evaluación por la realización de estudios cuasi experimentales → agencia independiente de evaluación
 - Hasta que las evaluaciones no se generalicen, reorientar los recursos hacia aquellas medidas de activación más efectivas en otros países
 - Desempleados: principales destinatarios de las acciones formativas, que deberían extender su duración (formación específica)
 - Redoblar la apuesta por la digitalización de los SPE
- **Aumentar la dotación presupuestaria** destinada a PAE:
 - Converger al promedio de la UE-15, lo que supondría incrementar la cuantía por demandante de empleo en torno al 80% hasta los 2.700 euros.
 - Reforzar los SPE y estrechar la colaboración público-privada

4.2 Reforma de las políticas pasivas

- Las **prestaciones por desempleo son necesarias**, pero su diseño es crucial para reducir la tasa de paro
- **Duración** de la prestación y ausencia de **condicionalidad**, claves:
 - La generosidad de las prestaciones por desempleo en España es similar a la del conjunto de la UE ...
... pero el tiempo máximo de percepción es relativamente elevado (2 años)
 - Se constata que el tiempo de percepción de la prestación tiene efectos significativos sobre la permanencia en el desempleo
 - Condicionalidad escasa: España es uno de los países de la OCDE en los que las condiciones para recibir prestaciones son más laxas
 - A la vista de los estándares internacionales, la definición de ‘oferta de empleo adecuada’ utilizada por los SPE es restrictiva
- **Rotación laboral**: las empresas no internalizan los costes de despedir

4.2 Reforma de las políticas pasivas

Propuestas:

- **Vincular políticas activas y pasivas:** condicionar la percepción de prestaciones a la participación en programas de activación
- **Relacionar la duración del derecho** a percibir prestación **con la posición cíclica de la economía**
- **Racionalizar los criterios de elegibilidad**
 - Incrementar el control sobre la búsqueda activa de empleo
 - Ampliar el concepto de oferta de empleo adecuada en línea con los estándares internacionales (restricciones profesionales y geográficas)
 - Agilizar los procedimientos sancionadores
- Solución alternativa: **integrar las prestaciones en un sistema de cuentas individuales** similar a la propuesta para las indemnizaciones
- **Bonus-malus** para empresas en función de su historial de despidos

Otros ámbitos de actuación complementarios

Formación y empleo juvenil

- Incentivos adecuados
- Generalización del sistema de formación profesional dual
- Análisis de las repercusiones de la existencia de salarios mínimos de convenio sobre el desempleo juvenil

Regulación de los mercados de bienes y servicios: reducción de obstáculos a la competencia y aplicación de la ley de unidad de mercado

Tamaño de las empresas:

- Eliminación progresiva de las discontinuidades regulatorias (laborales y fiscales) que condicionan el crecimiento del tamaño empresarial
- Mejora del acceso y condiciones de financiación de las empresas más pequeñas. Búsqueda de fuentes alternativas de financiación

Mayo
2016



**Hacia un mercado de
trabajo más eficiente y
equitativo**