



**Universitat de les
Illes Balears**

Facultad de Economía y Empresa

Memoria del Trabajo de Final de Grado

**Las propuestas de reforma de legislación
laboral, el contrato único y el aumento del
salario mínimo.**

Daniel Romero Contreras

Grado de Economía

Año académico 2015-16

DNI del alumno: 43155311C

Trabajo tutelado por Lluís Bru
Departamento de economía aplicada

S'autoritza la Universitat a incloure aquest treball en el Repositori Institucional per a la seva consulta en accés obert i difusió en línia, amb finalitats exclusivament acadèmiques i d'investigació	Autor		Tutor	
	Sí	No	Sí	No
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Palabras clave:

Contrato único, mercado laboral, salario mínimo, mercado dual, negociación colectiva.

Resumen

El mercado laboral presenta unas características que lo hacen especial, y es que los modelos de oferta-demanda son insuficientes para la discusión económica del mismo. Por ello es importante un amplio conocimiento de los diferentes modelos económicos descritos sobre el mercado laboral. Los nuevos modelos de búsqueda nos informan de la presencia de deficiencias en el mercado de trabajo español. Durante la recesión económica vivida en España en esta última década, la economía española se comportó con mayor volatilidad que otras economías similares en cuanto a la destrucción de empleo. La rigidez en los mecanismos de negociación y la dualidad del mercado laboral pueden ser el origen de estos problemas. Analizamos el efecto de dos medidas propuestas en las últimas elecciones españolas, para corregir los fallos del mercado. En primer lugar observamos los efectos de la implantación de un contrato único con un aumento progresivo de los costes de despido. Los resultados de su implantación son favorables en la medida que reducen la creación de puestos de trabajo frágiles y en consecuencia la volatilidad de la destrucción de empleo en épocas de crisis. En segundo lugar analizamos los efectos de un aumento del salario mínimo. Una vez corregidas las deficiencias del mercado laboral español, un aumento del salario mínimo puede ser positivo, en la medida que mejoran la situación de los trabajadores más precarios de la economía.

Abstract

The labour market is special because it has special features. The offer-demand models are insufficient for have an argument about it. Then, you must to take care off the different economics models regarding labour market. The new matching models let know the failure of the Spanish labour market. During the great recession the Spanish economy has destroyed more employment than other similar economies. The tightness in the mechanism of negotiation and the dual labour market could be the beginning of their issues. We observe two suggestions produced at Spanish election. In the first place we observe the effects of unique contract with progressive increase of firing cost. This suggestion is positive because reduced the volatility of labour market. In second place we analyse the effect of increasing the minimum wage. This suggestion could be positive because it improve the training of less productive workers.

Tabla de contenido.

INTRODUCCIÓN	7
ECONOMÍA LABORAL	8
EVOLUCIÓN DEL PENSAMIENTO ECONÓMICO Y SU IMPLICACIÓN EN EL MERCADO LABORAL	9
1. MODELO CLÁSICO DEL MERCADO LABORAL	9
2. MODELO KEYNESIANO DEL MERCADO LABORAL	13
3. CURVA DE PHILLIPS	16
4. TEORÍA DE LOS SALARIOS DE EFICIENCIA	19
5. TEORÍA INSIDER-OUTSIDER	21
6. MODELO DMP: FRICCIONES DE BÚSQUEDA EN EL MERCADO LABORAL.	23
MERCADO LABORAL ESPAÑOL	29
1. RIGIDEZ EN LOS MECANISMOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA	31
2. DUALIDAD DEL MERCADO LABORAL ESPAÑOL	34
3. REFORMA LABORAL INCOMPLETA	36
4. COMPARATIVA DEL MERCADO LABORAL ESPAÑOL Y FRANCÉS	38
5. PROPUESTAS: LOS NUEVOS POLÍTICOS	39
ANÁLISIS ECONÓMICO.	43
1. DISCUSIÓN DEL CONTRATO ÚNICO.	43
2. MODELO ECONÓMICO DE DISCUSIÓN PARA LA MODIFICACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO.	46
CONCLUSIÓN.	59
BIBLIOGRAFIA	60

Índice de gráficos.

Grafico 1. Demanda de empleo en el modelo	11
Grafico 2. Curvas de indiferencia de los trabajadores y restricción por horas de empleo.	12
Grafico 3. Oferta de empleo en el modelo clásico.	12
Grafico 4. Equilibrio en el mercado laboral y la oferta agregada del mercado de bienes y servicios.	13
Grafico 5. Equilibrio en el mercado laboral y la oferta agregada del mercado de bienes y servicios en el modelo keynesiano.	15
Grafico 6. Equilibrio general en el modelo keynesiano.	15
Grafico 7. Curva de Phillips.	17
Grafico 8. Curva de Phillips con expectativas racionales.	17
Grafico 9. Curva de Phillips con oferta y demanda agregada.	18
Grafico 10. Reasignación salarial de Insiders y Entrantes sobre el modelo de oferta-demanda.	22
Grafico 11. Representación de la segmentación del mercado laboral sobre el modelo oferta-demanda.	23
Grafico 12. Curva de Beveridge.	26
Grafico 13. Tasa de paro 2016M12 en los países del sur de Europa.	29
Grafico 14. PIB y empleo en la eurozona y España (tasa interanual en %).	30
Grafico 15. Curva de Beveridge de España entre 2007-2014.	30
Grafico 16. Tasa de crecimiento del empleo durante el periodo 2004-2010 de las empresas por tipo de convenio colectivo.	33
Grafico 17. Trabajadores atípicos.	34
Grafico 18. Tipología contractual en España, 2017.	37

Grafico 19. Tasa de variación del empleo asalariado y el salario real pactado en España. 2006-2015.	37
<hr/>	
Grafico 20. Evolución del empleo en Francia y España.	38
<hr/>	
Grafico 21. Comparativa tasa de temporalidad.	38
<hr/>	
Grafico 22. Comparativa entre las indemnizaciones actuales y las de el contrato único propuesto.	40
<hr/>	
Grafico 23. Salario mínimo relativo al salario medio y mediano en 2015.	41
<hr/>	
Grafico 24. Flujos de empleo según el modelo de estudio de Costain et al. (2010)	44
<hr/>	
Grafico 25. Acumulo de empleos frágiles según el modelo de estudio de Costain et al. (2010)	45
<hr/>	
Grafico 26. Efecto redistributivo de la renta mínima en individuos p=30.	52
<hr/>	
Grafico 27. Salario en relación a la P.	52
<hr/>	
Grafico 28. Inversiones en función de la P.	53
<hr/>	
Grafico 29. Utilidad y beneficio empresarial en relación con P.	53
<hr/>	
Grafico 30. Evolución de y ante aumentos del salario mínimo.	56
<hr/>	
Grafico 31. Evolución de la utilidad del trabajador ante aumentos del salario mínimo.	57
<hr/>	

Índice de tablas.

Tabla 1. Características del mercado laboral español.	31
Tabla 2. Tasas de afiliación sindical y tasas de cobertura por países en 2013.	32
Tabla 3. Convenios colectivos con efectos económicos conocidos y registrados.	33
Tabla 4. Contratación por tipo de contrato, sexo y jornada laboral en 2015.	35
Tabla 5. Resultados de la simulación del modelo de estudio de Costain et al. (2010)	44
Tabla 6. Proceso de negociación.	48
Tabla 7. Resultados del modelo ante una variación de s	51
Tabla 8. Resultados del modelo ante una variación de A	51
Tabla 9. Resultados del modelo para diferentes tipos de trabajador.	52
Tabla 10. Proceso de negociación con salario mínimo.	54
Tabla 11. Resultado del modelo ante un aumento del salario mínimo a corto plazo.	55
Tabla 12. Resultado del modelo ante un aumento del salario mínimo a largo plazo.	55
Tabla 13. Utilidad de un trabajador poco cualificado cuando aumenta el SM.	57
Tabla 14. Efecto positivo del SM en individuos menos cualificados y efecto negativo en individuos más cualificados.	58

Introducción

El mercado laboral ha sido tema de estudio importante en economía, debido a su relevancia social producto de los efectos negativos del desempleo. A lo largo de la historia los diferentes economistas han tratado de explicar este fenómeno. Ninguna de las teorías propuestas explica en su totalidad las causas y efectos del desempleo, por lo que se requiere de un conocimiento amplio de las diferentes teorías para dedicarse al estudio del mercado de trabajo.

Una vez centramos todos los conocimientos de la economía laboral en el estudio de la economía española, encontramos un mercado de trabajo deficiente que reacciona de forma desmesurada ante shocks económicos. Para entender este fenómeno se ha de analizar las características del mercado y compararlo con las economías vecinas similares. Francia presenta un mercado laboral muy similar al español, pero con efectos muy diferentes.

Se han desarrollado varias reformas laborales en España durante los últimos años, con mayor o menor impacto, pero actualmente una reforma significativa sigue siendo un debate político intenso para la economía española. Los nuevos partidos políticos, surgidos para las últimas elecciones, traen nuevas ideas y argumentos para su implantación. Propuestas respaldadas por economistas pero con un objetivo político más allá de otorgar eficiencia al mercado laboral español.

Mediante el desarrollo de un modelo económico bastante simple intentaremos describir los posibles efectos sobre la economía española de alguna de las propuestas, discutiendo la eficacia de su implantación.

Con el presente trabajo pretendemos otorgar las herramientas necesarias para poder tener una idea sobre la situación actual del mercado laboral español y poder discutir o razonar en el ámbito político las propuestas que quieren mejorar la situación de los trabajadores en España. El trabajo está dividido en tres bloques claramente diferenciados, pero que guardan una estrecha relación entre sí. En primer lugar en una primera parte expondremos las principales teorías económicas y su evolución a lo largo de la historia, con el objetivo de establecer una base de conocimientos necesaria para debatir sobre economía laboral. En segundo lugar realizamos un diagnóstico de la situación del mercado de trabajo actual en España y su evolución a lo largo de la crisis económica, además de describir las diferentes propuestas políticas que pretenden solucionar las deficiencias del mismo. Por último mediante el desarrollo de un modelo económico pretendemos analizar la implantación de algunas de las medidas propuestas, explicando los efectos sobre el desempleo, el salario, la cualificación de los trabajadores, etc.

Economía laboral

El trabajo es un factor productivo escaso frente a los deseos de producción casi ilimitados de la sociedad, por lo tanto, la asignación eficiente de este recurso ha de ser controlada mediante un mercado. La economía laboral se encarga del estudio de organización y funcionamiento del mercado de trabajo, es decir, del estudio de las decisiones de trabajadores y empresarios, la remuneración de los trabajadores, las políticas relacionadas con el empleo, etc. Por lo tanto la economía laboral nos ayuda a comprender las causas y consecuencias de los efectos de este mercado en la sociedad.

Nos encontramos ante un mercado en el cual no se venden y compran bienes materiales, si no que las transacciones hacen referencia a servicios y estas tienen características peculiares que difieren del mercado de productos. La escasez relativa, a la que anteriormente nos referíamos, obliga a los individuos a tomar decisiones en función del análisis coste-beneficio. Los individuos que participan en el mercado de trabajo toman decisiones intencionadas y personalizadas, en una situación de información imperfecta, produciendo externalidades a los demás participantes del mercado. Por lo tanto nos encontramos en un mercado donde confluyen varios agentes (empresarios y trabajadores), y estos adaptan, ajustan y alteran su conducta en función del análisis Coste-Beneficio individual.

Además encontramos varias instituciones/características presentes en el mercado que pueden alterar los resultados de equilibrio de este mercado:

- Sindicatos: La presencia de instituciones de representación de los trabajadores otorga poder de mercado a estos últimos debido a la negociación colectiva. Los trabajadores se agrupan en organizaciones, cuya función es la de preservar sus derechos y negociar mejoras.
- Estado: El poder legislativo juega un papel primordial en el mercado laboral mediante la regulación del mismo. El mercado laboral despierta un interés social que lo sitúa en primera línea de la acción política.
- Discriminación: Los servicios que se intercambian en el mercado no son homogéneos, y nos encontramos que las empresas buscan empleados con unas características determinadas para cubrir una vacante definida. Los trabajadores difieren entre si por sus habilidades que dependerán de su formación y experiencia, así como de sus capacidades físicas. Y las vacantes requerirán habilidades diferentes en función de su objetivo.

Evolución del pensamiento económico y su implicación en el mercado laboral

En el análisis del mercado de trabajo nos encontramos gran variedad de modelos, ya que es un tema muy analizado en economía debido a la importancia social de los problemas que trae consigo el desempleo. A pesar de ello nos encontramos que ninguno de los modelos explica de forma satisfactoria la realidad laboral que experimentan los distintos países hoy en día. Cada uno de los modelos explican parcialmente esta realidad y por ello es interesante una visión conjunta de todos ellos que nos acerca más a la realidad del mercado.

1. Modelo clásico del mercado laboral

La teoría económica clásica surge con el objetivo de dar explicación al gran desarrollo económico que se experimentó gracias a la Primera revolución industrial. Adam Smith, con sus obras "*Ensayo sobre la naturaleza y las causas de la riqueza de las naciones*" y "*La riqueza de las Naciones*", es considerado el primer economista clásico y el principal representante de este pensamiento económico, junto a David Ricardo.

Los economistas clásico no prestaron especial atención al problema del desempleo, ya que creían que la competencia era factor suficiente para garantizar la plena asignación de recursos. En el caso que existiera infrautilización de los factores productivos, se trataba únicamente de un episodio transitorio. De esta forma este pensamiento económico cree que siempre existe un pleno empleo, teniendo en cuenta que puede existir un pequeño paro despreciable que es voluntario. Si tiene lugar algún proceso intervencionista que dificulte la correcta asignación de recursos por parte del mercado se producirá un paro involuntario, y es por esto que los economistas clásicos abogan por el "laissez faire" frente al intervencionismo del estado.

La base teórica que sustenta esta idea de la plena asignación de los factores productivos recae sobre la "ley de Say".

La ley de Say

"[...] Un producto terminado ofrece, desde ese preciso instante, un mercado a otros productos por todo el monto de su valor. En efecto, cuando un productor termina un producto, su mayor deseo es venderlo, para que el valor de dicho producto no permanezca improductivo en sus manos. Pero no está menos apresurado por deshacerse del dinero que le provee su venta, para que el valor del dinero tampoco quede improductivo. Ahora bien, no podemos deshacernos del dinero más que motivados por el deseo de comprar un producto cualquiera. Vemos entonces que el simple hecho de la formación de un producto abre, desde ese preciso instante, un mercado a otros productos."

J.B. Say, Tratado de Economía Política, op. cit. p. 124.

La ley de Say viene a decirnos que la producción total de una economía lleva consigo una demanda capaz de consumir todos los bienes productivos. De esta forma la producción de un bien genera una serie de ingresos que hacen posible la compra de otro bien. Existe la posibilidad de una sobreoferta transitoria puesto que los ingresos generados por la venta de un bien te dan la posibilidad de realizar mas compras pero no necesariamente tienen que darse en el mismo momento. Podemos hacer una aplicación practica en el mercado laboral concluyendo que la contratación de un individuo aumentara la producción y a su vez los ingresos de la empresa facilitando la contratación de mas individuos. De esta forma para toda la oferta del mercado de trabajo surge una demanda igual que la absorbe, garantizando así el pleno empleo.

Representación grafica

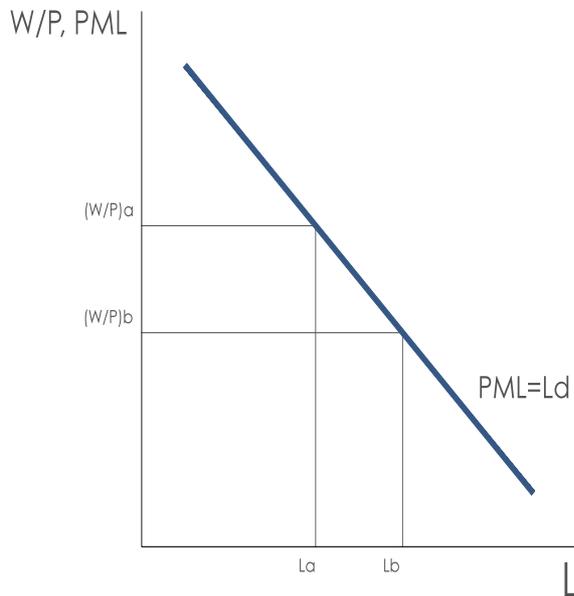
La demanda de trabajo dependerá en última instancia de la función de producción de la empresa. La producción de una empresa viene determinada por su capital y capital humano. Por lo tanto el empresario en un intento de maximizar sus beneficios contratara el nivel de trabajadores que le otorguen mayor rendimiento, teniendo en cuenta que el trabajador produce un ingreso pero también repercute un coste. El beneficio máximo de la empresa se dará en el punto en que los ingresos se incrementen a la misma velocidad que los costes, al añadir un trabajador más. La productividad marginal de los trabajadores multiplicada por el precio del producto da lugar a los ingresos por trabajador, y lo hemos de igualar al salario por empleado.

$$P * PMaL = W$$

Los economistas clásicos suponen un mercado competitivo, por lo tanto, aceptaremos que las empresas son precio-aceptantes y la curva de demanda de trabajo coincidirá con la curva de productividad marginal.

$$\frac{W}{P} = PMaL$$

Grafico 1. Demanda de empleo en el modelo



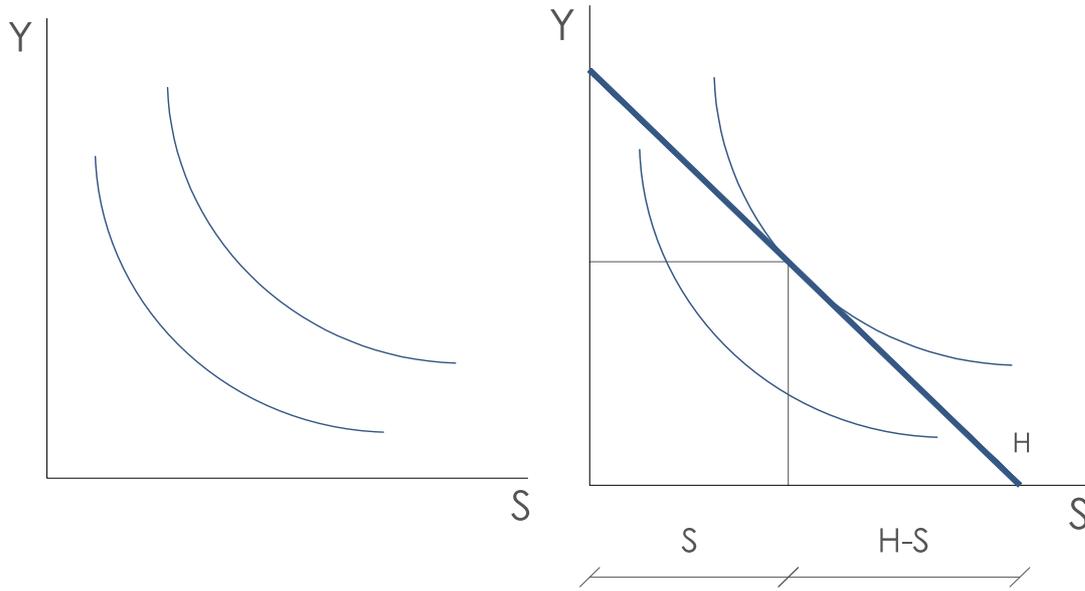
Fuente: Elaboración propia

Existe una relación negativa entre el salario y el número de trabajadores que demanda las empresas, es decir, si se produce un aumento de los salarios las empresas demandarán menos trabajadores

La oferta de empleo surge de la maximización de los trabajadores de su función de utilidad, que depende de su renta obtenida por el trabajo (y) y el ocio (S). Pero están sujetos a una restricción puesto que las horas que dedican al ocio no las pueden dedicar al trabajo.

$$\max_w U = U(y, S) \text{ s. a } y = w(H - S)$$

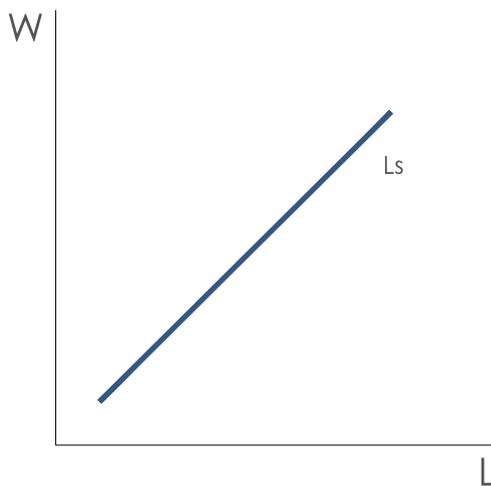
Grafico 2. Curvas de indiferencia de los trabajadores y restricción por horas de empleo.



Fuente: elaboración propia

De la maximización de los trabajadores obtenemos una relación positiva entre salario y oferta de empleo. Y es que ante salarios más altos existirán mayor número de individuos dispuestos a trabajar, por que una hora de trabajo le reportara mayor utilidad que una hora de ocio.

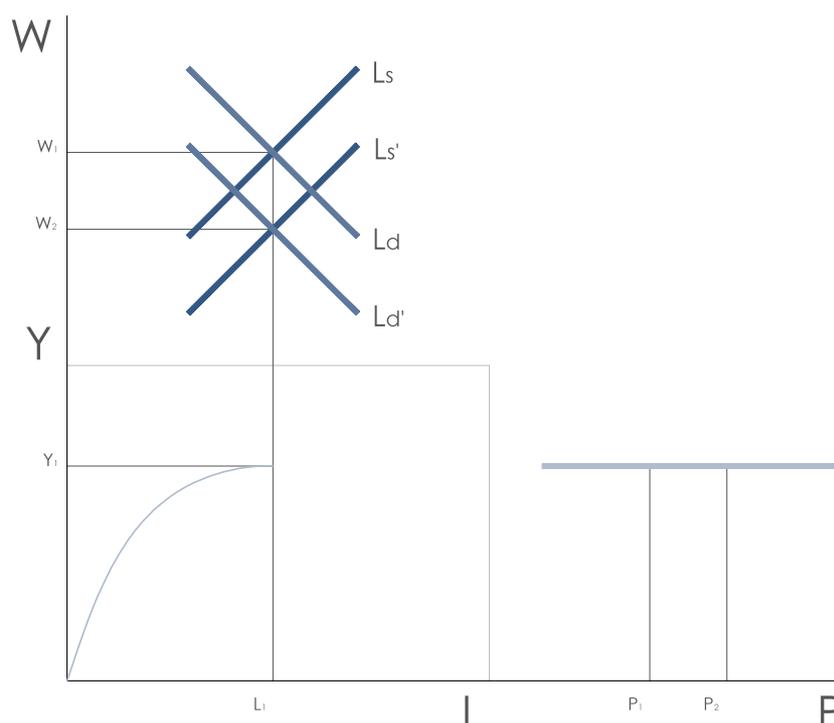
Grafico 3. Oferta de empleo en el modelo clásico.



Fuente: Elaboración propia

Los trabajadores ofrecen su trabajo en función de su salario real mientras que los salarios nominales son totalmente flexibles, por lo que la variación en los precios desplazarán tanto la curvas de oferta como la de demanda de empleo, garantizando que el nivel de empleo no se modifica. La única forma mediante la cual podría tener lugar una variación en el nivel de empleo sería mediante un aumento del stock de capital (desplazamiento único sobre la demanda de empleo) o un aumento del número de trabajadores (desplazamiento único sobre la oferta de empleo).

Grafico 4. Equilibrio en el mercado laboral y la oferta agregada del mercado de bienes y servicios.



Fuente: Elaboración propia

Los economistas clásicos creían que la oferta agregada era constante, como observamos en la horizontal del gráfico, representando la producción agregada total de la economía con pleno empleo. Esta oferta agregada únicamente se desplazaría ante modificaciones de la población activa o mejoras tecnológicas.

2. Modelo Keynesiano del mercado laboral

La Gran depresión supone el fracaso del pensamiento económico imperante hasta el momento y surge la necesidad de nuevas ideas. De esta forma en 1936 se publica "La teoría General de la Ocupación, el Interés y el Dinero" de John Maynard Keynes, que supone junto con las ideas anteriores el nacimiento de la macroeconomía tal y como la conocemos hoy en día.

Keynes rompe con los economistas clásicos y aboga por la posibilidad de que exista equilibrio a corto plazo con paro involuntario. Esto se produce, según Keynes, por que existe una rigidez salarial a la baja que no permite la asignación automático de los recursos por parte del mercado como determinaba la economía clásica. Además, contrario al “laissez faire” otorga a la autoridad publica la posibilidad de que su actuación alcance el equilibrio con pleno empleo.

La principal aportación de Keynes a la economía es la “demanda efectiva”, contraria a la “ley de say”. Esta demanda agregada dependerá del consumo publico y privado, la inversión y las exportaciones netas. De esta forma encontramos la principal herramienta del gobierno para interceder en el mercado laboral, las políticas fiscales que tienen un efecto directo sobre la demanda agregada.

Fundamentos Keynesianos:

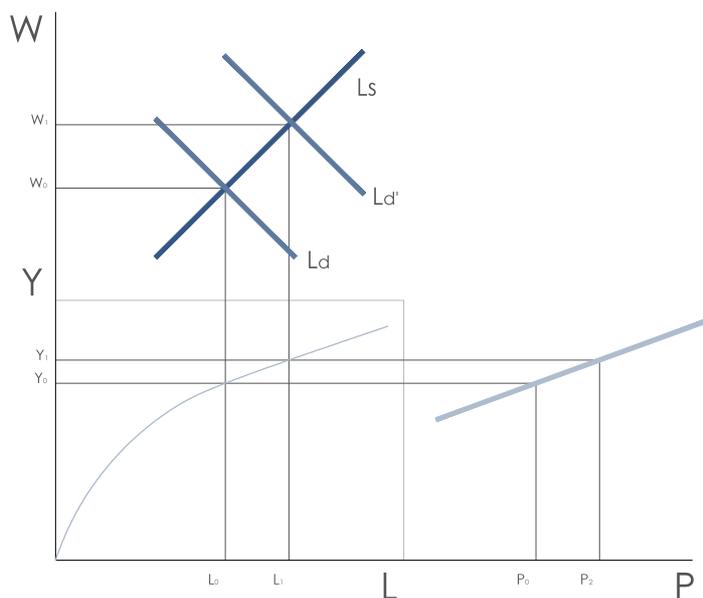
- En la demanda agregada influyen muchas decisiones económicas, tanto privadas como publicas. Las decisiones del sector privado puede suponer resultados macroeconómicos adversos por lo que se requerirá la intervención del estado.
- Los precios, y especialmente los salarios, responden lentamente ante variaciones de oferta y demanda. Algo que supone periodos de escasez y excedentes.
- Las variaciones de la demanda agregada tiene su mayor impacto en el corto plazo sobre la producción y el empleo, no sobre los precios.

Sarwat jahan, Ahmed Saber Mahmud y Chris Papageorgiou; ¿qué es la economía Keynesiana?

Representación grafica

La mayor diferencia con el modelo clásica la encontramos al analizar la oferta de trabajo. Los trabajadores ofrecen su trabajo en función del salario nominal sin tener en cuenta el índice de precios. Se crea así el efecto llamado ilusión monetaria, y como consecuencia un cambio en los precios no afecta directamente a la curva de oferta de trabajo.

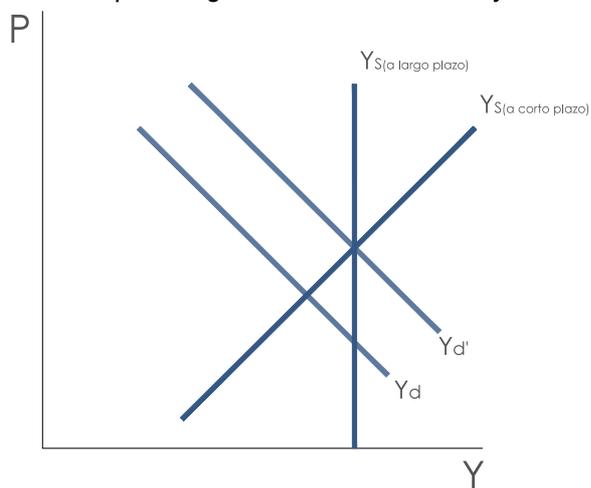
Grafico 5. Equilibrio en el mercado laboral y la oferta agregada del mercado de bienes y servicios en el modelo keynesiano.



Fuente: Elaboración propia.

El equilibrio general no garantiza el pleno empleo en el corto plazo y la intervención del gobierno mediante políticas fiscales ha de corregir la demanda efectiva.

Grafico 6. Equilibrio general en el modelo keynesiano.



Fuente: Elaboración propia.

3. Curva de Phillips

A principios de los años 50 podemos decir que existía un amplio consenso sobre los conocimientos macroeconómicos fruto de la síntesis de las teorías económicas clásicas y el nuevo enfoque Keynesiano. Si cabe destacar que existía un grupo de economistas encabezados por Milton Friedman que difería del Keynesianismo en aspectos de política económica.

“En años recientes, el 90 por ciento de los economistas americanos han dejado de ser keynesianos o no keynesianos. En vez de ello, han trabajado hacia una síntesis de aquello que sea valioso en la teoría económica más antigua y en las teorías modernas de la determinación del ingreso. Este resultado puede ser llamado economía neoclásica y es aceptado, en sus visión general, por todos excepto por el cinco por ciento de escritores del ala de extrema izquierda y de extrema derecha”

Paul Samuelson (1955)

De esta época dorada de la macroeconomía surge la curva de Philips que añade confianza al modelo keynesiano, postulándose como la formula que faltaba y otorgándole de dinamismo.

La curva de Phillips pone en relación directa la tasa de desempleo y el nivel de inflación de una economía. Esta hipótesis surge cuando el economista A.W. Phillips observa que en el mercado de trabajo tienen lugar altos salarios cuando mas grande es el exceso de demanda (Phillips, 1958)

Representación grafica

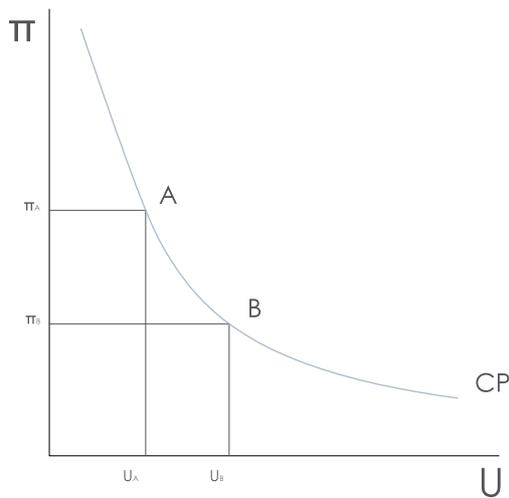
La expresión siguiente representara la idea de A.W. Phillips, y pondrá en relación la tasa de crecimiento salarial con la tasa de desempleo:

$$\dot{w} = f(U_n - U)$$

Si aceptamos que la tasa de crecimiento salarial es un buen indicador para medir la variación en el índice de precios, podemos escribir la siguiente expresión:

$$\pi = f(U_n - U)$$

Grafico 7. Curva de Phillips.



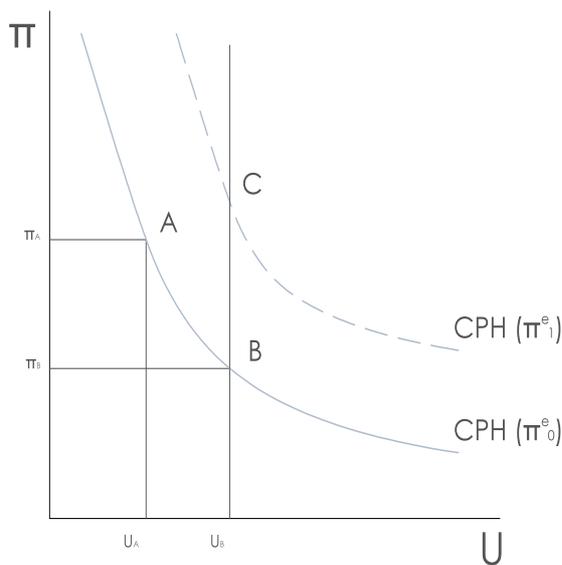
Fuente: Elaboración propia

Existe una relación inversa entre inflación y tasa de desempleo, como podemos observar en el gráfico.

La curva de Phillips recibió muchas críticas de las cuales destacaremos el error que detallo Friedman. Los trabajadores son individuos racionales por lo que negocian su salario nominal teniendo en cuenta sus expectativas de inflación, acabando así con la ilusión monetaria de Keynes. De esta forma se introducía las expectativas racionales de los individuos a la curva de Phillips.

$$\pi = f(U_n - U) + \pi^e$$

Grafico 8. Curva de Phillips con expectativas racionales.

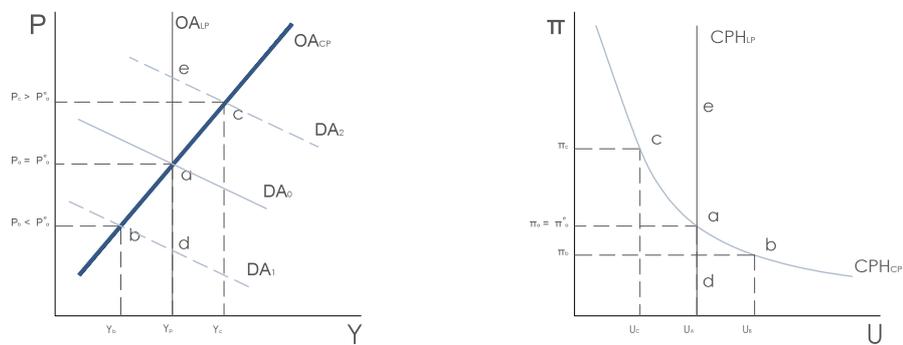


Fuente: Elaboración propia

Un aumento de la inflación produce una disminución de la tasa de paro (movimiento de “B” a “A” sobre la curva). Este hecho produce que las expectativas inflacionistas hayan aumentado y la curva de Phillips se desplace a la derecha retornando el desempleo al equilibrio inicial.

En resumen, en un corto plazo si que existe una relación inversa entre tasa de paro y el índice de precios, pero a largo plazo las expectativas racionales de los agentes llevan al equilibrio de producción potencial de la economía garantizando la tasa de paro natural.

Grafico 9. Curva de Phillips con oferta y demanda agregada.



Fuente: Elaboración propia

Vemos como en el grafico el punto de equilibrio “a” representa la situación donde la inflación esperada es igual a la efectiva y la economía presenta una tasa de paro natural. Los puntos b y c representan shocks inflacionistas y deflacionistas que a corto plazo producirán efectos sobre la tasa de paro, pero a largo plazo las expectativas racionales de los agentes devuelven la economía al equilibrio.

4. Teoría de los salarios de eficiencia

Del nuevo Keynesianismo surge, también, un modelo microeconómico para explicar el papel de las empresas en el desempleo en las economías desarrolladas. Leibenstein (1957) fue el primer economista en hablar de una relación productividad-salario, y más adelante Solow (1979) se aproximaría más al salario de eficiencia. Hay que remarcar a los economistas Carl Shapiro y Joseph E. Stiglitz (1984) por su contribución a la teoría.

El salario de eficiencia implica una relación entre la productividad del trabajador y el salario que recibe a cambio. De esta forma las empresas se ven obligadas a ofrecer salarios por encima de la media (salario de reserva) para garantizar que el empleado se va a esforzar para mantener su puesto de trabajo puesto que este le reporta mas utilidad que otro alternativo o el propio desempleo.

La fuente del desempleo para este modelo surge de la discrepancia entre el salario que vacía el mercado y el salario que surge de la maximización de beneficios de las empresas. Las empresas se quieren garantizar un nivel de productividad para lo que incentivan a sus trabajadores con salarios por encima del salario de equilibrio en un mercado competitivo, produciendo así desempleo involuntario.

Justificación del modelo

$$w = f(\text{PMg}L(w))$$

W es el salario pagado a los trabajadores, que dependerá de la productividad marginal del trabajo (PMgL). Podemos afirmar que $\frac{\delta \text{PMg}L}{\delta w} > 0$. Es decir que el salario aumentara si lo hace la productividad del empleado.

Suponemos un mercado con N numero de empresas y seleccionamos una empresa representativa "i". La empresa maximizara su utilidad:

$$\max_{L,w} \pi_i = F(e(w) * L) - wL$$

La utilidad de la empresa dependerá positivamente de la producción ($y= f(e(w)*L$) y negativamente de los salarios pagados (wL). De las condiciones de primer orden se derivan los siguientes resultados:

C.P.O

$$\frac{\delta \pi_i}{\delta L} = \frac{\delta f(e(w)*L)}{\delta L} e(w) - w = 0 \quad \longrightarrow \quad \frac{\delta f(e(w)*L)}{\delta L} = \frac{w}{e(w)}$$

$$\frac{\delta \pi_i}{\delta w} = \frac{\delta f(e(w)*L)}{\delta L} \frac{\delta e(w)}{\delta w} L - L = 0 \quad \longrightarrow \quad \frac{w}{e(w)} \frac{\delta e(w)}{\delta w} L = L \quad \frac{w e'(w)}{e(w)} = 1$$

Obtenemos que la elasticidad salario-esfuerzo es igual a 1 (condición de Solow), por lo tanto el salario de eficiencia dependerá únicamente de la relación salario-productividad.

Finalmente el Salario de eficiencia será aquel que garantice que la utilidad del trabajador es superior a la que tendría en caso de estar desempleado o en otro puesto de trabajo (utilidad de reserva, \bar{U})

$$U = w - e(w) > \bar{U}$$

Analicemos algunas justificaciones de los salarios de eficiencia:

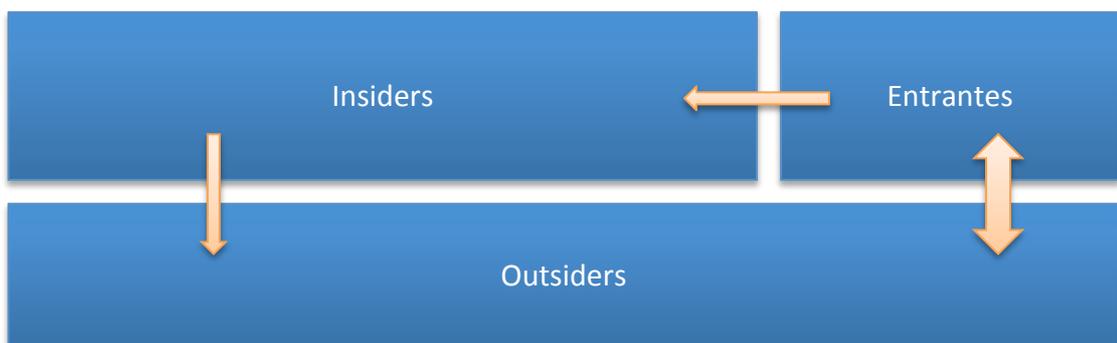
- **Teoría de “shirking”** (Shapiro y Stiglitz, 1984): El shirking consiste en que un empleado no realiza el esfuerzo por el cual le esta pagando con la posibilidad de ser descubierto y penalizarle con el despido. De esta forma las empresas pagan salarios mayores para crear costes de oportunidad mayores en el caso de que sean despedidos por no realizar el esfuerzo estipulado en contrato.
- **Rotación laboral costosa**: las empresas soportan unos costes a la hora de contratar personal y formarlo. Los empleados pueden tener incentivos a abandonar el puesto de trabajo por que se les presente una oportunidad mas atractiva, por lo que puede estar justificado que las empresas ofrezcan salarios superiores con la idea de seducir al trabajador y no hacer frente a nuevos costes de búsqueda i formación. Esta acción se llevara a cabo siempre que el coste de aumentar el salario sea inferior al coste de búsqueda y formación del nuevo empleado.
- **Selección adversa** (Carballo,1996): esta teoría parte del supuesto que la oferta de trabajo es heterogénea, es decir las habilidades y capacidades de los trabajadores son diferentes entre si. Las empresas cuando deciden contratar un trabajador no pueden observar las capacidades de todos los ofertantes puesto que es un proceso costoso, difícil y en ocasiones imposible. Por ello ofrecerá salarios para incentivar a los trabajadores mas cualificados a trabajar con esta empresa.
- **Modelos sociológicos**: estos modelos se sustentan sobre la idea del salario justo. Los empleados tiene una concepción sobre cual seria el salario justo que han de percibir por su esfuerzo, que dependerá de salarios anteriores, prestaciones por desempleo, reglamentación laboral

vigente, etc. De esta forma un salario por encima de lo que el trabajador considera justo ejercería un incentivo positivo al esfuerzo de este trabajador mientras que un salario por debajo invitaría al empleado a buscar una alternativa de empleo.

5. Teoría Insider-Outsider

Es una teoría neoclásica de Assar Lindbeck y Dennis J. Snower, basada en un mercado de trabajo perfectamente competitivo donde cualquier shock que aleje al mercado de su punto de equilibrio ha de ser corregido mediante el reajuste de salarios. El modelo pretende explicar la existencia de desempleo involuntario mediante el análisis de la rigidez salarial a la baja.

El modelo denomina a los empleados Insiders, mientras que las personas que se encuentran desempleadas reciben el nombre de Outsiders. Las empresas se encuentran con costes de rotación a la hora de contratar un desempleado y cubrir una vacante ocupada por un empleado. Estos costes son de diversa naturaleza, aunque podemos remarcar por su mayor relevancia, los costes de formación. Un Insider ha recibido una formación específica durante los años de contratación para el desempeño de su actividad profesional, y en caso de querer reemplazarlo, la empresa tendrá que invertir en la formación de un outsider que lo habilite para el desempeño de la misma actividad. Debido a estos costes los Insiders gozan de un poder de negociación salarial mayor que los outsiders. Este hecho da lugar a una disociación del proceso de fijación salarial, por lo que la fijación de salarios de los Insiders se produce con cierta independencia de los desequilibrios del mercado laboral. El modelo también introduce la figura de los entrantes que representan a los outsiders que recientemente han sido contratados y están en ese proceso de formación costoso para la empresa.



Debido a los costes de rotación la probabilidad de que un entrante sea despedido es mayor que la de un Insider. Los entrantes presentan un coste de rotación mas bajo por lo que es mas fácil sustituirlos, aunque la presencia de costes de rotación pequeños ya determinan un salario superior para este grupo

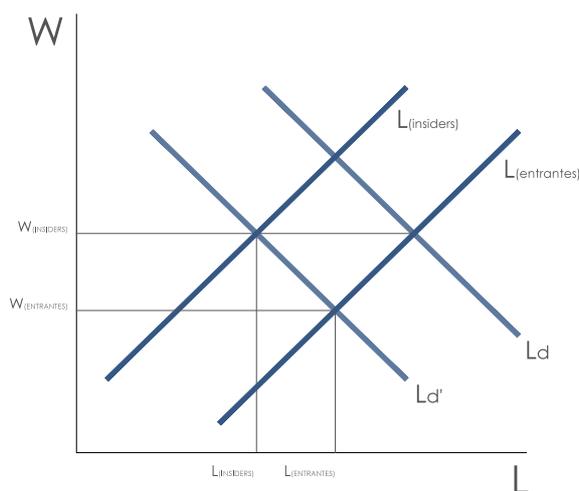
al de equilibrio del mercado. En definitiva tenemos un colectivo, los outsiders, que estaría dispuestos a trabajar por el salario de equilibrio competitivo que vaciaría el mercado pero no lo pueden hacer debido a que la existencia de costes de rotación otorga un poder a los Insiders y entrantes para fijar salarios por encima del equilibrio.

Representación grafica

Para el análisis de la teoría se plantea un modelo de oferta y demanda de trabajo. En primer lugar se parte de una situación de equilibrio con una tasa de empleo dada (L_0). Se produce en la economía un Shock negativo que reduce la demanda de empleados por parte de las empresas, por lo que se producen despidos de los Insiders. Según los economistas clásicos ahora un reajuste salarial produciría el retorno del equilibrio a la tasa inicial de empleo pero los costes de búsqueda generan una rigidez a la baja de los salarios que anula este proceso

En este punto tiene lugar la segmentación del mercado donde los Insiders aprovechando su poder de negociación reclaman su anterior salario (o incluso podría ser superior), mientras que los entrantes (contratados recientemente) no gozan de tal poder de negociación y han de trabajar por el salario que dictamina el mercado ahora. Lo que no se producirá será una rebaja del salario de los entrantes para que el mercado laboral pueda absorber a los outsiders que buscan empleo.

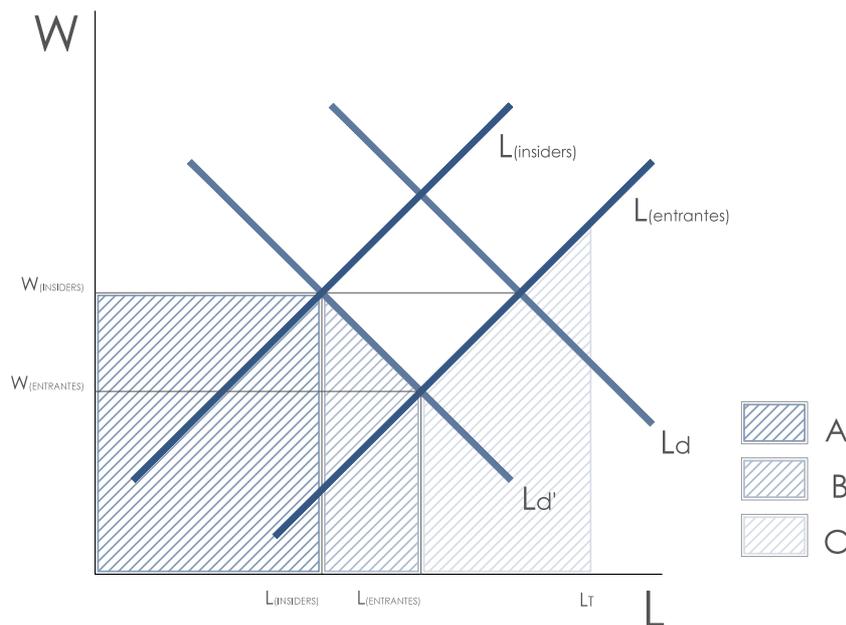
Grafico 10. Reasignación salarial de Insiders y Entrantes sobre el modelo de oferta-demanda.



Fuente: Elaboración propia.

Por lo tanto la segmentación del mercado laboral quedaría retratada de la siguiente forma. En primer lugar el área A definiría la cantidad de Insiders que trabajan por un salario W_i ; una segunda área llamada B representa los entrantes que en función de su coste de reemplazo cobrarán un salario u otro dentro del intervalo $[W_i - W_e]$; y por ultimo la zona C agrupa a todos los outsiders que estarían dispuestos a trabajar por salarios inferiores pero el mercado los excluye.

Grafico 11. Representación de la segmentación del mercado laboral sobre el modelo oferta-demanda.



Fuente. Elaboración propia.

6. Modelo DMP: Fricciones de búsqueda en el mercado laboral.

El modelo DMP surge de las aportaciones de tres prestigiosos economistas que han revolucionado la economía laboral. Peter Diamond, Dale Mortensen y Christopher Pissarides fueron galardonados con el premio Nobel de Economía en 2010. Los trabajos e investigaciones de los tres economistas han contribuido a la creación de esta teoría que nos ofrece una alternativa a las teorías tradicionales en materia de economía laboral.

El modelo nos ofrece un análisis del mercado en el cual los agentes han de asumir costes para que tengan lugar las interacciones. Estos costes, denominados fricciones, impiden o dificultan que una acción comercial pueda llevarse a cabo en un periodo de tiempo determinado. Por ejemplo una empresa se dispone a cubrir una vacante mediante la contratación de un

empleado con unas determinadas características y para ello necesita asumir unos costes derivados de la búsqueda de este trabajador. Los costes asumidos por la empresa derivaran de la intensidad de promoción de la vacante mediante acciones como la publicación de la oferta en un portal web, filtrar los trabajadores que postularon a la oferta por sus características, realizar entrevistas, etc. Por otro lado el trabajador con las características demandadas por la empresa que se encuentra en situación de búsqueda de empleo también ha de asumir un coste derivado de la intensidad de búsqueda de vacantes. El trabajador ha de inscribirse en portales web de búsqueda de empleo o instituciones publicas, ha de buscar las ofertas que se corresponden a su perfil, e incluso ha de asumir costes de transporte si el empleo que esta buscando se demanda en una situación geográfica diferente a la de su residencia. Por lo tanto, que tenga lugar el emparejamiento dependerá de estas dos fricciones que el modelo considera fundamentales: la intensidad de búsqueda de empleo y la intensidad de promoción de las vacantes.

A pesar de este proceso no esta garantizado el emparejamiento y pueden existir fallos de coordinación dando lugar a ineficiencias. Diamond (1982) hablo de estos problemas de eficiencias de los mercados agravados por externalidades de búsqueda. En un mercado donde existen un numero de empresas determinado buscando un trabajador con unas características determinadas para cubrir una vacante, la probabilidad de que se produzca el emparejamiento disminuirá en el caso que entre otra empresa demandando el mismo tipo de empleado. Podemos afirmar que la entrada de mas empresas en el mercado suponen una externalidad negativa para las empresas ya presentes, dificultando la correcta asignación de recursos.

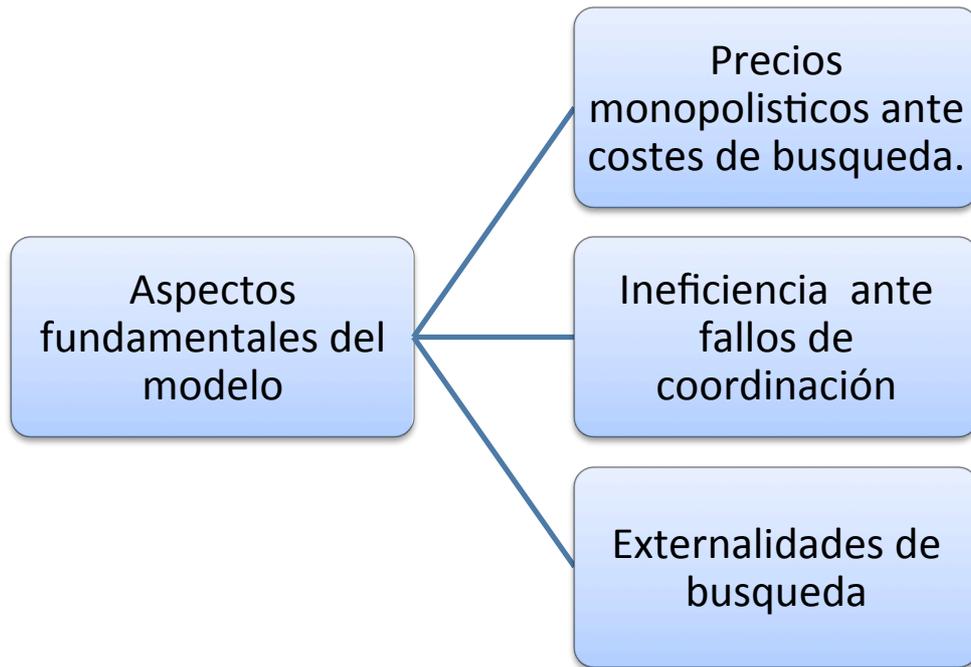
Frente a las teorías tradicionales donde los ajustes del mercado dan lugar al equilibrio competitivo, ellos creen que es un proceso poco realista. Los productores y consumidores maximizan sus beneficios comparando el coste de búsqueda con las ganancias esperadas de encontrar una situación económica mejor. Por lo tanto en un mercado con fricciones, aunque estas sean pequeñas, el equilibrio estaría lejos del equilibrio competitivo tradicional según la "Paradoja de Diamond".

Paradoja de Diamond.

En un mercado con empresas idénticas, es decir con los mismos costes de producción, y consumidores que tratan de comprar el producto al menor precio con un coste de búsqueda positivo, observamos un precio de equilibrio monopolístico.

P.Diamond (1971). *A model of Price Adjustment*

Su aplicación en el mercado laboral nos indica que las empresas pueden fijar salarios a la baja (precios monopolísticos), que los trabajadores aceptaran puesto que se enfrentan a costes a la hora de buscar empleo. El emparejamiento de la vacante y el trabajador adecuado conlleva unos costes de búsqueda por parte de empresarios y desempleados que produce ineficiencia en el mercado de trabajo dando lugar a equilibrios lejos del equilibrio competitivo.



Modelo de referencia

A continuación se describe un modelo simplificado, que recoge el trabajo de los tres economistas, publicado por Pissarides (1985), y reconocido por el comité de ciencias económicas de la real academia sueca de ciencias para el Nobel de 2010.

Consideramos un mercado de trabajo con L número de trabajadores, los cuales pueden estar empleados o desempleados. La tasa a la que se despiden trabajadores es exógena al modelo, y la representamos como ϕ . Por otro lado la tasa a la que los trabajadores encuentran empleo es endógena al modelo y al representamos como α .

Las fricciones a las que hace referencia el apartado anterior se recogen en la función de emparejamiento, si atender a su naturaleza o causa.

$$H = h(uL, vL)$$

En la función de emparejamiento uL representara el número de trabajadores desempleados y vL el número de vacantes por cubrir de las empresas.

Los trabajadores encuentran trabajo a un tasa:

$$\alpha = \frac{h(uL, vL)}{uL} = h\left(1, \frac{v}{u}\right) = \alpha(\theta), \text{ donde } \theta = v/u$$

Las empresas cubren las vacantes a una tasa:

$$q = h(uL, vL)/vL = h\left(\frac{u}{v}, 1\right) = q(\theta)$$

Si el numero de vacantes aumenta mas que el numero de desempleados los trabajadores encontraran empleo a una tasa mayor ($\alpha'(\theta) > 0$), mientras que las vacantes se cubrirán a una tasa menor ($q'(\theta) < 0$). Por lo tanto θ será un indicador de la rigidez del mercado de trabajo.

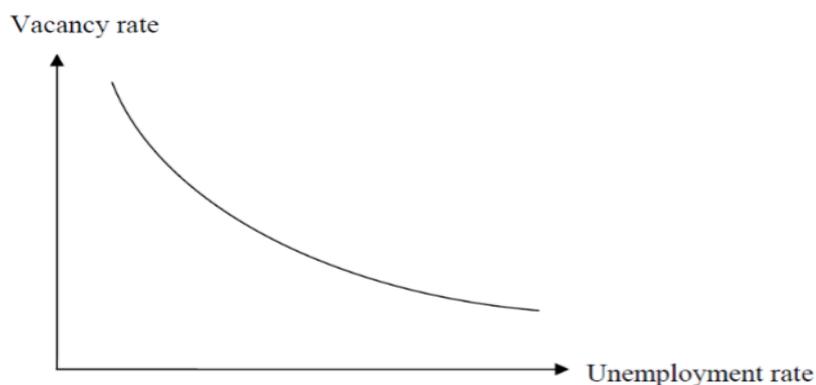
La tasa de desempleo permanecerá inmutable a lo largo del tiempo mientras se cree empleo a la misma velocidad que se destruye.

$$\phi(1 - u)L = \alpha(\theta)uL$$

$$u = \frac{\phi}{\phi + \alpha(\theta)}$$

Esta ecuación implica una relación negativa entre el numero de vacantes y el desempleo, así como al curva de Beveridge, descrita por el economista William Beveridge.

Grafico 12. Curva de Beveridge.



Fuente: *Markets with search frictions*, compiled by the Economic Sciences Prize Committee of the Royal

Swedish Academy of Sciences

Cuanto mas cerca se encuentre la curva de Beveridge del eje de coordenadas, mas eficiente será el mercado de trabajo. De esta forma un desplazamiento de la curva hacia el exterior significa que tiene lugar un proceso que deteriora la eficiencia del proceso de emparejamiento del mercado laboral.

Trabajadores

Los trabajadores únicamente pueden influir en el desempleo mediante la fijación de salarios, puesto que el esfuerzo de búsqueda será exógeno al modelo. El modelo considera U como el valor de los ingresos esperados de un desempleado y W como el de un empleado.

$$\begin{aligned}rU &= b + \alpha(\theta) * (W - U) \\ rW &= w + \phi(U - W)\end{aligned}$$

La tasa de descuento será r , mientras que b es la prestación por desempleo y w el salario de los empleados. Tenemos que el valor de los ingresos esperados por un desempleado dependerán directamente de la prestación del desempleo y la posibilidad de encontrar un empleo, mientras que el de un empleado depende directamente de su salario y la posibilidad de ser despedido.

Empresas

Por simplicidad se asumirá que las empresas son pequeñas y únicamente disponen de un puesto de trabajo, que puede estar ocupado o vacante. Existe un coste, k , asociado a una vacante y un ingreso, y , asociado a la producción de un trabajador. El modelo considera V como el valor de tener un puesto vacante y J como el valor de tener la vacante ocupada por un empleado.

$$\begin{aligned}rV &= -k + q(\theta) * (J - V) \\ rJ &= y - w + \phi(V - J)\end{aligned}$$

Por lo tanto el valor de una vacante implica el coste de tener la vacante sin cubrir y la probabilidad de cubrir esa vacante, mientras que el valor de un empleado implica los beneficios de su producción descontando su salario y la posibilidad de que el puesto quede vacante.

Para que las empresas pueden generar puestos de trabajo sin costes de entrada el valor de tener un puesto vacante ha de ser 0. Aplicando esta condición al valor de una vacante y al valor de un empleado para la empresa, obtenemos:

$$V = 0, \quad y - w = \frac{(r + \phi)k}{q(\theta)}$$

Es decir, existe una relación negativa entre el salario y la rigidez del mercado. Cuanto más rígido sea un mercado más costoso es reclutar nuevos empleados y esto ha de ser compensado por salarios más bajos.

Negociación

Los salarios se determinan mediante negociación entre la empresa y el trabajador, donde ambos buscan maximizar sus beneficios. El poder de negociación de los trabajadores se representa mediante β , mientras que el de las empresas será $1-\beta$.

$$\max_w \pi = (W_{(w)} - U)^\beta (J_{(w)} - V)^{1-\beta}$$

La solución de esta maximización dará lugar a la siguiente condición:

$$W_{(w)} - U = \beta(W_{(w)} - U + J_{(w)} - V)$$

Esta ecuación describe como se repartirán los beneficios de la producción entre empresarios y trabajadores. También se puede reescribir la fórmula en función del salario, la rigidez del mercado laboral, la prestación por desempleo y la productividad.

$$w = (1 - \beta)b + \beta(y + k\theta)$$

Equilibrio

El estado estacionario es descrito por las siguientes formulas:

$$u = \frac{\emptyset}{\emptyset + \alpha(\theta)}$$

$$y - w = \frac{(r + \emptyset)k}{q(\theta)}$$

$$W = (1 - \beta)b + \beta(y + k\theta)$$

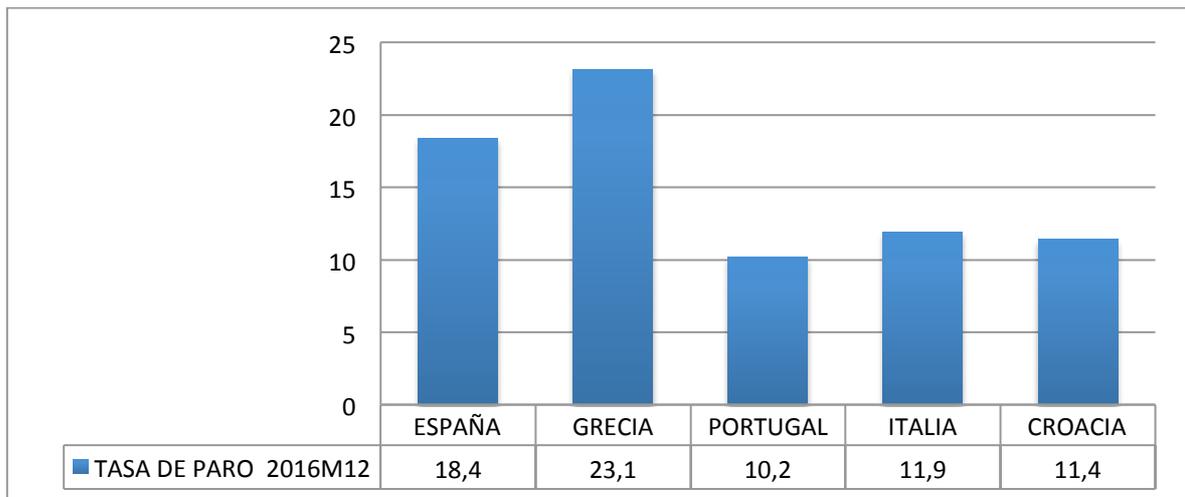
Es decir que en el estado estacionario de equilibrio se crea y se destruye empleo a la misma velocidad, el coste de producir nuevas vacantes para las empresas es 0, existe una relación negativa entre salario y rigidez del mercado laboral y el salario es fruto de la negociación empresa-trabajador ante la cual ambos maximizan sus beneficios.

Esto determinará una tasa de desempleo de equilibrio señalando que en un mercado donde existen fricciones de búsqueda el equilibrio no vacía el mercado por lo que no obtenemos el equilibrio competitivo.

Mercado laboral español

La gran recesión ha impactado de forma notable en los países del sur de Europa, dando lugar a grandes tasas de desempleo. La destrucción de empleo ha sido especialmente dura en España, que actualmente tiene una de las tasas de paro más altas de la Unión Europea. Los shocks económicos pueden explicar de forma generalizada el aumento del desempleo pero no explican las diferencias evidentes entre países con economías muy similares (Olivier Blanchard, 2000).

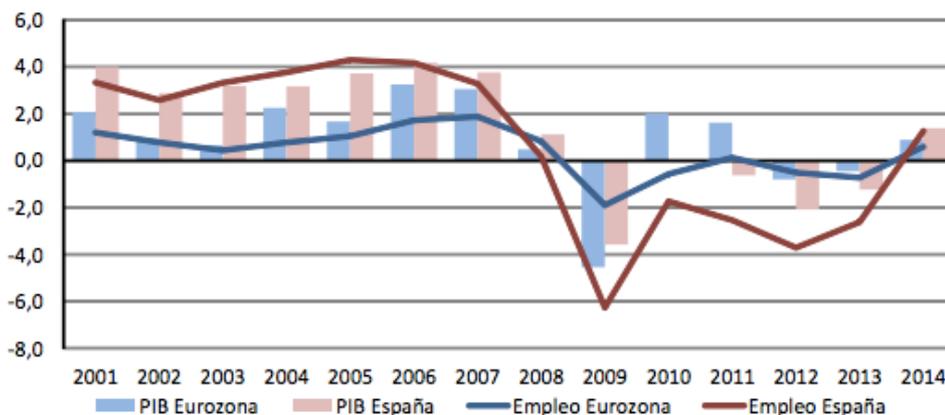
Grafico 13. Tasa de paro 2016M12 en los países del sur de Europa.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del EUROSTAT

España se ha presentado en los últimos años como un país muy vulnerable a los ciclos económicos. Se ha generado mucho empleo durante los años de expansión económica, pero por consiguiente también se han destruido bastantes puestos de trabajo durante la reciente crisis económica. Un mercado laboral sectorial con un importante peso de las industrias intensivas en mano de obra, un tejido empresarial dominado por los pequeños comercios y la escasa exportación de nuestra economía son algunos de los factores que han contribuido a la vulnerabilidad de nuestro mercado laboral. Pero hemos de remarcar que en última instancia son las características del sistema laboral, las instituciones del mercado laboral y su interacción con los shocks económicos, las que determinan las oscilaciones del mercado y la persistencia de las mismas (Olivier Blanchard, 2000).

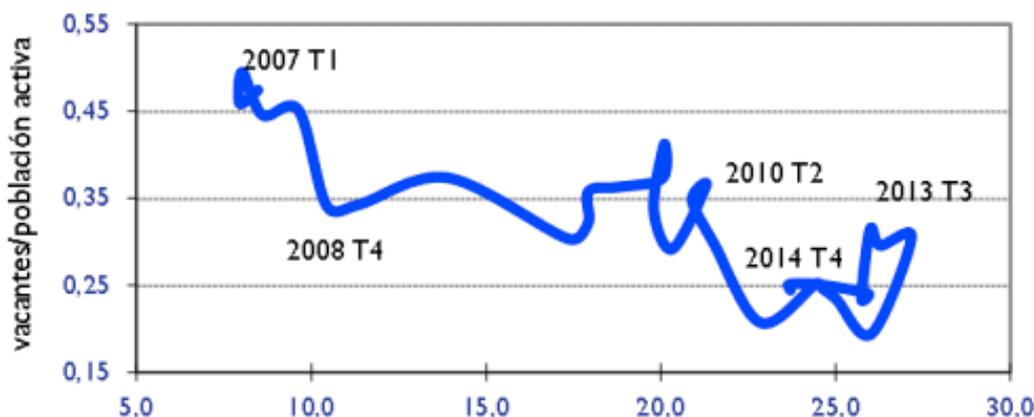
Grafico 14. PIB y empleo en la eurozona y España (tasa interanual en %).



Fuente: Eurostat

El mercado laboral español ha experimentado una disminución del empleo mas que proporcional durante la reciente recesión económica. Al comparar el empleo español con el resto de países de la zona euro, ponemos de manifiesto que el mercado laboral español no funciona correctamente puesto que presenta mayor volatilidad en comparación con sus países vecinos con similares características.

Grafico 15. Curva de Beveridge de España entre 2007-2014.



Fuente: Informe de la CEOE, singularidades socioeconómicas del mercado laboral español.

Se observa como durante los años de recesión económica en España las vacantes permanecen mas o menos constantes pero a pesar de ello la tasa de paro aumenta. El numero de vacantes comienza a reducirse una vez se consiguen reducir los salarios, es decir la rigidez del mercado laboral español no permite el ajuste vía precios, y este se produce vía cantidades dando lugar a la destrucción de empleo. Podemos afirmar por lo tanto que el sistema laboral español es ineficiente y presenta disfunciones que radican en las características del mismo.

Tabla 1. Características del mercado laboral español.

ESTRUCTURAL	SOCIALES	POLITICAS
<ul style="list-style-type: none">• Estructura productiva con escaso peso en sectores de alto valor añadido.• Tejido productivo dominado por pequeñas empresas.• Base empresarial exportadora reducida.	<ul style="list-style-type: none">• Falta de ajuste entre la cualificación demandada por las empresas y la ofertada por los trabajadores.• Existencia de una economía sumergida importante.• Transacción ineficaz del ámbito educativo al laboral.• Mayor incidencia de la sobreeducación.	<ul style="list-style-type: none">• Rigidez en los mecanismos de negociación colectiva que determinan los salarios.• Dualidad contractual del mercado laboral.

Fuente: Elaboración propia. Datos extraídos de "singularidades socio económicas del mercado laboral español". CEOE

Se dividen las características en tres grupos principales:

- En primer lugar se encuentran las características de carácter estructural, que engloba todas aquellas características que tratan sobre aspectos del mercado laboral resultantes de la interacción de los agentes. Características propias de las decisiones individuales de los empresarios que interactúan en el mercado, y que definen el tejido productivo del país.
- En segundo lugar aparecen las características sociales que tratan sobre aspectos de capital humano y la cultura propia del país.
- En tercer lugar las características que guardan relación con el debate político actual acerca del mercado laboral.

El gobierno tiene capacidad de legislar e influenciar en todas las características anteriormente señaladas, pero en el presente trabajo nos centraremos únicamente en las características denominadas políticas, fuente de debate hoy en día en la economía laboral.

1. Rigidez en los mecanismos de negociación colectiva

Es en los años 80 cuando se crean las bases del sistema de negociación colectiva español. La regulación en esta materia surge con la creación del estatuto de los trabajadores (Samuel Bentolila, 2002) y es legitimado bajo el amparo del art. 37,1 de la constitución que garantiza el derecho la negociación colectiva.

El estatuto de los trabajadores, del 1980, establecía cuatro principios básicos para la negociación colectiva:

- Eficacia general. Extensión de los convenios a todas las empresas y trabajadores del sector.
- Carácter normativo: aplicación obligatoria a todos los contratos individuales de trabajadores agrupados en el convenio.
- Ultraactividad de los convenios: prórroga indefinida hasta la firma de un nuevo convenio.
- No concurrencia de los convenios: un convenio no puede solaparse con otro distinto, es decir, lo dictado por un convenio no se puede modificar mediante otro convenio.

Estos principios básicos otorga al sistema de negociación colectiva el carácter de universal. En congruencia con el principio de eficacia general, los convenios afectan a todos los trabajadores del mercado laboral español, excluyendo a unos pocos colectivos (funcionarios, miembros de las fuerzas armadas, etc.) Por lo tanto nos encontramos con una tasa de cobertura del sistema de las más altas del mundo (Marta Martínez-Matute, 2016).

Tabla 2. Tasas de afiliación sindical y tasas de cobertura por países en 2013.

País	Tasa afiliación sindical	Tasa de cobertura de la NC
España	16,88	77,58
Alemania	17,71	57,6
Francia	7,72	98
Dinamarca	66,77	84
Finlandia	69,04	93
Suecia	67,76	89
Reino Unido	25,67	29,5
EEUU	10,8	11,92

Fuente: La cobertura de la negociación colectiva en España: una nueva propuesta de medición. Marta Martínez-Matute, 2016.

Contrasta la escasa representación sindical del sistema a pesar de tener una altísima tasa de cobertura. La consecuencia es clara, existe una brecha amplia entre el número de trabajadores afectados por los convenios colectivos y el número de trabajadores que negocian las condiciones. (Marta Martínez-Matute, 2016)

El carácter universal del sistema de negociación colectiva pone en evidencia que el poder de negociación de los trabajadores en España es bastante alto y ejerce presión al alza en la negociación salarial mediante dos vías:

En primer lugar, la negociación colectiva española en las dos últimas décadas

se ha caracterizado por tener un nivel intermedio de negociación. Predominan los trabajadores afectados por convenios sectoriales que por convenios mas descentralizados, firmados dentro de la misma empresa. La negociación intermedia resulta menos adaptable a las situaciones económicas específicas de cada empresa y produce incrementos salariales menos eficientes que una negociación mas descentralizada (Mario Izquierdo, 2003)

Tabla 3. Convenios colectivos con efectos económicos conocidos y registrados.

AÑO DE EFECTOS ECONÓMICOS	VARIACIÓN SALARIAL EN TOTAL DE CONVENIOS				VARIACIÓN SALARIAL EN TOTAL DE CONVENIOS DE EMPRESA				VARIACIÓN SALARIAL EN TOTAL DE CONVENIOS DE ÁMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA			
	Pactada (en %)	Revisada (en %)	Basada en información de:		Pactada (en %)	Revisada (en %)	Basada en información de:		Pactada (en %)	Revisada (en %)	Basada en información de:	
			Convenios	Trabajadores (miles)			Convenios	Trabajadores (miles)			Convenios	Trabajadores (miles)
2000	3,09	3,72	5.252	9.230,4	2,64	3,49	3.849	1.083,3	3,15	3,76	1.403	8.147,1
2001	3,50	3,68	5.421	9.496,0	2,84	3,12	4.021	1.039,5	3,59	3,75	1.400	8.456,5
2002	3,14	3,85	5.462	9.696,5	2,69	3,62	4.086	1.025,9	3,19	3,88	1.376	8.670,6
2003	3,48	3,68	5.522	9.995,0	2,70	2,94	4.147	1.074,2	3,58	3,77	1.375	8.920,9
2004	3,01	3,60	5.474	10.193,5	2,61	3,14	4.093	1.014,7	3,06	3,65	1.381	9.178,9
2005	3,17	4,04	5.776	10.755,7	2,94	3,61	4.353	1.159,7	3,19	4,09	1.423	9.596,0
2006	3,29	3,59	5.887	11.119,3	2,92	3,15	4.459	1.224,4	3,34	3,65	1.428	9.894,9
2007	3,14	4,21	6.016	11.606,5	2,70	3,57	4.596	1.261,1	3,20	4,28	1.418	10.345,4
2008	3,60	3,60	5.987	11.968,1	3,09	3,09	4.539	1.215,3	3,65	3,65	1.448	10.752,9
2009	2,25	2,24	5.689	11.557,8	2,17	2,17	4.323	1.114,6	2,26	2,25	1.386	10.443,2
2010	1,48	2,16	5.067	10.794,3	1,26	1,99	3.802	923,2	1,50	2,18	1.265	9.871,1
2011	1,98	2,29	4.585	10.662,8	1,63	1,97	3.422	929,0	2,02	2,32	1.163	9.733,8
2012	1,00	1,16	4.376	10.099,0	1,17	1,48	3.234	925,7	0,98	0,00	1.142	9.173,3
2013	0,53	0,53	4.589	10.265,4	0,54	0,55	3.395	932,7	0,53	0,53	1.194	9.332,7
2014	0,50	0,50	5.185	10.304,7	0,37	0,37	4.004	867,2	0,51	0,52	1.181	9.437,5
2015	0,69	0,71	5.642	10.227,3	0,45	0,46	4.493	846,9	0,71	0,73	1.149	9.380,3
2016 (*)	1,07	1,09	3.419	8.293,6	0,77	0,84	2.613	529,7	1,09	1,10	806	7.763,9
2017 (ene-mar) (*)	1,26	-	1.692	3.930,4	1,09	-	1.258	237,6	1,27	-	434	3.692,8

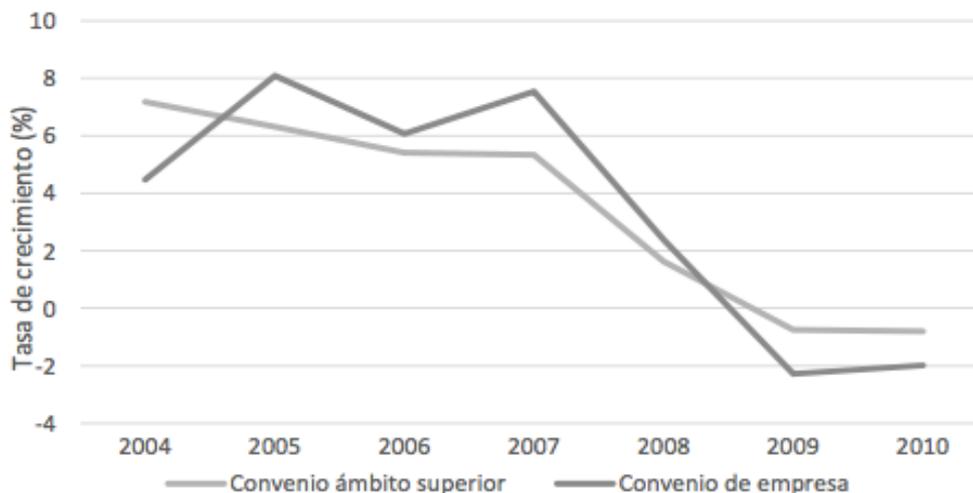
(1) Recoge información sólo de las variaciones salariales que pueden cuantificarse en los convenios con efectos económicos conocidos y registrados, que son un subconjunto del total de convenios aplicables o que pueden considerarse vigentes.

* Datos provisionales. La información está actualizada a 31 de marzo de 2017.

Fuente: INE

La variación salarial es mayor en los trabajadores afectados por convenios centralizados que por los convenios firmados dentro de las propias empresas, siendo estos últimos mas coherentes con la situación económica específica de la empresa y respondiendo mejor ante shocks asimétricos (efectos diferentes según situación geográfica, industrias, etc.) (Bentolila, 2010).

Grafico 16. Tasa de crecimiento del empleo durante el periodo 2004-2010 de las empresas por tipo de convenio colectivo



Fuente: El estudio de los convenios colectivos en España a partir de una base de microdatos de empresas. Marta Martínez-Matute, 2014.

Los contratos afectados por convenios colectivos de ámbito superior presentan mayor rigidez ante los ciclos económicos, se adaptan peor.

En segundo lugar, la tasa de afiliación de trabajadores indefinidos es superior y esto puede desencadenar que la poca representatividad sindical únicamente defiende los intereses de estos trabajadores. Los trabajadores con contratos de larga duración están menos preocupados por el desempleo, ya que existen mecanismos que les protegen ante el despido, por lo que sus intereses se centran más en un incremento salarial. Esta presión al alza del salario en la firma de convenios colectivos únicamente representa a una parte de los trabajadores afectados por dicho convenio (Marta Martínez-Matute, 2016).

2. Dualidad del mercado laboral español

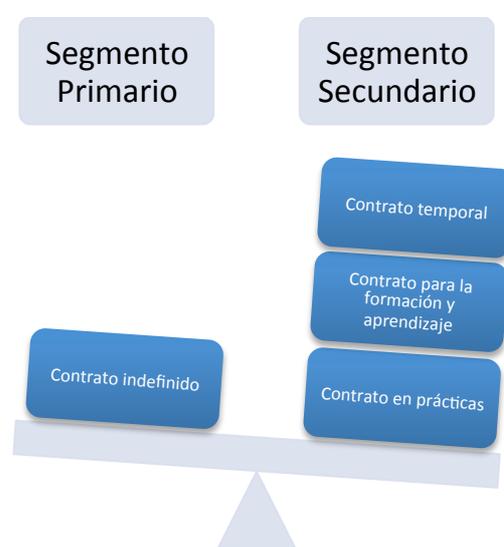
El concepto de dualidad viene a describir la segmentación del mercado de trabajo en dos grupos claros. Los dos grupos afrontan condiciones laborales diferentes a pesar de realizar trabajos idénticos. Las diferencias principales entre ambos grupos son la retribución salarial y la seguridad de conservar el puesto de trabajo, relacionadas ambas con los costes de rotación que también difieren entre los dos grupos. Existe un segmento formado por trabajadores con contratos indefinidos que gozan de una cierta seguridad, frente al riesgo de perder su empleo, y otro formado por trabajadores atípicos. Este segundo segmento estaría menos protegido y es más vulnerable a los efectos cíclicos de la economía.

Grafico 17. Trabajadores atípicos.



Fuente: Organización Internacional del Trabajo. *El empleo atípico en el mundo*. 2016.

Grafico 18. Tipología contractual en España, 2017.



Fuente: Elaboración propia mediante información recogida en el ministerio de economía, industria y competitividad.

En España existen actualmente cuatro modalidades principales de contratación. Dentro de cada una de estas modalidades existe la posibilidad de ser contratos a tiempo parcial o a jornada completa, aunque no será relevante en el análisis puesto que un indefinido a jornada parcial proporcionalmente tendrá las mismas condiciones que un indefinido a jornada completa.

Tabla 4. Contratación por tipo de contrato, sexo y jornada laboral en 2015.

Modalidad contractual	Sexo		Tipo de jornada ¹		Total	% total	% variac 2015/14
	Hombres	Mujeres	Completa	Tiempo parcial			
Indefinido ordinario (Bonif. / No bonif.)	535.818	486.522	574.772	324.479	1.022.340	5,50	10,09
Indefinido persona con discapacidad ordinario	4.938	3.182	4.753	2.802	8.120	0,04	13,44
Conversión ordinaria	264.899	213.806	287.392	167.934	478.705	2,58	15,49
Subtotal Indefinido¹	805.655	703.510	866.917	495.215	1.509.165	8,12	11,76
Obra o servicio	4.771.905	2.562.845	5.137.530	2.197.220	7.334.750	39,48	9,79
Eventual circunstancias de la producción	4.210.945	3.511.455	4.607.289	3.115.111	7.722.400	41,57	12,19
Interinidad	481.413	1.100.326	998.858	582.881	1.581.739	8,51	8,70
Temporal personas con discapacidad	12.582	8.124	11.907	8.799	20.706	0,11	12,75
Sustitución jubilación anticipada	260	464	724	-	724	0,00	17,15
Jubilación parcial	18.075	8.080	-	26.155	26.155	0,14	7,36
Relevo	7.697	7.114	6.521	8.290	14.811	0,08	0,65
Prácticas	42.595	40.291	61.369	21.517	82.886	0,45	32,37
Formación	87.330	87.593	174.923	-	174.923	0,94	25,07
Otros	47.660	60.361	98.996	9.025	108.021	0,58	11,20
Subtotal Temporal	9.680.462	7.386.653	11.098.117	5.968.998	17.067.115	91,88	10,99
Total	10.486.117	8.090.163	11.965.034	6.464.213	18.576.280	100,00	11,06

Fuente:

Existe una evidencia clara de que la economía española ha apostado por la contratación de trabajadores temporales como medida de flexibilización del mercado laboral (tabla 4). Este tipo de contratos tiene un efecto ambiguo sobre el empleo: En primer lugar aumenta la contratación porque supone una flexibilización del mercado, pero por otro lado fomenta la destrucción de empleo en la medida que los contratos temporales no son transformados a la larga en permanente debido a las atractivas condiciones de los primeros. La brecha entre los costes de despido de los dos tipos de contratos determinará que efecto predomina sobre el mercado de trabajo (J.Dolado, 2010). La fuerte protección de los contratos indefinidos frente a los temporales ha jugado un papel decisivo en la evolución del desempleo español.

¿Qué tipo de empleo se ha generado en España?

La flexibilidad del mercado laboral que supone la existencia del contrato temporal ha generado una alta volatilidad en los puestos de trabajo poco cualificados. Este fenómeno ha sido relevante en la industria de la construcción, sector que fue duramente golpeado en la gran recesión. Este modelo genera un aumento exagerado del empleo en épocas expansivas, pero de empleo de baja cualificación por que las empresas que mantienen una relación contractual temporal no apuestan por la formación de sus trabajadores, de la misma forma que los trabajadores no se interesan en formarse ya que no ven futuro en su puesto de trabajo. Mientras que en épocas contractivas se produce una gran destrucción de empleo por que el modelo incentiva a las empresas a combatir las fluctuaciones económicas mediante la rotación laboral, en lugar de buscar alternativas en la organización del trabajo.

3. Reforma laboral incompleta

Para proceder a un análisis de la reforma laboral aprobada por la ley 3/2012, del 6 de julio, hay que centrarse en las disfunciones del mercado laboral español detalladas anteriormente.

a) Rigidez en los mecanismos de negociación colectiva

La reforma aboga claramente por descentralizar la negociación colectiva otorgando prioridad a los convenios firmados en el seno de la empresa y detallando una serie de causas económicas donde la inaplicación del convenio es legítima. Por último limita la ultraactividad a un año, obligando a las dos partes a negociar en función de la situación económica presente (Esteve Sanromà Meléndez, 2012).

Por otra parte se aplicaron medidas para promover la flexibilidad interna dentro de la empresa. La reforma da poder a las empresas para modificar de forma unilateral la jornada laboral, las funciones, el área geográfica de trabajo o incluso el salario siempre que este por encima de lo que marca el convenio, todo ello justificado por causas relacionadas con la competitividad.

b) Dualidad del mercado laboral español

La reforma reduce los costes de rotación del segmento primario (contratos indefinidos) en un intento de reducir la brecha existente entre ambos segmentos y mitigar el efecto dual del mercado laboral español. Entre las medidas destaca la reducción de la indemnización por despido a 20 días por año trabajado en caso de despido procedente y 33 días por improcedente, siempre que se justifiquen causas económicas (encadenando tres trimestres de pérdidas) (Bentolila,2012).

Estas medidas han permitido un mejor ajuste del mercado de trabajo frente a las situaciones macroeconómicas del país, ya que se ha acelerado el ajuste de los salarios, aunque no ha producido mucho efecto sobre la negociación colectiva debido a la reacción social. Por lo tanto, nos encontramos ante una reforma laboral parcial, la cual marca el camino pero se presenta insuficiente ante nuevos shocks económicos.

Grafico 19. Tasa de variación del empleo asalariado y el salario real pactado en España. 2006-2015.

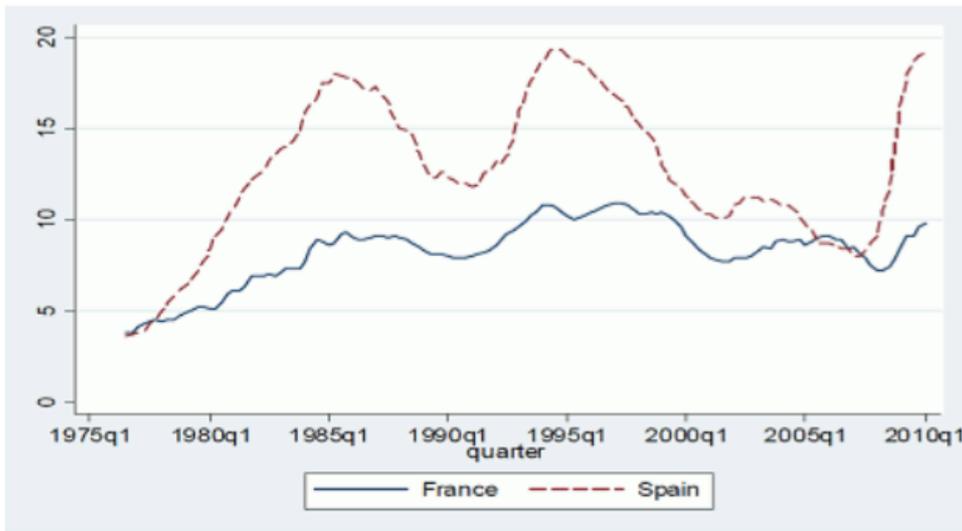


Fuente: el impacto de la reforma laboral de 2012 sobre la negociación colectiva. Bentolila, 2014

4. Comparativa del mercado laboral español y francés

Desde el comienzo de la crisis la evolución del desempleo fue diferente en España y Francia, a pesar de que ambos comparten instituciones similares en el mercado de trabajo. Mientras que la tasa de paro únicamente creció un 10% en Francia durante la crisis, en España se doblaba es cifra con un crecimiento del 20% (Bentolila, 2011).

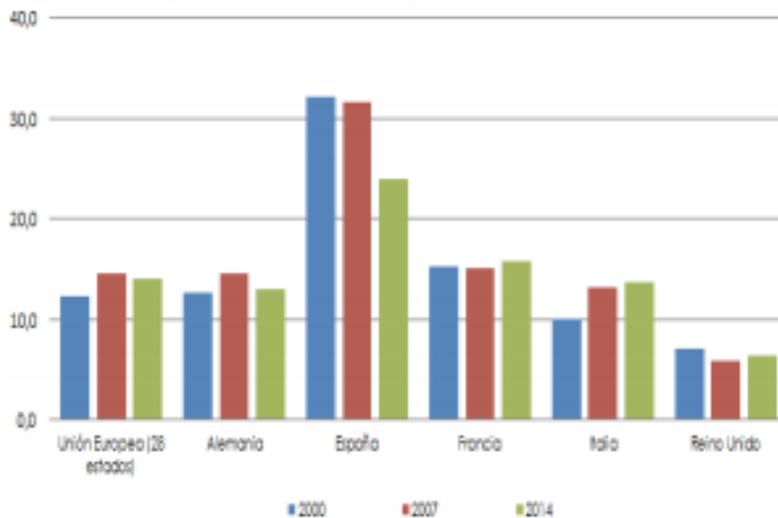
Grafico 20. Evolución del empleo en Francia y España.



Fuente: *Why have Spanish and french unemployment rates differed so much durign the Great Recession?.* Samuel Bentolila, Pierre Cahuc, Juan Dolado, Thomas Le Barbanchon. 2011

Tanto Francia y España figuran en la lista de los países europeos que más fomentaron el contrato temporal como medida de flexibilidad del mercado laboral. Actualmente tienen mucho mas peso los contratos temporales en la economía española que en la francesa.

Grafico 21. Comparativa tasa de temporalidad.



Fuente: *Análisis del mercado laboral 2015.* CEOE.

Ambos países presentan un mercado laboral segmentado pero encontramos dos grandes diferencias en las instituciones que podrían explicar las variaciones tan dispares del empleo frente a la crisis (Bentolila, 2011):

- a) España tiene mayor brecha entre los costes de despido de los trabajadores con contratos indefinidos y los contratos temporales.
- b) Una regulación mas laxa de los contratos temporales en la economía Española.

5. Propuestas: Los nuevos políticos

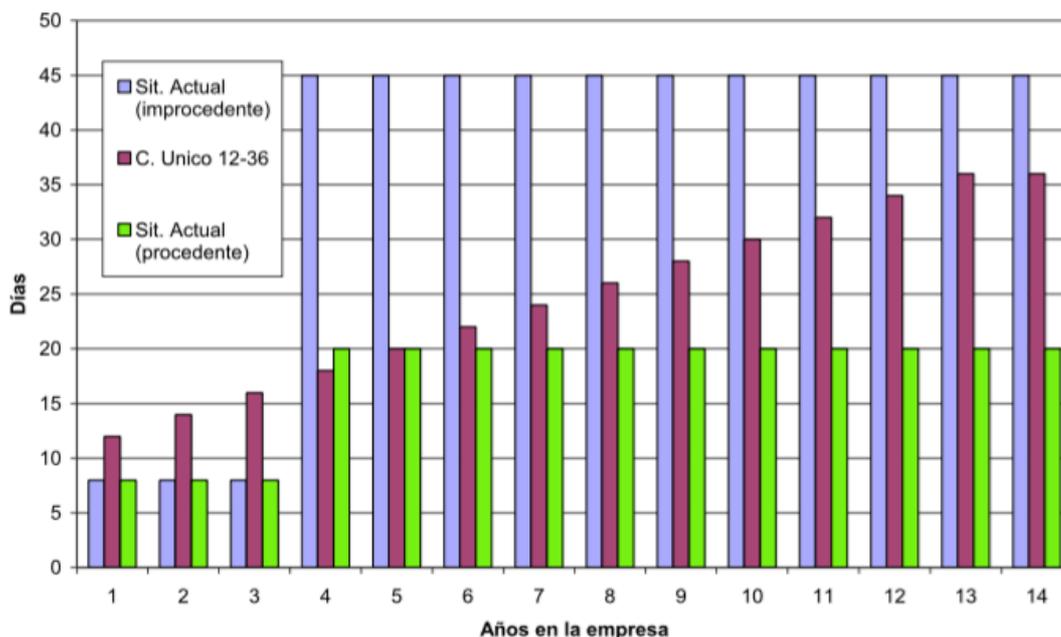
El hecho de que hayan surgido nuevos partidos políticos en España viene acompañado de nuevas propuestas en el mercado laboral. En España el problema del desempleo es una de las principales preocupaciones de la población según el barómetro del CIS, por lo que los nuevos partidos políticos vienen apostando con fuerza por nuevas medidas como solución del deficiente mercado de trabajo. En línea con los problemas anteriormente detallados se abordaran principalmente dos medidas de rigurosa actualidad:

- a) Contrato único.

El contrato único con indemnizaciones crecientes fue una de las principales propuestas económicas del partido político Ciudadanos. Respaldado por economistas como Luis Garicano y Manuel Conthe sacaron a la palestra una iniciativa propuesta en 2009 por 100 economistas españoles.

Para poner fin a la dualidad del mercado laboral español proponen acabar con el amplio menú de contratos existente actualmente. De esta forma todas las nuevas contrataciones contarían con un único contrato indefinido, con una indemnización por año trabajado creciente con la antigüedad.

Grafico 22. Comparativa entre las indemnizaciones actuales y las de el contrato único propuesto.



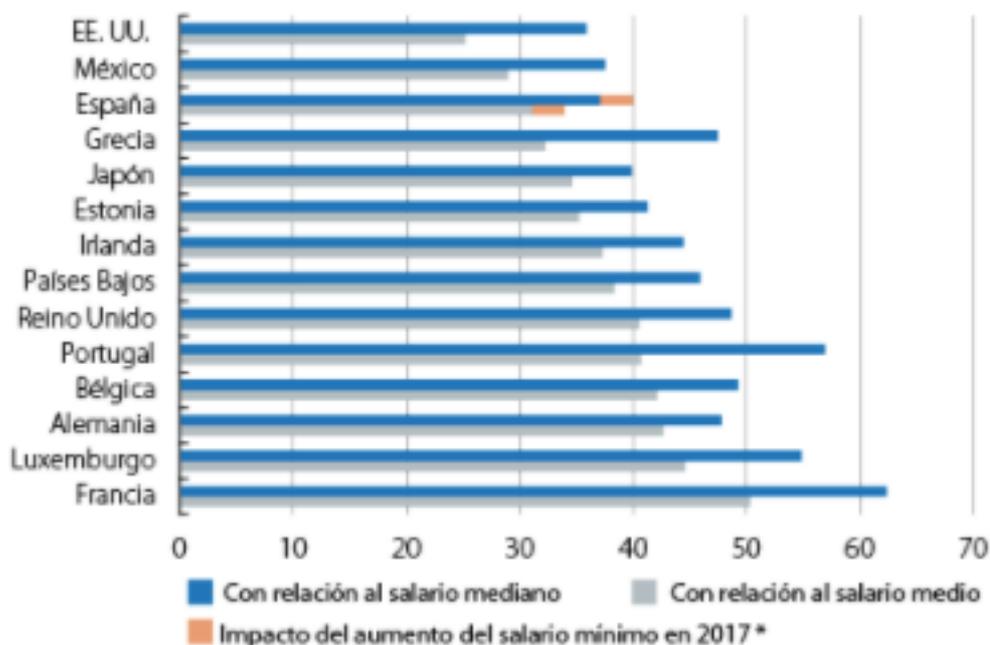
Fuente: Propuesta para la reactivación laboral en España, Juan José Dolado.

Los tres primeros años que aparecen en la tabla comparan la indemnización propuesta para los contratos únicos y los actuales contratos temporales. Vemos como a partir del tercer año las empresas se enfrentan a un aumento de la indemnización bastante grande, en caso de querer continuar contratando a su trabajador temporal. Podemos observar claramente, como el contrato único mitiga este efecto negativo que incita a las empresas a rotar trabajadores temporales en lugar de emplearlos indefinidamente. Observamos también como la propuesta aboga por reducir la indemnización por despido, que actualmente se sitúa entre las mas altas de la OCDE.

b) Aumento del salario mínimo.

A pesar de que el gobierno español aprobara un aumento del salario mínimo el pasado mes de diciembre, el índice de Kaitz español se encuentra entre los mas bajos de la OCDE.

Grafico 23. Salario mínimo relativo al salario medio y mediano en 2015.
(% del salario medio o mediano)



Nota: * Se asume que el salario medio y mediano se mantienen constantes al valor de 2015.

Fuente: CaixaBank Research, a partir de datos de la OCDE.

Fuente: El salario mínimo en España. Caixa Research.

Unidos Podemos defendía un aumento superior del SMI, de hecho en su programa incorpora el incremento gradual del SMI con el objetivo de llegar a 800€/mes en 14 pagas al mes de enero de 2018.

“Incrementaremos de forma gradual el salario mínimo interprofesional (SMI) hasta alcanzar los 800 euros al mes en 14 pagas al final de los dos primeros años de legislatura, para asegurar posteriormente la convergencia con el 60 % del salario medio que establece la Carta Social Europea. De este modo, al final de la legislatura dicho salario se situará en un mínimo de 950 euros al mes.”
Unidos Podemos.

Por otro lado proponen otra serie de medidas, relacionadas con la implantación de una renta mínima:

- Renta garantizada: *“Crearemos un programa de renta diferencial (complementaria de los ingresos existentes) para todos los hogares con ingresos por debajo del umbral de pobreza monetaria, para lo que aumentaremos la cuantía de la prestación básica por persona equivalente integrada en la unidad de convivencia. La cuantía inicial se establecerá en 600 euros mensuales para las unidades de convivencia de un solo miembro, y aumentará progresivamente en función del*

número de miembros (35 % adicional de la renta garantizada para el segundo miembro, y 20 % por cada uno de los siguientes) hasta un máximo de 1290 euros. Este plan integrará todas las prestaciones sociales que se encuentren por debajo de ese umbral.” Unidos Podemos.

- Programa de renta complementaria: *“Estableceremos un complemento para trabajadores con baja remuneración para eliminar la discriminación que supone la «trampa de la pobreza», y para garantizar el acceso de estos trabajadores a niveles suficientes de bienestar. Para aquellos beneficiarios de la Renta Garantizada que trabajen o encuentren empleo, supondría, de hecho, una retirada graduada (y no súbita) de la prestación conforme vayan aumentando sus ingresos salariales. Lo anterior supondrá garantizar unos ingresos mínimos de 900 euros mensuales para estos trabajadores, que también se incrementarán con el número de miembros de la unidad de convivencia. Este complemento solo será efectivo a partir de unos ingresos reconocidos del trabajo por encima de 250 euros, para evitar posibles situaciones de fraude.” Unidos Podemos.*

La legislación referente al SMI ha sido un tema que ha generado controversias durante los últimos años. La evidencia empírica muestra un efecto prácticamente nulo, del aumento del SMI, en los trabajadores adultos y un efecto más relevante en el empleo juvenil o de adultos poco cualificados. Este efecto es negativo, produciéndose menos contratos (o mayores despidos) de este segmento poblacional ante los incrementos del SMI. (J.Dolado, 1997). El principal problema de aumentar el SMI es el despido de personas adultas poco cualificadas que trabajan por este salario. Del aumento del salario mínimo, según la bibliografía seguida, se desprenden dos ideas:

- a) Aumento de la formación y de la productividad de empleados potenciales (gente joven), con la finalidad de incorporarse al mercado de trabajo en un futuro.
- b) Aumento de los despidos o reducción de la contratación de personal poco cualificado. Destrucción del empleo precario.

Hay que señalar que la formación del empleado potencial tendrá lugar en el sistema educativo del país, pudiendo diferir esta de la demandada por el mercado de trabajo. Por ello economistas como Olivier Blanchard abogan por un SMI gradual, siendo este más bajo en empleados más jóvenes, para favorecer la contratación de este segmento y que se les forme dentro del seno de la empresa. Claro que para que este proceso tenga éxito, se ha de abolir la contratación temporal.

Análisis económico.

A continuación discutiremos desde el punto de vista económico las nuevas propuestas políticas. En primer lugar utilizaremos los resultados de un trabajo analítico (véase Costain, Jimeno y Thomas, 2010) para la discusión del contrato único, y en segundo lugar plantearemos un modelo mediante el cual discutiremos los efectos de un aumento del salario mínimo.

1. Discusión del contrato único.

El estudio de Costain, Jimeno y Thomas únicamente analiza la dualidad del mercado laboral, manteniendo al margen otras características en relación con los mecanismos de negociación colectiva o políticas activas de empleo.

Utilizan un modelo con tres premisas principales:

- La búsqueda de empleo supone un coste para el trabajador y la empresa.
- Los empresarios generan puestos de trabajo en la medida que esperan obtener un rendimiento.
- Se destruye empleo cuando la rentabilidad del puesto de trabajo es negativa.

Como nos encontramos en un mercado dual, las empresas únicamente podrán contratar mediante contrato indefinido con un coste de despido elevado o mediante contrato temporal sin coste de despido. En el segundo caso tendrán una limitación temporal, transcurrida la cual, han de contratar indefinidamente al empleado si quieren que continúe en plantilla.

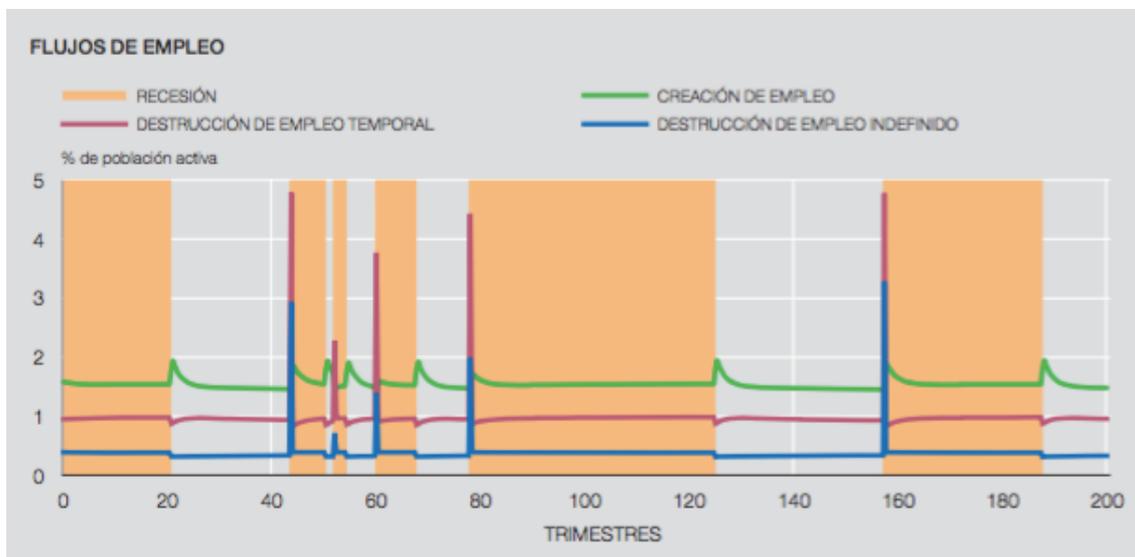
Las empresas deben decir cuantas vacantes crear y con que tipo de contrato cubrirlas, si convertir en indefinido a un trabajador temporal, y cuando despedir a un trabajador en ambos casos. Bajo estos supuestos los resultados obtenidos en el estudio fueron los siguientes:

- Para generar un puesto de trabajo la productividad del mismo ha de superar un umbral de contratación.
- Todos los nuevos empleos se ocupan con contratos temporales y una vez expirado el tiempo de contrato se realizara la conversión si la productividad del empleado supera un umbral de conversión. Este segundo umbral será mayor cuanto mayor sea el coste de despido.
- Los trabajadores temporales serán despedidos cuando su productividad disminuya por debajo del umbral de contratación o bien cuando expire su contrato y su productividad no supere el umbral de conversión.
- Los trabajadores indefinidos será despedidos cuando su productividad disminuya por debajo del umbral de separación, que es tanto menor cuando mayor sea el coste de despido.

Umbral de separación < Umbral de contratación < Umbral de conversión.

Durante un época expansiva de la economía los tres umbrales son inferiores por lo que se realizan más contrataciones que en las épocas recesivas.

Grafico 24. Flujos de empleo según el modelo de estudio de Costain et al. (2010)



Fuente: *Employment fluctuations in a dual labor market*. COSTAIN, J., J. F. JIMENO y C. THOMAS (2010)

Este comportamiento del mercado de trabajo da lugar a que se mantengan trabajadores indefinidos menos productivos que los nuevos puestos de trabajo que se generan, con la consecuente repercusión negativa sobre la productividad agregada de la economía. Por otro lado la no renovación de empleos temporales produce una rotación laboral demasiado elevada, y durante las épocas de bonanza se acumulan puestos de trabajo frágiles.

Basándose en el modelo anteriormente descrito los economistas realizaron una simulación otorgando a las variables valores que reprodujeran el mercado laboral español. Introdujeron la modalidad de contrato único con varios costes de despido para compararlo con la situación dual actual.

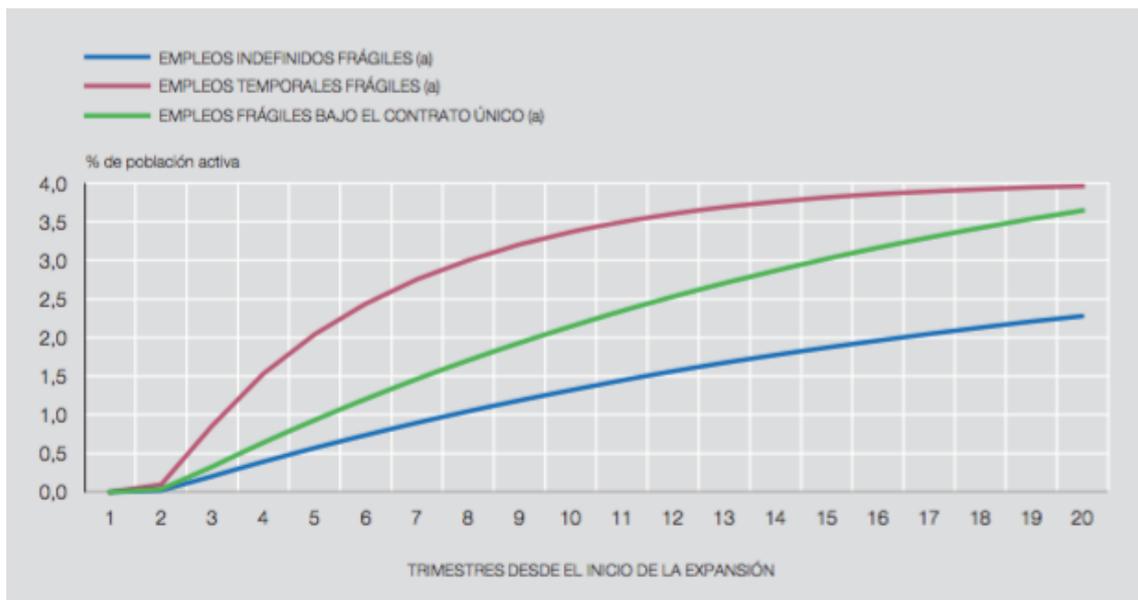
Tabla 5. Resultados de la simulación del modelo de estudio de Costain et al. (2010)

	MERCADO DUAL		MERCADO DE TRABAJO CON UN ÚNICO CONTRATO			
COSTES DE DESPIDO	2,1	(permanentes)	2,1	1,4	1,1	0,4
	0,0	(temporales)				
	1,4	(promedio)				
Costes pagados (% del PIB)	0,8		0,9	0,9	0,8	0,3
Tasa de desempleo (media)	10,1		12,0	12,2	11,9	10,1
Desviación estándar de la tasa de desempleo	1,1		0,8	0,9	0,9	0,8
Desviación estándar de la creación de empleo	0,2		0,1	0,1	0,1	0,1
Desviación estándar de la destrucción de empleo	0,6		0,3	0,3	0,3	0,4

Fuente: *Employment fluctuations in a dual labor market*. COSTAIN, J., J. F. JIMENO y C. THOMAS (2010)

Los resultados muestran que el mercado dual produce una volatilidad de la tasa de empleo superior al de todos los supuestos de contrato único. Por otro lado podemos observar que para que, a la vez que se reduce la volatilidad, se pueda reducir la tasa media de desempleo hemos de reducir los costes de despido. Observamos estos resultados por que ante la situación de un contrato único los efectos del mercado dual desaparecen, es decir, los puestos de trabajo solo llegan a ser frágiles si su productividad disminuye por debajo del umbral de contratación.

Grafico 25. Acumulo de empleos fragiles según el modelo de estudio de Costain et al. (2010)



Fuente: Employment fluctuations in a dual labor market. COSTAIN, J., J. F. JIMENO y C. THOMAS (2010)

Llegamos a la conclusión que la introducción de un contrato único en España reduciría la volatilidad del empleo que tanto nos diferencia de nuestros vecinos europeos ante épocas recesivas. Pero para actuar sobre la tasa media de desempleo habría que fijar unos costes de despido inferiores a los del contrato indefinido actual. Puede ser interesante la propuesta del aumento progresivo de los costes de despido, fijando un coste de despido inferior al actual para las contrataciones indefinidas que vaya aumentando hasta llegar a sobrepasarlo en edades avanzadas. De esta forma disminuiríamos los costes de despido medios y reduciríamos los empleos frágiles en personas mayores con mayor riesgo de exclusión laboral.

2. Modelo económico de discusión para la modificación del salario mínimo.

A continuación nos proponemos analizar la existencia de una prestación mínima garantizada al desempleo y un salario mínimo mediante la resolución de un pequeño modelo económico. Observaremos que fenómenos se producen con respecto al aumento del salario mínimo, con presencia de una prestación.

Base teórica del modelo

Nos encontramos en un mercado de trabajo donde una empresa se enfrenta ante la decisión de contratar un trabajador mas a su plantilla. Esta empresa obtiene unos beneficios (π) sin la contratación del nuevo empleado y en el caso de que la contratación se produzca, la empresa obtendrá un ingreso y tendrá que hacer frente a un coste.

El nuevo trabajador generara unos ingresos según su rendimiento, que definimos de la siguiente forma:

$$R = P * (x + sy)$$

El rendimiento dependerá de tres variables. En primer lugar dependerá de **P** que representa el precio del producto/servicio que produce el empleado, y no será igual para todos los individuos. La variable **P** dependerá del resultado que haya obtenido el trabajador del sistema educativo, es decir un graduado universitario producirá a un precio superior que un individuo que únicamente tenga el graduado escolar. De las misma forma un graduado universitario español producirá a una **P** inferior al de un graduado universitario de otro país con un mejor sistema educativo.

En segundo lugar las variables **x** e **y** representan la mejora en productividad que se puede obtener mediante la inversión de la empresa y el trabajador respectivamente. La empresa ha de invertir en una formación específica para el trabajador y ha de proporcionar al empleado la tecnología suficiente para desempeñar sus tareas. Si la empresa realiza una gran inversión en tecnología y una buena formación al trabajador obtendrá mejores resultados del rendimiento del mismo.

$$I^E = \frac{1}{2} * X^2$$

Y el trabajador ha de invertir en una formación privada para garantizarse un puesto de trabajo. Si el sistema educativo español presenta deficiencias, y los conocimientos impartidos no se corresponden con los demandados por el mercado de trabajo, el trabajador ha de asumir el coste de una formación complementaria que mejorara su rendimiento. Un ejemplo claro puede ser el de los idiomas, ya que nuestro sistema educativo presenta carencias claras en relación con el aprendizaje de otras lenguas como puede ser el inglés. Un

graduado en economía ofrecerá mayor rendimiento a su empresa si se costea una formación en ingles y puede atender a clientes extranjeros.

$$I^T = \frac{1}{2} * y^2$$

Entendemos que la empresa ha de realizar una inversión, aunque sea mínima, para la adaptación de un nuevo trabajador. De la misma forma el empleado ha de asumir un coste mínimo en formación para optar a un nuevo puesto de trabajo.

$$x > 0 \quad y > 0$$

La expresión **s** refleja que las variables **x** e **y** afectan en proporciones diferente a la productividad. De esta forma con una **s>1** la formación complementaria que contrate el empleado repercutirá en mayor medida que la inversión en tecnología de la empresa. Si **s<1** la inversión de la empresa será más relevante en relación con la productividad.

Nos encontramos en la situación en que una empresa se plantea contratar a un trabajador y un individuo esta en proceso de búsqueda de empleo. Dividimos este proceso de contratación en tres periodos:

1. El trabajador decide y.

En un primer periodo un trabajador desempleado ha de buscar un empleo, por lo que asume una inversión en formación que le garantice encontrar un puesto de trabajo. El sabe que recibirá un salario si es contratado, que dependerá de su rendimiento dentro de la empresa. El empleado potencial ha de decidir la **y** que maximice su utilidad:

$$\max_y U = W_{(y)} - I^T$$

Las empresas publican los requisitos de los puestos de trabajo y las remuneraciones futuras por lo que entendemos que el empleado potencial conocerá la formación complementaria que ha de recibir y el salario que recibirá a cambio. A la practica, en nuestro modelo, una vez realizado el proceso de negociación sustituiremos $W_{(y)}$ en el problema de maximización del empleado.

2. Proceso de negociación

Tabla 6. Proceso de negociación.

	EMPRESA	TRABAJADOR
Contrato	$\pi + P * (x + sy) - W - I^E$	$W - I^T$
No contrato	π	$A - I^T$

Fuente: Elaboración propia.

En un segundo paso nos encontramos con el proceso de negociación entre empresa y trabajador representado en el cuadro anterior. La empresa tiene un resultado actual (π) que podría modificarse en caso de que se produjera la contratación. El trabajador generaría un rendimiento a cambio de un salario y de que la empresa asuma una inversión. Por otro lado el empleado se encuentra cobrando una prestación (A) y ha asumido el coste de una formación complementaria. En definitiva, existirá acuerdo siempre y cuando el trabajador genere rendimientos positivos una vez cubiertos los costes y la empresa le recompense con un salario superior a la prestación.

$$\pi + P * (x + sy) - W - I^E > \pi$$

$$W - I^T > A - I^T$$

Supondremos que empresa y trabajador se repartirán las rentas del acuerdo a partes iguales.

$$\pi + P * (x + sy) - W - I^E - \pi = W - I^T - A + I^T$$

$$W = \frac{1}{2} * (P * (x + sy) - I^E + A)$$

Una vez obtenido el salario en función de y podemos retroceder a la primera fase, y obtener la inversión en formación complementaria del empleado.

$$\max_y U = \frac{1}{2} * \left(P * (x + sy) - \frac{1}{2} x^2 - A \right) - \frac{1}{2} y^2$$

$$\frac{\partial U}{\partial y} = \frac{sP}{2} - y = 0; \quad y = \frac{sP}{2}$$

3. La empresa decide x .

Por ultimo la empresa decidirá cuanto invertir en la adaptación del trabajador para maximizar sus beneficios. Esta inversión tendrá doble efecto sobre el salario que cobrara el empleado. En primer lugar la inversión es un gastos que se ha de financiar con el rendimiento del trabajador, por lo que minora el salario. Pero en segundo lugar una inversión en tecnología mejora el rendimiento del trabajador y aumenta el salario. Finalmente la empresa ha de escoger la x que maximice su beneficio.

$$\max_x B = \pi + P * (x + sy) - \frac{1}{2} * (P * (x + sy) - I^E - A) - I^E$$

$$\frac{\partial B}{\partial x} = \frac{1}{2}P - \frac{1}{2}x = 0; \quad x = P$$

De esta forma han llegado a un acuerdo ambas partes mediante sus respectivos análisis individuales del coste-beneficio, y se ha fijado un salario para una productividad determinada.

Modelo con un trabajador de poca cualificación.

A continuación le damos un valor numérico a las variables exógenas del modelo para observar como se comportan los agentes.

$$\begin{aligned} P &= 20 \\ s &= 3 \\ \pi &= 1000 \\ A &= 400 \end{aligned}$$

Consideramos un trabajador con una p de 20, que puede ser un individuo con baja cualificación. Por otro lado consideraremos más relevante la inversión del trabajador en relación con su productividad, ya que s tiene un valor de 3. El beneficio de la empresa sin llegar a contratar más empleados es de 1000u.m., mientras que la prestación del trabajador desempleado es de 400 u.m.

1. El trabajador decide y .

$$\max_y U = W_{(y)} - \frac{1}{2}y^2$$

$$y = \frac{3 * 20}{2} = 30$$

2. Proceso de negociación.

$$W = \frac{1}{2} * (20 * (x + 3 * 30) - \frac{1}{2}x^2 + 400)$$

3. La empresa decide x .

$$\max_x B = 1000 + 20 * (x + 3 * 30) - \frac{1}{2} * (20 * (x + 3 * 30) - \frac{1}{2}x^2 - 400) - \frac{1}{2}x^2$$

$$x = P = 20$$

Una vez que la empresa ha fijado la inversión que realizara en tecnología , podemos determinar finalmente el salario.

$$W = 1200$$

De la contratación del empleado derivan un beneficio para la empresa (B) y una utilidad para el trabajador (U).

$$B = 1000 + 20 * (20 + 90) - 1200 - 200 = 1800$$

$$U = 1200 - 450 = 750$$

Ambos agentes han mejorado su situación debido al acuerdo, pero hemos de tener en cuenta que con unas variables diferentes existe la posibilidad de que el acuerdo no produzca beneficios a alguno de los agentes respecto a su situación inicial. En caso de que el salario negociado y las inversiones acordadas no repercutan beneficios a alguno de los agentes, el acuerdo no se llevara a cabo. Por lo tanto vamos a analizar que variables exógenas al modelo podrían producir que alguno de los agentes no quiera llevar a cabo la contratación:

- Una $s < 1$ dará lugar a un rendimiento del trabajador demasiado bajo como para cubrir los gastos del trabajador por parte de la empresa y la inversión del propio empleado.

Tabla 7. Resultados del modelo ante una variación de s.

S	P	Y	X	W	I^T	I^E	U	B
3	20	30	20	1200	450	200	750	1800
0,8	20	8	20	364	32	200	332	964

Fuente: Elaboración propia

Ambos agentes partían de situaciones mejores por lo que la contratación no tiene sentido, y no se llevara a cabo.

- La variación de A producirá cambios en la utilidad y el beneficio de la empresa. El aumento de una prestación mínima a los individuos que se encuentran desempleados producirá un efecto redistribución aumentando el salario negociado. Este aumento producirá una mejora de la utilidad del trabajador, mientras que el beneficio de la empresa se verá reducido. De esta forma entendemos que al implantar una renta mínima garantizada se busca un objetivo claramente redistributivo de la riqueza.

Tabla 8. Resultados del modelo ante una variación de A.

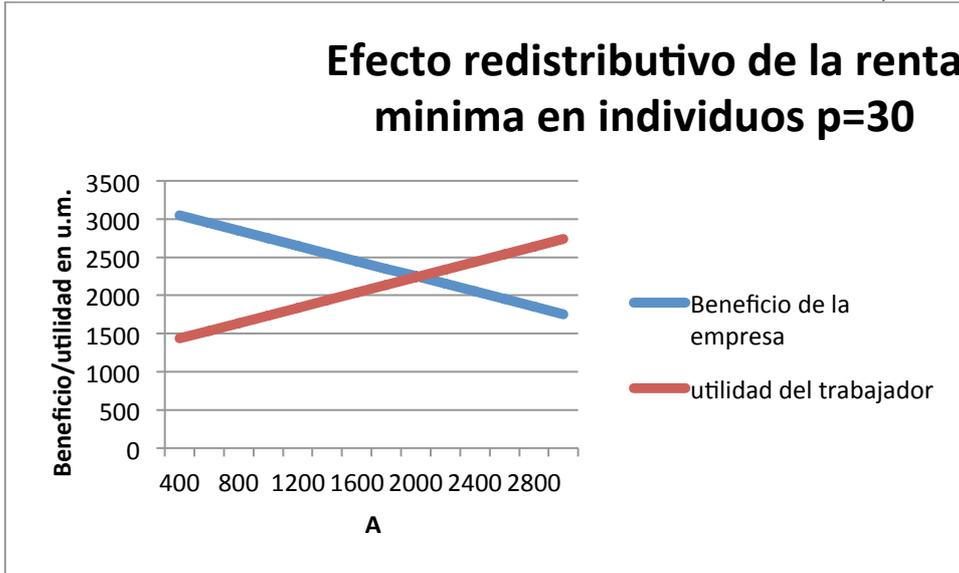
A	P	Y	X	W	I^T	I^E	U	B
400	20	30	20	1200	450	200	750	1800
2500	20	30	20	2250	450	200	1800	750

Fuente: Elaboración propia

Vemos como se intercambian las tornas, y la utilidad pasa a ser de 1800 mientras el beneficio de la empresa se reduce a 750. Este aumento exagerado de la renta mínima dejara fuera del mercado laboral a los trabajadores con $p=20$, puesto que preferirán no trabajar.

La primera afirmación que podemos plantear es que una renta mínima garantizada producirá una redistribución de la riqueza, pero hemos de tener en cuenta que de ser demasiado alta producirá incentivos a las empresas para no contratar, ya que los salarios serian demasiado altos. En el ejemplo anteriormente propuesto la empresa se ve obligada a pagar un salario demasiado alto a un trabajador poco productivo y no le reporta beneficios. El beneficio final de la empresa será de 750 u.m. si realiza la contratación, cuando anteriormente era de 1000 u.m.

Grafico 26. Efecto redistributivo de la renta mínima en individuos $p=30$.



Fuente: Elaboración propia

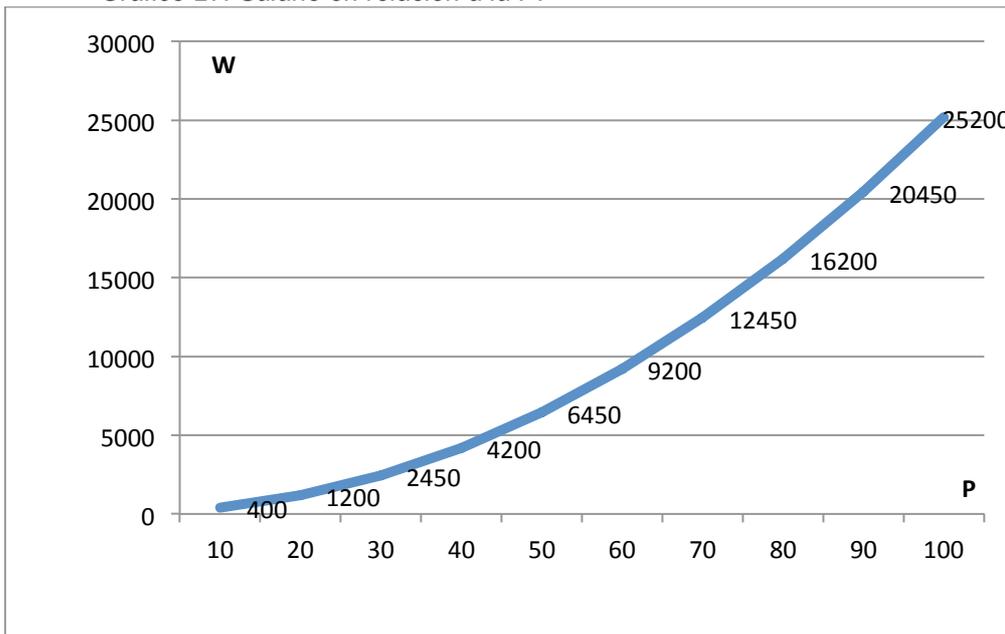
Resultados del modelo para diferentes tipos de trabajador

Tabla 9. Resultados del modelo para diferentes tipos de trabajador.

P	Y	X	I^T	I^E	W
20	30	20	450	200	1200
30	45	30	1012,5	450	2450
40	60	40	1800	800	4200
50	75	50	2812,5	1250	6450

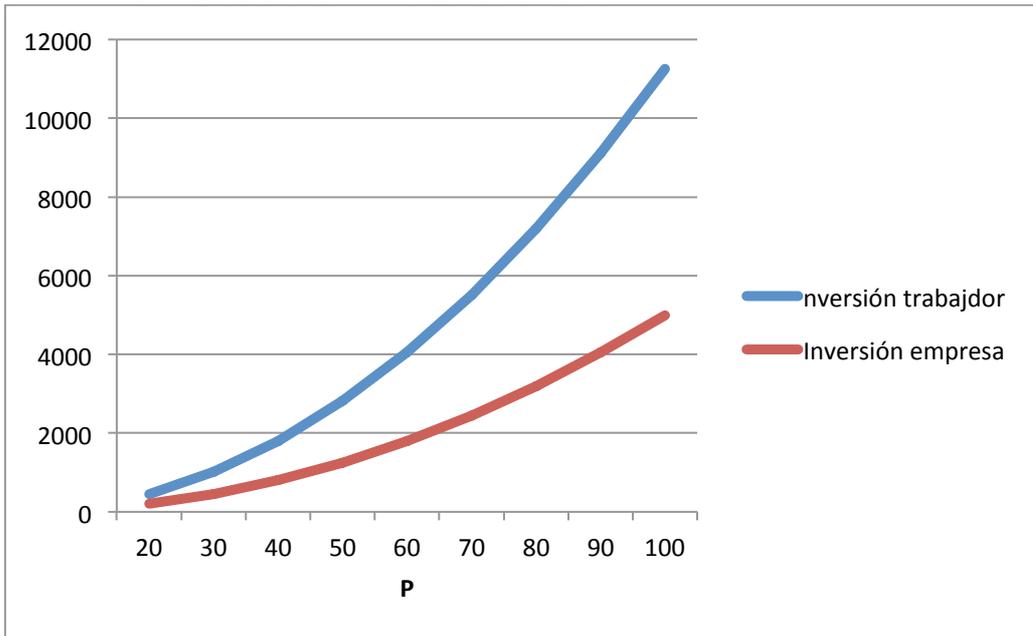
Fuente: Elaboración propia

Grafico 27. Salario en relación a la P.



Fuente: Elaboración propia

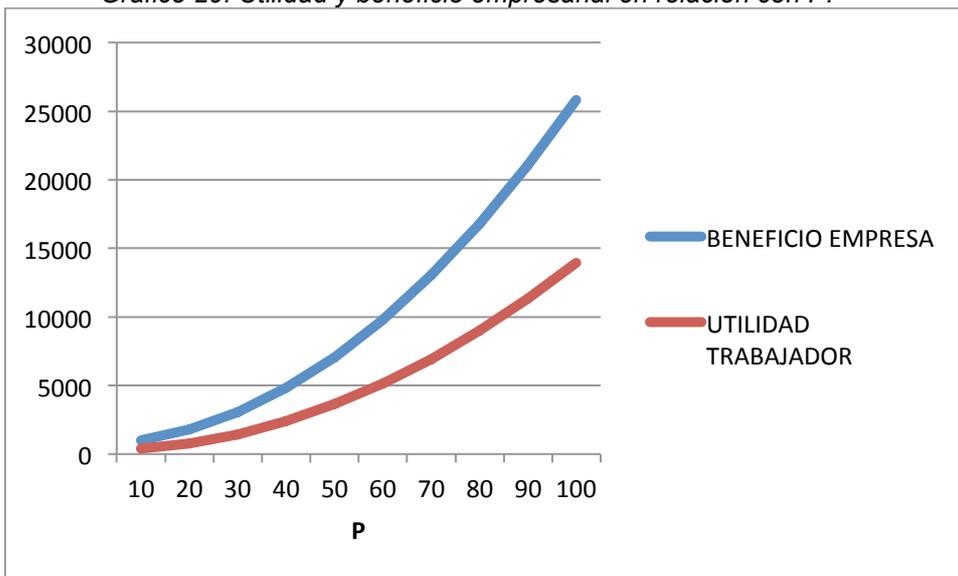
Grafico 28. Inversiones en función de la P.



Fuente: Elaboración propia

Observamos los aspectos básicos del modelo: existe una relación positiva entre productividad y salario, y las personas más productivas llevan a cabo mayores inversiones. En caso de existir acuerdo entre los dos agentes, ambos se repartirán las rendas en partes iguales como podemos observar en la siguiente gráfica:

Grafico 29. Utilidad y beneficio empresarial en relación con P.



Fuente: Elaboración propia

Vemos como trabajadores mas productivos generan más beneficios para las empresas y ellos son recompensados de manera que su utilidad es mayor a la de los trabajadores con productividades inferiores.

Modelo con salario mínimo.

A partir de ahora consideraremos la existencia de un salario mínimo, entendiendo que no se podrán realizar contrataciones por debajo de este salario aunque la negociación entre los agentes determine un salario inferior. Por lo tanto en todas las negociaciones salariales que dictaminan un salario por debajo del mínimo legal se ha de analizar la viabilidad de pagar el salario mínimo.

Tabla 10. Proceso de negociación con salario mínimo.

	EMPRESA	TRABAJADOR
Contrato	$\pi + P * (x + sy) - W - I^E$ $s. a. W \geq W_{min}$	$W - I^T$ $s. a. W \geq W_{min}$
No contrato	π	$A - I^E$

Fuente: Elaboración propia

Las empresas no podrán contratar individuos por una remuneración inferior a W_{min} , por lo tanto en caso de que $W < W_{min}$ la empresa contratara por el salario mínimo siempre y cuando la contratación le reporte beneficios.

$$p * (x + sy) - W_{min} - I^E > 0$$

El salario no influye en la inversión de la empresa en tecnología y la inversión del trabajador en formación complementaria se ha realizado previamente a la negociación salarial. Por lo tanto podemos decir que a corto plazo un aumento de salario mínimo produjera un efecto redistributivo reduciendo el beneficio de la empresa y aumentando la utilidad del trabajador. Este fenómeno se dará sobre los trabajadores con productividades remuneradas por debajo del salario mínimo antes de su implantación.

A largo plazo el trabajador observa que mientras realice un rendimiento positivo para la empresa, este acabara cobrando el salario mínimo establecido

legalmente. Por lo tanto el trabajador afectado por el cambio salarial decidirá modificar su inversión para mejorar su utilidad, y acabara realizando una y lo suficientemente grande como para reportar beneficios a la empresa.

$$y \geq \frac{(W_{min} - px + I^E)}{ps}$$

Hemos de tener en cuenta que si la brecha entre el salario acordado previamente y el salario mínimo implantando es muy grande, se puede dar el caso de que la inversión mínima que ha de asumir el trabajador sea demasiado grande para el por lo que prefiera no trabajar. Al igual que pasaba anteriormente con la prestación por desempleo, el salario mínimo tiene un efecto redistributivo y un aumento exagerado del mismo dejara fuera del mercado laboral a los trabajadores menos productivos .

Modelo con salario minimo y un trabajador poco cualificado.

Veamos los efectos mediante un caso numerico:

$P = 20$		$y = 30$	
$s = 3$		$W = 1200$	
$\pi = 1000$		$x = 20$	
$A = 400$		$I^E = 200$	$I^T = 450$

Ahora el gobierno implanta un salario mínimo en 1500 u.m. A corto plazo se producirá el efecto redistributivo sin que el trabajador pueda modificar su inversión.

Tabla 11. Resultado del modelo ante un aumento del salario mínimo a corto plazo.

P	Y	X	W	I^T	I^E	U	B
20	30	20	1200	450	200	750	1800
20	30	20	1500	450	200	1050	1500

Fuente: Elaboración propia

Observamos el aumento de utilidad y el descenso de beneficios de la empresa que esperábamos. A largo plazo el trabajador se replantea la inversión que esta realizando, y con el objetivo de maximizar su utilidad realiza la inversión mínima que le garantice un rendimiento positivo para la empresa sabiendo que por ley el salario lo tiene garantizado.

Tabla 12. Resultado del modelo ante un aumento del salario mínimo a largo plazo.

P	Y	X	W	I^T	I^E	U	B
20	30	20	1500	450	200	1050	1500
20	21,7	20	1500	234,7	200	1265,3	1000

Fuente: Elaboración propia

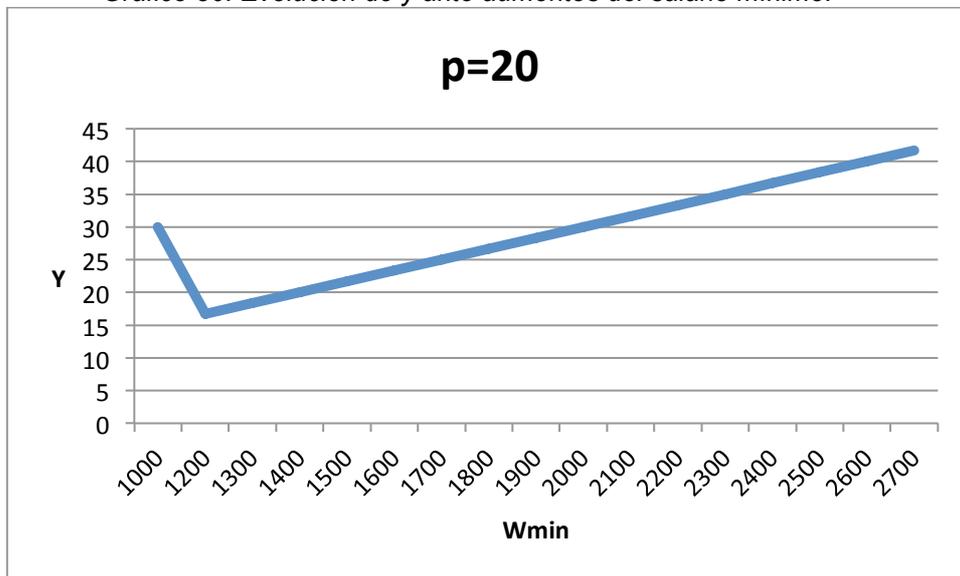
Vemos como el trabajador reduce su formación porque sabe que tiene garantizado un salario mínimo y optar por un salario mayor no le será beneficioso debido a la inversión que tendrá que asumir.

Por lo tanto el supuesto numérico nos confirma lo expuesto en el modelo teórico. El salario mínimo tendrá un efecto redistributivo sobre los individuos menos productivos que anteriormente trabajaban por salarios inferiores. Estos trabajadores reducirán su inversión por que se ven amparados por la ley y continuaran con trabajo siempre y cuando su continuidad no genere perdidas para la empresa.

Conclusiones del modelo con salario mínimo.

El salario mínimo tiene un efecto redistributivo de la riqueza que favorece a los trabajadores y minora los beneficios empresariales. El salario mínimo afectara a los trabajadores menos productivos, y en función de su tamaño englobara a mas o menos tanto por ciento de la población activa. Los trabajadores que se ven afectados por el mismo, a corto plazo observan un aumento de su salario y a largo plazo reducen su inversión en formación, puesto su salario no podrá ser inferior y únicamente han de ofrecer un rendimiento necesario para cubrir los costes. De esta forma el salario mínimo tiene un efecto sobre la formación de los trabajadores.

Grafico 30. Evolución de y ante aumentos del salario mínimo.



Fuente: Elaboración propia

Vemos como para un trabajador poco productivo ($p=20$) un pequeño aumento del salario mínimo produce una reducción de y , como comentábamos anteriormente, pero si este aumento del salario mínimo es elevado se puede llegar a producir un aumento de la formación complementaria por encima que la que realizaba anteriormente. Existe una franja donde si se sitúa el salario

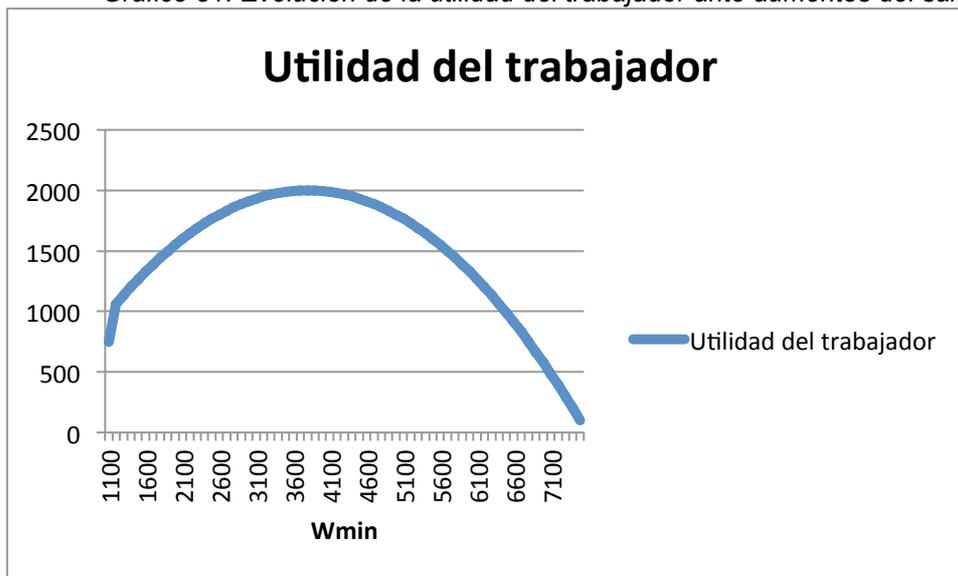
mínimo producirá un aumento de la formación complementaria del trabajador sin que le reporte utilidades inferiores a la de no trabajar.

Tabla 13. Utilidad de un trabajador poco cualificado cuando aumenta el SM.

P	Y	X	W	I^T	I^E	U	B
20	21,7	20	1500	234,7	200	1265,3	1000
20	25	20	1700	312,5	200	1387,5	1000
20	30	20	2000	450	200	1550	1000
20	35	20	2300	612,5	200	1687,5	1000
20	70	20	4400	2450	200	1950	1000
20	90	20	5600	4050	200	1550	1000
20	110	20	6800	6050	200	750	1000
20	120	20	7400	7200	200	200	1000

Fuente: Elaboración propia

Grafico 31. Evolución de la utilidad del trabajador ante aumentos del salario mínimo



Fuente: Elaboración propia

Si implantamos un salario mínimo de 2000 u.m. el trabajador ($p=20$) vuelve a realizar la inversión de 30. El trabajador tendrá incentivos a trabajar hasta un salario mínimo aproximado de 7200 u.m., donde obtendrá una utilidad inferior a 400. Por lo tanto definitivamente existe una franja donde situar el salario mínimo que produciría un aumento de la formación de individuos menos cualificados. El inconveniente surge en cualificaciones superiores, ya que el salario mínimo óptima que aumentaría la formación de empleados ($p=20$), reduciría la formación en empleados más cualificados ($p=30$). Veamos un ejemplo con un $W_{min} = 2000$.

Tabla 14. Efecto positivo del SM en individuos menos cualificados y efecto negativo en individuos más cualificados.

	P	Y	X	W	I^T	I^E	U	B
Sin salario mínimo.	20	30	20	1200	450	200	750	1800
Con salario mínimo	20	38,33	20	2500	734,7	200	1765,3	1000
	P	Y	X	W	I^T	I^E	U	B
Sin salario mínimo.	30	45	30	2450	1012,5	450	1437,5	3050
Con salario mínimo.	30	22,78	30	2500	259,4	450	2240,6	1000

Fuente: Elaboración propia

Anteriormente considerábamos 4 tipos de individuos ($p \in [20,30,40,50]$). Si en el modelo únicamente consideramos la existencia de estos 4 individuos cabe la posibilidad de implantar un salario mínimo que aumente la formación complementaria de los individuos menos cualificados sin que esto tenga repercusión en los individuos de mayor cualificación. Un W_{min} por encima de 2000 u.m. aumenta la formación de los individuos ($p=20$), y no afectara a los individuos ($p=30$) mientras no supere los 2450. El gobierno tiene un margen donde puede jugar con la finalidad de mejorar la productividad de individuos menos cualificados. En el caso de que consideremos que una p continua entre 20 y 50, la implantación de un salario mínimo tendría siempre un efecto negativo en un tipo de empleado.

Para concluir, asumiendo la simplicidad del modelo propuesto, podemos llegar a la siguientes afirmaciones:

- La implantación de un salario mínimo no tiene efectos en todas las escalas salariales, ya que solo afectara a los salarios que sobrepase o iguale.
- La implantación de un salario mínimo o su aumento tiene un objetivo político redistributivo, y en segundo lugar puede producir un aumento de la formación de empleados poco cualificados.
- Las empresas aceptaran pagar el salario mínimo establecido siempre y cuando ellas no obtengan perdidas de los acuerdos. De esta forma después de la implantación obtendremos dos tipos de trabajadores afectados de forma diferente. En primer lugar habrá trabajadores que podrá reducir la inversión y aun así obtener resultados positivos para la empresa. En segundo lugar habrá otros empleados que se verán obligados ha aumentar su formación complementaria para no generar resultados negativos a la empresa. De esta forma podemos decir que siempre que los trabajadores puedan asumir esa formación complementaria no se vera aumentada la tasa de paro. Esta medida podría generar desempleo si los trabajadores menos cualificados no puede generar resultados positivos para la empresa una vez se le haya pagado el salario fijado legalmente.

Definitivamente nuestra conclusión iría en línea con lo expuesto anteriormente por Olivier Blanchard o J.Dolado, y en caso de aumentar el desempleo sería a costa de los trabajadores menos cualificados y estos tendrían que asumir una formación complementaria por su cuenta para encontrar trabajo en el mercado laboral. Como los dos prestigiosos economistas apuntaban, la gente joven que no ha acabado el proceso formativo obligatorio son menos productivos y más afectados por esta medida.

Conclusión.

Definitivamente los modelos clásicos de oferta y demanda se muestran insuficientes para representar el mercado laboral. Las características propias de este mercado obligan a la economía a realizar modelos más complejos que muestre una imagen más clara de los efectos que tienen lugar en él. Los modelos de búsqueda son ya el presente en el estudio del mercado laboral y representan una imagen más fiel.

Cuando nos paramos a analizar el mercado de trabajo español, observamos una mayor volatilidad que otros países con similares características, que podrían indicarnos la existencia de deficiencias. Los problemas del mercado laboral español surgen de su carácter dual y la rigidez de los mecanismos de negociación salarial. Ante estos problemas se propone implantar el contrato único con el objetivo de acabar con la volatilidad. De esta forma la economía española no generaría grandes cantidades de empleos frágiles durante épocas expansivas, sustentados en la existencia del contrato temporal, que acabarían destruyéndose en épocas recesivas, reaccionando así de forma desmesurada ante crisis económicas. Es decir el ajuste, durante las crisis económicas, sería mayormente vía salarios y no vía cantidades.

Hemos de remarcar que para que esta medida, además, tenga efecto sobre la tasa media de paro se ha de reducir el coste de despido. Nos parece interesante el aumento gradual del coste de despido con el objetivo de reducir la media de los costes de despido de la economía. Por lo que podríamos aceptar que la medida propuesta por Ciudadanos puede tener un impacto positivo en la economía española, más allá de los efectos no económicos que pueda tener dicha medida.

El aumento del salario mínimo propuesto por Unidos Podemos tiene un objetivo claro de redistribución de la riqueza, pero además de ello puede reportar efectos positivos sobre la economía española. España presenta actualmente un índice de Kaitz de los más bajos de la Unión europea, y si a ello le sumamos la existencia de un mercado de trabajo dual, tenemos la receta perfecta para la creación de puestos de trabajo frágiles y precarios. Las empresas utilizan la rotación laboral como medida de ajuste a las fluctuaciones económicas, por lo que están desincentivadas a la formación de sus empleados al igual que lo están ellos al no ver posibilidad de continuidad. Por lo tanto una vez acabado con el contrato temporal un aumento del salario mínimo puede resultar beneficioso en la medida que mejora la formación de los empleados.

Obtendremos una mejora de la productividad de la clase trabajadora menos cualificada por el hecho de que incentivaremos a los mismos a mejorar su formación. De esta forma mejoraríamos la situación económica de los puestos de trabajo más precarios de la economía. Remarcamos que el aumento del salario mínimo podría estar justificado económicamente pero creemos indispensable la abolición del contrato temporal como lucha contra las deficiencias reales del mercado.

Por último hemos de prestar especial atención a la renta mínima garantizada, que tiene un efecto redistributivo de la riqueza. Otorgar a todos los trabajadores de una renta mínima garantizada puede ser negativo en la medida que supone generar incentivos a no trabajar, ya que les reporta mayor utilidad. Los empleados menos productivos no son capaces de generar rendimientos suficientemente grandes para obtener salarios que les resulten más útiles que la renta mínima.

BIBLIOGRAFIA

Aznar, J. & Azorín, E.. (2010). *Características del mercado de trabajo español actual y sus consecuencias sobre el riesgo de exclusión social*. Documentación social, 158, 63-80.

Bacaria, J., Coll; J. M. & Sánchez-Montijano, E. (2015). *El mercado laboral en España: Problemas, retos y tendencias de futuro*. de Social inclusion. Sitio web:

https://www.social-inclusion-monitor.eu/uploads/tx_itao_download/EZ_Policy_Brief_SIM_Europe_ES_2015_03.pdf

Bentolila, S. (2012). *La Reforma Laboral y la Productividad*. de nadaesgrati. Sitio Web:

<http://nadaesgratis.es/bentolila/la-reforma-laboral-y-la-productividad>

Bentolila, S. (2016). *El impacto de la reforma laboral de 2012 sobre la negociación colectiva*. de nadaesgratis. Sitio web:

<http://nadaesgratis.es/bentolila/el-impacto-de-la-reforma-laboral-de-2012-sobre-la-negociacion-colectiva>

Bentolila, S. & Jansen, M. (2012). *La reforma laboral de 2012: una primera evaluación*. de FEDEA. Sitio Web:

<http://documentos.fedea.net/pubs/ap/2012/al-2012-14.pdf>

Bentolila, S.; & Jimeno Serrano, J. F. (2002). *La reforma de la negociación colectiva en España*. de FEDEA. Sitio web:

<ftp://cemfi-server.cemfi.es/pdf/papers/sb/benjimeno.pdf>

Bentolila, S.; Cahuc, P.; Dolado, J. J. & Le Barbanchon, T. (2011). *¿Por qué han divergido tanto las tasas de paro en España y Francia durante la Gran Recesión?*. de nadaesgratis. Sitio Web:

<http://nadaesgratis.es/dolado/%C2%BFpor-que-han-divergido-tanto-las-tasas-de-paro-en-espana-y-francia-en-la-gran-recesion>

Bentolila, S.; Cahuc, P.; Dolado, J. & Le Barbanchon, T. (2011). *Why have Spanish and French unemployment rates differed so much during the Great Recession?*. de VOX CEPR's Policy Portal Sitio web:

<http://voxeu.org/article/why-spain-s-unemployment-so-high>

Blanchard, O. & Tirole, J. (2008). *The joint desing of unemploument insurance and empolymnt protection: a first pass*. Journal of the European Economic Association, 6(1), 45–77.

Blanchard, O. & Wolfers, J. (2000) *The role of shocks and institutions in the rise of european unemployment: the aggregate evidence*. De the economic journal 110. Sitio web:

[http://users.nber.org/~jwolfers/Papers/Role%20of%20Shocks\(EJ\).pdf](http://users.nber.org/~jwolfers/Papers/Role%20of%20Shocks(EJ).pdf)

Blanchard, O.. (2012). *Macroeconomia*. Madrid: Pretince-hall.

Cabrales, A.; Dolado, J. & Mora, R.. (2014). *Dual Labour Markets and (Lack of) On-the-Job Training: PIAAC Evidence from Spain and Other EU Countries*. de The Institute for the Study of Labor (IZA) Sitio web:

<http://ftp.iza.org/dp8649.pdf>

Caixa Bank Research. (2017). *The minimum wage in Spain*. de Caixa Bank Research Sitio web:

<http://www.caixabankresearch.com/en/minimum-wage-spain>

Capo, J. & Oliver, X.. (2007). *Macroeconomia I*. Palma de Mallorca: Material didactico de la universidad de las islas baleares.

Cardoso, M.; Doménech, R.; García, J.; Sicilia, J. & Ulloa, C. (2016). *Hacia un mercado de trabajo más eficiente y equitativo*. de BBVA research Sitio web:

https://www.bbvaesearch.com/wp-content/uploads/2016/05/Hacia_un_mercado_de_trabajo_mas_eficiente_y_equitativo_6may2016.pdf

Cardoso, M.; Doménech, R.; García, J.; Sicilia, J. & Ulloa, C. (2016). *Medidas para favorecer la contratación indefinida*. de BBVA research Sitio web:

https://www.bbvaresearch.com/wp-content/uploads/2014/11/Observatorio-reforma_sistema_indemnizatorio_e1.pdf

CEOE. (2015). *Análisis del mercado laboral 2015*. de CEOE Sitio web: <http://www.ceoe.es/es/contenido/actualidad/noticias/analisis-sobre-la-evolucion-del-mercado-laboral-y-la-negociacion-colectiva-en-noviembre>

CEOE. (2015). Singularidades socioeconómicas del mercado laboral español. De CEOE. Sitio Web: http://contenidos.ceoe.es/resources/image/Singularidades_del_mercado_laboral.pdf

Costain, J.; Jimeno, J, & THOMAS; C. (2010). *Employment fluctuations in a dual labor market*. Documento de Trabajo de próxima publicación, Banco de España. Sitio web: <http://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesSeries/DocumentosTrabajo/10/Fic/dt1013e.pdf>

Desormeaux, N. (2010). Salarios de eficiencia y productividad. Sitio web: <http://www.ceas.usm.cl/documentos/Estudios/Desempleo/Documento%20de%20Trabajo%20-%20Salarios%20de%20Eficiencia%20y%20Productividad.pdf>

Dolado, J.; Jansen, M.; Felgueroso, F.; Fuentes, A. & Wölfl, A. (2013). *Youth Labour Market Performance in Spain and its Determinants*. de OECD Economics Department Working Papers 1039.

Dolado, J.; Felgueroso, F. & Jimeno, J. (2000). *Youth labour markets in Spain: Education, training, and crowding-out*. de European Economic Review 44 (4-6) (mayo): 943- 956.

Dolado, J. & Felgueroso, F. (1997). *Los efectos del salario mínimo : Evidencia empírica el caso español*. de Universidad Carlos III Sitio web: <http://hdl.handle.net/10016/3880>

Dolado, J. & Felgueroso, F.. (2010). *Propuesta para la reactivación laboral en España*. de Fedea Sitio web: http://www.cincodias.com/5diasmedia/cincodias/media/201001/14/economia/20100114cdscdseco_3_Pes_PDF.pdf

Doménech, R.; Garcia, J. & Ulloa, C. (2016). *Los efectos de la flexibilidad salarial sobre el crecimiento y el empleo*. De BBVA research. Sitio Web: <https://www.bbvaesearch.com/publicaciones/los-efectos-de-la-flexibilidad-salarial-sobre-el-crecimiento-y-el-empleo/>

Ferreiro, J.; Bea, E.; Gomez, C. & Intxausti M. (2001). *Teoría Insider-Outsider y temporalidad en el mercado de trabajo español*. de revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales. Sitio web:

http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/51/inf02.pdf

Ferreiro, J.; Bea, E.; Gomez, C. & Intxausti M. (2001). *Una aplicación del modelo insider-outsider al mercado de trabajo español*. de Universidad del País Vasco Sitio web:

<http://www.ruct.uva.es/pdf/Revista%203/34105.pdf>

Huguet, A. (1996). *Dualidad en el mercado de trabajo español*. *Revista de economía aplicada numero 11 (vol. IV), 81-104*.

Lahera, J. (2011). *La Reforma de la Ley 3/2012 en la contratación laboral y despido*. de Revista Jurídica Universidad Autónoma de Madrid Sitio web:

<https://revistas.uam.es/revistajuridica/article/view/5981/6434>

Lindbeck, A. & Snower, D. (1987). *Salarios de eficiencia versus insiders outsiders*. *Estudios de Economía*, 4(1), 1-16.

Lindbeck, A. & Snower, D. (1988). *The insider-outsider Theory of Employment and Unemployment*. de Cambridge, Massachusetts: The MIT Press.

Lindbeck, A. & Snower, D. (2001). *Insiders versus outsiders*. *Journal of Economics Perspectives*, 15(1), 165-188.

Mankiw, N. (2014). *Macroeconomía*. Barcelona. Antoni Bosch.

Martinez-Matute, M. (2014). *El estudio de los convenios colectivos en España a partir de una base de microdatos de empresas*. Sitio web:

https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2920443

Ministerio de empleo y seguridad social (2016). *Guía de negociación colectiva 2016*. de Ministerio de empleo y seguridad social. Sitio web:

http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/B_Actuaciones/Guia/GUIA_NC_2016.pdf

Montoya, C. (2009). *Keynes y neoclasicos: una propuesta para salir de crisis*. *Revista ciencias estrategicas (vol.17) n 21, 89-104*.

Mortensen, D. T. y C. A. PISSARIDES (1994). *Job creation and job destruction in the theory of unemployment*, *Review of Economic Studies*, 61, pp. 397-415.

Observatorio de las ocupaciones (2016). Informe de la ocupación de trabajo estatal. De observatorio de las ocupaciones. Sitio Web:

https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_mercado_trabajo/imt2016_datos2015_estatal_general.pdf

Organización Internacional del trabajo. (2016). El empleo atípico en el mundo. De Organización internacional del trabajo. Sitio web:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534518.pdf

Sarwat, J., Ahmed, S. & Papageorgiou, C.. (2014). ¿Qué es la economía keynesiana?. febrero 06, 2017, de IMF Sitio web:

<https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/spa/2014/09/pdf/basics.pdf>

Shapiro, C. & Stiglitz, J. (1984). *Equilibrium Unemployment as Worker Discipline Device*. American Economic Review, 74, 619-627.

The Royal swedish academy of sciences (2010). *Markets with search frictions*. de the royal swedish academy of sciences. Sitio web:

http://www.nobelprize.org/nobel_prizes/economic-sciences/laureates/2010/advanced-economicsciences2010.pdf

World Bank Group . (2014). *Doing Business 2015*. de World Bank Group Sitio web:

<http://espanol.doingbusiness.org/reports/global-reports/doing-business-2015>