Por un nuevo impulso a la creación de empleo en España

Presentación a la prensa, Fedea, Madrid, 20 de junio de 2013

J. Ignacio Conde-Ruiz
(Universidad Complutense y Fedea)

Samuel Bentolila
(CEMFI)

Marcel Jansen
(Universidad Autónoma y Fedea)

J. Ignacio García Pérez
(Universidad Pablo Olavide de Sevilla)

20 de junio de 2013

fedea

Plan de la presentación

Medidas adoptadas en las reformas laborales de 2010, 2011 y 2012 y propuestas en las áreas del "Manifiesto de los 100" (2009):

1. Políticas activas y pasivas

2. Negociación colectiva

3. Tipos de contrato

Una emergencia nacional

Una emergencia nacional

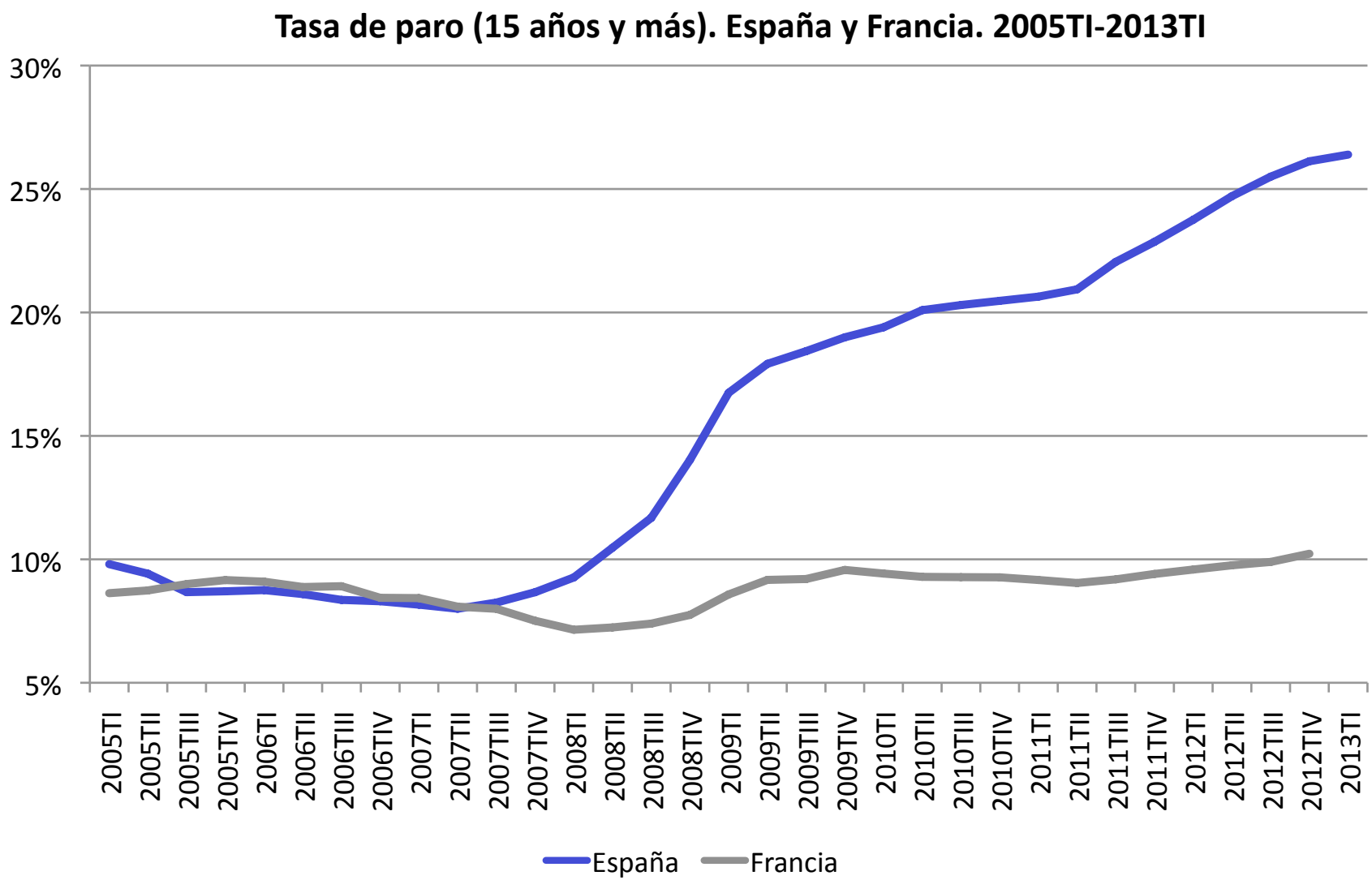
6,2 millones de parados y una tasa de paro del **27%**

Más de la mitad de los parados son de **larga duración** (> 1 año) y tienen un **bajo nivel educativo** (ESO como máximo)

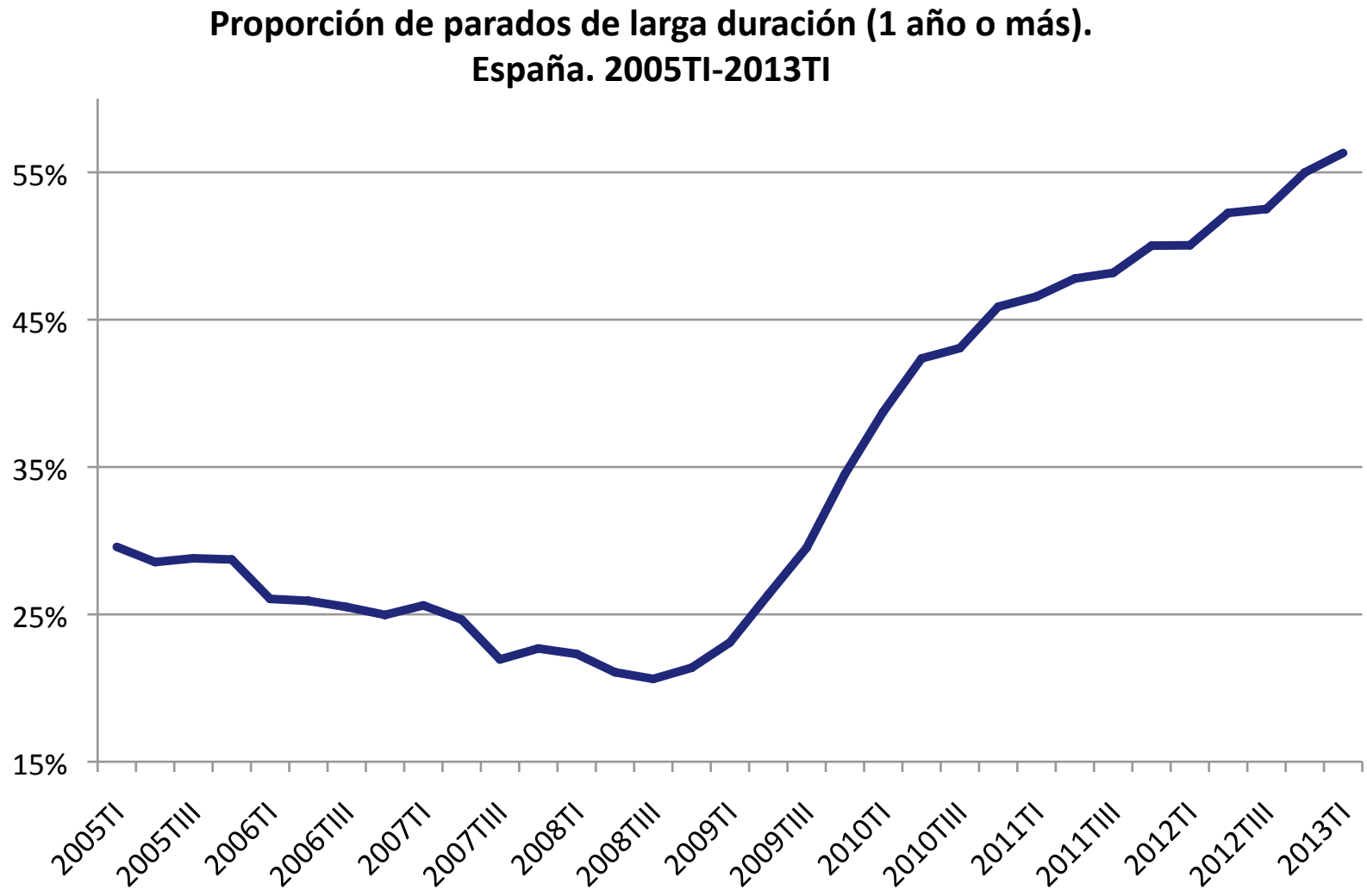
Causas
Fuertes impulsos contractivos macroeconómicos
y financieros de ámbito nacional e internacional.

Los efectos derivados del deficiente funcionamiento
de las instituciones laborales en España
(otros países, con caídas similares o superiores en la actividad económica, han sufrido reducciones del empleo mucho menores).

Una emergencia nacional



Una emergencia nacional



Una emergencia nacional

Avances en las reformas

Ha habido un progreso desigual:

1. Escaso progreso en políticas activas y pasivas
2. Mayores avances en la regulación de la negociación colectiva
3. Avances y retrocesos en la regulación del despido

En todos los ámbitos existe aún margen de mejora.

No tiene sentido esperar a que la Unión Europea nos dicte las medidas.

Es necesario poner en práctica absolutamente todas las medidas que puedan ayudar a mejorar el empleo.

Políticas activas y pasivas

Prestaciones por desempleo

Contributiva: reducción de la tasa de reposición del salario anterior a partir del séptimo mes (60% → 50%)

Asistencial:

- Supresión del subsidio de 6 meses para los mayores de 45 años
- Elevación de la edad de percepción del subsidio por prejubilación (52 → 55 años)

Políticas activas y pasivas

Medidas adoptadas

Políticas activas

Plan de empleo juvenil: bonificación de contratos temporales y a tiempo parcial sin vínculo real con la formación

Reducción presupuestaria (1.000 millones en 2012)

Agencias de colocación privadas: Acuerdo marco; 66 millones en 4 años; las reglas previstas limitan la capacidad de las CCAA para adaptar la cooperación a sus necesidades y para primar la experiencia, solvencia técnica y eficacia

Resumen de las medidas adoptadas

Políticas pasivas: ahorro en prestaciones, pero ninguna medida para aumentar los incentivos para la búsqueda de empleo.

Políticas activas:

- Recortes e intensificación de la vía de las bonificaciones.
- Cifra irrisoria para la implantación de la cooperación público-privada

Políticas activas y pasivas

Propuestas

Es imprescindible fortalecer los vínculos entre las políticas activas y pasivas

1. Exigir la activación de los parados desde el primer momento
2. Itinerarios individualizados para los parados
3. Firma de un contrato con derechos y obligaciones (*Jobseeker's agreement* del Reino Unido)
    - Incumplimiento de las obligaciones → retirada parcial o total de la prestación (se aplica de forma poco sistemática)
    - Ampliar el abanico de empleos adecuados
    - Algunos casos: compatibilizar salario y una parte de la prestación, existe en el contrato de apoyo emprendedores → ampliar a los contratos de suficiente duración

Hay que reforzar las políticas activas

Estos cambios requieren contactos frecuentes entre los Servicios Públicos de Empleo (SEPE) y los demandantes de empleo, inviable sin un aumento considerable de recursos

→ Cooperación entre SEPE y agencias de colocación acreditadas, lo que mantiene el carácter público de la intermediación

Políticas activas y pasivas

Propuestas

Hay que reforzar las políticas activas

Agencias de colocación privadas:

- Los SEPE se centrarían en los casos con mayor probabilidad de reempleo y las agencias en los casos más difíciles
- Aumentar la variedad de remuneración por tipo (ahora solo varía en función de la edad y la duración del paro
- Elevar el presupuesto a costa de las bonificaciones (limitadas a formación y riesgo de exclusión social) y de los subsidios a otros agentes
- Primar la experiencia, solvencia técnica y eficacia en la selección de las agencias, frente a únicamente el precio

Hay que reforzar las políticas activas

El ahorro generado por las mejoras en la gestión de las prestaciones por desempleo tiene que servir para financiar programas para mejorar la empleabilidad de los colectivos de parados más desfavorecidos.

– No hay que descartar el papel de las agencias de colocación
– La gestión de las políticas activas tiene que ser transparante
– Los resultados tienen que ser evaluados rigurosamente
– También aquí tiene que primar la reinserción

Negociación colectiva

Negociación colectiva

Medidas adoptadas

Prevalencia de los convenios de empresa sobre los de ámbito superior

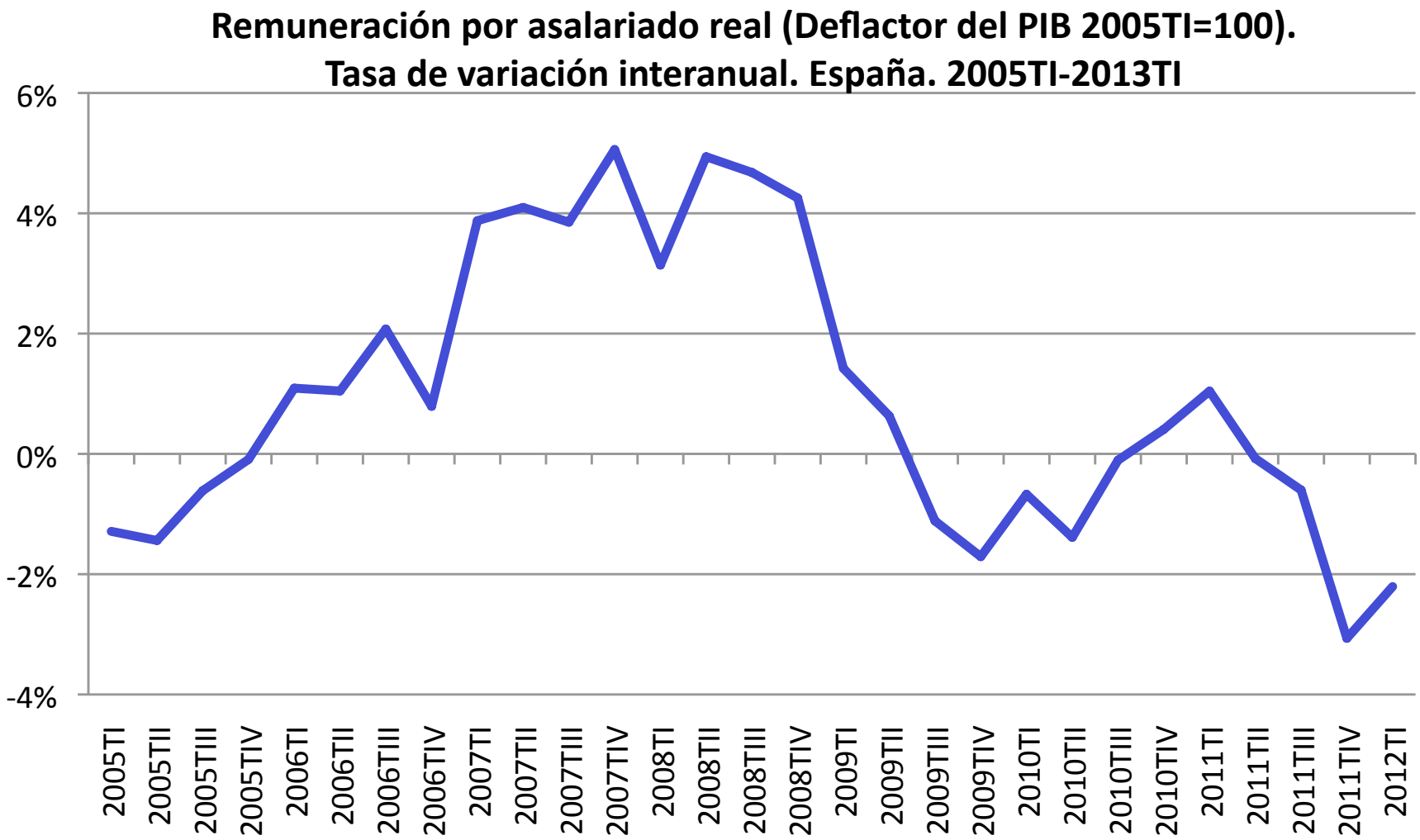
Ligeramente mayor facilidad para los descuelgues

Limitación de la ultraactividad de los convenios vencidos a un año

Supresión de la autorización administrativa para suspensiones de contratos y reducciones de jornada colectivas

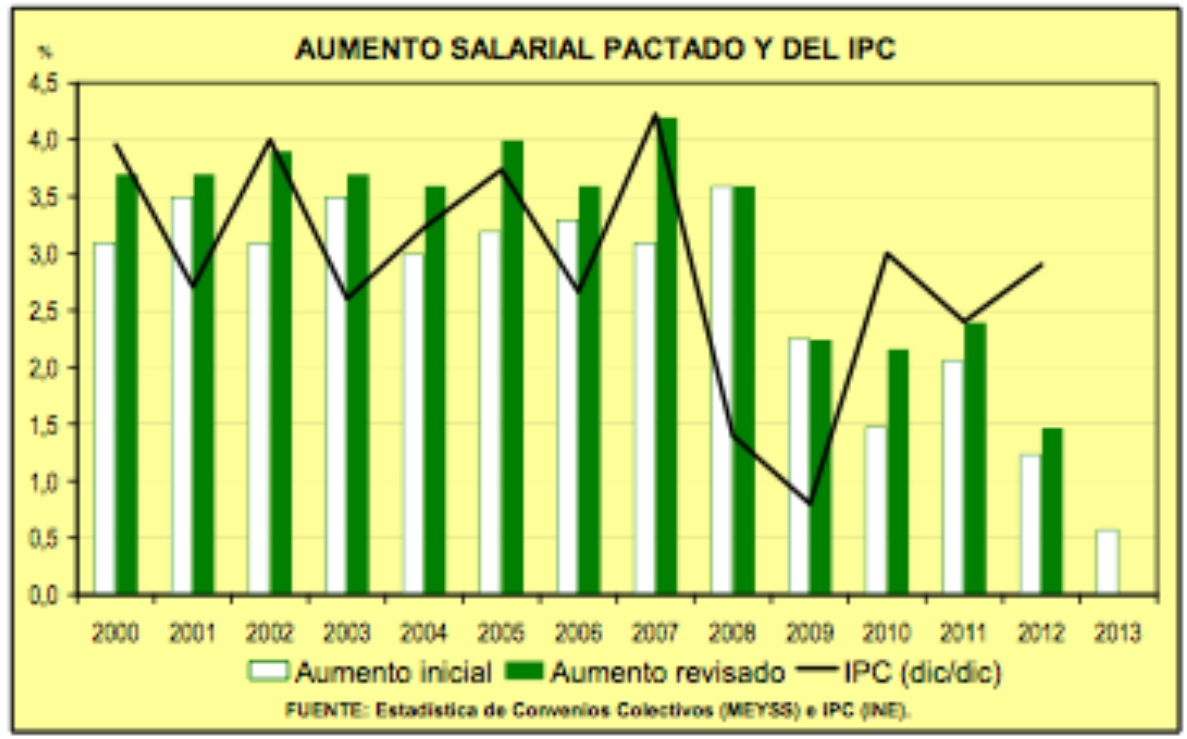
Cambio unilateral de las condiciones de trabajo por causas económicas

Negociación colectiva



Fuente: Observatorio de la negociación colectiva, abril-mayo, 2013.

Negociación colectiva



Fuente: Observatorio de la negociación colectiva, abril-mayo, 2013.

Problemas para evaluar los efectos de las reformas

Poco tiempo transcurrido: por ejemplo, la limitación de ultraactividad aún no está vigente (8 de julio de 2013)

Poca información: "Apagón estadístico" sobre los convenios colectivos firmados y su situación actual

La mayoría de los cambios han tenido, aparentemente, en convenios de empresa, por lo que en principio podrían haberse hecho también antes de la reforma

Negociación colectiva

INAPLICACIONES DE CONVENIOS COLECTIVOS			
AÑOS	**Inaplicaciones**	**Empresas**	**Trabajadores**
2012	748	-	29.352
2013	907	822	72.056
Por sectores			
Agrario	22	19	1.846
Industria	115	107	9.279
Construcción	32	32	467
Servicios	736	662	60.431
No consta	2	2	33
Según número de trabajadores de la empresa			
De 1 a 49	677	638	8.116
De 50 a 249	133	123	11.604
250 o más	81	46	51.616
No consta	16	15	720
FUENTE: Estadística de Convenios Colectivos (MEYSS). Convenios registrados hasta el 30 de abril de 2013.			

Fuente: Observatorio de la negociación colectiva, abril-mayo, 2013.

Es necesario aumentar la flexibilidad en la determinación de las condiciones de trabajo en las pequeñas y medianas empresas

- Reducir las barreras existentes al convenio propio y al descuelgue

- Condicionar la eficacia normativa de los convenios a unos umbrales de representatividad empresarial y sindical en el ámbito de aplicación del convenio

Tipos de contrato

Tipos de contrato
Medidas adoptadas

Reducción de costes de despido

– Redefinición de las causas económicas (9 meses de caída)
– Reducción del coste del despido improcedente (45→33 días)
– Supresión de la autorización administrativa en d. colectivos
– Contrato de apoyo a emprendedores (gratis el primer año)

Aumento de costes de despido

– Supresión del "despido exprés" (individuales)
– Aumento de requisitos formales (Ley Jurisdicción Social)
– Reintroducción de la nulidad por requisitos formales
– Colectivos: Plan de recolocación externa (> 50 trabajadores)
– Colectivos: Aportación al Tesoro (trabajadores > 50 años)
– Colapso judicial (+ casos, colectivos pasan a su jurisdicción)

Tipos de contrato

Propuestas

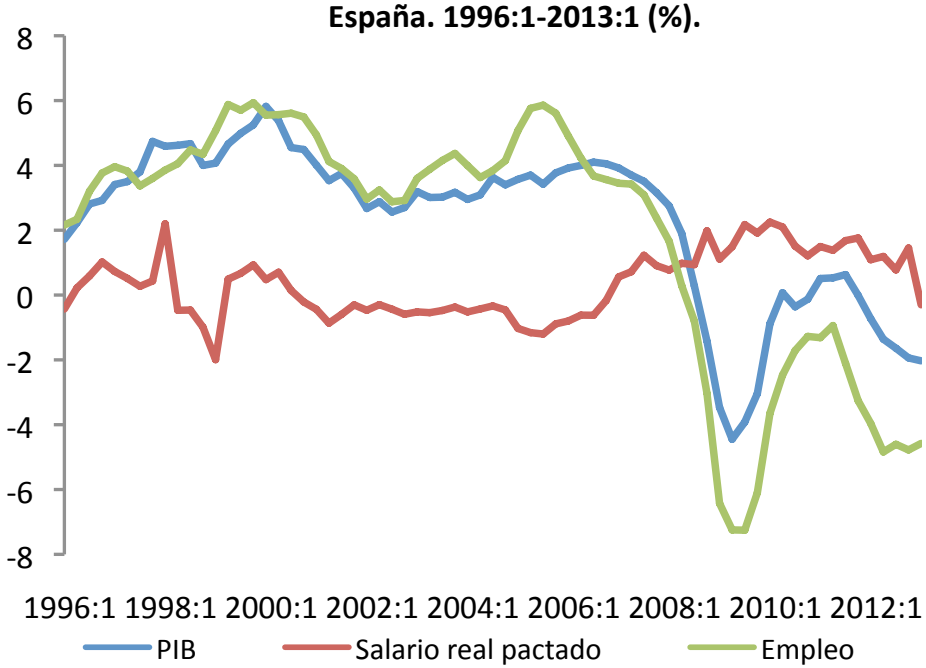
- Desde hace más 20 años, alrededor del 30 por ciento de los asalariados tienen contrato temporal, ahora la tasa de temporalidad ha caído al 22 por ciento porque tres de cada cuatro empleos asalariados destruidos en los últimos cinco años eran temporales

- En las expansiones, la contratación temporal genera una fuerte creación de empleo, de escasa estabilidad y en sectores de baja productividad; en las recesiones exacerba la destrucción de empleo

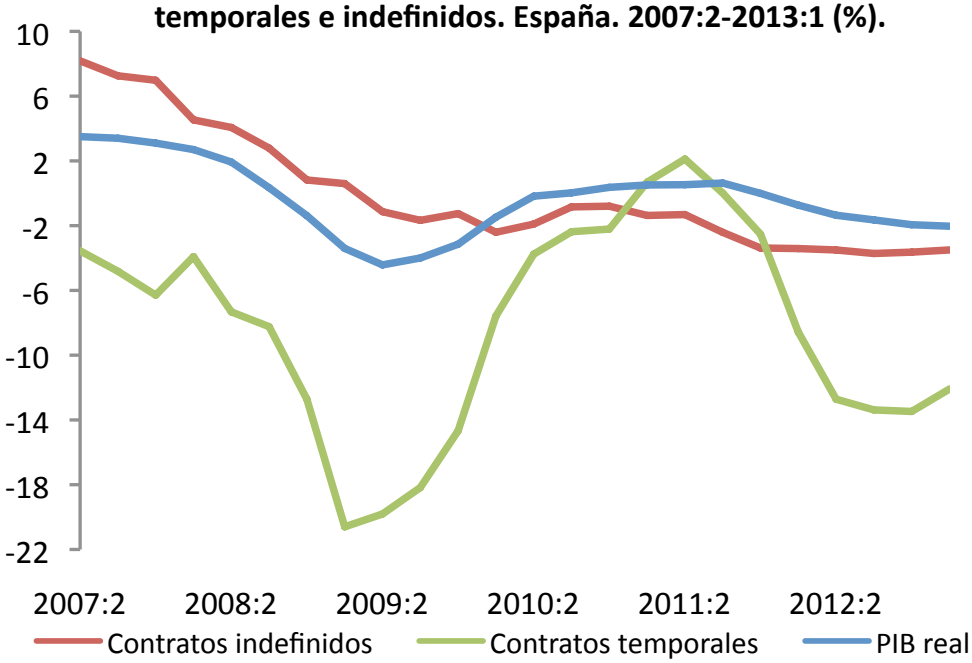
- En ausencia de cambios sustanciales, el contrato temporal seguirá siendo la vía casi exclusiva de acceso al empleo y, cuando se recupere la actividad, la tasa de temporalidad volverá a superar el 30 por ciento

Tipos de contrato

Tasa de variación. PIB, empleo y salario real pactado. España. 1996:1-2013:1 (%).



Tasa de variación. PIB real, asalariados con contratos temporales e indefinidos. España. 2007:2-2013:1 (%).



Tipos de contrato

Propuestas

Hay que simplificar las modalidades de contratación

La estrategia del gobierno para reducir la dualidad no funciona. El Contrato de Apoyo a Emprendedores apenas representa 6% de los contratos fijos. Hay que simplificar la contratación.

Bastaría con tres tipos de contrato:

Indefinido, a tiempo completo o parcial, con indemnización creciente ("contrato único") y dos escalas (procedente e improcedente)

Formación: para integrar a los jóvenes sin experiencia

Interinidad: para cubrir las necesidades esporádicas de sustitución de trabajadores

La estacionalidad de la demanda puede gestionarse a través de las empresas de trabajo temporal

Es necesario alcanzar un alto grado de seguridad jurídica en los procedimientos de los despidos individuales y colectivos

Desde una perspectiva de recuperación de la actividad, maximizar los beneficios económicos y sociales de la implantación del contrato único, junto con la eliminación del resto de contratos temporales actualmente existentes, requiere alcanzar un alto grado de seguridad jurídica en los procedimientos de despido

Conclusión

Conclusión

Hay una serie de condiciones necesarias para la creación de empleo en nuestro país tras la salida de la recesión, como son la recuperación económica a nivel europeo, el restablecimiento del flujo de crédito a las empresas y, a medio plazo, un aumento del grado de competencia entre las empresas en los mercados de bienes y servicios

Pero creemos que será muy difícil retomar una senda de crecimiento económico sostenido, con nuevas oportunidades laborales para todos los grupos sociales, sin abordar nuevas medidas, como las aquí apuntadas, en el ámbito de las instituciones laborales

Firmantes

Javier Andrés (Universidad de Valencia)
Samuel Bentolila (CEMFI)
Antonio Cabrales (Universidad Carlos III y Fedea)
J. Ignacio Conde-Ruiz (Universidad Complutense y Fedea)
Sara de la Rica (Universidad del País Vasco y Fedea)
Juan José Dolado (Universidad Carlos III)
Florentino Felgueroso (Universidad de Oviedo y Fedea)
José Ignacio García Pérez (Universidad Pablo de Olavide)
Luis Garicano (London School of Economics y Fedea)
Maia Güell (University of Edinburgh y Fedea)
Marcel Jansen (Universidad Autónoma de Madrid y Fedea)
Sergi Jiménez (Universitat Pompeu Fabra y Fedea)
Julián Messina (Universitat de Girona)