

### **Líneas de actuación en el mercado de trabajo para su discusión con los interlocutores sociales en el marco del diálogo social: Una valoración crítica**

Finalmente, con bastante retraso, el Gobierno ha terminado por aceptar la imperiosa necesidad de poner en práctica una reforma laboral en España. Para ello, ha abandonado su habitual actitud pasiva en el diálogo social, proponiéndose liderar el proceso mediante la fijación de una agenda de contenidos sobre el que deben girar las negociaciones con sus interlocutores en los próximos meses.<sup>1</sup> Su propuesta a los agentes sociales recoge un conjunto de actuaciones con el objetivo de mejorar el funcionamiento de nuestro mercado de trabajo.

El documento presenta algunas luces pero también bastantes sombras. Entre los aspectos positivos, cabe destacar un cambio radical en el diagnóstico de los problemas de nuestro mercado laboral y el firme convencimiento de que resulta necesario abordar una nueva reforma laboral que acabe con dichos problemas. Por fin se acepta que: (i) la dualidad es muy dañina (“el problema estructural más grave de nuestro mercado de trabajo”), (ii) tiene efectos negativos sobre el crecimiento potencial de la economía (“la contratación estable como elemento central del nuevo modelo de crecimiento económico”), y (iii) las reformas anteriores no sirvieron para atajar la segmentación del mercado laboral (“las medidas de todo orden (...) han resultado ineficaces”). Al reconocer la gran desigualdad que genera nuestro mercado de trabajo, perjudicando especialmente a algunos colectivos: los jóvenes, los menos cualificados y las mujeres, el documento también subraya la necesidad de mejorar la formación, considerando imprescindible aumentar la eficacia de los Servicios Públicos de Empleo, con un apoyo individualizado a los parados. También abre la posibilidad de dar entrada a las agencias privadas en el proceso de intermediación laboral. En este sentido, el documento coincide con la “Propuesta para la reactivación laboral en España”, tanto en el diagnóstico como en algunas líneas de actuación.

Cabe pensar que esta iniciativa del Gobierno probablemente acabe culminando en una reforma laboral. Sin embargo, **el documento presenta una serie de limitaciones que condicionarán el proceso de negociación, corriéndose un alto riesgo de reincidir en medidas que ya se han revelado ineficaces en el pasado.** Por una parte, las líneas de actuación se enuncian de forma muy vaga. Bajo la apariencia de dar un margen amplio para la negociación, no se marcan claramente los objetivos mínimos que deben alcanzarse en la misma. Por otra parte, aunque el Gobierno busca establecer un “calendario intenso”, no existe una fecha límite para alcanzar un acuerdo. Finalmente, se “solicita a los agentes sociales la máxima cooperación, atendiendo a la responsabilidad que la situación exige”, sin aclarar cuál sería la actuación del Gobierno en caso de desacuerdo.

Ante la falta de concreción en ocho líneas básicas de actuación propuestas por el Gobierno, el contenido final de la reforma laboral podría ser muy diferente según el tipo de medidas que se adopten finalmente. Por ello, conviene examinar los *pros* y *contras* de estos escenarios alternativos de cara a mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo. A continuación, se realiza una valoración sobre la posible eficacia o ineficacia de cada una de las líneas de actuación recogidas en el documento.

## 1. Actuaciones para reducir la dualidad y la temporalidad de nuestro mercado laboral

A este respecto, la principal recomendación es que “debería actuarse simultáneamente y con similares niveles de intensidad a través de medidas que propicien el recurso a la contratación indefinida (...) y de otras que *racionalicen* el uso de la contratación temporal y desincentiven su uso *injustificado*. Todo ello sin que se produzca un incremento de costes que grave en exceso a las nuevas contrataciones y afecte a la creación global de empleo” (las cursivas son nuestras). Para reducir el uso de los contratos temporales se proponen medidas de carácter jurídico que rediseñen las condiciones en que pueden usarse estos contratos y medidas de tipo económico que, mediante el incremento de las cotizaciones sociales o de las indemnizaciones a la finalización del contrato, eleven su coste. Para incentivar el uso de la contratación indefinida, se descarta la modificación de la regulación del contrato indefinido “ordinario” y se propone “reflexionar sobre las razones que podrían explicar el escaso uso que se ha venido realizando en los últimos años” del contrato indefinido de fomento del empleo, lo que debería “conducir a examinar las posibilidades de ampliar la utilización por las empresas de esta modalidad contractual”. No obstante, aunque no se acepta la necesidad de reformar la regulación del contrato indefinido ordinario, se señala que “es obligado abrir una reflexión sobre la necesidad (...) de reformar y racionalizar el principio de causalidad del despido mediante una más clara distinción entre despidos disciplinarios y despidos por económicos y, particularmente, la diferenciación entre el carácter procedente e improcedente de estos últimos”. Finalmente, también se apunta hacia la conveniencia de abordar una reforma de la regulación del contrato a tiempo parcial.

▪ **Al descartar el objetivo fundamental de erradicar la dualidad laboral, esta reforma reproducirá en lo sustancial los mismos errores y problemas que las reformas anteriores.**

Con este enfoque el Gobierno rehúsa plantear la cuestión fundamental que está en el fondo del actual ordenamiento jurídico de las modalidades de contratación, como es la *racionalidad* y la *justificación* de la temporalidad. Para empezar, el mercado de trabajo puede ser dual –con más o con menos temporalidad– o no dual, pero no tiene sentido abogar por una “reducción de la dualidad”. Por encima de cierto umbral de la tasa de temporalidad, relativamente baja y limitada a actividades auténticamente temporales, el mercado es dual. Acabar con la dualidad debería ser el objetivo prioritario de cualquier reforma. Difícilmente se puede reflexionar sobre la justificación de la temporalidad si no se explicitan claramente los motivos por los que es necesario mantener la dualidad de la contratación. En la práctica, pese a la introducción de diversas modificaciones jurídicas de la causalidad en el uso de los contratos temporales desde su liberalización en 1984, la principal función que cumple la temporalidad es proporcionar flexibilidad a las empresas para los ajustes de plantilla. También facilitar cierta movilidad geográfica y funcional que, bajo la regulación actual del contrato indefinido es muy limitada. Esta forma de proporcionar flexibilidad tiene costes económicos evidentes, en especial por sus efectos negativos sobre la productividad, además de resultar socialmente injusta, al afectar en mucha mayor medida a determinados grupos de trabajadores (jóvenes, mujeres, inmigrantes, con menor cualificación, etc.)

▪ **Elevar las cotizaciones de los contratos temporales tendrá un impacto negativo sobre la creación de empleo.**

Por lo que respecta a las medidas que se proponen para reducir la temporalidad, éstas son especialmente inoportunas. En una situación recesiva como la actual, incrementar los costes de contratación temporal, que es y seguirá siendo la principal puerta de acceso al empleo –aun si se compensara con una reducción equivalente de la contratación indefinida– resultaría perjudicial para la creación de empleo. La razón es evidente: para que se alterara

sustancialmente el coste relativo a favor de la contratación indefinida habría que incrementar mucho el coste de la contratación temporal. Ciertamente, para evitar los efectos negativos sobre la creación de empleo se podrían reducir las cotizaciones sociales sobre las nuevas contrataciones indefinidas, pero esta sería una medida similar a las bonificaciones a la contratación indefinida que han estado en vigor en los últimos años y que acaban de reconocerse como ineficaces.

▪ **La ampliación del contrato de fomento resultará mucho menos eficaz para incentivar la contratación indefinida que la implantación de un contrato único con indemnizaciones crecientes con la antigüedad, complementado con un sistema de cotizaciones *bonus-malus*.**

En cuanto a la idea de incentivar el uso del contrato indefinido de fomento del empleo, aquí también se plantean dificultades evidentes. Las principales razones por que no se ha utilizado este contrato son las siguientes. En primer lugar, existen restricciones a su uso tanto en cuanto al tipo de trabajadores que se pueden contratar con dicho contrato como a las condiciones que tienen que cumplir las empresas que lo utilizan. En segundo lugar, aunque las indemnizaciones por despido improcedente por razones objetivas son más bajas que las del contrato indefinido ordinario, las correspondientes a los despidos disciplinarios son iguales (45 días de salario por año trabajado).

En tercer lugar, tras una modificación legal introducida en 2006, a los despidos objetivos improcedentes de trabajadores con contrato indefinido de fomento del empleo se les aplica, al igual que a los despidos disciplinarios improcedentes, la ley 45/2002, que permite reconocer la improcedencia del despido mediante la consignación de la cantidad de la indemnización correspondiente. No obstante, los requisitos formales de los despidos por causas objetivas son los mismos que bajo el contrato indefinido ordinario. Dado que: (a) el cumplimiento o no de estos requisitos formales puede constituir la base de un conflicto judicial, (b) los tribunales de lo social no siempre interpretan estos requisitos de la misma forma y (c) el resultado en caso de una sentencia en contra del cumplimiento de tales requisitos es la nulidad del despido, la inseguridad jurídica a la que se enfrentan las empresas en la rescisión de los contratos indefinidos de fomento del empleo es elevada y, en cualquier caso, similar a la de los contratos indefinidos ordinarios. Pensamos que esta es la principal razón por la que el despido disciplinario reconocido como improcedente constituye la vía mayoritaria que utilizan las empresas en las rescisiones de contratos indefinidos –sean de fomento del empleo u ordinarios–.

▪ **Pese a su menor indemnización por despido objetivo improcedente, el contrato indefinido de fomento del empleo no es en esencia diferente del ordinario y por ello no altera el principal factor que desincentiva la contratación indefinida: la escasa flexibilidad externa que ofrece ante cambios económicos, tecnológicos o de organización de las empresas.**

Mientras subsista este problema, la ampliación de los colectivos que pueden ser contratados con el contrato indefinido de fomento del empleo difícilmente va a ser efectiva para reducir la temporalidad. Si el principal problema es que los procedimientos formales que regulan los despidos por causas objetivas desincentivan su uso –ya sea en la modalidad de contratación indefinida ordinaria o en la de fomento del empleo–, el principal objetivo debería ser solucionar este problema. Así se permitiría que las empresas puedan ajustar el tamaño y la organización de sus plantillas de una manera favorable para el crecimiento de la productividad, al tiempo que se protege adecuadamente a los trabajadores despedidos. En la situación actual, en que la no renovación de los contratos temporales y los despidos disciplinarios improcedentes constituyen la inmensa mayoría de estos ajustes, no se consigue ni una cosa ni la otra.<sup>2</sup> A este respecto, el Gobierno no ha contemplado la propuesta del contrato único con

indemnizaciones crecientes y procedimientos distintos para los despidos por causas objetivas. El contrato único fomentaría la creación de empleo sin reducir la protección de los trabajadores.<sup>3</sup> También sería deseable la introducción de una financiación de las prestaciones por desempleo con elementos de “experience rating” (o *bonus-malus*), que permitiría alcanzar ambos objetivos.

▪ **Fomentar el contrato a tiempo parcial es una medida de dudosa eficacia para combatir el desempleo si no se resuelve antes el problema de la dualidad.**

Finalmente, en cuanto a la mejora de la regulación del contrato a tiempo parcial, cabe recordar que éste ha sido un tema recurrente en el proceso de diálogo social, sin que los interlocutores sociales lo hayan resuelto satisfactoriamente en ningún momento. La propuesta del Gobierno en esta línea está muy poco definida y no señala cómo se debería abordar la reforma. Además, incluso si se consiguiera la mejora en esta ocasión, hay que tener en cuenta otras consideraciones. En primer lugar, un mayor uso del contrato a tiempo parcial no se traduce necesariamente en una disminución del paro. La idea de que reduciendo el número de horas de trabajo per cápita se puede aumentar el empleo es una de las versiones más habituales de la falacia de la cantidad fija de trabajo. Por otra parte, convertir el empleo a tiempo parcial en una forma mayoritaria de participación en el mercado de trabajo tiene implicaciones no necesariamente deseables sobre determinados grupos de población, como el de las mujeres, más proclives a ser contratados a tiempo parcial con independencia de sus preferencias al respecto.<sup>4</sup> Por último, mientras no se resuelva la dualidad del mercado de trabajo y la incidencia de los contratos temporales siga siendo alta, las empresas seguirán utilizando los contratos temporales con mucha mayor intensidad que los contratos indefinidos a tiempo parcial.

## **2. Actuaciones para favorecer el empleo de los jóvenes**

El Gobierno se plantea articular un programa específico de empleo para jóvenes a fin de reducir su desempleo y mejorar su formación, que esté preferentemente dirigido a personas de 16 a 24 años que carezcan de cualquier título educativo o profesional. También cree necesario favorecer una mayor utilización de los contratos para la formación y mejorar la protección social bajo los mismos, incluyendo la contingencia de protección social por desempleo.

▪ **Los programas para favorecer el empleo de los jóvenes no funcionarán por sí solos.**

Sin una mejora de la eficacia de los Servicios Públicos de Empleo y de la coordinación de las actuaciones de las distintas Administraciones Públicas en este campo, resulta dudoso que este tipo de programas, por sí solos, puedan mejorar las oportunidades de empleo de los jóvenes de bajo nivel educativo. Por otra parte, el problema de la baja cualificación de los jóvenes debería abordarse y resolverse en el seno del sistema educativo reglado. Pero éste ha de ser reformado a su vez, pues muestra indicadores (de abandono escolar, calidad de la educación, etc.) cada vez más preocupantes. En lo que se refiere a la mejora de la empleabilidad de los jóvenes de baja cualificación, sería más eficaz plantearse una reforma de la formación profesional reglada que se diera mayor importancia a la realización de prácticas en las empresas. Una apuesta decisiva por una formación profesional dual, en línea con el la experiencia alemana, que combine simultáneamente la formación reglada en las escuelas con la experiencia laboral en las empresas, resultaría mucho más eficaz que una nueva modificación de los contratos formativos. Esta medida, sin embargo, tampoco ha sido contemplada en el Anteproyecto de Ley de Economía Sostenible.

### **3. Actuaciones para el refuerzo de los Servicios Públicos de Empleo y la mejora general de la intermediación laboral**

En este campo, el Gobierno considera necesario “dar un nuevo impulso a la modernización de los Servicios Públicos de Empleo” y condiciona la posibilidad de permitir la intermediación laboral por parte de agencias privadas con ánimo de lucro a diferentes principios marcados por la legislación vigente.

▪ **La colaboración de los sectores público y privado no debería limitarse a la intermediación laboral, también es importante que se amplíe a la formación a empleados y parados.**

Al igual que en el caso del Programa para el Empleo de los Jóvenes, ésta es una línea de actuación que no debe producir, en principio, muchas objeciones por los interlocutores sociales. También como en ese caso, resulta dudoso que el resultado sea un avance notable. El principal instrumento para mejorar la eficacia de los programas de formación y de intermediación laboral es la evaluación rigurosa de sus efectos y el subsiguiente diseño de tales programas en función de los resultados de dicha evaluación. Sin embargo, como en procesos anteriores de reforma de los Servicios Públicos de Empleo (SPE), se ha considerado innecesario introducir mecanismos de evaluación de las políticas activas como parte fundamental de su diseño.

Por otra parte, la participación del sector privado se limita a la intermediación laboral, no contemplando la posibilidad de que también pueda contribuir a la mejora de la formación continua y ocupacional, cuya gestión permanecerá monopolizada por los agentes sociales y los SPE. La adquisición de una formación profesional no reglada ajustada a las necesidades de los trabajadores y las empresas sigue siendo uno de los grandes retos de nuestro mercado de trabajo. El documento no contiene, sin embargo, ninguna propuesta al respecto. En este sentido, también es necesaria una adaptación del sistema de prestaciones por desempleo con una mayor vinculación a las necesidades de reciclaje y formación de los trabajadores. Esta adaptación debería complementarse con otras medidas, como la creación de cuentas individuales para la formación.

### **4. Actuaciones para revisar la actual política de bonificaciones a la contratación**

El Gobierno, tras reconocer la ineficacia de las bonificaciones a la contratación para reducir la temporalidad, cree necesario proceder, junto con los interlocutores sociales, a evaluarlas y a estudiar si resulta conveniente concentrarlas en colectivos específicos.

▪ **Si se reconoce que las bonificaciones a la contratación han sido poco eficaces para fomentar la estabilidad laboral, no se debe recaer en el error de concentrarlas en colectivos específicos, en particular, en los jóvenes.**

La teoría y la evidencia empírica sobre los efectos de las bonificaciones a la contratación son bien conocidas. En función de su diseño y de los colectivos cubiertos, los efectos de peso muerto y de sustitución pueden ser mayores o menores, pero tales bonificaciones resultan eficaces para incentivar la creación de empleo en pocos casos. En el caso español, al estar concentradas en la contratación indefinida, las bonificaciones han acabado teniendo un efecto indeseable, pues incentivan la rotación laboral. En efecto, muchas empresas recurren a la contratación temporal para, seguidamente, convertir los contratos temporales en indefinidos –

a fin de recibir las bonificaciones– y rescindir éstos en cuanto la duración de las mismas expira.<sup>5</sup> Como resultado, en lugar de instrumentos que hagan que las empresas internalicen el coste de los despidos y de la rotación laboral, como sería deseable, las bonificaciones han contribuido justo a lo contrario.

Por otra parte, concentrar las bonificaciones y subvenciones en planes de empleo juvenil también podría tener un efecto indeseable al incentivar el abandono escolar a través de una mayor oferta de empleos para los jóvenes.

## **5. Negociación colectiva y flexibilidad interna en las empresas**

Al menos, desde 1997 los interlocutores sociales han reconocido las deficiencias de la estructura, los contenidos y la articulación de la negociación colectiva. Desde entonces, se han producido escasos avances en la resolución de las mismas. En este campo, el Gobierno repite las valoraciones negativas habituales del sistema español de negociación colectiva, pero declara una vez más respetar “plenamente la autonomía colectiva de los interlocutores sociales” y reconocer “una vez más el carácter bilateral de estas cuestiones”.

▪ **La reforma de la estructura de la negociación colectiva requiere cambios normativos importantes. La experiencia española demuestra que cuando se dejan en manos de los agentes sociales, nunca se producen cambios reales.**

Los interlocutores sociales acaban de alcanzar un acuerdo marco para la negociación colectiva durante el periodo 2010-2012. En dicho acuerdo se fijan pautas salariales, manteniéndose la aplicación de cláusulas de revisión salarial al final del periodo. Se repite así una vez más la forma en que los interlocutores sociales han respondido en el pasado a los intentos de modificar la estructura y contenidos de la negociación colectiva. En 1994, tras una reforma profunda del Estatuto de los Trabajadores que permitía abordar dicha modificación y, de nuevo, en 2002 ante un intento del Gobierno, finalmente fallido, de alterar la regulación de la negociación colectiva, la respuesta fue acordar crecimientos salariales menores a cambio de dejar la estructura, la articulación y los contenidos de la negociación colectiva inalterados. Parece sensato esperar que la experiencia se repetirá una vez más y se corroborará nuevamente que, sin una modificación de la regulación relativa a aspectos como la eficacia general automática de los convenios colectivos y la aplicación de las cláusulas de descuelgue (o la ultra-actividad de los convenios y su articulación), difícilmente se conseguirán convenios colectivos más adaptables a condiciones cambiantes y más proclives a la flexibilidad interna, tal y como pretende el Gobierno.

## **6. Actuaciones para seguir avanzando en la igualdad y no discriminación en el trabajo entre hombres y mujeres y 7. Actuaciones para la mejora del control de los procesos de incapacidad temporal**

El Gobierno declara renovar “el compromiso con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres de manera que la recuperación de la economía y del empleo se traduzcan también en nuevas mejoras de la situación de las mujeres en el mercado de trabajo”. Para ello recomienda a los interlocutores sociales la evaluación de la implantación de los planes de igualdad en las empresas y la elaboración de programas sectoriales a través de la negociación colectiva para combatir la discriminación salarial entre mujeres y hombres. En cuanto a las actuaciones para la mejora del control de los procesos de incapacidad temporal, el Gobierno considera

necesario seguir avanzando en las direcciones seguidas en los últimos años para reducir el recurso indebido a la incapacidad laboral transitoria.

▪ **Dado el contenido puramente retórico de estas dos líneas de actuación, será necesario esperar a ver si surge algún desarrollo realmente nuevo en la negociación en curso.**

## **8. Actuaciones para fomentar el uso de la reducción de jornada como instrumento de ajuste temporal del empleo**

Finalmente, el Gobierno recomienda incorporar “coyunturalmente al marco vigente en España elementos inspirados en el modelo aplicado en Alemania que pudieran reforzar o completar las medidas que ya se vienen aplicando en estos momento para favorecer la reducción del tiempo de trabajo como alternativa a la destrucción de empleo”.

▪ **Ni es el momento más oportuno para incorporar el modelo alemán de reparto del empleo en España, ni éste será eficaz con el marco laboral actual.**

Aparte de las objeciones bien conocidas por las dificultades de implementación de este tipo de programas,<sup>6</sup> existen serias dudas de que este tipo de iniciativas puedan ser eficaces en una situación como la española, en la que: (a) ya se ha producido un fortísimo ajuste del empleo, (b) es necesario que se avance en una profunda reasignación de empleo, lo que requiere una dinamización de la creación y destrucción de empresas, y (c) donde los convenios de ámbito superior a la empresa impiden que, en muchas pequeñas y medianas empresas, se acometan planes de reestructuración combinando cambios en la reorganización del trabajo con ajustes temporales del empleo –bien sea mediante reducciones de la jornada, bien de la plantilla–. En otras palabras, aun si este tipo de medidas se hubiera planteado hace dos años, la estructura de la negociación colectiva y la forma en la que se desarrollan las políticas activas (formación, etc.) que se utilizan como complemento de los ajustes coyunturales de la jornada de trabajo, no son iguales en España que en Alemania, por lo que no cabe esperar que produjeran los mismos efectos en ambos mercados de trabajo.

## **Valoración global**

En definitiva, las ocho líneas de actuación recogidas en el documento guía del Gobierno para la posible reforma laboral están lejos de proporcionar soluciones definitivas a los problemas estructurales que presenta el mercado de trabajo español (líneas 2, 6 y 7). Recogen algunas medidas de eficacia dudosa dado el contexto institucional del mismo (líneas 4 y 8) y llamadas de atención a los interlocutores sociales sobre tres de los cuatro puntos fundamentales, ignorando un aspecto crucial como es la mejora del diseño y financiación de las prestaciones por desempleo, en los que debería centrarse la futura reforma laboral (líneas 1, 3 y 5). El riesgo es evidente: dada la urgencia en desarrollar la reforma y las enseñanzas de la experiencia pasada en cuanto al diálogo social, resulta muy probable que dicha reforma ignore los cambios fundamentales, más conflictivos, y se centre en medidas específicas de escaso alcance. Si bien el Gobierno identifica con acierto el origen de dichos problemas, las líneas de actuación propuestas están lejos de proporcionar remedios eficaces. Se deja una vez más la solución de las graves deficiencias en el funcionamiento de nuestro mercado laboral en manos de aquellos agentes sociales que las han venido alimentando durante los últimos 25 años.

Autores: [Javier Andrés](#) (Universidad de Valencia), [Samuel Bentolila](#) (CEMFI, CEPR y CESifo), [Antonio Cabrales](#) (Universidad Carlos III y CEPR), [Sara de la Rica](#) (Universidad del País Vasco, Fedea, CReAM e IZA), [Juan José Dolado](#) (Universidad Carlos III, CEPR e IZA), [Florentino Felgueroso](#) (Universidad de Oviedo, Fedea y CEPR), [José Ignacio García Pérez](#) (Universidad Pablo de Olavide, FCEA y Fedea), [Luis Garicano](#) (London School of Economics, Fedea y CEPR), [Maia Güell](#) (University of Edimburgh y Universitat Pompeu Fabra, CEP-LSE, CEPR e IZA), [Marcel Jansen](#) (Universidad Autónoma de Madrid e IZA), [Sergi Jiménez](#) (Universitat Pompeu Fabra y Fedea), [Julián Messina](#) (Universitat de Girona, Fedea e IZA) y [Pablo Vázquez](#) (Universidad Complutense y Fedea).

## NOTAS:

---

<sup>1</sup> La necesidad de abordar una reforma laboral ya se discutió en 2004. El texto “Competitividad, empleo estable y cohesión social. Declaración para el dialogo social 2004”, firmado por el Gobierno y los interlocutores sociales, acordó la creación de una Comisión de Expertos con el objetivo de evaluar el funcionamiento de las políticas de empleo. Las conclusiones de este informe apuntaban la necesidad de abordar reformas de la legislación laboral, pero no fueron asumidas por el Gobierno ni por los interlocutores sociales. Más recientemente, la “Propuesta para la reactivación laboral en España”, difundida por FEDEA y suscrita por un amplio grupo de economistas (conocida como el “Manifiesto de los 100”) incidía en la urgente necesidad de abordar una reforma laboral y recomendaba algunas medidas que, en relación con los contratos de trabajo, la negociación colectiva, las prestaciones por desempleo y las políticas activas del mercado de trabajo, eran necesarias para mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo español y así contribuir al “cambio de modelo productivo” que tanto el Gobierno como los interlocutores sociales reconocen como imprescindible.

<sup>2</sup> “[La viabilidad jurídica del contrato único](#)”, de Samuel Bentolila y Marcel Jansen, en J. J. Dolado y F. Felgueroso (comps.), “Propuesta para la reactivación laboral en España”, libro electrónico, Fedea, Madrid, 2010).

<sup>3</sup> “[¿Qué efectos tendría un contrato único sobre la protección del empleo?](#)”, de José Ignacio García Pérez, en Dolado y Felgueroso, *op. cit.*

<sup>4</sup> “[¿Por qué no es posible flexibilizar el mercado laboral español a través del contrato a tiempo parcial?](#)”, de Daniel Fernández Kranz y Nuria Rodríguez-Planas, en Dolado y Felgueroso, *op. cit.*

<sup>5</sup> “[¿Tienen las subvenciones a la contratación los efectos deseados sobre la estabilidad de los empleos?](#)”, de José Ignacio García Pérez, en Dolado y Felgueroso, *op. cit.*

<sup>6</sup> “[¿Qué papel deben tener los programas de trabajo reducido en la lucha contra el paro?](#)” de Jesús Fernández-Villaverde y Luis Garicano, en Dolado y Felgueroso, *op. cit.*