



## MERCADO DE TRABAJO Y CRISIS ECONÓMICA

**Juan Antonio Sagardoy Bengoechea.**  
**Catedrático de Derecho del Trabajo.**

**Jesús Mercader Uguina.**

**Director del Instituto de Relaciones Laborales y Empleo de la Fundación Sagardoy.**

La actual situación posee un alcance y una magnitud difícilmente apreciable desde nuestra perspectiva, pero la misma trasciende a la de una mera coyuntura superable a corto plazo. La singularidad de la economía española hace, sin duda, que la etapa en la que ahora nos encontramos sea una de las más duras y con más incertidumbres que se han abierto en nuestro país a lo largo de su historia y sólo encuentra paralelismo con la devastadora de 1929. Las elevadas tasas de desempleo que inciden de manera dramática en los trabajadores jóvenes, los bajos índices de cualificación profesional, el enquistamiento en nuestro mercado de trabajo de la contratación temporal, el singular comportamiento de los niveles de productividad, unido a un marco financiero lleno de inseguridades, muestran la gravedad de la actual situación y la necesidad de adoptar medidas reales y efectivas. Es de sobra conocido que el mercado laboral español es ineficiente. Sus instituciones no son capaces de atender las necesidades de una economía moderna que se enfrenta a grandes desafíos derivados de la globalización y de la rápida transformación de las formas de producción en un entorno de intenso desarrollo tecnológico. Existe un elevado grado de consenso en el diagnóstico de situación.

Uno de los pocos aspectos de la crisis que golpea, desde hace ya unos años, la economía de los países del primer mundo en los que hay acuerdo unánime remite a los orígenes de la misma. La crisis, se ha dicho, no es un fenómeno meteoro-

lógico, tiene sus culpables. No hay duda de que determinados comportamientos estratégicos y especulativos en el mercado financiero han sido la causa de nuestro actual momento económico. Pero la situación es, sin duda, más compleja y en ella inciden una amplia gama de factores: la restricción crediticia ha instalado la desconfianza interbancaria; las continuas subidas del precio del petróleo han activado graves procesos inflacionistas que son capaces de alterar gravemente la economía; la construcción, que fue el motor de la economía e instrumento generador básico de empleo, se ha convertido en un rémora para el sistema productivo y ha contribuido a una caída en picado del empleo y, en fin, mercados financieros castigan a los países que muestran problemas de solvencia, de elevada deuda o de alto déficit público, lo que ha tenido como consecuencia el desarrollo de severos planes de ajuste público.

Pero el epicentro del anterior terremoto económico se ha situado en el terreno del empleo. Según las estimaciones de la Organización Mundial del Trabajo, la crisis internacional ha supuesto un incremento del desempleo de 30 millones de personas en todo el mundo, situándose la cifra global de desempleados en 210 millones de personas a mediados de 2010. También en el caso del mercado de trabajo se observa un comportamiento diferenciado entre economías emergentes y desarrolladas. La mayor parte del incremento del desempleo (20 millones de personas)



desde 2007 se concentra en los países desarrollados. Y son las economías emergentes (excepto Sudáfrica) las que durante 2010 han registrado crecimiento del empleo y reducción del desempleo. El último dato disponible para la zona euro indica una destrucción de empleo del 0,5% interanual en el primer trimestre de 2012. El escenario central de los principales organismos internacionales apunta a la continuidad del proceso de recuperación mundial a partir de 2011 (4,5% en promedio desde 2011 a 2015), manteniéndose el liderazgo de las economías emergentes y en desarrollo (6,5%) y siendo más moderado el crecimiento en las economías avanzadas (2,5%). La paradoja se hace patente y son los países desarrollados en los que más se ha sufrido la recesión económica y en los que la recuperación resultará más lenta y dolorosa.

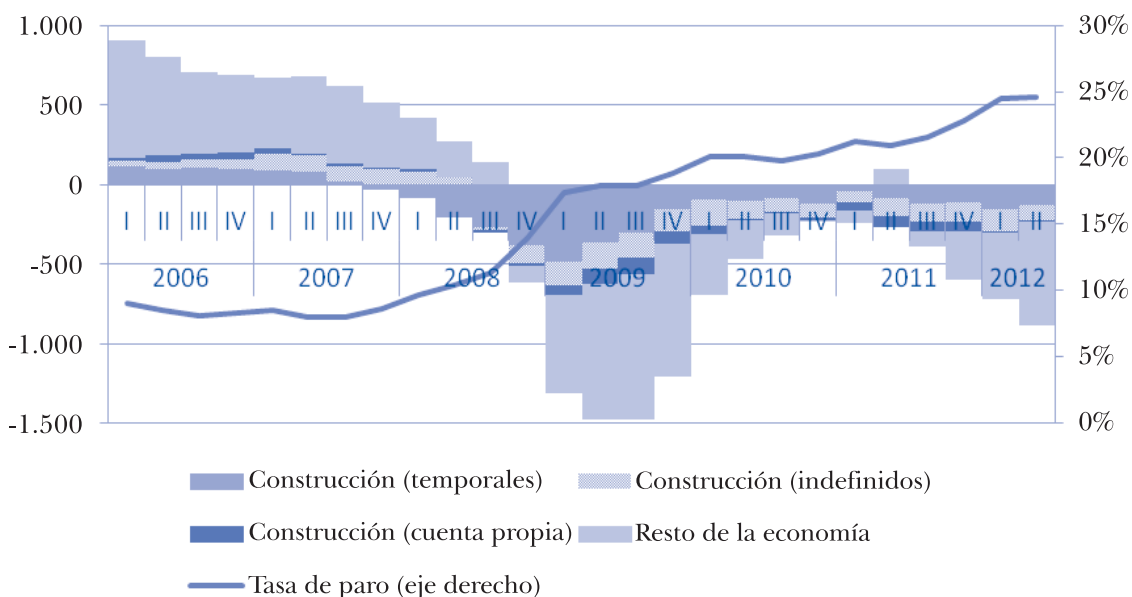
La crisis no tiene un origen laboral exclusivamente pero afecta al mercado de trabajo de forma muy intensa. España sufre una destrucción de empleo muy superior a la observada en la mayoría de los países desarrollados. La economía española ha sufrido con particular intensidad –como ocurrió en crisis precedentes– la destrucción del empleo, presentando un comportamiento diferencial desfavorable respecto de los países de nuestro entorno, del mismo modo que creó empleo a mayor ritmo en la época de bonanza. La pérdida neta de empleo supera los tres millones de personas y la tasa de paro se ha incrementado en torno a 16 puntos, desde los niveles mínimos en todo el periodo democrático alcanzados en el tercer trimestre de 2007 (8%). Conforme a la EPA del segundo trimestre de 2012, el desempleo ha alcanzado el 24,63%.

En lo referente a las actividades que han contribuido en mayor medida a la destrucción de puestos de trabajo, como es un hecho conocido, el mayor peso lo tiene el sector de la construcción, que entre 2007 y 2012 ha perdido 1,5 millones de ocupados, lo que supone prácticamente la mitad del empleo total destruido. La pérdida de empleo en este sector se ha concentrado en los

trabajadores temporales (un 57% del empleo perdido en la construcción), aunque los indefinidos también han caído notablemente (son un 26%), si bien los trabajadores por cuenta propia han disminuido en casi 200.000 personas. En segundo lugar destaca el sector de la industria manufacturera, que acumula un 29,3% de la destrucción total de empleo. Esta categoría engloba a su vez veinticuatro industrias diferenciadas, por lo que es preciso señalar que más del 40% de la destrucción de empleo se concentra en tres de ellas: Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo (145.400 empleos destruidos entre 2008 y 2012), Fabricación de muebles (107.900 puestos de trabajo menos) y Fabricación de otros productos minerales no metálicos (104.700). No es sorprendente que precisamente las industrias relacionadas con la construcción (el sector del mueble depende en gran medida de la construcción residencial) hayan padecido en mayor medida el rigor de la crisis.

Dato especialmente preocupante es el incremento del desempleo de larga duración. Cada vez es mayor la proporción de parados que han perdido su ocupación hace un año o más; esta variable, que alcanzó su mínimo (23,5% de los parados) en el tercer trimestre de 2008 –por el crecimiento de parados recientes– y que en el tercer trimestre de 2007 (momento de mínimo desempleo) era del 25,8%, hoy es del 47,9%, con una fuerte subida de tres puntos en el segundo trimestre de 2012. Este comportamiento es, igualmente, negativo si nos centramos en el caso de los jóvenes. España es el país de Europa con mayor tasa de desempleo juvenil, alcanzando un 50% de la población activa, y adelantando por más de 40 puntos a países como Austria, Alemania y Holanda (con tasas en torno al 5%). Estamos cerca de Estonia, Lituania y Grecia (con cifras próximas al 37%). La tasa de desempleo juvenil española es tres veces mayor que la de Dinamarca, cuatro veces y media la de Alemania, cinco veces la de Austria y Holanda, y es dieciocho puntos mayor que la de Francia.

**GRÁFICO 1. VARIACIÓN INTERANUAL DEL NÚMERO DE OCUPADOS EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN Y EL TOTAL DE LA ECONOMÍA Y EVOLUCIÓN DE LA TASA DE PARO**



Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la Encuesta de Población Activa.

El gráfico muestra en columnas la variación del número de ocupados en miles de personas respecto al mismo periodo del año anterior (eje de la izquierda). La línea roja representa la tasa de paro, cuya magnitud se refleja en el eje derecho.

En términos absolutos, los efectos de la crisis sobre la contratación han sido claros: desde 2007 se ha reducido tanto el número absoluto de contratos registrados en los servicios de empleo como la proporción de ellos que tienen naturaleza indefinida: desde los más de 18 millones de contratos anuales de los años anteriores al inicio de la crisis, en los últimos años apenas se han superado los 14 millones. A ello se une la alta volatilidad del empleo generada por un mercado de trabajo dual, en el que desde hace más de dos décadas, más del 30% de los asalariados tenía un contrato temporal. Ello produce como efecto que en las fases expansivas del ciclo este modelo genere una fuerte creación de empleo, si bien

concentrada en sectores de baja productividad, pero en las fases recesivas produce un efecto de destrucción masiva de ese mismo empleo. Y, en fin, ni las medidas de estímulo fiscal ni las de fomento del empleo han resultado eficaces para corregir los principales problemas que provocan un funcionamiento tan ineficiente de nuestro mercado de trabajo. La elevada sensibilidad del empleo español al ciclo económico puede explicarse, entre otros motivos, por el ineficiente conjunto de instituciones del mercado de trabajo que España ha venido padeciendo durante décadas.

La tasa de temporalidad ha pasado en tres años del 31,8% al 22,40%. La reciente reforma laboral, operada por la Ley 3/2012 (en vigor el 8 de julio de 2012), en materia de contratación ha realizado un esfuerzo para reducir la temporalidad en el mercado de trabajo. Un primer objetivo de la reforma laboral ha sido la potenciación de la contratación indefinida que, en este momento, supone menos del 8% de los contratos



firmados. Como medida más específica, la reforma ha creado una nueva modalidad contractual para empresas de menos de 50 trabajadores –llamada «Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores»– cuya principal peculiaridad es la ampliación del periodo de prueba a un año de duración, al margen de diversas bonificaciones fiscales y de cotización, condicionadas estas últimas a requisitos de estabilidad del empleo en la empresa. Los más de cincuenta y un mil contratos celebrados hasta el momento bajo esta modalidad contractual son un signo favorable dentro del sombrío panorama existente. La reciente reforma ha tratado, igualmente, de reducir las diferencias de costes de extinción entre los trabajadores con contrato indefinido y contrato temporal, por la vía de reducir las indemnizaciones por despido improcedente (se generaliza la indemnización de 33 días) y de potenciar la calificación del despido como procedente cuando concurren causas objetivas. Además, la supresión de la autorización administrativa para los despidos colectivos pretende aminorar los costes burocráticos de la extinción de contratos indefinidos.

La reforma no aborda, sin embargo, como había sido solicitado desde instancias empresariales, una completa readecuación del sistema de contratación temporal que conserva su definición estructural intacta. Probablemente, el deseo y la necesidad de mantener abiertas todas las puertas posibles a la creación de empleo puede haber influido en la decisión de no reducir el número de contratos temporales existentes en la práctica (si bien elimina el contrato de fomento a la contratación indefinida). Se trata en todo caso, de un tema pendiente que requeriría de nuevas medidas.

La reforma del contrato a tiempo parcial sigue siendo una cuestión pendiente dado el limitado uso de esta institución en comparación con otras realidades europeas. El ligero repunte en el uso de este contrato que se aprecia en los últimos años no ha animado al legislador a efectuar una franca y abierta apuesta por él. La Ley 3/2012, pese a la declaración de intenciones

que realiza en su Preámbulo (al afirmar que «el trabajo a tiempo parcial constituye una de las asignaturas pendientes de nuestro mercado de trabajo»), se limita a permitir que los trabajadores a tiempo parcial puedan realizar horas extraordinarias. Sin necesidad de incorporar a nuestro país los cuestionables *mini* y *midi jobs* alemanes (según los datos de la Agencia Federal de Empleo, en junio de 2011, representaban 7,3 millones), tal opción debería pasar por la simplificación del modelo actual que resultaría, sin duda, muy útil a la hora de generalizar su uso. La regulación del contrato a tiempo parcial debería evitar la complejidad excesiva de las reglas, la inseguridad jurídica en la gestión del contrato y los problemas de rigidez en la organización del trabajo. La reelaboración de esta figura contractual podría pasar por la construcción de un contrato a tiempo parcial «flexiseguro». El mismo podría fundamentarse en el reforzamiento de la flexibilidad de las reglas laborales de organización del tiempo de trabajo a través del establecimiento de un modelo de contrato de trabajo a tiempo parcial variable según necesidad de la empresa que centrara su actuación en el empleo de los jóvenes pero sometido a un régimen reforzado de protección social que evitase que los trabajadores se vieran penalizados en la construcción de sus carreras de seguro.

Según la EPA, se desprende que el desempleo se ceba con más fuerza en aquellos jóvenes que tienen escasa formación, muchos de ellos, simplemente con la Educación Primaria terminada. El 31,2% de la población menor de 24 años no logra culminar los estudios relativos a la educación secundaria obligatoria, lo que nos sitúa como el tercer país por la cola en fracaso escolar, con unos datos que duplican los de la media europea. El alto porcentaje de jóvenes que abandonan prematuramente los estudios nos ha acompañado en la última década, incluso incrementándose ligeramente, frente a la tendencia decreciente de la mayor parte de los estados miembros de la Unión Europea. La mayor parte del empleo perdido se encuentra entre los asala-



riados menos cualificados (1,6 millones, un 82% del total), aquéllos que no han estudiado más allá de la educación obligatoria.

El destino prioritario tanto de los que fracasan como de los que abandonan el sistema educativo es el mercado de trabajo, pero está demostrada empíricamente la peor inserción y trayectorias laborales de estos jóvenes frente a aquellos que alcanzan una formación inicial adecuada, es decir, una educación secundaria superior o más. No sólo su empleabilidad es menor, sino que cuando tienen trabajo, ganan menos, suelen tener empleos más precarios y dependen más a menudo de las ayudas sociales. Además, su menor participación en el aprendizaje permanente asociado a su menor nivel educativo, dificulta su reciclaje profesional, con lo que su falta de aptitudes y cualificación suficiente al inicio de su carrera profesional se convierte para ellos un impedimento cada vez mayor. Pero lo más importante es que esta desventaja educativa inicial en términos laborales y económicos derivada del abandono escolar se va ampliando a lo largo del ciclo vital. Algunos estudios indican que los trabajadores de menor cualificación tienden a verse atrapados en mayor medida en situaciones de paro de larga duración, o de empleo con bajos salarios (con una remuneración inferior a 2/3 del salario medio).

Los problemas del empleo juvenil tienen causas multidimensionales y multisectoriales. Por lo tanto es de suma importancia concebir políticas nacionales, autonómicas y locales integrales, con mecanismos efectivos que ayuden a aliviar la situación, y que involucren a diversos actores de la sociedad, como los organismos públicos, empleadores y trabajadores, las instituciones de formación profesional, la sociedad civil y las propias organizaciones de jóvenes. No obstante, una posible propuesta sería la de suprimir los actuales contratos en prácticas y para la formación, para unificarlos en un nuevo contrato de trabajo con un doble objetivo, formativo y de creación de empleo (para una población de entre 16 y 30 años). Dicho contrato podría tener una duración

máxima de tres años, tras los cuales debería convertirse en indefinido, con un periodo de prueba de hasta 6 meses. Para incentivar más su uso por parte de las empresas, se podrían arbitrar reducciones totales de las cuotas de Seguridad Social para el primer año de su celebración, sin dejar por ello los trabajadores de estar amparados bajo el sistema ordinario de protección social, como se ha hecho en el caso de Turquía donde se ha establecido la reducción permanente de las cotizaciones sociales del empleador durante los primeros cinco años de empleo para las nuevas contrataciones de mujeres desempleadas y jóvenes (de 18-29 años). El salario (inicialmente con referencia al SMI) tendría que ir incrementándose anualmente (salarios de ingreso) para hacerlo converger con la remuneración del puesto de trabajo ocupado. Y finalmente, la formación debería propiciarse sobre todo para aquéllos empleados con menor cualificación.

Unida a la anterior podrían desarrollarse otras medidas vinculadas al desarrollo de programas estatales de orientación curricular previos a la edad de inserción en el mercado de trabajo; programas locales y autonómicos de asesoramiento individualizado de orientación para jóvenes desempleados, programas para jóvenes desempleados que no hayan completado la escolaridad obligatoria o carezcan de titulación profesional; o, en fin, programas locales de orientación al autoempleo para emprendedores.

Desde el punto de vista técnico, la productividad es una relación entre la producción obtenida y los recursos utilizados. La citada ecuación trata de determinar la resultante entre la producción obtenida y el conjunto de factores que han sido necesarios para obtenerla. Cuando se refiere al trabajo (pues también es posible hablar de la productividad del capital) económicamente se define como la relación entre los resultados obtenidos (bienes, productos o servicios) y el tiempo de trabajo utilizado en su producción. Así, la productividad es una buena medida de la eficiencia en el uso de los recursos, que se obtiene como una sencilla división de lo producido entre las



horas de trabajo, normalmente el número de horas efectivamente trabajadas, que han sido necesarias para alcanzar tal producción.

La productividad depende de muchos factores, algunos de los cuales operan en el corto y otros en el largo plazo. A título de ejemplo, y sin ánimo de exhaustividad, pueden citarse la calidad del trabajo, la formación de los empleados –esencial a la hora de mejorar la productividad–, la cantidad de capital físico, la eficiencia, el progreso tecnológico o la incorporación de nuevas tecnologías. Por otra parte, no pueden olvidarse aquellos aspectos de la relación de trabajo ajenos a las cualidades del trabajador, como pueden ser los factores institucionales o culturales, el ambiente en general en que se desarrolla la actividad laboral u otros aspectos de esta índole, que necesariamente influyen en que la actividad de los trabajadores sea más eficiente.

Un análisis de las cifras ofrecidas por las estadísticas oficiales de la Comisión Europea (Eurostat) muestra, a simple vista, que, en términos generales, la productividad en nuestro país se encuentra en niveles bajos en relación a nuestro entorno. Lo cierto es que, a lo largo de los últimos años, en relación con la media del resto de los países de la zona euro, nuestra productividad es significativamente más baja, lo que hace, evidentemente, que se produzca ese efecto de pérdida progresiva de competitividad de nuestro país y en cierto modo una falta de aprovechamiento del potencial de nuestros recursos en relación con los de otros países de nuestro entorno.

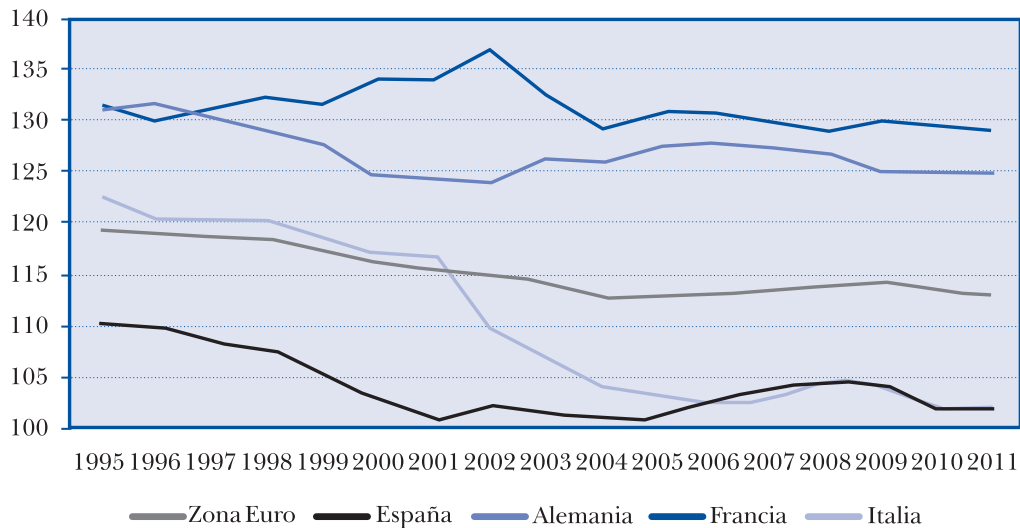
No obstante, debe advertirse que los datos sobre productividad deben ser tomados con precaución. En los últimos tiempos se aprecia un incremento de la productividad en relación con nuestro entorno. La misma resulta, cuando menos, sospechosa, pues probablemente está

derivando precisamente de ese decrecimiento del empleo. La caída del empleo, la pérdida de puestos de trabajo en sectores de baja cualificación (esencialmente la construcción), y la destrucción de puestos de trabajo derivada de la terminación de contratos temporales, es decir, la salida del mercado de trabajo de quienes menos productivos eran, produce un efecto estadístico engañoso. Este espejismo de mejora de la productividad obedece, por tanto, a la actual situación de crisis económica y a esa concentración de la actividad económica y de la actividad productiva en sectores de población trabajadora que tienen unos niveles de cualificación superior.

La puesta en relación de estos criterios generales con la economía española debe conducir a determinar cuales de estos elementos son los que están suponiendo o han supuesto una rémora para la mejora de la productividad. Aún a falta de estudios precisos y específicos sobre la materia, puede apuntarse como aspecto esencial la falta de calidad del trabajo y de la mano de obra, que, en muchos casos, es poco cualificada. La cualificación es un elemento que afecta decididamente a la productividad y en España el desarrollo del empleo extensivo en conocimiento tiene limitaciones de desarrollo, la ausencia del desarrollo de las nuevas tecnologías y la falta de inversión en I+D es otro dato que también influye en este resultado. Otro factor que generalmente también se considera que opera sobre la reducción de la productividad es la existencia de una cierta lógica de primar la cantidad de trabajo sobre la calidad y, en ese sentido, la cultura presencialista. Se trata de una idea general y que opera en las políticas de conciliación como una idea recurrente: en España se trabajan muchas horas pero esas horas no son lo suficientemente productivas. Nuestro modelo productivo es extensivo a la hora de realizar actividades pero no intensivo en cuanto a sus resultados.



**GRÁFICO 2. PRODUCTIVIDAD POR LA HORA TRABAJADA RESPECTO A LA MEDIA DE LA UE27**



Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat.

Todas las series se muestran en relación a la media de los 27 Estados que hoy forman la UE, que se fija en el valor 100 para todos los periodos. De este modo, la productividad por hora trabajada en España es hoy un 6,3% superior a la media de la UE.

Nuestro marco de regulación ha propiciado un modelo de relaciones laborales dotado de notable rigidez que ha tenido como consecuencia que la adaptación a las nuevas circunstancias económicas no se haya producido a través de otras medidas que sí se han desarrollado en otros países, más relacionadas con la flexibilidad interna (adaptación de jornada, de salario, movilidad funcional, etc.). El preámbulo o exposición de motivos del Ley 3/2012 menciona e incluye el «escaso desarrollo de las posibilidades de flexibilidad interna en las empresas que ofrece la legislación actual» entre las «debilidades de nuestro modelo de relaciones laborales», modelo cuya «insostenibilidad económica

y social» ha puesto en «evidencia» la crisis económica. Para la exposición de motivos, el «objetivo general» de la misma es el de «configurar instrumentos que permitan a las empresas mejorar su competitividad, salvaguardando los derechos de los trabajadores y facilitando de modo especial el mantenimiento de sus puestos de trabajo». El desarrollo de medidas que favorezcan la flexibilidad interna constituye una garantía de conservación de empleo y un instrumento que favorece la empleabilidad. La finalidad de la reforma es clara y el propio rótulo del título de medidas concibe la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la «destrucción» de empleo. Las opciones que incorpora la reciente reforma laboral ponen sobre la mesa novedosas fórmulas que pueden, sin duda, contribuir a la consolidación del empleo en el futuro próximo.

Partiendo de la base de que autónomos y microempresarios van a constituir una fuente



trascendental de creación de empleo en la salida de la actual crisis económica, y dentro de las medidas que se están adoptando y adoptarán para su potenciación, ha de ocupar un lugar central aquellas relacionadas con unas menores cargas y restricciones de estos «microempleados» respecto a los trabajadores que contraten, sin perjuicio de su tutela «básica» por el ordenamiento laboral. Hay materias y ámbitos en los que, al menos durante un determinado periodo en la actual crisis –y revisando en el futuro su continuidad– debería posibilitarse a aquellos colectivos emprendedores una mayor flexibilidad en el ámbito laboral, tales como eximirles temporalmente de la normativa de los convenios colectivos sectoriales, teniendo a las normas estatales como referencia, y éstas a su vez con determinadas adaptaciones, tales como en materia de tiempo de trabajo –sin perjuicio de la jornada máxima anual y de límites entre jornadas previstos por el Estatuto de los Trabajadores–, movilidad funcional y polivalencia, o terminación de contratos de trabajo. En este último punto, probablemente deba considerarse un contrato indefinido específico para los empleados de tales emprendedores, permitiendo su rescisión con la única obligación de un determinado preaviso, sustituible por el pago de los salarios por dicho periodo.

Por lo que respecta a los efectos macroeconómicos de la estructura de la negociación colectiva, es decir, los efectos sobre variables agregadas tales como las tasas de inflación, empleo, desempleo y productividad, resulta ya clásico el trabajo de Calmfors y Drifill, según el cual un grado de centralización intermedio genera peores resultados económicos que los grados extremos, esto es, los fuertemente centralizados o descentralizados. Estos resultados han encontrado un importante eco entre los economistas y los organismos internacionales porque, al margen de los resultados empíricos en sí mismos considerados, lo cierto es que esconden una lógica ciertamente atractiva: mientras que la negociación colectiva centrali-

zada permitiría atender mejor las variables macro, articulando la negociación colectiva en torno a los resultados relativos a las grandes variables agregadas, y la descentralizada, permitiría satisfacer mejor los objetivos micro, es decir, permitiría adaptar mejor la negociación colectiva a las necesidades de las empresas de acuerdo con las circunstancias cambiantes del mercado; la intermedia resultaría menos eficiente al no conseguir reunir las virtudes de ninguna de las anteriores.

La estructura de la negociación colectiva en España es predominantemente sectorial. Esta situación impone subidas salariales prácticamente homogéneas a todas las empresas de un sector sujeto a la misma, con independencia de su tamaño y demás condiciones específicas. Y, como consecuencia, se establecen mínimos salariales que son de aplicación general y fuertemente vinculantes en la práctica con los salarios efectivos. A este respecto, la preponderancia de la negociación colectiva provincial, caracterizada por una estructura de tarifas salariales homogéneas en su estructura y evolución temporal, contribuye significativamente a la rigidez de la determinación de los salarios efectivos, dificultando un ajuste flexible de los salarios relativos y, por tanto, la capacidad de las empresas para adaptarse a las perturbaciones de la demanda en situaciones de crisis económica. Tales rigideces afectan de manera evidente a la competitividad y productividad de nuestras empresas al quedar encorsetadas en un modelo de regulación de gran estabilidad pero insensible a los cambios económicos e incapaz de adaptarse con rapidez a nuevos entornos económicos.

Un dato positivo es la apuesta de la Ley 3/2012 por la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa. La citada opción resulta plenamente coherente con la realidad existente en la mayor parte de los países de nuestro entorno que, en los últimos años, coincidiendo precisamente con la situación de crisis, marcan una fuerte tendencia hacia el nivel empresarial, fenómeno que tiene que ver con las necesidades de





adaptación de los salarios y la productividad a las necesidades del mercado. No es casual que las últimas reformas laborales en Europa se dirijan a efectuar un neto reforzamiento del convenio de empresa. Tal línea de tendencia busca dotar de una mayor atención a las condiciones específicas de cada empresa, y de una mayor descentralización y flexibilidad en la determinación de los salarios y las condiciones de trabajo, ligándolas a las concretas exigencias de productividad, con el fin de que las empresas puedan afrontar sus necesidades y problemas propios en el terreno de la competencia.

## DATOS

*Instituto de Relaciones Laborales y Empleo de la Fundación Sagardoy.*

*Instituto de Relaciones Laborales y Empleo de la Fundación Sagardoy, Barómetro especial: El desempleo en España (Barómetro de diciembre 2011).*

*Instituto de Relaciones Laborales y Empleo de la Fundación Sagardoy, Barómetro especial: Crisis y mercado de trabajo (Barómetro de septiembre 2012).*