

Resumen: en este artículo se analizan los factores determinantes de la evolución de la tasa de desempleo en los países de la OCDE durante la actual fase de recesión, con especial atención al caso español. Junto a ello, se analizan las medidas previstas en la Ley de Reforma de Mercado de Trabajo vigente en España desde el verano de 2010, así como su potencial incidencia y alcance para resolver en el medio y largo plazo las disfuncionalidades del mercado laboral.

Palabras clave: mercado de trabajo, reforma laboral, políticas de empleo, OCDE, España.

Códigos JEL: J08, J21, J38.

Como consecuencia de la actual crisis económica y financiera, muchos países han visto cómo se reducía su producción e incrementaba su desempleo. Pero esta dinámica no ha sido igual para todos; mientras que, en el caso de España, el incremento del desempleo ha sido vertiginoso¹, en otros como Alemania –incluso– se ha reducido². Estas diferencias tan notables en las actuales tasas de desempleo entre países se deben a diversos factores: primero y fundamental, la marcha de la economía, pero –también– la política económica practicada por los gobiernos, el marco institucional, la incertidumbre y los *shocks* externos.

El ciclo económico influye de forma fundamental en las variaciones de la tasa de desempleo, pero el nivel de dicha tasa viene determinado por los factores anteriormente citados: por ejemplo, una posición negativa ante los mismos, incrementa el desempleo en las recesiones y retarda el crecimiento del empleo en las fases de recuperación; mientras que la ausencia de *shocks* externos o un diseño adecuado de las instituciones y la política económica frenan el inevitable incremento del desempleo que se produce

en las fases recesivas de los ciclos económicos. En este contexto, la Ley de Okun³ –en sus diversas variantes– puede servir de guía para las decisiones de la política económica⁴. Las estimaciones realizadas por algunos autores apuntan a que la elasticidad (β) de la tasa de desempleo con respecto al producto ha tenido ciertos niveles de variabilidad, pero ha ido incrementándose –en las últimas décadas– en la mayor parte de los países desarrollados⁵, quizás con la excepción de algunos países anglosajones, con instituciones mucho más liberalizadas, que no han sido reformadas en los últimos años⁶. Así, por ejemplo, el empleo es más sensible al crecimiento económico en países como Estados Unidos y Canadá debido a la existencia de mercados laborales menos regulados que los europeos. Estas regulaciones que encarecen el despido influyen para que las empresas reduzcan menos trabajadores

3. La Ley de Okun establece una relación inversa entre las variaciones de tasa del PIB en relación a su nivel potencial y las variaciones de la tasa de desempleo. La forma más simple de representarla sería mediante la ecuación: variación de la tasa de desempleo = $\alpha - \beta \cdot$ variación de la tasa del PIB real, donde α es el coeficiente de intersección y β la elasticidad de la tasa de desempleo con respecto al producto. No obstante, suele estimarse en ecuaciones dinámicas.

4. Knotek, Edward S. (2007): «How Useful is Okun's Law», Federal Reserve Bank of Kansas City Economic Review, nº 4, págs. 73-103.

5. Véase Moosa, Imad (1997): «A Cross-Country Comparison of Okun's Coefficient», Journal of Comparative Economics, Vol. 24, nº 3, pág. 355. Este hecho es importante, porque –como apunta el autor– el coste en desempleo es ahora mayor.

6. A pesar de que, recientemente, tras la crisis financiera, algunos países –como Estados Unidos– se han visto sometidos a *shocks* financieros, además de los producidos por la caída en los precios de la vivienda y la crisis del sector de la construcción residencial, que han influido negativamente en sus tasas de desempleo.

*. El autor quiere agradecer a Pedro Raya Mellado y Salvador Pérez Moreno las sugerencias a una primera versión del texto. Por supuesto, el contenido del mismo es –únicamente– de su responsabilidad.

1. La Encuesta de Población Activa del tercer trimestre de 2010 situó la tasa de desempleo en el 19,79 por ciento.

2. La Oficina Federal de Empleo de Alemania situó la tasa de desempleo, en octubre de 2010, en el 7 por ciento, la cifra más baja en 18 años.

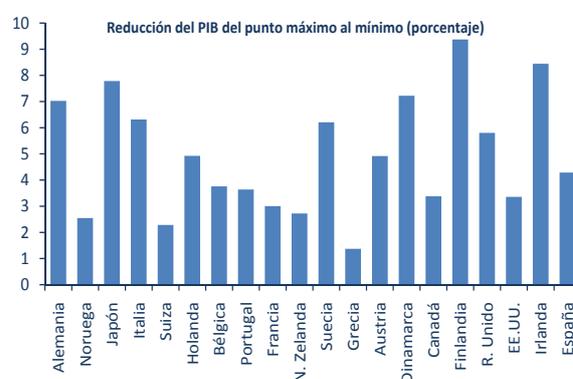
durante las recesiones, pero también dificultan la contratación de nuevos trabajadores durante las expansiones⁷.

En algunos países, un buen diseño de las instituciones o la ausencia de *shocks* externos han posibilitado un menor incremento del desempleo frente a las caídas de la producción: es el caso –antes citado– de Alemania, pero también de Holanda, Italia y Japón, que habían puesto en marcha «programas de reducción de tiempo de trabajo» (PRTT), que han demostrado –durante la actual recesión– tener efectos muy positivos. La empresa disminuye el número de horas trabajadas, y de forma proporcional los salarios, como consecuencia de la caída de su cartera de pedidos, pero conserva su plantilla. La diferencia salarial puede ser financiada –según los países– por el Estado o por fondos creados para ese propósito. En la fase de recesión, la empresa reduce su coste laboral evitando los despidos, y en la fase de recuperación incrementa el número de horas trabajadas, pero para ello cuenta con los recursos humanos necesarios, ahorrando los costes de despido, contratación y formación de nueva mano de obra. Quizás por ello, en España el coste de la crisis se ha materializado en un incremento del desempleo, mientras que en Alemania en una reducción del número de horas trabajadas.

Desde que se inició la actual recesión, la tasa de desempleo ha aumentado en España e Irlanda de una forma similar; sin embargo, la producción cayó en Irlanda en más de 8 puntos, mientras que en España en apenas la mitad⁸. En ambos países, la caída de la producción no explica –por sí sola– las variaciones del desempleo, pero muy especialmente en el caso de España.

Por supuesto, el factor fundamental en la determinación de la tasa de desempleo es la variación de la tasa de crecimiento de la producción, pero los factores que determinan esa mayor sensibilidad de respuesta de la tasa de desempleo en la actual situación de recesión económica son –en líneas generales– los siguientes: a) el estrés financiero, que determina en la recesión un incremento del desempleo mayor y en la fase de recuperación –cuando se produce– una creación de empleo más lenta; b) los *shocks* sectoriales (en España en los sectores inmobiliarios y de la construcción de viviendas residenciales), que han supuesto importantes caídas en el producto, y reducciones aun más intensas en el empleo por ser sectores de baja productividad; c) la incertidumbre,

que suele ser mayor si la recesión se alarga y si conlleva –además– procesos de colapso en los precios de activos, como ha sido el caso de España, Estados Unidos, Irlanda y otros, que han sufrido burbujas inmobiliarias, con la consiguiente caída en los precios de la vivienda; y d) la política económica llevada a cabo⁹.



Fuente: FMI. Perspectivas de la economía mundial, abril 2010, pág. 76.

Algunos expertos en mercado de trabajo han planteado la necesidad de crear un nuevo modelo productivo basado en tres ejes: «un sistema de ciencia y tecnología más favorable a la innovación, un sector educativo que produzca trabajadores más cualificados, reduciendo las alarmantes cifras de fracaso escolar y unas instituciones laborales que faciliten la reasignación de trabajadores de los sectores obsoletos a los emergentes»¹⁰.

La primera cuestión, el cambio de modelo productivo, fue señalada por los miembros del Gobierno como muy necesario al principio de la recesión; sin embargo, no es algo posible en el corto plazo, y hubiese sido deseable que se hubiera comenzado a abordar durante la larga fase expansiva de nuestra economía, que se produjo en la segunda mitad de los años noventa y buena parte de los dos mil: quizás, en ese supuesto nos hubiésemos ahorrado una burbuja inmobiliaria¹¹, su posterior estallido y las

7. Sobre los aspectos institucionales del mercado de trabajo puede consultarse: Saint-Paul, Gilles (2000): *The Political Economy of Labour Market Institutions*, Oxford University Press, Oxford.

8. Fondo Monetario Internacional: *Perspectivas de la economía mundial*, abril 2010, pág. 75.

9. Véase Fondo Monetario Internacional (2010): *Op. cit.*, pág. 89.

10. Varios autores: «Manifiesto de 100 economistas sobre la reforma del mercado laboral».

11. En nuestro caso, también han contribuido – en gran medida –

graves consecuencias que siempre traen consigo estos procesos de burbujas de activos reales¹².

La segunda, la mejora del sistema educativo, incide en un factor de importancia vital para lograr un crecimiento económico sostenido, y exige un amplio acuerdo de las fuerzas sociales para poner en práctica las medidas necesarias a medio y largo plazo, que tan difícil está siendo en España¹³.

Finalmente, el establecimiento de un marco institucional flexible que permita esa reasignación sectorial de la fuerza de trabajo a favor de sectores de futuro es lo que pretende abordar la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

En dicha Ley se reconoce que «una de las debilidades de nuestro modelo de relaciones laborales» es la elevada sensibilidad del empleo al ciclo económico¹⁴, creciendo mucho en las fases expansivas, pero destruyendo empleo con igual o mayor intensidad en las fases recesivas, y se achaca como principales causas las siguientes: «un significativo peso de los trabajadores con contrato temporal (en torno a un tercio del total de asalariados por cuenta ajena), que constituye una anomalía en el contexto europeo, y que ha derivado en una fuerte segmentación entre trabajadores fijos y temporales; un escaso desarrollo de las posibilidades de flexibilización interna en las empresas que ofrece la legislación actual; una insuficiente capacidad de colocación de los servicios públicos de empleo y la persistencia de elementos de discriminación en el mercado de trabajo en múltiples ámbitos, pero de forma muy señalada en el empleo de mujeres, personas con discapacidad y desempleados de más edad»¹⁵.

los bajos tipos de interés mantenidos en la zona euro.

12. Japón debía haber sido un ejemplo, para no repetir episodios de este tipo.

13. Lo cual retarda la reforma de un sistema educativo que ofrece mediocres resultados. Véase OCDE: PISA 2006. Science Competencies for Tomorrow's World, París (confirmados en PISA 2009). Sin embargo, necesitamos caminar hacia una economía cada vez más intensiva en conocimientos, como ponen de manifiesto múltiples trabajos, entre los que destacan OCDE (2010): Trends Shaping Education 2010, París; capítulo 3: «Changing World of Work», págs. 49 y ss.; o CEDEFOP (2010): «El empleo en Europa exigirá más conocimientos y competencias», Centro Europeo para la Formación Profesional, Salónica.

14. Unas estimaciones del FMI sobre el comportamiento de la Ley de Okun en los últimos 20 años establecen para España un coeficiente β del 0,8 (coeficiente que mide esa sensibilidad), el mayor de todos los países estudiados. En nuestro caso achacable –en parte– a una fuerte proporción de contratos temporales: un incremento del 10 por ciento de los contratos temporales incrementa β en 0,15 puntos. Véase FMI, op. cit., pág. 89.

15. Ley 35/2010, de 17 de septiembre. Las reformas llevadas a cabo con anterioridad demostraron poca efectividad con algunos de estos tipos de desempleados, como demuestra el trabajo de Kugler, A.; Jimeno, J. y Herranz, V. (2002): «Employment Consequences of Restrictive Permanent Contracts: Evidence from Spanish La-

El excesivo peso de los contratos temporales ha supuesto una clara dualización del mercado de trabajo debido a los intentos de reducir la severidad¹⁶ de las leyes de protección laboral a través de los nuevos contratos. La OCDE elaboró un índice para medir esos niveles de severidad poniendo de manifiesto que las reformas se orientaron a buscar flexibilidad a través de los contratos temporales, los contratos indefinidos no se han visto menoscabados o –incluso– se han convertido en más restrictivos¹⁷. La tónica general ha sido que las reformas –casi siempre– han incidido en una reducción del coste del despido para nuevas formas contractuales no indefinidas, pero casi nunca para los contratos regulares (indefinidos)¹⁸. Estas reformas han supuesto que los contratos temporales hayan aumentado constantemente provocando una fuerte dualización del mercado laboral, especialmente en España, donde las leyes de protección laboral han sido severas y lo siguen siendo para los contratos regulares.

El gráfico 2 muestra la fuerte correlación entre el nivel de severidad de las leyes de protección laboral¹⁹ en un periodo anterior a las reformas y el incremento en la proporción de los contratos temporales con las sucesivas reformas²⁰.

En la propia Ley de reforma del mercado de trabajo se afirma que «recuperar la senda de creación de empleo y reducir el desempleo constituye en estos momentos una exigencia unánime del conjunto de la sociedad y, en consecuencia, debe de constituir el objetivo último fundamental de todas las políticas públicas»; sin embargo, no parece que el alcance de la misma pueda ser importante para la contribución a este objetivo.

En primer lugar, porque la crisis financiera inicial ha derivado en una crisis de demanda y las medidas propuestas en la actual reforma laboral inciden en la oferta. Mejorar las condiciones de la oferta es –sin duda– positivo, pero para lograr el objetivo de eliminar la alta tasa de desempleo, antes de que se convierta en un problema estructural, no parece suficiente, y menos en un contexto de políticas económicas restrictivas

bour Market Reform», IZA Institut for the Study of Labor, Discussion Paper n° 657.

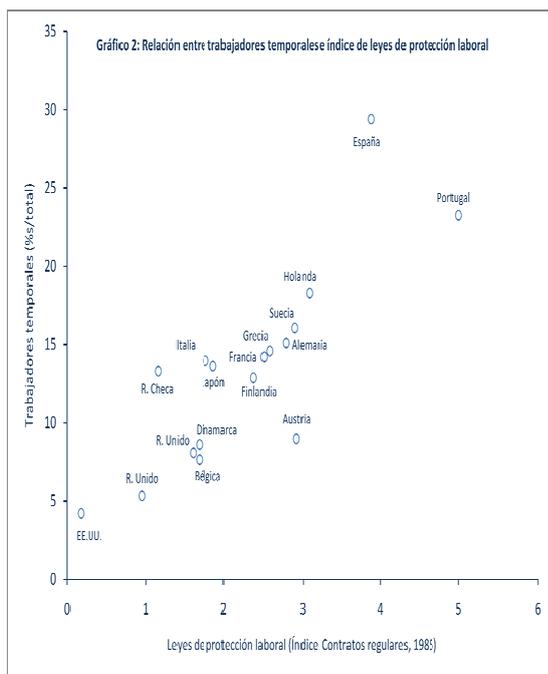
16. OCDE: Economic Outlook. Abril 2010.

17. Por ejemplo, en el caso de Alemania, cuyo índice (va de 0 a 6) pasó de 2,58 en 1990, a 3,0 en 2008.

18. Ver Skedinger, Per (2010): Employment Protection Legislation, Edward Elgar, Northampton, MA.

19. Véase el trabajo de Dolado, J.J.; Jansen, M. y Jimeno, J (2005): «Dual Employment Protection Legislation: A Framework for Analysis», Banco de España, Documento de trabajo n° 510 y Estrada, Á.; Izquierdo, M. y Lacuesta, A. (2009): «El funcionamiento del mercado de trabajo y el aumento del paro en España», Boletín Económico, julio-agosto 2009, Banco de España.

20. Reproducido en FMI: Op. cit, pág. 83.



Fuente: FMI. Perspectivas de la economía mundial, abril 2010.

sobre el gasto, como sucede en la actualidad.

En segundo lugar, por el alcance limitado de la reforma, centrada en intentar conseguir tres objetivos para nuestro mercado laboral: reducir la dualidad, reforzar los instrumentos de flexibilidad interna y elevar las oportunidades de los colectivos discriminados.

La contratación temporal es necesaria en países con una alta tasa de desempleo y elementos de incertidumbre sobre la salida de la fase recesiva del ciclo, como fue el caso de España durante los años ochenta, para facilitar la contratación e iniciar una fase de recuperación de la actividad económica, pero debe contener los mecanismos que la reduzca de forma progresiva una vez que se comience a consolidar una nueva fase expansiva del ciclo económico. De no ser así, y en nuestro caso no lo ha sido, termina conformando un mercado laboral dual responsable de una tasa de volatilidad en el empleo, tanto más alta cuanto mayores sean las leyes de protección laboral en el sector de los buenos contratos y menos protección se tengan en el sector de los malos contratos, y de una reducción del capital humano y de la productividad por la vía del menor nivel de capacitación que reciben los trabajadores temporales²¹. Además, se cae en una

trampa, pues no parece conveniente desmontarlos en la fase inicial de la salida de una recesión, dado que el factor incertidumbre desalienta la contratación.

Ante la multiplicidad de contratos que existen en nuestro país, algunos autores han realizado propuestas simplificadoras que permitan un puente que facilite la conversión de los malos contratos en buenos contratos. Así, por ejemplo, la existencia de un contrato indefinido único, alternativo a los actuales, con menor nivel de protección frente al despido, pero que se va incrementando paulatinamente con el paso del tiempo hasta llegar al máximo establecido por ley.

La actual reforma laboral ha abordado este asunto sin afectar al contrato indefinido ordinario y centrándose en la regulación del contrato de fomento de la contratación indefinida, ampliando los colectivos con una mayor discriminación laboral que pueden acceder al mismo, reduciendo a un mes la exigencia del periodo de permanencia en el desempleo y posibilitando el acceso al mismo de quienes hubieran tenido contratos temporales o hubieran perdido uno indefinido, se reducen las indemnizaciones a pagar por las empresas en caso de despido improcedente, que será de 33 días por año de servicio hasta un máximo de 24 mensualidades. En los casos de despido procedente, no disciplinarios, recogidos en los artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Concursal²², que hayan tenido una duración superior al año, el Fondo de Garantía Salarial²³ cubrirá 8 días por año de servicio de los que correspondan para estos contratos indefinidos.

Se limita la duración de los contratos temporales de obra y servicios a un plazo de 3 años²⁴ y se intenta evitar el encadenamiento sucesivo de estos contratos: pero será difícil en la práctica que la rotación no se produzca entre distintas empresas.

En este apartado destaca una nueva redacción sobre las causas del despido por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, que intenta aclarar las mismas²⁵ y dar facilidades a las empresas

Era of Globalization, Cambridge University Press, Cambridge, págs. 191 y ss.

22. Ley 22/2003, de 9 de julio.

23. Se trata de un organismo público que se nutre de cotizaciones empresariales. Pero se manifiesta la intención de que éste sea un sistema coyuntural que sirva de transición a un sistema de capitalización individual mantenido a lo largo de la vida laboral, que el Gobierno abordará en un nuevo Proyecto de Ley.

24. Ampliables a 12 meses más si está previsto en convenio colectivo de ámbito estatal o sectorial.

25. Éste es un punto que ha alarmado especialmente a los sindicatos, al quedar redactado: «en casos tales como la existencia de causas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos», lo cual choca con lo que se afirma, en el preámbulo, de ofrecer una mayor certeza a empresarios y trabajadores.

para su reestructuración, en caso de tener que prevenir una marcha negativa de las mismas, además de algunas disposiciones reduciendo los plazos de los preavisos en los casos de extinción de los contratos por causas objetivas.

Un segundo objetivo es el de incrementar la flexibilidad interna que evite las reducciones de plantillas. Para ello, se establecen un conjunto de medidas entre las que destacan las relativas a la suspensión de contrato y de reducción del tiempo de trabajo para ajustar las empresas –se dice– a las condiciones cambiantes del mercado, y que proporcionen así a los trabajadores una mayor seguridad en la conservación de sus puestos de trabajo, y el mantenimiento de sus ingresos gracias a los mecanismos de protección por desempleo que cubrirán la parte proporcional no trabajada siempre que conlleve una reducción de salarios. La jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción entre un 10 y un 70 por ciento computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual²⁶. La empresa deberá promover –en el tiempo no trabajado– cursos formativos que permitan a los trabajadores afectados una mayor polivalencia y empleabilidad²⁷. Para apoyar esta medida, se amplía la bonificación de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes del 50 por ciento al 80 por ciento. La medida, que ha dado buenos resultados en otros países, evitando que se incrementara el desempleo, indudablemente en nuestro país llega tarde, pues la flexibilidad externa, que es como la Ley llama a los despidos, ha sido enorme.

Se acompaña con un conjunto de medidas relativas a la modificación de las condiciones de trabajo y los traslados colectivos, abreviando²⁸ y agilizando la mediación entre la empresa y sus interlocutores legales²⁹. También se plantea la posibilidad de llegar a acuerdos sobre las cláusulas de inaplicación salarial de los convenios de ámbito superior al de la empresa, cuando las perspectivas económicas de la misma pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación³⁰. En los casos de discrepancias entre

26. Ley 35/2010, de 17 de septiembre, artículo 7.2.

27. Esto es interesante, porque las medidas sobre la oferta laboral son necesarias, pero no suficientes, para mejorar la capacitación profesional de los trabajadores no cualificados, para ello son –asimismo– necesarias medidas de estímulo por el lado de la demanda, como se señala en Osterman, Paul (2008): «Improving Job Quality. Policies Aimed at the Demand Side of the Low-Wage Labor Market», en Bartik, Timothy & Houseman, Susan, eds (2008): *A Future of Good Job?*, Kalamazoo, Michigan; págs. 203 y ss.

28. Se establece un plazo máximo de 15 días, cuando la redacción anterior era no inferior a esos mismos días.

29. Cuando no existan estos, se elegirán democráticamente tres representantes para tal propósito.

30. Ley 35/2010, de 17 de septiembre, artículo 6.

la empresa y los trabajadores, se ha optado por el mecanismo del arbitraje, que carece de tradición en España y que precisará tiempo para su desarrollo y puesta en práctica³¹.

Pero la reforma de la negociación colectiva, que algunos autores califican como muy rígida y centralizada³², y necesitada de un mayor grado de flexibilidad, ha quedado para ser negociada con los agentes sociales más adelante.

El tercer objetivo planteado por la reforma laboral, que cae en el ámbito de las políticas activas de empleo, se materializa en algunas medidas de mejoras de las bonificaciones dirigidas a favorecer el empleo de los jóvenes entre 16 y 30 años con especiales problemas de empleabilidad por carecer de formación, y de los mayores de 45 años con más de 12 meses en el paro en los últimos 18 meses. Asimismo, se podrán beneficiar del sistema de bonificaciones las empresas que transformen en indefinidos contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación; y las de carácter social que incorporen trabajadores como socios, siempre que hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena. En todos los casos, las bonificaciones se amplían si el trabajador es una mujer y, para acogerse a las mismas, es un requisito que los nuevos contratos supongan un incremento del número de empleados fijos en la empresa durante todo el periodo que duren dichas bonificaciones³³. Por otra parte, las empresas que celebren contratos para la formación de trabajadores inscritos en el desempleo gozarán de una bonificación del 100 por cien en las cuotas empresariales a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato, siempre que supongan un incremento de la plantilla de la empresa. En cuanto a los contratos formativos para titulados, se amplía en un año el plazo existente para realizarlos³⁴ y se establecen límites a su duración (2 años), a las posibilidades de encadenamiento, al tiempo mínimo para la formación teórica (un 15 por ciento de la jornada laboral), y a que el salario pueda ser inferior al salario mínimo. Asimismo, se introduce el criterio de establecer en los convenios colectivos una presencia equilibrada entre hombres y mujeres en el número de contratos formativos en la empresa.

31. Véase Moreno Piñero, Fernando: «Claroscuros de la reforma laboral», *El Economista*, 14 de octubre de 2010, donde plantea elementos de incertidumbre acerca de cómo reaccionarán los tribunales ante los despidos, las dificultades para adaptar la organización de la empresa mediante cambios en las condiciones de trabajo y desarrollar el mecanismo del arbitraje.

32. En el manifiesto de los 100 economistas sobre el mercado laboral se señala como uno de los problemas a resolver.

33. Con la excepción de los contratos de relevo, por causas obvias.

34. Quedando en 5 años desde la obtención del título o certificado de profesionalidad, y en 7 si el trabajador es discapacitado.

Finalmente, se incluyen algunas medidas que pretenden mejorar los sistemas de intermediación que posibiliten el acceso al empleo de los desempleados. Una vez reconocido el fracaso de los servicios públicos de empleo, el Gobierno cree que la introducción de agencias privadas con ánimo de lucro³⁵ permitirá reducir las fricciones existentes, junto a un servicio telemático común que integre toda la información proporcionada por estos servicios públicos y privados³⁶. En este contexto, la Ley aprovecha la ocasión para introducir algunas modificaciones en la legislación relativa a las empresas de trabajo temporal para adaptarlas a las nuevas directrices comunitarias³⁷.

En resumen, las recesiones con *shocks* externos (estrés financiero y colapso del sector de la vivienda), altas dosis de incertidumbre y políticas económicas erróneas producen incrementos de desempleo muy superiores a los determinados por la caída de la producción, y su reducción suele ser más lenta³⁸. De cualquier forma, la mejor política de empleo es lograr un crecimiento económico sostenido, que recupere los niveles de la demanda agregada y evite que los altísimos niveles del desempleo lo conviertan en estructural por la reducción de nuestra capacidad de crecimiento potencial³⁹. En este escenario, la política macroeconómica es fundamental, además de ser necesario resolver los problemas financieros que impiden que el crédito fluya hacia las empresas dificultando el inicio de la fase de recuperación, y que limitan las posibilidades de los Gobiernos de actuar en otros frentes. En definitiva, la reciente reforma laboral intenta resolver algunas disfuncionalidades que afectan al mercado de trabajo de una forma limitada y tardía, que precisará –todavía– de algún tiempo para ver su alcance.

35. Pero sus gestiones deberán ser gratuitas para los trabajadores.

36. De todas formas, la movilidad del factor trabajo es un tema complicado. Véase Iversen, Roberta y Armstrong, Annie (2006): *Jobs Aren't Enough. Toward a New Economic Mobility for Low-Income Families*, Temple University Press, Philadelphia.

37. Directiva 2008/104/CE, de 19 de noviembre de 2008.

38. A este respecto, es interesante el trabajo de Blanchard, O. y Wolfers, J.: «The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment: The Aggregate Evidence», *The Economic Journal*, Vol. 110, nº 462.

39. Provocando lo que James Tobin denominó «histéresis del desempleo», fenómeno en el que las altas tasas del desempleo perduran después de haber desaparecido las circunstancias que las generaron.