

Mitos y realidades del mercado de trabajo español ^{*}

ANA CRISTINA MINGORANCE-ARNÁIZ ^a, RAFAEL PAMPILLÓN OLMEDO ^{a,b}

^a *Universidad CEU SAN PABLO, Facultad de CC.EE., c/ Julián Romea, 23, 28003 Madrid, España. E-mail: mingor.fcee@ceu.es, pamolm@ceu.es*

^b *Instituto de Empresa, C/María de Molina nº 11, 28006 Madrid, España. E-mail: Rafael.Pampillon@ie.edu*

RESUMEN

La crisis económica ha hecho renacer los viejos mitos sobre el mercado de trabajo español al disparar su tasa de paro, que ha alcanzado en el 2013 uno de los niveles más altos de la Unión Europea, sólo por detrás de Grecia. Así, el comportamiento cíclico del empleo, la rigidez del mercado laboral, las dificultades de acceso al empleo en el caso de los jóvenes y las mujeres, las disparidades salariales y la temporalidad del empleo, son algunos de los aspectos más criticados. El artículo ofrece una visión del mercado laboral español en comparación con el de los países de su entorno, al tiempo que analiza el comportamiento de las variables del mercado de trabajo que más criticadas han sido.

Palabras clave: Tasa de paro, Rigidez laboral, diferencias salariales, discriminación laboral.

Myths and Realities of the Spanish Labour Market

ABSTRACT

The economic crisis has revived the old myths about the Spanish labour market. It has shot our unemployment rate, which, in 2013, reached one of the highest levels of the European Union, after Greece. Thus, the cyclical behaviour of employment, labour market rigidity, difficulties in access to employment for youth and women, wage disparities and temporary employment, are some of the most criticized aspects. The article gives an overview of Spanish labour market compared to the neighbouring countries, and at the same time, it analyses the behaviour of labour market variables that have been most criticized.

Keywords: Unemployment Rate, Labour Rigidities, Wage Differentials, Labour Discrimination.

Clasificación JEL: J20, J31, J70, J82

^{*} *Los autores agradecen a los evaluadores anónimos de la revista de Estudios de Economía Aplicada, los comentarios y sugerencias recibidas, pues sin duda han contribuido a la mejora científica de su contenido. El resultado final es responsabilidad única de sus autores.*

Artículo recibido en junio de 2014 y aceptado en noviembre de 2014

Artículo disponible en versión electrónica en la página www.revista-eea.net, ref. e-33102

1. INTRODUCCIÓN

La economía de los países está sometida a continuas fluctuaciones provocadas por *shocks*, ya sean de oferta o de demanda, que sin duda afectan al comportamiento de las variables económicas. Algunos de estos *shocks* son internos y sus efectos se dejan notar fundamentalmente en los países en los que se producen. Otros, sin embargo, proceden del exterior. El hecho de que vivamos en una economía cada vez más globalizada ha aumentado la intensidad de estos últimos. Clara muestra de ello es la actual crisis económica que, por sus propias características, ha afectado con mayor intensidad a los países más dependientes de la financiación exterior.

España, por su elevada dependencia financiera ha sido una de las economías más afectadas. Sin embargo, uno de los aspectos que más preocupa, es el alto nivel de desempleo alcanzado.

A lo largo de las siguientes líneas, ofreceremos una visión general del mercado laboral español con el objetivo de conocer cuál es la realidad de la economía española. Realizaremos algunas comparaciones internacionales con los principales países de su entorno, pero también nos detendremos en los principales detalles del mercado laboral español. Conocer si la formación, la edad o el sexo, pueden ayudar a que los españoles encuentren empleo; si el mercado de trabajo español es un mercado dual; si existen diferencias salariales en función del sexo o la formación; o si existen factores que pueden desmotivar a los jóvenes para mantenerse dentro del sistema educativo; son algunas de las cuestiones que nos planteamos.

2. LOS EFECTOS DE LA CRISIS EN EL MERCADO DE TRABAJO: COMPARATIVA INTERNACIONAL

En primer lugar, conviene conocer si el problema que presenta el mercado laboral de España, y que ha dado lugar a tasas de paro que superan el 25% a nivel nacional y el 35% en algunas Comunidades Autónomas, es un problema coyuntural o estructural¹.

Aunque los problemas del mercado laboral español no se hacen patentes hasta los años 70, con el comienzo de la crisis energética, se han mantenido a partir de ese momento. Los altos niveles de desempleo que alcanza España no son exclusivos de la actual crisis económica, pues también durante el periodo

¹ Los datos, tomados del Instituto Nacional de Estadística y referenciados al año 2013, dejan entrever como las Comunidades Autónomas de Andalucía (36,2%), Canarias (33,7%), Extremadura (33,9%), y Ceuta y Melilla, con tasas del 34,8% y 32,4%, respectivamente, presentan tasas de paro muy por encima de la media nacional, mientras que Madrid (19,8%), Navarra (17,9%) y País Vasco (16,6%) se caracterizan por ser las Comunidades con menores tasas de paro.

anterior de expansión España se ha mostrado como el país con mayor desempleo de todos los considerados (véase Tabla 1). El mercado de trabajo español presenta problemas estructurales que ya pusieron de manifiesto, entre otros, Bentolila y Bertola (1990) y Romero-Ávila y Usabiaga Ibáñez (2009) cuando lo tildaron de esclerótico, adjetivo que sólo recientemente ha empezado a utilizarse para calificar a los mercados laborales de otros países europeos como el de Irlanda, Grecia o Portugal.

Tabla 1
Tasa media de paro en diferentes países
(Datos en porcentajes)

	1996-2007	2008-2012	1996-2012
Alemania	9,24	6,77	8,51
Austria	4,28	4,30	4,29
Bélgica	8,96	7,57	8,55
Dinamarca	4,87	6,40	5,32
España	13,48	19,29	15,19
Finlandia	9,83	7,72	9,21
Francia	8,54	8,48	8,52
Grecia	10,08	13,57	11,10
Irlanda	6,05	12,32	7,89
Italia	9,51	8,50	9,21
Luxemburgo	3,18	5,42	3,84
Holanda	3,95	4,06	3,98
Portugal	6,06	11,31	7,61
Reino Unido	5,64	7,33	6,13
Suecia	7,12	7,77	7,31
Estados Unidos	4,95	8,34	5,95
Japón	4,42	4,60	4,47

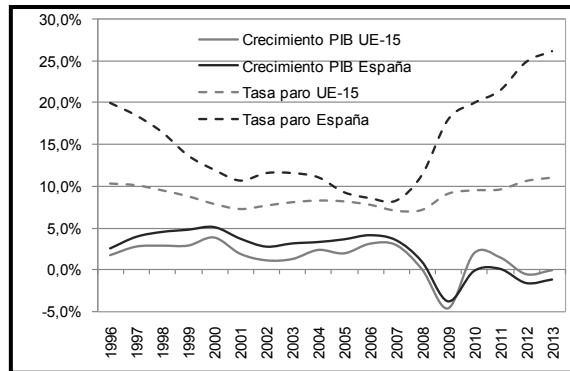
Fuente: OCDE (2014).

Pese al componente estructural, cabe señalar que el componente cíclico es también destacable. Ningún otro país de los considerados, salvo Irlanda, presenta tantos altibajos en su tasa de paro como España. Durante el periodo de expansión (1996-2007), la tasa de paro de España presentó una diferencia de algo más de 10 puntos porcentuales frente a la de Luxemburgo, país con menor desempleo medio en dicho periodo. Esta diferencia se acrecienta hasta algo más de los 15 puntos porcentuales en el periodo de crisis (2008-2012), cuando Holanda se posicionó como el país con menor tasa media de paro.

Esta mezcla de componentes estructurales y cíclicos señalada por Toharia, (1998 y 2003) y Pérez Infante (2008), queda reflejada en la Figura 1, donde se observa cómo, en comparación con la media de la UE-15 y pese a la evolución similar del PIB real, España presenta un aumento desproporcionado del desem-

pleo en ciclos económicos recesivos y una notable rigidez a la baja en épocas de expansión. Así, aunque España tiene una mayor tasa de crecimiento económico desde el año 2000 y hasta el año 2009, (año en que la crisis nos afecta con enorme virulencia), no logra en ningún momento alcanzar tasas de paro inferiores a las de la UE-15.

Figura 1
Evolución de la tasa de paro con respecto al crecimiento del PIB real en España y la UE-15 (1996-2013)



Fuente: Eurostat (2014).

Tabla 2
Descomposición del crecimiento medio de la productividad
(Datos en porcentajes)

	Crecimiento Productividad ¹		Crecimiento PIB real		Crecimiento Empleo	
	2001-2007	2008-2012	2001-2007	2008-2012	2001-2007	2008-2012
Alemania	0,83	-0,29	1,42	0,79	0,59	1,08
Austria	1,06	-0,15	2,25	0,62	1,19	0,76
Bélgica	0,95	-0,22	1,94	0,43	0,98	0,65
Dinamarca	1,14	-0,05	1,61	-0,87	0,47	-0,82
España	-0,56	2,25	3,41	-0,95	3,97	-3,20
Finlandia	2,35	-0,56	3,27	-0,61	0,93	-0,06
Francia	0,51	-0,08	1,83	0,11	1,31	0,19
Grecia	2,77	-0,98	4,18	-4,48	1,41	-3,49
Irlanda	1,72	1,30	4,97	-1,46	3,25	-2,76
Italia	-0,13	-1,09	1,26	-1,37	1,39	-0,28
Luxemburgo	2,59	-3,40	4,21	-0,29	1,62	3,11
Holanda	0,94	-0,04	1,99	-0,13	1,05	-0,08
Portugal	0,72	1,06	1,14	-1,09	0,42	-2,15
Reino Unido	2,27	-0,80	3,16	-0,58	0,89	0,22
Suecia	2,02	0,44	3,01	0,96	0,99	0,52

¹ Calculada como la diferencia entre el crecimiento del PIB real y el crecimiento del empleo.

Fuente: Elaboración propia con datos Eurostat (2014).

Una consecuencia de este comportamiento cíclico del desempleo español es el de la senda que describe la productividad de la mano de obra. La Tabla 2 nos permite afirmar que en España, durante los periodos de expansión, la productividad tiene una menor tasa de crecimiento llegando incluso a ser negativa. Mientras, en los periodos de recesión, el aumento del desempleo, especialmente de la mano de obra con menor nivel de formación y experiencia, da lugar a crecimientos de la productividad. Como mencionan Pérez Infante (2008) y Escudero y López Mourelo (2012), la productividad de la mano de obra tiene en España un fuerte comportamiento anticíclico, pues en los periodos expansivos se crea empleo de baja productividad que se destruye en los periodos recesivos.

3. PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DEL MERCADO LABORAL ESPAÑOL

Tras esta valoración inicial, mostraremos el comportamiento de la tasa de paro en distintos grupos de la población con el objetivo de conocer si las afirmaciones que actualmente se están realizando sobre el mercado de trabajo son o no ciertas. En concreto nos adentraremos en el comportamiento del desempleo por sexo, por grupos de edad, por nivel de formación, por nacionalidad de la mano de obra y según dimensión temporal, pero también nos ocupamos del empleo según tipo de contrato, ya sea temporal o parcial.

3.1. La tasa de paro por sexo: valoración inicial

Suele decirse que el sexo femenino se ve especialmente afectado por el desempleo, siendo las mujeres las que sufren la discriminación del mercado de trabajo².

En este sentido, debe mencionarse que es cierto que existen diferencias por sexo, aunque éstas se han reducido con el tiempo. En España, la distribución media del empleo en el periodo 1996-2012 está desequilibrada, siendo de algo más del 60% para los hombres frente a algo menos del 40% para las mujeres, lo que contrasta con la situación en los países nórdicos (Tabla 3). Sin embargo, esta tendencia está cambiando, y actualmente las mujeres se están incorporando con mayor facilidad al mercado laboral. La participación de la mano de obra

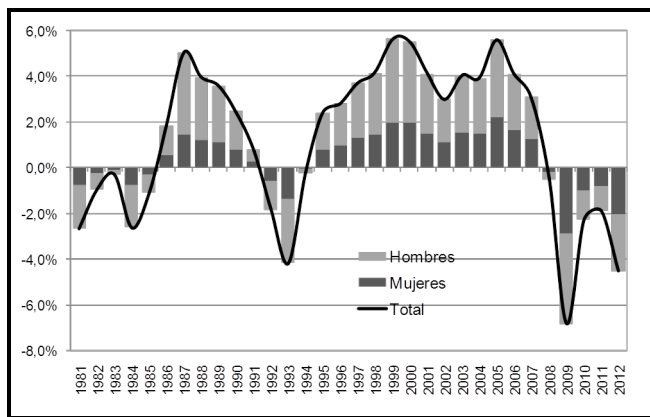
² El trabajo de Río y Alonso-Villar (2007) muestra que, aunque el desempleo femenino se ha reducido notablemente, en 2006, justo antes del inicio de la crisis, y pese al buen comportamiento de algunos indicadores laborales femeninos, los datos siguen corroborando que el desempleo femenino casi duplica al masculino, al tiempo que las diferencias entre las tasas de actividad masculinas y femeninas supera los 20 puntos porcentuales, ocurriendo lo mismo con la tasa de empleo. Además, las diferencias no sólo se hacen patentes en las tasas de participación y desempleo, sino también en los tipos de contrato, la actividad desarrollada e incluso en el nivel salarial. En esta misma línea se manifiestan Blau y Kahn (2000), Rivas Bonet (2004) y Albaek y Thomsen (2014), para quienes el mercado de trabajo discrimina a la mujer, tanto en salario como en tipo de empleo.

femenina en el empleo total ha crecido entre 1996 y 2012, pasando de poco más del 34% a casi el 45,5%.

Además, el empleo femenino es bastante más estable que el masculino, pues sus fluctuaciones con los ciclos económicos son menores (Figura 2). Si bien en los ciclos alcistas las mujeres consiguen un menor volumen de empleo que los hombres, en las crisis la destrucción de puestos de trabajo femenino es también menor.

Figura 2

Contribución de hombres y mujeres a la variación del empleo en España (1981-2012)

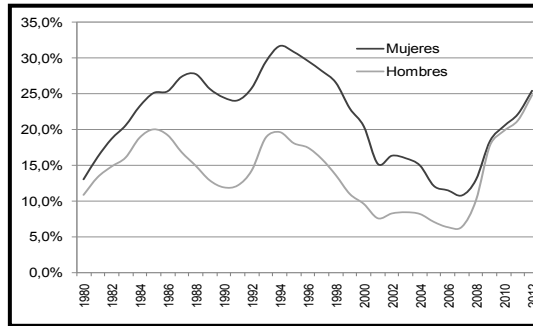


Fuente: OCDE (2014).

Durante la actual crisis, la mayor destrucción de empleo masculino ha permitido que la tendencia que tradicionalmente se observaba en el mercado de trabajo español, con una tasa de paro femenina que superaba en mucho a la masculina, haya cambiado. La Figura 3 muestra esta clara convergencia en las tasas de paro de ambos sexos. El motivo descansa principalmente en las causas de la crisis y consecuentemente en el tipo de empleo que se ha destruido con mayor intensidad. Una crisis financiera, con efectos intensos sobre la construcción (véase García Serrano (2012)), donde el empleo masculino es mayoritario, ha impulsado el aumento del paro en los hombres más que en las mujeres³.

³ Este mismo comportamiento se ha producido en la mayoría de los países europeos en los que todavía existían diferencias importantes entre el empleo masculino y femenino a favor de los primeros. Excepciones reseñables son las de Grecia, donde todavía no se ha alcanzado la igualdad, e Irlanda, donde la diferencia entre la tasa de paro de hombres y mujeres es en torno a 8 puntos porcentuales a favor de estas últimas.

Figura 3
Evolución de la tasa de paro de hombres y mujeres en España (1980-2012)



Fuente: OCDE (2014).

3.2. La tasa de paro por grupos de edad

Otra de las críticas que suele recaer sobre el mercado de trabajo de la economía española, es que la población joven encuentra muchas dificultades a la hora de encontrar empleo. En este sentido cabe mencionar, como se deduce de la Tabla 3, que para el periodo 1996-2012, la tasa de paro juvenil en el mencionado país (30,1%) es más elevada que la de la población de edad más avanzada (9,6%). Además, y aunque España mantiene tasas de paro más altas que el resto de países considerados en ambos grupos de edad, las diferencias se acrecientan en el caso de los jóvenes. Los menores de 25 años, tienen una tasa de paro 20 puntos porcentuales por encima de la de los países con menor desempleo juvenil (30,1% frente al 7,6% de Austria y 7,8% de Holanda). No obstante, la ratio entre el volumen de parados menores de 25 años y el volumen total de parados se sitúa en valores mucho más bajos, en torno al 16% en 2012, observándose además una tendencia a la baja, de algo más de 9 puntos porcentuales desde el año 2005.

Si bien es posible afirmar que la crisis ha afectado especialmente a los jóvenes españoles, también lo es que el desempleo juvenil es un problema endémico de la economía española y que las personas con edades comprendidas entre 16 y 24 años han mantenido a lo largo del tiempo tasas de paro superiores a la media nacional (Figura 4)⁴. Este problema no es exclusivo de España, pues afecta con mayor o menor intensidad a todos los países considerados excepto a Alemania, Austria, Holanda y Estados Unidos que parecen escapar a este patrón (Tabla 3).

⁴ A lo largo de las cuatro últimas décadas la tasa de desempleo de los menores de 25 años ha duplicado la de aquellos con más de 25 años. Si bien, esta información hay que tomarla con reservas, pues muchos jóvenes están todavía estudiando y no han sido considerados a la hora de calcular la tasa de paro, lo que puede desvirtuar el resultado.

Así pues, las dificultades de inserción laboral de los jóvenes españoles son similares a las de los jóvenes europeos.

Tabla 3
Comportamiento de diferentes variables vinculadas
al mercado de trabajo en diferentes países (1996-2012)
(Datos en porcentajes)

	Tasa paro LP (+ 1 año) ¹	Tasa de temporalidad ²	Tasa de empleo parcial ³	Participación en el empleo		Tasa de paro	
				Hombres	Mujeres	15-24 años	55-65 años
Alemania	50,50	13,08	19,63	55,05	44,95	10,29	10,97
Austria	25,47	8,13	15,07	55,10	44,90	7,59	3,88
Bélgica	51,87	8,14	17,84	56,45	43,55	19,86	4,29
Dinamarca	21,19	9,67	17,21	53,42	46,58	9,50	4,65
España	35,90	31,27	9,69	60,34	39,66	30,11	9,64
Finlandia	24,97	16,30	11,06	51,83	48,17	19,74	8,99
Francia	39,11	14,17	13,70	53,08	46,92	22,15	6,39
Grecia	52,33	11,75	7,40	61,80	38,20	30,37	4,73
Irlanda	41,57	7,17	19,74	57,40	42,60	15,30	4,59
Italia	54,99	10,76	13,80	61,21	38,79	27,36	3,91
Luxemburgo	28,13	4,80	13,39	59,37	40,63	12,18	1,52
Holanda	37,03	14,96	34,07	55,92	44,08	7,82	3,34
Portugal	45,63	19,07	9,85	54,04	45,96	16,78	5,99
Reino Unido	28,04	6,34	23,39	53,78	46,22	14,22	4,24
Suecia	21,61	15,60	14,15	52,25	47,75	18,70	5,49
Estados Unidos	13,31	4,48	13,13	53,40	46,60	12,62	4,02
Japón	29,97	12,84	19,11	58,68	41,32	8,52	4,63

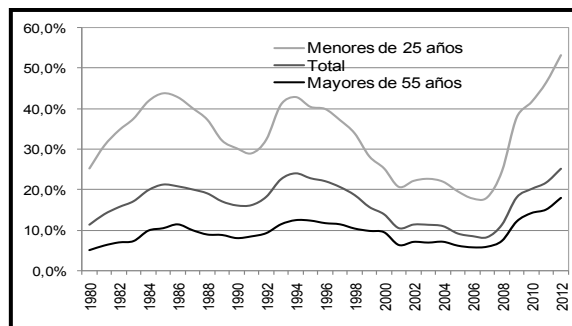
¹ Tasa de paro a largo plazo frente a total de parados.

² Los datos de Finlandia y Suecia comienzan en 1998, los de Luxemburgo en 1997 y de Estados Unidos sólo se dispone de datos para los años (1996, 1998, 2000, 2002 y 2006).

³ Los datos de Japón comienzan en 2002.

Fuente: OCDE (2014) y AMECO (2014).

Figura 4
Evolución de la tasa de paro por edades en España (1980-2012)



Fuente: OCDE (2014).

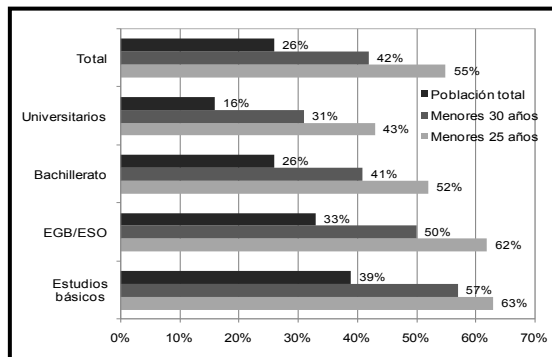
3.3. La importancia de la formación en el nivel de empleo

Tan importante como analizar el desempleo de los jóvenes es estudiar la evolución del paro en función del nivel de formación.

Ahn y Ugidos-Olazabal (1995), tras analizar la crisis de los 80 y 90 concluyeron que, en la mayoría de los países desarrollados, los trabajadores menos cualificados son los que se enfrentan a las mayores adversidades laborales⁵. Así, es posible decir que en general, conforme aumenta la cualificación de la mano de obra la tasa de paro se reduce, y esto ocurre para todos los grupos de edad.

En el caso concreto de España podemos afirmar, tras una mirada a la Figura 5, que la población con formación universitaria presenta una tasa de desempleo 20 puntos porcentuales inferior a la que presenta la población con estudios básicos. Además, este hecho se produce para todos los grupos de edad.

Figura 5
Tasa de paro por edad y nivel educativo en España (2012)



Fuente: INE (2014).

Como señala García (2011), las causas del desempleo juvenil hay que buscarlas en las deficiencias existentes en el sistema educativo y en la rigidez del mercado de trabajo. Dentro de las primeras destacan, el abandono escolar temprano y el desajuste entre las cualificaciones exigidas por las empresas y la formación que posee la mano de obra, lo que dificulta la generación de empleo⁶. Entre las segundas sobresalen la elevada segmentación y la reducida eficacia de

⁵ A conclusiones similares llega y Garrido Medina (2012), quien afirma que pese a que esta crisis ha afectado a toda la población, con independencia de su nivel de estudios, son los que tienen un menor nivel de formación los más perjudicados. No obstante, y pese a reconocer que la recualificación de la mano de obra en paro es imprescindible, puede no ser suficiente para su recolocación.

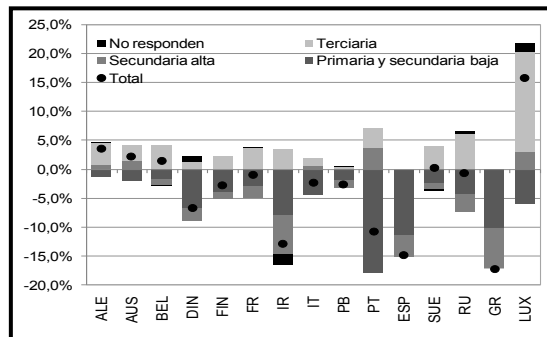
⁶ La tasa de abandono escolar española se sitúa en torno al 30%, una de las más altas de la UE-15, sólo superada por Portugal.

las políticas activas de empleo.

Es preocupante que la tasa de paro de la población activa con estudios universitarios haya aumentado con la crisis en 11 puntos porcentuales, pasando del 5,3% al 16,3%. No obstante, más preocupante es aún que la tasa de paro de la población con una formación básica haya crecido en más de 25 puntos porcentuales al pasar del 10,5% al 35,6%⁷. Así, el estudio de García (2011), concluye que entre 2008 y 2012, superar la segunda etapa de la educación secundaria, ha reducido en un 17,2% la probabilidad de encontrarse desempleado.

En resumen, una titulación universitaria supone una recompensa en términos de empleo, especialmente en periodos de crisis. Además, como muestran Casquero *et al.* (2010), Rahona López (2006) y Ahn y Ugidos-Olazabal (1995), el nivel educativo no sólo influye en la probabilidad de encontrar empleo, sino también en la rapidez con la que se accede al mercado laboral.

Figura 6
Contribución del nivel de formación a la variación del empleo (2008-2012)



Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat (2014).

La importancia que la formación está teniendo en la obtención de empleo se pone de manifiesto en la Figura 6. En el que se observa que, pese a la destrucción de empleo que durante el periodo de crisis presentan la mayoría de los países, el empleo de aquellos que poseen formación universitaria ha aumentado. Este hecho se reproduce, con mayor o menor intensidad, en todos los países europeos con la única excepción de Grecia. En España, el único nivel educativo para el que no se ha destruido empleo durante el periodo 2008-2012 es para la población con formación universitaria, cuya contribución a la variación del

⁷ La situación se agrava si consideramos sólo la población de menos de 25 años, en cuyo caso la tasa de paro de la población con formación básica aumenta en 42,4 puntos porcentuales al pasar del 20,4% al 62,8%. Este aumento, aunque elevado, es más moderado en la población con estudios universitarios que actualmente presenta una tasa de paro del 43,9% frente al 13,6% del 2007.

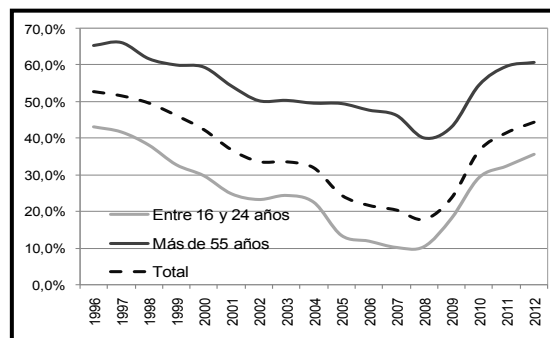
empleo, aunque muy reducida en comparación con otros países del entorno, ha sido positiva (0,13%).

3.4. El desempleo de larga duración

Es habitual escuchar que, en España, el desempleo de largo duración es elevado, pues una vez que se abandona el mercado laboral resulta difícil volver a incorporarse. Este hecho, sin embargo, no parece corroborarse cuando nos comparamos con otros países de la OCDE que presentan mayor desempleo a largo plazo.

Si consideramos el periodo medio 1996-2012, tal como se refleja en la Tabla 3, el desempleo de larga duración de España se encuentra en la media de los países considerados en la tabla. Por encima de dicho país se encuentran Italia, Irlanda, Portugal y Grecia, pero también casos más llamativos como Alemania y Bélgica. Aunque a primera vista el nivel de desempleo a largo plazo no parece excesivamente preocupante, debemos preguntarnos cómo se ha comportado este desempleo durante la crisis, y qué parte de la población se ha visto afectada en mayor medida. La Figura 7 nos permite afirmar que la crisis ha aumentado de manera exponencial el desempleo a largo plazo. Mientras el paro total se ha incrementado en algo menos de 17 puntos porcentuales, el desempleo de duración (más de un año) lo ha hecho en 24 puntos porcentuales al pasar del 20,4% al 44,5%. Este hecho es preocupante, pues los largos periodos de desempleo reducen las expectativas de empleo incluso aunque la economía comience a recuperarse.

Figura 7
Evolución de la tasa de paro a largo plazo en porcentaje del total de parados en España (1996-2012)



Fuente: OCDE (2014).

No obstante, tenemos que tener en cuenta dos hechos. En primer lugar, son los parados de edades más avanzadas los que se ven afectados en mayor medida

por el paro de larga duración. En segundo lugar, la tasa de variación del desempleo a largo plazo en España se ha más que doblado, siendo la población joven la que más ha sufrido las consecuencias al pasar de una tasa del 10,16% en 2007 a otra del 35,64% en 2012.

Mientras el desempleo a largo plazo de la población de mayor edad presenta un comportamiento más estático, con tasas en torno al 55%, el de los jóvenes se ve fuertemente sometido al comportamiento cíclico de la economía. El hecho de que más del 50% de las personas mayores de 55 años que están desempleadas lo estén durante más de un año, supone un grave lastre para la economía española que es necesario solucionar. En este sentido, Ahn y Ugidos-Olazabal (1995) sostienen que, los periodos de desempleo largos se dan principalmente entre aquellos que tienen derecho al subsidio de desempleo, hombres que no son cabeza de familia y mujeres casadas.

3.5. El empleo temporal frente al empleo estable

El empleo estable e indefinido sigue siendo mayoritario en España. No obstante, los elevados costes de despido que, pese a la reforma laboral del 2012, presenta España, hacen que la tasa de empleo temporal sea especialmente elevada⁸. La tasa media de empleo temporal, de algo más del 31% (Tabla 3), se sitúa muy por encima de la de países como Estados Unidos y Reino Unido, con mercados de trabajo mucho más flexibles que el español, pero también de la que presentan países europeos como Francia, Grecia y Portugal con mercados rígidos⁹.

Las reformas laborales llevadas a cabo para frenar la contratación temporal no han surtido los efectos deseados, y sólo la actual crisis ha logrado reducir la tasa de temporalidad en algo más de 9 puntos porcentuales¹⁰.

Por otro lado, al analizar la evolución de la temporalidad por grupos de edad, Figura 8, podemos afirmar que, al contrario de lo que ocurría en el caso de los parados de larga duración, son los jóvenes, con tasas en torno al 60%, los más afectados por el empleo temporal. Esta tasa de paro cae con fuerza cuando la edad de la población crece. Así, frente al 60% de la población de menos de 25 años, la población con edades entre los 25 y 39 presenta una tasa de temporalidad de algo más del 25%. Además, la tasa de temporalidad de estos últimos se

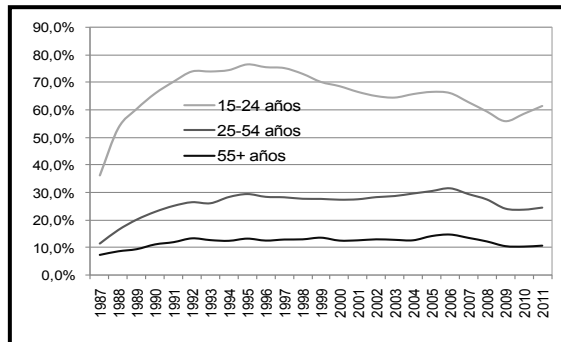
⁸ Un análisis de los principales factores que han motivado el empleo temporal en España puede consultarse en García de Polavieja (2006), Toharia (2005) y Ortiz García (2013).

⁹ Es la reforma laboral de 1984 la que otorga un papel predominante al empleo temporal al introducir, como reconocen Bentolila y Dolado (1994), una flexibilidad laboral en el margen.

¹⁰ La caída de la contratación temporal se ha calculado entre 2006, cuando el empleo temporal se situó en 34%, y 2010 cuando descendió hasta el 24,9%, pues a partir de este último año, y pese a estar aún en periodo de crisis, se observa un pequeño repunte fruto de la ligera recuperación económica que empieza a producirse.

ha reducido progresivamente desde 2006, al contrario de lo que ocurre con la de los más jóvenes que desde el 2009 no ha dejado de crecer.

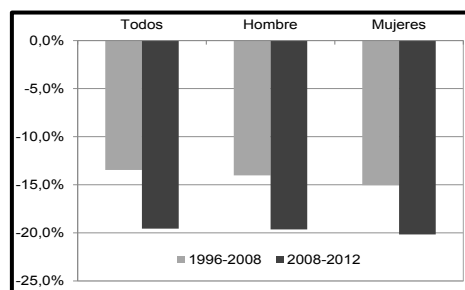
Figura 8
Evolución de la tasa de empleo temporal en España por grupos de edad



Fuente: OCDE (2014).

Por su parte, y en lo que a la segregación por sexos se refiere, el empleo temporal ha sido más elevado en las mujeres que en los hombres. No obstante, las distancias se han acortado con el tiempo y, como se observa en la Figura 9, la destrucción de contratos temporales ha sido más pronunciada en el caso de las mujeres que en el de los hombres. Pese a todo, las mujeres siguen manteniendo una tasa de temporalidad mayor, 26,6% frente a 24,2% en 2011.

Figura 9
Variación de la tasa de empleo temporal en España por sexos (1996-2012)



Fuente: OCDE (2014).

El contrato temporal tiene consecuencias notables en el mercado de trabajo. Por un lado, como demostraron Bentolila y Saint Paul (1992) y Toharia (1996 y 2005), el empleo temporal, pese a tener un efecto ambiguo sobre el volumen total de empleo, favorece el comportamiento cíclico del mercado de trabajo. Estos autores demuestran que en períodos alcistas el volumen de contratación es

superior al que existiría en un mercado laboral sin empleo temporal; siendo también mayor el número de despidos en las fases de recesión. La mayor preocupación del contrato temporal reside en su efecto sobre la contratación indefinida, pues el número de trabajadores permanentes tiende a disminuir tanto en períodos expansivos como recesivos.

Por otro lado, Martín (2000) y Moral Carcedo *et. al.* (2012), afirman que a medida que aumenta el empleo temporal se reduce la productividad de la mano de obra. La justificación reside en dos factores: en primer lugar, en la menor formación que reciben los trabajadores temporales dentro de la empresa, y en segundo lugar, en la tendencia empresarial a sustituir capital productivo por mano de obra temporal en periodos de expansión.

Finalmente, los contratos temporales incrementan la dualidad del mercado laboral. Como señalan Bentolila y Dolado (1994) y Jimeno y Toharia (1996), existe una relación directa entre los empleos temporales y los salarios de los trabajadores permanentes.

En cuanto a las opciones con las que cuentan los trabajadores temporales para convertirse en trabajadores indefinidos, Caparros Ruiz y Navarro Gómez (2007), reconocen que esta posibilidad, aunque limitada, es algo más elevada en el caso de los varones con alto nivel de formación, experiencia laboral y estabilidad personal. Además, estas opciones se incrementan en el caso de trabajadores que realicen actividades distintas a la construcción y que hayan estado pocos meses en paro.

3.6. El empleo a tiempo parcial

En España, y pese a las ventajas que ofrece cuando se dan las condiciones de oferta y de demanda adecuadas, apenas se ha acudido a la contratación a tiempo parcial, y se ha preferido optar por el contrato temporal para dotar de flexibilidad al mercado laboral¹¹. Así, como observamos en la Tabla 3, España es, junto a Grecia y Portugal, el país que menos ha recurrido al contrato a tiempo parcial.

Si bien, el hecho de que se haya optado mayoritariamente por el empleo temporal no nos debe llevar a pensar que empleo temporal y parcial son tipos de contratación sustitutiva, sino más bien al contrario. Así, Bustillos *et al.* (2008) concluyen que ambos contratos son, al menos en parte, complementarios, siendo los sectores en los que se firman más contratos temporales, aquellos en los que también existe mayor tasa de empleo a tiempo parcial. Cuando ha sido

¹¹ Siempre que el contrato a tiempo parcial sea un contrato deseado por empresarios y trabajadores, su extensión dota al mercado de trabajo de mayor flexibilidad, pues hace posible emplear a la plantilla en los momentos de la jornada laboral en los que más se les necesita, al tiempo que facilita compatibilizar el trabajo con la vida no laboral. Un análisis de las principales ventajas e inconvenientes de los contratos temporales, así como una amplia referencia bibliográfica sobre dicho tipo de contratación, se recoge en Moral Carcedo *et. al.* (2012).

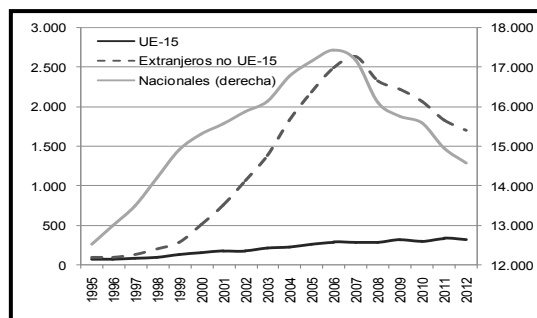
posible las empresas han recurrido a una combinación de parcialidad y temporalidad como forma de flexibilizar la contratación y reducir los costes laborales¹².

No obstante, la crisis ha modificado, al menos en parte, el panorama de la contratación. Del mismo modo que se ha reducido la contratación temporal, se ha tratado de ajustar la plantilla a las necesidades de producción mediante contratos parciales. Así, Moral Carcedo *et. al.* (2012) señalan como positiva la evolución del empleo a tiempo parcial y la justifican, en un tímido intento de flexibilizar el tiempo de trabajo, en la mayor adecuación de este tipo de contrato a las características del puesto de trabajo, y en la necesidad de complementar los ingresos del cabeza de familia. Actualmente la contratación a tiempo parcial en España se sitúa en casi un 15%, siendo bastante más elevada en el caso de las mujeres y los jóvenes. En este sentido, como sostienen Anghel y Arellano (2010), el perfil de las personas con empleo a tiempo parcial es el de mujeres jóvenes con bajo nivel formativo que ocupan empleos de baja cualificación.

3.7. El papel de la inmigración en el mercado laboral

Finalmente, debemos destacar el papel que los nacionales y los inmigrantes han jugado en el comportamiento del mercado de trabajo. En la Figura 10 se observa que, aunque en el crecimiento del desempleo la mano de obra nacional juega un papel importante, todavía lo es mayor el de la mano de obra extranjera; especialmente el de los que proceden de países no pertenecientes a la UE-15.

Figura 10
Evolución del nivel de empleo por nacionalidad (1995-2012)



Fuente: Eurostat (2014).

¹² Tanto los contratos a tiempo parcial como los contratos temporales ayudan a flexibilizar el mercado laboral, y son los sectores productivos con mayor empleo temporal los que tienen también mayor empleo a tiempo parcial. Si bien, mientras en algunos países el empleo parcial ha ganado la partida al empleo temporal, en España ha ocurrido lo contrario, y el empleo temporal ha sido tradicionalmente mayoritario.

La menor cualificación de la mano de obra inmigrante, así como los puestos de trabajo que ocupan, justifican que la caída del empleo haya sido mayor en este caso. Ahora bien, más llamativo es que, durante el periodo de expansión, más de un tercio de los puestos de trabajo creados se destinasen a inmigrantes y, de ellos, más del 90% a los no procedentes de la UE-15. Destaca asimismo, que los ciudadanos europeos hayan conseguido incrementar su empleo incluso durante la actual crisis.

4. LA RIGIDEZ DEL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL

Una vez analizadas las variables básicas que identifican el comportamiento del mercado laboral en España, ofrecemos una comparación internacional de algunas variables que explican la elevada tasa de paro que presenta dicho país. Utilizamos para ello valores para el mismo periodo que antes (1996-2012) y los mismos países (UE-15, Estados Unidos y Japón).

4.1. La NAIRU

Una primera mirada a la Tabla 4 nos confirma que el paro compatible con una tasa de inflación estable o con la denominada situación de pleno empleo (paro friccional más paro estructural) es más elevado en España que en el resto de países considerados. Este hecho apoya la hipótesis de Gómez García y Usabiaga Ibáñez (2001), Gómez García *et al.* (2002), Dolado y López-Salido (1996), Blanchard y Jimeno (1995) y de Andrés *et al.* (1996), para quienes existe un claro fenómeno de histéresis en el desempleo español que queda justificado por la elevada temporalidad y la excesiva protección a los trabajadores con contratos indefinidos que ayudan, como ya se comentó anteriormente, a que en España se destruya más empleo en las épocas de crisis que el que se recupera en los periodos de expansión¹³. En definitiva, la histéresis con la que Dolado y Jimeno (1997) caracterizan al mercado de trabajo español favorece que perturbaciones, inicialmente transitorias, tengan efectos permanentes en el mercado de trabajo. Esta tesis ha sido también defendida por Viñals y Jimeno (1997), para quienes esta persistencia o histéresis de la tasa de desempleo es fruto de las peculiaridades institucionales del mercado de trabajo español.

¹³ Gómez García y Usabiaga Ibáñez (2001), Galbraith (1997) y Chang (1997) señalan que la NAIRU no deja de ser una estimación cuyos valores están sometidos a imprecisiones. Frente a esta postura encontramos las argumentaciones de Ball y Mankiw (2002) y Stiglitz (1997), para quienes la estimación de la NAIRU presenta, pese a sus incertidumbres, ciertas ventajas en las decisiones de política económica. Con independencia de las posturas de unos y otros, así como del método de estimación empleado, la comparación internacional con otros países deja claro que la NAIRU de la economía española es superior a la de otros países desarrollados (véase en este sentido el trabajo de Mc Morrow y Roger (2000)).

Tabla 4
Comportamiento de las variables identificativas de la rigidez del mercado laboral en diferentes países (1996-2012)

	NAIRU ¹	Ley de Okun	Densidad sindical ²	Cobertura negociación colectiva ³	Periodo notificación despido ⁴	Indemnización despido ⁴
Alemania	8,47%	0,12%	22,50%	67,68%	17,33	21,67
Austria	4,34%	0,33%	33,69%	98,88%	2,00	0,00
Bélgica	8,03%	0,29%	51,69%	96,00%	9,14	0,00
Dinamarca	5,45%	0,44%	72,27%	84,25%	0,00	0,00
España	14,62%	2,42%	15,56%	81,29%	2,14	28,57
Finlandia	9,42%	0,06%	73,34%	88,10%	17,33	0,00
Francia	9,49%	0,49%	7,90%	92,00%	8,67	8,67
Grecia	11,67%	1,43%	25,92%	65,00%	0,00	26,00
Irlanda	7,88%	1,73%	36,21%	42,83%	6,00	5,04
Italia	8,98%	0,15%	34,67%	85,00%	8,67	0,00
Luxemburgo	3,82%	0,47%	41,65%	58,50%	26,00	8,67
Holanda	4,38%	0,41%	21,27%	84,41%	13,00	0,00
Portugal	8,30%	1,07%	21,78%	90,67%	10,71	43,33
Reino Unido	6,21%	0,54%	28,88%	34,56%	10,00	5,32
Suecia	7,38%	0,49%	75,81%	92,22%	26,00	0,00
Estados Unidos	5,91%	1,30%	12,42%	14,26%	0,00	0,00
Japón	4,39%	0,17%	20,05%	18,04%	4,29	0,00

¹ Calculada con filtro Hodrick-Prscott, siendo el índice de suavizado (100).

² Calculada ente 1996 y 2011 excepto para Dinamarca, Francia, Portugal y España para los que los datos llegan hasta 2010, y en Luxemburgo hasta el año 2008.

³ Calculado como media para los años de los que existen datos disponibles.

⁴ Datos en semanas para 2012 y suponiendo 10 años de contrato laboral en la empresa.

Fuente: OCDE (2014), AMECO (2014), Banco Mundial (2014), y Visser (2013).

Por su parte, Gianella *et al.* (2009), concluyen que las políticas económicas que pueden ayudar a reducir la NAIRU varían, no sólo a lo largo del tiempo, sino también de unos países a otros. En cualquier caso, señalan la existencia de ciertos patrones comunes que son especialmente marcados en el caso de la economía española. Así, una reducción de las cotizaciones a la seguridad social, de la generosidad de las prestaciones por desempleo, de la regulación en el mercado de productos, o de los costes del capital, pueden ayudar a reducir la NAIRU y la tasa de paro de la economía española.

4.2. La ley de Okun: crecimiento necesario para crear empleo

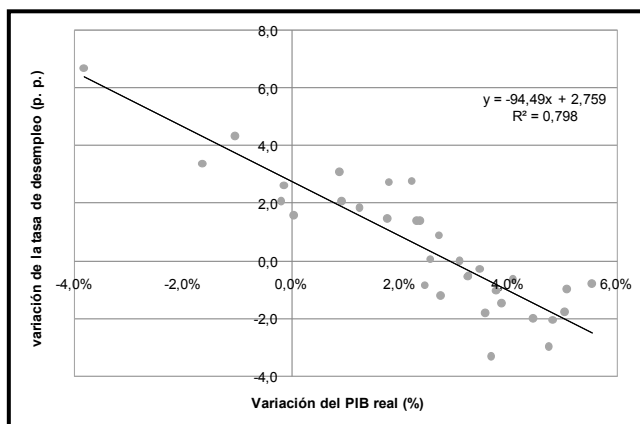
Una clara consecuencia de la rigidez laboral que presenta España se pone de manifiesto en el comportamiento de la ley de Okun. Dicha ley hace referencia al crecimiento económico que debe experimentar un país para que su mercado de trabajo empiece a crear empleo.

La Tabla 4 nos permite afirmar que el crecimiento medio que necesita España está muy por encima del de cualquier otro país. Su nivel, próximo al

3%, resulta excesivamente elevado para un país desarrollado. De hecho, con las excepciones de Estados Unidos, Portugal, Grecia e Irlanda, que necesitan un crecimiento por encima del 1%, próximos al 2% en el caso de Irlanda, todos los países considerados presentan niveles en torno al medio punto porcentual de crecimiento. Llamen la atención los casos de Japón, Alemania y especialmente Italia, que pese a todo, posee una elevada tasa de paro.

Si analizamos el caso de España con más detalle (Figura 11), podemos concluir que los problemas estructurales que presenta España se han suavizado ligeramente con el tiempo. El crecimiento económico necesario durante el periodo 1980-2012; 2,76% se reduce hasta el 2,42% en el periodo 1996-2012. El crecimiento económico necesario es aún menor, en torno al 0,5%, si consideramos exclusivamente el periodo 2010-2012. Ball *et al.* (2012), señalan a la elevada temporalidad que presenta la mano de obra española como la razón principal de ello. Por su parte Becker Zuazua (2011), habla del singular modelo productivo de la economía española, apoyado en sectores de escaso valor añadido y baja productividad, así como del marco institucional que regula el mercado de trabajo, como las causas esenciales de su elevada ley de Okun.

Figura 11
Ley de Okun en España (1980-2012)



Fuente: OCDE (2014).

4.3. Otros elementos de rigidez laboral: el papel de los sindicatos y de los costes de despido

Otro de los elementos que imprimen rigidez al mercado laboral es el principio de eficacia general automática que rige en el sistema de negociación colectiva, y que ayuda a que, con independencia de la densidad sindical, el grado de

cobertura de las negociaciones alcance a la mayor parte de la población¹⁴. Con carácter general cabe señalar, como se muestra en la Tabla 4, que la cobertura de la negociación colectiva es, en los países europeos, y con las excepciones de Luxemburgo y Alemania, pero especialmente de Irlanda y Reino Unido, muy elevada.

No obstante, esta gran cobertura choca con el bajo nivel de sindicación que, salvo los países nórdicos y Bélgica, presentan todos los países considerados. Especialmente llamativos son los casos de Francia, España y Portugal, en los que el gap entre trabajadores cubiertos por los acuerdos negociados por los sindicatos y el número de trabajadores que libremente deciden asociarse a ellos es, como se observa en el Cuadro 1, elevado (véase Andrés *et al.* (2010) y Bande *et al.* (2010))¹⁵.

Cuadro 1
Cobertura de la negociación colectiva vs densidad sindical

		Cobertura de la negociación colectiva			
		0%-25%	26%-50%	51%-75%	76-100%
Densidad sindical	0%-25%	EE. UU. Japón Lituania	Estonia Hungria Polonia	Alemania	Francia España Portugal Holanda Austria
	26%-50%		Irlanda Reino Unido	Luxemburgo Rep. Checa	Eslovenia Italia Grecia Portugal
	51%-75%			Chipre Noruega	Bélgica Finlandia
	76-100%				Dinamarca Suecia

Fuente: Actualización propia a partir de Andrés *et al.* (2010).

Las consecuencias del fuerte poder negociador de los sindicatos se ven agravadas, como mencionan Izquierdo *et al.* (2003), por el proceso de negociación secuencial, el ámbito provincial, y el carácter sectorial de las mismas¹⁶. Estas

¹⁴ La negociación colectiva en España se rige entre otros, por los siguientes principios, el de modernidad, el de eficacia general automática o *eficacia erga omnes*, el de concurrencia entre convenios, el de imperatividad, el de extensión y el principio de ultraactividad. Es precisamente el principio de eficacia general automática el que hace que los aspectos acordados en la negociación colectiva se incorporen de manera automática a las condiciones laborales de todos los ciudadanos, y no sólo a las de las partes que lo negocian.

¹⁵ Aunque la causa real de la rigidez del mercado de trabajo es la elevada cobertura de la negociación colectiva, propia de los principios por los que se rige el sistema español, resulta llamativo que los acuerdos negociados por los sindicatos cubran a una parte importante de la población, cuando el porcentaje de afiliados a los sindicatos es muy bajo.

¹⁶ Calmfors y Drifills (1988) y Layard *et al.* (1991), confirmaron la existencia de una relación de U invertida entre el grado de centralización en la negociación colectiva y el crecimiento de los precios.

características que rodean a la negociación colectiva en España, se convierten en aumentos de costes laborales que terminan por elevar el desempleo de manera permanente, especialmente cuando la negociación colectiva, y más en concreto la negociación salarial, se acompaña de la existencia de cláusulas de salvaguardia¹⁷.

La información relativa a los costes de despido se recoge en las dos últimas columnas de la Tabla 4. Por un lado aparece el periodo mínimo de preaviso al trabajador, y por otro la indemnización económica a la que el empresario deberá hacer frente al despedir al trabajador. Respecto a la primera de las variables consideradas, existe una gran variabilidad entre países, correspondiendo los mayores plazos a Luxemburgo, Suecia, Alemania y Finlandia. En concreto en España, el empresario debe comunicar el despido con algo más de dos semanas de antelación, lo que nos sitúa entre los países con plazos más bajos, sólo por encima de Grecia, Estados Unidos, Dinamarca y Austria. Por el contrario, y en relación con la cuantía económica de la indemnización, España posee una de las más altas, sólo superada por Portugal, y por encima de Grecia y de Alemania.

Los resultados, que a priori pueden parecer ambiguos, resultan más claros cuando se tiene en cuenta que es precisamente la cuantía monetaria de la indemnización la que reduce la flexibilidad del mercado de trabajo. Unos altos costes de despido disminuyen la rotación de la mano de obra, lo que si bien puede ser positivo en las épocas recesivas del ciclo, al impedir el despido de trabajadores con contratos estables, no lo es tanto en las expansivas, cuando se opta por contrataciones temporales y por aumentar las horas de trabajo de los asalariados¹⁸.

Por su parte, Dolado y Jimeno (2004) sostienen que unos elevados costes de despido tienen efectos más perniciosos sobre el mercado de trabajo cuando se acompañan de restricciones adicionales, tales como salarios mínimos y negociaciones salariales colectivas. Es en estos casos cuando los costes de despido derivan en mayores pérdidas de competitividad.

En resumen, con costes de despido altos, se destruyen menos empleos pero

¹⁷ Como expone Pérez Infante (2010), la existencia de cláusulas de salvaguardia ayuda a moderar, al menos inicialmente, los incrementos salariales. Si bien, en la mayoría de las ocasiones la cláusula entra en funcionamiento y el incremento salarial final termina superando al pactado, especialmente en épocas de expansión económica. Surge así la denominada deriva salarial positiva que como se menciona en Simón Pérez (2001a y 2001b) aumenta con el nivel de cualificación de los trabajadores.

¹⁸ Son varios los trabajos que analizan los efectos de los costes de despido sobre el nivel de paro, entre ellos los de Bentolilla y Bertola (1990) y Bentolilla y Saint Paul (1992). Por su parte, Díaz-Moreno y Galdón-Sánchez (1999) muestran para la economía española como, la reducción de los costes de despido en un año de salario aumentaría el empleo (8,3%) y la productividad (2,28%). Una revisión bibliográfica de los principales trabajos empíricos puede consultarse en Martínez-Matute y Pérez-Domínguez (2012).

también se crean menos puestos de trabajo, y los desplazamientos de trabajadores desde los sectores poco productivos hacia los de mayor productividad se hacen muy difíciles.

5. LOS COSTES DE PRODUCCIÓN Y SUS EFECTOS EN EL MERCADO LABORAL

Tras haber comprendido las consecuencias de una excesiva protección al trabajador, llega el momento de profundizar en el comportamiento de los salarios así como en los costes de producción.

En relación a los salarios es necesario mencionar, como se observa en la Tabla 5, que en comparación con los países de su entorno España posee uno de los salarios medios más bajos, sólo por encima de Grecia y Portugal, y muy próximo al salario de Japón e Italia. En segundo lugar, y más importante aún, es la evolución que ha experimentado dicho salario medio. El crecimiento acumulado del salario real a lo largo de todo el periodo (1996-2012) no es elevado, y sólo Japón, donde los trabajadores pierden poder adquisitivo, presenta un crecimiento salarial menor que España.

Tabla 5
El salario medio y variables relacionadas (1996-2012)

	Salario medio en PPP ¹	Menos 2/3 del salario medio		Dif salario hombre y mujeres ²	Coste Laboral Unitario ³
		Hombres	Mujeres		
Alemania	40286,76	13,52%	27,24%	17,99%	104,40
Austria	42837,78	9,60%	27,90%	20,75%	102,65
Bélgica	45936,92	3,08%	8,10%	9,09%	104,71
Dinamarca	41983,67	12,20%	23,30%	10,20%	98,05
España	33687,19	12,33%	20,78%	10,03%	98,76
Finlandia	34861,26	5,35%	12,06%	20,14%	107,28
Francia	36623,60	nd	nd	14,26%	103,58
Grecia	28579,98	11,02%	17,10%	11,98%	96,55
Irlanda	44197,45	17,65%	24,65%	17,85%	100,70
Italia	34044,93	6,45%	12,51%	9,00%	98,55
Luxemburgo	50435,98	nd	nd	6,50%	112,64
Holanda	44983,35	nd	nd	19,40%	101,96
Portugal	23377,46	7,09%	13,63%	14,60%	97,29
Reino Unido	42792,08	15,89%	28,40%	21,10%	96,72
Suecia	34670,27	nd	nd	15,15%	112,90
Estados Unidos	51657,81	21,10%	29,74%	19,26%	116,01
Japón	33969,19	8,06%	28,42%	30,46%	115,74

¹ Datos de Grecia desde el año 2000.

² Diferencia salarial entre hombres y mujeres como porcentaje de los primeros.

³ Base 100 en el año 2005. Datos de Estados Unidos y Japón hasta 2011.

Fuente: OCDE (2014) y AMECO (2014).

Sin embargo, cuando nos centramos en la evolución del salario medio de los españoles durante los años de crisis, la situación cambia, debiendo destacarse la reacción tardía de los mismos. Desde el año 2006 y hasta el 2010, el salario de los españoles creció muy por encima del de los trabajadores de otros países europeos. Un crecimiento salarial acumulado del 10,5%, sólo superado por Irlanda (15,3%), pone en entredicho la capacidad de reacción a la crisis y acentúa las consecuencias en términos de elevado nivel de desempleo. En este sentido debe destacarse que son los países que antes reaccionaron a la crisis, los que tuvieron menores incrementos en su tasa de paro¹⁹.

Por otro lado, la desigualdad salarial entre sexos, tan criticada en la economía española, pierde fuerza cuando miramos lo que ocurre en otros países europeos, pues sólo Luxemburgo, Italia y Bélgica tienen una menor desigualdad salarial (Tabla 5). Además, estas diferencias salariales se han reducido en los primeros años de crisis, aunque volvieron a ampliarse en los dos últimos años.

Asimismo, y como se deduce de la Tabla 6, las diferencias salariales entre hombres y mujeres se han ido compensando con el tiempo, pues éstas son inferiores entre los más jóvenes, con independencia del sector en el que desarrollen su actividad profesional, que entre los mayores. El paso del tiempo y la mayor estabilidad en la incorporación de la mujer al mercado de trabajo han ayudado a reducir estas diferencias, lo que permite pensar que en un futuro terminen por desaparecer.

Tabla 6
Salario medio por hora en España en 2010
(Datos en €)

	Industria			Construcción			Servicios		
	Hombres	Mujeres	Dif	Hombres	Mujeres	Dif	Hombres	Mujeres	Dif
Menos 30 años	9,01	8,04	0,97	8,09	7,96	0,13	8,61	7,98	0,63
Entre 30 y 39 años	11,13	9,69	1,44	9,72	9,82	-0,1	10,93	9,67	1,26
Entre 40 y 49 años	12,41	9,55	2,86	10,43	10,05	0,38	12,53	10,25	2,28
Entre 50 y 59 años	13,54	9,86	3,68	10,42	10,2	0,22	14,3	11,05	3,25
Más de 60 años	16,67	11,00	5,67	12,94	9,63	3,31	17,07	11,5	5,57
Var menos 30 más 60	7,66	2,96		4,85	1,67		8,46	3,52	

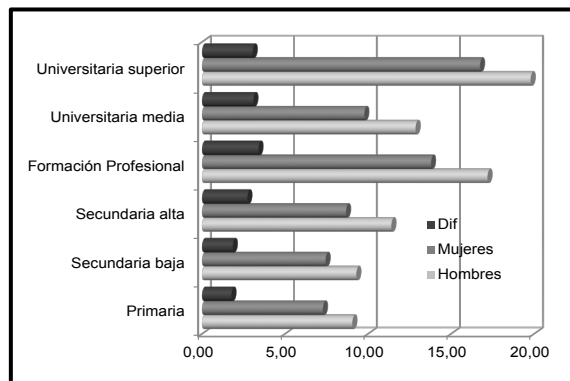
Fuente: Eurostat (2014).

Por su parte, si se observa la Figura 12 se puede afirmar que el nivel salarial aumenta a medida que lo hace el nivel de formación de la población, con independencia de que se sea hombre o mujer. Además, los salarios medios de la formación profesional y la formación universitaria de grado medio difieren, pese a ser niveles formativos equiparables. El mercado valora en mayor medida

¹⁹ El coeficiente de correlación entre la variación del salario medio en el periodo 2006-2010, y la de la tasa de paro, se sitúa, para el conjunto de los países en 60,4%.

la primera, lo que puede deberse al exceso de demanda de trabajadores con formación profesional que realizan los empresarios frente a la oferta de mano de obra existente con este tipo de formación.

Figura 12
Salario medio por hora en España por nivel educativo y sexo en 2010
(Datos en €)



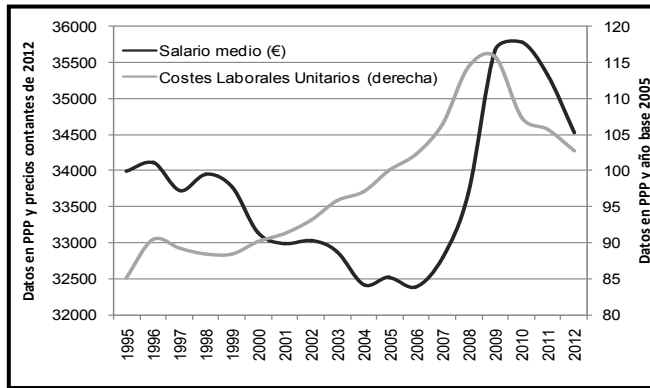
Fuente: Eurostat (2014).

En segundo lugar, estas diferencias salariales a favor de los hombres existen para todos los niveles educativos, pero son todavía mayores cuanto mayor es el nivel de formación de los trabajadores.

En cuanto a la desigualdad en la distribución de los ingresos salariales, decir que la diferencia salarial entre sexos es mayor en el caso de las mujeres que de los hombres (véase Tabla 5). El número de hombres que percibe un salario inferior a los 2/3 del salario medio es inferior al de las mujeres. Esto es algo que ocurre en todos los países, pero especialmente en el caso de Japón y Austria.

Finalmente, de la comparación internacional sobre el nivel medio de los costes salariales para el periodo 1996-2012, se puede concluir que España no presenta unos costes medios elevados (Tabla 5). No obstante, si observamos su evolución (Figura 13), podemos decir que su corrección se inicia en el 2009, antes que la de los salarios medios. Además, la caída experimentada por los costes laborales es mayor que la de los salarios. El motivo reside en el comportamiento de la productividad de la mano de obra, que permite que durante el periodo de expansión los costes laborales aumenten mientras el salario medio se reduce. Al mismo tiempo, en los periodos de recesión, el crecimiento de la productividad reduce los costes laborales, incluso en las primeras fases cuando los salarios todavía están creciendo.

Figura 13
Evolución del salario medio y de los costes laborales unitarios en España (1996-2012)



Fuente: OCDE (2014) y AMECO (2014).

6. PRINCIPALES CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A la luz del análisis realizado se pueden extraer algunas conclusiones que nos ayudarán a comprender mejor el funcionamiento del mercado laboral español. Estas conclusiones también pueden orientarnos en la propuesta de nuevas reformas destinadas a construir unas bases sólidas para la creación de empleo, tanto a corto como a largo plazo.

En cuanto a las principales conclusiones que pueden extraerse cabe destacar, en primer lugar, que el problema del mercado de trabajo español no es sólo coyuntural, sino también estructural. La tasa de paro española ha sido, permanentemente, más alta que la de los países de nuestro entorno, incluidos los países periféricos de la Unión Europea, y esto ha sido así tanto en periodos de crisis como el actual, como en periodos de expansión económica (1996-2007). Si bien, la situación se ha agravado con la crisis, cuando la diferencia de 3 puntos porcentuales entre la tasa de paro de España y Grecia, segundo país con mayor tasa de paro media durante la expansión, se incrementó hasta los casi 6 puntos porcentuales. Este hecho se replica, con mayor o menor intensidad, frente al resto de países considerados con la única excepción de Irlanda, con el que España acorta diferencias dado el elevado componente coyuntural que presenta el mercado de trabajo en Irlanda. Aunque los problemas estructurales del mercado de trabajo no son exclusivos de la economía española, sí que es cierto que España es el país que presenta las tasas de paro medias más altas. En resumen, el elevado nivel de paro que presenta España es fruto de factores coyunturales y estructurales, y así, mientras los primeros elevan la tasa de paro en periodos recesivos, los segundos dificultan su corrección en los periodos de expansión.

En segundo lugar, hay que mencionar el carácter anticíclico de la productividad de la mano de obra. Así, durante las fases de expansión y creación de empleo, fundamentalmente de baja cualificación, la productividad aparente del trabajo se reduce, mientras que en las fases recesivas, cuando aumenta el despido de trabajadores, fundamentalmente temporales y de baja cualificación, la productividad de la mano de obra se incrementa. Este hecho, propio de la economía española, no se replica en ningún otro país europeo, siendo Irlanda, Holanda, Portugal y Suecia, los que tienen un comportamiento menos procíclico de la productividad. En definitiva, mientras en España es el mercado de trabajo el que tiene un comportamiento procíclico, en Europa los ajustes se hacen vía productividad, siendo el empleo mucho más estable.

En tercer lugar, se debe destacar el hecho de que España esté limando las dificultades que tradicionalmente ha encontrado la mujer para incorporarse al mercado laboral. Hoy las mujeres tienen prácticamente las mismas oportunidades que los hombres para acceder a un puesto de trabajo, y sufren en menor medida las consecuencias del ciclo económico, siendo su empleo bastante más estable. En este sentido, hemos logrado acercarnos a las posiciones europeas. Si bien, queda todavía un largo camino por recorrer, pues la mujer sigue sufriendo discriminación, centrada ahora en los tipos de contrato, la actividad desarrollada e incluso, el nivel salarial.

En cuarto lugar, y en lo que al paro juvenil se refiere, se puede concluir que es quizás, este grupo de población, el que presenta las mayores dificultades laborales. El comportamiento cíclico del desempleo juvenil ha aumentado el gap que separa la tasa de paro de los jóvenes y los mayores de 55 años. Este hecho, especialmente marcado en el caso de España, está también presente en las economías de otros países europeos. Como aspecto positivo, cabe destacar la mayor facilidad que tienen los jóvenes para encontrar empleo. La menor tasa de paro de larga duración de éstos frente a la de los mayores de 55 años es una prueba evidente de ello.

En quinto lugar, y en relación con la formación de la mano de obra, mencionar que, aunque la crisis ha afectado a la población con independencia de su nivel de formación, son los que abandonaron sus estudios a edades más tempranas los que más la están sufriendo. Además, el poco empleo neto que se ha creado en España, y al igual que ha ocurrido en el resto de los países europeos, ha ido dirigido a la población con estudios universitarios. La formación se convierte así en un activo que aumenta las posibilidades de encontrar empleo, al menos en las épocas de crisis.

En sexto lugar, y respecto a la temporalidad del empleo, cabe destacar el alto nivel de temporalidad que presenta España, pues prácticamente un tercio de los trabajadores contratados lo están con contratos temporales. Este tipo de contrato, que por un lado dota de flexibilidad al mercado laboral, presenta los in-

convenientes de generar incertidumbres en la sociedad, introducir la dualidad en el mercado de trabajo, y reducir la productividad de la mano de obra, lo que se traduce en mayores costes laborales y pérdidas de competitividad para el país. Frente al empleo temporal, opción elegida por los empresarios españoles como forma de contratación, destaca la escasa relevancia de los contratos de trabajo a tiempo parcial, cuya utilización ha sido muy positiva en algunos países para superar las crisis económicas.

El elevado coste de despido, con escaso tiempo de preaviso, pero alta indemnización, es uno de los factores que más ha impulsado esa preferencia por la contratación temporal, pero también, el que ha reducido la movilidad de los trabajadores, introduciendo rigidez en el mercado de trabajo. Rigidez que se ha visto apoyada por una negociación colectiva a nivel sectorial, de eficacia general automática, de ámbito provincial y de proceso secuencial.

Todas estas características en su conjunto, hacen del mercado de trabajo español un mercado esclerótico, dual y rígido, caracterizado por una elevada NAIRU y una alta Ley de Okun, que requiere de reformas importantes. Algunas de las reformas laborales que se han llevado a cabo a lo largo de la historia han sentado las bases para solventar estas deficiencias. Así, en el anexo 1 se recoge un resumen de las reformas llevadas a cabo desde mediados de los años 80, cuando el elevado desempleo existente empieza a verse como un problema que hay que atajar con políticas activas y reformas laborales. El objetivo de todas ellas no es otro que flexibilizar el mercado y fortalecer la capacidad competitiva de la economía española.

Recientemente, en el año 2012, se aprobó la última reforma laboral. Dicha reforma pretende romper con la dualidad existente en el mercado de trabajo, para lo que propuso la reforma de la negociación colectiva, haciendo primar el convenio a nivel de empresa frente a los convenios sectoriales y provinciales, y facilitando el descuelgue. Asimismo, se propuso el abaratamiento del coste de despido de los trabajadores indefinidos y se ampliaron las causas del despido procedente. Se ha tratado de favorecer la contratación indefinida de los jóvenes, los mayores de 45 años y los desempleados, para lo que se ha introducido un nuevo contrato indefinido de apoyo a emprendedores que permite, entre otras cosas, compatibilizar el salario con parte de la prestación pendiente de recibir. Se ha buscado impulsar la contratación de los jóvenes y favorecer su formación mediante un nuevo contrato de formación y aprendizaje. Para evitar la obsolescencia de la mano de obra parada, así como su tendencia a permanecer en situación de paro, se anima a los desempleados que estén cobrando prestaciones a realizar servicios de interés general en beneficio de la comunidad y más recientemente se ha disminuido la cuantía de la prestación por desempleo.

Pese a este importante paso en materia de reforma laboral, es necesario continuar adoptando medidas que ayuden a flexibilizar el mercado laboral español,

reducir su dualidad y mejorar su competitividad. Así, puede resultar conveniente, entre otras; la eliminación de las subvenciones a la contratación indefinida, medida defendida por García Pérez y Rebollo (2009); la reducción de las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social; la reducción del seguro de desempleo, especialmente la de su duración; el endurecimiento de las condiciones para acceder al mismo; el establecimiento de un sistema de *bonus-malus* con el que Conde-Ruiz *et. al.* (2010) proponen penalizar a las empresas que más despiden y premiar a las que apuesten por una política de gestión de recursos humanos más racional, y la implantación del contrato único con el que Bentolila *et. al.* (2008) y Andrés *et. al.* (2010) defienden la contratación indefinida. Así, y para reducir la dualidad del mercado laboral, se propone sustituir los distintos tipos de contratos por un contrato único de carácter indefinido. No obstante, y para evitar los elevados costes de despidos que conlleva la contratación indefinida, y que sin duda se convierten en un elemento de rigidez laboral que dificulta la reducción de la tasa de paro, se propone acompañar el contrato único con una indemnización por despido creciente acorde con la duración de la relación laboral, o incluso sustituir la indemnización por un sistema de cuentas de ahorro individuales similar al modelo austriaco, lo que ayudaría a reducir los costes de la movilidad laboral entre empresas (véase Royuela Mora y Sanchis i Marco (2010), García Pérez (2010), Conde-Ruiz *et. al.* (2011a y 2011b) y Álvarez Gimeno (2013)).

Junto a estas medidas adicionales, se considera conveniente mejorar la formación de la mano de obra, luchando contra el elevado abandono escolar que sufre España, medida que debe acompañarse de una modificación de la estructura productiva del país. Los sectores de baja tecnología, que requieren mano de obra abundante pero poco cualificada, ayudan a crear empleo en las fases expansivas del ciclo, pero también a destruirlo en las recesivas. Es precisamente por esto por lo que la productividad de la mano de obra tiene un comportamiento anticíclico que eleva los costes de producción en las fases de crecimiento económico y reduce la competitividad exterior. La aplicación de reformas estructurales, que modifiquen la estructura productiva y ayuden a ganar peso a los sectores intensivos en tecnología y en capital humano altamente cualificado, permitirá con el tiempo incrementar el valor añadido de la producción, mejorar la competitividad y depender menos de las importaciones, lo que resultará beneficioso para el mercado laboral.

Una menor tasa de abandono, una formación más acorde a las necesidades del mercado, una predisposición a la movilidad, y un contrato laboral más estable, son medidas que deberían ayudar a los jóvenes a encontrar empleo, reduciendo su tasa de paro, pero que también ayudan a flexibilizar el mercado y corregir su dualidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AHN, N. y UGIDOS-OLAZABAL, A. (1995). "Desempleo juvenil en España: qué determina su duración". *Ekonomiaz*, nº 31-32, pp. 246-265.
- ALBAEK, K. y THOMSEN, L. B. (2014). "Occupational segregation and the gender wage gap - an analysis of linked employer - employee data". *European Association of Labor Economists*, Conferencia de 2014.8-10 de septiembre de 2014, Ljubljana.
- ALCAIDE ARRANZ, J. (2012). "El mercado de trabajo español, situación, propuestas y reforma de 2012". *Boletín Económico del ICE*, nº 3026, pp. 29-43.
- ÁLVAREZ GIMENO, R. (2013). "El contrato único de trabajo. Propuestas y respuestas". *Aranzadi Social. Revista Doctrinal*, Vol 6 (5), pp. 37-70.
- AMECO (2014). Base de datos de la Comisión Europea.
- ANDRÉS, J.; BOSCA, J. E.; DOMÉNECH, R. y FERRI, J. (2010). "Creación de empleo en España: ¿Cambio en el modelo productivo, reforma del mercado de trabajo, o ambas?". *Papeles de Economía Española*, nº 124, pp. 28-45.
- ANDRÉS, J.; DOMÉNECH, R. y TAGUAS, D. (1996). "Desempleo y Ciclo Económico en España". *Moneda y Crédito*, nº 201, pp. 157-204.
- ANGHEL, B. y ARELLANO, A. (2010). "Aproximación a la contratación a tiempo parcial ante la crisis económica". *Colección de Estudios Económicos*, nº 08, Fedea.
- BALL, L.; LEIGH, D. y LOUNGANI, P. (2012). "Okun's law: fit at 50?". *Paper of 13th Jacques Polak Annual Research Conference*, 8-9 noviembre de 2012, Washington.
- BALL, L. y MANKIW, G. (2002). "The NAIRU in Theory and Practice". *Discussion Paper nº 1963*, Harvard Institute of Economic Research.
- BANCO MUNDIAL (2014). Base de datos Doing Business.
- BANDE, R.; FERNÁNDEZ, M. y MONTUENGA, V. M. (2010). "Desequilibrios territoriales en el mercado laboral y estructura de la negociación colectiva". *Papeles de Economía Española*, nº 124, pp. 193-213.
- BECKER ZUAZUA, F. (2011). "El factor institucional en la crisis económica española". *Revista del Instituto de Estudios Económicos*, nº 2, pp. 53-79.
- BENTOLILA, S. y BERTOLA, G. (1990). "Firing Costs and Labour Demand: How Bad Is Eurosclerosis?". *Review of Economic Studies*, vol. 57 (3), pp. 381-402.
- BENTOLILA, S. y DOLADO, J. J. (1994). "Labour Flexibility and Wages: Lessons from Spain". *Economic Policy* nº 18, pp. 54-99.
- BENTOLILA, S.; DOLADO, J. J. y JIMENO, J. F. (2008). "Two-tier employment protection reforms: the Spanish experience". *CESifo DICE Report*, nº 4, pp 49-56.
- BENTOLILA, S. y SAINT-PAUL, G. (1992). "The Macroeconomic Impact of Flexible Labour Contracts: an Application to Spain". *European Economic Review*, nº 36, pp. 1013-1053.
- BLANCHARD, O. y JIMENO, J. F. (1995). "Structural unemployment: Spain Versus Portugal". *American Economic Review Papers and Proceedings*, nº 85 (2), pp. 212-218.
- BLAU, F. D. y KAHN, L. M. (2000). "Gender differences in pay". *Journal of Economic Perspectives*, nº 14, pp. 75-99.

- BUSTILLOS, R.; FERNÁNDEZ, E. y ANTÓN, J. I. (2008). *El trabajo a tiempo parcial en España en el contexto de la Unión Europea: características, condiciones de trabajo y perspectivas*. Madrid: Ed. Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- CALMFORS, L. y DRIFFILL, J. (1988). "Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance". *Economic Policy*, nº 6, pp. 13-61.
- CAPARROS RUIZ, A. y NAVARRO GÓMEZ, M^a. L. (2007). "La naturaleza de la temporalidad en el empleo: nueva evidencia empírica". *Estadística Española*, vol. 49, (164), pp. 59-101.
- CASQUERO, A., GARCÍA, M. D., y NAVARRO, M. L. (2010). "Especialización educativa e inserción laboral en España". *Estadística Española*, vol. 52 (175), pp. 419-467.
- CHANG, R. (1997). "Is Low Unemployment Inflationary?". *Economic Review of Federal Reserve Bank of Atlanta*, 1º trimestre de 1997, pp. 4-13.
- CONDE-RUIZ, J. I.; FELGUEROSO, F. y GARCÍA PÉREZ, J. I. (2011a). "El fondo de capitalización a la austriaca: costes y beneficios de su implantación en España". *Colección de Estudios Económicos*, nº 6, Fedea.
- CONDE-RUIZ, J. I.; FELGUEROSO, F. y GARCÍA PÉREZ, J. I. (2011b). "Reforma laboral 2010. Una primera evaluación y propuestas de mejora". *Revista de Economía Aplicada*, nº 57, pp. 147-182.
- CONDE-RUIZ, J. I.; FELGUEROSO, F. y GARCÍA PÉREZ, J. I. (2010). "Las reformas laborales en España: un modelo agotado". *Papeles de Economía Española*, nº 124, pp 128-147.
- DÍAZ-MORENO, C. y GALDÓN-SÁNCHEZ, J. E. (1999). "How Important Is Firm Behavior to Understand Employment? Evidence from Spain". *Investigaciones Económicas*, nº 23, pp. 203-224.
- DOLADO, J. J. y JIMENO, J. F. (2004). "Contratación temporal y costes de despido en España: lecciones para el futuro desde la perspectiva del pasado". *Documento de Trabajo 48/2004*, Fundación Alternativas.
- DOLADO, J. J. y JIMENO, J. F. (1997). "The causes of Spanish unemployment: A structural VAR approach". *European Economic Review*, nº 41 (7), pp. 1281-1307.
- Dolado, J. y D. López-Salido (1996). "Histéresis y fluctuaciones económicas (España 1970-1994)". *Moneda y Crédito*, nº 202, pp. 117-149.
- ESCUADERO, V. y LÓPEZ MOURELO, E. (2012). "Improving competitiveness and fostering productivity in Spain". *Estudios de Economía Aplicada*, nº 30(1), pp 105-136.
- EUROSTAT (2014). Base de datos de la Comisión Europea
- FUNDACIÓN PRIMERO DE MAYO (2012). "Las reformas laborales en España y su repercusión en materia de contratación y empleo: cincuenta y dos reformas desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en 1980". *Informe de la Fundación Primero de Mayo*.
- GALBRAITH, J. K. (1997). "Time to Ditch the NAIRU". *Journal of Economic Perspectives*, vol. 11 (1), pp. 93-108.
- GARCÍA, J. R. (2011). "Desempleo juvenil en España: causas y soluciones". *Documento de Trabajo del Servicio de Estudios BBVA*, nº 11/30, BBVA.
- GARCÍA DE POLAVIEJA, J. (2006). "¿Por qué es tan alta la tasa de empleo temporal? España en perspectiva comparada". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, nº 113, pp. 77-105.

- GARCÍA PÉREZ, J. I. (2010). "¿Qué efectos tendría un contrato único sobre la protección del empleo?". En Dolado y Felgueroso (eds.): *Propuesta para la reactivación laboral en España*. Madrid: Ed. FEDEA, pp. 34-41.
- GARCÍA PÉREZ, J. I. y REBOLLO, Y. F. (2009). "The use of permanent contracts across Spanish regions: Do regional wage subsidies work?". *Investigaciones Económicas*, nº 33 (1), pp 97-130.
- GARCÍA SERRANO, C. (2012). "Del pasmo al marasmo: el sector de la construcción y su relación con la crisis del empleo". *Estudios de Economía Aplicada*, nº 30 (1), pp163-182.
- GARRIDO MEDINA, L. (2012). "Estudios y trabajo de los españoles en la crisis de empleo". *Estudios de Economía Aplicada*, nº 30 (1), pp 29-58.
- GIANELLA, C.; KOSKE, I.; RUSTICELLI, E. y CHATAL, O. (2009). "What Drives the NAIRU? Evidence from a Panel of OECD Countries". *Working Paper nº 649*, OECD Economic Department.
- GÓMEZ GARCÍA, F. y USABIAGA IBÁÑEZ, C. (2001). "¿Dónde está situada la NAIRU de la economía española?". *Boletín Económico del ICE*, nº 2690, pp. 9-17.
- GÓMEZ GARCÍA, F.; REBOLLO SANZ, Y. y USABIAGA Ibáñez, C. (2002). "Nuevas estimaciones de la NAIRU de la economía española: métodos directos". *Estudios de Economía Aplicada*, vol. 2(3), pp. 509-530.
- GÓMEZ VICENTE, M^a. T. y SÁNCHEZ SÁNCHEZ-AMAYA, M^a. I. (1997). "La desregulación del mercado de trabajo español en el periodo 1984-1995 y sus efectos sobre el empleo". *Estudios de Economía Aplicada*, vol. 8, pp. 109-139.
- INE (2014). Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística.
- IZQUIERDO, M.; MORAL, E. y URTASUN, A. (2003). "El sistema de negociación colectiva en España: un análisis con datos individuales de convenios". *Documentos Ocasionales nº 0302*, Banco de España.
- JIMENO, J. y TOHARIA, L. (1996). "Effort Absenteeism, and Fixed-Term Employment Contracts". *Revista Española de Economía*, nº 13 (1), pp. 105-119.
- LAYARD, R. NICKELL, S and JACKMAN, R. (1991). *Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market*. Londres. Ed. Oxford University Press.
- LLANO SÁNCHEZ, M. (1993). "Crisis económica y fomento estatal a la contratación indefinida (Comentario de las medidas urgentes de la Ley 22/92 y el Real Decreto Ley 3/1993)". *Cuadernos de Estudios Empresariales*, nº 3, pp. 4-6.
- MARTIN, C. (2000). *Contratos temporales y productividad*. Centro de Estudios Monetarios y Financieros (CEMFI). Tesina del CEMFI.
- MARTÍNEZ-MATUTE, M. y PÉREZ-DOMÍNGUEZ, C. (2012). "El impacto de los costes de despido sobre el empleo en España: Una estimación con datos de panel". *Estudios de Economía Aplicada*, nº 30(1), pp. 137-162.
- MC MORROW, K. y ROEGER, W. (2000). "Time-Varying Nairu/Nawru Estimates for the EU's Member States". *Economic Paper*, nº 145, European Communities.
- MORAL CARCEDO, J.; GARCÍA BELENGUER-CAMPOS, F. y BOTE ÁLVAREZ-CARRASCO, V. (2012). "Flexibilidad del tiempo de trabajo en España: ¿Ha alterado la crisis el comportamiento del empleo a tiempo parcial". *Estudios de Economía Aplicada*, nº 30(1), pp. 209-236.
- OCDE (2014). Employment Outlook Database.

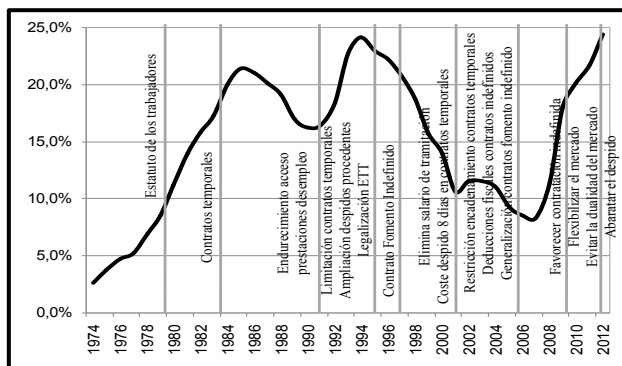
- ORTIZ GARCÍA, P. (2013). "Cambios en la legislación laboral y contratación laboral en España". *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 31(1), pp. 141-165.
- PÉREZ INFANTE, J. I. (2010). "La negociación colectiva, las cláusulas de revisión salarial y la inflación en España". *Revista Economía y Sociología del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº 86, pp. 45-60.
- PÉREZ INFANTE, J. I. (2008). "Luces y sombras del mercado de trabajo español: problemas, situación y tendencias". *Economía Industrial*, nº 367, pp. 35-49.
- RAHONA LÓPEZ, M. (2006). "¿La posesión de un título universitario facilita el acceso de los jóvenes al primer empleo? Una aproximación para el caso español". *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 61, pp. 105-121.
- RÍO, C. y ALONSO-VILLAR, O. (2007). "Diferencias entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo: desempleo y salarios", artículo presentado en el Seminario: "Economía e igualdad de Género: retos de la Hacienda Pública en el siglo XXI". Organizado por el Instituto de Estudios Fiscales (IEF) (31 de mayo de 2007).
- RIVAS BONET, M. A. (2004). "Desigualdades de género en el mercado laboral. Un problema actual". *Documento de trabajo nº 6*, Departamento de Economía Aplicada de la Universidad de las Islas Baleares.
- ROMERO-ÁVILA, D. y USABIAGA IBÁÑEZ, C. (2009). "Presente y futuro del mercado de trabajo español". *Mediterráneo económico*, nº 16, pp. 373-396.
- ROYUELA MORA, V. y SANCHÍS i Marco, M. (2010). "La flexiseguridad como atributo clave de un mercado de trabajo adaptable". *Papeles de Economía Española*, nº 124, pp 109-127.
- SIMÓN PÉREZ, H. (2001a). "Negociación colectiva sectorial y tarifas salariales". *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 31, pp. 55-70.
- SIMÓN PÉREZ, H. (2001b). "Negociación colectiva y estructura salarial en España". *Hacienda Pública Española*, nº 157, pp. 325-346.
- STIGLITZ, J. (1997). "Reflections on the Natural Rate Hypothesis". *Journal of Economic Perspectives*, nº 11, pp. 3-10.
- TOHARIA, L. (2005). *El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico.*, Madrid: Ed. Ministerio de Trabajo e inmigración (Colección Economía y Sociología del Trabajo).
- TOHARIA, L. (2003). "El mercado de trabajo en España". *Información Comercial Española*, nº 811, pp. 203-220.
- TOHARIA, L. (1998). *El mercado de trabajo en España*. Madrid: Ed. McGraw-Hill.
- TOHARIA, L. (1996). "Empleo y paro en España: Evolución, situación y perspectivas". *Revista Ekonomiaz*, nº 35, pp. 36-67.
- VIÑALS, J. y JIMENO, J. (1997). "El mercado de trabajo español y la Unión Económica y Monetaria Europea". *Documento de Trabajo nº 9717*, Banco de España.
- VISSER, J. (2013). *ICTWSS Database, Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts in 34 countries between 1960 and 2011*, versión 4.00. Amsterdam: Ed. Institute for Advanced Labour Studies, AIAS, University of Amsterdam.

Anexo 1

La rigidez y dualidad del mercado laboral español, y la necesidad de generar puestos de trabajo y de adaptar nuestra normativa a la flexibilidad laboral requerida por Europa, han propiciado el desarrollo de diversas reformas en la normativa laboral. Todas las reformas, unas con mayor éxito que otras, han ahondado en la desregulación de las relaciones laborales²⁰.

En la Figura A1 se recogen, a modo de resumen, las diferentes reformas laborales adoptadas en España, así como los aspectos más relevantes que se han tratado en ellas con el fin de corregir el problema del desempleo, la elevada rotación laboral y la rigidez del mercado de trabajo.

Figura A1
Evolución de las reformas laborales en España



Fuente: Elaboración propia a partir de Conde-Ruiz *et. al.* (2010).

La primera reforma del mercado de trabajo se llevó a cabo en 1984 con la aprobación, el 2 de agosto, de la Ley 32/1984. La reforma pretendió reducir el desempleo existente flexibilizando las modalidades de contratación. Surge así el contrato temporal de fomento al empleo, el contrato de relevo y el contrato eventual por circunstancias de la producción, al tiempo que se modifican algunos contratos ya existentes, ampliando los plazos o límites de edad para su utilización, se establecen nuevas bonificaciones a los contratos formativos y se reduce la parte de la jornada destinada a enseñanza en este tipo de contrato. Aunque la reforma logró una reducción parcial del desempleo, también abrió la puerta a la dualidad al facilitarse la contratación y el despido, especialmente en momentos de crisis.

²⁰ Algunos de los trabajos que analizan las reformas laborales habidas en España son, entre otros, Ortiz García (2013), Alcaide Arranz (2012), Conde-Ruiz *et. al.* (2011b), Gómez Vicente y Sánchez Sánchez-Amaya (1997), Fundación Primero de Mayo (2012).

La década de los 90, caracterizada por unas elevadas tasas de paro, fue prolífera en reformas laborales. Así, en 1992 se aprobó la Ley 22/1992 de 30 de julio de medidas urgentes sobre el fomento del empleo y protección por desempleo, con la que se pretendía fomentar la contratación indefinida con bonificaciones, pero que como sostiene Llano Sánchez (1993), lo hace de manera selectiva, tratando de actuar sobre los más vulnerables (mujeres, jóvenes y mayores de 45 años). Además, se amplía la duración mínima de los contratos temporales a 1 año, se suprimen las bonificaciones que se habían establecido a los contratos formativos, se reduce la cuantía y el periodo de las prestaciones por desempleo. No obstante, la mala situación laboral lleva, en 1993, a aprobar el Real Decreto Ley 3/1993 que permite alargar la contratación temporal un año más, pasando de 2 a 3 años.

Ya en 1994, la Ley 10/1994 de 19 de mayo, trajo consigo una nueva reforma laboral con la que se trata de favorecer la creación de empleo de cualquier tipo. Las medidas flexibilizadoras adoptadas afectaran a la clasificación profesional, el salario, el tiempo de trabajo, la movilidad geográfica y funcional, la legalización de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT)... al tiempo que crean el nuevo contrato de aprendizaje, se reducen los costes de despido incorporando el denominado “despido económico”, se desregula la negociación colectiva imponiendo el criterio sectorial o de empresa, y se limita el uso del contrato de fomento del empleo a grupos muy concretos de población (mayores de 45 años, parados de larga duración y personas con discapacidad).

Los resultados sin embargo no fueron los deseados, y así la tasa de temporalidad no sólo no se redujo, sino que aumentó, lo que obligó a una nueva reforma en 1997 que entró en vigor con la aprobación de la Ley 63/1997 de 23 de diciembre. Esta reforma busca reducir la contratación temporal al tiempo que pretende estimular la indefinida. Para ello se aprueba el contrato de fomento de la contratación indefinida para jóvenes, mayores de 45 años, parados de larga duración y personas con discapacidad; se suprime el contrato de lanzamiento de nueva actividad; se limita el uso de contrato de fomento del empleo a personas con discapacidad; se reduce el tiempo que una persona puede estar contratada de manera temporal en una empresa y se suprimen las bonificaciones a la contratación temporal al tiempo que se introducen nuevas bonificaciones a los contratos indefinidos a tiempo completo. Por su parte, el Real Decreto Ley 15/1998 complementa la reforma de 1997 con bonificaciones a la contratación indefinida a tiempo parcial.

Aunque la reforma fue considerada un fracaso, la mejora económica permite iniciar la década del año 2000 con tasas de paro moderadas pero con una cierta resistencia a la desaparición de los contratos temporales. Las buenas expectativas llevan, en 2001 (Ley 12/2001 de 9 de julio) y 2002 (Ley 45/2002 de 12 de diciembre), a aprobar una nueva reforma laboral para promover el contrato in-

definido abaratando los costes de despido de los trabajadores indefinidos y encareciendo los de los temporales al establecerse una indemnización por extinción del contrato eventual de 8 días por año trabajado. Al mismo tiempo se penalizan los contratos de menos de 1 semana de duración con incrementos a las cotizaciones a la Seguridad Social, se establecen nuevas bonificaciones para favorecer la conversión de contratos temporales en indefinidos, se fomenta la contratación a tiempo parcial...

Aunque aumenta el número de trabajadores ocupados y cae la proporción de trabajadores temporales, la contratación temporal no se logra reducir. Por eso, de nuevo en el 2006 se aprueba una reforma para limitar la contratación temporal. La Ley 43/2006 de 29 de diciembre pretende compatibilizar la flexibilidad y el empleo estable limitando la temporalidad abusiva. Para ello se reduce el número de contratos temporales que pueden encadenarse, se iguala la cotización empresarial de los contratos temporales realizados por una ETT con la de la contratación temporal realizada de forma directa por la empresa, se abarata la indemnización por despido procedente de los contratos fijos que provengan de contratos temporales, y se eliminan los contratos de inserción.

El inicio de la crisis económica y el crecimiento de la tasa de paro general, hacen dudar de la efectividad de la reforma, obligando a adoptar una nueva reforma en el año 2010 (Ley 35/2010 de 17 de septiembre) con la que se pretende, adaptar los tiempos de trabajo a las necesidades de la producción, frenar el abuso de los contratos temporales y por obra, limitando su duración así como su concatenación en una misma empresa, aumentando la indemnización por despido de 8 a 12 días por año trabajado, reduciendo el periodo de preaviso en caso de despido objetivo, eliminando las bonificaciones a la contratación con la excepción de jóvenes desempleados, menores de 30 años y sin formación, y parados de larga duración. Los resultados no son los deseados, pues en lugar de centrarse en el origen del problema, se centra en las consecuencias, alargando el problema sin atajar la causa.

Como consecuencia, en 2012 se adopta una nueva, y hasta la fecha la última reforma laboral. El Real Decreto Ley 3/2012 que pretende corregir la dualidad del mercado de trabajo fomentando el empleo estable mediante bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social para aquellas empresas de menos de 50 trabajadores e introduciendo el contrato indefinido de apoyo a emprendedores. Así mismo, introduce el contrato de prueba, limita a 2 años el encadenamiento de contratos temporales, y para favorecer la formación de los jóvenes propone un nuevo contrato de formación y aprendizaje. Posibilita a los empresarios para modificar unilateralmente las condiciones laborales, reformando la negociación colectiva, abaratando los costes de despido, tanto en la cuantía de la indemnización, como en los tiempos legales, ampliando las causas de despido improcedente.

Aunque es pronto para hablar de resultados, en el año 2014 la tasa de paro parece haber abandonado su senda de crecimiento positivo. Pese a ello la Unión Europea ha pedido a España completar la reforma de 2012 con una segunda ronda de medidas que deberían adoptarse lo antes posible.

