

EKONOMIAZ

OMIAZ

**Crisis salarial, paro y desigualdades.
¿Cuál es el futuro del empleo?**

I · 2015



EKONOMIAZ

N.º 87 - 1º SEMESTRE - 2015

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

OGASUN ETA FINANTZA
SAILA

DEPARTAMENTO DE HACIENDA
Y FINANZAS

Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia

Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco

Vitoria-Gasteiz, 2015

ERREDAKZIO KONTSEILUA

Alberto Alberdi Larizgoitia (Zuzendaria)
Ogasun eta Finantza Saila. Eusko Jaurlaritza
José Ignacio Jaca Michelena (Zuzendariordea)
Ogasun eta Finantza Saila. Eusko Jaurlaritza
Jon Barrutia Güenaga
UPV-EHU
Ibon Galarraga Gallastegui
Basque Centre for Climate Change-BC3
Mikel Navarro Arancegui
Deustuko Unibertsitatea
Josune Sáenz Martínez
Deustuko Unibertsitatea
Arantxa Rodríguez Álvarez
UPV-EHU
Arantza Ugidos Olazabal
UPV-EHU
Elvira Uyarra Delgado
University of Manchester

AURKEZPENEA

Ekonomiaz sei hilabetekaria da, 1985etik Eusko Jaurlaritzaren Ogasun eta Finantza Sailak argitaratuta. Erredakzio Kontseilu profesional batek zuzentzen du eta bere helburu nagusia analisia eta eztabaida ekonomikoa bultzatzea da, herrialdeko ikuspuntuarekin eta arreta berezia jartzen eremu aplikatuari eta euskal ekonomiarri. Argitalpenaren profila eta helburuak ale honen amaieran eta aldizkariaren web orrian kontsulta daitezke.

ADMINISTRAZIOA ETA ERREDAKZIOA

Ogasun eta Finantza Saila
Donostia-San Sebastián, z/g.
01010 Vitoria-Gasteiz
T.: 945/01 90 38. Administrazioa
945/01 90 36. Erredakzioa
<http://www1.euskadi.net/ekonomiaz>
E-mail: ekonomia@euskadi.eus

ARTIKULUEN BIDALKETA


EKONOMIAZ aldizkariaren parte hartu nahi dutenek Eusko Jaurlaritzako Ogasun eta Finantza Sailera igorri beharko dituzte beren idazlanak (bidali Erredakzioari).

Erredakzio Kontseiluak berretzat gordetzen du jasotako artikulua argitaratzeko eskubidea, aurrez ebaluatzaile anonimo biren iritzia ezagutuko duelarik. Idazlana argitaratzeak ez du, berez, edukia-erikiko adostasunik adierazi nahi. Artikuluaren erantzukizuna egilearena izango da eta ez beste inoren. Artikuluak aurkezteko arauak ale honen amaieran eta aldizkariaren web orrian kontsulta daitezke.

ALDIZKARIEN KALITATEA

EKONOMIAZ aldizkariako artikulua datu-base hauetan daude indexatuta: CSlCeko ISOCen eta American Economic Association elkarteke Journal of Economic Literature-k argitaratzen dituen JEL —CD formatuan—, e-JEL eta EconLit-en, LATINDEXen, DIALNET alerta-sarean, DOAJ katalogoan eta RePec-en.

JABETZA ESKUBIDEAK

EKONOMIAZek, hau da, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioak, EKONOMIAZ aldizkariaren argitaratuko diren artikuluen originalen jabetza eskubide guztiak dauzka, zeintzuk Creative Commons  lizentziaren arabera kudeatuko diren.

Edita: Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia
Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco
Donostia-San Sebastián, 1 - 01010 Vitoria-Gasteiz

Tirada: 500 ejemplares

Maquetación y montaje: Miren Unzurrunzaga Schmitz

Depósito Legal: BI 2017-1985

ISSN: 0213-3865

Impresión:

CONSEJO DE REDACCIÓN

Alberto Alberdi Larizgoitia (Director)
Departamento de Hacienda y Finanzas. Gobierno Vasco
José Ignacio Jaca Michelena (Subdirector)
Departamento de Hacienda y Finanzas. Gobierno Vasco
Jon Barrutia Güenaga
UPV-EHU
Ibon Galarraga Gallastegui
Basque Centre for Climate Change-BC3
Mikel Navarro Arancegui
Universidad de Deusto
Josune Sáenz Martínez
Universidad de Deusto
Arantxa Rodríguez Álvarez
UPV-EHU
Arantza Ugidos Olazabal
UPV-EHU
Elvira Uyarra Delgado
University of Manchester

PRESENTACIÓN

Ekonomiaz es una revista semestral editada desde el año 1985 por el Departamento de Hacienda y Finanzas del Gobierno Vasco y dirigida por un Consejo de Redacción profesional que tiene por objetivo principal fomentar el análisis y el debate económico con un enfoque regional y especial atención al campo aplicado y señaladamente a la economía vasca. La línea editorial y objetivos de la revista se pueden consultar al final de este ejemplar, así como en la página web de la revista.

REDACCIÓN Y ADMINISTRACIÓN

Departamento de Hacienda y Finanzas
c/ Donostia-San Sebastián, s/n.
01010 Vitoria-Gasteiz
T.: 945/01 90 38. Administración
945/01 90 36. Redacción
<http://www1.euskadi.net/ekonomiaz>
E-mail: ekonomia@euskadi.eus

ENVÍO DE ARTÍCULOS


Todas aquellas personas que deseen colaborar en EKONOMIAZ deberán enviar sus artículos al Departamento de Hacienda y Finanzas del Gobierno Vasco (Redacción de la revista).

El Consejo de Redacción se reserva el derecho de publicar los artículos que reciba, previo sometimiento a un proceso de evaluación anónima doble por pares académicos. Su publicación no significa necesariamente el acuerdo con el contenido, que será de responsabilidad exclusiva del autor. Las normas de presentación de los artículos se pueden consultar al final de este ejemplar así como en la página web de la revista.

CALIDAD DE LA REVISTA

Los artículos de EKONOMIAZ son indexados en las bases de datos ISOC del CSIC y JEL en CD, e-JEL y EconLit del Journal of Economic Literature de la American Economic Association, LATINDEX, en la red de alertas DIALNET, en el directorio DOAJ y en RePec.

DERECHOS DE PROPIEDAD

EKONOMIAZ (la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi) es la titular de todos los derechos de propiedad intelectual de los artículos originales publicados en EKONOMIAZ, que serán gestionados conforme a la licencia Creative Commons .

SUMARIO

CRISIS SALARIAL, PARO Y DESIGUALDADES ¿CUÁL ES EL FUTURO DEL EMPLEO?

Coordinador:
Carlos García-Serrano

Presentación	7	
Aurkezpena	16	
Presentation	24	
El mercado de trabajo en España: el contexto europeo, los dos viejos desafíos y un nuevo problema	32	<i>Elva López Mourelo Miguel Ángel Malo</i>
Desigualdad salarial y empleo de bajos salarios en los países desarrollados	60	<i>José M^a Arranz M^a Ángeles Davía Carlos García-Serrano</i>
Paro, desigualdad y pobreza en Euskadi a principios del siglo XXI	88	<i>Luis Sanzo González</i>
La evolución reciente del empleo: retos y perspectivas de futuro	130	<i>Mario Izquierdo</i>
Cambios ocupacionales y de las cualificaciones	154	<i>Virginia Hernanz Carlos García-Serrano</i>
Gestión empresarial y dinámica laboral en España	182	<i>Josep Banyuls Albert Recio</i>
El futuro del empleo en Euskadi	206	<i>Raquel Serrano Ibon Zugasti</i>
Las reformas laborales en la crisis económica: su impacto económico	246	<i>José Ignacio Pérez Infante</i>
El papel de las políticas activas: una perspectiva desde las comunidades autónomas	282	<i>Begoña Cueto Patricia Suárez</i>
Incidencia y resultados de la reforma laboral sobre la negociación colectiva en Euskadi	310	<i>Juan Antonio Muguruza</i>

El desempleo elevado y persistente ha regresado a los países desarrollados y, más en particular, a algunos países europeos, entre ellos España. Quizás sería más adecuado decir que los niveles elevados de paro no nos abandonaron ni siquiera durante el periodo expansivo anterior (1994-2007). Debe recordarse que, a pesar de la larga etapa expansiva caracterizada por tasas sostenidas de crecimiento de la producción, en algunos países no se produjo un avance equivalente del empleo y una reducción similar del desempleo, lo que provocó que las tasas de paro mostraran una cierta resistencia a la baja. Los casos de Alemania y Francia son sintomáticos. En ambos países, la tasa de empleo (proporción del empleo total con respecto al total de población de 15-64 años) apenas creció durante dicho periodo. En el caso de Alemania, la tasa de paro en 2005 (un 11,3%) era superior a la de 1995 (un 8,3%), después de una década de aumento continuado de la misma; solo al final de la expansión comenzó a disminuir, continuando dicha reducción durante el periodo recesivo, hasta situarse en 2013 en niveles similares a principios de los años noventa del siglo pasado. En cuanto a Francia, su tasa de paro ha fluctuado levemente en torno al 9% durante la mayor parte de los últimos 25 años, con la excepción de la caída que se produjo en 2007-2008 y el aumento en 2011-2013 hasta superar el 10%.

En otros países como España, el crecimiento de la tasa de ocupación o la reducción de la tasa de paro fueron muy intensos, pero como se partía de niveles tan bajos en el primer caso y tan altos en el segundo, a pesar del avance conseguido solo se logró alcanzar la media de los países de la zona euro en torno al año 2007: la disminución de la tasa de paro en más de 12 puntos porcentuales (desde más del 20% a mediados de los noventa hasta el 8% a finales del 2007) costó más de una década. Es cierto que en otros países europeos pequeños (y en el Reino Unido) las tasas de paro disminuyeron y eran relativamente bajas a la altura de 2007, pero no hay que olvidar que la media de la zona euro se situaba ligeramente por debajo del 8%, como consecuencia sobre todo del comportamiento de los países más grandes. Y en la actualidad, tras seis años de crisis económica, la tasa de paro de la zona euro casi roza el 12% y hay doce países de la Unión Europea que exhiben tasas de paro superiores al 10%.

La extensión del desempleo ha hecho crecer la desigualdad en un aspecto evidente y fundamental del mercado de trabajo: entre quienes tienen un empleo y quienes no lo tienen. Pero también han crecido las desigualdades entre los ocupa-

dos, no solo debido a la ampliación de las diferencias en el número de horas trabajadas a lo largo del año sino también porque el salario-hora ha respondido a las condiciones económicas vigentes. Además, este incremento de la dispersión salarial ha venido acompañado en muchos países de reducciones en el salario real medio en el periodo 2008-2012. Por ejemplo, en Grecia y Reino Unido las caídas se han producido en todos los años con la excepción del 2009, siendo superiores al 4% anual en 2010-2012 en el caso de Grecia y al 1% anual en 2010-2011 en el caso de Reino Unido; en Portugal se han producido desde 2010 y han sido del 4% anual o más en 2011-2012; en Hungría se han producido en todos los años desde el 2007 con la excepción del 2008 y fueron superiores al 3% anual en 2009-2010; en Italia se han dado en 2011-2012 y han sido superiores al 1,5% anual. En 14 de 25 países de la OCDE se han registrado caídas de los salarios reales en 2011, en 2012 o en ambos años. Estos cambios medios ocultan diferencias en el comportamiento de los salarios reales entre distintas partes de la distribución salarial, con caídas más pronunciadas en términos generales en la parte baja.

Sin embargo, el hecho de que la desigualdad salarial haya aumentado durante la recesión no debe hacernos olvidar que también creció en muchos países durante la etapa expansiva, como consecuencia de diversos factores, entre los que se pueden mencionar el fuerte impacto del progreso técnico en la demanda relativa de los trabajadores según cualificación (como puede haber sucedido en los países con unos mercados de trabajo más desregulados, como Estados Unidos de América o el Reino Unido) o la reducción de la protección del empleo mediante la flexibilización de las formas de contratación (como en el caso de la extensión de los «mini-jobs» y los empleos a tiempo parcial en Alemania y en otros países del centro y del norte de Europa).

Todo lo anterior (aumento y persistencia del paro, incremento de las desigualdades y reducción de los salarios reales) dibuja un escenario en el que se presentan retos de gran calado. En el caso de España, la combinación de diferentes aspectos (la especialización productiva, las orientaciones políticas y su traducción en los marcos regulatorios, etc.) ha dado lugar a un proceso histórico que ha determinado un modelo social y productivo poco favorable a fomentar la sofisticación tecnológica, la creación de empleo suficiente a largo plazo, la generación de empleos de calidad y la tendencia hacia el igualitarismo social.

En el caso de Euskadi, la situación es significativamente diferente tanto debido a una menor intensidad de los desequilibrios como a una mayor fortaleza del modelo productivo, pero los retos siguen siendo de enjundia. La segunda fase de la crisis ha desviado a la economía vasca de los niveles europeos de tasa de paro para alcanzar valores del entorno del 15% que han agudizado las desigualdades, que estuvieron bastante contenidas hasta el año 2012 merced al avanzado sistema de protección social. Además, su tradicional competitividad industrial y su desarrollado sistema de innovación, que presenta indicadores convergentes con los europeos, se enfrentan

ahora a la necesidad de reinventarse a través de una transformación productiva y de nuevas áreas de especialización.

Para enfrentar estos retos y superarlos, la sociedad debe reflexionar y tratar de buscar soluciones. Esto justifica plenamente que se dedique un número de *Ekonomiaz* al análisis del desempleo, las desigualdades asociadas al funcionamiento del mercado de trabajo y la evolución de los ingresos salariales en un contexto de crisis profunda y prolongada.

El objetivo de los artículos que conforman este número consiste no solo en tratar de arrojar luz sobre la situación actual y las causas de los problemas asociados al paro, la desigualdad y la crisis salarial en Europa, en España, en sus CCAA y en particular en Euskadi, sino también obtener del análisis algunas conclusiones y recomendaciones que puedan resultar útiles para diseñar y poner en marcha políticas de mejora en estos ámbitos de clara relevancia económica y social. Con esta finalidad, las diez contribuciones originales recogidas en este volumen examinan cuestiones relacionadas con la evolución del desempleo, las condiciones laborales, la desigualdad y los salarios, pudiendo agruparse en tres bloques. En el primero se trata de conocer el estado actual de la situación en la que se encuentran los mercados laborales así como diagnosticar algunos de los factores fundamentales (de tipo económico, tecnológico, demográfico, organizativo y regulatorio) que se encuentran tras sus resultados. En el segundo se pretende llevar a cabo un análisis de las tendencias de largo plazo en cuestiones relacionadas con el empleo, las cualificaciones, la calidad del trabajo y los salarios y en el ámbito de las empresas que pueda servir para configurar una cierta prospectiva del futuro. En el tercer bloque se aborda el papel que pueden desempeñar las políticas para influir en los resultados laborales, en particular, las reformas que se centran en los cambios regulatorios de la contratación y el despido, la negociación colectiva y las políticas activas del mercado de trabajo.

Elva López Mourelo y **Miguel Ángel Malo** abren el monográfico revisando los resultados del mercado de trabajo español en comparación con lo sucedido en otros países de la Unión Europea, centrándose en lo acaecido durante la última crisis. El artículo discute dos de los argumentos habitualmente utilizados para explicar los malos resultados cosechados por el mercado de trabajo español: el diseño institucional (que explicaría por qué se utilizan masivamente los contratos temporales, lo que provoca una gran oscilación del empleo y del desempleo) y la estructura productiva y sectorial (que explicaría la elevada tasa de paro a largo plazo). A estos se añade el problema de la desigualdad salarial y de ingresos, una cuestión que parecía aparcada durante la etapa expansiva pero que ha (re)aparecido con fuerza en la crisis asociada a los descensos de los salarios reales. Todos estos aspectos suponen una llamada de atención para las autoridades, puesto que España tiene configurado un mercado de trabajo y un tipo de organización económica y social disfuncionales, que no están diseñados para crear un volumen de empleo suficiente a largo plazo y cuya calidad deja mucho que desear en términos comparativos. Además, dadas las restricciones

existentes en las políticas macroeconómicas (monetaria, fiscal y de tipo de cambio), el peligro que se corre es tratar de solucionar los problemas utilizando devaluaciones salariales o sociales competitivas, que no resuelven los problemas de fondo.

José María Arranz, María Ángeles Davia y Carlos García-Serrano examinan la desigualdad en el mercado de trabajo que se produce entre quienes están ocupados, en el sentido de que los ingresos laborales (especialmente los salarios-hora) difieren entre ellos. Los autores adoptan una perspectiva comparativa internacional y temporal, puesto que examinan no solo la existencia de diferencias en los niveles de desigualdad e incidencia de los empleos de bajos salarios entre países sino también su evolución.

En cuanto a la desigualdad salarial, los resultados indican que en la mayor parte de los países desarrollados ha tendido a aumentar o apenas ha variado desde los años ochenta del siglo XX hasta finales de la primera década del siglo XXI. La desigualdad aumentó tanto en países –anglosajones– que ya tenían niveles de desigualdad elevados como en ciertos países del centro y norte de Europa, pero en unos pocos –entre ellos España– disminuyó. Este panorama no ha cambiado sustancialmente con la última recesión, a pesar de que en un grupo nada reducido de países avanzados se ha producido una disminución de los salarios reales, pero en el caso español la tendencia hacia la reducción de la desigualdad salarial se ha roto, perdiendo en unos pocos años las ganancias relativas que se habían producido en la etapa expansiva.

Por lo que respecta al empleo de bajos salarios, su incidencia entre los países europeos es muy dispar: los valores máximos se registran en los países bálticos y los países del Este, aunque cerca de los valores registrados en Reino Unido e Irlanda, y los más bajos en Suecia y Finlandia, seguidas de Francia, Bélgica y Dinamarca. España estaría situada en una posición intermedia. Esta situación se corresponde en general con la que se identifica a través de otros indicadores de dispersión salarial. Además, la evolución de la incidencia del empleo de bajos salarios en el contexto de crisis actual es muy diversa, con países en que ha aumentado (como España) y otros en que se ha reducido.

A continuación, **Luis Sanzo** examina la evolución de los indicadores de desigualdad y pobreza en Euskadi y el impacto que ha podido tener el incremento del desempleo que se ha producido durante la recesión, además de otros factores. Los datos presentados muestran el deterioro de las condiciones de vida asociado al aumento de las situaciones de desempleo. Este deterioro es la base principal del incremento de la pobreza y la desigualdad que caracteriza a la economía vasca entre 2008 y 2014. Sin embargo, el aumento tanto del volumen de población en hogares de personas inactivas como de los ingresos medios de la población pensionista es un factor que tiende a limitar la presión alcista sobre la pobreza. En cambio, el avance de los ingresos de la población en hogares de personas no activas, en un contexto de dete-

rioro de los ingresos de la población en hogares con alguna persona desempleada, se traduce en un incremento de los índices de desigualdad. Otro factor relevante es la contención que supone la existencia del sistema de la Renta de Garantía de Ingresos, la Prestación Complementaria de Vivienda y las Ayudas de Emergencia Social para el avance de los procesos de deterioro de las condiciones de vida. La principal consecuencia es un claro alejamiento de Euskadi de los niveles de pobreza y desigualdad existentes en el contexto español y europeo. A pesar de ello, se observa un proceso de movilidad descendente en términos de bienestar que se relaciona ante todo con la crisis de ocupación que comenzó en 2008.

Mario Izquierdo analiza los desarrollos del mercado de trabajo español desde el inicio de la crisis adoptando una perspectiva comparada tanto con respecto a episodios recesivos anteriores (los que se produjeron a finales de los años setenta y a comienzos de los noventa del siglo pasado) como con respecto a otros países europeos. Uno de los principales resultados es que la pérdida del 18% de los empleos existentes antes de la crisis en España se encuentra asociada a la fuerte caída de la actividad económica durante la recesión, pero este factor no puede explicar toda la variación ya que otros países han experimentado reducciones de la producción similares sin caídas tan pronunciadas del nivel de empleo, lo que subraya la elevada sensibilidad cíclica que caracteriza al mercado laboral español, en comparación con lo observado en otros países. Esta elevada ciclicidad no estaría, en principio, fuertemente asociada a la composición sectorial de la actividad ya que se encuentra en la mayoría de los sectores productivos y quedaría, por tanto, relacionada con las características institucionales del mercado laboral en España. Pensando en el futuro, sería necesaria una mejor utilización de los diferentes mecanismos de flexibilidad que pueden permitir un mayor ajuste de los salarios, las horas trabajadas y, en general, las condiciones laborales a la situación cíclica de la economía y a los condicionantes específicos de las empresas para evitar que caídas en la actividad económica conlleven reducciones muy intensas de la ocupación. En cuanto a las proyecciones, algunas señalan que la recuperación del nivel de empleo existente antes de la crisis no se alcanzará hasta el año 2025. Además, como la destrucción de empleo se ha concentrado en determinados colectivos (como aquellos con menor nivel de formación y con menos experiencia acumulada en el empleo), la absorción del elevado nivel de desempleo se enfrentará al importante reto de ajustar las habilidades de los desempleados a las necesidades futuras de las empresas.

Virginia Hernanz y **Carlos García-Serrano** se centran en el estudio de los cambios ocupacionales y de las cualificaciones. Además de presentar los factores que desde un punto de vista teórico pueden explicar los cambios ocupacionales y de cualificaciones que se han estado produciendo en los países desarrollados en las últimas décadas, también examinan empíricamente la evolución del cambio sectorial, ocupacional y de cualificaciones que se ha producido en Europa y en España, analizándose el caso español en relación con los demás países europeos, especialmente en

comparación con los países grandes. Desde un punto de vista teórico, el progreso técnico y la globalización llevarían a una disminución de la demanda de determinado tipo de tareas (las rutinarias, que se pueden mecanizar, como las administrativas y las relacionadas con la producción de bienes), produciéndose por el contrario un incremento de la importancia del empleo en ocupaciones relacionadas con tareas que resultan difíciles de automatizar (tareas abstractas, como las que realizan los profesionales y los técnicos, y tareas personales no rutinarias, como las que realizan los trabajadores de servicios).

Por lo que respecta al análisis empírico, sus resultados tienden a confirmar que este fenómeno de «polarización del empleo» se lleva produciendo al menos un par de décadas en los países de la Unión Europea, se está produciendo en la actualidad y puede que continúe en el futuro. En el caso español, esta tendencia podría tener un efecto diferencial debido a que su economía ha ido especializándose en actividades de servicios de bajo valor añadido y en actividades industriales en donde predominarían las tareas más rutinarias (manuales) frente a las más abstractas. Esta especialización marca en parte el tipo de cualificaciones que genera la estructura productiva española. Por ello señalan la necesidad de reorientar la estructura productiva española hacia actividades en que las tareas abstractas tengan un mayor peso.

En su colaboración, **Josep Banyuls** y **Albert Recio** plantean una serie de reflexiones sobre la dinámica reciente en la economía y el mercado de trabajo españoles bajo el enfoque analítico de la segmentación laboral. Bajo esta perspectiva, la situación y problemas del mercado laboral se explicarían por un conjunto de factores relacionados con las prácticas de gestión empresarial y no tanto por la dinámica del mercado o las modalidades contractuales. Los autores plantean la necesidad de considerar otras dimensiones (tales como la estructura productiva, las estrategias empresariales y el marco institucional en el cual se desarrolla la actividad) que van más allá del mercado para una mejor comprensión de los problemas laborales. En particular, examinan los principales cambios en la gestión empresarial que han tenido lugar en las últimas décadas, un proceso iniciado a mitad de la década de los ochenta del siglo XX (que la crisis iniciada en 2008 ha reforzado) en el que los cambios institucionales (especialmente las reformas laborales) han tendido a crear los marcos legales en los que han podido desarrollarse estas políticas. A su vez, la consideración de la situación de los países dentro del contexto mundial (en la división internacional del trabajo) también es relevante, lo cual tiene su traducción en la especialización productiva y en la orientación de las políticas y los marcos regulatorios. Finalmente, las políticas empresariales orientadas a flexibilizar al máximo el uso de la fuerza de trabajo y a minimizar su coste pueden resultar eficientes desde la lógica de la rentabilidad privada pero pueden generar un elevado coste social.

Raquel Serrano e **Ibon Zugasti** examinan las transformaciones en cuanto a la creación de empleo y su distribución sectorial, ocupacional y por cualificaciones que pueden producirse en los próximos años en el ámbito de las economías europea, es-

pañola y de Euskadi. Junto a tendencias que son hoy en día ya evoluciones bastante claras y que van a continuar en el futuro inmediato (como el cambio demográfico, la diversidad cultural, la conciliación de la vida personal y laboral, los entornos laborales cambiantes o la convergencia de tecnologías), otros hechos disruptivos (sucesos con una baja probabilidad de ocurrencia pero con un importante impacto en el caso de que ocurran) podrían transformar de forma inesperada el mercado de trabajo, tales como la migración inversa, los valores cambiantes de los empleados o la inteligencia artificial y la expansión de los robots.

Sus análisis de proyección del empleo al año 2025, basado en tres posibles escenarios de recuperación de las economías europeas, confirman lo comentado anteriormente en cuanto a dos resultados relevantes. Por una parte, los riesgos de que el nivel de ocupación crezca lentamente o incluso disminuya en algunos países (las previsiones son especialmente negativas para algunos países grandes como Polonia y Alemania), lo que podría contribuir a mantener una situación de tasas de desempleo elevadas y resistentes a la baja. Por otra parte, el impacto diferencial de la creación de empleo según sectores, ocupaciones y cualificaciones, con una acentuación del fenómeno de la polarización. La previsión sería un crecimiento de la ocupación impulsado por el sector servicios en las ramas más cualificadas (servicios profesionales, servicios a empresas y tecnologías de la información y la comunicación) pero también en otras menos cualificadas (distribución, comercio y servicios personales), a la vez que se produciría un incremento del empleo en categorías ocupacionales de alta cualificación y en ocupaciones elementales, mientras que se perderían puestos de trabajo en los grupos de niveles intermedios (administrativos y trabajadores cualificados de la industria y la construcción).

José Ignacio Pérez Infante trata de examinar el impacto económico de las reformas laborales aprobadas durante la crisis en España, en concreto las de 2010, 2011 y 2012, aunque se centra especialmente en la última. Esta reforma introdujo importantes modificaciones en la normativa laboral en materias como la contratación, el despido, la modificación de las condiciones de trabajo y la negociación colectiva. Lo que hace el autor es analizar los efectos de las reformas sobre diversos aspectos del mercado de trabajo, en particular en la contratación y la precarización del empleo, la rotación laboral y el despido, la dinámica y la estructura de la negociación colectiva, los salarios, la competitividad de la economía, la productividad y la capacidad generadora de empleo. Aunque resulta complejo separar los efectos de la reforma de la normativa laboral y de la situación económica, el autor llega a la conclusión de que las reformas laborales no han sido capaces ni suficientes por sí solas para contrarrestar los efectos negativos sobre el mercado de trabajo español de la crisis económica y de las políticas arbitradas en otras instancias (por ejemplo, la austeridad de la política fiscal). Además, han fracasado rotundamente en el objetivo de creación de empleo, pero sí han tenido éxito en el objetivo no declarado de conseguir la devaluación salarial. Pero esta devaluación salarial, a pesar de la reducción de los costes

laborales unitarios que ha permitido, no ha ayudado ni a aumentar la producción ni a mejorar la competitividad de la economía española, tampoco ha facilitado el aumento de la producción y no ha servido para mejorar la competitividad de las empresas porque el descenso de los salarios no se ha reflejado en descensos de los precios de igual proporción ya que muchas empresas han aprovechado la ocasión para aumentar el margen de ganancia.

Begoña Cueto y **Patricia Suárez** proporcionan un panorama de las políticas activas de mercado de trabajo en España y en sus comunidades autónomas, examinando por separado el papel desempeñado por los servicios públicos de empleo (SPE), la formación y los incentivos a la contratación. Su análisis ofrece tres resultados de interés. En primer lugar, el escaso papel del SPE en la intermediación, con diferencias muy acusadas por comunidades autónomas. En parte, la cuota de mercado tan baja de los SPE se explica por las escasas vacantes que se registran en ellos (las empresas confían poco en dichos servicios a la hora de seleccionar trabajadores, prefiriendo otros canales), pero también está influida por los escasos recursos dedicados a las oficinas de empleo. En segundo lugar, las políticas de formación para el empleo también ofrecen cifras muy bajas de participación en relación al número de desempleados (se ha pasado de casi un 14% en 2007 a menos de un 4% en 2013), con diferencias sustanciales a nivel regional. En tercer lugar, la mayor parte de los recursos de políticas activas se dedican a los incentivos al empleo (a la contratación indefinida y al fomento del empleo autónomo), a pesar del efecto «peso muerto» que tienen estos programas teniendo en cuenta sus características, como pone de manifiesto la escasa evidencia empírica basada en trabajos de evaluación. En resumen, las políticas activas de mercado de trabajo en España no constituyen un elemento importante de la política de empleo: a pesar de las referencias realizadas en las últimas reformas laborales al papel que el SPE y la formación deben desempeñar en el proceso de recuperación económica, puede decirse que lo que caracteriza a estas medidas es su debilidad en términos de recursos y de resultados.

Para terminar, **Juan Antonio Muguruza** analiza los resultados de la reforma laboral de 2012 sobre la negociación colectiva en Euskadi. En particular, examina las consecuencias del límite temporal a un año en la ultraactividad automática de los convenios, el surgimiento de nuevos convenios de empresa y los cambios producidos en la estructura de la negociación colectiva y las inaplicaciones de convenios colectivos con especial hincapié en las materias objeto de las mismas, el origen (sectorial o de empresa) y el grado de acuerdo. Sus resultados son de gran interés. En primer lugar, muestran que el intenso bloqueo de la negociación colectiva que existía antes de la reforma laboral hizo que numerosos convenios se hallasen en situación de ultraactividad en el momento de aplicarse la reforma. La prolongación de este bloqueo determinó de forma notable el decaimiento de los convenios, de manera que la tasa de cobertura descendió del 96% al 79% a comienzos de 2014. En segundo lugar, los nuevos convenios de empresa (sobre todo en empresas de menos

de 50 trabajadores) han aumentado a un ritmo importante, provocando que la proporción de trabajadores cubiertos con convenios de empresa aumentaran en unos seis puntos porcentuales en tres años. En tercer lugar, aunque los datos de 2012 a 2014 muestran que las inaplicaciones son importantes tanto en empresas como en trabajadores afectados, en términos relativos no lo son tanto ya que apenas afectan al 0,1% de empresas con asalariados y al 0,5% de los trabajadores cubiertos por convenio colectivo.

Aurkezpena

Langabezia handi eta iraunkorra herrialde garatuetara itzuli da eta, zehatzago, Europako herrialde jakin batzuetara, Espainiara, besteak beste. Agian egokiagoa izango litzateke esatea langabezia-maila handiek ez gaituztela utzi, ezta aurreko hedatze-aldian ere (1994-2007). Gogoan hartu behar da, orobat, herrialde batzuetan enpleguak ez duela neurri berean aurrera egin, ezta langabezia antzera murriztu ere, nahiz eta ekoizpenaren hazkunde-tasa iraunkorrak zituen hedatze-aldi luzean egon, eta ondorioz, langabezia-tasak nekez egiten zuen behera. Alemaniaren eta Frantziaren kasuak sintomatikoak dira. Bi herrialde horietan enplegu-tasak (enplegu totalaren proportzioa 15-64 urteko biztanle guztiekiko) ez zuen ia gora egin aldi horretan. Alemaniari dagokionez, 2005eko langabezia-tasa (% 11,3) handiagoa zen 1995ekoa baino (% 8,3), hamarkada batez etengabe gora egin ondoren; hedatze-aldiaren amaieran baino ez zuen behera egin, eta murrizketa horri atzeraldian ere eutsi dio; horren ondorioz, iragan mendeko 1990eko hamarkadaren hasierako mailetan zegoen 2013an. Frantziari dagokionez, langabezia-tasa % 9 inguruan egon da gehienbat azken 25 urteetan, 2007-2008 aldian izandako beherakada eta 2011-2013 aldiko hazkundera (% 10 gaindituta) kenduta.

Beste herrialde batzuetan, Espainian esaterako, okupazio-tasaren hazkundera edo langabezia-tasaren beherakada oso handia izan da; nolahi ere, abiapuntuko maila oso baxua lehen kasuan eta oso altua bigarrenean zenez, izandako aurrerapena gorabehera, 2007 aldera arte ez zuen lortu euroguneko herrialdeen batezbestekora iristea: langabezia-tasa ehuneko 12 puntu baino gehiago murrizteko hamarkada bat baino gehiago behar izan zen (1990eko hamarkada-erdialdeko % 20tik gorako kopurutik 2007aren amaierako % 8ra iritsi arte). Egia da Europako beste herrialde txiki batzuetan (eta Erresuma Batuan) langabezia-tasek behera egin zutela eta aski txikiak zirela 2007 aldean, baina ez dugu ahaztu behar euroguneko batezbestekoa % 8 baino txikixeagoa zela, batez ere herrialde handien eraginez. Eta gaur egun, krisialdi ekonomikoan 6 urtez murgilduta egon ondoren, euroguneko langabezia-tasa ia % 12 da, eta % 10etik gorako langabezia-tasak dituzte Europar Batasuneko hama-bi herrialdetan.

Langabeziaren hazkunderak ezberdintasuna handiarazi du lan-merkatuaren ageriko eta funtsezko alderdi batean: enplegua dutenen eta ez dutenen artean. Baina landunen artean ere handitu dira ezberdintasunak; batetik, urtean zehar lan egingako ordu kopuruko ezberdintasunak handitu direlako, eta bestetik, orduko lansa-

riak ere erantzun diolako indarrean dagoen egoera ekonomikoari. Horrez gain, lansari-dispersioaren hazkunde horrekin batera batez besteko lansari erreala ere murriztu da 2008-2012 aldian herrialde askotan. Esate baterako, Grezian eta Erresuma Batuan urtero izan dira beherakadak, 2009an izan ezik; horrelakoak urteko % 4tik gorakoak izan dira 2010-2012 aldian Grezian, eta urteko % 1etik gorakoak Erresuma Batuan 2010-2011 aldian. Portugalen, berriz, 2010etik gertatu dira, eta urteko % 4tik gorakoak edo handiagoak izan dira 2011-2012 aldian. Hungarian urtero gertatu dira 2007tik, 2008an izan ezik, eta urteko % 3tik gorakoak izan dira 2009-2010 aldian. Azkenik, Italian urteko % 1,5etik gorako murrizketak egon dira 2011-2012 aldian. ELGAko 25 herrialdeetako 14tan lansari errealean murrizketak izan dira 2011n, 2012an edo bi urteetan. Lansari-banaketaren hainbat ataletan soldata-portaerari dagokionez izandako ezberdintasunak ezkututzen dituzte batez besteko aldaketa horiek, beherakada nabarmenagoak izan baitira beheko aldean.

Nolanahi ere, atzeraldian lansari-ezberdintasuna handitu bada ere, ez dugu ahaztu behar herrialde askotan hedatze-aldian ere gora egin zuela hainbat faktoreren ondorioz; besteak beste: aurrerapen teknikoak langileen kualifikazioaren arabera eskari erlatiboan izandako eragin handia (lan-merkatu hain erregulatuak ez dituzten herrialdeetan gertatu da hori, Amerikako Estatu Batuetan edo Erresuma Batuan, esaterako) edo kontratatze erak malgutuz enpleguaren babes murriztea (adibidez, *mini-job* deritzonak eta lanaldi partzialeko enpleguak zabaltzea, Alemanian eta Europako erdialdeko eta iparraldeko beste herrialde batzuetan).

Aurreko guztiak (langabeziaren hazkundera eta iraunkortasuna, ezberdintasunen hazkundera eta lansari errealean murrizketa) erronka handietako agertokia azalera-tzen du. Espainiari dagokionez, hainbat alderdiren konbinazioak (ekoizpen-espezializazioa, orientazio politikoak eta horiek arau-esparruetan duten isla...) prozesu historiko bat ekarri du, eta horrek eragindako gizarte- eta ekoizpen-ereduak ez du inola ere laguntzen sofistikazio teknologikoa bultzatzen, epe luzerako enplegu nahikoa sortzen, kalitatezko enpleguak sortzen edota gizarte-berdintasunerako joera sustatzen.

Euskadin egoera nabarmen ezberdina da; desorekak hain handiak ez direlako, batetik, eta ekoizpen-ereduak indar handiagoa duelako, bestetik; baina erronkak, halere, ez dira nolanhikoak. Krisiaren bigarren faseak langabezia-mailaren Europako mailetatik aldentu du euskal ekonomia -% 15 inguruko balioetara iritsi da-, eta horrek ezberdintasunak areagotu ditu, gizarte-babeserako sistema aurreratuari esker horiei 2012ra arte nolabait eutsi arren. Halaber, bertako industria-lehiakortasun tradizionalak eta berrikuntza-sistema garatuak (Europakoekin bat datozen adierazleak ditu azken horrek) beren burua berriro asmatu behar dute orain, ekoizpena eraldatuz eta espezializazio-arlo berriak sortuz.

Erronka horiei aurre egin eta gainditzearen, hausnartzeko eta irtenbideak bilatzeko beharrean dago gizartea. Hori dela eta, *Ekonomiaz* aldizkariaren zenbaki oso bat erabiltzea langabezia, lan-merkatuaren funtzionamenduari lotutako ezberdinta-

sunak zein soldata-sarreraren bilakaera krisialdi sakon eta luzearen testuinguruan aztertzeke guztiz justifikatuta dago.

Zenbaki hau osatzen duten artikuluek helburu bikoitza dute, alde batetik, egungo egoera zein langabeziari, ezberdintasunari eta lansari-krisiari lotutako arazoan jatorria, Europan, Espainian, autonomia-erkidegoetan eta bereziki Euskadin, azaltzen saiatzea, eta bestetik, azterketa horretatik hainbat ondorio eta gomendio ateratzea ekonomian zein gizartean garrantzi argia duten esparru horietan hobekuntza-politikak diseinatzen eta abiarazten lagun dezaten. Helburu horrekin, bolumen honetan bildutako hamar ekarpenek langabeziaren bilakaerarekin, lan-baldintzekin, ezberdintasunekin eta lansariekin zerikusia duten hainbat alderdi aztertu dituzte. Horrelakoak hiru multzotan sar daitezke. Lehenengoan, lan-merkatuek egun duten egoera aztertu dute, eta horren atzean dauden funtsezko faktore batzuk diagnostikatu ere egin dituzte (arloan ekonomikoan, teknologikoan, demografikoan, antolamenduzkoan eta arauzkoan). Bigarrenean, epe luzerako joerak aztertu dituzte enpleguari, kualifikazioei, lan-kalitateari eta lansariei buruzko gaitan, bai eta enpresen esparruan ere, etorkizuneko nolabaiteko prospektiba bat osatu ahal izateko. Hirugarren multzoan politikek lan-emaizetan eragiteko izan dezaketen eginkizuna aztertu dute, bereziki aztertu dute ondoko hauen arau-aldaketei buruzko erreformek izan dezaketen: kontratazio eta kaleratzea, negoziazio kolektiboa eta lan-merkatuaren politika aktiboak.

Monografikoa hasteko, **Elva López Mourellok** eta **Miguel Ángel Malok** Espainiako lan-merkatuaren emaitzak berrikusi dituzte Europar Batasuneko beste herrialde batzuetan gertatutakoarekin alderatuta, azken krisialdian gertatutakoa bereziki aztertuta. Espainiako lan-merkatuaren emaitza txarrak azaltzeko erabili ohi dituzten argudioetako biri egiten die kontra artikulua: diseinu instituzionalari (horrek azalduko luke aldi baterako kontratuak masiboki zergatik erabiltzen diren, enpleguaren eta langabeziaren gorabehera handiak eraginda) eta produkzio- eta sektore-egiturari (epe luzerako langabezia-tasa handia azalduko luke azken horrek). Bi horiei lansari- eta sarrera-ezberdintasunaren arazoa gehitu behar zaie; kontu hori baztertuta zegoela zirudien hedatze-aldian, baina krisialdian indar handiz agertu da (berrito) lansari errealean beherakadari lotuta. Alderdi horiek guztiek agintarien arreta erakarri nahi dute, Espainiako lan-merkatua eta antolamendu ekonomiko eta soziala disfuncionalak baitira, eta ez baitaude diseinatuta epe luzerako enplegu-bolumen nahikoa sortzeko; enpleguaren kalitatea, gainera, ez da batere ona konparazio-terminoetan. Politika makroekonomikoetan dauden murrizketak direla eta (moneta, zergak eta kanbio-tasa), halaber, arazoak konpontzen saiatzeko lansariedo gizarte-debaluazio lehiakorrek erabiltzeko arriskua ere badago, baina horrelakoek ez dituzte konpontzen sakoneko arazoak.

José María Arranz, **María Ángeles Davia** eta **Carlos García-Serranok** lana dutenen artean lan-merkatuan dagoen ezberdintasuna aztertu dute; horien artean laneko diru-sarrerak (orduko lansariak bereziki) ezberdinak izatea, alegia. Egileek na-

zioarteko eta denboran zeharreko egoera alderatu dute; hala bada, lansari txikiko enpleguen desberdintasun- eta eragin-mailei dagokienez herrialdeen artean dauden ezberdintasunak ez ezik, horien bilakaera ere aztertu dute.

Lansari-ezberdintasunari dagokionez, gora egin du edo ez du ia aldaketarik izan herrialde garatu gehienetan 1980ko hamarkadatik XXI. mendeko lehen hamarkadara arte. Ezberdintasunak gora egin zuen bai ezberdintasun-maila handia zuten herrialdeetan –anglosaxoietan– bai Europako erdialde eta iparraldeko herrialde jakin batzuetan, baina herrialde gutxi batzuetan –Espainian, besteak beste– behera egin zuen. Egoera hori ez da nabarmen aldatu azken atzeraldiaeren ondorioz, nahiz eta herrialde aurreratuen talde ez oso txiki batean lansari errealean murrizketarik egon den; baina Espainiako kasuan lansari-ezberdintasuna murrizteko joera irauli egin da, eta urte gutxi batzuetan galdu dira hedatze-aldian lortutako irabazi erlatiboak.

Lansari apaleko enpleguari dagokionez, oso ezberdina da Europako herrialdeetan duen eragina: balio handienak herrialde baltikoetan eta Ekialdeko herrialdeetan daude, baina Erresuma Batuan eta Irlandan dituztenetik gertu, eta txikiak Suedian eta Finlandian, eta ondoren, Frantzia, Belgika eta Danimarkan. Espainia tartean dago. Egoera hori bat dator, oro har, lansari-dispersioaren bestelako adierazleek erakusten dutenarekin. Halaber, lansari apaleko enpleguaren eraginak oso bilakaera ezberdina izan du egungo krisialdian; herrialde batzuetan gora egin du (Espainian adibidez) eta beste batzuetan behera.

Jarraian, **Luis Sanzok** Euskadiko ezberdintasun- eta pobrezia-adierazleen bilakaera eta atzeraldian gertatutako langabeziaren hazkundeak eta bestelako faktoreek izan duten eragina aztertu ditu. Bizi-baldintzek, langabezia-egoerei lotuta, okerrera egin dutela erakusten dute aurkeztutako datuek. Horregatik, hain zuzen, handitu dira gehienbat pobrezia eta ezberdintasuna euskal ekonomian 2008 eta 2014 bitartean. Aktibo ez dauden pertsonen etxeetan biztanle-bolumena handitzeak zein pentsiodunen batez besteko diru-sarreraren hazkundeak, hala ere, pobrezia gainera goranzko presioa mugatzen du nolabait. Aktibo ez dauden pertsonen etxeetan diru-sarrerak aurrera egiteak ezberdintasun-indizeak gora egitea ekarri du langabezen bat duten etxeetan diru-sarrerak murrizten ari diren egoera batean. Bizi-baldintzen narriadura-prozesuek aurrera egin dezaten nabarmen eragozten dute, orobat, Diru-sarrerak Bermatzeko Errentak, Etxebizitzarako Prestazio Osagarriak eta Gizarte Larrialdietako Laguntzek. Horren ondorio nagusia da Euskadi argi eta garbi aldentzen ari dela Espainian eta Europan dauden pobrezia- eta ezberdintasun-mailetatik. Hala eta guztiz ere, behera egin du ongizateak, batez ere 2008an hasi zen okupazio-krisiaren ondorioz.

Mario Izquierdok krisia hasi zenetik Espainiako lan-merkatuak izandako garapenak aztertu ditu; horrelakoak aurretik izandako atzeraldiekin (1970eko hamarkadaren amaieran eta 1990eko hasieran gertatu zirenak) zein Europako beste herrialde batzuetan izandakoekin alderatu ditu. Eraitza nagusia da Espainian krisiaren aurre-

tik zeuden enpleguen % 18a galtzeak lotura handia duela atzeraldian izandako jarduera ekonomikoaren murrizketa handiarekin, baina faktore horrek ezin du aldaketa osoa azaldu, beste herrialde batzuek ere izan baitituzte ekoizpenaren antzeko beherakadak enplegu-maila neurri horretan galdu gabe; beste herrialde batzuetan ikusitakoarekin alderatuta Espainiako lan-merkatuak sentsibilitate zikliko handia duela nabarmentzen du horrek. Ziklikotasun handi hori ez dago nabarmen lotuta, printzipioz, jardueraren sektore-osaerari, ekoizpen-sektore gehienetan agertzen baita; horrenbestez, Espainiako lan-merkatuaren ezaugarri instituzionalekin zerikusia du. Etorkizunari begira, malgutasun-tresnak hobeto erabili beharko lirateke; horrelakoen bitartez lansariak, lan egindako orduak eta, oro har, lan-baldintzak are gehiago egokitu baitaitezke ekonomiaren egoera ziklikora eta enpresen baldintza berezietara, jarduera ekonomikoaren beherakadak okupazioaren murrizketa oso handiak ekartzea ekiditeko. Proiekzioei dagokienez, batzuek diote krisi aurretik zegoen enplegu-maila ez dela berreskuratuko 2025era arte. Gainera, enplegua gehienbat kolektibo jakin batzuek galdu dutenez (prestakuntza-maila eta enpleguko eskarmentu txikiena zutenek), langabezia-maila handia barnean hartuko bada, langabetuen trebetasunak enpresen etorkizuneko premietara egokitzea izango da erronka.

Virginia Hernanz eta **Carlos García-Serranok** lanbide- eta kualifikazio-aldaketak aztertu dituzte bereziki. Azken hamarkadetan herrialde garatuetan izandako lanbide- eta kualifikazio-aldaketak ikuspegi teorikotik azaltzen dituzten faktoreak aurkeztu ez ezik, Europan eta Espainian gertatu den sektore-, lanbide- eta kualifikazio-aldaketaren bilakaera enpirikoki aztertu ere egin dute, bai eta Espainiako kasua Europako gainontzeko herrialdeekin, bereziki herrialde handiekin, alderatu ere. Ikuspegi teorikotik, aurrerapen teknikoaren eta globalizazioaren ondorioz zeregin jakin batzuk (ohikoak, mekanizatu daitezkeenak, administraziokoak eta ondasun-ekoizpenarekin lotutakoak adibidez) murriztuko lirateke, eta handitu egingo litzateke, aldiz, automatizatzen zailak diren zereginekin lotutako lanbideetako enpleguaren garrantzia (lan abstraktuak; profesionalek eta teknikariek egiten dituztenak adibidez, eta ohikoak ez diren lan pertsonalak, zerbitzuetako langileek egiten dituztenak, besteak beste).

Azterketa enpirikoari dagokionez, haren emaitzek berresten dute enpleguaren polarizazioaren fenomeno hori gutxienez duela pare bat hamarkadatik gertatzen ari dela Europar Batasuneko herrialdeetan, gaur egun ere gertatzen ari dela eta balitekeela etorkizunean ere gertatzea. Espainiako kasuan, joera horrek eragin ezberdina izan lezake balio erantsi apaleko zerbitzu-jardueretan eta ohiko zereginak (eskuzkoak), eta ez abstraktuenak, nagusi diren industria-jardueretan espezializatu baita bertako ekonomia. Espezializazio horrek Espainiako ekoizpen-egiturak sortzen duen kualifikazio mota markatzen du neurri batean. Espainiako ekoizpen-egitura lan abstraktuek garrantzi handiagoa duten jardueretara bideratu beharra nabarmendu dute horregatik.

Josep Banyuls eta **Albert Recio**k, beren artikuluan, Espainiako ekonomiaren eta merkatuaren azkenaldiko dinamikari buruzko zenbait gogoeta plazaratu dituzte lan-segmentazioaren ikuspegi analitikoetik begiratuta. Ikuspegi horren arabera, enpresa-kudeaketaren jarduerekin zerikusia duten hainbat faktorek azaltzen dituzte lan-merkatuaren egoera eta arazoak; horrelakoak ez daude hain lotuta, beraz, merkatuaren dinamikari edo kontratu-modalitateei. Merkatutik harago doazen bestelako dimentsioak aintzat hartu beharra nabarmentzen dute egileek lan-arazoak hobeto ulertzeko (hala nola ekoizpen-egitura, enpresa-estrategiak eta jarduera garatzen duten erakunde-esparrua). Zehazki, azken hamarkadetan enpresa-kudeaketan gertatutako aldaketa nagusiak aztertu dituzte. 1980ko hamarkadaren erdialdean hasitako prozesu horretan (2008an hasitako krisialdiak sendotuta) aldaketa instituzionalek (lan-erreformek bereziki) politika horiek garatu ahal izateko lege-esparruak sortu dituzte. Horrez gain, garrantzitsua ere bada herrialdeek munduko testuinguruan (lanaren nazioarteko banaketan) zer egoera duten kontuan hartzea, horrek bere isla baitu ekoizpen-espezializazioan zein politiken eta arau-esparruen orientazioan. Azkenik, lan-indarraren erabilera ahalik eta gehien malgutzera eta haren kostua gutxiagotzera bideratutako enpresa-politikak baliteke eraginkorrak izatea errentagarritasun pribatuaren logikatik, baina gizarte-kostu handia eragiten dute.

Raquel Serrano eta **Ibon Zugastik** Europako, Espainiako eta Euskadiko ekonomien esparruan datozen urteetan gerta litezkeen aldaketak aztertu dituzte enplegu-sorrerari eta sektoreen, lanbideen zein kualifikazioen arabera horren banaketari dagokienez. Gaur egun jada bilakaera nahiko argiak diren eta etorkizun hurbilean ere hala izango diren joerekin batera (hala nola aldaketa demografikoa, kultur aniztasuna, norberaren eta lanaren bizitza adiskidetzea, aldatzen ari diren lan-inguruneak edo teknologien konbergentzia), beste gertaera disruptibo batzuek (gertatzeko aukera gutxi duten arren, gertatuz gero eragin handia izango luketen gertaerak) lan-merkatua ustekabeen eralda lezaketek, hala nola alderantzizko migrazioak, langileen balio aldakorrek edota adimen artifizialak eta roboten hedapenak.

Europako ekonomien susperraldiari buruz izan liratekeen hiru eszenario oinarri hartuta 2025erako egin dituzten enpleguaren proiektzio-analisek aurretik azaldu-takoa berresten dute bi emaitza garrantzitsuri dagokienez. Alde batetik, herrialde batzuetan okupazio-maila mantso hazteko edo behera ere egiteko arriskua (aurreikuspenak bereziki negatiboak dira herrialde handi batzuetan, Polonian eta Alemanian adibidez); langabezia-tasa handiak, murrizten ez direnak, eragin ditzake horrek. Bestaldetik, sektoreen, lanbideen eta kualifikazioen arabera enplegua ezberdin sortzea, horren eraginez polarizazioaren fenomeno nabarmenduta. Aurreikuspenaren arabera okupazioak gora egingo luke, zerbitzuen sektoreak bultzatuta, kualifikazio handieneko arloetan (zerbitzu profesionalak, enpresetarako zerbitzuak eta informazioaren eta komunikazioaren teknologiak) baina baita hain kualifikazio handia ez duten beste batzuetan ere (banaketa, merkataritza eta zerbitzu pertsonalak); horrekin batera enpleguaren hazkundera egongo litzateke kualifikazio handiko lanbide-

kategorietan eta oinarrizko lanbideetan, baina bitarteko mailen taldeetan, berriz, lanpostuak galduko lirateke (administrariak eta industriako eta eraikuntzako langile kualifikatuak).

José Ignacio Pérez Infante krisialdian Espainian onartutako lan-erreformen eragin ekonomikoa aztertzen saiatu da; zehazki 2010, 2011 eta 2012koen eragina aztertu du, baina azkenari heldu dio bereziki. Erreforma horrek aldaketa handiak sartu zituen lan-araudian, besteak beste kontratazioari, kaleratzeari, lan-baldintzen aldaketari eta negoziazio kolektiboari dagokienez. Erreformek lan-merkatuaren alderdi horietan izandako ondorioak aztertu ditu egileak, bereziki hauetan izandakoak: kontratazioa eta enpleguaren prekarizazioa, lan txandakatua eta kaleratzea, negoziazio kolektiboaren dinamika eta egitura, lansariak, ekonomiaren lehiakortasuna, produktibitatea eta enplegua sortzeko gaitasuna. Lan-araudiaren erreformaren eta egoera ekonomikoaren ondorioak bereiztea zaila den arren, egilearen iritziz lan-erreformak ez dira gauza edo aski izan beren kabuz krisialdi ekonomikoak eta beste esparru batzuetan erabakitako politikek (zerga-politikaren austeritatea, adibidez) Espainiako lan-merkatuan izandako eragin negatiboak indargabetzeko. Enplegua sortzeko helburuan, gainera, porrot egin dute, baina arrakastatsuak izan dira, ordea, lansarien debaluazioa lortzeko aitortu gabeko helburuari dagokionez. Lansarien debaluazio horrek, lan-kostu unitarioak murriztea ahalbidetu badu ere, ez du lagundu Espainiako ekonomiaren ekoizpena handitzen, ezta lehiakortasuna hobetzen ere; ez du erraztu, orobat, ekoizpena handitzea eta ez du balio izan enpresen lehiakortasuna hobetzeko, lansarien beherakadak ez baitu ekarri prezioak neurri berean murriztea; izan ere, enpresa askok aukera hori baliatu dute etekin-tartea handitzeko.

Begoña Cueto eta **Patricia Suárezek** Espainiako eta autonomia-erkidegoetako lan-merkatuaren politika aktiboen egoeraren berri eman dute, enplegu-zerbitzu publikoak (EZP), prestakuntza eta kontrataziorako pizgarriak bereiz aztertuta. Beren azterketak hiru emaitza interesgarri ekarri ditu. Lehenik, EZPk bitartekotzan eginkizun eskasa duela, autonomia-erkidegoen artean oso alde handiak egonik. EZPk merkatu-kuota hain txikia du lanpostu huts gutxi erregistratzen dituztelako zerbitzu horietan (enpresek konfiantza txikia dute horrelako zerbitzuetan langileak hautatzeko orduan, eta bestelako bideak nahiago dituzte), baina enplegu-bulegoetara baliabide gutxi bideratzeak ere badu eraginik horretan. Bigarrenik, enplegurako prestakuntza-politikek ere oso parte-hartze kopuru txikiak dituzte langabetuen kopuruarekin alderatuta (ia %14 2007an eta %4tik behera 2013an); alde handiak daude, dena den, eskualde batetik bestera. Hirugarrenik, politika aktiboen baliabide gehienak enplegurako pizgarrietara bideratzen dituzte (kontratazio mugagabera eta enplegu autonomoa sustatzera), nahiz eta horrelako programek, dituzten ezaugarrian kontuan hartuta, «pisu hila» efektua duten, eta horrela jartzen du agerian ebaluazio-lanetan oinarritutako ebidentzia enpiriko urriak. Laburbilduz, Espainiako lan-merkatuaren politika aktiboak ez dira enpleguari buruzko politikaren osagai garrantzitsuak: azken lan-erreformetan enplegu-zerbitzu publikoak eta prestakuntzak

susperraldi ekonomikorako prozesuan bete beharreko eginkizunaz hitz egin arren, esan dezakegu neurri horiek ahulak direla baliabideei eta emaitzei dagokienez.

Amaitzeko, **Juan Antonio Muguruzak** 2012ko lan-erreformak Euskadiko negoziazio kolektiboaren gainean zer ondorio izan dituen aztertu du. Zehazki, ondoko hauek zer ondorio dituzten aztertu du: hitzarmenen aurreraeragin automatikoan ezarritako urtebeteko muga, enpresako hitzarmen berriak sortzea, negoziazio kolektiboaren egoeran izandako aldaketak eta hitzarmen kolektiboak ez aplikatzea, bereziki nabarmenduta horien xede diren gaiak, jatorria (sektore edo enpresakoa) eta akordio-maila. Interes handiko emaitzak lortu ditu. Lehenik, lan-erreformaren aurretik zegoen negoziazio kolektiboaren blokeo handiak erreforma aplikatzeko garaian hitzarmen ugari aurreraeragin-egoeran izatea eragin duela erakutsi dute emaitzek. Blokeo hori luzatzeak hitzarmenak indarrrik gabe gelditzea eragin zuen, eta estaldura-tasa % 96tik % 79ra igaro zen 2014ko hasieran. Bigarrenik, enpresako hitzarmen berriak (batez ere 50 langile baino gutxiagoko enpresetan) erritmo bizian ugaritu dira, eta horri esker enpresako hitzarmenek babestutako langileen proportzioak ehuneko sei puntu egin du gora hiru urteko epean. Hirugarrenik, 2012tik 2014ra arteko datuen arabera ez-aplikatzeak, eragindako enpresei zein langileei dagokienez, asko izan arren, termino erlatiboetan ez dira horrenbeste, soldatapeko langileak dituzten enpresen % 0,1i eta hitzarmen kolektiboak babestutako langileen % 0,5i baino ez baitiete eragiten.

Presentation

Once again there are persistent, high rates of unemployment in developed countries, particularly in certain European countries such as Spain. Perhaps it would be more accurate to say that high levels of unemployment never actually went away, even during the expansionary period from 1994 to 2007. In spite of this long period of expansion characterised by sustained growth in output, in some countries there was no equivalent growth in employment or indeed reduction in unemployment, so unemployment rates were hard to bring down. Germany and France can be seen as cases in point: in both countries the employment rate (the proportion of the total population aged 15-64 in work) hardly grew at all during the period in question. In 2005 unemployment in Germany stood at 11.3%, which was higher than the 8.3% recorded in 1995, even after 10 years of continuous growth. Only at the end of the expansionary period did unemployment begin to fall. That fall continued during the recession, and by 2013 levels similar to those of the early 1990s had been reached. In France unemployment has fluctuated around the 9% level for most of the last 25 years, with the exception of a fall in 2007-2008 and an increase to more than 10% from 2011 to 2013.

In other countries, such as Spain, there was a considerable increase in the number of people in work and a considerable fall in unemployment, but the initial levels were so low in the first case and so high in the second that in spite of the progress made the country only reached the average figure for the Eurozone in around the year 2007. Unemployment did indeed drop by more than 12% (from over 20% in the mid-1990s to 8% at the end of 2007), but it took more than 10 years to do so. It is true to say that unemployment rates also dropped in other, smaller European countries (and in the UK) and were relatively low in 2007, but it must not be forgotten that the Eurozone average of just below 8% was attributable mainly to the performance of the largest countries. At present, after six years of economic crisis, unemployment in the Eurozone averages almost 12% and stands at more than 10% in 12 EU countries.

The spread of unemployment has clearly increased inequality in one fundamental aspect of the labour market: between those who have a job and those who do not. But inequality among those in work has also increased, not just because of ever greater differences in the number of hours worked per year but also because hourly wages have changed in line with the prevailing economic conditions. From 2008 to 2012 this increase in the wage gap was accompanied in many countries by reduc-

tions in real average wages. In Greece and the UK, for instance, there were decreases in every year except 2009. The year-on-year drop was more than 4% in Greece for the period from 2010 to 2012, and 1% in the UK for 2010-2011. The same occurred in Portugal from 2010 onwards, with a year-on-year drop of 4% or more in 2011-2012. In Hungary there has been a drop every year since 2007 (with the exception of 2008), and in 2009-2010 it was more than 3%. In Italy there was a year-on-year drop of more than 1.5% in 2011-2012. Real decreases in wages were recorded in 2011, 2012 or both in 14 out of 25 OECD countries. These average figures conceal differences in the behaviour of real wages in different segments of the wage spread, with sharper drops in general at the lower end of the scale.

However, the fact that wage inequality has increased since the onset of the recession should not mask the fact that in many countries it also increased during the period of expansion, as a result of various factors including the strong impact of technological progress on the relative demand for workers with different skill levels (as seems to have occurred in countries with more deregulated labour markets such as the US and the UK) and the reduction of job protection as a result of more flexible forms of contracting (e.g. the spread of «mini-jobs» and part-time work in Germany and elsewhere in central and northern Europe).

The increasing persistence of unemployment, increasing inequality and reduction in real wages mentioned make up a scenario that holds major challenges. In Spain the historical process arising from a combination of various factors (the specialisation of production, political guidelines and the regulatory frameworks to which they give rise, etc.) has led to a corporate and production structure which is not conducive to fostering technological sophistication, the creation of sufficient jobs in the long term, the generating of high-quality jobs and a trend towards social egalitarianism.

In the Basque Country the situation is quite different, because the imbalances are lesser and the structure of production is strong, but the challenges to be faced are still considerable. The second phase of the crisis has dragged the Basque economy away from European average unemployment levels to a figure of around 15%, exacerbating inequalities, which were fairly well contained up to 2012 thanks to the area's advanced social welfare protection system. The Basque Country's traditional industrial competitiveness and highly developed system of innovation, the indicators for which showed a convergence with the European average, now need to be reinvented through far-reaching changes in production and new areas of specialisation.

To face up to and overcome these challenges, society needs to reflect and look for solutions. We believe that this fully justifies devoting an issue of *Ekonomiaz* to analysing unemployment, the inequalities associated with the workings of the labour market and trends in earnings from wages against the background of a profound, prolonged crisis.

The articles that appear in this issue seek not just to shed light on the current situation and the causes of the problems associated with unemployment, inequality and the wage crisis in Europe, in Spain, in the country's autonomous regional communities and particularly in the Basque Country but also to draw conclusions and formulate recommendations that may be useful in designing and implementing policies to improve these aspects, which are of considerable economic and social importance. To that end, the 10 original articles published here examine issues concerned with trends in unemployment, working conditions, inequality and wages. They can be grouped into three blocks: the first examines the current situation of labour markets and provides a diagnostic analysis of some of the economic, technological, demographic, organisational and regulatory factors underlying the findings reported. The second analyses long-term trends in issues concerned with employment, qualifications, job quality and wages in the context of firms that may serve to configure certain prospects for the future. The third block looks at the role that policies can play in influencing labour-related outcomes, and particularly at reforms focused on changes in the regulations governing hiring and firing, collective bargaining and active labour policies.

Elva López Mourelo and **Miguel Ángel Malo** open the issue with a review of Spanish labour market results in comparison to data from other EU countries, centred on events during the recent crisis. Their article looks at two of the arguments most widely used to explain the poor results of the Spanish labour market: its institutional design (which would explain the overwhelming use of short-term contracts, resulting in wide fluctuations in employment and unemployment) and its production and sectoral structure (which would explain the high rate of long-term unemployment). In addition they consider the problem of wage and income inequalities, an issue which seems to have been set aside during the expansionary period but which has (re)appeared strongly with the onset of the crisis, in association with falls in real wages. All these points can be seen as a wake-up call for the Spanish authorities, because Spain's Labour market and economic/social organisation are dysfunctional and are not designed to create sufficient jobs in the long term; and the quality of those jobs which are created leaves a great deal to be desired in comparative terms. Moreover, given the current macro-economic policy constraints (monetary, fiscal and exchange-rate-related) there is a danger that if attempts are made to solve these problems by devaluing wages and social welfare for the sake of competitiveness the underlying problem will not be solved.

José María Arranz, **María Ángeles Davia** and **Carlos García-Serrano** examine inequality in the labour market among those who are in work, in terms of differences in their work-related earnings (especially hourly wages). The authors conduct a comparative analysis at international level, examining differences in levels of inequality and the proportion of low-wage jobs in different countries and their trends over time.

They find that in most developed countries wage inequalities tended to increase or at least to remain little changed from the 1980s to 2010. Such increases are found in both countries with an Anglo-Saxon model, where there was already a broad gap, and in certain countries in central and Northern Europe; but in a few countries (including Spain) inequality actually decreased. The picture has not changed substantially since the onset of the recession, in spite of the fact that real wages have decreased in a sizeable group of advanced countries, but in the case of Spain the decreasing trend in wages inequality has been broken, and in just a few years the relative gains achieved in the expansionary period have been lost.

The proportion of low-wage jobs is found to vary considerably from one European country to another: it is highest in the Baltic countries and those of Eastern Europe, though the figures recorded for the UK and Ireland are not far behind, and lowest in Sweden and Finland, followed by France, Belgium and Denmark. Spain is located in an intermediate position. These findings coincide in general with those for other wage gap indicators. The trend in the proportion of low-wage jobs varies widely since the onset of the crisis: in some countries (such as Spain) the proportion has increased and in others it has decreased.

Subsequently, **Luis Sanzo** examines the trend in inequality and poverty indicators in the Basque Country and their impact along with other factors on the increase in unemployment during the recession. The data presented show a deterioration in living conditions associated with increases in unemployment. That deterioration is the main basis of the increase in poverty and inequality found in the Basque economy from 2008 to 2014. However, increases in both the proportion of the overall population (measured in households) not included in the working population and in the average income of pensioners tend to limit the upward pressure on poverty. By contrast, increases in the income of people living in non-working households in a context in which income is decreasing in households where there is someone unemployed result in higher levels of inequality. Another significant containing factor is the existence of a system of basic guaranteed income payments, supplementary housing benefits and emergency social aid for use when living conditions deteriorate. The main consequence is to distance the Basque Country clearly from the levels of poverty and inequality that exist elsewhere in Spain and in Europe. In spite of this, a process of downward mobility can be seen in terms of welfare which is related first and foremost with the crisis in employment that began in 2008.

Mario Izquierdo analyses the trends in the Spanish labour market since the onset of the crisis by comparison with previous recessions (in the late 1970s and early 1990s) and with other European countries. One of the main findings is that the loss of 18% of the jobs that existed in Spain prior to the crisis is associated with a sharp fall in economic activity during the recession, but this factor alone does not explain all the variation, since similar reductions in output in other countries have not resulted in such pronounced falls in job numbers. This underlines just how sensitive

the Spanish labour market is too economic cycle in comparison with other countries. This highly cyclical nature does not, in principle, seem to be strongly associated with the sectoral make up of activities, as it can be found in most production sectors. It therefore seems rather to be linked with the institutional characteristics of the Spanish Labour market. With a view to the future better use needs to be made of the various flexibility mechanisms that can help to adjust wages, hours worked and, in general, labour conditions more closely in line with the cyclical situation of the economy and the specific conditioning factors found at companies to prevent falls in economic activity from being accompanied by sharp falls in employment. Some forecasts indicate that pre-crisis levels of employment will not be re-attained until 2025. Moreover, given that job losses have been concentrated in certain groups (e.g. the lowest-educated and least-experienced workers), the task of reducing the current high level of unemployment is complicated by the need to adjust the skills of the unemployed to the future needs of companies.

Virginia Hernanz and **Carlos García-Serrano** examine changes in occupations and qualifications. They present the factors that can explain the changes in jobs and qualifications that have taken place in developed countries over the last few decades from a theoretical viewpoint, and also take an empirical look at trends in sectoral, occupational and qualification changes in Europe as a whole and in Spain. They analyse the case of Spain in relation to other European countries, particularly the larger countries. From a theoretical viewpoint, technical progress and globalisation seem to lead to a reduction in the demand for certain types of work (routine tasks that can be mechanised, such as clerical work and the production of goods). However, by contrast there is an increase in the demand for jobs involving work that is hard to automate (abstract tasks such as those done by professionals and technicians and non-routine personal tasks such as those performed by workers in the service sector).

The findings of their empirical analysis tend to confirm that this «polarisation» of employment has been taking place for at least 20 years in the countries of the EU, that it is still taking place at present and that it is likely to continue into the future. In the case of Spain this may have a differential effect, given that the Spanish economy has gradually come to specialise in service activities with low added value and in industrial activities in which routine (manual) tasks predominate over more abstract work. This specialisation conditions the type of qualifications generated by the structure of production in Spain. The authors thus point out that there is a need to reorient that structure of production towards activities in which abstract tasks carry greater weight.

The article by **Josep Banyuls** and **Albert Recio** reflects on recent dynamics in the economy and the labour market in Spain through an analysis of labour market segmentation. Under this approach the situation and problems of the labour market can be explained in terms of a set of factors concerned with business management

practices rather than market dynamics or types of contract. The authors ask whether other dimensions need to be considered (such as the production structure, corporate strategies and the institutional framework in which firms operate) over and above the market itself in order to gain a better understanding of job-related problems. In particular, they examine the main changes in business management that have taken place since the mid-1980s (which changes have been reinforced by the crisis that began in 2008), in which institutional changes (especially labour market reforms) have tended to create legal frameworks for the implementation of policies. In turn, it is also important to consider the situation of each country within the worldwide context (the international division of labour), which affects the specialisation of production and the direction of policies and regulatory frameworks. Finally, corporate policies aimed at making the most flexible use possible of their workforces and minimising their costs may prove efficient in terms of the logic of private profitability but may also entail high social costs.

Raquel Serrano and **Ibon Zugasti** examine the changes in job creation and the sectoral distribution of jobs and skills that are likely to take place in the coming years in the Basque, Spanish and European economies. Along with attendances that are already clear and which seem likely to continue into the immediate future (such as demographic change, cultural diversity, work/home life reconciliation, changing work environments and the convergence of technologies) other disruptive events (events which are unlikely to occur but would have a major impact if they do) could result in unexpected changes in the labour market such as inverse migration, changing values in employees, artificial intelligence and the wider use of robots.

Their forecasts for employment in 2025 based on three possible scenarios for the recovery of European economies confirm the points made above concerning two significant results: on the one hand there is a risk that levels of employment will increase only slowly, or may even decrease in some countries (the forecasts are particularly gloomy for some larger countries such as Poland and Germany), which may mean continued high unemployment rates that are very hard to bring down. Moreover, there will be differences in the impact of job creation from one sector, occupation and qualification level to another, with the accent on polarisation. Employment levels are expected to increase, driven by the service sector at the highest qualified end of the scale (professional services, business services and ICTs) but also in less qualified areas (distribution, retail and personal services). The number of highly qualified jobs and the number of basic jobs are expected to increase, while jobs will be lost at intermediate levels (clerical workers and skilled industrial and construction workers).

José Ignacio Pérez Infante sets out to examine the economic impact of the labour market reforms enacted during the crisis in Spain in 2010, 2011 and 2012, with particular emphasis on this last set of reforms. Major changes have been introduced in labour regulations governing such issues as hiring, firing, the

modification of working conditions and collective bargaining. The author analyses the effects of the reforms on various aspects of the labour market, including particularly hiring and increased job instability, employee turnover and dismissal, the dynamics and structure of collective-bargaining, wages, the competitiveness of the economy, productivity and the ability to create jobs. It is hard to separate the effects of changes in labour regulations from those of the economic situation, but the author concludes that the labour reforms enacted have proved insufficient in themselves to counteract the negative effects on the Spanish labour market of the economic crisis and of policies implemented in other areas (e.g. austerity in fiscal policy). Moreover, the reforms have clearly failed to attain their objectives of job creation, but have succeeded in their undeclared goal of bringing about a devaluation in wages. But, in spite of the resulting reduction in unit labour costs, that wage devaluation has neither increased production nor made the Spanish economy more competitive. Nor has it increased output or improved competitiveness at company level, because the decreases in the wage bill have not been reflected in the equivalent cuts in prices: many firms have taken advantage of the opportunity to increase their profit margins.

Begoña Cueto and **Patricia Suárez** present an overview of active employment policies in the Spanish labour market and in Spain's regional autonomous communities, featuring a separate examination of the role played by public employment services (PESs), training and incentives to hire workers. This analysis yields three interesting findings: firstly, that PESs play hardly any role in intermediation, though there are major differences from one regional autonomous community to another. This low market share of PESs can be explained in part by the low number of job vacancies that they offer (companies place little trust in such services when it comes to selecting workers, and prefer to use other channels), but the scant resources allocated to employment offices are also an influential factor. Secondly, the number of unemployed persons who take part in training policies for employment is very low) indeed, the figure dropped from almost 14% in 2007 to less than 4% in 2013), though again there are substantial differences between regions. Thirdly, most active policy resources are allocated to employment incentives (for indefinite contracts and to encourage self-employment) inspired of the «deadweight» effect that such programs have, as shown by the scant empirical evidence in their favour based on assessment studies. In short, in the Spanish labour market active employment policies do not constitute an important part of overall employment policies: inspired of the references in the latest labour reforms to the role of PESs and training in the process of economic recovery, the measures enacted can be characterised as weak in terms of both resources and results.

Finally, **Juan Antonio Muguruza** analyses the results of the 2012 labour reforms on collective-bargaining in the Basque Country. In particular, he examines the consequences of the one-year time limit on the automatic extended validity of bargain-

ing agreements, the emergence of new company-level agreements, the changes introduced into the structure of collective bargaining and the non-applicability of bargaining agreements, with special emphasis on the issues covered, on their level (sectoral or company) and on the degree of agreement required. The results are extremely interesting. First of all they reveal that the widespread blockage in collective bargaining that existed prior to the labour market reform meant that a great many agreements were in «extended validity» status when the reform came into force. This prolonged blockage led to a notable decline in wage agreements, so that their coverage rate dropped from 96% to 79% by the beginning of 2014. Secondly, there has been a substantial increase in new company-level wage agreements (especially at firms with less than 50 employees), and the proportion of workers covered by company-level agreements has increased by 6% in three years. Thirdly, the data from 2012 to 2014 reveal a significant level of non-application, in relative terms that level is not so significant since it affects just 0.1% of firms with salaried workers and 0.5% of workers covered by a collective bargaining agreement.

El mercado de trabajo en España: el contexto europeo, los dos viejos desafíos y un nuevo problema

Este artículo revisa los resultados del mercado de trabajo español en comparación con lo acontecido en otros países de la Unión Europea. Se realiza un análisis descriptivo de la posición relativa de España en esos resultados, incidiendo en los cambios acaecidos durante la última crisis. A continuación, se utiliza lo anterior para entender el problema de gran oscilación del empleo (y del desempleo) de la economía española y la persistencia de una elevada tasa de paro estructural, terminando con un análisis de los nuevos problemas de desigualdad que se perfilan para el futuro inmediato. Una sección final ofrece unas reflexiones de conjunto sobre las reformas estructurales y el Estado de Bienestar.

Artikulu honetan, Espainiako lan-merkatuaren emaitzei begiratu bat ematen zaie, Europar Batasuneko beste herrialde batzuetan gertatu denarekin alderatuz. Espainiak emaitza horietan zein posizio erlatibo duen aztertzen eta azaltzen da, eta, batez ere, azken krisian gertatu diren aldaketetan dago jarria begia. Jarraian, azaldutako horretan oinarrituta, argituko digute zergatik dituen enpleguak (eta enplegu ezak) horrelako gorabeherak Espainiako ekonomian, eta zergatik dagoen, beti, egituraz, halako langabezi handia. Amaitzeko, etorkizun hurbilean ate joka suma daitezkeen ezberdintasun-arazo berrien analisia egiten da. Eta, azken atal batean, gogoeta oroko batzuk dakartza, egituraren erreformen eta ongizate-estatuaren gainean.

In this article, we focus on the outcomes of the Spanish labour market from a comparative perspective respect to other countries of the European Union. A descriptive analysis presents the main consequences of the latest crisis. We use these elements to understand the two biggest problems of the Spanish labour market (the huge waves of employment and unemployment, and the high unemployment rate in the long-term), jointly with the concerns on wage and income inequality for the next future. A final section concludes discussing about the design of structural reforms and changes in the Welfare State.

Elva López Mourelo
Organización Internacional del Trabajo

Miguel Ángel Malo
Universidad de Salamanca

Índice

1. Introducción
2. El mercado de trabajo español en el contexto europeo
3. Dos viejos desafíos y un nuevo problema
4. Conclusiones

Referencias bibliográficas

Palabras clave: empleo, desempleo, contratos temporales, desigualdad salarial, reformas estructurales.

Keywords: employment, unemployment, temporary contracts, wage inequality, structural reforms.

Nº de clasificación JEL: J00, J21, J31.

1. INTRODUCCIÓN

En este artículo¹ pretendemos revisar los problemas del mercado de trabajo español dentro del contexto internacional cercano de nuestra economía. Desde ese punto de vista, se pueden apreciar mejor qué cuestiones están más conectadas con los problemas internacionales de esta crisis económica y cuáles obedecen más bien a factores propios. Se tiene en cuenta la casi simultaneidad de un *shock* negativo español propio (el fin de la burbuja inmobiliaria) con la propagación de la crisis financiera mundial tras la crisis de Lehman Brothers. Estos dos *shocks* consecutivos generaron un gran impacto negativo sobre el mercado de trabajo, provocando una gran destrucción de empleo y un incremento rápido de la tasa de paro. Los mecanismos de propagación de estos *shocks* más señalados habitualmente han sido el diseño institucional del mercado de trabajo y la estructura sectorial de la economía española o, dicho de forma breve, la temporalidad y el «modelo productivo». Esto nos permite discutir dos viejas cuestiones sobre los malos resultados del mercado de

¹ Todos los análisis, valoraciones y opiniones contenidos en este artículo corresponden exclusivamente a los autores, y no deben atribuirse a los organismos a los que pertenecen o han pertenecido.

trabajo español: la gran oscilación recurrente del empleo y del desempleo, y la elevada tasa de desempleo estructural. No obstante, esta discusión acoge un nuevo elemento que seguramente centrará muchas discusiones en el futuro inmediato, como es el aumento de la desigualdad en relación con los descensos en los salarios reales.

Tras una revisión de la información empírica del mercado de trabajo español en comparación con otros países de la Unión Europea (UE-28) durante la última crisis, se discuten las dos viejas cuestiones señaladas y el nuevo problema de la desigualdad. La discusión de las políticas realizadas en forma de reformas laborales es parte del análisis, aunque no se realiza una presentación sistemática de las mismas más que en relación con los temas enumerados anteriormente. Una sección final de reflexiones generales sobre las reformas estructurales y la transformación del Estado de Bienestar cierra el artículo.

2. EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL EN EL CONTEXTO EUROPEO

2.1. La producción y el empleo: las grandes cifras

La crisis económica y financiera que se desencadenó con la quiebra de Lehman Brothers afectó de manera desigual a los distintos países. España, al igual que la mayoría de las economías europeas, sufrió una primera disminución de la producción que se prolongó durante más de un año. Entre el cuarto trimestre de 2008 y el primer trimestre de 2010, el PIB español registró tasas de crecimiento interanuales negativas. A partir de comienzos de 2010, España sufre un estancamiento económico donde el crecimiento del PIB no supera el 0,6%. De nuevo, a finales del 2011, España se ve golpeada por la segunda fase de la crisis y emprende una nueva etapa de recesión en la que sufre una disminución del PIB durante nueve trimestres seguidos. Una etapa que finaliza a comienzos del 2014, cuando el PIB español vuelve a registrar tasas de crecimiento positivas.²

Existen ciertos hechos que caracterizan de manera especial la caída del PIB en España. En concreto, la primera fase de la crisis afectó en menor medida a la economía española que a la media de la Unión Europea (UE-28). Sin embargo, aunque España registró tasas de desaceleración inferiores a las observadas para el conjunto de países europeos, esta primera fase de recesión duró más y la recuperación fue más débil en el caso español.³ Por este motivo, cuando se produce la segunda fase de la crisis, debido a la mayor debilidad de su economía, España presenta antes que la media de la UE-28 tasas de variación negativas, la recesión es más pronunciada (la caída del PIB llega a alcanzar el -2% en el primer trimestre de 2013) y se extiende

² Todos los datos sobre tasas de crecimiento en este párrafo y los siguientes provienen de Eurostat, que, a su vez para el caso de España, provienen de la Contabilidad Nacional Trimestral de España, elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (<http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=%2Ft35%2Fp009&file=inebase&L=0>).

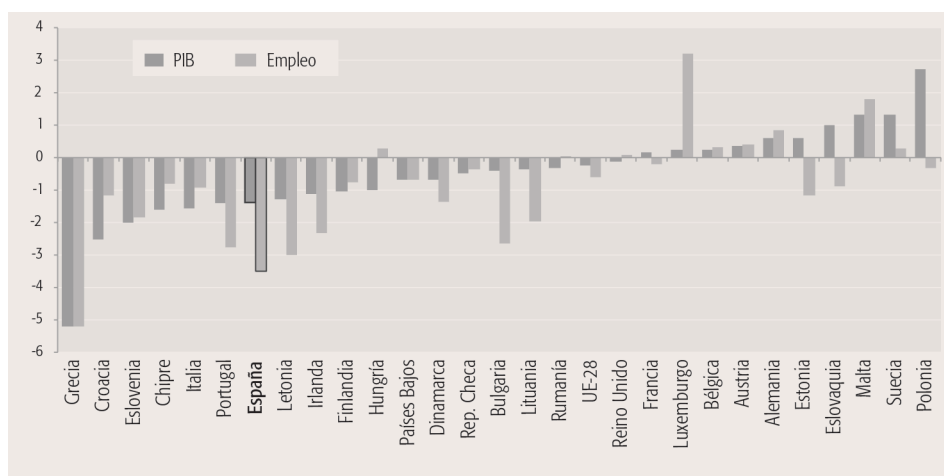
³ Para una descripción con más detalle de esta fase véase, por ejemplo, OIT (2011), capítulo 1, sección A.

durante un mayor periodo de tiempo. De hecho, el conjunto de la UE-28 solo registra tasas de crecimiento negativas durante cuatro trimestres (desde el segundo trimestre de 2012 hasta el primer trimestre de 2013, ambos incluidos), mientras que España no supera esta segunda recesión que se inició en el cuarto trimestre de 2011 hasta el primer trimestre de 2014. A principios del 2014, España inicia una nueva etapa en la que la brecha con respecto al crecimiento del conjunto de la UE-28 es menor, llegando a alcanzar en el segundo trimestre de 2014 una tasa de crecimiento del PIB del 1,1%, solo 0,2 puntos porcentuales inferior a la observada para el conjunto de la UE-28.

Al igual que en el caso de las tasas de crecimiento económico, el impacto que la crisis económica ha tenido sobre el mercado de trabajo varía según el país analizado. En este sentido, España ha sido uno de los países en los cuales la caída del empleo desde el comienzo de la crisis ha sido superior a la caída del PIB. No es el único país de la Unión Europea donde esto sucede, pues este hecho también es aplicable a Dinamarca, Irlanda, Portugal y algunos países de Europa del Este (como Bulgaria, Letonia y Lituania, por ejemplo). Ahora bien, mientras el PIB en España cayó a una tasa media anual del 1,4% entre 2008 y 2013, la disminución del empleo fue más del doble, alcanzando una tasa media anual del -3,5%, es decir, una de las caídas más notables entre las economías europeas. Aunque varios países han registrado desde el comienzo de la crisis tasas de variación del PIB similares a las observadas en el caso español, la disminución del empleo ha sido en ellos menos significativa que en España, con la excepción de Grecia (gráfico nº 1).

Gráfico nº 1. TASA DE CRECIMIENTO MEDIA ANUAL DEL PIB REAL Y DEL EMPLEO EN PAÍSES EUROPEOS ENTRE 2008 Y 2013

(en %)



Fuente: Contabilidad Nacional (Eurostat).

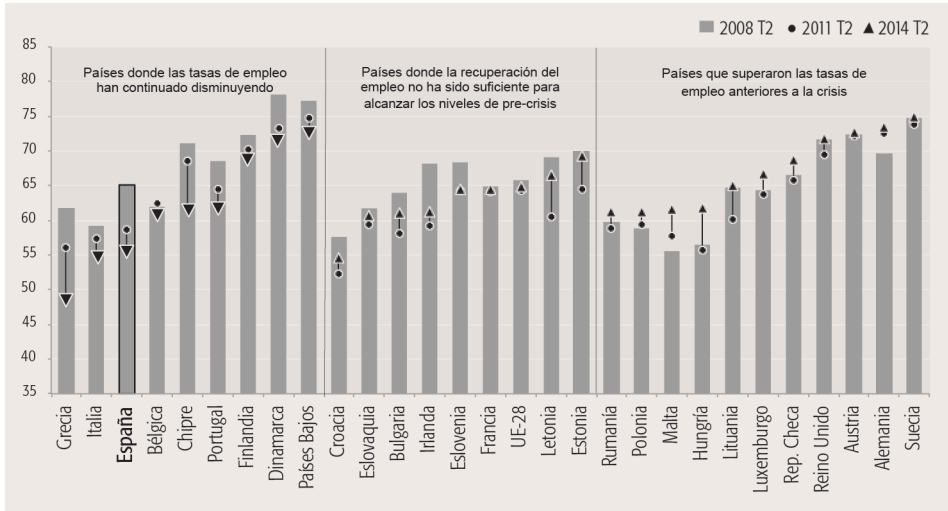
2.2. Empleo y desempleo

En España, la tasa de empleo (es decir, el porcentaje de la población en edad de trabajar que está ocupada) se situó en el 56% en el segundo trimestre de 2014, lo que significa una disminución de 9,1 puntos porcentuales con respecto a la registrada en el mismo trimestre de 2008. Además, esta tasa de empleo es 8,9 puntos porcentuales inferior a la observada para el conjunto de la UE-28.

Desde el 2011, ha tenido lugar una cierta recuperación del empleo en la mayoría de los países europeos. En algunos países este crecimiento ha sido lo suficientemente elevado como para llevar a sus economías a alcanzar tasas de empleo superiores a las observadas con anterioridad a la crisis. Este ha sido el caso, por ejemplo, de Alemania, Austria, Hungría y Malta. No obstante, España se sitúa en el lado opuesto y, por lo tanto, se encuentra entre las economías en las que se observa una continua caída del empleo desde el comienzo de la crisis. Esta situación se aprecia también en el caso de Chipre, Grecia, Italia y Portugal, entre otros (gráfico nº 2). De hecho, esta es la situación de todos los países periféricos europeos que han recibido programas de asistencia financiera completos, más España e Italia, junto con un país con niveles de endeudamiento público elevado como Bélgica. Este grupo de países con empeoramiento constante en su tasa de empleo se completa con los dos países que suelen ser señalados como ejemplos de *flexiseguridad*, como son Dinamarca y Países Bajos.

Gráfico nº 2. **TASAS DE EMPLEO EN EL SEGUNDO TRIMESTRE DE 2008, 2011 y 2014**

(en %)

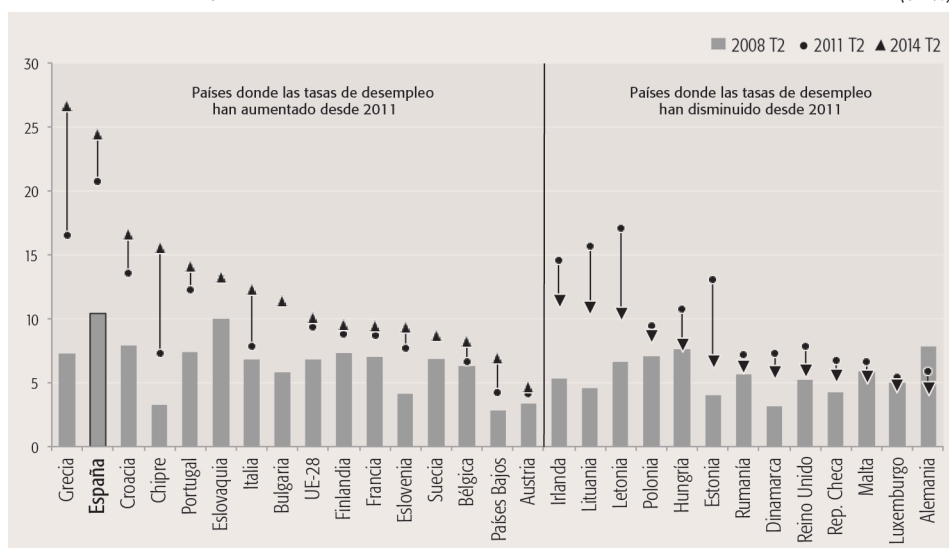


Fuente: Encuesta de Población Activa (Eurostat).

En cuanto a la tasa de desempleo en España, ésta ha alcanzado el 24,5% en el segundo trimestre de 2014, es decir más de 14 puntos porcentuales por encima de la

tasa alcanzada en el mismo trimestre de 2008. Si bien es cierto que la mayor parte de los países europeos presentan tasas de desempleo superiores a las anteriores a la crisis, España es el segundo país, después de Grecia, con la tasa de desempleo más alta – 14,4 puntos porcentuales por encima de la correspondiente al conjunto de la UE-28. Además, España se encuentra entre los países europeos en los que no se ha observado una recuperación significativa desde el 2011 en la evolución de la tasa de paro. De hecho, la tasa de desempleo ha aumentado casi 4 puntos porcentuales solo en los últimos 3 años, convirtiendo a España en el cuarto país con el mayor aumento después de Grecia, Chipre e Italia (gráfico nº 3).

Gráfico nº 3. **TASAS DE DESEMPLEO EN EL SEGUNDO TRIMESTRE DE 2008, 2011 y 2014** (en %)



Fuente: Encuesta de Población Activa (Eurostat).

En el segundo trimestre de 2014, había más de 5,6 millones de españoles desempleados, 3,2 millones más que en el mismo trimestre de 2008, de los cuales más de 2,9 millones eran desempleados de larga duración. Así pues, casi el 53% de las personas en paro en España han estado buscando empleo durante un año o más. Esta incidencia del desempleo de larga duración en España es de las más elevadas de los países europeos. De hecho, el porcentaje de desempleados de larga duración para el conjunto de la UE-28 es ligeramente inferior al 50%.⁴

⁴ No obstante, hay que señalar que medir la duración del desempleo (un fenómeno intrínsecamente longitudinal) con datos de corte transversal conlleva la sobrerrepresentación de aquellos individuos que tienen duraciones más largas. Es el conocido «sesgo del stock». Para un tratamiento en profundidad de este sesgo y medidas longitudinales alternativas del desempleo de larga duración véase, por ejemplo, Arranz y García-Serrano (2014b).

Se trata de unas cifras que ponen de manifiesto unos desequilibrios del mercado de trabajo que se perpetúan en el tiempo, lo que puede implicar enormes costes económicos y sociales. Por ejemplo, aquellos individuos que han permanecido en una situación de desempleo durante largos periodos de tiempo tienen una mayor probabilidad de desanimarse y abandonar la búsqueda de empleo, pasando a formar parte de la población inactiva. Además, la falta de un puesto de trabajo también puede conllevar un deterioro de las capacidades. Esto implica que estas personas que han permanecido en una situación de desempleo o inactividad durante largos periodos de tiempo tendrían grandes dificultades para encontrar un nuevo empleo aunque se produzca una fuerte recuperación del mercado de trabajo, o mayores posibilidades de encontrar un empleo inestable o precario, produciéndose así un fuerte deterioro de sus perspectivas de progreso profesional.

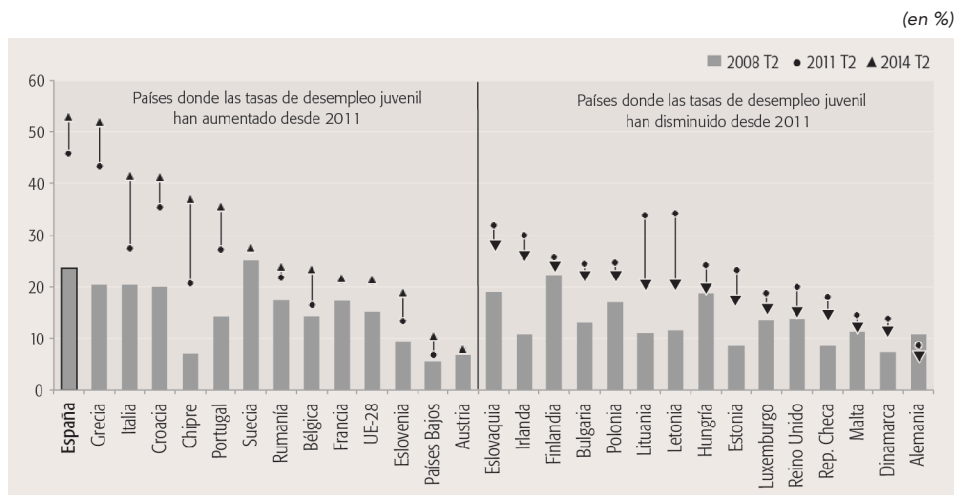
2.3. La estructura del desempleo

Atendiendo a los distintos colectivos, se observa que el desempleo en España ha afectado de manera especial a los trabajadores menos cualificados. En el segundo trimestre de 2014 la tasa de desempleo de las personas con un nivel educativo bajo (con educación pre-primaria o preescolar, primaria y secundaria de primer ciclo) alcanzó el 33,9%, lo que supuso un aumento de 20 puntos porcentuales con respecto al mismo trimestre del 2008. Por el contrario, aquellos trabajadores con un nivel educativo más elevado han resistido mejor el impacto de la crisis. Así, la tasa de desempleo de las personas con nivel educativo medio y alto se incrementó en 14,3 y 8,8 puntos porcentuales, respectivamente, entre el segundo trimestre de 2008 y 2014. El aumento en la tasa de desempleo entre los trabajadores con menor nivel educativo ha sido más marcado en España que en el resto de países europeos. De hecho, la tasa de desempleo entre las personas con un nivel educativo bajo en la UE-28 se situó en el 18,5% en el segundo trimestre de 2014, registrando así un aumento de 7,5 puntos porcentuales desde el mismo trimestre de 2008. Esta mayor incidencia del desempleo entre los trabajadores menos cualificados en el caso español puede deberse a la destrucción de empleo en el sector de la construcción, donde existe una fuerte concentración de empleo en personas con un nivel educativo bajo.⁵ Sin embargo, Garrido (2012) muestra que los trabajadores no cualificados españoles en las edades centrales (35 a 54 años) no han dejado de perder empleo durante las tres últimas crisis, de manera que los valores de tasa de empleo que habían alcanzado en la expansión previa no se han vuelto a alcanzar en las expansiones siguientes.

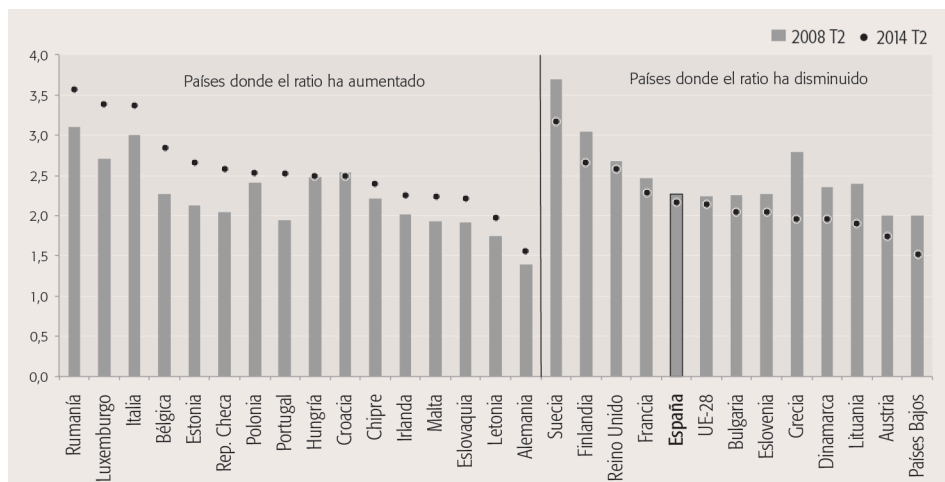
⁵ La fuente estadística de la información por nivel educativo es la Labour Force Survey (Encuesta de Población Activa) para cada país, compiladas y homogeneizadas por Eurostat (<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>).

Gráfico nº 4. DESEMPLEO JUVENIL

Panel A: Tasa de desempleo juvenil (15-24) en el segundo trimestre de 2008, 2011 y 2014



Panel B: Ratio entre la tasa de desempleo juvenil (15-24) y la adulta (25+) en el segundo trimestre de 2008 y 2014



Fuente: Encuesta de Población Activa (Eurostat).

En relación al grupo de edad, el desempleo juvenil en España ha alcanzado niveles extremadamente elevados en comparación con otros países. De hecho, en el segundo trimestre de 2014, la tasa de desempleo juvenil en España superó en más de 31 puntos porcentuales la observada para el conjunto de la UE-28, convirtiendo a España en el país europeo con la tasa de paro juvenil más elevada. En cuanto a su evolución a lo largo del tiempo, en el segundo trimestre de 2014, la tasa de desempleo de los trabajadores entre 15 y 24 años fue del 53,1%, lo que supone un aumento

de casi 30 puntos porcentuales con respecto al mismo trimestre de 2008. En realidad, la actual tasa de desempleo juvenil es más del doble de la registrada con anterioridad a la crisis (gráfico nº 4- Panel A).

No obstante, España no está entre los países europeos con un mayor ratio entre la tasa de desempleo de los jóvenes y la de los adultos. De hecho, esta relación se sitúa en torno a la media para el conjunto de países de la UE-28. Así, en el segundo trimestre de 2014, este ratio fue de 2,2 en España y de 2,1 para la media de la UE-28. Por el contrario, la relación entre desempleo juvenil y adulto es considerablemente superior en otros países europeos como, por ejemplo, Bélgica, Italia y Luxemburgo. En realidad, España se encuentra entre los países donde el ratio entre la tasa de desempleo de los jóvenes y la de los adultos ha permanecido estable o incluso disminuido. En concreto, en el caso español, este ratio ha descendido ligeramente, pasando del 2,3 al 2,2 entre 2008 y 2014. Se trata de un fenómeno que también se observa en otros países fuertemente golpeados por la crisis, como es el caso de Grecia (gráfico nº 4-Panel B).

Por lo tanto, la elevada tasa de desempleo juvenil en España vendría motivada por un aumento generalizado del desempleo, que afectó a los jóvenes en la misma proporción que lo hacía con anterioridad a la crisis.

Cabe tener en cuenta que los jóvenes pueden acusar especialmente los desajustes del mercado de trabajo al encontrarse en las fases iniciales de su carrera laboral, lo que supone obstáculos adicionales para los jóvenes en relación a sus homólogos adultos. Así, numerosos estudios señalan que el desajuste entre las competencias que tienen los jóvenes y aquellas que demanda el mercado de trabajo es más acusado en España que en otros países europeos (Dolado *et al.*, 2000; Blazquez-Cuesta, 2005). También se apunta que mientras que en los países del centro y norte de Europa la sobre-educación es una especie de puente de entrada en el mercado de trabajo para buscar más tarde su propio lugar, en los países del Sur de Europa la sobre-educación se configura como un fenómeno que permanece a lo largo del tiempo, siendo así un síntoma de los problemas de estos mercados de trabajo y no una estrategia de medio plazo para entrar más fácilmente en el mundo laboral (Meroni *et al.*, 2014).

A su vez, las tasas de desempleo juvenil no reflejan el hecho de que cada vez un mayor número de jóvenes abandona la búsqueda de empleo (y, por lo tanto, la actividad) debido a las dificultades para encontrar un puesto de trabajo. Hay que recordar que la tasa de desempleo compara el volumen de parados con el total de la población activa (la suma de parados y ocupados). Para los jóvenes cabe la posibilidad de eludir el paro prolongando los estudios, es decir, no convirtiéndose en activos. De hecho, el seguimiento de actividades de formación y sobre todo de estudios reglados han aumentado durante la crisis en España, sobre todo entre los varones (Malo, 2014).

Normalmente más allá del límite de 24 años, también dejan de entrar en el cálculo de la tasa de desempleo del país aquellos individuos que emigran y pasan a buscar un empleo en el extranjero. En los países del sur de Europa, este fenómeno se

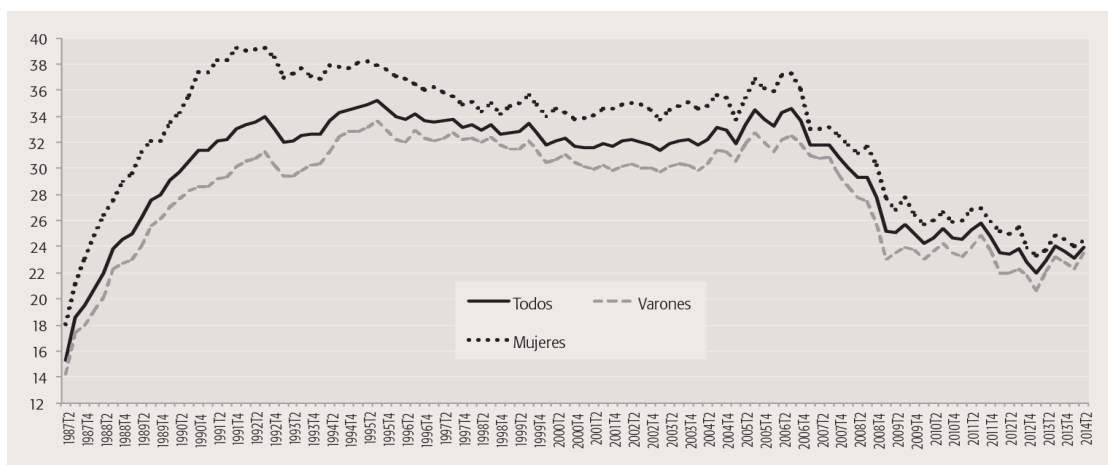
habría incrementado durante los años de la crisis, según las escasas fuentes estadísticas disponibles. Por ejemplo, de acuerdo con datos de la Oficina Federal de Estadísticas de Alemania (*Statistisches Bundesamt*), de 2011 a 2012 la migración registrada en Alemania procedente de España se incrementó un 45%, la de Portugal y Grecia se incrementó en el mismo periodo un 43% en ambos casos y la de Italia un 40%.⁶

2.4. La calidad del empleo

España fue uno de los primeros países en adoptar una flexibilización del mercado de trabajo a través de una gran facilidad para el uso de los contratos temporales. Cuando en 1984 se permitió la ruptura del principio de causalidad⁷ a través del nuevo Contrato Temporal de Fomento del Empleo las empresas se lanzaron a usar de manera intensiva esta vía de flexibilidad que se les ofrecía. El gráfico nº 5 muestra el rápido incremento de la temporalidad desde mediados de la década de los ochenta hasta sobrepasar el 34% en la primera mitad de los noventa y estabilizarse luego en los noventa entre el 32 y el 34%. La tasa de temporalidad sólo ha disminuido con claridad con la última crisis, quedando en 2014 alrededor del 24%. Las mujeres siempre presentan un diferencial de temporalidad en su contra, más abultado en los ochenta y principios de los noventa, y bastante menos durante el desarrollo de la última crisis.

Gráfico nº 5. TASA DE TEMPORALIDAD EN ESPAÑA

(en %)



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE) y elaboración propia.

NOTA: La tasa de temporalidad es el número de trabajadores con contrato temporal en relación con el total de trabajadores asalariados.

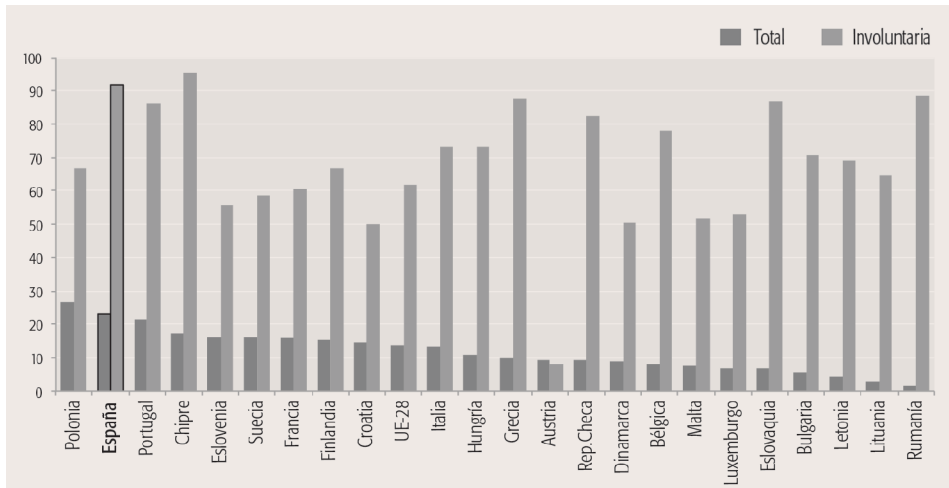
⁶ Datos tomados de OIT (2013), pág. 15.

⁷ Este principio jurídico establece que para necesidades temporales las empresas pueden formalizar las relaciones laborales mediante contratos temporales, mientras que para necesidades permanentes deben usar contratos indefinidos.

Con el tiempo, muchos países europeos han introducido diferentes medios para facilitar el uso de contratos temporales. Desde el comienzo de la crisis, España ha dejado de ser el país con la tasa de temporalidad más alta, que ha pasado a ser Polonia con un porcentaje de trabajadores temporales que alcanza el 26,8%. En 2013, el porcentaje de trabajadores temporales en España se situó en el 23,2%, seguido muy de cerca por Portugal con un 21,4% (gráfico nº 6). Otros países de la periferia europea tienen tasas de temporalidad más bajas, como Grecia, que está en torno al 10%, mientras que países como Francia o Suecia cuentan con tasas de temporalidad relativamente altas (en torno al 16%), situándose por encima de la media de la UE-28 (13,7%).

Gráfico nº 6. **TASAS DE TEMPORALIDAD TOTAL E INVOLUNTARIA EN LOS PAÍSES DE LA UE-28. PROMEDIOS ANUALES DE 2013**

(en %)



Fuente: Encuesta de Población Activa (Eurostat).

NOTAS: (a) La tasa de temporalidad involuntaria es el porcentaje de trabajadores temporales que lo son por no haber encontrado un puesto con un contrato indefinido. (b) Los países que faltan de la UE-28 son aquellos en los que Eurostat no ofrece dato para 2013 de la proporción de involuntariedad del empleo temporal. (c) El gráfico está ordenado por el valor de las tasas de temporalidad.

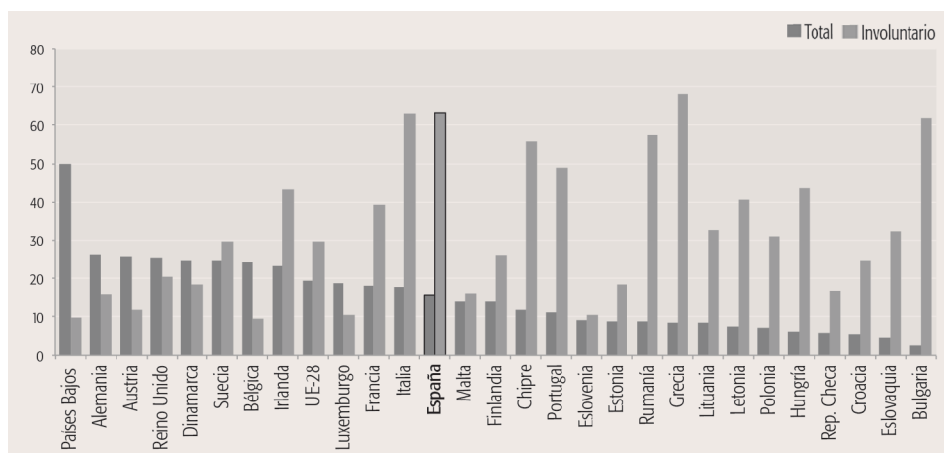
Normalmente, suele destacarse que para tener una idea más completa de cómo la temporalidad se traduce en «precariedad», el indicador de temporalidad debe complementarse con el porcentaje de temporales que preferirían no tener ese tipo de contrato. El gráfico nº 6 muestra que los cuatro países con mayor tasa de temporalidad (Polonia, España, Portugal y Chipre) tienen porcentajes de involuntariedad de la temporalidad claramente elevados, sobre todo España, Portugal y Chipre. De hecho, el porcentaje de trabajadores temporales involuntarios en Chipre y España se sitúa por encima del 90%. Sin embargo, esta relación no se mantiene con claridad para el resto de países. Así, Grecia, que tiene una tasa de temporalidad por debajo de la media de la UE-28, tiene uno de

los porcentajes de involuntariedad más elevados, situación semejante a la de la República Checa, Bélgica, Eslovaquia o Rumanía. En definitiva, aunque los países con las tasas de temporalidad más altas también tienen porcentajes de involuntariedad muy elevados, no puede establecerse una relación general en tal sentido.

La conexión entre temporalidad y precariedad también está mediatizada por el hecho de que existen otras formas de empleo no estándar que pueden estar asociadas a precariedad de los trabajadores. Las más destacadas son el trabajo a tiempo parcial y el autoempleo. Ahora bien, al igual que antes, esa conexión no es directa y debe matizarse.

En cuanto al empleo a tiempo parcial, España se ha situado tradicionalmente entre los países con un escaso recurso al mismo, algo que se mantiene en la actualidad, incluso a pesar de un cierto repunte en los últimos años (asociado también a mayores incentivos para su uso tras la reforma de 2012). El gráfico n.º 7 muestra cómo España en el 2013 ocupaba una posición intermedia (15,7%) en cuanto a la tasa de empleo a tiempo parcial, justo detrás de Italia (17,7%), quedando ambos países por debajo del promedio de la UE-28 (19,5%). Resulta llamativo que los cuatro países que tenían las tasas de temporalidad más elevadas tienen tasas de empleo a tiempo parcial por debajo del promedio de la UE-28, presentando Polonia una de las tasas más bajas (7,1%). Así pues, parece haber más una sustitución que una complementariedad entre el uso de contratos temporales y contratos a tiempo parcial en el ámbito de la Unión Europea.

Gráfico n.º 7. **TASAS DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL TOTAL E INVOLUNTARIO EN LOS PAÍSES DE LA UE-28. PROMEDIOS ANUALES DE 2013** (en %)



Fuente: Encuesta de Población Activa (Eurostat).

NOTAS: (a) La tasa de trabajo a tiempo parcial involuntario es el porcentaje de trabajadores a tiempo parcial que lo son por no haber encontrado un puesto con un contrato a tiempo completo. (b) El gráfico está ordenado por el valor de las tasas de trabajo a tiempo parcial.

Por lo que respecta a la involuntariedad de las relaciones laborales a tiempo parcial, los países con mayor recurso a la jornada parcial tienen porcentajes de involuntariedad inferiores al 20%. Mientras tanto, los países con mayores porcentajes de involuntariedad se sitúan más bien debajo del promedio de la tasa de trabajo a tiempo parcial de la UE-28 y no tanto en su extremo más bajo. De nuevo, en el mayor recurso a este tipo de contrato se detecta una conexión con la involuntariedad del tipo de la relación laboral (aquí la contraria al caso de la temporalidad), pero fuera de ahí es difícil detectar un patrón claro. En todo caso, España presenta el segundo porcentaje más elevado de involuntariedad de las relaciones laborales a jornada parcial (63,3%), sólo por detrás de Grecia (68,2%).

Finalmente, el estudio del autoempleo como posible fuente de relaciones laborales no estándar es más difícil de delimitar a través de un indicador de involuntariedad como en el caso anterior. No obstante, es habitual utilizar alguna aproximación a la incidencia relativa del autoempleo dependiente, esto es, trabajadores que legalmente son autónomos pero que mantienen una relación con su empresa cliente que prácticamente los asemeja con una relación laboral por cuenta ajena (salvo la forma legal).

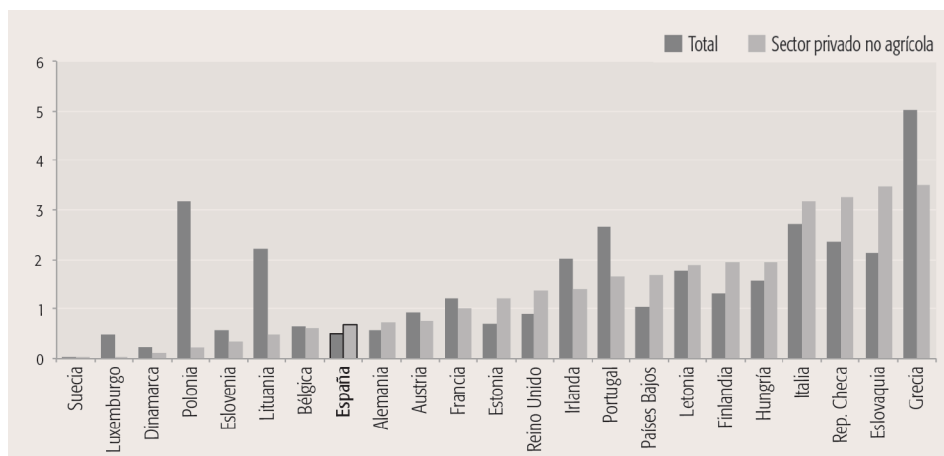
En España a esta situación se le ha dado un reconocimiento legal en busca de la cobertura de las necesidades del trabajador. Se trata de la figura de los trabajadores autónomos dependientes (o TRADE). Para ser considerados como tales más del 75% de sus ingresos deben depender de una sola empresa cliente. Esta figura se reconoció en 2007 con la publicación del Estatuto del Trabajador Autónomo. Desde 2009 existe la posibilidad de dar forma legal a la relación de TRADE (Real Decreto 197/2009), lo cual conlleva la inscripción en un registro propio de los servicios públicos de empleo. No se publican regularmente datos de dicho registro, pero en diciembre de 2013 los registrados estaban en torno a 13.000 personas, número bastante reducido (OIT, 2014), pues sólo figurando en dicho registro se pueden acceder a las coberturas que el Estatuto del Trabajador Autónomo prevé para estos trabajadores.

El INE, a través de la Encuesta de Población Activa, realiza una aproximación a la medición del autoempleo dependiente para estimar correctamente las cifras totales de trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia. La información detallada sobre dicha corrección no se publica sistemáticamente; sin embargo, sí se hizo cuando se inició este procedimiento en 2009, lo que permite saber que ese año 210.000 personas mantenían una relación laboral con su empresa cliente, cooperativa o familiar asimilable a una relación laboral por cuenta ajena; de las cuales 151.700 dijeron ser autónomos, 42.000 declararon ser miembros de cooperativas y 16.300 dijeron ser ayudas familiares. Se trata de un número nada desdeñable, que también muestra que este fenómeno no se circunscribe al ámbito de los autónomos sino también a otras figuras del trabajo por cuenta propia (como socios de cooperativas y ayudas familiares). En cualquier caso, deslindar conceptos como el de TRADE (con una definición y cober-

tura legal) de lo que suele conocerse como falso autónomo, es una tarea compleja. En un proyecto piloto sobre esta cuestión, se ha detectado que en España en torno a la cuarta parte de los autónomos podrían ser o «sentirse» como TRADE, pero que sólo alrededor de un 2,8% podrían considerarse totalmente como «falsos autónomos» (no poseen independencia para organizar su trabajo, decidir el horario y lugar de trabajo), como se muestra en TRADE (2014).⁸

No es sencillo contar con información internacional comparable entre países sobre el autoempleo dependiente. No obstante, el informe económico anual de la OCDE (OCDE, 2014) presenta datos comparables sobre el número de TRADE como porcentaje del empleo total por cuenta ajena en ciertos países europeos en base a la Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo del año 2010. En España, el porcentaje de TRADE alcanza el 0,5% del empleo total por cuenta ajena, y asciende hasta el 0,69% si se considera solo el empleo privado no agrícola. El porcentaje de TRADE en España es relativamente bajo en el contexto europeo, especialmente si se tiene en cuenta que en ciertos países como Eslovaquia, Grecia, Italia y República Checa el número de trabajadores dependientes supera el 3% de los trabajadores por cuenta ajena del sector privado no agrícola (gráfico nº 8).

Gráfico nº 8. NÚMERO DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS DEPENDIENTES (EN PORCENTAJE DEL TOTAL DE TRABAJADORES ASALARIADOS) 2010



Fuente: OCDE (2014), a partir de la 5ª Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo).

⁸ En todo caso, el proyecto piloto de TRADE (2014) para España, Francia, Italia y Bulgaria muestra que la identificación directa entre TRADE y falsos autónomos no es adecuada, pues hay sustanciales diferencias en todos los países en cuanto a autonomía y capacidad de decisión en el trabajo a pesar de sobrepasar el 75% de los ingresos procedente de una sola empresa cliente.

Hay países europeos que han procedido a regular el incumplimiento de la normativa laboral tratando de frenar el uso de la figura del autónomo como vía de flexibilidad que introduce precariedad para el trabajador. En Portugal, el fenómeno es conocido como los «falsos recibos verdes» y se intentó atajar a través de una modificación de las leyes laborales básicas en 2009, estableciendo una normativa de «presunción de existencia de contrato» (es decir, presunción de una relación laboral dependiente a pesar de que el trabajador sea legalmente un autónomo). Se estima que en 2010 los trabajadores autónomos dependientes suponían el 9,3% de los autónomos sin asalariados (OIT, 2013).

3. DOS VIEJOS DESAFÍOS Y UN NUEVO PROBLEMA

3.1. Las oscilaciones del empleo

La información revisada en la sección anterior suscita la cuestión de qué es común y qué diferente en el mercado de trabajo español para haber registrado unos resultados tan alarmantes. España ha sufrido el *shock* financiero mundial que marca la quiebra de Lehman Brothers en septiembre de 2008, aunque tuvo raíces previas más profundas como el funcionamiento del sistema bancario en la sombra y la falta de una adecuada regulación del sistema financiero norteamericano en particular y del mundial en general.

Además, España ha sufrido un *shock* propio: el final de una burbuja inmobiliaria que llevó a una dimensión desmedida del sector de la construcción. Al tratarse de un sector con un gran arrastre sobre el resto de la economía, su expansión supuso el impulso de toda la actividad económica del país y su desplome la caída de la economía. No debe menospreciarse el impacto sobre el empleo del fin de la burbuja inmobiliaria. De acuerdo con Malo y Toharia (2009), de los casi 620.000 empleos netos que se perdieron entre el cuarto trimestre de 2007 y el cuarto de 2008, la construcción representó una pérdida de 560.000⁹. Pero tal vez el impacto mayor del fin de la burbuja inmobiliaria es haber destapado los problemas del sector financiero español, sobre todo de las Cajas de Ahorros. En este sentido, y aunque en un primer momento se valoraba desde las autoridades que el sistema financiero español era muy sólido, el final de la burbuja inmobiliaria hizo aflorar con toda su magnitud y crudeza los problemas de endeudamiento de familias y empresas (no necesariamente «insostenible», pero sí ciertamente elevado). Con todo, esta situación no deja de ser parecida a la de uno de los países objeto de un programa de asistencia financiera, Irlanda (Blyth, 2013).

Por último, en común con buena parte de la Unión Europea, España se embarca a partir de 2010 en diferentes paquetes de políticas de «austeridad», tanto

⁹ En el mismo periodo, la industria y la agricultura experimentaron una pérdida de 225.000 y 40.000 empleos, respectivamente. Una compensación parcial vino del lado de los servicios (administración, educación y sanidad) con un aumento de 200.000 empleos (Malo y Toharia, 2009).

para corregir el gran incremento del déficit público producido con la llegada de la crisis como para intentar a marchas forzadas ganar credibilidad de cara a los inversores internacionales para evitar un rescate de la economía española. Este último acabará produciéndose de forma parcial, es decir limitado a los problemas del sistema financiero, lo cual supuso también la condicionalidad directa sobre la política económica española.

En cualquier caso, incluso la conjunción de estos dos *shocks* no ha generado una caída tan intensa de la producción como en otros países y, sin embargo, la oscilación del empleo y del desempleo ha sido mucho mayor. Aunque se vio en la sección anterior que otros países también han experimentado esta situación, existen factores nacionales propios de España que facilitan estas oscilaciones. El «sospechoso habitual» es la temporalidad, bien atribuida al diseño legal del mercado de trabajo bien a una segmentación de puestos de trabajo favorecida por el diseño legal (Hernanz y Jimeno, 2013). Sea de un tipo u otro, es bien claro que la segmentación que aqueja al mercado de trabajo español favorece los grandes ajustes vía cantidades. Se trata, por tanto, de un problema específico de España que, si no se ataja, con una expansión parecerá quedar a un lado (pues también favorece el aumento del empleo rápido con el incremento de la actividad), pero mostraría otra vez su lado amargo en cuanto el ciclo se diera la vuelta.

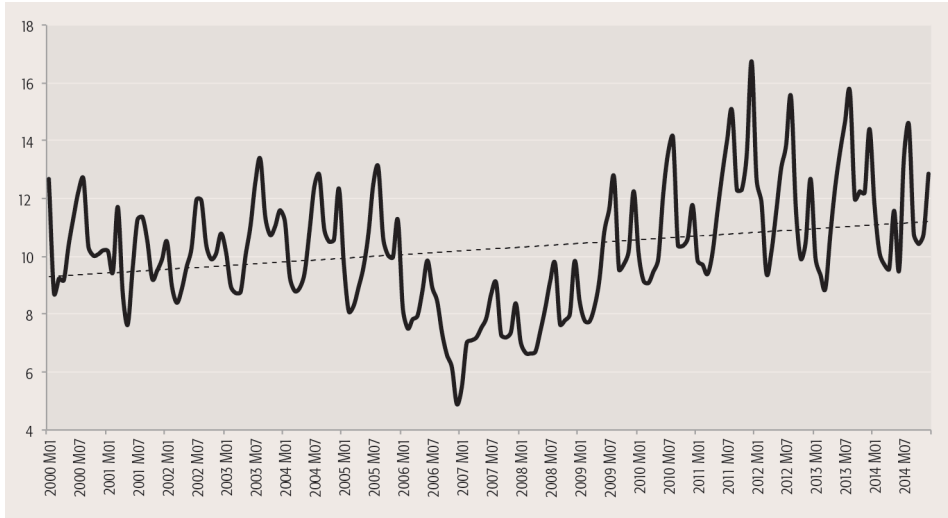
Tanto en la reforma de 2010 como en la reforma de 2012 se ha optado por una vía de reducción de los incentivos al uso de la temporalidad consistente en aproximar los costes de despido de indefinidos y temporales (tanto en términos de indemnizaciones como de costes burocráticos). La reforma de 2012 también ha optado por facilitar el recurso a los ajustes vía salarios, sobre todo a través de cambios en la regulación de la negociación colectiva e indirectamente a través del «efecto demostración» que puedan haber tenido los recortes y la congelación del salario de los empleados públicos.

Si esos cambios hubieran sido efectivos tendrían que cambiar la evolución de los flujos de contratación de trabajadores temporales e indefinidos, en contra de los primeros. El gráfico nº 9 muestra que esto no se está produciendo al menos por el momento. De hecho, lo que parece más bien estar sucediendo es que, tras el descenso en el ratio de flujos de contratos temporales e indefinidos que se produjo con la crisis (debido al gran ajuste inicial en trabajadores temporales), se estaría regresando a una nueva estabilización. No obstante, esta nueva estabilización se produce en torno a un nivel del ratio de flujos de ambos tipos de contrato algo superior al que había antes de la crisis y con una mayor amplitud de oscilación estacional.

Cabe imaginar que aún es pronto para que se aprecien plenos efectos de los cambios en los incentivos para usar menos los contratos temporales y aún más teniendo en cuenta que persiste una fuerte incertidumbre sobre la situación económica en el futuro inmediato, en especial a nivel internacional. Sin embargo, cuesta en-

tender cómo, con cambios de tan gran calado y con un ajuste salarial añadido intensificado en los últimos años, no se ha producido ya una alteración en el uso relativo de ambos contratos que se pueda apreciar en alguna medida en los flujos de contratación observados por tipo de contrato.

Gráfico nº 9. **RATIO DE FLUJO DE NUEVOS CONTRATOS TEMPORALES SOBRE FLUJO DE NUEVOS CONTRATOS INDEFINIDOS**



Fuente: Registro de Contratos (Servicio Público de Empleo Estatal) y elaboración propia.

Así pues, a la vez que no parece haberse resuelto el problema de la gran extensión de la contratación temporal, han aparecido elementos nuevos de flexibilidad. Estos son: un cierto auge de la contratación a tiempo parcial, posiblemente el uso de la figura del autónomo en terrenos difusos entre el trabajador autónomo dependiente y el falso autónomo, junto con una importante flexibilización salarial (que se analizará en el tercer apartado de esta sección). Sin embargo, estas nuevas vías de flexibilidad no sustituyen a la ampliamente utilizada y conocida de la contratación temporal, sino que se suman a ella. Por consiguiente, se abren nuevos interrogantes sobre la calidad del empleo para el futuro cercano sin que la amplia oscilación del empleo parezca haberse atajado.

3.2. El volumen de empleo

Pero el mercado de trabajo español, visto desde una perspectiva de largo plazo, no sólo presenta un problema de gran oscilación del empleo y del desempleo. Además, esa oscilación se produce sobre elevados niveles medios de la tasa de paro. No debe olvidarse que las estimaciones de la tasa «natural» de paro previas a la crisis y a la expansión de los años 2000, la situaban en torno al 16-18% (Jimeno y Toharia,

1992). En el mismo sentido, en el mejor momento de la pasada expansión la tasa de paro se situó en el 8%, un valor que muchos países desarrollados considerarían un grave problema.

¿Qué sitúa la tasa de paro en esos valores tan elevados? Para algunos, de nuevo el diseño legal e institucional del mercado de trabajo (regulación de los contratos, pero también de la negociación colectiva y de las políticas de mercado de trabajo) es el lugar donde hay que mirar (Andrés y Doménech, 2010; Felgueroso y Jiménez, 2010). Para otros, la transformación de la economía española a finales de los setenta minó su capacidad de creación de empleo, que luego se ha perpetuado de forma inercial, habiendo tenido la regulación un papel más de conformación o visibilidad de la segmentación (Toharia, 1987 y 2005).

Si los problemas del mercado de trabajo español han pervivido tantos años, al menos debe reconocerse que el diseño institucional no ha contribuido a limar el problema de la elevada tasa de paro estructural. Pero tampoco seguramente la calidad y cantidad del tejido económico empresarial han colaborado en ello. Si las empresas no crean a largo plazo un volumen suficiente de empleo para que la tasa de paro no vaya disminuyendo es que algo sucede en su forma de funcionar y de contratar. Sólo la burbuja especulativa centrada en la construcción pareció romper la escasa creación de empleo a largo plazo de la economía española. La evolución de la demografía empresarial española da algunas pistas sobre el reducido potencial del tejido empresarial español y del tipo de negocios que se ponen en marcha. En OIT (2014) se presenta un somero análisis de la información estadística básica al respecto. Aunque la tasa de creación de empresas en España es semejante a la del resto de países de la UE, las tasas de supervivencia son algo más bajas en nuestro país y se aprecia una mayor importancia relativa de las pequeñas empresas, con la peculiaridad de que tienden a permanecer pequeñas. Aunque son necesarios más análisis en esta dirección (y explorar las diferencias autonómicas al respecto), esto último puede suponer una debilidad significativa del tejido empresarial que conectaría con los pobres resultados en términos de creación de empleo.

La estructura sectorial puede dar cuenta parcialmente de esta debilidad del tejido empresarial. La importancia relativa de la construcción y un turismo fuertemente estacional pueden proporcionar una cierta explicación de este problema. Pero también es cierto que toda la estructura productiva española descansa fuertemente en las pequeñas empresas. Éstas también tienen escasa capacidad de resistencia ante los *shocks* negativos intensos, como los dos que golpearon a la economía española a finales de 2007 y en la segunda mitad de 2008. Si a esto se añade el problema de fragmentación efectiva del sistema bancario europeo que ha creado diferenciales de tipos de interés relevantes en los países periféricos en los préstamos a empresas respecto de Alemania,¹⁰ una estructura económica en especial basada por pequeñas

¹⁰ Véase el caso portugués en OIT (2013) y el español en OIT (2014).

empresas que apenas crecen a lo largo del tiempo es un obstáculo para romper el «techo de cristal» de la creación de empleo que dificulta la bajada de la tasa de paro estructural. Por supuesto, esto no significa que no tenga que haber pequeñas empresas ni que se deba forzar la supervivencia de empresas que no son rentables. Más bien, ha llegado el momento de considerar la cuestión del crecimiento de las empresas pequeñas para que dejen de serlo, como herramienta para el crecimiento del empleo y su resistencia a los vaivenes del ciclo económico.

Atender a estas cuestiones, no conlleva dejar de lado las reformas del mercado de trabajo ni infravalorar su papel en la reducción de la tasa de paro estructural. No obstante, sí es un recordatorio para frenar el intento de solucionarlo todo mediante «reformas estructurales profundas», que es la recomendación más habitual desde los organismos supranacionales a los que España pertenece (la UE y la OCDE).

En este sentido, no es fácil «graduar» o «modular» el impacto de las reformas del mercado de trabajo. Cuanto más amplias son, mayor es la incertidumbre que experimentarán los agentes del mercado de trabajo y mayor tendencia tendrán a buscar ampararse en la repetición adaptada de comportamientos antiguos, al tiempo que un cambio profundo y brusco aumenta los conflictos hasta que se generan nuevas pautas de relación (un coste de transición, que si los resultados esperados son lo bastante grandes y positivos no deja de ser un coste fijo asumible)¹¹. Pero también hay que prever eventuales efectos negativos y medidas paliativas, algo que muy pocas veces hacen los reformadores porque es difícil reconocer que las reformas (incluso cuando son deseables) también tienen costes y algunos serán perdedores netos. Cuando los perdedores netos son los antiguos beneficiarios del sistema, todo se reduce al juego político de desvelar los intereses creados que perjudican a la mayoría en beneficio de una minoría. Ahora bien, los perdedores netos no tienen por qué ser los que eran los grandes beneficiados de la regulación que se reforma. Es a éstos a los que hay que dedicar las medidas paliativas y correctoras para que el ajuste no genere nuevos problemas económicos o sociales a largo plazo.

Adicionalmente, las reformas del mercado de trabajo no deberían tener una definición nacional tan acusada como hasta ahora. Antes bien, la superación del marco nacional para las políticas de empleo y sus instituciones es un camino en el que se debería avanzar. No tanto para conseguir la homogeneización porque sí, sino más bien para que no aparezcan «devaluaciones» por la vía de cambios en la normativa laboral y social. Un riesgo creciente dentro de la Eurozona, donde los países con problemas ven cada vez más que han perdido el posible ajuste del tipo de cambio nominal al estar dentro del euro y que la política fiscal también está severamente limitada con las reglas sobre el déficit y los calendarios de ajuste. Ante esas limitaciones, los países con problemas sólo tienen como opción la migración de sus parados (algo que los países centrales ven con creciente recelo), la «devaluación salarial»

¹¹ Malo (2005) razona estas cuestiones en términos de un análisis evolutivo de la normativa.

(algo que tiene límites tal como Grecia ha mostrado de forma palmaria y también se está viendo en España) o las reformas «estructurales». En estas últimas es tentador acabar interpretándolas en el sentido de incrementar a cualquier precio la competitividad internacional del país rebajando los estándares laborales, creando islas donde la normativa laboral habitual no se aplique (una especie de «zonas francas» como ya se hace en ocasiones en economías en desarrollo) o dejando de hacer un verdadero aseguramiento social de los riesgos de desempleo, enfermedad y vejez. En definitiva, la tentación de hacer una devaluación por la vía social. Pero también una consecuencia de la estrategia implícita contenida en parte en los memorándum de entendimiento de los distintos programas de asistencia financiera.¹²

En España este riesgo de que las reformas generen nuevos problemas sociales a largo plazo puede verse en el análisis sobre desigualdad y pobreza que se presenta en el apartado siguiente.

3.3. Desigualdad y pobreza

El cuadro nº 1 recoge la evolución de los salarios reales medios en España antes y durante la crisis, así como la dispersión salarial (reflejada en los deciles de salario).

El mismo cuadro muestra una tendencia ascendente del salario mensual bruto real medio hasta 2009 (2010 para los salarios medianos) y un descenso posterior (algo más acusado en los salarios medios que en los medianos). En la parte inferior de la distribución salarial el descenso real de los salarios medios ha sido más intenso y para el primer decil comenzó dos años antes (2008) que para el promedio. Para el segundo decil el ajuste se adelantó a 2009 y para los deciles tercero a octavo no se produjo hasta 2011.

Finalmente, para los dos deciles más altos el descenso salarial comenzó en 2010. A pesar de todo, esto último no significa que la dispersión salarial no haya aumentado con la crisis. La parte inferior del cuadro nº 1 compara diferentes deciles para valorar la evolución temporal de la dispersión. Así al comparar el último y el primer decil (última fila) se ve que la distancia entre ambos no ha hecho sino aumentar desde 2008. La comparación del noveno y el primer decil muestra el mismo tipo de pauta. El resto de comparaciones de deciles salariales muestran aparentemente un aumento sostenido de la dispersión salarial. Ahora bien, la evolución de los deciles quinto y primero presenta una clara pauta creciente, pero el patrón de los deciles séptimo y tercero tiene un aumento muy lento de la dispersión (de 1,6 veces hasta 1,8 a lo largo de todo el periodo). En definitiva, el aumento de la dispersión en los salarios reales está sobre todo relacionado con un descenso mucho más largo e intenso en los dos deciles inferiores.

¹² Los diferentes memorándum de entendimiento se pueden consultar en la siguiente página de la Comisión Europea : http://ec.europa.eu/economy_finance/assistance_eu_ms/index_en.htm

Cuadro nº 1. SALARIOS MENSUALES BRUTOS REALES MEDIOS, MEDIANOS Y POR DECILES DE 2006 A 2013

(euros a precios constantes de 2006)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Media	1.572,6	1.598,9	1.658,6	1.701,7	1.693,4	1.643,6	1.611,7	1.605,5
Mediana	1.338,4	1.371,5	1.394,1	1.434,3	1.442,9	1.407,4	1.375,4	1.374,5
d10	474,2	488,1	468,6	464,9	444,3	414,5	370,7	356,0
d20	800,7	829,1	830,8	821,2	822,5	770,9	731,9	697,6
d30	1.006,0	1.031,9	1.040,8	1.050,0	1.051,6	1.007,4	977,1	947,7
d40	1.144,2	1.171,2	1.184,7	1.209,6	1.212,2	1.169,0	1.151,7	1.132,7
d50	1.270,4	1.300,9	1.319,6	1.353,3	1.361,6	1.325,1	1.300,2	1.291,1
d60	1.418,5	1.451,2	1.474,8	1.525,5	1.535,5	1.498,1	1.468,1	1.463,4
d70	1.629,4	1.657,0	1.678,5	1.752,9	1.765,1	1.719,2	1.692,9	1.700,1
d80	1.960,3	1.987,6	2.005,1	2.100,0	2.110,1	2.044,9	2.007,2	2.031,0
d90	2.447,8	2.500,4	2.520,0	2.642,3	2.617,5	2.541,1	2.483,9	2.504,6
d100	3.573,7	3.571,3	4.062,8	4.096,9	4.012,0	3.942,9	3.932,9	3.929,8
d90/d10	5,2	5,1	5,4	5,7	5,9	6,1	6,7	7
d90/d50	1,9	1,9	1,9	2	1,9	1,9	1,9	1,9
d50/d10	2,7	2,7	2,8	2,9	3,1	3,2	3,5	3,6
d70/d30	1,6	1,6	1,6	1,7	1,7	1,7	1,7	1,8
d100/d10	7,5	7,3	8,7	8,8	9	9,5	10,6	11

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (Encuesta de Población Activa, decil de salarios del trabajo principal, datos anuales) y cálculos de los autores.

NOTAS: (a) De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística estos datos se refieren únicamente a salarios del primer empleo del individuo. (b) En negrita se destacan los valores que suponen un descenso con respecto del año anterior.

Ante la posibilidad de que esta evolución de los salarios reales y su dispersión se haya debido a un aumento durante la crisis de los trabajadores que tienen como primer empleo un trabajo a tiempo parcial, el cuadro nº 2 muestra la evolución de los salarios diferenciando por tipo de jornada y de contrato. Tanto por tipo de jornada como por tipo de contrato se aprecia que el descenso en los salarios mensuales reales ha sido un fenómeno generalizado. Todos estos resultados están en línea con los obtenidos mediante otras bases de datos como la Muestra Continua de Vidas Laborales que tienen una cobertura de individuos algo diferente (Arranz y García-Serrano, 2013 y 2014a).

Cuadro nº 2. SALARIOS MENSUALES BRUTOS REALES MEDIOS POR TIPO DE JORNADA Y DE CONTRATO 2006 A 2013

(euros a precios constantes de 2006)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Todos	1.572,6	1.598,9	1.658,6	1.701,7	1.693,4	1.643,6	1.611,7	1.605,5
Indefinido	1.748,9	1.753,6	1.813,0	1.840,2	1.831,5	1.796,0	1.759,2	1.759,2
Temporal	1.211,2	1.243,5	1.278,3	1.281,3	1.267,0	1.191,0	1.140,7	1.101,3
Trabajo Completo								
Indefinido	1.854,6	1.867,3	1.936,6	1.981,1	1.974,0	1.938,8	1.909,2	1.926,7
Temporal	1.355,2	1.383,8	1.436,8	1.478,6	1.463,5	1.421,6	1.402,8	1.377,3
Trabajo Parcial								
Permanente	658,7	665,2	662,6	674,7	667,8	668,9	619,9	643,9
Temporal	608,7	614,9	621,2	646,1	607,5	564,1	528,7	539,9

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (Encuesta de Población Activa, decil de salarios del trabajo principal, datos anuales) y cálculos de los autores.

NOTAS: (a) De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística estos datos se refieren únicamente a salarios del primer empleo del individuo. (b) En negrita se destacan los valores que suponen un descenso con respecto del año anterior.

Con todo, la intensidad del ajuste salarial en la parte baja de la distribución salarial cobra toda su relevancia cuando se compara lo sucedido en el primer decil de ingresos con la evolución del salario mínimo (cuadro nº 3). Antes de la crisis, el salario medio del decil más bajo estaba por encima del salario mínimo y, en el mejor momento, el año 2007, llegó ser 52,3 euros por mes superior. En 2008 se mantuvo la diferencia casi sin cambiar y es a partir de 2009 que se produce una diferencia negativa, llegando en 2013 a -70,3 euros por mes. Como se trata de comparaciones de salarios medios y la comparación no puede ser todo lo detallada que debiera¹³, no puede afirmarse sin más que se esté incumpliendo el salario mínimo en promedio para estos trabajadores, pues se trata de los datos sobre salarios que constan en las declaraciones que se hacen a la Seguridad Social. Ahora bien, esta evolución sí que es una base para afirmar que la bajada de los costes laborales unitarios que ha hecho ganar competitividad internacional a la economía española en términos agregados se ha apoyado de una manera determinante en el descenso de los salarios reales de los trabajadores con sueldos más bajos.

¹³ Los datos que publica el INE de los deciles salariales unidos a la Encuesta de Población Activa no están disponibles para investigadores externos en el formato de ficheros de micro-datos, que es como debería hacerse con propiedad ese estudio.

Cuadro nº 3. SALARIO MENSUAL BRUTO MEDIO DEL PRIMER DECIL (TODOS Y TRABAJADORES A TIEMPO COMPLETO) Y SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL 2006-2013

(euros a precios constantes de 2006)

	D10 Todos	D10 Tiempo completo	Salario mínimo	Diferencia D10TC-SM
2006	474,2	575,1	540,9	34,2
2007	488,1	607,5	555,1	52,3
2008	468,6	612,4	560,9	51,5
2009	464,9	589,3	585,0	4,3
2010	444,3	579,7	583,2	-3,5
2011	414,5	545,1	572,4	-27,2
2012	370,7	511,8	558,7	-46,9
2013	356,0	484,0	554,3	-70,3

Fuente: INE (Encuesta de Población Activa, decil de salarios del trabajo principal, datos anuales), Ministerio de Empleo y Seguridad Social (salario mínimo), y cálculos de los autores.

NOTA: De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística los datos se refieren únicamente a salarios del primer empleo del individuo.

Dado que la mayor parte de la población obtiene la mayor parte de sus ingresos del mercado de trabajo (directa o indirectamente), la distribución salarial es un factor esencial para explicar la distribución de la renta y la pobreza. No es de extrañar, pues, que el profundo deterioro que ha sufrido el mercado de trabajo español desde el comienzo de la crisis, tanto en términos de empleo como de ingresos, haya tenido consecuencias nada desdeñables en términos sociales.¹⁴

A partir de 2009, atendiendo a la distribución personal del ingreso, se observa un considerable aumento de las desigualdades. Desde el comienzo de la crisis, el coeficiente de Gini ha aumentado de manera continua, de tal modo que en 2013 esta variable era casi un punto porcentual superior a la observada en 2009, pasando del 32,9% al 33,7%.

Esta desigualdad de rentas se relaciona también con un aumento de la incidencia de la pobreza en España en los últimos años. El porcentaje de población en riesgo de pobreza y exclusión social aumentó del 24,7% en 2009 al 27,3% en 2013¹⁵. Gran parte

¹⁴ Los diferentes capítulos del Informe VII FOESSA (<http://foessa2014.es/informe/>) estudian en profundidad estos costes sociales. En especial el capítulo 2 discute en detalle la evolución de la distribución de la renta (Ayala, 2014).

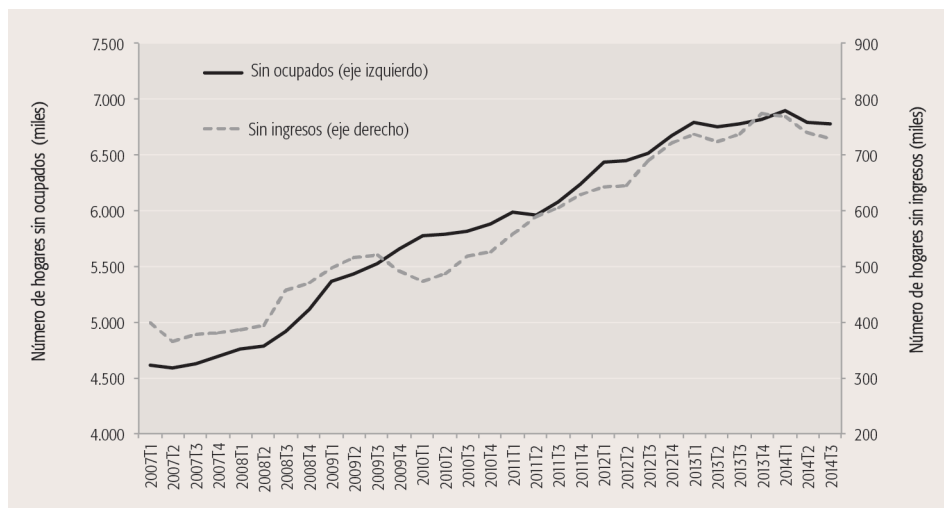
¹⁵ Datos procedentes de la Encuesta de Condiciones de Vida, de Eurostat. Esta información también se puede obtener del INE.

de este aumento de las desigualdades y mayor incidencia de la pobreza tienen su origen en la evolución del mercado de trabajo. Prueba de ello es que los colectivos más afectados son también los grupos más golpeados por el desempleo. Por ejemplo, en 2013, la tasa de riesgo de pobreza para las personas con un nivel educativo bajo, que tal y como se describió más arriba se han visto especialmente afectados por el aumento del desempleo, era del 20%, mientras que esta tasa era del 8% en el caso de las personas con un nivel educativo alto (OIT, 2014).

Un dato especialmente preocupante es aquel que se corresponde con el aumento en el número de hogares en los que ningún miembro se encuentra en situación de empleo. En el tercer trimestre de 2014, había 6,8 millones de hogares en el que ningún miembro tenía un empleo. Esto supone un aumento del 46,6% desde el comienzo de la crisis, o lo que es lo mismo, 2,1 millones más de hogares sin empleo (gráfico nº 10).¹⁶

Gráfico nº 10. **NÚMERO DE HOGARES EN EL QUE NINGÚN MIEMBRO ESTÁ OCUPADO Y NÚMERO DE HOGARES SIN INGRESOS LABORALES, 2007 T1- 2014 T3**

(en miles)



Fuente: INE (Encuesta de Población Activa).

NOTA: En la EPA, sin ingresos laborales significa que el hogar no obtiene ingresos relacionados directa o indirectamente con el mercado de trabajo (como salarios o pensiones), pero sí podría recibir otros ingresos como rentas mínimas, ayudas de emergencia, transferencias directas de otros hogares, etc.

¹⁶ Los datos recogidos en este párrafo y en el gráfico nº 10 se corresponden con el número de hogares en el que ningún miembro está en situación de empleo y, por lo tanto, tiene en cuenta a aquellos hogares formados por desempleados y/o inactivos.

Además, el hecho de que esta crisis se esté extendiendo de manera tan significativa en el tiempo y que la incidencia del desempleo de larga duración sea tan elevada, supone una gran presión sobre las finanzas de estos hogares sin miembros empleados. Eso conlleva un elevado riesgo de que muchos de estos hogares cuenten con beneficiarios del seguro o subsidio por desempleo que hayan agotado (o estén realmente cerca) su derecho a recibir estas prestaciones. De acuerdo con datos procedentes de la Encuesta de Población Activa, desde el comienzo de la crisis se ha producido un considerable aumento en el número de hogares que no perciben ingresos procedentes del mercado de trabajo (directamente como salario o indirectamente como prestaciones por desempleo o pensiones). Así, a comienzos de 2008, había algo menos de 400.000 hogares que no reciben ningún tipo de ingreso laboral, una cifra que aumentó casi el doble hasta alcanzar los 773.000 hogares a finales de 2013. No obstante, el número de hogares sin ingresos laborales ha disminuido ligeramente desde comienzos de 2014, de tal modo que en el tercer trimestre de 2014 había 728.000 hogares en esta situación (gráfico nº 10).

En definitiva, la propia crisis y las estrategias de ajuste ante ella (incluyendo aspectos de las reformas laborales) están incidiendo en la posible gestación de nuevos problemas de largo plazo. La concentración familiar del paro y de la carencia de ingresos laborales muestran un riesgo de aumento del «núcleo duro» de la pobreza y la exclusión en España. Así, el porcentaje de hogares sin ingresos procedentes del mercado de trabajo había permanecido aproximadamente constante en torno al 2% desde principios de la década de los noventa (García-Serrano y Malo, 2008), sin que los ciclos económicos lo alterasen de forma significativa. Sin embargo, con la llegada de la última crisis se produce una ruptura y ahora supone algo más del 4% de los hogares¹⁷. En el mismo sentido de crear nuevos riesgos de pobreza a medio y largo plazo, podría actuar la intensidad de las bajadas en los salarios reales afectando a quienes se encuentran en los dos deciles más bajos de la distribución salarial.

4. CONCLUSIONES

Uno por uno, los problemas del mercado de trabajo español no son nada que sea especialmente particular de nuestro país, ni siquiera la temporalidad que tanto ha caracterizado a España desde mediados de la década de los años ochenta.

No obstante, todos a la vez, junto con los impactos de la última crisis, configuran un mercado de trabajo fuertemente disfuncional, en el que las personas con menores niveles educativos tienen una situación y unas perspectivas de mejora mucho peores que el resto (que en promedio no son buenas).

¹⁷ Cálculos propios a partir de las cifras de la Encuesta de Población Activa publicadas por el INE.

El breve repaso de los problemas existentes (agravados por la crisis y en parte por las respuestas de política económica a la misma) ha destacado que los problemas de fuerte oscilación del empleo no parecen haberse atajado. Incluso a pesar de que se ha dotado a las empresas de nuevos métodos de flexibilidad (tiempo parcial y más facilidad para el ajuste salarial) que deberían incidir en un menor recurso a la temporalidad. Además, tanto la temporalidad como la jornada a tiempo parcial son en gran medida situaciones no deseadas por parte de los trabajadores que están en ellas.

Por su parte, el ajuste salarial ha incidido en todos los deciles, pero de manera anticipada y más intensa en los deciles más bajos, hasta el punto de situarse en el entorno del salario mínimo con una preocupante pauta descendente en términos reales.

En cuanto a los problemas persistentes a largo plazo, está por encima de todos la elevada tasa de paro promedio que aqueja a la economía española desde finales de la década de los años setenta. Sólo los años más intensos de la burbuja especulativa llevaron la tasa de paro al entorno del 8%. Pero no fue un cambio en la tendencia, sino la manifestación de los problemas enquistados de oscilación del empleo y del desempleo. El problema de largo plazo parece tener su origen en un cierto tipo de organización de la economía española, anclada en la existencia de pequeñas empresas que tienden a ser siempre pequeñas, restando fortaleza y resistencia al tejido empresarial español y dificultando enormemente el incremento del volumen de empleo a largo plazo.

Diferentes cambios normativos han intentado hacer frente tanto a las oscilaciones como al escaso volumen de empleo español (alternativamente, a la oscilante y elevada tasa de desempleo). Estos cambios legales parecen haber estado regidos desde 1984 por la intención de hacer modificaciones «en el margen», es decir, dirigidas a los nuevos entrantes, incidiendo mucho en la brecha de costes de despido entre temporales e indefinidos, junto con la organización de la negociación colectiva. Frente a este tipo de cambios, desde diferentes organismos internacionales como la OCDE y la Comisión Europea cada vez más se incita (y no sólo a España) a realizar reformas estructurales, es decir, modificaciones bruscas y profundas en la regulación del mercado de trabajo (y, en ocasiones, también en otros mercados clave).

No se niega la oportunidad de reformar la normativa del mercado de trabajo. Pero es preocupante que mientras el conjunto de la política económica pretende coordinarse, no suceda lo mismo con los cambios reguladores del mercado de trabajo. Dejar esos cambios exclusivamente en el ámbito nacional puede dar pie a comportamientos cercanos a la «devaluación social» competitiva, que al igual que la devaluación competitiva de los tipos de cambio no consigue más que dejar a sus participantes peor que al principio, porque no es más que una estrategia de empobrecimiento del vecino. La coordinación es especialmente necesaria en el ámbito de la Eurozona. Al haberse autobloqueado en ésta los mecanismos de ajustes monetarios y fiscales que podrían absorber los *shocks*, es el mercado de trabajo el que

debe absorber esos *shocks*, como si el euro fuese una especie de reedición actualizada del patrón oro (Blyth, 2013; Malo, 2013).

Las reformas estructurales, por su carácter amplio y profundo, deben tener en cuenta el marco en el que se sitúa la normativa del mercado de trabajo, que en la UE no es otro que el Estado de Bienestar (EB) y su objetivo fundamental de «trabajar con red» realizando un aseguramiento social de los riesgos básicos (enfermedad, desempleo, vejez, etc.) Es cierto que el EB puede tener formas distintas y puede que unas sean una mejor respuesta que otras para la actual situación. En este sentido, los EB basados en el aseguramiento del puesto de trabajo parecen haber dado peores soluciones que los basados en el aseguramiento del empleo (aceptando la movilidad entre puestos y cubriendo los riesgos de esa movilidad). Los cambios deben pensarse en términos de cómo queremos que sea el EB para asegurar socialmente los riesgos. Por ejemplo, poner menores barreras a la creación y también a la muerte de puestos de trabajo (como sucede en los países nórdicos) debe tener como contrapartida el aseguramiento social de los riesgos que eso comporta: mejores servicios de intermediación laboral junto con una cobertura suficiente de ingresos y servicios sociales mínimos para esas eventualidades mientras se vuelve al mercado de trabajo. Si en la búsqueda de soluciones se crean nuevos problemas de largo plazo y se daña el aseguramiento social de los riesgos propio del EB, será muy difícil construir coaliciones que apoyen los cambios e incluso será complicado que los agentes sociales utilicen las posibilidades positivas que les brinde la nueva normativa, por temor a parecer indiferentes ante la aparición de los nuevos problemas económicos y sociales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANDRÉS, J. y DOMÉNECH, R. (2010): «Cambio de modelo productivo y creación de empleo en España: ¿Podemos permitirnos no reformar el mercado de trabajo?», capítulo 1 de *Propuesta para la reactivación laboral de España*, FEDEA, Madrid. Enlace: http://www.crisis09.es/ebook_propuesta_laboral/Propuesta_reactivacion_laboral_art_1.pdf
- ARRANZ, J.M. y GARCÍA-SERRANO, C. (2013): «Crisis económica y desigualdad salarial», *Papeles de Economía Española*, 135, 68-82.
- (2014a): «How green was my valley. Earnings differentials and the changing distribution of wages in Spain», *International Journal of Manpower*, 35(7), 1059-1087.
- (2014b): «Duration of Joblessness and Long-term Unemployment: Is Duration as Long as Official Statistics Say», capítulo 14 de M.A. MALO Y D. SCIULLI (eds.), *Disadvantaged Workers*, Springer-Verlag, 297-320.
- AYALA, L. (2014): «Distribución de la renta, condiciones de vida y políticas redistributivas», capítulo 2 del *VII Informe FOESSA sobre exclusión y desarrollo social en España*, Madrid. Enlace al capítulo: http://foessa2014.es/informe/uploaded/capitulos/pdf/02_Capitulo_2.pdf
- BLÁZQUEZ-CUESTA, M. 2005. «Youth labour market integration in Spain: Search time, job duration and skill mismatch», *Spanish Economic Review*, 7(3), 191-208.
- BLYTH, M. (2013): *Austerity: The History of a Dangerous Idea*, Oxford University Press, Oxford.
- DOLADO, J.J., FELGUEROSO, F. y JIMENO, J.F. 2000. «Youth labour markets in Spain:

- Education, training, and crowding-out», *European Economic Review*, 44 (4), 943-956.
- FELGUEROSO, F. y JIMÉNEZ, S. (2010): «Crecimiento sostenible y reforma laboral: ¿Qué va antes? ¿El huevo o la gallina?», capítulo 2 de *Propuesta para la reactivación laboral de España*, FEDEA, Madrid. Enlace: http://www.crisis09.es/ebook_propuesta_laboral/Propuesta_reactivacion_laboral_art_2.pdf
- GARCÍA-SERRANO, C. y MALO, M.A. (2008): «Mercado de trabajo», capítulo 1 en ARRIBA, A. (coord.), *Políticas y bienes sociales. Procesos de vulnerabilidad y exclusión social*, Fundación FOESSA, colección estudios, Madrid, 31-113.
- GARRIDO, L. (2012): «Estudios y trabajo de los españoles en la crisis de empleo», *Estudios de Economía Aplicada*, 30(1), 29- 58.
- HERNANZ, V. y JIMENO, J.F. (2013): «Segmentación laboral y contratación dual en España: Conversaciones póstumas con Luis Toharia», *Revista de Economía Laboral*, 10(1), 135-149.
- JIMENO, J.F. y TOHARIA, L. (1992): «El mercado de trabajo español en el proceso de convergencia hacia la unión económica y monetaria europea», *Papeles de Economía Española*, 52-53, 78-107.
- MALO, M.A. (2005): «La evolución institucional del despido en España: una interpretación en términos de un accidente histórico», *Revista de Historia Económica*, 23 (1), 83-115.
- (2013): «Economía política de la austeridad: Una interpretación internacional», *Documentación Social*, 170, 53-69.
- (2014): «Actividad e inactividad durante la recesión en España», *Cuadernos de Información Económica*, 242, 29-38.
- MALO, M.A. y TOHARIA, L. (2009): «¿Qué se puede esperar de las reformas laborales?», capítulo en V. GÓMEZ (ed.) *La reforma laboral en España*, Fundación Ortega y Gasset, Madrid, 121-156.
- MERONI, E., LOMBARDI, S. y VERA-TOSCANO, E. (2014): «Educational mismatch: Is overeducation persistent or temporary?», ponencia presentada en la Conferencia COMPIE (Counterfactual Methods for Policy Impact Evaluation), 27-28 de noviembre de 2014, Roma.
- OCDE (2014): *OECD Employment Outlook 2014*, OECD Press, Paris.
- OIT (2011): *España: Empleos de calidad para una nueva economía*. Instituto Internacional de Estudios Laborales. Estudios de Crecimiento con Equidad. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra (Suiza).
- (2013): *Portugal: Tackling the Jobs Crisis in Portugal*. Departamento de Investigaciones. Estudios de Crecimiento con Equidad. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra (Suiza).
- (2014): *España: Crecimiento con empleo*. Departamento de Investigaciones. Estudios de Crecimiento con Equidad. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra (Suiza).
- TOHARIA, L. (1987): «Las diferentes explicaciones del desempleo en España y sus consecuencias para la política de empleo», capítulo en L. FINA Y L. TOHARIA, *Las causas del paro en España*, Fundación IESA, Madrid, 69-101. Reproducido en *El mercado de trabajo en la obra de Luis Toharia*, Ministerio de Empleo, Madrid, 2012, 99-123.
- TOHARIA, L. (DIR.) (2005): *El problema de la temporalidad en España: Un diagnóstico*, Ministerio de Trabajo, Madrid.
- TRADE (2014): «Trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADES): Medición estadística, desafíos y oportunidades», TRADE – Red Europea de apoyo al Auto-Emplo y al Trabajo autónomo económicamente dependiente. Ref. nº VS/2012/0434, Comisión Europea, DG Empleo. Enlace al documento: <http://tradeworkers.eu/portfolio/informe-final-trade-medicion-estadistica-desafios-y-opportunidades/>

Desigualdad salarial y empleo de bajos salarios en los países desarrollados

Este artículo estudia la desigualdad en el mercado de trabajo que se produce entre quienes están ocupados y que tiene que ver con el hecho de que los ingresos laborales difieren entre las personas ocupadas. En particular, se analizan los factores que pueden explicar el grado de desigualdad salarial y la incidencia del empleo de bajos salarios y se examinan los datos referidos a los países desarrollados. Para ello, se adopta una perspectiva comparativa internacional y temporal, al examinar no solo la existencia de diferencias entre países sino también su evolución a lo largo del tiempo.

Lanean ari direnen artean ere, diru-sarrerak ez dira, ez, berdinak. Horixe aztertzen da artikulu honetan, lana badutenen artean, lan-merkatuan alegia, sortzen diren ezberdintasun horiek. Aztergai zehatzak: soldaten arteko ezberdintasun-maila azal dezaketen faktoreak; soldata txikiko enpleguak duen eragina; eta herrialde garatuetao datuak. Horretarako, konparaketaren bidetik jotzen da, bi ildori segika: nazioen arteko konparazioa edo ezberdintasunen azterketa; eta denborak daraman norabidea edo bilakaera.

This article studies the inequality in the labour market that occurs among employed people and has to do with the fact that the wage earnings differ across employees. In particular, we review the factors that theoretically may explain the degree of wage inequality and the incidence of low wage employment and examine the data concerning these issues for the developed countries. Accordingly, a comparative international and temporal perspective is adopted, since not only the existence of differences across countries is examined but also its evolution over time.

José María Arranz

Universidad de Alcalá

María Ángeles Davia

Universidad de Castilla-La Mancha

Carlos García-Serrano

Universidad de Alcalá

Índice

1. Introducción
2. Factores explicativos de la desigualdad salarial y del empleo de bajos salarios
3. Tendencias de la desigualdad salarial
4. Tendencias del empleo de bajos salarios
5. Conclusiones

Referencias bibliográficas

Palabras clave: desigualdad salarial, empleo de bajos salarios.

Keywords: wage inequality, low wage employment.

Nº de clasificación JEL: J21, J31, J82.

1. INTRODUCCIÓN¹

La desigualdad salarial (la existencia de diferencias salariales más o menos amplias entre los trabajadores) constituye un aspecto económico de primera magnitud porque posee una doble dimensión. Por un lado, la dispersión salarial puede influir en la eficiencia, al tener una incidencia significativa en el funcionamiento del mercado de trabajo: la presencia en una economía de diferenciales salariales suficientemente grandes y de carácter competitivo puede ayudar a que los salarios desempeñen adecuadamente el papel de señales para la asignación eficiente del factor trabajo. En este sentido, estos diferenciales ofrecen incentivos a los trabajadores para

¹ Este artículo recoge parte del análisis realizado en García-Serrano y Arranz (2014) y en Davia (2014). Algunos de los resultados que se presentan aquí se basan en datos contenidos en cuadros y gráficos que por razones de espacio no pueden reproducirse. Por ello, los autores remiten a dichos trabajos para la consulta más detallada de determinados resultados.

invertir en capital humano y pueden influir en la capacidad de adaptación de las empresas ante cambios en las circunstancias económicas, ya que un ajuste flexible de los salarios relativos puede afectar positivamente al empleo agregado en la medida que mejora las posibilidades de empleo de los trabajadores con niveles de productividad más reducidos. Por otro lado, la desigualdad salarial también influye en la equidad, al tratarse de un determinante fundamental de la distribución de la renta y de su evolución en el tiempo, ya que la mayor parte de los cambios en la distribución de la renta se debe a las alteraciones que se producen en los ingresos salariales (OCDE, 2008, 2011), influyendo en la desigualdad de los ingresos y, a través de ella, en la pobreza y la cohesión social (OCDE, 2001; Ayala y Sastre, 2005).

En cuanto a la incidencia del empleo de bajos salarios², se puede considerar un indicador de desigualdad salarial vinculado a la polarización laboral que parece caracterizar a los mercados de trabajo de los países desarrollados (Goos *et al.*, 2009; Autor y Dorn, 2013). Constituye así una de las dimensiones de la segmentación del mercado de trabajo, pues en los empleos de bajos salarios la escasa remuneración viene acompañada de otras formas de precariedad: más temporalidad, mayor incidencia del trabajo a tiempo parcial y concentración en ocupaciones de baja cualificación y prestigio y en ramas productivas muy sensibles a las oscilaciones del ciclo económico. Están por tanto vinculados a unos niveles más elevados de rotación laboral y a una mayor frecuencia de los tránsitos al paro y la inactividad. Es también un indicador de desigualdad social, dada la significativa relación entre empleo de bajos salarios y pobreza, tanto a nivel macroeconómico como microeconómico. Al ser los salarios la principal fuente de renta en los hogares, la desigualdad salarial que evidencia el empleo de bajos salarios se ve reflejada en la desigualdad en la distribución personal de la renta: los trabajadores de bajos salarios tienen mayor riesgo de vivir en hogares pobres, especialmente cuando en esta situación se encuentra la persona principal o responsable del hogar.

El objetivo de este artículo es examinar la desigualdad en el mercado de trabajo que se produce solo entre quienes están ocupados y que tiene que ver con el hecho de que los ingresos laborales (por hora o por día, pero también por mes o año) difieren entre las personas ocupadas. Para ello, se adopta una perspectiva comparativa internacional y temporal, al examinar no solo la existencia de diferencias en niveles entre países sino también su evolución.

El artículo se organiza de la siguiente manera. La sección segunda presenta los factores que desde un punto de vista teórico pueden explicar tanto las diferencias en

² El empleo de bajos salarios se identifica en términos relativos, sobre la distribución salarial: un salario se considera bajo cuando es inferior a dos terceras partes de la mediana de la distribución salarial en el país. Una definición alternativa consiste en delimitar como empleo de bajos salarios aquel que queda en la parte inferior de la distribución salarial, en los primeros deciles. Aunque es muy intuitiva y permite estudiar la evolución del perfil de los trabajadores y puestos en la parte baja de la distribución, esta forma de identificarlo no serviría para valorar su incidencia (y evolución) ni para realizar comparaciones internacionales.

niveles entre países como los cambios que se producen a lo largo del tiempo en cuanto a la desigualdad salarial y la incidencia del empleo de bajos salarios. La sección tercera examina la evolución de la dispersión salarial agregada en los países desarrollados en los últimos treinta años, haciendo referencia expresa al caso de España, mientras que la sección cuarta hace lo mismo en relación con el empleo de bajos salarios, pero para el periodo 2006-2010 y exclusivamente para los países de la Unión Europea, si bien se hace especial referencia de nuevo al caso español. La sección quinta contiene las conclusiones del trabajo.

2. FACTORES EXPLICATIVOS DE LA DESIGUALDAD SALARIAL Y DEL EMPLEO DE BAJOS SALARIOS

Los países difieren en el grado de desigualdad salarial y en una de sus manifestaciones más evidentes, a saber, la incidencia del empleo de bajos salarios, aspectos que además suelen variar con el paso del tiempo, como consecuencia de la influencia de una serie de factores muy diversos. De hecho, durante las últimas décadas se han producido transformaciones que han afectado en mayor o menor medida a las estructuras salariales y ocupacionales de los países desarrollados, estructuras que ya diferían entre ellos en términos de desigualdad. Estas transformaciones (dentro de las cuales se encuentran el aumento de la competencia extranjera en los mercados de bienes y servicios, la feminización del mercado de trabajo, la mayor terciarización del empleo, el aumento del nivel educativo de la población y el incremento de los flujos de inmigración) han estado acompañadas por cambios tecnológicos que han provocado una alteración en la demanda de mano de obra favoreciendo a los trabajadores más cualificados frente a los menos cualificados. Estos cambios se han producido a la vez que se alteraban tanto las condiciones macroeconómicas y del mercado de trabajo como las políticas redistributivas y los sistemas institucionales (en el sentido de una reducción de la sindicación de los trabajadores, una descentralización de la negociación colectiva, una flexibilización de las relaciones laborales, etc.).

La forma habitual de «explicar» las diferencias de las distribuciones salariales entre países y sus cambios se basa en la interacción entre las fuerzas del mercado, las políticas públicas y las instituciones laborales. Esta explicación basada en la oferta, la demanda y las instituciones, que ha sido utilizada en relación con el origen de la desigualdad salarial, sus cambios a lo largo del tiempo y las diferencias internacionales, tiene tres partes (Freeman y Katz, 1994; Blau y Kahn, 1996; Katz y Autor, 1999).

La primera es el supuesto de que los diferentes grupos demográficos y de cualificación son sustitutos imperfectos en la producción. Esto significa que los desplazamientos de la oferta y de la demanda de cualificaciones laborales pueden alterar los resultados salariales y de empleo. Las fuentes de los desplazamientos de la demanda relativa entre grupos incluyen los cambios tecnológicos sesgados en cualificaciones, los cambios no neutrales en los precios o las cantidades de otros factores (por ejem-

plo, el capital), los cambios en los mercados de bienes y servicios y el aumento de la competencia extranjera (globalización). Las fuentes de los desplazamientos en la oferta relativa incluyen el aumento de la participación femenina en el mercado de trabajo, la variación del tamaño de las cohortes, los cambios en el acceso a la educación de la población y en los incentivos para las inversiones educativas y el incremento de los flujos de inmigración. Una reflexión sobre cómo la evolución de estos factores de oferta y demanda influyen en la incidencia del empleo de bajos salarios en particular aparece recogida en Lucifora *et al.* (2005).

La segunda parte es que las mismas perturbaciones de la oferta y la demanda pueden tener efectos distintos en los salarios y el empleo relativos dependiendo de las diferencias en las instituciones del mercado de trabajo. Cuanto más fuerte sea el papel desempeñado por los mecanismos institucionales de determinación salarial y menos flexibles sean las instituciones ante cambios en las fuerzas del mercado, más probable es que el impacto recaiga en el empleo en vez de en los salarios. Otro tipo de instituciones como la regulación de la contratación y el despido y las diferencias en los sistemas educativos y de formación también pueden afectar al modo en que la estructura salarial responde a las perturbaciones del mercado.

La tercera parte tiene que ver con que ciertas instituciones laborales pueden influir significativamente en la determinación de las características y la evolución de la estructura salarial; a su vez, los cambios institucionales pueden alterar dicha estructura. Entre las instituciones laborales con capacidad de influencia en la determinación salarial, hay que considerar principalmente la negociación colectiva y el salario mínimo así como, en menor medida, el sistema de protección por desempleo. Todas ellas se caracterizan por establecer, directa e indirectamente, suelos salariales cuyo efecto es de esperar que se produzca principalmente en la parte baja de la distribución salarial, y de una forma más débil en el resto de la distribución de salarios, influyendo, por tanto, en la dispersión salarial. Estas instituciones y algunas otras reciben en la literatura sobre empleo de bajos salarios el apelativo de «instituciones inclusivas» (Schmitt, 2012): la legislación sobre el salario mínimo, la cobertura y estructura de la negociación colectiva y las prestaciones sociales dirigidas tanto a desempleados como a ocupados, a las que en Grimshaw (2011) se añaden además los sistemas educativos y de formación profesional en el empleo.

El sistema de prestaciones por desempleo establece indirectamente suelos salariales en la medida en que eleva los salarios de reserva de algunos grupos de trabajadores. La evidencia empírica internacional sugiere que los países con sistemas de prestaciones por desempleo más generosos suelen presentar estructuras salariales comparativamente más comprimidas (OCDE, 1996; Keese *et al.*, 1998; Ayala *et al.*, 2002).

La presencia de un salario mínimo contribuye a crear unos suelos salariales vinculantes que pueden comprimir la estructura salarial. La evidencia empírica confirma que aquellos países en los que existe un salario mínimo estatutario la dispersión sala-

rial en la cola izquierda de la distribución de salarios y, por extensión, la proporción del trabajo de bajos salarios es más reducida (OCDE, 1996; Grimshaw, 2011; Ries, 2013). En el mismo sentido, algunos trabajos muestran que en aquellos países en los que se ha producido una reducción en términos reales del salario mínimo, o una desaparición del mismo, la dispersión salarial ha tendido a aumentar (Fortin y Lemieux, 1997; Lee, 1999). Dicho efecto varía, no obstante, con el grado en el que el salario mínimo resulta vinculante: aquellos países que exhiben un menor salario mínimo presentan una estructura de salarios más dispersa y una mayor incidencia del trabajo de bajos salarios (OCDE, 1998; Bosch, 2009; Gautié y Schmitt, 2010; Ries, 2013).

La institución que la literatura ha enfatizado más por su posible influencia en la determinación de la estructura salarial y la dispersión de los salarios es el sistema de negociación colectiva. En principio, la dirección y la magnitud del impacto de la estructura de negociación colectiva en la dispersión salarial pueden depender de factores diversos, pero las dos dimensiones que más se han considerado son el ámbito en el que se negocian y se formalizan los convenios y el grado de coordinación de la negociación.

De acuerdo con la primera dimensión, el sistema puede ser descentralizado (cuando las empresas y los representantes de los trabajadores negocian los términos en el centro de trabajo o la empresa), centralizado (cuando las confederaciones de sindicatos y de empresarios llevan a cabo negociaciones intersectoriales a escala nacional, que cubren toda la economía o su mayor parte, a veces con la participación del gobierno) o intermedio (cuando la negociación se produce en el ámbito de los diferentes sectores o ramas de actividad), aunque en la realidad en muchos países se negocia en múltiples ámbitos, lo que complica la clasificación de los mismos en función del ámbito de la negociación.

De acuerdo con la segunda dimensión, el grado de coordinación depende de si existe coordinación o no, tanto dentro de los sindicatos y las asociaciones de empresarios como entre ellos y de la medida en que las negociaciones se coordinen en toda la economía y, por tanto, puedan tener en cuenta las consecuencias de los acuerdos para el conjunto de la economía, por lo que la negociación puede variar desde ser muy fragmentada (porque hay poca o nula coordinación por parte de las organizaciones de ámbito superior y hay poca o nula fijación de pautas) hasta muy coordinada (porque hay una coordinación informal de la negociación sectorial y de empresa por parte de organizaciones superiores o de una confederación, la fijación periódica de pautas o la coordinación de la negociación por parte de grandes empresas, o una negociación coordinada por parte de confederaciones superiores, incluidas negociaciones patrocinadas por el gobierno, que incluso puede imponer tablas salariales)³.

³ Evidentemente, la dispersión salarial también puede depender de otros elementos internos de las empresas, como las prácticas de organización del trabajo, las regulaciones salariales, las políticas de remuneración y las actitudes de la dirección de las empresas.

Hay varias vías a través de las cuales la negociación colectiva puede afectar a la estructura de salarios y la dispersión salarial. Por un lado, los sindicatos pueden intentar reducir las diferencias entre trabajadores con cualificaciones y tareas similares dentro de las empresas a través de dos tipos de estrategias: mediante el establecimiento de tarifas salariales únicas dentro de cada grupo ocupacional, fijando el número de categorías profesionales y la tarifa a pagar dentro de cada una de ellas y limitando la capacidad de la dirección para establecer diferencias salariales basadas en características individuales; y dando más relevancia a factores relacionados con la experiencia y la antigüedad en vez de aspectos relacionados con la evaluación de la productividad individual. Este elemento implicaría que una mayor densidad sindical, una mayor cobertura o más coordinación y/o centralización de la negociación llevaría a una menor dispersión salarial porque la desigualdad dentro de las empresas sería menor.

Por otro lado, los sindicatos también pueden intentar igualar las remuneraciones entre trabajadores comparables entre empresas, lo cual es probable que se vea favorecido tanto por los trabajadores como por las empresas, especialmente si éstas compiten en el mismo mercado. Este efecto se verá ampliado en la medida en que existan regulaciones sobre el salario mínimo y provisiones de extensión obligatoria o automática. En principio, la coordinación entre unidades de negociación y la centralización de la misma llevarían a una reducción de la desigualdad salarial por la disminución de los diferenciales salariales entre empresas y sectores debido a la influencia de esta dimensión de la negociación.

La literatura empírica sobre la relación entre los sistemas de negociación colectiva y los resultados macroeconómicos ha encontrado como único resultado robusto precisamente que los países con una elevada tasa de cobertura de la negociación colectiva o que poseen una negociación más centralizada y/o más coordinada muestran una dispersión salarial global menor y/o ésta tiende a crecer menos en comparación con países caracterizados por una negociación descentralizada (Flanagan, 1999; Kahn, 2010). Por ejemplo, OCDE (1997), con datos para 1980, 1990 y 1994, obtiene que los países que tienen un nivel alto e intermedio de centralización/coordinación exhiben una distribución salarial más igualitaria que los países con una negociación descentralizada/no coordinada. Este resultado se confirma en OCDE (2004) con los resultados de correlaciones bivariantes para periodos quinquenales desde 1975 hasta 2000 y de regresiones con datos de panel para el periodo 1970-2000. Además, los estudios específicos de países y episodios de cambio de la negociación colectiva tienden a confirmar este resultado en el sentido de que la dispersión aumenta (disminuye) en países que se mueven hacia una negociación más (menos) descentralizada (Maloney y Savage, 1996; Edin y Topel, 1997; Kahn, 1998b)⁴.

⁴ Por un lado, Suecia a mediados de los ochenta y Nueva Zelanda a principios de los noventa se movieron hacia un sistema más descentralizado y como resultado la dispersión salarial aumentó. Por otro lado, Noruega se movió hacia un sistema más centralizado a finales de los ochenta y posteriormente su dispersión salarial disminuyó.

A esto hay que añadir que la centralización de la negociación reduce la dispersión estrechando las diferencias salariales en la parte baja de la distribución (Blau y Kahn, 1996). La negociación de suelos salariales y, sobre todo, la extensión de los convenios a trabajadores no afiliados y a empresas no sindicadas y la imitación voluntaria por parte de empresas no sindicadas (o no cubiertas) de los acuerdos salariales negociados explicarían dicho resultado, sobre todo cuando se compara EE.UU. y un grupo de países europeos (Kahn, 1998a).

Además de los factores institucionales antes mencionados como determinantes de la desigualdad salarial en general, en la literatura sobre bajos salarios se señalan otros más específicamente vinculados a la incidencia de estos empleos: las prestaciones sociales para ocupados y desempleados y los sistemas de formación continua.

El primero (las prestaciones sociales para ocupados) reduce el riesgo de pobreza en los trabajadores de bajos salarios, haciéndolos más atractivos para los desempleados e inactivos. De ahí que no falten voces a favor de reducir las prestaciones por desempleo y dedicar los recursos a aumentar las prestaciones para ocupados con el objetivo de incentivar la búsqueda de empleos y la aceptación de las vacantes existentes. Este mecanismo, permitiría reducir el paro y la inactividad pero, a cambio, se produciría un aumento del empleo de bajos salarios «subvencionados» desde las administraciones públicas. Otros plantean en cambio la necesidad de reforzar la protección a los desempleados para forzar a los empleadores a ofrecer salarios *dignos* que atraigan a los candidatos adecuados a sus vacantes; esta política empresarial corregiría la incidencia del empleo de bajos salarios y no sería un mero «parche» a sus consecuencias (Schmitt, 2012). Pero también podría ser costosa y poco eficaz si las prestaciones por desempleo desincentivasen el tránsito del desempleo a la ocupación.

El segundo (la implantación de fuertes sistemas de formación continua) reduce la incidencia del empleo de bajos salarios al remunerar los empleadores los avances en productividad que son resultado de la formación específica para, entre otras cosas, reducir la rotación laboral y sus costes asociados (Blázquez y Salverda, 2009).

Para terminar, el peso que pueden tener los distintos factores considerados en el incremento de la desigualdad salarial que se ha producido en una buena parte de los países desarrollados en las últimas tres-cuatro décadas no está claro. Si bien no se han abandonado por completo las explicaciones que consideraban el impacto de la globalización o de los cambios en las instituciones laborales, la explicación centrada en los cambios en la demanda de mano de obra provocados por la tecnología es la que se ha extendido más. Así, el análisis efectuado en OCDE (2011) atribuye un papel importante al progreso tecnológico sesgado hacia los trabajadores más cualificados, cuya demanda se habría incrementado con el desarrollo de las tecnologías de la información y las comunicaciones, mientras que otros factores, como el incremento de los flujos financieros internacionales y su desregulación, o el creciente peso de las importaciones de países de salarios bajos, habrían tenido un efecto indirecto sobre la

desigualdad salarial por la presión ejercida sobre las políticas y las instituciones del mercado de trabajo. El incremento de las remuneraciones de los trabajadores con mayor formación y el aumento de la dispersión salarial se explicarían principalmente como efecto de un cambio tecnológico sesgado hacia las habilidades o la cualificación, de manera que el crecimiento de la desigualdad salarial observado en los años ochenta y noventa en la mayor parte de los países desarrollados (pero especialmente en EE.UU. y Reino Unido) sería un reflejo del ajuste entre la oferta y la demanda: el gran crecimiento de la demanda de trabajadores altamente cualificados por delante del aumento de su oferta.

A pesar de ello, también serían importantes los factores institucionales relacionados con las políticas de regulación del mercado de trabajo. A partir de la década de los ochenta la mayoría de los países adoptó medidas para flexibilizar el mercado de trabajo, desde la disminución del salario mínimo en relación al mediano hasta la menor protección legal del empleo o la reducción del poder de los sindicatos. Estos cambios pudieron tener, en general, un efecto positivo sobre el nivel de ocupación, pero también incrementaron la desigualdad salarial y, en particular, la evolución del ciclo económico combinada con la flexibilidad en la determinación de los salarios son responsables de la extensión del empleo de bajos salarios durante la crisis económica actual (Grimshaw, 2011).

3. TENDENCIAS DE LA DESIGUALDAD SALARIAL

3.1. Tendencias generales

Varios estudios e informes comparativos publicados en los últimos años concluyen que la mayoría de los países de la OCDE para los que se dispone de datos comparables desde mediados de los años ochenta experimentaron aumentos de la desigualdad de la renta durante las décadas previas al inicio de la crisis actual (OCDE, 2011; Immervoll y Richardson, 2011; Atkinson *et al.*, 2011). Este aumento de la desigualdad, que fue especialmente importante durante los primeros años ochenta en países como Reino Unido o EE.UU., parece haberse dado también con posterioridad en otros países con estados de bienestar más desarrollados, como los países nórdicos (desde los años noventa) o Alemania (a partir del año 2000). La razón principal de la generalizada tendencia al aumento de la desigualdad en los países desarrollados se sitúa, según numerosos estudios, en la creciente desigualdad en la distribución de la renta de mercado (antes de impuestos y transferencias) y, en particular, de los salarios (OCDE, 2008).

Así, en OCDE (2004) se señala que la dispersión salarial (medida a través del cociente entre la novena y la primera decila de la distribución de salarios de los trabajadores varones a tiempo completo, d_9/d_1) aumentó aproximadamente un 15% entre 1970-1979 y 1990-2001 (medias de los periodos) en 20 países de la OCDE para

los que se dispone de datos⁵. Esta desigualdad no sólo se incrementó en el Reino Unido y en EE.UU. sino en países como Australia, Nueva Zelanda, Italia, Holanda y Suecia y, a partir de principios de los noventa, en los países de Europa del Este, probablemente como una consecuencia de la transición de las estructuras salariales comprimidas de la economía planificada hacia unas estructuras influidas por las fuerzas del mercado. Sin embargo, la dispersión salarial permaneció más o menos estable en muchos países europeos y en Japón y disminuyó en Corea del Sur, al menos hasta finales de los noventa.

OCDE (2011) confirma que el ratio $d9/d1$ ha aumentado en prácticamente todos los países desarrollados entre mediados de los años ochenta y finales de los 2000. España junto con Francia y Japón serían las excepciones, ya que en dichos países la desigualdad salarial ha tendido a reducirse en ese período. Otros estudios confirman este incremento de la desigualdad en EE.UU. (Autor *et al.*, 2006) y el Reino Unido (Goos y Manning, 2007), así como en varios países europeos (Goos *et al.*, 2009).

En casi todos los países donde la desigualdad aumentó lo que ha sucedido es que se ha incrementado a lo largo del tiempo la brecha entre los trabajadores mejor y peor remunerados. Además, debe tenerse en cuenta que en algunos países los salarios reales medios han crecido muy moderadamente, lo que añade un elemento adicional a tener en cuenta a la hora de considerar el aumento de la desigualdad. En particular, si se utilizan datos de los salarios reales medios para 25 países de la OCDE a lo largo del periodo 1990-2012, se aprecia una cierta variedad de experiencias entre los países considerados⁶. Así, hay algunos países que han experimentado grandes crecimientos de los salarios reales a lo largo de todo o casi todo el periodo (República Checa, República Eslovaca, Polonia y Hungría, pero también Corea del Sur, Noruega e Irlanda), mientras que otros han visto cómo sus salarios reales permanecían casi estancados (Italia y Japón) o crecían muy lentamente (Holanda, Suiza, España y Alemania). En el resto de los países los aumentos salariales se han situado en torno a la media (en el caso de los países de la UE15, fue de alrededor del 1%

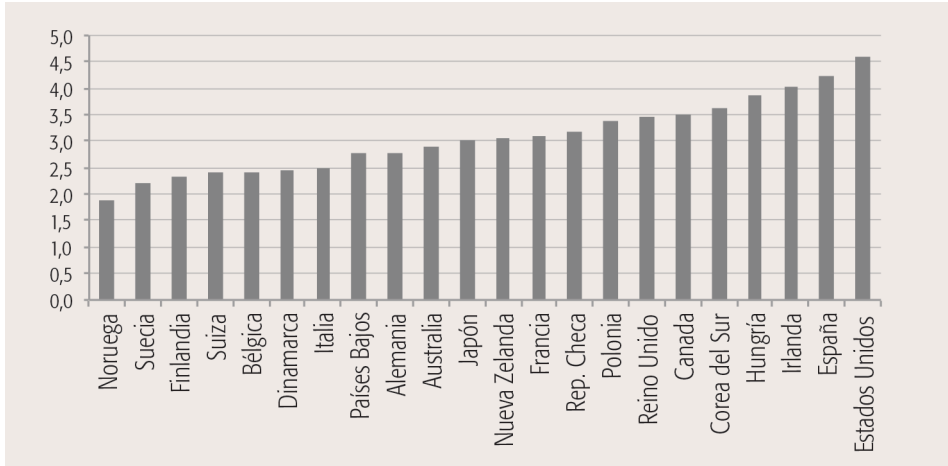
⁵ Estos países son los siguientes: Australia, Bélgica, Canadá, República Checa, Finlandia, Francia, Alemania, Hungría, Irlanda, Italia, Japón, Corea, Países Bajos, Nueva Zelanda, Polonia, Portugal, Suecia, Suiza, Reino Unido y EE.UU. El valor del indicador $d9/d1$ en este caso es una media ponderada por el empleo de los países considerados.

⁶ Estos datos proceden de la base de datos de distribución de ingresos de la propia OCDE. Hay que tener en cuenta que se trata de cifras basadas en la evolución de los salarios medios anuales por trabajador asalariado equivalente a tiempo completo, salarios que se obtienen dividiendo la remuneración total de los asalariados de la contabilidad nacional entre el número medio de asalariados de la economía y multiplicando este resultado por el cociente entre las horas semanales habituales medias por trabajador a tiempo completo y las horas semanales habituales medias de todos los trabajadores. Por tanto, se trata de una aproximación a la variación de los salarios que no tiene por qué proporcionar una evolución similar a la que pueden ofrecer otras fuentes internacionales basadas en información individual como la Encuesta Europea de Estructura Salarial, la Encuesta del Coste Laboral o la EU-SILC y menos aún fuentes que permitan el seguimiento longitudinal de los mismos trabajadores.

en cada uno de los subperiodos 1990-1995, 1995-2000 y 2000-2007 y del 0,4% en el subperiodo 2007-2012).

Para examinar la evolución de la dispersión de las rentas salariales, los gráficos nº 1, 2 y 3 proporcionan el cociente $d9/d1$ de la distribución de salarios de un grupo de 22 países de la OCDE en 1995 y en 2011 así como su variación en el periodo 1995-2011⁷. El cociente $d9/d1$ permite hacerse una idea de la desigualdad global de los salarios. Los datos mostrados en los gráficos proceden de la base estadística de la OCDE y se refieren a las ganancias salariales brutas de los trabajadores asalariados a tiempo completo. No aparecen todos los países ya que para algunos de ellos no existen datos referidos a mediados de los años noventa que permitan una comparación para un periodo de tiempo suficientemente largo.

Gráfico nº 1. **INDICADOR D9/D1 EN PAÍSES DE LA OCDE EN 1995 (PAÍSES ORDENADOS DE MENOR A MAYOR VALOR DEL INDICADOR)**

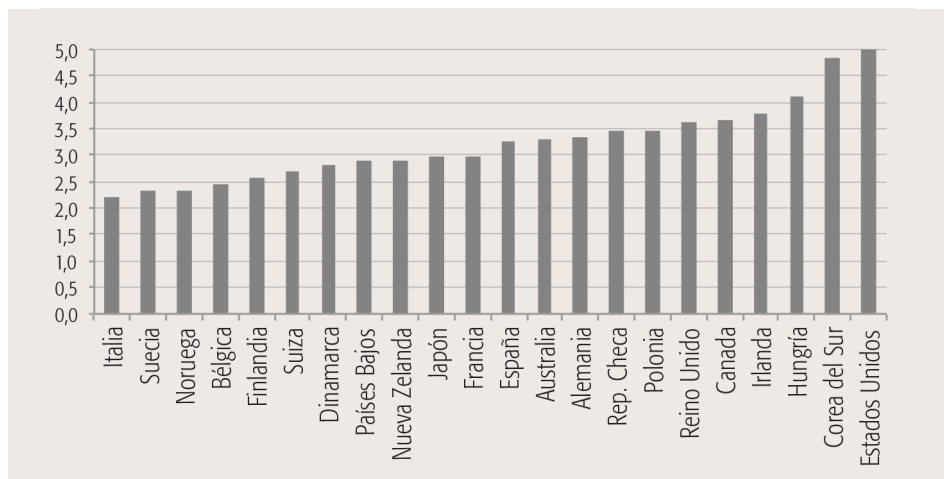


Fuente: *Perspectivas del Empleo de la OCDE, diversos años.*

Como puede verse, la ordenación de países según el cociente $d9/d1$ era muy similar en 1995 y en 2011. Los valores del cociente interdecílico oscilan entre el 1,89 de Noruega y el 4,59 de EE.UU. en 1995 y entre el 2,22 de Italia y el 5,03 de EE.UU. en 2011. Los niveles más bajos de desigualdad se registran en los países escandinavos (en los que las políticas de elevación de salarios de la parte baja de la distribución desde los años 1960 habían llevado a tener distribuciones salariales muy comprimidas), Suiza e Italia, mientras que los más elevados se dan en los países anglosajones, algunos de la antigua Europa del Este (Polonia y Hungría) y Corea del Sur.

⁷ 2011 es el último año disponible para la mayor parte de los países. De hecho, para algunos de ellos (Francia, Italia, Países Bajos y Suiza) el dato de 2011 corresponde a 2010.

Gráfico nº 2. **INDICADOR D9/D1 EN PAÍSES DE LA OCDE EN 2011 (PAÍSES ORDENADOS DE MENOR A MAYOR VALOR DEL INDICADOR)**



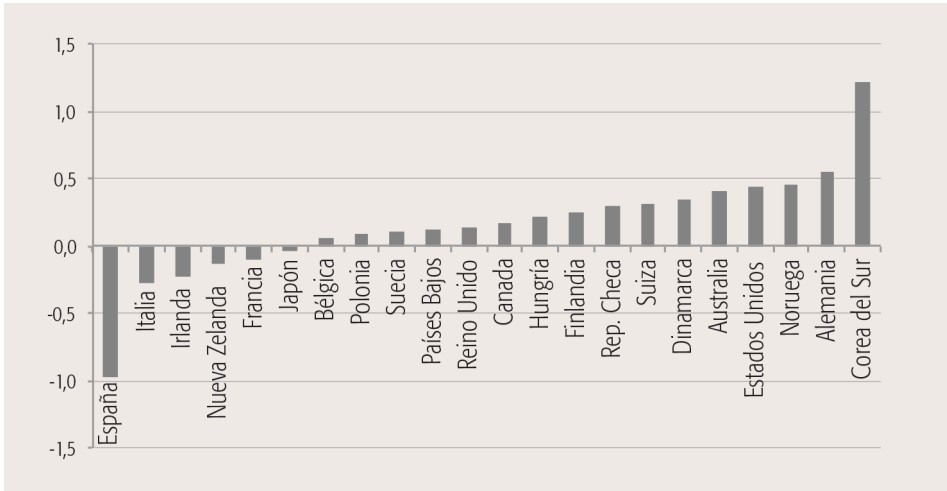
Fuente: *Perspectivas del Empleo de la OCDE, diversos años.*

Por tanto, en líneas generales podría decirse que, si agrupamos a los países de acuerdo con el modelo institucional en el que se podrían inscribir o con el sistema de negociación colectiva que les caracteriza, el nivel más bajo de desigualdad corresponde a los países con un modelo socialdemócrata o con una negociación tradicionalmente coordinada y/o intermedia-centralizada (Noruega, Suecia, Finlandia, Dinamarca), seguidos por los países del bloque corporativista o con una negociación de centralización y/o coordinación intermedia (Suiza, Países Bajos, Alemania, Francia, Bélgica) y en un nivel intermedio-alto los países integrados en el modelo liberal de bienestar o con una negociación tradicionalmente descentralizada (Reino Unido, Canadá, EE.UU. y Corea del Sur). España se situaría en una situación intermedia entre los dos últimos grupos⁸.

Teniendo en cuenta los estudios realizados para los países que cuentan con series temporales suficientemente largas, puede decirse que en la mayor parte de los países desarrollados la desigualdad salarial ha tendido a aumentar o apenas ha variado desde los años ochenta hasta finales de los 2000. Esto es lo que se desprende de la información presentada en el gráfico nº 3 para el periodo 1995-2011. La desigualdad ha aumentado tanto en países que ya tenían niveles de desigualdad elevados (como Reino Unido, EE.UU. y Corea del Sur) como en algunos países del centro y norte de Europa (especialmente Alemania, Noruega, Dinamarca, Suiza y República Checa).

⁸ Irlanda suele ser clasificado como un país con un nivel elevado de coordinación y centralización, aunque durante la década de los ochenta tuvo un sistema mucho más descoordinado y descentralizado. En cuanto a Japón, si bien la negociación es muy descentralizada, su grado de coordinación es muy elevado.

Gráfico nº 3. **VARIACIÓN DEL INDICADOR D9/D1 EN PAÍSES DE LA OCDE ENTRE 1995 Y 2011 (PAÍSES ORDENADOS DE MENOR A MAYOR DIFERENCIA DEL VALOR DEL INDICADOR)**



Fuente: *Perspectivas del Empleo de la OCDE, diversos años.*

Sin embargo, también hay países en los que la desigualdad salarial ha disminuido, como España y, en menor medida, Italia, Irlanda, Francia y Nueva Zelanda. España es uno de los pocos países desarrollados en el cual la dispersión salarial ha caído entre mediados de los 1990 y finales de la década de los 2000, es decir, coincidiendo con una expansión económica y antes de que comenzase la recesión, y eso que se encontraba en segundo lugar en la desigualdad salarial de los países con información en 1995, solo superado por EE.UU. (OCDE, 2007). A pesar de ello, España sigue presentando un nivel de dispersión intermedio en comparación con otros países desarrollados, en general, y de la Unión Europea, en particular (su nivel de desigualdad es elevado si se compara con los países UE-15 pero menor que la de los nuevos estados miembros) véase Simón (2009).

Para profundizar en la evolución de la desigualdad salarial, podemos preguntarnos si su variación se ha producido como consecuencia de un cambio de la dispersión en la parte alta de la distribución o en la parte baja. Para examinar esta cuestión, vamos a utilizar información referida al cociente d9/d5, que compara los ingresos salariales de la novena y la quinta decilas (lo que permite hacerse una idea

de la desigualdad en la parte media-alta de la distribución) y al cociente $d5/d1$, que compara los ingresos salariales de la quinta y la primera decilas (lo que permite hacerse una idea de la desigualdad en la parte media-baja de la distribución).

El resultado es que el incremento de la dispersión salarial observada en la mayor parte de los países desarrollados se debió fundamentalmente a un aumento de la desigualdad en la parte superior de la distribución, puesto que ésta creció para la mayoría de los países, al tiempo que la dispersión en la parte baja de la distribución permanecía estable o disminuía para muchos de ellos. Sin embargo, esta caracterización general esconde la experiencia diversa de un grupo importante de países. Así, en Corea del Sur, República Checa, Australia, Finlandia y Noruega aumentó la desigualdad a lo largo de toda la distribución; en Alemania y Dinamarca apenas varió la dispersión en la parte alta pero se incrementó en la parte baja; y finalmente, en España e Italia la desigualdad disminuyó en toda la distribución, pero especialmente en la parte baja.

¿Qué ha sucedido durante los años de la última recesión? Algunos estudios de ámbito internacional basados en la información sobre los ingresos de los hogares a lo largo del período sugieren que el comportamiento más frecuente entre los países en los primeros dos-tres años de la crisis fue la estabilidad o una reducción leve de los niveles de desigualdad (Jenkins *et al.*, 2013). Esta evolución es coherente con el hecho de que la renta agregada de los hogares, como regla general, no disminuyó en dicho periodo, debido tanto al colchón protector que supuso el funcionamiento de las prestaciones sociales como al efecto igualador de algunos cambios asociados a la crisis (como la reducción del peso de las rentas del capital como fuente de ingresos para los hogares). Sin embargo, la consideración de la información de los años 2010 y 2011 matiza este resultado en el sentido de que en algunos países (como EE.UU., Francia y, sobre todo, España) se detecta un incremento de la desigualdad de los ingresos (Ayala, 2013).

En relación con los salarios, en el periodo 2007-2012 algunos países han experimentado reducciones de los salarios reales medios. En Grecia y Reino Unido las caídas se han producido en todos los años desde el 2008 hasta el 2012 con la excepción del 2009, siendo superiores al 4% anual en los últimos tres años en el caso de Grecia y al 1% anual en 2010-2011 en el caso de Reino Unido; en Portugal se han producido desde 2010 y han sido del 4% anual o más en 2011 y 2012; en Hungría se han producido en todos los años desde el 2007 con la excepción del 2008 y fueron superiores al 3% anual en 2009-2010; en Italia se han dado en 2011-2012 y han sido superiores al 1,5% anual. Además, esa información desagregada permite saber que en 14 de los 25 países analizados se han registrado caídas de los salarios reales en 2011, en 2012 o en ambos años. Incluso en aquellos en los que los salarios han crecido en todos o casi todos los años, los aumentos han sido muy moderados. En el caso de España, que registra un crecimiento del 1% en todo el periodo 2007-2012, las reducciones de los salarios reales vienen produciéndose desde el año 2010: -0,1% en 2010, -1,3% en 2011 y -2,3% en 2012.

En cuanto a la evolución de la desigualdad salarial durante la crisis, la información aportada por los valores del cociente $d9/d1$ (también la de los cocientes $d9/d5$ y $d5/d1$) sugiere que aquella se ha mantenido aproximadamente constante para el grueso de los países de la OCDE, aumentando ligeramente solo en el caso de unos pocos: República Checa, Dinamarca, Alemania, Noruega, Corea del Sur y EE.UU. En algunos, como Hungría o España, el grado de desigualdad salarial se habría mantenido, si se compara el año 2011 con el 2008, o habría disminuido, si se compara con el 2007. En cualquier caso, debe señalarse que el último dato disponible para la mayor parte de los países es el de 2011 y para algunos es el de 2010, lo que impide el estudio de los cambios distributivos que se hayan podido producir en el periodo de ajuste fiscal iniciado en torno a dicho año en la mayoría de los países desarrollados y que ha coincidido con disminuciones de los salarios reales en muchos de ellos, como se acaba de ver.

Estos resultados vendrían a sugerir que el empeoramiento de la situación económica y de empleo en los países desarrollados que se produjo en los tres primeros años de la crisis económica no ha dado lugar a un incremento de la desigualdad salarial de forma generalizada, al menos en un periodo en el que los salarios reales estaban creciendo a tasas relativamente moderadas tras el comienzo de la crisis (hasta 2010). Sin embargo, hay que tener en cuenta que la información de la OCDE se refiere a la remuneración de los trabajadores a tiempo completo. Esto significa que estos indicadores no incorporan el impacto que la crisis haya podido tener en los ingresos de los trabajadores a tiempo parcial o de aquellos que hayan experimentado una reducción sustancial de sus horas (anuales) de trabajo. En la medida en que este colectivo haya aumentado y sus ingresos salariales hayan disminuido, este proceso provocaría un incremento de la desigualdad salarial agregada que no va a ser captado por los indicadores considerados.

3.2. El caso de España

Diversos estudios realizados en las últimas dos décadas permiten aproximarse a la cuestión de la evolución de la dispersión salarial y sus determinantes en los últimos treinta años en España. Estos estudios difieren en cuanto al periodo temporal analizado, las bases de datos utilizadas, los colectivos estudiados, las variables salariales examinadas y los indicadores y las técnicas empleadas.

Abadie (1997) e Hidalgo (2010), por ejemplo, utilizan datos de las Encuestas de Presupuestos Familiares (EPF) pero se centran en los varones que son sustentadores principales del hogar, llegando al resultado de que la desigualdad salarial disminuyó durante los 1980, en el primer caso, y de que disminuyó en la segunda mitad de los 1980, aumentó en la primera mitad de los 1990 y se redujo en la segunda mitad de los 1990, en el segundo caso. Otros autores han empleado la Encuesta de Estructura Salarial (EES) en tres momentos temporales (1995, 2002 y 2006). Carrasco *et al.* (2011) obtienen que de 1995 a 2006 los salarios reales (por hora) apenas aumentaron: el salario medio disminuyó en el caso de los varones y aumentó ligeramente en

el caso de las mujeres, con un pequeño incremento a lo largo del tiempo en la decila inferior; como consecuencia, la desigualdad salarial experimentó una ligera caída. Los resultados de Lacuesta e Izquierdo (2012) también apuntan a que la dispersión disminuyó durante este periodo básicamente expansivo, aunque la reducción fue muy pequeña en la etapa 1995-2002 (y se centró en la parte inferior de la distribución) y mayor en la etapa 2002-2006 (y se originó en la parte superior de la distribución). Sin embargo, Simón (2009), utilizando datos de la misma encuesta, obtiene que los niveles de desigualdad salarial se redujeron en 1995-2002 pero se mantuvieron prácticamente inalterados en 2002-2006. Casado y Simón (2013), con la EES de los años 2002, 2006 y 2010, detectan que la dispersión salarial se redujo en los años 2002-2006 y aumentó en 2006-2010. Finalmente, Pijoan y Sánchez-Marcos (2010), utilizando información de las EPF y del Panel de Hogares (POGUE) y empleando diferentes tipos de muestras y variables de salarios (renta laboral anual y salario por hora), encuentran que la desigualdad aumentó en el periodo recesivo 1992-1997 y disminuyó en los periodos expansivos 1985-1992 y 1997-2001.

En cuanto a la experiencia durante la crisis, España destaca por registrar uno de los mayores crecimientos de la desigualdad de rentas medida con el índice de Gini o con la distancia entre distintos percentiles de la distribución (Jenkins *et al.*, 2013; Ayala, 2013). Así, de acuerdo con los datos de la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV) publicada por el Instituto Nacional de Estadística, el índice de Gini pasó de 0,319 en 2008 a 0,350 en 2012 (un incremento de casi el 10%), mientras que el cociente $d8/d2$ aumentó desde 5,7 a 7,2 en el mismo periodo temporal (un incremento del 26%). La ralentización de la actividad económica y el vertiginoso aumento del desempleo dieron lugar al mayor aumento de la desigualdad desde que se dispone de información anual sobre los ingresos de los hogares. Los hogares con menores ingresos han sido los que durante el desarrollo de la crisis han visto más mermados sus recursos, al contrario de lo que parece haber sucedido en los hogares más ricos.

¿Se debe ese empeoramiento a los cambios acaecidos en la estructura salarial desde el inicio de la crisis? Para analizar la evolución de la desigualdad salarial durante la crisis, hay que tener en cuenta que la EES solo se realiza cada cuatro años, por lo que solo se cuenta con información para comparar un año expansivo (2006) con uno recesivo (2010) pero no permite examinar qué ha pasado en los años intermedios ni qué ha sucedido después de 2010. Por eso, los pocos trabajos que analizan el periodo de la crisis se han basado fundamentalmente en la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), cuya información sí permite examinar los cambios en la desigualdad salarial año a año.

Así, Bonhomme y Hospido (2012) construyen una variable salarial que es el salario diario a partir de las bases de cotización mensuales. Analizando el periodo 1988-2010 encuentran que el ratio $d9/d1$ aumentó un 16% en 1988-1996, disminuyó un 9,5% en 1997-2006 y creció un 9,6% en 2007-2010 en el caso de los varones. El patrón contracíclico también se observa para los ratios $d9/d5$ y $d5/d1$.

Estos resultados coinciden a grandes rasgos con los obtenidos por García-Serrano y Arranz (2013) y Arranz y García-Serrano (2014) para los años 2004-2010. Estos autores también utilizan la MCVL pero la variable salarial que construyen es el salario diario a partir de la información sobre los días de cotización y los datos del módulo fiscal anual. Estos autores encuentran que la dispersión salarial medida mediante el cociente $d9/d1$ disminuyó en 2004-2007 al pasar de 5,60 a 5,34 (un 4,6%) y aumentó en 2007-2010 al pasar de 5,34 a 6,07 (un 13,7%). Esta reducción y el posterior incremento se localizaron en la parte inferior de la distribución, pues el ratio $d9/d5$ se mantuvo prácticamente constante a lo largo de estos años y el ratio $d5/d1$ disminuyó primero de 2,82 a 2,70 (un 4,3%) y aumentó después de 2,70 a 3,05 (un 13%). Con datos que llegan hasta el año 2012, García-Serrano y Arranz (2014) confirman que el aumento de la desigualdad salarial se ha producido durante todo el periodo 2007-2012.

En resumen, con las limitaciones impuestas por la disponibilidad de las bases de datos y la selección de las muestras estudiadas, cabe concluir que la desigualdad salarial ha disminuido en la economía española en los últimos treinta años pero parece caracterizarse por un comportamiento contracíclico, de modo que disminuye durante las expansiones y aumenta durante las recesiones.

4. TENDENCIAS DEL EMPLEO DE BAJOS SALARIOS

4.1. Incidencia del empleo de bajos salarios en la Unión Europea: evolución y perfiles

Como se ha indicado anteriormente, la incidencia del empleo de bajos salarios constituye otra medida de dispersión salarial, y su evolución responde tanto a cambios en el precio del factor trabajo como a los registrados en la composición del empleo. Este último explica que durante la actual crisis económica no haya aumentado el empleo de bajos salarios tanto como cabría esperar o temer, al concentrarse la destrucción de empleo en los puestos de peor calidad.

Las tasas de empleo de bajos salarios (identificadas como el porcentaje de asalariados cuyo salario hora bruto queda por debajo de los $2/3$ de la mediana en cada país y año) reproducidas en el cuadro nº 1 han sido obtenidas de Eurostat a partir de la Encuesta Europea de Estructura Salarial (EEES). Se trata de una encuesta a centros de cotización que elaboran cuatrienalmente las oficinas estadísticas nacionales de un nutrido número de Estados miembros siguiendo directrices comunitarias, con el objetivo de conocer con detalle tanto los niveles salariales como la estructura y la composición del salario⁹.

⁹ Hasta el momento se dispone de cuatro oleadas de esta encuesta, en 1995, 2002, 2006 y 2010 y se ha realizado el trabajo de campo de la correspondiente a la oleada de 2014.

La información salarial que proporciona la EEES es muy fiable, pues procede de las nóminas de los trabajadores y se corresponde con la comunicada por las empresas a la Seguridad Social y a la Agencia Tributaria de cada país. Quedan, sin embargo, excluidos ciertos segmentos de la población asalariada: buena parte de los trabajadores del sector público y los trabajadores del servicio doméstico y el sector primario. No pueden además registrar por definición los salarios de trabajadores que no cotizan a la Seguridad Social, es decir, los correspondientes a empleos sumergidos, que son muy susceptibles de ser bajos. Por último, en el caso particular del indicador recogido en el cuadro nº 1, para poder ampliar la comparativa al mayor número posible de países, la incidencia del empleo de bajos salarios se corresponde exclusivamente con la distribución de salarios hora brutos en empresas de más de 10 trabajadores. Todos estos elementos merman la capacidad de la EEES para cuantificar adecuadamente el empleo de bajos salarios, pero es la fuente más utilizada en estudios comparativos sobre este tema (Bezzina, 2012).

El cuadro nº 1 registra el porcentaje de trabajadores de bajos salarios en un amplio número de países de la Unión Europea a partir de las oleadas de 2006 y 2010 de la EEES¹⁰. Los países están agrupados de acuerdo a su modelo institucional y otras características que les identifican: países escandinavos, con un modelo de bienestar socialdemócrata (Suecia, Finlandia y Dinamarca); una serie de países centro-europeos, en el modelo de bienestar corporativo (Francia, Bélgica, Austria, Alemania, Holanda y Luxemburgo); los de habla inglesa, más orientados hacia un modelo liberal (Irlanda y Reino Unido); algunos países del sur de Europa (Portugal, España, Italia, Grecia –que no registra información en 2010–); y los países que se han incorporado a la Unión Europea en las ampliaciones de 2004 y 2007: los del Este, post-socialistas, (Hungria, Polonia, Rumanía, Eslovaquia, Bulgaria, República Checa y Eslovenia), los bálticos (Lituania, Letonia y Estonia) y otros países (Chipre y Malta).

La incidencia del empleo de bajos salarios en la Unión Europea es muy variada: los valores mínimos se registran en Suecia y Finlandia, junto con Francia, Bélgica y Dinamarca; los máximos, en los países bálticos y los países del Este, seguidos de Reino Unido e Irlanda e incluso algunos centro-europeos (Alemania, Países Bajos).

Al mismo tiempo, parece paradójico que las tasas de empleo de bajos salarios no alcancen valores altos en los países del sur de Europa en comparación con otros países: en España la incidencia del empleo de bajos salarios era muy semejante a la media de la Zona Euro en 2010 (en torno al 15% de la población asalariada). No obstante, podría estar infra-estimada debido a la omisión de las empresas de menos de 10 trabajadores: en España la exclusión de este tipo de empresas representa un serio problema de representatividad de las muestras utilizadas por *Eurostat* en el cálculo de la tasa de incidencia del empleo de bajos salarios.

¹⁰ No se dispone en cambio de información sobre la incidencia del empleo de bajos salarios con la Encuesta de Estructura Salarial de 2002 que, al tener una cobertura diferente a la de la EES, no arrojaría resultados comparables con los del periodo 2006-2010.

Cuadro nº 1. INCIDENCIA DEL EMPLEO DE BAJOS SALARIOS EN LA UNIÓN EUROPEA (2010)

(en %)

Grupos de países	Países	2006	2010	Evolución 2006-2010 (p.p.)
Países escandinavos	Suecia	1,77	2,51	0,74
	Finlandia	4,75	5,85	1,10
	Dinamarca	9,04	7,7	-1,34
Países centro-europeos	Francia	7,13	6,08	-1,05
	Bélgica	7,63	6,37	-1,26
	Austria	14,19	15,02	0,83
	Alemania	20,30	22,24	1,94
	Países Bajos	17,74	18,13	0,39
	Luxemburgo	13,18	13,06	-0,12
Países anglosajones	Irlanda	21,41	20,66	-0,75
	Reino Unido	21,77	22,05	0,28
Países del sur de Europa	Portugal	20,72	16,08	-4,64
	Grecia	15,73	--	--
	España	13,37	14,66	1,29
	Italia	10,27	12,36	2,09
Países de la ampliación a 27: Países del Este	Hungría	21,87	19,75	-2,12
	Polonia	24,72	24,16	-0,56
	Rumanía	26,85	25,6	-1,25
	Eslovaquia	18,30	19,03	0,73
	Bulgaria	18,90	22,01	3,11
	República Checa	17,05	18,18	1,13
	Eslovenia	19,24	17,14	-2,10
Países de la ampliación a 27: Países bálticos	Lituania	29,12	27,24	-1,88
	Letonia	30,90	27,81	-3,09
	Estonia	23,19	23,76	0,57
Otros países	Chipre	22,65	22,69	0,04
	Malta	14,43	18,33	3,90
Unión Europea	Zona euro (17)	14,42	14,76	0,34
	EU (27)	16,82	16,96	0,14

Fuente: Structure of Earnings Survey (Eurostat).

Otro detalle que posiblemente llame la atención es que no se advierte un agravamiento de la incidencia del empleo de bajos salarios tan intenso como cabría esperar en un contexto de crisis. No hay un patrón claro en este sentido: mientras se acentúa en Alemania, Bulgaria, República Checa, Italia, Malta y España, se palía en Portugal, Lituania, Letonia, Hungría, Francia, Bélgica, Dinamarca y Rumanía.

El riesgo de empleo de bajos salarios difiere entre grupos socio-demográficos y características de los puestos. El cuadro nº 2 muestra el riesgo relativo de bajos salarios en mujeres, trabajadores jóvenes (menores de 30 años), trabajadores de baja cualificación, asalariados con contrato temporal y en los sectores de comercio al por menor y hostelería. Dicho riesgo relativo se calcula como el ratio entre la incidencia del empleo de bajos salarios por colectivo y país y la incidencia media del empleo de bajos salarios en cada país, y permite identificar a los colectivos relativamente más afectados por esta situación en 2010, así como comparar sus perfiles entre países.¹¹

Entre los resultados del cuadro nº 2 se desprende que el riesgo de empleo de bajos salarios en España es especialmente intenso para las mujeres y los trabajadores cualificados y los adultos en comparación con la UE-27. También es menos acentuada en términos relativos la incidencia del empleo de bajos salarios en trabajadores con contrato temporal en España que en la UE-27, y los empleos de bajos salarios no están tan concentrados en España en la hostelería como en la UE-27, aunque sí en el comercio.

A pesar de las diferencias internacionales en la incidencia del empleo de bajos salarios, el perfil del trabajador de bajos salarios presenta grandes similitudes en los países desarrollados (Lee y Sobek, 2012): el empleo de bajos salarios afecta especialmente a las mujeres, los jóvenes, los trabajadores con un bajo nivel educativo y los inmigrantes o miembros de minorías étnicas. También se concentra en un número reducido de sectores: el sector primario; algunas manufacturas tradicionales como el textil-confección y la industria agro-alimentaria (Grunert *et al.*, 2010) y, en los servicios, predomina en el comercio (Van Klaveren *et al.*, 2009), la hostelería (Eriksson y Li, 2009) y en algunos servicios de reciente implantación como los *call centres* (Weinkopf, 2009) y los cuidados y el trabajo social (Grimshaw, 2009).

Los puestos de trabajo caracterizados por salarios bajos acumulan además otras características negativas (Grimshaw, 2011; Lucifora y Salverda, 2009): mayor incidencia del trabajo a tiempo parcial (Fernández *et al.*, 2004), peores horarios y trabajo en festivos y noches, mayor riesgo, menos prestigio y menor cobertura social y sanitaria. También se corresponden con mayores niveles de temporalidad (Stehrer *et al.*, 2008) y con menor estabilidad en el empleo (Mason y Salverda, 2010; Salverda y Mayhew, 2009; Blázquez y Salverda, 2009).

¹¹ Los resultados correspondientes a 2006 son muy parecidos a los de 2010, por lo que no los recogemos en el cuadro nº 2.

Cuadro nº 2. **RIESGO RELATIVO MEDIO DE EMPLEO DE BAJOS SALARIOS (2010)***

Grupos de países	Países	Características personales			Características de los puestos		
		Mujeres	Jóvenes	Baja cualific.	Contrato temporal	Comercio	Hostelería
Países escandinavos	Suecia	1,2	3,8	1,7	--	0,5	3,6
	Finlandia	1,4	2,3	2,0	2,9	0,9	2,5
	Dinamarca	1,3	3,6	1,9	2,3	2,5	3,0
Países centro-europeos	Francia	1,3	2,0	2,0	3,0	1,4	1,3
	Bélgica	1,6	2,4	2,0	3,5	1,5	3,1
	Austria	1,6	1,6	2,3	1,7	1,4	4,1
	Alemania	1,3	1,7	2,5	1,7	1,2	3,1
	Países Bajos	1,2	2,5	2,0	2,6	0,9	0,8
	Luxemburgo	1,5	1,7	2,6	2,7	1,9	3,3
Países anglosajones	Irlanda	1,1	1,9	1,5	1,4	1,8	2,4
	Reino Unido	1,2	1,8	1,6	1,6	1,9	3,1
Países del sur de Europa	Portugal	1,4	1,6	1,6	1,4	0,7	2,1
	España	1,4	1,6	1,5	1,4	1,6	1,5
	Italia	1,2	2,0	1,7	2,2	0,7	2,7
Países de la ampliación a 27: Países del Este	Hungría	1,1	1,2	2,1	1,8	1,3	2,0
	Polonia	1,1	1,3	1,9	1,8	1,6	1,9
	Rumanía	1,0	1,3	1,9	1,4	1,3	2,2
	Eslovaquia	1,2	1,1	2,7	1,5	1,3	2,6
	Bulgaria	1,0	1,3	1,9	1,7	0,9	1,2
	Rep. Checa	1,3	1,2	2,2	1,6	1,3	3,4
	Eslovenia	1,1	1,4	2,3	1,7	1,2	1,6
Países de la ampliación a 27: Países bálticos	Lituania	1,1	1,0	1,6	1,2	1,2	2,4
	Letonia	1,0	1,0	1,5	1,2	1,2	1,8
	Estonia	1,3	0,9	1,9	1,0	1,3	1,9
Otros países	Chipre	1,4	1,7	1,5	0,7	1,6	2,0
	Malta	1,2	1,5	1,6	1,5	1,5	2,4
Unión Europea	Zona euro (17)	1,2	1,8	1,7	1,8	1,5	2,5
	EU (27)	1,3	1,9	1,9	1,8	1,2	2,2

Fuente: Structure of Earnings Survey (Eurostat).

* El riesgo relativo de empleo de bajos salarios es el cociente entre la incidencia del empleo de bajos salarios del colectivo indicado y la media en el país (calculada exclusivamente en empresas de más de 10 trabajadores).

4.2. El caso de España

El fenómeno del empleo de bajos salarios no es exclusivo de la crisis económica actual. Al contrario, el crecimiento económico y la intensa creación de empleo previo a esta crisis no se tradujeron en una aminoración del fenómeno de bajos salarios y la dispersión salarial. Antes al contrario, en ese tiempo se hizo más profunda la dualización del mercado de trabajo, al concentrarse la creación de empleo en sectores de baja productividad, bajos salarios y elevada dispersión (Muñoz de Bustillo y Antón, 2007, 2011), en un contexto de moderación salarial acordada por los agentes sociales (Fraiser *et al.*, 2011).

Algunos autores han venido a señalar que las instituciones del mercado de trabajo español también contribuyen, independientemente del ciclo, a la incidencia y la persistencia del empleo de bajos salarios en España. El Salario Mínimo Interprofesional es demasiado bajo (Recio, 2001, 2006; Llopis *et al.*, 2011) y no tiene una amplia cobertura, al tiempo que el suelo efectivo de los salarios queda fijado en la negociación colectiva a través de una gran diversidad de tarifas salariales (Fernández *et al.*, 2006). También la extensión de la contratación temporal en general y la labor de las empresas de trabajo temporal han podido favorecer la extensión del empleo de bajos salarios (Recio, 2001).

El perfil del empleo de bajos salarios presenta en España patrones comunes a los ya identificados en la evidencia internacional (Fernández *et al.*, 2006): el riesgo de recibir un salario bajo es mayor entre las mujeres, los jóvenes, los trabajadores con bajo nivel educativo, los de industrias manufactureras tradicionales, los que trabajan en ocupaciones que requieren baja cualificación, con contratos temporales y a tiempo parcial. Pero, además, a igualdad de características personales y de empresa, este riesgo es también mayor en regiones y sectores con salarios pactados en convenios colectivos sectoriales comparativamente bajos.

En Davia (2014) se calcula la incidencia del empleo de bajos salarios explotando los ficheros de micro-datos de la EES española, lo que permite incorporar a los trabajadores de empresas con menos de 10 trabajadores, donde la incidencia del empleo de bajos salarios es superior a la media. Las tasas de empleo de bajos salarios obtenidas con la muestra completa de la EES superan por tanto a las registradas en el cuadro nº 1 y han pasado del 16,5 % en 2002 al 17,5 % en 2006 y al 20,2 % en 2010.

La incidencia del empleo de bajos salarios por colectivos permite identificar a los más vulnerables: en línea con la evidencia previa en la literatura internacional y la registrada en el cuadro nº 1, presentan un mayor riesgo del empleo de bajos salarios que la media las mujeres, los jóvenes, los trabajadores con bajo nivel educativo y los trabajadores extranjeros. El empeoramiento relativo en el riesgo de bajos salarios en los varones ha significado una ligera reducción en el diferencial de riesgo entre varones y mujeres. Con la crisis económica se agudizan las diferencias en el riesgo de empleo de bajos salarios entre los trabajadores jóvenes y adultos,

así como entre personas de distintos niveles de estudios entre trabajadores de nacionalidad española y extranjera. La incidencia del empleo de bajos salarios se corrige con la antigüedad y es más importante en el empleo a tiempo parcial y con contrato temporal.

Las diferencias en el empleo de bajos salarios por ocupaciones responden al nivel de cualificación exigido en ellas y su composición sectorial. Destaca además el camino «de ida y vuelta» en las ocupaciones de medios-bajos requisitos formativos y muy vinculadas al auge y posterior declive de la construcción (ocupaciones elementales, artesanos y trabajadores cualificados de manufacturas y construcción), ocupaciones que mejoraron sustancialmente su posición relativa durante la expansión, para regresar en tiempos de crisis a una situación parecida a la inicial. Además, el deterioro de la posición salarial relativa de los trabajadores de restauración, comercio y servicios personales con el estallido de la crisis económica ha sido profundo.

Un fenómeno ciertamente relevante que se está dando durante la crisis económica es que está aumentando la incidencia del empleo de bajos salarios en los puestos a tiempo completo y con contrato indefinido, y de hecho lo hace con más rapidez que en el empleo temporal y a tiempo parcial, con lo que el empleo de bajos salarios se hace algo menos «atípico» al extenderse en los puestos tradicionalmente considerados «estándar».

En cuanto a las características de los empleadores, la incidencia del empleo de bajos salarios es mayor en las empresas pequeñas, en las sometidas exclusivamente a control privado, las que dirigen sus productos a mercados locales o regionales y las que están cubiertas por convenios sectoriales, ya sean de ámbito estatal o (sobre todo) inferior. Pero también se ha intensificado más el empleo de bajos salarios en empresas en principio no especialmente vulnerables, como las medianas (de 50 a 199 trabajadores) y las que compiten en los mercados de productos de ámbito nacional y comunitario. De igual modo, durante la reciente crisis aumenta la incidencia del empleo de bajos salarios en las empresas donde se determinan los salarios a través de convenios de empresa, que han tenido más capacidad para ajustarlos ante el cambio de ciclo, así como en empresas afectadas por convenios sectoriales de ámbito inferior al nacional, quizá por su pequeño tamaño medio o por su composición sectorial.

5. CONCLUSIONES

El principal objetivo de este artículo ha sido ofrecer una visión panorámica de las tendencias de la desigualdad salarial agregada y del empleo de bajos salarios en los países europeos y en España durante las últimas décadas. A continuación se resumen las principales conclusiones obtenidas.

Por lo que respecta a la desigualdad, la mayoría de los países de la OCDE experimentaron aumentos de la desigualdad de la renta durante las décadas previas al ini-

cio de la crisis actual. Este aumento fue importante durante los primeros años ochenta en Reino Unido o EE.UU., y con posterioridad en los países nórdicos (desde los años noventa) o Alemania (a partir del año 2000). La razón principal de esta desigualdad se ha debido a una creciente desigualdad en la distribución de la renta de mercado y de los salarios. En particular, la dispersión salarial aumentó entre 1970 y 2001 en 20 países de la OCDE. Entre 1995 y 2012, la desigualdad aumentó en países que ya tenían niveles de desigualdad elevados (como Reino Unido, EE.UU. y Corea del Sur) y en algunos países del centro y norte de Europa (especialmente Alemania, Noruega, Dinamarca, Suiza y República Checa). Este panorama no ha cambiado mucho con la última recesión, ya que la desigualdad salarial durante la crisis ha permanecido más o menos constante para el grueso de los países desarrollados, aumentando ligeramente solo en el caso de algunos países (que coinciden a grandes rasgos con los que se acaban de mencionar).

En el caso de España, cabe señalar que se trata de uno de las pocas economías en las que la desigualdad salarial ha disminuido en los últimos treinta años, si bien parece caracterizarse por un comportamiento contracíclico, de modo que la dispersión salarial tiende a disminuir durante las expansiones y a aumentar durante las recesiones. En concreto, la última crisis está teniendo un efecto muy negativo sobre la distribución de los salarios, provocando un aumento de la desigualdad superior al resto de países de la Unión Europea, habiendo revertido en pocos años las mejoras producidas durante el largo periodo expansivo anterior. Además, el aumento de la dispersión salarial se ha concentrado en la parte baja de la distribución.

En cuanto al empleo de bajos salarios, se trata de una dimensión más de las desigualdades en el mercado de trabajo y de su segmentación, al concentrarse en colectivos socialmente vulnerables y en puestos de trabajo precarios. En los países de nuestro entorno la incidencia del empleo de bajos salarios es muy dispar: los valores máximos se registran en los países bálticos y los países del Este, aunque cerca de los valores registrados en Reino Unido e Irlanda, y los más bajos en Suecia y Finlandia, seguidas de Francia, Bélgica y Dinamarca. Este perfil se corresponde con el identificado a través de otros indicadores de dispersión salarial. Además, la evolución de la incidencia del empleo de bajos salarios en el contexto de crisis actual es muy diversa: mientras se acentúa en algunos (Alemania, Bulgaria, República Checa, Italia, Malta y España), se hace menos intensa en otros (Portugal, Lituania, Letonia, Hungría, Francia, Bélgica, Dinamarca y Rumanía). Resulta así difícil identificar características institucionales o económicas que permitan interpretar o explicar dicha evolución.

En el caso español, la época de expansión económica no supuso una corrección del fenómeno pero la crisis no lo ha agravado tanto como cabría temer. Esto responde a los cambios en la composición del empleo derivados de la desigual creación y destrucción de empleo por tramos salariales en un contexto de progresiva moderación salarial, más intensa en la crisis y en los tramos inferiores de la

distribución de los salarios. Recientemente también gana terreno entre el empleo «estándar», de jornada completa e incluso con contrato indefinido. Y es que, aunque los jóvenes siguen siendo (y con diferencia) los más afectados por el empleo de bajos salarios, la fuerte destrucción de empleo en este colectivo se traduce en un perfil del empleo de bajos salarios algo menos atípico y más adulto durante la crisis económica.

Dados los factores que inciden en el nivel y el cambio de la desigualdad salarial y la incidencia del empleo de bajos salarios, no cabe esperar reducciones en la importancia de ambos fenómenos en los años venideros más allá de los que puedan producirse por el efecto del ciclo económico, a no ser que una acción política decidida incida sobre diversos ámbitos con el objetivo de reducir las desigualdades que tienen que ver con los salarios en particular y con los ingresos en general. Se pueden encontrar ejemplos de dichas políticas en el ámbito fiscal, en el de la protección social y, sobre todo, en las instituciones laborales, actuando para reducir la dispersión salarial a partir del propio proceso de formación de salarios fortaleciendo los suelos salariales, ya sea con salarios mínimos más elevados o a través de una negociación colectiva coordinada y de amplia cobertura.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABADIE, A. (1997): «Changes in the Spanish labour income structure during the 1980's: a quantile regression approach», *Investigaciones Económicas*, 21: 253-272.
- ARRANZ, J.M. y GARCÍA-SERRANO, C. (2014): «How green was my valley: Earnings differentials and the changing distribution of wages in Spain», *International Journal of Manpower*, 35(7): 1059 -1087.
- ATKINSON, A.B., PIKETTY, T. y SAEZ, E. (2011): «Top incomes in the long run of history», *Journal of Economic Literature*, 49(1): 3-71.
- AUTOR, D. y DORN, D. (2013): «The growth of low-skill service jobs and the polarization of the US labor market», *American Economic Review*, 103(5): 1553-1597.
- AUTOR, D., KATZ, L. y KEARNEY, M. (2006): «The polarization of the U.S. labour market», *American Economic Review*, 96(2): 300-323.
- (2008): «Trends in US wage inequality: revisiting the revisionists», *Review of Economics and Statistics*, 90(2): 300-323.
- AYALA, L. (2013): «Crisis económica y distribución de la renta: una perspectiva comparada», *Papeles de Economía Española*, 135: 2-19.
- AYALA, L. y SASTRE, M. (2005): «La movilidad de ingresos en España: estructura y factores determinantes», *Revista de Economía Aplicada*, 13(38): 123-155.
- AYALA, L., MARTÍNEZ, R. y RUIZ-HUERTA, J. (2002): «Institutional determinants of the unemployment-earnings inequality», *Applied Economics*, 34(2): 179-195.
- BEZZINA, E. (2012): «In 2010, 17% of employees in the EU were low-wage earners», *Statistics in Focus*, 48/2012, Luxembourg: Eurostat.
- BLAU, F.D. y KAHN, L.M. (1996): «International differences in male wage inequality: institutions versus market forces», *Journal of Political Economy*, 104: 791-837.
- BLÁZQUEZ, M. y SALVERDA, W. (2009): «Low-wage Employment and the Role of Education and On-the-job Training», *Labour*, vol. 23 (Special Issue): 5-35.
- BONHOMME, S. y HOSPIDO, L. (2012): «The cycling of earnings inequality: evidence from Spanish social security data», Documentos de Trabajo, Nº 1225, Banco de España, Madrid.
- BOSCH, G. (2009): «Low wage work in five European countries and the United States», *International Labour Review*, 148(4): 337-356.
- CARRASCO, R., JIMENO, J.F. y ORTEGA, C. (2011): «Accounting for changes in the Spanish wage distribution: the role of employment composition», Documento de Trabajo Nº 1120, Banco de España, Madrid.
- CASADO, J.M. y SIMÓN, H. (2013): «La evolución de la estructura salarial en España (2002-2010)», Artículo presentado a las X Jornadas de Economía Laboral, Universidad Autónoma de Madrid.
- DAVIA, M.A. (2014): «Evolución del empleo de bajos salarios en España», Documento de Trabajo 4.2 para el VII Informe FOESSA, Fundación FOESSA.
- DUSTMANN, C., LUDSTEEK, J. y SCHONBERG, U. (2009): «Revisiting the German wage structure», *Quarterly Journal of Economics*, 124: 843-881.
- EDIN, P.A. y TOPEL, R. (1997): «Wage policy and restructuring: the Swedish labor market since 1960», en Freeman, R.B., Topel, R. y Swedenborg, B. (eds.), *The Welfare State in transition: reforming the Swedish model*, 155-201, University of Chicago Press.
- ERIKSSON, T. y LI, J. (2009): «Working at the boundary between market and flexicurity: Housekeeping in Danish hotels», *International Labour Review*, 148(4): 357-373.
- FERNÁNDEZ, M., MEIXIDE, A. y SIMÓN, H. (2006): «El empleo de bajos salarios en España», *Información Comercial Española. Tribuna de Economía*, 833, Noviembre-Diciembre: 177-197.
- FERNÁNDEZ, M., MEIXIDE, A., NOLAN, B. y SIMÓN, H. (2004): «Low wage employment in Europe», Pay Inequalities and Economic Performance Working Paper.
- FRAISER, N., GUTIÉRREZ, R. y PEÑA-CASAS, R. (2011): *Working Poverty in Europe. A Com-*

- parative Approach*, Houndmills, Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- FLANAGAN, R. (1999): «Macroeconomic performance and collective bargaining: an international perspective», *Journal of Economic Literature*, XXXVII: 1150-1175.
- FORTIN, N. y LEMIEUX, T. (1997): «Institutional change and rising wage inequality», *Journal of Economic Perspectives*, 11(2): 75-96.
- FREEMAN, R.B. y KATZ, L. (1994): «Rising wage inequality: the United States vs. other advanced countries», en Freeman, R.B. (ed.), *Working under different rules*, Russell Sage Foundation, New York.
- GARCÍA-SERRANO, C. y ARRANZ, J.M. (2013): «Crisis económica y desigualdad salarial», *Papeles de Economía Española*, 135: 247-265.
- (2014): «Evolución de la desigualdad salarial en los países desarrollados y en España en los últimos treinta años», Documento de Trabajo 2.5 para el VII Informe FOESSA, Fundación FOESSA.
- GAUTIÉ, J. y SCHMITT, J. (eds.) (2010): *Low Wage Work in the Wealthy World*, Nueva York: Russell Sage Foundation.
- GRIMSHAW, D. (2009): «Can more inclusive wage setting institutions improve low wage work? Pay trends in the United Kingdom's public sector hospitals», *International Labour Review*, 148(4): 439-459.
- (2011): *What do we know about low wage work and low wage workers? Analysing the definitions, patterns, causes and consequences in international perspective*, Conditions of Work and Employment Series, N^o 28, International Labour Organization, Geneva.
- GRUNERT, K.G., JAMES, S. y MOSS, P. (2010): «Tough meat, hard candy: Implications for low wage work in the food processing industry», en Gautié, J. y Schmitt, J. (eds.) *Low-wage Work in the Wealthy World*, 367-420, Nueva York: Russell Sage Foundation.
- GOOS, M. y MANNING, A. (2007): «Lousy and lovely jobs: the rising polarization of work in Britain», *The Review of Economics and Statistics*, 89(1): 118-133.
- GOOS, M., MANNING, A. y SALOMONS, A. (2009): «Job polarization in Europe», *American Economic Review*, 99(2): 58-63.
- HIDALGO, M.A. (2010): «Wage inequality in Spain, 1980-2000: the case of male head-of-household», *Estadística Española*, 52(174): 333-366.
- IMMERVOLL, H. y RICHARDSON, L. (2011): «Redistribution, policy and inequality reduction in OECD Countries: what has changed in two decades?», OECD Social, Employment and Migration Working Papers, N^o 122.
- JENKINS, S.P., BRANDOLINI, A., MICKLEWRIGHT, J. y NOLAN, B. (2013): *The Great Recession and the distribution of household income*, Oxford University Press: Reino Unido.
- KAHN, L.M. (1998a): «Collective bargaining and the interindustry wage structure: international evidence», *Economica*, 65: 507-534.
- (1998b): «Against the wind: bargaining centralisation and wage inequality in Norway, 1987-91», *Economic Journal*, 108(448): 603-645.
- (2010): «Labor market policy: a comparative view on the costs and benefits of labor market flexibility», Discussion Paper Series, N^o 5100, IZA.
- KATZ, L. y AUTOR, D. (1999): «Change in the wage structure and earnings inequality», en O. Ashenfelter y D. Card (eds.), *Handbook of Labor Economics*, Volumen 3A, 1463-1555, North-Holland: Amsterdam.
- KEESE, S. (1998): «Are statutory minimum wages an endangered species?», en Lucifora, C. y Salverda, W. (eds.), *Policies for low wage employment and social exclusion*, FrancoAngeli.
- LACUESTA, A. e IZQUIERDO, M. (2012): «The contribution of changes in employment composition and relative returns to the evolution of wage inequality: the case of Spain», *Journal of Population Economics*, 25(2): 511-543.
- LEE, D.S. (1999): «Wage inequality in the U.S. during the 1980s: rising dispersion or falling minimum wage?», *Quarterly Journal of Economics*, 3(114): 977-1023.
- LEE, S. y SOBECK, K. (2012): «Low-wage work: A global perspective», *International Labour Review*, 151(3): 141-155.
- LLOPIS, J. B., CANO, E. C. y BLOISE, E. A. (2011): «La incidencia del salario mínimo interprofesional en sectores de bajos salarios», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 29, n^o 2: 363-389.
- LUCIFORA, C., MCNIGHT, A. y SALVERDA, W. (2005): «Low-wage employment in Eu-

- rope: A review of the evidence», *Socio-Economic Review*, 3(2): 259-292.
- LUCIFORA, C y SALVERDA, W. (2009): «Low pay», en Salverda, W., Nolan, B. y Smeeding, T. (eds.): *The Oxford Handbook of Economic Inequality*, 257-283, Oxford, Oxford University Press.
- MALONEY, T. y SAVAGE, J. (1996): «Labour markets and policy», en Silverstone, B., Bollard, A. y Lattimore, R. (eds.), *A study of economic reform: the case of New Zealand*, Amsterdam: Elsevier.
- MASON, G. y SALVERDA, W. (2010): «Low pay, working conditions, and living standards», en Gautié, J. y Schmitt, J. (eds.), *Low Wage Work in the Wealthy World*, 33-90, Nueva York: Russell Sage Foundation.
- MUÑOZ DE BUSTILLO, R. y ANTÓN, J.I. (2007): «Low wage work in a high employment growth economy: Spain, 1994-2004», *Investigación Económica*, 66(261): 119-145.
- (2011): «From the highest employment growth to the deepest fall: Economic crisis and labour inequalities in Spain», en Vaughan-Whitehead, D. (ed.), *Work inequalities in the crisis. Evidence from Europe*, 393-444, Cheltenham: Edward Elgar.
- OCDE (1996): «Earnings inequality, low-paid employment and earnings mobility», *Employment Outlook 1996*, París: OCDE.
- (1997): «Earnings mobility: taking a longer run view», *Employment Outlook 1997*, París: OCDE.
- (1998): «Making the most of the minimum: statutory minimum wages, employment and poverty», *Employment Outlook 1998*, París: OCDE.
- (2001): «When money is tight: poverty dynamics in OECD countries», *Employment Outlook 2001*, París: OCDE.
- (2004): «Wage-setting institutions and outcomes», *Employment Outlook 2004*, París: OCDE.
- (2007): *Employment Outlook 2007*, París: OCDE.
- (2008): *Growing unequal? Income distribution and poverty in OECD countries*, París: OCDE.
- (2011): *Divided we stand. Why inequality keeps rising?*, París: OCDE.
- (2014): «Sharing the pain equally? Wage adjustments during the crisis and recovery», *Employment Outlook 2014*, París: OCDE.
- PIJOAN-MAS, J. y SÁNCHEZ-MARCOS, V. (2010): «Spain is different: falling trends of inequality», *Review of Economic Dynamics*, 13: 154-178.
- RECIO, A. (2001): «Una nota sobre bajos salarios en España», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 18: 15-45.
- (2006): «¿Trabajar evita la pobreza? Bajos salarios en el mercado laboral español», *Documentación Social*, 143: 31-43.
- RIES, J. (2013): «Patterns of low-wage employment and related indicators in Europe», *Economie et Statistiques*, Working papers du STATEC, N° 66.
- SALVERDA, W. y MAYHEW, K. (2009): «Capitalist economies and wage inequality», *Oxford Review of Economic Policy*, 25(1): 126-154.
- SCHMITT, J. (2012): «Low-wage lessons», Discussion Paper N° 2012-03, Center for Economic and Policy Research.
- SIMÓN, H. (2009): «La desigualdad salarial en España: una perspectiva internacional y temporal», *Investigaciones Económicas*, 33(3): 439-472.
- STEHREER, R., WARD, T. y FERNÁNDEZ MACÍAS, E. (2008): *Recent changes in the structure of employment in the EU and their implications for job quality*, European Foundation for Living and Working Conditions, Dublin.
- VAN KLAVEREN, M., SALVERDA, W. y TIJDENS, K. (2009): «Retail jobs in the Netherlands: Low pay in a context of long term wage moderation», *International Labour Review*, vol. 148, n° 4: 413-438.
- WEINKOPF, C. (2009): «Job quality in call centres in Germany», *International Labour Review*, 148(4): 395-411.

Paro, desigualdad y pobreza en Euskadi a principios del siglo XXI

El artículo analiza el impacto del incremento del desempleo a principios del siglo XXI en la evolución de los indicadores de desigualdad y pobreza en Euskadi. Se apoya, para ello, en las estadísticas oficiales del Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco, en particular en la Encuesta de Pobreza y Desigualdades Sociales, una de las más antiguas de Europa en este ámbito de investigación. El trabajo analiza los factores que causan, en especial a partir de 2012, un significativo incremento de los índices de desigualdad. Considera igualmente los elementos que han contribuido, sin embargo, a mitigar el deterioro de las condiciones de vida en Euskadi, situando a esta comunidad autónoma al margen de los altos niveles de pobreza y desigualdad que caracterizan al conjunto de los países del sur de Europa.

Euskadin, XXI. mende hasiera honetan, ea langabeziaren igoerak zer-nolako eragina izan duen ezberdintasunetan eta txirotasunean; horixe aztergaia. Eta, horretarako lagungarri darabilen heldulekua, berriz: Eusko Jaurlaritzako Enplegu eta Gizarte Politiketako Sailaren estatistika ofizialak; eta, bereziki, Pobreziari eta Gizarte Ezberdintasunei buruzko Inkesta, Europan gai hau jorratzen duen zaharrenetako bat. 2012.etik aurrera gertatu denari erreparatuz batez ere, ezberdintasun-tasak horrela zergatik handiagotu diren aztertzen da. Txirotasun-tasa eta ezberdintasunak handiak bihurtu dira, oso, Europa hegoaldeko herrialde guztietan, baina Euskadin, ordea, bizi-baldintzen eskaste hori ez da hain makurra izan. Zergatik? hori ere aztertzen du.

The article analyzes the impact of the rising unemployment in the early years of the twenty-first century in the evolution of the indicators of inequality and poverty in the Basque Country. The analysis is based in the official statistics of the Department of Employment and Social Politics of the Basque Government, particularly his Survey on Poverty and Social Inequalities, one of the oldest in Europe in this field of research. The paper analyzes the factors that caused, especially from 2012, a significant increase in inequality indices. It also considers the elements that have contributed, however, to mitigate the deterioration of living conditions in the Basque Country, placing this Region of Europe apart from the high levels of poverty and inequality that characterize all the countries of southern Europe.

Índice

1. Introducción
2. Crisis y caída de la ocupación a principios del siglo XXI en Euskadi
3. El aumento de la desigualdad
4. El impacto de la crisis sobre la pobreza y el bienestar
5. Conclusiones

Referencias bibliográficas

Palabras clave: paro, desigualdad, pobreza, Euskadi/País Vasco.

Keywords: unemployment, inequality, poverty, Basque Country.

Nº de Clasificación JEL: I32, J64, I31.

1. INTRODUCCIÓN

El presente artículo analiza el impacto que ha tenido la caída de la ocupación, y el asociado incremento del desempleo, en la evolución de los indicadores de pobreza y desigualdad en la Comunidad Autónoma de Euskadi (CAE) durante el periodo de crisis 2008-2014.

Tras esta introducción, en su segundo apartado, examina brevemente el impacto decisivo de la caída de la ocupación en Euskadi en el periodo posterior a la crisis industrial europea. Los efectos de esta crisis ya se detectan en el País Vasco a partir de 2007 pero se intensifican, extendiéndose al conjunto de la economía vasca, a partir de la crisis financiera de 2008. Uno de los rasgos básicos de la caída de la ocupación en el periodo es su impacto en personas mayores de 25 años y con responsabilidades en el mantenimiento de sus hogares.

En el tercer apartado, se analiza de forma detallada el impacto del incremento del desempleo en Euskadi en la evolución de los indicadores de desigualdad. Aunque se detecta un empeoramiento de estos indicadores a partir de 2008, el deterioro se observa sobre todo en el bienio 2012-2014. Recurriendo a varios de los principales indicadores de desigualdad utilizados por Eurostat, se abordan los factores que explican el aumento de la desigualdad en el País Vasco.

En el cuarto apartado, se considera el impacto de la crisis de ocupación y del aumento de la desigualdad en la evolución de los indicadores de pobreza y ausencia de bienestar real, indicadores que reflejan en todos los casos una tendencia alcista. Se presta especial atención a los rasgos del proceso de movilidad descendente que, por primera vez desde que se dispone de estadísticas en Euskadi, se produce durante la crisis del bienio 2012-2014.

Los datos que se presentan corresponden a dos encuestas oficiales, de amplia base muestral, que realiza el Órgano Estadístico del Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Por una parte, el Censo del Mercado de Trabajo (CMT) es una operación anual de contenido similar a la Encuesta de Población en Relación con la Actividad de Eustat (PRA), o a la Encuesta de Población Activa del INE. Permite disponer de datos comarcales sobre actividad, ocupación y paro y, dado su elevada muestra (10.500 hogares), facilita información complementaria de utilidad sobre aspectos relevantes para este artículo, por ejemplo los relacionados con los ingresos mensuales ordinarios netos por trabajo.

La otra encuesta, el núcleo central del presente documento, es la Encuesta de Pobreza y Desigualdades Sociales (EPDS), operación que trata de medir el impacto de los procesos de pobreza y desigualdad en la CAE. Con su antecedente de 1986, el *Estudio sobre Situaciones Sociales Desfavorecidas en Euskadi*, la EPDS tiene una característica particular: además de facilitar desde 1986 información sobre los principales indicadores Eurostat de pobreza y desigualdad, esta estadística presenta de manera continuada los resultados que se derivan de una metodología propia, el método EPDS. Se trata de un método diseñado para analizar las distintas formas de pobreza y precariedad económica que aborda el estudio de las situaciones de riesgo asociadas a la falta de ingresos (problemas de mantenimiento), a condiciones de vida a medio o largo plazo que resultan inadecuadas y/o a un patrimonio de reserva insuficientes (problemas de acumulación). Además, define un indicador sintético que permite delimitar las situaciones reales en la escala pobreza-bienestar que se derivan de los ingresos, las condiciones de vida y el patrimonio disponible.

En sus rasgos esenciales, el diseño de este método es muy anterior al empleado en la actualidad por Eurostat¹. En especial si se considera su continuidad y homogeneidad estadística, la EPDS puede considerarse como una de las estadísticas públicas sobre pobreza y desigualdad más antiguas de Europa, si no la más antigua.

Aunque de periodicidad cuatrienal desde su consolidación en 1996, a partir de 2014 se incorpora un módulo sintético a la Estadística de Necesidades Sociales, otra de las estadísticas oficiales del Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Esta circunstancia permite disponer a partir de 2014 de información detallada sobre pobreza y desigualdad en la CAE con carácter bienal.

¹ No se detallan en este artículo los aspectos metodológicos de la EPDS. Para una aproximación al contenido del método EPDS, véanse las referencias bibliográficas relacionadas con la mencionada Encuesta, en particular DJES (2008) y DEPS (2014).

2. CRISIS Y CAÍDA DE LA OCUPACIÓN A PRINCIPIOS DEL SIGLO XXI EN EUSKADI

2.1. El impacto sobre el empleo y el paro de la crisis económica

A finales de la primera década del siglo XXI, la combinación de crisis industrial europea y de crisis financiera mundial determina una brusca caída del empleo en la Comunidad Autónoma de Euskadi, acompañada de un importante repunte del desempleo. Los datos del CMT revelan que, entre el cuarto trimestre de 2007 y 2013, la CAE pierde 84.701 personas ocupadas, un 8,7% de las 970.957 que disponían de alguna ocupación en 2007.

Cuadro nº 1. EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA Y DESEMPLEADA DE 16 A 64 AÑOS. C.A. EUSKADI. 1993-2013

(Coeficiente de ocupación y tasa de paro en % y datos absolutos)

Año	Coeficiente de ocupación	Tasa de paro	Población ocupada	Población parada
1993	46,6	25,9	683.079	238.477
1995	47,9	23,7	708.225	220.155
1997	51,1	20,3	750.439	190.885
1999	55,7	15,0	823.948	145.511
2001	60,5	8,1	861.814	75.819
2003	63,4	8,9	893.439	86.781
2005	66,1	4,9	948.180	49.100
2007	68,1	3,1	970.957	31.400
2009	65,2	8,7	947.259	90.400
2011	64,1	11,2	924.295	116.900
2013	63,7	15,3	886.256	160.110

Fuente: CMT 1993-2013.

Nota: El coeficiente de ocupación es la proporción que representa la población ocupada en la población total de referencia (en este caso la comprendida entre 16 y 64 años). Suele utilizarse en el ámbito europeo el término de tasa de empleo. Esta terminología no resulta sin embargo formalmente correcta al asimilar de forma equívoca el concepto de empleo con el de ocupación. De ahí la preferencia por la utilización del concepto de coeficiente de ocupación.

Acompañada de un fuerte aumento en la tasa de actividad, la caída de la ocupación determina un sustancial incremento del desempleo en Euskadi. A finales de 2013, 160.110 personas de la CAE se encontraban desempleadas. La tasa de paro ascendía al 15,3%, 4,1 puntos por encima del 11,2% de 2011, 6,6 del 8,7% de 2009 y 12,2 del mínimo del 3,1% registrado en 2009. El nivel de desem-

pleo de 2013 superaba igualmente las cifras del 8-9% del periodo 2001-2003, rebasando incluso los niveles de finales del pasado siglo, con un 15% en 1999. La tasa de paro sólo se veía claramente superada a finales de 2013, en el periodo culminante de la crisis de empleo, por las cifras de 20,3 a 25,9% del periodo 1993-1997.

Algunos rasgos del incremento del desempleo en Euskadi merecen ser destacados, por ejemplo los factores que determinan los 12,2 puntos de incremento en la tasa de paro entre 2007 y 2013. De partida, la caída del volumen de población de 16 a 64 años en la CAE entre 2007 y 2013 contribuye a reducir de forma significativa el impacto del desempleo que se hubiera derivado del incremento de las tasas de actividad y de la caída de la ocupación. En el conjunto de la CAE, este factor contribuye a una reducción de 2,6 puntos en una tasa de paro que, de haberse mantenido el número de personas entre 16 y 64 años, podría haberse acercado al 17,9%. La presión alcista de las tasas de actividad contribuye, en cambio, a un incremento de 6,7 puntos en la tasa de paro en la CAE entre 2007 y 2013. Por su parte, 8,1 puntos del aumento en la tasa de paro se vinculan a la caída de la ocupación.

Los distintos factores de incremento actúan además con un claro componente temporal. En el bienio 2007-2009, un periodo en el que resulta decisivo el incremento de la actividad, la caída de la población ocupada se limita a 23.698 personas, explicando sólo una parte menor del incremento de 59.000 personas en las cifras de paro. En contraposición a lo observado en aquel bienio, a partir de 2009 la caída de la ocupación se convierte en el principal factor explicativo del avance de las cifras de paro. Así, el aumento del paro en 69.710 personas entre 2009 y 2013 viene asociado a pérdidas en la ocupación que afectan a 61.003 personas.

A partir de 2011 se acentúa de forma destacada, de hecho, el ritmo de reducción de la ocupación. Frente a una caída anual media del 1,23% entre 2007 y 2009, centrada en lo fundamental entre 2008 y 2009, la cifra se reduce al 1,01% entre 2009 y 2010. Repunta a 1,43% entre 2010 y 2011 para llegar al 2,08% anual medio entre 2011 y 2013. En la distribución de la caída de la ocupación por bienios, un 28% corresponde al periodo 2007-2009, con otro 27,1% atribuible al periodo 2009-2011. La mayor parte de la reducción ocupacional corresponde sin embargo al bienio 2011-2013, con un 44,9%.

Otro dato de gran relevancia para entender el impacto actual del desempleo resulta de comprobar que un 60,8% de las 160.110 personas desempleadas tienen responsabilidades directas en el mantenimiento de un hogar (siendo su persona de referencia o su cónyuge o pareja). Otro 31,6%, sin tener el perfil anterior, destaca por ser mayor de 25 años (12,9% entre 25 y 34 años y 18,7% con 35 o más años). El componente social del desempleo actualmente existente en Euskadi resulta, por tanto, indiscutible y se diferencia claramente del paro de componente básicamente juvenil de los años ochenta y noventa.

2.2. La reducción de la masa de ingresos de la población ocupada

La caída de la ocupación entre 2009 y 2010, asociada al ajuste en el nivel de ingresos de la población ocupada y al auge del trabajo a tiempo parcial, se traduce en 2010 en la primera caída observada desde 2005 en la masa de ingresos corrientes netos ordinarios de la población ocupada de la CAE². Entre 2010 y 2011 se consolida la tendencia, con una reducción de esta masa de ingresos en un 4,3% en el conjunto del bienio 2009-2011. Entre 2011 y 2013 se mantiene la línea descendente de la masa de ingresos de la población ocupada aunque se reduce el ritmo de caída bienal de 4,3 a 2,4%.

En el conjunto del periodo 2007-2013, el principal grupo afectado por la crisis de ingresos es el de las trabajadoras y trabajadores autónomos, el único en ver caer sus ingresos totales en el periodo 2007-2009. Este colectivo ve caer su masa de ingresos en un 18% entre 2007 y 2013, en contraste con el incremento del 13,3% y del 20,9% que se detecta, respectivamente, entre la población asalariada pública y la población empleadora. La reducción es del 2,7% entre la población asalariada privada. Si se limita la comparación al periodo 2009-2013, el impacto de la caída de ingresos entre la población asalariada del sector público resulta mucho más cercana a la del colectivo asalariado del sector privado (-5,2% por -8,6%), superando la reducción del 2,1% que afecta a la población autónoma y la del 0,6% que caracteriza a la población empleadora.

A pesar de la importancia de la caída de la masa de ingresos por trabajo en la CAE, un 6,6% entre 2009 y 2013, ésta resulta inferior a la reducción del 8,7% que se detecta en las cifras de ocupación. Esta circunstancia explica la mejor evolución comparada de la media de ingresos de la población que se mantiene ocupada. En la primera fase de la crisis, esta media aumenta de hecho de 1.300,05 € en 2007 a 1.422,39 € en 2009 antes de bajar hasta 1.394,85 € en 2011. La media se recupera en 2013, situándose en 1.421,37 €, una cifra similar al máximo observado en 2009. Por tanto, la significativa caída de la masa de ingresos de la población ocupada en la CAE a partir de 2009 es compatible con un básico mantenimiento en 2013 de los ingresos medios de la población efectivamente ocupada. Es por tanto la población que sale del sistema productivo la que sufre principalmente las consecuencias de la pérdida de ingresos por trabajo en la economía vasca.

² Los datos no tienen en cuenta ingresos de tipo extraordinario, tampoco los derivados de pagas extraordinarias. Debe señalarse, por otra parte, que toda la información relativa a ingresos que se presenta a lo largo del artículo hace referencia a ingresos corrientes netos nominales.

Cuadro nº 2A. POBLACIÓN DE 16 A 64 AÑOS OCUPADA Y CON INGRESOS NETOS POSITIVOS EN EL ÚLTIMO MES POR SITUACIÓN PROFESIONAL. C.A. EUSKADI. 2005-2013

(Media de ingresos en €, y % sobre la media de la CAE=Base 100)

	2005		2007		2009		2011		2013	
	Media	% media CAE	Media	% media CAE	Media	% media CAE	Media	% media CAE	Media	% media CAE
Situación profesional										
Empleador	1.603,08	129,5	1.694,32	130,3	1.856,96	130,6	1.654,59	118,6	1.741,84	122,5
Autónomo	1.289,45	104,2	1.383,89	106,4	1.337,99	94,1	1.322,21	94,8	1.304,63	91,8
Ayuda familiar	298,60	24,1	648,41	49,9	716,51	50,4	691,17	49,6	503,66	35,4
Cooperativista	1.335,48	107,9	1.430,59	110,0	1.528,46	107,5	1.553,09	111,3	1.621,13	114,1
Asal.Sector Público	1.518,26	122,7	1.607,56	123,7	1.826,00	128,4	1.799,61	129,0	1.844,37	129,8
Asal.Emp.privada	1.156,08	93,4	1.208,34	92,9	1.328,61	93,4	1.294,67	92,8	1.319,18	92,8
Otra situación	735,08	59,4	634,15	48,8	787,76	55,4	428,28	30,7	999,11	70,3
Total	1.237,55	100,0	1.300,05	100,0	1.422,39	100,0	1.394,85	100,0	1.421,37	100,0

Cuadro nº 2B. POBLACIÓN DE 16 A 64 AÑOS OCUPADA Y CON INGRESOS NETOS POSITIVOS EN EL ÚLTIMO MES POR SITUACIÓN PROFESIONAL. C.A. EUSKADI. 2005-2013

(Suma de ingresos en € y evolución de 2007/2009 a 2013 en %)

Situación profesional	2005	2007	2009	2011	2013	Evolución 2007/2013	Evolución 2009/2013
Empleador	48.275.109	47.947.345	58.356.939	55.828.389	57.983.720	20,9	-0,6
Autónomo	147.429.405	149.143.135	125.034.704	127.318.623	122.363.556	-18,0	-2,1
Ayuda familiar	481.650	1.387.218	1.716.126	1.857.007	393.739	-71,6	-77,1
Cooperativista	33.374.250	29.166.268	34.874.684	38.095.493	41.049.786	40,7	17,7
Asal.Sector Público	196.662.952	221.682.386	264.967.654	263.535.255	251.181.919	13,3	-5,2
Asal.Emp.privada	739.625.959	804.868.204	856.728.134	802.191.659	782.996.798	-2,7	-8,6
Otra situación	3.085.060	2.650.118	5.697.497	425.735	2.401.370	-9,4	-57,9
Total	1.168.934.384	1.256.844.675	1.347.375.739	1.289.252.160	1.258.370.888	0,1	-6,6

Fuente: CMT 2005-2013.

3. EL AUMENTO DE LA DESIGUALDAD

3.1. El incremento de la desigualdad de ingresos

La caída de la ocupación en Euskadi, con el incremento asociado del desempleo, contribuye a un incremento de los niveles de desigualdad, en especial durante el bienio 2012-2014. Aunque ya se percibía un repunte al alza en el cuatrienio 2008-2012, por primera vez desde que se realiza la EPDS, se observa entre 2012 y 2014 un significativo incremento de las situaciones de desigualdad de ingresos en la CAE.

Los indicadores Eurostat de pobreza relativa reflejan este cambio de tendencia. En el periodo 2008-2014, la proporción de personas situadas por debajo del 60% de la mediana de ingresos de la CAE se incrementa del 14,8 al 18,5%. En la misma línea, la proporción de personas bajo el umbral del 40% de la mediana de ingresos aumenta del 3,1 al 4,9%. En ambos casos, se alcanzan en 2014 los niveles más elevados observados en la EPDS desde 1986, reflejando el cambio, ante todo, un incremento de la desigualdad.

En el periodo 2008-2014, la población situada por debajo del 40% de la mediana equivalente de ingresos aumenta en un 57,7%. La población con ingresos inferiores al 60% de la mediana se incrementa en un 25,6%. La parte principal de la subida observada corresponde al periodo 2012-2014. De esta forma, un 80,6% del incremento detectado entre 2008 y 2014 en el número de personas en riesgo de pobreza relativa corresponde al bienio 2012-2014, proporción que es del 77,5% en lo que se refiere a la población en riesgo de pobreza grave.

En la misma línea, los indicadores clásicos de desigualdad utilizados por Eurostat también ponen de manifiesto que el desarrollo de la crisis viene acompañado, durante el periodo 2012-2014, por un significativo repunte al alza de la desigualdad. Así, el coeficiente de Gini cambia claramente de sentido en su evolución entre 2012 y 2014. Después de caer de manera continuada hasta 2012, pasando de 28,0 en 1996 a 25,2 en 2008, se estabiliza en 25,3 en 2012. Sin embargo, repunta en 2014 a 27,1, reflejando un nivel de desigualdad que resulta similar al observado en el año 2000 (27,3).

La tendencia es similar en lo relativo a la ratio que relaciona los ingresos del 20% más rico de la población de la CAE con los correspondientes al 20% más desfavorecido. En este caso, la ratio se reduce de 4,2 en 1996 a 3,6 en 2008. Aumenta ligeramente a 3,7 en 2012 y de forma más destacada en 2014, alcanzando en este año un 4,2, un nivel similar al de los años 1996 y 2000.

La dinámica más preocupante corresponde al indicador relativo a la parte del total de ingresos de la población que corresponde al 10% de personas con menos recursos de la CAE. Después de avanzar del 3,55% de 2000 al 3,88% de 2008, el indicador cae al 3,75% en 2012 y al 3,41% en 2014. Se trata de la peor evolución registrada desde 1996.

Cuadro nº 3. EVOLUCIÓN DEL RIESGO DE POBREZA Y DE AUSENCIA DE BIENESTAR. INDICADORES EUROSTAT. C.A. EUSKADI 1986-2014

Indicadores	(Población afectada en cifras absolutas)									
	1986	1996	2000	2004	2008	2012	2014	Evolución 2012/2014	Evolución 2008/2014	
Bajos ingresos/riesgo de pobreza relativa (< 60% de la mediana)	296.266	348.547	354.066	343.459	318.161	333.986	399.643	19,7	25,6	
Riesgo de pobreza grave (< 40% de la mediana)	69.578	79.643	98.938	77.428	66.540	75.166	104.942	39,6	57,7	

Indicadores	(Incidencia en % de la población total)									
	1986	1996	2000	2004	2008	2012	2014	Evolución 2012/2014	Evolución 2008/2014	
Bajos ingresos/riesgo de pobreza relativa (< 60% de la mediana)	13,9	16,4	17,1	16,5	14,8	15,4	18,5	3,1	3,7	
Riesgo de pobreza grave (< 40% de la mediana)	3,3	3,8	4,8	3,7	3,1	3,5	4,9	1,4	1,8	

Fuente: ESSDE-86, EPDS 1996-2012 y EDSS-ENS 2014.

Notas: El indicador de bajos ingresos/pobreza relativa incluye al colectivo en riesgo de pobreza grave. En la parte relativa a datos absolutos, el indicador de evolución muestra la variación en % en el volumen de personas afectadas en 2014 respecto al existente, respectivamente, en 2008 y 2012. En la parte relativa a incidencia en %, el indicador de evolución muestra la variación absoluta en el % de personas afectadas entre 2008 y 2012 o 2014.

**Cuadro nº 4. INDICADORES DE DESIGUALDAD EN LA C.A. DE EUSKADI
1996-2014**

(Coeficiente de Gini en %, Ratio S80/S20 y % de participación del 10% de personas más pobres en los ingresos totales)

Año	Coeficiente de Gini	Ratio S80/S20	% ingresos del 10% más pobre
1996	28,0	4,2	3,68
2000	27,3	4,1	3,55
2004	26,0	3,9	3,76
2008	25,2	3,6	3,88
2012	25,3	3,7	3,75
2014	27,1	4,2	3,41

Fuente: EPDS 1996-2012 y EDSS-ENS 2014.

3.2. Los factores subyacentes al incremento de la desigualdad de ingresos

Conviene analizar de forma detallada el origen de los procesos que se están traduciendo en un incremento de las situaciones de desigualdad dentro de la sociedad vasca, centrándonos en dos de los principales indicadores considerados: el % de ingresos del 10% más pobre de la sociedad y el indicador S80/S20.

En el caso del porcentaje de ingresos del 10% más pobre de la sociedad, el indicador cae en 0,46 puntos porcentuales desde el 3,88% de 2008 al 3,41% de 2014. Esta caída se vincula a distintos factores, destacando los siguientes hechos:

- La parte dominante de la caída observada se vincula a un drástico cambio en la composición interna de las personas que componen la decila del 10% más pobre de la CAE. En 2008, esta decila estaba compuesta, en un 75,3% de los casos, por personas vinculadas a hogares de personas inactivas o de personas activas ocupadas. En 2014, en cambio, el incremento del desempleo hace que los hogares de personas activas, con presencia de al menos una persona desempleada, se convierta en dominante. De un 24,7% en 2008, estos hogares pasan a concentrar un 53,4% de la población de la decila más pobre de la sociedad en 2012, porcentaje que llega al 63,1% en 2014.

Este cambio en la distribución demográfica de la decila más pobre de la CAE se traduce en un incremento de la presencia de colectivos caracterizados por una media de ingresos equivalentes per cápita inferior a la de los hogares de personas inactivas o activas todas ellas ocupadas. Explica 0,26 puntos de la caída del porcentaje de ingresos del grupo entre 2008 y 2014, un 55,4% del total. La parte dominante de este efecto sociodemográfico se concentra en el periodo 2008-2012 (-0,21 puntos por -0,04 entre 2012 y 2014).

Cuadro nº 5. EVOLUCIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN INTERNA DE LA POBLACIÓN DEL 10% MÁS POBRE POR SITUACIÓN ANTE LA ACTIVIDAD DE LAS PERSONAS ADULTAS DEL HOGAR. C.A. EUSKADI 2008-2014

(% verticales)

Distribución de la población				
Situación de las personas	2008	2012	2014	Variación 2008-2014
Todas ocupadas	33,8	21,6	22,4	-11,4
No activas	41,4	24,9	14,5	-26,9
GRUPO 1	75,3	46,6	36,9	-38,3
Ocupadas y paradas	10,9	19,6	22,1	11,2
Todas paradas	13,9	33,8	41,0	27,1
GRUPO 2	24,7	53,4	63,1	38,3
TOTAL	100	100	100	0,0

Fuente: EPDS 2008-2012 y EDSS-ENS 2014.

Cuadro nº 6. EVOLUCIÓN DE LA MEDIA DE INGRESOS EQUIVALENTES POR PERSONA (EQUIVALENCIA EUROSTAT) EN EL 10% MÁS POBRE POR SITUACIÓN ANTE LA ACTIVIDAD DE LAS PERSONAS ADULTAS DEL HOGAR. C.A. EUSKADI 2008-2014

Media de ingresos				
Situación de las personas	2008	2012	2014	Variación en % 2008-2014
Todas ocupadas	605,15	569,41	538,63	-11,0
No activas	606,21	621,07	496,54	-18,1
GRUPO 1	605,74	597,06	522,06	-13,8
Ocupadas y paradas	535,40	563,63	541,46	1,1
Todas paradas	442,85	515,49	453,28	2,4
GRUPO 2	483,57	533,13	484,20	0,1
10% más pobre	575,51	562,90	498,18	-13,4
POB.TOTAL	1.474,95	1.494,92	1.470,67	-0,3
10%/TOTAL	39,0	37,7	33,9	

Fuente: EPDS 2008-2012 y EDSS-ENS 2014.

Cuadro nº 7. FACTORES DE VARIACIÓN EN EL INDICADOR DE DESIGUALDAD POR SITUACIÓN ANTE LA ACTIVIDAD DE LAS PERSONAS ADULTAS DEL HOGAR: % DE INGRESOS DEL 10% MÁS POBRE. C.A. EUSKADI. 2008-2014

(En puntos porcentuales)

Situación de las personas	Periodo 2008-2012				Periodo 2012-2014				Periodo 2008-2014			
	Población	Media ingresos	Renta general CAE	TOTAL	Población	Media ingresos	Renta general CAE	TOTAL	Población	Media ingresos	Renta general CAE	TOTAL
Todas ocupadas	-0,47	-0,05	-0,03	-0,56	0,03	-0,05	0,02	0,01	-0,44	-0,10	-0,01	-0,55
No activas	-0,65	0,02	-0,04	-0,66	-0,44	-0,12	0,02	-0,54	-1,08	-0,10	-0,01	-1,20
GRUPO 1	-1,12	-0,03	-0,07	-1,22	-0,40	-0,17	0,04	-0,53	-1,53	-0,20	-0,03	-1,75
Ocupadas y paradas	0,31	0,04	-0,01	0,34	0,10	-0,03	0,02	0,08	0,42	0,00	0,01	0,43
Todas paradas	0,60	0,16	-0,01	0,75	0,26	-0,17	0,03	0,11	0,85	-0,01	0,02	0,86
GRUPO 2	0,91	0,20	-0,02	1,09	0,36	-0,21	0,04	0,19	1,27	-0,01	0,03	1,29
TOTAL	-0,21	0,17	-0,09	-0,13	-0,04	-0,38	0,09	-0,34	-0,26	-0,21	0,00	-0,46

Fuente: EPDS 2008-2012 y EDSS-ENS 2014.

Notas: El factor población refleja la variación en el % de ingresos asociada a cambios en la población de cada grupo en el periodo de tiempo considerado (teniendo en cuenta la media de ingresos del año de inicio de la comparación).

El factor media refleja la variación en el % de ingresos asociada a variaciones en la media de ingresos en el periodo de tiempo considerado (teniendo en cuenta la población del año final de la comparación). La media es equivalente per cápita (equivalencia Eurostat).

El factor variación en la renta general refleja la variación asociada a la diferencia entre el peso relativo de los ingresos de cada grupo en el año inicial respecto, por un lado, los ingresos totales de la CAE en el año final y, por otro, los ingresos totales de la CAE en el año inicial.

- Otro factor de incremento de la desigualdad se vincula a la reducción de los ingresos medios equivalentes per cápita que se observa a partir de 2012.

Como se aprecia en el cuadro nº 7, 0,21 puntos de la caída observada en el nivel de ingresos de la decila más pobre se vinculan a este factor, explicando un 44,4% de la caída de la participación del 10% más pobre en los ingresos totales de la CAE. La parte central de la caída corresponde al periodo 2012-2014, con un impacto negativo sobre la participación en los ingresos totales de la CAE de -0,38 porcentuales que compensan un efecto positivo de +0,17 entre 2008 y 2012.

Entre 2008 y 2012, de hecho, la caída de la media de ingresos equivalentes per cápita de la población en hogares de activos ocupados (-0,05 puntos) se ve compensada por un incremento de la media correspondiente de los hogares de personas inactivas o activas con presencia de al menos una persona parada. Este incremento se traduce en una contribución positiva de la evolución de la media de ingresos a la participación en la cifra general de ingresos de la CAE en el cuatrienio 2008-2012 (los 0,17 puntos positivos ya señalados).

Entre 2008 y 2012, la buena evolución de la media de ingresos en los hogares analizados contribuye en gran medida a compensar el efecto de la mayor presencia de hogares con personas desempleadas, con menor renta media por tanto, en el 10% más pobre de la CAE (+0,21 puntos). La caída en 0,13 puntos porcentuales del porcentaje de ingresos del grupo más pobre en ese periodo (de 3,88 a 3,75%) apenas se asocia en -0,04 puntos a la combinación de ambos factores. La parte más sustancial, con -0,09 puntos, se vincula al efecto subida de la renta general de la CAE en este periodo, con una evolución más desfavorable de los ingresos del grupo más pobre respecto al resto de la sociedad.

En el bienio 2012-2014, sin embargo, el efecto de la caída de la media de ingresos de los grupos en la decila más pobre se extiende a los distintos grupos. En un momento en el que el factor demográfico ligado al peso creciente de las personas en hogares de personas desempleadas pierde fuerza (-0,04 puntos), resulta determinante el efecto negativo ligado a la caída de la media de ingresos del 10% más pobre (-0,38 puntos). Aunque esta realidad afecta a todos los grupos (-0,05 puntos en hogares de personas activas todas ellas ocupadas y -0,12 puntos en hogares de personas inactivas), el efecto más llamativo se vincula a la caída de la media de ingresos en hogares con al menos alguna persona desempleada (-0,21 puntos), en especial cuando todas las personas activas se ven afectadas por el paro (-0,17 puntos).

En este periodo 2012-2014, en cambio, el impacto negativo del factor media se ve en parte compensado por el efecto general de caída de los ingresos respecto al resto de la sociedad (+0,09 puntos).

Los datos presentados muestran que, entre 2008 y 2014, la caída de participación en los ingresos totales del 10% más pobre de la CAE es una resultante de: a) el incremento del desempleo, convirtiéndose las personas en hogares con alguna persona desempleada en el grupo dominante en la decila, factor decisivo entre 2008 y 2012; y b) la caída generalizada de la media de ingresos de los distintos colectivos que componen la decila entre 2012 y 2014, más intensa sin embargo en los hogares en las que todas sus personas activas se encuentran desempleadas.

Cuadro nº 8. EVOLUCIÓN DE LA MEDIA DE INGRESOS EQUIVALENTES POR PERSONA (EQUIVALENCIA EUROSTAT) EN EL 20% MÁS POBRE POR SITUACIÓN ANTE LA ACTIVIDAD DE LAS PERSONAS ADULTAS DEL HOGAR. C.A. EUSKADI 2008-2014

Situación de las personas	2008	2012	2014	Variación en % 2008-2012	Variación en % 2012-2014	Variación en % 2008-2014
Todas ocupadas	738,67	735,35	656,36	-0,5	-10,7	-11,1
No activas	699,79	720,22	674,55	2,9	-6,3	-3,6
GRUPO 1	720,71	728,19	665,25	1,0	-8,6	-7,7
Ocupadas y paradas	682,92	689,31	644,67	0,9	-6,5	-5,6
Todas paradas	512,87	590,69	541,86	15,2	-8,3	5,7
GRUPO 2	610,07	636,88	586,75	4,4	-7,9	-3,8
20% más pobre	698,57	689,51	624,40	-1,3	-9,4	-10,6
POB.TOTAL	1.474,95	1.494,92	1.470,67	1,4	-1,6	-0,3
20%/TOTAL	47,4	46,1	42,5			

Fuente: EPDS 2008-2012 y EDSS-ENS 2014.

Respecto a la evolución del indicador que relaciona los ingresos del 20% más rico de la CAE con el 20% más pobre (índice S80/S20), se observan los siguientes hechos:

- Entre 2008 y 2012, el índice S80/S20 aumenta de forma sólo moderada, pasando de 3,64 a 3,75, con un incremento de 0,11 puntos. En este periodo, la caída de la media equivalente de ingresos per cápita del 20% más pobre es relativamente limitada (-1,3% frente a un aumento del 0,6% en el 20% más rico), explicando únicamente un 0,03 del incremento del índice.

- En un contexto en el que la aportación al índice de los hogares con activos resulta negativa (-0,09 puntos), el principal factor que impulsa el indicador de desigualdad al alza es la contribución de los ingresos de los hogares de personas no activas adscritos al 20% más rico de la sociedad (+0,16 puntos). Aunque la renta media equivalente per cápita en este tipo de hogares no varía en lo sustancial (-0,3%), sí es superior a la media del 20% más favorecido de la sociedad (2.652,02 euros por 2.564,14 de media general en 2012). Además, aumenta la participación de este tipo de hogares, pasando de concentrar un 4,2% de las personas que componen el 20% más rico en 2008 al 8,4% en 2012, en detrimento de la población en hogares con todas sus personas activas ocupadas (de 92,3 a 86,6%).

Cuadro nº 9. EVOLUCIÓN DE LA MEDIA DE INGRESOS EQUIVALENTES POR PERSONA (EQUIVALENCIA EUROSTAT) EN EL 20% MÁS RICO POR SITUACIÓN ANTE LA ACTIVIDAD DE LAS PERSONAS ADULTAS DEL HOGAR. C.A. EUSKADI 2008-2014

Situación de las personas	2008	2012	2014	Variación en % 2008-2012	Variación en % 2012-2014	Variación en % 2008-2014
Todas ocupadas	2.538,95	2.562,73	2.604,83	0,9	1,6	2,6
No activas	2.661,32	2.652,02	2.583,90	-0,3	-2,6	-2,9
GRUPO 1	2.544,27	2.570,61	2.602,62	1,0	1,2	2,3
Ocupadas y paradas	2.663,27	2.421,43	2.556,76	-9,1	5,6	-4,0
Todas paradas	2.098,78	2.629,49	3.395,78	25,3	29,1	61,8
GRUPO 2	2.657,86	2.442,50	2.712,60	-8,1	11,1	2,1
20% más rico	2.548,25	2.564,14	2.608,71	0,6	1,7	2,4
POB.TOTAL	1.474,95	1.494,92	1.470,67	1,4	-1,6	-0,3
20%/TOTAL	172,8	171,5	177,4			

Fuente: EPDS 2008-2012 y EDSS-ENS 2014.

Cuadro nº 10. EVOLUCIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN INTERNA DE LA POBLACIÓN DEL 20% MÁS RICO POR SITUACIÓN ANTE LA ACTIVIDAD DE LAS PERSONAS ADULTAS DEL HOGAR. C.A. EUSKADI 2008-2014

(% verticales)

Distribución de la población				
Situación de las personas	2008	2012	2014	Variación 2008-2014
Todas ocupadas	92,3	86,6	84,5	-7,8
No activas	4,2	8,4	10,0	5,8
GRUPO 1	96,5	94,9	94,5	-2,0
Ocupadas y paradas	3,5	4,5	4,5	1,0
Todas paradas	0,0	0,5	1,0	1,0
GRUPO 2	3,5	5,1	5,5	2,0
TOTAL	100	100	100	0,0

Fuente: EPDS 2008-2012 y EDSS-ENS 2014.

- Entre 2012 y 2014, el peso de las personas en hogares de personas no activas prosigue su avance, aunque de manera no tan intensa, llegando a representar un 10% del colectivo con mejor posición económica en Euskadi. A lo anterior se añade una caída del 2,6% en la media equivalente per cápita que, en este caso, contrasta con el avance general del 1,7% en la media general del 20% más rico (+1,6% en los hogares con todas las personas activas ocupadas). Los hogares de personas no activas siguen sin embargo contribuyendo con 0,05 puntos al aumento del índice S80/S20 entre 2012 y 2014, compensando la aportación negativa de los hogares de personas activas (-0,02), las-tradas por el trasvase de población ocupada a desempleada (se prolonga hasta el 84,5% la caída de la proporción de hogares con todas sus personas activas ocupadas, alcanzando un 5,5% las personas en hogares con alguna persona desempleada).

En este periodo, no obstante, el principal elemento explicativo del incremento de 3,75 a 4,18 en el índice S80/S20 es la evolución diferencial de los ingresos del 20% más rico y más pobre de la CAE. Mientras los ingresos del grupo más favorecido remontan un 1,7% en ese periodo, los del 20% más pobre se reducen en un 9,4%. Este factor diferencial aporta 0,40 puntos al incremento del índice S80/S20 del periodo.

La consideración conjunta del periodo 2008-2014, periodo en el que el índice S80/S20 pasa de 3,64 a 4,18, con un incremento de 0,54 puntos, muestra la impor-

tancia de la evolución diferencial de los ingresos de los dos grupos objeto de comparación. La caída de un 10,6% en la media de ingresos equivalentes per cápita entre el 20% más pobre de la CAE contrasta con un aumento del 2,4% en el 20% más rico. Esta diferente evolución contribuye a un incremento de 0,43 puntos en el índice S80/S20.

A ello se une la aportación de los hogares de personas no activas. A pesar de la reducción de la media de ingresos per cápita en este grupo, su mayor presencia en el grupo más rico de la CAE (10% frente a 4,2% en 2008), contribuye a un incremento de 0,21 puntos en el índice S80/S20 que compensa la aportación negativa ligada a la población en hogares de personas activas todas ocupadas (-0,19 puntos).

Cuadro nº 11. FACTORES DE VARIACIÓN EN EL INDICADOR DE DESIGUALDAD POR SITUACIÓN ANTE LA ACTIVIDAD DE LAS PERSONAS ADULTAS DEL HOGAR: RELACIÓN S80/S20. C.A. EUSKADI. 2008-2014

(En puntos porcentuales)

Factores de variación	2008-2012	2012-2014	2008-2014
Ingresos 20% más pobre (S20)	0,03	0,40	0,43
Ingresos 20% más rico (S80)	0,07	0,03	0,11
S80 con personas activas	-0,09	-0,02	-0,11
Todas ocupadas	-0,13	-0,06	-0,19
Alguna parada	0,05	0,04	0,08
S80 con personas no activas	0,16	0,05	0,21

Fuente: EPDS 2008-2012 y EDSS-ENS 2014.

El deterioro observado hasta ahora en los indicadores de desigualdad se vincula, en gran medida, a la muy dispar evolución de los ingresos por decilas de población en relación con el nivel de ingresos. Debe señalarse, en particular, que mientras los ingresos corrientes netos medios per cápita resultan superiores en 2014 a los de 2008 entre el 50% más acomodado de la sociedad, las pérdidas caracterizan al 50% menos favorecido de la población.

La caída de ingresos del periodo 2008-2014 se acentúa además con claridad conforme se baja en la escala de ingresos. De esta forma, la reducción es del 1 al 2,6% en las decilas 4 y 5 con menores recursos (30 a 50% de la población en la distribución) pero llega al 4,4% en la tercera decila y al 8,2% en la segunda decila más desfavorecida. La mayor caída corresponde al 10% más pobre de la CAE, grupo que pierde en 2012 un 13,4% de los ingresos corrientes netos per cápita de los que disponía en 2008.

Cuadro nº 12. INGRESOS MEDIOS EQUIVALENTES PER CÁPITA POR DECILAS DE INGRESOS (INGRESOS MENSUALES NETOS CORRIENTES) C.A. EUSKADI 2008-2014

Decila de ingresos	Media de ingresos						Evolución 2008/2014 (en %)	Evolución 2012/2014 (en %)	Evolución 2008/2012 (en %)	Evolución 2008/2014 (en %)
	2008		2012		2014					
	Media		Media		Media					
10% más pobre (D1)	575		564		498		-11,6	-2,0	-13,4	
10-20% (D2)	820		818		753		-8,0	-0,2	-8,2	
20-30% (D3)	973		980		930		-5,1	0,8	-4,4	
30-40% (D4)	1.137		1.147		1.108		-3,5	0,9	-2,6	
40-50% (D5)	1.289		1.304		1.276		-2,2	1,2	-1,0	
50-60% (D6)	1.438		1.474		1.441		-2,2	2,5	0,2	
60-70% (D7)	1.607		1.650		1.631		-1,2	2,7	1,5	
70-80% (D8)	1.813		1.882		1.857		-1,3	3,8	2,4	
80-90% (D9)	2.094		2.191		2.187		-0,2	4,7	4,4	
10 % más rico (D10)	2.999		2.943		3.032		3,0	-1,9	1,1	
Total	1.475		1.495		1.471		-1,6	1,4	-0,3	

Fuente: EPDS 2008-2012 y EDSS-ENS 2014.

En conjunto, la participación en los ingresos totales del 30% más desfavorecido de la CAE se reduce en 1,13 puntos porcentuales entre 2008 y 2014, pasando de 16% en 2008 a 14,8% en 2014. En el periodo considerado, el grupo de personas en las decilas 4 y 5, el 20% con ingresos equivalentes per cápita superiores al 30% más desfavorecido pero inferiores al 50% más favorecido, pierde 0,41 puntos porcentuales de participación (pasa de un 16,6% en 2008 a un 16,1% en 2012). En cambio, el 50% más favorecido aumenta su participación en los ingresos de la CAE, pasando de recoger un 67,5% de los mismos en 2008 a un 69% en 2014.

Cuadro nº 13. EVOLUCIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN DE LOS INGRESOS POR DECILAS. C.A. EUSKADI 2008-2014

Decilas	(% verticales)			
	2008	2012	2014	Variación en % 2008-2014
Decilas 1 a 3	15,97	15,80	14,84	-1,13
Decilas 4 a 5	16,55	16,34	16,14	-0,41
Decilas 6 a 10	67,48	67,87	69,03	1,55
TOTAL	100	100	100	

Fuente: EPDS 2008-2012 y EDSS-ENS 2014.

La dinámica observada se fundamenta ante todo en los siguientes hechos:

- El aumento de participación del 50% más rico de la sociedad en los ingresos totales de la CAE se relaciona principalmente con el aumento de la participación en este grupo de la población adscrita a hogares de personas inactivas (+4,96 puntos). También resulta relevante la mejora de la media de ingresos equivalentes per cápita de las personas en hogares con todas sus personas activas ocupadas (+1,90 puntos), un fenómeno este último ante todo asociado al periodo 2008-2012. Estos dos factores compensan la disminución de la presencia de hogares de personas activas en el grupo más favorecido (-4,98 puntos) y la disminución de la media de ingresos observada en los hogares con presencia de alguna persona desempleada (-0,40 puntos).
- Con respecto a la caída de participación de los grupos más desfavorecidos, un primer factor diferencial se vincula al impacto de la reducción de la media de ingresos equivalentes per cápita que se detecta a partir de 2012, contrarrestando el avance del periodo 2008-2012. Frente a la contribución positiva que supone la evolución de la media de ingresos en el periodo 2008-2014 en el 50% más acomodado (con una contribución total positiva de 1,53 puntos a su mayor participación en los ingresos), el efecto tiene signo contrario en el 50% más desfavorecido, aunque sin grandes diferencias en perjuicio del 30% más pobre (-0,41 puntos por -0,21 en las decilas 4 y 5).

Cuadro nº 14. FACTORES DE VARIACIÓN EN LA DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS INGRESOS POR DECILAS. C.A. EUSKADI 2008-2014

(En puntos porcentuales)

Factores de variación	2008-2012			2012-2014			2008-2014		
	D1/D3	D4/D5	D6/D10	D1/D3	D4/D5	D6/D10	D1/D3	D4/D5	D6/D10
Población en hogares activos	0,60	-0,74	-3,26	0,13	-0,21	-1,72	0,73	-0,94	-4,98
Población en hogares inactivos	-1,05	0,66	3,62	-0,41	0,08	1,34	-1,46	0,74	4,96
Media de ingresos Ocupadas	0,07	0,12	1,97	-0,33	-0,26	-0,07	-0,27	-0,15	1,90
Media de ingresos Alguna Parada	0,42	0,05	-0,65	-0,52	-0,05	0,25	-0,11	0,00	-0,40
Media de ingresos Inactivas	0,15	0,07	0,20	-0,19	-0,13	-0,17	-0,04	-0,06	0,03
Variación total en la media de ingresos	0,63	0,23	1,52	-1,04	-0,45	0,00	-0,41	-0,21	1,53
Variación Renta General	-0,35	-0,37	-1,50	0,36	0,37	1,54	0,00	0,00	0,04
TOTAL	-0,18	-0,21	0,39	-0,96	-0,20	1,16	-1,14	-0,41	1,55

Fuente: EPDS 2008-2012 y EDSS-ENS 2014.

- La mayor caída de participación en los ingresos del 30% más pobre, en relación a las decilas 4 y 5, se vincula por su parte al paso de población inactiva hacia las decilas más favorecidas (-1,46 puntos entre 2008 y 2014 frente a un aporte de +0,74 puntos positivos en las decilas 4 y 5 asociados a este traspaso). La mejora de la situación de la población en hogares de inactivos contribuye así, simplemente por la vía de un aumento de su participación demográfica en las decilas más favorecidas, a un mejor posición comparada de estas decilas. El factor envejecimiento vuelve así a presentarse, en el periodo analizado, como un elemento de contribución positiva al bienestar comparado de la comunidad.

3.3. El efecto compensador del sistema vasco de garantía de ingresos

Existen sin embargo elementos compensadores de política social que limitan en Euskadi el impacto de los factores que contribuyen al incremento de la desigualdad.

Uno de los factores que claramente pueden ser discernidos es el efecto del sistema de garantía de ingresos de la CAE, sustentado por la Renta de Garantía de Ingresos, la Prestación Complementaria de Vivienda y las Ayudas de Emergencia Social (RGI/PCV/AES). El impacto de este sistema en la reducción de la desigualdad puede observarse en los siguientes aspectos:

- Se constata en primer lugar que en 2014 el sistema permite aumentar en 1,24 puntos la participación en los ingresos totales del 30% de personas con menos recursos en la CAE (de 13,60% a 14,84%).
- Considerando el índice S80/S20, éste se reduce en 2014 de 4,70 a 4,18 al incluir los ingresos procedentes del sistema RGI/PCV/AES.
- La mayor contribución del sistema de garantía de ingresos se vincula sin embargo al incremento de ingresos que genera entre el 10% más pobre de la CAE. La participación en los ingresos totales aumenta así de 2,69 a 3,41% al incluir las transferencias procedentes de las prestaciones RGI/PCV/AES.

Se observa además que la contribución positiva del sistema de garantía de ingresos de la CAE no hace sino aumentar en el periodo de crisis. Tomando como referencia el indicador del 10% más pobre, pasa en este sentido de una aportación relativa al incremento de ingresos del 9,2% en 2008 al 19,4% en 2012 y al 21,3% en 2014.

Cuadro nº 15. IMPACTO DEL SISTEMA RGI/PCV/AES EN LA DINÁMICA DE LOS INDICADORES DE DESIGUALDAD. C.A. EUSKADI. 2008-2014

% ingresos 10% más pobre	2008	2012	2014
Sin RGI/PCV/AES	3,52	3,03	2,69
Con RGI/PCV/AES	3,88	3,75	3,41
Diferencia (absoluta)	0,36	0,73	0,73
Diferencia (sobre % con RGI/PCV/AES)	9,2	19,4	21,3
% ingresos 30% más pobre	2008	2012	2014
Sin RGI/PCV/AES	15,54	15,09	13,60
Con RGI/PCV/AES	15,97	15,80	14,84
Diferencia (absoluta)	0,43	0,71	1,24
Diferencia (sobre % con RGI/PCV/AES)	2,7	4,5	8,3
Índice S80/S20	2008	2012	2014
Sin RGI/PCV/AES	3,79	4,11	4,70
Con RGI/PCV/AES	3,64	3,75	4,18
Diferencia (absoluta)	-0,15	-0,36	-0,52
Diferencia (sobre % con RGI/PCV/AES)	-4,1	-9,6	-12,4

Fuente: EPDS 2008-2012 y EDSS-ENS 2014.

Las principales beneficiarias del sistema de garantía son las personas en hogares económicamente desfavorecidos en los que toda su población activa está desempleada. En los hogares de este tipo que pertenecen al 30% más desfavorecido de la sociedad, la aportación de la RGI/PCV/AES se traduce en 2014 en un incremento del 52,4% en la media equivalente de ingresos per cápita. La proporción es del 73,7% en el caso de hogares de personas activas, todas ellas desempleadas, que pertenecen al 10% más pobre de la sociedad. Aunque estos porcentajes se reducen en algún caso entre 2012 y 2014, se mantienen en 2014 claramente por encima de las cifras de 2008 (43 y 47,6%, respectivamente).

Otro colectivo claramente beneficiado por el sistema prestacional es el compuesto por la población en hogares de personas no activas pertenecientes al 10% más pobre de la sociedad. En este caso, el sistema RGI/PCV/AES pasa de incrementar la media equivalente per cápita de este grupo de personas de un 7,1% en 2008 a un 10,5% en 2012 y a un 32% en 2014.

En conjunto, en 2014 el sistema incrementa en un 12,2% los ingresos medios equivalentes per cápita del 30% más desfavorecido de la sociedad vasca, en avance continuado desde el 4,3% de 2008. La contribución al alza de este sistema es aún más clara en lo relativo al 10% más pobre de la CAE. En este caso, el sistema RGI/PCV/AES contribuye al aumento de la media de ingresos equivalentes per cápita en un 10,9% en 2008, un 25,8% en 2012 y un 29,3% en 2014.

Cuadro nº 16. AUMENTO EN % DE LA MEDIA DE INGRESOS EQUIVALENTES CON RGI/PCV/AES POR PERSONA (EQUIVALENCIA EUROSTAT) EN EL 10% MÁS POBRE POR SITUACIÓN ANTE LA ACTIVIDAD DE LAS PERSONAS ADULTAS DEL HOGAR. C.A. EUSKADI 2008-2014

Situación de las personas	2008	2012	2014
Todas ocupadas	5,3	8,9	7,1
No activas	7,1	10,5	32,0
GRUPO 1	6,3	9,8	15,2
Ocupadas y paradas	20,8	11,5	7,8
Todas paradas	47,6	83,1	73,7
GRUPO 2	33,2	46,6	40,1
10% más pobre	10,9	25,8	29,3
POB.TOTAL	0,8	1,4	1,8

Fuente: EPDS 2008-2012 y EDSS-ENS 2014.

Cuadro nº 17. AUMENTO EN % DE LA MEDIA DE INGRESOS EQUIVALENTES CON RGI/PCV/AES POR PERSONA (EQUIVALENCIA EUROSTAT) EN EL 30% MÁS POBRE POR SITUACIÓN ANTE LA ACTIVIDAD DE LAS PERSONAS ADULTAS DEL HOGAR. C.A. EUSKADI 2008-2014

Situación de las personas	2008	2012	2014
Todas ocupadas	1,9	3,0	3,5
No activas	3,5	3,9	9,7
GRUPO 1	2,5	3,4	6,0
Ocupadas y paradas	7,4	3,6	4,7
Todas paradas	43,0	49,5	52,4
GRUPO 2	16,7	19,2	23,3
30% más pobre	4,3	8,3	12,2
POB.TOTAL	0,7	1,4	1,8

Fuente: EPDS 2008-2012 y EDSS-ENS 2014.

4. EL IMPACTO DE LA CRISIS SOBRE LA POBREZA Y EL BIENESTAR

4.1. El aumento de los indicadores de pobreza y ausencia de bienestar real en la CAE

Ha sido siempre interés del Área Estadística del Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco definir indicadores que permitan medir el impacto de las situaciones reales de pobreza y ausencia de bienestar. Así, los indicadores EPDS de pobreza y precariedad real tratan de precisar aquellas circunstancias en las que las situaciones de riesgo de insuficiente cobertura de las necesidades que aparecen en una u otra de las dimensiones de la pobreza y de la precariedad (ya sea en la dimensión de ingresos o en la relativa a las condiciones de vida a largo plazo y a la disposición de un patrimonio mínimo de reserva) no se encuentran suficientemente compensadas en la vida cotidiana de la población, de forma que sea posible acceder a los niveles mínimos de bienestar esperados en nuestra sociedad.

Teniendo en cuenta estos principios, el método EPDS detecta un incremento del 4,2 al 5,9% en la incidencia de la pobreza real entre 2008 y 2014 en la CAE, con un aumento de 1,7 puntos porcentuales y del 42% en el número de personas pobres. La población afectada pasa de 89.706 en 2008 a 114.696 en 2012 y 127.399 en 2014. La mayor parte del incremento se produce en el periodo 2008-2012, correspondiendo sin embargo al bienio 2012-2014 un 33,7% de la subida.

**Cuadro nº 18. EVOLUCIÓN DE LAS SITUACIONES EN LA ESCALA POBREZA/BIENESTAR REAL
INDICADORES EPDS (APROXIMACIÓN 2012). C.A. EUSKADI. 1986/1996-2014**

(Población en cada grupo en cifras absolutas)

Posición en la escala	1996	2000	2004	2008	2012	2014	Evolución 2012/2014	Evolución 2008/2014
Pobreza real	185.360	106.376	93.835	89.706	114.696	127.399	11,1	42,0
Otra ausencia de bienestar	165.355	120.607	139.149	85.962	103.536	120.555	16,4	40,2
Ausencia de bienestar	350.715	226.983	232.984	175.668	218.232	247.954	13,6	41,1
Bienestar con riesgo	621.877	451.190	430.595	416.087	392.111	424.111	8,2	1,9
Bienestar casi completo	723.264	782.334	863.390	872.089	748.214	650.989	-13,0	-25,4
Completo bienestar	425.721	609.894	557.213	687.941	812.698	835.074	2,8	21,4
Total	2.121.577	2.070.400	2.084.181	2.151.785	2.171.254	2.158.129	-0,6	0,3

(Incidencia en % de la población total)

Posición en la escala	1986	1996	2000	2004	2008	2012	2014	Evolución 2012/2014	Evolución 2008/2014
Pobreza real	16,1	8,7	5,1	4,5	4,2	5,3	5,9	0,6	1,7
Otra ausencia de bienestar	13,1	7,8	5,8	6,7	4,0	4,8	5,6	0,8	1,6
Ausencia de bienestar	29,3	16,5	11,0	11,2	8,2	10,1	11,5	1,4	3,3
Bienestar con riesgo	36,3	29,3	21,8	20,7	19,3	18,1	19,7	1,6	0,3
Bienestar casi completo	21,2	34,1	37,8	41,4	40,5	34,5	30,2	-4,3	-10,4
Completo bienestar	13,2	20,1	29,5	26,7	32,0	37,4	38,7	1,3	6,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0

Fuente: ESSDE-86, EPDS 1996-2012 y EDSS-ENS 2014.

Notas: En lo relativo a datos absolutos, el indicador de evolución muestra la variación en el volumen de personas afectadas entre 2008 y 2012 respecto al existente en 2008. En lo relativo a incidencias, el indicador de evolución muestra la variación absoluta en el % de personas afectadas entre 2008 y 2012 o 2014.

También se observa un incremento en las situaciones reales de ausencia de bienestar. Incluyendo a las situaciones estrictas de pobreza real, el porcentaje de población afectada alcanza en 2014 a un 11,5% de la población de la CAE, por encima del 8,2% de 2008 y del 10,1% de 2012. El volumen de personas afectadas aumenta en un 41,1% entre 2008 y 2014, pasando de 175.668 en 2008 a 247.954 en 2014. Un 41,1% de este incremento corresponde al periodo 2012-2014.

Aunque las tasas de pobreza y de ausencia de bienestar real de 2014 se mantienen lejos de las cifras de 1986 y 1996, superan los niveles existentes en el año 2000: 5,9% en 2014 por 5,1% en ese año en lo relativo al indicador de pobreza; 11,5% en 2014 por 11% en 2000 en lo que respecta al indicador de ausencia de bienestar.

4.2. Un aumento paralelo de las posiciones de mayor bienestar, compatible con un claro proceso de movilidad descendente en la sociedad vasca

Como se observa en el cuadro nº 18, el aumento de las situaciones de pobreza y ausencia de bienestar es compatible con un avance en la proporción de personas en hogares en situación de completo bienestar, sin ningún tipo de carencias. Esta proporción alcanza en 2014 un nuevo máximo, con un 38,7% que supera el 37,4% de 2012 y el 32% de 2008.

El aspecto más relevante de estas tendencias contradictorias es que la dinámica alcista, tanto de los grupos de mayor riesgo como de aquellos en posición de mayor bienestar, supone una pérdida de protagonismo de los grupos en posición intermedia. La principal caída corresponde al grupo en posición de bienestar en el que sólo se detecta algún rasgo negativo puntual que limita un acceso pleno a este bienestar. Este colectivo en situación de bienestar casi completo, pero no total, había visto cómo no dejaba de aumentar su protagonismo social entre 1986 y 2004, pasando en ese periodo su peso en la sociedad vasca de un 21,2 a un 41,4%. Esta proporción empieza a retroceder a partir de entonces, reduciéndose su participación a un 30,2% en 2014.

En este contexto descendente, la gran diferencia entre 2012 y 2014 no se vincula al destacado incremento del peso de los grupos afectados por la pobreza, otras formas de ausencia de bienestar o la presencia de riesgos que limitan el disfrute del bienestar. Después de reducirse su incidencia de un 65,6% en 1986 a un 27,5% en 2008, este conjunto de situaciones repuntaba ya entre 2008 y 2012, pasando a caracterizar a un 28,1% de la población en 2012 y a un 31,1% en 2014.

El elemento más novedoso corresponde en realidad a que, por primera vez desde 1996, predomina la movilidad descendente en la sociedad vasca. De esta forma, mientras la caída de alrededor de 6 puntos en el peso relativo del grupo en situación de bienestar casi completo entre 2008 y 2012 se vinculaba en casi su totalidad - +5,4 puntos - al avance del grupo en situación de pleno bienestar, el proceso contrario se detecta entre 2012 y 2014. De esta forma, la nueva reducción del 34,5 al 30,2% del peso de este colectivo en la sociedad vasca (-4,3 puntos) sólo se traduce en ese bienio en un aumento de 1,3 puntos en el que se encuentra en situación de pleno bienestar.

Avanzan en cambio 3 puntos los grupos en posición más desfavorecida: 1,6 el fronterizo caracterizado por un bienestar dominante pero significativa presencia de realidades de riesgo, 0,8 el grupo en situación de ausencia de bienestar pero no de pobreza y 0,6 el directamente afectado por la pobreza real.

Este proceso supone la caída del volumen de población en situación de bienestar completo o casi completo en 74.849 personas entre 2012 y 2014. La parte menos desfavorable del mismo es que sólo una parte minoritaria pasa al grupo afectado por la pobreza real (12.703 personas, un 17% del total). Un 22,7% engrosa el grupo con problemas reales de ausencia de bienestar pero no de pobreza y un 39,7% el grupo fronterizo con predominio del bienestar pero algunas realidades de riesgo. El 20,6% restante se relaciona con la caída neta de la población de la CAE en el bienio 2012-2014.

El análisis detallado de los factores que explican la movilidad ascendente o descendente de la población en el periodo 2008-2014 aporta algo más de luz al análisis. Los principales aspectos a destacar son los siguientes:

- Entre 2008 y 2012, a pesar de la crisis, se prolonga la dinámica de avance hacia el bienestar en Euskadi. El balance de las dinámicas ascendentes y descendentes resulta favorable en términos del acceso de 78.805 personas más a situaciones de pleno bienestar. Este avance favorece a un 3,7% de la población existente en 2008.

En este periodo, un 2,4% de la población en hogares de personas activas se aproxima a situaciones de bienestar a pesar del incremento del desempleo. En realidad, la parte dominante del incremento observado corresponde a hogares con presencia de al menos alguna persona desempleada.

Se observa, no obstante, que la población inactiva conforma un 45,7% de los 78.805 nuevos casos netos asociados a situaciones reales de pleno bienestar. En relación al volumen de población en hogares de personas no activas de 2008, esto supone un incremento del 10,3% en el acceso a esta situación de pleno bienestar en el periodo 2008-2012.

- El modelo de protección pierde no obstante eficacia entre 2012 y 2014, en especial en lo relativo a la población desempleada. En este bienio, el contraste entre dinámica ascendente y descendente se orienta al polo negativo, con un balance neto de 52.473 personas que caen en situaciones caracterizadas por la presencia de al menos alguna situación problemática en relación al acceso al bienestar (pobreza, ausencia de bienestar o bienestar con riesgos). Un 93,9% de los casos se vinculan a hogares con personas activas, en todos los casos asociados a la presencia en el hogar de alguna persona desempleada. En relación a 2012, un 2,8% de la población en hogares con personas activas cae al polo caracterizado por problemas en el acceso al bienestar, proporción que se reduce al 0,8% en hogares de personas no activas.
- Considerando el conjunto del periodo 2008-2014, se observa que la mejora del periodo 2008-2012 sigue siendo suficiente para compensar el deterioro

del bienio 2012-2014. De esta forma, en relación a la población de 2008, el movimiento ascendente hacia posiciones de bienestar favorece a un número de personas equivalente al 1,2% de la población de aquel año.

Sin embargo, el balance resulta negativo para la población en edad activa. El descenso de población (por salida de Euskadi) y el incremento de los problemas en el acceso al bienestar se traducen en un resultado negativo neto de -6.500 personas en posiciones de completo o casi completo acceso al bienestar entre 2008 y 2014. Se trata no obstante de una cifra pequeña que apenas representa un 0,4% de la población en hogares con personas activas de 2008. En cualquier caso, estas cifras revelan que el grueso del avance neto hacia el bienestar que caracteriza todavía al conjunto del periodo 2008-2014 se vincula en exclusiva a la población en hogares de personas no activas. En este caso, el aumento neto de la población en posiciones de bienestar equivale al 9,4% de la población en este tipo de hogares en el año 2008 (+32.833 personas).

Cuadro nº 19. ANÁLISIS DE LA MOVILIDAD ASCENDENTE Y DESCENDENTE EN EL PERIODO 2008-2014. C.A. EUSKADI

(Datos absolutos)

		Variaciones 2008-2012	Variaciones 2012-2014
POBLACIÓN 2008	2.151.785		
VARIACIONES A LA BAJA	-215.207	-117.982	-97.224
Activas. Balance Bienestar casi completo	-197.245	-101.416	-95.829
No activas. Bienestar casi completo	-7.226	-5.831	-1.396
No activas. Problemas en el acceso al bienestar	-10.736	-10.736	0
MOVILIDAD ASCENDENTE	130.504	108.128	22.376
Activas. Bienestar	91.362	72.092	19.270
No activas. Bienestar	39.142	36.036	3.106
MOVILIDAD DESCENDENTE	91.046	29.323	61.723
Activas. Problemas en acceso al bienestar	84.737	29.323	55.413
No Activas. Problemas en acceso al bienestar	6.309		6.309
SALIDA NETA POBLACIÓN	13.126		13.126
POBLACIÓN 2014	2.171.254		
BALANCE ASCENDENTE/DESCENDENTE CIFRAS ABSOLUTAS			
TOTAL	26.332	78.805	-52.473
Activas	-6.500	42.769	-49.269
No activas	32.833	36.036	-3.203
% POBLACIÓN TOTAL DEL AÑO BASE			
TOTAL	1,2	3,7	-2,4
Activas	-0,4	2,4	-2,8
No activas	9,4	10,3	-0,8

Fuente: EPDS 2008-2012 y EDSS-ENS 2014.

4.3. La contención de las situaciones más desfavorecidas de pobreza y ausencia de bienestar real

El incremento de las situaciones de pobreza y ausencia de bienestar real, un 41,1% entre 2008 y 2012, resulta sin embargo muy inferior al aumento que afecta en el mismo periodo al volumen de personas en hogares con presencia de alguna persona desempleada (+149,9% en la aproximación EPDS) o, de forma aún más nítida, a la población en hogares en los que todas sus personas activas están desempleadas (+286,7% según la misma fuente). Tres factores contribuyen a explicar el fuerte desfase observado entre el incremento del número de personas afectadas por situaciones de pobreza y ausencia de bienestar real y el aumento del número de hogares con presencia de personas desempleadas.

El impacto de la RGI

En primer lugar, un aspecto clave en la contención de las situaciones de pobreza real en Euskadi se relaciona con el impacto que tiene en esta comunidad autónoma el sistema RGI/PCV/AES. Teniendo en cuenta al conjunto de la población residente en hogares en riesgo de pobreza real³, resaltan a este respecto los siguientes aspectos:

- La población en hogares en los que alguna persona accede al sistema RGI/PCV/AES se eleva a 151.591 personas. Se trata de un 7% de la población de la CAE, por encima del 6,1% de 2012 y del 3,9% de 2008. El sistema llega en 2014 a un 72,9% de las 207.898 personas en riesgo, una cifra similar al 72,6% de 2012 pero superior al 63,6% de 2008.
- El acceso a las ayudas viene asociado a una superación de la pobreza real en el caso de 80.499 personas, un 3,7% de la población de la CAE. Esto representa un incremento del 16,9% respecto a las 68.884 personas de 2012 y del 97% respecto a las 40.858 personas de 2008. El impacto en la contribución a la salida de la pobreza real aumenta de 31,3% de la población en riesgo en 2008 a 37,5% en 2012 y 38,7% en 2014. En el colectivo de referencia, las prestaciones del sistema suponen un 41,1% de los ingresos totales, por encima del 33,5% de 2012 y del 29,9% de 2008.
- A pesar de las ayudas, 71.092 personas en situación de pobreza real, un 10,4% más que en 2012 y un 68,6% más que en 2008, no consiguen salir de la pobreza accediendo al sistema RGI/PCV/AES. El grupo supone un 3,3% de la población de la CAE por 3% en 2012 y 2% en 2008. En este colectivo de personas, las prestaciones del sistema permiten sin embargo reducir la dis-

³ Las situaciones de riesgo incluyen tanto a las personas afectadas por situaciones de pobreza real como a las que se enfrentan a los problemas económicos que fundamentan el acceso al sistema de prestaciones.

tancia que separa los ingresos disponibles respecto del umbral de pobreza de mantenimiento de un 76% a un 16,1%. El peso que los ingresos RGI/PCV/AES suponen en los ingresos totales de este colectivo llega al 71,4%, una cifra similar al 70% de 2012 pero superior al 56,4% de 2008.

Esta realidad permite en muchos casos acercarse a una situación de cobertura de las necesidades básicas. De esta forma, después de reducirse este indicador del 61,3% de 2008 al 46,2% de 2012, un 65,1% de las personas analizadas viven en 2014 en hogares que consideran que sus ingresos son suficientes para hacer frente al mínimo estrictamente necesario para cubrir las necesidades básicas que se plantea en estos hogares.

Se detectan sin embargo algunas importantes disfunciones en el rendimiento del sistema RGI/PCV/AES. La más significativa se vincula al incremento de la población en riesgo que no accede al sistema de prestaciones: de 47.542 personas en 2008 a 50.313 personas en 2012 y 56.307 personas en 2014. Este colectivo representa un 27,1% del total de personas en hogares en riesgo.

El rasgo más preocupante es que en los últimos años se acentúa, en este grupo de personas, la distancia existente entre los ingresos disponibles y el umbral de pobreza de mantenimiento. Esta distancia pasa así de 21,3% en 2008 a 24,9% en 2012 y 30,5% en 2014. La situación de este grupo de personas, caracterizado ante todo por el acceso a bajos salarios o bajas pensiones, tiende por tanto a deteriorarse en términos comparativos respecto a la población beneficiaria de la RGI.

Sin perjuicio de lo señalado, el análisis del impacto del sistema RGI/PCV/AES en los ingresos de la población más desfavorecida vuelve a resaltar al considerar su incidencia en función de su posición en la escala pobreza/bienestar real. Se constata en este sentido que este sistema de prestaciones aporta un 41,7% de los ingresos de la población que se enfrenta en la actualidad a las situaciones de pobreza real, proporción que aumenta el 44,7% al considerar otras ayudas sociales de instituciones de la CAE. Esta aportación supera el 23,2% correspondiente a los ingresos procedentes del sistema estatal de protección general, con un 15,5% asociado a la política de desempleo y demás prestaciones complementarias y un 7,7% al sistema general de pensiones por jubilación, invalidez y viudedad (supervivencia).

El sistema RGI/PCV/AES sigue teniendo un papel importante en el grupo que supera la pobreza pero que se enfrenta a otras formas de ausencia de bienestar, un colectivo en el que la parte dominante de los ingresos procede ya del trabajo y otras formas de actividad económica (45,1%). El sistema vasco de protección aporta en este sentido un 19,7% de los ingresos del colectivo, proporción que aumenta al 21,2% al considerar otras ayudas de instituciones de la CAE. La relevancia de esta contribución puede comprobarse al constatar que supera el 20,2% de ingresos del sistema general de pensiones y, aún más claramente, el 9,9% procedente del sistema de protección al desempleo y otras ayudas generales estatales.

Cuadro nº 20. INDICADORES RELATIVOS AL IMPACTO DEL SISTEMA RGI/PCV/AES EN LA PREVENCIÓN DE LA POBREZA REAL. POBLACIÓN EN RIESGO DE POBREZA. C.A. EUSKADI. 2008 A 2014

	Abs.	% pob. total	% colectivo riesgo	% ingresos RGI/PCV y AES	% ingresos propios y del sistema general de prestaciones y pensiones	% de distancia real al umbral	% de distancia al umbral sin prestaciones RGI/AES	% que no se considera muy pobre	% que no se considera al menos más bien pobre	% ingresos > mínimo básico de hogar
2014										
Población atendida en el sistema	151.591	7,0	72,9	51,0	43,1			80,8	53,2	77,2
Población que no sale de la pobreza	71.092	3,3	34,2	71,4	21,7	16,1	76,0	69,9	34,8	65,1
Población que sale de la pobreza	80.499	3,7	38,7	41,1	53,4			90,5	69,5	87,9
— Ingresos > umbral pobreza de mantenimiento	24.993	1,2	12,0							
Población no atendida en el sistema	56.307	2,6	27,1	0,0	86,0	30,5	30,5	70,1	37,8	52,1
— Sueldos, salarios, ing.autónomos					40,4					
TOTAL 2014	207.898	9,6	100					77,9	49,0	70,4
2012										
Población atendida en el sistema	133.267	6,1	72,6	46,4	48,0			77,1	49,6	65,1
Población que no sale de la pobreza	64.383	3,0	35,1	70,0	23,5	19,7	75,9	68,0	35,2	46,2
Población que sale de la pobreza	68.884	3,2	37,5	33,5	61,4			85,6	63,2	82,8
— Ingresos > umbral pobreza de mantenimiento	30.616	1,4	16,7							
Población no atendida en el sistema	50.313	2,3	27,4	0,0	88,6	24,9	24,9	80,6	45,2	47,2
— Sueldos, salarios, ing.autónomos					42,1					
TOTAL 2012	183.580	8,5	100					78,0	48,4	60,2

.../...

...	Abs.	% pob. total	% colectivo riesgo	% ingresos RGI/PCV y AES	% ingresos propios y del sistema general de prestaciones y pensiones	% de distancia al umbral real al umbral	% de distancia al umbral sin prestaciones RGI/PCV/AES	% que no se considera al menos más bien pobre	% que no se considera muy pobre	% que no se considera al menos más bien pobre	% ingresos > mínimo básico de hogar
2008											
Población atendida en el sistema	83.023	3,9	63,6	39,0	53,8			82,1	51,3	76,3	
Población que no sale de la pobreza	42.165	2,0	32,3	56,4	36,6	17,0	63,8	78,7	28,6	61,3	
Población que sale de la pobreza	40.858	1,9	31,3	29,9	62,8			85,7	74,7	91,9	
— Ingresos > umbral pobreza de mantenimiento	16.944	0,8	13,0								
Población no atendida en el sistema	47.542	2,2	36,4	0,0	92,7	21,3	21,3	77,3	55,9	70,2	
— Sueldos, salarios, ing.autónomos					36,5						
TOTAL 2008	130.564	6,1	100					80,4	53,0	74,1	

Fuente: EPDS 2008-2012 y EDSS-ENS 2014.

Nota: la población en riesgo de pobreza incluye a las personas que pertenecen a hogares afectados por la pobreza real o en situaciones que dan derecho a acceder al sistema RGI/PCV/AES.

Cuadro nº 21. DISTRIBUCIÓN DE LOS INGRESOS DE LA POBLACIÓN POR TIPO Y POSICIÓN EN LA ESCALA POBREZA/BIENESTAR REAL. DATOS MENSUALIZADOS MEDIOS NETOS. C.A EUSKADI 2014

(% verticales)

Tipo de ingresos	Pobreza	Otra ausencia de bienestar	Bienestar con riesgo	Bienestar	TOTAL
Trabajo	23,7	43,6	56,8	66,1	63,3
Ingresos inmobiliarios	0,4	0,2	0,5	1,4	1,2
Ingresos mobiliarios, fondos de pensiones y similares	0,7	1,1	2,4	2,7	2,6
Indemnizaciones laborales	0,3	0,2	0,2	0,8	0,7
Autoconsumo	0,2	0,0	0,2	0,2	0,2
INGRESOS PROPIOS	25,2	45,1	60,1	71,2	68,1
Protección general: jubilación, invalidez y viudedad	7,7	20,2	24,7	24,1	23,7
Otra protección general: desempleo y otros	15,5	9,9	10,3	4,1	5,3
INGRESOS S.SOCIAL Y ASIMILADOS	23,2	30,1	35,0	28,2	29,0
Sistema RGI/PCV/AES	41,7	19,7	2,6	0,1	1,8
Otras ayudas sociales	3,0	1,5	0,8	0,3	0,4
INGRESOS AYUDAS SOCIALES	44,7	21,2	3,4	0,3	2,3
TRANSFERENCIAS ENTRE LA SOCIEDAD	6,9	3,6	1,5	0,2	0,6
TOTAL INGRESOS	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: EDSS-ENS 2014.

Se constata, por otra parte, que el sistema RGI/PCV/AES es el único que centra su atención de forma dominante en los colectivos con problemas de acceso al bienestar. Un 45,6% de las ayudas se dirigen a colectivos afectados por la pobreza real en la actualidad, con otro 33% en situación de ausencia de bienestar y un 18% que combinan una posición de bienestar dominante con realidades de riesgo. Esto supone una concentración del 96,6% del gasto realizado en los colectivos en mayor situación de riesgo frente a una atención que sólo llega en un 3,4% de los casos a grupos en posición de bienestar completo o casi completo. En cambio, las otras ayudas asistenciales en la CAE orientan a esos grupos un 50,9% del gasto, concentrándose también en estos colectivos un 63,4% del gasto estatal en desempleo y otras políticas sociales distintas de la política general de pensiones.

Cuadro nº 22. DISTRIBUCIÓN DE LOS INGRESOS DE LA POBLACIÓN POR TIPO Y POSICIÓN EN LA ESCALA POBREZA/BIENESTAR REAL. DATOS MENSUALIZADOS MEDIOS NETOS. C.A. EUSKADI 2014

(% horizontales)

Tipo de ingresos	Pobreza	Otra ausencia de bienestar	Bienestar con riesgo	Bienestar	TOTAL
Trabajo	0,8	2,1	11,6	85,5	100,0
Ingresos inmobiliarios	0,7	0,6	5,4	93,3	100,0
Ingresos mobiliarios, fondos de pensiones y similares	0,5	1,3	12,0	86,3	100,0
Indemnizaciones laborales	0,7	0,7	4,1	94,4	100,0
Autoconsumo	1,7	0,7	13,0	84,7	100,0
INGRESOS PROPIOS	0,7	2,0	11,4	85,8	100,0
Protección general: jubilación, invalidez y viudedad	0,7	2,6	13,5	83,2	100,0
Otra protección general: desempleo y otros	5,9	5,8	25,0	63,4	100,0
INGRESOS S.SOCIAL Y ASIMILADOS	1,6	3,2	15,6	79,6	100,0
Sistema RGI/PCV/AES	45,6	33,0	18,0	3,4	100,0
Otras ayudas sociales	14,1	10,8	24,1	50,9	100,0
INGRESOS AYUDAS SOCIALES	39,8	28,9	19,2	12,2	100,0
TRANSFERENCIAS ENTRE LA SOCIEDAD	21,4	17,2	30,5	30,9	100,0
TOTAL INGRESOS	2,0	3,1	12,9	82,0	100,0

Fuente: EDSS-ENS 2014.

La mejora de las condiciones de vida de los hogares de personas no activas

El segundo elemento clave a tener en cuenta en el proceso de contención de las situaciones de pobreza y precariedad real se relaciona con la aportación positiva ligada al proceso de envejecimiento. La población en hogares de personas inactivas aumenta en un 12,6% entre 2008 y 2012, pasando de recoger un 16,2% de la población total de la CAE en 2008 a un 18,2% en 2014.

En el periodo considerado, la media de ingresos equivalentes per cápita aumenta en este grupo en un 21,3% por una caída del 2,8% en la media de la población en hogares de personas activas. De situarse esta última media un 47,1% por encima de la población en hogares de personas inactivas en 2008, esta proporción baja al 22% en 2012 y al 18% en 2014.

Si se compara con los hogares de personas con presencia de al menos una persona desempleada, el contraste es aún más llamativo. Mientras la media de ingresos equivalentes per cápita era un 2,4% superior a la de las personas en hogares de inactivos en 2008, resulta un 14,8% inferior en 2012 y un 21,8% en 2014.

Cuadro nº 23. EVOLUCIÓN DE LA MEDIA DE INGRESOS EQUIVALENTES POR PERSONA (EQUIVALENCIA EUROSTAT) POR SITUACIÓN ANTE LA ACTIVIDAD DE LAS PERSONAS ADULTAS DEL HOGAR. C.A. EUSKADI 2008-2014

Año	Todas ocupadas	Ocupadas y/o paradas	Activas	No activas	Total
2008	1.610,25	1.083,04	1.555,79	1.057,30	1.474,95
2012	1.695,45	1.078,87	1.544,35	1.265,59	1.494,92
2014	1.695,49	1.002,16	1.512,68	1.282,04	1.470,67
Variación 2012-2014 (%)	5,3	-7,5	-2,8	21,3	-0,3

Fuente: EPDS 2008-2012 y EDSS-ENS 2014.

**Cuadro nº 24. EVOLUCIÓN COMPARADA DE LA MEDIA DE INGRESOS EQUIVALENTES POR PERSONA (EQUIVALENCIA EUROSTAT) EN HOGARES DE POBLACIÓN NO ACTIVA EN RELACIÓN A OTRAS SITUACIONES DE ACTIVIDAD EN EL HOGAR. C.A. EUSKADI 2008-2014
MEDIA DE LA POBLACIÓN EN HOGARES DE PERSONAS NO ACTIVAS = BASE 100**

Año	Todas ocupadas	Ocupadas y/o paradas	Activas	No activas	Total
2008	152,3	102,4	147,1	100,0	139,5
2012	134,0	85,2	122,0	100,0	118,1
2014	132,2	78,2	118,0	100,0	114,7

Fuente: EPDS 2008-2012 y EDSS-ENS 2014.

En lo relativo al impacto de la pobreza real, se constata en este grupo una caída entre 2008 y 2014 de la incidencia del fenómeno (de 5,7 a 3,8%), a pesar del repunte que se observa entre 2012 y 2014 (con un mínimo del 3,1% en 2012 durante el periodo considerado). La proporción de población en hogares de inactivos en la población total afectada por la pobreza real se reduce del 22% de 2008 al 11,7% de 2014, en avance sin embargo respecto al mínimo del 10,4% de 2012.

Los datos presentados contrastan con el aumento continuado de la incidencia de la pobreza real en los hogares de personas activas, pasando esta incidencia de un 3,9% en 2008 a un 5,8% en 2012 y un 6,4% en 2014. A partir de 2012, el impacto de

la pobreza real resulta mayor en hogares de personas activas que entre la población en hogares de personas no activas.

Cuadro nº 25. EVOLUCIÓN DE LA INCIDENCIA Y DE LA DISTRIBUCIÓN INTERNA DE LA POBREZA REAL POR SITUACIÓN ANTE LA ACTIVIDAD DE LAS PERSONAS ADULTAS DEL HOGAR. C.A. EUSKADI 2008-2014

(Incidencia en % y % horizontales)

	Todas ocupadas	Ocupadas y/o paradas	Activas	No activas	Total
Año	Incidencia en %	Incidencia en %	Incidencia en %	Incidencia en %	Incidencia en %
2008	1,9	20,8	3,9	5,7	4,2
2012	2,0	17,2	5,8	3,1	5,3
2014	1,5	19,9	6,4	3,8	5,9
Año	% hor.	% hor.	% hor.	% hor.	% hor.
2008	34,9	43,1	78,0	22,0	100,0
2012	24,0	65,6	89,6	10,4	100,0
2014	15,5	72,8	88,3	11,7	100,0

Fuente: EPDS 2008-2012 y EDSS-ENS 2014.

El mantenimiento de una situación estable en la dimensión ligada al patrimonio de reserva de la población

Debe señalarse sin embargo que el aumento de la incidencia de la pobreza real en los hogares de personas activas se asocia ante todo al peso creciente que, dentro de este colectivo, tienen los hogares con presencia de alguna persona desempleada. Si se comparan las tasas internas a los distintos grupos con personas activas, se observa que las tasas de pobreza real son en realidad más bajas en 2014 que en 2008. Así, después de mantenerse en niveles cercanos al 2% en 2008 y 2012, la tasa de pobreza real de la población de los hogares en los que todas las personas se encuentran ocupadas se reduce en 2014 al 1,5%, poniendo de manifiesto una mejoría reciente en la situación de este colectivo.

Por su parte, aunque remonta del 17,2 al 19,9% entre 2012 y 2014, reflejando el empeoramiento de las medias equivalentes de ingresos, la tasa de pobreza real de la población en hogares con presencia de personas desempleadas se mantiene todavía en 2014 por debajo del 20,8% de 2008.

Esta realidad no sólo refleja el impacto positivo a corto plazo de la política compensatoria del sistema RGI/PCV/AES, capaz de prevenir un incremento sustancial de las tasas específicas de pobreza real de cada grupo, sino una contribución positiva a más largo plazo. Ésta puede objetivarse mediante algunos indicadores relacionados

con el acceso a un patrimonio de reserva suficiente que denotan una buena posición de la población. Destacan a este respecto los siguientes hechos:

- En primer lugar, y aunque la participación es algo más baja en lo relativo al acceso a bienes patrimoniales y ahorros⁴, se observa una correlación importante entre nivel de ingresos y bienes o ahorros disponibles. La crisis sí afecta no obstante al nivel patrimonial del 50% menos favorecido de la sociedad, pasando su participación en los bienes y ahorros considerados de un 29,5% en 2008 a un 25,4% en 2014. La mayor caída corresponde a las decilas 4 y 5 entre 2012 y 2014, lo que podría reflejar un intento de ajuste de las condiciones de vida a través de un mayor recurso al ahorro en ese periodo dentro del grupo de población considerado.

Cuadro nº 26. EVOLUCIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN DE LOS INGRESOS NETOS Y DEL VALOR DE LOS BIENES Y AHORROS POR DECILAS DE INGRESOS. C.A. EUSKADI. PERIODO 2008-2014

(% verticales)

Decilas	Ingresos			Bienes y ahorros		
	2008	2012	2014	2008	2012	2014
Decilas 1, 2 y 3	16,0	15,8	14,8	13,7	12,5	12,5
Decilas 4 y 5	16,5	16,3	16,1	15,8	16,4	12,8
Decilas 6 a 10	67,5	67,9	69,0	70,5	71,1	74,6
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: EPDS 2008-2012 y EDSS-ENS 2014

Nota: El valor de los bienes patrimoniales no incluye la primera residencia.

- En segundo lugar, se constata una cierta estabilidad en indicadores patrimoniales clave, tales como el relativo a las dificultades observadas para hacer frente a un gasto extraordinario.

Por un lado, se detecta sin duda que entre 2012 y 2014 se incrementa en algunos casos la proporción de personas que no pueden enfrentarse a gastos extraordinarios⁵. Así ocurre, de forma llamativa, en hogares con alguna persona desempleada pertenecientes al 30% menos favorecido de la sociedad (de 57,9 a 67,2%) y, de manera más moderada, en el conjunto de la población residente en hogares de personas no activas (de 19,6 a 20,7%).

Pero, por otro lado, se constata que no aumenta de forma llamativa en el periodo de crisis el riesgo de endeudamiento de la población vasca, manteniéndose el indicador de seguimiento de este fenómeno en niveles relativamente

⁴ No se incluye en el análisis del patrimonio el valor de la residencia habitual.

⁵ No existen datos comparables para 2008.

bajos⁶. El riesgo de endeudamiento, por gastos superiores a los ingresos, que nunca había llegado a cifras muy elevadas en la CAE, con un máximo del 2,1% en 2012, se reduce de hecho al 1,7% en 2014. El indicador de 2014 no muestra además un alejamiento excesivo respecto al 1,4% de 2008.

El riesgo de endeudamiento es incluso inferior en 2014 a las cifras de 2008 y 2012 en el caso de la población en hogares con personas activas, incluso en presencia de personas desempleadas. Este riesgo sólo aumenta en hogares de personas no activas perteneciente a las tres decilas con menores ingresos de la CAE, pasando en este caso el indicador de cifras ligeramente inferiores al 1% en 2008 y 2012 al 2,8%. Este nivel resulta todavía comparativamente bajo, sin embargo, situándose por debajo del 5,1% que corresponde al conjunto de las personas en hogares pertenecientes al 30% menos favorecido de la CAE.

Cuadro nº 27. EVOLUCIÓN DE ALGUNOS INDICADORES DE PROBLEMAS RELACIONADOS CON LA FALTA DE UN PATRIMONIO DE RESERVA SUFICIENTE POR SITUACIÓN ANTE LA ACTIVIDAD DE LAS PERSONAS ADULTAS DEL HOGAR. C.A. EUSKADI 2008-2014

(Incidencia en %)

		Dificultades para hacer frente a un gasto extraordinario		Riesgo de endeudamiento		
		2012	2014	2008	2012	2014
Decilas 1, 2 y 3	Todas ocupadas	44,8	44,0	4,2	7,2	2,5
	Ocupadas y/o paradas	57,9	67,2	9,8	10,7	8,2
	No activas	35,4	37,9	0,9	0,8	2,8
	Total	47,2	52,7	4,0	6,8	5,1
Decilas 4 y 5	Total	21,6	18,3	0,7	0,3	0,3
Decilas 6 a 10	Total	6,9	6,1	0,1	0,1	0,2
Total	Todas ocupadas	16,5	14,9	1,0	1,4	0,7
	Ocupadas y/o paradas	40,7	45,4	6,0	6,0	5,0
	No activas	19,6	20,7	0,6	0,4	1,1
	Total	21,9	22,5	1,4	2,1	1,7

Fuente: EPDS 2008-2012 y EDSS-ENS 2014.

⁶ El indicador de medición del riesgo de endeudamiento hace referencia a situaciones en las que se cumplen las dos condiciones siguientes:

- Gastos mensuales del hogar que resultan superiores a los ingresos disponibles.
- Ausencia de ahorros o ahorros insuficientes para hacer frente al gasto habitual durante el próximo mes.

Los datos revelan por tanto una estabilidad básica, entre la población de la CAE, en lo relativo a los indicadores asociados a la medición del patrimonio de reserva disponible en el periodo de crisis 2008-2014.

4.4. Una posición comparativamente favorable en el sur de Europa

Resulta evidente que la crisis ha determinado un significativo deterioro de la posición de Euskadi en los indicadores comparados de pobreza y precariedad en el contexto europeo. La principal manifestación de este deterioro es una tasa de pobreza relativa (% de personas por debajo del 60% de la mediana) que llega a superar en 2014 el nivel correspondiente a la UE-28 (18,5% frente a 16,7%). Es una muestra palpable del distanciamiento que se observa en los indicadores del País Vasco con respecto a los Estados con menor impacto de la precariedad en Europa.

El deterioro señalado también se percibe en lo relativo a los indicadores de riesgo de pobreza grave (proporción de personas con ingresos inferiores al 40%). A diferencia de lo observado en lo relativo al indicador de pobreza relativa, no obstante, en el indicador de pobreza grave la tasa propia de la CAE se mantiene por debajo de la tasa de la UE-28 y de la correspondiente a la antigua UE-15 (4,9 frente a 5,7 y 5,5%). Esta realidad se vincula a un impacto de la desigualdad que, a pesar del deterioro posterior a 2008, se mantiene en Euskadi por debajo de los niveles generales de la UE. Así, el coeficiente de Gini de la CAE, situado en el 27,1%, queda casi 3,5 puntos por debajo del indicador tanto de la UE-28 (30,5%) como de la UE-15 (30,4%).

En el conjunto de indicadores señalados, la realidad de la CAE sigue siendo más favorable que la que caracteriza a los países del sur de Europa, con tasas de pobreza grave y relativa muy inferiores en Euskadi. En lo relativo a la pobreza grave, y en términos del umbral español, Euskadi refleja por ejemplo una tasa del 3% por 9,3% en el conjunto estatal. En la misma línea, el umbral equivalente en paridades de poder de compra (PPC) sitúa la pobreza grave en Italia más de dos veces por encima de la correspondiente a Euskadi (8,3% frente a 3,6%). Estas diferencias tienen el mismo sentido en lo relativo a los indicadores de ausencia de bienestar (20,4% de personas por debajo del 60% de la mediana de ingresos en España por 11% en Euskadi conforme al umbral español; 19,1% en Italia por 12,9% en la CAE en términos del umbral italiano en PPC equivalentes).

Estas diferencias están relacionadas con un impacto mucho menor de la desigualdad en la CAE. Así, si en Euskadi el 20% más rico dispone de ingresos 4,2 veces mayores que los del 20% más pobre, la cifra llega a 5,7 en Italia y a 6,3 en España. Frente a una participación del 3,4% en los ingresos de la CAE por parte del 10% de su población más pobre, la proporción es de apenas un 2,2% en Italia y de un 1,9% en España, la cifra más baja de todos los Estados de la Unión Europea.

Las diferencias detectadas entre Euskadi y los países más avanzados de Europa se observan principalmente, además, en los indicadores generales de riesgo. El análisis de los indicadores más directamente vinculados a la vivencia de la pobreza grave, como el impacto de los problemas de alimentación o la incidencia de los impagos y pagos atrasados, muestra una imagen mucho más positiva para Euskadi. En estos indicadores, las cifras de la CAE se alejan claramente de las medias europeas: 3,1% sin comida proteínica cada dos días en Euskadi por 10,6% en la UE-28 y 8% en los Estados de la antigua UE-15; 6,2% con impagos o pagos atrasados por 11,8% en la UE-28 y 9,4% en la UE-15. Esta posición comparativamente favorable de Euskadi también se observa en lo relativo al impacto de la privación material severa: 5,2% en la CAE frente a 9,6% en la UE-28 y 7,2% en la UE-15.

Cuadro nº 28. INDICADORES COMPARADOS DE POBREZA, PRECARIEDAD Y DESIGUALDAD. C.A. DE EUSKADI Y ALGUNOS ESTADOS REPRESENTATIVOS DE LA UNIÓN EUROPEA. 2013/2014

(Datos en %)

Indicadores	CAE	UE-28	UE-15	Países Bajos	Alemania	Italia	España
Tasas AROPE (%)	22,7	24,5	23,0	15,0	20,3	28,4	27,3
% por debajo de la mediana (40%)	4,9	5,7	5,5	2,5	4,2	8,3	9,3
– Tasa CAE con umbral del país de comparación (40%)	4,9	ND	ND	6,0	7,5	3,6	3,0
% por debajo de la mediana (60%)	18,5	16,7	16,5	10,4	16,1	19,1	20,4
– Tasa CAE con umbral del país de comparación (60%)	18,5	ND	ND	21,1	23,2	12,9	11,0
% privación severa	5,2	9,6	7,2	2,5	5,4	12,4	6,2
% sin comida proteínica cada dos días	3,1	10,6	8,0	2,6	8,4	14,2	3,5
% impagos	6,2	11,8	9,4	5,0	5,1	14,2	11,9
% sin capacidad para abordar gastos extraordinarios	22,5	39,7	36,0	22,9	32,9	40,4	42,1
Coefficiente de Gini (%)	27,1	30,5	30,4	25,1	29,7	32,5	33,7
Índice S80/S20	4,2	5,0	4,9	3,6	4,6	5,7	6,3
% de ingresos en el 10% más pobre	3,4	3,0	3,0	3,9	3,2	2,2	1,9

Fuente: EDSS-ENS 2014 y Eurostat.

Notas: los datos europeos corresponden a 2013 y los de la CAE a 2014.

Las tasas de pobreza y precariedad basadas en los umbrales del territorio base de comparación corresponden a la aplicación de esos umbrales a la CAE, ajustados en términos de paridades de poder de compra.

Otra dimensión en la que destaca la posición favorable de la CAE hace referencia al acceso a unos ahorros mínimos para hacer frente a gastos extraordinarios. La proporción de personas en hogares que no tienen recursos para abordar estos gastos es del 22,5% en Euskadi por 39,7% en la UE-28 y 36% en la UE-15. En realidad, con un 18,2%, sólo Suecia se sitúa por debajo de la CAE en este indicador.

5. CONCLUSIONES

Los datos presentados reflejan una dinámica compleja en Euskadi, resultado de procesos de signo en ocasiones contradictorios. Por una parte, resulta evidente el deterioro de las condiciones de vida asociado al aumento de las situaciones de desempleo. Este deterioro es la base principal del incremento de los problemas de pobreza y desigualdad que caracteriza a la CAE entre 2008 y 2014.

El proceso de envejecimiento de la población vasca, en un contexto en el que aumenta tanto el volumen de población en hogares de personas inactivas como los ingresos medios de la población pensionista, es un factor que tiende sin embargo a limitar la presión alcista de la pobreza. Contribuye, por otra parte, a que se mantenga durante todo el periodo de crisis la participación al alza de la población en situación de completo bienestar.

En cambio, el avance de los ingresos de la población en hogares de personas no activas, en un contexto de deterioro de los ingresos de la población en hogares con alguna persona desempleada, se traduce en un incremento de los índices de desigualdad. De forma inesperada, y para muchos sin duda paradójica, la mejora de las condiciones de vida de la población inactiva, sobre todo pensionista, contribuye a la recuperación al alza de estos índices.

Un segundo factor relevante en la CAE es la contención que supone la existencia del sistema RGI/PCV/AES para el avance de los procesos de deterioro de las condiciones de vida. La principal consecuencia es un claro alejamiento de Euskadi de los niveles de pobreza y desigualdad existentes en el contexto español, a pesar de la negativa evolución del periodo 2008-2014. En algunos de los indicadores más claramente asociados a las condiciones de vida a largo plazo, como el indicador de disponibilidad de recursos mínimos para hacer frente a gastos extraordinarios, Euskadi sigue situándose además entre las sociedades en mejor posición en este indicador en Europa.

Los dos factores señalados no son suficientes sin embargo para prevenir todas las consecuencias del deterioro social relacionado con el incremento de las situaciones de desempleo. Euskadi participa, en este sentido, de un proceso de movilidad descendente que se relaciona ante todo con la crisis de ocupación que afecta a la sociedad vasca a partir de 2007. En la medida en que sus consecuencias potenciales quedan en buena parte oscurecidas por el efecto de los factores compensatorios señalados, la intensidad

de este proceso de movilidad descendente queda en parte diluida ante los ojos de observadores poco atentos a los cambios en la estructura social.

Resulta evidente sin embargo que, de mantenerse una situación cercana a la existente en la actualidad, y mucho más aún en caso de empeorar, las presiones sobre el sistema de protección podrían incrementarse, tanto en lo relativo al sistema RGI/PCV/AES como, desde una perspectiva más general, al sistema de pensiones. De ahí la necesidad de una reflexión sobre el futuro social y económico de Euskadi y de su entorno más cercano, tanto en la dimensión española como europea.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES (DEAS) (2012): *Encuesta de Pobreza y Desigualdades Sociales 2012*. Vitoria-Gasteiz.
- DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES (DEPS) (2014): *Encuesta de Necesidades Sociales 2014. Módulo EPDS-Pobreza*. Vitoria-Gasteiz.
- (DEPS) (2014): *Censo del Mercado de Trabajo 2013*. Vitoria-Gasteiz.
- DEPARTAMENTO DE JUSTICIA, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (DJES). (2008): *1994-2008. 25 años de estudio de la Pobreza en Euskadi*. Vitoria-Gasteiz.

La evolución reciente del empleo: retos y perspectivas de futuro

El impacto de la crisis sobre el mercado de trabajo español ha sido de una intensidad desconocida, tanto en términos comparados con otros países europeos como con previos episodios de recesión recientes, dando lugar a la destrucción de alrededor del 18% del empleo existente antes de la crisis y a un aumento del desempleo que más que ha triplicado su nivel en 2008. Este impacto de la crisis ha sido, aunque generalizado, relativamente heterogéneo, observándose una caída del empleo más acusada para colectivos de trabajadores, como los más jóvenes y aquellos con menores niveles de formación. A lo largo de todo este período, el empleo ha mostrado una elevada ciclicidad que cabría relacionar con las características institucionales del mercado laboral en España. En el futuro, la absorción del elevado nivel de desempleo se enfrentará al importante reto de ajustar las habilidades de los desempleados, con una proporción muy elevada de trabajadores con un nivel de formación reducido y con una incidencia muy elevada de los desempleados de larga duración, a las necesidades futuras de las empresas.

Espainiako lan-merkatuan krisiaren eragina du intentsitate bat izan da, bai Europako beste herrialde batzuekin dagokionez eta azken atzeraldi aurreko pasarte batera, suntsitu liderra enpleguaren% 18 inguru aurretiko izateko krisia eta langabezia igotzen baitu bere hirukoiztu 2008ko krisiaren eragina izan da, oso hedatua, nahiko heterogeneoa, enpleguaren beherakada steeper langile taldeentzat erakusten arren, hala nola, gazte, txikiagoa dutenak bezala prestakuntza-maila. Denbora horretan zehar, enplegua cyclicality altua duten laneko merkatua Espainian ezaugarri instituzionalak erlazioatzeko litzateke erakutsi du. Etorbizunean, langabezia handia xurgatzen langabetuen gaitasunak egokituz, langileen proportzioa oso altua prestakuntza-maila txikiagoa eta epe luzeko langabezian intzidentzia oso altua batekin erronka aurre egingo, to etorkizunean enpresen beharrei.

The impact of the crisis on the Spanish labor market has been very intense compared with other European countries but also with respect to previous recession episodes. Overall, employment destruction account by around 18% of employment prior to the crisis and unemployment more than tripled its level in 2008. The impact of the crisis has been, though widespread, relatively heterogeneous, showing a steeper decline in employment for groups of workers such as the young and those with lower levels of qualification. Throughout this period, employment has shown a high cyclicality that would relate to the institutional characteristics of the labor market in Spain. In the future, the absorption of high unemployment will face the major challenge of adjusting the skills of the unemployed, with a very high proportion of workers with a reduced level of qualification and a very high incidence of long-term unemployed, to the requirements of labour demand.

Índice

1. Introducción
2. Evolución del empleo desde el inicio de la crisis
3. Retos de futuro
4. Conclusiones

Referencias bibliográficas

Palabras clave: empleo, crisis, composición del empleo.

Keywords: employment, crisis, employment composition.

Nº de clasificación JEL: J21, J64, J82.

1. INTRODUCCIÓN

Después del elevado crecimiento del empleo observado en España en el período expansivo que transcurrió entre mediados de la década de los años noventa y el año 2007, la llegada de la crisis en 2008 ha supuesto un deterioro muy acusado del mercado de trabajo, con una destrucción de empleo acumulada de más de 3,5 millones de empleos y un aumento del desempleo desde el entorno del 8% hasta alcanzar el 26,9% a principios del año 2013. Este impacto de la crisis ha sido, además, especialmente acusado para determinados colectivos de trabajadores, como los más jóvenes y aquellos con menores niveles de formación y ha afectado especialmente a aquellos con un contrato temporal. El impacto de la crisis ha sido generalizado por ramas de actividad, aunque las pérdidas de empleo en el sector de la construcción han sido especialmente elevadas, después del fortísimo crecimiento experimentado por la actividad y el empleo en esta rama a lo largo de todo el período de expansión previo al estallido de la crisis en 2008.

En términos comparados con otros países europeos, la caída del empleo y el aumento del desempleo registrados por la economía española se sitúan claramente por encima de lo observado en el promedio de la zona euro e, incluso, de lo observado en países con una reducción similar de la actividad desde el inicio de la crisis¹, refle-

¹ Véase ECB (2012) o Fernández e Izquierdo (2013).

jando una elevada sensibilidad cíclica del empleo a las variaciones de la actividad económica. En este contexto de intenso deterioro del mercado de trabajo, los salarios mostraron al inicio de la crisis un escaso ajuste al nuevo entorno económico, lo que amplificó el impacto de la crisis sobre el empleo. A lo largo de la crisis, se han llevado a cabo diferentes reformas legales, en 2010, 2011 y 2012, las más reseñables, con diferente alcance aunque, en general, bajo el objetivo común de intentar incrementar las posibilidades de ajuste de las condiciones laborales por parte de las empresas en dificultades para disminuir las necesidades de ajuste del empleo².

En este artículo, se analizan detalladamente los desarrollos del mercado de trabajo español desde el inicio de la crisis adoptando una perspectiva comparada respecto a episodios recesivos anteriores y respecto a otros países europeos y prestando especial atención a los cambios en la composición del empleo como resultado de la crisis, mirando a variables como el sector de actividad o el nivel educativo que pueden resultar claves a la hora de analizar las perspectivas de futuro para el mercado laboral español.

2. EVOLUCIÓN DEL EMPLEO DESDE EL INICIO DE LA CRISIS

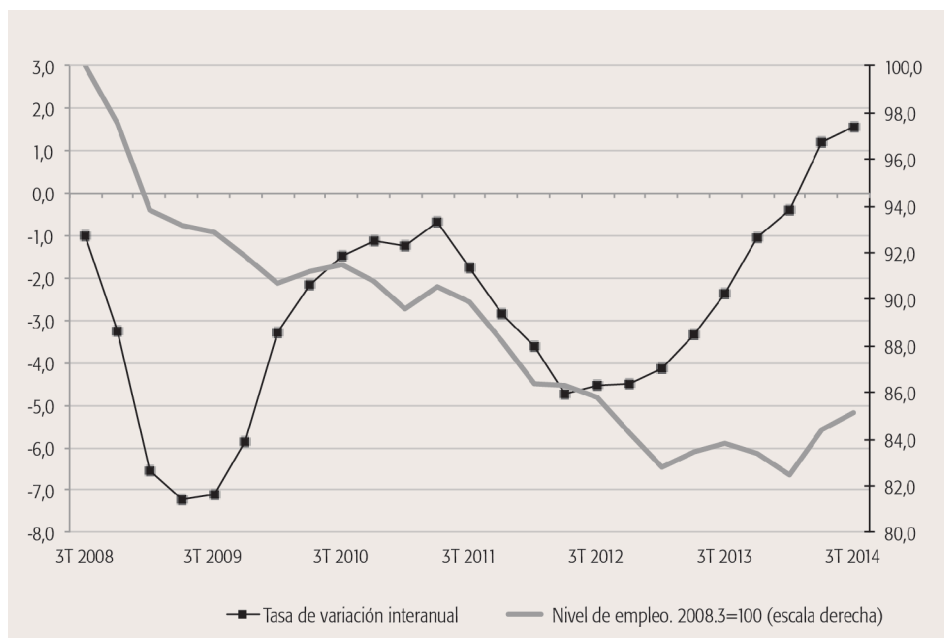
El impacto de la crisis sobre el mercado de trabajo español ha sido muy intenso como pone de manifiesto que desde el pico alcanzado en el tercer trimestre de 2008 se han llegado a perder más de 3,6 millones de empleos en la economía española. Como se observa en el gráfico nº 1, donde se muestra la variación interanual del empleo desde el segundo trimestre de 2008 y el nivel de empleo relativo al observado al comienzo de la crisis a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), esto supuso una pérdida acumulada de casi el 18% del nivel de empleo registrado antes del comienzo de la crisis, aunque la recuperación reciente ha reducido levemente este porcentaje. Esta intensa destrucción de empleo se ha dejado notar especialmente entre los trabajadores con un contrato temporal que se han reducido en más de 1,7 millones entre 2008 y 2013, rebajando la ratio de temporalidad en casi 9 puntos porcentuales (pp), hasta el 22,9% en el segundo trimestre de 2013. Tras esta evolución, el empleo en el tercer trimestre de 2014 se ha situado en un nivel similar al registrado en la economía española en el año 2001, mientras que la tasa de empleo (porcentaje de ocupados sobre la población en edad de trabajar) ha retrocedido hasta el 57,3%, alrededor de 10 pp por debajo del nivel observado antes de la crisis y volviendo a un nivel que no se observaba en el mercado de trabajo español desde el año 2000.

Como se observa en el gráfico nº 2, donde se muestra la variación interanual del PIB, el empleo y la productividad aparente del trabajo a partir de la información de la Contabilidad Nacional Trimestral (CNTR), esta acusada destrucción de empleo

² Puede verse en OCDE (2014) e Izquierdo *et al.* (2013) para un primer análisis del impacto de la reforma de 2012 sobre el funcionamiento del mercado de trabajo.

ha sido reflejo de la intensidad de la caída de la actividad económica que a lo largo de todo este período ha acumulado un descenso del 8%. Así, entre los 20 trimestres transcurridos entre el segundo trimestre de 2008 y el segundo trimestre de 2013 se observaron caídas consecutivas del PIB, salvo los leves crecimientos intertrimestrales registrados en los 4 trimestres de 2010. El crecimiento observado desde el tercer trimestre de 2013 ha reducido la caída acumulada del PIB hasta el 6,5%, aunque cabe también resaltar que, como es habitual en los períodos de recesión en la economía española, la productividad del trabajo mostró un acusado repunte desde 2008, con un crecimiento medio del 1,7% a lo largo de todo el período de crisis, tras haber mostrado una acusada estabilidad durante todo el período expansivo previo.

Gráfico nº 1. EVOLUCIÓN DEL EMPLEO DESDE EL INICIO DE LA CRISIS

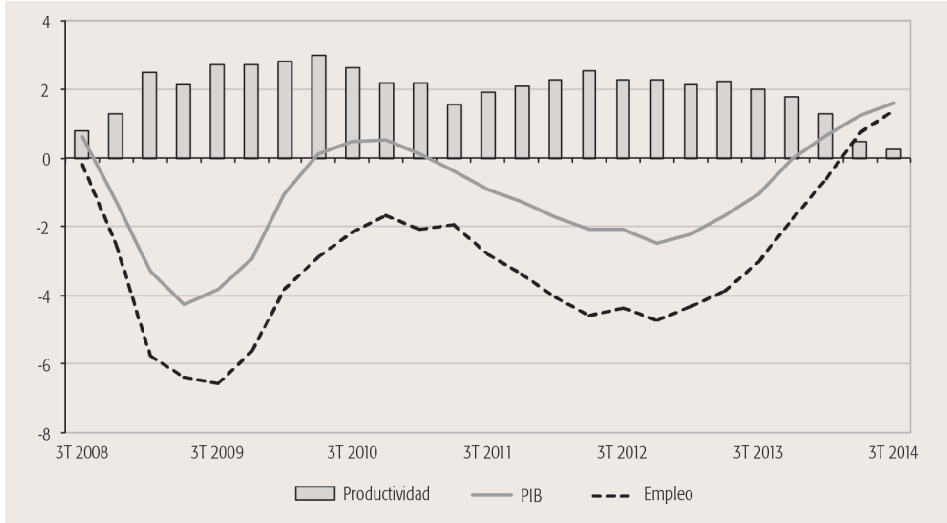


Fuente: INE. Encuesta de Población Activa.

En todo caso, dentro de este intenso deterioro del mercado de trabajo que se ha observado desde el inicio de la crisis en 2008 se pueden observar diferentes fases. Así, la fase inicial de la crisis se caracterizó por una destrucción de empleo muy acusada, con descensos que superaron el 6% en tasa interanual en varios trimestres del año 2009, resultado del fuerte descenso del PIB y del repunte observado en la productividad del trabajo (gráfico nº 2). En conjunto, entre el tercer trimestre de 2008 y principios de 2010, se perdieron casi 2 millones de empleos (cerca del 10% del empleo total).

Gráfico nº 2. EVOLUCIÓN DEL PIB Y EL EMPLEO DESDE EL INICIO DE LA CRISIS

(Tasa interanual)

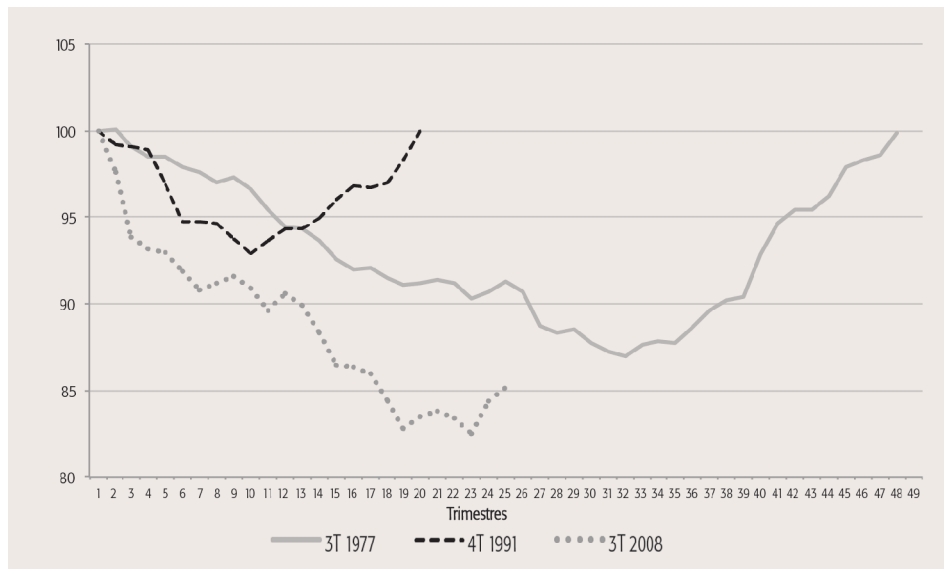


Fuente: INE. Contabilidad Nacional Trimestral.

A partir de entonces, el empleo tendió a suavizar su ritmo de descenso, ayudado por una cierta recuperación del PIB a lo largo del año 2010 que, sin embargo, no tuvo continuidad y desembocó en una doble recesión a partir de principios de 2011 que volvió a intensificar las pérdidas de empleo. En esta recaída, aunque las tasas de descenso del empleo no llegaron a ser tan intensas como las observadas en 2009, el empleo acumuló un descenso adicional de alrededor de otro 8%, hasta su mínimo cíclico a finales de 2013. Desde entonces, se ha venido observando una apreciable recuperación del empleo que ha permitido un crecimiento interanual del 1,6% en el tercer trimestre de 2014 apoyado en una recuperación paralela de la actividad económica.

En términos comparados con crisis pasadas en la economía española, la destrucción de empleo observada desde 2008 ha resultado superior a los últimos episodios registrados desde el año 1977. En particular, en el gráfico nº 3, se presenta la evolución relativa del nivel de empleo en las tres últimas grandes crisis, iniciadas en el tercer trimestre de 1977, en el cuarto trimestre de 1991 y en el tercer trimestre de 2008, a partir de los datos de la EPA. Con respecto a estas dos crisis pasadas, la intensidad de la destrucción de empleo desde 2008 fue, desde su inicio, superior tanto a lo observado en la crisis de principios de los años noventa, en los que la caída acumulada del empleo alcanzó un máximo del 7,1%, y el nivel de empleo previo a la crisis se recuperó 20 trimestres después, como a lo registrado en la crisis iniciada a finales de los años setenta, en los que la caída acumulada del empleo no sobrepasó el 13%, a pesar de que, en este caso, su duración fue notablemente más elevada, no recuperándose el nivel de empleo previo a la crisis hasta el año 1989.

Gráfico nº 3. **EVOLUCIÓN COMPARADA DEL EMPLEO EN LAS CRISIS. INICIO DE CADA CRISIS=100**



Fuente: INE. Encuesta de Población Activa.

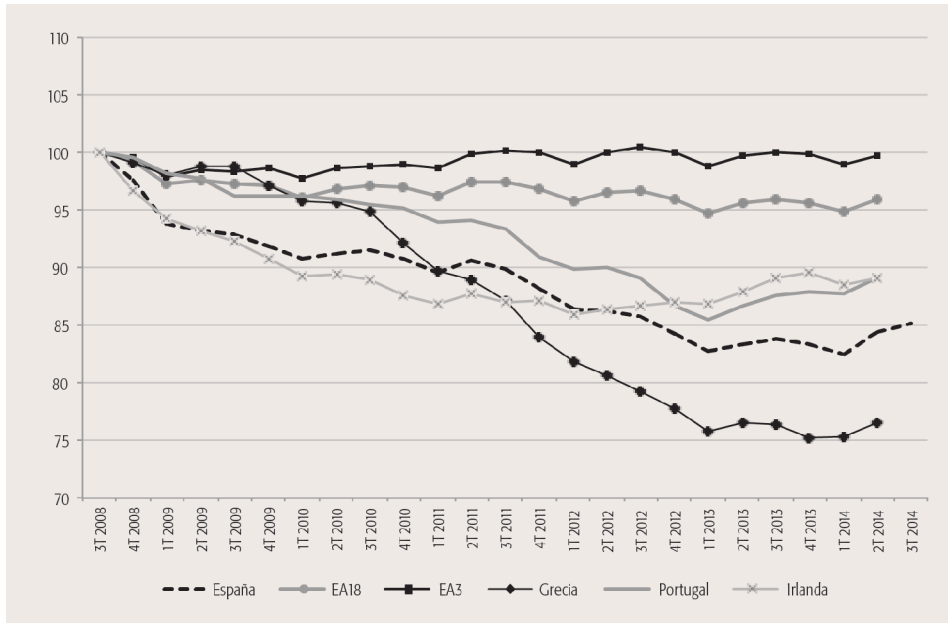
2.1. Evolución comparada con otros países europeos

En términos comparados con otros países europeos, en el gráfico nº 4, se muestra la evolución acumulada del nivel de empleo en España, en el agregado del Área del Euro (EA18), en un agregado de los tres grandes países del Área del Euro (Alemania, Francia e Italia, denominado EA3), y en tres de los países de la zona euro más afectados por la crisis financiera iniciada en 2008 (Irlanda, Portugal y Grecia).

Se observa que, exceptuando el caso griego, la pérdida acumulada de empleo en España como resultado de la crisis ha sido la mayor entre los países analizados. En el conjunto del Área del Euro, el empleo se situaba en el segundo trimestre de 2014 en el 95,9% del nivel registrado en el verano de 2008, como resultado de variaciones muy heterogéneas entre los países miembros. En particular, entre los países grandes la disminución del empleo ha sido notablemente inferior, observándose, de hecho, en el segundo trimestre de 2014 un nivel de empleo similar al alcanzado antes de la crisis. Esta evolución está muy condicionada por la mejor evolución durante este período del empleo en Alemania, que presenta un nivel de empleo un 3,4% superior al registrado en 2008, mientras que Francia e Italia han mostrado pérdidas leves de empleo a lo largo de este periodo (del 1,3% y del 4,9%, respectivamente). En el caso de los países del sur de Europa e Irlanda más afectados por la crisis, las pérdidas de empleo a lo largo de este período han sido muy

elevadas, aunque en el caso de Portugal e Irlanda inferiores a las registradas en España. Así, el empleo se situaba a mediados de 2014 en el 89% del nivel previo a la crisis, tanto en Portugal como en Irlanda, mientras que en el caso de Grecia las pérdidas de empleo han llegado a alcanzar el 23,5%

Gráfico nº 4. EVOLUCIÓN ACUMULADA DEL EMPLEO DESDE EL INICIO DE LA CRISIS. 2008.3=100



Fuente: Eurostat.

Detrás de estas diferencias en la evolución del empleo por países se encuentran diferentes factores relacionados con la diferente naturaleza de la crisis, los desequilibrios macroeconómicos acumulados en el período previo o las diferentes instituciones laborales de cada país (véase ECB (2012) para un análisis detallado de la heterogeneidad en el impacto de la crisis en los mercados de trabajo europeos). En todo caso, un factor determinante resulta la propia evolución de la actividad económica ya que la intensidad de la crisis, medida por su impacto en los respectivos PIB de cada país, ha sido bastante dispar entre los países europeos. Así, por ejemplo, entre el conjunto de países analizados en el gráfico nº 4, las pérdidas acumuladas del PIB desde el año 2008 han sido del 2,2% hasta 2013 en el promedio del Área del Euro con un rango muy amplio desde los países más afectados, destacando la pérdida del 23,5% de la actividad económica en Grecia, pero también la caída acumulada del 7,5% de Italia, el 6,7% estimado para Portugal y España y el 5,6% de Irlanda hasta el impacto muy leve en países como Francia (-0,8%) y Reino

Unido (0,6%) y la recuperación observada por Alemania donde ya en 2013 el PIB se situaba un 3,0% por encima del nivel pre-crisis. En todo caso, cabe destacar que España no ha mostrado una caída del PIB muy diferente a la mayoría de los países analizados, con una caída muy cercana a las observadas en Italia, Irlanda y Portugal mientras que la destrucción de empleo ha sido considerablemente superior.

Una forma sencilla de analizar la reacción del empleo desde el comienzo de la crisis teniendo en cuenta la diferente intensidad de la crisis es estimar la elasticidad del empleo a la variación del PIB mediante una regresión entre la variación interanual del empleo y la del PIB. En el cuadro nº 1, se presentan estas elasticidades estimadas para los principales países europeos con una muestra trimestral que cubre desde el primer trimestre de 2001 hasta el segundo trimestre de 2014³. Los resultados que se muestran en este cuadro sitúan muy claramente a España como el país con la mayor elasticidad del empleo ante las variaciones en la actividad económica, con un coeficiente en el entorno del 1,4, mientras que el resto de países europeos esta elasticidad se sitúa entre el 0,14 de Alemania y el 0,44 del promedio del Área del Euro. Estos resultados están en línea con numerosos trabajos anteriores (véase, por ejemplo, Ball *et al.* (2013)) que coinciden en mostrar una sensibilidad del empleo en España ante las variaciones del ciclo económico muy superior a la que se observa, en general, en el resto de países, tanto europeos como de otras áreas.

Cuadro nº 1. ELASTICIDAD DEL EMPLEO RESPECTO AL PIB

(Regresiones entre la variación interanual del empleo y la del PIB)

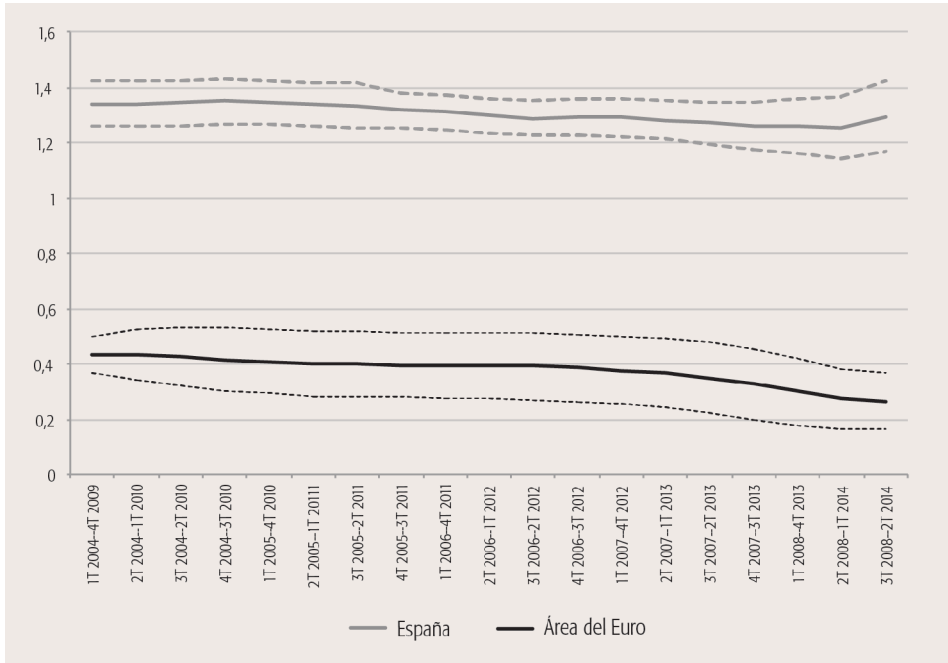
Estimaciones por países. Total economía	Constante	Beta	R2
España	-1,47 (***)	1,39 (***)	0,97
Área del Euro	-0,02	0,44(***)	0,69
Alemania	0,31 (**)	0,14(***)	0,19
Francia	-0,03	0,38(***)	0,60
Italia	0,47(***)	0,37(***)	0,44
Reino Unido	0,29(***)	0,23(***)	0,47
Estimaciones por ramas de actividad. España	Constante	Beta	R2
Agricultura	-1,94 (***)	0,05	-0,01
Industria	-2,91(***)	0,61(***)	0,55
Construcción	-2,57(***)	1,22(***)	0,70
Servicios de mercado	-1,21(***)	1,31(***)	0,78
Servicios de no mercado	-1,37(***)	1,09(***)	0,74

Fuentes: INE y Eurostat. Período muestral 1T2000-2T2014.

*, **, *** significativo al 10%, 5% y 1%, respectivamente.

³ No se ha incluido en este análisis a Irlanda, Portugal y Grecia por no estar disponible una muestra trimestral suficientemente larga como para poder realizar esta estimación.

Gráfico nº 5. EVOLUCIÓN TEMPORAL DE LA ELASTICIDAD DEL EMPLEO AL PIB



Fuente: INE, Eurostat y elaboración propia.

Una manera de analizar posibles cambios en esta elasticidad a lo largo de la crisis es realizar estas estimaciones para distintos subperíodos, como se muestra en el gráfico nº 5, en el que se muestra el resultado de estimar esta relación entre el empleo y el PIB para ventanas consecutivas de 24 trimestres desde el año 2004 hasta el tercer trimestre de 2008 para el caso español y el agregado del Área del Euro⁴. Se observa una estabilidad muy elevada de la elasticidad del empleo ante el PIB en el caso español, que se habría mantenido prácticamente constante a lo largo de los diferentes subperíodos analizados, mostrando una muy leve tendencia decreciente en la segunda parte de la crisis, cuando las diferentes ventanas de datos empiezan a incluir períodos posteriores a finales del año 2011. En todo caso, los cambios no parecen significativos a lo largo de todo el período analizado. En el caso de la zona Euro, se observa una tendencia decreciente en la segunda parte de la crisis, algo más acusada que en el caso español, que habría reducido la elasticidad del empleo ante variaciones del PIB del entorno del 0,4 observado antes de la crisis a alrededor del 0,3. Por países, esta tendencia se observa especialmente en el caso alemán, aunque también

⁴ Este ejercicio se ha realizado también para los principales países del Área del Euro (Alemania, Italia y Francia) y el Reino Unido pero no se muestra por cuestiones de espacio. Los resultados son muy similares a los observados para el agregado de la zona euro.

es perceptible en Francia e Italia, lo que podría estar reflejando la relevancia de los ajustes en las horas trabajadas que han permitido un ajuste considerablemente inferior al esperado en el empleo, dada la caída de la actividad económica. Una excepción a este patrón es el caso del Reino Unido, donde un ejercicio similar muestra una tendencia levemente creciente de esta elasticidad, de alrededor del 0,25 antes de la crisis al entorno del 0,3, según los datos más recientes.

2.2. Evolución por ramas de actividad

Desde el inicio de la crisis en 2008, la destrucción de empleo en el sector de la construcción sobrepasó ampliamente la caída observada en el resto de la economía. En el gráfico nº 6, se presenta la evolución acumulada del empleo desde el tercer trimestre de 2008 según la EPA en las principales ramas de actividad. Se observa que tras el fuerte aumento de la actividad y el empleo en este sector a lo largo de todo el ciclo expansivo previo a la crisis, el sector de la construcción apenas conserva el 40% del empleo que registraba al principio de la crisis, tras haber acumulado una pérdida de alrededor de 1,7 millones de puestos de trabajo a lo largo de este período (algo más de la mitad de todos los empleos perdidos).

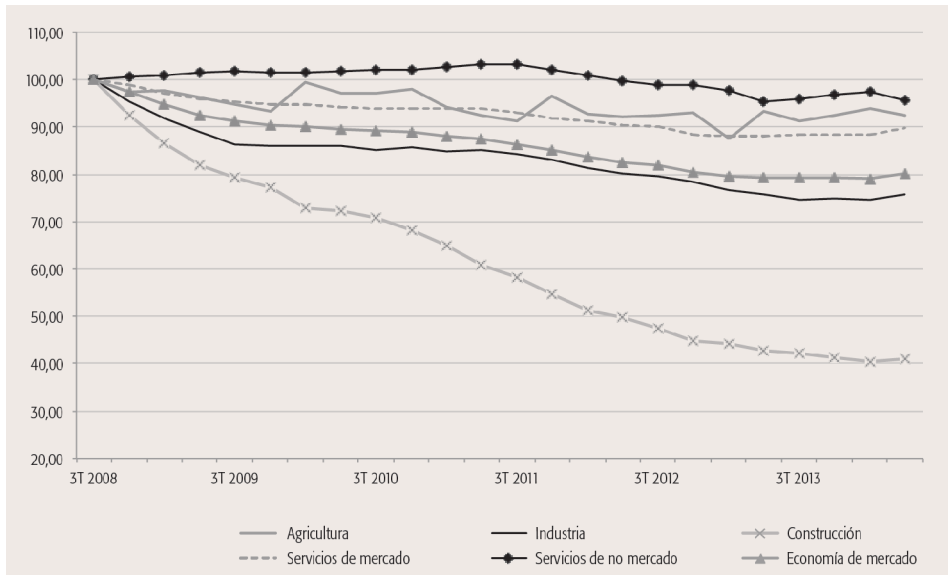
En términos de su participación en el empleo total, ésta ha pasado de representar alrededor del 12% en 2008 hasta el 5,7% en 2014. La evolución en el resto de ramas ha sido también negativa en este período, especialmente en las ramas industriales que han destruido cerca de 900.000 empleos desde el inicio de la crisis, el 25% de su nivel inicial, con caídas muy elevadas en algunas de las ramas industriales más estrechamente ligadas a la actividad constructora⁵. En conjunto, esta evolución ha reducido el peso de las manufacturas en el empleo total en casi 2 pp hasta el 13,5% en 2014. Entre las ramas de servicios, el comportamiento del empleo desde el inicio de la crisis ha sido más favorable en términos relativos, lo que ha permitido elevar su participación hasta el 45,8% en el caso de las ramas de servicios de mercado (42,5% en 2008) y el 30,5% en el caso de las ramas de servicios de no mercado, que recogen fundamentalmente la actividad del sector público, y que han aumentado su peso relativo desde el 25,6% en 2008.

Dentro de las ramas de servicios cabe destacar, en todo caso, el comportamiento diferencial observado en algunas de las ramas de servicios de mercado y, dentro de las de no mercado, el marcado comportamiento diferencial entre la primera y la segunda fase de la crisis. Así, dentro de las ramas de mercado, las actividades inmobiliarias han perdido alrededor del 16,4% del empleo desde el inicio de la crisis y la caída del empleo ha superado el 10% en las ramas de comercio, transporte, información y comunicaciones y actividades financieras. Por el contrario, destacan por su mejor comporta-

⁵ Como, por ejemplo, la Fabricación de Muebles o la Fabricación de Cemento. Dentro de la evolución negativa de las ramas industriales en este período cabe destacar el mejor comportamiento relativo de la Industria química y la Industria Farmacéutica.

miento relativo la hostelería, con una caída del solo el 3,9% y la actividades administrativas y de servicios auxiliares (-7%). En el caso de las ramas de no mercado, la particularidad más destacable de su evolución desde el inicio de la crisis es su mejor comportamiento relativo en la primera fase de la crisis, entre 2008 y 2011, período en el que el empleo en estas ramas aumentó en casi 200.000 personas, elevando en 5 pp su peso relativo en el total de la economía. A partir de entonces, como consecuencia de los diferentes planes de reducción del empleo público en el marco de las políticas de ajuste presupuestario aplicadas⁶, el empleo en estas ramas se ha reducido hasta alcanzar un nivel similar al observado al principio de la crisis.

Gráfico nº 6. EVOLUCIÓN ACUMULADA DEL EMPLEO POR RAMAS DE ACTIVIDAD DESDE EL INICIO DE LA CRISIS. 3T2008=100



Fuente: INE. Encuesta de Población Activa.

Como se analizó en la sección anterior, España ha presentado tradicionalmente, y también desde el inicio de la crisis, una elasticidad del empleo ante las variaciones de la actividad económica muy elevada. Una posible explicación de esta reacción del empleo más que proporcional al descenso de la actividad en la economía española podría descansar en los cambios en la estructura productiva, pues la intensidad de uso del factor trabajo puede ser muy diferente en las distintas ramas de actividad, ya que éstas utilizan distintas combinaciones de los factores productivos. En esta situa-

⁶ Para un análisis en detalle de la evolución del empleo público a lo largo de este período, puede verse Montesinos *et al.* (2014).

ción, cambios en la estructura sectorial del empleo como los ocurridos en España desde el inicio de la crisis podrían traducirse en una mayor sensibilidad del empleo, simplemente como resultado de efectos composición entre sectores de actividad.

En particular, el peso del sector de la construcción, muy intensivo en empleo, alcanzó en la fase de expansión niveles muy elevados, y desde entonces la intensa caída de la actividad en este sector se ha traducido en una pérdida de empleo también significativa. Para analizar en qué medida estos cambios en la composición del empleo han podido jugar un papel relevante en la elevada elasticidad del empleo mostrada anteriormente, en el panel inferior del cuadro nº 1 se muestra una estimación de la relación entre la ocupación y el valor añadido por ramas de actividad.

Se observa que, en general, la mayor sensibilidad cíclica de la economía española respecto a la observada en otros países no parece ser el resultado simplemente de la diferente composición sectorial, pues se encuentra una elevada respuesta cíclica del empleo en todas las ramas de actividad, salvo en el sector agrícola. En particular, salvo en las ramas industriales, donde este coeficiente se estima en 0,61, aún superior al observado en el resto de países europeos, en el resto de ramas, este coeficiente supera la unidad, como se observaba a nivel agregado. El rango de las estimaciones mostradas en el cuadro nº 2 va desde el 1,1 de las ramas de servicios de no mercado, al 1,2 de la construcción y el 1,3 de los servicios de mercado.

Este ejercicio no tiene en cuenta, sin embargo, posibles diferencias en la relación entre el empleo y la actividad económica en las diferentes fases del ciclo económico. Dado el comportamiento contracíclico de la productividad en España, que tiende a crecer con intensidad en las recesiones mientras muestra un comportamiento muy poco dinámico en los periodos expansivos, cabría pensar en la existencia de asimetrías en esta relación. Sin embargo, como se muestra en Urtasun *et al.* (2012) una estimación algo más sofisticada que la realizada en el cuadro nº 1, utilizando una especificación del tipo de mecanismo de corrección del error por ramas de actividad y permitiendo que tanto la constante como la elasticidad del empleo a la actividad puedan variar entre las fases de expansión y recesión, no modifica sustancialmente las conclusiones obtenidas.

En particular, en la relación de largo plazo se estima una elasticidad mayor que uno del empleo a la actividad económica en todas las ramas analizadas, salvo la agricultura, y es especialmente elevada en el sector de la construcción. Según la fase cíclica de la economía, la constante de la regresión es más baja en los periodos de recesión, es decir, se produce un cambio en la relación entre el empleo y la actividad de forma que para una misma variación de la actividad el crecimiento del empleo es inferior.⁷

⁷ Sin embargo, los cambios en la elasticidad del empleo al valor añadido no son significativos, salvo en el sector de la construcción.

Por tanto, no cabría achacar el patrón anticíclico que experimenta la productividad en España a los cambios en la estructura productiva que se producen en las expansiones y recesiones. Este análisis tendería a concluir que este patrón es, más bien, atribuible al marco institucional vigente en el mercado laboral, común a las diferentes ramas, que fomenta la creación de empleo con bajos niveles de productividad, que son rápidamente destruidos ante cambios en la situación económica⁸. Esta excesiva volatilidad del empleo se ve, además, reforzada por las dificultades existentes para modificar las condiciones laborales, lo que conduce a que el ajuste del empleo sea la respuesta habitual de las empresas a los cambios en la demanda. Cabe esperar, en este sentido, que las diferentes modificaciones legales llevadas a cabo desde el inicio de la crisis contribuyan a facilitar la modificación de las condiciones laborales ante los cambios en la situación económica.

2.3. El impacto de la crisis sobre los flujos de creación y destrucción de empleo

Un análisis de la evolución de los flujos de trabajadores desde el inicio de la crisis puede aportar una visión adicional sobre la reacción del mercado de trabajo español a lo largo de este período. En esta sección se presentan además en términos comparados con la evolución observada en un conjunto de 11 países pertenecientes a la zona euro, a partir de los resultados mostrados en ECB (2014). Este conjunto de países incluye, además de España, la información sobre los cambios en la situación laboral de un trimestre a otro de otros 10 países de la zona euro⁹, que abarca, al menos, hasta finales de 2012¹⁰ utilizando la información de las respectivas EPA nacionales que permite, además, analizar cómo varían estos flujos según variables como el sector de actividad o el tipo de contrato.

Comenzando por los movimientos desde el empleo, el gráfico nº 7 muestra el tamaño relativo de los flujos de trabajadores que salen del empleo para España y el conjunto de la zona euro (EA11) como porcentaje del empleo en el trimestre anterior, es decir, estas cifras se pueden interpretar como probabilidades de salida del empleo. Para evaluar el impacto de las diferentes fases de la crisis, en este gráfico se compara el tamaño medio de estos flujos durante el período anterior a la crisis (desde el primer trimestre de 2005 al primer trimestre de 2008) y en sucesivos promedios de cuatro trimestres, hasta principios de 2013.¹¹

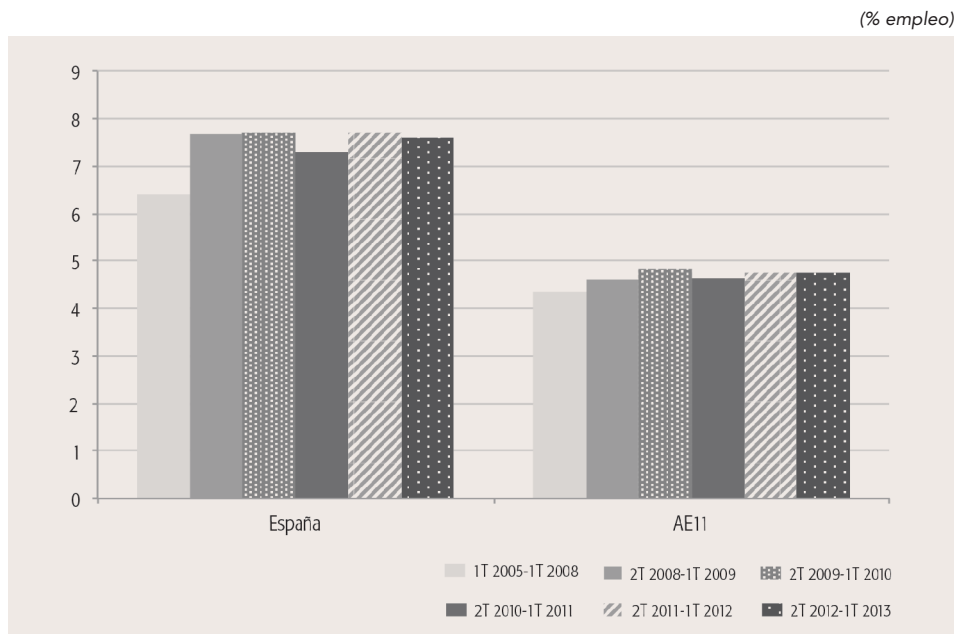
⁸ Estos desarrollos serían coherentes con un mercado de trabajo dual como el caracterizado por Costain, Jimeno y Thomas (2012)

⁹ Finlandia, Eslovenia, Eslovaquia, Italia, Francia, Irlanda, Grecia, Holanda, Estonia y Austria. Para el resto de países, no es posible computar estos flujos a partir de las EPAs nacionales en Alemania, Bélgica y Luxemburgo mientras que en Portugal un cambio metodológico en la EPA no permite disponer de series homogéneas para antes del año 2011.

¹⁰ No se dispone de datos más actualizados para la mayoría de países de la zona Euro.

¹¹ Tomar promedios de cuatro trimestres permite suavizar las variaciones estacionales de estos flujos que son bastante marcadas.

Gráfico nº 7. FLUJOS DE SALIDA DEL EMPLEO

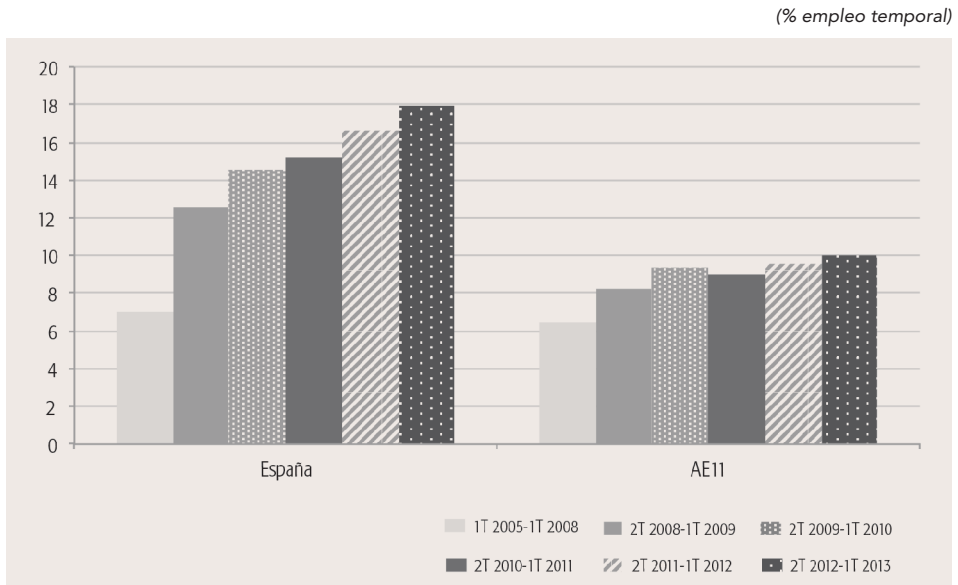


Fuente: INE. Encuesta de Población Activa y ECB (2014).

Se observa, en primer lugar, una diferencia considerable en el nivel de los flujos de salida del empleo entre España y el promedio de los países europeos, caracterizándose el mercado de trabajo español por una mayor rotación laboral y, por tanto, por una mayor probabilidad de salida del empleo, incluso antes de la llegada de la crisis (columna 2005.1-2008.1). En cuanto al impacto de la crisis, las salidas de empleo aumentaron en el promedio del Área del Euro del 4,3% del empleo total al 4,8% entre el segundo trimestre de 2009 y principios de 2010. La leve recuperación inicial en los países de EA en 2010 permitió disminuir un poco la intensidad de la destrucción de empleo (al 4,6%). Sin embargo, la nueva recesión que se inicia en el año 2011 para la EA da lugar a un nuevo aumento de los flujos de destrucción de empleo, aumentando hasta el 4,7%, ligeramente por debajo del pico observado en 2009. En el caso español, además de partir de un nivel más elevado, la crisis se dejó notar con mayor intensidad, y los flujos de salida del empleo crecieron desde el 6,4% observado entre 2005 y 2008 hasta un máximo del 7,7% en el año 2009. Posteriormente, solo se ralentizaron levemente en 2010 para volver a niveles muy similares a los observados en la primera fase de la crisis a lo largo de 2012 y 2013. Aunque la comparación con Europa no está disponible, la información de la EPA española hasta el tercer trimestre de 2014, muestra una considerable reducción adicional de los flujos de salida del empleo en los últimos trimestres, reflejando el impacto de la progresiva recuperación económica sobre las probabilidades de salida del empleo.

Entre otros factores, el tipo de contrato tiene un papel clave para explicar la evolución reciente de los flujos de destrucción de empleo y, en particular, de la intensidad de los flujos de salida en el caso español. Como puede verse en el gráfico nº 8, el inicio de la crisis en 2008 aumentó rápidamente la destrucción de empleo temporal en los países europeos, que pasó de representar alrededor del 6,4% del empleo temporal en cada trimestre a acercarse al 10% según se desarrollaba la crisis. En el caso de los trabajadores con un contrato permanente (gráfico nº 9), los flujos de salida mostraron una reacción muy inferior a la crisis, con un aumento desde el 0,7% en el período previo a la crisis, hasta un máximo del 1,1% en 2009, para reducirse levemente con posterioridad.

Gráfico nº 8. FLUJOS DE SALIDA DEL EMPLEO TEMPORAL

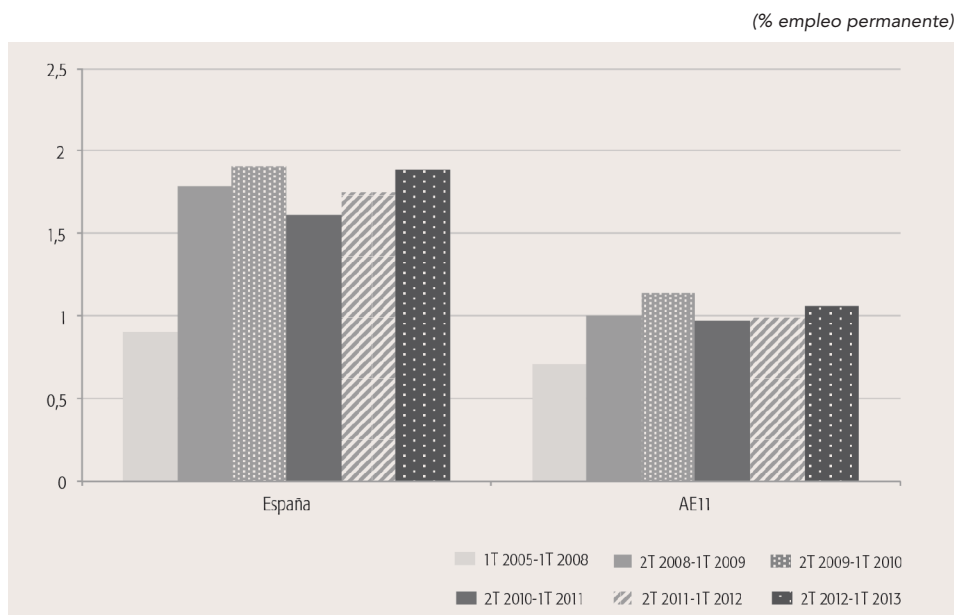


Fuente: INE. Encuesta de Población Activa y ECB (2014).

En este caso, las diferencias con España son muy llamativas, sobre todo en el caso de los contratos temporales. En particular, la llegada de la crisis elevó la destrucción de este tipo de contratos en España desde alrededor del 7% observado entre 2005 y 2008, hasta el 12% entre 2008 y 2009, habiéndose mantenido una tendencia creciente en esta tasa de salida, hasta alcanzar un máximo del 17,9% entre 2012 y principios de 2013. Sin embargo, en el caso de los contratos indefinidos, la sensibilidad cíclica ha sido notablemente inferior, observándose un incremento inicial, hasta el 1,9% que se ha ralentizado en los trimestres posteriores. A nivel agregado, la información más reciente sobre los flujos de salida por tipo de contrato, disponible únicamente para el caso español, muestra un descenso adicional de las tasas de salida del empleo para ambos ti-

pos de contrato, aunque este descenso ha sido especialmente apreciable en los últimos trimestres en el caso de los contratos indefinidos, mientras que la destrucción de empleo temporal ha permanecido en niveles elevados.

Gráfico nº 9. **FLUJOS DE SALIDA DEL EMPLEO PERMANENTE**



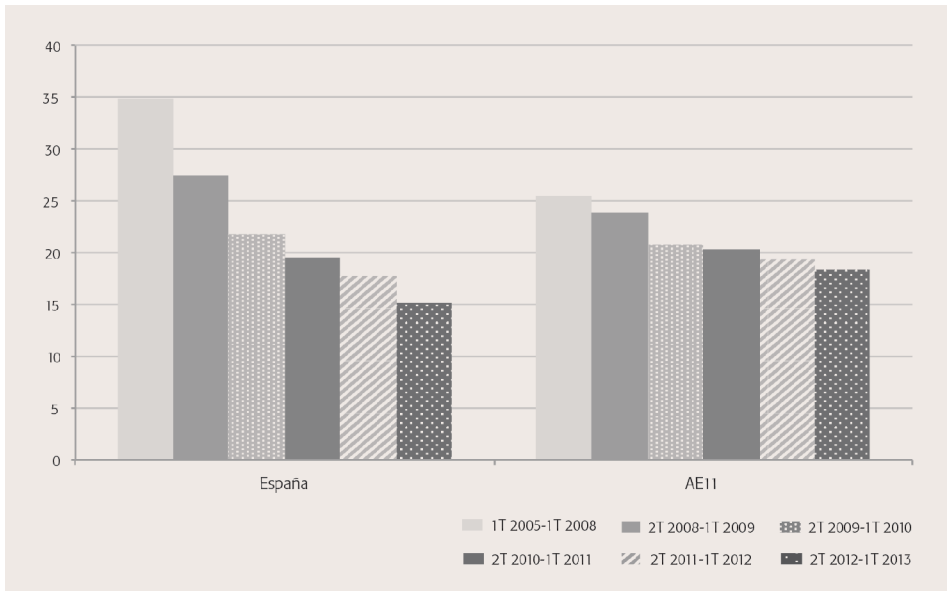
Fuente: INE. Encuesta de Población Activa y ECB (2014).

En cuanto a los movimientos de salida del desempleo, nos centramos en los movimientos hacia el empleo con el fin de analizar la reciente evolución de las tasas de creación de empleo¹². En particular, en el gráfico nº 10 se observa que, para la zona euro en su conjunto, cada trimestre en torno al 25% de las personas en paro encontró un trabajo en el período anterior a la crisis. Cuando comenzó la crisis, esta probabilidad presentó una clara disminución, que ha continuado durante las diferentes fases de la crisis, hasta situarse en el 18,3% en 2012. España, por su parte, se encuentra entre los países más afectados por la crisis y esta probabilidad de encontrar un empleo por parte de los desempleados se ha reducido desde cerca del 35% hasta poco más del 15% en 2012, mostrando con claridad el fuerte impacto de la recesión sobre la tasa de creación de empleo y, por tanto, sobre la duración del desempleo. De nuevo, un análisis de los datos más recientes para España muestra una incipiente recuperación de estas tasas de salida en los trimestres transcurridos de 2014, después de la continua reducción observada en los años anteriores.

¹² Aunque los flujos de salida del desempleo hacia la inactividad pueden ser también significativos de situaciones de desánimo como consecuencia de la crisis.

Gráfico nº 10. FLUJOS DE SALIDA DEL DESEMPLEO AL EMPLEO*

(% desempleo)



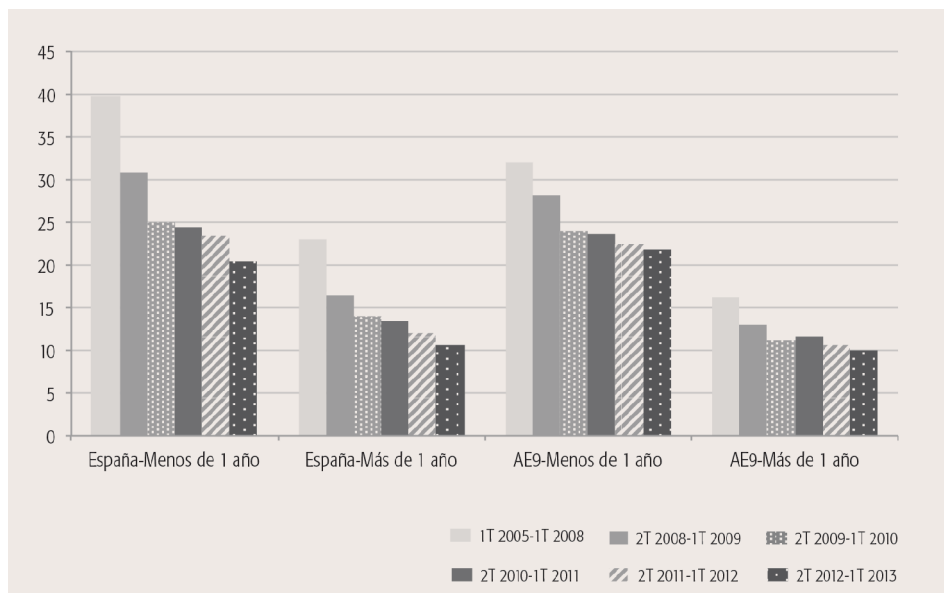
Fuente: INE. Encuesta de Población Activa y ECB (2014).

Una cuestión clave para analizar los posibles riesgos de efectos de histéresis, esto es, la disminución persistente de la tasa de salida del paro por fuertes dificultades para la vuelta al empleo incluso en una fase de recuperación económica, es analizar cómo han evolucionado estas tasas de salida según la duración de los episodios de desempleo. El gráfico nº 11 muestra las tasas de salida del desempleo al empleo por duración del desempleo, distinguiendo entre aquellos con menos de un año buscando empleo y aquellos con más de un año en dicha situación. En primer lugar, existe una clara dependencia de la duración del desempleo y la tasa de salida, ya que esta es mucho mayor para los desempleados con una duración más corta en el desempleo. Con respecto al impacto de las diferentes fases de la crisis, la probabilidad de salir del desempleo para aquellos con una corta duración fue inicialmente más afectada por la crisis, mostrando una marcada reducción entre 2008 y 2009, del 32% al 23,8% en el caso de la zona euro y del 39,8% al 25% en el caso español. Este mayor efecto inicial de la crisis sobre las salidas a corto plazo del desempleo estaría indicando la gran caída de la demanda de trabajo en esta fase de la crisis. Por otro lado, el impacto sobre la tasa de salida para los desempleados de larga duración fue algo menor en esta fase inicial de la crisis, pero esta probabilidad ha mantenido una continua tendencia a la baja a lo largo de la crisis hasta niveles muy bajos, en el entorno del 10%, a finales de 2012. En ambos casos, ello apunta a la elevada dificultad de los desempleados de larga duración para en-

contrar un empleo en la salida de la crisis, lo que tiene efectos muy relevantes sobre la tasa de salida agregada del desempleo, dado el fuerte aumento de la incidencia de este grupo de desempleados desde el inicio de la crisis.

Gráfico nº 11. FLUJOS DE SALIDA DEL DESEMPLEO POR DURACIÓN

(% desempleo)



Fuente: INE. Encuesta de Población Activa y ECB (2014).

Nota: AE9 son los 11 países del Área Euro para los que hay datos. De Francia y Países Bajos no se dispone el desglose por duraciones del desempleo.

3. RETOS DE FUTURO

De cara a intentar analizar las perspectiva futuras del empleo en España, la elevada elasticidad del empleo hace que las características de la futura recuperación del mercado de trabajo estén estrechamente relacionadas con las proyecciones disponibles para la recuperación de la actividad. En este sentido, las estimaciones disponibles, siempre teniendo en cuenta el elevado grado de incertidumbre que rodea estas proyecciones a medio plazo, tienden a indicar una recuperación relativamente suave y gradual de la actividad económica en España en un contexto en el que diferentes factores, como la continuación del proceso de reabsorción de los desequilibrios generados en el periodo expansivo previo, en particular, la necesidad de continuar el proceso de desapalancamiento de los sectores público y privado, pueden suponer una seria limitación a la capacidad de crecimiento de la economía española. Este comportamiento estaría, de hecho, en línea con la evidencia disponible sobre las características de las recuperaciones tras una crisis de carácter financiero con la profundidad y la duración de la vivida en España desde 2008.

En concreto, con el objetivo de ilustrar las potenciales características de este proceso de recuperación de la economía española, se puede acudir a las proyecciones disponibles realizadas por organismos internacionales con un horizonte de medio plazo, como las realizadas por el FMI hasta 2019¹³ que avanzan un crecimiento medio del PIB del 1,9% entre 2015 y 2019, considerablemente por debajo del crecimiento medio observado a lo largo del periodo expansivo previo (3,8% entre 1996 y 2007). Si se tomara este crecimiento medio del 1,9% como una media tendencial de la economía española a futuro y, por ejemplo, se asume un crecimiento de la productividad del 0,4% en línea con el observado entre 1996 y 2007, el crecimiento del empleo (1,5%) no permitiría recuperar el nivel de empleo existente en la economía española hasta el año 2025. Este ejercicio es meramente ilustrativo del tamaño de los retos pendientes en el mercado de trabajo español para superar el fortísimo deterioro experimentado desde 2008, sin pretender realizar una previsión puntual de los desarrollos futuros. A modo de ejemplo, la salida de la crisis sufrida en España a principios de los años noventa fue notablemente más rápida y vigorosa, lo que permitió un crecimiento del empleo medio del 3,4% entre 1996 y 2007, más que doblando el crecimiento que saldría de este sencillo ejercicio de simulación. En todo caso, hay que resaltar que existen multitud de factores como el fortísimo desarrollo del sector de la construcción, el proceso de entrada en la UEM, etc. que hacen difícilmente repetible el proceso de creación de empleo vivido en la economía española entre 1996 y 2007.

De hecho, el mercado de trabajo español se enfrenta a esta recuperación con una composición muy diferente a la observada antes de la crisis que puede condicionar de manera relevante las características de la proyectada recuperación del empleo en un futuro próximo. Como se muestra en el cuadro nº 2, la destrucción de empleo se ha concentrado en determinados colectivos, especialmente, en los trabajadores más jóvenes, aquellos con menor nivel de formación, con menos experiencia acumulada en el empleo y los de nacionalidad extranjera. En concreto, en términos de la participación de los diferentes colectivos en el segundo trimestre de 2014, en comparación con lo observado en 2007, se observa que la crisis ha afectado de forma especialmente intensa a los hombres, reflejando entre otros factores los desarrollos en el sector de la construcción mencionados anteriormente, lo que ha llevado a que el porcentaje de ocupados hombres sobre el empleo total se haya reducido del 58,7% en 2007, hasta el 54,4% en la primavera de 2014. Por nacionalidad, el peso de los ocupados de nacionalidad extranjera se ha reducido algo más de 2 pp desde 2007, hasta el 10,8%.

Por grupos de edad, los cambios en la composición del empleo han sido también muy significativos. En particular, los grupos más jóvenes han perdido mucho peso en el empleo total a lo largo de la crisis, con un peso de los trabajadores menores de 24 años del 4,3% en 2014, menos de la mitad del observado antes de la crisis. De igual

¹³ IMF (2014).

forma, el grupo de edad entre 25 y 34 años ha visto reducida su participación en el empleo total hasta el 22,8%, más de 7 pp por debajo de lo observado siete años antes.

Cuadro nº 2. PORCENTAJE DE OCUPADOS SEGÚN CATEGORÍAS

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Sexo								
Hombres	58,7	57,9	56,3	55,8	54,9	54,4	54,4	54,4
Mujeres	41,3	42,1	43,7	44,2	45,1	45,6	45,6	45,6
Edad								
16-24 años	9,8	9,0	7,3	6,5	5,7	4,8	4,4	4,3
25-34 años	30,0	29,4	28,3	27,3	26,1	24,9	23,6	22,8
35-44 años	28,2	28,4	29,3	29,9	30,5	31,0	31,7	31,9
45-54 años	21,0	21,6	22,9	23,9	24,6	25,4	26,2	26,5
55 años y más	11,0	11,6	12,3	12,4	13,1	13,9	14,1	14,4
Educación								
Baja	18,1	17,5	16,3	15,0	13,7	12,2	11,5	10,8
Media	58,6	58,8	58,6	58,6	59,1	59,3	59,3	59,8
Alta	23,3	23,7	25,2	26,4	27,3	28,5	29,2	29,5
Experiencia								
Menos de 1 año	21,8	20,2	15,8	15,4	15,3	14,1	14,0	15,7
De 1 a 2 años	10,8	10,9	10,5	8,1	7,6	7,3	6,8	6,7
De 2 a 3 años	7,1	7,5	7,9	7,7	5,9	5,7	5,5	5,0
De 3 a 6 años	15,2	15,5	16,8	17,9	18,3	16,9	15,0	14,0
Más de 6 años	45,1	45,9	49,0	50,9	52,9	56,0	58,7	58,7
Nacionalidad								
Española	86,9	86,2	86,6	86,9	87,3	88,1	88,5	89,2
Extranjera	13,1	13,8	13,4	13,1	12,7	11,9	11,5	10,8
Tipo de contrato								
Temporal	26,2	24,2	20,8	20,6	21,2	19,4	18,8	19,8
Indefinido	56,3	58,4	62,3	62,7	62,5	63,5	63,2	62,7
No asalariado	17,5	17,5	16,9	16,7	16,3	17,1	18,0	17,5

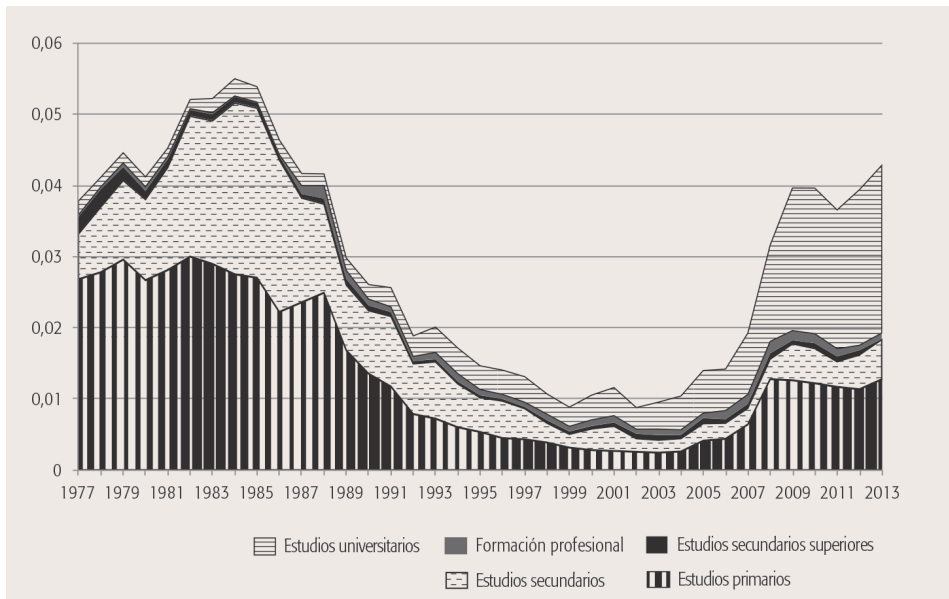
Fuente: EPA (INE). Segundo trimestre de cada año.

Este menor peso de los colectivos más jóvenes está estrechamente relacionado con la fuerte disminución del empleo temporal, con una incidencia muy superior entre los jóvenes. Así, el porcentaje de asalariados temporales sobre el total de ocupados ha disminuido desde el 26,2% observado en 2007, hasta el 19,8% en 2014, tras haber mostrado un repunte de 1 pp en el último año. A lo largo de este período, las

pérdidas de empleo entre aquellos con contrato indefinido han sido mucho menos intensas, lo que ha elevado su porcentaje sobre el total del empleo, hasta el 62,7%, más de 6 pp por encima de su nivel antes de la crisis.

Una forma alternativa de analizar los cambios en la composición del empleo por tipo de contrato es analizar la distribución por experiencia laboral de los ocupados. Se observa que los grupos de trabajadores con menor nivel de experiencia han reducido de forma muy significativa su participación en el empleo en los últimos años, de forma que, por ejemplo, el conjunto de los empleados con menos de 3 años en la empresa, que alcanzaron casi el 40% del empleo total en 2007, suponían únicamente el 27,4% en 2004. Por el contrario, aquellos con más de 6 años de experiencia han llegado a representar casi el 59% del empleo total.

Gráfico nº 12. **ÍNDICE DE DESAJUSTE EDUCATIVO Y CONTRIBUCIONES POR NIVELES DE EDUCACIÓN. OCUPADOS FRENTE A PARADOS**



Fuente: Microdatos de la EPA (INE).

Nota: El índice de desajuste se calcula mediante,
$$I_{it} = \sum_{j=1}^5 (O_{ijt} - P_{ijt})^2$$
 donde i es cada CCAA, t el año analizado y j los cinco niveles educativos.

Finalmente, resultan destacables los importantes cambios ocurridos en términos de la composición de la mano de obra por nivel de cualificación. La crisis ha afectado de manera muy desigual a los diferentes colectivos, con una destrucción de empleo concentrada entre aquellos con menor nivel de formación. En particular, el grupo sin estudios o estudios primarios ha visto reducido su porcentaje del 18,1% en 2007 al

10,8% en 2014, mientras que aquellos con estudios universitarios representan ya casi el 30% del total de los ocupados, más de 6 pp por encima de lo observado en 2007.

Estos importantes efectos composición en la destrucción de empleo¹⁴ a lo largo de la crisis pueden tener un papel fundamental a la hora de analizar las perspectivas del mercado de trabajo español, en la medida en que el colectivo de individuos en situación de desempleo puede tener unas características muy diferentes en términos de cualificación a los requerimientos de la demanda de trabajo dificultando que la potencial recuperación de la actividad se traslade con la intensidad deseada a la creación de empleo.

En particular, en Izquierdo et al. (2013), para aproximar el grado de desajuste educativo se utiliza la distribución por cinco niveles educativos de los trabajadores ocupados en cada momento del tiempo como una aproximación a las necesidades educativas de la demanda de trabajo, mientras que la misma distribución para el caso de los parados aproxima las cualificaciones disponibles en la oferta de trabajo¹⁵, utilizando los datos de la EPA desde 1977 a 2013. Como se muestra en el gráfico nº 12 se observa un aumento muy importante del grado de discrepancia por nivel educativo entre la oferta y la demanda de trabajo que ha crecido sustancialmente en los últimos años, de forma que el nivel de desajuste observado en 2013 sería similar al estimado para la crisis de finales de los años 70, en la que también se produjo un proceso de fuerte destrucción de empleo. Como se observa en este mismo Gráfico, las mayores discrepancias se observan en los niveles educativos superiores, donde el porcentaje de ocupados es muy superior al de parados y en los estudios primarios, donde sucede lo contrario y aquellos con menores niveles de educación están sobre-representados entre los desempleados. La reducción de este desajuste educativo supone un reto de gran alcance para las políticas de empleo que deben dirigirse a aumentar la cualificación de los desempleados con menores niveles de formación con el objetivo de ajustar sus habilidades a los requerimientos del mercado laboral.

4. CONCLUSIONES

En este artículo se ha descrito el fuerte deterioro del mercado de trabajo español desde el inicio de la crisis en 2008, desde una perspectiva comparada con anteriores periodos recesivos y con referencia a lo ocurrido en otros países europeos. Los prin-

¹⁴ En Lacuesta y Galán (2012) se cuantifican estos cambios en la composición del empleo en términos de un índice de calidad del factor trabajo. Por otro lado, estos cambios han tenido un impacto considerable en la evolución salarial, sesgando al alza la evolución agregada de los salarios. En Puente y Galán (2013) se estima que desde el inicio de la crisis, los efectos composición habrían añadido 1 pp al año al crecimiento de los salarios entre 2008 y 2013

¹⁵ Esta aproximación no tiene en cuenta, por tanto, otras dimensiones potencialmente relevantes que pueden caracterizar las diferentes habilidades específicas requeridas por la demanda de trabajo, distintas del nivel educativo de los trabajadores.

152

principales mensajes de este análisis apuntan a un impacto muy elevado de la crisis sobre el mercado laboral español que ha perdido el 18% de los empleos existentes antes de la crisis como resultado de la fuerte caída de la actividad económica a lo largo de este período, pero también de la elevada sensibilidad cíclica que caracteriza al mercado laboral español en comparación con lo observado en otros países. Esta elevada ciclicidad no estaría, en principio, fuertemente asociada a la composición sectorial de la actividad ya que se encuentra en la mayoría de los sectores productivos y estaría, por tanto, relacionada con las características institucionales del mercado laboral en España.

Cabe esperar, en este sentido, que los diferentes cambios legislativos aprobados desde el inicio de la crisis acaben por configurar un mercado de trabajo en el que el ajuste ante las perturbaciones negativas no recaiga en su práctica totalidad en el empleo, especialmente el de carácter temporal, a través de una mejor utilización de los diferentes mecanismos de flexibilidad que pueden permitir un mayor ajuste de los salarios, las horas trabajadas y, en general, las condiciones laborales a la situación cíclica de la economía y a las condiciones específicas de las empresas.

En cuanto a los retos de futuro, la destrucción de empleo se ha concentrado en determinados colectivos, especialmente, los trabajadores más jóvenes, aquellos con menor nivel de formación, los trabajadores con menos experiencia acumulada en el empleo y los de nacionalidad extranjera, y la absorción del elevado nivel de desempleo se enfrentará al importante reto de ajustar las habilidades de los desempleados a las necesidades futuras de las empresas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BALL, L., D. LEIGH, P. LOUNGANI (2013): «Okun's Law: Fit at Fifty?» Working Paper 18668, *National Bureau of Economic Research*.
- COSTAIN, James S. y JIMENO, Juan F. and THOMAS, Carlos, *Employment Fluctuations in a Dual Labor Market*. Documentos de Trabajo del Banco de España No. 1013.
- ECB (2012): «Euro Area Labour Markets and the Crisis», *Occasional Paper n.º 138*.
- (2014): «The Impact of the Crisis on Euro Area Labour Markets» *Monthly Bulletin*, 49-68, Octubre.
- FERNÁNDEZ C y M. IZQUIERDO (2013): «El ajuste de los mercados laborales europeos desde el inicio de la crisis»; *Boletín Económico del Banco de España*, 45-55, Febrero.
- GALÁN, S. y S. PUENTE (2014): «Un análisis de los efectos composición sobre la evolución de los salarios», *Boletín Económico del Banco de España*, 57-61, Febrero.
- IMF (2014) *World Economic Outlook 2014: Legacies, Clouds, Uncertainties*.
- IZQUIERDO, M., A. LACUESTA y S. PUENTE (2013): «La reforma laboral de 2012: un primer análisis de algunos de sus efectos sobre el mercado de trabajo», *Boletín Económico del Banco de España*, 55-64, Septiembre.
- IZQUIERDO, M.A., PUENTE, S. y FONT, P. (2013): «Evolución del desajuste educativo entre la oferta y la demanda de trabajo en España». *Boletín Económico del Banco de España*, Junio 2013.
- LACUESTA, A. y S. GALÁN (2012): «La evolución del empleo y el paro en el segundo trimestre de 2012, según la Encuesta de Población Activa», *Boletín Económico del Banco de España* 55-63, Septiembre.
- MONTESINOS, A, J. PÉREZ y R. RAMOS (2014): «El empleo de las Administraciones Públicas en España: caracterización y evolución durante la crisis», *Documento Ocasional 1402*, Banco de España.
- OCDE (2014): «The 2012 Labour Market Reform in Spain: A Preliminary Assessment», *OECD Publishing*.
- URTASUN, A., M. IZQUIERDO y E. ORTEGA (2012): «Un análisis sectorial de la relación entre la actividad y el empleo en la economía española», *Boletín Económico del Banco de España*, 91-98, Julio-Agosto.

Cambios ocupacionales y de las cualificaciones

Este artículo presenta los factores que desde un punto de vista teórico pueden explicar los cambios ocupacionales y de cualificaciones que se han estado produciendo en los países desarrollados en las últimas décadas, y examina empíricamente la evolución del cambio sectorial, ocupacional y de cualificaciones en Europa y en España con el fin de detectar las tendencias en las demandas que el sistema productivo plantea sobre el sistema educativo y de formación.

Azken hamarkadetan herrialde garatuetan izandako lanbide- eta kualifikazio-aldaketak ikuspegi teorikotik azaltzen dituzten faktoreak aurkeztu ez ezik, Europan eta Espainian gertatu den sektore-, lanbide- eta kualifikazio-aldaketaren bilakaera enpirikoki aztertu ere egin dute, bai eta Espainiako kasua Europako gainontzeko herrialdeekin, bereziki herrialde handiekin, alderatu ere.

This article reviews the factors that theoretically may explain the occupational and skill changes that have been occurring in the advanced countries in the last decades, and examines empirically the evolution of the sectoral, occupational and skill changes in Europe and Spain with the aim of tracking the trends in the demands that the production system makes upon the school and training system.

Índice

1. Introducción
 2. Factores explicativos del cambio ocupacional y de las cualificaciones
 3. Cambio ocupacional y por cualificaciones
 4. Discusión y conclusiones
- Referencias bibliográficas

Palabras clave: estructura del empleo, cambio ocupacional, cualificaciones, polarización del empleo.

Keywords: structure of employment, occupational change, skills, job polarization.

Nº de clasificación JEL: J21, J24.

1. INTRODUCCIÓN

Uno de los factores que suelen mencionarse con frecuencia para tratar de explicar los elevados y persistentes niveles de desempleo que afectan a buena parte de las economías europeas es que la oferta de trabajo no se ha adaptado suficientemente a los nuevos requisitos de la demanda, es decir, que existe un desajuste profundo entre los niveles de cualificaciones requeridos y ofrecidos que debe resolverse mediante políticas de formación. Para justificar esta afirmación, se suele utilizar la evidencia empírica del notable cambio de la estructura del empleo en favor de las ocupaciones que requieren niveles más elevados de cualificación así como de la fuerte concentración del paro entre los trabajadores menos cualificados. En otros países, como los Estados Unidos de América o el Reino Unido, en los que se han producido fuertes aumentos de la desigualdad salarial según niveles de cualificación a lo largo de las últimas tres o cuatro décadas, y en general en los países desarrollados, se atribuye también esta tendencia al incremento en la demanda relativa de los trabajadores cualificados.

* Este artículo recoge parte del análisis realizado en García-Serrano y Hernanz (2014). Algunos de los resultados que se presentan aquí se basan en datos contenidos en cuadros y gráficos que por razones de espacio no pueden reproducirse. Por ello, los autores remiten a dicho trabajo para la consulta más detallada de determinados resultados.

Esta visión de las causas del problema del paro (y de la desigualdad salarial) no está exenta de limitaciones tanto de orden teórico como empírico. En particular, todavía no se dispone de un conocimiento profundo acerca de los factores que pueden haber producido estos cambios en la estructura de la demanda de trabajo, aunque se suelen aducir como causas de los desplazamientos de la demanda relativa entre grupos los cambios tecnológicos sesgados en cualificaciones, los cambios no neutrales en los precios o las cantidades de otros factores (por ejemplo, el capital), los cambios en los mercados de bienes y servicios y el aumento de la competencia extranjera (globalización). Por otro lado, hay una parte relevante de la literatura disponible que se ha nutrido de estudios que se concentran en el lado de la oferta de trabajo, centrándose en factores como el aumento de la participación femenina en el mercado de trabajo, los cambios en el acceso a la educación de la población y en los incentivos para las inversiones educativas, la variación del tamaño de las cohortes de población y el incremento de los flujos de inmigración.

En este contexto, este artículo pretende, por un lado, presentar los factores que desde un punto de vista teórico pueden explicar los cambios ocupacionales y de cualificaciones que se han estado produciendo en los países desarrollados en las últimas décadas y, por otro lado, examinar la evolución del cambio sectorial, ocupacional y de cualificaciones en Europa y en España con el fin de detectar las tendencias en las demandas que el sistema productivo plantea sobre el sistema educativo y de formación. En este caso, se analiza el caso español en relación con los demás países europeos, ya que parece probable que las diversas causas que pueden determinar el cambio sectorial y ocupacional, aunque pueden obedecer a factores generales idénticos, presenten características distintas según cuales sean las pautas de especialización de cada economía y las políticas aplicadas para el desarrollo del sistema productivo.

La información que se ha utilizado para el ejercicio empírico es la proporcionada por Eurostat en sus bases de datos disponibles para los investigadores así como la información procedente de la explotación de la Encuesta de Fuerza de Trabajo de la Unión Europea. Los datos utilizados se refieren a los años 1995, 2007 y 2012, lo que permite estudiar tanto las estructuras sectoriales y ocupacionales como los cambios acaecidos en las mismas, estando disponibles a dos dígitos tanto de la clasificación de actividades económicas como de la clasificación de ocupaciones. Esta desagregación permite llevar a cabo un análisis pormenorizado de la estructura sectorial y ocupacional. Para facilitar la lectura de los datos y la comparación entre España y Europa, se ha considerado oportuno construir varias agrupaciones de países. En primer lugar, dado que en el periodo considerado la Unión Europea sufrió varias ampliaciones, se ha realizado una agrupación referida a los quince países que eran miembros en 1995 (nos referiremos a esta agrupación como UE15) y otra referida a los 27 países que son miembros desde 2007 (UE27). En segundo lugar, parece conveniente examinar qué ha sucedido con la estructura productiva y ocupacional de los otros países «grandes» y comparar su cambio con el de España, eliminando por tanto el efecto que puedan tener en la media las especificidades de los países «peque-

ños». Por ello, se ha construido una agrupación que engloba los países grandes de la Unión Europea (Alemania, Francia, Reino Unido e Italia). Esta agrupación se denominará T4. Como los datos de Alemania no están disponibles al nivel de desagregación del cruce de ramas de actividad y grupos ocupacionales en 1995, en dicho año y para dicho análisis se utilizará a efectos comparativos la agrupación T3.

El artículo se estructura en tres secciones aparte de esta introducción. En la sección segunda se presentan los factores «explicativos» de los cambios ocupacionales y de cualificaciones. En la sección tercera se examinan las tendencias de cambio de la estructura sectorial, ocupacional y de cualificaciones de la economía española y de la de los países de la Unión Europea. Aquí el énfasis se pone en las tendencias generales pero también en las diferencias entre países en cuanto a la evolución de las estructuras sectorial, ocupacional y educativa a lo largo de casi veinte años. Por último, la sección cuarta ofrece las conclusiones del artículo.

2. FACTORES EXPLICATIVOS DEL CAMBIO OCUPACIONAL Y DE LAS CUALIFICACIONES

¿Cómo se pueden explicar los cambios que se han producido en las últimas décadas en la estructura ocupacional y por cualificaciones del empleo de los países desarrollados? Las hipótesis más extendidas que han utilizado los economistas acerca de los factores que se pueden encontrar detrás de las tendencias observadas hacen hincapié en la importancia del progreso técnico y la globalización (en parte influida por la tecnología, pero también como una fuerza independiente que surge de la reducción y/o la eliminación de barreras comerciales y a la circulación de factores de producción), aunque también se consideran los posibles efectos que pueden tener, las alteraciones en las preferencias de los consumidores y en la demanda de bienes y servicios, la desigualdad salarial y de rentas, y las instituciones laborales.

Durante las décadas de los ochenta y los noventa del siglo XX, la posición dominante entre los economistas laborales fue que la tecnología era más importante que el comercio como factor capaz de explicar los cambios en la estructura del empleo (Johnson, 1997; Desjonqueres *et al.*, 1999; Katz y Autor, 1999) y que el progreso técnico estaba sesgado a favor de los trabajadores más cualificados, lo que llevó a la hipótesis de cambio técnico sesgado en cualificaciones (Krueger, 1993; Berman *et al.*, 1994; Machin y van Reenen, 1998; Autor *et al.*, 1998).

Las bases de este modelo (el denominado SBTC –*skill-biased technological change*–) son sencillas (Acemoglu y Autor, 2011): dos grupos de trabajadores con cualificaciones diferentes (normalmente, con estudios superiores y con estudios secundarios o menos) que trabajan en ocupaciones distintas e imperfectamente sustitutivas o que producen dos bienes imperfectamente sustitutivos; y una tecnología que se supone que aumenta la productividad de los factores, lo que significa que complementa bien a los trabajadores más cualificados bien a los trabajadores menos cualificados, induciendo un aumento o una disminución (en cada caso) lineal en la desigualdad salarial entre grupos.

Como los salarios se determinan en mercados competitivos, si la remuneración y el empleo de los más cualificados se incrementan, es porque el progreso técnico conduce al aumento de la demanda de trabajadores cualificados. Esto implicaría que el cambio técnico está sesgado hacia la cualificación, lo que se sustentaría en el hecho de que las nuevas tecnologías aumentan más la productividad de los más cualificados. Consecuentemente, el modelo predice un desplazamiento del empleo hacia los trabajadores con mayores cualificaciones y un incremento relativo de la remuneración de éstos, lo que amplía las diferencias salariales entre los dos tipos de trabajadores.

De manera simultánea, pero por el lado de la oferta, se espera que al aumentar los salarios relativos de los trabajadores más cualificados se haga más atractiva la adquisición de cualificaciones por parte de los individuos y las familias, lo cual conduciría a un aumento de la oferta de mano de obra más cualificada. En el corto plazo, el aumento de la educación hace disminuir el diferencial salarial entre ambos tipos de trabajadores al incrementar la oferta relativa de trabajadores de alta cualificación. Los rendimientos de la educación vienen determinados, por tanto, por una especie de «carrera» entre el progreso técnico y la extensión de la educación superior, en la que aumentos en la demanda de cualificaciones como consecuencia del progreso técnico se compensan con incrementos en la oferta de trabajo cualificado. En definitiva, la idea de este modelo como explicación del aumento relativo en el empleo y en los rendimientos salariales de los trabajadores más cualificados se basa en un esquema de oferta y demanda clásico en el que, si aumenta la oferta relativa de un bien (trabajadores con mayor formación, en este caso), disminuye su precio relativo (es decir, su salario) salvo que su demanda crezca (como sería el caso, como consecuencia del tipo de progreso técnico).

En los últimos años, este punto de vista para analizar el cambio ocupacional se ha visto modificado. Por una parte, se ha matizado y enriquecido la visión del impacto del cambio técnico sobre la demanda de diferentes tipos de trabajo. De este modo, un aspecto central que se ha incorporado al modelo SBTC ha sido reconocer que los cambios tecnológicos no necesariamente tienen por qué aumentar sólo la demanda de los trabajadores más cualificados. Autor *et al.* (2003) plantean la hipótesis de la «rutinización», distinguiendo tareas según lo rutinarias que sean y argumentando que la tecnología puede sustituir al trabajo humano en tareas rutinarias (actividades manuales y cognitivas delimitadas que se rigen por reglas explícitas, que se pueden expresar en procedimientos precisos y bien definidos o en reglas) pero no (al menos, todavía no) en tareas no rutinarias (como, por un lado, tareas de abstracción, resolución de problemas y coordinación, como las que llevan a cabo en gran medida los trabajadores en ocupaciones no manuales muy cualificadas, como los profesionales y los técnicos, y, por otro lado, tareas que se realizan en persona y que requieren ciertas destrezas físicas y/o habilidades de comunicación social flexible, como es el caso de muchos trabajos de servicios). Esto implicaría que las nuevas tecnologías pueden ser tanto complementarias como sustitutivas: complementan a los trabajadores altamente cualificados ocupados en tareas abstractas, pero pueden sustituir a los trabajadores de cualificación media que desempeñan tareas rutinarias.

Autor *et al.* (2003) aportan evidencia de que los sectores en los que las tareas rutinarias se utilizaban más extensamente han incorporado de forma más generalizada el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, precisamente porque la automatización y la informatización han ido reduciendo de forma secular el coste de llevar a cabo tareas rutinarias, reduciendo el uso de factor trabajo que realiza dicho tipo de tareas. De igual forma, Autor y Dorn (2013) encuentran evidencia para EE.UU. de que los mercados locales que estaban especializados en tareas rutinarias en 1950 adoptaron en mayor medida las nuevas tecnologías de la información a partir de 1980, reasignaron trabajo desde ocupaciones intensivas en tareas rutinarias hacia ocupaciones de servicios y recibieron entradas de trabajadores más cualificados. Además, Autor y Dorn (2009) encuentran que las ocupaciones más relacionadas con tareas rutinarias han envejecido (es decir, la edad media de los trabajadores en las mismas ha aumentado) mientras que aquellas más relacionadas con tareas abstractas o de servicios personales han rejuvenecido.

El aspecto relevante aquí es que las tareas rutinarias no se pueden asociar unívocamente a una definición unidimensional de cualificación. Aunque los puestos manuales poco cualificados en las líneas de producción en la industria manufacturera pueden caracterizarse como rutinarios, también pueden serlo otros como los empleos manuales más cualificados y los puestos administrativos y de oficina que no se han encontrado hasta hace poco entre los empleos peor remunerados de la economía. Por el contrario, muchos de los puestos peor pagados, como aquellos relacionados con la limpieza, la hostelería o los cuidados personales, tienen una naturaleza no rutinaria y, por tanto, no se han visto muy afectados por el cambio técnico, porque la automatización de las tareas rutinarias ni sustituye ni complementa las tareas fundamentales de las ocupaciones poco cualificadas (en particular, las ocupaciones de servicios).

Con esta matización, el modelo SBTC se reconcilia con la observación empírica de que la distribución de la ocupación se está polarizando, con crecimientos más elevados en los empleos mejor y peor remunerados y crecimientos más reducidos (o incluso disminuciones) en los empleos intermedios. Varios estudios empíricos han mostrado que esto es lo que ha estado sucediendo desde los años ochenta y noventa tanto en EE.UU. (Juhn, 1999; Acemoglu, 1999; Autor *et al.*, 2006, 2008; Lemieux, 2008; Autor y Dorn, 2013) como en el Reino Unido (Goos y Manning, 2007), Alemania (Spitz-Oener, 2006; Dustmann *et al.*, 2009) y en los países de la Unión Europea (Goos *et al.*, 2009; Michaels *et al.*, 2010).

Otro factor relacionado con el análisis del cambio ocupacional que también se ha visto modificado es la percepción del posible impacto de la globalización en el empleo de las economías desarrolladas. Las causas de la creciente globalización están conectadas, en primer lugar, con el rápido cambio técnico que se ha producido en las últimas décadas y, en segundo lugar, con un conjunto de transformaciones institucionales que han desregulado los mercados. La primera de las causas se refiere al hecho de que el cambio técnico ha reducido los costes de comunicación, transporte y coordinación

entre empresas, por lo que ha permitido a las empresas aprovechar las diferentes oportunidades y utilizar las especializaciones industriales de cada mercado. Al mismo tiempo, los altos costes fijos de producción y los ciclos de vida más cortos de los nuevos productos están presionando para conseguir rentas de monopolio, incentivando los esfuerzos de una optimización de recursos a escala regional o global. La segunda causa que está influyendo decisivamente en el proceso de globalización (los cambios institucionales) remite básicamente a la reducción de las barreras al comercio internacional, la liberalización de los movimientos de capital y, de un modo más indirecto, los procesos de desregulación de mercados clave en muchos países (por ejemplo, las telecomunicaciones) que han creado oportunidades para la entrada de empresas extranjeras.

Las repercusiones de este proceso de globalización para las necesidades de cualificación de los trabajadores deben ser analizadas de manera individual para cada aspecto de sus diferentes componentes. La preocupación en los ochenta y los noventa se centró en el desplazamiento de las manufacturas como un todo (es decir, como un sector) hacia los países de salarios bajos. Más recientemente, el foco se ha puesto en la localización de ciertas partes del proceso de producción (normalmente ocupaciones muy concretas, a menudo relacionadas con la producción de servicios) en los países en desarrollo, un proceso conocido como «deslocalización» (Feenstra y Hanson, 1999; Grossman y Rossi-Hansberg, 2008). El rápido crecimiento de países como India o China en las últimas décadas ha llevado a muchos analistas a considerar que la globalización está teniendo un impacto más poderoso en la estructura del empleo en los últimos años que hace veinte o treinta. Sin embargo, la evidencia sobre la importancia del fenómeno de la deslocalización es ambigua. Por un lado, varios autores (Blinder, 2007, 2009; Blinder y Krueger, 2009) estiman que una cuarta parte de los empleos en EE.UU. podrían hacerse potencialmente deslocalizables en las próximas dos décadas. Por otro lado, otros (Liu y Trefle, 2008) examinan los efectos sobre el empleo de la deslocalización de servicios por parte de empresas norteamericanas y encuentran resultados muy modestos.

Otro factor que también puede influir en la estructura ocupacional de las economías porque afecta a la organización de las empresas es la aparición de un nuevo modelo de consumo caracterizado por cambios de la demanda de productos y, sobre todo, por un aumento de la demanda de servicios. A este cambio no es ajena la evolución de la desigualdad salarial y de la renta. El aumento de la desigualdad observado desde los años ochenta en EE.UU. y el Reino Unido pero también en muchos países desarrollados (García-Serrano y Arranz, 2014) puede haber llevado a un incremento de la demanda de trabajo de baja cualificación que está formada por empleos que consisten en suministrar servicios a personas con salarios y/o rentas elevadas (Manning, 2004; Mazzolari y Ragusa, 2007). También hay que tener en cuenta las preferencias de los consumidores, que prefieren la variedad a la especialización, en interacción con el progreso técnico no neutral, que reduce el coste de realizar tareas rutinarias y codificables pero tiene un impacto menor en el coste de llevar a cabo tareas de servicios en

persona (Autor y Dorn, 2013). Si las preferencias de los consumidores no admiten sustitutivos cercanos a la producción tangible generada por las ocupaciones de servicios (como comidas en los restaurantes, limpieza, servicios de protección y asistencia en el hogar), el progreso técnico no neutral concentrado en la producción de bienes puede tener el potencial de aumentar la demanda agregada de la producción de servicios y, finalmente, elevar el empleo y los salarios en las ocupaciones de servicios.

Finalmente, también hay que considerar que ciertas instituciones del mercado de trabajo pueden influir significativamente en la determinación de las características y la evolución de la estructura salarial y de la estructura ocupacional y por cualificaciones del empleo, y que, a su vez, los cambios institucionales pueden alterar dichas estructuras. Entre dichas instituciones hay que considerar principalmente la negociación colectiva y el salario mínimo así como, en menor medida, el sistema de protección social (prestaciones dirigidas a desempleados y a ocupados). Todas ellas se caracterizan por establecer, directa e indirectamente, sueldos salariales cuyo efecto es de esperar que se produzca principalmente en la parte baja de la distribución salarial, y de una forma más débil en el resto de la distribución de salarios, influyendo, por tanto, en la dispersión salarial y en la creación y la destrucción de empleo de distinto tipo. La importancia de las instituciones laborales queda demostrada por el hecho de que los países que han experimentado los procesos más intensos de desregulación del mercado de trabajo también han visto aumentar en mayor medida la dispersión salarial y la incidencia del empleo de bajos salarios (Lucifora *et al.*, 2005).

3. CAMBIO OCUPACIONAL Y POR CUALIFICACIONES

3.1. Tendencias del cambio ocupacional

Los cuadros nº 1 y 2 proporcionan una primera visión general de la estructura y del cambio ocupacional en Europa y en España en los últimos años. La población ocupada se ha agrupado en cinco grandes categorías: «Directivos, profesionales y técnicos» (que engloba «Directivos de empresas y de la Administración Pública», «Técnicos y profesionales científicos» y «Técnicos y profesionales de apoyo»), «Empleados administrativos», «Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores», «Obreros cualificados» («Trabajadores cualificados de la agricultura», «Trabajadores cualificados de industrias manufactureras y construcción» y «Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores») y «Trabajadores no cualificados» o «Peones». Las tres primeras conforman lo que podría considerarse como ocupaciones no manuales mientras que las dos últimas engloban las ocupaciones manuales.¹

¹ La primera corresponde a los grandes grupos 1 al 3 de la Clasificación de Ocupaciones de 1994 y de la Clasificación de Ocupaciones de 2011, la segunda al gran grupo 4, la tercera al gran grupo 5, la cuarta a los grandes grupos 6 al 8 y la quinta al gran grupo 9. Debe mencionarse que la adopción de la nueva Clasificación de Ocupaciones de 2011 ha dado lugar a una modificación del contenido de los grandes grupos, lo que ha alterado en cierta medida la estructura ocupacional. A título de ejemplo, los trabajadores propietarios de la

Cuadro nº 1. DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA SEGÚN CATEGORÍA DE OCUPACIÓN EN ESPAÑA Y EN PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA (1995, 2007 y 2012)

1995	UE27	UE15	Alemania	España	Francia	Italia	Reino Unido	T4
Direct., profesionales y técnicos		34,3	37,4	25,9	35,4	26,9	38,2	35,2
Administrativos		14,0	13,6	10,2	14,6	13,7	16,6	14,6
Trabajadores de servicios		13,2	11,2	14,1	12,2	15,9	14,4	13,1
Obreros cualificados		29,6	29,7	35,2	30,1	33,9	22,4	28,8
Peones		8,9	8,0	14,5	7,6	9,6	8,4	8,3
Total		100	100	100	100	100	100	100
2007	UE27	UE15	Alemania	España	Francia	Italia	Reino Unido	T4
Direct., profesionales y técnicos	37,9	39,5	41,1	31,5	39,7	39,9	42,0	40,7
Administrativos	10,7	11,7	12,4	9,3	12,1	11,0	13,3	12,3
Trabajadores de servicios	13,7	14,0	12,3	15,5	12,8	11,7	16,7	13,4
Obreros cualificados	26,9	23,8	24,2	28,3	24,4	27,3	16,9	23,0
Peones	9,8	10,0	8,2	15,0	9,6	9,1	10,5	9,3
Total	100	100	100	100	100	100	100	100
2012	UE27	UE15	Alemania	España	Francia	Italia	Reino Unido	T4
Direct., profesionales y técnicos	39,7	41,4	42,6	32,3	44,7	34,3	47,3	42,6
Administrativos	10,1	10,9	13,4	10,2	9,5	12,5	9,9	11,5
Trabajadores de servicios	17,0	17,5	14,2	22,2	17,1	16,6	18,9	16,5
Obreros cualificados	23,3	20,0	21,1	21,8	17,9	24,5	14,5	19,4
Peones	9,2	9,5	8,2	13,0	9,8	10,9	8,9	9,2
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Eurostat.

Como puede verse en el panel superior del cuadro nº 1, el 61,5% de los empleos de la UE15 se clasificaban en grupos pertenecientes a ocupaciones no manuales, observándose diferencias importantes entre países. Así, la estructura ocupacional española difería notablemente de la media europea, ya que esta proporción apenas llegaba a un 50% de los empleos, mientras que entre los países grandes de la UE solo

hostelería y el comercio se clasifican en el gran grupo 1 cuando las tareas de gestión (incluida la supervisión de otros trabajadores) representen más de un tercio del tiempo de trabajo; en caso contrario se clasifican con el gran grupo correspondiente, fuera del gran grupo 1. La aplicación de esta regla puede suponer la clasificación de estas ocupaciones fuera de éste. Esto implica una reducción del peso de este gran grupo en relación con el que tenía de acuerdo con la clasificación anterior. Por tanto, el impacto de la implantación de la nueva clasificación ha tenido el efecto de reclasificar sobre todo como trabajadores de servicios algunos ocupados (autónomos y empresarios con trabajadores) que antes eran clasificados como directivos y gerentes.

Italia mostraba una distribución más parecida a la española (con el 56,5% del empleo en ocupaciones no manuales) mientras que el Reino Unido se encontraba en el lado opuesto y a una gran distancia (con casi el 70% del empleo en dichas ocupaciones). Además, el 26% del empleo en España se concentraba en puestos de «Profesionales y técnicos», un porcentaje claramente inferior al del promedio de los países europeos (34,3% en la UE15) y solo comparable al existente en Italia. Incluso el porcentaje de «Administrativos» era inferior en unos cuatro puntos porcentuales a los observados en los países grandes de la Unión Europea.

Cuadro nº 2. VARIACIÓN PORCENTUAL DE LA POBLACIÓN OCUPADA SEGÚN CATEGORÍA DE OCUPACIÓN EN ESPAÑA Y EN PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA (1995-2007 Y 2007-2012)

1995-2007	UE27	UE15	Alemania	España	Francia	Italia	Reino Unido	T4
Direct., profesionales y técnicos		43,7	20,2	99,4	32,4	74,6	23,9	31,9
Administrativos		4,4	-0,4	49,2	-1,8	-6,7	-8,9	-4,3
Trabajadores servicios		31,5	19,8	79,6	24,6	-15,1	31,5	15,7
Obreros cualificados		0,6	-10,8	30,5	-4,3	-5,8	-14,2	-8,8
Peones		39,4	13,5	69,7	49,2	12,0	41,6	27,2
2007-2012	UE27	UE15	Alemania	España	Francia	Italia	Reino Unido	T4
Direct., profesionales y técnicos	3,3	3,5	9,4	-13,0	13,7	-15,4	13,8	6,6
Administrativos	-7,4	-7,9	13,8	-7,0	-21,1	12,7	-24,1	-4,4
Trabajadores servicios	23,3	24,2	23,1	22,3	35,4	41,4	14,1	26,1
Obreros cualificados	-14,5	-16,7	-8,1	-34,7	-25,8	-11,0	-13,0	-13,9
Peones	-7,0	-6,8	3,8	-26,9	3,9	17,5	-15,8	0,9

Fuente: Eurostat.

Desde entonces el cambio ocupacional en Europa y, especialmente en España, ha sido intenso, con un progresivo incremento del porcentaje de trabajadores ocupados en puestos no manuales: dicho porcentaje se situó en el 70,5% en la UE15 en 2012 (el 67,5% en la UE27), mientras que en España aumentó hasta el 56,6% en 2007 y hasta el 65,3% en 2012. De hecho, lo que ha sucedido en la agrupación de países grandes (T4) tanto durante la etapa expansiva como durante la recesiva (véase el cuadro nº 2) es un aumento del empleo en las ocupaciones de «Profesionales y técnicos» y «Trabajadores de servicios», por un lado, y de «Peones», por otro lado, a la vez que se producía una reducción del empleo entre los «Administrativos» y los «Obreros cualificados». Esta tendencia también se dio en el promedio de la UE15, si bien con la matización de que el empleo de «Peones» disminuyó durante la recesión. Estos cambios han dado lugar a un incremento apreciable del peso de los empleos no manuales más cualificados («Profesionales y técnicos») y, en menor medida, de los menos cualificados («Trabajadores de servicios»).

En el caso español, se ha producido un proceso por el que se han reducido en cierta medida las diferencias con respecto al resto de países europeos, pero las causas han sido diferentes en ambos subperiodos. Durante la etapa expansiva, la razón del acercamiento fue el mayor crecimiento relativo de las ocupaciones no manuales muy cualificadas (de hecho, las ocupaciones manuales cualificadas –«Obreros cualificados»- aumentaron en España, siendo el único país grande en el que crecieron; en todos los demás disminuyeron). Durante la etapa recesiva, la razón hay que buscarla en la intensidad de la destrucción de empleo entre las ocupaciones manuales desde el inicio de la crisis, que ha sido mayor en España que en el resto de países. En todo caso, se siguen manteniendo diferencias muy apreciables, ya que entre las ocupaciones no manuales España presenta un porcentaje de «Trabajadores de servicios» (22,2%) superior al del resto de Europa (17% en la UE27), mientras que el porcentaje de «Profesionales y técnicos» (32,3%) se mantiene alejado del existente en el resto de Europa (39,7% en la UE27), siendo este porcentaje superior al 42% en los países grandes de la UE, salvo en Italia (34,3%).

Un análisis más desagregado de la estructura ocupacional en Europa (UE15) y de sus cambios (utilizando los diez grupos de ocupación a un dígito de la clasificación de ocupaciones; datos no ofrecidos por cuestión de espacio) viene a mostrar que el incremento del empleo y del peso de las ocupaciones no manuales más cualificadas se concentró especialmente en la categoría de «Profesionales superiores» y, en menor medida, «Técnicos de apoyo» (los «Directivos» incluso perdieron peso durante la etapa recesiva), a la vez que la reducción de la importancia de los empleos manuales cualificados afectaba a todas sus categorías («Trabajadores cualificados de la agricultura y la pesca», «Trabajadores cualificados de la industria y la construcción» y «Operarios y montadores»). Además, como ya se ha dicho antes, se produjo un incremento del peso de los «Trabajadores de servicios» e incluso de los «Peones» (durante la expansión).

En el caso de España, el menor peso de las ocupaciones no manuales en relación con el resto de países europeos en 1995 se concentraba en las categorías de «Técnicos de apoyo» mientras que el peso relativo de «Directivos» y «Profesionales superiores» era más similar al del resto de países, con la excepción del Reino Unido. Estas diferencias no se han reducido a lo largo de todo el período de estudio, de modo que España sigue presentando en 2012 un porcentaje significativamente inferior al observado en el resto de países europeos en «Técnicos de apoyo» (unos 6 puntos porcentuales), siendo las diferencias en las otras dos categorías bastante menores que ésta.

En cuanto al grupo de «Trabajadores administrativos», España ha reducido apreciablemente las diferencias con el resto de Europa a lo largo de los últimos años, sobre todo porque el peso de los de esta categoría en el empleo total se ha reducido entre 1995 y 2012 en los países europeos mientras que se ha mantenido prácticamente estable (en el 10,2%) en España, pasando la diferencia respecto al promedio de la UE15 de 3 puntos porcentuales en 1995 a solo 0,7 puntos porcentuales en 2012. Sin embargo, en el caso de «Trabajadores de servicios» ha sucedido lo contrario, ya que, si bien su

peso ha crecido en todos los países europeos (se trata del único grupo que ha aumentado su empleo tanto en la expansión como en la recesión en los países grandes), lo ha hecho más en España, de modo que entre 1995 y 2012 la diferencia con respecto a la UE15 ha pasado de menos de 2 puntos porcentuales a casi 5 puntos porcentuales.

Finalmente, entre las ocupaciones manuales, la distribución ocupacional en España ha ido reduciendo sus diferencias con respecto al resto de Europa. En 2012 el porcentaje de «Peones» es solo 3,5 puntos porcentuales inferior al observado en la UE15, cuando esta diferencia era de 6 puntos porcentuales en 1995. Las distancias en las otras categorías de puestos manuales son menores, si bien España sigue manteniendo en 2012 un porcentaje más elevado de «Operarios y montadores» (7,6% frente al 6,3% del promedio de la UE15, aunque las diferencias son menores frente a la UE27). Estas distancias eran mayores en 2007, pero la mayor destrucción relativa del empleo en España en estas categorías ha eliminado buena parte de las diferencias existentes.

3.2. Influencia del cambio sectorial

Resulta evidente que las alteraciones en la estructura ocupacional responden en parte a los cambios que se producen en el tejido productivo y en la estructura sectorial del empleo, puesto que existe una estrecha relación entre lo que produce un sector de actividad económica y el tipo de trabajo que emplea. Así, por ejemplo, la producción de bienes agrícolas e industriales requiere una mayor proporción de trabajo manual, mientras que la producción de servicios necesita utilizar en mayor medida empleos no manuales. En este sentido, la estructura productiva de las economías se encuentra en continuo proceso de cambio. La transformación que se produjo en los países desarrollados a lo largo del siglo XX tuvo que ver con el paso de una economía en la que los sectores agrícola e industrial tenían un peso notable hacia una economía terciarizada. España se incorporó tarde a este proceso de terciarización: si bien no es algo reciente (en 1970 el conjunto de los servicios suponían casi la mitad del total del valor añadido y más de una tercera parte del empleo total), desde principios de los años setenta hasta mediados de los noventa los servicios han aumentado su participación en el valor añadido en casi 15 puntos porcentuales y en el empleo total en más de 20 puntos porcentuales (Alonso *et al.*, 1996). Este proceso ha continuado en el período más reciente, llegando las ramas de servicios a alcanzar el 74,9% del empleo total en el año 2012, casi 14 puntos porcentuales más que lo observado en 1995.

Los cuadros nº 3 y 4 proporcionan los datos básicos referidos a la estructura sectorial europea y española en los años 1995, 2007 y 2012 y su cambio en los subperíodos 1995-2007 y 2007-2012. En estos cuadros, la clasificación sectorial NACE a dos dígitos se ha comprimido en cinco grandes sectores (agricultura, industria, construcción, servicios destinados a la venta y servicios no destinados a la venta). Estos dos últimos grandes sectores engloban, por una parte, a «Comercio», «Restauración y hostelería», «Transportes y comunicaciones», «Intermediación financiera», «Bienes inmuebles, alquiler y servicios a las empresas» y «Servicio doméstico», y, por

otra parte, a «Administración pública», «Educación», «Sanidad», «Otros servicios sociales» y «Organismos internacionales».²

Cuadro nº 3. DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA SEGÚN GRANDES SECTORES DE ACTIVIDAD EN ESPAÑA Y EN PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA (1995, 2007 Y 2012)

1995	Agricult.	Industria	Construcción	Servicios comerc. (*)	Serv. no comerc. (**)	Total
UE15	4,9	22,7	7,9	35,4	29,2	100
Alemania	3,0	26,8	9,4	33,0	27,9	100
España	8,7	20,7	9,7	37,1	23,9	100
Francia	4,7	20,1	6,9	34,9	33,4	100
Italia	6,3	26,2	7,7	32,6	27,1	100
Reino Unido	1,9	20,4	7,2	40,4	30,0	100
T4	3,8	23,7	8,0	35,2	29,4	100
2007	Agricult.	Industria	Construcción.	Servicios comerc.	Serv. no comerc.	Total
UE27	5,1	19,6	8,3	37,5	29,5	100
UE15	3,2	18,2	8,3	39,0	31,3	100
Alemania	2,2	23,4	6,7	36,9	30,8	100
España	4,5	16,1	13,3	40,6	25,5	100
Francia	3,4	16,5	6,9	37,3	36,0	100
Italia	3,8	21,9	8,5	39,3	26,6	100
Reino Unido	1,3	14,0	8,3	42,1	34,3	100
T4	2,5	19,2	7,5	38,8	32,0	100
2012	Agricult.	Industria	Construcción.	Servicios comerc.	Serv. no comerc.	Total
UE27	4,6	17,8	7,3	41,3	29,0	100
UE15	2,7	16,4	7,1	42,8	31,0	100
Alemania	1,4	21,7	6,7	40,9	29,2	100
España	4,3	14,1	6,7	46,4	28,5	100
Francia	2,9	14,6	7,3	39,9	35,4	100
Italia	3,5	20,3	7,7	41,7	26,8	100
Reino Unido	1,1	11,8	7,4	46,8	33,0	100
T4	2,1	17,4	7,2	42,3	31,0	100

Fuente: Eurostat.

(*): «Servicios comerciales» engloba a «Comercio», «Restauración y hostelería», «Transportes y comunicaciones», «Intermediación financiera», «Bienes inmuebles, alquiler y servicios a las empresas» y «Servicio doméstico».

(**): «Servicios no comerciales» engloba a «Administración pública», «Educación», «Sanidad», «Otros servicios sociales» y «Organismos internacionales».

² También se ha utilizado la información de la distribución de la población ocupada según sectores de actividad a un nivel más desagregado, convirtiendo la clasificación sectorial NACE a dos dígitos en dieciséis sectores primarios, lo que permite detectar diferencias más particulares dentro de la estructura sectorial, en especial dentro de las ramas de servicios que son las que acumulan los mayores porcentajes del empleo total. Sin embargo, esta información no se ofrece por razones de espacio.

Cuadro nº 4. VARIACIÓN PORCENTUAL DE LA POBLACIÓN OCUPADA SEGÚN GRANDES SECTORES DE ACTIVIDAD EN ESPAÑA Y EN PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA (1995-2007 Y 2007-2012)

1995-2007	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios comerciales	Servicios no comerciales
UE15	-22,3	-6,1	23,1	29,4	25,8
Alemania	-24,2	-7,8	-25,2	18,2	16,7
España	-15,7	26,6	124,9	79,1	74,6
Francia	-16,7	-4,6	16,3	24,6	25,7
Italia	-30,3	-3,0	27,4	39,9	13,8
Reino Unido	-26,9	-23,4	29,1	16,3	27,5
T4	-24,5	-9,6	4,3	22,9	21,1
2007-2012	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios comerciales	Servicios no comerciales
UE27	-11,7	-11,1	-14,0	8,0	-3,5
UE15	-16,6	-11,8	-16,4	7,4	-2,9
Alemania	-30,6	-2,5	6,1	16,1	-0,5
España	-18,2	-25,6	-57,6	-3,3	-5,3
Francia	-15,5	-10,9	5,8	7,3	-1,4
Italia	-8,9	-8,8	-10,7	4,5	-0,7
Reino Unido	-17,1	-16,3	-10,8	10,3	-4,5
T4	-17,9	-8,1	-2,4	10,3	-1,8

Fuente: Eurostat.

Puede comprobarse que la tendencia hacia la terciarización ha continuado en los países de la Unión Europea en los últimos veinte años, con la particularidad de que dicho proceso se ha concentrado en el sector de servicios destinados a la venta, que han aumentado su peso en el empleo durante todo el periodo considerado. En cuanto a los servicios no destinados a la venta, también incrementaron su importancia en el total del periodo, aunque este incremento se dio en la etapa expansiva, pues la crisis ha supuesto una pequeña reducción de su peso.

En cuanto a España, hay que señalar es que si se compara su estructura sectorial con la de las agrupaciones T4 y UE15, se encuentra que es diferente en tres rasgos fundamentales. En primer lugar, el sector primario todavía tiene un peso superior en España pero esta diferencia, que era de 5 y 6 puntos porcentuales a mediados de los noventa, apenas llega a 2 puntos porcentuales en 2007 y 2012.

En segundo lugar, el peso del sector de servicios no destinados a la venta es inferior en España en relación con la media europea, aunque esta diferencia se ha ido reduciendo con el paso del tiempo; en particular, entre 2007 y 2012, la diferencia ha pasado de casi 6 puntos porcentuales a 2,5 respecto al agregado de la UE15. Esta diferencia era elevada en 1995 en «Administración Pública» y en «Educación» (en torno a 1-1,5 puntos porcentuales respecto al promedio de la UE15) y, sobre todo, en «Sanidad y servicios sociales» (4,5 puntos porcentuales). Sin embargo, el peso relativo de «Administra-

ción Pública» en España ha aumentado hasta superar levemente en 2012 el porcentaje observado en el promedio europeo (y ahora es solo claramente inferior al que existe en Francia entre los países grandes). En «Educación» la diferencia se ha reducido hasta los 0,8 puntos porcentuales. En «Sanidad y servicios sociales», por el contrario, se mantiene una brecha relevante respecto al promedio del resto de países europeos, aunque ésta ha descendido muy ligeramente hasta los 4 puntos porcentuales; el peso de esta rama en el empleo total se sitúa en el 7,9% (muy similar al de Italia).

Finalmente, los servicios destinados a la venta muestran tradicionalmente un peso relativo superior en España y esta diferencia se ha incrementado desde 2007 (de menos de 2 puntos porcentuales hasta los 3,6 puntos porcentuales en 2012). Este aumento está, en parte, relacionado con la abultada pérdida de peso del sector de la construcción en este último periodo como consecuencia de la crisis iniciada en 2008.

La mayor proporción del empleo total que se concentra en el sector de servicios destinados a la venta se debe al mayor peso de las ramas de actividad agrupadas en «Comercio» y en «Restaurantes y hostelería». Estas diferencias, de hecho, han seguido aumentando con el paso del tiempo. Así, en 2012 la rama de «Comercio» agrupa el 16,3% del empleo en España, por encima del peso observado en la UE15 (13,9%) y en cualquiera de los países grandes de la Unión Europea; en 1995, los pesos eran el 16,5% en España y el 15% en la UE15. En «Hostelería» sucede algo similar, con un peso en el empleo total del 7,7% en España en 2012, superior al 4,9% del promedio de la UE15, y también superior al 6,5% observado en 1995 (3,8% en la UE15). Por el contrario, en otras ramas de servicios (las agrupadas en «Intermediación financiera» y en «Inmuebles, alquiler y actividades empresariales») el porcentaje del empleo en España se sitúa algo por debajo del que existe en el resto de países europeos, aunque las diferencias se han reducido en los últimos años de manera apreciable.

Este análisis viene a sugerir que la respuesta a la pregunta de si existe una convergencia entre las estructuras sectoriales española y europea tiende a ser ambigua aunque, en general, el impacto de la crisis sobre el empleo ha contribuido a acercar a España al promedio de la UE. En el primer subperiodo, sin embargo, el ritmo de crecimiento de la construcción y de los servicios destinados a la venta fue mucho más intenso en España que en Europa, lo que aumentó las discrepancias entre las estructuras productivas española y europea. Se produjo, no obstante, un cierto acercamiento en la importancia relativa del sector de servicios no comerciales, ya que su ritmo de crecimiento en España ha sido tres veces mayor que en el resto de Europa y eso contribuyó a disminuir la brecha negativa que se observaba en España respecto al peso relativo de este sector.

Por otra parte, desde 2007 la estructura productiva en España ha sufrido cambios de gran magnitud, en especial asociados a la intensa destrucción de puestos de trabajo en el sector de la construcción, lo que también se ha observado en otros países europeos pero con mucha menor intensidad. En esta misma dirección de acerca-

miento hacia la estructura productiva del resto de Europa ha desempeñado un papel relevante el mejor comportamiento relativo del empleo en el sector de servicios no comerciales desde 2007. Por el contrario, los servicios comerciales, que también se han comportado mejor en términos relativos desde 2007 en España, han incrementado su brecha positiva respecto al resto de Europa en estos últimos cinco años.

Como se ha dicho antes, la demanda de cada tipo de trabajo difiere según el bien o el servicio que producen las empresas, por lo que el contenido ocupacional de cada rama de actividad económica es diferente. Cuando se analiza la evolución del cambio ocupacional dentro de los sectores, lo que se observa es una tendencia al incremento del peso que tienen las ocupaciones no manuales más cualificadas dentro de todos los sectores en todos los países europeos, a la vez que también se produce un aumento de la importancia de las ocupaciones menos cualificadas («Peones») en algunos de ellos (en particular, en las ramas de servicios).³

Por lo que respecta a la diferencia entre Europa y España, partía de una situación a mediados de los años noventa en la que el menor peso relativo de las ocupaciones no manuales con mayor grado de cualificación se observaba de manera bastante generalizada en los diferentes sectores. Únicamente en las ramas de servicios no comerciales España presentaba en 1995 un porcentaje de «Profesionales» claramente más elevado que el promedio de los otros tres países europeos grandes. En cuanto a la evolución temporal, después del fuerte período de expansión del empleo, en España se observa un aumento del peso relativo de las ocupaciones no manuales que, no obstante, no elimina la brecha existente con el resto de Europa. En particular, el porcentaje de «Directores» y «Profesionales superiores» aumenta, en especial en las ramas industriales y de construcción, aunque en ambos casos se mantiene por debajo del promedio de T3. Igualmente, el peso de «Técnicos de apoyo» aumenta notablemente en todos los sectores. En consecuencia, este aumento de la importancia de las ocupaciones no manuales ha traído consigo una disminución del peso de las ocupaciones manuales aunque, en general, su importancia relativa en 2007 seguía siendo en España superior a la observada en el resto de países europeos. Posteriormente, la intensa destrucción de empleo ha contribuido a una mayor convergencia de la distribución del empleo con respecto a la existente en Europa. En concreto, el peso relativo de las ocupaciones no manuales es más similar al registrado en el promedio europeo, en especial en «Directores» y «Profesionales», aunque cabe destacar el menor peso del último grupo que se sigue observando en las ramas industriales. Siguen existiendo, no obstante, diferencias aún apreciables y, en general, el peso relativo de «Técnicos de apoyo» es más elevado en Europa en todas las ramas de actividad. En cuanto a las ocupaciones manuales, las diferencias se han re-

³ Se ha utilizado la información de la distribución del empleo según nueve categorías ocupacionales dentro de cinco grandes sectores de actividad para cada uno de los años de análisis (1995, 2007 y 2012). Por razones de espacio no se ofrecen los datos.

ducido también entre España y Europa, aunque se mantiene el mayor peso relativo en España de «Trabajadores cualificados de la industria» y «Operarios y montadores» tanto en las ramas industriales como en la construcción. En el caso de «Peones», el peso relativo más elevado en España está concentrado en las ramas de servicios, mientras que la diferencia se ha eliminado en la industria y la construcción.

En suma, las diferencias entre las estructuras ocupacionales de cada sector parecen ser bastante generales, lo que indica que las diferencias globales entre la estructura ocupacional de los distintos países y su evolución en el tiempo no se deben únicamente a las diferencias en cuanto a la estructura productiva y sus cambios temporales. Dicho de otro modo, el hecho de que esté aumentando el peso de las ocupaciones no manuales más cualificadas puede deberse no solo a que se esté produciendo un desplazamiento de la producción y del empleo hacia sectores que utilizan en mayor medida dicho tipo de trabajo sino también a que dentro de los sectores las empresas están aumentando la demanda de esas ocupaciones. Evidentemente, estas dos tendencias pueden estar relacionadas de diverso modo con los factores explicativos examinados en la sección, puesto que las alteraciones de la demanda y de las preferencias de los consumidores así como la globalización pueden tener un reflejo más claro en los cambios sectoriales mientras que el impacto de las tecnologías sesgadas según cualificaciones o tareas pueden influir más en los cambios ocupacionales internos a cada sector.

Para cuantificar la incidencia de ambos tipos de diferencias (la relativa a la estructura sectorial y la correspondiente a las estructuras ocupacionales dentro de los sectores), se lleva a cabo un análisis de descomposición de la evolución del peso que tiene cada ocupación en el empleo total en tres efectos: el efecto «diferencias sectoriales», el efecto «diferencias ocupacionales» y un residuo (que procede de la interacción de los dos efectos anteriores). La separación de estos efectos es similar a la que se suele utilizar para descomponer la variación de cualquier variable que sea un producto de otras dos. Lo habitual es aplicar el método a una variación a lo largo del tiempo de un producto de variables, como se hace aquí.

El efecto externo (o «sectorial») indica la evolución del peso de cada ocupación en la estructura ocupacional global si únicamente hubiese variado la estructura sectorial, es decir, si la distribución ocupacional de cada sector no se hubiese alterado. Este efecto recoge, pues, las consecuencias para la estructura ocupacional de los cambios de la composición sectorial del empleo. El efecto interno (u «ocupacional») indica la evolución del peso de cada ocupación en la estructura ocupacional global si la estructura sectorial del empleo no se hubiese alterado. Este efecto recoge en cierto modo los cambios técnico-organizativos ocurridos en el seno de los sectores. Este método de lectura de los datos puede considerarse una simulación de una función producto de dos funciones teóricamente independientes. Por ello, debe entenderse como una aproximación a la separación de los efectos mencionados y no como una medida de lo que hubiera ocurrido si se dieran los supuestos establecidos en el modelo de simulación.

Los datos de sectores y ocupaciones se han utilizado al nivel más desagregado posible (17 ramas de actividad y 28 ocupaciones). El *shift-share* se ha aplicado a la matriz de ramas-ocupaciones de España y de tres países grandes (Francia, Reino Unido e Italia) para el periodo 1995-2007. El hecho de que el *shift-share* se refiera a los pesos de la totalidad de la estructura del empleo implica que la suma de los tres efectos debe ser igual a cero. A pesar de ello, es posible sumar los valores absolutos de los efectos sectorial, ocupacional e interacción, con objeto de estimar la influencia global de dichos efectos. Los resultados agregados derivados de este ejercicio se encuentran en el cuadro nº 5.

Cuadro nº 5. RESULTADOS DEL ANÁLISIS SHIFT-SHARE. VARIACIÓN ABSOLUTA TOTAL DEL CAMBIO OCUPACIONAL OCURRIDO ENTRE 1995 Y 2007 Y DISTRIBUCIÓN POR EFECTOS (ESPAÑA, FRANCIA, REINO UNIDO E ITALIA)

		Sectorial	Ocupacional	Residuo	Suma
España	Total	1.378,3	1.619,2	274,8	3.272,3
	(%)	(42,1)	(49,5)	(8,4)	(100,0)
Francia	Total	704,3	5.070,4	897,1	6.671,8
	(%)	(10,6)	(76,0)	(13,4)	(100,0)
Italia	Total	1.178,5	3.567,8	425,5	5.171,8
	(%)	(22,8)	(69,0)	(8,2)	(100,0)
Reino Unido	Total	861,1	2.022,3	246,7	3.130,0
	(%)	(27,5)	(64,6)	(7,9)	(100,0)

Fuente: *Elaboración propia.*

Los resultados sugieren que el efecto ocupacional es el predominante tanto en España como en los otros tres países durante el periodo 1995-2007. Esto significa que una parte mayoritaria de la variación absoluta se debe al cambio del peso relativo de las ocupaciones dentro de los sectores, o sea, al cambio ocupacional intra-sectorial. Este resultado coincide con el obtenido por Acemoglu y Autor (2011) con datos de EE.UU. por décadas utilizando la misma técnica: mientras que durante los sesenta y los setenta el efecto sectorial era el predominante, a partir de la década de los ochenta entre dos terceras partes y tres cuartas partes del cambio del peso de las categorías ocupacionales se debe a desplazamientos internos, dentro de los sectores. Este resultado vendría a apoyar en principio la hipótesis de que la tendencia hacia el mayor peso de las ocupaciones no manuales más cualificadas y/o hacia la polarización del empleo se debe en su mayor parte al impacto de las TIC y a su influencia (sesgada) sobre la demanda de trabajo de las empresas, siendo mucho menor el efecto de otros factores como la apertura del comercio o las instituciones laborales (Goos *et al.*, 2010). De cualquier forma, debe destacarse también que en el caso español, aun siendo mayori-

tario el efecto ocupacional (explica casi el 50% del cambio total del empleo), el efecto sectorial supone un 42% del cambio absoluto total frente a una cuarta parte en Italia y Reino Unido y solo un 11% en Francia, lo que sugiere que los cambios en el empleo total responden en una medida significativa a los cambios de la estructura sectorial, sobre todo si se compara con lo que sucede en otros países europeos.⁴

3.3. Cambio ocupacional y contenido educativo

Para terminar, se pasa a analizar la composición y la evolución de la población ocupada por niveles educativos dentro de las cinco grandes categorías ocupacionales ya utilizadas anteriormente. Este tipo de información es relevante puesto que refleja en parte la evolución histórica del sistema educativo y de formación en cada país así como las diferentes estrategias seguidas para cubrir las necesidades de cualificación requeridas por el sistema productivo. Los datos básicos se presentan en los cuadros nº 6, 7 y 8 (estructura de la población ocupada por grupos ocupacionales y nivel de estudios en 1995, 2007 y 2012) y en el cuadro nº 9 (variación porcentual de los colectivos definidos por dichas variables entre 1995 y 2007 y entre 2007 y 2012).⁵

En primer lugar, los países europeos tienden a mostrar una concentración de trabajadores con estudios superiores entre los profesionales y técnicos, de trabajadores con estudios medios entre los administrativos y, en menor medida, los obreros cualificados, y de trabajadores con estudios primarios entre los peones y, en menor medida, los trabajadores de servicios. Sin embargo, las diferencias entre países son relevantes. Así, España mostraba en 1995 un porcentaje de trabajadores con estudios universitarios en la categoría de «Profesionales y técnicos» superior al promedio de la UE15 y al de todos los países examinados, especialmente al de Italia. Por otro lado, España presentaba un porcentaje de trabajadores con estudios bajos muy superior al observado en el resto de Europa entre los «Obreros cualificados», mientras que el peso de los trabajadores con estudios medios era muy inferior al promedio de

⁴ Si se compara ese resultado con los obtenidos para periodos anteriores, parece que en España se ha acentuado el impacto del cambio sectorial. Así, García-Serrano *et al.* (1995) obtienen que durante la etapa expansiva 1985-1990 el 62% del cambio total se debió al cambio ocupacional y el 30% al cambio sectorial, mientras que Fina *et al.* (2000) encuentran que durante la etapa 1994-1997 el 70% del cambio total se debió al cambio ocupacional y el 27% al cambio sectorial.

⁵ Eurostat agrupa el nivel educativo de los trabajadores en tres niveles: elevado (personas con estudios de nivel superior al secundario), medio (estudios de segundo ciclo del nivel secundario) y bajo (sin estudios, estudios primarios y primer ciclo de los estudios secundarios). La utilización de este indicador como medida del capital humano de los trabajadores tiene dos posibles problemas. En primer lugar, tan solo recoge información de los estudios de carácter reglado (es decir, inscritos en el sistema educativo) que ha realizado el trabajador. Por tanto, tanto la formación no reglada como la capacitación adquirida a través de la propia experiencia en el trabajo no son tenidas en cuenta. En segundo lugar, al resumir la información de esta manera tan agregada (nivel educativo alto, medio y bajo) se oscurecen importantes aspectos como, por ejemplo, la distribución de la educación de carácter académico y profesional o la importancia de los estudios universitarios de diversa duración.

la UE15 en todos los grupos ocupacionales, salvo los «Administrativos», pero muy especialmente entre los «Obreros cualificados» y los «Peones». El caso opuesto se daba en Alemania, que destaca por encima de los demás países gracias a su elevadísimo nivel de cualificación basado en un papel central de las cualificaciones medias (que responde en gran medida a su conocido sistema de aprendizaje dual) y un porcentaje de trabajadores de nivel de estudios superiores relativamente grande.

Cuadro nº 6. DISTRIBUCIÓN POR NIVEL DE ESTUDIOS DE LA POBLACIÓN OCUPADA SEGÚN CATEGORÍAS DE OCUPACIÓN EN ESPAÑA Y EN PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA (1995)

1995		Profes. y técnicos	Admin.	Trabajador servicios	Obreros cualif.	Peones
UE15	< Secund.	15,3	28,6	49,2	53,0	70,4
	Secundaria	36,3	59,9	44,9	42,0	27,0
	Terciaria	48,4	11,5	6,0	5,0	2,7
	Total	100	100	100	100	100
Alemania	< Secund.	5,9	28,6	49,2	20,2	70,4
	Secundaria	45,1	59,9	44,9	69,4	27,0
	Terciaria	49,0	11,5	6,0	10,5	2,7
	Total	100	100	100	100	100
España	< Secund.	27,8	27,1	46,4	82,4	67,0
	Secundaria	16,8	56,6	42,3	10,5	25,7
	Terciaria	55,4	10,9	5,6	7,1	2,5
	Total	100	100	100	100	100
Francia	< Secund.	12,3	27,1	46,4	46,9	67,0
	Secundaria	35,2	56,6	42,3	50,7	25,7
	Terciaria	52,5	10,9	5,6	2,4	2,5
	Total	100	100	100	100	100
Italia	< Secund.	15,0	27,1	46,4	79,4	67,0
	Secundaria	53,4	56,6	42,3	20,1	25,7
	Terciaria	31,6	10,9	5,6	0,5	2,5
	Total	100	100	100	100	100
Reino Unido	< Secund.	24,3	27,1	46,4	48,1	67,0
	Secundaria	25,1	56,6	42,4	45,7	25,7
	Terciaria	50,5	10,9	5,6	5,9	2,5
	Total	100	100	100	100	100

Fuente: Eurostat.

Cuadro nº 7. DISTRIBUCIÓN POR NIVEL DE ESTUDIOS DE LA POBLACIÓN OCUPADA SEGÚN CATEGORÍAS DE OCUPACIÓN EN ESPAÑA Y EN PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA (2007)

2007		Profes. y técnicos	Admin.	Trabajador servicios	Obreros cualif.	Peones
UE27	< Secund.	8,4	18,5	29,2	37,8	52,7
	Secundaria	37,7	62,4	60,5	56,6	42,5
	Terciaria	53,9	19,1	10,4	5,6	4,8
	Total	100	100	100	100	100
UE15	< Secund.	9,9	20,6	33,9	44,7	56,6
	Secundaria	36,5	59,9	55,0	48,1	38,0
	Terciaria	53,6	19,5	11,1	7,2	5,5
	Total	100	100	100	100	100
Alemania	< Secund.	5,6	12,2	22,2	20,6	41,0
	Secundaria	46,3	76,7	69,1	69,1	54,5
	Terciaria	48,1	11,1	8,6	10,3	4,5
	Total	100	100	100	100	100
España	< Secund.	14,7	24,4	48,2	65,6	70,3
	Secundaria	18,1	36,2	33,9	21,3	21,0
	Terciaria	67,3	39,5	17,9	13,1	8,7
	Total	100	100	100	100	100
Francia	< Secund.	10,1	21,6	31,2	37,2	54,6
	Secundaria	30,4	55,0	58,1	56,8	39,7
	Terciaria	59,5	23,4	10,7	5,9	5,7
	Total	100	100	100	100	100
Italia	< Secund.	14,6	23,0	47,0	67,7	69,4
	Secundaria	51,4	66,7	48,0	31,3	27,9
	Terciaria	34,1	10,3	5,0	1,1	2,7
	Total	100	100	100	100	100
Reino Unido	< Secund.	9,2	25,7	27,0	29,7	45,6
	Secundaria	31,2	51,2	57,8	60,6	47,7
	Terciaria	59,7	23,0	15,2	8,5	6,8
	Total	100	100	100	100	100

Fuente: Eurostat.

Cuadro nº 8. DISTRIBUCIÓN POR NIVEL DE ESTUDIOS DE LA POBLACIÓN OCUPADA SEGÚN CATEGORÍAS DE OCUPACIÓN EN ESPAÑA Y EN PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA (2012)

2012		Profes. y técnicos	Admin.	Trabajador servicios	Obreros cualif.	Peones
UE27	< Secund.	5,8	13,8	25,2	32,8	49,5
	Secundaria	33,3	62,7	61,1	61,1	45,1
	Terciaria	60,9	23,5	13,7	6,1	5,4
	Total	100	100	100	100	100
UE15	< Secund.	6,9	15,5	29,2	39,6	52,9
	Secundaria	32,9	61,0	56,6	52,9	40,9
	Terciaria	60,2	23,4	14,2	7,5	6,1
	Total	100	100	100	100	100
Alemania	< Secund.	3,9	9,5	17,7	18,7	41,9
	Secundaria	40,5	75,9	72,2	74,0	53,3
	Terciaria	55,5	14,5	10,1	7,3	4,8
	Total	100	100	100	100	100
España	< Secund.	7,9	17,0	46,9	60,4	68,3
	Secundaria	13,9	34,4	33,7	23,5	22,7
	Terciaria	78,2	48,6	19,4	16,1	9,1
	Total	100	100	100	100	100
Francia	< Secund.	7,9	18,3	27,4	33,2	52,2
	Secundaria	29,6	52,7	58,0	59,6	43,0
	Terciaria	62,5	29,0	14,6	7,2	4,8
	Total	100	100	100	100	100
Italia	< Secund.	8,6	16,1	41,7	61,9	63,7
	Secundaria	48,0	68,5	52,3	36,6	32,7
	Terciaria	43,3	15,4	6,0	1,4	3,6
	Total	100	100	100	100	100
Reino Unido	< Secund.	7,8	20,6	20,0	26,9	37,9
	Secundaria	28,2	51,5	57,4	61,4	52,1
	Terciaria	64,0	27,8	22,6	11,7	10,0
	Total	100	100	100	100	100

Fuente: Eurostat.

Cuadro nº 9. VARIACIÓN PORCENTUAL DE LA POBLACIÓN OCUPADA POR NIVEL DE ESTUDIOS SEGÚN CATEGORÍAS DE OCUPACIÓN EN ESPAÑA Y EN PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA (1995-2007 Y 2007-2012)

1995-2007		Prof/Técñ	Admin.	Trabajador servicios	Obreros cualificados	Peones
UE15	< Secund.	-0,2	-20,6	-4,3	-11,8	17,1
	Secundaria	55,1	10,1	70,3	19,8	105,0
	Terciaria	70,9	86,4	158,6	48,7	199,4
Alemania	< Secund.	18,7	4,7	45,5	-6,0	12,8
	Secundaria	27,7	3,7	20,3	-7,9	24,9
	Terciaria	21,8	2,3	10,8	-9,0	22,5
España	< Secund.	5,0	7,5	28,0	3,9	36,6
	Secundaria	115,0	39,3	170,8	164,8	310,0
	Terciaria	142,1	114,6	225,4	140,2	272,3
Francia	< Secund.	8,6	-19,7	-10,5	-24,0	19,0
	Secundaria	14,4	-13,2	36,4	7,3	100,5
	Terciaria	50,0	100,1	283,6	137,8	348,4
Italia	< Secund.	69,7	-31,8	-40,7	-19,7	-10,0
	Secundaria	67,9	-2,8	31,7	46,4	139,9
	Terciaria	88,4	111,4	137,9	119,3	356,5
Reino Unido	< Secund.	-53,4	-49,9	-40,8	-47,0	-14,5
	Secundaria	53,5	7,7	125,0	13,7	196,6
	Terciaria	45,8	99,6	202,9	24,2	263,6
2007-2012		Prof/Técñ	Admin.	Trabajador servicios	Obreros cualificados	Peones
UE27	< Secund.	-28,5	-30,9	6,5	-26,0	-13,0
	Secundaria	-9,0	-7,1	24,5	-7,7	-1,7
	Terciaria	16,7	14,0	62,9	-7,3	5,2
UE15	< Secund.	-28,4	-30,7	6,9	-26,3	-13,1
	Secundaria	-6,6	-6,2	27,8	-8,5	0,2
	Terciaria	16,1	10,6	58,1	-12,3	4,1
Alemania	< Secund.	-23,4	-11,0	-2,3	-16,6	4,2
	Secundaria	-4,3	12,5	28,1	-1,9	-0,4
	Terciaria	26,2	48,7	43,5	-34,5	10,9
España	< Secund.	-53,2	-35,1	19,0	-39,9	-29,0
	Secundaria	-33,1	-11,4	21,7	-28,1	-20,9
	Terciaria	1,2	14,5	32,2	-19,5	-24,0

.../...

.../...

Francia	< Secund.	-10,3	-33,1	19,0	-33,9	-0,8
	Secundaria	10,5	-24,3	35,2	-22,2	12,4
	Terciaria	19,4	-2,6	84,7	-10,3	-10,9
Italia	< Secund.	-49,9	-21,2	25,6	-18,5	7,9
	Secundaria	-20,9	15,8	53,9	4,1	37,8
	Terciaria	7,6	68,5	69,3	21,3	56,9
Reino Unido	< Secund.	-3,9	-39,5	-15,6	-22,4	-30,2
	Secundaria	2,8	-24,2	12,8	-13,3	-8,3
	Terciaria	21,7	-8,8	68,3	17,0	23,4

Fuente: Eurostat.

En segundo lugar, el peso de los trabajadores con estudios superiores ha crecido durante todo el periodo examinado en todas las ocupaciones, siendo especialmente relevante en el caso de «Profesionales y técnicos», pero también dentro de las categorías de «Trabajadores de servicios» y de «Administrativos». Aquí nuevamente se observan diferencias entre los países. En el mercado de trabajo español, este aumento se sitúa muy por encima del observado tanto en el promedio europeo como en los cuatro países grandes, de modo que el porcentaje de trabajadores con estudios superiores en 2007 se situaba en el 67,3% entre los «Profesionales y técnicos», en el 39,5% entre los «Administrativos» y en el 17,9% entre los «Trabajadores de servicios». Y estos porcentajes han seguido aumentando durante el periodo de crisis hasta situarse en el 78,2%, el 48,6% y el 19,4%, respectivamente. Estos pesos relativos se encuentran muy por encima de los existentes en otros países europeos y, en los dos últimos casos, podrían estar señalando un desplazamiento de trabajadores con elevadas cualificaciones hacia empleos que requieren un nivel inferior, especialmente entre quienes ocupan puestos administrativos y de servicios. En los otros cuatro países europeos grandes los trabajadores que ocupan estos puestos presentan mayoritariamente una cualificación media.

En tercer lugar, el descenso que se ha producido en el peso de los trabajadores con estudios bajos en todas las ocupaciones se ha visto compensado en gran medida por un incremento del peso de los trabajadores con estudios medios en el promedio de los países europeos. Sin embargo, en el caso de España una parte de aquel descenso ha sido ocupado por trabajadores con estudios superiores. Un caso paradigmático es el de los «Obreros cualificados», categoría ocupacional en la cual en 1995 el 82,4% y en 2012 el 60,4% de los trabajadores tenían estudios bajos en España, un porcentaje que superaba en 30 y en 20 puntos porcentuales, respectivamente, a la UE15. En este grupo, el descenso que se ha producido desde mediados de los años noventa no ha sido ocupado mayoritariamente por trabajadores con estudios medios sino aproximadamente por mitades por éstos y por trabajadores con estudios superiores.

Un último comentario tiene que ver con que en parte los resultados obtenidos se encuentran marcados por el cambio en el ciclo económico. Esto es quizás más cierto en el caso de España. Así, durante el primer periodo, de crecimiento económico, se produjo un aumento generalizado del empleo en todas las ocupaciones e independientemente del nivel de estudios. No obstante, cabe señalar que este crecimiento fue especialmente destacable entre aquellos trabajadores con estudios secundarios y terciarios, cualquiera que fuese la ocupación considerada. Por el contrario, durante el periodo que va de 2007 a 2012 se ha producido una destrucción de empleo que se ha concentrado en los trabajadores con estudios bajos (excepto si trabajaban en ocupaciones de servicios) y en las ocupaciones manuales de alta y baja cualificación (cualquiera que fuese el nivel de estudios del trabajador), de la que solo han permanecido al margen los trabajadores con estudios universitarios en ocupaciones no manuales y los trabajadores de servicios (cualquiera que fuese su nivel de estudios).

En relación con los resultados del resto de países europeos, en el periodo de expansión se observa, como en España, un aumento acusado de los trabajadores con estudios superiores, aunque, en general, con menor intensidad. La única excepción reseñable es el caso de Alemania donde el crecimiento del empleo fue más uniforme por niveles de estudios, aunque menos elevado que en España. El resto de países siguen un patrón más similar al español, con la salvedad de la destrucción de empleo entre los trabajadores con niveles educativos bajos en todas o casi todas las categorías ocupacionales. Durante la recesión económica, el Reino Unido es el que muestra un comportamiento más equiparable al caso español, con una destrucción acusada del empleo de la que solo han quedado al margen los trabajadores con estudios terciarios. En general, el mejor comportamiento del empleo agregado en los países europeos se ha traducido en una destrucción de empleo menor en los diferentes colectivos definidos por los grupos ocupacionales y de estudios en comparación con España, aunque concentrada en los trabajadores menos formados.

4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

En este artículo se han examinado los procesos de cambio sectorial, ocupacional y de cualificaciones que se han producido en las últimas décadas y que han dado lugar a una intensa reasignación del empleo en los países de la Unión Europea. Si se analiza el cambio ocupacional desde una perspectiva de los efectos del progreso técnico sesgado hacia las cualificaciones y de la competencia internacional en la demanda de trabajo, el resultado sería una disminución de la demanda de determinado tipo de cualificaciones, especialmente las que tienen que ver con la realización de trabajos de naturaleza manual. Sin embargo, no todas las ocupaciones manuales (ni siquiera todas las no manuales) se ven afectadas de la misma manera. Esto lleva a pensar que el análisis en términos del impacto sobre la demanda de tareas es más adecuado. En este sentido, el progreso técnico y la globali-

zación llevarían a una disminución de la demanda de determinado tipo de tareas (las rutinarias, que se pueden mecanizar, como las administrativas y las relacionadas con el montaje), por lo que se produce un incremento de la importancia del empleo en ocupaciones relacionadas con tareas que resultan difíciles de mecanizar (tareas abstractas, como las que realizan los profesionales y los técnicos, y tareas personales no rutinarias, como las que realizan los trabajadores de servicios).

Esta tendencia hacia la polarización del empleo en los países europeos ya ha sido señalada por otros autores. En particular, Goos *et al.* (2009) utilizan información referida al empleo privado no agrario de 16 países (incluido España) para el periodo 1993-2006. Cuando analizan todos los países conjuntamente y al nivel de desagregación de 21 grupos ocupacionales, el resultado que obtienen es que el empleo crece más rápidamente entre los puestos mejor remunerados y disminuye más en aquellos que se encuentran en la mitad de la distribución salarial. Este resultado se confirma cuando examinan qué ha sucedido por separado en cada uno de los países en el periodo de estudio. Para ello, agrupan todas las ocupaciones en tres categorías: las nueve mejor remuneradas (directores, profesionales y técnicos), las cuatro peor remuneradas (trabajadores de servicios y ocupaciones no cualificadas) y las nueve intermedias (ocupaciones manuales cualificadas, operadores y montadores y trabajadores administrativos). Los datos muestran que el peso de las ocupaciones mejor pagadas ha aumentado en relación con las ocupaciones intermedias en todos los países menos en Portugal y el peso de las ocupaciones peor pagadas ha aumentado en relación con las ocupaciones intermedias en todos los países.

En el caso de España, Anghel *et al.* (2014) llegan a un resultado similar utilizando información de la Encuesta de Población Activa a tres dígitos de la clasificación de ocupaciones para el periodo 1997-2012 (distinguiendo entre las etapas expansiva y recesiva) referida al empleo privado total. Hay dos aspectos de sus resultados que merecen destacarse. Primero, aunque se detecta una reducción relativa de las ocupaciones intensivas en contenido rutinario y un aumento de aquellas intensivas en servicios no rutinarios que se encuentran en las partes baja y alta de la distribución salarial, los autores no encuentran evidencia de que las ocupaciones intensivas en tareas abstractas se hayan expandido a lo largo del periodo de estudio (ni siquiera cuando se separa éste en dos etapas). Segundo, este proceso de polarización del empleo ha afectado más a los varones que a las mujeres, debido a la mayor concentración de aquellos en puestos con tareas rutinarias. Además, entre los varones, para los más jóvenes (menos de 30 años) se produce una reducción del peso de las ocupaciones con más tareas rutinarias y un aumento del correspondiente a las ocupaciones con más contenido abstracto y, sobre todo, de servicios. Esto no sucede para los varones mayores de 30 años, que permanecen en ocupaciones cuyo peso disminuye, ni para las mujeres de cualquier edad, que no se ven afectadas por dichos cambios.

Estos resultados, unidos a los derivados del análisis que se ha realizado en este artículo, vienen a sugerir que se está produciendo un fenómeno de polarización del empleo en los países de la Unión Europea. En el caso español, esta tendencia podría tener un efecto diferencial debido a que su economía ha ido especializándose en actividades de servicios de bajo valor añadido y en actividades industriales en donde predominarían las labores fabriles frente a las profesionales y técnicas (más «montaje» que «investigación e innovación»). En este sentido, debe tenerse en cuenta que un porcentaje importante de los trabajadores menos cualificados realiza sus actividades en la industria y en ciertas ramas de servicios (como hostelería), que son sectores ampliamente expuestos a la competencia internacional. Esta especialización marca el tipo de cualificaciones que genera la estructura productiva española y se refleja en una estructura ocupacional que desde hace décadas presenta un peso menor de los puestos con contenido abstracto y un peso mayor de los puestos con contenido rutinario y tareas personales no rutinarias (de servicios).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ACEMOGLU, D. (1999): «Changes in unemployment and wage inequality: an alternative theory and some evidence», *American Economic Review*, 89: 1259-1278.
- ACEMOGLU, D. y AUTOR, D. (2011): «Skills, tasks and technologies: implications for employment and earnings», en O. Ashenfelter y D. Card (eds.), *Handbook of Labor Economics*, Volumen 4, 1043-1172, Elsevier: Amsterdam.
- ALONSO, E., COLLADO, J.C. y MARTÍNEZ, M.I. (1996): *El empleo en España y Europa: un análisis comparado por sectores*, Colección Economía Española, vol. III, Fundación Argentaria-Visor Distribuciones: Madrid.
- ANGHEL, B., DE LA RICA, S. y LACUESTA, A. (2014): «Employment polarization in Spain along the cycle 1997-2012», *SERIEs*, 5(2-3): 143-171.
- AUTOR, D. y DORN, D. (2009): «This job is «getting old»: measuring changes in job opportunities using occupational age structure», *American Economic Review: Papers and Proceedings*, 99(2): 45-51.
- (2013): «The growth of low-skill service jobs and the polarization of the US labor market», *American Economic Review*, 103(5): 1553-1597.
- AUTOR, D., KATZ, L. y KRUEGER, A. (1998): «Computing inequality: have computers changed the labor market?», *Quarterly Journal of Economics*: 113, 1169-1213.
- AUTOR, D., LEVY, F. y MURNANE, R. (2003): «The skill-content of recent technological change: an empirical investigation», *Quarterly Journal of Economics*, 118: 1279-1333.
- AUTOR, D., KATZ, L. y KEARNEY, M. (2006): «The polarization of the US labor market», *American Economic Review: Papers and Proceedings*, 96(2): 189-194.
- (2008): «Trends in U.S. wage inequality: revisiting the revisionists», *Review of Economics and Statistics*, 90: 300-23.
- BERMAN, E., BOUND, J. y GRILICHES, Z. (1994): «Changes in the demand for skilled labor within U.S. manufacturing: evidence from the Annual Survey of Manufactures», *Quarterly Journal of Economics*, 109: 367-397.
- BLINDER, A. (2007): «Offshoring: big deal, or business as usual?», CEPS Working Paper n° 149.
- (2009): «How many US jobs might be offshorable?», *World Economics: The Journal of Current Economic Analysis and Policy*, 10(2): 41-78.
- BLINDER, A. y KRUEGER, A. (2009): «Alternative measures of offshorability: a survey approach», NBER Working Paper n° 15287.

- DESJONQUERES, T., MACHIN, S. y VAN REENEN, J. (1999): «Another nail in the coffin? Or can the trade based explanation of changing skill structure be resurrected?», *Scandinavian Journal of Economics*, 101: 533-554.
- DUSTMANN, Ch., LUDSTECK, J. y SCHÖNBERG, U. (2009): «Revisiting the German wage structure», *Quarterly Journal of Economics*, 124(2): 843-881.
- FEENSTRA, R. y HANSON, G. (1999): «The impact of outsourcing and high-technology capital on wages: estimates for the United States, 1972-1990», *Quarterly Journal of Economics*, 114(3): 907-940.
- FINA, LI.; TOHARIA, L.; GARCÍA-SERRANO, C. y MAÑÉ, F. (2000): «Cambio ocupacional y necesidades educativas de la economía española», en F. Sáez (coord.), *Formación y empleo*, Fundación Argentaria-Visor Distribuciones, Colección Economía Española, vol. 15, 47-154, Madrid.
- GARCÍA-SERRANO, C. y ARRANZ, J.M. (2014): «Evolución de la desigualdad salarial en los países desarrollados y en España en los últimos treinta años», Documento de Trabajo 2.5, VII Informe Foessa (accesible en http://www.foessa2014.es/informe/documentos_trabajo.php).
- GARCÍA-SERRANO, C. y HERNANZ, V. (2014): «Cambio sectorial, ocupacional y de cualificaciones en España y en Europa», Documento de Trabajo 4.1, VII Informe Foessa (accesible http://www.foessa2014.es/informe/documentos_trabajo.php).
- GARCÍA-SERRANO, C., JIMENO, J.F. y TOHARIA, L. (1995): «La naturaleza del cambio técnico y la evolución del empleo en España, 1977-1993», *Información Comercial Española*, 743: 23-44.
- GOOS, M. y MANNING, A. (2007): «Lousy and lovely jobs: the rising polarization of work in Britain», *Review of Economics and Statistics*, 89(1): 118-133.
- GOOS, M., MANNING, A. y SALOMONS, A. (2009): «Job polarization in Europe», *American Economic Review Papers and Proceedings*, 99(2): 58-63.
- (2010): «Explaining job polarization in Europe: the roles of technology, globalization and institutions», CEP Discussion Paper nº 1026.
- GROSSMAN, G. y VAN REENEN, E. (2008): «Trading tasks: a simple theory of offshoring», *American Economic Review*, 98(5): 1978-1997.
- JOHNSON, G. (1997): «Changes in earnings inequality: the role of demand shifts», *Journal of Economic Perspectives*, 11: 41-54.
- JUHN, C. (1999): «Wage inequality and demand for skill: evidence from five decades», *Industrial and Labor Relations Review*, 52(3): 424-443.
- KATZ, L. y AUTOR, D. (1999): «Change in the wage structure and earnings inequality», en O. Ashenfelter y D. Card (eds.), *Handbook of Labor Economics*, Volumen 3A, 1463-1555, North-Holland: Amsterdam.
- KRUEGER, A. (1993): «How computers changed the wage structure: evidence from micro- data», *Quarterly Journal of Economics*, 108: 33-60.
- LEMIEUX, T. (2008): «The changing nature of wage inequality», *Journal of Population Economics*, 21(1): 21-48.
- LIU, R. y TREFLER, D. (2008): «Much ado about nothing: American jobs and the service outsourcing to China and India», NBER Working Paper 14061.
- LUCIFORA, C., A. MCNIGHT y W. SALVERDA (2005): «Low-wage employment in Europe: A review of the evidence», *Socio-Economic Review*, 3(2): 259-292.
- MACHIN, S. y VAN REENEN, J. (1998): «Technology and changes in skill structure: evidence from seven OECD countries», *Quarterly Journal of Economics*, 113: 1215-1244.
- MANNING, A. (2004): «We can work it out: the impact of technological change on the demand for low-skilled workers», *Scottish Journal of Political Economy*, 51(5): 581-608.
- MAZZOLARI, F. y RAGUSA, G. (2007): «Spillovers from high-skill consumption to low-skill labor markets», IZA Discussion Paper nº 3048.
- MICHAELS, G., NATRAJ, A. y VAN REENEN, J. (2010): «Has ICT polarized skill demand?: evidence from eleven countries over 25 years», CEP Discussion Paper nº 987.
- SPITZ-OENER, A. (2006): «Technical change, job tasks and rising educational demand: looking outside the wage structure», *Journal of Labor Economics*, 24: 235-270.

Gestión empresarial y dinámica laboral en España

El objetivo del presente artículo es plantear una serie de reflexiones sobre la dinámica laboral reciente en la economía española bajo el enfoque analítico de la segmentación laboral. Desde esta perspectiva, la situación y problemas del mercado laboral se explican por un conjunto de factores relacionados con las prácticas de gestión empresarial y no tanto por la regulación que limita la competencia en el mercado o las modalidades contractuales. Nuestra conclusión es que es necesario superar el marco analítico restringido del enfoque económico convencional e introducir otras dimensiones, que van más allá del mercado, para una mejor comprensión de los problemas laborales. En este sentido, son aspectos clave la consideración de la estructura productiva, las estrategias empresariales y el marco institucional en el cual se desarrolla la actividad.

Artikulu honetan, Espainiako ekonomiaren azkenaldiko dinamikari buruzko zenbait gogoeta plazaratzen dira, lan-segmentazioari analitikoki begiratuta. Ikuspegi horren arabera, hainbat faktore dago, enpresa-kudeaketaren jarduerarekin zerikusia duena eta lan-merkatuaren egoera eta arazoak azaltzeko balio duena; arazok ez daude hain lotuta, beraz, merkatu barruko lehia mugatzen duen araudira edo kontratu-modalitateetara. Gure ondorioa da, arazo laboralak hobeto ulertuko baditugu, orain arteko betiko ikuspegi ekonomikoa analisi-marko mugatua dela, gainditu beharra dagoela, eta beste dimentsio batzuk kontuan hartu, merkatua baino haratago. Alde horretatik, badira giltzarri batzuk: ekoizpen-egitura, enpresa-estrategiak eta erakundeek eratzen duten esparrua, zeinetan gauzatzen baita jarduera.

The aim of this paper is to propose some reflections about the recent labour dynamics in the Spanish economy under labour market segmentation theory. From this perspective, the problems and the status in the labour market are due to a combination of factors related to business management practices rather by market dynamics or contractual arrangements. From our point of view it is necessary to overcome the restricted analytical framework of conventional economic approach and introduce other dimensions going further for a better understanding of labour problems. In this sense, we consider key aspects the production structure, business strategies and institutional framework in which the economic activity is taking place.

Índice

1. Introducción
2. Las dinámicas del cambio en el mercado laboral
3. Externalización productiva y reorganización empresarial
4. El recurso al empleo temporal
5. Mano de obra adaptable: el tiempo de trabajo como variable de ajuste
6. Flexibilidad, moderación salarial y negociación colectiva
7. Conclusiones

Referencias bibliográficas

Palabras clave: economía española, segmentación laboral, reformas laborales, prácticas de gestión empresarial.

Keywords: Spanish economy, labour market segmentation, labour regulation, corporate labour governance practices.

Nº de clasificación JEL: J40, J50, J63, J68, J81, L22.

1. INTRODUCCIÓN

El análisis del mercado laboral, de sus problemas como el paro y la precariedad, puede abordarse desde perspectivas diferentes. El enfoque dominante en nuestro país se basa en variantes del modelo neoclásico en las que la dinámica del mercado laboral se explica como el mero resultado de combinar los objetivos empresariales de maximización de beneficios con alguna versión estilizada de las regulaciones institucionales del mismo. Aunque la misma teoría neoclásica reconoce la existencia de otras formas de mercado, la mayor parte de estudios parten del supuesto reduccionista de la competencia perfecta, ignorando con ello que los diferentes aspectos que conforman las estructuras empresariales pueden jugar un papel tanto o más importante que las regulaciones públicas a la hora de determinar cómo funciona el mercado laboral. Se considera que, en el contexto de mercado competitivo, la dinámica laboral puede explicarse por las decisiones individuales de inversión en capital humano y por la regulación, y que las prácticas de gestión empresarial tienen poco que ver con las características del empleo existente.

El enfoque de la segmentación laboral¹ ha generado un amplio cuerpo de investigaciones (Reich, 2008) que se aproximan al análisis del mercado laboral desde otra perspectiva que supera el reduccionismo analítico del enfoque convencional. Rubery (1992) destaca tres aspectos que sintetizan los elementos distintivos de este planteamiento. En primer lugar, los factores relevantes que determinan la dinámica laboral están en el lado de la demanda. Es la política laboral de las empresas la que establece el nivel y características del empleo existente y donde se conforman las estructuras de empleo. Esto contrasta con el enfoque neoclásico según el cual son las decisiones individuales de inversión en capital humano, los mecanismos de búsqueda de empleo y las exigencias salariales los factores que determinan la demanda laboral. En segundo lugar, las instituciones y las estrategias de los actores sociales (incluyendo al Estado) son claves en la conformación de las características de la estructura y las formas de organización del empleo, así como de la segmentación laboral. Al mismo tiempo, se considera que no existe una separación entre mercado e instituciones (como señala el análisis convencional), ya que el mercado está formado por instituciones. En tercer lugar, la segmentación la encontramos tanto dentro de una economía como entre economías. Los factores determinantes son diferentes en cada caso, cambiantes en el tiempo y no hay tendencias «naturales» hacia la convergencia de los modelos laborales, ni dentro de una sociedad ni entre sociedades.

Bajo esta perspectiva, las empresas no son entes homogéneos sino que su situación y características están condicionadas por las estructuras productivas en las que están inmersas: el sector de actividad, el tipo de mercados en los que participan, su posición particular en estos mercados, el territorio en el cual llevan a cabo la actividad productiva, su posición en la cadena de valor, el marco regulatorio en el que se insertan... Las políticas empresariales, a veces, son simplemente reactivas al marco externo, en otros casos tratan de condicionarlo y en otros son más proactivas, intentando anticiparse a los acontecimientos (Prieto, 1989, 1991). Para ello, utilizan mecanismos diversos que pasan por los modelos de organización del trabajo, de relación laboral, por la selección del personal y por las políticas de contratación de personal (Recio, 1991). El mismo marco regulador es, en parte, resultado de las propias acciones empresariales a partir de su participación en organizaciones empresariales que promueven la adopción de determinadas políticas. Lógicamente, el tamaño de las empresas afecta también a su mayor o menor capacidad de gestión de las polí-

¹ El cuerpo de análisis del enfoque segmentacionista es bastante amplio y tiene una larga tradición en el pensamiento económico. Ya en el siglo XIX se planteó la existencia de grupos laborales no competitivos, determinados exógenamente al sistema económico por el origen social o la educación. La movilidad laboral horizontal sería importante, mientras que la vertical sería mucho más reducida (Villa 1990). Pero es a partir de los años cincuenta del siglo pasado cuando el enfoque adquiere más relevancia. Las reflexiones de Kerr (1985) sobre la *balcanización* de los mercados de trabajo, Doeringer y Piore, a través de sus reflexiones sobre *los mercados internos de trabajo y el dualismo laboral* (Doeringer y Piore 1985), o Gordon, Edwards y Reich (1986) relacionando la segmentación con el conflicto en el lugar de trabajo, sientan las bases del análisis actual. En los últimos años, hay que destacar las aportaciones de Frank Wilkinson, Jill Rubery, Paola Villa, François Michon y Antonella Picchio, entre otros.

ticas laborales, a su comportamiento más o menos reactivo. No se trata de acciones en el vacío, las relaciones laborales tienen historia y la existencia de negociación colectiva y de sindicatos organizados es un factor que condiciona las políticas laborales que puede adoptar la empresa.

Cuando del análisis del comportamiento de una empresa pasamos al de una economía nacional, este enfoque sugiere que no puede entenderse una economía como una mera suma de empresas independientes, ni un país como el resultado de un simple modelo regulador. Las economías nacionales tienen historia y en ella influyen tanto sus propias acciones como su posicionamiento en la estructura económica global. Ni se puede pensar que las estructuras económicas globales sean inmutables ni ignorar que existen, en cada momento del tiempo, jerarquías nacionales y empresariales que condicionan el rol de cada cual. En un mundo donde grandes empresas transnacionales juegan un papel crucial en la asignación de actividades, las acciones de las mismas a menudo sobrepasan o se articulan con el papel de las políticas públicas locales.

En los trabajos comparativos que emergen de este planteamiento se ha puesto en evidencia la existencia de diferentes «modelos nacionales de empleo» (Bosch *et al.*, 2009), los cuales son el resultado de la combinación de tres estructuras diversas que convergen en el mercado laboral: la estructura productiva, el tipo de estado y regulación pública y la estructura familiar. La estructura productiva es, a su vez, un proceso generado por el tipo de especialización productiva, la estructura empresarial, las opciones de las élites económicas y la interacción de estos elementos con el resto del mundo. Cuando se reduce el análisis del mercado laboral a unas pocas variables institucionales (por ejemplo el modelo contractual), se pierde de vista que estas interaccionan, por un lado, con otro tipo de regulaciones públicas que se dejan fuera del campo de estudio (por ejemplo, los tipos de protección pública frente al desempleo, la maternidad, la pobreza) y con realidades productivas bastante diferentes en cada caso.

De todo lo que acabamos de comentar se derivan conclusiones metodológicas para el análisis laboral. Especialmente, la constatación de la insuficiencia del análisis cuantitativo convencional para captar la compleja dinámica de las políticas empresariales, bien porque no existen datos disponibles para el estudio de cuestiones relevantes (por ejemplo, el papel que juegan las cadenas de subcontratación en la evolución de las características del empleo), bien porque existen situaciones que escapan a una cuantificación precisa. Los estudios de casos y los trabajos comparativos constituyen un importante elemento de trabajo en este caso. No para contraponerlos al análisis cuantitativo, sino para complementarlo y dialogar con él. Nuestro artículo va precisamente orientado a mostrar lo que permiten ver estos análisis y las preguntas que generen para la investigación futura. No pretendemos pormenorizar en todos los detalles, sino señalar las grandes líneas de incidencia de las políticas empresariales en las características que presenta el mercado laboral en España, teniendo presente que existen di-

ferencias importantes entre empresas, sectores y territorios. Así pues, en los apartados que siguen introduciremos en primer lugar una breve reflexión sobre segmentación y prácticas de gestión laboral. En segundo lugar, plantearemos cuáles son, desde nuestro punto de vista, los factores que explican los cambios recientes en el ámbito laboral. Posteriormente, analizaremos algunos de los efectos de las políticas de gestión empresarial sobre las características del empleo. Unas conclusiones cerrarán el artículo.

2. LAS DINÁMICAS DEL CAMBIO EN EL MERCADO LABORAL

En nuestro país la idea de segmentación ha entrado en el arsenal de conceptos que utiliza el análisis convencional por la puerta falsa. Si bien se reconoce la existencia de desigualdades y discontinuidades en el mercado laboral, éstas se consideran simplemente el producto de las regulaciones públicas de los derechos laborales. A esta visión del problema han contribuido tanto las concepciones teóricas neoclásicas como los instrumentos elegidos para analizar el mercado laboral. El análisis teórico dominante considera las relaciones laborales como un intercambio simple de mercancías e ignora el complejo proceso social que implica la actividad laboral (Fina, 2001). El mercado es una especie de «locus natural» que tiende al equilibrio y las regulaciones de los derechos colectivos simplemente introducen distorsiones en este equilibrio natural. Por otra parte, la mayoría de trabajos empíricos se limitan a analizar econométricamente datos estadísticos en los que se buscan variables explicativas cuya definición es, a menudo, problemática y olvidan la complejidad del contexto en el cual se desarrolla la actividad laboral.

El resultado de este proceso de investigación se ha decantado por una interpretación de la segmentación asociada al peculiar sistema de contratación laboral existente en nuestro país. La variable contrato estable-contrato temporal es la variable clave que se adopta como elemento central de la segmentación (Dolado *et al.*, 2002). Se supone que a un lado están los empleados estables, altamente protegidos por los elevados costes de despido, y por otra los empleados temporales, con coste de despido cero, expuestos a los rigores de un mercado altamente competitivo. Una visión de la segmentación que fácilmente se asocia con modelos del tipo *insider-outsider* (Lindbeck y Snower, 1988), en los que los sindicatos serían los representantes de los empleados fijos y los trabajadores temporales formarían parte del ejército de reserva que actúa, paradójicamente, como colchón de seguridad de los empleados estables (Dolado *et al.*, 2010). Aunque este análisis simplista ha sido discutido en diversos aspectos, la idea de un mercado dividido exclusivamente entre fijos y temporales sigue teniendo gran predicamento entre los economistas laborales. Y ello, a pesar de que las sucesivas reformas han cambiado la protección al empleo, facilitando el despido y abaratando sus costes (Toharia, 2011). El resultado más importante de este análisis es la propuesta de reducir las políticas de protección del empleo con objeto de restablecer un mercado laboral competitivo que, supuestamente, mejoraría los salarios y las condiciones de empleo de los actuales temporales.

Este enfoque ignora el papel que han tenido las dinámicas de cambio tanto del marco macroeconómico (internacionalización de la economía española, integración en el área euro) como en las estrategias y opciones organizativas de las empresas. Como ha ocurrido en períodos anteriores de la historia del capitalismo, el período neoliberal que se inicia a finales de la década de 1970 ha supuesto cambios bastante radicales en ambos campos. En el caso de las transformaciones organizativas, las modificaciones responden tanto a intentos empresariales de transformar la relación laboral como a problemas surgidos en otras esferas, como es el caso de los mercados de productos o financieros. Por ejemplo, de forma creciente se observa que la financiarización de la economía, que afecta tanto a la estructura de propiedad como a la financiación externa de las empresas, e incluso a sus fuentes de rentabilidad, ha constituido un poderoso acicate para la adopción de determinadas políticas de gestión laboral (Álvarez y Luengo, 2011). Obviamente, estos cambios siempre son más visibles y radicales en las grandes empresas que en las pequeñas, donde los problemas se plantean en otra dimensión y las posibilidades de transformación están más delimitadas por los condicionantes externos.

Las lógicas fundamentales de las actuales políticas laborales tienen como nexo común dos ejes combinados. De una parte, reducir al máximo los costes laborales fijos y convertirlos de forma creciente en costes variables. Es lo que, de hecho, pretenden por vías diversas las políticas de flexibilidad laboral. De otra, incrementar la individualización de las relaciones laborales y minimizar el papel de la acción colectiva de la fuerza de trabajo, no sólo en materia de negociación colectiva sino también en la regulación cotidiana del proceso de trabajo, en su acción como «voz».

Estos objetivos se han conseguido a través de métodos diversos, aplicados en función del marco institucional, las condiciones específicas del sector, las resistencias sociales, la cultura de gestión, etc. En un caso se ha tratado de la diversificación de las formas de contratación laboral y una mayor aplicación de formas «atípicas» de contratación. El uso de empleos temporales o de empleos poco protegidos no puede entenderse sólo como un medio para responder a las oscilaciones en el mercado de productos. Es un potente mecanismo de individualización de las relaciones laborales, puesto que el trabajador empleado en estas condiciones está siempre pendiente de decisiones a corto plazo de su empleador y afecta también a la situación de las personas con contrato indefinido. En sectores y actividades donde hay un desmantelamiento importante de los esquemas de protección al empleo, las diferencias entre empleo estándar y atípico acaban por confundirse en un modelo general de bajos derechos laborales.

En otros casos, las políticas de flexibilidad de tiempos se traducen en una variedad de fórmulas, como por ejemplo, jornadas flexibles estacionales, semanales o variables, o también diversas fórmulas de trabajo en turnos. El empleo a tiempo parcial constituye una de las modalidades que combinan una forma particular de contrato con un uso particular del tiempo, bien sea en actividades asociadas a pun-

tas de actividad en horarios específicos, bien sea en el recurso a actividades de duración limitada en el tiempo. La flexibilidad interna de plantillas que impone diversas formas de movilidad (geográfica, de puestos de trabajo) obedece a la misma lógica de maximizar la actividad productiva con el mínimo volumen de empleo posible, aunque también pueden deberse a otros factores relacionados con la erosión de los perfiles profesionales y el control del comportamiento laboral.

El segundo eje que articula las políticas laborales es, como ya hemos señalado, la individualización y fragmentación de las relaciones laborales, que se desarrolla asimismo a través de mecanismos diversos. En unos casos se sustenta mediante la introducción de métodos de evaluación individual, casi siempre asociados a las políticas de retribución y promoción. En otros, tiene lugar a través de la externalización de partes de la actividad productiva siguiendo pautas específicas para no generar distorsiones en el proceso productivo. Las actividades consideradas auxiliares, las que menos inciden en el proceso productivo directo, son las más proclives a este proceso pero, como mostraremos en diversos estudios de caso, el proceso ha avanzado y puede alcanzar a partes del núcleo central de la actividad productiva. El resultado en unos casos como es el ejemplo de los trabajadores autónomos dependientes, o como puede ocurrir en determinadas fórmulas de teletrabajo es la individualización extrema de la relación laboral. En otros, donde imperan las cadenas de subcontratación, el efecto principal es tanto la fragmentación de las condiciones laborales como la reducción del tamaño de los colectivos laborales, lo que tiene un impacto indudable sobre la afiliación sindical y la negociación colectiva.

Que estos dos grandes ejes de transformación se desarrollen a partir de políticas empresariales no significa que los trabajadores afectados sean indiferentes al proceso. Cualquier modelo laboral exige una cierta aceptación, más o menos entusiasta, más o menos resignada, por la parte laboral. En algunos casos este consentimiento tiene que ver con las condiciones sociales de los individuos. Por ejemplo, es evidente la mayor aceptación de empleos a tiempo parcial o determinadas fórmulas de teletrabajo por parte de mujeres que realizan la mayor parte de la actividad laboral doméstica y que tienen menores posibilidades de «negociar» su situación en el mercado laboral. En otros, simplemente porque los «afectados» no tienen muchas alternativas de empleo (el ejemplo límite lo ofrecen los inmigrantes irregulares). Lo que sí resulta claro es que la diversificación de posiciones laborales que generan estos procesos tiende a ir asociada a una mayor diferenciación de empleos entre personas con características específicas (edad, género, nacionalidad, nivel educativo, posibilidades de gestionar la situación en el mercado laboral, etc.).

Estos cambios no han ocurrido en el vacío sino que en gran parte se han visto favorecidos por los cambios en la regulación del mercado laboral. Las diversas reformas laborales han facilitado el marco institucional que ha hecho factible la implantación de estas prácticas empresariales. Su incidencia ha sido diversa en cada país (aunque el sentido de la marcha ha sido bastante común) porque en cada uno, tanto el recorrido

histórico como su posición particular en la estructura económica mundial, inciden en la estructura empresarial (el tipo de especialización productiva, el tipo de empresas líderes), las políticas públicas y el modelo género-familia dominante. De la estructura productiva puede esperarse una mayor o menor incidencia de un determinado tipo de empleo o de forma de flexibilidad, en función de las demandas generadas por el tipo de actividad (por ejemplo, hay que esperar que países con mayor incidencia de actividades estacionales o de la construcción tiendan a generar mayor número de empleos temporales). No obstante, no se trata de una respuesta determinada a priori, sino que influyen los modelos de gestión y la cultura empresarial.

Por ejemplo, en un estudio comparativo del sector de la construcción (Recio *et al.*, 2006; Recio, 2007) muestra que, mientras en España era ostensible el elevado recurso al empleo asalariado temporal, en el Reino Unido el sector estaba fundamentalmente organizado por medio de trabajadores autónomos que eran contratados por las constructoras. En términos de variabilidad, duración, capacidad de control del proceso productivo, las condiciones efectivas eran bastante parecidas en ambos países. Lo que explicaba en gran parte la diferencia era la existencia de un diferente trato fiscal a los autónomos británicos que había posibilitado que las grandes constructoras convencieran a sus empleados a desalariarse. En las secciones siguientes ilustraremos este planteamiento general con los resultados de diversos estudios que, si bien no permiten construir un cuadro general de la situación, sí que marcan líneas generales de incidencia y dan pistas sobre las que seguir investigando.

3. EXTERNALIZACIÓN PRODUCTIVA Y REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL

Uno de los cambios más importantes que ha tenido lugar en las prácticas de gestión empresarial y que afecta a las características del empleo lo encontramos en el propio núcleo de la organización empresarial. En el periodo de acumulación fordista, el modelo dominante era el de grandes empresas integradas que realizaban internamente el grueso de las actividades del proceso productivo. Sin embargo, hoy en día la mayoría de las grandes empresas se caracterizan por organizar la producción sobre una enorme red de suministradores y empresas auxiliares que realizan partes sustanciales del proceso (Harrison, 1997; Grimshaw y Rubery, 2007; Alonso y Fernández, 2012). Esta transformación se ha producido siguiendo diferentes vías. Una tendencia generalizada ha sido la de externalizar las actividades consideradas auxiliares o secundarias (limpieza, mantenimiento, catering, seguridad, logística, segmentos de montaje, etc.) hacia empresas especializadas en estas tareas (Aguilar, 2001).

Una segunda se ha caracterizado por la segregación de partes del proceso productivo y la subsiguiente subcontratación de la actividad a empresas externas (esto puede constatarse en sectores como el automóvil o incluso el sector de la construcción civil). Una tercera tendencia ha tenido lugar en sectores donde, paradójicamente, se ha producido una creciente concentración y centralización de actividades en

alguna fase del proceso productivo –especialmente en la comercial y/o en la de diseño– mientras se externalizan otras fases a empresas sobre las que se ejerce un control estricto en todo lo que afecta al ciclo productivo (calidad, plazos de entrega, etc.). Es el proceso que se ha desarrollado en sectores como la alimentación o el textil. En cuarto lugar, destaca el proceso de privatizaciones y externalización de servicios públicos generada al calor de políticas que se justifican aduciendo la necesidad de desmantelar monopolios y a la mayor eficiencia productiva de las empresas privadas (Recio Cáceres, 2014). Estos cuatro procesos confluyen favoreciendo la configuración de grandes redes empresariales con un núcleo laboral más pequeño pero con una capacidad de influencia sobre espacios productivos mucho más amplios. En bastantes casos las redes se reproducen hacia niveles inferiores, generándose verdaderas cadenas productivas que pueden derivar, incluso, en actividades realizadas bajo condiciones de informalidad.

El argumento convencional que justifica esta reorientación es el de la eficiencia y la flexibilidad. La mayor eficiencia se explica por las ventajas de la división del trabajo y el conocimiento especializado: cada empresa especializada puede mejorar su campo de conocimiento específico y desarrollar mejor su tarea que una empresa universal. El de la flexibilidad atañe a la consideración de que estamos ante mercados cada vez más volátiles por efecto de la mayor diversificación de productos, por la mayor capacidad de elección de los consumidores finales, por la incidencia de los *shocks* externos (por ejemplo, las fluctuaciones en el tipo de cambio) que hacen indeseable el modelo tradicional de ajuste por existencias. Empresas de tamaño más reducido y menos integradas tendrían mayor capacidad de responder a esta variabilidad mediante la reconfiguración de la propia red productiva y, al mismo tiempo, cada una de estas empresas especializadas podría reconfigurar su actividad situándose en otras redes paralelas. Sin embargo, hay evidencias que ponen en cuestión estos argumentos. Por un lado, se constata que en el campo de los servicios auxiliares acaban formándose grandes grupos empresariales que ofrecen una gama extensísima de actividades, lo que contradice el argumento de la eficacia de la especialización. Por otro, tampoco la flexibilidad del conjunto de la red productiva parece evidente. Sectores muy desagregados, como es el caso de la construcción, muestran una enorme incapacidad de adaptación cuando su demanda cae.

En cualquier caso, lo interesante es constatar cuáles son los impactos que estas políticas tienen sobre el ámbito laboral. En primer lugar, la externalización es casi siempre una vía para reducir costes salariales, puesto que en la mayor parte de casos las empresas externas operan en marcos reguladores donde las condiciones salariales son inferiores. Esto es evidente en el caso de actividades auxiliares, donde habitualmente imperan convenios colectivos que implican bajos salarios (Dube y Kaplan, 2010; Havard, Rorive y Sobezck, 2009; Prieto *et al.*, 2011; Lethbridges, 2012). Hay muchas razones que lo explican. Por ejemplo, las mayores dificultades de organiza-

ción sindical relacionadas con el hecho de que los empleados en las empresas de estos sectores suelen estar aislados espacialmente o la propia presión competitiva de estas empresas frente a sus clientes, que les lleva a presionar a la baja las condiciones laborales. Y a ello se suma, también, un factor social: la consideración en muchas ocasiones de que estas actividades son «poco cualificadas», «simples», reduciendo con ello el poder simbólico de estos empleos y su consiguiente menor valoración en términos salariales.

Pero esta misma situación se constata también en la subcontratación de actividades que no son auxiliares. En unos casos, la externalización permite a las empresas subcontratadas operar en convenios colectivos adecuados a sus intereses, o incluso diferenciar los convenios de cada una de sus plantas para adecuarse a las exigencias de sus clientes (Castillo, 2013). En otros, como es el caso de la construcción, la enorme fragmentación del proceso productivo y el uso limitado en el tiempo de cada uno de los diferentes equipos abre las vías a una escasa capacidad de control laboral de las condiciones de empleo y posibilita en muchos casos el incumplimiento de determinadas condiciones laborales (Bosch y Philips, 2003; Reicio, 2007).

En segundo lugar, se constata que las cadenas productivas generan un mayor control sobre la actividad laboral de los trabajadores, que de hecho perciben su situación sujeta a una doble jerarquía, la de su empresa y la de la empresa cliente para la que trabajan (en unos casos compartiendo el espacio, en otros bajo control estricto de la calidad del producto). Ello tiene impacto sobre aspectos tales como los ritmos de trabajo, el control de las condiciones de higiene y seguridad, etc. (Castillo, 2005). En el límite, encontramos (por ejemplo, en el sector de limpieza de oficinas) trabajadores aislados que realizan su actividad bajo el control directo de la empresa contratista. La «doble» dirección tiene, además, el efecto de trasladar parte del conflicto social, inherente a los cambios en las condiciones de trabajo, a un conflicto externo, no negociable por las partes sino que obedece a las exigencias del cliente (Moreno *et al.*, 2014). Cabe señalar, además, que en algunos casos este proceso de externalización se traduce en la aparición de empleados autónomos ligados a una mera negociación individual con la empresa y sin la red protectora que representa la legislación laboral.

Un caso particular y especialmente interesante lo representa el uso de Empresas de Trabajo Temporal (ETT), por cuanto en este caso el trabajador está completamente bajo los órdenes del cliente. Las condiciones laborales, en el caso español, dependen del convenio colectivo imperante en la empresa donde trabaja. La ETT sólo ejerce un control secundario sobre su actividad laboral (su principal medio de influencia es «premiarle» con nuevos contratos en caso de buen comportamiento). Y por otro lado, desde el punto de vista de la seguridad en el empleo y la capacidad de negociación de sus condiciones laborales, el trabajador queda completamente dependiente.

En tercer lugar, la subcontratación abre un proceso de presión continua sobre las condiciones laborales, puesto que «objetiva» la necesidad de adaptación ante el temor de la pérdida del contrato. Se trata de un tipo de presión que afecta de forma creciente a los empleados de las empresas núcleo, sobre todo las que operan a escala internacional, que practican un modelo parecido de fragmentación en unidades (plantas) sometidas a una competencia entre ellas (Korczyński, 2004; Banyuls y Haipeter, 2008).

El sector del automóvil es una buena muestra de los cambios que estamos señalando. Una industria que ha combinado políticas internas de flexibilidad con la creciente subcontratación de partes del proceso (en el interior y en el exterior de las plantas) y en la que la especialización productiva y la reducción de costes laborales son parte de la misma estrategia (Banyuls y Lorente, 2010). En el nivel superior se llevan a cabo las actividades con mayor valor añadido y, a medida que se desciende en la pirámide, la presión para la reducción de costes es más intensa. Es precisamente en las partes inferiores de ésta donde se llevan a cabo las actividades con menor valor añadido y peores condiciones de trabajo. Una mayor inestabilidad laboral, unas relaciones laborales más desreguladas y un trabajo más intenso son elementos que facilitan la reducción de costes. En última instancia, la incertidumbre a la que se ve sometida la empresa matriz es trasladada a la empresa auxiliar, y esta, a su vez, la traslada a sus trabajadores. Diferentes estudios realizados (Banyuls y Haipeter, 2008; Recio *et al.*, 1991; Martínez y Pérez, 2000) muestran que el uso de la estructura reticular en el sector con la finalidad de aumentar la flexibilidad productiva comporta un aumento de la flexibilidad laboral a lo largo de la red y un empeoramiento de las condiciones de empleo.

4. EL RECURSO AL EMPLEO TEMPORAL

La elevada tasa de temporalidad ha centrado gran parte de los debates sobre el mercado de trabajo en el período anterior a la crisis. Esta elevada temporalidad, en gran medida, es el resultado de la combinación de dos factores complementarios: el tipo de especialización productiva del país y las políticas empresariales orientadas a mantener bajos salarios y nulo control por parte de la mano de obra de las condiciones laborales. La generalización de los contratos temporales tiene varios efectos sobre las condiciones de empleo que, en última instancia, aumentan la precariedad laboral. En primer lugar, los salarios son inferiores y el recurso a esta modalidad de contrato tiene un efecto claro sobre los costes laborales (cuadro nº 1). En segundo lugar, se aceptan más fácilmente peores condiciones de empleo y la modalidad contractual acaba funcionando como un instrumento básico de control, al tiempo que debilita las posibilidades de acción colectiva.

Habitualmente se considera que la reforma laboral de 1984 fue el punto de partida del crecimiento del empleo temporal. Sin embargo, en 1987, cuando la Encues-

ta de Población Activa (EPA) incluye por primera vez información sobre el tipo de contrato, se constató una tasa de temporalidad superior al 17%. Este alto índice de temporalidad, en un contexto en el cual el empleo sólo había empezado una moderada recuperación a partir de 1985, tras la crisis de la década de los setenta, hace pensar que la temporalidad ya era una característica estructural del mercado laboral español. Ello se debía al importante peso ocupacional de actividades altamente estacionales (agricultura, turismo) o típicas de empleos inestables (construcción). Sin duda, las reformas en la legislación laboral facilitaron la generalización de los empleos temporales, pero estos ya formaban parte del modelo de gestión laboral habitual de sectores productivos específicos. La legislación consolida estas prácticas y con el paso del tiempo se generaliza la «cultura de la temporalidad» en la gestión de la mano de obra (Toharia, 2005).

Cuadro nº 1. **GANANCIA MEDIA ANUAL POR TRABAJADOR**

(en €)

	Total	Duración indefinida	Duración determinada	Permanente/ temporal
2004	18.310,11	21.107,60	13.701,95	1,54
2005	18.676,92	21.501,13	14.124,31	1,52
2006	19.680,88	21.690,22	14.624,67	1,48
2007	20.390,35	21.949,66	15.053,67	1,46
2008	21.883,42	23.544,24	16.204,29	1,45
2009	22.511,47	23.979,65	16.700,92	1,44
2010	22.790,20	24.564,70	16.693,71	1,47
2011	22.899,35	24.494,96	16.463,14	1,49
2012	22.726,44	24.277,06	15.893,55	1,53

Fuente: INE, Encuesta de Estructura Salarial.

Un análisis sectorial del empleo temporal a lo largo del tiempo permite detectar algunos elementos explicativos de su evolución (cuadro nº 2). En primer lugar, una fuerte diferencia sectorial. Agricultura y servicios presentan un elevado porcentaje de mano de obra temporal, mientras que en la industria los índices son inferiores. Dentro de este escenario algunas actividades (agricultura, construcción y servicio doméstico) presentan siempre tasas cercanas o superiores al 50%. En otras actividades, sin llegar a estos niveles, los porcentajes son muy elevados (especialmente hostelería, comercio al por menor y servicios auxiliares). En segundo lugar, se constata que, desde un punto máximo de temporalidad en 1994, la tasa de temporalidad fue disminuyendo moderadamente a lo largo del tiempo en el período de crecimiento económico. Este declive es el resultado agregado de componentes contradictorios. Por una parte se observa la caída, en algunos casos sustancial, del empleo temporal en buena parte de sectores privados. Una caída que puede explicarse tanto por cuestiones organizativas de las propias

empresas como por la negociación colectiva en la que la estabilización del empleo formaba parte de los objetivos de negociación sindical.

En sentido contrario hubo dos elementos que influyeron en el aumento de la tasa de temporalidad. Uno de carácter inercial: el crecimiento económico descansó, en gran parte, en la expansión de actividades productivas que en la lógica sectorial de gestión laboral eran intensivas en el uso del empleo temporal. Valga como ejemplo que la construcción y el servicio doméstico (en gran medida actividades privadas de cuidados a ancianos) explican el 43% de todo el crecimiento del empleo temporal entre 1994 y 2004 (cuadro nº 2). Otro factor es más directamente de carácter político: la expansión del empleo temporal en el sector público. Un sector que, históricamente, utilizaba poco el empleo temporal y que en pocos años se ha situado en tasas parecidas (y en algunos subsectores, superiores) a las del sector privado. La razón de este cambio puede explicarse, en gran parte, por el predominio de ideologías neoliberales entre los dirigentes políticos y su hostilidad manifiesta hacia los empleados públicos.

Cuadro nº 2. TASA DE TEMPORALIDAD SECTORIAL Y APORTACIÓN A SU CRECIMIENTO, ESPAÑA, 1994-2004

Sector	Tasa de empleo temporal		Aportación al crecimiento total
	1994	2004	
Agricultura, Ganadería	61,2	59,5	0,5
Pesca	36,2	28,5	- 0,8
Extractivas	21,5	17,1	0,2
Industriales	25,6	21,5	2,1
Energía, Agua, Gas	12,8	16,5	0,5
Construcción	57,9	56,1	35,7
Comercio	39,2	25,6	1,1
Hostelería	49,6	37,6	7,4
Transporte y comunicaciones	22,5	21,3	4,7
Finanzas y seguros	13,6	12,5	0,3
Inmobiliaria y servicios a las empresas	42,8	26,7	8,7
Administración Pública	15,1	18,5	6,7
Educación	21,8	26,0	8,7
Sanidad	25,3	29,6	10,4
Otros servicios	33,1	32,1	5,8
Servicio doméstico	41,2	53,6	8,0
Total	32,6	30,3	100,0

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

La caída, bastante rápida, de la temporalidad en la crisis se explica no sólo por la facilidad de ajuste del empleo temporal sino, especialmente, por el papel jugado por la construcción. Además, las tendencias diferenciadas por sectores se mantienen en el contexto actual. No hay, de hecho, ningún indicio de que las políticas de gestión laboral hayan cambiado hacia otro modelo de flexibilidad (Pitxer *et al.*, 2013). Más bien lo contrario, el escaso empleo creado recientemente en conjunto es mucho más precario que el existente en los años previos a la crisis, combinando un fuerte crecimiento de la temporalidad y del tiempo parcial involuntario.

La temporalidad obedece también a un mecanismo que permite mantener pocos derechos laborales. El problema no es tanto de elevados costes de ajuste a la baja del empleo, como argumentan los partidarios del contrato único, sino el de garantizar un marco laboral totalmente favorable al poder empresarial. Por esto, todas las propuestas de los partidarios del contrato único se orientan a rebajar el coste y hacer automático el despido, mientras que ninguna de las propuestas de los economistas neoliberales pasa por crear exigencias específicas y un coste mayor a los contratos temporales. De hecho, la sucesión de reformas laborales pueden considerarse una larga marcha hacia el despido libre y barato.

5. MANO DE OBRA ADAPTABLE: EL TIEMPO DE TRABAJO COMO VARIABLE DE AJUSTE

Como alternativa al uso de mano de obra temporal, se plantea la flexibilidad interna y del tiempo de trabajo. Se trata, básicamente, de movilidad entre puestos de trabajo, funcional y geográfica, y de adecuar el uso de la mano de obra a los vaivenes específicos de la actividad. Este segundo tipo de ajuste puede adoptar formas muy diversas. En unos casos afecta a la adecuación de la plantilla «normal» a cambios en las necesidades horarias de las empresas, en otro supone la utilización de una forma específica de empleo, el empleo a tiempo parcial.

Por lo que respecta a la primera cuestión, no existe una información completa sobre el tema, aunque los informes del CES (2014) que analizan la negociación colectiva indican que la flexibilidad horaria aplicada a la plantilla interna ha alcanzado un notable desarrollo, como reproducimos en el cuadro nº 3.

A destacar, especialmente, la extensión de la jornada irregular que constituye la forma más clara y barata de adaptar la fuerza de trabajo a los avatares de la actividad económica. También vale la pena subrayar que esta figura es, según el estudio del CES, más habitual en los convenios sectoriales (53,6%) que en los de empresa (45,8%), algo que parece contradecir la supuesta «rigidez» de la negociación sectorial. Entre las prácticas de flexibilización interna habría, además, que considerar el recurso a los EREs temporales (un medio muy habitual de ajuste, por ejemplo, en el sector del automóvil).

Cuadro nº 3. FÓRMULAS DE FLEXIBILIDAD LABORAL CONTENIDAS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

	% convenios	% trabajadores
Aplicación de jornada irregular	47,8	76,3
Posibilidad de trabajar + 9 horas/día	12,0	26,2
Acumulación de descanso semanal en tramos de 14 días	9,8	9,5
Regulación de trabajo por turnos	47,0	43,6
Reducción de horas extra	10,3	11,6
Compensación monetaria por horas extra	70,3	74,4
Compensación en tiempo por horas extra	54,9	59,6

Fuente: CES (2014).

La evolución del empleo a tiempo parcial es un buen ejemplo que muestra la importancia de las políticas de gestión empresarial determinando las condiciones de empleo. Habitualmente se ha presentado este tipo de empleo como una fórmula para favorecer la creación de empleo y la conciliación entre vida privada y vida laboral, argumentando que este tipo de contrato permite adaptar fácilmente las necesidades de la actividad doméstica a la vida laboral. El hecho de que, en todo los países, el empleo a tiempo parcial sea mayoritariamente femenino, abonaría este argumento (en el cual se asume, sin ningún complejo ni discusión, que la división sexual del trabajo existente es algo «natural»), sin tener en cuenta que es un mecanismo más de segregación de género (Torns, 2005; Sparreboom, 2014; Blázquez y Moral, 2014). Sin embargo, un análisis más pormenorizado nos muestra que el uso del contrato a tiempo parcial es un instrumento de gestión laboral que aumenta la flexibilidad, el control y la moderación salarial en la gestión de la mano de obra.

El creciente uso del contrato a tiempo parcial en nuestro país desmiente en diversos aspectos la versión de que esta modalidad contractual es un mecanismo de conciliación. Por un lado, su crecimiento ha estado acompañado por un claro crecimiento del porcentaje de personas que declaran tener empleos a tiempo parcial «porque no encuentran empleos a tiempo completo» (cuadro nº 4). En el segundo trimestre de 2005 el porcentaje de empleados a tiempo parcial que declaraban esta situación era del 32,3% (un porcentaje algo mayor entre las mujeres que en los hombres (32,9% frente a 30,3%). En el segundo trimestre de 2014 el porcentaje se ha elevado al 63,4% (un 69,5% para los hombres frente un 61,1% para las mujeres). Ello pone en cuestión que la elección de estos empleos lo sea por motivos de preferencias personales. Más bien muestran que es el tipo de empleo lo que fuerza a la gente a adaptarse.

Cuadro nº 4. OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL, ESPAÑA, POR SEXO, Y VOLUNTARIEDAD DEL TIEMPO PARCIAL

Periodo	% ocupados a tiempo parcial			Feminización	% ocupados a tiempo parcial que no encuentran empleo a jornada completa		
	Total	Hombres	Mujeres		Total	Hombres	Mujeres
2005	12,6	4,8	24,2	77,5	32,3	30,3	32,9
2006	12,0	4,5	22,9	77,7	32,7	32,5	32,7
2007	11,8	4,3	22,4	78,5	32,3	31,4	32,6
2008	11,8	4,2	22,2	79,5	33,6	30,7	34,4
2009	12,7	4,8	22,8	78,6	42,7	46,5	41,6
2010	13,2	5,5	23,1	76,9	49,7	54,0	48,3
2011	13,9	6,1	23,4	76,0	53,5	60,3	51,4
2012	14,7	6,7	24,2	75,1	56,4	62,6	54,4
2013	16,1	8,2	25,6	72,3	62,3	66,6	60,7
2014	16,4	8,2	26,1	72,6	63,4	69,3	61,1

Fuente: EPA, segundo trimestre de cada año.

El análisis de la Encuesta de Población Activa también permite detectar dos cuestiones que dan buenas pistas de cuáles son las razones de su expansión (cuadro nº 5). De una parte, se hace evidente la existencia de un ciclo estacional del uso del tiempo parcial, según el cual el tercer trimestre del año se produce una caída del recurso a esta modalidad de empleo. Esto tiene que ver con la existencia de un ciclo trimestral en actividades que usan sistemáticamente el empleo a tiempo parcial (por ejemplo, la educación, donde una parte del mismo se encuentra en actividades de refuerzo, como es el caso de los monitores de comedor y extraescolares), o con un cambio del tipo de requerimientos en otras (por ejemplo, el caso de la hostelería, una actividad en sí misma estacional y que utiliza bastante empleo temporal).

Por otra, lo que es evidente es que el recurso al empleo a tiempo parcial no es aleatorio sino que se concentra en sectores específicos donde su uso obedece a políticas empresariales diseñadas bien para atender puntas horarias de actividad, o a demandas específicas de duración limitada, o para hacer frente a una demanda de intensidad desigual (O'Reilly y Fagan, 1998; Sandor, 2009). Las actividades que mayoritariamente ocupan personas a tiempo parcial son la hostelería, los servicios recreativos, las actividades administrativas y auxiliares, la educación y los servicios sociales, todas ellas típicas de actividades con demandas temporales particulares. También hemos podido constatar que, en algunos casos, el recurso al empleo a tiempo parcial forma parte de una estrategia laboral orientada a intensificar los ritmos de trabajo, al asociarse la jornada a tiempo parcial con la organización del trabajo por objetivos a cumplir (Moreno *et al.*, 2014). En este mismo estudio se constata que la pauta horaria de los trabajos

a tiempo parcial no siempre es adecuada a las exigencias de la conciliación, puesto que su determinación depende más de las exigencias del servicio que no de las necesidades de los trabajadores (en nuestro estudio, mientras que las empleadas en empresas de restauración colectiva, cuya actividad se concentra al mediodía, encuentran aceptable el horario, las trabajadoras de limpieza, cuyos actividades se concentran a primerísima y última hora del día, valoran de forma totalmente diferente la situación).

Cuadro nº 5. OCUPADOS A JORNADA PARCIAL POR RAMA DE ACTIVIDAD

(en %)

	2008T2	2010T2	2012T2	2014T2
Total	11,8	13,2	14,7	16,4
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	10,7	8,9	10,1	10,4
Industrias extractivas	1,4	2,0	4,0	2,6
Industria manufacturera	4,2	4,9	6,2	6,2
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	4,9	1,5	3,7	2,3
Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	5,7	3,7	6,2	8,3
Construcción	2,4	4,4	5,9	6,4
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	12,8	14,1	15,4	17,2
Transporte y almacenamiento	6,3	6,6	8,3	8,6
Hostelería	17,7	21,0	25,5	28,6
Información y comunicaciones	8,2	7,6	8,4	9,2
Actividades financieras y de seguros	5,4	6,0	5,5	5,6
Actividades inmobiliarias	14,8	11,8	13,4	14,9
Actividades profesionales, científicas y técnicas	10,9	11,1	12,0	12,7
Actividades administrativas y servicios auxiliares	26,2	27,6	27,8	29,6
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	4,8	5,2	4,4	4,8
Educación	18,9	18,9	18,7	22,2
Actividades sanitarias y de servicios sociales	11,3	14,7	16,0	17,3
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	25,8	29,8	30,2	33,3
Otros servicios	16,6	19,0	18,8	22,1
Actividades de los hogares, como empleadores de personal doméstico	51,7	45,4	50,0	52,6

Fuente: EPA, datos segundo trimestre de cada año.

6. FLEXIBILIDAD, MODERACIÓN SALARIAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Las políticas de gestión que hemos señalado han estado acompañadas durante largo tiempo por acuerdos generales orientados a la moderación salarial, los cuales se han realizado bajo el argumento de promover la competitividad de la economía española y, con ello, el empleo. Si analizamos la evolución de los costes salariales reales (Gutiérrez Calderón, 2011; Sanabria, 2013), estos muestran una larga tendencia de moderación salarial, sólo rota aparentemente en 2008 con una importante subida (gráfico nº 1). Ésta, sin embargo, como ha mostrado recientemente un estudio detallado del Banco de España (Puente y Galán 2014), es un resultado provocado por el efecto composición: la destrucción de empleo en las primeras fases de la crisis se concentró en el personal manual (especialmente, en la construcción) con salarios más bajos que el personal administrativo y técnico. Esta tendencia resulta coherente con la propia participación de los salarios en la renta nacional. Entre 2000 y 2010, con algún repunte, la participación de los salarios ha tendido a reducirse ligeramente, del 50% al 48%, pero ello ha coincidido con una fase de importante asalarización, un factor que por sí solo hubiera debido provocar un alza de la cuota salarial en la renta nacional.

Gráfico nº 1. **COSTES LABORALES UNITARIOS REALES. PORCENTAJE DE CAMBIO SOBRE EL AÑO PREVIO**



Fuente: Eurostat.

En esta dinámica confluyen diferentes factores que permiten a las empresas aplicar medidas de gestión laboral que hacen posible la contención salarial. Algunos de ellos ya los hemos comentado en los apartados anteriores: el uso intenso de los contratos temporales y, más recientemente, también a tiempo parcial. Pero, más allá de las modalidades contractuales, hemos de añadir otros aspectos. Uno de ellos es el grado de cumplimiento efectivo de los acuerdos de la negociación colectiva. En España, tradicionalmente, la tasa de cobertura se ha considerado elevada (Fina *et al.*, 2001; Pérez, 2003; Pérez, 2008). No obstante, desde la última reforma laboral, según los datos del Ministerio de Trabajo, el descenso del número de convenios y de trabajadores cubiertos ha sido espectacular. Lo que no nos indican estos datos es la cobertura real de la negociación colectiva. La Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo indica que un porcentaje muy bajo de los asalariados tiene constancia de ser objeto de la protección de algún convenio. Algunos estudios muestran que, en la práctica, el cumplimiento efectivo del convenio en muchas empresas (las más pequeñas) y sectores (muchos de ellos terciarios) es muy baja dada la incapacidad de acción sindical (Pitxer y Sánchez, 2008), lo cual permitiría un margen de fijación salarial mucho más amplio que el que se desprende de los niveles formales de negociación.

Más allá de su cumplimiento, el mismo modelo de negociación colectiva también permite una fuerte diferenciación de los salarios que en última instancia supone su moderación. En España los convenios se estructuran en un ámbito funcional (empresa o sector), y territorial (local, provincial, autonómico, interautonómico y nacional), lo cual tiene como resultado un conjunto amplio de combinaciones posibles. La articulación entre los distintos niveles es compleja, y en algunos casos débil y confusa, ya que las funciones de los diferentes niveles de negociación no están bien definidas. Es interesante destacar que en muchas ramas de actividad coexiste más de un nivel de negociación, lo cual da pie a situaciones de articulación entre ámbitos de negociación muy variadas (Pérez de los Cobos *et al.*, 2002).

En un contexto multinivel como el descrito, la negociación se encuentra muy fragmentada y la diversidad es la tónica dominante. Para una misma actividad, las condiciones salariales pueden variar mucho de una provincia a otra en función de las características del convenio o, incluso, dentro de una misma actividad y territorio según el convenio que se aplique. Esto es fácil de comprender si tenemos en cuenta que el grado de organización de los actores sociales y la efectividad negociadora de los mismos varía mucho de una provincia a otra, o de un sector a otro, lo que influye no sólo en los resultados de la negociación sino también en el posterior cumplimiento de lo pactado.²

² En un estudio realizado con información emparejada de los individuos y de las empresas en las que trabajan a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial de 1995, ya se señalaba que «el establecimiento de pertenencia se muestra como un factor muy relevante en la determinación de los salarios en España, de modo que existen diferencias salariales muy notables entre establecimientos para trabajadores con características productivas observadas similares. (...) Existe una elevada dispersión salarial entre

La industria del automóvil en su conjunto es un buen ejemplo de lo que estamos comentando. No se trata de empresas aisladas que buscan su nicho salarial en función de sus condiciones de mercado. Se trata en muchos casos de estrategias explícitas de diferenciación salarial promovidas tanto por las empresas ensambladoras como por las de componentes. En el sector no existe un convenio sectorial que fije condiciones comunes a los asalariados. Las condiciones salariales de cada empresa vienen determinadas por el convenio colectivo al que está acogida, convenio de empresa en unos casos o sectorial-provincial en otros (metal, química, madera, parking...). La cuestión crucial es cuál es el convenio de referencia. En un sector tan complejo como el de la automoción, las empresas tienen una cierta capacidad de «escoger» el convenio adecuado en función de la correlación de fuerzas (Banyuls y Lorente, 2010).

Otro ejemplo de dispersión salarial lo encontramos cuando el modelo de negociación dentro de un sector está muy fragmentado. El sector del comercio valenciano es una buena muestra de ello (Banyuls *et al.*, 2011). Los convenios son provinciales pero dentro de cada provincia se diferencia por productos, de manera que existe un convenio para cada especialización comercial: cárnico, textil, panadería, ferreterías... En cada uno de ellos, para categorías profesionales idénticas, el salario es diferente. En definitiva, es un modelo de negociación que favorece la fragmentación de las condiciones laborales en la medida en que no existe una negociación de conjunto y la extrema diferenciación de ámbitos de negociación concede a las empresas una enorme capacidad de fijar condiciones laborales adaptadas a cada situación.

7. CONCLUSIONES

En las secciones precedentes hemos analizado los principales cambios en la gestión empresarial que han tenido lugar en los últimos años. Un largo proceso iniciado a mitad de la década de 1980 y que la crisis iniciada en 2008 ha reforzado. Los cambios institucionales, especialmente las diversas reformas laborales, han tendido a crear los marcos legales en los que han podido desarrollarse estas políticas. Creemos que de este análisis se pueden extraer una serie de conclusiones que deben ser consideradas hipótesis de trabajo para nuevas investigaciones.

En primer lugar, el debate sobre la precariedad del empleo y la segmentación del mercado laboral no puede reducirse a la cuestión del marco legal de los contratos la-

establecimientos, más propia de países con modelos descentralizados de negociación que de países institucionalmente más próximos a España. Se trata de un resultado inesperado, en la medida en que en los países con sistemas de negociación colectiva predominantemente sectoriales, la literatura económica señala que la desigualdad salarial entre establecimientos resulta ser restringida. La elevada diferenciación salarial entre establecimientos en el caso español confirma que, a pesar de que existe un sistema de negociación colectiva en muchos aspectos similar al de otros países europeos, la flexibilidad en la determinación de los salarios por parte de los empleadores es amplia» (Palacio y Simón 2004:65).

202

borales. Lo que muestran los trabajos comentados es que en las condiciones de empleo cuentan otros muchos factores aparte del coste de contratación. Incluso, en muchos casos, la contratación temporal se utiliza masivamente como un medio de convertir el coste laboral en un elemento totalmente variable (como ocurre en aquellas empresas que realizan contrataciones recurrentes de corta duración en función de la carga de trabajo) y como un medio de presión individual sobre el comportamiento de los trabajadores. Es precisamente el bajo coste y la facilidad de la contratación laboral lo que genera su uso habitual. La prueba de ello es que en los países donde no existe una protección del trabajo, especialmente en Estados Unidos, estas prácticas son habituales y la segmentación laboral es muy elevada.

En segundo lugar, explicar porqué este fenómeno está más extendido en España que en otros países europeos no puede hacerse sin recurrir a un análisis que va más allá del mercado laboral y que tiene que ver con la particular situación de nuestro país en el contexto mundial, en general, y de la Unión Europea, en particular. Los diferentes modelos nacionales de empleo se han desarrollado en un proceso histórico en el que han jugado un papel preponderante las dinámicas del desarrollo capitalista (que produce una jerarquía de posiciones nacionales), las decisiones de las élites económicas locales, las orientaciones políticas dominantes y su traducción en los marcos reguladores y la especialización productiva. Un proceso histórico que en España ha determinado un modelo social y productivo poco favorable a fomentar la sofisticación tecnológica y una mayor igualdad social.

En tercer lugar, las políticas empresariales orientadas a flexibilizar al máximo el uso de la fuerza de trabajo y a minimizar su coste, si bien pueden resultar eficientes desde la lógica de la rentabilidad privada, generan un elevado coste social. La contrapartida de la flexibilización es la inseguridad laboral y económica de amplias capas sociales en forma de empleos inestables, salarios insuficientes, baja estima social (reforzada por el discurso insistente del poco valor social de los empleos «auxiliares»). El efecto agregado es el elevado nivel de desigualdad y pobreza de nuestro país. Y tiene, posiblemente, efectos desmoralizadores para la propia actividad productiva cuando a muchas personas se las condena a un trabajo inseguro, poco remunerado y estigmatizado.

Por último, entendemos que un verdadero debate sobre los problemas de la economía española en general y del mercado laboral en particular debe incorporar una evaluación tanto de los efectos sociales del modelo actual como una visión de conjunto de los marcos institucionales y de la organización productiva que mejor contribuyen a generar un nivel satisfactorio de bienestar para toda la población.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AGUIAR, L.M. (2001): «Doing Cleaning Work 'Scientifically': The Reorganization of Work in the Contract Building Cleaning Industry», *Economic and Industrial Democracy* 22: 239-269.
- ALONSO, L.E y FERNÁNDEZ, C.J (ed.) (2012): *La financiarización de las relaciones salariales* Catarata, Madrid.
- ALVÁREZ, I. y LUENGO, F. (2011): «Financiarización, acumulación de capital y crecimiento salarial en la UE-15», *Investigación Económica*, vol. LXX, 276, abril-junio de 2011, pp. 125-16.
- BANYULS, J. y LORENTE, R. (2010): «La industria del automóvil en España: globalización y gestión laboral» *Revista de Economía Crítica* 9: 32-52.
- BANYULS, J.; CANO, E., y AGUADO, E. (2011), «Los efectos del salario mínimo interprofesional en sectores de bajos salarios», *Cuadernos de Relaciones Laborales* 29 (2): 93-123.
- BANYULS, J. y HAIPETER, T. (2008): «Labour on the Defensive? The Global Reorganisation of the Value Chain and Industrial Relations in the European Motor Industry», en P. Caputo y E. Della Corte (ed): *The Labour Impact of Globalisation in the Automotive Industry*, Fondazione Giacomo Brodolini, pp. 17-59, Roma.
- BLÁZQUEZ, M.; MORAL, J. (2014): «El empleo a tiempo parcial femenino. «Flexiriesgo» en cinco países europeos», *Revista Internacional del Trabajo*, vol 133, nº 2, pp. 299-324.
- BOSCH, G. y PHILIPS, P. (2003): *Building Chaos. An international comparison of deregulation in the construction industry*, Routledge, London and New York.
- BOSCH, G.; LEHNDORFF, S.; y RUBERY, J. (eds) (2009): *European Employment Models in Flux*, Palgrave Macmillan, Basingstoke.
- CASTILLO, J.J. (2005): «Contra los estragos de la subcontratación: trabajo decente», *Sociología del trabajo*, 54: 3-38.
- (2013): «Nuevas tendencias de organización en las relaciones laborales en la crisis: trabajar en cliente y trabajar en proyecto», *Anuario de Relaciones Laborales de España* 4: 54-66.
- C.E.S. (2014): *Memoria socio-económica y laboral de España 2013* Consejo Económico y Social, Madrid.
- DOERINGER, P. B. y PIORE, J.M. (1985): *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- DOLADO, J.; GARCÍA SERRANO, C.; JIMENO, J.F. (2002): «Drawing lessons from the boom of temporary jobs in Spain» *Economic Journal*, 112.
- DOLADO, J.J.; FELGUEROSO, F., JANSEN, (2010): «¿Quiénes son los insiders en España?», en Dolado, J.J. y Felgueroso, F. (coord.) *Propuesta para la reactivación laboral en España*, Fedea, Madrid.
- DUBE, A. y KAPLAN, E. (2010): «Does Outsourcing Reduce Wages in the Low-Wage Service Occupations? Evidence from Janitors and Guards», *Industrial & Labor Relations Review* 63 (2): 287-306.
- FINA, L. (2001): «La caracterización de los mercados de trabajo: consideraciones teóricas e implicaciones», en Ll. Fina, *Mercado de Trabajo y Políticas de Empleo*, Consejo Económico y Social, pp. 17-34, Madrid.
- FINA, L.; GONZÁLEZ, F.; PÉREZ J. I. (2001): *Negociación colectiva y salarios en España*, CES Madrid.
- GORDON, D., EDWARDS, R. y REICH, M. (1986): *Trabajo segmentado, trabajadores divididos. La transformación histórica del trabajo en Estados Unidos*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- GRIMSHAW, D. y RUBERY, J. (2005): «Inter-capitalist Relations and the Network Organisation: redefining the work and the employment nexus», *Cambridge Journal of Economics* 29, (6): 1027-1051.
- GUTIERREZ CALDERON, C. (2011): «Competitividad y costes laborales» *Estudios de la Fundación* nº 49, Fundación Primero de Mayo, Madrid.
- HARRISON, B. (1997): *Lean and Mean. The Changing Landscape of Corporate Power in the Age of Flexibility*. Guilford Press, New York.

- HAVARD, C. RORIVE, B. y SOBCZAK, A. (2009): «Client, employer and employee: mapping a complex triangulation». *European Journal of Industrial Relations*, 15 (3): 257-276.
- KERR, C. (1985): *Mercado de trabajo y determinación de los salarios. La «balcanización» de los mercados de trabajo y otros ensayos*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- KORCZYNSKI, M. (2004): «Back-office service work: Bureaucracy challenged?» *Work, Employment & Society* 18(1): 97-114.
- LETHBRIDGE, J. (2012): «The impact of outsourcing on the delivery of NHS services» Report commissioned by UNISON. Retrieved from: www.unison.co.uk.
- LINDBECK, A. y SNOWER, D.J. (1988): *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*, MIT Press, Cambridge, Massachusetts.
- MÁRTINEZ, A.; PÉREZ, M. (2000): «Organización para la producción flexible: el caso de la industria auxiliar de automoción en Aragón», *Economía Industrial* 332: 61-72.
- MORENO, S., GODINO, A. y RECIO, A. (2014): «Servicios externalizados y condiciones laborales. De la competencia de precios a la presión sobre el tiempo de trabajo», *Sociología del Trabajo*, 81: 50-67.
- O'REILLY, J. y COLETTE, F. (1998): *Part-time prospects: an International comparison in part-time work in Europe, North America and the Pacific Rim* Routledge, Londres.
- PALACIO, J.I.; SIMÓN, H. J. (2004): «Dispersión salarial entre establecimientos y desigualdad salarial» *Revista de Economía Aplicada*, nº 36, vol. XII, pp. 47-81.
- PÉREZ DE LOS COBOS, F. (dir); LÓPEZ, E.; RIERA, C.; TARABIN-CASTELLANI, M.; THIBAUT, J. (2002): *Experiencias de Negociación Colectiva Articulada*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- PÉREZ INFANTE, J. I. (2003): «La estructura de la negociación colectiva y los salarios en España», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* 46:41-97.
- (2008): «Negociación colectiva y salarios: aspectos metodológicos, evolución y situación actual» *Arxius de sociologia* nº 18: 55-74.
- PETERSEN O.H.; HJELMAR U.; VRANGBÆK, K. y LA COUR, L. (2011): *Effects of contracting out public sector tasks. A research-based review of Danish and international studies from 2000-2011*. Copenhagen: AKF – Danish Institute of Governmental Research.
- PITXER, J.V.; SÁNCHEZ, A. (2008): «Estrategias sindicales y modelo económico español», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 26:89-122.
- PRIETO, C.; (Coord.), ARNAL, M.; CAPRILE, M.; POTRONY, J. (2011): *La calidad del empleo en España: Una aproximación teórica y empírica*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid.
- PRIETO, C. (1989): «Políticas de mano de obra en las empresas españolas», *Sociología del Trabajo*, 6: 33-50.
- (1991): «Las prácticas empresariales de gestión de la fuerza de trabajo», en Miguélez, F. y Prieto, C. (dirs.), *Las relaciones laborales en España, Siglo XXI*, 185-210, Madrid.
- PUENTE, S; GALÁN, S. (2014): «Un análisis de los efectos composición sobre la evolución de los salarios», *Boletín Económico del Banco de España* nº 57.
- RECIO CÁCERES, C. (2014): *El empleo en el sector de atención a las personas en España* Tesis Doctoral. Universitat Autònoma de Barcelona.
- RECIO, A. y DE ALOS-MONER, R. (2006): *Construction in Spain: Towards a New Regulation. International Working Party on Labour Market Segmentation*. University of Vaxjö (also available in <http://www.dynamo-project.eu>).
- RECIO, A. (1991), «La segmentación del mercado de trabajo en España», en Miguélez, F. y Prieto, C. (dirs.), *Las relaciones laborales en España, Siglo XXI*, 97-115, Madrid.
- (2007): *Construction sector: what model of regulation is moving towards? Annual Conference of International Working Party on Labour Market Segmentation and Dinamo project*, Aix en Provence.
- RECIO, A., MORENO, S. y ALEJANDRO G. (2015): «Out of sight. Dimensions of working time in gendered occupations» in Holgrewe, Ursula, Ramioul, Dominique and Vassil Kirov (ed) *Hard times in new jobs* Palgrave Macmillan (forthcoming).
- RECIO, A.; MIGUÉLEZ, F.; ALÓS, R.; (1991): *Descentralización productiva y cambio técnico en la industria auxiliar de automoción*, Ceres, Barcelona.

- REICH, M. (2008): *Segmented Labor Markets and Labor Mobility*, Edward Elgar, Massachusetts.
- RUBERY, J. (1992): «Productive systems, international integration and the single European market», en A. Castro, P. Méhaut, J. Rubery (eds.), *International Integration and Labour Market Organisation*, Academic Press, pp. 244-261, Londres.
- SANABRI, A. (2013): «Algunos apuntes en torno al mito de la competitividad en España» en www.lmayo.ccoo.es.
- SANDOR, E. (2009): *Part-time work in Europe* Eurofound, Dublin.
- SPARREBOOM, T. (2014): «Igualdad de género, trabajo a tiempo parcial y segregación en Europa», *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 133, nº 2, pp. 271-297.
- TOHARIA, L. (2011): «El debate sobre las reformas necesarias para la economía española: el mercado de trabajo», *Gaceta Sindical* nº 17, pp. 201-236.
- TOHARIA, L. (dir), (2005), *El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- TORNS, T. (2005): «De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 23, 1, pp. 15-33.
- VILLA, P. (1990): *La estructuración de los mercados de trabajo. La siderurgia y la construcción en Italia*, Madrid, Mº de Trabajo y Seguridad Social.
- WARHURST, C., CARRÉ, F., FINDALY, P. y TILLY, C. (eds.) (2012): *Are bad jobs inevitable? Trends, determinants and responses to job quality in the twenty-first century*. Basingstoke: Macmillan/Palgrave.

El futuro del empleo en Euskadi

El empleo va a tener importantes transformaciones en los próximos años a nivel internacional y Euskadi no va a ser ajena a estos cambios. Si bien tendencias como el cambio demográfico, la diversidad cultural, la conciliación de la vida personal y laboral, los entornos laborales cambiantes o la convergencia de tecnologías, son hoy en día ya evoluciones bastante claras, otros hechos disruptivos podrían transformar de forma inesperada el mercado de trabajo: la migración inversa, los valores cambiantes de los empleados o la inteligencia artificial y los robots. Trasladadas las proyecciones de empleo de CEDEFOP a Euskadi, y con ligeras variaciones según el tipo de análisis efectuado, un comportamiento similar a la media de la UE significaría 27.000 nuevos empleos hasta 2025 (3%), 38.000 nuevos empleos si el comportamiento se asemeja a Austria y 55.000 nuevos empleos si se basa en la evolución prevista para España (7%).

Datozen urteetan, enpleguak eraldaketa handiak jasango ditu nazioartean, eta Euskadi ez da aldaketa horietatik kanpo geratuko. Bilakabide horretan, gaur egun ere badira joera garbi antzeko batzuk, hala nola, aldaketa demografikoa, aniztasun kulturala, etxeko bizitza eta lana uztartzea, lan-inguru aldakorrek edo teknologien etorrera amaigabea; baina baliteke beste gertakari apurtzaile batzuek lan-merkatua jo eta goitik behera aldatzea bat-batean: alderantzizko migrazioa, enplegatuen baloreak aldatzea edo adimen artifiziala eta errobotak. CEDEFOPek enpleguaren gainean egin dituen proiektzioak Euskadira ekarriz gero, eta EBko batez bestekoaren antzera bagebiltza, 2025era bitartean 27.000 lanpostu berri sortuko bide dira (% 3); 38.000 Austriako portatera jarraituz eta Espainiarako aurreikuspenen oinarrituz gero, 55.000 (% 7).

Employment will experience important transformations in the following years at international level and the Basque Country will not be indifferent to these changes. Even if trends such as demographic change, cultural diversity, work-life balance, changing work environments or converging technologies, are already today quite clear evolutions, other disruptions could transform unexpectedly the labour market: reverse migration, employees' changing values or artificial intelligence and robots. Transferring the CEDEFOP projections to the Basque Country, a performance similar to the EU average would mean 27.000 new employments by 2025 (3%), 38.000 if the performance is similar to Austria and 55.000 new employments if it is based in the average foreseen for Spain (7%).

Índice

1. Introducción
 2. Principales tendencias globales
 3. Posibles hechos disruptivos en el empleo
 4. Escenarios de evolución del empleo
 5. Conclusiones
- Referencias bibliográficas

Palabras clave: empleo, tendencias, hechos disruptivos, sectores, cualificaciones.

Keywords: employment, trends, disruption, sectors, skills.

Nº de clasificación JEL: J11, J21, J24.

1. INTRODUCCIÓN

No es posible predecir el futuro. Vivimos en un mundo dinámico y turbulento donde los cambios ocurren rápidamente y de forma continua. No obstante, es importante tener en cuenta la perspectiva a largo plazo. Por citar un ejemplo, los empleadores necesitan pensar en nuevas estrategias y nuevos modelos de negocio para prepararse para los mercados de mañana. Los desarrollos a largo plazo deben ser tenidos en cuenta, especialmente cuando se va a invertir en innovación. Las empresas requieren cada vez más una base de competencias internacionalmente competitivas para tener éxito.

El desarrollo de competencias es un asunto importante de largo plazo. Los proveedores de educación y formación necesitan ser conscientes de los requerimientos potenciales futuros del mercado laboral de cara a asegurar que ofrecen a las personas las competencias que serán demandadas en el futuro. La decisión individual sobre el nivel de competencias que una persona persigue alcanzar y su ámbito de especialización subjetiva determinan, hasta un cierto punto, su trayectoria profesional a lo largo de su vida laboral.

Existen numerosas tendencias locales y globales que ya son visibles en la actualidad y que apuntan hacia los cambios que se están produciendo en las empresas y en la sociedad. Estos cambios tendrán un impacto significativo en los empleos y en las competencias a largo plazo e incluyen los siguientes factores:

- El incremento de cuota en las cadenas de producción globales por parte de las economías emergentes;
- El cambio de perfil de la fuerza laboral debido al cambio demográfico y migratorio;
- Los desarrollos tecnológicos que reducen lo que en un tiempo diferenciaba los sectores y formas de trabajo tradicionales;
- Estructuras de empresas que evolucionan y se desarrollan hacia modelos más flexibles y en red;
- Empleados que son cada vez más móviles (por preferencia o necesidad), lo que lleva a mayores tasas de rotación del personal.

Son cambios rápidos y complejos que están afectando a los mercados laborales de todo el mundo. La forma en la que se está organizado el trabajo, y el cambio en la naturaleza y el mix de las competencias necesarias, representan importantes oportunidades y riesgos para el futuro.

2. PRINCIPALES TENDENCIAS GLOBALES

El Colegio Europeo de la Prospectiva¹ define tendencia como «orientación constatada a partir de la medida de una serie de datos o a partir de una serie de hechos probados e interrelacionados en un periodo dado». Pues bien, a continuación se analizan una serie de tendencias globales² que pueden tener un impacto relevante en el mercado de trabajo a nivel internacional en el horizonte de los próximos años y que son también relevantes para el caso del País Vasco, a partir de su propia realidad económica, social y política.

Cambio demográfico

Se sigue produciendo un creciente envejecimiento de la población en general y de la fuerza laboral en la gran mayoría de los países desarrollados a medida que la generación del *baby boom* va envejeciendo y las personas mayores alargan su presencia en el mercado laboral. Y mientras esta población y fuerza de trabajo siguen enve-

¹ El Colegio Europeo de Prospectiva Territorial (www.foresight-college.eu) fue fundado en 2004 por la Delegación Interministerial para la Ordenación y la Competitividad de los territorios (DIACT, ex-DATAR) del Gobierno francés y hoy constituye una de las principales redes de prospectiva en Europa.

² STÖRMER, E., PATSCHA, C., PRENDERGAST, J., DAHEIM, C., RHISIART, M., GLOVER, P. y BECK, H. (2014): «The Future of Work: Trends and disruptions». UKCES.

jeciendo en la mayoría de los países industrializados, las migraciones contribuyen a remediar las carencias de empleo.

Creciente diversidad

En la medida en que las mujeres de todo el mundo continúan persiguiendo la igualdad de derechos en la sociedad, el lugar de trabajo y en el hogar, los roles de género tradicionales están cada vez más amenazados. El rol de las mujeres en el mercado laboral continuará creciendo en escala e importancia. La movilidad global creciente de los trabajadores y las nuevas tecnologías están uniendo culturas, religiones, razas e idiomas diferentes y a veces en conflicto.

Incertidumbre de ingresos

Los hogares de la mayoría de las economías desarrolladas afrontan una incertidumbre de ingresos debido al bajo crecimiento económico, la escasa seguridad en el empleo y las posibles subidas de impuestos. A su vez, la desigualdad de ingresos y de bienestar entre colectivos y zonas geográficas es cada vez mayor.

Mayores deseos de equilibrio entre la vida laboral y personal

Cada vez se valora más conseguir un mejor equilibrio laboral-personal. Aumentan los acuerdos laborales flexibles, que permiten formas de trabajo adaptadas a la situación familiar. Las condiciones de flexibilidad permiten compatibilizar los objetivos personales y empresariales. En la medida en que las organizaciones buscan atraer y retener a los mejores, se entiende que cada vez es más necesario ofrecer otros beneficios además de los incentivos tradicionales.

Entornos laborales cambiantes

Existe una presión creciente para incrementar la flexibilidad y adaptar los puestos de trabajo y las formas de trabajo a la volatilidad de los negocios. El *outsourcing* y la internacionalización creciente de las empresas están llevando a un aumento de los proyectos y el trabajo en equipo desarrollados con colaboradores externos. Como resultado de ello, la toma de decisiones se está realizando de forma más extensa en las empresas entre personas con diferentes niveles de responsabilidad. A su vez, dado que cada vez más las tareas se convierten en trabajo de conocimiento, es necesaria la formación digital continua.

Convergencia de tecnologías y competencias interdisciplinares

Los límites entre disciplinas, tales como las ciencias naturales y la informática, son cada vez más difuminados. En la medida en que las disciplinas convergen, también lo hacen las tecnologías. Esta convergencia, especialmente en la intersec-

ción entre nanotecnología, biotecnología, tecnología de la información y ciencia cognitiva, provoca disrupciones en los modelos de negocio existentes, pero genera también mercados completamente nuevos y ámbitos de aplicación novedosos.

Digitalización de la producción

La digitalización de los procesos de producción está conduciendo a una nueva era de industrialización. Con el intercambio de datos en tiempo real entre máquinas, materiales y productos en fabricación, son cada vez más reales los sistemas y factorías de producción autónomos. Además, las técnicas de fabricación aditiva (conocidas también como impresión 3D) permiten nuevas formas de descentralización de los todavía complejos procesos de producción.

Desarrollos TIC y la era del «big data»

El desarrollo de las TIC continúa estando caracterizado por los incrementos de rendimiento, miniaturización y nanotecnología. El creciente número de aparatos móviles inteligentes combinado con el acceso móvil rápido a Internet permite una comunicación ubicua y consigue a la información y a los medios. La gestión efectiva de datos está convirtiéndose en algo de importancia crítica, en la medida en que aumentan la cantidad de datos recogidos y almacenados, y la capacidad de analizar estos datos.

Nuevas perspectivas económicas

Debido a la globalización y al cambio tecnológico, la economía y el sistema financiero están incrementando su complejidad. Ello es agravado por los desafíos que surgen de una mayor volatilidad global y el bajo crecimiento económico entre las economías consolidadas. Dado que la innovación necesaria para continuar la expansión de la economía está requiriendo niveles cada vez mayores de complejidad económica y financiera, existe también una preocupación empresarial creciente sobre la necesidad de cadenas de valor más resilientes, que sean protegidas por políticas y estrategias de gestión de riesgos.

Giro hacia Asia

El poder económico está trasladándose hacia los países emergentes, a la vez que hay una relativa pérdida de importancia de las economías del G7. Los mercados de los países emergentes prometen un alto crecimiento y oportunidades de inversión rentables.

Nuevos ecosistemas de negocio

Un nuevo paradigma organizacional considera a las empresas cada vez más «orquestadores en red». Las competencias y recursos a los que se pueden conec-

tar, a través de actividades como el *crowdsourcing* (colaboración abierta distribuida), se convierten en más importantes que las competencias y recursos disponibles. La virtualización de los procesos de negocio, alimentada a su vez por el aumento de la economía digital, posibilita la colaboración en redes de creación de valor.

Mayor escasez de recursos naturales y degradación de ecosistemas

El crecimiento económico global está llevando a una demanda mundial creciente de recursos naturales y materias primas. La sobreexplotación implica costes de extracción mayores y degradación de los ecosistemas. Los precios de estos recursos van a ser más volátiles.

Menor alcance de la acción política

La capacidad de los gobiernos para invertir en iniciativas de empleo y educación está limitada cada vez más a las presiones fiscales derivadas de las transferencias sociales crecientes, los costes de las pensiones y la deuda pública.

3. POSIBLES HECHOS DISRUPTIVOS EN EL EMPLEO

Los hechos disruptivos se definen como eventos con una relativa baja probabilidad de ocurrencia pero un muy alto impacto en el sistema en caso de que ocurran. Los hechos disruptivos son más difíciles de predecir que las tendencias y si se convierten en virulentos, pueden suponer un peligro significativo para la actividad económica y por extensión, para el empleo. No obstante, en caso de que se identifiquen estos cambios a tiempo, pueden surgir oportunidades.

Así como las tendencias conducen a cambios más o menos claramente predecibles, los impactos de los hechos disruptivos en el mercado laboral, empleo y cualificaciones en el año 2030 son complejos y difícilmente calculables. Los procesos de cambio a largo plazo están siempre a merced de las incertidumbres. Nuevas tecnologías, estructuras de mercado cambiantes, y modelos de empleo innovadores están emergiendo en la era digital, en la que el conocimiento y la tecnología son cada vez más decisivos.

A continuación se describen de forma resumida nueve hechos disruptivos teniendo en cuenta el impacto severo que podrían tener en el futuro del empleo y de las competencias en caso de que ocurrieran. Estos hechos disruptivos llevarían probablemente a desviaciones significativas en las tendencias descritas anteriormente, estando ocho de ellos claramente relacionados con siete de las tendencias, tal y como se muestra a continuación:

Cuadro nº 1. RELACIÓN ENTRE TENDENCIAS Y HECHOS DISRUPTIVOS

Tendencia	Hecho disruptivo relacionado
Cambio demográfico	Migración inversa
Creciente deseo de un mejor equilibrio laboral-personal	Valores cambiantes de los empleados
Incertidumbre de ingresos	Los contratos de cero-horas se convierten en norma
Digitalización de la producción	Inteligencia artificial y robots
Giro hacia Asia	Centros de excelencia geográficamente alternativos Desglobalización
Desarrollo de las TIC y <i>big data</i>	Desarrollos de Internet disruptivos
Escasez de recursos	Conflictos por recursos energéticos escasos o los desastres climáticos amenazan el aprovisionamiento

Fuente: Elaboración propia.

Migración inversa

Con reducidas tasas de crecimiento económico en los países de Occidente, los patrones de migración globales podrían invertirse. Los inmigrantes de los países industrializados podrían seguir migrando de regreso a sus países de origen (especialmente a las economías emergentes) en busca de trabajo y prosperidad.

Valores cambiantes de los empleados

Cada vez más gente tiene en cuenta en su vida cotidiana sus valores personales y quiere desarrollarlos en un sentido amplio en sus lugares de trabajo tanto en puestos de alta como de baja cualificación.

Los contratos de cero-horas se convierten en norma

En un contexto en el que los individuos afrontan una competencia creciente en el mercado de trabajo, los empleadores tienen la capacidad de adaptar las condiciones de trabajo para alcanzar sus propias necesidades. Esto se evidencia en el aumento de los contratos de cero-horas, y en acuerdos flexibles similares, en paralelo al descenso de la contratación de individuos de alta cualificación. Los contratos de cero-horas, comunes en países como el Reino Unido, ofrecen a los empleadores la flexibilidad para adaptarse a las demandas fluctuantes, y en ellos, los empleados no tienen garantizados un número específico de horas o tiempo de trabajo.

Oferta de cualificación en cualquier sitio a cualquier hora

Los proveedores tradicionales de educación y formación están siendo desafiados por la amplia variedad de oportunidades de aprendizaje no tradicional. Los nuevos modelos de oferta de cualificación son resultado del aumento de las oportunidades educativas *online*, las universidades abiertas y el aprendizaje punto-a-punto.

Inteligencia artificial y robots

Los nuevos avances en los ámbitos de la robótica, los algoritmos y la Inteligencia Artificial puede que hagan posible automatizar procesos y servicios que en la actualidad son ofrecidos por personal con altos salarios (p.e. cirugía, diagnósticos, asesoramiento legal).

Centros de excelencia geográficamente alternativos

En la medida en que los países emergentes desarrollan la infraestructura necesaria para impulsarse hasta el siguiente nivel de desarrollo, una nueva ola de ciudades está asumiendo el liderazgo competitivo en ámbitos de producción e innovación específicos. Las intervenciones gubernamentales de apoyo (p.e. subvenciones e incentivos fiscales), una amplia población en edad de trabajar, y unos costes de producción y laborales más reducidos incentivan a los inversores extranjeros y al creciente número de empresas *start-ups* a moverse geográficamente.

Desglobalización

Debido a la crisis económica global persistente, el proteccionismo creciente y las tendencias nacionalistas, podrían contrarrestar la cooperación y el comercio internacional.

Desarrollos disruptivos de Internet

El desarrollo «fluido» de la Internet del futuro podría verse bloqueado en la medida en que la mercantilización y los asuntos de privacidad dominen el espacio *online*. Los incidentes relacionados con el cibercrimen están creciendo, teniendo como objetivo a las estructuras, organización e individuos de Internet.

Conflictos por los recursos energéticos o los desastres climáticos amenazan el aprovisionamiento

En la medida en que los requerimientos globales de recursos crecen en línea con el crecimiento global de la población, podrían surgir conflictos por el uso de recursos estratégicos. Los esfuerzos por ahorrar y mejorar la eficiencia aportan poco para mitigar ese desafío. El aprovisionamiento de recursos podría convertirse en un tema estratégico clave para los países y las organizaciones. La amenaza del cambio climático y los desastres naturales derivados constituirán una clara amenaza para el adecuado funcionamiento de la cadena de valor integral y el aprovisionamiento de las materias primas claves.

Como conclusión de este apartado, destacamos los siguientes aspectos claves:

- **Progreso tecnológico y expansión:** En la medida en que crece la digitalización, cabe esperar un impacto significativo en el empleo y competencias en las próximas décadas, a todos los niveles y en todos los sectores. Dado que casi todos los empleos estarán cada vez más relacionados con la tecnología, habrá ganadores y perdedores. El crecimiento tecnológico y los cambios que lo acompañan en los modelos de negocio, hacen que sea esencial la continua adaptación de las competencias para la participación exitosa en el mercado laboral. Más que nunca, las personas que no estén dispuestas o no sean capaces de seguir este camino pueden quedarse atrás.
- **Interconectividad y colaboración:** El trabajo en el futuro estará más interconectado y orientado a colaborar en red. Los empleados (y empleadores) necesitarán las competencias para trabajar a través de diferentes disciplinas, colaborar virtualmente y demostrar sensibilidad cultural.
- **Convergencia de innovación:** Se espera que cada vez haya más innovaciones en los límites de las disciplinas y los sectores. Las soluciones exitosas podrían resultar de la combinación de disciplinas establecidas con desarrollos novedosos, por ejemplo con ciencias de los materiales y nanotecnología. El abanico de disciplinas y empleos entre sectores estimulará también la hibridación de las competencias que proporcionarán a algunas personas una posición ventajosa para competir en entornos laborales cada vez más exigentes.
- **Responsabilidad individual creciente:** Es probable que la competencia internacional y el desarrollo tecnológico sigan incrementando la flexibilidad que los empleadores demandan de sus empleados. En la medida en que el mundo del trabajo se haga más flexible, se espera que los empleados apoyen una mayor responsabilidad para el desarrollo de competencias. La auto-gestión, junto con competencias de negocio esenciales, tales como la experiencia en gestión de proyectos, y la capacidad de promocionar tu marca personal, serán cada vez más cruciales.
- **El hundimiento del centro:** El hundimiento del centro pondrá a prueba a la fuerza laboral. La minoría de alta cualificación (caracterizada por su creatividad, sus capacidades analíticas y de resolución de problemas y competencias de comunicación) tendrá un alto poder de negociación en el mercado laboral, mientras que el grupo de baja cualificación sufrirá la peor parte del cambio hacia la flexibilidad y reducción de costes, con el resultado de una creciente desigualdad.
- **El puesto de trabajo de cuarta generación (4G):** El puesto del trabajo del futuro será multi-generacional, con cuatro generaciones trabajando hombro con hombro. Los conceptos tradicionales de jerarquía y antigüedad serán

cada vez menos importantes. Las competencias para liderar y gestionar la fuerza laboral de cuarta generación, y para facilitar la colaboración entre varias generaciones y sus valores, serán cada vez más demandadas.

4. ESCENARIOS DE EVOLUCIÓN DEL EMPLEO

4.1. Escenarios de evolución en Europa

Las últimas previsiones del Cedefop- Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional- en su nota informativa «*Las sendas de la recuperación: tres escenarios sobre competencias y el mercado de trabajo para 2025*»³, pronostican un retorno gradual a la creación de empleo, así como una aceleración de la demanda de cualificaciones de alto nivel, donde la mayoría de las oportunidades laborales de futuro exigirán un nivel de cualificaciones medio o medio-alto.

En el documento se analizan tres posibles escenarios de recuperación de las economías europeas -base, optimista y pesimista- que tienen en cuenta la evolución de la economía mundial hasta octubre de 2012, así como las últimas previsiones macroeconómicas a corto plazo de la Comisión Europea y las proyecciones demográficas más recientes de Eurostat.

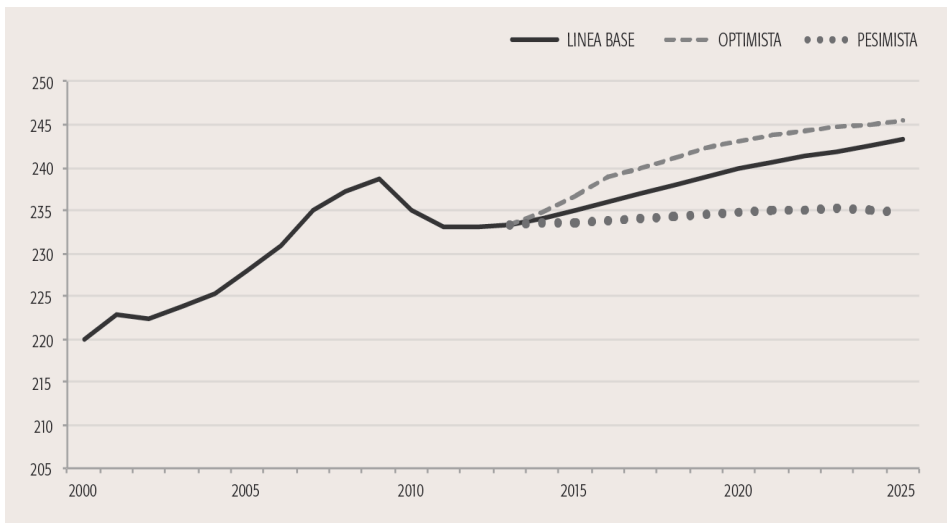
- El escenario «base» apunta a una recuperación económica moderada que contribuye al aumento paulatino de la confianza. El acceso al crédito es más fácil, lo que impulsa la inversión y el gasto de consumo. El constante aumento de la demanda fuera de Europa se traduce en un crecimiento de las exportaciones, y la inflación se mantiene dentro de los límites fijados.
- En el escenario «optimista», la recuperación económica es más rápida debido a una mayor confianza y a la expansión de los préstamos bancarios que propician el aumento de la inversión y el gasto de consumo. Una sólida recuperación económica fuera de Europa beneficia a todos los sectores e impulsa las exportaciones.
- El escenario «pesimista», por el contrario sitúa a Europa en un entorno de prolongado debilitamiento económico que lastra la confianza. El limitado acceso al crédito y la inseguridad laboral inciden negativamente en la inversión y el gasto de consumo. La recuperación económica mundial se produce a un ritmo pausado. El sector de las exportaciones se mantiene frágil. Una demanda débil reduce la inflación, pero los problemas vinculados a la deuda pública persisten.

³ CEDEFOP (2013): «Las sendas de la recuperación: tres escenarios sobre competencias y el mercado de trabajo para 2025».

El escenario «base» sitúa el nivel de empleo en 243 millones en la UE27+, recuperando el nivel previo a la crisis entre 2017 y 2018, en comparación con los 245,5 millones del escenario «optimista», donde el empleo se recupera entre 2015 y 2016. El escenario «pesimista» reduce significativamente el empleo previsto a niveles cercanos a los 235 millones, situándose por debajo del nivel previo a la crisis aun en 2025. Esto sería consecuencia de un debilitamiento económico prolongado que no impedirá totalmente la creación de empleo, pero sí la restringirá gravemente.

Gráfico nº 1. **PERSPECTIVAS LABORALES PASADAS Y FUTURAS (EU27+), 2000-2025**

(en millones de empleos)



Fuente: Cedefop.

Desde un punto de vista cuantitativo, los factores clave son dos, los puestos de trabajo de nueva creación y los puestos de trabajo vacantes por motivos de jubilación. La demanda de expansión que analiza los puestos de trabajo de nueva creación podrá verse más condicionada por la evolución de la economía y de ahí las diferentes proyecciones, pero, la demanda de sustitución, prácticamente inalterable, prevé que alrededor de 103,5 millones de personas deberán ser relevadas.

Desde un punto de vista «cualitativo», que atienda el futuro encaje de la oferta y la demanda de competencias en la UE, se muestra que sin duda alguna, el porcentaje de personas que desempeñen trabajos que requieran un elevado nivel de competencias aumentará. Y ello se dará a todos los niveles competenciales dado que incluso, aun contemplando un riesgo de sobrecualificación, se prevé que los puestos elementales que tradicionalmente requieren un nivel de cualificaciones bajo o nulo incrementen su complejidad.

En esta misma línea, en 2012 la Comisión Europea presenta el programa *EU Skills panorama* (Panorama de Cualificaciones de la UE) un sitio web que ofrece información cuantitativa y cualitativa sobre las necesidades de cualificación a corto y medio plazo, hasta 2025, comparando la oferta de dichas cualificaciones y la inadecuación de las mismas en relación con las competencias profesionales demandadas.

La web se basa en datos y previsiones recogidas a escala de la propia UE y de los Estados miembros, UE28+. El Panorama destaca así las profesiones con una proyección de expansión más rápida, así como aquellas que resultan más difíciles de cubrir y presentan numerosos puestos vacantes. Se incide así, en que a pesar de los altos niveles de desempleo, en la actualidad hay, en toda la UE, unos dos millones de puestos de trabajo sin cubrir. Un informe más reciente sobre los resultados de la *Encuesta europea a empresas 2013* de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, apuntan que a pesar de la atonía del mercado de trabajo, el 40% de las empresas de la UE tienen dificultades para encontrar trabajadores con el perfil que necesitan.

Pero ¿cuál es la demanda actual de cualificaciones profesionales y cuáles serán las demandas para aprovechar las oportunidades laborales en el futuro? ¿Qué sectores generan o generarán más empleos en Euskadi?

La web del *programa EU Skills panorama* contiene información detallada por sectores, profesiones y países. El objetivo último es adecuar mejor la oferta y la demanda de mano de obra ayudando a mejorar la capacidad de respuesta de los sistemas de educación y formación a la evolución de las cualificaciones, y a garantizar que las personas estén capacitadas en aquellos ámbitos en los que la oferta de empleo se está incrementando.

El Panorama de Cualificaciones de la UE cuenta con el apoyo de la red de observatorios nacionales de las necesidades e inadecuaciones de aptitudes, del Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (Cedefop) y de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (*Eurofound*)⁴. El informe europeo sobre ofertas de empleo y contratación, que recoge la evolución reciente (2013) de los contratos, la demanda por sector y profesión y las cualificaciones que se buscan, es una de las principales fuentes de información del Panorama de Cualificaciones de la UE.

Centrándonos en las previsiones sectoriales que se ofrecen y su relación con las necesidades de cualificación, hemos realizado una posible extrapolación de la evolución del empleo en el caso de Euskadi. Así se ha proyectado como evolucionaría el empleo en general, por sectores y por categorías profesionales atendiendo a los diferentes niveles de cualificación. Las proyecciones se han

⁴ Eurofound - Fundación europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo (2013): European company survey.

realizado tomando como base las previsiones realizadas para el conjunto de la UE y las realizadas para el conjunto de España. Se ha realizado también un tercer escenario tomando como base las previsiones de empleo estimadas a 2025 para Austria, dado su mayor similitud en cuanto a composición de la población ocupada con Euskadi.

A continuación se exponen los principales resultados y conclusiones del análisis realizado.

4.2. Potencial evolución del empleo en general en Euskadi

Las proyecciones del Panorama de Cualificaciones, estiman que se generarán cerca de 4,5 millones de nuevos empleos en el conjunto de la UE28+ entre 2013 y 2020 y 7,5 millones a 2025, lo que significa un incremento de entre el 2% y el 3%, respectivamente. Este incremento sobre el empleo será aún mayor dado que estas cifras excluyen a las personas que contribuyen a la empresa familiar, por lo que cuando analicemos el empleo por sectores aumentará su impacto.

Dentro de los Estados miembros, España se encuentra dentro de los diez primeros países en los que se generarán más nuevos puestos de trabajo, con un incremento en el empleo respecto del año base (2013) de un 4% hasta 2020 y un 7% hasta 2025, entre 650.000 y 1.200.000 nuevos empleos. Por su parte, Irlanda, Noruega, Luxemburgo, Dinamarca, Eslovaquia, Francia e Islandia presentan unas previsiones de crecimiento incluso superiores a España, mientras que las estimaciones del Panorama proyectan saldos negativos en 2025 para Polonia, Bulgaria y Alemania. Austria se sitúa prácticamente en el centro, con un incremento en el empleo del 5% hasta 2025 que se traduce en cerca de 2 millones de nuevos puestos de trabajo.

Trasladadas estas estimaciones al caso de Euskadi, un comportamiento similar a la media del conjunto de la UE previsto por el Panorama de Cualificaciones significaría 27.000 nuevos empleos hasta 2025 (incremento del 3%); 38.000 nuevos empleos atendiendo a las estimaciones de crecimiento previstas para Austria (incremento del 5%) y 55.000 nuevos empleos si la proyección se basa en las estimaciones de crecimiento previstas para España (incremento del 7%).

Por otro lado, y en cuanto al nivel de educación, el mayor incremento en los nuevos puestos de trabajo, un 21%, se produce en el conjunto de la UE en aquellos con mayor nivel de cualificación (ciclos formativos de grado superior, grados universitarios y doctorados). Así el número de empleos correspondientes al nivel de educación más bajo (Educación Primaria Obligatoria y Educación Secundaria Obligatoria) se reduce en un 22%. En relación con el nivel de educación media (Bachillerato, Ciclos formativo de grado medio y Certificados de profesionalidad) el número de empleos se incrementaría en un 3%.

Cuadro nº 2. PROYECCIONES DE NUEVOS EMPLEOS EN LA UE28+ ENTRE 2013 Y 2025

(en miles y % de cambio)

Puesto	País	2013	2020	2025	% cambio 2013-2020		% cambio 2013-2025	
					%	N.	%	N.
	EU28	223.762	228.238	231.241	2	4.476	3	7.479
1	Irlanda	1.832	1.946	2.052	6	114	12	220
2	Noruega	2.706	2.915	3.026	8	209	12	320
3	Luxemburgo	369	396	409	7	27	11	40
4	Dinamarca	2.808	2.918	3.050	4	110	9	242
5	Eslovaquia	2.210	2.324	2.380	5	114	8	170
6	Francia	26.930	28.011	28.760	4	1.081	7	1.830
7	Islandia	168	169	179	1	1	7	11
8	España	17.647	18.294	18.862	4	647	7	1.215
9	Suecia	4.605	4.785	4.920	4	180	7	315
10	Bélgica	4.568	4.713	4.824	3	145	6	256
11	Croacia	1.463	1.511	1.552	3	48	6	89
12	Chipre	362	360	382	-1	-2	6	20
13	Grecia	4.038	4.186	4.298	4	148	6	260
14	Italia	24.623	25.535	26.119	4	912	6	1.496
15	Letonia	880	915	929	4	35	6	49
16	Reino Unido	29.702	30.758	31.575	4	1.056	6	1.873
17	Austria	4.127	4.245	4.320	3	118	5	193
18	Malta	169	174	177	3	5	5	8
19	Finlandia	2.511	2.589	2.618	3	78	4	107
20	Países Bajos	8.674	8.876	8.993	2	202	4	319
21	Lituania	1.279	1.305	1.317	2	26	3	38
22	Rep. Checa	5.065	5.115	5.165	1	50	2	100
23	Hungría	4.082	4.079	4.144	0	-3	2	62
24	Portugal	4.678	4.686	4.783	0	8	2	105
25	Rumanía	9.139	9.237	9.316	1	98	2	177
26	Estonia	600	604	606	1	4	1	6
27	Eslovenia	903	908	908	1	5	1	5
28	Polonia	15.551	15.513	15.497	0	-38	0	-54
29	Bulgaria	3.262	3.241	3.178	-1	-21	-3	-84
30	Alemania	41.673	41.002	40.094	-2	-671	-4	-1.579
	Euskadi (Evol. UE)	804	820	831	2	16	3	27
	Euskadi (Evol. Austria)	804	827	842	3	23	5	38
	Euskadi (Evol. España)	804	833	859	4	29	7	55

Fuente: Elaboración propia en base al Panorama de cualificaciones. Los totales por países no tienen en cuenta el empleo generado en Actividades de los hogares como empleadores, aunque sí se incluyen los trabajadores de las Fuerzas Armadas.

Nota: los datos del número de ocupaciones calculadas para la CA de Euskadi en 2013 «Ocupados por rama de actividad, sexo y comunidad autónoma» proceden de la Encuesta de Población Activa, IV trimestre de 2013, elaborada por el INE (sin contar «Actividades de los hogares como empleadores»).

**Cuadro nº 3. PREVISIONES DE EMPLEO POR NIVEL DE ESTUDIOS 2013-2025
EU28-AUSTRIA-ESPAÑA**

(en miles y % cambio)

País	Nivel alto			Nivel medio			Nivel bajo		
	N. 2013	N. 2025	% cambio 2013-2025	N. 2013	N. 2025	% cambio 2013-2025	N. 2013	N. 2025	% cambio 2013-2025
EU28	68.628	82.993	+21	107.640	111.216	+3	47.493	37.031	-22
Austria	926	1.249	+35	2.529	2.451	-3	671	619	-8
España	6.929	8.955	+29	4.732	6.263	+32	5.985	3.644	-39

Fuente: Panorama de calificaciones.

En Austria y España, esta positiva evolución hacia un empleo de mayor cualificación es incluso más acentuada, con un cambio muy significativo en el mercado de trabajo de 2025. Así las previsiones en cuanto al nivel de estudios, indican que la ocupación relativa a los niveles de educación superiores se incrementará en torno a un 35%, en el caso de Austria y un 29% en el caso de España. Las diferencias entre ambos países se producen principalmente en el nivel medio de educación, dado que mientras para España se prevé un incremento del 32% del empleo asociado a niveles intermedios de cualificación, en el caso de Austria se prevé una destrucción del empleo del 3%. También la ocupación prevista relacionada con el nivel de educación inferior presenta diferencias significativas entre ambos países. En Austria este empleo descendería un 8% y en España un 39%.

Sería difícil extrapolar estas proyecciones al caso de Euskadi, dada la diferente composición de la población ocupada atendiendo a los niveles de cualificación si lo comparamos con la media europea, austriaca o española. En esta línea Euskadi presenta un porcentaje muy superior de personas ocupadas con mayor nivel de cualificación y un porcentaje similar a la media europea en cuanto a personas ocupadas con un nivel de cualificación bajo. La principal diferencia radica en el empleo con un nivel de cualificación intermedio y de ahí que entendemos que en el futuro, su principal reto radicará en incrementar el nivel de población ocupada con niveles de cualificación media, reduciendo significativamente el peso de las personas ocupadas con cualificación inferior y abordando el riesgo de la sobrecualificación para evitar desajustes en el mercado laboral del futuro y mejorar la empleabilidad de las personas.

Cuadro nº 4. **DISTRIBUCIÓN DE LAS PREVISIONES DE EMPLEO POR NIVEL DE ESTUDIOS (EU28-AUSTRIA –ESPAÑA-EUSKADI)**

(en % vertical)

	EU28		Austria		España		Euskadi
	2013	2025	2013	2025	2013	2025	2014
Empleados con alto nivel de educación	31	36	22	29	39	47	55
Empleados con nivel medio de educación	48	48	61	57	27	33	21
Empleados con bajo nivel de educación	21	16	16	14	34	19	24

Fuente: Panorama de cualificaciones.

4.3. Potencial evolución del empleo por sectores en Euskadi

Al igual que sucede con el nivel de educación, la distribución de la población ocupada por ramas de actividad económica en Euskadi difiere bastante de la media europea (EU28), austriaca y española. Por tanto, y en esta línea, las estimaciones de creación de empleo por sectores, extrapolarlo las proyecciones para el conjunto de la UE o para Austria y España, deben ser tomadas con precaución. Las principales diferencias radican en un mayor peso de la población ocupada en la industria manufacturera y por el contrario un menor peso en el sector servicios. Estas diferencias marcarán una evolución diferente en los totales de empleo previsto para 2025 cuando se analice la evolución por ramas de actividad.

En cualquier caso, y tomando como partida que las estimaciones para 2025 para el empleo en el Panorama de Cualificaciones proyectadas en Euskadi que, recordemos, eran de 27.000 (con un comportamiento similar a la media de la UE), de 38.000 y 55.000 nuevos empleos a 2025 en un comportamiento similar a Austria y España, respectivamente, nos ha parecido interesante analizar la potencial evolución del empleo según las diferentes ramas de actividad. Sabremos así qué sectores pueden crear empleos y dónde se prevé, por el contrario, una reducción del mismo.

Cuadro nº 5. DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO POR SECTORES (EU28-AUSTRIA-ESPAÑA-EUSKADI) 2013

(en %)

Distribución de la población ocupada por sectores	EU28	AUSTRIA	ESPAÑA	EUSKADI (*)
Sector primario	6	6	5	3
Agricultura, silvicultura y pesca	5	5	4	2
Minas y canteras; electricidad, gas, vapor y aire acondicionado; suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	1	1	1	1
Construcción	6	7	6	7
Fabricación	14	15	11	19
Distribución y transporte (comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas; transporte y almacenamiento; y actividades de hostelería)	23	26	27	24
Negocios y otros servicios	22	20	24	17
Información y comunicación	1	1	1	3
Actividades financieras y de seguros	3	3	2	3
Actividades inmobiliarias	7	6	6	0
Servicios profesionales, científicos y técnicos; actividades administrativas y servicios auxiliares y otras actividades de servicios	12	10	14	11
Administración Pública y defensa; Seguridad Social; Educación; Actividades sanitarias y de servicios sociales	22	22	19	22
Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de producción de bienes y servicios de hogares para uso propio (**)	6	5	9	8

Fuente: Elaboración propia en base al Panorama de cualificaciones.

(*) Los datos del número de ocupaciones calculadas para la CA de Euskadi en 2013 «Ocupados por ramas de actividad y comunidad autónoma» de la Encuesta de Población Activa, IV trimestre de 2013.

(**) Actividades de hogares que emplean personal doméstico, tales como cocineros, camareros, servicio doméstico, mayordomos, lavaderos, jardineros, porteros, conductores, vigilantes, cuidado de niños, profesores particulares, secretarías, etc. Incluye también las actividades de hogares involucradas en una variedad de actividades que producen bienes para su propia subsistencia.

Proyecciones para el empleo en Euskadi con un comportamiento similar a la media de la UE

Así, en el conjunto de la UE 28, serán los servicios los que más empleos generarán hasta 2025 (ver cuadro nº 6), y dentro de los mismos principalmente las actividades de *Información y comunicaciones* (+9%); *Actividades inmobiliarias* (+15%); *Actividades profesionales, científicas y técnicas*; *Actividades administrativas y servicios auxiliares* (+10%) y *Actividades de los hogares como empleadores domésticos y como productores de bienes y servicios para uso propio* (+7%). También crecerán en empleo las actividades de *Construcción* (+4%); actividades de *Distribución y transporte- (comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas; transporte y almacenamiento; hostelería)* (+5%); *Actividades financieras y seguros* (+4%) y las actividades de *Administración Pública y defensa, Seguridad Social; Educación; Actividades sanitarias y de servicios sociales* (+3%).

Por el contrario, se reduce notablemente el empleo en actividades de *Agricultura, silvicultura y pesca* (-14%), actividades ligadas a las industrias extractivas (*Minas y canteras, suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado; suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación*) (-10%) y en la *Fabricación* (-4%).

Un comportamiento similar al conjunto de la media europea, significaría para Euskadi que en 2025 se generarían, entre otros, 11.000 nuevos empleos ligados a actividades de *Distribución y transporte*; 9.000 nuevos empleos sólo en *Servicios profesionales, científicos y técnicos; actividades administrativas y servicios auxiliares y otras actividades de servicios* y más de 10.000 nuevos empleos en actividades de servicios no de mercado (*Administración Pública, empleados domésticos,...*). Por el contrario y haciéndonos eco de las estimaciones del Panorama, la *Fabricación* podría perder cerca de 7.000 empleos.

Estos datos varían si atendemos a las previsiones por nivel de cualificación (ver cuadro nº 7). Por ejemplo, en el caso de la *Fabricación*, la pérdida de empleos se limitaría principalmente a puestos de trabajo relacionados con los niveles de educación más bajos (-23%), mientras que para niveles de cualificación altos el número de empleos crecería en un 21% entre 2013 y 2025.

De acuerdo con el informe sectorial sobre Fabricación Avanzada desarrollado por el propio Panorama de las Cualificaciones estos empleos de alta cualificación estarán relacionados con el incremento de la actividad de I+D lo que aumentara la demanda de ingenierías de grado superior y también asociadas a niveles intermedios, mientras que se produce un descenso en el número de oficiales, operarios y ocupaciones elementales. En cuanto a las ocupaciones crecerán los puestos de trabajo relacionados con la *Dirección y gestión* y el empleo en las categorías de los *Técnicos y profesionales* en los sectores de productos químicos, material eléctrico y vehículos de motor.

Cuadro nº 6. EVOLUCIÓN DEL EMPLEO POR SECTORES 2013-2025
(EU28- EUSKADI)

(en miles y % cambio)

Proyecciones de población ocupada por sectores	EU28				EUSKADI (Evol. UE)			
	2013	2025	% cambio 2013-2025		2013 (*)	2025	% cambio 2013-2025	
			%	N.			%	N.
Sector primario	15.058	13.119	-13	-1.939	24,2	21,3	-12	-2,9
Agricultura, silvicultura y pesca	11.572	9.977	-14	-1.595	13,4	11,6	-14	-1,8
Minas y canteras; electricidad, gas, vapor y aire acondicionado; suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	3.485	3.140	-10	-345	10,8	9,7	-10	-1,1
Construcción	14.986	15.572	4	586	57,3	59,5	4	2,2
Fabricación	32.845	31.520	-4	-1.325	168,2	161,4	-4	-6,8
Distribución y transporte (comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas; transporte y almacenamiento; y actividades de hostelería)	55.574	58.533	5	2.959	210,1	221,3	5	11,2
Negocios y otros servicios	53.468	59.218	11	5.750	150,1	163,1	9	13
Información y comunicación	3.487	3.796	9	309	24	26,1	9	2,1
Actividades financieras y de seguros	6.032	6.299	4	267	28,2	29,4	4	1,2
Actividades inmobiliarias	16.155	18.638	15	2.483	3,8	4,4	15	0,6
Servicios profesionales, científicos y técnicos; actividades administrativas y servicios auxiliares y otras actividades de servicios	27.792	30.484	10	2.692	94,1	103,2	10	9,1
Administración Pública y defensa; Seguridad Social; Educación; Actividades sanitarias y de servicios sociales	51.828	53.275	3	1.447	194	199,4	3	5,4
Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de producción de bienes y servicios de hogares para uso propio	15.076	16.163	7	1.087	68	72,9	7	4,9

Fuente: Elaboración propia en base al Panorama de cualificaciones.

(*) Los datos del número de ocupaciones calculadas para la CA de Euskadi en 2013 «Ocupados por rama de actividad, sexo y comunidad autónoma» de la Encuesta de Población Activa, IV trimestre de 2013, elaborada por el INE.

Nota: Las diferencias en los totales de empleo con relación al cuadro nº 2. Proyecciones de nuevos empleos en la UE28+ entre 2013 y 2025, corresponden a la inclusión en el desglose por sectores de las «Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de producción de bienes y servicios de hogares para uso propio» y a la diferente distribución del empleo por sectores de la CA de Euskadi.

Cuadro nº 7. CAMBIO ESPERADO DEL EMPLEO POR SECTORES Y NIVEL DE ESTUDIOS 2013-2025 (EU28)

(en %)

	Nivel alto de educación (2013-2025)	Nivel medio de educación (2013-2025)	Nivel bajo de educación (2013-2025)
Sector primario	23	-4	-38
Agricultura, silvicultura y pesca	38	2	-41
Minas y canteras; electricidad, gas, vapor y aire acondicionado; suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	8	-20	-11
Construcción	40	9	-23
Fabricación	21	-6	-23
Distribución y transporte (comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas; transporte y almacenamiento; y actividades de hostelería)	44	4	-20
Negocios y otros servicios	21	11	-11
Información y comunicación	5	10	34
Actividades financieras y de seguros	21	-10	-29
Actividades inmobiliarias	21	15	4
Servicios profesionales, científicos y técnicos; actividades administrativas y servicios auxiliares y otras actividades de servicios	20	11	-1
Administración Pública y defensa; Seguridad Social; Educación; Actividades sanitarias y de servicios sociales	10	3	-27
Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de producción de bienes y servicios de hogares para uso propio	28	15	-30

Fuente: Panorama de cualificaciones.

Así, prácticamente en todas las ramas de actividad la pérdida de empleos se concentra en los niveles bajos de cualificación y la creación de nuevos puestos de trabajo en los niveles altos, a excepción de las actividades de *Información y comunicación*, donde el Panorama de las Cualificaciones prevé un crecimiento de hasta un 34% con relación al empleo de baja cualificación respecto al año 2013. También se prevé un crecimiento del empleo de baja cualificación en *Actividades inmobiliarias*, +4%.

Los mayores incrementos en el número de personas empleadas en 2025 con nivel alto de cualificación se esperan en actividades de la *Construcción*, +40%, actividades de *Distribución y transporte*, +44%, actividades de *Agricultura, silvicultura y pesca*, +38% y en actividades de *Hogares como empleadores*, +28%.

Así, en el sector de la *Construcción* se espera un incremento de la demanda de competencias profesionales relacionadas con la planificación y gestión, las nuevas tecnologías y la construcción sostenible (ciclo de vida, eficiencia energética,..). En el sector de *Distribución* también se incrementará la necesidad de conocimientos avanzados principalmente asociados a las nuevas tecnologías (*e-merchandisers*, programadores, diseñadores gráficos, analistas web y dirección técnica de proyectos) y a la comunicación (marketing, acciones destinadas a promover e impulsar las ventas, diseño y construcción de marcas, etc.).

En cuanto a las actividades ligadas a los hogares sorprende el incremento de la demanda de un alto nivel de cualificación. Entendemos que en todo caso esta evolución puede estar más asociada al cuidado de personas (servicios personales, profesionales de la salud y asistentes). El sector de la atención privada en el hogar tiene múltiples facetas, incluida la atención a los niños, las personas mayores y las personas con discapacidad y si bien se asocia a ocupaciones elementales, se espera una evolución hacia nuevos modelos de prestación de servicios más profesionales especializados relacionados con los campos de la salud y donde también se requerirán conocimientos tecnológicos, habilidades de comunicación y sociales, y más competencias que las «tradicionales» relacionadas con el cuidado y atención a las personas.

En relación al nivel de cualificación intermedia, se espera la creación de nuevos puestos de trabajo en actividades de *Información y comunicaciones*; actividades de *Comercio al por mayor y al por menor, transporte y almacenamiento*; *Actividades inmobiliarias, Servicios profesionales, científicas y técnicas*, actividades de *Educación* y los *Hogares como empleadores domésticos y como productores de bienes y servicios para uso propio*.

En relación a las actividades de *Información y comunicaciones* así como en otros servicios avanzados se espera un incremento de puestos de trabajo cualificados en arquitectura y gestión de datos y análisis de los mismos, responsables de *Big Data* y especialistas en programación en la nube (*Cloud Computing*). Pero estas tendencias tecnológicas emergentes no sólo requerirán habilidades profesionales TIC, sino también en finanzas, marketing y consultoría.

Proyecciones para el empleo en Euskadi con un comportamiento similar a la media de Austria

Al igual que sucede en el conjunto de la UE28, en Austria también serán los servicios los que más empleos generarán hasta 2025 (ver cuadro nº 8), mientras que la pérdida de puestos de trabajo, algo menor que la media europea, se sitúa en el sector primario (-9%), en la industria (-2%) y, a diferencia de lo estimado para el conjunto de Europa, en el sector de la construcción (-4%).

Cuadro nº 8. EVOLUCIÓN DEL EMPLEO POR SECTORES 2013-2025 (AUSTRIA-EUSKADI)

(en miles y % de cambio)

Proyecciones de población ocupada por sectores	AUSTRIA				EUSKADI (Evol. Austria)			
	2013	2025	% cambio 2013-2025		2013	2025	% cambio 2013-2025	
			%	N.			%	N.
Sector primario	245	223	-9	-22	24,2	21,4	-12	-2,8
Agricultura, silvicultura y pesca	195	182	-7	-13	13,4	12,5	-7	-0,9
Minas y canteras; electricidad, gas, vapor y aire acondicionado; suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	50	41	-18	-9	10,8	8,9	-18	-1,9
Construcción	305	294	-4	-11	57,3	55,2	-4	-2,1
Fabricación	631	616	-2	-15	168,2	164,2	-2	-4
Distribución y transporte (comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas; transporte y almacenamiento; y actividades de hostelería)	1.123	1.236	10	113	210,1	231,2	10	21,1
Negocios y otros servicios	877	964	10	87	150,1	162,7	8	12,6
Información y comunicación	54	60	11	6	24	26,7	11	2,7
Actividades financieras y de seguros	131	129	-2	-2	28,2	27,8	-2	-0,4
Actividades inmobiliarias	280	320	14	40	3,8	4,3	14	0,5
Servicios profesionales, científicos y técnicos; actividades administrativas y servicios auxiliares y otras actividades de servicios	412	455	10	43	94,1	103,9	10	9,8
Administración Pública y defensa; Seguridad Social; Educación; Actividades sanitarias y de servicios sociales	943	985	4	42	194	202,6	4	8,6
Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de producción de bienes y servicios de hogares para uso propio	207	218	5	11	68	71,6	5	3,6

Fuente: Elaboración propia en base al Panorama de cualificaciones.

(*) Los datos del número de ocupaciones calculadas para la CA de Euskadi en 2013 «Ocupados por rama de actividad, sexo y comunidad autónoma» de la Encuesta de Población Activa, IV trimestre de 2013, elaborada por el INE.

Nota: Las diferencias en los totales de empleo con relación al cuadro nº 2. Proyecciones de nuevos empleos en la UE28+ entre 2013 y 2025, corresponden a la inclusión en el desglose por sectores de las «Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de producción de bienes y servicios de hogares para uso propio» y a la diferente distribución del empleo por sectores de la CA de Euskadi.

Aumentará el empleo, el doble de lo previsto para la media de la UE28, en las actividades de *Distribución y transporte (comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas; transporte y almacenamiento; hostelería)* (+10%). También crecerá la ocupación a un ritmo similar al previsto para Europa en actividades de *Información y comunicaciones (+11%); actividades inmobiliarias (+14%); servicios profesionales, científicos y técnicos; actividades administrativas y servicios auxiliares y otras actividades de servicios (+10%); actividades de Administración Pública y defensa (+4%)* y en *Hogares como empleadores domésticos y como productores de bienes y servicios para uso propio (+5%)*.

Cuadro nº 9. CAMBIO ESPERADO DEL EMPLEO POR SECTORES Y NIVEL DE ESTUDIOS 2013-2025 (AUSTRIA)

(en %)

	Nivel alto de educación (2013-2025)	Nivel medio de educación (2013-2025)	Nivel bajo de educación (2013-2025)
Sector primario	28	-4	-49
Agricultura, silvicultura y pesca	37	5	-52
Minas y canteras; electricidad, gas, vapor y aire acondicionado; suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	7	-35	50
Construcción	80	-19	-28
Fabricación	19	-6	-14
Distribución y transporte (comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas; transporte y almacenamiento; y actividades de hostelería)	91	-4	9
Negocios y otros servicios	21	3	14
Información y comunicación	-17	28	9
Actividades financieras y de seguros	3	0	-43
Actividades inmobiliarias	26	9	10
Servicios profesionales, científicos y técnicos; actividades administrativas y servicios auxiliares y otras actividades de servicios	27	2	19
Administración Pública y defensa; Seguridad Social; Educación; Actividades sanitarias y de servicios sociales	23	0	-27
Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de producción de bienes y servicios de hogares para uso propio	42	-11	-10

Fuente: Panorama de cualificaciones.

Un comportamiento similar al de Austria, significaría para Euskadi que en 2025 se generarían más de 21.000 nuevos empleos ligados a actividades de *Distribución y transporte*; 9.800 nuevos empleos en *Servicios profesionales, científicos y técnicos; actividades administrativas y servicios auxiliares y otras actividades de servicios*, 8.600 nuevos empleos en actividades de *Administración Pública y defensa* y 2.700 nuevos empleos en actividades de *Información y comunicación*. La industria manufacturera (*Fabricación*) perdería 4.000 empleos y algo más de 2.000 empleos se perderían en el *Sector primario* (2.100) y en el sector de la *Construcción* (2.800).

Analizando las previsiones por nivel de cualificación para Austria (ver cuadro nº 9), con las correspondientes a la media UE28 (cuadro nº 7) se observa un mayor incremento esperado en Austria para el empleo de alto nivel de cualificación, cerca del doble si lo comparamos con la media europea, y una pérdida de empleo, por el contrario a la que se produciría en UE28 para ocupaciones con niveles de cualificación intermedios.

Así, con un comportamiento similar al austriaco, en Euskadi prácticamente todas las ramas de actividad crecerían en empleo asociado a un alto nivel de estudios, destacando las ocupaciones de alta cualificación en actividades de *Distribución y transporte* (+91%) que casi se duplicarían en 2025. Sorprende por otra parte que en este nivel alto de cualificación, únicamente se destruiría empleo en las actividades de *Información y comunicación* (-17%). La pérdida del número de puestos de trabajo asociados a niveles intermedios de cualificación se produciría en el *Sector primario* (-4%), en la *Construcción* (-19%), *Fabricación* (-6%) e incluso en las actividades de *Distribución y transporte* (-4%) así como en actividades de *Hogares como empleadores* (-11%).

Proyecciones para el empleo en Euskadi con un comportamiento similar a la media de España

Proyectando el empleo de Euskadi con el supuesto del mismo comportamiento que en España, los 55.000 nuevos puestos de trabajo respecto al año base 2013 de las estimaciones de Panorama (ver cuadro nº 10), se concentrarían principalmente en actividades de *Distribución y transporte*, (+19%), *Servicios profesionales, científicas y técnicas; actividades administrativas y servicios auxiliares*, (+16%) y actividades ligadas a los *Hogares como empleadores domésticos y como productores de bienes y servicios para uso propio*, (+17%).

Por el contrario, se perdería empleo en las ramas de *Agricultura, silvicultura y pesca* (-1.200 empleos), actividades del sector público: *Administración Pública y defensa, Seguridad Social; Educación; actividades sanitarias y de servicios sociales* (-14.400 empleos); *Fabricación* (-8.800 empleos) y *Actividades financieras y de seguros* (-1.000 empleos).

**Cuadro nº 10. PROYECCIONES DE EMPLEO POR SECTORES 2013-2025
(ESPAÑA-EUSKADI)**

(en miles y %)

Proyecciones de población ocupada por sectores	ESPAÑA				EUSKADI (Evol. UE)			
	2013	2025	% cambio 2013-2025		2013	2025	% cambio 2013-2025	
			%	N.			%	N.
Sector primario	975	941	-3	-34	24,2	24,5	1	0,3
Agricultura, silvicultura y pesca	742	678	-9	-64	13,4	12,2	-9	-1,2
Minas y canteras; electricidad, gas, vapor y aire acondicionado; suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	230	261	13	31	10,8	12,3	13	1,5
Construcción	1.132	1.160	2	28	57,3	58,7	2	1,4
Fabricación	2.074	1.966	-5	-108	168,2	159,4	-5	-8,8
Distribución y transporte (comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas; transporte y almacenamiento; y actividades de hostelería)	5.167	6.164	19	997	210,1	250,6	19	40,5
Negocios y otros servicios	4.603	5.209	13	606	150,1	166,7	11	16,6
Información y comunicación	248	269	8	21	24	26	8	2
Actividades financieras y de seguros	354	342	-3	-12	28,2	27,2	-3	-1
Actividades inmobiliarias	1.218	1.372	13	154	3,8	4,3	13	0,5
Servicios profesionales, científicos y técnicos; actividades administrativas y servicios auxiliares y otras actividades de servicios	2.780	3.225	16	445	94,1	109,2	16	15,1
Administración Pública y defensa; Seguridad Social; Educación; Actividades sanitarias y de servicios sociales	3.694	3.420	-7	-274	194	179,6	-7	-14,4
Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de producción de bienes y servicios de hogares para uso propio	1.669	1.959	17	290	68	79,8	17	11,8

Fuente: Elaboración propia en base al Panorama de cualificaciones.

(*) Los datos del número de ocupaciones calculadas para la CA de Euskadi en 2013 «Ocupados por rama de actividad, sexo y comunidad autónoma» de la Encuesta de Población Activa, IV trimestre de 2013, elaborada por el INE.

Nota: Las diferencias en los totales de empleo con relación al cuadro nº 2. Proyecciones de nuevos empleos en la UE28+ entre 2013 y 2025, corresponden a la inclusión en el desglose por sectores de las «Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de producción de bienes y servicios de hogares para uso propio» y a la diferente distribución del empleo por sectores de la CA de Euskadi.

Comparando las evoluciones previstas para el conjunto de la UE28 y para Austria con la prevista para España, las principales diferencias se observan en una menor pérdida de empleos en el *Sector primario* (-3%), prácticamente un mantenimiento de empleo en la *Construcción* (+2%), una pérdida de empleos en la *Fabricación* (-5%) mayor al previsto para Austria y comparable al analizado para el conjunto de Europa y pérdida de empleos también en el sector público (*Administración Pública y defensa; Seguridad Social; Educación; Actividades sanitarias y de servicios sociales*) (-7%). También los incrementos previstos para las actividades de *Distribución y transporte* y para los *Hogares como empleadores domésticos*, son muy superiores en España (19% y 17% respectivamente) que en el resto de la UE (5% y 7%) y en Austria (10% y 5%).

Cuadro nº 11. CAMBIO ESPERADO DEL EMPLEO POR SECTORES Y ESTUDIOS 2013-2025 (ESPAÑA)

(en %)

	Nivel alto de educación (2013-2025)	Nivel medio de educación (2013-2025)	Nivel bajo de educación (2013-2025)
Sector primario	49	52	-44
Agricultura, silvicultura y pesca	74	59	-50
Minas y canteras; electricidad, gas, vapor y aire acondicionado; suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	19	35	-6
Construcción	55	7	-44
Fabricación	29	11	-45
Distribución y transporte (comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas; transporte y almacenamiento; y actividades de hostelería)	65	47	-33
Negocios y otros servicios	33	37	-40'
Información y comunicación	15	-30	13
Actividades financieras y de seguros	13	-36	-46
Actividades inmobiliarias	25	29	-25
Servicios profesionales, científicos y técnicos; actividades administrativas y servicios auxiliares y otras actividades de servicios	29	44	-34
Administración Pública y defensa; Seguridad Social; Educación; Actividades sanitarias y de servicios sociales	1	-7	-41
Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de producción de bienes y servicios de hogares para uso propio	69	53	-54

Fuente: *Panorama de cualificaciones*.

Atendiendo al nivel de cualificación (ver cuadro nº 11), la pérdida de empleos se concentra en mayor medida que en el conjunto de la UE28 en los puestos de menor nivel de cualificación, dado que en todas las ramas de actividad se producen incrementos muy importantes en los niveles de mayor cualificación, inclusive en el *Sector primario*, *Sector público (Administración Pública y defensa, etc)* y *Fabricación*. En este último, en las actividades de la industria manufacturera, la pérdida de empleos de baja cualificación sería cercana a la mitad de los puestos actuales de trabajo (-45%), mientras que crecerían en torno a un 29% y un 11%, los empleos de cualificación alta e intermedia.

4.4. Potencial evolución del empleo por categorías profesionales en Euskadi

Ligado a la diferente composición de la actividad económica, la distribución de la población ocupada por categorías profesionales en Euskadi (ver cuadro nº 12) también presenta diferencias significativas con relación a la media europea (EU28), austriaca y española. Las principales diferencias radican en un mayor peso de la población ocupada como *Profesionales científicos e intelectuales* (21%) y *Trabajadores del sector servicios y vendedores de comercio* (20%) así como también, aunque en menor medida,

Cuadro nº 12. **DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO POR OCUPACIONES (UE28-AUSTRIA-ESPAÑA-EUSKADI) 2013**

(en %)

Distribución de la población ocupada por ocupaciones	EU28	AUSTRIA	ESPAÑA	EUSKADI
Directores y gerentes	6	5	5	4
Profesionales científicos e intelectuales	18	14	15	21
Técnicos y profesionales de nivel medio	16	19	13	13
Personal de apoyo administrativo	10	11	11	11
Trabajadores del sector servicios y comerciales	17	19	21	20
Agricultores y trabajadores cualificados agropecuarios, forestales y pesqueros	4	5	3	1
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	12	12	12	13
Operadores e instalaciones y máquinas y ensambladores	7	5	8	8
Ocupaciones elementales	10	9	13	9

Fuente: Elaboración propia en base al Panorama de cualificaciones.

(*) Los datos del número de ocupaciones calculadas para la CA de Euskadi en 2013 «Ocupados por ocupación, sexo y comunidad autónoma» de la Encuesta de Población Activa, IV trimestre de 2013, elaborada por el INE.

de una mayor representación de *Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios* (13%). Por el contrario, Euskadi cuenta con una menor representación de población ocupada en cargos correspondientes a *Directores y gerentes* (4%), *Técnicos y profesionales de nivel medio* (13%), *Agricultores y trabajadores cualificados agropecuarios, forestales y pesqueros* (1%) y *Ocupaciones elementales* (9%).

A pesar de estas diferencias, también se ha realizado el ejercicio de proyectar, en función del comportamiento estimado para la UE28, para Austria y para España, cómo sería la composición de la población ocupada en Euskadi atendiendo a las categorías profesionales en el horizonte 2025; en cuáles se crearía empleo y por el contrario, cuáles perderían puestos de trabajo en el futuro. Para el cálculo del empleo en Euskadi se ha partido de los datos de ocupados por ocupación que proporciona la Encuesta de Población Activa y se ha aplicado el porcentaje de cambio del empleo por ocupaciones estimado para la UE y para España.

Proyecciones para el empleo en Euskadi con un comportamiento similar a la media de la UE

En el conjunto de la UE 28, se proyecta una evolución compleja, dado que las categorías donde más aumentan los puestos de trabajo en 2025 respecto a 2013 son las correspondientes, por un lado, a *Directores y gerentes, Profesionales (científicos e intelectuales)* y *Técnicos y profesionales de apoyo*, +16%, +8% y +15%, respectivamente; y, por otro lado, las correspondientes a *Ocupaciones elementales* (trabajadores no cualificados en servicio y peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes), quienes se estima que crecerán un 11% (ver cuadro nº 13).

Cuadro nº 13. PROYECCIONES DE CAMBIO DEL EMPLEO POR OCUPACIONES 2013-2025 (UE28)

(en miles y % de cambio)

	2013	2020	2025	% cambio 2013-2020		% cambio 2013-2025	
				%	N.	%	N.
Directores y gerentes	14.147	15.418	16.340	9	1.271	16	2.193
Directores ejecutivos, personal directivo y miembros de los cuerpos legislativos	1.925	2.021	2.083	5	96	8	158
Directores administradores y comerciales	4.198	4.691	5.048	12	493	20	850
Directores y gerentes de producción y operaciones	8.023	8.706	9.208	9	683	15	1185
Profesionales, científicos e intelectuales	39.148	41.094	42.232	5	1.946	8	3.084
Profesionales de las ciencias y de la ingeniería	6.662	7.326	7.749	10	664	16	1.087
Profesionales de la salud	5.553	5.655	5.781	2	102	4	228
Profesionales de la enseñanza	10.149	9.804	9.518	-3	-345	-6	-631
Empresarios y otros profesionales	16.782	18.308	19.182	9	1.526	14	2.400

.../...

.../...

	2013	2020	2025	% cambio 2013-2020		% cambio 2013-2025	
				%	N.	%	N.
Técnicos y profesionales de nivel medio	35.472	38.580	40.749	9	3.108	15	5.277
Profesionales de nivel medio de la salud	5.419	5.795	6.095	7	376	12	676
Profesionales de nivel medio en operaciones financieras y administrativas	16.085	16.955	17.375	5	870	8	1.290
Profesionales de nivel medio de servicios jurídicos, sociales, culturales y afines	4.239	5.964	7.308	41	1.725	72	3.069
Técnicos de la tecnología de la información y las comunicaciones	9.727	9.864	9.970	1	137	2	243
Personal de apoyo administrativo	22.751	21.485	20.789	-6	-1.266	-9	-1.962
Oficinistas	17.388	15.236	13.728	-12	-2.152	-21	-3.660
Empleados en trato directo con el público	5.620	6.249	7.060	11	629	26	1.440
Trabajadores del sector servicios y comerciales	37.869	38.237	38.032	1	368	0	163
Trabajadores de los servicios personales	22.253	22.435	22.299	1	182	0	46
Vendedores	15.616	15.801	15.733	1	185	1	117
Agricultores y trabajadores cualificados agropecuarios, forestales y pesqueros	9.534	8.769	8.329	-8	-765	-13	-1.205
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	25.682	24.389	23.658	-5	-1.293	-8	-2.024
Oficiales y operarios de la construcción, excluyendo electricistas	9.001	9.436	9.674	5	435	7	673
Oficiales y operarios de la metalurgia, la construcción mecánica y electricidad	11.216	10.103	9.361	-10	-1.113	-17	-1.855
Artesanos y operarios de las artes gráficas	1.177	1.075	1.074	-9	-102	-9	-103
Operarios y oficiales de procesamiento de alimentos, de la confección, ebanistas, otros artesanos y afines	4.287	3.774	3.547	-12	-513	-17	-740
Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores	16.159	15.876	15.741	-2	-283	-3	-418
Operadores de instalaciones fijas y máquinas	5.077	4.838	4.692	-5	-239	-8	-385
Ensambladores	1.663	2.017	2.331	21	354	40	668
Conductores de vehículos y operadores de equipos pesados móviles	9.418	9.020	8.717	-4	-398	-7	-701
Ocupaciones elementales	21.791	23.258	24.281	7	1.467	11	2.490
Limpiadores y asistentes	13.004	13.599	13.914	5	595	7	910
Peones agropecuarios, pesqueros y forestales	2.074	2.225	2.374	7	151	14	300
Peones de la minería, la construcción, la industria manufacturera y el transporte	6.712	7.432	7.992	11	720	19	1.280

Fuente: Elaboración propia en base al Panorama de cualificaciones. El desglose por ocupaciones no tiene en cuenta el empleo asociado a las Fuerzas Armadas.

Deteniéndonos en las ocupaciones específicas, en la categoría de *Profesionales* los mayores incrementos se esperan en *Profesionales de las ciencias e ingenieros* (16%), en la categoría de *Técnicos y profesionales de apoyo*, los *Profesionales de nivel medio de servicios jurídicos, sociales y culturales* (72%), y en cuanto a la categoría de *Ocupaciones elementales*, los *Peones de la minería, la construcción, la industria manufacturera y el transporte* (19%).

Por el contrario, se reduce notablemente el empleo en *Agricultura y trabajadores cualificados agropecuarios, forestales y pesqueros* (13%), *Personal de apoyo administrativo* (-9%) y *Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios* (-8%). También, aunque en menor medida, disminuye el empleo de *Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores* en un 3%.

Cuadro nº 14. **PROYECCIONES DE EMPLEO POR CATEGORÍAS 2013-2025**
(UE28-EUSKADI)

(en miles y % de cambio)

Proyecciones de población ocupada por categorías profesionales	EU28				EUSKADI (Evol. UE)			
	2013	2025	% cambio 2013-2025		2013	2025	% cambio 2013-2025	
			%	N.			%	N.
Directores y gerentes	14.147	16.340	16	2.193	31,7	36,6	16	5
Profesionales científicos e intelectuales	39.148	42.232	8	3.084	181,7	196,0	8	14
Técnicos y profesionales de nivel medio	35.472	40.749	15	5.277	111,1	127,6	15	17
Personal de apoyo administrativo	22.751	20.789	-9	-1.962	92,3	84,3	-9	-8
Trabajadores del sector servicios y comerciales	37.869	38.032	0	163	177,2	178,0	0	1
Agricultores y trabajadores cualificados agropecuarios, forestales y pesqueros	9.534	8.329	-13	-1.205	12,2	10,7	-13	-2
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	25.682	23.658	-8	-2.024	115,6	106,5	-8	-9
Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores	16.159	15.741	-3	-418	71,7	69,8	-3	-2
Ocupaciones elementales	21.791	24.281	11	2.490	78,3	87,2	11	9

Fuente: Elaboración propia en base al Panorama de cualificaciones.

(*) Los datos del número de ocupaciones calculadas para la CA de Euskadi en 2013 «Ocupados por ocupación, sexo y comunidad autónoma» de la Encuesta de Población Activa, IV trimestre de 2013, elaborada por el INE.

Nota: Las diferencias en los totales de empleo con relación al cuadro nº 2. Proyecciones de nuevos empleos en la UE28+ entre 2013 y 2025, corresponden a las Fuerzas Armadas y a la diferente distribución del empleo por categorías profesionales en la CA de Euskadi.

Un comportamiento similar al conjunto de la media europea (ver cuadro nº 14), significaría para Euskadi que en 2025 se generarían por un lado 31.000 nuevos empleos, 14.000 ligados a ocupaciones *Profesionales* y 17.000 a *Técnicos y profesionales de nivel medio*, y por otro, las *Ocupaciones elementales* crecerían en 9.000 empleos. Por el contrario y extrapolando las estimaciones del Panorama, se perderían 9.000 puestos de trabajo relacionados con la categoría de *Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios* y 8.000 empleos de *Personal de apoyo administrativo*.

Asimismo, y al igual que sucedería en el análisis por ramas de actividad, estos puestos de trabajo se perderían en general y prácticamente en todas las ocupaciones en los empleos de baja cualificación (cuadro nº 15), a excepción de *Directores y gerentes* (+18%) y *Profesionales, científicos e intelectuales* (+7%). Así, todas las categorías profesionales crecen en empleo en los niveles de cualificación alta, incluso llegan a duplicar en el caso de las *Ocupaciones elementales*. Sólo se perderían puestos de trabajo en las categorías con niveles intermedios de cualificación a *Personal de apoyo y administrativo* y *Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y otros oficios*.

Cuadro nº 15. **PROYECCIONES DE EMPLEO POR CATEGORÍAS Y CUALIFICACIÓN 2013-2025 (UE28)**

(en %)

Estimación de la población ocupada por categorías profesionales y nivel de cualificación en la UE 28	Nivel alto de educación (2013-2025)	Nivel medio de educación (2013-2025)	Nivel bajo de educación (2013-2025)
Directores y gerentes	22	5	18
Profesionales científicos e intelectuales	3	30	7
Técnicos y profesionales de nivel medio	36	2	-3
Personal de apoyo administrativo	20	-16	-24
Trabajadores del sector servicios y comerciales	46	2	-29
Agricultores y trabajadores cualificados agropecuarios, forestales y pesqueros	41	2	-39
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	48	-7	-21
Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores	55	36	-24
Ocupaciones elementales	100	36	-25

Fuente: Panorama de cualificaciones.

Proyecciones para el empleo en Euskadi en un comportamiento similar a la media de Austria

En comparación con la evolución prevista para el conjunto de la UE28, en un comportamiento similar al estimado en el horizonte 2025 para Austria (cuadro nº 16), en Euskadi se produciría un incremento menor en el empleo de *Directores y gerentes* (+8%) y en *Técnicos y profesionales de nivel medio* (+13%), pero aumentarían por encima del incremento previsto para la media europea las ocupaciones de *Profesionales científicos e intelectuales* (+12%), las *Ocupaciones elementales* (+20%) y los *Trabajadores del sector servicios y comerciales* (+8%).

Entre 2013 y 2025 se produciría, por otra parte, una mayor destrucción del empleo asociado a las categorías profesionales de *Personal de apoyo administrativo* (-15%), *Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios* (-10%) y *Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores* (-6%).

Cuadro nº 16. PROYECCIONES DE EMPLEO POR CATEGORÍAS 2013-2025 (AUSTRIA-EUSKADI)

(en miles y % cambio)

Proyecciones de población ocupada por categorías profesionales	AUSTRIA			EUSKADI (Evol. Austria)				
	2013	2025	% cambio 2013-2025		2013	2025	% cambio 2013-2025	
			%	N.			%	N.
Directores y gerentes	210	227	8	17	31,7	34,2	8	3
Profesionales científicos e intelectuales	589	660	12	71	181,7	203,5	12	22
Técnicos y profesionales de nivel medio	786	890	13	104	111,1	125,5	13	14
Personal de apoyo administrativo	438	371	-15	-67	92,3	78,5	-15	-14
Trabajadores del sector servicios y comerciales	777	838	8	61	177,2	191,0	8	14
Agricultores y trabajadores cualificados agropecuarios, forestales y pesqueros	204	202	-1	-2	12,2	12,1	-1	0
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	513	464	-10	-49	115,6	104,0	-10	-12
Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores	224	210	-6	-14	71,7	67,4	-6	-4
Ocupaciones elementales	374	447	20	73	78,3	94,0	20	16

Fuente: Elaboración propia en base al Panorama de cualificaciones.

(*) Los datos del número de ocupaciones calculadas para la CA de Euskadi en 2013 «Ocupados por ocupación, sexo y comunidad autónoma» de la Encuesta de Población Activa, IV trimestre de 2013, elaborada por el INE.

Nota: Las diferencias en los totales de empleo con relación al cuadro nº 2. Proyecciones de nuevos empleos en la UE28+ entre 2013 y 2025, corresponden a las Fuerzas Armadas y a la diferente distribución del empleo por categorías profesionales en la CA de Euskadi.

Atendiendo a las proyecciones austriacas, éstas significarían para Euskadi que en 2025 se generarían por un lado 36.000 nuevos empleos, 22.000 ligados a ocupaciones *Profesionales* y 14.000 a *Técnicos y profesionales de nivel medio*. Además, las *Ocupaciones elementales* crecerían en 16.000 empleos y los *Trabajadores del sector servicios y comerciales* crecerían en 14.000 empleos. Por el contrario y extrapolando las estimaciones del Panorama, se perderían 14.000 puestos de trabajo de *Personal de apoyo administrativo*, 12.000 empleos de *Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios* y 4.000 empleos de *Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores*.

En general, y comparando Austria con la media de la UE28 en las proyecciones de empleo por nivel de cualificación, en Austria (cuadro nº 17) se produciría un mayor incremento en los niveles educativos superiores de todas las categorías profesionales, un menor incremento en los niveles intermedios de educación y una menor pérdida de puestos de trabajo en las categorías profesionales asociadas a niveles educativos bajos. Destaca significativamente que mientras en Austria se perderían empleos de cualificación media en la categoría profesional de *Operadores de instalaciones, máquinas y ensambladores*, para el conjunto de Europa estos puestos de trabajo se incrementarían en más de un tercio entre 2013 y 2015.

Cuadro nº 17. **PROYECCIONES DE EMPLEO POR CATEGORÍAS Y CUALIFICACIÓN 2013-2025 (AUSTRIA)**

(% cambio)

Estimación de la población ocupada por categorías profesionales y nivel de cualificación en Austria	Nivel alto de educación (2013-2025)	Nivel medio de educación (2013-2025)	Nivel bajo de educación (2013-2025)
Directores y gerentes	26	-4	-8
Profesionales científicos e intelectuales	3	32	37
Técnicos y profesionales de nivel medio	82	-5	5
Personal de apoyo administrativo	51	-23	-33
Trabajadores del sector servicios y comerciales	78	0	5
Agricultores y trabajadores cualificados agropecuarios, forestales y pesqueros	37	-4	-16
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	51	-32	15
Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores	76	-3	-30
Ocupaciones elementales	76	50	-25

Fuente: Panorama de cualificaciones.

Proyecciones para el empleo en Euskadi en un comportamiento similar a la media de España

Proyectando el empleo que se generaría en España al caso de Euskadi (ver cuadro nº 18), estaríamos en unos 39.000 nuevos puestos de trabajo previstos en las ocupaciones de *Técnicos y profesionales de nivel medio* respecto a 2013. Es decir, las categorías profesionales relacionadas con esta ocupación pasarían de cerca de 111.000 empleos en 2013 a unos 150.500 empleos en 2025, esto es, *Técnicos y profesionales de nivel medio* serían los puestos de trabajo con un mayor crecimiento en el horizonte previsto (35%).

Cuadro nº 18. PROYECCIONES DE EMPLEO POR CATEGORÍAS 2013-2025 (ESPAÑA-EUSKADI)

(en miles y % cambio)

Proyecciones de población ocupada por categorías profesionales	ESPAÑA				EUSKADI (Evol. España)			
	2013	2025	% cambio 2013-2025		2013	2025	% cambio 2013-2025	
			%	N.			%	N.
Directores y gerentes	911	1.014	11	103	31,7	35,3	11	4
Profesionales científicos e intelectuales	2.583	2.586	0	3	181,7	181,9	0	0
Técnicos y profesionales de nivel medio	2.196	2.975	35	779	111,1	150,5	35	39
Personal de apoyo administrativo	1.990	2.135	7	145	92,3	99,0	7	7
Trabajadores del sector servicios y comerciales	3.633	3.915	8	282	177,2	191,0	8	14
Agricultores y trabajadores cualificados agropecuarios, forestales y pesqueros	448	325	-27	-123	12,2	8,9	-27	-3
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	2.022	1.945	-4	-77	115,6	111,2	-4	-4
Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores	1.465	1.465	0	0	71,7	71,7	0	0
Ocupaciones elementales	2.316	2.431	5	115	78,3	82,2	5	4

Fuente: Elaboración propia en base al Panorama de cualificaciones.

(*) Los datos del número de ocupaciones calculadas para la CA de Euskadi en 2013 «Ocupados por ocupación, sexo y comunidad autónoma» de la Encuesta de Población Activa, IV trimestre de 2013, elaborada por el INE.

Nota: Las diferencias en los totales de empleo con relación al cuadro nº 2. Proyecciones de nuevos empleos en la UE28+ entre 2013 y 2025, corresponden a las Fuerzas Armadas y a la diferente distribución del empleo por categorías profesionales en la CA de Euskadi.

También se incrementaría notablemente, unos 14.000 nuevos empleos, los *Trabajadores del sector servicios y comerciales* y 4.000 nuevos empleos que se generarían respectivamente en cada una de las categorías de *Directores y gerentes* y *Ocupaciones elementales*.

Por el contrario y en un comportamiento similar al previsto para España, Euskadi perdería cerca de 4.000 empleos en las categorías *Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios* y otros 3.000 empleos correspondientes a *Agricultores y trabajadores cualificados agropecuarios, forestales y pesqueros*.

Cuadro nº 19. **PROYECCIONES DE EMPLEO POR CATEGORÍAS Y CUALIFICACIÓN 2013-2025 (ESPAÑA)**

(% cambio)

Estimación de la población ocupada por categorías profesionales y nivel de cualificación en España	Nivel alto de educación (2013-2025)	Nivel medio de educación (2013-2025)	Nivel bajo de educación (2013-2025)
Directores y gerentes	29	-2	-24
Profesionales científicos e intelectuales	-1	19	7
Técnicos y profesionales de nivel medio	64	18	-29
Personal de apoyo administrativo	19	6	-17
Trabajadores del sector servicios y comerciales	50	35	-40
Agricultores y trabajadores cualificados agropecuarios, forestales y pesqueros	13	10	-49
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	36	39	-43
Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores	47	70	-34
Ocupaciones elementales	109	70	-49

Fuente: Panorama de cualificaciones.

Comparando la evolución media prevista para la UE28 y para Austria con la prevista para España, las diferencias son muy significativas en la mayor parte de las ocupaciones. Así, si bien a futuro en el conjunto de España crecería el empleo un 7% en las categorías profesionales asociadas a *Personal de apoyo administrativo*, en el conjunto de la UE el empleo en esta ocupación se reduciría en un -9%. También el incremento esperado para el empleo en España en la categoría de *Técnicos y profesionales de nivel medio*, es muy superior, de un 35%, al previsto en la UE28 y Austria, de un 15% y 13%, respectivamente, al contrario que lo que sucede con las ocupaciones *Agricultores y trabajadores cualificados agropecuarios, forestales y pesqueros*, donde la pérdida de empleo en España, de -27%, es mucho mayor a la esperada para el resto de la UE, del -13% y la de Austria -1%.

Finalmente con relación al nivel de cualificación, en 2025 sólo se perdería empleo en puestos de alta cualificación en las ocupaciones de *Profesionales, científicos e intelectuales*, reduciéndose en un -1%, con lo que se quedaría prácticamente igual al actual número de empleos. Todas las demás categorías aumentarán en este nivel de cualificación, principalmente el número de *Técnicos y profesionales de nivel medio* (64%), y el de las *Ocupaciones elementales*, que se duplicará en 2025 (109%).

En el nivel intermedio de estudios, se reducen (-2%) las ocupaciones de *Directores y gerentes*, y crecen significativamente, en un 70% respectivamente las categorías asociadas a *Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores* y *Ocupaciones elementales*. En el nivel más bajo de estudios, todas las ocupaciones pierden empleos, a excepción de los *Profesionales* (+7%).

5. CONCLUSIONES

El futuro es desconocido, pero las tendencias, hechos disruptivos y escenarios nos pueden proporcionar claves que nos ayuden a diseñar una imagen del mundo del trabajo en el futuro. Destacamos los siguientes aspectos claves:

- *Progreso tecnológico y expansión*: A medida que crece la digitalización, cabe esperar un impacto significativo en el empleo y competencias en las próximas décadas, a todos los niveles y en todos los sectores.
- *Interconectividad y colaboración*: El trabajo en el futuro estará más interconectado y orientado a colaborar en red.
- *Convergencia de innovación*: Se esperan cada vez más innovaciones producidas en los límites de las disciplinas y los sectores.
- *Responsabilidad individual creciente*: Es probable que la competencia internacional y el desarrollo tecnológico sigan incrementando la flexibilidad que los empleadores demandan de sus empleados.
- *El hundimiento del centro*: La minoría de alta cualificación tendrá un alto poder de negociación en el mercado laboral, mientras que el grupo de baja cualificación sufrirá la peor parte del cambio hacia una mayor flexibilidad y reducción de costes, lo que conducirá a una creciente desigualdad.
- *El puesto de trabajo de cuarta generación (4G)*: El puesto del trabajo del futuro será multigeneracional, con cuatro generaciones trabajando hombro con hombro.

En paralelo a estas tendencias, las últimas previsiones del Cedefop pronostican un retorno gradual a la creación de empleo, motivado principalmente por la creación de nuevos puestos de trabajo y por las vacantes derivadas de la jubilación de la población actualmente ocupada (se prevé que entre 2013 y 2025 alrededor de 103,5 millones de personas deberán ser relevadas). A su vez se prevé una aceleración de la demanda de cualificaciones de alto nivel.

Atendiendo a cuáles serán estas oportunidades profesionales de futuro, el programa *EU Skills Panorama* ofrece información cuantitativa y cualitativa sobre las necesidades de cualificación a corto y medio plazo. Proyectando sus estimaciones a 2025 para el conjunto de la UE28 (un incremento del 3% en el empleo) y para los casos específicos de Austria (un incremento del 5%) y España (un incremento del 7%), en Euskadi podrían generarse 27.000, 38.000 y 55.000 oportunidades de empleo, respectivamente, en la próxima década. Algunas de las características principales de estas oportunidades, centrándonos en las previsiones sectoriales que se ofrecen y su relación con las necesidades de cualificación, se citan a continuación.

1) Atendiendo al nivel de cualificación, el mayor incremento previsto en el empleo, un 21% para UE28, un 35% para Austria y un 29% para España, se produce en los niveles de cualificación superior (Ciclos formativo de grado superior, Grados universitarios y doctorados). Los puestos de trabajo relacionados con un nivel intermedio de cualificación crecerían (3%) en la UE28 y en un 32% en el caso de España, mientras que se reducirían (-3%) en el caso de Austria. Asimismo, se estima un descenso de las ocupaciones asociadas a un nivel de educación inferior en UE28 (-22%), en Austria (-8%) y en España (-39%).

2) Por ramas de actividad, el crecimiento del empleo en la UE, Austria y España será impulsado principalmente por el sector de *Negocios y otros servicios*, sobre todo en las áreas más cualificadas como son los *Servicios profesionales, servicios a empresas e Información y Comunicación*. Se prevé que se crearán 3 millones de nuevos puestos de trabajo relacionados con las ocupaciones de *Profesionales* y más de 5 millones de ocupaciones de *Técnicos y profesionales de nivel medio*.

Específicamente el subsector de *Servicios a empresas* será uno de los más significativos, estimándose que el empleo asociado a *Servicios profesionales y Servicios a empresas* aumente en un 13,6% durante la próxima década en comparación con el crecimiento medio del 3,3% previsto para el resto de los sectores. Se proyectan más de 37 millones de empleos para el 2025 en los *Negocios y otros servicios (Servicios profesionales, Actividades financieras, Información y comunicación)*, con un mayor aumento del empleo en los niveles de cualificación alta e intermedia, dado que es un sector intensivo en conocimiento. En un comportamiento similar al previsto para el conjunto de la UE 28 o para Austria, en Euskadi se crearían entre 13.000 y 12.600 nuevas oportunidades de empleo entre 2013 y 2025 en *Negocios y otros servicios*, y cerca de 17.000 si el comportamiento es similar al estimado para España.

Las actividades de *Distribución y transporte* también crecerán en empleo en un 6,2%, duplicando el crecimiento medio previsto. Un comportamiento similar al conjunto de la media europea, significaría para Euskadi, que en 2025 se generarían más de 11.000 nuevos empleos ligados a estas actividades, más de 21.000 nuevos empleos si la evolución es similar a la austriaca y más de 40.000 nuevos empleos, si el comportamiento que sigue Euskadi se asemeja al previsto

para España. Tanto el sector de la venta al por menor y como el de la distribución requerirán cada vez en mayor medida de conocimientos avanzados en TICs para tener éxito en un mercado globalizado y altamente competitivo.

Destaca también el aumento previsto en el empleo para otras actividades de servicios no de mercado (*Administración pública y defensa, Hogares como empleadores*), que en Euskadi podría significar entre ambas rúbricas unos 10.300 nuevos empleos (media UE28), 12.200 (media Austria) pero una caída de 2.800 (media España), lo que ofrecería nuevas oportunidades profesionales, principalmente en dos subsectores: el de la salud y el de servicios sociales. Así, por un lado, se prevé un incremento de 1,5 millones (ver cuadro nº 6) de nuevos puestos de trabajo asociados al sector de la salud en la UE; principalmente de ocupaciones no relacionadas directa o exclusivamente con la medicina (nuevas profesiones, nuevas competencias), a lo que habría que sumar las oportunidades derivadas de 11,6 millones de puestos de trabajo que deberán ser remplazados por motivos de jubilación, según uno de los análisis subsectoriales que se realizan en el Panorama; específicamente sobre el sector salud, *EU Skills Panorama (2014) Health sector Analytical Highlight*. En relación a los servicios sociales (dirigidos a menores, personas mayores y personas con discapacidad) en los próximos años también se prevé un incremento de la demanda de servicios públicos y privados y un incremento de las oportunidades profesionales con cambios en los perfiles y competencias demandadas.

- 3) También crecerá el empleo en el sector de la *Construcción*, a pesar del fuerte impacto que la crisis económica ha tenido sobre el empleo en este sector en los últimos años. Con un crecimiento medio en el empleo del 4% previsto para el conjunto de la UE28 entre 2013 y 2025, significaría cerca de 2.200 nuevos puestos de trabajo en Euskadi, o 1.400, si el comportamiento fuese similar al estimado para España, con un incremento en el empleo menor. Por otra parte, si la evolución que experimente Euskadi es similar a las estimaciones para Austria, este sector podría perder hasta un 2% del empleo actual, aunque no en los puestos asociados a niveles de cualificación superior donde el empleo prácticamente podría llegar a duplicarse en 2025. Así, los mayores incrementos en el número de personas empleadas se esperan en los puestos de trabajo asociados a niveles de cualificación altos, principalmente hacia puestos de gestión y ocupaciones técnicas.
- 4) Por el contrario, el Sector *primario* y la industria (*Fabricación*) perderían en la próxima década representación sobre el conjunto del empleo. Así, como media en la UE está previsto que se reduzca notablemente el empleo en actividades de *Agricultura, silvicultura y pesca* (-14%); actividades ligadas a las *Industrias extractivas; suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado; suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación* (-10%) y en la industria manufacturera (*Fabricación*) (-4%).

Un comportamiento similar al conjunto de la media europea, de Austria o de España, significaría para Euskadi que la industria manufacturera (*Fabricación*) podría perder entre 4.000 y 9.000 empleos hasta 2025. Estos datos varían en función del nivel de cualificación, de las oportunidades derivadas de los sectores emergentes o de las propias necesidades de relevo generacional.

Así, en el caso concreto de la industria manufacturera la pérdida de empleos se limitaría a los niveles de cualificación inferiores, mientras que para niveles de cualificación altos el número de empleos crecería en un 21%.

En esta línea, aunque el empleo en la industria manufacturera en general va a continuar reduciéndose durante la próxima década, se espera que el mercado mundial de la fabricación avanzada crezca significativamente, llegando incluso a duplicarse en 2020 según uno de los análisis subsectoriales que se realizan en el Panorama específicamente sobre la fabricación avanzada, *EU Skills Panorama (2014) Advanced manufacturing Analytical Highlight*. Se prevé que el crecimiento del sector de fabricación avanzada conlleve un aumento en el número de puestos de trabajo de alta cualificación, impactando especialmente en la demanda de ingenieros. En cuanto a competencias, la introducción de las nuevas tecnologías y la creciente automatización de los procesos de fabricación producirán un aumento de la demanda de competencias técnicas en todos los puestos de trabajo.

Específicamente en la industria de la automoción, se beneficiará de esta mayor demanda de empleos gracias al desarrollo del vehículo limpio, estimándose la creación de 213.000 nuevos puestos de trabajo altamente cualificados en el conjunto de la UE en actividades ligadas a la investigación y el desarrollo, el diseño y las funciones de alto nivel en el proceso de fabricación. Este dato procede del análisis subsectorial que se realiza en el Panorama específicamente sobre el sector de automoción, *EU Skills Panorama (2014) Automotive sector and clean vehicles Analytical Highlight*.

En la misma línea, se estima que en la industria de las energías renovables, principalmente eólica, solar y en las industrias bioenergéticas, podrían llegar a 2 millones de empleos directos en 2020 (actualmente existen 1,2 millones de trabajadores) además de su impacto positivo en otros sectores relacionados, como por ejemplo en el de la construcción. Se estima, según el análisis subsectorial que se realiza en el Panorama específicamente sobre el de las energías renovables, *EU Skills Panorama (2014) Renewable energy sector. Analytical Highlight*, que será necesario una adaptación y mejora de las competencias.

Por último, seguirá disminuyendo el número de empleos en las industrias extractivas; (*minas y canteras...*, *suministros*, etc.). Sin embargo, las oportunidades profesionales procederán de las necesidades de reemplazo de la población actualmente ocupada, estimándose cerca de un millón de puestos de trabajo que quedarán vacantes en la próxima década.

Como conclusión final, cabe destacar que todas estas tendencias globales relacionadas con el empleo y las competencias, así como las proyecciones a futuro del empleo en la UE, Austria, España y Euskadi, ratifican la necesidad de mantener una observación y vigilancia continua sobre la evolución de los factores estratégicos del empleo y las variables cuantitativas y cualitativas que los componen. En la actualidad, en Euskadi existe un déficit significativo de datos y estadísticas oficiales, relevantes y desglosadas, sobre la evolución del empleo por ocupaciones y sus respectivos sectores, lo cual dificulta la necesaria labor de análisis e interpretación de dicha realidad e imposibilita proyectar a futuro, de forma adecuada, la evolución de los principales parámetros.

Es preciso añadir que no se trata sólo de realizar un seguimiento de la evolución de las principales magnitudes relacionadas con el empleo y los diferentes sectores, sino de identificar las tendencias emergentes y factores de cambio, definir las señales de alerta temprana de los posibles hechos disruptivos del mercado de trabajo futuro y monitorizar las variables estratégicas que componen los diferentes escenarios futuros del empleo en Euskadi. En definitiva, el objetivo para los organismos competentes en Euskadi debe ser el desarrollo de un sistema de inteligencia prospectivo que vigile la evolución de las variables estratégicas y contribuya, en última instancia, a mejorar el proceso de toma de decisiones sobre el empleo y las cualificaciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- CEDEFOP (2013): «Las sendas de la recuperación: tres escenarios sobre competencias y el mercado de trabajo para 2025».
- EUROFOUND - FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO (2013): European Company Survey
- ICF GHK AND CEDEFOP (2014): «EU Skills Panorama (2014) Advanced manufacturing Analytical Highlight».
- (2014): «EU Skills Panorama (2014) Automotive sector and clean vehicles Analytical Highlight».
- (2014): «EU Skills Panorama (2014) Business services Analytical Highlight».
- (2014): «EU Skills Panorama (2014) Construction Analytical Highlight».
- (2014): «EU Skills Panorama (2014) Health sector Analytical Highlight».
- (2014): «EU Skills Panorama (2014) Renewable energy sector Analytical Highlight».
- (2014): «EU Skills Panorama (2014) Retail and distribution services Analytical Highlight».
- (2014): «EU Skills Panorama (2014) Utilities and the introduction of smart grids and smart meters Analytical Highlight».
- MILLENNIUM PROJECT (2007): Education and Learning Possibilities by the Year 2030».
- (2009): «Some Elements of the Next Global Economic System over the Next 20 Years».
- MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE (2012): «Help wanted: The future of work in advanced economies».
- PWC (2014): «The future of work. A journey to 2022».
- STÖRMER, E., PATSCHA, C., PRENDERGAST, J., DAHEIM, C., RHISIART, M., GLOVER, P. Y BECK, H. (2014): «The Future of Work: Trends and disruptions». UKCES.

Las reformas laborales en la crisis económica: su impacto económico

El artículo se centra en el impacto económico de las reformas laborales aprobadas durante la crisis económica en España, en concreto las de 2010, 2011 y 2012, pero sobre todo en la última, la más radical de todas las reformas aprobadas desde el Estatuto de los Trabajadores de 1980. La reforma de 2012 introdujo importantes modificaciones en la normativa laboral en materias como la contratación, el despido, la modificación de las condiciones de trabajo y la negociación colectiva. El artículo analiza los efectos de esas reformas en el mercado de trabajo, en particular en la contratación y la precarización del empleo, la rotación laboral y el despido, la dinámica y la estructura de la negociación colectiva, los salarios, la competitividad de la economía, la productividad y la capacidad generadora de empleo.

*Krisi ekonomiko garaian Espainian onartu diren lan-erreformek izan duten eragin ekonomikoa du aztergai nagusia. Zehazki, 2010, 2011 eta 2012koak aztertzen ditu, baina, batez ere, azkena, 1980ko Langileen Estatutuaz geroztik onartu den gogorrena. 2012ko erreformak aldaketa handiak sartu zituen lan-araudian, besteak beste kontratazioari, kaleratzeari, lan-baldintzen aldaketari eta negoziazio kolektiboari dagokienez. Erreformek lan-merkatuan izandako ondorioak aztertu ditu artikuluak, bereziki kontratazioan eta enpleguaren prekarizazioan, lan txandakatuan eta kaleratzean, negoziazio kolektiboaren dinamikan eta egituran, lansarietan, ekonomia-
ren lehiakortasunean, produktibitatean eta enplegua sortzeko gaitasunean.*

This article focuses on the economic impact of labour market reforms passed during the last financial crisis in Spain, in particular the ones of 2010, 2011 and 2012, but above all the last one, the most radical of all the reforms approved since the passing of the Workers' Statute in 1980. The 2012 labour reform introduced relevant modifications in the labour law in matters of hiring, firing, alteration of working conditions and wage bargaining. The article analyses the effects of those reforms on the labour market, in particular on hirings and employment precariousness, labour turnover and firing, the dynamic and structure of wage bargaining, wages, competitiveness, productivity and capacity of employment creation.

Índice

1. Introducción
2. Las reformas laborales aprobadas durante la crisis económica. Características y objetivos
3. Efectos de las reformas laborales aprobadas durante la crisis económica: ¿han resuelto los problemas fundamentales del mercado de trabajo?
4. Conclusiones

Referencias bibliográficas

Palabras clave: crisis económica, reformas laborales, mercado de trabajo, productividad, competitividad.

Keywords: economic crisis, labour reforms, labour market, productivity, competitiveness.

Nº de clasificación JEL: K31, J01, J08.

1. INTRODUCCIÓN

Desde el Estatuto de los Trabajadores de 1980 se han aprobado un número bastante elevado de reformas laborales que han modificado con mayor o menor intensidad la regulación de las relaciones laborales y el mercado de trabajo en España. Estas reformas, además, suelen tener una mayor extensión y profundidad en épocas de crisis económica (como es el caso de las reformas de 1984, 1994, 2010, 2011 y 2012) que en las épocas de expansión económica. La razón principal es la peor situación del mercado de trabajo en esas épocas de crisis económica y las mayores presiones existentes para mejorar esa situación, sobre todo cuando existen escuelas de pensamiento económico (neoliberales) y organismos económicos, como el Banco de España, el Banco Central Europeo, el Fondo Monetario Internacional y la OCDE, que suelen achacar la existencia de elevados niveles de paro, más que a los problemas económicos, al deficiente funcionamiento del mercado de trabajo y a la excesiva regulación de dicho mercado.

Eso ha sido evidente en la crisis económica actual, que se inicia a principios de 2008, y cuyas consecuencias sobre el mercado de trabajo han sido muy negativas, al provocar un retroceso del empleo hasta el final de la recesión económica a mediados de 2013 cercano al 20% y un aumento del paro que se multiplica por más de tres ve-

ces en el mismo período de tiempo. Este deterioro del mercado de trabajo español, que es mucho más acusado que el de las otras economías europeas, con la única excepción de Grecia, es un hecho diferencial muy relevante que caracteriza a la crisis económica española y ello por dos causas. La primera, porque, aunque la crisis económica española comienza con un cierto retraso temporal respecto de otros países, la intensidad de la misma, medida por el retroceso del PIB real o en volumen, es de las mayores de Europa y también de la OCDE. Y, la segunda, en nuestra opinión la más significativa de las dos, porque el umbral de creación de empleo, lo que tiene que crecer el PIB para que la economía empiece a crear empleo, que coincide con el aumento de la productividad por ocupado, ha sido durante la crisis muy superior al de casi todos los países europeos.

Pues bien, esta situación negativa del mercado de trabajo se ve acompañada de una demanda creciente y muy insistente desde casi el inicio de la crisis por parte de economistas y de distintas instituciones de nuevas reformas laborales en el sentido de flexibilizar más el mercado de trabajo, sobre todo de la negociación colectiva y el despido, y de aumentar las posibilidades de adaptación y modificación de las condiciones de trabajo, en última instancia de eliminar limitaciones a la libertad de la empresa.

Además, estas demandas crecientes de nuevas reformas laborales se ven estimuladas y reforzadas por el sustancial giro que se produce en la política económica en mayo de 2010, al suprimirse los estímulos económicos y fiscales de naturaleza keynesiana que se habían establecido en la primavera de 2009 y sustituirse por una estricta política de austeridad fiscal, lo que significa que el objetivo prioritario y fundamental de la política económica será la reducción del déficit y de la deuda pública, quedando los objetivos de la creación del empleo y de la reducción del paro en un segundo plano, subordinados, en todo caso, al éxito de la política económica de austeridad en la mejora y el restablecimiento de la confianza de los mercados en la economía española.

Pero como complemento de la política de austeridad, para que mejore la competitividad de la economía española, la nueva política económica exige, según sus defensores, la disminución de los costes de producción y, en concreto, de los costes laborales, lo que en ausencia de moneda nacional implicaría la devaluación salarial, es decir, una mayor flexibilidad salarial, lo que estaría condicionado a reformas laborales más intensas de las aprobadas anteriormente.

Y es, precisamente, el análisis del impacto económico de las reformas laborales aprobadas durante la crisis económica iniciada en 2008 el objetivo de este artículo. Para ello el artículo se estructura en otros tres apartados, aparte de esta introducción que es el primer apartado. El segundo se dedica a las características y objetivos esenciales, según los gobiernos que las aprobaron, de estas reformas laborales, analizando las bases ideológicas de las mismas y haciendo especial referencia en el contenido de la aprobada en 2012. El tercer apartado, el más extenso y el que aborda el punto central del contenido del artículo, se destina al análisis de los efectos económicos de

las reformas laborales, haciendo hincapié en la cuestión de si esas reformas laborales han modificado o no sustancialmente el marco de las relaciones laborales y la problemática relacionada con el mercado de trabajo, en concreto, en relación con la evolución del empleo y el paro, la contratación y la precariedad del empleo, la rotación laboral y el despido, los resultados de la negociación colectiva, la evolución de los salarios, la competitividad de las empresas y la capacidad generadora de empleo de la economía española. Y, por último, el cuarto apartado se consagra a las conclusiones principales del artículo en relación con el impacto económico de las reformas laborales aprobadas durante la crisis económica.

2. LAS REFORMAS LABORALES APROBADAS DURANTE LA CRISIS ECONÓMICA. CARACTERÍSTICAS Y OBJETIVOS

Han sido numerosas las reformas laborales aprobadas desde el inicio de la crisis económica, la mayoría de ellas bajo la presión de los organismos económicos nacionales (Banco de España) e internacionales (Banco Central Europeo, Fondo Monetario Internacional y OCDE) e incluso políticos (Comisión Europea y algún gobierno europeo, como el alemán).

De estas reformas, la primera a destacar es la aprobada en 2009 en materia de suspensión temporal de contratos y de reducción de la jornada, inicialmente por el Real Decreto-ley 27/2009, de 6 de marzo, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección por desempleo, y, después, con alguna modificación, por la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de igual nombre que la norma precedente. Por otra parte, en 2010 se aprueba una nueva reforma que afecta a numerosas materias de la normativa laboral. Es el Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma laboral del mercado de trabajo, el que la aprueba, para posteriormente, después de la correspondiente tramitación parlamentaria, convertirse en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de igual título.

En 2011, en junio, se modificó la negociación colectiva en el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, que no se convirtió en Ley, pese a que el Gobierno socialista se comprometió a ello, por adelantarse las elecciones legislativas. También en ese año se aprobó una norma con rango de Real Decreto-ley en agosto de 2011 (Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto), que suspendió temporalmente la prohibición de encadenamientos de contratos temporales y flexibilizó el contrato para la formación, como respuesta a la carta enviada a Rodríguez Zapatero y firmada por los señores Trichet y Fernández Ordoñez, gobernadores, respectivamente, del BCE y del Banco de España.

Asimismo, en 2012 se aprobó otra reforma laboral, posiblemente la más ambiciosa y amplia de todas las aprobadas desde el Estatuto de los Trabajadores de 1980, por el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del

mercado laboral, convertida, luego, con algún cambio, en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de igual título del Real Decreto-ley. Además, en julio de 2012, a los pocos días de aprobarse definitivamente la reforma de 2012 y, dentro de una norma más general que afecta al sector público y a la competitividad de la economía española, se introdujeron cambios en aspectos sustanciales de la negociación colectiva de los empleados públicos no funcionarios y del sistema de prestaciones por desempleo. Y, finalmente, varias normas aprobadas también posteriormente a la Ley 3/2012 de la reforma laboral incluyeron nuevas modificaciones, entre las que destacan los cambios en la contratación temporal y a tiempo parcial aprobadas por el Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto, y el Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre.

El elemento común más evidente de todas estas reformas laborales es el haberse aprobado durante la crisis económica iniciada a finales de 2007, con la dificultad añadida que la propia crisis económica supone para conseguir una mejora del mercado de trabajo. Si ya las reformas laborales, por su propia naturaleza, es muy difícil que favorezcan y posibiliten la creación de empleo por sí solas, si no se produce una mejora notable de la actividad económica, al ser la demanda de trabajo una demanda derivada de la producción, esa dificultad puede convertirse en imposibilidad en una situación de crisis económica y hasta de recesión económica como ha sido la de la economía española en el período 2008-2013, máxime cuando a esas reformas se añade una estricta y rigurosa política de austeridad.

Pero, además a esas reformas laborales las distingue otro elemento común, este no solo propio de las reformas aprobadas durante la crisis económica, sino también de la práctica totalidad de las instrumentadas desde el Estatuto de los Trabajadores de 1980, que es el objetivo de aumentar la flexibilidad laboral o, lo que es lo mismo, favorecer la desregulación del mercado de trabajo y, en particular, de las relaciones laborales. Vamos a detenernos en este elemento común de las reformas laborales, el de la flexibilidad laboral y la mayor desregulación del mercado de trabajo.

La necesidad de una mayor flexibilidad laboral se ha convertido en un mantra constantemente repetido por los organismos económicos nacionales e internacionales en sus reiteradas presiones al Gobierno español para que actúe en ese sentido. Cualquier reforma laboral es insuficiente para esos organismos y, por lo tanto, no cesan las recomendaciones de nuevas reformas flexibilizadoras, que desregularicen más aún el mercado de trabajo español.

La base teórica que fundamenta estas presiones para la flexibilización del mercado laboral español es el modelo «ideal» de mercado de trabajo de la economía neoclásica. Este modelo, que considera al mercado de trabajo como el de una mercancía cualquiera y, por consiguiente, excluye cualquier rasgo que lo pueda relacionar con una institución social, implica la existencia de un mercado perfectamente competitivo en el que confluyen libremente la oferta y la demanda de trabajo, sin ninguna limitación ni ninguna imperfección o perturbación. Por ello, el salario de ese merca-

do será perfectamente flexible al alza o a la baja según exceda la demanda a la oferta de trabajo o, al revés, la oferta a la demanda de trabajo.

En el salario de equilibrio, cuando se igualen las dos variables, la oferta y la demanda, que será la situación tendencial de un mercado perfectamente competitivo en el que los salarios sean perfectamente flexibles, no habrá paro involuntario y solo existirá paro si ese es voluntario porque alguna persona solo desea trabajar a un salario superior al del mercado. La otra razón para la existencia de paro será que el mercado no sea perfectamente competitivo y el salario no sea totalmente flexible y, en consecuencia, exista algún tipo de perturbación o imperfección o, lo que en la práctica es lo mismo, exista algún tipo de regulación del mercado de trabajo que impida la competencia perfecta del mercado.

El mercado perfectamente competitivo se puede representar como aquél en el que existe un gran número de demandantes (empresarios) y de oferentes (trabajadores), de forma que ninguno de ellos tenga fuerza suficiente para influir en el precio (salario en este caso) del mercado y que, además, actúen cada uno de ellos aislada e individualmente, sin agruparse en organizaciones empresariales o sindicales, por lo que el salario puede variar libremente, y en el que cada interviniente tiene una información total y completa sobre las características del mercado, del salario de cada momento y de las condiciones de cada uno de los demás intervinientes.

Por lo tanto, las imperfecciones o perturbaciones que puedan explicar la existencia de paro, más allá del voluntario, serán aquellas que alejan al mercado de trabajo real del modelo «ideal». Y no es muy diferente a este planteamiento del modelo «ideal» perfectamente competitivo las explicaciones y modelos «más sofisticados», desarrollados por economistas neoclásicos más modernos e incluso por neokeynesianos, como es el caso de Olivier Blanchard, actual economista jefe del Fondo Monetario Internacional, que admiten la existencia de paro en situación de equilibrio, bien calificando a ese paro o, más concretamente, a la tasa de paro de natural, estructural o de equilibrio o bien denominándola NAIRU (tasa de paro no aceleradora de la inflación por sus siglas en inglés).

En este sentido, el modelo simplificado que utiliza Blanchard en su manual de Macroeconomía (Blanchard, Amighimi y Giavazzi, 2012), se basa en dos ecuaciones. La primera, la de los salarios reales (W/P), que es una función inversa o decreciente de la tasa de paro, u (de forma que cuanto mayor sea la intensidad del paro menores los salarios reales), y directa o creciente de una serie de factores, z , indicador que sintetiza distintas imperfecciones o rigideces del mercado de trabajo (de modo que cuanto más rígido o menos flexible sea ese mercado mayores serán los salarios reales). Y la segunda ecuación la de la tasa de paro de equilibrio, u^* , que es una función creciente tanto de los salarios reales como del componente z , indicativo de que cuanto mayores sean esas dos variables más alta será la tasa de paro de equilibrio.

Conviene detenernos en los factores que engloban la variable z , es decir, las imperfecciones o elementos «perturbadores» cuya existencia más o menos aguda explican el mayor o menor nivel de los salarios y la mayor o menor tasa de paro de equilibrio. Ahora bien, no todos estos elementos se refieren al mercado de trabajo, ya que la falta de competencia de los mercados de bienes y servicios, puede explicar una parte importante, se podría decir que esencial, al ser el mercado de trabajo, como ya se ha señalado, un mercado derivado de los de productos, de la presión al alza sobre los salarios y la tasa de paro.

Pero la mayoría de los análisis neoliberales se centran en las imperfecciones o elementos «perturbadores» propios del mercado de trabajo, derivados de las rigideces, regulaciones y problemas de funcionamiento de ese mercado. Entre esos elementos destacan algunas de las características más relevantes en las sociedades actuales más desarrolladas, que, incluso, identifican muchas veces a esas sociedades, al estar muy estrechamente relacionadas con ellas, por lo que es difícil considerarlas como «imperfecciones» o «perturbaciones». Este es el caso del establecimiento de un salario mínimo legal, de la existencia de sindicatos, de la determinación de los salarios y de las condiciones de trabajo a través de la negociación colectiva, en vez de por las fuerzas de la oferta y la demanda de trabajo, de las regulaciones legales que limitan la contratación temporal y el despido sin causa o de la existencia misma de sistemas de prestaciones por desempleo. Todo ello en última instancia supone considerar, como factores que explican unos elevados niveles salariales y de paro, mayores de los que explicarían un mercado de trabajo más flexible, a la regulación legal en materia laboral, es decir, en definitiva, al mismo derecho de trabajo, y a algunas de las características esenciales que definen al mercado de trabajo como una institución social muy diferente al mercado de cualquier otra mercancía.

Con base en este tipo de análisis del mercado de trabajo, entiendo que claramente ideológico¹, tanto los economistas que lo defienden, de marcado carácter neoliberal la mayoría, se denominen neoclásicos o neokeynesianos, como la mayoría de los organismos económicos nacionales o internacionales, propugnan la necesidad de reformas laborales, basadas en la reducción o supresión de las rigideces y de una mayor flexibilidad laboral. Y con base en estas presiones, desde la aprobación en 1980 del Estatuto de los Trabajadores, se han aprobado numerosas reformas laborales dirigidas a flexibilizar y desregular el mercado de trabajo no solo con anterioridad a la actual crisis económica sino también desde casi el inicio de la crisis actual². Es más, el proceso de flexibilización del mercado de trabajo y de las relaciones laborales se mantiene y se acentúa notablemente con las nuevas reformas hasta alcanzar

¹ Para un mayor desarrollo del fundamento «ideológico» de los modelos «ideales» del mercado de trabajo puede verse Pérez Infante (2013a).

² Para el análisis de las reformas laborales anteriores a las aprobadas en la actual crisis económica pueden verse los artículos de Pérez Infante (1999) y (2009) y Toharia y Malo (2009).

la de 2012 un grado de radicalidad desconocida hasta entonces con graves consecuencias para los trabajadores, como el debilitamiento de su capacidad de negociación y la provocación de un agudo proceso de devaluación salarial.³

En las reformas laborales de 2010 y de 2012 se introdujeron cambios muy sustanciales en materia de flexibilidad interna, facilitando las modificaciones de las condiciones de trabajo, así como, la suspensión temporal de los contratos y la reducción de la jornada laboral, que ya se había facilitado en 2009. También en el ámbito de la flexibilidad externa se producen importantes reformas en 2010 y 2012, tanto en materia de contratación como, sobre todo, de despido, rebajando el rigor de las causas objetivas del despido en las dos reformas y abaratando el coste del despido en la segunda. Y, por su parte, en las reformas de 2010, 2011 y 2012 se establecieron cambios muy sustanciales en la negociación colectiva, especialmente en la de 2012 que fueron tan notables que se puede hablar, incluso, de cambio de modelo de esa negociación.

En concreto, la reforma de 2012 supuso cambios sustantivos en la normativa laboral en cuatro aspectos fundamentales: contratación, despido, modificación de las condiciones de trabajo y negociación colectiva.

Contratación

En materia de contratación, la reforma de 2012 crea un nuevo contrato, en principio indefinido, para las empresas de menos de 50 trabajadores, denominado sin fundamento alguno de emprendedores, con un período de prueba de un año, durante en cual la empresa puede despedir al trabajador libremente, sin causa ni indemnización alguna, lo que lo convierte en la práctica en un contrato temporal no causal de duración máxima de un año. En esta materia de contratación también se flexibiliza el contrato para la formación y el aprendizaje, al permitir sucesivos contratos de este tipo de un mismo trabajador por la misma u otra empresa, así como el contrato a tiempo parcial, al autorizar la realización de horas extraordinarias adicionales a las horas complementarias existentes únicamente para los contratos a tiempo parcial indefinidos.⁴

Despido

En materia de despido, la reforma de 2012 rebaja la indemnización por despido improcedente de 45 días de salario por año de servicio con un límite de 42 mensua-

³ Para las reformas laborales aprobadas desde el inicio de la crisis económica, y, en concreto, de la de 2012, puede consultarse Pérez Infante (2013c), (2013d) y (2013e), Guzmán Hernández e Illescas Ballester (2012), Casas Bahamonde, Rodríguez-Piñero y Valdés Dal-Ré (2012) y Malo (2012a) y (2012b).

⁴ El Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la adaptabilidad de los trabajadores, suprimió la posibilidad de realización de las horas extraordinarias en los contratos a tiempo parcial, pero flexibilizó notablemente las horas complementarias creadas en 1998, al tiempo que las permitían para los contratos a tiempo parcial temporales.

lidades a 33 días con un tope de 24 mensualidades⁵, reduciendo considerablemente la diferencia entre el coste del despido improcedente, sin causa, y el despido procedente por causas objetivas (que se mantiene en 20 días de salario por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades), suprime los salarios de tramitación para todos los despidos improcedentes, salvo cuando el trabajador sea readmitido en la empresa, se flexibilizan muy sustancialmente las causas para el despido objetivo, sobre todo las económicas, al bastar con la reducción interanual de los ingresos ordinarios o las ventas durante tres trimestres consecutivos, y se elimina la obligación de la autorización administrativa para los despidos colectivos. Ante estos cambios de la reforma laboral en materia de despidos, que los facilita y abarata sustancialmente, se eliminó el despido exprés creado en la reforma de 2002, que permitía el reconocimiento de la improcedencia del despido por parte del empresario.⁶

Condiciones de trabajo

En materia de condiciones de trabajo, el cambio más notable que introdujo la reforma de 2012 es que cuando esas condiciones, incluidas las salariales, no estén establecidas en convenio colectivo, sino, por ejemplo, en contrato individual o mediante acuerdo o pacto colectivo distinto al convenio colectivo estatutario, se pueden modificar por decisión unilateral del empresario, siendo suficiente con que la necesidad de modificar las condiciones de trabajo esté relacionada de forma general con la competitividad, la productividad o la organización técnica o de trabajo de la empresa, sin que sea necesario (como lo era en la normativa anterior) que las modificaciones contribuyan a prever una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación y perspectivas de la misma.

Negociación colectiva

Por último, en materia de negociación colectiva se introducen tres cambios sustanciales: se favorece la descentralización de los convenios colectivos, estableciendo la prioridad aplicativa de los convenios de empresa en numerosas materias, como las salariales y la jornada laboral, lo que supone que esos convenios pueden modificar lo previsto en convenios de ámbito superior sin ningún tipo de limitación⁷; se elimina la ultraactividad (que supone la prórroga de los convenios que hayan finalizado su período de vigencia) cuando hubiera transcurrido un año desde que el convenio haya sido denunciado, decayendo en este caso la vigencia del convenios y quedando los trabaja-

⁵ Anteriormente, la indemnización por despido improcedente era de 45 días en el caso del contrato indefinido ordinario y de 33 días en el del contrato para el fomento de la contratación indefinida creado en 1997. Este último contrato se suprimió en la reforma de 2012.

⁶ Para el análisis de los efectos de esta reforma de 2002 de los despidos resultan muy relevantes Malo (2005) y Malo y Toharia (2008).

⁷ En la reforma de la negociación colectiva de 2011 se estableció la prioridad aplicativa de los convenios de empresas siempre que no fijaran lo contrario acuerdos interprofesionales o convenios colectivos nacionales o autonómicos. Esta posibilidad de pacto en contrario se eliminó en la reforma laboral de 2012.

dores sin convenio cuando no existiese ningún otro de ámbito superior de aplicación; y se facilitan considerablemente las posibilidades de descuelgue salarial y del resto de las condiciones de trabajo, al flexibilizarse como en el caso de los despidos las causas que permiten los descuelgues⁸. Además, en el caso del descuelgue o inaplicación de un convenio vigente, y aunque este se tiene que producir con acuerdo con los trabajadores, en el caso de que ese no se alcance, se posibilita que a instancia de cualquiera de las partes (normalmente será la empresarial) se pueda llevar a cabo por arbitraje de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o de la correspondiente de ámbito autonómico, en las que están representadas, junto a las organizaciones empresariales y sindicales, las administraciones públicas.

En consecuencia, con estas modificaciones de la reforma laboral de 2012 y de algunas otras posteriores que ha introducido en la normativa laboral el Gobierno del PP, se ha producido una alteración profunda de la máxima transcendencia en el marco de las relaciones laborales y en la regulación del mercado de trabajo, pudiéndose calificar de «contrarreforma laboral», ya que pueden suponer el cambio del modelo de relaciones de poder entre empresarios y trabajadores, desequilibrándolas notablemente en favor de los empresarios y en perjuicio de los trabajadores, al debilitar su posición negociadora y la de sus representantes, lo que, sin duda, tendrá un impacto muy relevante sobre los diferentes aspectos y contenidos del mercado de trabajo. Precisamente el estudio de este impacto será el objetivo del resto del artículo.

3. EFECTOS DE LAS REFORMAS LABORALES APROBADAS DURANTE LA CRISIS ECONÓMICA: ¿HAN RESUELTO LOS PROBLEMAS FUNDAMENTALES DEL MERCADO DE TRABAJO?

El análisis de los efectos y consecuencias de las reformas laborales aprobadas a lo largo de la crisis económica y, en concreto, de las tres más relevantes, las aprobadas en 2010, 2011 y 2012 está plagado de problemas y limitaciones para poder llegar a conclusiones definitivas, entre las que destacan, en primer lugar, el que todavía no ha transcurrido un tiempo suficiente desde su aprobación, en particular desde la última, la de 2012, puesto que los cambios que afectan a aspectos sustanciales de la normativa laboral requieren de un período de consolidación y maduración, que puede llegar a ser relativamente largo, por lo que sus consecuencias no son inmediatas sino paulatinas y progresivas, y, en segundo lugar, que es muy difícil distinguir y separar el impacto en el mercado de trabajo de la crisis económica del de las reformas laborales y otras políticas económicas arbitradas, como la política de austeridad.

⁸ Bastando con que los ingresos ordinarios o ventas disminuyan en términos interanuales en dos trimestres consecutivos. Un trimestre menos que para el caso del despido e igual número de trimestres que para la suspensión temporal del contrato y la reducción de la jornada.

Además de estas dificultades, existen importantes lagunas estadísticas de gran relevancia para profundizar en la evaluación del impacto económico de las reformas laborales, como es el desconocimiento de las modificaciones de las condiciones de trabajo no pactadas en convenios colectivos, sino por otros procedimientos como acuerdos, pactos colectivos o contratos individuales, la falta de concreción de las inaplicaciones de los convenios colectivos en aspectos tales como la modificación de la cuantía de los salarios, la inexistencia de datos correspondientes a las indemnizaciones de los despidos colectivos y de una parte muy importante de los individuales, la dificultad para diferenciar los despidos individuales por la causa (objetiva o no) o su naturaleza (procedencia o improcedencia), la elevada provisionalidad de la estadística de convenios colectivos de los últimos años o la escasa fiabilidad de la cobertura real de trabajadores de esos convenios.

Asimismo hay que tener en cuenta que para el análisis de los resultados de las reformas laborales habrá que relacionar esos resultados con los objetivos principales de las mismas para ver si se han cumplido o no con su aplicación, aunque aquí aparece otra dificultad añadida a las antes señaladas que es que no siempre los objetivos verdaderamente relevantes son los explícitamente declarados sino que pueden existir otros no declarados que realmente pretenda el gobierno que aprueba la reforma, como es el caso de la devaluación salarial, que, aunque no se recoja como un objetivo explícito de la reforma laboral aprobada en 2012, parece obvio, como así se considera en los programas de estabilidad enviados a la Comisión Europea, que es uno de los objetivos principales.⁹

En concreto, la reforma laboral de 2012 pretendía, según la exposición de motivos de la Ley 3/2012, garantizar tanto la flexibilidad de las empresas en la gestión de los recursos humanos como la seguridad de los trabajadores en el empleo y la consecución de adecuados niveles de protección social (lo que se conoce como flexiseguridad), calificando esa exposición de motivos a la reforma laboral de completa y equilibrada, cuyo objetivo era establecer un marco claro que contribuya a la gestión eficaz de las relaciones laborales y que facilite la creación de puestos de trabajo, así como la estabilidad del empleo.

Además, al final de la exposición de motivos del Real Decreto-ley 3/2012, previo a la Ley 3/2012 que aprobó definitivamente la reforma, concretaba, algo que desapareció en la exposición de motivos de la Ley, que con esa reforma laboral se pretendía «crear las condiciones necesarias para crear (sic) empleo y así generar la confianza necesaria para los mercados y las inversiones». Es decir, que el empleo era el objetivo principal de la reforma laboral de 2012, pero en ningún caso, ni en el Real decreto-ley ni en la Ley, se citaba como objetivo de esa reforma laboral la devaluación salarial.

⁹ En cuanto a posibles objetivos de las reformas laborales puede consultarse García Serrano, Malo Ocaña y Pérez Infante (2010).

Para el análisis de las consecuencias y efectos de las reformas laborales¹⁰ se van a considerar una serie de aspectos relacionados con las características y problemas fundamentales del mercado de trabajo español, en concreto:

- La evolución de la actividad económica y del empleo y el paro.
- La problemática de la contratación y de la precariedad del empleo.
- La rotación laboral y el despido.
- Los resultados de la negociación colectiva.
- La evolución de los salarios.
- La incidencia en la competitividad de la economía española.
- La capacidad generadora del empleo.

3.1. La evolución de la actividad económica, el empleo y el paro

La actividad económica, medida por el Producto Interior Bruto (PIB) real o en volumen, que había crecido a una tasa anual acumulada en el período 1995-2007 del 3,8%, sufre, primero, en 2008 una importante moderación y, luego, a partir del 2009 un retroceso notable. En efecto, de crecer en 2006 el PIB a una tasa anual del 4,2% y en 2007 del 3,8%, cae esta tasa hasta el 1,1% en 2008, para descender el 3,6% en 2009, mantenerse constante en 2010, y volver a disminuir el 0,6% en 2011, el 2,1% en 2012 y el 1,2% en 2013, lo que supone en la práctica un período de recesión económica que dura desde mediados de 2008 a mediados de 2013, ya que 2010 más que un año de recuperación económica es un año de estancamiento.

La situación de recesión económica, descenso intertrimestral del PIB, finaliza en el tercer trimestre de 2013, período en el que se inicia una ligera pero incierta recuperación económica por el entorno económico exterior y por la persistencia de importantes riesgos internos de la economía española, como la elevada deuda privada y pública, la necesidad de nuevos ajustes fiscales para alcanzar el objetivo del déficit público del 3% del PIB en 2016, los esfuerzos que tendrán que realizar consumidores e inversores para desendeudarse y la existencia de una elevada morosidad bancaria que limita la expansión crediticia, aparte de los problemas de limitación de la demanda que plantean los elevados niveles de paro y la devaluación salarial.

En estas circunstancias cabe preguntarse si el cambio que se produce a partir del tercer trimestre de 2013 se puede explicar por la política económica arbitrada por los distintos gobiernos y, en concreto, por las reformas laborales aprobadas durante la crisis económica. Más bien, parece que el inicio de la por ahora difícil recuperación económica puede estar vinculado más que a estrategias nacionales de política

¹⁰ Se han realizado varias evaluaciones de las reformas laborales más recientes, en concreto la de 2012, por parte de distintas instituciones oficiales entre las que destacan Banco de España (2013), OCDE (2014) y Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2013).

258

económica a factores exógenos a la economía española. Entre estos factores exógenos caben destacar la recuperación económica del conjunto de la OCDE y la UE y, en particular, de la zona del euro que se produjo desde principios de 2013, que benefició a las exportaciones españolas, y que ahora (finales de 2014) está en peligro; la flexibilidad temporal que autorizó Bruselas a que el 3% del PIB del déficit público se alcanzara a finales de 2016, en vez de en 2013, lo que permitió ablandar ligeramente la estrategia de austeridad fiscal, con menores recortes del gasto público de los que se hubieran producido en otro caso; y las declaraciones del gobernador del BCE, señor Dragui, el 26 de julio de 2012, sobre que el banco haría todo lo posible para salvar al euro, lo que, sin hacer nada, favoreció una bajada de la prima de riesgo de la deuda pública española, y, por lo tanto, un abaratamiento de la financiación de la economía española.

Sin estos hechos lo más probable es que la economía española hubiera seguido en recesión y que ni la política de austeridad ni las reformas laborales hubieran conseguido por sí mismas mejorar la situación económica.

Ahora bien, la crisis económica actual que explica el descenso del PIB real casi continuamente, con las únicas excepciones de los cuatro trimestres de 2010, desde el tercer trimestre de 2008 hasta el segundo trimestre de 2013, se reflejó en un retroceso del empleo, que comenzó antes, en el cuarto trimestre de 2007, duró más, hasta el primer trimestre de 2014, y fue mucho más intenso que el del PIB, al destruirse en ese período más de tres millones ochocientos mil empleos (-3.802.800), el 18,3% en términos relativos. En el mismo período el paro aumentó en más de cuatro millones cien mil personas (4.127.100), más aún que el descenso del empleo porque en el conjunto de ese período aumentó la población activa, lo que supuso que en el primer trimestre de 2014 el nivel de paro más que triplicara el del tercer trimestre de 2007. La tasa de paro en el mismo período avanzó desde el 8% hasta el 25,9%, multiplicándose por 3,2 veces. Ahora bien, los máximos niveles de paro se produjeron en el primer trimestre de 2013, con casi seis millones trescientos mil personas paradas (6.278.200) y con una tasa de paro del 26,9% y todavía en el tercer trimestre de 2014, el nivel de paro ascendía a casi cinco millones quinientos mil personas, con una tasa de paro del 23,7%.

En cualquier caso, hasta el tercer trimestre de 2014, después de algo más de dos años de vigencia de la reforma laboral de 2012 y a pesar del final de la recesión económica en el segundo trimestre de 2013, se han destruido ochocientos mil empleos netos desde el cuarto trimestre de 2011, y el paro ha aumentado en 335.600 personas, lo que sirve para constatar que la reforma laboral de 2012 no ha podido superar los efectos negativos de la crisis económica en el empleo a pesar de que ya ha transcurrido un año desde el inicio de la recuperación económica.

Una característica que diferencia a la economía española de otras desarrolladas es que el empleo es muy fluctuante, mucho más que en otros países, que cuando la eco-

nomía crece a ritmos elevados el empleo aumenta mucho, en mayor proporción que el PIB, y que cuando la economía avanza poco o, incluso, desciende, se encuentra en situación de crisis económica, el empleo disminuye a unos ritmos muy elevados, también superiores a los del retroceso del PIB. Todo esto se refleja en que la elasticidad empleo-producción (incremento relativo del empleo/incremento relativo del PIB) es muy elevada en España, muy superior a la unidad y muy superior a la media de la zona del euro. En concreto, utilizando los datos de la población ocupada de la Encuesta de Población Activa (EPA) y los del PIB de la CNE base 2010, la elasticidad del empleo del período 2001-2011, antes de la reforma laboral de 2012, es 2,6, que se supone 6,5 veces la de la zona del euro (0,4) y 4,3 veces la de Alemania (0,6), lo que significa que el empleo es muy sensible a las variaciones del PIB, mucho más que en otros países europeos, en los que el empleo es relativamente poco sensible a las variaciones del PIB, al situarse el valor de la elasticidad muy por debajo de la unidad.

Además, los valores de las elasticidades de 2012 y 2013, 2 y 2,3, respectivamente, aunque sean ligeramente inferiores a la del periodo anterior, siguen siendo muy elevados. Por otra parte, la reducción de esos dos años se puede justificar por el fortísimo ajuste del empleo que se ha producido en las empresas españolas desde el principio de la crisis, difícil de mantener en los años posteriores con la misma intensidad, más que por el efecto de las reformas laborales, que inciden en una economía con un mercado de trabajo ya considerablemente flexible, porque con valores tan altos de la elasticidad es difícil defender como todavía hacen muchos economistas y la casi totalidad de los organismos económicos que el mercado de trabajo español es poco flexible y muy rígido.

Y, ¿cómo se puede explicar la elevada elasticidad del empleo de la economía española, tan superior a la de la media de la zona del euro y, en concreto, a la de países como Alemania? Pues básicamente por la vía de ajuste de las empresas a los cambios de la situación económica, que en España es predominantemente el empleo y en otros países se produce a través de otros procedimientos, como la jornada laboral en Alemania.

En efecto, en España en las fases de crisis y recesión económica las empresas reducen notablemente sus plantillas ajustándolas mucho a las necesidades de la producción, no atesorando mano de obra como puede ocurrir en los países en los que la vía de ajuste es reducir la jornada laboral, mientras que cuando mejora la situación económica al no existir prácticamente mano de obra excedente, sin utilizar, las empresas tienen que contratar más trabajadores. El empleo es muy sensible a las variaciones del PIB y la elasticidad del empleo muy alta.

Las razones de esta sensibilidad del empleo se deben, en parte, al modelo productivo de la economía española y, en parte, a los problemas relativos al mercado de trabajo o a las distorsiones que genera ese mercado. En cuanto al modelo productivo de la economía española, este se basa en un peso relativamente alto (tanto en la pro-

ducción como el empleo) de sectores como la construcción y las actividades turísticas, con tecnologías medias o bajas y con muchos puestos de trabajo temporal, estacional o inestable, mientras que, por el contrario, los sectores tecnológicamente avanzados y con empleos más estables tienen un peso relativamente bajo. Hay muchas ocupaciones de salarios bajos y de productividad por ocupado reducida, fácil de cubrir y de amortizar, mucho más fácil que las ocupaciones que requieren un alto nivel tecnológico y de cualificación. Y a ello ha contribuido el proceso de desindustrialización que se ha producido en España en las últimas décadas.

Y en cuanto a los problemas relacionados con el mercado de trabajo, pese a que la regulación de la contratación temporal es, en principio, básicamente causal, como ocurre en otros países, y con un grado de protección de los trabajadores, según los indicadores de la OCDE¹¹, superior a la media de los países desarrollados, en la práctica la facilidad para ese tipo de contratación es mayor. Y ello no solo por las características del modelo productivo, sino también por la cultura de la temporalidad de muchos empresarios favorecida por la importante flexibilidad de la contratación temporal que se instauró en 1984 (aunque, después, en 1994 y 1997, se corrigiera notablemente) y también por la falta de controles administrativos y judiciales existentes que permiten que muchas contrataciones temporales no sean causales, no se expliquen por la temporalidad de la actividad económica, y tendrían que haber sido indefinidas, por lo que esas contrataciones pueden ser en muchos casos irregulares, abusivas e incluso, fraudulentas.

A todo esto ha podido contribuir que la reforma laboral de 2012, que no ha introducido limitaciones a la contratación temporal, ha debilitado más la situación de los trabajadores ante las empresas y esos muchas veces no tienen más elección que aceptar el puesto que se ofrece por muy inadecuado y precario que sea. Y en este sentido, además, la propia reforma de 2012 ha flexibilizado considerablemente, como se ha señalado, la contratación a tiempo parcial, que en, gran medida, es temporal e involuntaria (en prácticamente la tercera parte) para los trabajadores.

3.2. La problemática de la contratación y la precariedad del empleo

El total de las contrataciones registradas mensualmente en las oficinas públicas de empleo, que en los dos años anteriores a la crisis superaba la cifra de dieciocho millones y medio (18.526.800 en 2006 y 18.622.100 en 2007) disminuyen sustancialmente con el inicio de la crisis en 2008 para situarse en algo más de trece millones setecientos mil en 2012 (13.769.000). En 2013 se produce un aumento hasta alcanzar los casi catorce millones ochocientos mil contratos (14.792.600) y en el período enero-octubre de 2014 continúa ese aumento pero todavía lejos de alcanzar los niveles anteriores a la crisis. Las contrataciones registradas varían, por lo tanto, procícli-

¹¹ OCDE (2014), pág. 34.

camente, disminuyendo notablemente con la crisis y aumentando a medida que se recupera la actividad económica sin que aparentemente su número esté influido de forma sensible por las reformas laborales.

Del total de las contrataciones registradas, en 2005 las temporales representaban el 91%, porcentaje que se reduce hasta el 86,1% en 2007 como consecuencia de la reforma laboral de 2006 que penalizaba relativamente las cotizaciones sociales de las contrataciones temporales y que establecía un plan extraordinario de conversiones de contrataciones temporales en indefinidos. Pero a partir de ese año, el porcentaje de contrataciones temporales vuelve a crecer hasta representar el 92,3% en 2013 y el 91,9% en el período enero-octubre de 2014. Es decir, las reformas laborales aprobadas durante la crisis económica no han servido para reducir el porcentaje de contratos temporales, como sí sirvió la de 2006, aunque fueran solo transitoriamente. Y mucho menos la última, la de 2012 que, a diferencia de otras reformas anteriores, no estableció ningún tipo de limitaciones a la contratación temporal.

Pero, en cambio, lo que sí se constata durante la crisis económica es el aumento del peso relativo de la contratación a tiempo parcial, que representaba el 24% del total de las contrataciones registradas en 2007, antes del inicio de la crisis económica, y que representa el 35,5%, más de once puntos porcentuales más en los meses transcurridos de 2014. Parte de esta evolución creciente se explica por la propia situación de crisis económica, debido a que en algunos casos se pueden sustituir contratos a tiempo completo por contratos a tiempo parcial para mantener parte del empleo de las empresas, pero también parte se puede explicar por la reforma de 2012, que flexibilizó considerablemente la contratación a tiempo parcial al permitir las horas extraordinarias, lo que favorece, sin duda, la extensión de este tipo de contratación. Así, con anterioridad a la reforma laboral de 2012 el porcentaje de contratos a tiempo parcial había aumentado desde el 24% en 2007 al 30,9% en 2011 y después de la reforma de 2012 siguió creciendo desde ese último porcentaje hasta el 35,5% en 2014.

Por el contrario, los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje apenas llegan entre los dos a doscientos mil contratos anuales, lo que significa que respecto del total de las contrataciones registradas siguen siendo prácticamente insignificantes, el 1,2% tanto en 2005 como en los meses transcurridos de 2014, y ello a pesar del elevado nivel del paro de los jóvenes, con una tasa de paro superior al 50% para los menores de 25 años, y de los cambios introducidos en 2011 y 2012 en el contrato para la formación y el aprendizaje que sirvieron para flexibilizarlo notablemente.¹²

¹² De otros contratos creados en la reforma de 2012 o en normas posteriores la información estadística es muy insuficiente o nula. Del contrato de empresas de menos de 50 trabajadores, mal llamado de emprendedores, cuya característica principal es el período de prueba de hasta un año, lo único que se sabe es que desde su creación el 12 de febrero de 2012 por el Real Decreto-ley hasta el 14 de octubre de 2014,

Si, en vez de los datos de flujos, contrataciones registradas, a lo largo de un período de tiempo, consideramos los datos de *stock*, población ocupada en un momento determinado, estimados por la Encuesta de Población Activa (EPA), de periodicidad trimestral, también se confirma la precariedad del empleo del mercado de trabajo español. En efecto, en el tercer trimestre de 2014 la tasa de temporalidad (porcentaje de asalariados con contrato temporal) asciende al 24,6%, es decir, de cada cinco asalariados uno tiene contrato temporal. Con el último dato para el que existe comparación con otros países europeos, 2013, la tasa de temporalidad de España se situaba en el 23,1%, casi el doble que la del conjunto de la UE-28, 1,5 veces la del conjunto de la zona del euro y la segunda más alta de toda la UE después de Polonia. Esa tasa de temporalidad era muy superior antes del inicio de la crisis económica, con el 31,6% en 2007, 2,2 veces la media de la UE-28, prácticamente el doble de la media de la zona del euro y la más alta de toda Unión Europea.

La elevada tasa de temporalidad del empleo asalariado español se explica por la flexibilización de la contratación temporal de la reforma laboral de 1984, que facilitó considerablemente la contratación temporal no causal, con la modalidad de fomento del empleo, lo que produjo un acusado crecimiento de la tasa de temporalidad desde, aproximadamente, el 10% en 1985¹³ hasta alcanzar el máximo histórico de más de 35% en 1995. Posteriormente, la tasa de temporalidad apenas se redujo hasta el inicio de la crisis económica, de hecho en 2007 la tasa se situaba en casi el 32%. Y ello a pesar de las reformas establecidas en distintos años para limitar la contratación temporal en distintas reformas laborales¹⁴, hasta que, finalmente, en 1997 se suprimió, salvo para las personas discapacitadas, la contratación temporal como medida de fomento del empleo, se aumentó el coste de este tipo de contratación, elevando en varias ocasiones la cotización por desempleo en comparación con la indefinida, y se acercó la indemnización por finalización del contrato (que llegará a 12 días de salario por año de servicio a partir del uno de enero de 2015, cuando la indemnización por despido por causa objetiva es de 20 días).¹⁵

según unas declaraciones de la ministra de empleo, se han realizado 231.000 contratos, es decir, apenas 10.000 contratos de media mensual, bastante menos del 1% de los contratos registrados mensualmente. Y, por otra parte no existe ningún tipo de información estadística ni sobre el llamado contrato laboral de primer empleo joven en las pequeñas y medianas empresas para la contratación de jóvenes menores de 30 años sin experiencia laboral (en realidad un contrato temporal no causal), creado por el Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero, ni del llamado sistema de garantía juvenil de empleo, creado en julio de 2014, para la contratación de jóvenes menores de 25 años que ni trabajan ni estudian.

¹³ Con anterioridad a 1987, de la EPA no se podía obtener información sobre el tipo de contratación según su duración. El dato de 1985 se obtiene de la Encuesta de Condiciones de Vida y de Trabajo de 1985, cuya finalidad era detectar el empleo irregular o subterráneo.

¹⁴ En concreto, las de 1992, 1994, 1997, 2001, 2006 y 2010.

¹⁵ La compensación por finalización de un contrato temporal por obra o servicio determinado o eventual, que era de 8 días de salario por año de servicio, la aumentó la reforma laboral de 2010 a partir del uno de enero de 2012 a razón de un día por año de modo que se alcanzara la cuantía de 12 días el uno de enero de 2015.

Aun teniendo en cuenta esas limitaciones y que la regulación de la contratación temporal en España no es muy diferente de la de otros países, algunas razones que explicarían la persistencia de la alta tasa de temporalidad habría que encontrarlas, como ya se ha señalado anteriormente, aparte de en el mantenimiento del modelo de producción sin apenas modificación alguna, en la cultura de la temporalidad arraigada en las empresas a partir de la reforma de 1984 como instrumento de flexibilización del empleo y en la ausencia casi absoluta de control administrativo y judicial de la contratación temporal irregular, que, sin ningún tipo de consecuencia negativa para las empresas, parece que se extiende cada vez más.

No obstante, después del retroceso en la tasa de temporalidad que se produce como consecuencia de la ya citada reforma de 2006, el descenso que tiene lugar a partir de 2008 se debe más que a las reformas laborales arbitradas a los efectos de la crisis económica, sobre todo al principio, en el sector de la construcción, con una tasa muy elevada y muy superior a la media, que supuso que el descenso del empleo se concentrara especialmente en los primeros años de la crisis en el empleo temporal. Estas circunstancias redujeron la tasa de temporalidad hasta el 21,9% en el primer trimestre de 2013. Pero el tímido proceso de recuperación económica que se produce a partir del tercer trimestre de 2013 se concentra en el empleo precario, de baja productividad y escaso salario, de forma que en el año que transcurre entre ese trimestre y el tercero de 2014 el aumento del empleo es casi exclusivamente temporal, al aumentar en ese período en 331.100 personas, mientras que el indefinido crece únicamente en 9.900 personas, elevándose la tasa de temporalidad al final de ese período desde el citado 21,9% hasta el 24,6%.

De igual modo, y como ya se ha señalado, la contratación a tiempo parcial se ve estimulada tanto por la propia crisis, que favorece la conversión de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial para permitir su mantenimiento con menor jornada laboral y menor salario, como por la flexibilización de este tipo de contratación que se produjo con la reforma laboral de 2012 y con otros cambios que se introdujeron posteriormente. Ambos fenómenos explican el aumento de la tasa de parcialidad (porcentaje del empleo a tiempo parcial sobre el total), que en 2007 ascendía al 11,5%, aumentó hasta el 15,5% en 2011 y volvió a crecer hasta el 15,9% en el conjunto de los tres primeros trimestres de 2014.

3.3. La rotación laboral y el despido

La importancia de la contratación temporal, que supera el 90% de la contratación registrada total, y la reducida duración de esos contratos, casi el 60% del total de la contratación temporal tiene una duración inferior a seis meses, son datos significativos de una elevada rotación laboral. En efecto, el total de contratos realizados en el último año completo, 2013, 14,8 millones, supera a la cifra media, según la EPA, de ocupados asalariados en ese año, 14,1 millones, lo que significa que por cada trabajador asalariado ocupado se celebra a lo largo del año algo más de un contrato.

Esta elevada rotación laboral se confirma también, con los datos de las altas iniciales de las prestaciones por desempleo, según las causas de esas altas, ya que en 2013 1,8 millones de trabajadores perdieron su empleo, el 12,8% de los ocupados asalariados en la media de ese año, cifra, sin duda, infravalorada, pues no todos los que pierden su empleo tendrán la cotización suficiente o cumplirán las condiciones necesarias para tener derecho a las prestaciones por desempleo.

De esa cifra de 1,8 millones de 2013, casi un millón cien mil proceden de la extinción de los contratos temporales y setecientos cincuenta mil de despidos de trabajadores indefinidos. Esas dos cifras, la de extinción de contratos temporales y la de despidos de los trabajadores indefinidos crecieron acusadamente en los dos primeros años de la crisis, alcanzado las cifras máximas históricas en 2009, hasta situarse en casi dos millones y medio (2.435.144), de los que prácticamente un millón fueron despidos de trabajadores indefinidos y algo más de un millón cuatrocientos mil extinciones de contratos temporales. Posteriormente, la cifra del total de extinciones disminuye en 2010, repunta ligeramente en 2011 y 2012, como consecuencia de que la economía española se encontraba en esos dos años en recesión, y vuelve a disminuir en 2013, año en el que finaliza la situación de recesión, hasta las cifras señaladas.

Con esta evolución, cabría preguntarse si el descenso que se produce tanto en el número de despidos de trabajadores indefinidos como en el de extinciones de la contratación temporal se puede explicar principalmente por las reformas laborales que se produjeron a partir de 2010¹⁶ y, en particular, por la de 2012, más concretamente por la mayor posibilidad, como defiende el Gobierno, de que las empresas en vez de recortar sus plantillas puedan modificar sus condiciones de trabajo, por ejemplo, reduciendo la jornada laboral de los trabajadores. Pero la mejora que se produce en la situación económica, si se compara 2013 con 2009, parece deberse más al final de la recesión en el segundo trimestre de 2013 y a la importancia de los ajustes de las plantillas de las empresas en los dos primeros años de la crisis económica actual, 2008 y 2009, muy superiores a los que se produjeron posteriormente, que a las reformas laborales que, por otra parte, sobre todo la de 2012, también facilitaron y abarataron el despido, lo que puede contrarrestar y limitar el objetivo de que las empresas utilicen otras alternativas para mantener y preservar las plantillas, como la modificación de las condiciones de trabajo.

Por lo tanto, en la evolución del número total de trabajadores despedidos parece que influye sobre todo la situación económica, ya que el año en que más se reduce el PIB y más se destruye empleo, 2009, coincide con el máximo de la cifra de despidos. Después el número de trabajadores despedidos tiene una evolución oscilante, pero en 2013 la cifra total es inferior a la de 2009. Hasta qué punto este retroceso se debe a la relativa mejora de la situación económica o a los efectos de las reformas labora-

¹⁶ Algunas consecuencias de la reforma de los despidos de 2010 se exponen en Cueto y Rodríguez (2013).

les no es fácil de saber, pero los indicios existentes parecen señalar que las consecuencias de las reformas son menos definitivas que las de la situación económica.

De todos modos, si se consideran todos los indicadores relativos a la protección de los trabajadores indefinidos contra el despido individual y colectivo, y no solo los que suponen indemnizaciones por despido, sino también otros, como los relacionados con los procedimientos, con los preavisos, con el tratamiento de los despidos improcedentes, si se obliga o no a admisión de los trabajadores despedidos improcedentemente, y con el período de consulta, ese grado de protección no es más elevado que la media europea, sino que se encuentra en una posición intermedia. Y eso ocurría tanto en 2008, antes de las reformas laborales aprobadas durante la actual crisis económica, como en 2013, después de esas reformas laborales. En efecto, según el indicador sintético sobre el grado de protección de los trabajadores indefinidos ante el despido de la OCDE¹⁷, en una gama que va desde cero (mínimo grado de protección) a seis (máximo grado), el grado de protección de España se encontraría en torno a 2,5 en 2008 y por debajo de esa cifra en 2013, año en el que el grado de protección en España es inferior a Grecia y Portugal pero también inferior a países considerados muy flexibles en materia laboral, como Dinamarca y Suecia, y a otros países con un grado de protección intermedio, como Países Bajos, Italia, Francia, Bélgica y Alemania.

Si a ello se añade la facilidad, en la práctica, para la contratación temporal en España, que por las razones ya señaladas de la cultura de la temporalidad de las empresas y de la falta de control, independientemente de su regulación legal, hace que España sea actualmente el segundo país de la UE con mayor tasa de temporalidad de la UE, solo por debajo de Polonia. Asimismo, el grado de rigidez en materia de empleo es, en contra de lo que se suele señalar por muchos economistas y la práctica totalidad de los organismos económicos nacionales e internacionales, relativamente reducido y para contrastarlo se puede recurrir al elevado valor de la elasticidad empleo-producción, muy superior a la unidad y muy superior a la media de la UE y a la de prácticamente todos los países europeos en los que el valor de la elasticidad se encuentra casi siempre muy por debajo de la unidad.

Por otra parte, para evaluar el efecto en los despidos de las mayores posibilidades introducidas a partir de 2009 de otras medidas alternativas como la suspensión temporal de los contratos y la reducción de la jornada conviene comparar los resultados de estas alternativas, normalmente de carácter colectivo, con los de los despidos colectivos. Con los datos de las altas iniciales de las prestaciones por desempleo, que incluyen no solo los derivados de los expedientes o procedimientos de regulación de empleo, sino también los procedentes del procedimiento concursal, se constata un importante crecimiento en el número de despidos colectivos, desde el inicio de la crisis, con la única excepción de 2010, pasando de menos de 30.000 despidos

¹⁷ OCDE (2014), págs. 31-41.

colectivos en 2007 a más de 100.000 en 2013. Pero este crecimiento de los despidos es compatible, según los mismos datos de las altas iniciales de las prestaciones por desempleo, con el también elevado aumento de las suspensiones temporales de contratos y las reducciones de las jornadas laborales de carácter colectivo (expedientes o procedimientos de regulación de empleo), aunque este acusado crecimiento se produce básicamente en 2009 como consecuencia de los cambios que se produjeron en ese año para potenciar esas dos instrumentos. De hecho, después del enorme aumento de ese año, que multiplica por casi diez veces la cifra de 2008, se produce un agudo descenso en 2010 y 2011, para casi recuperarse la cifra de 2009 en 2012. En 2013 y en los meses transcurridos de 2014 la cifra vuelve a reducirse, situándose por debajo de 2009, pero muy por encima de los valores de los años anteriores a ese.

De hecho, los datos parecen confirmar el freno que el estímulo de las suspensiones temporales de los contratos y las reducciones de la jornada provoca en la cifra de despidos colectivos de 2010, pero no en la evolución posterior de esos despidos colectivos, sobre todo a partir de 2012.

3.4. Los resultados de la reforma de la negociación colectiva

Junto a la dificultad de separar los efectos de la crisis económica de los de las reformas laborales en esta materia de 2011 y 2012, se añaden los problemas y deficiencias de las estadísticas de la negociación colectiva, problemas y deficiencias que han afectado históricamente a la estadística de los convenios colectivos pero que se han acentuado en los últimos años por los cambios recientes introducidos en esa estadística.¹⁸

En efecto, tradicionalmente la estadística de la negociación colectiva, la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo, elaborada por el Ministerio de Empleo con base en la Hoja Estadística que deben cumplimentar las comisiones negociadoras de los convenios una vez firmados, tiene una serie de problemas relacionados con su cumplimentación, que suele ser muy incompleta y deficiente. Uno de esos problemas, posiblemente el más relevante, es la escasísima fiabilidad de las cifras de empresas y de trabajadores cubiertos por los convenios colectivos sectoriales, que agrupan a más de una empresa, por la falta de información sobre estas cifras que suelen tener los negociadores. Esta es una cuestión muy relevante no solo para medir la cobertura de los convenios colectivos, especialmente la de los trabajadores, sino también para estimar la jornada laboral y el crecimiento salarial pactados para el conjunto de la negociación colectiva, puesto que ambos se calculan con las cifras de cada convenio ponderados por el número de trabajadores cubiertos en cada caso.

Otros problemas importantes de la Estadística de Convenios Colectivos, que relativizan sus resultados, son que los convenios con efectos económicos en un año,

¹⁸ Para el análisis detallado de los problemas de la estadística de negociación colectiva puede consultarse Pérez Infante (2014).

que son los relevantes para la evolución de la negociación colectiva, más que los convenios firmados, que no consideran los convenios vigentes que se firmaron en años anteriores, no incluyen ni los convenios en situación de prórroga por ultraactividad (que ahora, después de la reforma laboral de 2012, se limita a un año) ni los convenios de nueva firma, ya que, debido a que en estos convenios no se dispone de las tarifas salariales de los años anteriores, no se puede calcular el aumento salarial. Además, en la mayoría de los convenios plurianuales, vigentes durante varios años, en la Hoja Estadística solo se suele cumplimentar el número de trabajadores y de empresas del primer año de vigencia sin que se actualicen posteriormente las cifras para los siguientes años de vigencia.

Y, por último, hay que tener en cuenta que la Estadística de Convenios Colectivos de un año determinado es provisional durante mucho tiempo, puesto que se pueden firmar convenios colectivos con efectos económicos en ese año en años posteriores. Hasta 2009 se consideraban como definitivos los convenios registrados hasta el 31 de mayo de dos años después. Pero, desde entonces, la fecha para la consideración como definitivos ha ido cambiando sin que se expliquen las razones para ello: los convenios de 2010 se consideraron definitivos el 30 de junio de 2012, los de 2011 el 30 de septiembre de 2013 y los de 2012 el 31 de octubre de 2014.

Aparte de todos esos problemas muchos de los cambios que se han ido introduciendo han empeorado aún más la situación. Ese es el caso del establecimiento del Registro de Convenios Colectivos (REGCON) en octubre de 2010, que, paradójicamente, al convertir el procedimiento, antes manual, en electrónico, ha dificultado la coordinación entre las distintas autoridades competentes y el registro de los convenios. Y, por otro lado, como se analiza con detalle en Pérez Infante (2014), los cambios introducidos en 2013 han empobrecido, en vez de enriquecer, la estadística de convenios, suprimiendo información, en particular la de periodicidad mensual, a la vez que se eliminan muchas clasificaciones y desagregaciones, como las de ramas de actividad.

Sin embargo, y con todas las cautelas posibles por la problemática fiabilidad de los datos, de la estadística de convenios colectivos se constata una importante reducción del número de convenios vigentes y del de las empresas y de los trabajadores cubiertos por los mismos, como consecuencia, primero de la crisis por la desaparición de empresas y la destrucción de empleo que provoca y, después, como veremos, por las reformas laborales, sobre todo, la de 2012, y ello a pesar de las mayores posibilidades que de esa reforma se deriva para firmar nuevos convenios de empresa. Así, a partir del máximo histórico del número de convenios, que se había alcanzado en 2007 (más de seis mil), y de los máximos históricos que se habían alcanzado en 2008 en el número de empresas (algo más de un millón seiscientos mil) y en el de trabajadores (casi doce millones), las cifras caen muy bruscamente hasta que en 2012 (último año con datos definitivos) el número de convenios no llega a 4.500 y el número de empresas y de trabajadores cubiertos apenas supera el millón cien mil en

el primer caso y los diez millones en el segundo. Las cifras, por lo tanto, son considerablemente menores en 2012 que en relación con los máximos históricos: el número de convenios ha caído en más de mil seiscientos, el 27,3%, el número de empresas con convenio en casi medio millón, el 27,6%, y el número de trabajadores cubiertos en prácticamente dos millones, el 15,6%.¹⁹

Ahora bien, para la incidencia de la negociación colectiva el dato más relevante es el del número de trabajadores que, como ya se ha señalado, es también el más problemático. Pero, además, el número de trabajadores cubiertos por los convenios colectivos está condicionado por el de los trabajadores potencialmente afectados por la negociación colectiva, que, a su vez, dependen del empleo, y, por lo tanto, del efecto en esa magnitud de la situación económica, por lo que parte del descenso que se produce en los años considerados más arriba se explicaría por la crisis económica que ha afectado a la economía española desde 2008.

Para evitar, al menos en parte, ese problema debe de calcularse la tasa de cobertura de los convenios colectivos, que se puede definir como el porcentaje de trabajadores cubiertos realmente por la negociación colectiva respecto de los trabajadores potencialmente cubiertos por la misma, es decir, que, en principio, tienen derecho a convenio colectivo. El número de trabajadores potencialmente cubiertos por los convenios colectivos se puede estimar a partir de la Encuesta de Población Activa (EPA) o de las afiliaciones a la Seguridad Social en situación de alta laboral o asimilada. Debido a que la EPA puede incluir trabajadores irregulares, que no estarían sujetos a convenios, el cálculo de la tasa de cobertura parece más correcto efectuarlo a partir de las cifras de las afiliaciones de asalariados a la Seguridad Social.

Pero para que la comparación sea homogénea entre los trabajadores cubiertos y los que potencialmente pueden estarlo se excluyen de las afiliaciones de los asalariados a los empleados de hogar. Aun así, esa cifra de trabajadores potencialmente cubiertos está sobrevalorada, ya que no se han podido deducir los funcionarios adscritos al régimen general de la seguridad social, que no tienen derecho a la negociación colectiva, y, además, los datos se refieren a las afiliaciones y no a las personas afiliadas, por lo que las personas pluriempleadas estarían computadas más de una vez. Y, si los datos que figuran en el denominador de la tasa de cobertura están sobrevalorados, esa tasa estará infravalorada. Además, hay que tener en cuenta que el cálculo de la tasa de cobertura está condicionado por, la ya citada, falta de fiabilidad de las cifras de trabajadores afectados por la negociación colectiva.

Con esos datos, la tasa de cobertura de trabajadores era el 76,2% en 2007, el 77,1% en 2008 y el 80,3% en 2009, cifras que, si se tiene en cuenta, la citada infravaloración del cálculo, permite estimar una tasa en esos años en torno al 85% o, inclu-

¹⁹ La relación entre la reforma laboral de 2012 y los resultados de la negociación colectiva se explican detalladamente en Pérez Infante (2013c) y Cruz Villalón (2013).

so, superior. Aun así, el crecimiento de esta tasa en los dos primeros años de la crisis parece estar influido por la importancia de los convenios plurianuales, que representan en torno al 60% del total de los convenios vigentes y que se habían firmado en años anteriores a los de la crisis, lo que significa que no se considera el efecto total de la destrucción de empleo en el número de trabajadores con convenio. Aparte, claro, de la dificultad para medir esa tasa de cobertura si se tiene en cuenta la escasa fiabilidad de las cifras de los trabajadores cubiertos por los convenios, que muchas veces no recogen la evolución real del empleo de los distintos sectores económicos. Pero la tasa disminuye en 2010 y se mantiene prácticamente constante en 2011, situándose en el 76,3% y 76,6%, respectivamente, por lo que el número de trabajadores cubiertos cae algo más que el de los trabajadores potencialmente cubiertos por los convenios en esos años.

En todo caso, esa reducción indica que la crisis puede afectar por sí misma a la cobertura de la negociación colectiva. La caída de la tasa continúa en 2012, hasta situarse en el 75,8%, después de que en febrero de ese año, se produjera una reforma de la negociación colectiva muy drástica y radical. Es decir, esa caída parece que se puede explicar, además de por el efecto de la crisis económica, por el efecto de la reforma de la negociación colectiva en el número de trabajadores cubiertos por el debilitamiento que aquella provoca y porque muchos empresarios pueden preferir que las relaciones laborales no se acuerden mediante la negociación colectiva, puesto que en ese caso las condiciones de trabajo, incluidas la salariales, pueden modificarse por decisiones unilaterales de ellos mismos sin necesidad alguna de ningún tipo de acuerdo o consenso con los trabajadores.

Lo más seguro es que la reducción de la tasa prosiga en los próximos años, a medida que se consolide aún más la reforma laboral y se intensifiquen sus consecuencias. Y, sobre todo, porque muchos de los convenios vigentes en 2012 al ser plurianuales y haberse firmado en años anteriores todavía no recogen plenamente los efectos de la reforma de la negociación colectiva de ese año. Pero la cifra de trabajadores cubiertos por los convenios en 2013 es todavía muy provisional para obtener conclusiones válidas, ya que faltaría todavía por lo menos un año para que esos datos puedan considerarse como definitivos. Aun así, la tasa de cobertura con esos datos provisionales cae, en relación con 2012, en más de veinte puntos porcentuales, hasta el 54,5%.

Como los últimos datos están afectados por la provisionalidad de la estadística de los convenios colectivos, para que los datos sea homogéneos con los de los años anteriores vamos a comparar la cifra de cada año con la correspondiente a los convenios registrados hasta el 31 de octubre de cada año (esa es la última fecha de referencia para los convenios en 2014). De esa forma, si comparamos las cifras relativas a los convenios registrados hasta el 31 de octubre de 2008 y de 2010, antes de las reformas de la negociación colectiva de 2011 y 2012, con las de los convenios registrados hasta el 31 de octubre de 2014, ya después de aprobadas esas reformas, el núme-

ro de convenios cae desde algo más de tres mil setecientos en 2008 a algo más de dos mil trescientos en 2010 y a solo algo más de mil cuatrocientos en 2014, lo que supone un derrumbe en seis años de casi las dos terceras partes, el 61,7%, y el número de trabajadores baja desde casi ocho millones cuatrocientos mil en 2008 hasta algo más de seis millones doscientos mil en 2010 y hasta algo más de cuatro millones trescientos mil en 2014, lo que significa una reducción del 48,2%, de casi la mitad, en el conjunto del período considerado. Todo ello es representativo de una pérdida de importancia de la negociación colectiva muy sustancial imputable, en parte, a la crisis económica, pero también, previsiblemente, a los efectos de las reformas laborales, en concreto a la de 2012.

Por otra parte, uno de los cambios más relevantes de las reformas de la negociación colectiva es la descentralización de la negociación colectiva que se pretende conseguir con la prioridad aplicativa en un conjunto amplio de materias, entre las que se encuentran los salarios y la jornada laboral, de los convenios de empresa, tanto en la reforma de la negociación colectiva de 2011 como en la de 2012, aunque en la primera la prioridad aplicativa estaba condicionada a que no se pactara lo contrario en acuerdos interprofesionales o convenios nacionales o autonómicos. Pues bien, el porcentaje de convenios de empresa, que suponía el 76,4% del total de convenios y que afectaba al 10,9% del total de trabajadores con convenio en el conjunto de 2007, antes de iniciarse la actual crisis económica, se reduce hasta el 75% en los convenios y el 8,6% en los trabajadores cubiertos en 2010, cuando todavía no se había producido la reforma de la negociación colectiva de 2011, lo que parece que significa que en los primeros años la crisis afecta más negativamente a los convenios de empresa, sobre todo en lo que se refiere a los trabajadores afectados, que a los de otro ámbito.

A partir de 2010 se mantiene el ligero retroceso en el porcentaje de los convenios de empresa respecto del total, que asciende al 74,6% en 2011 y al 73,9% en 2012, mientras que se produce un suave repunte en el peso relativo de los trabajadores cubiertos por los convenios de empresa, al representar el 8,7% del total de los convenios en 2011 y el 9,2% en 2012. Pero en 2013 y en 2014 con los datos provisionales en ambos caso de los convenios registrados hasta el 31 de octubre de 2014, los porcentajes vuelven a bajar, el de los convenios de empresa hasta el 71,4% en el último año y el de los trabajadores cubiertos hasta el 6,9% en el mismo año. Por lo tanto, y aunque la provisionalidad de esos datos impide sacar conclusiones definitivas sobre el efecto de la prioridad aplicativa de los convenios de empresa en la estructura de la negociación colectiva, no parece que los indicios existentes corroboren la potenciación de este tipo de convenios, sino más bien todo lo contrario.

Por otro lado, para analizar las posibles consecuencias de la crisis económica y de las reformas laborales sobre la negociación colectiva hay que tener en cuenta la evolución de los crecimientos salariales pactados en los convenios colectivos desde 2007. Teniendo en cuenta el crecimiento salarial finalmente pactado, una vez aplica-

das las cláusulas de salvaguarda o garantía salarial para el caso en que la inflación final supere a la prevista inicialmente, este crecimiento se modera notablemente desde 2007, año en el que los salarios pactados aumentaron el 4,2%, hasta el 3,6% en 2008, 2,2% en 2009 y 2010, 2,3% en 2011, 1,2% en 2012 y 0,5% en 2013. En 2014 con los datos provisionales hasta el 31 de octubre el crecimiento salarial pactado inicialmente (aunque, previsiblemente, por el descenso de la inflación que viene produciéndose en los últimos meses, el crecimiento inicial coincidirá, como ocurrió también en 2008, 2009 y 2013, con el finalmente pactado), se mantiene en tasas muy moderadas y similares a las de 2013.

Esta moderación salarial, que se acentúa, a partir de 2012, está relacionada con la pérdida del poder de negociación de los trabajadores por el aumento del paro que se produce desde el inicio de la crisis económica y, también, por la repercusión que en esa pérdida del poder de negociación ha podido provocar la reforma laboral de 2012, lo que implica que en 2013 y 2014 se alcancen crecimientos salariales que son los mínimos históricos. Pero, aparte de esa pérdida del poder de negociación de los trabajadores y de sus representantes, y, en cierta medida, por esa misma pérdida del poder de negociación de los trabajadores y de los sindicatos, hay que tener en cuenta que el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (II AENC), suscrito entre CEOE y CEPYME por parte empresarial y UGT y CCOO por parte sindical, recomendaba a los negociadores de los convenios colectivos una importante moderación salarial. En efecto, este acuerdo firmado a principios de 2012, pocos días antes de la aprobación por Real Decreto-ley en febrero de ese año de la reforma laboral de 2012, fijaba como criterio para los crecimientos salariales en los convenios colectivos topes máximos del 0,5% en 2012 y el 0,6% en 2013 y en 2014, límites que se superó en el doble en el primer año, pero que se ha cumplido en la negociación colectiva de los dos últimos años.

3.5. La evolución de los salarios

Un hecho evidente en la economía y la sociedad española de los últimos años es el aumento del poder empresarial en el contexto de las relaciones laborales en detrimento del de los trabajadores y de sus representantes, lo que se traduce, entre otras consecuencias en un empeoramiento y debilitamiento de la capacidad negociadora de estos últimos. Y a ello contribuyen tres circunstancias fundamentales. La primera, la propia crisis económica con la acusadísima destrucción de empleo que trae consigo y el fortísimo aumento del paro que produce. Pero, además de esa circunstancia, se agregan otras dos derivadas de las salidas instrumentadas por los distintos gobiernos en teoría para salir de la crisis desde 2010: la política de austeridad y las reformas laborales.

Por un lado, porque la política de austeridad, iniciada por el gobierno socialista en mayo de 2010 y acentuada por el gobierno del PP a principios de 2012, al reducir

los gastos públicos, principalmente sociales y de infraestructuras, y al aumentar los impuestos, incide negativamente tanto en el poder adquisitivo de los trabajadores como en la producción y el empleo, aparte de afectar directamente a los trabajadores públicos al disminuir el empleo y los salarios de esos trabajadores. Y, por otro lado, porque las reformas laborales aprobadas a partir de 2010 han tenido como principal objetivo, en particular la de 2012, aunque no sea reconocido explícitamente por el Gobierno, influir directamente en la fuerza negociadora de los trabajadores, mermándola, a través, como se ha señalado, de diversos procedimientos, como la mayor amenaza del despido, la posibilidad de que los empresarios decidan unilateralmente modificar las condiciones de trabajo y, en concreto, las salariales y los cambios introducidos en la negociación colectiva, entre los que destacan la finalización de la ultraactividad cuando haya transcurrido un año desde la denuncia del convenio que en muchos casos obliga a los trabajadores a pactar el nuevo convenio desde cero, la prioridad de los convenios de empresa, sobre todo en casos, como los de las pequeñas empresas, en los que los trabajadores tienen una gran dependencia con los empresarios, y las mayores posibilidades existentes en los últimos años para la no aplicación de los convenios vigentes.

Como consecuencia de todo ello, los salarios evolucionaron²⁰ muy moderadamente desde 2009, tanto si se consideran, como en el apartado anterior, los salarios pactados como si se consideran los salarios brutos realmente percibidos por el trabajador, que se pueden estimar por los costes salariales por trabajador de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL) del INE.²¹

Según estos últimos datos, los de la ETCL, en 2008 se produciría un repunte en el crecimiento salarial al pasar del 3,9% al 5,1%, para, posteriormente, iniciar un declive en la tasa de variación de los salarios hasta el 3,2% en 2009, el 0,9% en 2010, el 1% en 2011, el 0,6% en 2012, el 0% en 2013 y el -0,1% en el conjunto del primer semestre de 2014. Es decir, con la única salvedad de 2008, el comportamiento de los salarios ha sido de una clara moderación, siendo, además su variación nula o negativa desde 2012.

Por otra parte, salvo en 2008 y 2009, en este último año, en gran medida, por el descenso que se produce en el IPC, la variación del salario medio es inferior al crecimiento de la inflación, medida por el incremento anual del IPC, con lo que desde 2010 hasta el primer semestre de 2014, se produce una disminución del salario real de 7,7 puntos porcentuales, lo que significa una pérdida media del poder adquisitivo de los trabajadores de casi el 8%.

²⁰ Para el análisis de la evolución salarial durante la crisis económica y, en concreto, el fenómeno de la devaluación salarial pueden utilizarse Pérez Infante (2012a), (2012b), (2013b), (2013c), (2013d) y (2013e).

²¹ Excluye el salario de los trabajadores agrarios, de los empleados de hogar y de los funcionarios públicos no adscritos al sistema de la Seguridad Social sino a sistemas especiales del mutualismo administrativo.

Pero es que, además, desde el cuarto trimestre de 2012, período en el que el coste salarial por trabajador se redujo el 3,6%, no solo disminuye el salario real sino que también lo hace el monetario o nominal. Y todo ello aparte de que datos de la ETCL sobrevaloran las cifras y las variaciones del salario bruto medio por el efecto composición de los salarios que se produce cuando cambia la estructura del empleo a favor de los trabajadores con salarios superiores a los medios, que es, precisamente, lo que ocurre durante la crisis económica, con más intensidad al principio, puesto que la reducción del empleo se concentra en los trabajadores con menores salarios que la media, como extranjeros, contratados temporalmente, pertenecientes a la construcción, trabajadores menos cualificados o que tienen menos experiencia laboral y antigüedad en las empresas.

Este efecto composición provoca un sesgo alcista del salario medio y de su crecimiento de carácter estadístico y no real que afecta a la evolución salarial sobrevalorándola. De hecho, en Banco de España (2014), y con base en la Muestra Continua de la Vida Laboral de la Seguridad Social, se calcula ese efecto en 1,3 puntos de media anual en el período 2008-2012, lo que significaría una sobrevaloración total en esos cinco años de 6,5 puntos porcentuales, es decir, que la devaluación salarial habría sido más profunda e intensa que lo que se deriva de las estadísticas existentes.

De hecho, ya en Pérez Infante (2010) se trataba de valorar ese efecto composición teniendo únicamente en cuenta el descenso que se producía en la tasa de temporalidad al concentrarse la destrucción del empleo, especialmente en los dos primeros años de la crisis, 2008 y 2009 en el empleo asalariado temporal. Teniendo en cuenta que el salario de los ocupados temporales es inferior en torno al 30% al de los ocupados asalariados se estimaba un sesgo alcista de prácticamente un punto porcentual, en 2008 y de 1,3 puntos en 2009, lo que explicaría parte del repunte de 2008 y parte del aumento del salario real de 2009, pero como se explica en Banco de España (2014) esta sobrevaloración también afecta a los datos de los años posteriores, por lo que el retroceso de los salarios y, por lo tanto, el proceso de devaluación salarial desde 2012 sería mayor que el estimado con los datos de la ETCL.

Ahora bien, este descenso de los salarios brutos percibidos por los trabajadores, del coste salarial por trabajador, repercute también en el coste laboral por trabajador que se obtiene sumando al coste salarial por trabajador otros costes no salariales por trabajador, como son las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social y las indemnizaciones por despido. La evolución del coste laboral por trabajador, también estimada por la ETCL, es muy similar a la del coste salarial por trabajador, moderándose desde 2010 y disminuyendo desde finales de 2012.

Sin embargo, lo verdaderamente significativo para el empresario no es el coste laboral por trabajador sino el coste laboral por unidad de producción, lo que se conoce como el coste laboral unitario, que se obtiene dividiendo el coste laboral por trabajador por la productividad por ocupado. Pero para ese cálculo hay que recurrir a la

Contabilidad Nacional que es la única estadística que proporciona información sobre ambas variables, sobre el coste laboral por trabajador, más concretamente sobre su equivalente, la remuneración por asalariado, y sobre la productividad por trabajador.

De esa forma, el coste laboral unitario ha descendido en España ya desde 2010. En concreto, el descenso es el 1,6% en 2010, el 1.1% en 2011, el 3% en 2012, el 0,4% en 2013 y el 0,5% en el conjunto de los tres primeros trimestres de 2014, en total el 6,6% en menos de cinco años. Si a la evolución del coste laboral unitario se añade la del deflactor del PIB, el coste laboral unitario real (coste laboral unitario nominal o monetario / deflactor del PIB) disminuye también en el período considerado, el 7,4%, incluso más que el coste laboral unitario monetario, lo que significa que el descenso de este último no se refleja en un descenso de los precios (deflactor del PIB) sino en un aumento global de ocho décimas.

En todo caso, la devaluación salarial que se refleja en un retroceso del coste laboral unitario nominal y del real va acompañado de un descenso del PIB real similar, por encima del 7% en el período de crisis económica, lo que contradice los efectos que tendría esa devaluación en el PIB según sus defensores que serían los de aumentar la producción y el empleo como consecuencia de la disminución de los costes laborales que llevaría a los empresarios a producir más y a contratar más trabajadores.

Pero esta contradicción es consecuencia de que el análisis en el que se basan los economistas neoliberales que defienden la devaluación salarial es parcial, al considerar preferentemente la dimensión de los salarios como coste laboral de las empresas y marginar o apenas considerar la otra dimensión que tienen los salarios, como ingreso de los trabajadores y determinante de una parte importante del consumo privado del conjunto de la economía, máxime si se tiene en cuenta que los asalariados representan más del 80% del total de la población ocupada. Y lo que puede estar ocurriendo es que a un empresario individual le sea rentable aumentar la producción y el empleo al disminuir los salarios pero que el conjunto de las empresas no lo podrá hacer si no existe demanda que ampare esos aumentos. Es decir, que desde el punto de vista macroeconómico la oferta no genera su propia demanda (Ley de Say) sino que la incidencia de la devaluación salarial en el poder adquisitivo de los trabajadores y en la demanda puede limitarla y reducirla.

3.6. La incidencia en la competitividad de las empresas

Acabamos de señalar que la devaluación salarial no favorece el aumento de la producción que propugnan los defensores de esa estrategia, sino que puede ocurrir lo contrario al provocar la reducción de los ingresos de una parte muy importante de la población, además con alta propensión media y marginal a consumir. Pero esos defensores también propugnan que la devaluación salarial mejorará la competi-

tividad de la economía española, lo que redundará en un importante crecimiento de las exportaciones que, a su vez, ayudará al citado aumento de la producción²².

El indicador más adecuado para valorar la competitividad de la economía española es el índice de los precios reales relativos de la economía respecto del exterior o, lo que es lo mismo, el tipo de cambio efectivo real, que se calcula multiplicando la relación entre los precios nacionales y los del extranjero (PN/PE) por el tipo de cambio nominal (del euro en este caso) con el fin de convertir los precios nacionales en moneda extranjera. Y de todos los precios que se pueden considerar (consumo, exportaciones, producción...) utilizaremos los de producción, ya que el objetivo es medir la competitividad potencial de la economía española y no solo la que se refleja con las actuales exportaciones. Pues bien, si este índice crece la competitividad de la economía española empeora porque los productos nacionales se encarecen respecto de los extranjeros en una misma moneda y, al contrario, si el índice disminuye la competitividad de la economía española mejora al abaratare relativamente los productos nacionales. Antes de seguir, conviene tener en cuenta que la mejora o empeoramiento de la competitividad de una economía depende, por un lado, de la evolución relativa de los precios (PN/PE) y, por otro, de la evolución del tipo de cambio nominal, que si se aprecia contribuirá negativamente a esa competitividad y si se deprecia contribuirá positivamente.

Si se aplica ese indicador para medir la posición de la competitividad de la economía española respecto de tres grupos de países, zona del euro, conjunto de la UE y conjunto de los países desarrollados, solo en los meses transcurridos de 2014 (enero-septiembre) se produce una mejora de la competitividad clara respecto de esos tres grupos de países, aunque no pueda concluirse de forma contundente que esa mejora se explique en su totalidad por la devaluación salarial, sino que puede estar influyendo también en esa mejora en medida no despreciable la persistencia de la debilidad o atonía de la demanda, muy intensa durante prácticamente siete años, aparte del efecto que ha tenido en la mejora de la competitividad de la economía española la depreciación del euro que se está produciendo a lo largo de 2014 en contraste con lo que, con alguna excepción, venía ocurriendo desde la creación del euro. En el resto de los años de devaluación salarial, es decir, desde 2010 si se considera el salario real, empeora la competitividad de la economía española respecto de la zona del euro y también respecto del conjunto de la UE, salvo en este último caso en 2010. Con relación al conjunto de los países desarrollados empeora la competitividad de la economía española en 2011 y 2013 y mejora en 2010 y 2012.

Pero esas mejoras de la competitividad en 2010 respecto de la UE y en 2010 y 2012 respecto del conjunto de los países desarrollados se debe a la depreciación del euro no al abaratamiento relativo de los productos españoles, que, en realidad, se

²² Los efectos de la devaluación salarial en la competitividad de la economía española se estudian en Pérez Infante (2013d) y (2013e).

encarecen en contraste con el descenso de los costes laborales unitarios que acompaña a la disminución de los salarios.

Y eso puede ocurrir porque por el lado de los precios hay que tener en cuenta que estos dependen también de otros factores diferentes a los salarios, como son los otros costes no salariales, el margen de ganancia de las empresas y la productividad por ocupado. Y es posible que el descenso de los salarios y del coste laboral unitario se haya visto contrarrestado por lo menos en parte por el aumento de otros costes no laborales como los energéticos y los derivados del aumento de los impuestos que se han producido en los últimos años. Pero es que, además, el descenso de los salarios y de los costes laborales unitarios no se trasladan de forma automática y proporcional a los precios, sobre todo en aquellos mercados de productos en que unas pocas empresas tienen cierto control monopolístico del mercado de forma que se aproveche el descenso de los costes laborales para aumentar el margen de ganancia de las empresas en vez de para reducir los precios, y eso es lo que parece que en muchos casos ha ocurrido, como incluso reconoció el Fondo Monetario Internacional en un informe de octubre de 2013²³. Y, por otra parte, los costes laborales unitarios, que son los relevantes para las empresas dependen no solo de los salarios y de los costes laborales por trabajador sino que también dependen de la productividad por ocupado, que en el caso español por una serie de razones relacionadas con el nivel tecnológico, el modelo productivo, el reducido tamaño de las empresas (el 85% de las empresas tienen menos de diez trabajadores) y las características del sistema educativo es relativamente baja.

3.7. La capacidad generadora de empleo de la economía española

Uno de los objetivos que suelen plantear los Gobiernos que propugnan las reformas laborales es el aumento de la capacidad generadora de empleo de la economía. De hecho, es recurrente que el ministro de economía español, señor de Guindos, reitere machaconamente que gracias a la reforma laboral de 2012 la capacidad generadora de empleo ha aumentado, porque ahora es necesario un menor crecimiento del PIB para que la economía cree empleo neto. Analicemos con un poco de detalle esta cuestión.

El umbral de creación de empleo (UCE), que se puede definir como el aumento del PIB que es necesario para que la economía empiece a crear empleo neto, coincide con el incremento de la productividad por ocupado. Lo que supone que si el PIB crece menos que el umbral se destruirá empleo y si, al contrario, crece más aumentará el empleo.

²³ Informe de 8 de octubre de 2013, en el que se señala, refiriéndose a Grecia, Irlanda y Portugal y «hasta cierto punto» a España, que «el ajuste de los costes están teniendo un efecto modesto en la competitividad debido a que ... los márgenes de las exportaciones (precios en relación con los costes laborales) han crecido desde la crisis»

Por lo tanto, una economía con un elevado umbral de creación del empleo, alto crecimiento de la productividad por ocupado, tendrá una escasa capacidad generadora de empleo, puesto que el PIB tendrá que crecer mucho para que se empiece a crear empleo y, en cambio, una economía con un reducido umbral, bajo crecimiento de la productividad por ocupado, tendrá una considerable capacidad generadora de empleo, ya que bastará con un bajo avance del PIB para que se empiece a crear empleo neto.

Pues bien, en la economía española, en contraste con lo que ocurre en otros países, el aumento de la productividad ha tenido un comportamiento históricamente anticíclico, muy bajo en las recuperaciones y en las expansiones y muy alto en las crisis y en las recesiones, por lo que la capacidad generadora de empleo, su inversa, ha sido históricamente procíclica. Por ello, en las expansiones coinciden dos elementos positivos en relación con el empleo, un importante avance del PIB real y un bajo umbral de creación de empleo, lo que implica que en esas fases benignas de la economía española se produzcan aumentos del empleo muy notables. Y, en cambio, en las de crisis coexisten dos elementos negativos a la vez, que implica que en estas fases de la economía se produzcan fortísimas destrucciones de empleo, un escaso crecimiento o, incluso, descenso del PIB real y un umbral de creación de empleo alto.

En efecto, mientras que en los últimos años de expansión económica en España el crecimiento de la productividad por ocupado era muy inferior a la unidad (0,1% en 2005 y 0,5% en 2006 y 2007), este crecimiento ya es algo más alto en 2008 (0,9%) y se acentúa aún más en los años posteriores hasta superar el 2% desde 2009 a 2013. Solo a partir del tercer trimestre de 2013 cuando finaliza la recesión económica y comienza una débil e incierta recuperación económica el crecimiento de la productividad por ocupado vuelve a ser inferior a la unidad, siendo de solo el 0,7% en el conjunto de los tres primeros trimestres de 2014.

Esto es lo mismo que decir que el empleo es muy fluctuante en la economía española, mucho más que en otros países, y que la elasticidad empleo-producción en España, como ya se ha indicado, es muy elevada, muy superior a la unidad, a diferencia de lo que ocurre en la mayoría de los países europeos más desarrollados en los que esa elasticidad es muy reducida, muy inferior a la unidad. Y ya hemos explicado anteriormente que esa fuerte fluctuación del empleo, que es una característica sobresaliente de la economía española, es coherente con el ajuste vía empleo de la mayoría de las empresas españolas al cambio de la situación económica, mientras que en otros países europeos, como es el caso destacado de Alemania, la vía de ajuste es otra distinta, como puede ser la variación de la jornada laboral, sin que se produzcan grandes oscilaciones en el nivel del empleo de las empresas.

Ello explica que en las fases de recuperación económica, como la actual, las empresas que habían ajustado sus plantillas intensamente en las fases anteriores de recesión económica no tengan más remedio que contratar a nuevos trabajadores, pues no tienen mano de obra atesorada, poco utilizada. Pero por las características pro-

pías del modelo productivo de la economía española, con elevado peso de los puestos de trabajo inestables y por las inciertas expectativas futuras y la falta todavía de consolidación de esas expectativas, a lo que se añade la facilidad de la contratación y extinción de la de carácter temporal, sobre todo por la casi absoluta falta de control sobre el cumplimiento de sus requisitos, ese aumento del empleo será precario, temporal y a tiempo parcial; y, por lo tanto, de baja productividad por ocupado.

Y ello, independientemente de las reformas laborales. En concreto, no parece que las mayores posibilidades previstas para la flexibilidad interna de las empresas por la reforma laboral de 2012, sobre todo con la posibilidad de que el empresario modifique unilateralmente las condiciones de trabajo sin ningún tipo de negociación con los trabajadores, hayan sido la causa de que el crecimiento necesario para crear empleo neto se haya reducido en la recuperación, ya que esa posibilidad no ha impedido el fuerte ajuste de las plantillas durante la última recesión económica, como ya se ha indicado, tanto por la extinción de contratos temporales como por el despido de trabajadores indefinidos, aparte de que si esa forma de flexibilidad, la interna, hubiera funcionado eficazmente, las empresas habrían mantenido durante esa recesión trabajadores sin utilizar plenamente en una cuantía importante y entonces las necesidades de contratación en el inicio de la recuperación hubieran sido mucho menores.

Todo ello hubiera provocado la aminoración del ritmo del crecimiento de la productividad por ocupado por el atesoramiento de mano de obra en las empresas durante la última recesión y, por el contrario, la acentuación de ese ritmo de crecimiento durante la recuperación económica por una mayor utilización de la mano de obra sobrante en la anterior fase de recesión.

Y todo eso no ha ocurrido, sino que lo que ha sucedido y está sucediendo es todo lo contrario. Pero sí que es cierto que las reformas laborales, en particular la de 2012, ha tenido alguna incidencia en la evolución de la productividad por ocupado, aunque por razones muy diferentes a las defendidas por el Gobierno. No porque hayan tenido éxito en evitar una mayor destrucción de empleo durante la crisis económica, sino por no haber hecho nada para limitar la contratación temporal y sí, en cambio, mucho para flexibilizar la contratación a tiempo parcial, lo que, junto al mantenimiento sin cambios sustanciales del modelo productivo con importantes empleos inestables y estacionales, explicaría que el aumento del empleo de los últimos meses se concentre en empleos precarios y de baja productividad.

4. CONCLUSIONES

Durante la crisis económica actual los distintos gobiernos han aprobado varias reformas laborales dirigidas a flexibilizar y desregularizar más de lo que ya estaba el mercado de trabajo español. De estas reformas laborales la más radical ha sido la de 2012 aprobada por el Gobierno del PP antes de que transcurriera dos meses desde su toma de posesión. Esta reforma, la más amplia y ambiciosa no solo desde el inicio

de la crisis actual sino también desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en 1980, tenía como objetivo principal según reza la propia Ley la creación y estabilidad del empleo, aunque por el propio desarrollo y aplicación de la reforma de 2012 el objetivo real que perseguía parece otro diferente, la devaluación salarial.

En el artículo se plantea la existencia de numerosas limitaciones que condicionan la obtención de conclusiones claras sobre el impacto de las reformas laborales aprobadas desde el inicio de la crisis económica, sin que, probablemente, por lo que se ha señalado, el más grave sea la dificultad de separar los efectos de las reformas de los de la propia crisis. Sin embargo, sí que parece confirmarse del análisis realizado que el optimismo de los gobiernos sobre la aplicación de esas reformas, especialmente de la de 2012, no parece que pueda mantenerse sin forzar la realidad de la información disponible sobre sus resultados.

Lo primero destacable es que las reformas laborales no han sido capaces ni suficientes por sí solas para contrarrestar los efectos negativos sobre el mercado de trabajo español de la crisis económica, como no podía ser de otra forma porque la creación de empleo depende principalmente de la actividad económica. Además, el final de la recesión económica a mediados de 2013 y el comienzo de una incipiente y todavía incierta recuperación económica no parece que haya sido consecuencia de la política económica arbitrada, básicamente de austeridad y devaluación salarial, sino, como se explica en el artículo, de factores y fenómenos exógenos a la economía y la política económica española.

El empleo, que sigue siendo, a pesar de las reformas laborales, muy fluctuante en España, ha disminuido considerablemente desde el inicio de la crisis económica, sin que esa tendencia se haya podido corregir y superar con la reforma laboral de 2012. Además, el escaso empleo creado en lo que se lleva de recuperación ha sido precario, temporal y a tiempo parcial. Más del 90% de las contrataciones registradas siguen siendo temporales y alrededor del 25% del empleo es temporal.

La rotación laboral y el número de trabajadores que han visto extinguidos sus contratos, tanto temporales como indefinidos, ha seguido siendo considerable. Y ello a pesar de la propaganda del Gobierno de que las empresas han utilizado gracias a la reforma laboral de 2012 otras medidas alternativas como la modificación de las condiciones de trabajo. Porque es un problema que en situaciones de crisis se tomen medidas contradictorias, unas dirigidas a facilitar y abaratar el despido y otras a mantener las plantillas de las empresas.

Un grupo de medidas muy relevantes incluidas en las últimas reformas laborales ha sido el dirigido a cambiar la negociación colectiva, en el caso de la reforma de 2012 claramente a debilitarla. En un contexto de crisis económica las consecuencias de estas reformas han sido bajar bruscamente el número de convenios y de empresas y de trabajadores cubiertos, disminuyendo la cobertura de los trabajadores con convenios, y moderar el crecimiento salarial pactado.

Además de la moderación del crecimiento salarial pactado en los convenios, el salario bruto percibido por los trabajadores ha disminuido en términos reales desde 2010 y en términos nominales desde 2012. Esto es se ha producido una auténtica devaluación salarial, con una pérdida importantísima del poder adquisitivo de los trabajadores. La reforma laboral ha fracasado rotundamente en el objetivo de creación de empleo pero ha tenido un éxito sin paliativos en el objetivo no declarado por el Gobierno de la devaluación salarial.

Pero esta devaluación salarial, a pesar de la reducción de los costes laborales unitarios de las empresas que ha provocado, no ha ayudado ni a aumentar la producción ni a mejorar la competitividad de la economía española. No ha facilitado el aumento de la producción porque esta depende de la demanda que se ha visto afectada negativamente por la pérdida del poder adquisitivo de los trabajadores. Y no ha servido para mejorar la competitividad de las empresas porque el descenso de los salarios no se ha reflejado en descensos de los precios de igual proporción ya que muchas empresas han aprovechado la ocasión para aumentar el margen de ganancia. Además, los precios relativos de los productos españoles dependen de otros factores diferentes a los salarios, como los costes energéticos y los impuestos que han aumentado y el tipo de cambio del euro que, salvo en 2014, ha tendido a apreciarse.

Y, por último, y en contra de lo defendido por el Gobierno las reformas laborales no han servido para aumentar la capacidad generadora de empleo de la economía española, el que se cree empleo con un menor crecimiento del PIB. Ese crecimiento superaba el 2% en 2013 cuando en 2007, antes de la crisis, era solamente el 0,5%. Además, si en 2014 ese umbral de creación del empleo era similar al de 2007 ello no se debe al efecto positivo de la reforma laboral de 2012 sino al inicio de la recuperación económica que se ha concentrado en el crecimiento del empleo precario de muy poca productividad. Porque posiblemente el resultado más contundente de la reforma laboral de 2012 no haya sido el defendido por el Gobierno sino el de producir un enorme desequilibrio en las relaciones laborales entre empresarios y trabajadores, en beneficio de los primeros y en perjuicio de los segundos, que es lo que explica, en gran medida, la devaluación salarial.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BANCO DE ESPAÑA (2013): «La reforma laboral de 2012. Un primer análisis de algunos de sus efectos sobre el mercado de trabajo». *Boletín Económico*, septiembre.
- (2014): «Un análisis de los efectos composición sobre la evolución de los salarios», *Boletín Económico*, febrero.
- BLANCHARD, O. AMIGHIMI, A. y GIAVAZZI, F. (2012): «Macroeconomía», Quinta edición. *Pearson*, Madrid.
- CASAS BAAMONDE, M.E., RODRÍGUEZ-PINERO, BRAVO-FERRER, M. y VALDÉS DAL-RE, F. (2012): «La nueva reforma laboral». *Relaciones Laborales* 5.

- CRUZ VILLALÓN, J. (2013): «Impacto de las reformas laborales sobre la negociación colectiva». *Temas Laborales*. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social, 120.
- CUETO, B. y RODRÍGUEZ, V. (2013): «La antigüedad de los despidos individuales en España. ¿Hay un antes y un después de la reforma laboral de 2010?». *Cuadernos de Economía*, vol. 36, número. 102.
- GARCÍA SERRANO, C., MALO OCAÑA, M.A. y PÉREZ INFANTE, J.I. (2010): «Dos cuestiones claves de la reforma laboral: despidos y negociación colectiva». *Temas Laborales*. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social 107.
- GÓMEZ SÁNCHEZ, V. (Ed.) (2009): «La reforma laboral en España». *Editorial Biblioteca Nueva*. Fundación Ortega y Gasset. Madrid.
- GUZMÁN HERNÁNDEZ, A. e ILLUECA BALLESTER, H. (2012): *El huracán neoliberal. Una reforma laboral contra el trabajo*. Sequitur. Madrid.
- MALO, M.A. (2005): «La evolución institucional del despido: una interpretación en términos de accidente histórico». *Revista de Historia Económica*, vol. XVIII, número.1.
- (2012a): «Una primera aproximación a la reforma laboral de 2012». *Cuadernos de Información Económica* 226.
- (2012b): La reforma laboral de 2012. «Cambios e incertidumbres». *Papeles de Economía* 133.
- MALO, M.A. y TOHARIA, L (2008): «La reforma de los despidos de 2002». *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración* Economía y Sociología 76.
- MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (2013): «Informe de evaluación del impacto de la reforma laboral de 2012». Mimeo.
- OCDE (2014): «La reforma de 2012 en España. Evaluación preliminar», *Informes OCDE*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid.
- PÉREZ INFANTE, J.I. (1999): «Las reformas laborales recientes: objetivos, contenidos y efectos». *Cuadernos de Información Económica* 150, septiembre. FUNCAS.
- (2009): «Objetivos y contenidos de las reformas laborales y propuestas de futuro». *Circunstancias* 20. Revista electrónica de la Fundación Ortega y Gasset (www.ortegaygasset.es) y publicado en Gómez Sánchez (2009).
- (2010): «Los salarios en España y el efecto composición», *Boletín de Inflación y Análisis Macroeconómico*, 187 (abril), Instituto Flores de Lemus, Universidad Carlos III.
- (2012a): «Reformas laborales, negociación colectiva y salarios». *Gaceta Sindical*. Reflexión y Debate, nueva etapa, 19, diciembre.
- (2012b): «Evolución de los salarios en España en el último ciclo económico, 1995-2011. Un análisis agregado», en Pérez Infante *et al.* (2012).
- (2013a): «El análisis neoliberal del mercado de trabajo». Artículo publicado en la página web de *Economistas Frente a la Crisis* (www.economistasfrentealacrisis.com).
- (2013b): «La evolución de los salarios en España durante la crisis». *Anuario de Relaciones Laborales de UGT 2013*. Marcial Pons. Madrid.
- (2013c): «Las reformas de la negociación colectiva desde una perspectiva económica». *Temas Laborales*. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social 120/2013.
- (2013d): «Crisis, reformas laborales y devaluación salarial». *Relaciones Laborales*. Revista Crítica de Teoría y Práctica, número 10, año 29, octubre de 2013.
- (2013e): «Crisis económica, empleo y salarios». *Documentación Social*. Revista de Estudios Sociales y de Sociología Aplicada 169.
- (2014): «La negociación colectiva en 2013: la problemática estadística, evolución, características y estructura», *Anuario de Relaciones Laborales de UGT, 2014*, Marcial Pons, Madrid.
- PÉREZ INFANTE, J.I., RUESGA BENITO, S. y VALDÉS DAL- RÉ, F. (2012), «Relaciones Laborales en la crisis. España 2011». *Fundación Ortega y Gasset-Marañón*. Ediciones Cinca. Madrid.
- TOHARIA, L. y MALO, M.A. (2009): «¿Qué se puede esperar de las reformas del mercado de trabajo?». *Circunstancias* 20. Revista electrónica de la Fundación Ortega y Gasset (www.ortegaygasset.es) y publicado en Gómez Sánchez (2009).

El papel de las políticas activas: una perspectiva desde las comunidades autónomas

El objetivo de este artículo es proporcionar un panorama de las políticas activas de mercado de trabajo en España, atendiendo al papel del servicio público de empleo (SPE), la formación y los incentivos al empleo. Los datos utilizados muestran el escaso papel del SPE en la intermediación, con diferencias importantes por comunidades autónomas. También para las políticas de formación se obtienen cifras muy bajas de participación en relación al número de desempleados de nuestro país. En cambio, la mayor parte de los recursos se dedican a incentivos al empleo, a pesar del previsible efecto muerto que tienen estos programas teniendo en cuenta sus características. El artículo finaliza con una reflexión sobre las principales líneas que podrían considerarse para mejorar su eficiencia.

Espainiara begira jarri, eta lan-merkatuako politika aktiboen ikuspegi orokor bat ematen du artikulu honek: hiru gauza hauetan oinarriturik: enplegu-zerbitzu publikoaren zeregina (EZP); prestakuntza; eta enplegurako pizgarriak. Darabiltzan datuek erakusten dutenez, EZPk ez du eginkizun handirik bitartekotzan, autonomia-erkidegoen artean alde handiak egon arren. Gure herrialdeko langabe-kopurua zenbatekoa den aintzat hartzen badugu, prestakuntza-politiketan dauden partehartze-kopuruak ere oso dira baxuak. Dirurik gehiena, ordea, enplegurako pizgarrietan erabiltzen da, nahiz eta nahiko gauza jakinekoa den programa horiek ez direla urrunera iristen, nolakoak diren kontuan hartuta. Eta, amaitzeko, gogoeta bat, eragimena hobetzeko indartu daitezkeen ildo nagusiei buruz.

The aim of this paper is to analyse the role of active labour market policies in Spain, focusing on role played by the public employment service (PES), training, and employment incentives. Data show the scarce role of PES as intermediary in all autonomous communities, although there are some significant regional differences. We also obtain low participation rates in training for unemployed workers. On the contrary, the majority of the resources are targeted to employment incentives, despite their foreseeable deadweight effect given their characteristics. Finally, we present a discussion on the main guidelines to reform active labour market policies in order to improve their efficiency.

Índice

1. Introducción
2. El gasto en políticas activas de mercado de trabajo
3. La intermediación de los Servicios Públicos de Empleo
4. Formación
5. Los incentivos al empleo
6. Discusión y conclusiones

Referencias bibliográficas

Anexo

Palabras clave: formación, incentivos al empleo, servicio público de empleo, evaluación.

Keywords: training, employment incentives, public employment service, evaluation.

Nº de clasificación JEL: J24, J68.

1. INTRODUCCIÓN

Las políticas activas de mercado de trabajo (PAMT) son instrumentos cuyo objetivo es aumentar la probabilidad de vuelta al empleo de las personas desempleadas o reducir su posibilidad de perder el empleo. En España, su provisión está caracterizada por la descentralización de manera que son las comunidades autónomas las responsables de la orientación y formación de los trabajadores.

La fundamentación de la «descentralización» y traspaso de la gestión de las políticas activas de empleo se encuentra en la Constitución y en los Estatutos de Autonomía de las Comunidades Autónomas (CCAA), y en la Ley de Empleo de 2003, al encuadrar la política de empleo dentro del marco de la política económica. Concretamente, la gestión de la formación profesional, el fomento del empleo y la intermediación laboral en sentido amplio, queda integrada dentro del artículo 149.1.7. de la Constitución Española: «*El Estado tiene competencia exclusiva sobre las siguientes materias: Legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas*».

El inicio del traspaso de competencias de las políticas activas de empleo se inicia con el traspaso de la competencia de la formación profesional ocupacional a Cataluña en 1991. De igual manera, es Cataluña la primera comunidad autónoma en obtener en el año 1997 el traspaso de competencias de las políticas activas de empleo en materia de trabajo, empleo y formación. En la actualidad, el proceso de descentralización y traspaso de la gestión de la totalidad de las políticas activas de empleo ha culminado al producirse en 2011 el traspaso de las mismas al País Vasco¹. En las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, en la medida en que sus respectivos Estatutos de Autonomía no recogen la ejecución de la legislación laboral, las políticas activas dependen directamente del Servicio Público de Empleo Estatal. Respecto a la competencia en materia de políticas pasivas, se reserva al Estado dicha competencia, pues el régimen económico de la Seguridad Social le corresponde en exclusiva.

Con este marco regulador, los Servicios Públicos de Empleo (SPE) autonómicos asumen la función de control y regulación del mercado de trabajo que, de forma resumida, se plasma en las siguientes actividades: función de control del mercado de trabajo (gestión de las subvenciones estatales de fomento de empleo y formación profesional, gestión y control de las escuelas taller y casas de oficios y gestión de las políticas activas de empleo en torno a itinerarios de atención personalizada a los demandantes de empleo), autorización y control de las agencias de colocación y gestión de la Red EURES.²

La creación de los Servicios Públicos de Empleo como órganos encargados de la gestión y/o ejecución de las políticas activas de empleo a nivel autonómico se ha llevado a cabo de forma desajustada en el tiempo, siguiendo diferentes ritmos en función de los avatares políticos de cada comunidad autónoma. En ocasiones, la creación de este órgano se ha anticipado a la transferencia de la competencia mientras que, en otras, su creación ha sido posterior al traspaso de la competencia.

También la Administración a nivel local actúa en materia de empleo, aunque sobre su papel existe muy poca información. Antes de la descentralización territorial en materia de gestión de políticas activas de empleo, la Administración Local intervenía pero no con competencias propias, sino dependiendo de la actuación del entonces INEM. Después de la distribución de competencias, son las comunidades autónomas las que tienen competencia en la gestión de las políticas activas de empleo. En base a la Constitución y a la Ley 7/1985 de Bases del Régimen Local, las Entidades Locales no tienen atribuida ningún tipo de competencia en materia de política de empleo. La Ley de Empleo de 2003 no recoge ningún artículo que modifique las funciones de la Administración Local en materia de política de empleo. Pero lo que sí recoge es que las

¹ Véase el cuadro nº A.1 en el Anexo con la cronología de los traspasos de competencias.

² Formada por los servicios públicos de empleo de los países de la Unión Europea y de otros países como Noruega, Liechtenstein, Islandia y Suiza. Para un análisis exhaustivo de las funciones, véase Serrano (2004).

comunidades autónomas puedan tener en cuenta la «dimensión local de la política de empleo». Las comunidades autónomas deben pronunciarse y crear una Administración adecuada para «ejecutar lo legislado». Lo que sí parece claro, es que la Administración Local no puede gestionar las políticas activas «en su conjunto» puesto que no tiene la dimensión adecuada para desarrollar las políticas activas íntegramente.

En este artículo, nuestro objetivo es presentar un panorama de las políticas activas en España, teniendo en cuenta su dimensión territorial. Para ello, en primer lugar, se exponen las principales cifras de gasto en comparación con los estados miembros de la Unión Europea, y a continuación, se presentan las principales características de cada una de las principales medidas que incluyen las políticas activas: la intermediación laboral, la formación y los incentivos al empleo. Se finaliza con un apartado de discusión sobre las líneas en las que basar una posible reforma de las políticas que mejore su eficacia.

2. EL GASTO EN POLÍTICAS ACTIVAS DE MERCADO DE TRABAJO

En una primera aproximación a las políticas activas, nuestro objetivo es saber el volumen de gasto y la distribución según tipo de medidas. Para ello, utilizaremos los datos que ofrece *Eurostat* que nos permite comparar el gasto que se realiza en España con el de otros países europeos. Tal y como se puede apreciar en el gráfico nº 1, el gasto en PAMT, medido como porcentaje del PIB, es ligeramente superior a la media de la Unión Europea. En general, en todos los países se ha producido un aumento en los recursos dirigidos a políticas activas que, en el caso de Dinamarca, casi supone duplicar sus recursos, mientras que en la mayoría de los casos se trata de un ligero incremento.

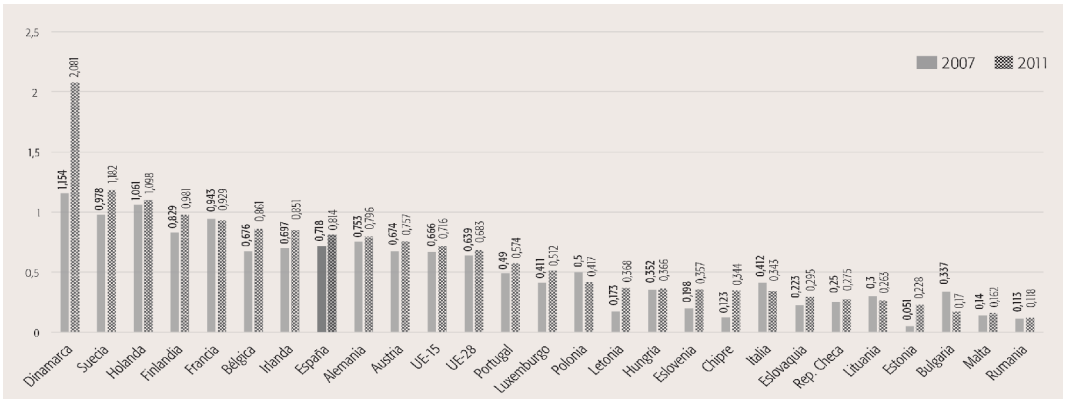
No obstante, hay que tener en cuenta que la población a la que se dirigen estas políticas tiene un tamaño diferente en cada país, de forma que si calculamos el esfuerzo por parado registrado, el panorama que nos encontramos es distinto. Si atendemos a este indicador, España se encuentra lejos de las cifras de la mayoría de los países de la UE con 3.700 euros por parado, por no hablar de los más de 20.000 que invierten Dinamarca o Suecia en 2007. La situación es más grave aún si tenemos en cuenta que el gasto por parado se ha reducido entre 2007 y 2011. Es decir, el ligero aumento en los recursos que se veía en el gráfico anterior ha sido claramente insuficiente para atender el incremento en el número de parados en el periodo considerado. De los 3.700 euros por parado que se dedicaban en 2007, se ha pasado a 2.000 en 2011.

La situación no ha mejorado en los años siguientes. El Anuario de Estadísticas Laborales del Ministerio de Empleo y Seguridad Social permite disponer de datos sobre el gasto en políticas activas hasta 2011, por lo que, para analizar la información a partir de dicho año, tenemos que acudir a los presupuestos que aparecen en los planes anuales de políticas de empleo (PAPE). En el gráfico nº 3 se ha incluido tanto la previsión plurianual incluida en el PAPE 2011 publicada en noviembre de 2011, como los que efectivamente fueron aprobados posteriormente con una reducción

sustancial en el presupuesto³. Conforme a ellos, en el año 2013 se registra el nivel previsto más bajo en comparación con años anteriores, situándose por debajo de los 4 mil millones de euros. En el último PAPE publicado en septiembre de 2014 se prevé un incremento del gasto en 2015 con respecto al año actual, si bien sigue situándose en niveles muy por debajo de los registrados hasta 2011. Teniendo en cuenta estas cifras y el incremento del desempleo registrado en 2012 y 2013, el gasto en políticas activas por parado en España se situaría en torno a los mil euros por persona.

Gráfico nº 1. GASTO EN POLÍTICAS ACTIVAS DE MERCADO DE TRABAJO

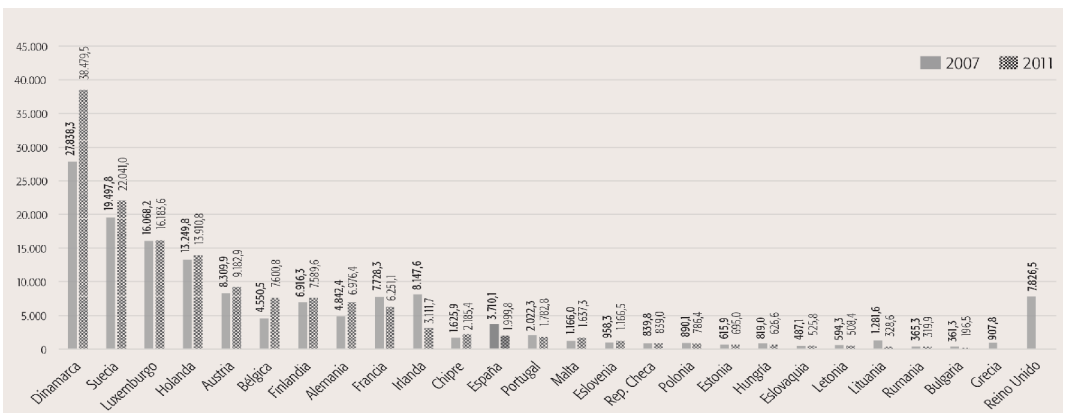
(% PIB)



Fuente: Eurostat.

Gráfico nº 2. GASTO EN POLÍTICAS ACTIVAS DE MERCADO DE TRABAJO

(Euros por parado registrado)

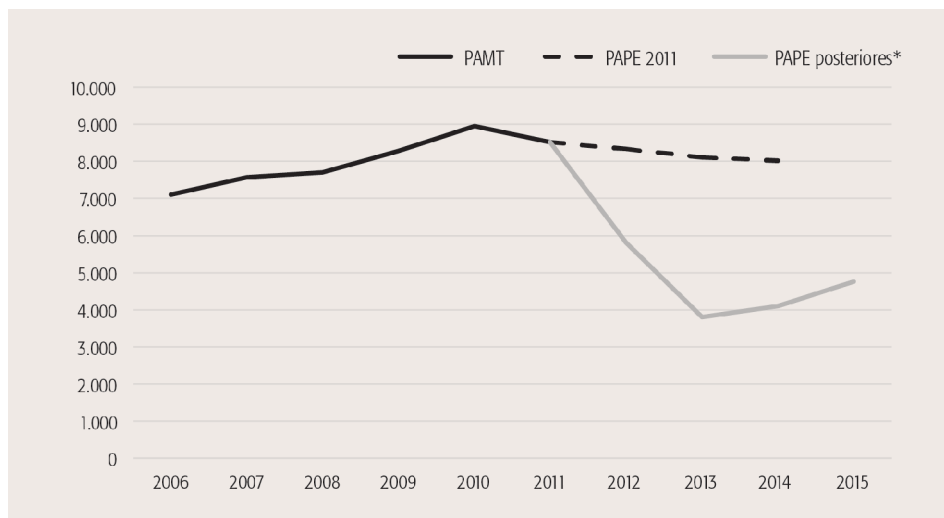


Fuente: Eurostat.

³ En este caso, no se incluye la aportación de los presupuestos propios de cada comunidad autónoma que sí se publicó en el PAPE 2011 y que suponía menos del 8% del presupuesto total en cada uno de los años considerados.

Gráfico nº 3. GASTO EN POLÍTICAS ACTIVAS DE MERCADO DE TRABAJO

(Millones de euros)



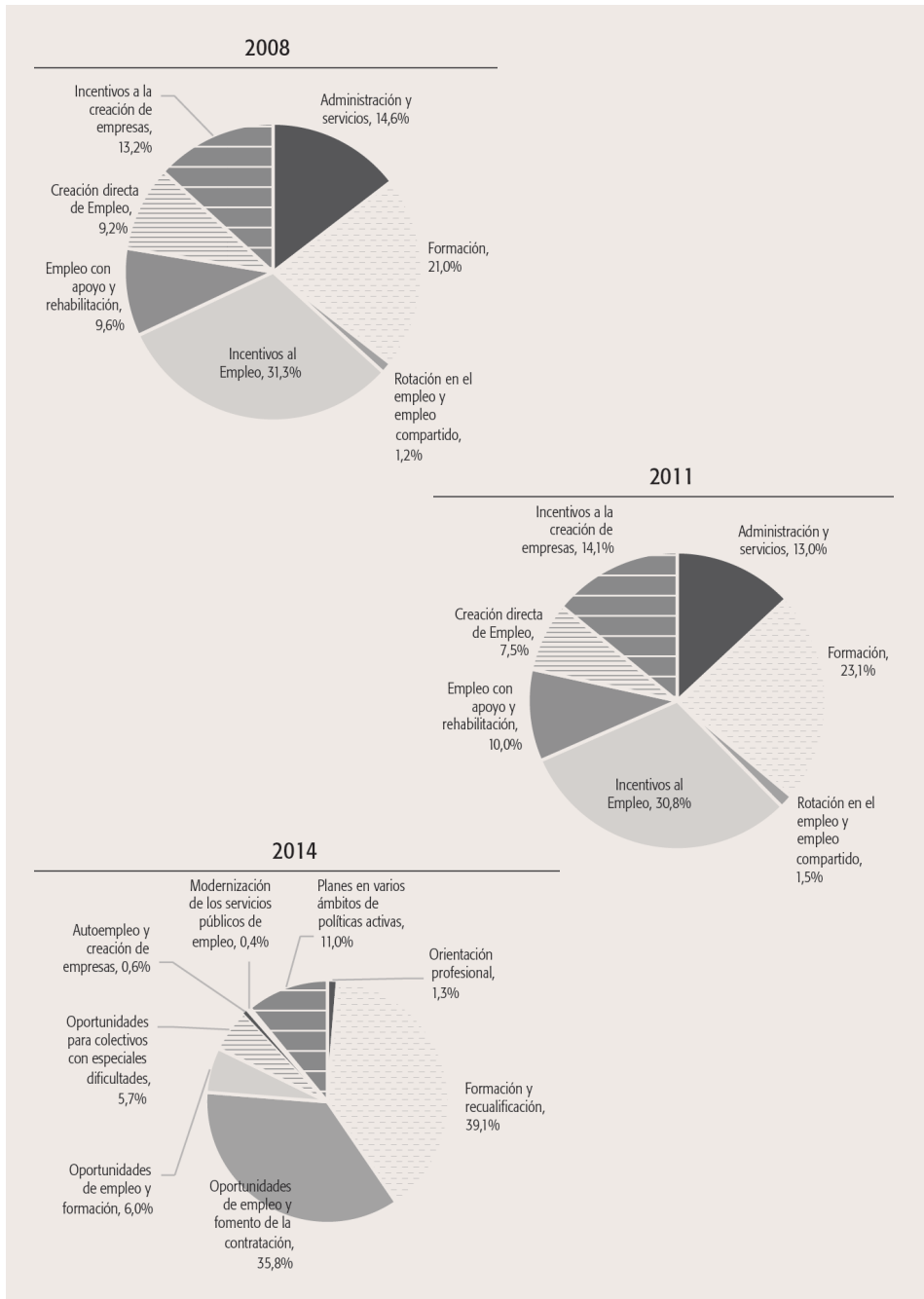
Fuente: AEL y PAPE.

* PAPE efectivamente aprobados.

En cuanto a la distribución de las políticas activas por medidas, en el gráfico nº 4 se puede observar que los incentivos al empleo y la formación se llevan en torno a la mitad de los recursos, con un peso sustancialmente menor de la orientación laboral en el marco de los servicios públicos de empleo (administración y servicios). El presupuesto para 2014 ha cambiado la denominación de las partidas, lo que dificulta la comparación por la falta de equivalencia entre las mismas. Así, formación también incluye recualificación (sin que sepamos si este término también puede hacer referencia a incentivos al empleo). Asimismo, se incluye el término «oportunidades de empleo» en dos de las partidas (oportunidades de empleo y formación, por una parte, y oportunidades de empleo y fomento de la contratación, por otra). No obstante, la formación y los incentivos al empleo siguen constituyendo los dos principales componentes de las políticas activas en nuestro país.

Para tener una visión completa del gasto en políticas activas, sería necesario disponer de información relativa a la aportación propia de cada comunidad autónoma. Desafortunadamente, la dispersión y fragmentación de los datos y, en muchas ocasiones, la falta de información hacen imposible presentar algún tipo de análisis al respecto.

Gráfico nº 4. DISTRIBUCIÓN DEL GASTO EN POLÍTICAS ACTIVAS SEGÚN MEDIDAS



Fuente: AEL y PAPE.

3. LA INTERMEDIACIÓN DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO

La Ley 56/2003 de Empleo tiene como uno de sus objetivos principales, además de la organización del marco de descentralización territorial de las políticas activas de empleo, la definición de la intermediación laboral. Se trata de la primera vez en la historia del servicio público de empleo que se define la intermediación laboral y se supera de alguna manera el término generalmente utilizado de colocación vinculado a la Ley Básica de Empleo 51/1980. Hay que destacar que en la exposición de motivos de la citada ley se indica que la intermediación es un instrumento básico de la política de empleo, subordinada ésta a las orientaciones generales de la política económica, en la que cabe la participación de varios agentes de la intermediación. Ya no se trata, pues, de una actividad realizada únicamente por los poderes públicos. Así, en el artículo 20 se define el concepto de intermediación como *«el conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con los demandantes de empleo para su colocación. La intermediación laboral tiene como finalidad proporcionar a los trabajadores un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores los trabajadores más apropiados a sus requerimientos y necesidades»*. Junto al citado artículo, hay que destacar también el artículo 21 que recoge los agentes de la intermediación autorizados a realizar dicha actividad. La intermediación en el mercado de trabajo la realizarán: *«los servicios públicos de empleo, por sí mismos o a través de las entidades que colaboraren con los mismos, las agencias de colocación, debidamente autorizadas y aquellos otros servicios que reglamentariamente se determinen para los trabajadores en el exterior»*.

En primer lugar, presentamos las principales características de la intermediación realizada por el SPE y, a continuación, algunos rasgos de las agencias de colocación privadas, permitidas a partir de 2010.

3.1. La cuota de mercado del SPE

La información procedente de los archivos de los Servicios Públicos de Empleo (SPE) autonómicos constituye una de las principales fuentes a la hora de estudiar el mercado de trabajo puesto que nos proporciona información administrativa a nivel local, provincial, autonómico y nacional. La estadística de colocaciones ofrece una información muy completa puesto que recoge información procedente del fichero de contratos y además permite saber si las colocaciones llevadas a cabo se han cubierto o no con una oferta registrada en los servicios públicos de empleo y si dicha vacante se ha cubierto con una persona que era demandante de empleo o no.

En la actualidad, a partir de la Estadística de demandantes de empleo, puestos de trabajo y colocaciones, y en referencia a las colocaciones, podemos distinguir entre:

- colocaciones de demandas activas con oferta previa
- colocaciones de demandas activas sin oferta previa
- otras colocaciones con oferta previa
- otras colocaciones sin oferta previa

Para entender el concepto de «con oferta previa» y «sin oferta previa» debemos hacer referencia al fichero de ofertas, pero antes es necesario definir el concepto de ofertas. Las ofertas son puestos de trabajo ofrecidos por los empresarios y registrados en los SPE para que éstos gestionen su cobertura con los trabajadores más idóneos. Se trata, por lo tanto, de puestos ofrecidos para la intermediación laboral y son los que permiten a los SPE aumentar su cuota de mercado, es decir, cuanto mayor sea la confianza de las empresas en los SPE y más ofertas presenten a los SPE mayor margen de maniobra tendrán éstos, y podrán encontrar más fácilmente un trabajo adecuado a los demandantes.

En términos de colocaciones, se deduce que las colocaciones de demandantes activos con oferta previa son aquellas colocaciones de demandantes que se producen debido a que existe una oferta registrada en los SPE. En el caso de colocaciones de demandantes en alta sin oferta previa se tratan de colocaciones de demandantes pero, en este caso, no existe una oferta registrada en los SPE.

Debido a la obligación que tienen las empresas de registrar los contratos en los servicios públicos de empleo, el fichero de colocaciones puede recoger también esta situación, y esto es precisamente lo que proporciona riqueza a esta fuente administrativa, puesto que contempla tanto las colocaciones en las que ha intervenido directamente el SPE como las que no.

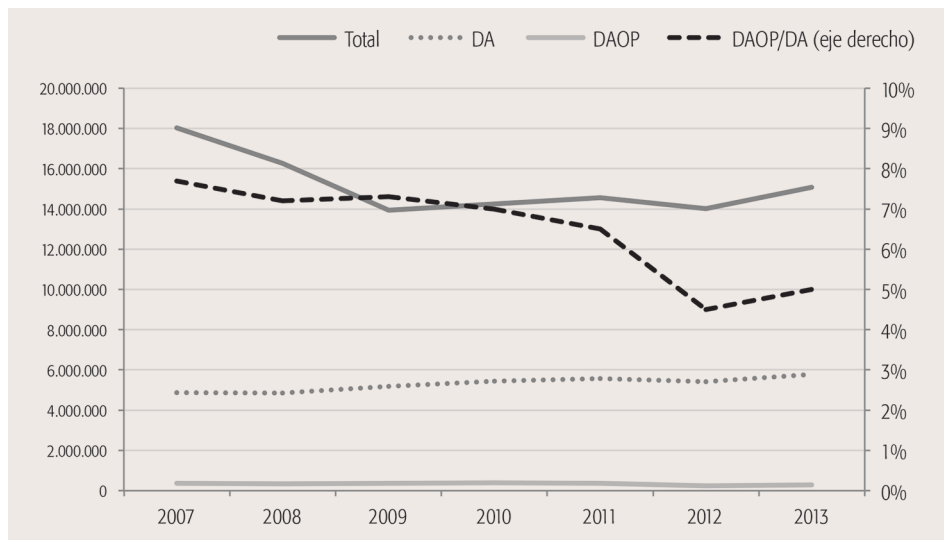
No está disponible información detallada sobre las colocaciones que se producen derivadas de la estricta actividad de intermediación realizada en las oficinas de empleo que establezcan algún tipo de diferenciación entre estas posibles colocaciones «nominativas» y aquellas que realmente han supuesto una verdadera actividad de intermediación por parte de la oficina de empleo. No obstante, y aún a sabiendas de que se trata de un porcentaje hasta cierto punto sobrestimado, la participación de los servicios públicos de empleo en la actividad de intermediación es baja y se sitúa en torno a un 6,4% en el período 2007-2013 (gráfico nº 5). Además, dicha participación se ha reducido en el periodo considerado, especialmente en el año 2012, si bien en 2013 se produce un ligero aumento.

Con las salvedades explicadas anteriormente y teniendo en cuenta la limitada información sobre las acciones concretas de intermediación llevadas a cabo, en las dos tablas siguientes se muestra la evolución de dos indicadores sobre el grado de penetración de los SPE. El primer indicador calculado (cuadro nº 1) recoge el porcentaje que representan las colocaciones correspondientes a ofertas previas existentes en el SPE con respecto a todas las colocaciones correspondientes a demandantes en alta por comunidades autónomas⁴. En primer lugar, podemos señalar las diferencias existentes, con un máximo cercano al 20% en Extremadura en 2007 y varias comunidades con cifras inferiores al 5%.

⁴ En Suárez y Mayor (2012) se explica de forma más detallada el potencial de los datos administrativos y se hace especial hincapié en las diferencias regionales en la cuota de mercado del SPE.

Gráfico nº 5. **EVOLUCIÓN DE LAS COLOCACIONES: TOTAL, DEMANDAS ACTIVAS Y DEMANDAS ACTIVAS CON OFERTA PREVIA**

Total: colocaciones totales; DA: colocaciones de demandas activas;
DAOP: colocaciones de demandas activas con oferta previa.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del SEPE.

En el periodo considerado, se ha producido una caída sustancial de esta cuota de mercado. La menor reducción se produce en Extremadura y Andalucía. Por el contrario, en algunas comunidades autónomas esta cuota cae en más de dos terceras partes (La Rioja, Comunidad Valencia, Asturias o Castilla La Mancha).

El segundo indicador calculado (cuadro nº 2) recoge también el porcentaje que representan las colocaciones correspondientes a ofertas previas existentes en el SPE pero con respecto a todas las colocaciones que se producen en la economía, sean de demandantes en alta o no. El promedio de este indicador se reduce al 2,2% en el periodo considerado. De nuevo, Extremadura se sitúa en la cifra más elevada, mientras que el resto de comunidades autónomas registran cuotas mucho más bajas.

Parte de la mínima cuota de intermediación de los servicios públicos de empleo se explica por las escasas vacantes que se registran en ellos. Las empresas confían poco en el SPE a la hora de seleccionar trabajadores, prefiriendo otros canales⁵. Las cifras de altas de puestos de trabajo registrados en las oficinas de empleo muestran que suponen una parte muy pequeña del total de colocaciones. Como se

⁵ Esta baja confianza puede explicarse, al menos, por tres factores: el uso de internet, el uso de otros canales más ágiles y una mayor presencia de colectivos con dificultades entre los usuarios de los SPE (Alujas, 2012).

puede observar en el gráfico nº 6, en el año 2007, se registraron 966.220 altas de puestos en los SPE. Si tenemos en cuenta el número de colocaciones habidas en dicho año (gráfico nº 5), suponen únicamente un 5%. En los años siguientes, las cifras se han reducido, registrándose un pequeño incremento en el año 2013.

Cuadro nº 1. GRADO DE PENETRACIÓN DE LOS SPE EN LOS DEMANDANTES DE EMPLEO POR COMUNIDAD AUTÓNOMA

(Porcentaje que representan las colocaciones correspondientes a ofertas previas existentes en el SPE con respecto a todas las colocaciones correspondientes a demandantes en alta)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Cataluña	2,3	2,6	2,7	3,8	2,8	1,2	0,8
Baleares	4,0	3,3	3,6	3,3	2,8	1,4	1,5
Navarra	4,4	3,8	3,6	3,3	3,1	2,6	2,5
País Vasco	4,5	3,9	3,0	2,4	3,0	2,6	2,2
Madrid	4,7	4,6	4,1	4,0	3,9	1,9	2,4
Cantabria	5,6	5,0	5,4	5,4	4,6	4,4	4,5
Murcia	5,9	4,2	3,7	3,5	3,6	2,4	2,1
Galicia	6,3	5,7	5,7	4,4	3,9	2,5	2,7
La Rioja	7,0	5,7	4,6	4,2	4,0	3,0	1,5
Canarias	7,6	6,5	7,1	8,2	8,1	3,4	2,9
Total	7,7	7,2	7,3	7,0	6,5	4,5	5,0
C. Valenciana	8,4	5,9	5,5	5,1	4,2	2,2	2,3
Andalucía	8,6	8,2	8,9	9,0	8,5	6,9	8,0
Castilla y León	9,0	8,8	8,8	6,6	5,9	2,4	4,3
Aragón	10,7	10,1	8,4	7,1	6,2	4,5	5,6
Asturias	10,8	9,0	8,1	7,1	6,3	4,6	3,1
Castilla-La Mancha	14,9	13,0	15,9	13,8	11,7	4,8	5,0
Extremadura	19,7	21,8	20,3	20,6	19,7	16,5	18,5

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del SEPE.

Además, cabe señalar que una gran parte de los puestos de trabajo registrados van destinados a peones y trabajadores cualificados en el sector primario. Este rasgo está aún más presente en Andalucía y Extremadura, donde llega a superar el

50%, posiblemente debido a la importancia de los Programas de Fomento del Empleo Agrario en estas dos comunidades autónomas, lo que contribuiría a explicar la elevada cuota del mercado del SPE en estas comunidades autónomas en comparación con el resto. No obstante, ambas CCAA presentan diferencias sustanciales que sería necesario estudiar con datos más desagregados, de manera que pudiéramos saber hasta qué punto la intermediación para las Administraciones Públicas es responsable de esta elevada cuota de intermediación.

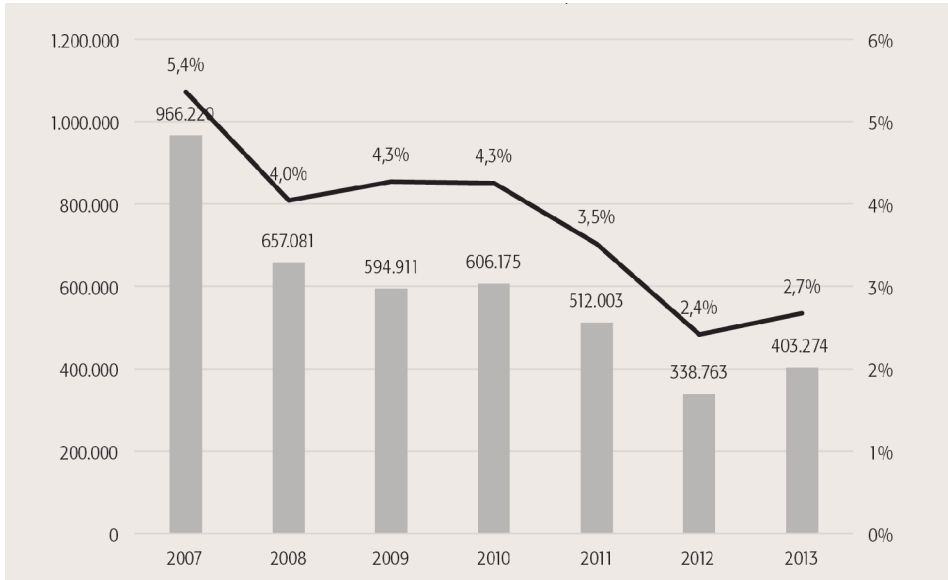
Cuadro nº 2. GRADO DE PENETRACIÓN DE LOS SPE POR COMUNIDAD AUTÓNOMA

(Porcentaje que representan las colocaciones correspondientes a ofertas previas existentes en el SPE con respecto a todas las colocaciones que se producen en la economía)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Cataluña	0,5	0,6	0,8	1,2	0,9	0,4	0,2
Murcia	1,0	0,9	1,0	1,0	1,0	0,7	0,5
País Vasco	1,0	0,9	0,9	0,7	0,9	0,9	0,7
Baleares	1,1	1,1	1,5	1,4	1,2	0,6	0,6
Madrid	1,1	1,2	1,4	1,4	1,3	0,7	0,8
Navarra	1,1	1,0	1,2	1,1	1,0	0,9	0,9
Cantabria	1,5	1,4	1,9	2,0	1,7	1,7	1,7
La Rioja	1,9	1,7	1,6	1,5	1,4	1,1	0,5
Canarias	2,0	2,0	2,9	3,6	3,5	1,5	1,3
Galicia	2,0	1,9	2,0	1,6	1,5	0,9	1,0
C. Valenciana	2,1	1,7	2,0	1,9	1,6	0,8	0,9
Total	2,1	2,1	2,7	2,7	2,5	1,7	1,9
Aragón	2,7	2,8	3,0	2,6	2,2	1,7	2,1
Castilla y León	2,7	2,7	3,3	2,5	2,3	0,9	1,7
Andalucía	2,8	3,0	3,8	3,9	3,7	3,1	3,6
Asturias	3,6	3,0	3,2	2,8	2,5	1,8	1,2
Castilla-La Mancha	4,2	4,0	6,3	5,6	4,8	1,9	2,1
Extremadura	10,0	11,4	11,4	11,6	11,0	9,4	10,4

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del SEPE.

Gráfico nº 6. **ALTAS DE PUESTOS DE TRABAJO REGISTRADOS EN LAS OFICINAS DE EMPLEO**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del SEPE.

3.2. Los recursos de los SPE

Con el proceso de descentralización, las Oficinas de Empleo dependen de cada Servicio Público de Empleo Autónomico y no del Servicio Público de Empleo Estatal. Teniendo en cuenta el número de oficinas y el número de parados registrados en cada una de ellas se ha calculado el número de parados por oficina. Hay que considerar que la medida es muy burda ya que no se tiene en cuenta la dotación de personal a nivel de oficina de empleo. La falta de datos, o de su disponibilidad, sobre el número de orientadores disponible en cada oficina nos impide ofrecer un análisis más exhaustivo sobre la situación de precariedad que se vive en muchas de las oficinas y que se traduce, sin lugar a dudas, en unos servicios de empleo de calidad cuanto menos cuestionable.

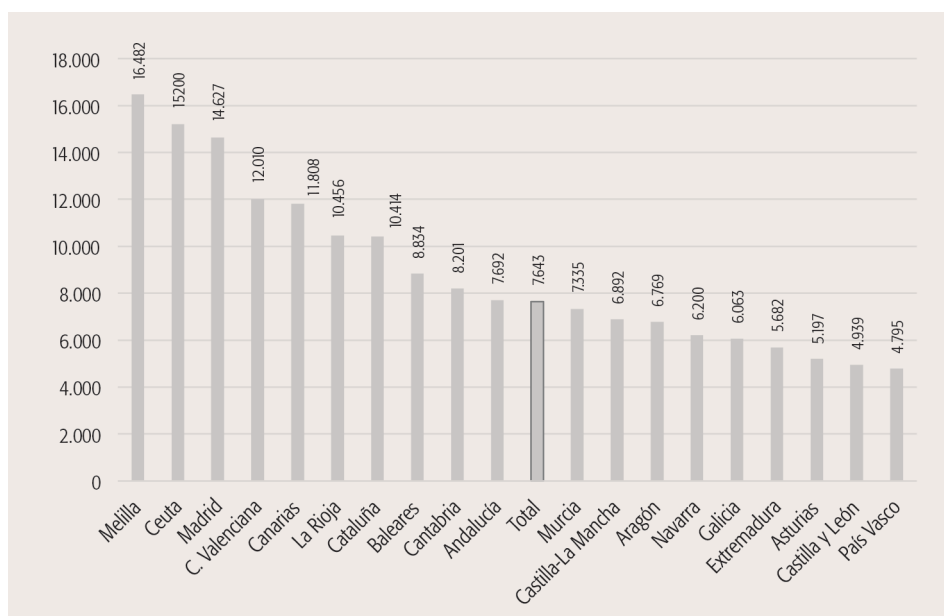
Teniendo en cuenta que hay 732 oficinas en toda España, el número de parados por oficina supera, en media, los siete mil en el último año⁶. Y, al igual que veíamos con los datos previos, también se muestran diferencias muy relevantes por comuni-

⁶ Según los datos de OCDE (2014), teniendo en cuenta el número de orientadores en los SPE de España, cada uno de ellos debe atender a 269 parados, lo que supone la cifra más alta de los países considerados, sólo después de Irlanda. Situándose, además, muy lejos de los 49 de Alemania, 36 de Dinamarca o 22 de Reino Unido.

dades autónomas (gráfico nº 7). Mientras que, en algunas, la cifra no llega a cinco mil (País Vasco y Castilla y León), en otras se duplica (Cataluña, La Rioja, Canarias, Comunidad Valenciana, Madrid y las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla). Sin duda, estas cifras impiden realizar una atención personalizada a los desempleados. A nivel provincial, observamos las mismas diferencias, incluso dentro de la misma comunidad autónoma. En el gráfico nº 8, en primer lugar, se muestra el contraste entre la situación en 2007 y en 2013. En 2007, una mayoría de provincias tenían registrados menos de tres mil parados por oficina de empleo. En cambio, en 2013, la mayor parte tienen cifras superiores a seis mil.⁷

Gráfico nº 7. DEMANDAS POR OFICINA DE EMPLEO

(octubre de 2014)

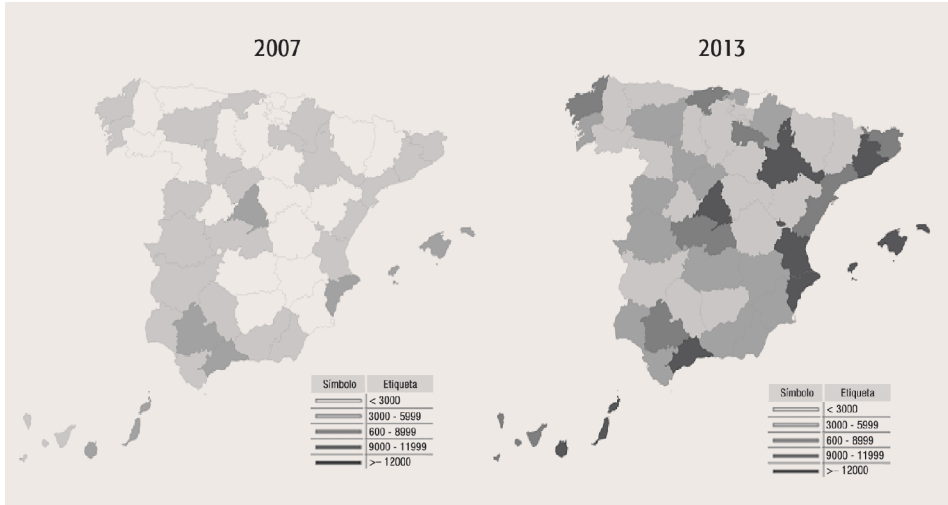


Fuente: Elaboración propia a partir de información proporcionada por el SEPE.

⁷ Además de tener en cuenta el número de orientadores en cada oficina de empleo, también habría que considerar su situación geográfica, la cual determina la accesibilidad de los parados a los servicios que ofrecen. La mayor parte de las mismas (aproximadamente un 73%) están ubicadas en las grandes áreas urbanas españolas. En Suárez *et al.* (2011) se analiza la relación de la ratio de desempleo sobre población a nivel municipal y la accesibilidad de los parados a las oficinas de empleo teniendo en cuenta la tasa de urbanización de los municipios españoles. Y un análisis más detallado de la importancia de la accesibilidad a las oficinas de empleo, considerando aspectos como la competencia entre los parados por los servicios de empleo se encuentra en Suárez *et al.* (2012). A través de un modelo que incorpora las relaciones espaciales o redes entre municipios en los que los parados acuden a una determinada oficina de empleo, los autores estiman los efectos directos e indirectos de mejoras en la accesibilidad sobre la reducción del desempleo.

Gráfico nº 8. PARADOS REGISTRADOS POR OFICINA

(octubre de 2014)



Fuente: Elaboración propia a partir de información proporcionada por el SEPE.

3.3. La intermediación privada

Respecto a las agencias de colocación, hasta la entrada en vigor del Real Decreto 1796/2010, el funcionamiento de las agencias de colocación sin fines lucrativos venía establecido por el Real Decreto 735/1995, por el que se regulan las agencias de colocación sin fines lucrativos y los servicios integrados para el empleo. La reforma de 2012 también supone un cambio en la medida en que permite que las agencias de trabajo temporal actúen como agencias de colocación, tras la correspondiente autorización.

A nivel normativo, la colaboración entre los SPE autonómicos y las agencias de colocación con fines lucrativos es posible desde el año 2010. Sin embargo, la ausencia de convenios de colaboración y la no puesta en marcha de programas piloto convierte en papel mojado el esfuerzo hecho por las agencias y por los SPE autonómicos desde la entrada en vigor del mencionado Real Decreto.

El Acuerdo Marco con agencias de colocación para la colaboración con SPE en la inserción en el mercado laboral de personas desempleadas, que culmina en junio de 2014, parece haber puesto en marcha, por fin, la actividad de las agencias de colocación con ánimo de lucro. Este acuerdo permite seleccionar a las agencias que podrán colaborar con los SPE autonómicos que se hayan adherido al mismo⁸. A través

⁸ Estas comunidades autónomas son: Aragón, Asturias, Baleares, Canarias, Cantabria, Castilla y León, Castilla-La Mancha, Extremadura, Galicia, Madrid, Murcia, Navarra, La Rioja y Comunidad Valenciana.

de este, se han seleccionado 80 agencias que podrán empezar a prestar servicios una vez que los SPE autonómicos los subcontraten.⁹

Uno de los aspectos clave a la hora de analizar la labor de las agencias de colocación privadas es de qué grupos de parados se van a ocupar. En este sentido, es necesario tener en cuenta que una parte relevante de los parados registrados en las oficinas públicas de empleo son calificados como inactivos según la Encuesta de Población Activa, afectando a sus probabilidades de vuelta al empleo (véase Suarez *et al.*, 2014). Las cuantías por inserción conseguida establecidas en el Acuerdo Marco oscilan entre los 300 y los 3.000 euros en función de la edad del desempleado y el tiempo en desempleo, pudiendo además ser menores si las agencias ofrecen precios más bajos.

La colaboración con las agencias de colocación privadas supone una oportunidad para ofrecer servicios más adecuados al perfil de los desempleados y para concentrarse en aquellos colectivos que necesitan una atención prioritaria. No obstante, los recursos asignados por el momento resultan escasos, teniendo en cuenta el volumen de parados al que nos enfrentamos. Por otra parte, la oportunidad no es sólo para las agencias privadas de colocación, sino también para el propio SPE al que también deberían dedicarse recursos con los que atender a los desempleados.

4. FORMACIÓN

La formación no reglada para el empleo constituye uno de los tres pilares de la educación profesional, junto con la formación profesional reglada y la enseñanza universitaria. Su carácter no reglado hace que se enmarque dentro de las PAMT en el marco de competencias de los SPE.

La gestión de la política de la formación en España se caracteriza por la descentralización de la impartición de los cursos (Mato, 2002). Ya antes del proceso de descentralización de las competencias en PAMT, la formación era impartida por las CCAA y por centros colaboradores acreditados por el entonces INEM. Las CCAA, por su parte, realizaban (y realizan) la formación a través de centros de formación vinculados a agentes sociales (sindicatos y organizaciones empresariales), ayuntamientos, fundaciones, asociaciones de diversa índole, etc.

En la actualidad, el subsistema de formación profesional para el empleo está regulado por el RD 395/2007. Existen 3 tipos básicos de formación:

- Formación de demanda: acciones formativas de las empresas y permisos individuales de formación. Son las empresas quienes tienen la iniciativa para organizar la formación y se financia mediante un sistema de bonificación de las cuotas a la Seguridad Social que pagan trabajadores y empresas.

⁹ Anuncio de formalización de contratos de: Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal. Objeto: Acuerdo Marco con agencias de colocación para la colaboración con Servicios Públicos de Empleo en la inserción en el mercado laboral de personas desempleadas (BOE de 24 de junio de 2014).

- Formación de oferta: acciones formativas promovidas por las administraciones públicas, los agentes sociales o entidades sociales y privadas colaboradores, y que son subvencionadas por los SPE autonómicos. Son acciones de formación para desempleados, acciones con compromiso de contratación, planes de formación para trabajadores ocupados, programas específicos para personas con necesidades formativas especiales o con dificultades de inserción o cualificación.
- Formación en alternancia: acciones formativas de los contratos de formación y los programas públicos de formación y ocupación en los que los trabajadores pueden compartir actividades formativas y práctica profesional en el puesto de trabajo. Son básicamente las Escuelas-Taller, casas de oficios y talleres de ocupación.

La formación destinada principalmente a trabajadores ocupados se gestiona desde la *Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo* cuyo patronato está constituido por la Administración General del Estado, a través del SEPE, y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

En cuanto a la formación destinada principalmente a trabajadores desempleados, es impartida por las CCAA, ya sea a través de centros propios o centros colaboradores. Anualmente, se realiza una convocatoria que financia planes de formación Intersectoriales y Sectoriales y de Acciones vinculadas a certificados de profesionalidad. El SEPE suscribe convenios de formación con las entidades beneficiarias para que desarrollen sus planes de formación Sectoriales e Intersectoriales y las Acciones asociadas a certificados de profesionalidad.

La reforma de 2012 incluía la implantación progresiva de la formación profesional dual. Se trata de acciones formativas cuyo fin es la cualificación profesional de las personas, combinando procesos de enseñanza y aprendizaje en la empresa y en el centro de formación. Esta medida se está poniendo en marcha en la actualidad.

4.1. Evolución del número de participantes en formación

En el cuadro nº 3 se muestra la evolución del número de participantes en formación dirigida a desempleados en el periodo 2007-2013. El número de parados formados aumentó en un 21,8% en 2010 para descender al año siguiente en un 29,4%, manteniéndose desde entonces en cifras situadas en torno a las 225 mil personas. Considerando el incremento en el número de personas desempleadas, en términos porcentuales la tasa de formados se ha reducido de forma sustancial en el periodo considerado. Tomando como referencia el número de parados registrados, dicha tasa ha pasado de casi un 14% en 2007 a menos de un 4% en 2013. Teniendo en cuenta estas cifras, la oferta formativa resulta claramente insuficiente, más aún en un entorno de aumento de la cifra de personas sin empleo como el actual.

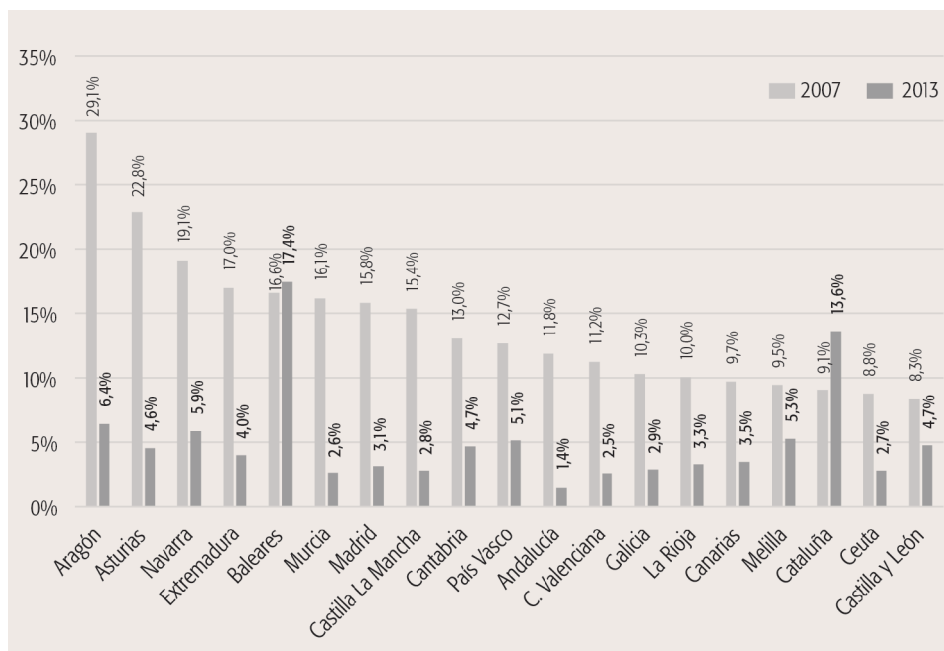
Cuadro nº 3. ACCIONES FORMATIVAS Y PARTICIPANTES EN FORMACIÓN A DESEMPLEADOS

	Acciones formativas	Participantes formados	Participantes formados / paro registrado (%)
2007	21.849	257.264	13,9
2008	19.784	243.866	9,4
2009	19.298	261.543	6,3
2010	23.655	318.527	6,9
2011	17.077	224.997	4,5
2012	18.650	254.224	4,4
2013	16.168	223.284	3,7

Fuente: Elaboración propia a partir de AEL.

Gráfico nº 9. PARTICIPANTES EN FORMACIÓN A DESEMPLEADOS SOBRE PARADOS REGISTRADOS POR COMUNIDAD AUTÓNOMA

(en %)

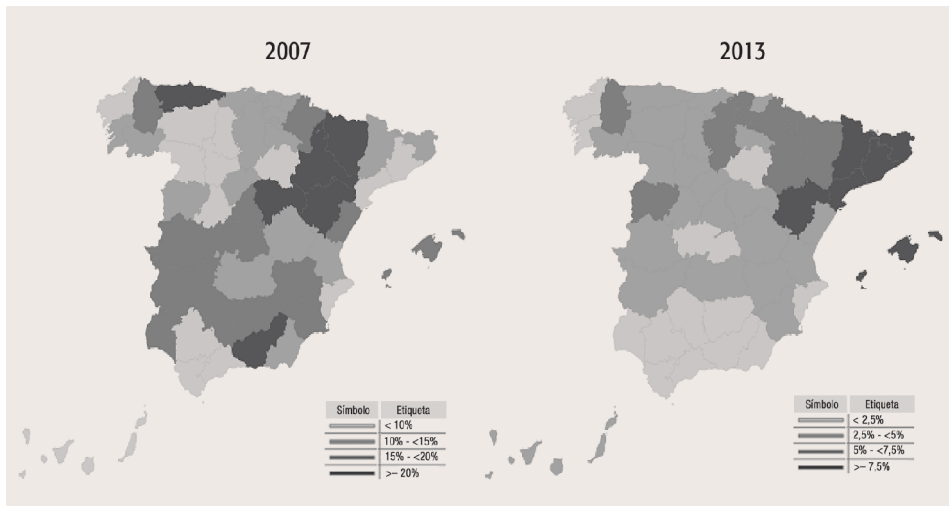


Fuente: Elaboración propia a partir de AEL.

El porcentaje de parados formados es bajo, pero existen diferencias sustanciales a nivel regional. Tal y como se puede apreciar en el gráfico nº 9, dicho indicador en algunas comunidades autónomas duplicaba el valor de otras. En 2007, las regiones con mayor porcentaje de parados formados eran Aragón y Asturias, que superaban el 20%. En el extremo opuesto, Castilla y León, Cataluña y Canarias, junto con Ceuta y Melilla no llegaban al 10%. La situación cambia radicalmente de forma que, en 2013, sólo dos regiones superan esa cifra. Así, en Baleares y Cataluña se forman el 17,4% y el 13,6% de sus parados, respectivamente. Sin embargo, el resto de comunidades autónomas se sitúan entre el 4 y el 6%. Además, de la comparación de las cifras en ambos años se observa que mientras estas regiones han reducido sustancialmente el esfuerzo en formación, sólo Baleares y Cataluña han aumentado su tasa de parados formados. Hay que tener en cuenta que la caída de esta tasa no se deriva únicamente del incremento en su denominador (el número de parados registrados) sino que, en la mayoría de las comunidades autónomas, se ha producido también una disminución en el número de personas formadas.

Gráfico nº 10. PARTICIPANTES EN FORMACIÓN A DESEMPLEADOS SOBRE PARADOS REGISTRADOS POR PROVINCIA

(en %)



Fuente: Elaboración propia a partir de AEL.

De todas formas, además de llegar a un porcentaje amplio de parados, la formación debería llegar a aquellas personas que necesitan mejorar o reciclar su nivel de cualificación. Por esta razón, la selección de los participantes debe ser un tema central en la política formativa. Sin embargo, habitualmente, participar en acciones formativas es voluntario, es decir, es la persona desempleada quien decide si participa o no. Aunque el registro en el SPE es un requisito, esto no constituye un problema

que pueda conducir a reducir la participación en acciones formativas puesto que el registro se realiza de forma inmediata. Que la formación sea voluntaria tiene efectos sobre el perfil del trabajador que se forma. A pesar del bajo nivel educativo de la mayor parte de los parados en España, quienes se forman tienen principalmente un nivel educativo medio-alto (Cueto y Suarez, 2011). Por ejemplo, en 2013, del total de parados registrados tenían estudios post-secundarios un 16,6%. En cambio, del total de participantes en formación, un 34,3% tenían este nivel de estudios. Es decir, aquellos que tienen más necesidad de formarse y reciclarse son quienes acceden en menor medida a la formación.

La reforma del sistema de formación que, en la actualidad, plantea el gobierno, se centra en temas como los proveedores de formación, la coordinación y la evaluación. Pero deja de lado un aspecto que resulta importante de cara a las necesidades de los parados y que ya aparecía en la reforma laboral de 2012. Se trata del establecimiento de itinerarios personalizados, es decir, que el diagnóstico de la empleabilidad de los parados sea individualizado de manera que la formación tenga lugar en un proceso más amplio de vuelta al empleo de los desempleados. Las evaluaciones disponibles ponen de manifiesto que los resultados de la formación son positivos aunque de pequeña magnitud y que hay que tener en cuenta la heterogeneidad de las acciones puesto que el impacto depende de las características de los parados (nivel educativo, tiempo en desempleo) y también de las características de la formación (duración de los cursos, tipo de formación)¹⁰. Además, el orden en el que se participe en distintos programas importa a la hora de valorar sus efectos y, así, por ejemplo, el apoyo en la búsqueda activa de empleo es más efectivo después de participar en acciones formativas (Lechner y Wiehler, 2013).

5. LOS INCENTIVOS AL EMPLEO

Dentro de las medidas de apoyo al empleo podemos diferenciar dos grandes tipos. Por una parte los incentivos a la contratación indefinida y, por otra, los programas de fomento del empleo autónomo.

5.1. Incentivos a la contratación indefinida

La principal PAMT en España son los incentivos al empleo. La elevada temporalidad existente en nuestro mercado laboral ha motivado que uno de los objetivos de casi todas las reformas laborales haya sido su reducción y, entre otras medidas, se han utilizado las bonificaciones a la contratación para promover la contratación indefinida. A lo largo de los años se han modificado tanto los colectivos destinatarios como la cuantía de la ayuda y su forma de pago (cuantía fija o reducción de la cuota empresarial por contingencias comunes a la Seguridad Social). De hecho, durante la última legisla-

¹⁰ Para una revisión, véase Mato (2010).

tura parecía haberse apostado por eliminar los incentivos existentes, pero luego se amplían y, como veremos a continuación, más tarde se generalizan con la «tarifa plana».

En los programas de bonificaciones de 2010 a 2013 se concentran los incentivos al empleo en los colectivos que más dificultades tienen en el acceso al empleo o el acceso al empleo estable: jóvenes con baja cualificación y mayores de 45 años. De hecho, la ley 35/2010 incluía, por primera vez, el grado de cualificación de los jóvenes como criterio para recibir la bonificación. Así, el colectivo destinatario se definía como «parados entre 16 y 30 años con especiales problemas de empleabilidad: inscritos en la oficina de empleo al menos 12 meses en los anteriores 18 y que no hayan completado la escolaridad obligatoria».

Las evaluaciones de las bonificaciones a la contratación han puesto de manifiesto que este tipo de programas presentan elevados efectos peso muerto y desplazamiento (Toharia *et al.*, 2009; García Pérez y Rebollo, 2009) de forma que sus efectos positivos son claramente limitados. Es decir, la mayoría de las contrataciones bonificadas se hubieran llevado a cabo igualmente, aunque la empresa no hubiera recibido ninguna bonificación. Este resultado puede explicarse, al menos en parte, porque las bonificaciones existentes abarcaban la mayor parte de la población activa, de forma que llegaban a la gran mayoría de los trabajadores (Cueto, 2006). Por tanto, la concentración en colectivos concretos con mayores problemas de empleabilidad es una característica que puede favorecer su efectividad (Arranz *et al.*, 2013).

Sin embargo, en 2014, se vuelve a apostar de manera decidida por los incentivos al empleo como política activa con un programa que, lejos de dirigirse a un colectivo concreto, está destinado a todas las contrataciones indefinidas. En febrero de 2014 se pone en marcha el programa conocido como «Tarifa plana»¹¹. Su objetivo es fomentar la contratación indefinida mediante una reducción de las cotizaciones empresariales por contingencias comunes a la Seguridad Social que se aplicarán durante 2 años a todos los contratos firmados entre el 25 de febrero y el 31 de diciembre de 2014 por cualquier empresa, siempre que suponga creación de empleo neto. Así, la cuota que pagarán las empresas será de 100 euros mensuales si el contrato es a tiempo completo y de 75 o 50 euros mensuales en el caso de contratos a tiempo parcial según la jornada de trabajo.

Los requisitos que deben cumplir las empresas son: hallarse al corriente de las obligaciones tributarias y de Seguridad Social, no haber sido excluido del acceso a programas de empleo por haber cometido infracciones graves o muy graves y mantener el nivel de empleo total e indefinido alcanzado con la contratación subvencionada. La creación de empleo neta se calcula tomando como referencia el promedio diario de trabajadores en la empresa en los 30 días anteriores a la celebración del contrato, que debe mantenerse durante 3 años. Este mantenimiento se examinará

¹¹ Real Decreto-ley 3/2014, de 28 de febrero, de medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida.

cada 12 meses de tal manera que, si se incumple el criterio, se deberá reintegrar el importe correspondiente.

La tarifa plana es aplicable a cualquier trabajador, independientemente de su historial de empleo, su cualificación o su salario, por lo que es previsible que su efecto peso muerto o inercia sea muy elevado.

Además de la tarifa plana, en la actualidad se mantienen bonificaciones a la contratación de determinados grupos y bajo diversas formas contractuales. Y debemos tener en cuenta que las comunidades autónomas tienen programas propios de apoyo que se añaden a las subvenciones existentes a nivel estatal.

A pesar de la magnitud del gasto realizado en este tipo de programas, la información sobre los mismos es escasa. Las estadísticas recogen poca información sobre los incentivos y, de hecho, únicamente a partir de varias notas de prensa del Ministerio de Empleo y Seguridad Social podemos tener algún dato sobre el número de beneficiarios. Recientemente, se indicaba que la tarifa plana había incentivado la firma de unos 160 mil contratos desde su puesta en marcha en febrero de 2014.¹²

5.2. Incentivos al empleo autónomo

Los programas de apoyo a los emprendedores son una de las medidas que más se están potenciando en los últimos años. Uno de los programas más significativos es la capitalización de las prestaciones o «pago único», que consiste en recibir el valor actual del importe de la prestación por desempleo de nivel contributivo para iniciar una actividad por cuenta propia. Este programa se lanzó en 1985 y se ha mantenido con varios cambios a lo largo del tiempo. Desde el año 2007, participan en el mismo en torno a 150.000 personas al año. De nuevo, los datos nos permiten saber cuántas personas se han acogido a la medida, pero no la tasa de supervivencia del negocio o la creación de empleo de las empresas subvencionadas en comparación con otros negocios iniciados sin participar en el programa. No obstante, el hecho de que se dirija a todos los parados, sin concentrarse en algún colectivo concreto, sugiere que el efecto peso muerto sea elevado.¹³

Además del programa de pago único, se han puesto en marcha varias medidas que tratan de incentivar la entrada en el empleo autónomo. Una de las más representativas es la conocida «tarifa plana» dirigida a personas que se den de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, no habiéndolo estado en los cinco años anteriores y no teniendo trabajadores a su cargo. Las reducciones y bonifica-

¹² En nota de prensa de 18 de noviembre la cifra es de 158.107 contratos (<http://prensa.empleo.gob.es/WebPrensa/noticias/ministro/detalle/2348>) y en la correspondiente a 26 de noviembre asciende a 161.497 (<http://prensa.empleo.gob.es/WebPrensa/noticias/ministro/detalle/2359>).

¹³ En Mayor *et al.* (2015) se revisan los cambios efectuados en las condiciones de acceso al programa y se lleva a cabo una evaluación a nivel macro que sugiere la existencia de un efecto peso muerto elevado.

ciones en la cuota de cotización a la Seguridad Social suponen que, durante los primeros 6 meses, cotizará 50 euros, que resulta de aplicar un 80% de reducción aplicada a la base mínima de cotización. En los siguientes 6 meses la reducción es del 50% y de un 30% en los 18 siguientes.

Esta medida que inicialmente se planteaba para menores de 30 años se extendió también a los mayores posteriormente. Por tanto, tenemos el mismo rasgo característico de los incentivos a la contratación. No existe diferenciación por colectivos, de forma que la ayuda es la misma independientemente de las características del parado (sólo en ocasiones se considera la edad) o del negocio que se pone en marcha.

Román *et al.* (2013), en un análisis de los factores que determinan la entrada en el autoempleo, concluyen que el papel de los incentivos al autoempleo para combatir la crisis económica es ambiguo. Estos autores consideran que sería necesario prestar atención a tres dimensiones especialmente relevantes. En primer lugar, la heterogeneidad del autoempleo, puesto que hay trabajadores por cuenta propia y empleadores, siendo este segundo grupo el que tiene potencial de crecimiento. En segundo lugar, la importancia del marco institucional a nivel micro (capital social, redes de negocios). Y por último, el marco institucional a nivel macro (marco normativo, gasto en incentivos al autoempleo, situación económica). En definitiva, la selección de emprendedores con potencial de crecimiento es básica para que la política de fomento del autoempleo tenga efectos positivos a medio y largo plazo. El grado de innovación de la empresa y la cualificación de la persona son elementos clave para explicar la supervivencia y crecimiento de los negocios. Por otra parte, el apoyo (no sólo económico, sino también en términos de asesoramiento) debe continuar al menos durante los tres primeros años de vida de la empresa, que resultan clave en su permanencia.

6. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Las políticas activas de mercado de trabajo en España no constituyen un elemento importante de la política de empleo. A pesar de las referencias realizadas en las últimas reformas laborales al papel que el servicio público de empleo y la formación deben desempeñar en el proceso de recuperación económica, lo que caracteriza a estas medidas es su debilidad en términos de recursos y de resultados.

La cuota del servicio público de empleo en términos de intermediación laboral es prácticamente inexistente. Sin embargo, no es éste el principal problema. La falta de recursos humanos (agravada con el recorte de fondos destinados a políticas activas) con los que atender al volumen de parados registrados en nuestro país imposibilita llevar a cabo itinerarios personalizados que ayuden en la reinserción laboral de los desempleados o la supervisión del compromiso de activación. Está pendiente de definir cuál es el papel que debe tener el SPE en el marco de las PAMT de nuestro

país. Si el objetivo fuera conseguir una elevada cuota de mercado, sería necesario que las empresas confiaran en el SPE para registrar sus vacantes lo que requiere que los recursos se dirijan a la búsqueda de estas vacantes y a la selección de los parados más adecuados para cada puesto. Si, en cambio, el objetivo es el apoyo a los desempleados para mejorar sus posibilidades de inserción laboral, se requiere poner en marcha itinerarios personalizados que tengan en cuenta la trayectoria previa de esos parados para realizar el diagnóstico adecuado en cada situación. En este caso, la colaboración con las agencias privadas de colocación supone una oportunidad para dirigir medidas distintas a los desempleados en función de su grado de dificultad para la vuelta al empleo.

En cuanto a la formación, las cifras ofrecen un panorama en el que se forman menos de un 5% de los parados registrados, mientras que los incentivos a la contratación son la medida que se lleva la mayor parte de los recursos, a pesar de que la evidencia empírica pone de manifiesto su escasa eficacia.

En 2013 se produjeron cambios tanto en las líneas de actuación en las que se enmarcan las políticas de empleo como en los criterios de distribución territorial de los recursos¹⁴. La Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales acordó un nuevo modelo de programación, evaluación y financiación que supuso definir un amplio conjunto de indicadores para medir la ejecución de objetivos, condicionando la financiación a la consecución de los mismos. Así, el 40% de los fondos dirigidos a PAMT en 2013 se asignaron basándose en la evolución de una serie de variables¹⁵ que, además de incluir la evolución de paro registrado y demandantes no ocupados incluía indicadores del grado de cumplimiento de objetivos del Plan Anual de Políticas de Empleo, tales como el número de jóvenes atendidos en cada comunidad y la calidad de la atención prestada (duración de las actuaciones de formación profesional y otras acciones), los beneficiarios del Programa de Recualificación Profesional, PREPARA, a las que se les asignó un itinerario de inserción y hubieran iniciado servicios asociados al mismo, las personas con discapacidad atendidas en cada CCAA respecto al número de personas con discapacidad, los procedimientos sancionadores iniciados por el SEPE a instancias de las CCAA sobre el número de beneficiarios de prestaciones por desempleo (excluido el Programa Temporal de Protección por Desempleo, PRODI), los trabajadores que capitalizan las prestaciones por desempleo en la modalidad pago único, las acciones realizadas para el fomento del empleo autónomo, los contratos de emprendedores formalizados, las plantillas de personas con discapacidad de los Centros Especiales de Empleo (CEE), la inclusión de la formación certificable en las convocatorias de

¹⁴ Orden ESS/2198/2013, de 21 de noviembre, por la que se distribuyen territorialmente para el ejercicio económico de 2013, para su gestión por las comunidades autónomas con competencias asumidas, subvenciones del ámbito laboral financiadas con cargo a los Presupuestos Generales del Estado.

¹⁵ Pueden consultarse en el Anexo I.1 de la Orden ESS/2198/2013.

formación o el porcentaje de contratos de formación y aprendizaje respecto del total de contratos realizados.

Debemos valorar muy positivamente la inclusión de criterios relacionados con la evolución del mercado de trabajo en cada comunidad autónoma y con el seguimiento de las políticas realizadas. Sin embargo, se echan en falta indicadores de efectividad y eficiencia de las PAMT que cada comunidad autónoma lleva a cabo. El número de personas atendidas en cada medida en relación al potencial de personas destinatarias es un indicador de cobertura y seguimiento, pero deja de lado los resultados y el impacto de los programas.

En el PAPE de 2014¹⁶, se avanza de nuevo en la línea de condicionar recursos a resultados pero, igualmente, los indicadores contemplados están relacionados mayoritariamente con el seguimiento de las actuaciones realizadas. El PAPE no contempla específicamente evaluaciones de resultados. Si nos centramos en este tipo de evaluaciones, nos encontramos con que son muy escasas¹⁷. La mayor parte de los SPE autonómicos llevan a cabo análisis de seguimiento de las acciones, de manera que publican indicadores relacionados con el número de participantes en las medidas o la tasa de inserción laboral de los participantes en formación. Sin embargo, las evaluaciones de resultados con grupo de control constituyen una excepción.

Aunque se han realizado varias reformas en poco tiempo, la correspondiente a las políticas activas de empleo sigue pendiente (Malo, 2012). Necesitamos políticas activas con las que los parados puedan mejorar sus posibilidades de vuelta al empleo y varios autores han señalado las orientaciones de la reforma. Ramos *et al.* (2010) señalan que los cambios pasarían por, en primer lugar, fortalecer el papel de los servicios públicos (en línea con la tendencia de varios países europeos); en segundo lugar, vincular las políticas activas y pasivas y, en tercer lugar, evaluar para poder tomar las decisiones con información sobre el funcionamiento de las políticas existentes.

El papel central que la reforma de 2012 concede al SPE se queda en nada ante la falta de recursos destinados a su transformación. En cambio, los programas puestos en marcha en el último bienio, en especial las tarifas planas de contratación y de autónomos, apuestan de nuevo por bonificaciones generalizadas que apenas son efectivas (Toharia *et al.*, 2009). El papel de las evaluaciones resulta clave para transformar las políticas activas en instrumentos eficientes y útiles para que los parados mejoren sus probabilidades de vuelta al empleo.

¹⁶ Resolución de 16 de septiembre de 2014, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 5 de septiembre de 2014, por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2014, según lo establecido en el artículo 4 ter de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

¹⁷ En los últimos años, únicamente podemos citar los casos de Cataluña, Aragón o Canarias, cuyos informes pueden consultarse en las páginas web de los SPE de cada CCAA.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALUJAS, J. (2012): «La intermediación laboral a nivel autonómico: servicios públicos de empleo versus empresas de trabajo temporal», *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, N° 113, 105-127.
- ARRANZ, J.M., GARCÍA SERRANO, C. y HERNANZ, V. (2013): «Active labour market policies in Spain: A macroeconomic evaluation», *International Labour Review*, vol. 152 (2), 327-348.
- CUETO, B. (2006): «Las ayudas a la contratación en España», *Revista de Economía Laboral*, 3, 87-119.
- CUETO, B. y SUÁREZ, P. (2011): «Formación para el empleo en España. ¿Quién se forma?» *Moneda y Crédito*, 233, 73-106.
- GARCÍA PÉREZ, J.I. y REBOLLO, Y. (2009): «The use of permanent contracts across Spanish regions: do regional wage subsidies work?» *Investigaciones económicas*, 33 (1), 97-130.
- MALO, M.A. (2012): «Una primera valoración de la reforma laboral de 2012», *Cuadernos de Información Económica*, vol. 226, 77-82.
- MATO, F.J. (2002): *La Formación para el empleo. Una evaluación cuasi-experimental*. Editorial Civitas.
- (2010): «La formación continua en España desde una perspectiva comparada: balance y propuestas de mejora», *Papeles de Economía Española*, 124, 266-280.
- MAYOR, M., CUETO, B. y SUÁREZ, P. (2014): Fostering the Self-employment in Spain: An Evaluation of the Capitalization of Unemployment Benefits Programme. *Geographical Labor Market Imbalances*. AIEL Series in Labour Economics. Physica Verlag-Springer, (en prensa).
- LECHNER, M. y WIEHLER, S. (2013): «Does the Order and Timing of Active Labour Market Programmes Matter?» *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, vol. 75(2), 180-212.
- OCDE (2014): *OECD Economic Surveys Spain*. OCDE.
- RAMOS, R., SURIÑACH, J. y ARTÍS, M. (2010): «¿Es necesario reformar las políticas activas de mercado de trabajo en España? Algunos elementos para la reflexión», *Papeles de Economía Española*, 124, 281-300.
- ROMÁN, C., CONGREGADO, E. y MILLÁN, J.M. (2013): «Start-up incentives: Entrepreneurship policy or active labour market programme?» *Journal of Business Venturing*, 28(1), 151-175.
- SUÁREZ, P. y MAYOR, M. (2012), «La intermediación laboral del Servicio Público de Empleo en España: un análisis regional con los datos del SISPE», *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, Serie Economía y Sociología*, 96, 175-194.
- SUÁREZ, P., CUETO, B. y MAYOR, M. (2014): «Effects of Public Employment Services on labor transitions», *International Journal of Manpower*, vol. 35(7), 996-1015.
- TOHARIA, L., ARRANZ, J.M., CEBRIÁN, I., GARCÍA SERRANO, C., HERNANZ, V., MORENO, G. y PITARCH, J. (2009): «El efecto de las bonificaciones de las cotizaciones a la Seguridad Social para el empleo en la afiliación a la Seguridad Social: un intento de evaluación macroeconómica, microeconómica e institucional». Fondo de Investigación en Protección Social. (Disponible en: <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/115801.pdf>)

ANEXO

Cuadro nº A.1. LEYES DE TRASPASO DE LAS COMPETENCIAS EN FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN A LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

CCAA	Formación	Servicio de intermediación
Andalucía	R.D.427/93 (BOE 16-04-93) Resl.20-IV-93 (BOE 10-05-93)	R.D. 467/03 (BOE 30-04-03) R.D. 1672/08 (BOE 31-10-08)
Islas Baleares	R.D. 621/98 (BOE 29-04-98)	R.D. 1268/01 (BOE 05-12-01)
Cantabria	R.D. 2672/98 BOE 20-01-99) R.D. 1587/06 (BOE 29-12-06)	R.D. 1418/01 (BOE 31-12-01)
Castilla y León	R.D. 148/99 (BOE 16-02-99)	R.D. 1187/01 (BOE 22-XI-01) R.D. 371/10 (BOE 30-03-10)
La Rioja	R.D. 41/99 (BOE 30-01-99) Resol. 14-VII-05 (BOE 10-08-05)	R.D. 1379/01 (BOE 25-12-01)
Navarra	R.D. 1319/97 (BOE 01-10-97) Resl. 27-03-98 (BOE 23-04-98) R.D. 311/01 (BOE 09-04-01)	R.D. 311/01 (BOE 09-04-01) R.D.311/01 (BOE 09-04-01)
Aragón	R.D. 300/98 (BOE 16-03-98) R.D. 1358/98 (BOE 08-07-98) R.D. 250/10 (BOE 31-03-10)	R.D. 646/02 (BOE 10-07-02)
País Vasco	R.D.1441/10 (BOE 16-11-10)	R.D. 646/02 (BOE 10-07-02)
Cataluña	R.D.1577/91 (BOE 08-11-91) Resol. 09-10-91 (BOE 08-11-91) R.D.47/93 (BOE 19-02-93) R.D. 754/06 (BOE 21-06-06)	R.D. 1050/97 (BOE 29-07-97) R.D. 774/99 (BOE 28-05-99)
Extremadura	R.D. 2024/97 (BOE 22-01-98)	R.D. 664/01 (BOE 05-07-01)
Madrid	R.D.2534/98 (BOE 15-12-98) R.D. 918/02 (BOE 19-09-02)	R.D.30/00 (BOE 02-02-00) R.D. 918/02 (BOE 19-09-02)
Comunidad Valenciana	R.D.1371/92 (BOE 22-12-92) Resol.22-XII-92 (BOE 22-01-93)	R.D. 2673/98 (BOE 29-12-98) R.D. 2354/04 (BOE 24-12-04) R.D. 1188/06 (BOE7-11-06)

.../...

.../...

CCAA	Formación	Servicio de intermediación
Asturias	R.D.2088/99 (BOE 04-02-00)	R.D.11/01(BOE 31-01-01)
Islas Canarias	R.D.447/94 (BOE 13-04-94) R.D. 827/10 (BOE 29-06-10)	R.D.150/99 (BOE 17-02-99) R.D.939/99 (BOE 25-06-99) R.D.115/00 (BOE 12-02-00) R.D.748/01 (BOE 13-07-01)
Castilla-La Mancha	R.D. 1661/98 (BOE 14-08-98)	R.D. 1385/02 (BOE 23-12-02)
Galicia	R.D.146/93 (BOE 04-03-93) Resol. 01-02-93 (BOE 19-03-93) R.D. 552/06 (BOE 24-05-06)	R.D. 1375/97 (BOE 01-10-97) R.D. 232/98 (BOE 04-03-98) R.D. 1750/99 (BOE 09-12-99)
Murcia	R.D.522/99 (BOE 21-04-99) R.D.1596/99 (BOE 05-11-99) R.D. 509/01 (BOE 25-05-01) R.D. 1085/08 (BOE 01-07-08)	R.D. 468/03 (BOE 29-04-03)

Incidencia y resultados de la reforma laboral sobre la negociación colectiva en Euskadi

El artículo analiza la incidencia y los resultados de la reforma laboral de 2012 en la negociación colectiva de la CAPV en sus tres aspectos más importantes. En primer lugar se estudia el decaimiento de los convenios y su impacto sobre la tasa de cobertura de la negociación colectiva como consecuencia de la nueva limitación de la ultraactividad de los convenios. En segundo lugar se analiza el surgimiento de nuevas unidades de negociación a partir de la prioridad que se otorga a los convenios de empresa, todo ello en un contexto marcado por el bloqueo de la negociación colectiva sectorial y por el decaimiento de convenios de ámbito sectorial. En tercer lugar se examina la inaplicación de convenios por tamaño de empresa, sector de descuelgue y materias objeto de la misma.

2012ko lan-erreformak nolako eragina eta emaitzak izan dituen EAEko negoziazio kolektiboetan, horixe aztertzen du artikuluak, negoziazioaren hiru alderdi nagusiak jorratuz. Lehenik eta behin, lan-hitzarmenen aurreraeraginari jarri zaizkion muga berriak gogoan harturik, bi gaiok aztertzen ditu: lan-hitzarmenen indargabetzea, eta indargabetze horiek negoziazio kolektiboaren estaldura-tasan izan duen eragina. Bigarrenik, negoziazio-unitate berrien sorrera; halako geroz eta gehiago sortzen baita, lehenetsuna enpresako lan-hitzarmenei ematen zaiolako, arlokako negoziazio kolektiboaren blokeoak eta arlokako lan-hitzarmenen indargabetzeak eraginda. Hirugarrenik, beste hiru aztergai: enpresaren tamaina dela-eta lan-hitzarmena aplikatu ezina; zein sektoretan ez den aplikatzen; eta zein gaietan ez den aplikatzen.

The article analyzes the incidence and outcome of the labor reform of 2012 in collective bargaining of the CAPV in the three most important aspects. First the decay of the agreements and the impact on the rate of coverage of collective bargaining as a result of the new limitation of the ultraactivity of the agreements are studied. Secondly, the emergence of new bargaining units because of the priority given to enterprise agreements is analyzed, all this in a context marked by blocking sectoral collective bargaining and the decay of sectoral agreements. Thirdly the non-application of agreements by size of company, economic sector and subjects is examined.

Índice

1. Introducción
2. El decaimiento de convenios aplicables en la CAPV y su incidencia en la tasa de cobertura
3. Nuevas unidades negociadoras: los nuevos convenios de empresa aplicables en la CAPV
4. Inaplicaciones de convenios colectivos en la CAPV
5. Conclusiones

Referencias bibliográficas

Palabras clave: reforma laboral, negociación colectiva, convenio colectivo, ultraactividad, convenio colectivo de empresa, inaplicación de convenio colectivo.

Keywords: labour reform, collective bargaining, collective agreement, ultraactivity, firm level collective agreement, inapplicability of the collective agreement.

Nº de clasificación JEL: J52, J80.

1. INTRODUCCIÓN

La recesión económica sufrida en los últimos cinco años ha tenido una repercusión negativa sobre el mercado de trabajo español mucho más intensa que en economías cercanas como la francesa o la alemana. Este comportamiento diferencial fue atribuido por muchos analistas a la existencia de rigideces en el mercado de trabajo español en un intento de reducir las causas de esta situación a una única variable: el coste del factor trabajo.

En consonancia con esos análisis, en el año 2012 se aprueba la, por ahora, última reforma laboral mediante la *Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la refor-*

¹ El autor fue Responsable de Estudios Sociolaborales del Consejo de Relaciones Laborales del País Vasco de marzo de 2010 a octubre de 2014.

² El autor quiere agradecer los comentarios, matizaciones y puntualizaciones realizadas por Asier Aldaiturriaga (Técnico del Consejo de Relaciones Laborales) y por una evaluadora anónima a una versión previa de este artículo. En cualquier caso, la responsabilidad de las opiniones y de los errores que pueda contener este artículo corresponde exclusivamente al autor.

ma del mercado laboral. En ella se fijaron cinco objetivos específicos³ para cuya consecución se abarcó un amplio espectro de materias y se introdujeron cambios importantes en el sistema de relaciones laborales vigente hasta esa fecha. En concreto, en el campo de la negociación colectiva, su alcance y profundidad han sido muy superiores a los de anteriores reformas generando un vuelco absoluto en las reglas de juego.

Se introdujeron novedades tales como el fin de la ultraactividad automática e indefinida de los convenios; la prioridad de los convenios de empresa frente a los de ámbito superior, en especial, frente a los sectoriales provinciales que dominaban ampliamente la negociación colectiva; o la extensión de las posibilidades, materias y causas para la inaplicación del convenio frente a los rígidos e inoperantes mecanismos existentes hasta entonces. Todo ello ha mudado profundamente la reglas de la negociación colectiva.

Sin entrar en una valoración global de la reforma laboral ni de sus efectos sobre el coste del factor trabajo, en este artículo se analiza la incidencia y los resultados de dicha reforma sobre la negociación colectiva en la CAPV a partir de tres ejes: la nueva regulación sobre la eficacia temporal de los convenios, es decir, sobre la ultraactividad; la nueva estructura de la negociación colectiva con la prioridad del convenio de empresa; y la inaplicación temporal de los convenios colectivos, también conocida como descuelgue.

Para ello el artículo se estructura en cuatro apartados. En el primero se analizan las consecuencias del límite temporal a un año en la ultraactividad automática de los convenios. En el segundo se estudia el surgimiento de nuevos convenios de empresa y los cambios producidos en la estructura de la negociación colectiva de la CAPV. En el tercero se examinan las inaplicaciones de convenios colectivos con especial hincapié en las materias objeto de las mismas, el origen (sectorial o de empresa) y el grado de acuerdo, cerrándose el artículo con un apartado de conclusiones.

2. EL DECAIMIENTO DE CONVENIOS APLICABLES EN LA CAPV Y SU INCIDENCIA EN LA TASA DE COBERTURA

2.1. Aproximación a las características de la regulación de la ultraactividad

La antigua redacción del artículo 86.2 del Estatuto de los Trabajadores (ET) señalaba que *«Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes»* y la del antiguo 86.3 indicaba que *«Denunciado un convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales. La vigencia del contenido normativo del convenio, una vez concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiera establecido en el propio convenio. En defecto de pacto se mantendrá en vigor el contenido normati-*

³ Véase Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2013), página 3.

vo del convenio». Esta última previsión legal es la que llevó a que en la redacción de muchos convenios no se hiciese mención a la ultraactividad porque ya lo hacía la Ley con carácter supletorio.

En este sentido, se constataba la existencia de numerosos convenios colectivos que permanecían en ultraactividad, en algunos casos desde hacía más de veinticinco años⁴. En otros, el período era más reducido pero difícilmente cabía entender que estuviesen en vigor las tablas salariales o jornadas laborales en ellos recogidas. De esta manera, lo más razonable era suponer que esa ultraactividad, entendida como prolongación indefinida de las mismas condiciones, fuera más teórica que real.⁵

La nueva redacción del artículo 86.3 del ET⁶ estableció que «*Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación*». Esta nueva redacción anulaba la ultraactividad indefinida en ausencia de pacto que proporcionaba la antigua redacción del ET; establecía un plazo temporal (un año) desde un acto formal (la denuncia del convenio); determinaba la consecuencia (la pérdida de vigencia) y, en ese caso, la aplicación del convenio en sustitución del decaído si lo hubiese.

Con el objetivo de analizar el impacto de la reforma laboral sobre el mantenimiento de los convenios colectivos, a finales de 2013, el Consejo de Relaciones Laborales del País Vasco (en adelante, CRL-LHK) hizo un estudio⁷ acerca de la ultraactividad de aquellos convenios colectivos aplicables en la CAPV cuya vigencia formal hubiera finalizado, al menos, un año antes. En ese estudio se analizaron los textos de 459 convenios que afectaban a 300.434 trabajadores.

Estos convenios se dividieron en dos grandes grupos. Por una parte, los que disponían de cláusula de mantenimiento de la ultraactividad y, por otra parte, los que no regulaban el régimen de ultraactividad y a los que, en consecuencia, les era de aplicación la regla legal supletoria establecida en la nueva redacción del artículo 86.3 del ET.

⁴ Uno de los objetivos declarados de la reforma laboral era «evitar una «petrificación» de las condiciones de trabajo pactadas en convenio y que no se demore en exceso el acuerdo renegociador mediante una limitación temporal de la ultraactividad del convenio a un año». Los resultados han sido que determinados convenios, con fecha de vigencia final antigua, se reconozcan como vigentes en ultraactividad y que muchos de los nuevos convenios se firmen con cláusulas de ultraactividad superiores al año que fija la Ley.

⁵ Por ejemplo, el convenio colectivo de la industria siderometalúrgica de Bizkaia de eficacia general para los años 2001 a 2003 establecía en su artículo 2 que «el presente convenio se considerará denunciado el 1 de noviembre del año 2003 y en tanto no se logre acuerdo expreso se mantendrá en vigor todo su contenido normativo». Por lo tanto, seguiría en ultraactividad tanto con la legislación anterior como tras la última reforma laboral. Sin embargo, en el año 2008 se firmó el convenio colectivo de eficacia limitada de la industria siderometalúrgica de Bizkaia (Federación Vizcaína de Empresas del Metal, CC. OO. y UGT) para los años 2008-2011.

⁶ Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

⁷ CRL-LHK (2013a).

Los resultados establecieron que el 48,4% de los convenios (35,9% de trabajadores) disponía de cláusula de ultraactividad indefinida en virtud de la cual su vigencia quedaba prorrogada hasta la firma del siguiente convenio. Además, el 2,6% de convenios (12,8% de trabajadores) incluían acuerdos de prórroga temporal del plazo legal de doce meses, si bien estos acuerdos se alcanzaron, en su mayoría, en el verano de 2013, es decir, tras el lapso de un año desde la entrada en vigor de la Ley 3/2012 y ante su inminente decaimiento. El 49,0% restante de los convenios (53,3% de trabajadores) no regulaban la ultraactividad.

Cuadro nº 1. CONVENIOS APLICABLES EN LA CAPV QUE PERDIERON LA VIGENCIA FORMAL ANTES DEL 1/10/2012 Y NO SE RENOVARON ANTES DEL 01/10/2013: CARACTERÍSTICAS DE LA REGULACIÓN DE LA ULTRAATIVIDAD

	Convenios analizados	% s/total	Trabajadores afectados	% s/total
Ámbito funcional	459		300.434	
De empresa	353	76,9	38.196	12,7
De sector	106	23,1	262.238	87,3
Ámbito territorial	459		300.434	
Álava	79	17,2	27.491	9,2
Bizkaia	181	39,4	105.799	35,2
Gipuzkoa	84	18,3	114.815	38,2
Interterritorial	21	4,6	30.832	10,3
Estatal	94	20,5	21.497	7,2
Características de la ultraactividad	459		300.434	
No regulan la ultraactividad y:	225	49,0	160.138	53,3
a) Denuncia automática	119	52,9	114.614	71,6
b) Denuncia a instancia de parte	93	41,3	44.912	28,0
c) No regulan la denuncia	13	5,8	612	0,4
Tienen cláusula de ultraactividad	222	48,4	107.992	35,9
Tienen ultraactividad limitada	12	2,6	32.304	10,8

Fuente: Elaboración propia en base a CRL-LHK (2013a).

Dentro de este último grupo se distinguieron, por un lado, los que contaban con denuncia automática; por otro lado, los que tenían la denuncia a instancia de parte y, por último, los que no regulaban la denuncia. La distribución, en función de los trabajadores afectados, recoge el predominio de los que tenían acordada la denuncia automática del convenio a su finalización formal (71,6% de trabajadores de los convenios que no regulaban la ultraactividad), con especial incidencia en convenios sec-

toriales de gran volumen de empleo, como el de siderometalúrgica de Gipuzkoa, el de oficinas y despachos de Bizkaia y el de hostelería de Gipuzkoa, entre otros.

2.2. El decaimiento de convenios, su sustitución por otros superiores y el pase a sin convenio

Si a los casos de denuncia automática recogidos en el apartado anterior se sumasen todos los de denuncia a instancia de parte⁸ bajo la hipótesis de que efectivamente han sido denunciados antes del 1/10/2012, en ese caso 212 convenios con vigencia formal finalizada antes del 1 de octubre de 2012 (159.526 trabajadores) y no renovados desde entonces, podrían calificarse como decaídos.

Cuadro nº 2. BLOQUEO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA CAPV

(Datos de todos los convenios aplicables en la CAPV)

Año	% de trabajadores con convenios vigentes			% de trabajadores con convenios pendientes de renovar
	Total (a) = (b) +(c)renovados antes del año de referencia (b)renovados en el año de referencia (c)	
2005	60,8	28,9	31,9	39,2
2006	59,0	34,4	24,6	41,0
2007	69,4	31,5	37,9	30,6
2008	68,9	49,2	19,7	31,1
2009	57,7	41,8	15,9	42,3
2010	39,4	22,9	16,5	60,6
2011	40,7	23,4	17,3	59,3
2012	31,7	20,8	10,9	68,3
2013	39,7	13,0	26,7	60,3

En este cuadro están incluidos todos los convenios colectivos estatutarios con incidencia en la CAPV. Datos al 31 de diciembre de cada año.

Fuente: Elaboración propia en base a datos de informes anuales (varios años) del CRL-LHK.

Estos abultados resultados estaban condicionados por el bloqueo de la negociación colectiva con efectos en la CAPV que se inició a mediados de la década pasada y se hizo especialmente intenso de 2010 a 2013 (último dato anual disponible). Así, al

⁸ La fecha de denuncia, cuando queda al albur de las partes, resulta muy difícil de conocer en aquellos casos en los que la denuncia se haya producido antes de la puesta en marcha de la aplicación informática Registro de Convenios Colectivos. Desde 2012, se dispone de información de la fecha de denuncia de los convenios a través de dicha aplicación pero la cobertura temporal no va más atrás del año 2010.

finalizar 2013, el 60,3% de todos los trabajadores de la CAPV afectados por convenios colectivos de cualquier ámbito de negociación lo tenían sin renovar mientras que el porcentaje se elevaba al 70,7% en el caso de los trabajadores afectados por convenios negociados en la CAPV.

Cuadro nº 3. BLOQUEO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA CAPV

(Datos de los convenios registrados en la CAPV)

Año	% de trabajadores con convenios vigentes			% de trabajadores con convenios pendientes de renovar
	Total (a) = (b) +(c)renovados antes del año de referencia (b)renovados en el año de referencia (c)	
2005	54,6	23,2	31,4	45,4
2006	53,3	29,2	24,1	46,7
2007	66,8	28,9	37,9	33,2
2008	65,2	47,2	18,0	34,8
2009	57,7	41,8	15,9	42,3
2010	39,4	22,9	16,5	60,6
2011	40,7	23,4	17,3	59,3
2012	23,1	15,8	7,3	76,8
2013	29,3	7,1	22,2	70,7

En este cuadro no están incluidos los convenios de ámbito estatal con incidencia en la CAPV. Se incluyen los convenios colectivos estatutarios exclusivamente. Datos al 31 de diciembre de cada año.

Fuente: CRL-LHK (2014).

En este contexto, al inicio de 2014, el CRL-LHK realizó un exhaustivo análisis de los convenios colectivos aplicables en la CAPV en relación con la ultraactividad de los mismos para, con fines puramente estadísticos⁹, disponer de un nuevo mapa de la negociación colectiva de la CAPV en 2014 una vez tenidos en cuenta los efectos de la reforma laboral¹⁰. La transición de un mapa de la negociación colectiva a otro se llevó a cabo utilizando las fechas de 31/12/2013 y 1/01/2014 de tal manera que se hizo el supuesto de considerar «no decaído» ningún convenio hasta esas fechas.

⁹ Es difícil conocer la realidad sobre si se han dejado o no de aplicar convenios colectivos que cumplen todos los requisitos para considerarlos decaídos. De hecho, pueden coexistir situaciones en las que unas empresas decidan unilateralmente continuar aplicando las condiciones de un convenio decaído y otras que entendiendo que ha decaído hayan pasado a aplicar el superior. Por la estadística de huelgas parece que la primera de las situaciones es la más extendida hasta la fecha.

¹⁰ En CRL-LHK (2014a) se explica con detalle el proceso seguido para la estimación de los convenios aplicables en la CAPV que decaen y la adscripción, en su caso, de los trabajadores afectados a un convenio superior vigente formalmente o en ultraactividad.

Como consecuencia de ese análisis, resultó que el número de convenios colectivos aplicables en la CAPV se redujo en 160 (-13,7%), que era la diferencia entre los que decaían, y por lo tanto, se eliminaban, y los nuevos de ámbito estatal que entonces se contemplaban, mientras que la reducción en el número de trabajadores de la CAPV amparados por la negociación colectiva fue de 104.802 (-18,1%). Este volumen de trabajadores quedaba fuera de la negociación colectiva a efectos estadísticos.

Esta reducción de asalariados supuso pasar de 579.815 trabajadores en negociación colectiva al final de 2013 a 475.013 trabajadores al inicio de 2014. Con ello, la tasa de cobertura de la negociación colectiva en la CAPV se redujo al 79% en el mapa a 1 de enero de 2014 frente al 96% en el mapa a 31 de diciembre de 2013.

Con el nuevo mapa de la estructura, los grandes ámbitos de negociación tuvieron cambios importantes. Los convenios registrados en la CAPV se redujeron en 143 y los trabajadores afectados por ellos disminuyeron en 133.860. Por su parte, los convenios estatales con incidencia en la CAPV se redujeron en 17 (todos de empresa) mientras que el número de trabajadores afectados por ellos aumentó en 29.058 debido al trasvase de trabajadores que se hallaban con convenio de empresa o de sector de territorio histórico decaído a sectoriales de ámbito estatal.

En términos de distribución porcentual, además del aumento de los asalariados que pasaron a tener regulación por convenios colectivos de ámbito estatal (32,5% frente al 21,6% anterior), la variación más relevante fue la notable pérdida en el porcentaje de trabajadores afectados por la negociación colectiva realizada en Gipuzkoa, que pasó a ser del 12,8% frente al 23,8% anterior y que estuvo focalizada en el retroceso de afectados por negociación sectorial en ese territorio.

Cuadro nº 4. CONVENIOS APLICABLES Y TRABAJADORES AFECTADOS DE LA CAPV A 31/12/2013

	Total		Empresa		Sector	
	Convenios	Trabajadores	Convenios	Trabajadores	Convenios	Trabajadores
Total CAPV	1.169	579.815	934	124.938	235	454.877
1. Reg. en la CAPV	805	454.525	679	91.578	126	362.947
Álava	187	61.375	165	21.644	22	39.731
Bizkaia	378	215.020	330	36.618	48	178.402
Gipuzkoa	202	137.785	154	19.042	48	118.743
Interterritorial	38	40.345	30	14.274	8	26.071
2. Ámbito estatal	364	125.290	255	33.360	109	91.930

Fuente: CRL-LHK (2014a).

Cuadro nº 5. CONVENIOS APLICABLES Y TRABAJADORES AFECTADOS DE LA CAPV A 01/01/2014

	Total		Empresa		Sector	
	Convenios	Trabajadores	Convenios	Trabajadores	Convenios	Trabajadores
Total CAPV	1.009	475.013	820	113.715	189	361.298
1. Reg. en la CAPV	662	320.665	582	82.962	80	237.703
Álava	157	55.753	139	19.934	18	35.819
Bizkaia	315	164.098	290	34.007	25	130.091
Gipuzkoa	154	60.862	125	15.140	29	45.722
Interterritorial	36	39.952	28	13.881	8	26.071
2. Ámbito estatal	347	154.348	238	30.753	109	123.595

Fuente: Elaboración propia a partir de información de CRL-LHK (2014a).

Cuadro nº 6. DIFERENCIAS Y VARIACIONES PORCENTUALES ENTRE LOS MAPAS DE LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA CAPV A 01/01/2014 Y A 31/12/2013

Diferencias						
	Total		Empresa		Sector	
	Núm. de convenios	Núm. de trabajadores	Núm. de convenios	Núm. de trabajadores	Núm. de convenios	Núm. de trabajadores
Total CAPV	-160	-104.802	-114	-11.223	-46	-93.579
1. Reg. en la CAPV	-143	-133.860	-97	-8.616	-46	-125.244
Álava	-30	-5.622	-26	-1.710	-4	-3.912
Bizkaia	-63	-50.922	-40	-2.611	-23	-48.311
Gipuzkoa	-48	-76.923	-29	-3.902	-19	-73.021
Interterritorial	-2	-393	-2	-393	0	0
2. Ámbito estatal	-17	29.058	-17	-2.607	0	31.665
Variaciones porcentuales						
	Total		Empresa		Sector	
	Núm. de convenios	Núm. de trabajadores	Núm. de convenios	Núm. de trabajadores	Núm. de convenios	Núm. de trabajadores
Total CAPV	-13,7	-18,1	-12,2	-9,0	-19,6	-20,6
1. Reg. en la CAPV	-17,8	-29,5	-14,3	-9,4	-36,5	-34,5
Álava	-16,0	-9,2	-15,8	-7,9	-18,2	-9,8
Bizkaia	-16,7	-23,7	-12,1	-7,1	-47,9	-27,1
Gipuzkoa	-23,8	-55,8	-18,8	-20,5	-39,6	-61,5
Interterritorial	-5,3	-1,0	-6,7	-2,8	0,0	0,0
2. Ámbito estatal	-4,7	23,2	-6,7	-7,8	0,0	34,4

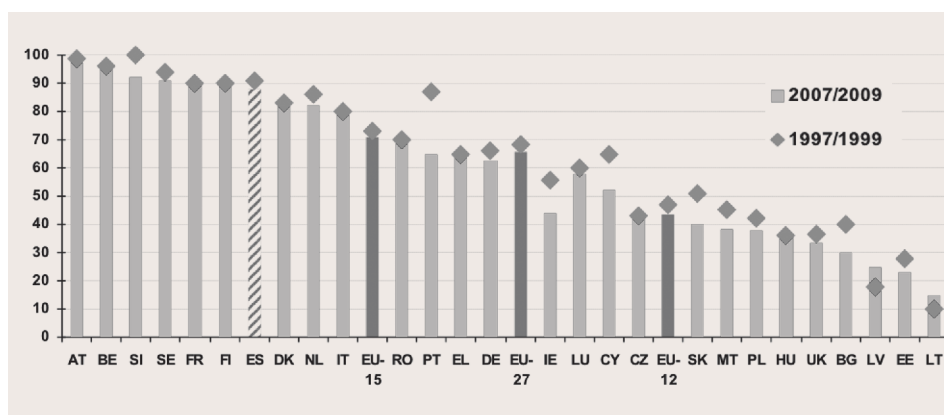
Fuente: CRL-LHK (2014a).

2.3. El impacto sobre la tasa de cobertura de la negociación colectiva¹¹

Antes de la última reforma laboral, la tasa de cobertura de la negociación colectiva, tanto en la CAPV como en el conjunto del Estado, era muy elevada. En el caso de la CAPV, el porcentaje se situaba en el 96% [CRL-LHK (2013)], mientras que el del Estado, según diferentes fuentes, variaba entre el 83% [CES (2001)¹²], el 85%-90% [Fina *et al.* (2001)], el 80% [Pérez Infante (2010)], el 84,5% [OCDE (2012)] y el 88% de media de los años 2007-2009 [Comisión Europea (2013)].

En cualquier caso, los datos para el conjunto del Estado son muy elevados. En el seno de la UE-27, y con datos hasta el año 2010, sólo seis países tenían una tasa de cobertura más elevada que la del Estado (Austria, Bélgica, Eslovenia, Suecia y Francia) mientras que con porcentajes por debajo del 40% se hallaban el Reino Unido y varios países con pasado de economía comunista. En la OCDE, sólo seis países tenían una tasa más elevada que la del Estado (Austria, Bélgica, Suecia, Francia e Islandia) mientras que por debajo del 40% se hallaban Australia, Reino Unido y Canadá y, por debajo del 20%, Nueva Zelanda, Japón, Estados Unidos y Méjico.

Gráfico nº 1. TASAS DE COBERTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA UE: 1997/1999 Y 2007/2009¹³



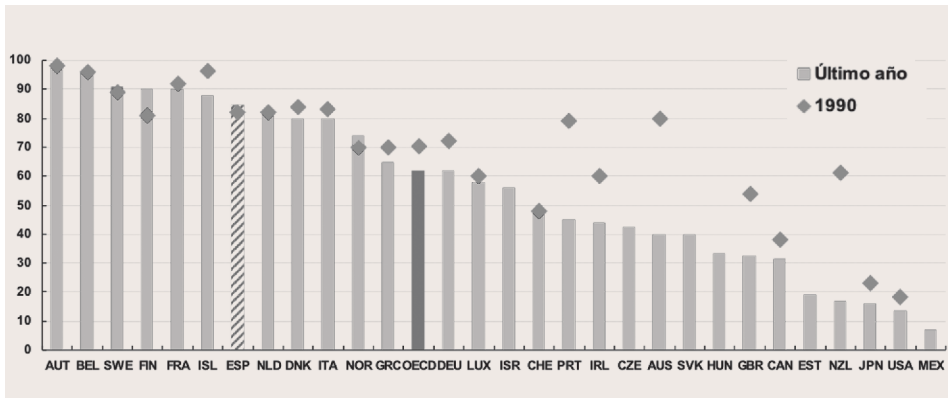
Fuente: Comisión Europea (2013).

¹¹ La tasa de cobertura de la negociación colectiva se define, de acuerdo con Pérez Infante (2010), como el porcentaje de trabajadores potencialmente cubiertos que realmente lo están, excluyendo de ese conjunto a trabajadores como los funcionarios y empleados de hogar no afectados por la negociación colectiva por normas legales u otras razones.

¹² Incluyendo en el denominador a los funcionarios que están excluidos de la negociación colectiva.

¹³ Datos del año 2010, que no aportan gran novedad, pueden hallarse en Visser (2013) y en ICTWSS: *Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts in 34 countries between 1960 and 2012* <http://www.uva-aias.net/208>.

Gráfico nº 2. **TASAS DE COBERTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA OCDE**



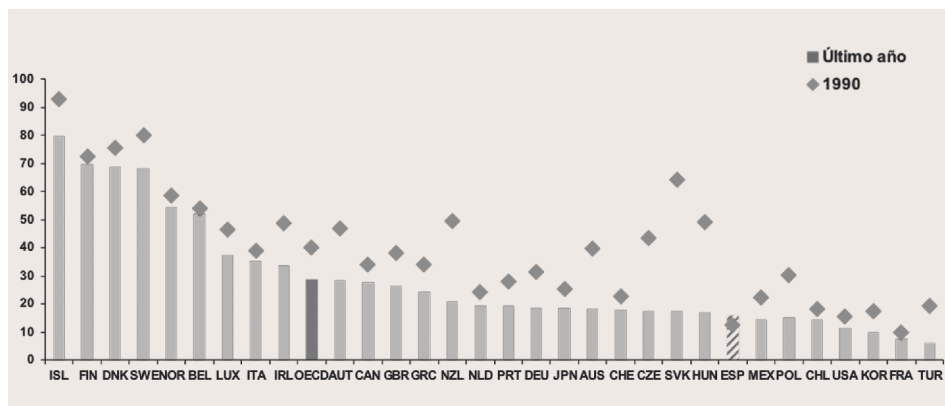
Los datos de «último año» son de 2009 para Austria, Canadá, República Checa, Estonia, Alemania, Italia, Portugal, Eslovaquia, Reino Unido y Estados Unidos; de 2008 para Bélgica, Francia, Grecia, Islandia, Irlanda, Japón, Luxemburgo, Méjico, Holanda, Noruega, España, Suecia y Suiza; y de 2007 para Australia, Dinamarca, Finlandia y Nueva Zelanda. Datos referidos a 1991 en lugar de a 1990 para Suecia y Suiza; 1989 para Islandia. Como los datos para la República Checa, Hungría, Israel, Méjico y Eslovaquia sólo están disponibles para el último año, estos países no se incluyen para la media de la OCDE.

Fuente: OCDE (2012).

Estas elevadas tasas de cobertura en el conjunto del Estado y en la CAPV se produjeron a pesar del reducido grado de sindicación de los trabajadores afectados que, para el caso de España, era del 12,5% en 1990 y del 15,9% en 2009 [OCDE (2012)]. Asimismo, el grado de centralización de la negociación colectiva en España se situaba en un valor de 3¹⁴ [OCDE (2012)], en una escala de 1 a 5 (de menor a mayor centralización), esto es, predominio de la negociación colectiva de carácter sectorial. En consecuencia, las elevadas tasas de cobertura en el conjunto del Estado y en la CAPV se debían, por un lado, a la eficacia general automática que a los convenios colectivos atribuye la legislación española, independientemente de que los trabajadores estén o no afiliados a los sindicatos firmantes de los mismos; por otro, a que la negociación colectiva pivotara sobre los convenios sectoriales de ámbito provincial; y finalmente a que la propia legislación laboral permitiera la prórroga forzosa de los convenios que mantenían su regulación normativa hasta que se firmase uno nuevo (artículo 86 apartados 2 y 3 del RDL 1/1995 (ET), redacción anterior a la Ley 3/2012).

¹⁴ El indicador de centralización de la negociación colectiva se puntúa de 1 a 5, siendo de 5 = negociación de ámbito nacional (intersectorial); 4 = cuando se trata de negociación del mismo ámbito que el 5 que incluya cláusulas derogatorias o adicionales para determinados sectores o empresas; 3 = ámbito sectorial o de industria; 2 = negociación del mismo ámbito que el anterior en el que se incluyen, además, cláusulas específicas para determinados territorios o empresas; 1 = ámbito local o de empresa.

Gráfico nº 3. GRADO DE AFILIACIÓN SINDICAL

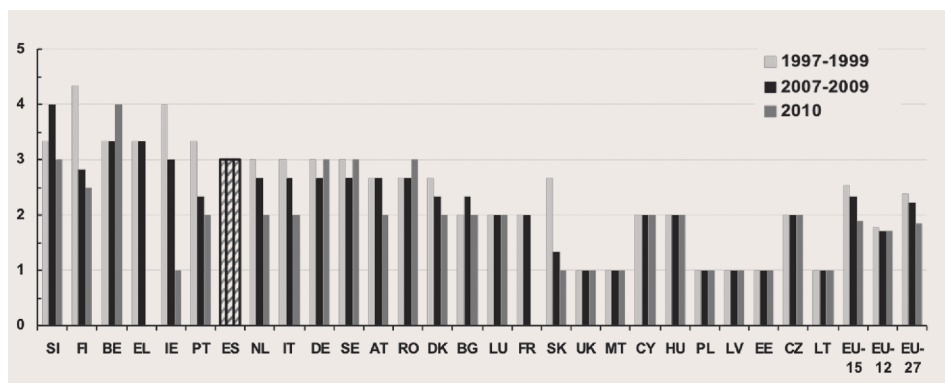


Nota: El grado de afiliación sindical se refiere al número de trabajadores afiliados a sindicatos como porcentaje del total de asalariados.

Los datos de «último año» son de 2010 para Australia, Austria, Canadá, Estonia, Finlandia, Alemania, Italia, Japón, Méjico, Nueva Zelanda, Polonia, Portugal, Suecia, Reino Unido y Estados Unidos; de 2009 para Bélgica, Chile, Rep. Checa, Dinamarca, Irlanda, Noruega, España, Suiza y Turquía; y de 2008 para Francia, Grecia, Hungría, Luxemburgo y Eslovaquia. Datos referidos a 1995 en lugar de a 1990 para Rep. Checa y Hungría; 1992 para Méjico; y 1994 para Eslovaquia.

Fuente: OCDE (2012).

Gráfico nº 4. NIVELES DE CENTRALIZACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA



Fuente: Comisión Europea (2013).

Como se ha señalado anteriormente, los cambios en el mapa de la estructura de la negociación colectiva de la CAPV redujeron la tasa de cobertura al 79% a fecha 1 de enero de 2014. Visto de otro modo, se añadieron 104.802 trabajadores a los que ya se hallaban fuera de la negociación colectiva en la CAPV. No obstante, nueve meses después, la negociación colectiva, principalmente de empresa, ha conseguido reducir esa cifra en unas 7.800 personas. De este modo, la tasa de cobertura en la CAPV ha creci-

do ligeramente hasta situarse en el 80,5%. En todo caso, sigue persistiendo un elevado número de trabajadores con convenios decaídos sin adscripción posible a otros convenios y que se concentran principalmente en convenios sectoriales y en Gipuzkoa.

Cuadro nº 7. CONVENIOS DECAÍDOS (*) Y TRABAJADORES AFECTADOS EN LA CAPV A 30/09/2014

	Total		Empresa		Sector	
	Convenios	Trabajadores	Convenios	Trabajadores	Convenios	Trabajadores
Total CAPV	50	97.032	23	1.268	27	95.764
1.Reg. en la CAPV	48	96.165	23	1.268	25	94.897
Álava	7	3.136	6	224	1	2.912
Bizkaia	22	27.801	10	657	12	27.144
Gipuzkoa	19	65.228	7	387	12	64.841
Interterritorial	0	0	0	0	0	0
2. Ámbito estatal	2	867	0	0	2	867

(*) Sólo se incluyen en este cuadro aquellos convenios decaídos y las personas afectadas por ellos que no disponen de otro convenio de ámbito superior que los ampare.

Fuente: CRL-LHK (2014b).

3. NUEVAS UNIDADES NEGOCIADORAS: LOS NUEVOS CONVENIOS DE EMPRESA¹⁵ APLICABLES EN LA CAPV

Con la finalidad de lograr una descentralización de la negociación colectiva, que la anterior reforma laboral (RDL 7/2011) ya planteó¹⁶ pero que no se llevó a la práctica, la reforma laboral de 2012 estableció, por ley, la primacía de los convenios de empresa en los conflictos de concurrencia convencional que pudieran darse en un amplio y determinante abanico de materias¹⁷. Tal y como se recoge en el preámbulo

¹⁵ Bajo la denominación de nuevos convenios de empresa se incluyen también los nuevos convenios de grupo de empresas y de centro de trabajo.

¹⁶ La legislación anterior al RDL 7/2011 en materia de concurrencia de convenios daba una posición dominante a los convenios provinciales y autonómicos. Por su parte, el RDL 7/2011 establecía que «salvo que un acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal o de Comunidad Autónoma negociado según el artículo 83.2 estableciera reglas distintas sobre estructura de la negociación colectiva o concurrencia entre convenios, la regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias...», esto es, daba la llave a los convenios estatales o de comunidad autónoma y, en menor medida, a los de empresa. En todo caso, el claro perdedor era el convenio sectorial provincial.

¹⁷ Estas materias son: la cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa; el abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos; el horario y la distribución del tiempo de

de la Ley, con ello se pretendió, además, facilitar una negociación de las condiciones laborales en el nivel más cercano y adecuado a la realidad de las empresas y de sus trabajadores.¹⁸

Con este objetivo declarado a favor de la negociación colectiva en la empresa,¹⁹ se pretendía, por un lado, dar un giro absoluto a la realidad dominante hasta entonces, esto es, primacía de los convenios de sector y margen a la mejora de éstos por los convenios de empresa, y por otro, se ha soslayado que la negociación en el ámbito de la empresa pueda no ser el resultado de un equilibrio entre las capacidades de presión del empresario y los trabajadores, sobre todo en los casos en que el número de trabajadores de la empresa fuese pequeño y con ello el número de representantes de los trabajadores o que, simplemente, no existiesen representantes.²⁰

En el caso de la CAPV, el predominio de los convenios de sector era abrumador antes de la última reforma: ocho de cada diez trabajadores con convenio estaban cubiertos por convenio sectorial en 2011. Este resultado medio tenía como extremos el caso de Álava, donde los convenios de sector aglutinaban el 67% de los trabajadores, y el de Gipuzkoa, con el 88% de trabajadores con convenio de sector.

En cuanto a la presencia de convenios de empresa según tamaño de la misma, los datos de la CAPV, referidos a las empresas de su sector privado y a sus asalariados de los años 2010 y 2012, indican que el número de convenios de empresa, de grupo de empresas o de centro de trabajo aplicables fue de 721 en 2010 y 703 en 2012 y afectaron sólo al 16,1% del total de asalariados del sector privado²¹ tanto en 2010 como en 2012. No obstante, este porcentaje no es muy representativo ya que varía ostensiblemente si se tienen en cuenta diversos tramos de empleo de las empresas. Así, el porcentaje es casi despreciable en los tramos de uno a diez, de once a

trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones; la adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores; la adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la Ley 3/2012 a los convenios de empresa; las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal; y aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.

¹⁸ En Izquierdo *et al.* (2012), se señala que, desde un plano teórico, «bajo determinadas condiciones la negociación colectiva sectorial produce una mayor destrucción de empleo que la negociación colectiva en el ámbito de la empresa y, por tanto, una mayor tasa de paro».

¹⁹ Según Mercader Uguina el convenio colectivo de empresa se ha convertido en el «baricentro de la estructura convencional». Recogido en Ortega (2012).

²⁰ Los delegados de personal constituyen la representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tengan menos de 50 y más de 10 trabajadores. Los delegados de personal podrán ser: hasta 30 trabajadores, uno; de 31 a 49 trabajadores, tres. Igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran éstos por mayoría.

²¹ Son todos los asalariados del sector privado de la CAPV e incluye los asalariados en actividades no regulados por negociación sectorial, los asalariados con convenios no renovados desde antes del año 2000 y los asalariados con convenio renovado con posterioridad al año 2000, tanto sectorial como de empresa.

treinta, y de treinta y uno a cuarenta y nueve asalariados. Se eleva al 21,1% en el tramo de 50 a 250 trabajadores y alcanza el 42,4% (41,3% en 2012) en empresas de más de 250 asalariados. Con ello se demuestra que la presencia de convenio de empresa, de grupo de empresas o de centro de trabajo era muy frecuente cuando el tamaño de la empresa, medido en términos de empleo, se elevaba por encima de los 250 trabajadores y meramente anecdótico en los tramos bajos de empleo.

Cuadro nº 8. CONVENIOS COLECTIVOS APLICABLES EN LA CAPV Y TRABAJADORES AFECTADOS POR ELLOS. SECTOR PRIVADO Y SECTOR PÚBLICO. AÑO 2011

	Total		De sector		De empresa*	
	Convenios	Trabajadores	Convenios	Trabajadores	Convenios	Trabajadores
Total CAPV	1.056	595.482	232	475.222	824	120.260
1. Reg. en la CAPV	709	470.200	123	382.763	586	87.437
Álava	171	65.424	21	43.950	150	21.474
Bizkaia	350	225.335	48	188.304	302	37.031
Gipuzkoa	151	141.909	46	125.272	105	16.637
Interterritoriales	37	37.532	8	25.237	29	12.295
2. Ámbito estatal	347	125.282	109	92.459	238	32.823

(*) Incluye convenios de empresa, de grupo de empresas y de centro de trabajo, tanto del sector privado como del sector público (laborales al servicio de las administraciones públicas y asalariados de sociedades públicas), con cuenta de cotización en la CAPV.

(**) Datos a 31 de diciembre de 2011.

Fuente: CRL-LHK (2012).

Cuadro nº 9. LOS CONVENIOS DE EMPRESA* EN EL SECTOR PRIVADO DE LA CAPV EN 2010

	Empresas	Asalariados (1)	Convenios de empresa*	Asalariados con convenio de empresa* (2)	Ratios (2)/(1)
Total	61.071	592.087	721	95.377	16,1%
- de 1 a 10 asalariados	51.488	142.795	112	610	0,4%
- de 11 a 30 asalariados	6.459	112.327	165	3.255	2,9%
- de 31 a 49 asalariados	1.383	53.212	79	3.170	6,0%
- de 50 a 250 asalariados	1.532	149.975	276	31.656	21,1%
- de más de 250 asalariados	209	133.778	89	56.686	42,4%

(*) Incluye convenios de empresa, de grupo de empresas y de centro de trabajo, con cuenta de cotización en la CAPV.

Fuente: CRL-LHK (2011).

Cuadro nº 10. LOS CONVENIOS DE EMPRESA* EN EL SECTOR PRIVADO DE LA CAPV EN 2012

	Empresas	Asalariados (1)	Convenios de empresa*	Asalariados con convenio de empresa* (2)	Ratios (2)/(1)
Total	59.601	576.962	703	92.861	16,1%
- de 1 a 10 asalariados	50.375	139.734	119	632	0,5%
- de 11 a 30 asalariados	6.213	107.213	139	2.662	2,5%
- de 31 a 49 asalariados	1.311	50.875	93	3.708	7,3%
- de 50 a 250 asalariados	1.485	145.127	266	30.557	21,1%
- de más de 250 asalariados	217	134.013	86	55.302	41,3%

(*) Incluye convenios de empresa, de grupo de empresas y de centro de trabajo, con cuenta de cotización en la CAPV. La disminución en el número de convenios de empresa respecto a los datos de 2010 se debe a la desaparición de empresas, que tenían convenio de empresa, como consecuencia de la recesión económica.

Fuente: CRL-LHK (2013).

3.1. Los nuevos convenios de empresa en cifras

En los años anteriores a la reforma laboral de 2012, el número de nuevos convenios de empresa con efectos en la CAPV²² que surgían cada año oscilaba alrededor de la veintena (años 2010 y 2011) si bien en 2009 fue algo más elevado (28 nuevos convenios). Por el contrario, desde el tercer trimestre de 2012 se observa un fuerte crecimiento. Así, en 2012 se registraron 33 nuevos convenios de empresa, 121 en 2013 y 85 en los primeros seis meses de 2014. En el conjunto del Estado, según el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, se registraron 242 en 2011, 328 en 2012, 460 en 2013 y 171 en los seis primeros meses de 2014. Por lo tanto, la comparación de datos entre la CAPV y el Estado arroja una presencia creciente y muy elevada de los primeros en el total de estatales (7,4% en 2011; 10,1% en 2012; 26,3% en 2013 y 49,7% en enero-junio de 2014); una presencia más allá de la que cabría esperar en función del peso de la economía vasca en el conjunto de la del Estado.

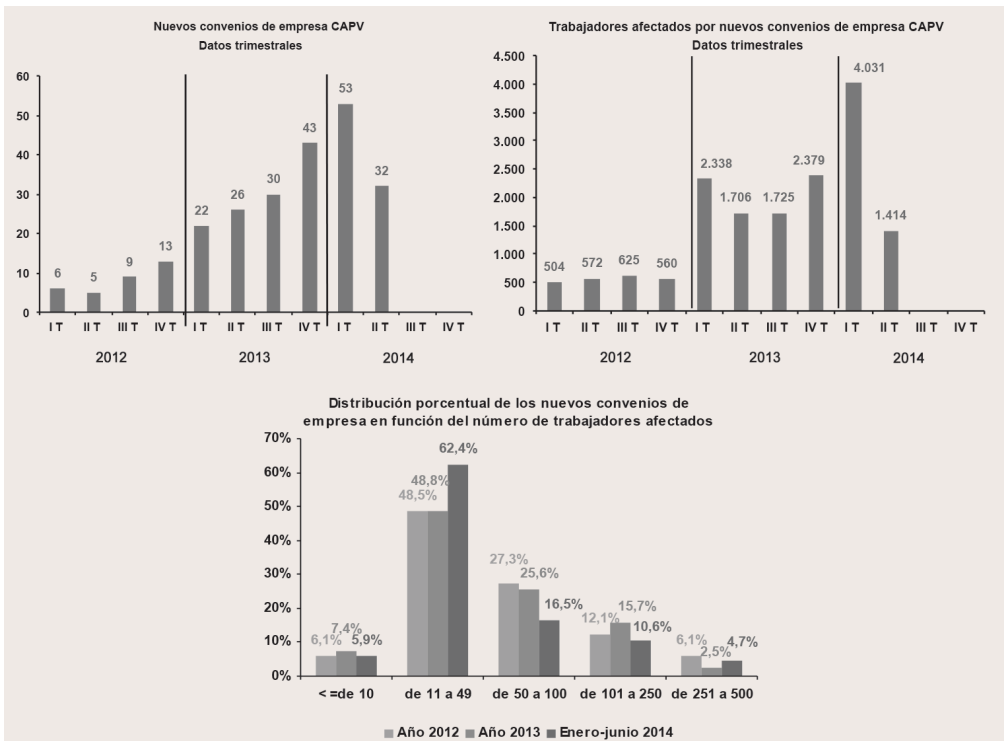
Entre las causas de este importante crecimiento de los nuevos convenios de empresa en la CAPV, tanto en términos absolutos como de la ratio con el Estado, cabe señalar, por un lado, la primacía que otorga la última reforma laboral a los convenios de empresa sobre los de sector; por otro, la diferente composición de la representación sindical en la CAPV y la apuesta por convenios de empresa por parte del

²² Se incluyen bajo la denominación de *nuevos convenios de empresa con efectos en la CAPV* a los nuevos convenios de empresa, los nuevos convenios de centro de trabajo y los nuevos convenios de grupo de empresas, con empleo en la CAPV. No se han incluido aquellos nuevos convenios que sustituyen a otros que existían con otra denominación y que ya no se van a renovar (por ejemplo: no se ha incluido el nuevo convenio de Kutxabank que sustituye a los anteriores de Caja Vital, BBK y Kutxa Gipuzkoa).

sindicato mayoritario ELA²³; y por último, el bloqueo que sufre la negociación de ámbito sectorial en la CAPV junto con el decaimiento de convenios sectoriales muy importantes que hacen aparecer a la negociación de empresa como la única alternativa para el mantenimiento o mejora de las condiciones laborales.

La trayectoria trimestral creciente descrita por el número de nuevos convenios no se replica de manera exacta por la del número de trabajadores afectados por dichos convenios. Este resultado se debe a la elevada variabilidad del empleo afectado en cada convenio. De hecho, analizados los nuevos convenios en función del número de trabajadores de las empresas se observa que casi el 50% de los nuevos convenios son de empresas que tienen entre 11 y 49 trabajadores, y que alrededor del 25% de los nuevos convenios son de empresas con empleo entre 51 y 100 trabajadores.

Gráficos nº 5. NUEVOS CONVENIOS DE EMPRESA, TRABAJADORES AFECTADOS Y DISTRIBUCIÓN DE CONVENIOS SEGÚN ESTRATO DE EMPLEO DE LAS EMPRESAS



Fuente: CRL-LHK (2014c).

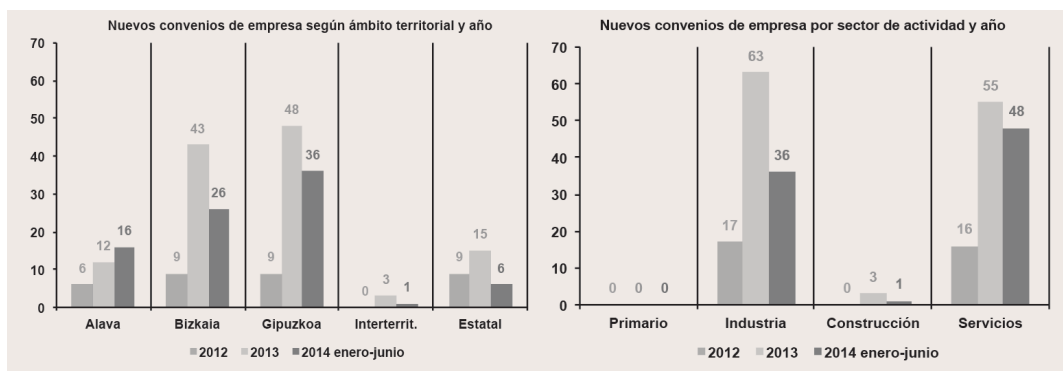
²³ Por ejemplo, de los 85 nuevos convenios de empresa de enero a junio de 2014, ELA firmó 64 (4.416 trabajadores afectados), UGT 24, LAB 20, CC.OO. 19, USO 4, Independientes 2 y otros sindicatos 2. De esos 64 convenios firmados por ELA, en 33 de ellos ELA fue el único firmante, y de esos 33 convenios, 28 se correspondieron a empresas de menos de 49 trabajadores.

Los nuevos convenios de empresa afectaron a 2.261 trabajadores en 2012, 8.148 en 2013 y 5.445 en los primeros seis meses de 2014. En principio, parecen cifras elevadas pero, en comparación con el total de trabajadores susceptibles de estar afectados por la negociación colectiva en los años o períodos respectivos, los resultados son muy reducidos: el 0,4% en 2012, el 1,4% en 2013 y el 0,9% en los seis primeros meses de 2014.

Gipuzkoa es el territorio con mayor número de nuevos convenios en 2013 y en enero-junio de 2014, resultados que se contradicen con el mayor tamaño del tejido empresarial de Bizkaia. Sin duda, el bloqueo más acusado de la negociación colectiva de ámbito sectorial en Gipuzkoa, en particular, en la industria siderometalúrgica, en las residencias para personas mayores y en los servicios sociales sin alojamiento, constituye una razón poderosa que explica este comportamiento diferenciado.

Por sectores de actividad económica, tanto en 2012 como en 2013, el mayor número de nuevos convenios de empresa se registra en la industria y, en segundo lugar, en los servicios, mientras que en la construcción es residual y en el sector primario inexistente. No obstante, los datos del primer semestre de 2014 muestran que el mayor número de nuevos convenios de empresa se ha producido en el sector servicios, principalmente en residencias de personas mayores de Gipuzkoa y transporte de viajeros por carretera de Álava, entre otros.

Gráficos nº 6. NUEVOS CONVENIOS DE EMPRESA POR ÁMBITO TERRITORIAL Y SECTOR DE ACTIVIDAD



Fuente: CRL-LHK (2014c).

4. INAPLICACIONES DE CONVENIOS COLECTIVOS EN LA CAPV

La reforma laboral de 2012 amplió las posibilidades para la inaplicación de las condiciones pactadas²⁴ en el convenio, fuese este de empresa o de sector, con la finalidad de lograr un aumento de la flexibilidad interna de las empresas.

²⁴ Se posibilita a las empresas que, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre empresa y los representantes de los trabajadores, se proceda a inaplicar

Desde un punto de vista económico, las inaplicaciones de convenios, también conocidas como descuelgues, suponen una alternativa a los expedientes de regulación de empleo, especialmente a los de rescisión en empresas con problemas de viabilidad. Dado que la duración de la inaplicación no puede ir más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio, es evidente que, cuando la inaplicación se refiere al régimen salarial, lo que se persigue con ello no es reducir de manera permanente un posible problema estructural, sino posibilitar, a corto plazo, la supervivencia de la empresa²⁵.

A pesar de que es en los últimos meses cuando las inaplicaciones están teniendo lugar, hay que tener en cuenta que este mecanismo ya se recogía desde 1980 sufriendo posteriores modificaciones.

4.1. Evolución de la normativa en materia de inaplicación de convenios colectivos

La inaplicación de convenio colectivo en las empresas, en lo tocante al porcentaje de incremento salarial establecido, aparece por primera vez en el Acuerdo Marco-Interconfederal²⁶ firmado por CEOE y UGT en el año 1980. Sin embargo, el Estatuto de los Trabajadores (Ley 8/1980 de 14 de marzo de 1980) no hizo ninguna referencia ni a esta limitada inaplicación ni a la inaplicación en general. Posteriormente, la reforma laboral del año 1994 (Ley 11/1994, de 19 de mayo) recogió, por primera vez en una ley, la posibilidad de inaplicación de un convenio colectivo sectorial en una empresa pero sólo del régimen salarial, reservando las condiciones y procedimientos para la inaplicación al propio convenio colectivo sectorial (cláusula de inaplicación del convenio). Esta remisión a la negociación colectiva sectorial prácticamente bloqueó la posibilidad de realizar inaplicaciones del régimen salarial.

La reforma laboral establecida por la Ley 35/2010 y, posteriormente, por el Real Decreto Ley 7/2011, intentó anular este bloqueo permitiendo que «...por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo.... se podrá.... proceder a inaplicar el régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa.....». Asimismo, y con referencia

en la empresa determinadas condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable.

²⁵ Izquierdo *et al.* (2012) señalan que «partiendo de la negociación colectiva sectorial, si se permitiera el descuelgue salarial mediante el acuerdo mutuo de empresario y trabajadores, la tasa de desempleo sería similar a la que se obtendría bajo un régimen en el que cada empresa tuviera su propio convenio. Utilizando una versión cuantitativa del modelo se obtiene que, partiendo de un escenario de negociación sectorial en el que no se producen descuelgues, descentralizar la negociación colectiva podría reducir la tasa de paro de una economía a largo plazo en unos 4 puntos porcentuales».

²⁶ Podrían resultar afectadas aquellas empresas que acreditaran objetiva y fehacientemente situaciones de déficit ó pérdidas mantenidas en los ejercicios contables 1978 y 1979. Asimismo se tendrían en cuenta las previsiones para 1980. La duración del Acuerdo Marco se establecía en dos años.

a las microempresas²⁷, se legisló en dicha reforma que «*En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4*».

El Real Decreto-Ley 3/2012 y la Ley 3/2012 extendieron la posibilidad de inaplicación a los convenios de empresa; ampliaron las materias objeto de inaplicación²⁸; incrementaron las causas motivadoras de las inaplicaciones (de económicas a técnicas, organizativas o de producción) que, a excepción de la de fuerza mayor, son las mismas que rigen en los expedientes de regulación de empleo y, finalmente, detallaron lo que se entendía por las causas anteriores. Asimismo, cuando el período de consultas finalizase sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos de resolución de conflictos o estos no hubieran solucionado la discrepancia cualquiera de las partes podría recurrir a un tercero (Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o al órgano correspondiente de la comunidad autónoma) cuya decisión tendría la misma eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas.

4.2. Las inaplicaciones en cifras

Según la información disponible en el Registro de Convenios Colectivos²⁹, entre marzo de 2012 y junio de 2014 se depositaron 131 inaplicaciones de convenios en la CAPV distribuidas de la siguiente manera: 31 en marzo-diciembre de 2012, 69 en el año 2013 y 31 en enero-junio de 2014. El número de empresas afectadas fue de 114 con la siguiente distribución: 28 en marzo-diciembre de 2012, 58 en el año 2013 y 28 en enero-junio de 2014. Por último, los trabajadores afectados fueron 4.790 repartidos en 903 en marzo-diciembre de 2012, 3.059 en el año 2013, y 828 en el primer semestre de 2014.

Estos datos absolutos, en apariencia relevantes, lo son bastante menos si se relativizan³⁰ en función del número de empresas con asalariados³¹ de la CAPV (74.820

²⁷ Por microempresa se define la empresa que ocupa a menos de 10 personas y tiene un volumen de negocios o un balance general anual que no supera los 2 millones de euros. El Estatuto de los Trabajadores en su artículo 62 apartado 1 establece que «*La representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tenga menos de cincuenta y más de diez trabajadores corresponde a los delegados de personal. Igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran éstos por mayoría*». Por lo tanto quedan sin representación legal de los trabajadores aquellas empresas que cuenten entre 1 y 5 trabajadores, y se deja a la voluntad de los trabajadores la representación legal en las empresas entre 6 y 10 trabajadores. Para las empresas de 50 y más trabajadores el órgano representativo es el comité de empresa.

²⁸ Jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé la ley y mejoras voluntarias de la acción protectora de la seguridad Social.

²⁹ <http://explotacion.mtin.gob.es/regcon/pv/index.htm>

³⁰ Otra cuestión diferente es si esos datos tienen más importancia cualitativa en la medida en que puedan indicar un cambio a futuro.

³¹ INE (2014).

en 2013) y de la población asalariada con convenio colectivo en la CAPV (579.815 personas a 31/12/2013). Así, tomando los datos de inaplicaciones de 2013, la ratio de empresas que han realizado inaplicaciones respecto al total de empresas con asalariados se sitúa en el 0,1% y la ratio de trabajadores afectados por inaplicaciones sobre el total de asalariados con convenio colectivo en el 0,5%.

En relación con los datos estatales de inaplicaciones para el conjunto de esos 28 meses, la participación de la CAPV se sitúa en el 2,8% en inaplicaciones y empresas y en el 2,0% en trabajadores afectados. Ese porcentaje de empresas afectadas de la CAPV está claramente por debajo de la participación de las empresas vascas con asalariados en el total de empresas con asalariados del Estado, que a 1/1/2014 era del 5,2%.

Cuadro nº 11. INAPLICACIONES DE CONVENIOS EN LA CAPV Y EN EL ESTADO

	Inaplicaciones	Empresas	Trabajadores
CAPV			
Total (marzo 2012-junio 2014)	131	114	4.790
2012 marzo-diciembre	31	28	903
2013 enero-diciembre	69	58	3.059
2014 enero-junio	31	28	828
Estado			
Total (marzo 2012-junio 2014)	4.624	4.109	235.933
2012 marzo-diciembre	748	687	29.352
2013 enero-diciembre	2.512	2.179	159.550
2014 enero-junio	1.364	1.243	47.031
Ratios CAPV/Estado			
Total (marzo 2012-junio 2014)	2,8%	2,8%	2,0%
2012 marzo-diciembre	4,1%	4,1%	3,1%
2013 enero-diciembre	2,7%	2,7%	1,9%
2014 enero-junio	2,3%	2,3%	1,8%

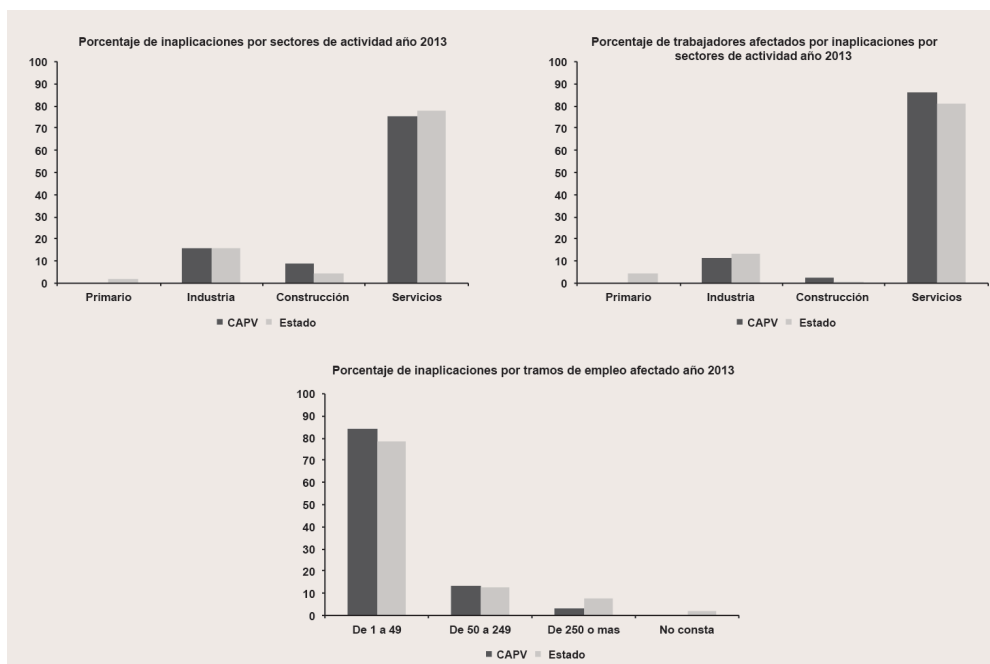
Fuente: Elaboración propia en base a datos del Registro de Convenios, Departamento de Empleo y Políticas Sociales y Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Volviendo a los datos en términos absolutos, las menores cifras de enero-junio de 2014 respecto a los de meses anteriores, en particular en trabajadores afectados, pueden deberse a la ligera recuperación de la actividad económica³² y al importante

³² Esto puede observarse indirectamente por la evolución de las personas afectadas por expedientes de regulación de empleo en la CAPV que, en tasas interanuales, muestran valores negativos de manera sostenida desde mayo de 2013. http://www.gizartelan.ejgv.euskadi.net/r45-control/es/contenidos/informacion/estadisticastrabajo/es_estraba/estadisticastrabajo.html

número de convenios de empresa y sectoriales decaídos por efecto de la reforma laboral de 2012. De continuar la recuperación económica, puede aventurarse que los datos, para el conjunto de 2014³³, sean claramente inferiores a los de 2013.

Gráficos nº 7. **INAPLICACIONES Y TRABAJADORES AFECTADOS SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD Y SU DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL POR TRAMOS DE EMPLEO (AÑO 2013)**

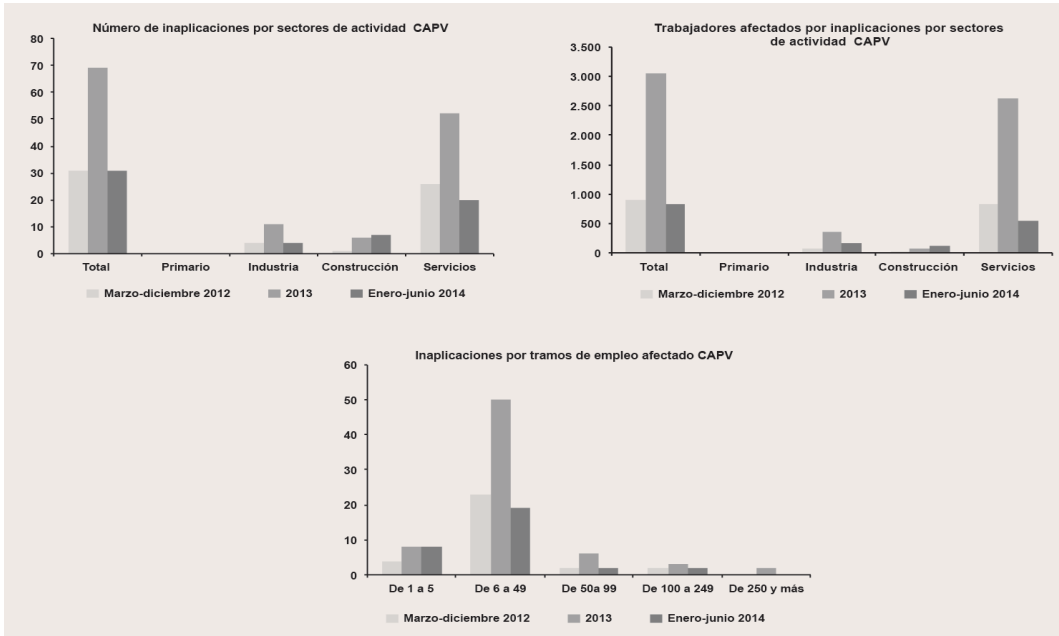


Fuente: Elaboración propia en base a datos del Registro de Convenios, Departamento de Empleo y Políticas Sociales y Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

La mayoría de empresas que realizan inaplicaciones son del sector servicios (72,8%), seguidas a distancia por las industriales (14,9%) y en último lugar por las del sector de construcción (12,3%). En cuanto a trabajadores afectados, los resultados son muy similares a los anteriores, esto es, predominio de trabajadores del sector servicios (83,5%), menor presencia de trabajadores industriales (12,1%) y de la construcción (4,4%). Por tamaño de empleo, la mayoría de las inaplicaciones se han producido en pequeñas y medianas empresas. Así, de las 131 inaplicaciones en la CAPV, 20 correspondieron a empresas de 1 a 5 trabajadores, 92 a empresas de 6 a 49 trabajadores; 10 a las de 50 a 99; y 9 a las de más de 100 trabajadores.

³³ Así, en los meses de julio a octubre (incluidos) de 2014 se han registrado sólo siete inaplicaciones (cuatro en Bizkaia y tres en Gipuzkoa), todas respecto a convenios de sector; cuatro en servicios, dos en construcción y una en industria, y con predominio de la cuantía salarial como materia de descuelgue.

Gráficos nº 8. INAPLICACIONES Y TRABAJADORES AFECTADOS POR SECTORES DE ACTIVIDAD Y TRAMOS DE EMPLEO (MARZO 2012-JUNIO 2014)



Fuente: Elaboración propia en base a datos del Registro de Convenios, Departamento de Empleo y Políticas Sociales y Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Dado el predominio abrumador de la negociación colectiva sectorial, resulta coherente que las inaplicaciones respecto de convenios sectoriales constituyan la mayoría, esto es, el 88,5% del total de inaplicaciones y el 87,3% del total de trabajadores afectados. En el caso del Estado³⁴, se observan ligeras diferencias por cuanto que los porcentajes son del 95,4% y el 77,4%, respectivamente. Del total de trabajadores afectados por inaplicaciones de convenios sectoriales, los mayores porcentajes corresponden al de siderurgia de Bizkaia (22,4%) seguido por siderurgia de Gipuzkoa (15,3%³⁵), oficinas y despachos de Bizkaia (9,3%), centros de enseñanza de iniciativa social de la CAPV (8,8%), transporte de mercancías por carretera de Bizkaia (4,5%) y construcción de Bizkaia (4,3%).

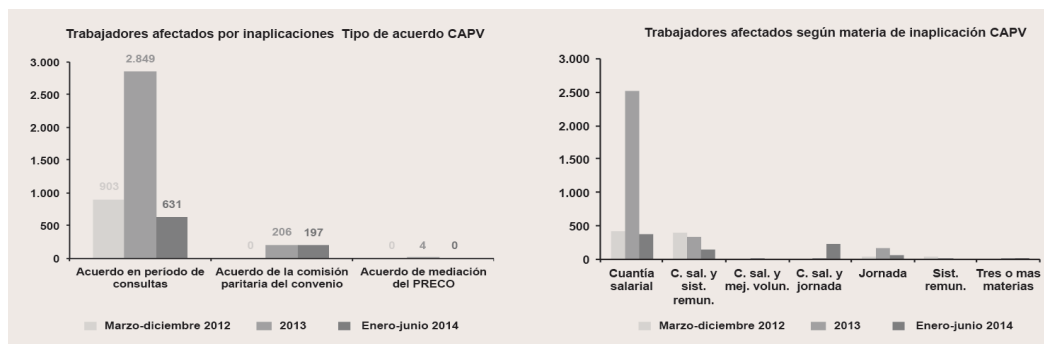
Por otro lado, todas las inaplicaciones se decidieron con acuerdo de las partes. En detalle, el 95,4% de las aplicaciones (91,5% de trabajadores afectados) tuvieron acuerdo en la fase de consultas mientras que el 3,8% y 8,4%, respectivamente, se logró en comisión paritaria del convenio.

³⁴ Datos de enero 2013 a junio 2014 y sin tener en cuenta los casos en los que se desconoce de qué tipo de convenio se produce la inaplicación.

³⁵ En enero-junio de 2014 no se ha producido ninguna inaplicación de este sectorial.

Respecto a las materias objeto de inaplicación de los convenios, el descuelgue únicamente de la cuantía salarial es el más recurrente afectando a 3.307 personas (69,0%); en segundo lugar figura el descuelgue, simultáneo, de la cuantía salarial y del sistema de remuneración, que afecta a 877 personas (18,3% del total de afectados); y en tercer lugar aparece el descuelgue únicamente de la jornada laboral con 261 personas (5,4% del total de afectados).

Gráficos nº 9. TRABAJADORES AFECTADOS POR INAPLICACIONES SEGÚN TIPO DE ACUERDO Y MATERIAS DE INAPLICACIÓN



Fuente: Elaboración propia en base a datos del Registro de Convenios, Departamento de Empleo y Políticas Sociales y Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Por último, el descuelgue consistente en congelación salarial afectó a 1.005 trabajadores en los 28 meses considerados con la siguiente distribución: 458 trabajadores afectados en 2012 (18 inaplicaciones), 427 en 2013 (13 inaplicaciones) y 120 en enero-junio de 2014 (4 inaplicaciones). En el resto de inaplicaciones que afectaban a los salarios, la reducción salarial ponderada media fue elevada: -13,0% en 2012, -17,6% en 2013 y -10,7% en enero-junio de 2014.

Cuadro nº 12. INAPLICACIONES DE CONVENIOS Y TRABAJADORES AFECTADOS POR TERRITORIOS

	Álava		Bizkaia		Gipuzkoa	
	Inapl.	Trab.	Inapl.	Trab.	Inapl.	Trab.
Total (mar. 2012-jun. 2014)	14	568	89	3.000	28	1.222
2012 Marzo-Diciembre	3	42	21	581	7	280
2013 Enero-Diciembre	10	448	42	1.840	17	771
2014 Enero-Junio	1	78	26	579	4	171
Distribución porcentual:						
Total (mar. 2012-jun. 2014)	10,7	11,9	67,9	62,6	21,4	25,5
2012 Marzo-Diciembre	9,7	4,7	67,7	64,3	22,6	31,0
2013 Enero-Diciembre	14,5	14,6	60,9	60,2	24,6	25,2
2014 Enero-Junio	3,2	9,4	83,9	69,9	12,9	20,7

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Registro de Convenios, Departamento de Empleo y Políticas Sociales y Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

5. CONCLUSIONES

El intenso bloqueo de la negociación colectiva que existía antes de la reforma laboral hizo que numerosos convenios se hallasen en situación de ultraactividad en el momento de aplicarse la misma. La prolongación de este bloqueo determinó de forma notable el decaimiento de los convenios.

De hecho, los cálculos realizados por el CRL-LHK establecen en 160 el número de convenios aplicables en la CAPV que decayeron (46 sectoriales y 114 de empresa) y en 104.802 el número de personas que quedaron fuera de la negociación colectiva al decaer su convenio y no existir uno superior que los amparase. La mayor incidencia neta se produjo en convenios negociados en la CAPV que se redujeron en 143 y afectaron a 133.860 trabajadores, con especial incidencia negativa en Gipuzkoa. Por el contrario, los convenios estatales con incidencia en la CAPV ganaron asalariados en términos netos.

La consecuencia de dejar fuera de la negociación colectiva a esos asalariados fue que la tasa de cobertura descendió desde el 96% al 79% a 1 de enero de 2014. Nueve meses después, la negociación colectiva, principalmente de empresa, consiguió reducir esa cifra en 9.038 personas, o lo que es lo mismo, elevar la tasa de cobertura en punto y medio porcentual.

Por otra parte, desde julio de 2012 hasta junio de 2014, los nuevos convenios de empresa han aumentado a un ritmo importante y claramente superior al de años anteriores, provocando que los trabajadores en convenios de empresa pasaran de ser el 20,2% a finales de 2011 al 21,5% a finales de 2013. Tras el ajuste por decaimiento de los convenios, que afectó sobre todo a trabajadores de convenios sectoriales, los porcentajes anteriores se situaron en el 23,9% a comienzos de enero de 2014 y se han elevado al 26,1% en septiembre de 2014. En todo caso, son evoluciones discretas.

El perfil medio del nuevo convenio de empresa se caracteriza por afectar principalmente a plantillas reducidas de entre 1 y 49 trabajadores; por tener una mayor incidencia relativa en Gipuzkoa, donde ha sido determinante el mayor bloqueo de la negociación en la industria siderometalúrgica y en el sector de residencias para personas mayores; y por firmarse en empresas del sector industrial y en menor medida de servicios, aunque parece apreciarse una tendencia a aumentar las de este último.

Tanto en la dinamización de la negociación de empresa como en la generación de estos resultados ha cobrado especial relevancia la primacía otorgada por la reforma laboral a los convenios de empresa. Sin embargo, existen otros factores que han contribuido de manera importante. Por un lado, el vacío derivado del decaimiento de importantes convenios sectoriales y las escasas perspectivas de nuevos convenios que los sustituyan a corto y medio plazo ya que la mayor parte de las empresas que firman estos nuevos convenios de empresa se hallaban en esos sectoriales. Por otro lado, el bloqueo de la negociación colectiva en numerosos convenios sectoriales que, aun no habiendo decaído, hacen aparecer a la negociación de empresa como la única alternativa

para el mantenimiento o mejora de las condiciones laborales. Y por último, la apuesta del sindicato mayoritario ELA a favor de los convenios de empresa.

En cuanto a las inaplicaciones, aunque los datos entre marzo de 2012 y junio de 2014 son importantes tanto en empresas como en trabajadores afectados, conviene destacar que distan mucho de tener tanta trascendencia si se comparan con el total de empresas y trabajadores afectados por la negociación colectiva. En cualquier caso, resulta reseñable que la mayoría de las inaplicaciones se producen respecto de convenios sectoriales; se concentran en el sector servicios; se producen mayoritariamente en empresas de pocos trabajadores (inferiores a 50); la materia dominante del descuelgue es la cuantía salarial; y el acuerdo entre las partes en la fase de consultas es abrumador. Asimismo parece apreciarse una relación directa entre la evolución de las inaplicaciones y la actividad económica, de tal modo que la incipiente recuperación a lo largo de 2014 parece haber frenado el uso de este recurso.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- CES (2001): «Economía, Trabajo y Sociedad, España 2000. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral». Consejo Económico y Social, Madrid, página 359.
- COMISIÓN EUROPEA (2013): «Industrial Relations in Europe 2012».
- CRL-LHK (2011): *La estructura de la negociación colectiva en la CAPV 2010*
- (2012): *Informe sociolaboral anual 2011*.
- (2013): *La estructura de la negociación colectiva en la CAPV 2012*.
- (2013a): *Evolución económica y laboral de la CAPV III Trimestre 2013 Tema de análisis específico*.
- (2013b): *Evolución económica y laboral de la CAPV IV Trimestre 2013 Tema de análisis específico*.
- (2014): *Situación económica y relaciones laborales en la CAPV 2013*.
- (2014a): *Balance de la negociación colectiva en Euskadi 2013*.
- (2014b): *Información sociolaboral mensual Septiembre 2014*.
- (2014c) *Evolución económica y laboral de la CAPV II Trimestre 2014 Tema de análisis específico*.
- FINA, L., GONZÁLEZ DE LENA, F. Y PÉREZ INFANTE, J. I. (2001): «Negociación colectiva y salarios en España». Consejo Económico y Social, Madrid.
- GONZÁLEZ ORTEGA, S. (2012): «La negociación colectiva en el real Decreto-ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral» Tems Laborales núm. 115.
- INE (2014): *Directorio Central de Empresas (DIRCE) a 1 de enero de 2014*.
- IZQUIERDO, M., JIMENO, J. F. Y THOMAS, C. (2012): «La relación entre el grado de centralización de la negociación colectiva y la tasa de desempleo: nuevos resultados» Boletín Económico Febrero 2012 Banco de España.
- MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (2013): *Informe de evaluación del impacto de la reforma laboral*. http://www.empleo.gob.es/es/destacados/HOME/impacto_reforma_laboral/
- OCDE (2012): *Employment Outlook 2012*.
- PÉREZ INFANTE, J. I. (2010): «La negociación colectiva en España» <http://www.aet.eu/es/tribuna-abierta/64-la-negociacion-colectiva-en-espana2>
- VISSER, J. (2013): «Wage Bargaining Institutions -from crisis to crisis» Economic Papers 488 April 2013 European Economy.
- II ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2012, 2013 Y 2014. BOE nº 31, de 6 de febrero de 2012.

ARRANZ MUÑOZ, José María. Licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales (1995) y Doctor en Ciencias Económicas (1999) por la Universidad de Alcalá. Es profesor titular de Universidad en el área de Econometría de la Universidad de Alcalá. Ha sido Premio Extraordinario de Licenciatura (1995) y Premio de Jóvenes Investigadores (2006) de la Universidad de Alcalá. Ha sido profesor-investigador visitante en el Departamento de Economía de *University College London (UCL)*. Sus líneas de investigación se centran en temas econométricos y aspectos relacionados con el mercado de trabajo (movilidad laboral, protección social y evaluación de políticas públicas). Sus trabajos han sido publicados en revistas internacionales y nacionales. Ha participado en numerosos proyectos de investigación y publicado diversos capítulos de libros y libros.

BANYULS LLOPIS, Josep. Doctor en economía y profesor titular en el Departamento de Economía Aplicada de la Universidad de València, donde imparte clases en la titulación de Ciencias del Trabajo. Es también miembro del Institut d'Estudis del Treball de la Universidad Autònoma de Barcelona. Ha participado en diferentes proyectos de investigación, tanto en el ámbito nacional como internacional. Sus áreas de investigación preferentes se han centrado en el análisis laboral, especialmente en los aspectos referidos a las condiciones de trabajo y empleo desde una perspectiva comparada. En los últimos años los trabajos realizados se han centrado más en los efectos de la crisis actual y las transformaciones que están teniendo lugar en el ámbito laboral.

CUETO IGLESIAS, Begoña. Profesora titular de Universidad en el Departamento de Economía Aplicada de la Universidad de Oviedo. Su línea de investigación principal es la evaluación de políticas de mercado de trabajo y el análisis del empleo autónomo. En la actualidad colabora en proyectos de investigación del plan de I+D+i nacional sobre desempleo juvenil y políticas de empleo. Asimismo, forma parte del equipo que estudia la persistencia intergeneracional de la pobreza, proyecto financiado por la Fundación Ramón Areces. Algunos de sus resultados se han publicado en revistas como *International Journal of Manpower*, *Papers in Regional Science*, *Annals of Regional Sciencia*, Hacienda Pública Española o Revista de Economía Aplicada, entre otras. También ha realizado trabajos de consultoría para la OCDE o para organismos regionales.

DAVIA RODRÍGUEZ, M^a Angeles. Licenciada en Economía por la Universidad de Castilla – La Mancha y se doctoró en Economía por la Universidad de Alcalá, con una tesis que logró el Premio del Consejo Económico y Social en 2004. Profesora titular de Universidad en el área de Economía Aplicada en la Universidad de Castilla - La Mancha. Ha sido investigadora visitante en el *Institute for Social and Economic Research* (Universidad de Essex), entre otros. Sus líneas de investigación abarcan estudios microeconómicos en los ámbitos de la economía laboral, educación y la familia, así como el análisis de los patrones de pobreza juvenil en Europa y España. Ha colaborado en varios libros y, esencialmente, en revistas especializadas de ámbito nacional e internacional.

GARCÍA-SERRANO, Carlos. Licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales y doctor en Ciencias Económicas por la Universidad de Alcalá. Ocupa una plaza de profesor titular de Universidad en el Departamento de Economía de la Universidad de Alcalá. Ha sido investigador visitante en el *Institute for Employment Research* de la Universidad de Warwick y en el *Institute for Social and Economic Research* de la Universidad de Essex. Sus líneas de investigación se centran en diversos aspectos relacionados con la economía laboral y el mercado de trabajo, la movilidad laboral, el empleo temporal, la formación en el trabajo, el paro, el sistema de protección por desempleo, las políticas activas del mercado de trabajo y la pobreza. Ha participado en numerosos proyectos de investigación y ha publicado artículos en revistas especializadas nacionales e internacionales, así como diversos libros y capítulos de libros.

HERNANZ MARTÍN, Virginia. Profesora titular de Universidad del departamento de Economía de la Universidad de Alcalá. Con anterioridad ha trabajado como ayudante de investigación de la Fundación de Economía Aplicada (FEDEA) y ha realizado dos estancias post-doctorales en la Universidad Bocconi de Milán y el *Centre for European Economic Research* (ZEW) en Mannheim. Sus principales intereses de investigación incluyen el trabajo temporal, el desempleo, las transiciones dentro y fuera del mercado de trabajo y las políticas activas de empleo.

IZQUIERDO PEINADO, Mario. Economista titulado del Servicio de Estudios del Banco de España desde 2002 y responsable de la Unidad de Mercado de Trabajo desde 2007. Entre septiembre de 2010 y septiembre de 2011 fue Economista Principal en la Dirección General de Economía en el Banco Central Europeo. Sus trabajos de investigación incluyen diferentes temas del mercado laboral, como el análisis del papel de las instituciones laborales en el ajuste del empleo y los salarios, la negociación colectiva, la desigualdad salarial o la inmigración.

LÓPEZ MOURELO, Elva. Doctorado en Economía por la Universidad de Santiago de Compostela. Trabaja como economista en el Departamento de Investigaciones de la OIT, donde lleva a cabo investigación aplicada y análisis de políticas en cuestiones relacionadas con el mercado de trabajo. Antes de unirse a la OIT en 2011,

trabajó como investigadora y profesora de microeconomía y macroeconomía en la Universidad de Santiago de Compostela. Tiene más de 5 años de experiencia en investigación aplicada y ha publicado numerosos estudios sobre los mercados de trabajo y las políticas sociales.

MALO OCAÑA, Miguel Angel. Doctor por la Universidad de Alcalá y en la actualidad trabaja como profesor titular de Economía en la Universidad de Salamanca. Durante 2013 ha sido economista senior en el departamento de investigación de la Organización Internacional del Trabajo, en Ginebra (Suiza). Ha sido investigador visitante en el NBER (*National Bureau of Economic Research*), el ECASS (*European Centre for Analysis in the Social Sciences*, Universidad de Essex) y el UMIST (*University of Manchester Institute of Science and Technology*). De 2007 a 2009 fue Presidente de la Asociación Española de Economía del Trabajo. Sus principales áreas de investigación están relacionadas con el impacto de las políticas de mercado de trabajo, temporalidad, la relación entre los resultados laborales y la pobreza, etc. Ha publicado diferentes libros y artículos en revistas especializadas nacionales e internacionales.

MUGURUZA GOIRI, Juan Antonio. Licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad del País Vasco y Master Universitario en Hacienda y Finanzas Públicas: Fiscalidad. Funcionario de carrera del Gobierno Vasco desde 2006 ha desarrollado su trabajo en esta institución en las áreas de previsión económica, contabilidad presupuestaria, ordenación del transporte y sanidad donde ha sido responsable de Área de Gestión Económico Presupuestaria. Ha sido responsable de Estudios Socioeconómicos en el Consejo de Relaciones Laborales del País Vasco. También ha desarrollado su actividad en el ámbito privado donde ha sido director de Asuntos Económicos de la Asociación de Empresarios de Gipuzkoa (Adegi). Ha publicado varios artículos de temática económica en la revista *Ekonomiaz* y en la revista *Koiunturaz* y ha realizado diversas ponencias sobre temas estadísticos y económicos. En la actualidad es responsable de Aseguramiento y Contratación Sanitaria en la Delegación de Salud de Álava.

PÉREZ INFANTE, José Ignacio. Licenciado en Económicas por la Universidad del País Vasco y especialista en economía laboral. Ha sido director general de empleo de la administración central y profesor de las universidades del País Vasco. Complutense de Madrid y Carlos III. Pertenece a Economistas Frente a la Crisis y forma parte del Comité editorial y del Comité de redacción de la Revista de Economía Laboral de la Asociación Española de Economía del Trabajo. Es autor del libro *Estadísticas del mercado de trabajo en España* y coautor de varios libros colectivos, entre los que destacan un manual de Economía del Trabajo de la Universidad Abierta de Cataluña y *Negociación colectiva y salarios*. También ha escrito artículos, la mayoría de ellos sobre diferentes aspectos del mercado de trabajo español, en numerosas revistas españolas, como *Ekonomiaz*, *Papeles de Economía*, *Documentación Social*, *Relaciones Laborales* y *Temas Laborales*. Periódicamente publica artículos en

las páginas web de Economistas Frente a la Crisis y de la Asociación Española de Economía del Trabajo.

RECIO ANDREU, Albert. Doctor en Economía. Profesor titular del Departamento Economía Aplicada de la Universitat Autònoma de Barcelona. Investigador del Institut d'Estudis del Treball. Sus áreas de trabajo son: modelos nacionales de empleo, estudios sectoriales del mercado laboral, bajos salarios, jornada laboral, instituciones del mercado laboral, Crisis y mercado laboral, etc. Ha publicado libros («*Capitalismo y formas de contracción laboral*» «*Trabajos, personas, mercados*» «*Tiempo trabajo y flexibilidad*» «*Qué hacemos con el paro*») así como artículos en revistas científicas (*Oxford Review of Economic Policy*, *Transfer*, *Economía et Lavoro*, *Sociología del trabajo* etc.) y capítulos de libros. Es coeditor de las revistas *Revista de Economía Crítica* y *Mientras Tanto*.

SANZO GONZÁLEZ, Luis. Sociólogo, con formación académica en la Universidad Complutense de Madrid. Responsable del Área estadística del Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco, organismo en el que trabaja desde 1981. En ese contexto, una de sus principales tareas es la dirección, diseño y análisis de la Encuesta de Pobreza y Desigualdades Sociales (EPDS), una de las operaciones estadísticas de medición de la pobreza con mayor trayectoria histórica en Europa. Ha participado en el diseño del modelo vasco de garantía de ingresos. A mediados de los ochenta, contribuyó a la introducción del primer programa de rentas mínimas del Gobierno Vasco (Ingreso Mínimo Familiar), dirigiendo los estudios sociológicos previos y participando en el diseño normativo del Programa de Lucha contra la Pobreza. Con posterioridad, fue el responsable de la Comisión Técnica que preparó en 1998 la reforma de la normativa general de lucha contra la exclusión en Euskadi, introduciendo los programas de bonificación al empleo.

SERRANO HUEDA, Raquel. Licenciada en Sociología y Ciencias Políticas por la Universidad de Deusto. Postgrado en Dirección de Equipos Empresariales (UPV/EHU), IMBA (Escuela Superior Europea de Negocios ESEUNE) y Diplomada en Comercio Exterior (Berkeley University). Desde 1999 y hasta la actualidad es socia y consultora en Prospektiker desarrollando su labor en el asesoramiento, gestión y evaluación de políticas públicas e iniciativas europeas de promoción económica y empleo, regeneración urbana y revitalización socioeconómica. Entre 2001 y 2011 ha sido responsable de la asistencia técnica en la gestión, seguimiento y evaluación del Programa Izartu de Gobierno Vasco. En su área de investigación, lleva años colaborando con la administración pública y otros agentes socioeconómicos para la formulación de estrategias relacionadas con el mercado laboral y la formación. Desde 2009 coordina la participación de Euskadi en la Red Europea de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo, una red de intercambio de conocimiento entre observatorios de toda Europa.

SUÁREZ CANO, Patricia. Profesora en el Departamento de Economía (Área de Historia e Instituciones Económicas) de la Universidad de Oviedo. Beneficiaria de una beca FPU en el periodo 2007-2011, obtuvo el grado de doctor en Economía en el año 2011 y es Premio Extraordinario de Doctorado. Su línea de investigación principal está relacionada con el papel de las instituciones económicas vinculadas a la política de empleo y otros aspectos relacionados con el mercado de trabajo desde el enfoque de la Economía Espacial. Ha publicado en revistas como *Papers in Regional Science*, *International Journal of Manpower*, entre otros. También ha realizado trabajos de consultoría para la OCDE y participa habitualmente en proyectos de I+D+I nacionales y regionales.

ZUGASTI GOROSTIDI, Ibon. Licenciado en Administración y Dirección de Empresas por la Universidad de Deusto en 1999. Master en Dirección y Administración de Empresas por la Universidad de Deusto. Socio Director en Prospektiker desde 1999 donde ha dirigido numerosos proyectos sobre planificación estratégica y prospectiva. Durante tres años ha sido el responsable del seguimiento del mercado en España, Portugal e Italia del Sistema Vigía Estratégico de Iberdrola. Ha participado también en la elaboración de diversos estudios sectoriales y planes estratégicos empresariales (Repsol, Ulma, Eroski, Mondragon Corporación, Iberdrola, Guggenheim), así como en proyectos prospectivo-estratégicos en el ámbito del sector público (Proceso de Reflexión Estratégica Gipuzkoa+20 (G+20), Plan Estratégico San Sebastián 2020, Estudio sobre el envejecimiento de la población vasca y sus consecuencias económicas y sociales al año 2020, Reflexión Estratégica sobre el Modelo de Servicios Sociales para Gipuzkoa 2020, etc.

LÍNEA EDITORIAL DE *EKONOMIAZ*

DECLARACIÓN DE OBJETIVOS

Ekonomiaz es una revista semestral editada por el Departamento de Hacienda y Finanzas del Gobierno Vasco que tiene por objetivo principal fomentar el análisis y el debate económico con un enfoque regional y especial atención al campo aplicado y señaladamente a la economía vasca. Para el cumplimiento de este objetivo se marca tres líneas de trabajo fundamentales: 1) la promoción de la investigación teórica y aplicada, con especial atención a los ámbitos de la Economía, las Instituciones y la Administración del Sector Público; 2) la divulgación de calidad de los resultados obtenidos en las áreas que cultiva; y 3) la contribución a la mejora de la racionalidad del proceso de toma de decisiones públicas en materia económica, facilitando explicaciones, fundamentos y datos para respaldar el diseño, la ejecución y la evaluación de las políticas económicas de las administraciones públicas y de la vasca en particular.

Fundada en 1985, *Ekonomiaz* ha conocido diversas etapas: tras una primera de lanzamiento con carácter trimestral que aunó el análisis estructural con el coyuntural ambos ligados a la economía vasca; pasó a adoptar una periodicidad cuatrimestral y una política editorial de calidad en aspectos cruciales como son los relativos a la ética de la investigación y publicación, al proceso de evaluación y a una buena gestión profesional, con los que ha llegado a consolidarse en el panorama editorial como revista de referencia dentro del enfoque regional de la ciencia económica. A partir de 2014 pasa a tener carácter semestral e inicia una tercera etapa en la que sin renunciar a mantener el rigor propio de la investigación académica y de la divulgación científica de calidad, expresadas en un lenguaje accesible que facilite su comprensión a cualquier lector interesado en el debate económico, busca redoblar su compromiso con los problemas reales de la economía para extraer consecuencias prácticas para la acción pública.

Para ello, *Ekonomiaz* no se limita a abordar los temas candentes del momento, con una visión a corto plazo; sino que como herramienta de prospección económica a medio y largo plazo intenta también penetrar en el futuro, y trata de situarse lo más cerca posible de la vanguardia del conocimiento, planteando temas que puedan llegar a ser objeto de especial interés y atención en el mundo académico, económico y político.

Con el subtítulo de *Revista Vasca de Economía* se ha querido subrayar que aunque sus análisis no se circunscriben exclusivamente a su ámbito territorial natural, el conocimiento de la economía vasca y la perspectiva del desarrollo y la innovación regional deben estar siempre presentes.

La concepción del contenido de la revista se basa en la elección de un tema central sobre el que pivotan los artículos. La elección de dichos temas se guía por el criterio de relevancia en su doble acepción de importancia y pertinencia: los temas seleccionados son aquellos que se encuentran en cada momento en el centro del debate académico, político y social. Además, la revista incorpora la sección «Otras colaboraciones» donde se publican trabajos originales «no solicitados expresamente» relativos a asuntos de interés en la economía real y la investigación académica.

GESTIÓN EDITORIAL

La gestión de la revista *Ekonomiaz*, que es uno de los elementos esenciales de la política editorial, descansa en dos órganos: el Consejo de Redacción y la Dirección ejecutiva. El primero es el responsable de mantener la línea editorial, así como de la selección de los temas centrales de investigación, del asesoramiento científico general y de la relación con centros de investigación y universidades. Los miembros de este Consejo se eligen de acuerdo con principios de excelencia profesional y académica, capacidad investigadora, así como con criterios de experiencia en tareas de dirección y de edición de revistas científicas. La dirección ejecutiva es responsable del buen funcionamiento de los procesos de selección de temas, coordinadores y autores, de la evaluación basada en un sistema de doble evaluación anónima y de la publicación final de los trabajos.

Ekonomiaz está admitida en el Catálogo de revistas Latindex en el que sólo aparecen las revistas previamente seleccionadas y clasificadas según criterios internacionales de calidad editorial previamente probados y convenidos por el Sistema Latindex. Dichos criterios son utilizados por la base de datos DICE (Difusión y Calidad Editorial de las Revistas Españolas de Humanidades y Ciencias Sociales y Jurídicas) que tiene como objetivo facilitar el conocimiento y la consulta de algunas de las características editoriales de las revistas españolas de Humanidades y Ciencias Sociales más estrechamente ligadas a la calidad. La base de datos DICE está desarrollada por el CINDOC (Centro de Información y Documentación científica) y la ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación).

Ekonomiaz está calificada dentro del primer tercio de las revistas vivas de Economía de mayor impacto según los criterios de evaluación de revistas científicas IN RECS (Ministerio de Educación y Ciencia) y RESH (Revistas Españolas de Ciencias Sociales y Humanidades). Asimismo, está incluida en el DOAJ (Directory of Open Access Journals) y en RePec, la mayor biblioteca digital mundial de acceso abierto. Su edición impresa se distribuye a clientes públicos y privados, administraciones, facultades, universidades, consultorías, empresas y particulares. Además el historial completo de todos los artículos de la revista está accesible en nuestra web <http://www1.euskadi.net/ekonomiaz>.

NORMAS DE PRESENTACIÓN DE TEXTOS ORIGINALES A *EKONOMIAZ*

1. ORIGINALIDAD

Los artículos remitidos no pueden haber sido publicados y tampoco figurar en otro trabajo que esté a punto de publicarse o en proceso de publicación en cualquier otra revista nacional o extranjera (en una versión similar traducida), ya sea de edición ordinaria o electrónica. Se entiende por publicación repetitiva no sólo el duplicado exacto de un artículo, sino también la publicación repetida de esencialmente la misma información y análisis, así como formar parte de un libro del autor o colectivo.

Además, en la carta de presentación de artículos originales se debe incluir la declaración de que el manuscrito se ha enviado solamente a *Ekonomiaz* y que, por tanto, no se ha enviado simultáneamente a ninguna otra.

De no haber una declaración expresa de la contribución específica de cada uno de los autores en un trabajo colectivo, se entiende que todos ellos indistintamente han participado en la concepción y el diseño, la recogida de datos, el análisis y la interpretación de los mismos, la redacción del borrador, la revisión crítica del artículo y la aprobación final.

2. RIGOR Y CALIDAD

Los factores sobre los que se fundamenta la calidad exigida a los trabajos originales que se presentan y, en consecuencia, la decisión sobre la aceptación y rechazo de los originales por parte de la Redacción de *Ekonomiaz* son:

- Originalidad de los resultados obtenidos o hipótesis verificadas (con distintos grados). Actualidad y novedad científica.
- Relevancia epistemológica: utilidad o aplicabilidad y significación o avance en el conocimiento.
- Fiabilidad y validez científica, es decir, calidad metodológica contrastada.
- Redacción excelente, estructura y coherencia lógica y buena presentación material.

Asimismo, *Ekonomiaz* recomienda y valora la incorporación de la perspectiva de género en los análisis efectuados.

3. ESTILO

Debe cuidarse el estilo y la claridad de la escritura, respetarse escrupulosamente las normas gramaticales y recomendaciones de las autoridades de la Lengua, y evitarse las expresiones redundantes e innecesarias, así como un uso sexista del lenguaje. Cuando el idioma original no sea el inglés, se desaconseja el uso de anglicismos técnicos, salvo que no exista voz ni forma de adaptación al español o al euskera, así como los anglicismos sintácticos o de construcción. Las normas internacionales ISO (UNE, en español) son de especial relevancia y deben tenerse en cuenta en el ámbito de la edición científica.

La Redacción de *Ekonomiaz* podrá hacer modificaciones menores de redacción: eliminar errores gramaticales y tipográficos; expresiones poco afortunadas; giros vulgares o enrevesados, frases ambiguas o afirmaciones dudosas, ... a fin de asegurar la corrección gramatical, la adecuación al estilo científico y el estricto respeto a las normas técnicas y de estilo de las fuentes más autorizadas: el Libro de Estilo del IVAP (Instituto Vasco de Administración Pública); y los diccionarios de la Real Academia de la Lengua Española y Euskaltzaindia.

Obviamente, no se introducirán cambios en el contenido sustancial del artículo, y en todo caso la versión final será sometida a la aceptación del autor. Dado que la responsabilidad del contenido de un trabajo así como su propiedad pertenecen a los autores hasta que no es publicado en *Ekonomiaz*, la revista les informará de los posibles cambios y modificaciones de significado que hayan podido producirse durante la revisión crítica y estilística del original, previa a su publicación, y pedirá autorización para modificar el contenido y adaptarlo al estilo editorial. El autor deberá aceptar las correcciones de estilo propuestas por *Ekonomiaz* o rechazarlas razonadamente.

4. NORMAS DE PRESENTACIÓN FORMAL DE ORIGINALES

1. Los originales que podrán estar escritos en español, euskera o inglés, en formato MICROSOFT WORD® o compatible, deberán remitirse por correo electrónico a: economia@euskadi.eus
2. La Redacción de *Ekonomiaz* acusará recibo de los originales y notificará al autor, a la dirección electrónica de contacto señalada, las posibles incidencias del envío y la situación en todo momento de la fase de evaluación, así como el dictamen final. Para cualquier información sobre el proceso editorial, los autores pueden contactar con la redacción en: economia@ej-gv.es.
3. Los originales deberán estar mecanografiados a espacio y medio, con un cuerpo de letra de tipo 12 y con márgenes mínimos de 2,5 centímetros. La extensión de los trabajos deberá estar comprendida entre 25-40 páginas, incluidos apéndices, cuadros y gráficos. En la primera página deberá constar el nombre del autor o autores junto con la institución a la que pertenezcan,

además de una dirección de contacto que incluirá tanto los datos postales como los números de teléfono, fax y la dirección de correo electrónico. Esta dirección de contacto será la empleada en las comunicaciones de los editores de la revista.

4. Cada original incluirá, en una hoja independiente, un resumen del trabajo de no más de 125 palabras en español y en inglés, un índice del contenido, una lista de palabras clave también en español e inglés (al menos dos y no más de cinco) y las referencias correspondientes a la clasificación del *Journal of Economic Literature*.
5. El texto correspondiente al contenido del trabajo presentado deberá comenzar en una nueva página. Las distintas secciones en las que se estructure el artículo han de numerarse de forma correlativa siguiendo la numeración arábiga (incluyendo como 1ª la sección de introducción). Consecutivamente, los apartados de cada sección se numerarán con dos dígitos (por ejemplo: 2.1, 2.2, 2.3).
6. Los cuadros, gráficos estadísticos y el material gráfico en general, se numerarán de forma consecutiva en cada categoría y siempre con números arábigos. En cuanto a su ubicación en el original, siempre figurarán al final del documento, tras las referencias y, en su caso, los apéndices; a lo largo del texto se indicará claramente el lugar preciso en el que deberán aparecer en la versión impresa. Su utilización debe ser siempre medida, no debiéndose incluir información innecesaria o irrelevante.
7. Si el artículo incluye representaciones gráficas, se adjuntarán los datos numéricos que sirven de base para su elaboración.
8. Las ecuaciones y cualquier otra expresión matemática deberán aparecer numeradas de forma correlativa a lo largo del texto y con alineamiento al margen derecho.
9. Las notas que se intercalen en el texto deberán limitarse por criterios de estricta oportunidad, de acuerdo con el desarrollo del trabajo. Para referenciar las notas que pudieran incluirse en tablas o cuadros se usarán letras minúsculas (a, b, etc.), presentado su contenido al pie del respectivo cuadro o gráfico. Los agradecimientos y cualquier otra información que pudiera incorporarse figurarán referenciados mediante un asterisco asociado al título del artículo o al nombre del autor o autores, según corresponda.
10. Las referencias a la literatura científica invocadas en el trabajo figurarán tras la última sección del artículo y bajo la rúbrica Referencias bibliográficas. Se detallarán por orden alfabético de autores (no numerada). Su correcta verificación es responsabilidad del autor. Las citas aparecerán en el texto según el formato «autor-fecha», distinguiendo mediante letras minúsculas consecuti-

vas si existen coincidencias de autor y año. Las referencias en el texto que incluyan hasta dos autores deben ser completas, usándose la fórmula *et al.* para un mayor número de autores.

11. En cuanto a la composición de las entradas en la lista bibliográfica se ajustarán al siguiente formato:

AUERBACH, A. y KOTLIKOFF, L. J. (1983): «National savings, economic welfare, and the structure of taxation», en Feldstein, M.S. (ed.), *Behavioural simulation methods in tax policy analysis*, NBER-The University of Chicago Press, 459-498, Chicago.

COWELL, F.A. (1990): *Cheating the government: The economics of tax evasion*, Massachusetts MIT Press, Cambridge.

HOOVER, K. (1984): «Comment on Frazer and Boland-II», *American Economic Review*, 74: 789-794.

— 1988: *The New Classical Macroeconomics*, Blackwell, Oxford.

— 1989: «Econometrics as Measurement», mimeo.

— 1990: «Scientific Research Program or Tribe? A joint appraisal of Lakatos and the New Classical Macroeconomics», University of California, Working Paper, 69, Davis.

— 1991a: «Calibration and the Econometrics of the Macroeconomy», Mimeo.

— 1991b: comunicación privada.

MIRRLEES, J.A. (1971): «An exploration in the theory of optimum income taxation», *Review of Economic Studies*, 38: 175-208.

SEGURA, J. (1991): «Cambios en la política de defensa de la competencia y la política industrial», *Ekonomiaz* 21:32-49.

12. En el caso de que el original se acepte para su publicación, el autor o autora se compromete a satisfacer las recomendaciones y prescripciones de los informes de evaluación y presentar una versión mejorada. También deberá revisar las pruebas de imprenta en el plazo que se indique en cada momento.

13. Los autores recibirán como mínimo dos ejemplares del número de la revista en el que se publique el original.


PROCESO DE EVALUACIÓN PRECEPTIVA Y DERECHOS DE PROPIEDAD

El proceso de evaluación consiste en lo siguiente: a) tras la recepción del artículo, se remite acuse de recibo a la dirección de correo electrónico indicada por el o la remitente; b) la Redacción de Ekonomiaz decide rechazarlo o iniciar el proceso de evaluación, lo que será comunicado debidamente; c) doble evaluación anónima «por pares» supervisada por la Redacción de Ekonomiaz, y d) dictamen final de aceptación o rechazo del artículo. Este proceso tiene una duración máxima de dos meses a partir de la recepción del artículo en la Redacción de Ekonomiaz.

Ekonomiaz cuenta con una cartera de evaluadores de primer nivel, acreditados por su participación regular en evaluaciones de publicaciones nacionales y extranjeras de prestigio. Asimismo, para facilitar la evaluación se dispone de un modelo de evaluación propio, que está disponible mediante solicitud a nuestro correo electrónico: ekonomia@euskadi.eus

A lo largo del proceso, la Redacción de Ekonomiaz supervisa las sucesivas versiones del artículo e informa al autor de la situación de su trabajo. Para cualquier información sobre el proceso editorial, los autores pueden contactar con la Redacción en: ekonomia@ej-gv.es.

DERECHOS DE PROPIEDAD

Ekonomiaz será recepcionista de todos los derechos de propiedad de los artículos originales recibidos y publicados, que serán gestionados conforme a la licencia Creative Commons , incluyendo reconocimiento y no uso comercial ni de obras derivadas, salvo permiso y en las condiciones establecidas por el propietario de los derechos.

EKONOMIAZ

ÚLTIMOS NÚMEROS PUBLICADOS

56. Ciencia, tecnología innovación y sociedad
57. Valoración de activos ambientales: la catástrofe del Prestige
58. Ciudades región globales. Espacios creativos y nueva gobernanza
59. Capital social. Innovación organizativa y desarrollo económico
60. La evaluación de las políticas públicas
61. Economía y derecho de la competencia
62. La actividad emprendedora como motor de desarrollo económico
63. Infraestructuras tecnológicas. Soporte de la economía del siglo XXI
64. Desarrollo sostenible y Agenda 21 Local
65. Responsabilidad social de la empresa. Más allá de la sabiduría convencional
66. Claves del sistema financiero
67. Economía del cambio climático. Diseño de políticas de mitigación y adaptación
68. Grupos empresariales. Nuevos agentes económicos de decisión
69. La política fiscal. Perspectivas actuales
70. Sistemas regionales de innovación
71. Sociedades en emergencia energética
72. La financiarización de la economía. El fracaso del crecimiento dirigido por las finanzas
73. Nueva política de transporte para el siglo XXI. La respuesta al reto de la sostenibilidad
74. Gobernanza y competitividad territorial
75. Eco-innovación. Más allá de los factores, la productividad de los recursos naturales
76. Prospectiva y construcción de futuro
77. La nueva economía institucional
78. Industrias culturales y creativas en la sociedad del conocimiento desigual
79. El cooperativismo ante la globalización
80. De la nueva gestión pública a la gestión pública innovadora
81. Estado de bienestar y gobierno multinivel
82. Europa: futuribles económicos y políticos
83. Estrategias de especialización inteligente
84. Banca y crecimiento regional
85. La previsión social complementaria. Papel y claves de desarrollo
86. La productividad. Tendencias y factores explicativos

PRÓXIMO NÚMERO

88. El sistema fiscal a debate. Competitividad, equidad y lucha contra el fraude

