



TRABAJO DE FIN DE GRADO

**ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN Y SITUACIÓN ACTUAL DEL
MERCADO LABORAL ESPAÑOL.**

**(ANALYSIS OF THE EVOLUTION AND CURRENT
SITUATION OF SPANISH LABOR MARKET)**

Autor: Cristian Michael Medina Vera.

Tutor/a: Estefanía López Ruiz.

GRADO EN ECONOMÍA

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

UNIVERSIDAD DE ALMERÍA

Curso Académico: 2018/ 2019

Almería, septiembre de 2019

ÍNDICE:

1. RESUMEN	1
2. INTRODUCCIÓN	1
3. ANTECEDENTES	2
3.1. Normas constitucionales sobre materia laboral	3
3.2. Negociación colectiva	4
3.3. Protección por desempleo	5
3.4. Legislación de protección del empleo.	6
3.5. Explicación de la evolución del desempleo.	8
4. EVOLUCIÓN DEL MERCADO LABORAL EN EL PERIODO 2002-2018	10
4.1. Población activa	11
4.1.1. <i>Población activa total, por sexo y según la nacionalidad.</i>	11
4.1.2. <i>Población activa por grupos de edad.</i>	12
4.2. <i>Evolución de la tasa de actividad.</i>	14
4.2. Población desempleada.	15
4.2.1. <i>Evolución de la población desempleada por sexo y grupos de edad.</i>	15
4.2.2. <i>Porcentajes y números de parados por sector económico.</i>	17
4.2.3. <i>Evolución de la tasa de desempleo.</i>	19
4.2.4. <i>Tasa de paro por nivel de formación y sexo.</i>	21
4.3. Personas ocupadas.	25
4.3.1. <i>Evolución de personas ocupadas por sexo, edad y nacionalidad.</i>	25
4.3.2. <i>Número de personas ocupadas según el sector económico.</i>	27
4.4. Inactivos.	28
5. CONTEXTO ACTUAL DEL MERCADO LABORAL	29
5.1. Precariedad laboral.	33
5.1.1. <i>Dificultad de acceso al mercado laboral.</i>	33
5.1.2. <i>Desigual distribución salarial.</i>	33
5.1.3. <i>Dualidad y elevada tasa de rotación.</i>	36
5.1.4. <i>Facilidad del despido.</i>	38
6. REFORMAS LABORALES DETACABLES (2002-2019)	38
6.1. Reformas laborales “pre-crisis” (2002-2007).	39

6.2. Reformas laborales durante la crisis económica.	40
6.2.1. <i>Reforma de 2010: El “Tijerazo”</i>	41
6.2.2 <i>“LA GRAN REFORMA”</i> : Reforma laboral de 2012	43
6.3. Reforma laboral planteada en 2019.	44
6.3.1. <i>Revalorización y mejora de pensiones</i>	45
6.3.2. <i>Pensión de viudedad</i>	45
6.3.3. <i>Cláusulas de jubilación forzosa</i>	45
6.3.4. <i>Protección por desempleo</i>	45
6.3.4. <i>Salario Mínimo Interprofesional</i>	46
6.3.5 <i>Tipos y Bases de cotización para el Régimen General</i>	46
6.3.6. <i>Otras modificaciones.</i>	46
7. CONCLUSIONES.	46
8. BIBLIOGRAFÍA.	53
9. ANEXOS:	55
9.1. Antecedentes.	55
9.2. Evolución del mercado laboral.	55

1. RESUMEN

La evolución y transformación del mercado laboral desde la época de transición de la democracia hasta la actualidad ha sido enorme, esta nueva etapa marca el punto de partida para un mercado laboral no centralizado y aportando derechos que hoy consideramos básicos para los trabajadores (negociación colectiva, prestaciones sociales...). La legislación en materia laboral implantada en esta época se ha ido modificando hasta la actualidad intentado adaptarse a las coyunturas económicas y los cambios estructurales, aunque no siempre con éxito.

Así mismo los “autores” principales del mercado laboral, los trabajadores, han vivido una evolución de este lleno de vaivenes, gozando de épocas de bonanza económica como el periodo de crecimiento económico (2002-2007) con un nivel de desempleo en torno al 7%, para después pasar por una época de “vacas flacas” (2007-2014) alcanzando máximos históricos con una tasa de desempleo rozando el 27%. Así mismo estos ciclos económicos han sido los causantes de que se pusieran en marcha políticas legislativas neoliberales que, en su intento de liberalizar este mercado, han provocado un mercado de trabajo segmentado, temporal, y con una elevada tasa de rotación, es decir la liberalización del mercado laboral ha venido unido a una precarización del trabajo.

2. INTRODUCCIÓN

Con este trabajo se pretende presentar una visión global del mercado laboral y de su evolución en el periodo 2002-2018. Evidentemente cuando hablo de evolución me estoy refiriendo a una visión analítica-sintética tanto en materia de legislación laboral como en los principales indicadores del mercado de trabajo.

El trabajo se puede dividir en cuatro partes bien diferenciadas:

- La primera parte es una introducción que nos permitirá situarnos, al menos de manera general, y comprender el contexto del marco laboral de nuestro punto de partida: el año 2002.
- En la segunda parte se analizan la evolución del mercado laboral en el periodo 2002-2018.
- En la tercera parte nos centramos en las principales reformas laborales llevadas a cabo desde el año 2002, así como de su eficacia. Por otra parte, también realizamos un resumen de la situación actual del mercado laboral.

- La cuarta parte serían las conclusiones extrapoladas después de haber realizado el trabajo. En este apartado proponemos ciertas ideas de cómo se podría paliar los principales problemas que presenta en la actualidad el mercado de trabajo.

En cuanto a la metodología empleada analizamos la población activa, la población desempleada, ocupados e inactivos. Como es lógico para sintetizar la información y poder comparar entre diversos segmentos de la sociedad se dividen los datos por diversas categorías (edad, sexo, nivel educativo...) según la disponibilidad y la adecuación de estos a los objetivos buscados. En el mismo orden intentamos explicar la evolución de estas variables siempre intentando hacer una distinción entre tres etapas:

- Época de crecimiento económico, que corresponde al intervalo de tiempo de 2002-2007.
- Época de recesión económica, que correspondería a los años 2008-2014.
- Época de recuperación económica que comprendería desde el año 2015 hasta la actualidad. Así mismo cabe mencionar que cuando nos referimos a los datos del 2019 estos se corresponden con los del segundo cuatrimestre.

Por otra parte, también analizamos los tipos de contratos y el salario medio. En definitiva, como ya se ha mencionado, el principal objetivo de este trabajo es analizar la evolución del mercado laboral tanto en números como en legislación. Evidentemente al realizar este estudio se intenta comprender como se ha llegado a la situación actual y que reformas podemos demandar a nuestros políticos, pues las cuestiones laborales están a la orden del día sobre todo si nos fijamos en los programas electorales de los diversos partidos que intentan gobernar nuestro país.

3. ANTECEDENTES

Como el presente es consecuencia del pasado, se hace necesario conocer algunas características y ciertos cambios significativos llevados a cabo en materia laboral desde 1975 hasta nuestro punto de partida, el año 2002. Pues bien, en este apartado resumiré muy brevemente las principales medidas llevadas a cabo desde el proceso de transición a la democracia hasta inicio del año 2002, ya que en tema de legislación laboral su cambio fue notorio, pues el derecho sindical, la negociación colectiva, prestación por desempleo...

fueron implantados en este periodo, y desde entonces han sufrido cambios, y aún siguen siendo de las cuestiones más importantes en materia laboral.

Tomamos como punto de partida la constitución de 1978, ya que marca el inicio de las relaciones laborales democráticas en España. De esta manera España pasa de tener un mercado de trabajo totalmente intervenido por el estado a otro donde los agentes sociales, asociaciones patronales y sindicatos desempeñan un papel fundamental en la ejecución y organización de las relaciones laborales.

Desde entonces el mercado laboral español ha tenido que hacer frente a varias perturbaciones macroeconómicas, cambios institucionales sucesivos (a veces contraproducentes), además de ir cambiando continuamente su estructura, como ejemplo de esto último señalaremos el caso más evidente: mayor participación de la mujer desde la entrada al nuevo siglo, así como un mayor número de inmigrantes.

Una simple mirada a la tasa de desempleo (**Tabla 1.1 del Anexo**) nos lleva a una conclusión: el mercado de trabajo ha estado en tensiones notables y se ha visto muy afectado por los ciclos económicos lo que sin duda alguna es señal de un mercado bastante frágil y estacional, a lo que tenemos que añadir periodos de recuperación muy lentos, como lo podemos comprobar en la actualidad donde España presenta una de las tasas de desempleo más altas de Europa y donde la plena recuperación se ve aún muy alejada.

3.1. Normas constitucionales sobre materia laboral

Las implementaciones laborales en este periodo (1975-2001) fueron varias, pero si nos regimos por los artículos de la constitución de 1978 podemos destacar los siguientes:

- Reconocimiento de la autonomía de los sindicatos de trabajadores y de las asociaciones empresariales para defender y promover los intereses económicos y sociales que le son propios. (Art. 7)
- Derecho a la libertad de asociación sindical y el derecho a huelga. (Art. 35)
- Derecho a la negociación colectiva. (Art. 37)
- Régimen público de seguridad social para todos los ciudadanos que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en el caso del desempleo. (Art. 41)
- Competencia estatal exclusiva en materia de legislación laboral. (Art. 149)

3.2. Negociación colectiva

La ley del Estatuto de los trabajadores (1980) y la Ley Orgánica de libertad sindical (1985) regularon legalmente el derecho constitucional a la negociación colectiva, pasando así de un sistema donde el gobierno regulaba todos los aspectos a otro donde la negociación autónoma entre ambas partes (trabajadores y empresarios) tiene un mayor protagonismo, siendo el gobierno central el que regula solamente los principios básicos de esta negociación.

La negociación colectiva tiene como elementos básicos:

- Determinar los representantes de las partes y su legitimidad para negociar convenios colectivos. Respecto a este punto se optó por legitimar las organizaciones sindicales y patronales para negociar.
- También determina la eficacia general de los convenios en el ámbito de la empresa superior y a la extensión temporal de su aplicación. El principio de eficacia general automática establece que todo convenio de ámbito superior a la empresa ha de ser aplicado por todas las empresas, y dentro de éstas a todos los trabajadores que formen parte del ámbito geográfico y sectorial correspondiente, lo que ha tendido a favorecer a las grandes organizaciones sindicales y empresariales. El principio de ultraactividad supone la extensión temporal indefinida de las disposiciones normativas de los convenios colectivos.

En la década de 1990 tuvo lugar ciertas modificaciones del estatuto de los trabajadores, que, aunque no implantaron cambios significativos, vamos a señalar brevemente algunos de ellos:

- Reforma de 1994

Con esta reforma se intentó ampliar el contenido de la negociación colectiva, permitiendo que condiciones laborales anteriormente reguladas por ley fueran objeto de negociación colectiva. Por otra parte, se intentó descentralizar la negociación colectiva estableciendo lo que llamaron el “descuelgue” del convenio, es decir, establecer situaciones en las que el convenio puede no aplicarse. Por último, se buscó establecer un marco de relaciones laborales autónomos, es decir un marco donde los convenios de carácter sectorial-provincial pudieran establecer condiciones distintas a los de un convenio de ámbito superior (estatal), con excepción de los convenios de empresa que se seguirían funcionando de la misma manera.

- Reforma de 1997.

Esta reforma se centró en dos objetivos: Potenciar los convenios nacionales por rama de actividad como objeto central de la negociación, además de recomendar una determinada distribución de materias por ámbito de negocio.

No obstante, estas reformas tuvieron efectos muy limitados pues en el año 2000 los convenios de ámbito superior a la empresa superaban el 80%, en contrapartida los de empresa no llegaban ni al 20%.

3.3. Protección por desempleo

El derecho constitucional que *“garantiza asistencia y prestaciones sociales suficientes en caso de desempleo ha conducido, al igual que en la mayoría de los países europeos, a la implementación de dos tipos de beneficios por desempleo: las prestaciones contributivas y las prestaciones asistenciales”* Bover et al. (2002).

De esta manera el sistema contributivo aporta beneficios a los trabajadores que han contribuido mientras estaban empleados. La duración de la prestación era igual a la mitad del tiempo acumulado de trabajo anterior al desempleo, con un máximo de dos años. Se exigía, además, haber estado empleado, al menos, durante seis meses en los últimos cuatro años.

Por otro lado, el sistema asistencial garantizaba un ingreso complementario a aquellos trabajadores que hubieran agotado las prestaciones contributivas, no calificaran para recibirlas, o tuvieran más de 55 años, con cargas y cuyo ingreso familiares medio no superara el salario mínimo. El pago consistía en un 75% del salario mínimo por un período de hasta 18 meses, extendiéndose indefinidamente para aquellos trabajadores mayores de 55 años.

A partir de 1989, y en relación con los beneficios asistenciales, comenzaron a aplicarse unas condiciones más generosas. Los requisitos de elegibilidad fueron modificados para incluir a aquellos trabajadores cuya edad superase los 45 años y cuyo ingreso familiar medio no superase el 75% del salario mínimo. La duración máxima se prolongó hasta un período de dos años, extendiéndose los beneficios hasta la edad de jubilación para aquellos trabajadores mayores de 52 años que cumplieran con todos los requisitos para su retiro, excepto la edad. El fuerte crecimiento del gasto en protección del desempleo iniciado en 1988 y acelerado en 1990 y 1991 condujo a que en 1992 se produjeran algunos recortes en

el sistema contributivo. Pese a todo, el gasto en prestaciones por desempleo alcanzó en 1993 la cifra récord del 3,5% del PIB, lo que condujo a que ese mismo año se consideraran los ingresos por prestaciones como rentas sujetas al IRPF.

3.4. Legislación de protección del empleo.

En lo referido a la protección del empleo la legislación se centró sobre todo en el despido, tanto individual como colectivo. En el despido individual, los trabajadores con contrato indefinido tenían derecho a percibir indemnización, salvo que el despido sea considerado disciplinario, de 20 días de salario por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades. Pudiendo los trabajadores apelar ante las magistraturas de trabajo si no estuvieran conforme con lo recibido. Por otra parte, el despido colectivo representaba solamente el 18% en 1996 e involucraba una indemnización legal de 20 días por año trabajado. Los despidos colectivos necesitaban ser autorizados por la administración, tras una negociación entre las partes involucradas, por lo que no podían ser considerados improcedentes.

En el año 1984 con el objetivo de fomentar el empleo se introdujeron nuevos modelos de contratos temporales, aplicables a cualquier actividad sea temporal o no, eliminando así toda relación de causalidad. Con esto se estaba liberalizando el contrato temporal, lo cual traerá consigo muchas consecuencias negativas que siguen vigentes en la economía actual.

Las características más significativas del este nuevo contrato laboral eran las siguientes:

- Duración máxima de dos años.
- Sólo se tenía derecho a indemnización si la relación laboral se extinguía antes del periodo estipulado en el mismo. La indemnización era de 12 días por año trabajado.
- El coste de tramitación era prácticamente nulo.

Los datos demuestran que la respuesta a esta reforma fue inmediata, ya que la tasa de temporalidad paso del 10%, en la década de los ochenta, a más del 30% para los años noventa. Así mismo entre 1985-1994 más del 95% de los nuevos contratos eran de esta modalidad, en contrapartida la conversión del contrato temporal-contrato fijo solo fue de alrededor del 10%. Esta nueva modalidad de contratación introdujo una alta flexibilidad en la adaptación de las plantillas de las empresas a las condiciones cíclicas de la economía, pero, en contrapartida sería el inicio de un mercado laboral caracterizado por la temporalidad

y la rotación, debido a las características mismas del contrato: tramitación barata y simple, unido a un coste del despido bajo o nulo.

Esta liberalización de la contratación temporal provocó una segmentación del empleo entre permanentes o fijos y temporales, iniciando así la dualidad tan característica de nuestro mercado de trabajo y trayendo consigo algunos efectos, que se tratarán de solucionar con posteriores reformas, aunque no con mucho éxito, los más destacables son los siguientes:

- La elevada rotación, el alternar elevados periodos de “empleo-paro” provoca discriminación en los trabajadores temporales tanto en términos de ingresos como en seguridad, además las empresas no tienen incentivos para formarlos.
- Favoritismo en las negociaciones colectivas, ya que al ser los fijos los que negocian los convenios colectivos intentarán mejorar solamente los salarios reales y las condiciones de trabajo de los ocupados con este tipo de contrato.

Estos problemas se intentaron solucionar con la reforma de 1994, ya que implementaba medidas que permitieran cambiar de tendencia al perseguir como objetivo una reducción de la tasa de temporalidad. Las medidas más destacables son las siguientes:

- Se limitó la contratación temporal a trabajos que presentaran dicha naturaleza, es decir, se recuperó el principio de causalidad. En la práctica, no obstante, esto no se respetó ya que se continuó utilizando la contratación temporal sin importar el principio de causalidad. Esto era posible debido a que era difícil determinar la naturaleza temporal del empleo, no se podía controlar toda la actividad, además los trabajadores preferían eso a estar desempleados.
- Se intentó disminuir los costes laborales del despido flexibilizando las condiciones de salida del mercado laboral, añadiendo los motivos económicos como un despido procedente. Con esto se intentó que los despidos improcedentes que terminaban en la magistratura de trabajo se redujeran, sin embargo, fracasó por la dificultad de justificar la naturaleza del despido.

Por los pocos efectos logrados con la reforma de 1994, se lleva en 1997 otros cambios igualmente destinados a disminuir la elevada temporalidad. De esta nueva reforma podemos destacar los siguientes aspectos:

- Nueva modalidad del contrato definido dirigido a diversos grupos¹, que podría ser aplicado tanto a los nuevos contratos indefinidos, así como a la conversión de un contrato temporal a indefinido.
- En lo referente a la calificación de lo que se consideraría despido improcedente, apenas hubo avances siguiendo básicamente el mismo método del 1994.

En lo referente al éxito relativo de las dos reformas, como señala el profesor Jimeno Serrano: *“se mide en términos de la reducción de la tasa de temporalidad, por lo cual la reforma de 1997 tuvo más éxito que la de 1994”*.

No obstante, la temporalidad preexiste aún en la actualidad, y ha conducido a un aumento de la tasa de rotación y una menor duración media del trabajo. Actualmente el debate político gira o centra su atención en la solución de esta concatenación de empleo por parte de los trabajadores, por lo que se hace necesaria una revisión profunda de los contratos laborales, así como de las políticas de protección del empleo.

3.5. Explicación de la evolución del desempleo.

En este periodo el empleo se caracterizó por una elevada volatilidad, diferentes tasas de desempleo para los distintos grupos poblacionales, y un comportamiento peor al de los países de su entorno. Si analizamos los datos de la **tabla del anexo 1.2** podemos observar que en 1975 la tasa de desempleo española se situaba en torno al 3,4%. A partir de este año, y durante un período de 10 años, aumentó incesantemente, alcanzando un máximo del 21,4%, para caer con posterioridad hasta un 16,3% en 1990-1991 y volver a crecer hasta un 24,1% en 1994. Desde 1995 ha experimentado una disminución continua, hasta alcanzar un 13,8% en 2001.

Según el informe del INE del año 2003 el desempleo tenía un impacto dispar entre los diversos grupos sociales, las diferencias más notables a destacar son las siguientes:

- Las tasas de desempleo masculina y femenina en el año 2000 diferían en 10 puntos porcentuales. La tasa de desempleo de los varones con edades comprendidas entre los 16 y 24 años es aproximadamente 10% mayor que la de las mujeres, y para las

¹ Los grupos a los que iban dirigidos esta nueva modalidad de contrato eran los siguientes: jóvenes entre 18-25 años, personas mayores de 45 años, parados de larga duración (+1 año parado), mujeres subrepresentadas en su trabajo y trabajadores con discapacidad.

mujeres alrededor de un 20% mayor que la correspondiente a los varones con edades comprendidas entre los 25 y 54 años.

- Los hombres que poseen una titulación superior presentan una tasa de desempleo un 6% menor que aquellos que no la poseen, mientras que para ellas esta diferencia es del 14%.
- La tasa de desempleo varía a través de las distintas regiones españolas, desde aproximadamente un 6% en las Islas Baleares hasta alrededor de un 22% en Andalucía.

Estas diferencias de desempleo entre los distintos grupos poblacionales los podemos relacionar con cambios tanto en la demanda relativa como en la oferta de cada grupo. Si destacamos los cambios de la demanda señalamos el aumento del comercio internacional, las perturbaciones macroeconómicas y un progreso tecnológico sesgado hacia la demanda de trabajadores cualificados. Por el lado de la oferta, podemos señalar algunas particularidades del mercado español:

- El baby boom tuvo lugar en España más tarde que en la UE.
- La participación de los jóvenes ha disminuido.
- El boom educativo también tuvo lugar más tarde; y la participación laboral femenina aumentó, reduciendo la brecha con la tasa masculina en un 40%.

Por otra parte, tenemos en este periodo una tasa de desempleo mucho más elevada que los países de la OCDE. Una posible explicación a esta evolución tan dispar del desempleo español con relación al resto de economías desarrolladas puede encontrarse en un análisis conjunto de las perturbaciones macroeconómicas y las instituciones del mercado de trabajo. Así Bentolila y Jimeno (2003), utilizan el modelo de desempleo de equilibrio de Blanchard y Wolfers (2000). Sus resultados sugieren que la explicación del aumento del desempleo en España desde 1975 hasta 1995 se basa en el hecho de que España posee un conjunto de instituciones del mercado de trabajo que tienden a favorecer un alto desempleo, en particular los beneficios por desempleo, la protección del empleo y la negociación colectiva. Estas instituciones amplificaron los efectos de las perturbaciones agregadas, las cuales parecen haber sido similares en el resto de los países de la OCDE, excepto por cambios más severos de la demanda de trabajo en España.

Una importante razón por la que España escogió tales instituciones fue el momento histórico en el que se crearon. Las instituciones laborales fueron establecidas en la transición

de la dictadura a la democracia y en medio de la profunda recesión de los años 1970. Estas circunstancias llevaron a un intento por compensar el bajo nivel del gasto en protección social, conduciendo, de esta manera, a unas instituciones excesivamente protectoras del trabajo. Así, el despido se mantuvo costoso y el desempleo fue provisto de una generosa ayuda económica. Esto también permite explicar por qué fue posible reformar las instituciones en la década de los noventa. La anterior explicación también permite dar una respuesta a la reciente caída del desempleo. Ésta representa, en cierta medida, una disminución del desempleo estructural. En concreto, el desempleo estructural disminuyó un 7,4% entre 1995 y 2001, alcanzando un 14,5% en este último año. Las causas de esa caída del 7,4% se estiman en un 3,6% atribuible a la bajada de los impuestos salariales, un 2,9% atribuible a la disminución de los beneficios por desempleo y un 0,9% imputable a la caída de los márgenes sobre el precio de coste. En pocas palabras, la reducción del desempleo en los últimos años se debió, en parte, a las importantes reformas del mercado laboral de 1994 y 1997, que han ido en la dirección de eliminar rigideces que operan en contra del empleo, eso sí, provocando consecuencias notorias: temporalidad y dualidad.

4. EVOLUCIÓN DEL MERCADO LABORAL EN EL PERIODO 2002-2018.

En el apartado anterior introducimos una visión de cómo se fue conformando la legislación en materia laboral y cómo evolucionó el desempleo, esto nos permite situarnos y comprender la situación del mercado laboral para los años 2000-2002:

- Una tasa de desempleo que gira en torno al 14%
- Una legislación en materia laboral bastante clara: Relativa importancia de la negociación colectiva, gran importancia a las prestaciones sociales siguiendo el camino marcado por la UE.
- Un mercado marcado por el dualismo fijos-temporales, donde existe un predominio de los contratos temporales, pero con mayor poder de negociación para los trabajadores fijos.

Analizar este periodo de tiempo anterior al año 2002 nos ha posibilitado comprender como ha ido evolucionando y como se ha ido conformando el mercado laboral en este nuevo siglo, es decir nos ha posibilitado comprender su contexto económico y social. Partiendo de este punto de partida (año 2002), en los siguientes apartados iremos estudiando cómo ha ido evolucionando la población activa, la población desempleada, los ocupados y los inactivos.

También tenemos que recalcar que de todas las variables que influyen en el mercado de trabajo (Crecimiento demográfico, movilidad geográfica, cambios sociales...), la que mayores cambios a provocado en su estructura y composición ha sido la coyuntura económica.

4.1. Población activa

La población activa es la mano de obra disponible de la cual se nutre el mercado laboral, por lo tanto, se hace necesario estudiar tanto su estructura como su evolución. A modo de introducción podemos afirmar que el mercado laboral español ha sido un foco de atracción para los inmigrantes, los cuales han ayudado en dos cuestiones básicas: Aumentar la disponibilidad de mano de obra, cubriendo puestos de trabajos que su época nadie quería, y por otro han ayudado a rejuvenecer en cierta medida la mano de obra disponible.

Por otra parte, si consideramos otros factores que explican el aumento de la población activa destacamos los cambios culturales y sociales que se han venido produciendo en este mercado, donde las mujeres tienen una participación cada vez más elevada, dejando su rol de años precedentes donde se dedicaba solamente a cuestiones domésticas, y en el cual los jóvenes han tenido una evolución bastante irregular, siendo este comportamiento motivado por los cambios estructurales que se han producido tanto por la globalización como por la crisis financiera de la cual apenas nos estamos recuperando.

4.1.1. Población activa total, por sexo y según la nacionalidad².

Si analizamos los datos de la población activa (**Tabla 2.1. Del anexo**) podemos observar una evolución creciente bastante considerable, ya que de 2002 a 2019 ha crecido cerca del 21%, pasando de aproximadamente 18,96 millones de personas a situarse alrededor de 23,35 millones en el segundo cuatrimestre del 2019.

Si delimitamos temporalmente podemos observar tres periodos:

- Periodo de crecimiento económico (2002-2007).

En este periodo la población activa crece un 18,27 %, siendo este crecimiento más notable para las mujeres, pues la población activa femenina creció un 25%, pasando de 7,66 millones en 2002 a 9,53 millones en 2007, en contraposición el incremento de los hombres

² Agrupamos en extranjeros a todos los ciudadanos que no han nacido en España o que habiendo nacido aquí no poseen la nacionalidad española.

activos fue sólo del 13,6%. Como podemos observar este incremento de la población activa viene marcado por el aumento de la inmigración, motivada por la buena coyuntura económica que pasa el país. Tenemos que señalar que por las características³ que presentaban los extranjeros la mano de obra disponible aumento y se rejuveneció.

- Periodo de recesión económica (2008-2014).

En este periodo la población activa básicamente se mantiene estable girando en torno a los 23,2 millones de personas y disminuyendo a partir del año 2012. Así el incremento de la población activa de 2008 a 2012 fue sólo del 2% y disminuyendo desde entonces en la misma cantidad hasta 2014, con una convergencia en cuanto a cantidad entre hombres y mujeres, lo que sin duda marca una mayor participación de la mujer en el mercado laboral. Así podemos observar como la cantidad de hombres activos solo supera en 2012 a las mujeres en dos puntos porcentuales. Este estancamiento de la población activa viene marcado, por el lento crecimiento demográfico, a lo que tenemos que unir el retorno de los inmigrantes a sus países de origen a partir del año 2012. Por otra parte, también tenemos que considerar la fuga de cerebros y de mano de obra provocado por la recesión económica que se inicia a finales del año 2007.

- Periodo de recuperación económica (2015-2019).

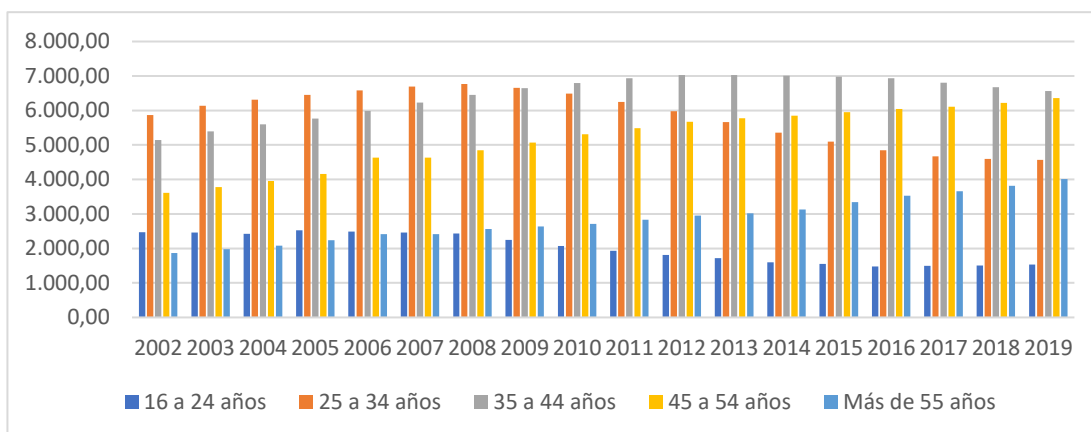
En estos últimos cinco años la población activa básicamente se ha mantenido estable aumentando en el segundo cuatrimestre del año 2019 hasta girar en torno a los 23,1 millones de personas. Este estancamiento a lo largo de este periodo de tiempo sigue la tendencia marcada por los años anteriores debido el lento crecimiento demográfico. Por otra parte, el impulso que ha tomado el crecimiento de la población activa en los últimos años y a inicios de 2019 viene motivado por que los “milenians” han ido entrando en el mercado laboral, a lo que tenemos que unir el aumento de la población inmigrante que creció un 6,5% desde 2014 hasta 2019.

4.1.2. Población activa por grupos de edad.

Por otra parte, es importante también analizar el crecimiento de la población activa por grupos de edad, lo que nos permitirá conocer algunas características de los trabajadores potenciales que tiene nuestro país.

³ Las características de los inmigrantes están bien definidas: Gente joven en edad de trabajar, mayormente hombres.

Gráfico 4.1. Evolución de la población activa por grupos de edad. (en miles de personas)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE, EPA.

Basándonos en los datos de la gráfica 4.1. vemos que la población activa de jóvenes comprendidos entre 16-24 años ha ido disminuyendo considerablemente. Pasando de aproximadamente 2,5 millones en los años 2002-2007 a cerca de 1,5 millones para los dos últimos años. En las razones de esta tendencia podemos señalar dos, por una parte, el ya mencionado estancamiento demográfico, y por otra parte los cambios estructurales del mercado de trabajo que demanda mano de obra cualificada lo cual amplía los años de formación y en muchos casos provoca un traslado de trabajadores activos a inactivos, como motivo de la formación.

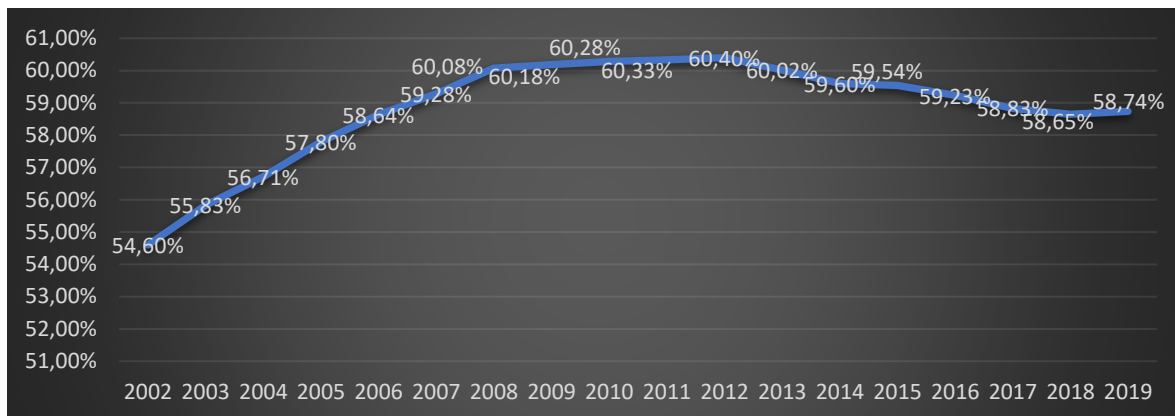
Por otra parte, la población adulta comprendida entre 35-44 años, ha ido aumentando hasta situarse en torno a 7 millones de personas en 2017 y disminuyendo solo en medio millón para 2019. En cuanto al resto de grupos de edad, han ido aumentando considerablemente, ya que la población comprendida entre 45-54 años pasa de 3,6 millones en 2002 ha 6,21 millones de personas para el año 2018, es decir, se ha incrementado más del doble. Y los mismo ocurre con la población de más de 55 años. En la actualidad estos dos últimos grupos comprender el 45% de toda la población activa.

Este análisis la evolución de la población activa por grupos de edad nos ha permitido observar una característica evidente del mercado laboral español, una población cada vez más envejecida que dentro de pocos años tendrá que jubilarse, lo que plantea un problema esencial: la sostenibilidad de las pensiones. Es obvio que debido a este fenómeno la legislación laboral cambiará en los años venideros, pues es esencial la sustentabilidad del sistema de pensiones actual que garantice un nivel de vida digno a los futuros pensionistas. Entonces la conclusión es clara, el mercado laboral español necesita rejuvenecer si se quiere

seguir manteniendo un sistema de reparto, pues capitalizar las pensiones hoy en día parece una medida muy “impopular”.

4.2. Evolución de la tasa de actividad.

Gráfico 4.2. Evolución de la tasa de actividad



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE, EPA.

Si consideramos la tasa de actividad vemos una tendencia creciente desde el año 2002 hasta el año 2012 pasando de 54,60% a un 60% en el año 2012, a partir de aquí empieza una disminución paulatina hasta situarse en 58,74% para el segundo trimestre del 2019. Evidentemente cada etapa tiene una explicación en la composición de la tasa de actividad.

Si consideramos la primera etapa de crecimiento económico (2002- 2007), dentro de la población activa tiene mayor importancia la población ocupada, con una breve repercusión de la población desempleada. Así en base a la tasa de actividad podemos afirmar que en 2007 de cada 100 personas 60 tenían trabajo o lo estaban buscando, de esos 60 trabajadores el 92% se encontraba efectivamente trabajando y sólo el 8% se encontraban desempleados. Las otras 40 personas se encontraban inactivos.

En la etapa de recesión económica, la tasa de actividad viene marcada por una elevada población desempleada, y una creciente población desanimada. Sin lugar a duda, en este periodo la población desempleada tiene una mayor presencia situándose en torno a los 4,6 millones de personas para los años 2009-2012, es decir en 2012 de cada 100 personas 62 tenían trabajo o lo estaban buscando. De esas 62 personas el 25% (15 personas) se encontraban en situación de desempleo, en contraposición el 75% restante tenían empleo (47). Las 38 personas restantes se encontraban en situación de inactividad. Por su parte la última etapa de crecimiento económico es muy similar a la anterior, pero con una menor presencia de números de desempleados.

4.2. Población desempleada.

Siempre que hacemos referencia al mercado laboral, la variable en la que más se hace hincapié es la tasa de desempleo. Por ello le daremos un análisis más exhaustivo, analizando como se ha distribuido en el tiempo y en los diversos grupos sociales así de cómo ha afectado a los diversos sectores económicos.

4.2.1. Evolución de la población desempleada por sexo y grupos de edad.

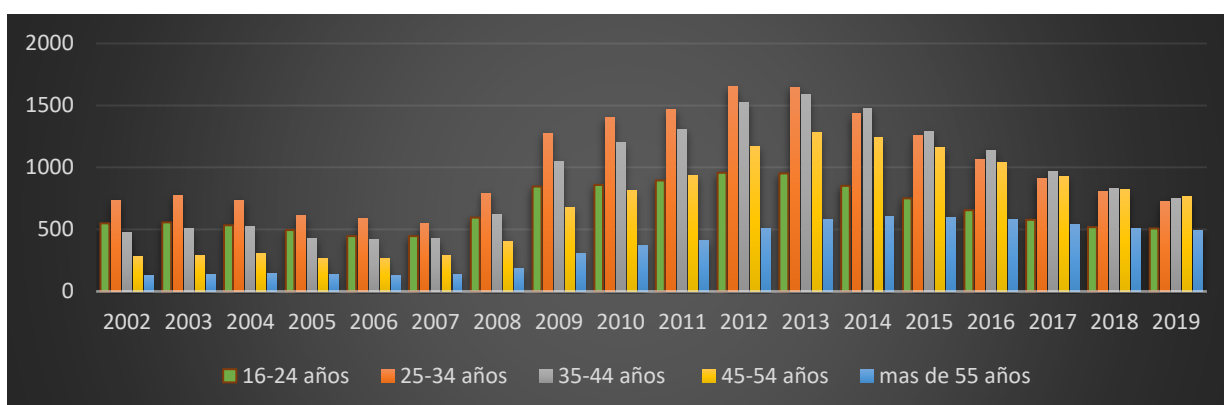
Si nos fijamos en el número de personas desempleadas (**Tabla 2.2 del anexo**) podemos observar cómo en la etapa de crecimiento económico se llega casi a mínimos históricos con 1,8 millones de personas desempleadas, en contraposición, en la etapa de estancamiento económico se alcanzan máximos históricos con más de 6 millones de personas en situación de desempleo es decir un incremento de más del 200%. No obstante, a partir del año 2013 el número de personas desempleadas empieza a disminuir, reduciéndose un 37% de 2015 a 2018.

Si nos fijamos en el número de las personas desempleadas por sexo, observamos un mayor número de mujeres en esta situación en la etapa de crecimiento económico, siendo de cerca de 1 millón en 2007 en contraposición a los hombres de solo 0,8 millones de parados. A partir de aquí empieza a haber una convergencia en la tasa de desempleo de ambos sexos, siendo incluso el número de mujeres desempleadas levemente inferior en algún año de recesión económica, para después volver a ser superior, aunque ya no con tanta diferencia como en años anteriores.

Por otra parte, podemos organizar el número de personas desempleadas por grupos de edad y así poder observar que grupo tiene mayor vulnerabilidad a las perturbaciones sufridas por la economía. En base a los datos del gráfico 4.3 podemos concluir que en todos los periodos el mayor número de desempleados tenían una edad comprendida entre 25-34 años y más de 45 años, es decir los trabajadores que mayor probabilidad tienen de quedarse desempleados se encuentran en edades que se sitúan en los extremos.

El caso de los más jóvenes (menores de 25 años), el número de desempleados en el periodo de crecimiento económico giro en torno a medio millón de personas, para crecer hasta estar cerca del millón de personas en la época de estancamiento económico, logrando estos últimos años situarse otra vez cerca del medio millón de desempleados. Estos datos nos muestran las limitaciones que tiene este grupo a la hora de acceder al mercado laboral.

Gráfico 4.3. Número de desempleados por grupos de edad. (En miles de personas).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE, EPA.

El resto de los grupos ha tenido básicamente una tendencia creciente. Si nos centramos en el grupo de personas mayor de 55 años y los de 45-54 años vemos que desde la crisis económica el número de desempleados crece enormemente, más aún, según el informe del INE del mercado laboral del 2017, este grupo comprende el mayor número de parados de larga duración motivo por el cual, el estado, ha tenido que prestar ayudas económicas a estos grupos, además de ofrecer incentivos a las empresas para “insertar” o reincorporar a la vida laboral un parado de larga duración.

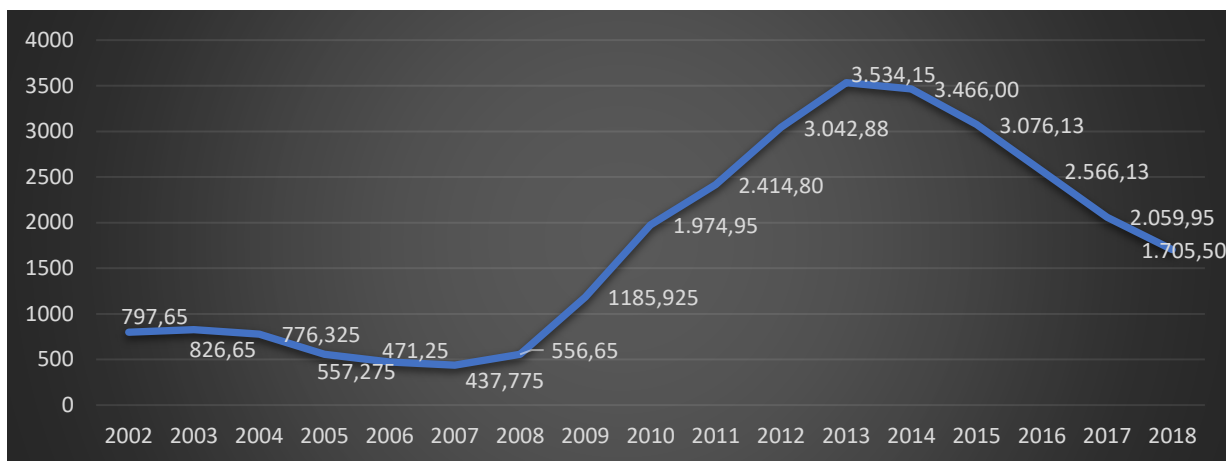
Una vez analizados los datos la conclusión es bastante clara los grupos más vulnerables son los siguientes:

- Los jóvenes, que, por diversas razones, como la falta de experiencia, tienen dificultad de acceder al mercado laboral. Aún después de finalizar los estudios la incorporación a la vida laboral es bastante complicada lo que sin duda alguna marca una deficiencia del sistema educativo para proveer fuerza laboral que demandan las empresas.
- Los grupos de mayor edad, pues comprenden cerca del 70% de los parados de larga duración, lo que sin duda es un dato alarmante, pues en muchos casos esta situación lleva a estas personas a una jubilación anticipada cobrando una pensión asistencial o a percibir prestaciones sociales muy bajas lo que sin duda alguna no les garantiza un nivel de vida digno.

En el gráfico 4.4. se representa la evolución de los parados de larga duración y se observa una tendencia estable en el periodo de crecimiento económico girando entorno al medio millón de personas, para después crecer de manera alarmante en la etapa de recesión económica alcanzando aproximadamente 3,5 millones de personas en 2013, para

posteriormente disminuir en estos últimos años, aunque no se han alcanzado mínimos como antes de la crisis. Como ya mencionamos antes el mayor número de personas que conforman los parados de larga duración son los grupos de mayor edad.

Gráfico 4.4. Evolución de los parados de larga duración. (En miles de personas)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE, EPA.

La gráfica anterior refleja una de las nefastas consecuencias de la crisis económica: personas mayores que tras quedarse sin empleo tienen una dificultad muy elevada de volver a incorporarse a la vida laboral.

4.2.2. Porcentajes y números de parados por sector económico.

Antes de analizar estos datos tenemos que aclarar, que éstos provienen del paro registrado por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y no coincidirán con los proporcionados por la Encuesta de Población Activa del INE⁴. Utilizaré los datos de paro registrado por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, sobre todo por la disponibilidad de los mismos para el horizonte temporal con el que estoy trabajando.

En **tabla 2.3** del anexo se muestran el número de personas desempleadas según el sector económico para los años 2002, 2007, 2009, 2013 y 2018. Así mismo en la **tabla 2.4**

⁴ Ambos datos difieren ya que ambas estadísticas miden cosas distintas:

- El Ministerio de Empleo y Seguridad social basa sus datos en personas que se encuentran en situación de desempleo y se han registrado en las oficinas del antiguo INEM.
- Por su parte el INE con la Encuesta de la Población Activa lleva a cabo un sondeo mediante el cual estima el número de parados total, estén registrado en las oficinas de Empleo o no.

del anexo se indican las variaciones porcentuales del número de parados por sector económicos de unos años a otros.

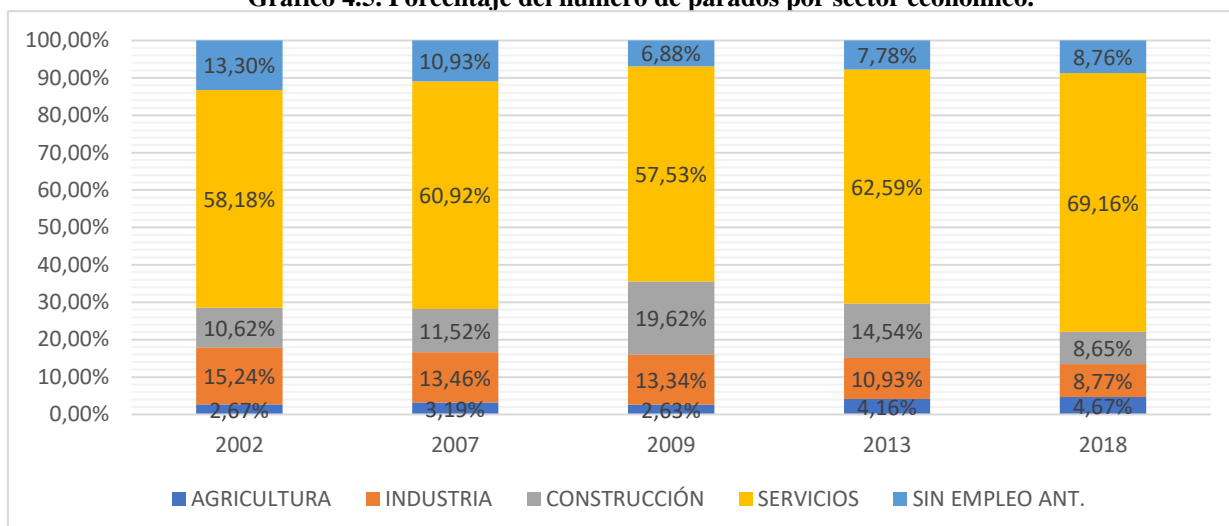
Los datos son contundentes y nos muestran que el sector económico que mayor número de parados registró en el periodo 2002-2007 fue la industria con 312,333 número de parados en el año 2002 para disminuir a 274.356 para el año 2007, una disminución del 12,16%.

Si nos referimos al periodo de estancamiento económico la construcción presenta un número de parados de 714.784, es decir casi un 20% del total de parados. Evidentemente este fue uno de los sectores más tocados por la crisis financiera iniciada en 2007, donde se evidencio que el “boom inmobiliario” no era más que una burbuja que no se podía sostener, y en donde la demanda de las viviendas por parte de los individuos era como una demanda inducida llevada a cabo por las entidades crediticias, a lo que tenemos que unir el exceso de obras públicas y privadas. Los efectos del “crack de la construcción” fueron evidentes y claros, por una parte los individuos que compraban viviendas para después revenderlas no pudieron hacerlo y terminaron arruinados sin poder pagar sus deudas, además el exceso de viviendas devaluaron el valor de las mismas provocando que muchas familias tuvieran que mal vender o devolver sus viviendas a las mismas entidades crediticias, que fueron las principales culpables de esta recesión, para no terminar en la calle, y otras familias terminaron endeudados, en la calle y sin trabajo, es decir en situación de dependencia.

Si nos fijamos en las variaciones porcentuales vemos como el número de desempleados en el sector de la construcción desde que inicio la crisis hasta el año 2009 creció en más de 200%. Para posteriormente disminuir en el periodo 2009-2018 en un 53%.

Por otra parte, vemos como el paro del sector servicios es el de los más elevados en todos los periodos, no obstante, este elevado desempleo tiene una fácil explicación pues el Ministerio de la Seguridad Social al realizar la clasificación de parados por sector económico considera como tal aquellos trabajadores que han perdido el empleo en un periodo menor o igual a 12 meses. Por ello este elevado número de parados se explica por las propias características del sector servicios, pues como bien sabemos la mayor parte de este sector es muy estacional, como la hostelería, lo que provoca que los contratos tengan un carácter muy limitativo, sin llegar al año de contrato. Por lo que la terciarización ha empeorado aún más la temporalidad y la elevada rotación.

Gráfico 4.5. Porcentaje del número de parados por sector económico.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

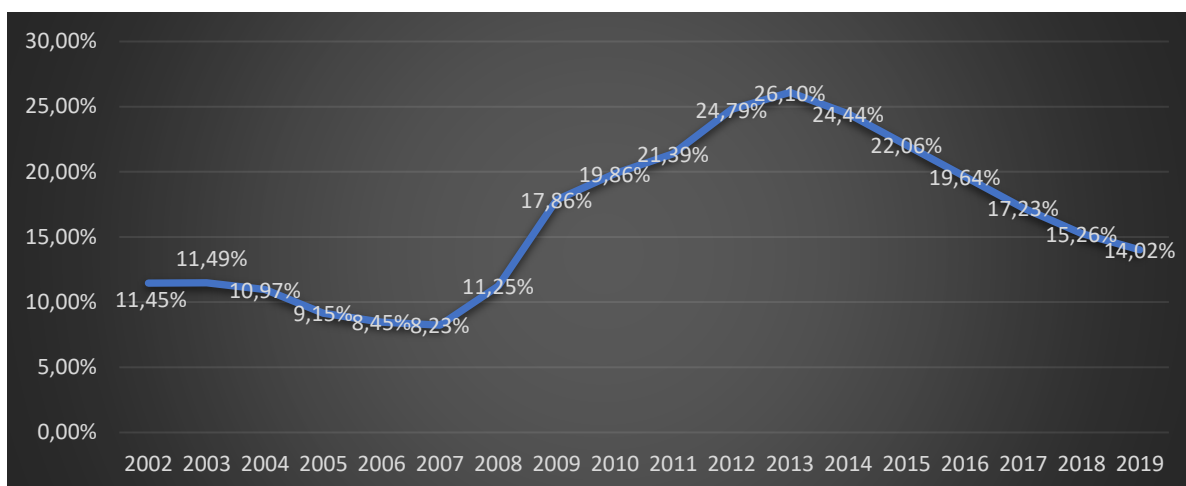
Si revisamos la distribución porcentual del número de parados por sector económico al largo de este periodo de tiempo podemos sacar varias conclusiones:

- Los sectores que más se vieron afectados por la crisis económica ha sido los sectores de la construcción y la industria. Aunque con mayor peso para el sector de la construcción.
- El sector servicios muestra un elevado porcentaje de desempleados debido a las características inherentes del sector como puede ser la estacionalidad.
- La agricultura por su parte no ha tenido incrementos tan notables de desempleo, lo que se puede explicar por los programas europeos de ayudas al desarrollo rural, además de que este sector está más bien marcado por la coyuntura económica de otros países al ser un sector plenamente exportador. Los países demandantes de productos agrícolas españoles supieron palear mejor los efectos de la crisis permitiendo que el sector agrícola español no se viera tan perjudicado por la crisis económica.

4.2.3. Evolución de la tasa de desempleo.

En la actualidad la tasa de desempleo de nuestro país es una de las más elevadas de la unión europea pues gira alrededor del 14%, en contraposición con la tasa de desempleo alemana, por ejemplo, que está en torno al 4%. Evidentemente un análisis de las variaciones de la tasa de desempleo nos permitirá conocer como afectó la crisis del año 2008 al mercado laboral, y nos permitirá comparar datos.

Gráfico 4.6. Evolución de la tasa de desempleo⁵. (2002-2019).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE, EPA.

Un análisis a groso de gráfico 4.6 modo nos permite observar una tendencia decreciente en el periodo de crecimiento económico, donde se alcanza un mínimo en el año 2007 con una tasa de desempleo de 8,23%, a partir de aquí la tendencia cambia observándose un aumento considerable de la tasa de desempleo, como consecuencia de la crisis económica que inicio a finales del año 2007, alcanzando su máximo en el año 2013 con una tasa de desempleo de 26,10%, a partir de este año la tendencia vuelve a ser decreciente, como consecuencia de la recuperación económica iniciada a finales del 2014. No obstante, aún no nos acercamos a tasas de desempleo alcanzados antes del inicio de la recesión del año 2008.

Si representamos la evolución de la tasa de desempleo por sexo podemos observar una evolución dispar:

Gráfica 4.7. Evolución de la tasa de desempleo según el sexo.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE, EPA.

⁵ El dato del año 2019 se refiere a la tasa de desempleo del segundo cuatrimestre del mismo año.

Si nos fijamos en el gráfico 4.7. podemos observar cómo durante la etapa de crecimiento económico la tasa de desempleo, considerando ambos sexos, es bastante dispar, con una diferencia de 8 puntos porcentuales en el año 2002, aunque tendiendo a la convergencia a partir del año 2008.

La tasa de desempleo que más creció durante la crisis económica fue la de los hombres que giraba en torno al 6% en el año 2007, para situarse en torno al 25% en el año 2013, es decir, unos 19 puntos porcentuales de diferencia, en el caso de las mujeres se notan diferencias, aunque no muy acusadas, sobre todo debido a que la tasa de desempleo de las mujeres no alcanzó niveles tan bajos como la de los hombres. Aun así, durante la crisis se ve una mayor tasa de desempleo femenina y durante la recuperación de estos últimos años el descenso de la tasa de desempleo masculina ha sido más notorio que el de las mujeres.

Así pues, en base a estas dos gráficas podemos concluir lo siguiente:

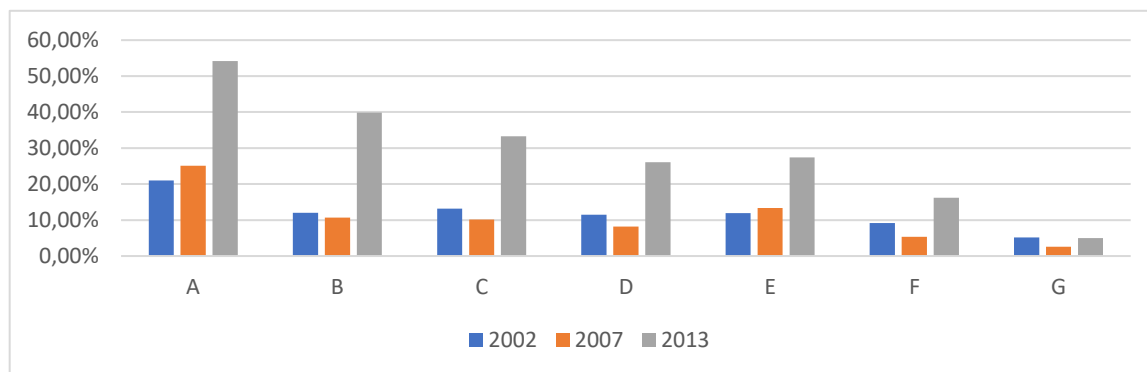
- La crisis financiera de 2008 provocó que se alcanzara una tasa de desempleo con máximos históricos girando en torno a los 20-25% en periodo 2009-2014.
- La tasa desempleo de los hombres creció más durante la crisis, en términos porcentuales. Aun así, la tasa de desempleo femenina fue más elevada alcanzando un 26% en 2013, no obstante, el nivel más bajo que consiguió durante la época de bonanza económica fue del 14%, subiendo 12 puntos porcentuales desde 2007 ha 2013 en contraposición a la tasa de paro de los hombres cuya variación fue de 19 puntos porcentuales.
- En los últimos años se ha dado una convergencia notoria de ambas tasas de desempleo disminuyéndose la brecha hasta solo el 3% en 2018. No obstante, podemos observar que las mujeres han tenido mayor dificultad de incorporarse al mercado laboral, pero afortunadamente esta tendencia va desapareciendo.

4.2.4. Tasa de paro por nivel de formación y sexo.

Es evidente que los cambios estructurales que se han producido en el mercado laboral lo han hecho más competitivo, pues se demanda gente cada vez más cualificada. Así mismo muchos autores consideran a la educación como una inversión la cual te puede ayudar a percibir mayores salarios y estar en una situación de ventaja en lo que respecta a la competitividad con otros trabajadores que presenten estudios básicos o nulos.

Siguiendo en esta línea vamos a analizar cómo ha ido evolucionando la tasa de desempleo según el nivel educativo alcanzado, para ello analizaremos primero la tasa de desempleo según el nivel educativo para los años 2002,2007,2003,2018 y 2019.

Gráfico 4.8. Tasa de desempleo por nivel educativo⁶ (2002,2007 y 2008)



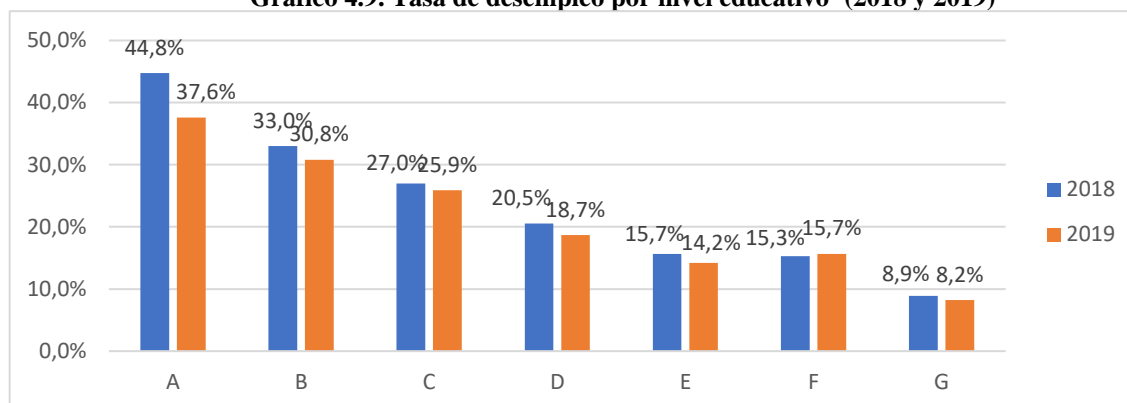
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE, EPA.

Si consideramos los años 2002,2007 y 2013 vemos que los más vulnerable a quedar desempleados son los analfabetos y los que han alcanzado un nivel educativo bastante básico. La población que más desempleo presenta han sido los analfabetos pasando del 20,97% en 2002 a más del 50% para el año 2013. En contraposición los trabajadores con educación superior tienen niveles de desempleo relativamente bajos, si nos referimos a los estudios superiores, con excepción del doctorado, la tasa de desempleo pasó del 9,19% hasta situarse en torno al 16% tras la crisis económica. Por otra parte, los trabajadores que han cursado doctorado tienen una tasa de desempleo inferior al 6% lo que es indicativo que estar bien formado en el actual mercado laboral es indispensable.

Siguiendo en la misma línea podemos observar cómo ha evolucionado la tasa de desempleo según el nivel formativo (Gráfico 4.9) en los dos últimos años donde la tendencia es prácticamente la misma con una vulnerabilidad muy notoria para los trabajadores con baja formación. Por otra parte, vemos un incremento de la tasa de desempleo para los trabajadores con educación superior lo que es síntoma que el mercado de trabajo no puede sacar provecho de todos sus activos y de la competitividad que hay en el mismo.

⁶ Siendo: A: Analfabetos, B: Educación primaria, C: Educación secundaria primera etapa y formación e inserción laboral correspondiente, D: Educación secundaria segunda etapa y formación e inserción laboral correspondiente, E: Formación e inserción laboral con título de secundaria (2ª etapa), F: Educación superior, excepto doctorado, G: Doctorado

Gráfico 4.9. Tasa de desempleo por nivel educativo⁷ (2018 y 2019)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE, EPA.

En referencia a esto último muchos estudios señalan la existencia de sobre cualificación, es decir, es evidente que el modelo económico español no genera unos niveles tan elevados de puestos de trabajo para titulados superiores, sino más bien todo lo contrario: la formación del trabajador supera objetivamente a la requerida por el puesto de trabajo. Por ello, en el caso de las personas con niveles de formación superior su tasa de empleo, es decir, proporción de la población con empleo (72,7%) es mucho mayor que la población sin estudios superiores (39,5%).

Como señala Michael Spence: *“los potenciales empleados envían una señal referente a su nivel de habilidad a los empleadores mediante la adquisición de determinados niveles educativos”*. Así el empleador tiene sólo como información el nivel formativo alcanzado y lo correlaciona positivamente con las mayores habilidades para el desempeño de un puesto de trabajo, llegando a la conclusión que: *“si es bueno para los estudios también debe serlo para el trabajo”*. Los empresarios ante el riesgo de reclutar trabajadores poco productivos y a falta de más información, optan por reclutar aquellos trabajadores que poseen mayores estudios al considerarlos más productivos y susceptibles de un mejor desarrollo personal a través de la promoción interna. Ello, conlleva a que las personas con niveles por debajo de los superiores sean las víctimas del “efecto señal”, sobre todo, cuando

⁷ Estos dos últimos años se separan ya que la clasificación en la estadística seguida por el INE es distinta a la de años anteriores. Siendo: A: Analfabetos, B: Estudios primarios incompletos, C: Educación primaria, D: Primera etapa de Educación Secundaria y similar, E: Segunda etapa de educación secundaria, con orientación general, F: Segunda etapa de educación secundaria con orientación profesional (incluye postsecundaria no superior), G: Educación Superior

el volumen de empleo creado es insuficiente para atender a todas las personas que demandan un puesto de trabajo.

Por su parte, los demandantes de empleo ante la falta de puestos de trabajo de calidad acordes con su preparación formativa o experiencia optan por cualquier tipo de empleo, aunque los mismos no tengan nada que ver con sus niveles de competencia. Como ejemplo, son muchos los titulados superiores que trabajan en centros comerciales y donde los requerimientos profesionales para desempeñar el puesto de trabajo son muy inferiores a su formación recibida. Así se refleja que conforme las características actuales del mercado laboral se van consolidando, con el paso del tiempo, los demandantes de empleo van asimilando la situación permanente de degradación del mercado laboral.

Siguiendo en la misma línea en el anexo se encuentran los gráficos 2.1.A y 2.2.A que representa la tasa de desempleo en función de la formación y el sexo para los años 2002,2007 y 2008 para el primero y 2018 y 2019 para el último, los cuales nos muestran que los hombres con educación inferior tienen una tasa de desempleo mucho más reducida que las mujeres en la misma situación. Esta tendencia disminuye si nos situamos en estudios superiores. Por lo tanto, la evolución de la tasa de desempleo por sexo y nivel educativo es bastante irregular, pues en los periodos 2002-2013 las diferencias eran muy notorias empezando la convergencia a partir del año 2013.

Para finalizar con este apartado podemos decir que la tasa de desempleo ha sido más acusada para personas poco formadas, aún más si nos referimos a la tasa de desempleo de las mujeres. En los últimos años se ha dado una convergencia tanto en el nivel de formación como en el nivel de desempleo de hombre y mujeres, no obstante, si tenemos en cuenta el camino recorrido por las mujeres vemos que su plena inclusión en el mercado laboral ha sido larga y tortuosa. Por otra parte, según estudios del INE, en España se puede estar dando el efecto de la sobre cualificación provocando un deterioro aún más notorio del mercado laboral, ya que:

- Se están mal utilizando fuerza de trabajo.
- La inversión en educación no parece rentable, pues tanto la exigencia como la retribución están por debajo de lo esperado.
- Esta situación empeora la situación de los trabajadores menos formados ya que los empresarios prefieren gente formada, aun cuando su cualificación no tenga nada que ver con el trabajo a realizar.

- Ante esta situación muchas personas emigran a países que cumplen con sus perspectivas laborales, es decir, se está perdiendo capital humano.

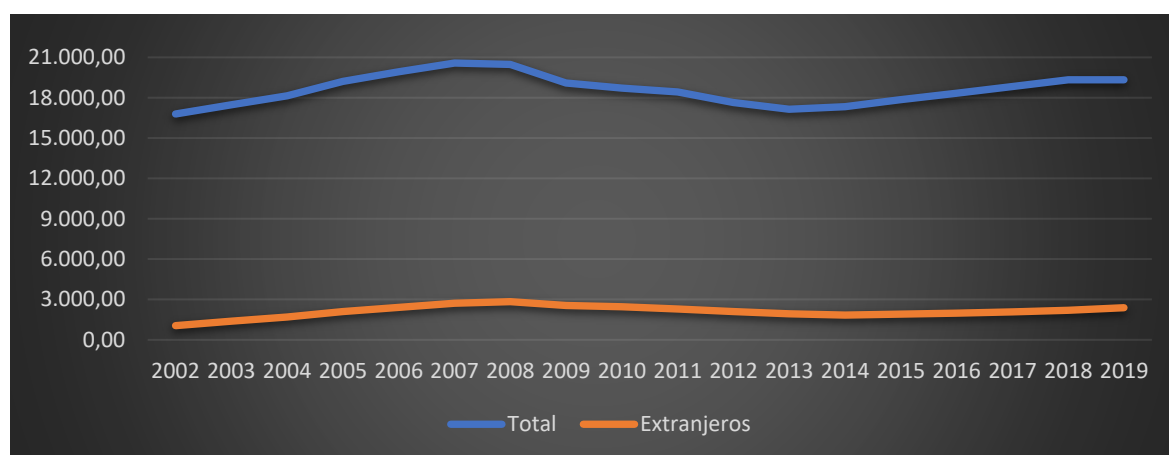
4.3. Personas ocupadas.

En este apartado analizaremos la evolución del nivel de ocupación, es decir, de los trabajadores que efectivamente han estado trabajo. Analizar esta variable nos permitirá conocer como se ha ido distribuyendo el empleo a lo largo del periodo. En modo de introducción podemos afirmar que sin lugar a duda la economía española se ha ido tercerizando ya que en los últimos años el sector servicios ocupa un nivel más que importe en la economía de nuestro país. Debido a esto la temporalidad no para de crecer pues, ciertos trabajos del sector servicios (hostelería, turismo...) son solo ofertados en algunos meses del año y una vez finalizados la tasa de ocupación decrece lo que provoca que haya una concatenación excesiva de trabajos con sus respectivas consecuencias.

4.3.1. Evolución de personas ocupadas por sexo, edad y nacionalidad.

La evolución de la población ocupada también ha sido irregular, en la gráfica 4.10 se muestra la evolución de la población ocupada total y el número de ocupados extranjeros.

Gráfico 4.10. Evolución de las personas ocupadas por nacionalidad. (En miles de personas)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE, EPA.

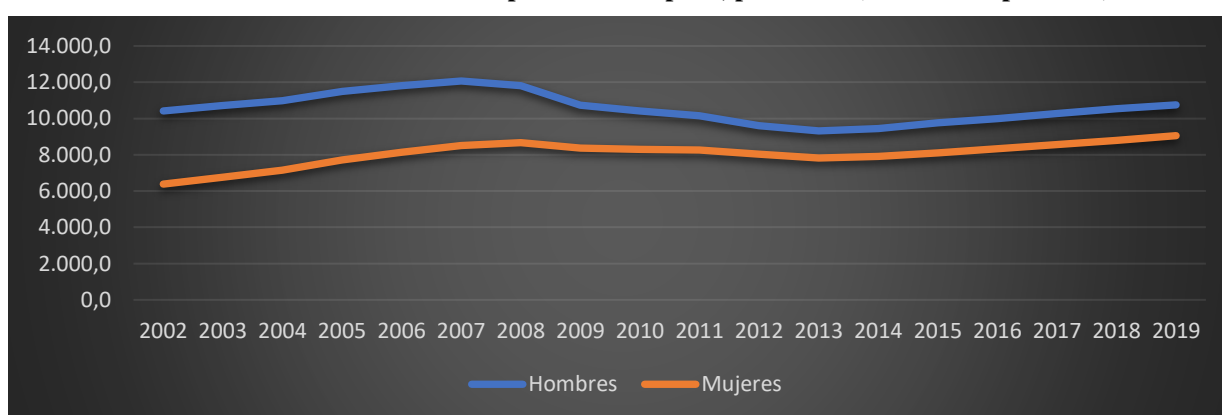
En este caso también podemos hacer una divisoria en cuanto al crecimiento de la población ocupada en las tres etapas de crecimiento económico:

- Etapa de crecimiento económico. En este caso la evolución del número de ocupados tiene una tendencia creciente, alcanzando su máximo en 2007 al situarse en más de 20 millones de personas ocupadas.

- Etapa de estancamiento económico. Evidentemente el número de ocupados baja considerablemente para alcanzar su mínimo en 2013 con 17,3 millones de ocupados un descenso del 20% con respecto al año 2007.
- Etapa de recuperación económica. EL número de personas ocupadas vuelve a crecer, aunque todavía no ha alcanzado los máximos de la época “pre-crisis”, pues en 2018 el número de ocupados giraba en torno a los 19,3 millones de personas un 6% menos que en 2007.

Por otra parte, si analizamos el número de personas ocupadas por sexo podemos observar una evolución que, aunque tiende a la convergencia, la diferencia sigue siendo notoria.

Gráfico 4.11. Evolución de la población ocupada, por sexos. (En miles de personas)



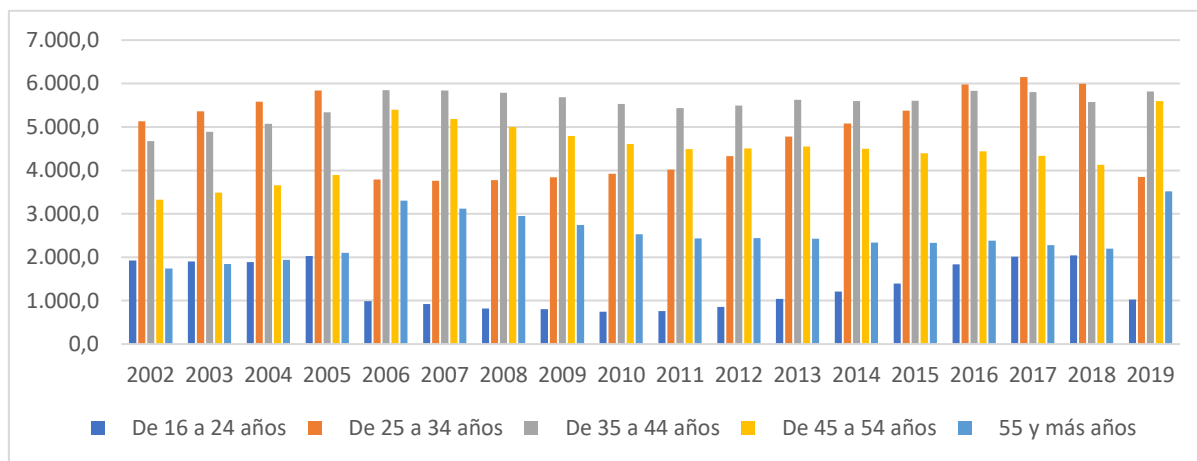
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE, EPA.

Podemos observar que en la primera etapa la diferencia entre número de ocupados por sexo era muy notoria en favor de los hombres. A partir de 2007 las cantidades tienden a converger, aunque todavía existen diferencias, pues en 2018 el número de parados hombres era de 10,5 millones aproximadamente representando cerca del 55% de la población ocupada total, en contraposición las mujeres representaban el 45% restante.

Siguiendo en esta misma línea si observados el número de ocupados por los diferentes grupos de edad podemos observar diversas tendencias. Si nos fijamos en el gráfico 4.12 podemos observar que, al iniciar la crisis, el grupo de ocupados que más se redujo fue el de los jóvenes menores de 25 años. Por otra parte, las personas de comprendidas entre 35-54 tienen la mayor presencia en cuanto al número de ocupados, esto es lógico ya que a esa edad la mayoría de las personas ya se encuentran bien asentadas en el mercado de trabajo. Así mismo la población mayor de 55 años ha ganado peso en los últimos años como

consecuencia sobre todo al alargamiento a la edad de jubilación y a que muchos jubilados vuelven a reincorporarse al mercado de trabajo ya que sus pensiones no llegan al nivel de subsistencia.

Gráfico 4.12. Ocupados por grupos de edad. (En miles de personas)



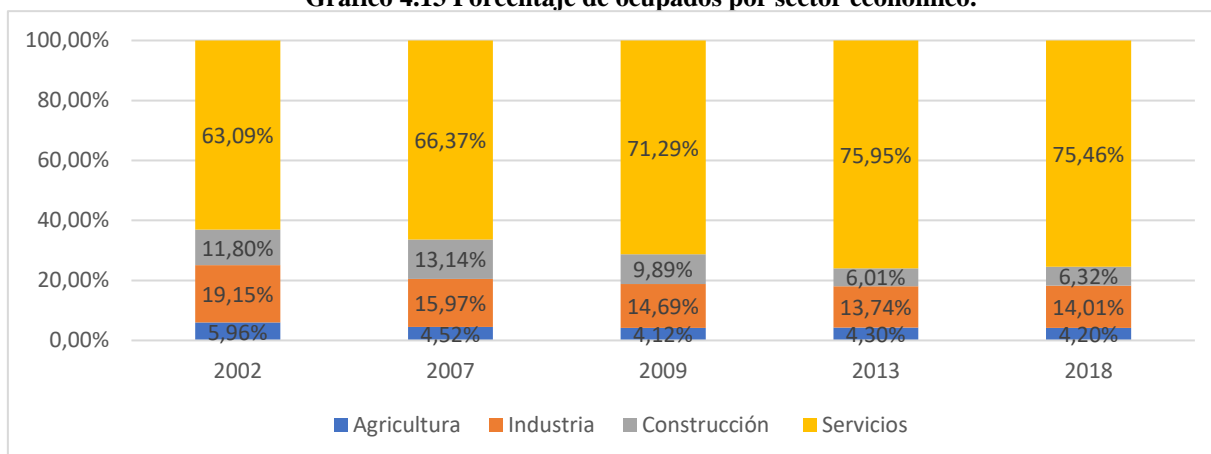
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE, EPA.

4.3.2. Número de personas ocupadas según el sector económico.

Si tenemos en cuenta el número de personas ocupadas por sectores económicos observamos una característica propia que se ha dado en los países desarrollados: La terciarización de la economía.

Si nos fijamos en los datos de **la tabla 2.5.** del anexo y el gráfico 4.12 podemos observar que desde el año 2002 el número de personas ocupadas en el sector servicios crece un 29% hasta el año 2007, y desde el año 2007 hasta el año 2018 ha crecido un 6,7% ocupando así el 75,5% del total de la población activa. Así mismo el sector de la industria ha ido perdiendo peso pasando de ocupar en 2007 19,15% del total de la población activa a un 14% para el año 2018. La construcción ha sido el sector que más se ha damnificado representando en el 2007 el 13% de la población total a solamente el 6% para el año 2018. De esta manera podemos concluir que la economía española ha sufrido una terciarización en detrimento de la industria y la construcción.

Gráfico 4.13 Porcentaje de ocupados por sector económico.

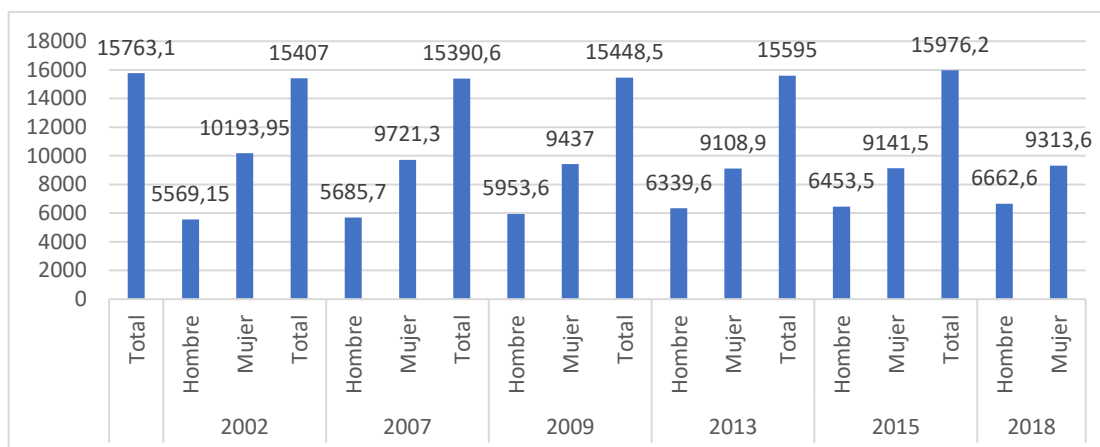


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE, EPA.

4.4. Inactivos.

En este apartado analizaremos muy brevemente el número de inactivos y las causas que motivan la inactividad. A modo de resumen podemos decir que el mayor número de personas inactivas corresponde a mujeres dedicadas a las actividades domésticas, junto con la población jubilada y los estudiantes.

Gráfico 4.14. Número de inactivos por sexo y causa de la inactividad.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE, EPA.

Si observamos la evolución de la población inactiva podemos afirmar que casi no ha variado con los ciclos económicos en cuanto a cantidad, no obstante, sí que ha variado en cuanto a su composición, en el anexo se muestra una tabla (**Tabla 2.6**) en donde se resume como ha ido evolucionando su estructura. Si nos fijamos en los datos de dicha tabla podemos observar que en todos los periodos el número de mujeres inactivas siempre ha sido superior a la de los hombres, en 2002 las mujeres representaban el 64,6% de la población inactiva.

En los últimos años el número de hombres inactivos ha aumentado considerablemente teniendo como una de las consecuencias a destacar que muchos trabajadores se han ido jubilando. Así en este último año los hombres presentaban cerca del 42% de la población inactiva.

En cuanto a las causas de la inactividad podemos destacar lo siguiente:

- La inactividad de las mujeres se puede explicar porque muchas mujeres se dedican a las labores del hogar, siendo esto una de las principales causas de inactividad. Así el porcentaje de inactivos de este grupo ha girado en torno al 30% para los años 2002 y 2007, disminuyendo en el último año para situarse en torno al 23%. Ahora bien, si analizamos el porcentaje de hombres dentro de los inactivos por labores domésticas podemos observar cómo el hombre representa siempre menos del 10% del total.
- Por otra parte, vemos como el número de jubilados ha ido aumentando considerablemente y han pasado a representar una parte importante de la población inactiva. Desde el año 2002 hasta el año 2018 el número de jubilados ha crecido un 39%, pasando de representar el 28,7% del total en 2002 a 39,3% en el 2018. Este aumento de los jubilados viene marcado por el envejecimiento de la población.

Para finalizar este apartado a modo de resumen se adjunta en el anexo un esquema (**Esquema 2.1**) resumen de la composición actual del mercado de trabajo.

5. CONTEXTO ACTUAL DEL MERCADO LABORAL

Al finalizar el año 2018 había en España 19,6 millones de personas ocupadas, lo que significa un incremento del 2,98% con respecto a las que había un año antes. Estos datos reflejan que la creación de empleo fue incluso más intensa que en 2017, cuando registró un aumento del 2,65%. La cifra de parados que se registró durante el 2018 tuvo un comportamiento bastante parejo: descendió en 462.000 personas (-12,28%) hasta situarse, a final de año, en 3,3 millones. Gracias a este intenso ritmo de creación de empleo (el mejor dato en los últimos 12 años), la tasa de paro descendió hasta el 14,5%, muy lejos del 27% en que llegó a situarse en lo peor de la crisis a comienzos del año 2013.

No obstante, bajo estos datos existen problemas todavía latentes: El desempleo es elevado para importantes grupos sociales, pues las tasas de empleo son bajas especialmente en el caso de las mujeres, los jóvenes, las personas con baja cualificación, las personas con

discapacidad y los extranjeros especialmente aquellos nacido fuera de la UE, así como para las personas con edades avanzadas.

En cuanto al desempleo juvenil, es cierto que sigue siendo muy alto (la tasa de paro entre los menores de 25 años es del 33,5% frente al 14,5% de la media general), pero los datos de la EPA reflejan también que en los dos últimos años ha habido una significativa mejoría, sobre todo entre los más jóvenes. Así, la ocupación de quienes tienen entre 16 y 19 años subió prácticamente un 15% en 2018 respecto a 2017, casi doce puntos más que la media general. Así mismo los datos parecen indicar que, tras años de haberse destruido numerosos puestos de trabajos en los extremos (los más mayores y los más jóvenes), el mercado está empezando a recuperar estos segmentos, que registran incrementos de ocupación más altos que la media.

El comportamiento del mercado laboral en relación con el sexo, sin embargo, es completamente distinto: en lo peor de la crisis prácticamente se igualaron las tasas de paro de hombres y mujeres. Se destruían muchos puestos de trabajo y como, mayoritariamente, estaban ocupados por hombres, el panorama resultante mostraba un cierto equilibrio entre ambos. La recuperación de los últimos años está volviendo a un patrón en el que la tasa de paro de las mujeres es notablemente superior: las curvas de la gráfica vuelven a separarse.

Este análisis del empleo quedaría incompleto si no se observasen los salarios, que también han comenzado a recuperarse en los últimos años, aunque lo hayan hecho más tarde y de forma más moderada que la economía. El aumento de la demanda de trabajadores debería estar impulsando también las retribuciones, pero lo cierto es que la devaluación salarial que durante lo peor de la crisis se esgrimió como argumento de competitividad no ha sido superada y la pérdida de poder adquisitivo (los sueldos suben menos que la inflación) se repite ejercicio tras ejercicio. La precariedad afecta principalmente a los puestos menos cualificados y a los jóvenes, dos segmentos que, como hemos visto, con la recuperación han comenzado a recuperar peso en la composición del mercado laboral. Con todo, la remuneración del conjunto de los asalariados alcanzó en España en 2018 los niveles anteriores a la crisis después de casi una década, de acuerdo con los datos de Contabilidad Nacional. Si acercamos un poco más la lupa descubrimos que el salario medio bruto mensual apenas subió un 0,6% en 2017 (último ejercicio del que se tienen datos oficiales del INE) hasta alcanzar los 1.889 euros. Pero eso no significa que esta mejoría haya sido igual para todos.

Un último factor que influye en la evolución de los salarios es la composición del mercado laboral: la industria ocupaba en 2008 casi al 16% de los trabajadores frente al 14% de 2018. Por su parte, el sector servicios ha pasado de ocupar al 68% al 76%. Las retribuciones en la industria son, desde hace décadas, significativamente más altas que en el sector servicios. Por tanto, este creciente protagonismo del sector terciario, del que forma parte el sector hostelero al que hacíamos mención anteriormente, ejerce un peso de contención sobre las estadísticas salariales.

Por otro lado, los convenios colectivos firmados en 2018 han fijado una subida salarial media del 2,08%, lo que significa una importante mejora del poder adquisitivo gracias a una inflación muy contenida que acabó el ejercicio con una media del 2,1%. Aunque, lógicamente, cada convenio se negocia entre las partes implicadas, estas subidas están muy vinculadas al Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) firmado por patronal y los principales sindicatos en julio de 2018 para el periodo 2018- 2020 y que establecía unas subidas salariales entorno al 2%, que podría llegar al 3% en función de la productividad, los resultados empresariales y el absentismo. Por un lado, la subida del salario mínimo y por otro este nuevo marco general en los convenios colectivos adelanta un escenario de progresiva mejora de los salarios en los próximos ejercicios, pero sólo el tiempo y las estadísticas confirmarán si, además de crear empleo, el mercado laboral es capaz de pagarlo mejor

Por otra parte, el número de personas inactiva creció un 1,25% principalmente consecuencia del aumento de los inactivos extranjeros (incremento del 12,7% en un año, frente al 0,5% correspondiente a la población inactiva española). En el mismo orden si realizamos una comparativa vemos que la tasa de desempleo sigue muy alejada del promedio de la eurozona (7,9%), situándose como la segunda más elevada de la Unión Europea (Sólo por detrás de Grecia). Además, permanecen las dificultades para conseguir empleo por parte de determinados grupos, como los jóvenes (cuya tasa de paro es superior al 30%) o los parados de larga duración, mientras que el número de empleadores se redujo en el año 2018 en un 0,95%.

Así pues, atendiéndonos a las cifras podemos decir que la recuperación económica ha ido sanando las graves heridas que la crisis provocó en el mercado de trabajo. No obstante, el mercado laboral en España ha sufrido una profundísima transformación que en muchas capas de la población activa no se ha traducido en una mejoría real, sino más bien ha

ampliado otro de los problemas endémicos de nuestro mercado como es la “dualidad” entre trabajadores fijos y temporales.

Esta temporalidad no es más que la consecuencia de un modelo dual con una separación cada vez mayor entre aquellos que poseen contrato indefinido a tiempo completo y los que han conseguido un contrato temporal o, aunque sea indefinido, lo desempeñan a tiempo parcial. Este nuevo estatus está creando no pocos conflictos entre los propios trabajadores y sus representantes sindicales, ya que los sindicatos centran su defensa en el trabajador fijo y no en el temporal, que tiene un menor índice de sindicación y está más preocupado de combinar varios trabajos que le permitan vivir que de reivindicar los derechos laborales tal como se concebían hace años. Aunque defienden que la temporalidad es un gran obstáculo, rechazan fórmulas como la del “contrato único” que elimina la dualidad y otorga los mismos derechos y obligaciones a todos los trabajadores. Pero eso sería perjudicar a los trabajadores fijos y a eso no están dispuestos los actuales representantes sindicales.

Otra de las cuestiones principales es la calidad del empleo que se está creando con la recuperación económica. Podemos afirmar que, en términos generales, la mayor parte del empleo creado es producto de trocear los antiguos puestos de trabajo anteriores a la crisis. Es decir, donde antes había una persona con un contrato fijo, ahora hay entre dos y tres con contratos que pueden ser fijos, pero a tiempo parcial, y además con un coste laboral que no suele superar el del primero y tampoco suma el mismo número de horas trabajadas (hoy se trabajan semanalmente 75.641 horas menos que en 2008, último dato del INE).

Por otra parte, es necesario conocer que sectores económicos están produciendo mayor número de empleos, para ello nos remitiremos a los datos aportados por el Régimen General de la Seguridad Social, según estos datos los mayores creadores de empleo son los más intensivos en fuerza laboral: sector inmobiliario (especialmente construcción), sector del automóvil y sector turístico. Entre los tres acaparan más del 60% de la creación de empleo mes tras mes, mientras que el resto se reparte entre actividades donde España es altamente competitiva, como la industria agroalimentaria, los servicios de ingeniería y consultoría y la exportación, sin olvidar el empleo público. En cambio, todavía hay dos sectores que siguen destruyendo empleo: la banca y el sector eléctrico. No es casualidad que esto sea así, porque son ejemplos de la necesidad de un ajuste aún mayor tanto de plantillas como de salarios.

5.1. Precariedad laboral.

De todo lo expuesto con anterioridad, podemos concluir que a pesar de la recuperación económica el mercado laboral presenta síntomas de precariedad. Por ello expondremos algunos puntos en los que podemos apoyarnos para llegar a esta conclusión, nos centraremos sobre todo en los siguientes: Dificultad de acceder al mercado laboral, la destrucción del empleo, la desigualdad distribución salarial, la irregularidad de la tasa de desempleo, la temporalidad excesiva y el tipo de jornada que se está imponiendo en los últimos años, esto es, la jornada a tiempo parcial, lo que crea inestabilidad e inseguridad en los trabajadores.

5.1.1. Dificultad de acceso al mercado laboral.

Como anteriormente mencionamos los que mayor dificultad tienen de acceder al mercado laboral son los jóvenes y la población más envejecida (+55 años). Así la población en desempleo que busca su primero empleo representa el 10% del total en 2018, mientras que la población de más de 55 años que se encuentra en situación de desempleo gira en torno al medio millón de personas es decir 14,3% del total de la población ocupada, además este grupo de personas de más de 55 años representa cerca del 80% de los parados de larga duración.

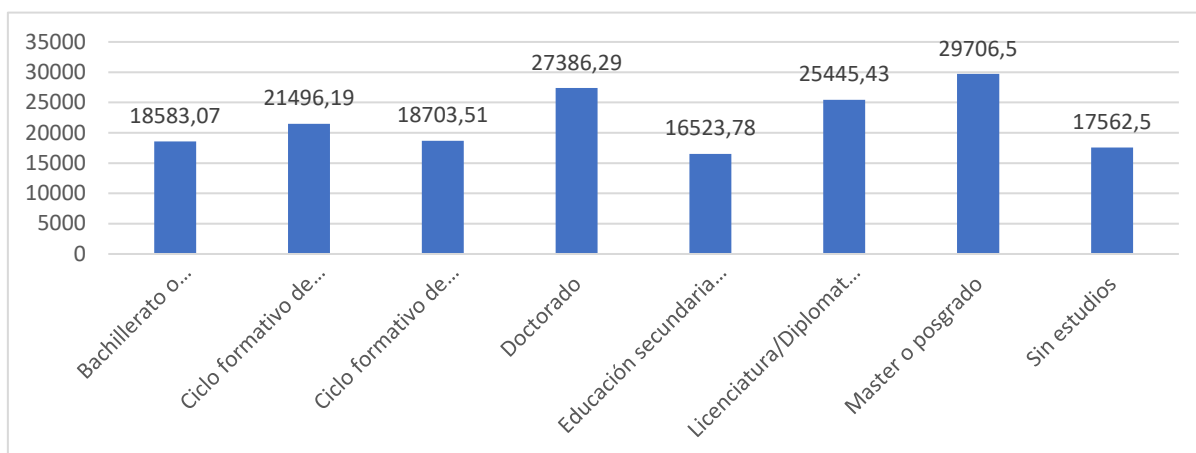
Estas dificultades provocan dos situaciones claras: por parte de los jóvenes se desaprovecha capital humano y la educación pierde relevancia, ya que el mercado es incapaz de producir empleos que pueda consumir toda la cualificación de su mano de obra, provocando el ya mencionado efecto de la sobre cualificación. Por parte, la gran dificultad que tiene la población envejecida de reincorporarse al mercado laboral provoca que la duración de muchos de estos parados se prolongue y pasen de parados de larga duración a inactivos, cobrando pensiones distintas de la jubilación que engordan los gastos estatales.

5.1.2. Desigual distribución salarial.

Según algunos autores una buena salud del mercado laboral tiene que venir marcado por una brecha salarial marcada sólo por la dotación del trabajador, es decir, por la tarea que realice según su nivel de formación. Siguiendo este argumento vemos que en el mercado de trabajo español muestra una desigual distribución según el nivel formativo, pero también según otros factores que hacen crecer la precariedad laboral.

En la gráfica 5.1.1 se muestra la distribución salarial bruta para el año 2018 según el nivel educativo.

Gráfico 5.1. Salario medio bruto, según el nivel de formación.

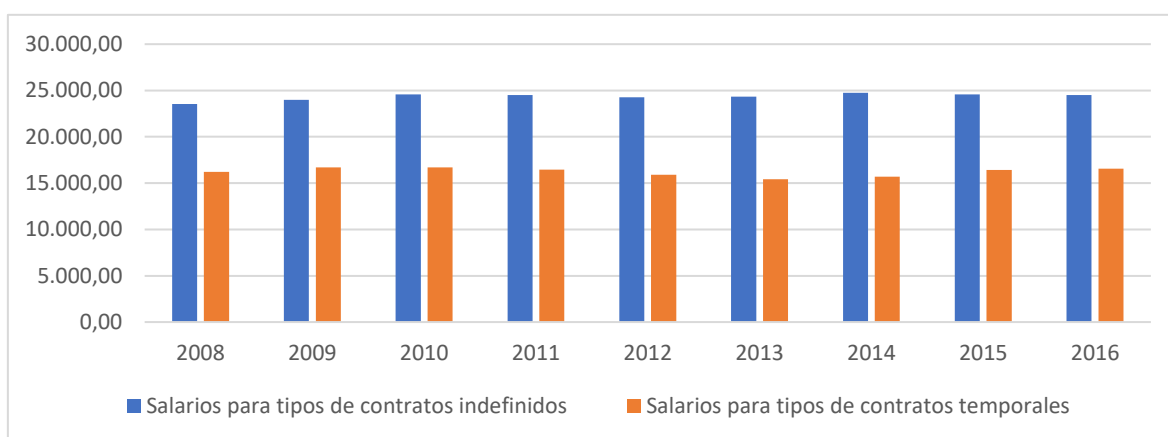


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE, EPA.

Como podemos comprobar el salario medio bruto más elevado son los graduados que han cursado un máster o un doctorado. En contraposición la educación básica o nula presenta los niveles más bajos.

Por otra parte, si nos fijamos en la ganancia media en dependencia del tipo de contrato encontramos una brecha salarial enorme:

Gráfico 5.2. Salario medio anual según el tipo de contrato. (En euros)



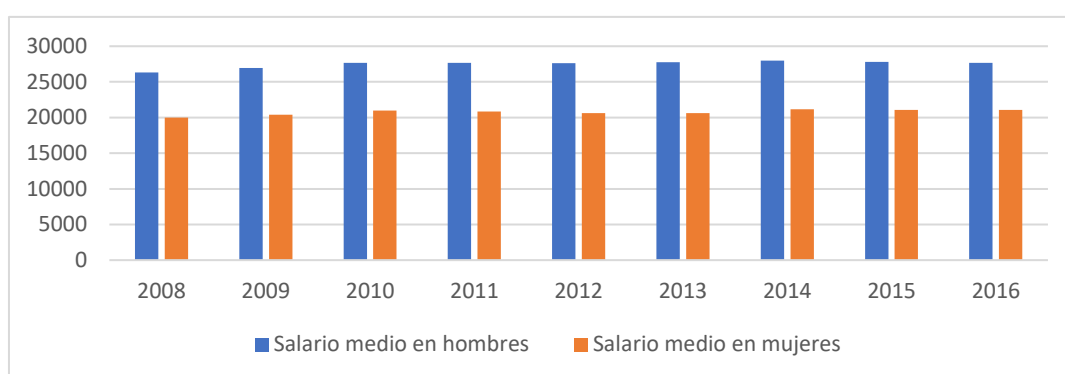
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE, EPA.

Si observamos la evolución de la ganancia media según el tipo de contrato, es decir, según sean trabajadores temporales o fijos, vemos que la brecha salarial a penas se ha reducido. En 2018 un trabajador fijo cobra de salario medio un 33% más que un trabajador temporal.

Esto provoca perturbaciones en el mercado ya que, por una parte, el trabajador temporal al ver limitado su recepción de renta, tiende a ser más precavido ahorrando más, lo que sin lugar a duda limita su consumo, y por otra la incertidumbre y miedo del trabajador temporal a perder su fuente de ingresos lo que le llevará a aceptar condiciones de trabajo más precarias. A lo que le tenemos que sumar la divergente capacidad adquisitiva entre ambos grupos.

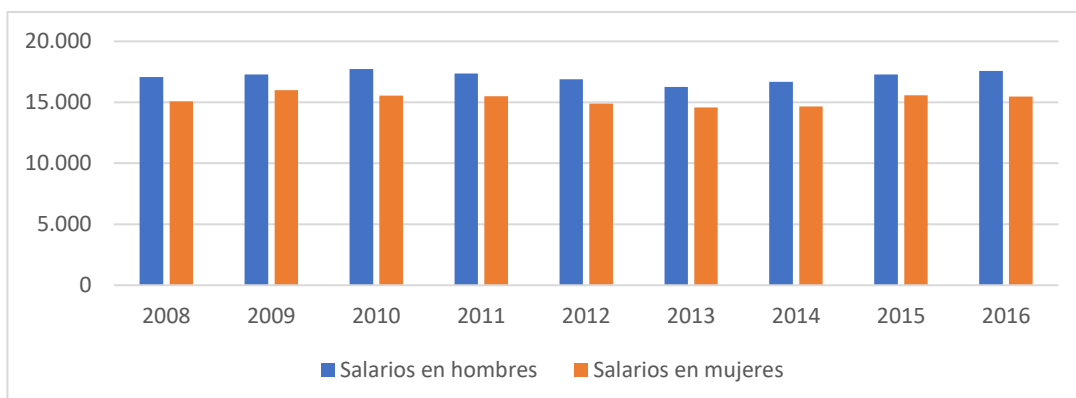
Además, si comparamos la retribución según el sexo y el tipo de contrato (indefinidos o temporal) la brecha salarial entre hombres y mujeres es enorme:

Gráfico 5.3. Evolución de los salarios medios de los contratos indefinidos por sexo. (En euros)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE, EPA.

Gráfico 5.4. Evolución de los salarios medios de los contratos temporales, por sexos. (En euros)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE, EPA.

Si nos fijamos en las ganancias medias por sexo de los contratos indefinidos (Gráfica 5.3) observados que un hombre cobra de media 6000€ más que una mujer, lo que es indicativo que a pesar de la mayor participación de la mujer en el mercado de trabajo todavía se observan diferencias muy notables. Por otra parte, si hacemos la misma comparativa de salarios, pero para los contratos temporales, vemos que existen diferencias, aunque menos

notorias. Ya que si nos fijamos en los datos del gráfico 5.4. observamos que una mujer con contrato temporal cobra un salario medio de 15.400€ en 2018 unos 2.000€ menos que un hombre, 4.000 euros menos de diferencia que en la comparativa anterior.

Como hemos comprobado la distribución salarial no es equitativa ya que por una parte, los trabajadores fijos cobran un 30% más que un trabajador temporal y por otra, si comparamos los salarios por sexo y tipo de contrato la brecha salarial es aún más elevada, lo que sin duda nos muestra un mercado de trabajo aún dominado por los hombres, donde, a pesar de cierta convergencia, las mujeres tienen más dificultades tanto para acceder como para mantenerse, además si llegan a establecerse la estadística nos dice que su salario será de un 20-30% menor que la de un hombre si consideramos los salarios totales.

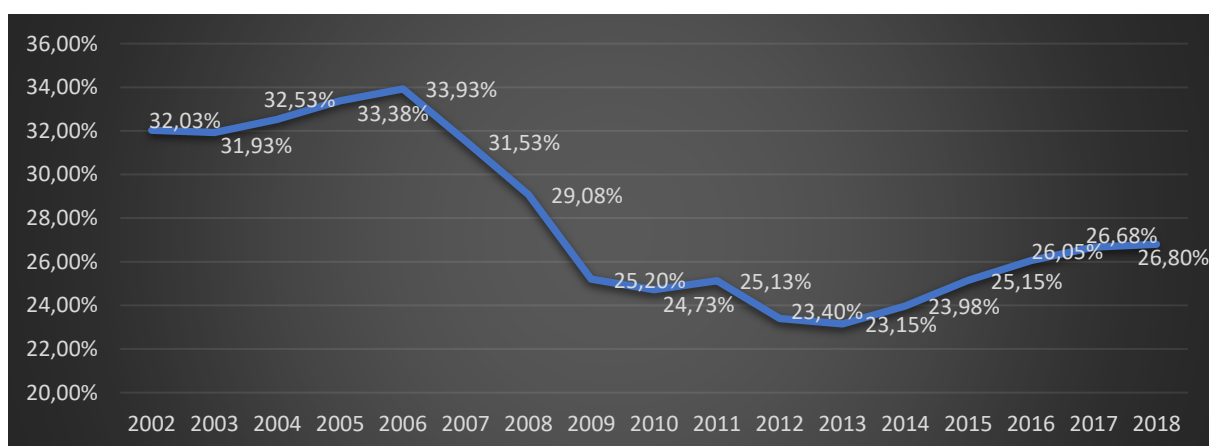
5.1.3. Dualidad y elevada tasa de rotación.

Como ya hemos mencionado a largo del trabajo uno de los principales causantes de la precariedad laboral son los tipos de contratos que se están firmando, es decir, si son temporales o indefinidos, a tiempo parcial o a tiempo completo. A lo que tenemos que unir su tiempo medio de duración. En este apartado analizaremos la dualidad marcada por el tipo de contrato, así como la elevada rotación del personal.

1. Tasa de temporalidad.

Cuando hablamos de tasa de temporalidad nos estamos refiriendo al porcentaje de trabajadores con contratos temporales.

Gráfico 5.5. Evolución de la tasa de temporalidad (2002-2018)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE, EPA.

Vemos que la temporalidad ha ido disminuyendo desde el año 2007 hasta el año 2013, a partir de este periodo, y por la reforma laboral del año 2012, que liberalizó aún más

el mercado laboral, la tasa de temporalidad vuelve a aumentar situándose cerca del 27% para el año 2018.

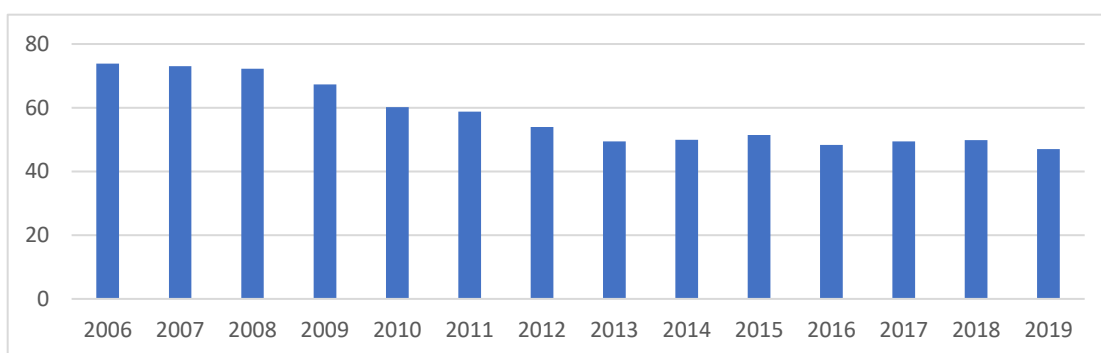
Como vemos el 27% de los trabajadores tienen un contrato temporal, según los datos del INE, pero el Ministerio de Seguridad Social, lo sitúa en más del 35%. Esta dualidad provoca problemas en el mercado de trabajo ya que:

- El salario medio de un trabajador temporal es mucho menor que la de un trabajador fijo provocando brecha en cuanto poder adquisitivo.
- Concatenación de trabajos que provoca incertidumbre en el trabajador y no le posibilita a promocionarse y crecer profesionalmente.
- Problemas en la representación sindical, pues éstos solo velan por los salarios que afectan a los tipos de contratos fijos dejando de lado los intereses comunes.
- Relativa facilidad de despido hacia los trabajadores temporales lo que les conduce a aceptar salarios y condiciones más precarias.

A esta elevada tasa de temporalidad le tenemos que unir la elevada rotación, provocada sobre todo por la terciarización de la economía, y las características del trabajo que crea el sector servicios.

La elevada rotación se puede observar por el periodo medio que dura un contrato de trabajo.

Gráfico 5.6. Duración media de los contratos firmados en julio de cada año.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Si observamos el gráfico⁸ 5.7 podemos ver una disminución en la duración media de los contratos pasando de 73 días en el año 2006 a 49 para el año 2018. Esto nos indica una

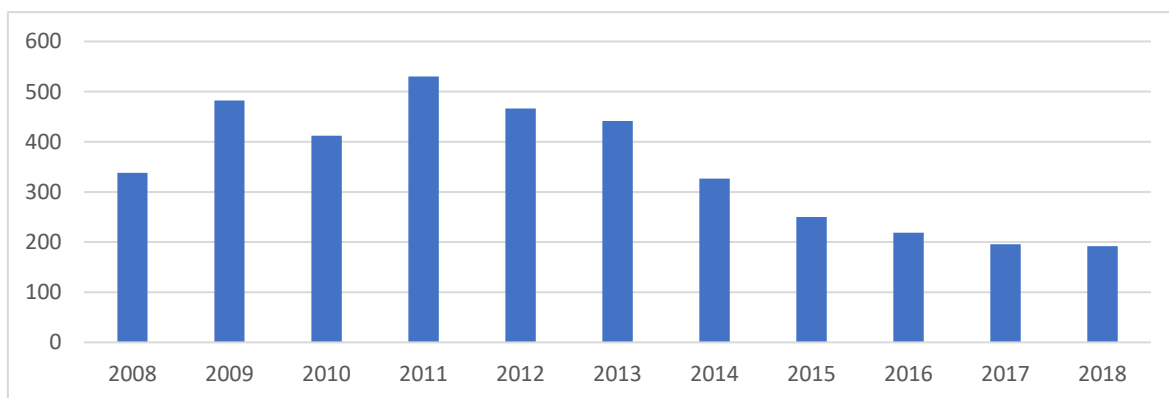
⁸ En este gráfico se muestran la duración media de los contratos firmados en los meses de julio de los respectivos años.

elevada rotación de plantilla. Una rotación elevada no tiene que ser del todo mala, es decir, permite incorporar a jóvenes al mercado laboral, no obstante, en España esta incorporación tiene una media de duración de 49 días lo que sin lugar a duda es un periodo muy breve de tiempo.

5.1.4. *Facilidad del despido.*

A todos los problemas anteriores le tenemos que unir la relativa facilidad con la que los actuales empresarios pueden desprenderse de sus empleados. Por si fuera poco, esta continua bajada del precio de las indemnizaciones afecta sobre todo a los trabajadores temporales empeorando aún más el dualismo latente en nuestro mercado de trabajo.

Gráfico 5.7. Evolución de las indemnizaciones por despido⁹. (2008-2018)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE.

Como podemos observar el valor medio de una indemnización por despido, independientemente de la causa, ha disminuido hasta situarse en 192,12 euros. Lo que sin duda es significativo de una precaria protección del trabajo en favor de una elevada rotación y temporalidad. En el siguiente apartado analizaremos las políticas legislativas llevadas a cabo en este periodo de tiempo con las que se intentaron resolver los problemas que fueron apareciendo en el mercado laboral.

6. REFORMAS LABORALES DETACABLES (2002-2019).

Como bien sabemos la legislación laboral está evolucionando y cambiando a lo largo del tiempo para intentar adaptarse a las coyunturas económicas y sociales que van surgiendo. En este apartado resumiremos de manera breve las legislaciones en materia de legislación

⁹ Debemos recalcar que al calcular estos datos se estableció una media mezclando tanto trabajadores fijos y temporales situados en los tres primeros deciles.

laboral que ha ido cambiando a lo largo de este periodo de tiempo. Haciendo especial énfasis en las reformas llevadas a cabo durante la crisis económica, es decir, la reforma de 2009/10 y la “gran reforma” del 2012.

6.1. Reformas laborales “pre-crisis” (2002-2007).

Las reformas laborales que se llevaron a cabo en este periodo fueron:

Reforma 2 de marzo de 2001. El Gobierno aprobó un paquete normativo marcando la tendencia que tendrá la reforma laboral. El 5 de marzo se aprobó el “Decreto-Ley de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado Laboral”. Entra las medidas a destacar de esta reforma tenemos la eliminación del límite del contrato indefinido y su ampliación a más colectivos sociales.

Reforma del 24 de mayo de 2002. El Consejo de Ministros aprobó el “real-decreto ley de Reforma del Sistema de Protección por Desempleo y Mejora de la Ocupabilidad”, conocida como el “decretazo”. Contaba con una serie de medidas para alcanzar el objetivo de "racionalizar el gasto por desempleo", estableciendo así ciertas contingencias por las que era posible retirar las prestaciones por desempleo, por ejemplo, en aquellas situaciones en las que un parado rechazara alguna oferta de trabajo o formación que la administración considerara "adecuada". El decretazo provocó una huelga general en contra del gobierno del Partido Popular.

Esta reforma tuvo varias consecuencias sobre todo en los despidos:

- Los despidos aumentaron, sus costes eran muchos más bajos además se redujeron los recursos a los tribunales. Según el informe laboral del INE del 2007 en “siete de cada diez casos de despido el empresario ya no paga los conocidos como salarios de tramitación”, estos salarios de tramitación se trataban de retribuciones salariales que se generaban en los meses de disputa entre trabajador y empresario, su cuantía dependía del periodo en el que se llegara a un acuerdo.
- Estableció la posibilidad de que el trabajador despedido cobrara el seguro de paro sin necesidad de sentencia alguna sobre su despido, ni de acudir a los servicios de mediación. Si bien, para ello, el empresario debía depositar la indemnización que le correspondía al trabajador en las 48 horas siguientes al despido. De esta forma ya no se generarían salarios de tramitación y estos desaparecerían.

- La práctica laboral ha demostrado efectivamente, la posibilidad de no pagar los salarios de tramitación ha abaratado en la práctica el coste del despido. Así, de los casi 300.000 despedidos que solicitaron en 2005 la prestación por desempleo algo más del 70% se acogieron a la reforma del decretazo, con lo que no recibieron salarios de tramitación, según datos oficiales del Ministerio de Trabajo.
- Estos datos, además, *“han permitido calcular que el número total de despidos, en respuesta a la disminución de los costes que supuso la Ley 45/ 2002 aumentó claramente, sin que, por ello, por cierto, se haya observado ninguna tendencia descendente de la temporalidad”* (Luis Toharia,2007). Con ello Toharia justifica cómo un abaratamiento del despido, como el que se ha producido, no ha repercutido automáticamente en un recorte de la temporalidad en España, que sigue afectando al 27% de los asalariados.
- El otro gran efecto que ha tenido esta reforma sobre el despido se ha notado en los juzgados. Los casos en los que los trabajadores llegan con su demanda por despido hasta los tribunales se han reducido a la mitad.

Reforma de mayo de 2006. El acuerdo para esta reforma fue tripartito pues la Moncloa, el Gobierno, patronal y sindicatos dieron el visto bueno a la primera reforma laboral del mandato de Zapatero. El acuerdo laboral pretendía reducir la temporalidad abusiva en el mercado de trabajo y rebajar los costes a las empresas. La principal medida consistía en limitar el encadenamiento abusivo de contratos temporales. Además, se amplió de dos a cuatro años el periodo en el que las empresas recibían incentivos a contratar. La rebaja de cotizaciones y el mayor control de los sindicatos sobre las subcontratas completaban los aspectos más importantes.

6.2. Reformas laborales durante la crisis económica.

Las reformas laborales suelen ser de mayor extensión y profundidad en épocas de crisis económica, ya que se intentan paliar los efectos que provocan estas perturbaciones económicas bajo la presión de diversos grupos sociales, así como de organismos internacionales como el BCE, el FMI y la OCDE, que no hacen más que proponer políticas neoliberales las cuales consideran como “la medicina que todo lo cura”. En este apartado resumiremos las dos reformas más importantes llevadas a cabo durante la crisis económica cuyos objetivos prioritarios eran la creación de empleo y la disminución de la tasa de desempleo.

6.2.1. Reforma de 2010: El “Tijerazo”.

La reforma de 2010 es la primera que se lleva a cabo desde el inicio de la crisis económica. Esta reforma se llevó a cabo estando en el mandato el PSOE, liderado por José Luis Rodríguez Zapatero.

Como hemos podido observar, *“las últimas reformas laborales se habían mostrado más o menos eficaces para reducir el desempleo e ir disminuyendo la temporalidad de los contratos, pero la crisis económica destapó algunos de los más importantes defectos de los que adolecía aquella normativa laboral, como la flexibilidad para adaptarse a distintos ciclos económicos y la fuerte dicotomía laboral”*. (Rodríguez-Riñero Royo, *“Reforma laboral y empleo: una perspectiva general”*,2012.)

Es decir, lo que vienen a decir el profesor Rodríguez, es que existe diferencias bien delimitadas entre los trabajadores con contratos indefinidos y los asalariados que poseen un contrato temporal, actuando los primeros en detrimento de los segundos.

Si nos situamos en este contexto de crisis económica podemos decir que el objetivo primordial del Gobierno con esta reforma es el de fomentar la creación de empleo y reducir la tasa de desempleo en la medida de lo posible. Para lograr estos objetivos se establecieron por medio de esta Ley¹⁰ un gran número de reformas, no exentas de polémica, y que posteriormente condujeron a la huelga general del 29 de septiembre de 2010. En este contexto se implantan diversas medidas, apoyadas principalmente en *“tres de sus principales puntos críticos, como lo son la flexibilización del momento extintivo, los mecanismos de adaptación de la empresa a las situaciones de crisis y, por fin, el juicio de sostenibilidad de la contratación temporal.”* (Segalés fidalgo et all: *“La reforma laboral de 2010”*,2012). Las principales medidas adoptadas por esta reforma serían:

1. El contrato por obra o servicio determinado, que en ese momento era el más utilizado por los empresarios dentro de la contratación temporal, pasa a tener una duración máxima de tres años.
2. Se establece otro limite a la temporalidad, exigiendo que, si a un trabajador con contrato temporal que se le quiera celebrar otro contrato de las mismas

¹⁰ “Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, BOE nº227, de 18 de septiembre de 2010”.

características, pero en otro puesto de trabajo en la misma empresa o en otra diferente perteneciente al mismo grupo empresarial pasaría automáticamente a tener contrato indefinido (Art. 15.5 de la reforma).

3. Modificación a la hora de indemnizar una vez se finalice el contrato temporal, pasando a ser la cuantía de la indemnización a ser desde 8 hasta 12 días de salario por año trabajado, dependiendo del año en el que se haya celebrado el contrato. Si se celebró de 2011 hasta 2015, se aumentará la indemnización en un día por cada año trabajado. Sustituyendo así los 8 días por salario trabajado vigente hasta entonces.
4. Si la empresa justifica causas objetivas (económicas), es decir, esté incurriendo en pérdidas se facilita la extinción del contrato, disminuyendo el período de aviso al trabajador de 30 a 15 días, y estipulando la indemnización en 20 días de salario por año trabajado.
5. La medida más destacable fue la implantación del contrato de fomento de la contratación indefinida, por la cual se introducía la promoción a los parados que llevaran 3 meses inscritos en la Oficina de Empleo y a los que en los dos últimos periodos solo hayan firmado contratos de tipo temporal. Además, la cuantía de la indemnización por despido objetivo declarado improcedente era de 33 días por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades, haciéndose cargo el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) de 8 días de salario y asumiendo el resto la empresa.
6. Se aumenta el número de años en el cual las empresas pueden celebrar un contrato en prácticas pasando de 4 años a 5 desde la finalización de los estudios sean universitarios o de formación profesional.
7. Se fomenta la utilización de ETT's como instrumento para poder encontrar empleo, dando luz verde a las ETT's con ánimo de lucro. Actualmente vemos que esta medida ha tenido una importancia relevante pues numerosos portales con Adecco, Randstad, jobandtalent entre otras, se han convertido en poderosas ETT's facilitando la contratación y la búsqueda de empleo.

Al implantar estas medidas a penas se obtuvo el resultado deseado, pues ni se creó empleo ni se contuvo la tasa de desempleo. Ante esta situación se hacía necesario una revisión más a fondo del mercado laboral, lo que conduciría al gobierno a llevar a cabo la reforma más importante de nuestra época: La reforma de 2012.

6.2.2 “LA GRAN REFORMA”: Reforma laboral de 2012

Tras los pocos resultados positivos obtenidos por la reforma de 2010, y tras agravarse aún más la situación económica alcanzando niveles de paro históricos, el gobierno, esta vez liderado por Mariano Rajoy, decidió llevar a cabo la reforma laboral más ambiciosa y profunda de la historia de nuestro país, ya que ha sido: *“una reforma legislativa tan importante en nuestro ordenamiento jurídico y de tanta trascendencia social”*. (Navarro Salvador, *“La Ley que consolida la reforma laboral 2012”*). Esta reforma se aprueba en el congreso por la *“Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, BOE nº 162, de 7 de julio de 2012”*.

Ante esta situación, mediante la Ley 3/2012, se introducen medidas muy relevantes, a nivel económico, social y laboral, que a continuación procederemos a analizar:

1. La reforma que más debate suscitó fue el abaratamiento del despido: en los despidos improcedentes, con carácter general, la indemnización pasa a ser de 45 días de salario por año trabajado, a tan solo 33 días, con un límite de 24 mensualidades. Para los contratos realizados con anterioridad a la publicación de esta reforma, la indemnización será de 45 días hasta la fecha de dicha reforma, pasando a ser de 33 días por año trabajado de esa fecha en adelante.
2. Para los despidos colectivos, los denominados Expedientes de Regulación de Empleo (ERE's), se facilitó su realización. A partir de ahora los empresarios no necesitarán de una autorización administrativa para llevarlos a cabo, como era necesario hasta entonces.
3. Siguiendo con los despidos, en los considerados despidos por causas objetivas, concretamente en los que se apoyan en razones económicas, se establece en la Ley que una extinción del contrato se enmarcará en esta causa cuando *“de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos”*. Quedando así establecida, en esta nueva Ley lo que se considera *“disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas”*, aspecto que anteriormente quedaba a expensas de una decisión judicial. Además de esto, y basándose en los mismos principios, la empresa en tales circunstancias podrá disminuir tanto el salario como la jornada laboral del trabajador.

4. En lo referido a la contratación indefinida, y para tratar de paliar la eterna dualidad entre contratación indefinida y temporal, decantada siempre por esta última, se introduce un nuevo contrato indefinido de apoyo a los emprendedores, dirigido a empresas con menos de 50 trabajadores, con la obligación de mantener el contrato durante un mínimo de tres años, pudiendo ser el primero de ellos como período de prueba. Así mismo, para incentivar a las empresas al uso de este contrato, se estipulan ciertas bonificaciones, como una deducción de 3.000 € al realizar la primera contratación de este tipo, siempre que el trabajador tenga menos de 30 años. Del mismo modo, la empresa también podría beneficiarse de una bonificación contratando a trabajadores que perciban una prestación por desempleo, siendo en este caso la deducción equivalente al 50% de la prestación percibida por dicho trabajador.
5. En cuanto a la contratación temporal, y más concretamente al contrato para la formación y el aprendizaje, dirigido principalmente hacia personas jóvenes que carecen de formación, se estableció una dedicación del 75% de la jornada laboral a la realización de trabajo efectivo, y el 25% a la formación teórica, se abre la posibilidad de realizar este contrato a personas de hasta 30 años hasta que la tasa de paro baje del 15%. Una vez alcanzado este objetivo la edad máxima pasará a ser de 25 años.
6. A partir de este momento, las “ETT’s” podrán operar como agencias de colocación, dado que el Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE) se ha mostrado incapaz en la gestión de colocación. A tal efecto, aquellas deberán prestar una declaración responsable mediante la que se manifieste que cumplen con los requisitos establecidos en la Ley de Empleo y normativa de desarrollo

En definitiva, muchas de las medidas adoptadas por la reforma del año 2012 fueron consideradas “impopulares” y se duda de su eficacia, ya que los fuertes fantasmas que siempre ha adolecido a nuestro mercado laboral todavía están presentes.

6.3. Reforma laboral planteada en 2019.

En el último Consejo de Ministros del 2018 se ha aprobado el Real Decreto– Ley de *“Medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, que incluye la revalorización de las Pensiones del Sistema de la Seguridad Social, de clases pasivas del Estado y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2019, la mejora de la protección de los autónomos y otras medidas laborales”*.

Las medidas más relevantes a destacar son las siguientes: revalorización y mejora de pensiones, pensión de viudedad, cláusulas de jubilación forzosa, protección por desempleo, salario Mínimo Interprofesional, Tipos y Bases de cotización para el Régimen General, además de otras modificaciones

6.3.1. Revalorización y mejora de pensiones

La reforma implanta con carácter general una revalorización del 1,6% de las pensiones contributivas y del 3% para los no contributivas. Además, se recoge el abono de una paga por la diferencia entre la revalorización del 1,6% (aplicado en 2018) y el 1,7%, resultado de calcular la media de los índices mensuales de los últimos 12 meses que se abonará a los beneficiarios en abril de 2019.

6.3.2. Pensión de viudedad

La pensión de viudedad se calculará aplicando el 60% de la base reguladora, culminando así la subida de 8 puntos y dando cumplimiento a la disposición adicional trigésima de la Ley 27/2011 de 1 de agosto “*Ley sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social*” que preveía la aplicación gradual de la subida, en un plazo de 8 años a partir del 1 de enero de 2012, hasta el 60% de la base reguladora de la pensión de viudedad. Esta subida beneficia a las personas con 65 o más años y que no perciben ingresos por trabajo ni otras pensiones.

6.3.3. Cláusulas de jubilación forzosa

La nueva reforma introduce una modificación en el Estatuto de los Trabajadores, por la cual se habilita a los convenios colectivos la posibilidad de establecer causas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de la edad legal de jubilación siempre y cuando tengan derecho 100% de la pensión de jubilación.

6.3.4. Protección por desempleo

Se prorroga el Subsidio Extraordinario por Desempleo, anteriormente este subsidio era temporal, renovándose semestralmente hasta que la tasa de desempleo se situara por debajo del 15%. Para no discriminar a los potenciales beneficiarios de esta medida (personas que han agotado la prestación por desempleo) este subsidio se prorroga indefinidamente y se desvincula de la tasa de desempleo.

6.3.4. Salario Mínimo Interprofesional

En cuanto al Salario Mínimo Interprofesional se mantiene la subida del 22,3% y se incorporan normas para evitar que este incremento afecte a conceptos no salariales incluidos en normas no estatales, convenios colectivos o contratos privados, evitando distorsiones indirectas indeseables como consecuencia de ese incremento.

6.3.5 Tipos y Bases de cotización para el Régimen General

Se establece un tope máximo de la base de cotización de 4.070,10 euros mensuales, lo que supone un incremento del 7%. En cuanto a la Tarifa de Primas de cotización por Accidentes de trabajo y Enfermedad Profesional, el tipo mínimo pasa del 0,9% al 1,5%, lo que supondrá un incremento de la recaudación del 6%.

6.3.6. Otras modificaciones.

- En los contratos de duración igual o inferior a 5 días, el recargo sobre la cuota empresarial pasa del 36 al 40 por ciento.
- Se deberá incluir en el Régimen General de la Seguridad Social a quienes participen en programas de formación, prácticas no laborales o prácticas académicas externas. Esta medida beneficiará a 534.000 alumnos.

7. CONCLUSIONES.

Como hemos podido comprobar el buen funcionamiento del mercado laboral es en buena medida síntoma de salud económica. Dicho mercado está en continuo cambio y transformación, afectando a toda población por lo que una buena intervención pública es fundamental.

Si observamos la evolución del mercado de trabajo a lo largo del tiempo podemos afirmar que la crisis económica del 2008 fue la causante de grandes males que deterioraron este mercado (Elevada tasa de desempleo, discriminación para los trabajadores temporales, dificultad de acceso al mercado de trabajo para determinados grupos sociales...) estos efectos se han ido solucionando, en cierta medida, con la recuperación económica y las diversas políticas laborales implantadas, no obstante, algunos problemas graves todavía persisten ya que a pesar de las menores tasas de desempleo y la mejor perspectiva económica de los últimos años, tanto la retribución del trabajo como la calidad del empleo se han ido degradando poco a poco.

Las reformas en legislación laboral que se han ido implantando a lo largo del periodo estudiado han sido varias y variadas, pero la gran mayoría iban dirigidas a la reducción de las rigideces al despido, para paliar la temporalidad, y para reducir el desempleo. En cuanto a la eficacia de todas las reformas laborales si nos fijamos en los datos parecen que si han eliminado algunos problemas como el desempleo pues desde la reforma de 2012 se ha reducido hasta situarse en torno al 13%, no obstante, decir que esto fue motivado por las medidas que promovían la contratación sería sintetizar demasiado, pues seguramente esta reducción del desempleo igualmente se hubiera producido por la recuperación económica iniciada en 2014.

Además, las medidas destinadas a curar los conflictos provocados por la dualidad tampoco han surtido efecto, pues las diferencias entre trabajadores fijos y temporales son muy notables tanto en salario como en jornada. Así mismo la duración de los contratos son cada vez más cortos provocando una espiral paro-empleo para los trabajadores temporales.

Todo esto refleja los problemas más profundos del actual mercado de trabajo: la dualidad, la temporalidad y la elevada tasa de rotación unido a una tasa de desempleo mayor que la media comunitaria. Respecto a la dualidad y la temporalidad que provoca decir que lo problemático no es un contrato temporal inicial, si no las continuas concatenaciones de estos que conducen a lo que podríamos llamar la “trampa de la temporalidad”, es decir, al ser mano de obra temporal los empresarios tienen pocos incentivos para formar y promocionar a los trabajadores, esto provoca que no “crezcan” y se desarrollen profesionalmente en un puesto de trabajo. Lo que, a su vez, imposibilita que puedan demostrar verdadera experiencia vía currículum en ningún sector o empresa, lo que conduce a una limitación en cuando a poder dar un salto profesional cualitativo. Así mismo esta dualidad provoca brechas salariales y de confianza entre ambos tipos de asalariados conduciendo a conflicto de intereses en los cuales siempre salen beneficiados los trabajadores “fijos” pues tienen mayor representación sindical y mejor protección laboral.

Por otra parte, las medidas destinadas a la creación del empleo se han centrado demasiado en el acortamiento de la jornada laboral, es decir, se reduce la jornada para que dos individuos se repartan las horas de un mismo puesto, esto en teoría es una buena medida que permite mantener mayor números de empleados en épocas de estancamiento económico pero si se acompaña con un salario mínimo que permita tener capacidad adquisitiva, algo que en España no se ha conseguido siendo su salario mínimo de los más bajos de Europa. Si

consideramos otros aspectos podemos decir que a nuestro gobierno se le ha olvidado incentivar el emprendimiento, pues el porcentaje del gasto en el mismo es de los más reducidos de Europa no llegando a rozar ni el 3% del PIB.

En cuanto a los despidos, tampoco es que se haya solucionado el problema, es evidente que era necesario flexibilizar el mercado de trabajo, pero no a posta de facilitar despidos colectivos, prácticamente eliminar las indemnizaciones por despido, y “legalizar todo tipo de despidos” como precedentes. En la misma línea, podemos decir que ninguna reforma a conseguido la inserción adecuada de los jóvenes y los parados de larga duración.

No obstante, a pesar de los problemas que presenta nuestro mercado de trabajo tenemos motivos de optimismo pues:

- La creación de empleo de los últimos años ha posibilitado reducir la tasa de desempleo. Y a pesar de la terciarización de la economía, el sector inmobiliario y de la construcción están volviendo a levantar cabeza siendo de los sectores junto con el industrial que además de crear mayor número de empleos mejor los remunera.
- Una de las políticas que mejor han sido implementadas han sido las que incentivaban la contratación de ciertos grupos de personas, lo que ha posibilitado una mejor inserción laboral.
- A pesar de la brecha aún existente entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, la convergencia de los últimos años nos muestra que las políticas que permiten conciliar la vida familiar con el trabajo han permitido una mayor y mejor participación de la mujer en el ámbito laboral.
- Las medidas llevadas a cabo en 2018/2019 han supuesto una mejora en la capacidad adquisitiva, ya que, por una parte, los salarios han subido 2,6% un porcentaje superior que la inflación (2,1), y en la misma línea la subida de las pensiones supondrá una mejoría en cuanto a la capacidad de consumo de la población jubilada.

Con todos los problemas descritos hasta ahora la pregunta sería ¿Qué solución es la adecuada?, evidentemente es una pregunta difícil de responder pues se tendrían que estudiar los efectos que tendrían en el mercado las medidas planteadas, pero aun así a modo de

reflexión voy a proponer una serie de medidas que podrían ayudar a solucionar algunos de los problemas actuales de nuestro mercado de trabajo¹¹:

1. Intentar llevar a cabo un crecimiento económico sostenible, sin provocar ninguna burbuja que ponga en shock el mercado, impulsando el desarrollo de un sector fuerte y estable como la industria o alguna rama del sector servicios que no tenga carácter estacional.
2. Contrato único. En base a lo dicho hasta aquí la principal conclusión es evidente: hay que igualar las condiciones de unos trabajadores y otros (fijos y temporales), la cuestión es cómo hacerlo, pues bien, una de las soluciones sería el contrato único, que iría complementado con la mochila austriaca, que sería como una “cartera individual” que cada empleado va generando con sus derechos de despido, y que acompañaría al trabajador cada vez que pierda el empleo, teniendo incluso la posibilidad de acumularla para su jubilación. En definitiva, una de las claves para paliar estos problemas es que todos los contratos tengan la misma estructura de despido, es decir, además de conseguir que el contrato sea único, tiene que ser unificado.

Esto podría solucionar los problemas provocados por la dualidad, pues disminuirá la desigualdad existente entre trabajadores temporales y permanentes sobre todo en lo referido a la protección del empleo. Por un lado, la tasa de rotación se disminuiría pues tanto contratar como despedir sería más costoso. Por otro, si las garantías son bajas, el mercado es más flexible y la rotación es mayor. El sistema actual perjudica en doble sentido a los trabajadores temporales ya que la protección aumenta en función de los años trabajados y tanto los trabajadores con experiencia como los jóvenes son los perjudicados pues no tienen garantías reales de mantener su puesto de trabajo, pero tampoco las posibilidades de encontrar trabajo que ofrece un mercado flexible. Por ello, se plantea un contrato único que permita reducir esta brecha de protección entre los diferentes trabajadores.

3. Copiar el modelo Austriaco. Esta medida suele ser complementaria con la anterior, y consiste en la creación de un fondo asociado a cada trabajador en el que la empresa deposita una cantidad de forma periódica, usualmente un tanto por cierto de la

¹¹ Lógicamente estas propuestas se hacen con la máxima precaución, pues como bien sabemos, su adecuación y adaptación al mercado laboral no se pueden saber con exactitud a priori, además en economía la diversidad de ideas y análisis nos pueden llevar a divergir en diferentes aspectos.

retribución del trabajador que formará parte de su indemnización por despido o como prestación tras la jubilación. En Austria, su país de origen, este porcentaje es del 1,5% del salario. Esto ayudaría a paliar los graves efectos de los parados de larga duración, así como el problema de las pensiones.

4. Prestación estatal al desempleado. Los países nórdicos han implantado un sistema flexible que no perjudica ni al trabajador ni al empresario, pues por una parte las empresas pueden despedir y contratar libremente, y los trabajadores están asegurados por el Estado en el caso que se queden en situación de desempleo. En España, estas retribuciones están ligadas a lo aportado históricamente a la seguridad social, causando que quienes están empezando a integrarse en el mercado de trabajo, con contratos precarios, tengan una contraprestación muy reducida o nula.
5. Cambiar el sistema educativo. Este cambio sería en doble sentido, por una parte, se tendrían que eliminar los muros a la educación, es decir, proporcionar todo nivel de formación a nivel público para los que quieran estudiar. Y por otro, copiar el sistema alemán de educación dual, donde las empresas tengan verdaderos incentivos para formar a los estudiantes. De esta forma los nuevos trabajadores iniciarán sus andaduras en el mercado laboral con verdadera experiencia siendo su inserción muchos más sencilla.
6. Aumentar y estabilizar el gasto en el emprendimiento. En España los cursos al emprendimiento están normalmente impartidos por entes privados.
7. Mejorar la política de natalidad. Tener o no hijos es una decisión personal, el problema reside en que, debido al contexto social, se tienen menos hijos de los que se querría. Para luchar contra esto, las medidas que compatibilizan la vida profesional y la personal (para ambos progenitores) son mucho más efectivas que las dotaciones económicas.
8. Volver al equilibrio generacional. El Estado de bienestar se sustenta en la generosidad intergeneracional, que da por hecho que todo el mundo se beneficiará del sistema en algún momento de su vida. Si la población envejece, el peso político de los mayores crece, lo que puede derivar en una falta de atención a las necesidades de los jóvenes. A lo que le tenemos que sumar los problemas que suscita el envejecimiento demográfico, que traerá consigo un aumento considerable del gasto público en numerosas prestaciones sociales tanto contributivas como asistenciales, así como en gastos en sanidad. Por ello es necesario un rejuvenecimiento inmediato

de la población, que se podría lograr con políticas de natalidad si miramos el largo plazo, así como intentar el retorno de muchos emigrantes nacionales jóvenes y facilitar la inmigración, controlada evidentemente, si tenemos en cuenta el corto plazo.

9. Políticas de ingresos mínimos. Su objetivo es garantizar una renta mínima para la subsistencia. El reto consiste en encontrar el equilibrio para que no se pierdan los alicientes de incorporarse al mercado laboral y tampoco queden grupos sin cubrir.
10. Llevar a cabo políticas de contratación no discriminatorias, en donde los salarios no tengan en cuenta el género ni la edad y en donde el poder de influencias sea limitado.
11. Tratar a la mano de obra, como lo que es y no como una mercancía más. La mano de obra es el factor más importante del mercado de trabajo, por lo que es necesario cuidarla y establecer unos límites tanto a la liberalización del despido como en los salarios, pues garantizar cierto poder adquisitivo es imprescindible. Es evidente que las políticas neoliberales van destinadas a eliminar rigidices para que las fuerzas de la oferta y demanda de trabajo solucionen por sí solas dichos obstáculos que en este se establecen. Pero no es menos cierto que los empresarios han encontrado en estas políticas un incentivo para enriquecerse a costa de sus asalariados pagando salarios por debajo de la subsistencia y en donde las grandes empresas utilizan todas las artimañas para disuadir impuestos y costes laborales.
12. Revisión de la fiscalidad. Modificar el sistema fiscal para que pueda adaptarse al marco económico actual, y así eliminar las rigideces introducidas por las nuevas tecnologías, y todas los nuevos modelos de negocios y diferentes tipos de transacciones que imposibilitan la adecuada imposición y causan fuga de capitales de las grandes empresas, provocando una degradación del marco jurídico-fiscal, es decir, un sistema fiscal que elimine, en términos de Tanzi, las “termitas fiscales”. Esto reduciría la descentralización de capitales y supondría, considerando la gran cantidad de transacciones que se llevan mediante internet, una mejorara en la cantidad de ingresos públicos permitiendo unas mejores políticas de gastos públicos que se podrían traducir en mejores políticas laborales, así como en un mejor aprovisionamiento de bienes preferentes, lo cual mejoraría el nivel de bienestar tanto de los actuales como de los futuros trabajadores.

En definitiva, nuestro mercado de trabajo ha recorrido un camino lleno de vaivenes donde los mayores perjudicados sin lugar a duda han sido los jóvenes y los mayores, y en

donde se han llevado excesivas reformas laborales, pues a mi parecer, el problema fundamental fue que ninguna reforma de las importantes se implementó adecuadamente siempre quedándose todas a medio camino.

En cuanto a los retos que tienen que afrontar este mercado de trabajo en los años venideros, son de todo menos sencillos, ya que:

- Tiene que rejuvenecer a sus trabajadores, debido al envejecimiento de la población, de lo contrario sería imposible sostener el actual sistema de pensiones
- Tiene que crear puestos de trabajo de calidad para una población cada vez más preparada, si no quiere seguir perdiendo capital humano.
- Reducir la tasa de desempleo a niveles “pre-crisis”.
- Situarse en término de los salarios a niveles de la UE.
- Tratar de conciliar y solucionar la dualidad y sus consecuencias.
- Recuperar la causalidad de la contratación temporal o al menos unificar condiciones de contratación y despidos, quedando el actual contrato temporal como un instrumento mero transitorio.
- Impulsar un sector económico fuerte, pues como hemos dicho, algunos trabajos del sector servicios son muy estacionales.

En conclusión, el camino a recorrer del mercado de trabajo español para situarse al nivel de las economías más avanzadas es aún largo, aunque tenemos motivos de optimismo, pues a pesar de todos los puntos débiles que presenta los datos nos han demostrado que con la recuperación económica algunos “males” se van reduciendo, consecuentemente, esta mejoría económica nos posibilita exigir políticas laborales coherentes que vayan dirigidas a corregir la precariedad laboral, pues en épocas de crisis lo único que se buscaba y se demandaba era que se redujera el desempleo.

8. BIBLIOGRAFÍA.

- Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo. Publicado en: «BOE» núm. 314, de 29 de diciembre de 2018,
- Real Decreto-Ley del 5 de marzo de 2001: “Medidas Urgentes de Reforma del Mercado Laboral, tramitado como Proyecto de Ley por vía urgente”.
- Real Decreto-ley del 24 de mayo de 2002: “Reforma del Sistema de Protección por Desempleo y Mejora de la Ocupabilidad”.
- Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de: “Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral”, Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de: “Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo”.
- Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de: “Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral”.
- INE: “*Mercado laboral; actividad, ocupación y desempleo; Encuesta de la población activa*”.
https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica_P&cid=1254735976595
- INE: “*Mercado laboral; Sueldos y salarios; Elaboraciones periódicas*”.
https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica_P&cid=1254735976595
- EPDATA (2019): “*Paro en España hoy*”.
<https://www.epdata.es/datos/paro-espana-hoy-epa-ine/10/espana/106>
- Ministerio de seguridad Social y Empleo: “*SEPE; Estadística de empleo; Datos registrados*”.
<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/empleo.html>
- FEDEA (2018): “*Propuesta para la reactivación laboral en España*”.
http://crisis09.fedea.net/PDF/Propuesta_reactivacion_laboral.pdf
- Subsecretaría de Empleo y Seguridad Social. “*Informe del análisis del mercado laboral 2018*”.
http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/analisis-mercado-trabajo/numeros/124/124.pdf
- INE,2002-2019. “*España en cifras*”.
https://www.ine.es/prensa/cp_e2018_p.pdf

- EUROSTAT. “*Tasas de empleo y objetivos nacionales de Europa 2020*”.
https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_rates_and_Europe_2020_national_targets#Steady_increase_and_new_record_of_high_employment_rate
- Bentolila, S y Jimeno, j. f. (2002): “*La Reforma de la Negociación Colectiva en España*, FEDEA, documento de trabajo 2002-03”.
- Jimeno, J. F., Ahn, N., Blanco, J. M. y Felgueroso, f. (2003): “*Movilidad Geográfica, Inmigración y Desempleo en España*”. P
- Segura, J. (2001): “*La reforma del mercado de trabajo español: un panorama*”, *Revista de Economía Aplicada*.
- UGT: “*Lo que no sabías de la precariedad laboral*”.
http://portal.ugt.org/juventud/lo_que_no_sabias_juventud_UGT.pdf
- J. Ignacio Conde-Ruiz y Manu García: “*Estudios sobre la Economía Española, Retos Laborales pendientes tras la Gran Recesión (2019)*”.
<http://documentos.fedea.net/pubs/eee/eee2019-06.pdf>
- Antonio Villar: “*El mercado laboral español y el impacto de la crisis*”. *El país*.
<http://agendapublica.elpais.com/el-mercado-laboral-espanol-y-el-impacto-de-la-crisis/>
- Rodríguez-Piñero Royo, “*Reforma laboral y empleo: una perspectiva general*”.
- Constitución española 1978, “*BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978*”
- Jimeno, J. F., Ahn, N., Blanco, J. M. y Felgueroso, F. (2003): *Movilidad geográfica, Inmigración y Desempleo en España*”.
- Valentina Escribano Cuva, Julio de 2006: “*Comparativa europea del mercado laboral*”
- Vito Tanzi (2001): “*La globalización y la acción de las termitas fiscales*”. Finanzas y desarrollo, FMI, 34-37.

9. ANEXOS:

9.1. Antecedentes.

➤ **Tabla 1.1. Tasa de desempleo por años.**

1978	7%
1984	21%
1994	25%
2002	11%
2005	8%
2008	13%
2013	25%
2019	14%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE, EPA.

➤ **Tabla 1.2. Tasa de actividad y desempleo.**

	Tasa de actividad	Tasa de desempleo
1975	-	4%
1977	52%	5%
1980	50%	11%
1990	51%	16%
2000	54%	14%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE, Encuesta de la Población Activa¹².

9.2. Evolución del mercado laboral.

➤ **Tabla 2.1. Evolución de la población activa, por sexo y nacionalidad. (En miles de personas).**

	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	EXTRANJEROS
2002	18.961,23	11.349,90	7.611,33	1.233,30
2003	19.742,75	11.710,08	8.032,68	1.640,65
2004	20.375,78	11.977,25	8.398,53	1.970,40
2005	21.140,58	12.366,98	8.773,60	2.375,28
2006	22.106,20	12.609,10	9.497,10	2.729,50
2007	22.426,10	12.893,80	9.532,30	3.102,70
2008	23.065,60	13.124,80	9.940,80	3.437,10
2009	23.260,40	13.032,70	10.227,70	3.544,00
2010	23.364,80	12.959,40	10.405,40	3.497,80
2011	23.434,00	12.858,40	10.575,60	3.412,20
2012	23.443,80	12.739,60	10.704,20	3.288,90
2013	23.190,00	12.521,40	10.668,60	3.057,70

¹² A partir de aquí para referirnos a la encuesta de la población activa llevada a cabo por el INE utilizaremos solamente sus siglas: EPA.

2014	22.954,50	12.359,10	10.595,40	2.816,50
2015	22.922,10	12.319,60	10.602,50	2.744,60
2016	22.822,80	12.213,0	10.609,00	2.699,80
2017	22.741,70	12.172,10	10.569,0	2.729,90
2018	22.806,80	12.206,0	10.600,30	2.820,80
2019	23.035,50	12.284,30	10.751,20	3.000,10

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE, Encuesta de la Población Activa¹³.

➤ **Tabla 2.2. Evolución del número de desempleados, por sexo. (En miles de personas)**

	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
2002	2.171,1	942,1	1.229,0
2003	2.267,2	995,2	1.272,0
2004	2.233,5	989,2	1.244,4
2005	1.933,6	882,0	1.051,6
2006	1.840,9	800,6	1.040,3
2007	1.846,1	826,4	1019,7
2008	2.595,9	1319,6	1276,3
2009	4.153,5	2299,6	1853,9
2010	4.640,1	2535,7	2104,4
2011	5.012,7	2705,9	2306,8
2012	5.811	3131,4	2679,6
2013	6.051,1	3205,6	2845,5
2014	5.610,4	2916,5	2693,9
2015	5.056	2559,3	2496,7
2016	4.481,2	2213	2268,2
2017	3.916,9	1905,8	2011,1
2018	3.479,1	1674,6	1804,5
2019	3.230,6	1.534,1	1.696,5

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE, EPA.

¹³ A partir de aquí utilizaremos el acrónimo EPA, para referirnos a la Encuesta de la Población Activa llevada a cabo por el INE.

➤ **Tabla 2.3. Número de parados según el sector económico¹⁴. (En unidades)**

	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Sin empleo ant.	Total
2002	54.622,42	312.333,50	217.609,33	1.192.527,83	272.513,58	2.049.606,67
2007	64.951,83	274.356,17	234.842,50	1.242.066,67	222.787,17	2.039.004,33
2009	96.013,83	486.002,08	714.784,75	2.096.585,33	250.655,17	3.644.041,17
2013	201.527,83	529.611,33	704.484,00	3.032.836,50	376.842,42	4.845.302,08
2018	153.218,00	287.465,92	283.498,42	2.267.810,42	287.086,58	3.279.079,33

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

➤ **Tabla 2.4. Variaciones porcentuales del número de desempleados por sector económico.**

	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Sin empleo ant.	Total
2002/7	18,91%	-12,16%	7,92%	4,15%	-18,25%	-0,52%
2007/9	47,82%	77,14%	204,37%	68,80%	12,51%	78,72%
2009/13	109,89%	8,97%	-1,44%	44,66%	50,34%	32,97%
2013/18	-23,97%	-45,72%	-59,76%	-25,22%	-23,82%	-32,32%
2007/18	135,89%	4,78%	20,72%	82,58%	28,86%	60,82%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

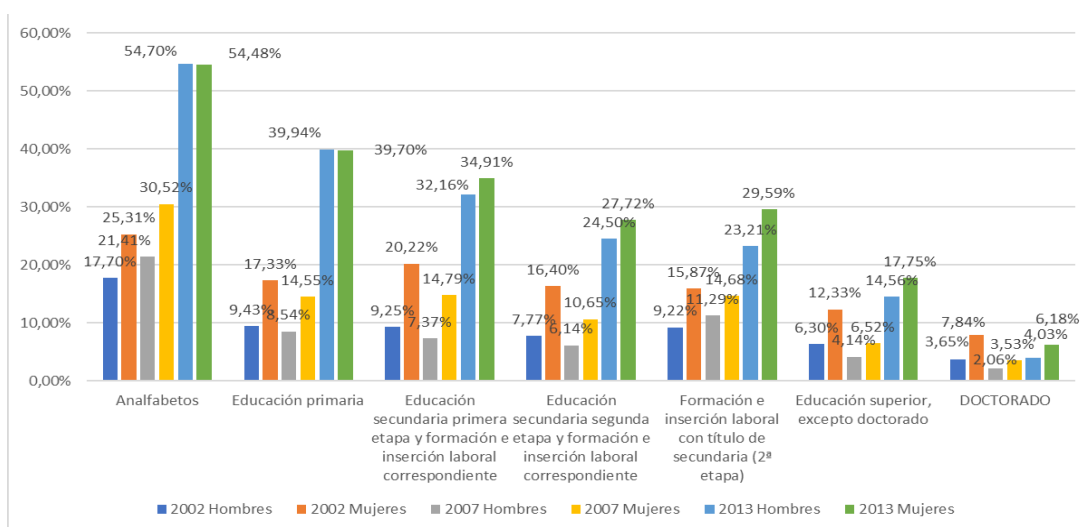
➤ **Tabla 2.5. Ocupados por sector económico.**

	Total	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
2002	16.790,125	1.000,2	3.215,775	1.981,975	10.592,175
2007	20.579,95	929,4	3.287,35	2.703,425	13.659,775
2009	19.106,9	788,1	2.807,6	1.889,8	13.621,4
2013	17.139,1	736,6	2.355,5	1.029,5	13.017,5
2018	19.327,7	812,5	2.708,3	1.221,8	14.585,1

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE, EPA.

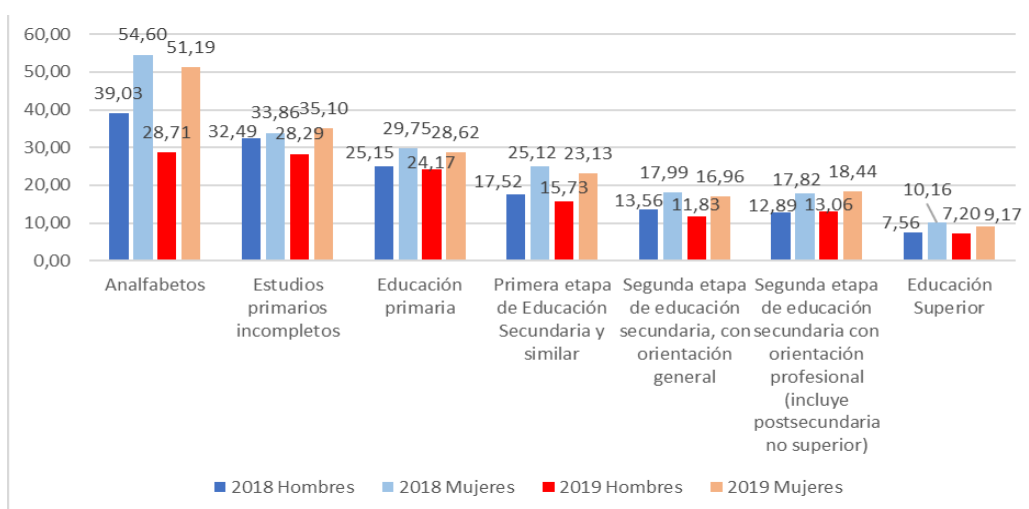
¹⁴ Debemos señalar que solo se registran en parados por sector económico, aquellos trabajadores que perdieron el empleo en un periodo inferior a 12 meses.

➤ **Gráfico 2.1.A. Tasa de desempleo por nivel educativo y sexo.**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE, EPA.

Gráfico 2.2.A. Tasa de desempleo por sexo y nivel educativo. (2018 y 2019)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE, EPA.

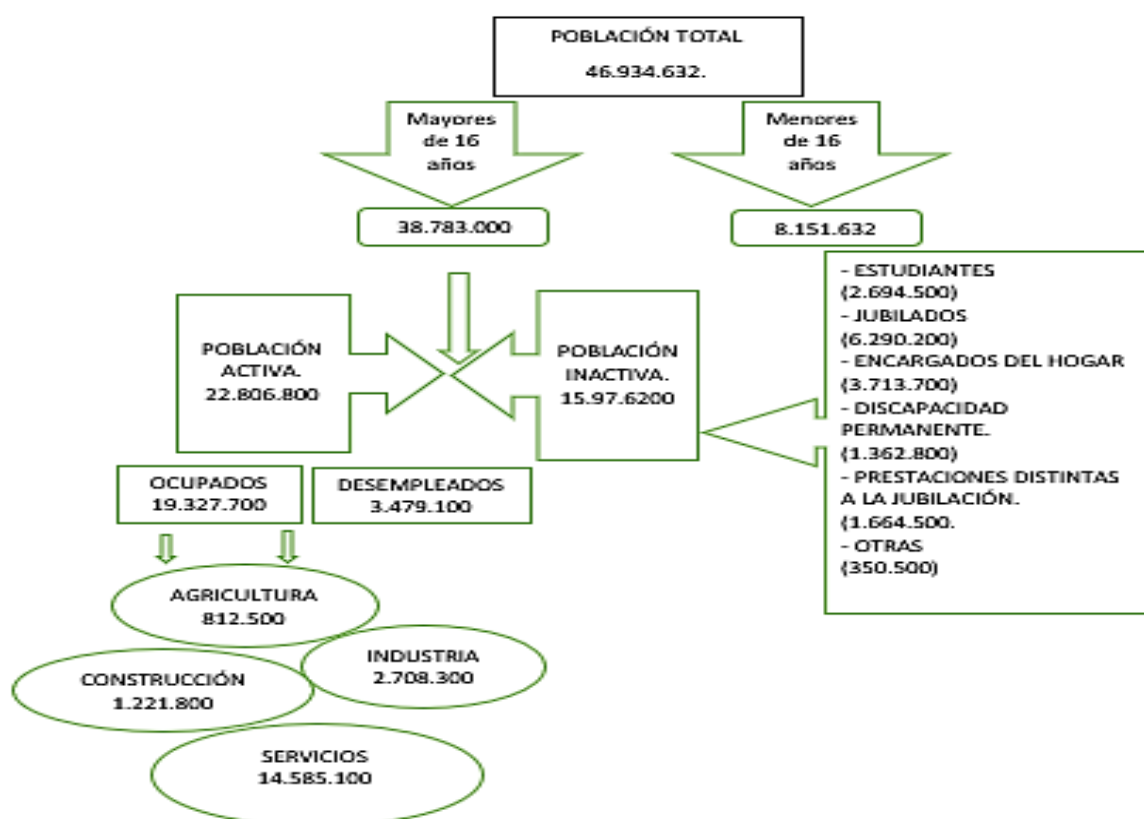
➤ **Tabla 2.6. Número de inactivos por sexo, y causa de la inactividad. (En miles de personas)**

		Estudiante	Jubilado	Labores del hogar	Incapacidad permanente	Pensión distinta de la jubilación.	Otras	Total
2002	Total	2788,6	4521,6	5066,7	896,0	1921,6	568,7	15763,1
	Hombre	1289,6	3226,6	85,6	465,4	134,8	367,2	5569,2
	Mujer	1499,0	1295,0	4981,2	430,6	1786,7	201,6	10194,0
2007	Total	2298,6	5118,7	4732,0	1039,5	1803,1	415,1	15407,0

	Hombre	1047,7	3444,8	268,2	453,4	202,9	268,7	5685,7
	Mujer	1250,9	1673,9	4463,8	586,1	1600,2	146,4	9721,3
2009	Total	2341,1	5253,9	4404,1	1179,4	1835,0	377,1	15390,6
	Hombre	1102,8	3566,6	324,8	521,6	171,6	266,2	5953,6
	Mujer	1238,3	1687,3	4079,3	657,8	1663,4	110,9	9437,0
2013	Total	2305,2	5754,9	3972,9	1284,5	1764,0	367,0	15448,5
	Hombre	1124,2	3820,7	417,0	582,7	147,9	247,1	6339,6
	Mujer	1181,0	1934,2	3555,9	701,8	1616,1	119,9	9108,9
2015	Total	2491,7	5968,7	3791,9	1207,7	1768,5	366,5	15595,0
	Hombre	1226,1	3901,8	356,5	560,8	161,6	246,7	6453,5
	Mujer	1265,6	2066,9	3435,4	646,9	1606,9	119,8	9141,5
2018	Total	2694,5	6290,2	3713,7	1262,8	1664,5	350,5	15976,2
	Hombre	1321,7	3978,6	358,2	607,2	168,7	228,2	6662,6
	Mujer	1372,8	2311,6	3355,5	655,6	1495,8	122,3	9313,6

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE, EPA.

➤ Esquema 2.1. Resumen de la estructura del mercado laboral en 2018.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE, EPA.