



---

# Universidad de Valladolid

## Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Trabajo de Fin de Grado

Grado en Economía

El mercado de trabajo en España. Un  
análisis comparativo

Presentado por:

***Beatriz Casado Areses***

Tutelado por:

***Araceli Rodríguez López***

Valladolid, 2 de julio de 2019



## **RESUMEN**

En el presente documento se realiza un estudio de la estructura y características actuales, así como la evolución del mercado de trabajo español para posteriormente realizar un análisis comparativo con el resto de economías europeas y Estados Unidos. El objetivo final del trabajo es el evaluar las causas de los tan diferentes resultados entre países a través del estudio de una serie de cuestiones tales como la Ley de Okun, la estructura salarial, la protección laboral, el empleo y la población activa.

**Palabras clave:** mercado de trabajo español, empleo, análisis comparativo, ley de Okun

**Clasificación JEL:** E24, J01 J50

## **ABSTRACT**

In the present document, a study of the current structure and characteristics is carried out, as well as the evolution of the Spanish labor market in order to subsequently carry out a comparative analysis with the rest of the European economies and the United States. The final objective of the work is to evaluate the causes of the different results between countries through the study of issues such as the Okun law, the salary structure, labor protection, employment and active population.

**Key Words:** Spanish labor market, employment, comparative analysis, Okun law

**JEL classification:** E24, J01, J50

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>1.</b>	<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>7</b>
<b>2.</b>	<b>FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA .....</b>	<b>8</b>
<b>3.</b>	<b>ESTRUCTURA Y CARACTERÍSTICAS DEL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL .....</b>	<b>10</b>
<b>4.</b>	<b>EVOLUCIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL .....</b>	<b>23</b>
<b>4.1</b>	<b>Desarrollo del mercado de trabajo español durante la década de los años setenta y principios de los ochenta .....</b>	<b>24</b>
<b>4.1.1</b>	<b>La reforma de 1984 .....</b>	<b>26</b>
<b>4.2</b>	<b>Desarrollo del mercado de trabajo español durante finales de la década de los ochenta y principios de los años noventa .....</b>	<b>28</b>
<b>4.2.1</b>	<b>La reforma de 1994 .....</b>	<b>30</b>
<b>4.3</b>	<b>Desarrollo del mercado de trabajo durante finales de la década de los años noventa y principios de la década del 2000 .....</b>	<b>32</b>
<b>4.3.1</b>	<b>La reforma de 1997 .....</b>	<b>34</b>
<b>4.4</b>	<b>El mercado laboral durante la crisis económica del 2007 .....</b>	<b>35</b>
<b>4.4.1</b>	<b>Las reformas laborales aprobadas durante la crisis .....</b>	<b>40</b>
<b>4.4.2</b>	<b>La reforma de 2012 .....</b>	<b>43</b>
<b>5.</b>	<b>ANÁLISIS COMPARATIVO DEL MERCADO LABORAL EN ESPAÑA, LA UNIÓN EUROPEA Y ESTADOS UNIDOS .....</b>	<b>45</b>
<b>5.1</b>	<b>Comparativa durante los años setenta, ochenta y noventa .....</b>	<b>46</b>
<b>5.2</b>	<b>Comparativa durante la crisis económica del 2007 .....</b>	<b>55</b>
<b>6.</b>	<b>DAFO DEL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL .....</b>	<b>67</b>
<b>7.</b>	<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>71</b>
	<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>73</b>
	<b>ANEXOS.....</b>	<b>76</b>

## ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

Tabla 3.1 Temporalidad y empleo a tiempo parcial durante el año 2018 .....	15
Gráfico 3.1 Tasa de crecimiento de la ocupación para el periodo 2007-2018..	16
Gráfico 3.2 Tasas de paro por edades en el año 2018 .....	16
Gráfico 3.3 Índice de Competitividad Regional año 2018.....	18
Gráfico 3.4 Tasa de abandono escolar temprano en el año 2018.....	22
Gráfico 4.1 Tasas de paro en España durante el periodo 1972-1984 .....	25
Gráfico 4.2 Tasas de paro en España durante el periodo 1985-1995 .....	30
Tabla 4.1 Empleo por ramas de actividad 2007T3-2008T3.....	37
Tabla 4.2 Empleo por ramas de actividad 2008T4-2012T1.....	38
Tabla 5.1 Tasas de paro por países 1970-1995.....	46
Tabla 5.2 Protección laboral por países 1985-1999 .....	53
Tabla 5.3 Gasto social en prestaciones por desempleo como porcentaje del PIB por países 2008-2014.....	60
Gráfico 5.1 Tasas de crecimiento del empleo para el periodo 1976-1995.....	48
Gráfico 5.2 Ley de Okun para España durante el periodo 1973-1999 .....	50
Gráfico 5.3 Ley de Okun para Estados Unidos durante el periodo 1973-1995.	50
Gráfico 5.4 Ley de Okun para la Unión Europea durante el periodo 1984-1995 .....	51
Gráfico 5.5 Tasa de crecimiento anual media acumulativa del PIB y del empleo en algunos países europeos para el periodo 2008-2013.....	57
Gráfico 5.6 Relación entre la tasa de variación de los salarios y la tasa de paro durante el periodo 2000-2013 .....	62
Gráfico 5.7 Ley de Okun para España durante el periodo 2000-2014 .....	65
Gráfico 5.8 Ley de Okun para Estados Unidos durante el periodo 2000-2014.	65
Gráfico 5.9 Ley de Okun para la Unión Europea durante el periodo 2000-2014 .....	66



## **1. INTRODUCCIÓN**

La última crisis económica, probablemente la más grave de los últimos tiempos, ha suscitado especial interés entre los economistas por sus terribles consecuencias a nivel social y económico. La destrucción masiva de empleo y la elevación de las tasas de paro hasta alcanzar niveles nunca antes registrados, han puesto de relieve la importancia del estudio del mercado de trabajo como principal determinante de la realidad económica en un país. Del eficiente funcionamiento del mercado de trabajo dependen numerosas variables, entre ellas el nivel de desempleo, que si es elevado, implica importantes costes económicos, como la pérdida de producción potencial y costes sociales, tales como el incremento en los niveles de pobreza o la mayor desigualdad en la distribución de la renta. Asimismo, las condiciones laborales de los trabajadores, que determinan su calidad de vida, dependen de los salarios que se fijan en el mercado laboral. Por lo tanto, el estudio del mercado de trabajo, a pesar de complejo, resulta interesante, ya que afecta a numerosas magnitudes, de las cuales, muchas de ellas, son claves para el crecimiento económico de un país.

En este sentido, los objetivos que se plantean en el presente documento son, en primer lugar, analizar la estructura actual del mercado de trabajo español así como su evolución en las últimas décadas, tratando de analizar sus rasgos y características distintivas. En segundo lugar se pretende estudiar el desarrollo de las distintas reformas laborales, entender qué elementos han influido en los distintos países en relación con la economía española y las causas de sus tan dispares resultados. Otro de los principales objetivos del trabajo es el de comprobar si las distintas variables laborales se han comportado de igual manera en los distintos periodos de tiempo, analizando las posibles rigideces presentes en nuestro mercado laboral y que han provocado las elevadas tasas de paro presentes desde la década de los años 70 y por último, sería conveniente conocer las deficiencias del mercado de trabajo español así como sus aspectos positivos.

Para la consecución de estos objetivos, el trabajo se estructurará del siguiente modo: en primer lugar se expondrá la fundamentación teórica del mercado de trabajo, a continuación, se realizará un breve estudio acerca de la estructura y características actuales de nuestro mercado laboral para analizar después su evolución y desarrollo a lo largo de las últimas décadas. En el apartado cinco del trabajo se llevará a cabo un análisis comparativo con las principales economías europeas y Estados Unidos, abordando temas como la legislación en materia laboral, la negociación colectiva, la estructura salarial, el comportamiento del empleo a través de la Ley de Okun, etc. Por último, se elaborará un cuadro DAFO en el que se comentarán las principales deficiencias presentes en el mercado de trabajo nacional así como sus fortalezas y retos pendientes.

## **2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

Existen diversos enfoques y corrientes de pensamiento económico que han tratado de explicar la existencia del desempleo en la economía. Por su amplia extensión, en este apartado, se abordará la teoría neoclásica del mercado de trabajo. Asimismo, se presentarán algunos de los principales postulados de la teoría keynesiana, que se presenta como principal corriente de crítica a la escuela neoclásica.

“El mercado de trabajo neoclásico se basa en la libre competencia y en la ley de Say: «la oferta crea su propia demanda», lo que garantiza una tendencia irreversible al equilibrio de los mercados” (Carrasco et al., 2011, 90). Por su parte, los individuos tratarán de maximizar su utilidad y se moverán constantemente entre el binomio trabajo-ocio, y las empresas, que deben decidir cuánto trabajo contratar en los distintos momentos de tiempo, tratarán de maximizar sus beneficios teniendo en cuenta que el punto óptimo se dará cuando se igualen la productividad marginal del factor trabajo y el coste marginal del mismo. De este modo, las fuerzas del mercado, tal y como plantea el equilibrio general walrasiano, conducirán a oferentes y demandantes a un punto de equilibrio, el cual será estable, ya que en este coincidirán deseos y preferencias de trabajadores y empresas y no tendrán incentivo alguno de



modificar tal situación. Asimismo, en dicho equilibrio se alcanzará, a través del movimiento de los precios, que son flexibles, una situación de pleno empleo generalizado y optimización de recursos escasos. El posible desempleo existente será meramente transitorio e involuntario y se deberá a la no aceptación por parte de los trabajadores del salario fijado en el mercado (Carrasco et al., 2011).

Tal y como explican Chamorro (2011) y Blanchard (2012), la demanda de trabajo queda definida por las empresas, que son las organizaciones o entidades demandantes de factor trabajo, el cual les permitirá ejecutar sus equipos necesarios para llevar a cabo su producción. Con el objetivo de analizar la demanda de trabajo, la escuela clásica considera que el salario se iguala a la productividad marginal del trabajo. Por su parte, el salario depende de tres factores fundamentalmente: el nivel esperado de precios, la tasa de desempleo y otra variable residual que representa todos aquellos factores que influyen sobre el salario, tales como factores institucionales. Asimismo, existe una relación inversamente proporcional entre el salario y el nivel de desempleo: a mayor ocupación, mayor productividad marginal del trabajo y consecuentemente, mayor salario. También ocurre de manera inversa: a menor ocupación, menor productividad marginal del trabajo, por lo que el salario tenderá a caer.

La oferta de trabajo la realizan los trabajadores, que proporcionan a las empresas su fuerza de trabajo. La escuela clásica considera que los trabajadores ofrecen trabajo hasta que la utilidad del salario se iguala con la desutilidad marginal del volumen de empleo. De este planteamiento se deduce la relación directamente proporcional entre salario y nivel de oferta, de modo que a mayor salario, mayor oferta de empleo y viceversa. Una vez determinadas las funciones de oferta y demanda de trabajo, el equilibrio se produce en el punto en el que se cortan, determinando entonces el nivel de desempleo y el salario de equilibrio. Es posible la existencia de desajustes cuando la desutilidad marginal del volumen de empleo, que determina la oferta de trabajo, excede o es inferior a la productividad marginal del trabajo, que determina la demanda de trabajo. Estos desequilibrios se traducen en

desempleo y se denominan excesos de oferta y de demanda, respectivamente (Chamorro, 2011).

Existen numerosas críticas a la teoría clásica del mercado de trabajo, y es probablemente la teoría keynesiana la más extendida. Esta considera la existencia de desempleo como un fenómeno involuntario y forzoso ya que no todos los trabajadores que desean trabajar al salario vigente, consiguen un empleo. Asimismo, se plantea la baja sensibilidad del empleo ante disminuciones en los salarios y considera que la única solución al desempleo, que depende de la demanda agregada, es realizar inversión. Por último, es importante destacar que la escuela keynesiana apoya la intervención estatal moderada, con el objetivo último de corregir los desequilibrios que se producen en el mercado y que este es incapaz de resolver.

### **3. ESTRUCTURA Y CARACTERÍSTICAS DEL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL**

En este tercer apartado se analiza la estructura de la fuerza laboral española en la actualidad, abordando en primer lugar el estudio del nivel de actividad, más tarde, el nivel de ocupación y en último lugar, el nivel de desempleo. Asimismo, se desglosará el análisis de cada nivel y se comentarán los principales resultados por edades, por sexo, por ramas de actividad y por Comunidades Autónomas. Por otro lado, se estudiarán las principales características del mercado de trabajo en España, comentando sus principales rasgos diferenciales y describiendo las más importantes características del desempleo, así como las peculiaridades socioeconómicas que definen el mercado laboral español.

Tal y como informa el Instituto Nacional de Estadística (en adelante INE), la tasa de actividad (cociente entre la población activa y la población en edad de trabajar, o mayor de 16 años) en España durante el año 2018 fue del 58,65%, lo que equivale a un total de 22,806 millones de personas activas, de los cuales, 12,206 millones eran hombres y el resto, 10,600 millones, eran mujeres. Por Comunidades Autónomas (tabla A.1 del anexo) son Andalucía, con 3,935 millones, Cataluña, con 3,798 millones y la Comunidad de Madrid,

con 3,407 millones de activos, las regiones con mayor nivel de actividad, en parte explicado porque son los territorios con mayor población. Sin embargo, si abordamos el análisis desde el punto de vista de la tasa de actividad, las regiones con los mayores índices son las Islas Baleares, la Comunidad de Madrid y Melilla, con unas tasas del 64,42%, 62,90% y 62,84% respectivamente. Por lo tanto, exceptuando la Comunidad de Madrid, los territorios que tienen las mayores tasas de actividad no se corresponden con aquellos que albergan al mayor número de personas activas en valor absoluto.

La no correspondencia entre el nivel de actividad y las tasas de actividad entre las distintas regiones podría encontrar su explicación en la desigual cantidad de población mayor de 16 años en los distintos territorios. Durante el año 2018, en las Islas Baleares y en Melilla hubo un total de 884.996 y 55.457 miles de personas en edad de trabajar, por el contrario, en Andalucía se registraron un total de 5,633 millones de personas mayores de 16 años. Como la tasa de actividad es inversamente proporcional a la población en edad de trabajar, el resultado es una mayor tasa en aquellos territorios con menor población en edad de trabajar y un menor índice en aquellas regiones donde la población en edad de trabajar es menor.

Por ramas de actividad (tabla A.2 del anexo), el sector que acoge al mayor número de activos en el país es el comercio, con 3,245 millones de personas. El segundo sector con mayor número de activos es la industria manufacturera, con 2,599 millones de activos, le sigue la hostelería, con 1,973 millones de activos y por último, las actividades sanitarias y de servicios sociales, que recogen a 1,7 millones de activos. Por edades (tabla A.3 del anexo), los mayores niveles de actividad se registran en el intervalo de edad que va de 40 a 44 años, agrupando un total de 3,554 millones de activos. El segundo grupo de edad con mayor número de activos es el que va de 45 a 49 años, reuniendo un total de 3,268 millones de activos y por último, está el tramo de edad que va de 35 a 39 años, con un total de 3,121 millones de activos.

Analizando ahora el nivel de ocupación, tal y como apunta el INE, la tasa de empleo (cociente entre la población ocupada en el intervalo de edad que va de

los 16 a los 64 años y la población total en el intervalo de edad que va de los 16 a los 64 años) en España durante el año 2018 fue del 49,70%, lo que equivale a un total de 19,327 millones de personas ocupadas, de las cuales, 10,532 millones eran hombres, y el resto, 8,795 millones, eran mujeres. Por Comunidades Autónomas (tabla A.4 del anexo), el mayor nivel de ocupación se registra en las regiones de Andalucía, con un total de 3,030 millones, Cataluña, con 3,362 millones y la Comunidad de Madrid, con 2,990 millones de ocupados. Si realizamos el análisis teniendo en cuenta las tasas de ocupación, los territorios con los mayores índices son las Islas Baleares, la Comunidad de Madrid y Cataluña, con unas tasas del 56,98%, 55,21% y 54,23% respectivamente.

En el caso de la Comunidad de Madrid y Cataluña, la correspondencia entre el nivel de ocupación y la tasa de empleo, es total; sin embargo, en el caso de las Islas Baleares, no hay reciprocidad, ya que habiendo un total de 560,2 miles de personas ocupadas, se alcanza una tasa de empleo del 56,98%, superior a la registrada en otros territorios en los que hay mayor número de personas ocupadas, como es el caso de Andalucía. Esto mismo ocurre en otras Comunidades Autónomas, tales como la Rioja o la Comunidad Foral de Navarra. Este hecho encuentra su explicación en la desigual cantidad de personas comprendidas en el rango de edad desde los 16 hasta los 64 años entre las distintas regiones. En el caso de las Islas Baleares, en el año 2018, hubo un total de 814.996 miles de personas en edad de trabajar, mientras que en Andalucía, hubo un total de 5,633 millones de personas, casi 7 veces la población analizada en las Islas Baleares. Como existe una relación inversa entre la población ocupada mayor de 16 años y la población total en edad de trabajar, aquellas regiones con menor población total en edad de trabajar, tendrán las mayores tasas de empleo, como ocurre en las Islas Baleares, La Rioja o la Comunidad Foral de Navarra.

Por ramas de actividad (tabla A.5 del anexo), el sector que alberga el mayor número de ocupados en España es el comercio, con un total de 3,006 millones. El segundo sector con el mayor nivel de ocupación es la industria manufacturera, con un total de 2,444 millones. La hostelería se posiciona en

tercer lugar con un total de 1,707 millones de ocupados y en último lugar, están las actividades sanitarias y de servicios sociales, que reúnen un total de 1,614 millones de ocupados. Por edades (tabla A.6 del anexo), el grupo de edad que acoge al mayor número de ocupados en España es el tramo entre 40 y 44 años de edad, con un total de 3,127 millones de ocupados. Le sigue el grupo de edad que comprende a las personas entre 45 y 49 años de edad, con un total de 2,847 millones de ocupados y por último, con 2,720 millones de ocupados, está el tramo de edad que va desde los 35 a los 39 años de edad.

En lo que al nivel de desempleo se refiere, según datos del INE, la tasa de paro en España (cociente entre el número de parados y la población activa) durante el año de 2018 fue del 15,25%. En valores absolutos, dicha tasa de traduce en 3,479 millones de parados, de los cuales, 1,674 millones son hombres, y los otros 1,804 millones restantes, son mujeres. Por Comunidades Autónomas (tabla A.7 del anexo), los mayores niveles de desempleo se registran en Andalucía, con 904,6 miles de parados, en Cataluña, con 436,5 miles de parados y en la Comunidad de Madrid, con 416,3 miles de parados. Si realizamos el análisis desde el punto de vista de las tasas de paro, las regiones con los mayores índices son Ceuta, Extremadura y Andalucía, con unas tasas del 28,93%, 23,64% y 22,99% respectivamente.

Salvo en el caso de Andalucía, los territorios con mayores tasas de desempleo no se corresponden con aquellos que albergan el mayor número de personas paradas en valor absoluto. Ceuta, con tan solo 11,2 miles de personas paradas, es la Comunidad Autónoma con la mayor tasa de paro en España. También ocurre en Extremadura, donde la tasa de desempleo es mucho mayor que en la Comunidad de Madrid, a pesar de que la población parada es menor que en dicho territorio. Este hecho podría encontrar su explicación en la desigual cantidad de población activa en los distintos territorios. Como la tasa de paro y la población activa están inversamente relacionadas, en aquellos territorios donde la población activa es menor, habrá mayores tasas de desempleo, tal y como ocurre en Ceuta, que tiene tan solo 38,7 miles de personas activas o en Extremadura donde hay 496,2 miles de personas

activas. Por el contrario, en la Comunidad de Madrid hay un total de 3,407 millones de personas, lo que en parte explica su menor tasa de paro.

Por ramas de actividad (tabla A.8 del anexo), el sector de la hostelería encabeza el ranking con el mayor número de parados, un total de 266 miles de personas. El segundo sector con mayor nivel de paro es el comercio, que registra un total de 238,1 miles de personas, le sigue el sector de la agricultura, ganadería y pesca con 190,1 miles de personas, y por último, está la industria manufacturera con 155 miles de personas paradas. Por edades (tabla A.9 del anexo), los mayores niveles de desempleo se registran en el grupo de personas comprendidas en el intervalo de 20 a 29 años de edad, con un total de 427,7 miles de jóvenes parados. El segundo grupo de edad que anota el mayor número de parados es el que va de 40 a 44 años, con un total de 426,8 miles de parados, y por último, está el tramo de edad que va de 45 a 49 años, en el que se reúnen un total de 420,8 miles de desempleados.

Tal y como destacan García Delgado et al. (2011), la tasa de paro en España es muy superior a la de la media europea (15,25% frente a 6,8% durante el año 2018), sin embargo, la tasa de actividad española se encuentra al mismo nivel que la tasa de actividad promedio de la Unión Europea (58,65% frente a 58,1% durante el año 2018). Por otro lado y atendiendo a la población ocupada, la tabla 3.1 muestra la existencia de una elevada tasa de temporalidad a pesar de que durante la última crisis, la destrucción de empleo se concentró en los contratos de carácter temporal. La tasa de temporalidad en España es mayor entre las mujeres y supera en 12,7 puntos la de la UE-28. Asimismo, hay una escasa presencia del empleo a tiempo parcial (voluntario e involuntario), especialmente entre los hombres. El empleo a tiempo parcial como porcentaje sobre el empleo total en España se sitúa 4,7 puntos por debajo del empleo a tiempo parcial en la UE-28.

*Tabla 3.1 Temporalidad y empleo a tiempo parcial durante el año 2018*

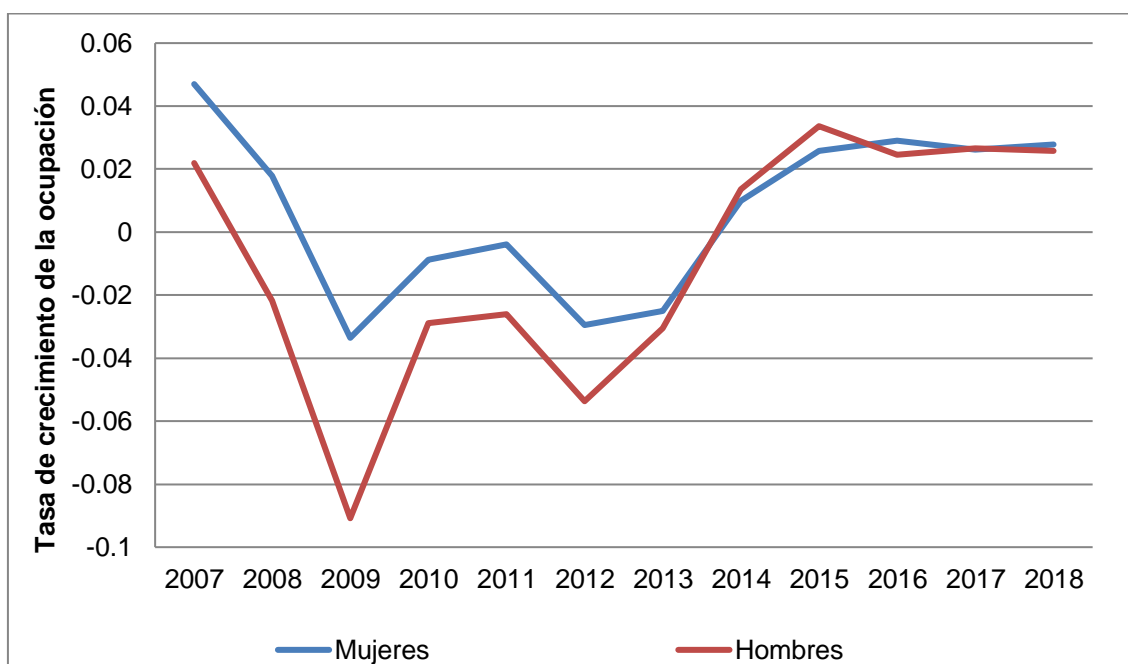
	<b>España</b>	<b>UE-28</b>
<b>Empleo temporal (% sobre empleo total)</b>	26,9	14,2
Hombres	26,0	13,6
Mujeres	27,8	14,7
<b>Empleo a tiempo parcial (% sobre empleo total)</b>	14,5	19,2
Hombres	6,7	8,7
Mujeres	23,9	31,3

**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos de Eurostat

En cuanto a las características del desempleo en España, podemos destacar los siguientes aspectos: Tal y como muestra el gráfico 3.1, a pesar de que en los últimos tres años el empleo femenino y masculino han crecido al mismo nivel, en años previos, el ritmo de crecimiento de la ocupación femenina ha sido superior a la masculina. Este hecho ha permitido acortar distancias entre las tasas de paro de hombres y mujeres, no obstante, continúa siendo mayor y muy elevado el porcentaje de mujeres desempleadas (17,02% de paro femenino frente al 13,72% de paro masculino en el año 2018).

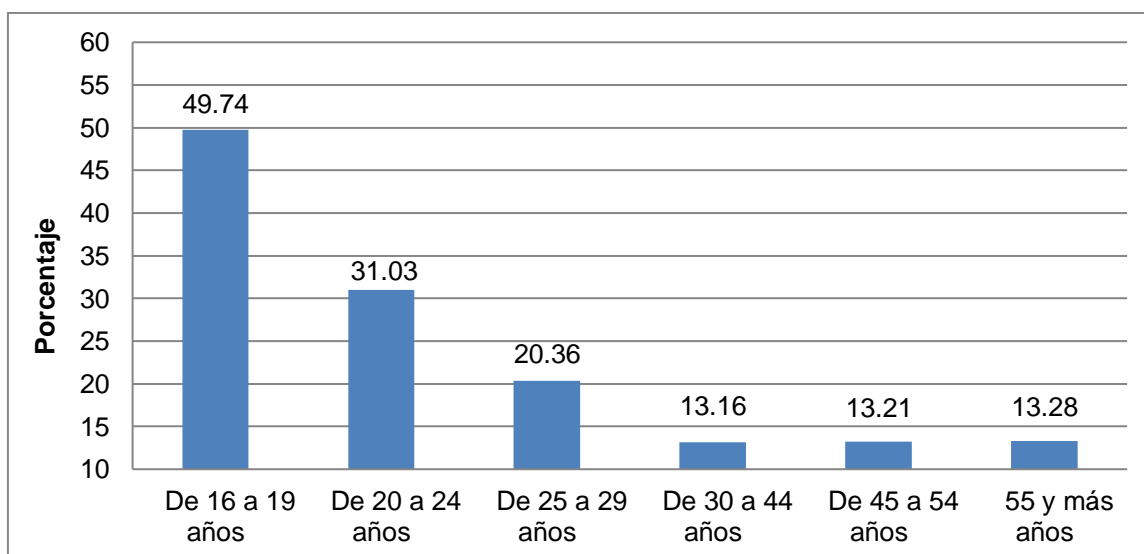
Por otro lado, el gráfico 3.2 muestra la mayor incidencia del paro sobre el colectivo joven, de hecho, la tasa de paro juvenil es 34,49 puntos superior a la tasa media de desempleo de la economía. Esto se debe principalmente a las mayores dificultades a las que se enfrentan los jóvenes a la hora de acceder al empleo. En los últimos años, las nuevas modalidades de contratación y la prolongación de la etapa de formación han facilitado la reducción de los niveles de desempleo juvenil (García Delgado et al.,2011).

Gráfico 3.1 Tasa de crecimiento de la ocupación para el periodo 2007-2018



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población activa (INE)

Gráfico 3.2 Tasas de paro por edades en el año 2018



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA (INE)

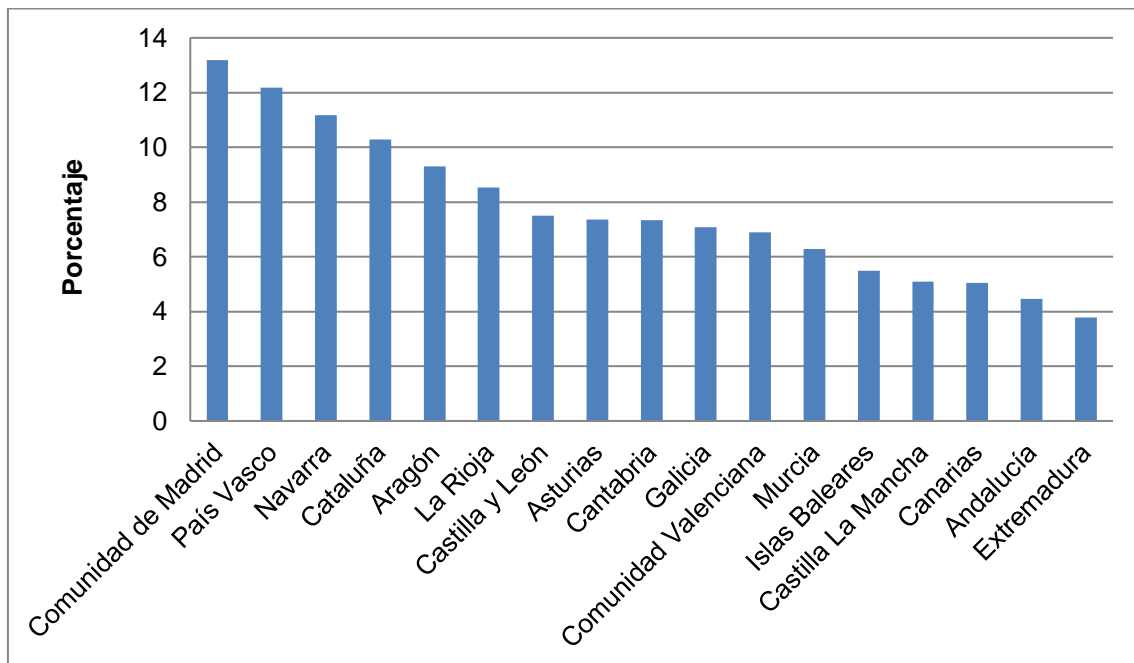
Del mismo modo, García Delgado et al. (2011) explican que la tasa de paro es menor cuanto mayor es el nivel educativo. En España, la población mayor de 25 años con estudios superiores es mucho menor que la media de la Unión Europea. También cabe destacar la mayor incidencia del paro sobre el colectivo inmigrante, cuyas tasas de paro son significativamente más altas. Por



último, es importante señalar la gran diferencia existente entre las tasas de paro de las comunidades autónomas. Según datos del INE, las tasas de paro oscilan entre el 28,93% en Ceuta y el 9,97% en el País Vasco. Las diferentes estructuras productivas así como las desiguales condiciones demográficas y sociales entre ellas, han favorecido este importante diferencial, que tras la crisis económica se ha agravado. Tal y como propone el Colegio de Economistas (2018), una forma sencilla de analizar las causas de los tan divergentes resultados entre regiones es a través del Índice de Competitividad Regional (en adelante ICREG) que recoge 4 variables fundamentales: estructura sectorial, capacidad innovadora, nivel de capital humano y estructura institucional.

Tal y como muestra el gráfico 3.3, las tres Comunidades Autónomas más competitivas a nivel nacional y que, por lo tanto, conforman el grupo de nivel competitivo alto son la Comunidad de Madrid, con un índice del 13,18%, el País Vasco, con un 12,19% y la Comunidad Foral de Navarra, con un 11,18%. El siguiente grupo de nivel competitivo medio-alto está compuesto por Cataluña, con un índice del 10,29%, Aragón, con un 9,30% y La Rioja, con un 8,53%. Las regiones clasificadas en el nivel competitivo medio-bajo son Castilla y León, con un índice del 7,49%, Asturias, con un 7,35%, Cantabria, con un 7,34%, Galicia, con un 7,08%, la Comunidad Valenciana, con un 6,89% y Murcia, con un 6,29%. Por último, los territorios que constituyen el nivel competitivo bajo son las Islas Baleares, con un índice del 5,48%, Castilla La Mancha, con un 5,10%, Canarias, con un 5,05%, Andalucía, con un 4,45% y Extremadura, con un 3,77%.

Gráfico 3.3 Índice de Competitividad Regional año 2018



Fuente: Elaboración propias a partir del Informe de la Competitividad Regional en España 2018. Colegio de Economistas

Tal y como explica García (2018), estos datos muestran la presencia de desiguales condiciones y circunstancias productivas, institucionales, sociales y económicas entre las distintas Comunidades Autónomas en España, lo que se traduce en distintas tasas de paro. En primer lugar, cabe destacar la existencia de dos modelos de oferta de trabajo totalmente diferentes; por un lado, están las regiones del norte, tales como Galicia, Cataluña, Castilla y León o el País Vasco, y por otro lado, están los territorios del sur, tales como Extremadura, Castilla La Mancha, Andalucía o Murcia. Asimismo, poseen distintos sectores productivos. Las Comunidades del norte tienen estructuras productivas fuertemente orientadas hacia sectores industriales, con gran diversificación y en algunas zonas, tales como Madrid o las Islas Baleares, también cuentan con un importante sector de servicios. Sin embargo, el sur de España tiene una estructura productiva basada en la agricultura, un sector poco productivo y que incorpora poco valor añadido. Del mismo modo, en años previos a la crisis también se centraron en el sector inmobiliario, que tras el estallido de la burbuja inmobiliaria dejó de funcionar y consecuentemente, se destruyeron numerosos puestos de trabajo.

Por otro lado, es importante comentar las diferencias institucionales entre las distintas regiones. En el sur de España, la negociación colectiva y los sindicatos trataron de imponer salarios semejantes a los que recibían los trabajadores de los territorios del norte, que eran y son mucho más dinámicos y productivos, en vez de ajustarse a las condiciones de su mercado laboral. De este modo, las instituciones laborales incorporaron un elevado grado de rigidez en el mercado de trabajo de muchas de las Comunidades Autónomas del sur de España. Es también importante describir la estructura poblacional de los distintos territorios, ya que influye notablemente sobre el empleo. En el sur de España, la población es mucho más joven que en el norte, lo que favoreció durante el periodo expansivo previo a la crisis, la incorporación de miles de jóvenes a puestos de trabajo no cualificados en sectores en crecimiento, tales como la construcción. Con la llegada de la crisis, buena parte de estos jóvenes perdieron su empleo, ya que la destrucción de empleo fue especialmente significativa entre los más jóvenes (García, 2018).

Otra de las causas que podrían explicar las distintas competitividades entre regiones es la existencia de una escasa movilidad laboral y geográfica entre los distintos territorios en España. Esto se debe principalmente al elevado coste monetario que supone trasladarse a otras ciudades que ofrecen mayores oportunidades, tales como Madrid o Barcelona, donde el alquiler no ha cesado de encarecerse desde la crisis. Asimismo, juega un papel importante en la movilidad laboral, la inseguridad que genera entre la población el hecho de no saber si va a encontrar un puesto de trabajo fijo. Por último, cabe mencionar las diferencias existentes en materia de tributación y normativa fiscal entre las distintas regiones. El País Vasco y Madrid son las Comunidades Autónomas con menor presión fiscal, mientras que Cataluña encabeza el ranking de las regiones con mayor carga fiscal (García, 2018).

Continuando con las características diferenciales del empleo en España, abordando en primer lugar las cuestiones económicas, tal y como recoge la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (2015), España es el país de la Unión Europea en el que el empleo es más sensible al ciclo económico, es decir, que sufre mayores oscilaciones ante sus cambios. En

fases de crecimiento económico, se crea más empleo que en otros países de la UE con características similares de PIB, mientras que, en fases de retroceso, se destruye más empleo. Una forma de explicar y comprobar la mayor vulnerabilidad del empleo al ciclo económico en España es a través de la Ley de Okun, que fue propuesta por el economista Arthur Okun en 1962. Esta ley, tal y como explica Guilli (2004), sugiere la existencia de una fuerte correlación lineal e inversa entre las variaciones en el PIB y la tasa de desempleo en un país, estableciendo asimismo que en un mercado perfectamente competitivo, los individuos escogen continuamente entre el binomio ingreso laboral y ocio.

De este modo, en épocas de recesión económica, la población reducirá su oferta laboral sustituyendo trabajo por ocio al tener expectativas de mayores ingresos en el futuro, lo que incrementará el nivel de desempleo. Por el contrario, en épocas de expansión económica, los individuos aumentarán su oferta laboral, sustituyendo esta vez ocio por trabajo al considerar bueno el salario vigente, lo que reducirá significativamente las tasas de paro. Es preciso señalar que la Ley de Okun no define una relación teórica rigurosa entre ambas variables, sino que está basada en estimaciones estadísticas y econométricas, que regularmente arrojan buenos resultados para la mayoría de países desarrollados, variando únicamente el valor del coeficiente de correlación estimado para las variables entre los distintos países (Guilli, 2005). En el caso de España, tal y como veremos en apartados posteriores, dicho coeficiente es mayor en valor absoluto que el calculado para la Unión Europea y Estados Unidos, cuyo coeficiente es significativamente menor. Este hecho señala la mayor vulnerabilidad del empleo español al ciclo económico, traduciéndose en mayores oscilaciones del empleo a lo largo del tiempo.

Otro de los rasgos diferenciales de la economía española es que es uno de los países de la Unión Europea que concentra la mayor parte del empleo en sectores intensivos en mano de obra con poco valor añadido, tales como la construcción. La intensidad en el factor trabajo de la economía española es una de las razones que explican la sobrerreacción del empleo ante oscilaciones en el PIB. Por otra parte, el tejido productivo español está dominado por pequeñas empresas. El 45% del empleo se agrupa en micro y pequeñas empresas,

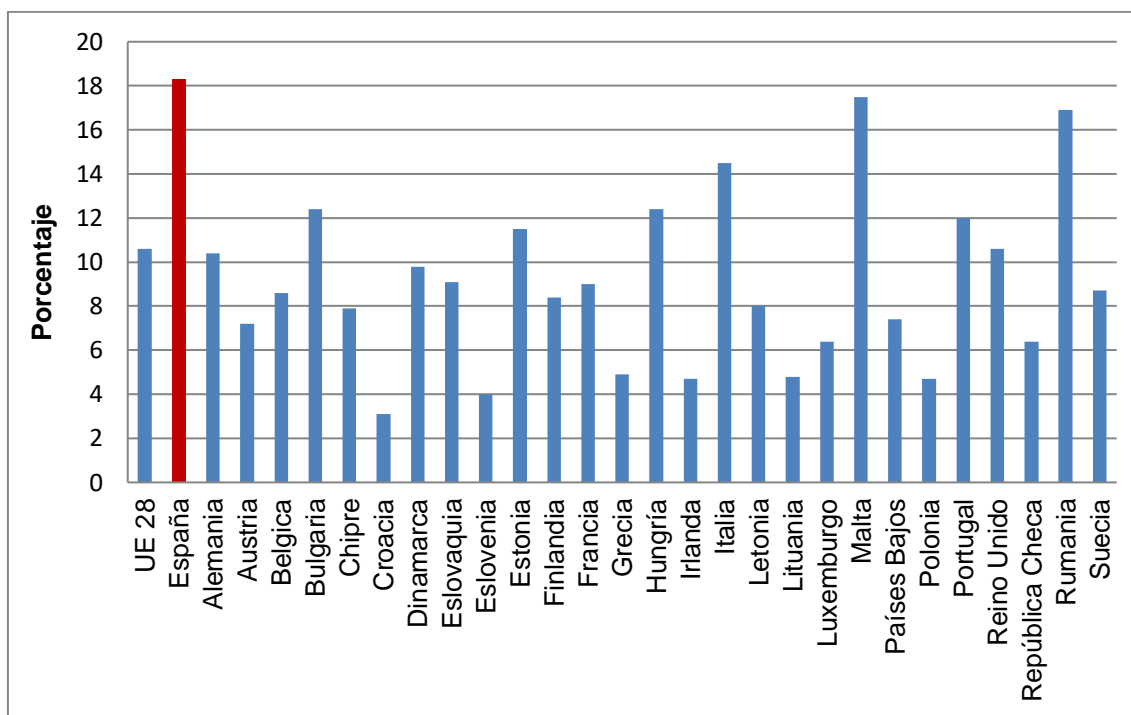
mientras que tan solo el 37% del empleo se concentra en empresas de mediano y gran tamaño (de media, en la UE, el 42% de los ocupados trabaja en grandes empresas). Esto genera una mayor vulnerabilidad en nuestro tejido productivo, ya que las pequeñas empresas tienen menor capacidad para superar los shocks negativos. Del mismo modo, las pequeñas empresas dedican menor porcentaje de sus ventas a mercados extranjeros, por lo que al estar el tejido productivo compuesto en su mayor parte por pequeñas empresas, España presenta una base exportadora reducida.

Desde el punto de vista del capital humano, de acuerdo con el informe de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (2015), algunos de los rasgos característicos del mercado de trabajo español son los siguientes: falta de adhesión de la política de recursos humanos en la estrategia empresarial. En la actualidad, para llevar a cabo de manera eficaz los objetivos de las empresas, es fundamental que estas lleven una buena gestión del capital humano. Por otro lado, existen importantes desajustes entre la cualificación requerida por las empresas y la ofrecida por los trabajadores. En España, la formación que recibe la población durante su etapa académica no alcanza el nivel adecuado de contenidos y calidad para satisfacer correctamente las necesidades del mercado laboral (Confederación Española de Organizaciones Empresariales, 2015).

Asimismo, existe una insuficiente formación en idiomas y TICs. La falta de habilidades lingüísticas por parte de la población española tiene importantes implicaciones sobre el empleo, como por ejemplo la menor posibilidad de movilidad laboral y el peor y más costoso acceso a puestos de trabajo, que una vez conseguidos, tendrán que mantener. Del mismo modo, la población española presenta una falta de conciencia acerca de la cultura de la formación permanente como mecanismo de adaptación a entornos cada vez más complejos y cambiantes. Es importante destacar la elevada tasa de abandono escolar temprano presente en la economía española. Tal y como se observa en el gráfico 3.4, somos el país de la Unión Europea con mayor tasa de fracaso escolar, con una tasa del 18,3% en 2018, muy superior a la de la media

Europea, que es del 10,6% (Confederación Española de Organizaciones Empresariales, 2015).

Gráfico 3.4 Tasa de abandono escolar temprano en el año 2018



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat

En lo relativo a las políticas de empleo, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (2015) explica que en España hay una clara prioridad de las políticas pasivas de empleo, entendidas como las prestaciones y ayudas que se brindan a la población que se encuentra desempleada, frente a las políticas activas de empleo, entendidas como las actividades y programas orientados a mejorar la formación y preparación de los desempleados facilitando así su incorporación al mercado laboral. Esta situación no permite actuar de forma preventiva contra el desempleo de larga duración y además, imposibilita la eficacia de las medidas de control sobre el desempleo. Las reglas y normas institucionales limitan el comportamiento empresarial y constituyen un obstáculo para la estructura competitiva del mercado distorsionando asimismo su perfecto funcionamiento.

#### **4. EVOLUCIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL**

En este apartado voy a comentar la evolución y desarrollo del mercado laboral español durante las décadas de los años setenta, ochenta, noventa y la década del 2000 exponiendo las características y particularidades de cada época así como la coyuntura económica existente y las principales reformas del mercado de trabajo durante los citados años. Tal y como presentan García Delgado et al. (2011), la evolución del mercado laboral español puede dividirse en cinco grandes etapas:

Entre los años 1960 y 1970, el mercado de trabajo español estaba fuertemente intervenido, de modo que la regulación laboral estaba subordinada al sistema político. Debido a la ilegitimidad de los sindicatos durante esta época, no existía negociación colectiva. Asimismo, también estaban prohibidos la huelga y el cierre patronal. Durante este periodo, los niveles salariales eran bajos, algo que el gobierno trataba de sustentar garantizando así la estabilidad en el empleo. Por otro lado, la enorme intervención estatal durante la época, dificultó el despido mediante trabas legales, elevados costes de cancelación de la relación laboral y endureciendo los distintos tipos de contratación (Segura, 2001).

El periodo que abarca desde finales de los años 70 hasta el año 1984 estuvo caracterizado por una mayor intervención y regulación del mercado laboral. El año 1977, año en el que se firman los Pactos de la Moncloa, constituye un punto de inflexión, a partir del cual, comienza a estimularse el ritmo de las reformas institucionales tales como la reforma fiscal sobre el impuesto de la renta. Cabe destacar que la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en 1980 trató de instaurar una normativa similar a la vigente en otros países europeos. A pesar de esto, aún se mantuvo la gran intervención estatal y rigidez en los salarios. Por otra parte, hubo importantes prestaciones por desempleo. (García Delgado et al., 2011).

Entre los años 1984 y 1992, las reformas llevadas a cabo estuvieron encaminadas a favorecer la creación de empleo impulsando los contratos temporales. Durante este periodo, el incremento del paro como consecuencia

de la crisis económica hizo plantearse la necesidad de una reforma. La reforma de 1984, de la que hablaré más adelante, tratará de suprimir algunos de los obstáculos existentes, eliminando así la excesiva rigidez del mercado (García Delgado et al, 2011).

Desde el año 1992 y hasta el 2007, tal y como apunta García Delgado et al. (2011), tuvo lugar una paulatina flexibilización del mercado laboral en la que se van eliminando poco a poco las excesivas restricciones existentes. Las medidas llevadas a cabo durante esta etapa se centraron de manera más general en los múltiples aspectos referentes a la regulación laboral (negociación colectiva, despido, contratación, etc.)

A partir del año 2007 se inició en España un ciclo económico recesivo y tuvo lugar una intensa crisis económica. Durante estos años, hubo una masiva destrucción de empleo y la tasa de paro experimentó un fuerte crecimiento llegando a alcanzar porcentajes muy elevados, en torno al 25% en 2012. Como consecuencia de la caída continuada en el empleo, se produjo un detrimento de la producción, de la renta y del nivel y calidad de vida de la población. Asimismo, hubo un progresivo proceso de precarización en el empleo.

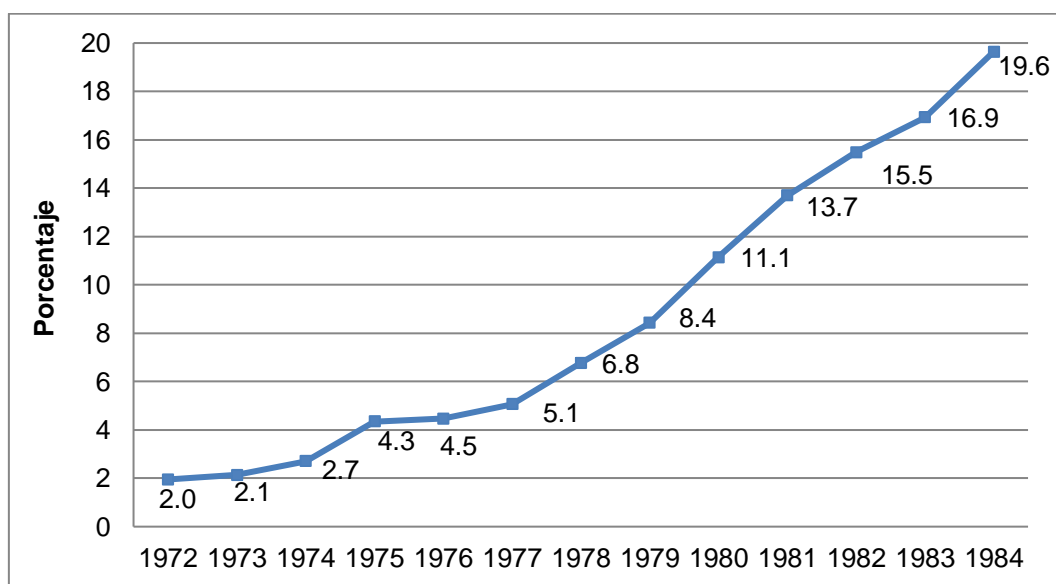
#### **4.1 Desarrollo del mercado de trabajo español durante la década de los años setenta y principios de los ochenta**

Tal y como explican Segura (2001) y García Delgado et al. (2011), la década de los años sesenta en España estuvo caracterizada por una fuerte intervención estatal en materia laboral. Los sindicatos estaban prohibidos y no existía la negociación colectiva. Asimismo, el gobierno intervino en la organización interna empresarial regulando el despido, las modalidades de contratación y los niveles salariales, que se mantuvieron bajos durante todo el periodo. En cuanto al empleo, a pesar de la existencia de reducidas tasas de paro, hubo una insuficiente creación de puestos de trabajo. El panorama laboral cambió radicalmente con el inicio de la crisis económica a principios de los años setenta. El empleo cayó significativamente y tal y como se observa en el gráfico 4.1, las tasas de paro se dispararon llegando a alcanzar porcentajes muy elevados y superiores a los de otros países europeos. En el año 1972, la



tasa de desempleo era del 2% mientras que a finales de los años setenta, dicha tasa alcanzaba un porcentaje cercano al 8%. Esta tendencia continuo y ya a mediados de los años 80, la tasa de paro española se situaba en torno al 19%. El acusado incremento en los niveles de desempleo fue resultado de la masiva destrucción de empleo experimentada, ya que el avance de la población activa fue moderado.

*Gráfico 4.1 Tasas de paro en España durante el periodo 1972-1984*



**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos de la OCDE

Durante este periodo, la economía y el mercado de trabajo en España sufrieron las consecuencias de tres importantes shocks de oferta: la crisis del petróleo iniciada en el año 1973, que elevó los precios del crudo, el retroceso de la productividad y el incremento de los salarios reales y de las cotizaciones a la Seguridad Social. El resultado de estas tres perturbaciones fue la intensa destrucción de empleo y la elevación del paro estructural, que se extendió hasta la mitad de la década de los ochenta. No obstante, cabe señalar que el desempleo observado creció más que el componente estructural al ser este un periodo de recesión económica en el que se vivió un debilitamiento de la demanda agregada y un proceso de reestructuración productiva (García Delgado et al., 2011)

En cuanto a la regulación laboral, Jimeno Serrano et al. (2003) y Segura (2011), explican que los Acuerdos de la Moncloa y la legalización de los sindicatos, en el año 1977 y la aprobación de la Constitución Española, en el año 1978, marcan el paso de un mercado laboral completamente intervenido por el gobierno a un mercado de trabajo donde comienza a tomar importancia la actuación de los diversos agentes sociales, tales como las asociaciones sindicales y la patronal, en la coordinación de las políticas laborales. No obstante, la tensa situación política y la gran crisis económica que experimentaba la economía española, obligó a las autoridades a centrarse en asuntos tales como el control de la inflación, que se situó en torno al 30%, dejando de lado las reformas del marco legislativo laboral, que no varió sustancialmente ya que implicaba elevados costes políticos.

Los principales asuntos de la negociación colectiva en materia laboral se fijaban a través de acuerdos nacionales entre los sindicatos, la patronal y el gobierno. Dichos acuerdos, además de servir para moderar el curso de las negociaciones, favorecieron la contención salarial, lo que a su vez permitió la reestructuración de los beneficios empresariales y cierta estabilidad en los precios, sin embargo, no incorporaron importantes transformaciones institucionales ni fueron capaces de reducir las rigideces existentes en el mercado de trabajo español. Tales circunstancias manifestaron la inminente necesidad de llevar a cabo una reforma laboral encaminada a flexibilizar el mercado laboral, otorgando mayor importancia a la negociación colectiva y dejando atrás la excesiva intervención pública. En este sentido, la reforma de 1984, que abordaré a continuación, trató de promover la entrada al empleo, suprimir las restricciones y obstáculos a la salida del empleo, flexibilizar la organización del trabajo en las empresas y reformar el contenido y la estructura de la negociación colectiva (Segura, 2001).

#### 4.1.1 La reforma de 1984

Tal y como apunta Segura (2001), la crisis iniciada en el año 1973 dio comienzo a un largo proceso de reconversión industrial. En el caso español dicho proceso fue más lento que en el resto de economías occidentales por lo que, inevitablemente, se unió con la perturbación surgida en el año 1979 y el

problema ya existente se agravó y alargó en el tiempo atrasando a España con respecto a los países europeos. En el año 1984, mientras que en los estados europeos ya se había iniciado un efectivo proceso de recuperación, en España aún estábamos sufriendo las consecuencias de una crisis en pleno apogeo. La tasa de paro alcanzó el 20,6%, mientras que la media europea era del 10,6%. El crecimiento del PIB era del 1,5%, inferior al de la media de la UE, que era del 2,5%. El déficit comercial superaba el 3% del PIB, muy por encima del europeo, que era del -1% del PIB. Del mismo modo, la inflación española duplicaba la de la media europea.

Ante tales circunstancias, se planteó la necesidad de diseñar una reforma que tratase de dar solución a estos graves problemas. Con este propósito, la reforma de 1984, tenía el objetivo de fomentar el acceso al empleo a través del impulso a la contratación temporal. Asimismo, se favoreció el primer empleo de los jóvenes. La primera medida orientada a lograr dicho objetivo fue la reforma en las modalidades de contratación, que se centró principalmente en dos modelos<sup>1</sup>: el contrato temporal de fomento del empleo (CTFE), que duraba máximo tres años e incluía una indemnización de 12 días por año de servicio al terminar y los contratos para la formación y de prácticas para los jóvenes tanto cualificados como sin cualificar con un tope de tres años (Segura, 2001).

Los CTFE fueron muy utilizados por parte de las empresas. La tasa de temporalidad logró llegar al 30% del total de asalariados, el triple de la media europea. Esto permitió a las empresas adaptar a su personal a las condiciones cíclicas del empleo. La elasticidad del empleo al PIB logró ser del 0,7 en 1985, mientras que en años previos a la reforma era del 0,15. Sin embargo, los CTFE también tuvieron efectos negativos sobre el empleo. Este tipo de contratos provocaron una gran dualización y segmentación del mercado laboral, incrementando la tasa de rotación de los trabajadores, lo cual les perjudicaba tanto en términos de ingresos y seguridad como en materia de negociación colectiva ya que mientras los empleados indefinidos negociaban los convenios,

---

<sup>1</sup> También fueron introducidos otros tipos de contratos pero de menor importancia, como por ejemplo, el contrato por nueva actividad.

los temporales se tenían que adaptar irremediabilmente a los cambiantes ajustes en el empleo (Segura, 2001).

Si bien la reforma del 1984 introdujo muchos cambios que permitieron dinamizar el mercado de trabajo, dejó muchos asuntos relevantes sin resolver, tales como la estructura de la negociación colectiva, la organización interna de las empresas o los costes de despido en el caso de los contratos indefinidos. Del mismo modo, y a pesar de la época de fuerte auge económico que se vivió durante la segunda mitad de la década de los años 80, las tasas de paro continuaban siendo elevadas, del 15,7%, muy por encima de las de la media de la Unión Europea (Segura, 2001).

#### **4.2 Desarrollo del mercado de trabajo español durante finales de la década de los ochenta y principios de los años noventa**

Tal y como explica Toharia (2004), a partir del año 1985, tras la gran crisis económica que azotó fuertemente la economía española, y una vez superadas las graves consecuencias que esta tuvo sobre el mercado de trabajo, se abre un periodo de bonanza económica caracterizado por la reactivación de la actividad económica y un notable crecimiento del empleo. La recuperación económica a nivel internacional, la caída en los precios del petróleo, la mejor situación de las empresas como consecuencia del ajuste salarial en el periodo anterior y la reforma del Estatuto de los Trabajadores en el año 1984 fueron algunos de los factores que estimularon el fuerte desarrollo económico durante la época.

Hasta el año 1990, el empleo creció de forma constante y exponencial, las tasas de ocupación se incrementaron y tal y como muestra el gráfico 4.2, la tasa de paro cayó significativamente pasando del 21% en 1985 al 16% en 1990. Por otro lado, y como consecuencia del periodo de auge económico que vivía la economía española, se registraron aumentos entre la población activa, en parte explicados por el incremento de la tasa de actividad femenina y en parte por la incorporación al mercado de trabajo de personas que en periodos recesivos anteriores no buscaban empleo por las bajas expectativas de encontrarlo. La fuerte creación de empleo durante estos años evidencia la

elevada vulnerabilidad del empleo al ciclo, que fue expansivo, gracias a las modificaciones que introdujo la reforma de 1984 en materia de contratación temporal y despidos (García Delgado et al., 2011).

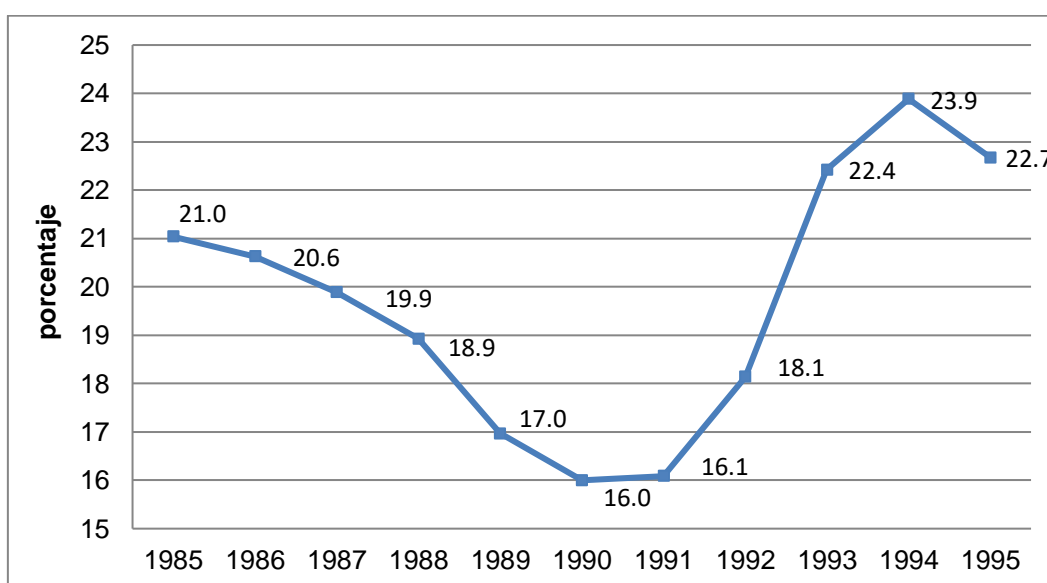
Durante el periodo 1985-1994, se crearon más de un millón de puestos de trabajo netos, sin embargo, a partir del año 1990, este crecimiento en los niveles de empleo se vio completamente opacado por la presión que ejercía la masiva incorporación de activos al mercado de trabajo español. Finalmente, el resultado fue un incremento del número de parados y consecuentemente, de la tasa de paro, que tal y como refleja el gráfico 4.2, paso del 16% en 1990 al 22,7% en 1985, experimentando un crecimiento de 6,7 puntos. El desempleo estructural permaneció estable durante todo el periodo, en torno al 19%. Asimismo, el inicio de la década de los noventa estuvo caracterizado por una alta rigidez salarial real respecto al paro, lo que provocó la incapacidad del desempleo presente en la economía española de reducir los costes laborales, que se incrementaron en un 1,5% anual (García Delgado et al., 2011).

El diseño normativo e institucional presente en la economía española durante estos años se mostró completamente ineficaz y de él se derivan buena parte de los problemas anteriormente comentados. La determinación de los salarios en los convenios colectivos realizados únicamente en el ámbito sectorial, el reducido gasto en políticas activas y los elevados costes de despido y prestaciones por desempleo favorecieron la inadecuación de los trabajadores a las condiciones que ofrecía la demanda de trabajo, la elevada rigidez salarial, la insensibilidad del salario real al desempleo y la gran persistencia del paro en la economía española. (García Delgado et al., 2011)

Pues bien, en el periodo que se extiende desde el año 1991 hasta el 1994, tal y como describe Toharia (2004), la economía española estuvo sumida en una breve pero intensa crisis económica. Durante estos años tuvo lugar una segunda reconversión productiva, lo que afectó a numerosos sectores industriales. Asimismo, la incorporación de España en el sistema monetario europeo a un tipo de cambio que resultó sobrevalorado a largo plazo, la elevación de los tipos de interés y la implementación de políticas fiscales

expansivas fueron algunos de los factores que explican la grave recesión económica en este periodo. Esta situación puso de manifiesto la necesidad de llevar a cabo modificaciones y mejoras en el mercado de trabajo español, por lo que en el año 1992 y posteriormente, en el año 1994 se puso en marcha una reforma laboral, de la que hablaré a continuación, en la que se trató de rebajar las prestaciones por desempleo y restringir el uso de la contratación temporal.

*Gráfico 4.2 Tasas de paro en España durante el periodo 1985-1995*



**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos de la OCDE

#### 4.2.1 La reforma de 1994

Tal y como señala Segura (2001), entre los años 1984 y 1993 se produjeron escasas modificaciones en las instituciones laborales, aunque cabe destacar que en los años 1992 y 1993 se introdujeron algunas variaciones. En los años 1990 y 1991, se incrementó fuertemente el gasto en prestaciones por desempleo lo que llevó en el año 1992 a realizar recortes en la prestación denominada contributiva. Los criterios de selección se volvieron más estrictos, ahora, se requería haber estado trabajando al menos doce meses en los últimos seis años, siendo antes suficiente con cuatro años. Asimismo, el salario de reposición se restringió en 10 puntos porcentuales en relación a años previos y se redujo el límite de su duración.

A pesar de esto, el gasto en protección al desempleado fue del 3,5% del PIB en el año 1993. Con el objetivo de reducir el peso de las prestaciones por desempleo en el déficit público, se llevaron a cabo una serie de medidas como por ejemplo la valoración de los ingresos por prestaciones como rentas sujetas al IRPF y la revisión del pago de cupos a los parados en la Seguridad Social, así como los límites de su duración. Estas medidas lograron aliviar el peso de las prestaciones sobre el PIB en gran medida, sobre todo a partir del año 1994, año en el que se inició la recuperación económica (Segura, 2001).

La reforma de 1994 incorporó importantes cambios en cinco áreas prioritarias. En cuanto a la entrada en el empleo, la principal modificación fue la supresión de los CTFE como modalidad de contratación. Otra de las actuaciones llevadas a cabo fue el establecimiento del contrato de aprendizaje para los jóvenes entre 16 y 25 años de edad y con un nivel de estudios inferior a la formación profesional. Dicho contrato tenía una duración máxima de tres años, en los cuales se podía llegar a percibir el 70, 80 o incluso el 90% del salario que obtenía un trabajador en un puesto equivalente. Por otro lado, se promovió y flexibilizó la contratación a tiempo parcial, permitiendo este tipo de contrato a cualquier trabajador cuya jornada laboral tuviese una duración menor que la usual, es decir, inferior a 12 horas semanales o 48 mensuales. Asimismo, el contrato fijo discontinuo quedó eliminado transformándose en contrato a tiempo parcial indefinido (Segura, 2001).

En lo relativo a la salida del empleo, el propósito de fomentar la figura de contratación indefinida frente a la temporal planteaba la necesidad de reducir los costes de despido para las empresas. Para la consecución de dicho objetivo, se modificaron algunos de los elementos organizativos del despido. De este modo, se suprimió el formato de despido nulo y se eliminaron algunos de los requisitos necesarios para obtener la autorización que permitía llevar a cabo despidos colectivos. Es importante destacar la modificación del artículo 52c del Estatuto de los Trabajadores, que contempla las causas del despido procedente. En dicha modificación se añadieron nuevas causas para el despido, ahora, bastaba con tener expectativas negativas acerca del funcionamiento de la empresa en el mercado sin necesidad de tener pérdidas en la actualidad (Segura, 2001).

En cuanto a la organización del trabajo, la reforma del 1994 introdujo notables cambios que facilitaron su flexibilización dentro de las empresas. Se admitió el cálculo anual de la jornada laboral y el asunto de la remuneración de las horas extraordinarias se convirtió en potestad de la negociación colectiva. Por otra parte, en materia de movilidad funcional y geográfica entre trabajadores, hubo importantes avances. La funcional pasó a ser competencia de la empresa y la geográfica se estimuló gracias a la aceptación por parte de la empresa de una parte de los costes de traslado (Segura, 2001).

En lo relativo a la negociación colectiva, sus contenidos se ampliaron. Muchos asuntos que antes estaban regulados legalmente, pasaron a negociarse entre las partes. Y en cuanto a su estructura, no se modificó mucho. Continuó aplicándose el principio de práctica del convenio más favorable en cada caso, aunque la reforma del 1994 obligó a los convenios de mayor nivel a hacer explícitos los criterios que permitían el descuelgue de las empresas. En cuanto a la regulación del mercado, se aprobó y regularizó la existencia de nuevos intermediarios en el mercado de trabajo y se modificaron las funciones del INEM. Se autorizó la presencia de empresas privadas de situación no lucrativa y las de transmisión de trabajadores. Por su parte, el INEM se enfocó en sus tareas de formación y supervisión del desempleo (Segura, 2001).

#### **4.3 Desarrollo del mercado de trabajo durante finales de la década de los años noventa y principios de la década del 2000**

Tal y como explican Toharia (2004) y García Delgado et al. (2011), desde el año 1995 se abre en la economía española una nueva etapa de expansión económica en la que el mercado de trabajo español vuelve a experimentar un extraordinario crecimiento, caracterizado por el fuerte incremento del empleo. Durante el periodo 1995-2007, la cifra de ocupados creció en más de siete millones de personas y las tasas de paro cayeron significativamente, pasando del 24% en 1994 al 11% en 2004 y a cerca del 8% en 2007. A pesar de que la acusada caída en los niveles de desempleo se explica en parte por la aplicación, desde el año 2001, de los nuevos criterios para definir el desempleo impuestos por la Comisión Europea, las cifras a nivel europeo también arrojan buenos resultados. Entre los años 1995 y 2005, los puestos de trabajo creados



en la economía española representaban cerca del 34% del empleo total creado en la media de la UE-15.

La fuerte creación de empleo durante la época se debe en buena parte al crecimiento que experimentó la demanda interna, que se orientó hacia actividades intensivas en mano de obra tales como la construcción, la hostelería y otros servicios. Asimismo, el incremento de la población activa en más de 5 millones de personas, explicado por la incorporación masiva de mujeres e inmigrantes al mercado laboral español, fue muy importante para cubrir la demanda de trabajo en los sectores anteriormente mencionados. Hubo también otros factores tales como el descenso del tipo de interés real como consecuencia de la entrada de España en la Unión Europea o la liberalización de ciertas actividades del sector servicios que también explicaron las favorables cifras de la economía española durante este periodo. Por otro lado, la gran afluencia de personas al mercado laboral español permitió incrementar su flexibilidad, lo que favoreció la moderación salarial y consecuentemente, la reducción del desempleo estructural, que disminuyó en casi dos puntos entre los años 1996 y 2005 (García Delgado et al., 2011).

También contribuyeron a la buena situación económica española los cambios institucionales laborales experimentados durante el periodo, que introdujeron importantes modificaciones en las prestaciones por desempleo, en los costes de despido y en la negociación colectiva. Por otro lado, la buena actuación de los sindicatos en los procesos de negociación, el equilibrio económico y la reducida inflación existente contribuyeron a la estabilidad del salario real y a la intensa creación de empleo. Por último, es importante destacar la existencia de una elevada tasa de temporalidad en el mercado de trabajo español durante todo el periodo. La reforma de 1997, que abordaré a continuación, trató de limitar la contratación temporal a través del fomento de nuevas formas de contratación indefinida, sin embargo, no logró reducirla. Por este motivo, años después se volvieron a implementar reformas, también encaminadas a reducir la tasa de temporalidad e igualmente sin éxito. Todavía en 2006 había una tasa de temporalidad del 33% (García Delgado et al., 2011).

#### 4.3.1 La reforma de 1997

La principal finalidad de la reforma fue la de reducir la tasa de temporalidad, además de la creación de una nueva modalidad de contratación de fomento (NCF) para la activación de la contratación indefinida. Este contrato era indefinido y estaba orientado a personas entre 18 y 29 años de edad. Asimismo, el contrato incluía a aquellas personas de más de 45 años. Incorporaba una indemnización por despido improcedente de 33 días por año de servicio, con una duración máxima de 24 mensualidades. Más adelante, el NFC fue reemplazado por un nuevo tipo de contrato, el cual limitó la retribución salarial mínima al SMIG<sup>2</sup> (Segura, 2001).

Por otra parte, en materia de contratos a tiempo parcial, volvieron a aparecer los contratos discontinuos indefinidos suprimidos en la reforma del 1994. En lo relativo al despido procedente, se añadieron nuevas causas en el artículo 52c del Estatuto de los Trabajadores. Ahora, también se consideraba causa procedente para el despido el debilitamiento de la posición competitiva de la empresa o las nuevas circunstancias de la demanda (Segura, 2001).

Otras de las actuaciones que se emprendieron durante la reforma del 1997 fueron las siguientes: se acordó formalmente no discutir los mismos temas en los distintos niveles de la negociación colectiva, se desarrollaron los convenios nacionales por rama de actividad y se posicionaron como base central de la negociación y finalmente, se generalizó el salario mínimo de entrada a todo el territorio nacional (Segura, 2001).

Uno de los rasgos positivos que caracterizan la reforma del 1997 fue la consideración por parte de los sindicatos de que los costes de despido sancionan el empleo indefinido, por ello, los contratos del tipo NCF los redujeron significativamente, sin embargo, en los contratos indefinidos no se llevó a cabo esta disminución. Entre los aspectos negativos de la reforma, cabe destacar el incremento relativo del coste de la contratación a tiempo parcial y

---

<sup>2</sup> El SMIG es el salario mínimo garantizado interprofesional. La modalidad de contratación vigente anteriormente estipulaba una remuneración del 70, 80 incluso del 90% del salario de un trabajador equivalente.

para la formación. Esto puede deberse, en parte, al aumento moderado del número de contratos a tiempo parcial; en 1996, había un total de 110.000 empleos a tiempo parcial, mientras que en 1997, se alcanzó la cifra de 123.000 y en 1998, se llegaba a un total de 147.000 empleos de este tipo. Los contratos a tiempo parcial indefinidos crecían a una tasa del 34,5% en 1999, aunque únicamente reflejaban el 1,5% del total de contratos que se realizaban en España durante ese mismo año (Segura, 2001).

En cuanto a las tasas de temporalidad, la reforma del 1997 logró reducirla, aunque muy poco. El año previo a la reforma finalizaba con una tasa de temporalidad del 34,1%, porcentaje que cayó hasta el 32,6% en el primer trimestre de 1999 pero que volvió a incrementarse hasta situarse en un 33,3%. En lo relativo a la tasa de rotación, esta continuó siendo muy elevada (Segura, 2001).

A pesar de esto, la reforma del 1997 contribuyó notablemente al crecimiento del empleo indefinido y logró consolidar el ciclo expansivo que se venía desarrollando en la economía española desde el año 1995. A partir de dicho año, el mercado de trabajo español mejoró significativamente. Entre los años 1995 y 2005, los puestos de trabajo creados en España representaban casi el 34% del empleo total creado en la UE-15. El fuerte incremento del empleo durante estos años fue en gran medida gracias al crecimiento de la demanda interna, sobre todo en aquellos sectores con una elevada necesidad de mano de obra tales como la construcción o la hostelería (Segura, 2001).

#### **4.4 El mercado laboral durante la crisis económica del 2007**

Tal y como recoge Serrano (2011) en su análisis, al término del extenso ciclo expansivo iniciado en España a mediados de los años noventa, se desencadenó una fuerte crisis económica cuyas causas son de muy diversa índole. En primer lugar, a nivel internacional, se produjo un significativo incremento del precio de los alimentos y del petróleo y, a nivel nacional, el desplome del sector de la construcción y el estallido de la burbuja inmobiliaria fueron los detonantes de los primeros efectos negativos sobre el mercado de trabajo a finales del 2007. Esta situación continuó empeorando y durante el segundo semestre de 2008, debido principalmente al colapso del sistema

financiero a nivel internacional como consecuencia de la caída de Lehman Brothers, lo que inicialmente parecía una crisis económica de poca magnitud, se transformó en una profunda recesión de gran envergadura.

El grave impacto que supuso el retroceso de la economía española sobre el mercado de trabajo español, se manifestó rápidamente sobre las cifras de paro y empleo: durante el tercer trimestre de 2007, el número de parados en España no superaba a los 1,8 millones, mientras que en el tercero de 2010, se registraban casi 4,6 millones. Asimismo, el volumen total ocupados en el tercer trimestre de 2007 era de 20,5 millones, mientras que en el tercero de 2010, la cifra disminuyó hasta situarse en 18,5 millones (Serrano, 2011).

De los múltiples problemas que azotaron al mercado de trabajo en España durante la última recesión económica, el desempleo fue probablemente la consecuencia económica y social más clara. Durante estos años, el paro fue masivo. Desde el primer trimestre de 2008 hasta el primero de 2012, la cifra de parados pasó de 2,19 millones a 5,66 millones de personas, registrándose un incremento del número de desempleados de 3,47 millones de personas. Del mismo modo, la tasa de paro aumentó en 14,59 puntos porcentuales pasando del 9,6% en el primer trimestre de 2008 al 24,19% en el primero de 2012. Por sexo, el incremento del desempleo durante estos años fue mayor entre los varones que entre las mujeres, lo que permitió disminuir la brecha en tasas de paro según género (Meléndez, 2012)

Por edades, el crecimiento de la cifra de desempleados fue mayor a partir de los 45 y hasta los 60 años, por el contrario, el menor incremento del paro fue registrado en las edades más jóvenes y en los intervalos de edad más alta. El paro por edades se estructura de esta manera por dos razones: las diferentes condiciones que ofrece el mercado de trabajo dependiendo de la edad y antigüedad en el empleo y por la transición hacia la inactividad, explicada por el retorno a los estudios de los más jóvenes. Es usual encontrarse con tasas de paro decrecientes a medida que se alcanza mayor edad y superiores entre aquellos colectivos más jóvenes. La razón que explica esto es la rotación entre empleos característica de los más jóvenes que buscan adecuar sus

capacidades, habilidades y preferencias a los distintos puestos de trabajo disponibles en el mercado (Meléndez, 2012).

Por sectores, podemos dividir la crisis en dos etapas. Si consideramos la primera, que se extiende desde el tercer trimestre de 2007 (momento en el que se registran los máximos niveles de ocupación) hasta el tercero de 2008, tal y como muestra la tabla 4.1, el sector que sufrió mayores pérdidas fue el de la construcción, con una baja de 350 mil empleos, lo que equivale a un 13% del empleo en el sector. Las pérdidas fueron menores en los sectores de la industria, con 29 mil bajas, y en la agricultura, con 31 mil bajas. De manera compensatoria, en el sector servicios, principalmente en los servicios colectivos, la administración, la educación y la sanidad, se consiguió incrementar en 232 mil el número de empleos. A modo de conclusión, podemos decir que durante esta primera etapa la destrucción de empleo se concentró mayoritariamente en la construcción (Serrano, 2011).

*Tabla 4.1 Empleo por ramas de actividad 2007T3-2008T3*

	<b>2007 T3</b>	<b>2008 T3</b>	<b>Variación absoluta</b>	<b>Variación relativa (%)</b>
<b>Agricultura, ganadería y pesca</b>	829,9	798,8	-31,1	-0,04
<b>Industrias extractivas</b>	58,4	52,9	-5,5	-0,09
<b>Industria manufacturera</b>	3.001,5	2.977,7	-23,8	-0,01
<b>Construcción</b>	2.768,6	2.418,0	-350,6	-0,13
<b>Servicios tradicionales</b>	6.255,6	6.341,6	86,0	0,01
<b>Servicios avanzados</b>	1.516,4	1.557,1	40,7	0,03
<b>Servicios públicos</b>	3.644,4	3.750,9	106,5	0,03
<b>Otros servicios</b>	433,4	418,2	-15,2	-0,04

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA (INE)

A partir del último trimestre de 2008 y hasta el primero de 2012 tal y como se observa en la tabla 4.2, el detrimento en el empleo fue mucho más intenso, y aunque la construcción continuó siendo el sector que acumulaba mayores pérdidas, con una destrucción de 981 mil empleos equivalente a un 45% del empleo en el sector en el tercer trimestre de 2008, hubo otros sectores que también explicaron la masiva pérdida de empleos durante esta etapa: la

industria, que concentró una pérdida de 581 mil empleos y los servicios, especialmente el comercio, la hostelería y los transportes, con 613 mil bajas. Cabe destacar que, durante esta segunda etapa, los servicios tales como la administración, la educación y la sanidad lograron crear 197 mil puestos de trabajo (Serrano, 2011).

*Tabla 4.2 Empleo por ramas de actividad 2008T4-2012T1*

	2012 T1	2008 T4	Variación absoluta	Variación relativa (%)
<b>Agricultura, ganadería y pesca</b>	763,0	813,2	-50,2	-0,06
<b>Industrias extractivas</b>	38,3	47,2	-8,9	-0,19
<b>Industria manufacturera</b>	2.249,4	2.821,6	-572,2	-0,20
<b>Construcción</b>	1.200,8	2.182,6	-981,8	-0,45
<b>Servicios tradicionales<sup>3</sup></b>	5.554,8	6.168,3	-613,5	-0,10
<b>Servicios avanzados<sup>4</sup></b>	1.402,5	1.501,7	-99,2	-0,07
<b>Servicios públicos<sup>5</sup></b>	4.083,1	3.885,8	197,3	0,05
<b>Otros servicios</b>	420,7	421,0	-0,3	0,00

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA (INE)

Desde la perspectiva de las ocupaciones, las que más se redujeron durante la recesión fueron aquellas vinculadas directa o indirectamente con el sector de la construcción, lo que refuerza el análisis anteriormente realizado. Algunas de las ocupaciones en las que se registraron las mayores pérdidas de empleo en el periodo comprendido entre el tercer trimestre de 2007 y el primero de 2012, según el INE (2018), son las siguientes: trabajadores asalariados de los servicios de restauración con 294 mil bajas, trabajadores en obras estructurales de construcción y afines con 572 mil bajas, trabajadores de acabado de construcciones e instalaciones, pintores y afines con 249 bajas, operadores de instalaciones y maquinaria con 318 mil bajas y peones de la construcción con 350 mil bajas (Serrano, 2011).

<sup>3</sup> Servicios tradicionales incluyen comercio, reparaciones, hostelería, transportes y comunicaciones.

<sup>4</sup> Servicios avanzados incluyen actividades financieras, inmobiliarias, profesionales, científicas y técnicas.

<sup>5</sup> Servicios públicos incluyen administración pública y defensa, educación y actividades sanitarias

También podemos abordar el asunto del desempleo desde el punto de vista de la situación profesional y el tipo de contrato. Durante la primera etapa de la crisis, la pérdida de empleos se registró mayoritariamente en los empleadores sin asalariados o trabajadores independientes, que perdieron casi 100 mil empleos y en los asalariados, que perdieron 124 mil empleos. Dentro de este último grupo, la mayor disminución de empleos se concentró en el colectivo de los asalariados privados, con una baja de 182 mil empleos pero, sobre todo, en el grupo de los asalariados con contratos temporales, con 444 mil bajas. Sin embargo, entre los asalariados públicos y los colectivos con contratos indefinidos, los empleos aumentaron (Serrano, 2011).

En la segunda etapa de la crisis, el patrón de comportamiento del empleo continuó agravándose. La destrucción de empleo entre el colectivo de los autónomos se acentuó alcanzando las 239 mil pérdidas. Asimismo, los trabajadores del sector privado perdieron casi 1,6 millones de efectivos. La mayor parte de las pérdidas en empleo siguió concentrándose entre los trabajadores con contrato temporal, con 1,2 millones de bajas alcanzando también durante esta etapa a aquellos trabajadores con contrato indefinido, con una pérdida de 1,2 millones de empleos (Serrano, 2011).

La población activa, a lo largo de estos cuatro años de crisis, ha experimentado un avance moderado y selectivo. En el periodo que se extiende desde el primer trimestre de 2008 hasta el cuarto de 2012, se incrementó de forma moderada en 550 mil activos. Desagregando la población activa por sexos, entraron 946 mil mujeres en el mercado laboral mientras que salieron casi 400 mil hombres. Realizando ahora el análisis por edades, se registró una pérdida de 1,2 millones de activos menores de 35 años, mayoritariamente varones (un 70% del total). Hay varias causas que explican el abandono del mercado de trabajo por parte de esta fracción de la población: el retorno al sistema educativo, que se refleja en el incremento del número de matriculados en centros de enseñanza postobligatoria, la emigración a países europeos en busca de mejores empleos...Por otro lado, en el tramo de edad superior a los 35 años, se apreció un importante incremento del número de activos, 1,7 millones de personas, mayoritariamente mujeres (un 72,4% del total) (Serrano, 2011).

También cabe destacar que, al igual que ocurre con el empleo, los activos que han alcanzado estudios superiores aumentaron durante esta etapa, mientras que aquellos activos con estudios primarios o menos, se han reducido. A modo de conclusión, podemos destacar que la recesión económica y de empleo iniciada en el año 2007 comenzó con el hundimiento del sector de la construcción arrastrando con él a otros sectores, tanto por el lado de la demanda específica de bienes, con sectores especialmente ligados a la construcción, como por la vía de la demanda agregada con la caída general de los ingresos y la consiguiente masiva destrucción de empleo e incremento de la tasa de paro. Al mismo tiempo, España sufría las consecuencias derivadas de la paralización del sistema financiero internacional, lo que generó una escasez generalizada de financiación de las empresas en todos los sectores de actividad. (Serrano, 2011).

Del mismo modo, podemos decir que existe una destrucción de empleo diferenciada. La última crisis ha afectado más a varones y ha castigado especialmente a los más jóvenes, a la población con menor nivel educativo, al colectivo inmigrante, a las personas con ocupaciones de menor cualificación ligadas a la construcción, las manufacturas y el consumo y como consecuencia de los costes de despido diferenciales, a aquellos trabajadores con contratos temporales y con menor antigüedad en el empleo. Como resultado del deterioro del mercado laboral, los activos han progresado lentamente, no obstante, las mujeres han conseguido incorporarse paulatinamente al mercado de trabajo con independencia del ciclo económico (Meléndez, 2012).

#### 4.4.1 Las reformas laborales aprobadas durante la crisis

Tal y como apunta Infante (2015), desde el inicio de la recesión económica, se han aprobado un considerable número de reformas laborales, muchas de las cuales se implantaron forzadas por parte de organismos económicos nacionales tales como el Banco de España e internacionales tales como el Banco Central Europeo, el Fondo Monetario internacional o la OCDE.

La primera reforma importante llevada a cabo fue la aprobada en 2009, originalmente por el Real Decreto-ley 27/2009, de 6 de marzo, de medidas



urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas (BOE-A-2009-3903). Más tarde, fue modificada por el Real Decreto-ley 27/2009, de 30 de diciembre, con el mismo título que la inicial (BOE-A-2009-21160). Ambas normativas implementaron medidas para la mejora en materia de suspensión temporal de contratos y de rebaja de la jornada laboral (Infante, 2015).

Más tarde, en 2010, se aprobó una nueva reforma laboral por el Real decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma laboral del mercado de trabajo (BOE-A-2010-9542). Tras el procedimiento parlamentario oportuno, dicha normativa se transformó en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de igual nombre (BOE-A-2010-14301). Estos dos reglamentos establecieron medidas que influyeron sobre numerosas materias de la normativa laboral tales como, la dualidad y la temporalidad del mercado de trabajo, la flexibilidad interna en las empresas, etc. (Infante, 2015).

En 2011, por el Real decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva (BOE-A-2011-10131), se implantaron medidas con el fin de modificar la estructura de la negociación colectiva y el contenido de los convenios colectivos. En el mismo año, se aprobó el Real decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo (BOE-A-2011-14220) (Infante, 2015).

Por último, se aprobó en 2012 la reforma laboral más extensa de todas las llevadas a cabo durante la crisis y probablemente desde el Estatuto de los Trabajadores de 1980. Fue autorizada por el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE-A-2012-2076). Más tarde, esta normativa, con alguna modificación, se convirtió en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de mismo nombre que la anterior (BOE-A-2012-9110). En julio de ese mismo año, tras aprobarse la reforma de manera definitiva, se incluyeron algunas correcciones en materia de negociación

colectiva de los trabajadores públicos no funcionarios y en el sistema de prestaciones por desempleo. Asimismo, el Real decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto y el Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre incorporaron algunos cambios en la contratación temporal y a tiempo parcial (Infante, 2015).

Todas las reformas anteriormente analizadas tienen un componente común. Además de haber sido todas ellas aprobadas durante los años de crisis, tienen un objetivo único, que es el de aportar flexibilidad laboral a base de medidas que desregularicen el mercado de trabajo y las relaciones laborales. La constante búsqueda de la mayor flexibilización laboral por parte de múltiples organismos tiene su base en la consecución del modelo «ideal» de mercado de trabajo de la economía neoclásica. Dicho modelo considera la existencia de un mercado de competencia perfecta donde la demanda y la oferta de trabajo concurren libremente sin ningún tipo de obstáculo o restricción. Los salarios, que son el precio que hay que pagar por el factor trabajo, serán perfectamente flexibles al alza o a la baja y el paro será completamente voluntario. Por lo tanto, según el modelo neoclásico, cualquier trastorno que afecte al empleo en un país será aquel que disocie al mercado de trabajo con el modelo «ideal» (Infante, 2015).

Hay que prestar especial atención a aquellos elementos «perturbadores» que alteran el mercado de trabajo y que explican las subidas o bajadas en el nivel de los salarios y la mayor o menor tasa de paro. De este modo, el establecimiento de un salario mínimo interprofesional, la existencia de sindicatos, la negociación colectiva como método para decidir el nivel salarial y las condiciones de trabajo y la limitación legal de la contratación temporal y el despido son algunos de los obstáculos que impiden el buen funcionamiento del mercado de trabajo ya que aportan rigidez al mercado en vez de flexibilizarlo (Infante, 2015).

En este sentido, las reformas laborales ejecutadas desde el inicio de la última crisis han estado orientadas a incentivar el ya iniciado proceso de flexibilización y desregulación del mercado de trabajo tratando de eliminar las rigideces presentes. Las reformas laborales de 2010 y 2012 incorporaron variaciones

muy importantes en el ámbito de la flexibilidad interna, favoreciendo los cambios en las condiciones laborales, la suspensión temporal de los contratos y la disminución de la jornada de trabajo. En cuanto a la flexibilidad externa, tanto la reforma del 2010 como la del 2012 introdujeron modificaciones en materia de contratación y despido reduciendo las causas objetivas del este último y rebajando su coste. Asimismo, dichas reformas laborales implementaron relevantes modificaciones en el marco de la negociación colectiva especialmente notables en la reforma del 2012, que abordaré a continuación (Infante, 2015).

#### 4.4.2 La reforma de 2012

Los principales cambios que incorpora la reforma de 2012 en materia de normativa laboral se pueden dividir en cuatro áreas prioritarias: contratación, despido, modificación de las condiciones de trabajo y negociación colectiva (Infante, 2015).

En cuanto a contratación, la reforma de 2012 creó un nuevo contrato indefinido para todas aquellas empresas con menos de 50 trabajadores, con un periodo de prueba de duración de un año. En dicho periodo la empresa podía despedir a los trabajadores sin causa objetiva y sin necesidad de pagar una indemnización. En la práctica, dicho contrato se convertía en un contrato temporal no causal de duración máxima de un año. Esta reforma también flexibilizó el contrato para la formación y el aprendizaje ya que permitió continuos contratos con este patrón a un mismo trabajador que podían ser realizados por parte de la misma u otra empresa. Igualmente, se flexibilizó el contrato a tiempo parcial al posibilitar el cumplimiento de horas extraordinarias adicionales a las horas complementarias ya establecidas. Esta última medida se implementó únicamente para los contratos a tiempo parcial de carácter indefinido (Infante, 2015).

En lo relativo al despido, la reforma del 2012 redujo la indemnización por despido improcedente a 33 días de salario por año trabajado con un límite de

24 mensualidades<sup>6</sup>. Por otro lado, se rebajó notablemente la diferencia existente entre el coste del despido improcedente sin causalidad y el coste del despido procedente por causas objetivas, que sigue fijado en 20 días de salario con un tope de 12 mensualidades. Asimismo, se eliminaron los salarios de tramitación en el caso de despido improcedente con la excepción de que el trabajador volviese a ser admitido en la empresa. La reforma del 2012 suavizó significativamente las causas consideradas objetivas para el despido, especialmente las económicas, ahora bastaba con la disminución de los ingresos ordinarios o de las ventas de las empresas durante tres trimestres consecutivos. Por último, en esta reforma quedó excluida la obligación del permiso administrativo para los despidos colectivos y también se llevó a cabo la supresión del despido exprés creado en la reforma de 2002 (Infante, 2015).

En cuanto a las condiciones de trabajo, la modificación más importante que incorporó la reforma del 2012 en el ámbito de las condiciones laborales fue la autorización para modificarlas por decisión unilateral de la empresa, cuando dichas condiciones no estuviesen fijadas en convenio colectivo, sino en contrato individual o a través de un acuerdo colectivo distinto al establecido en los estatutos. El empresario podría modificar las condiciones simplemente por cuestiones relacionadas con la competitividad, la organización o la productividad de la empresa. La normativa anterior solo permitía modificaciones si estas contribuían al desarrollo de la posición y perspectivas de la empresa (Infante, 2015).

En lo relativo a la negociación colectiva, la reforma del 2012 fomentó la descentralización de los convenios colectivos. Ahora, prevalecía la aplicación de los convenios de empresa en materias tales como los salarios y la jornada laboral, sin que ningún convenio de ámbito superior pudiese limitar los posibles cambios que estableciesen los convenios de empresa sobre lo dispuesto en estos. Dicha reforma, además de ceder prioridad a los convenios de empresa,

---

<sup>6</sup> Anteriormente, dicha indemnización estaba establecida en 45 días de salario en el caso de contratos indefinidos ordinarios, con un máximo de 42 mensualidades.

eliminó la ultraactividad, consistente en el aplazamiento de los convenios cuyo periodo de vigencia hubiese llegado a su fin (Infante, 2015).

A partir de ahora, habiendo transcurrido un año desde la pérdida de la validez del convenio, los trabajadores se quedarían sin convenio siempre y cuando no se pudiese aplicar otro de ámbito superior. Del mismo modo, se flexibilizaron las causas objetivas que consentían el descuelgue, facilitando así las posibilidades de descuelgue salarial y otras condiciones de trabajo. Finalmente, la reforma del 2012 establecía que en caso de inaplicación de un convenio vigente y de no producirse un pacto con los trabajadores, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, así como la correspondiente de ámbito autonómico podría llevar a cabo una por arbitraje (Infante, 2015).

Todas las medidas introducidas por la reforma laboral del 2012 y algunas otras implementadas posteriormente implicaron un cambio radical en el ámbito de las relaciones laborales y en la regulación del mercado de trabajo, y es por esto que se puede calificar de «contrarreforma laboral». El conjunto de modificaciones llevadas a cabo en la reforma supusieron un importante cambio en el modelo de relaciones de poder entre empresarios y trabajadores dotando de mayor poder a los empresarios, en detrimento de los trabajadores, quienes vieron atenuado su poder negociador y el de sus representantes, los sindicatos (Infante, 2015).

## **5. ANÁLISIS COMPARATIVO DEL MERCADO LABORAL EN ESPAÑA, LA UNIÓN EUROPEA Y ESTADOS UNIDOS**

En este apartado se desarrolla brevemente la evolución general del mercado laboral en España, la Unión Europea y Estados Unidos en las últimas tres décadas del siglo pasado y la primera de este, con el fin de comparar la situación existente en los distintos países en relación con la situación que presentaba España a lo largo de estos años. En el análisis comparativo de la situación del mercado de trabajo español, estadounidense y europeo, se abordarán cuestiones tales como las tasas de paro, el crecimiento económico, la protección laboral en términos de prestaciones por desempleo y modalidades de contratación, los salarios, el nivel de empleo y la población activa entre otras

cuestiones. Estos factores nos servirán para determinar el grado de flexibilidad laboral y las diferencias existentes entre los mercados laborales de los distintos países para poder finalmente evaluar las causas de los tan desiguales resultados entre países. A continuación, comenzaremos el estudio de la comparativa entre países en las décadas de los años setenta, ochenta y noventa.

### 5.1 Comparativa durante los años setenta, ochenta y noventa

Tal y como muestra la tabla 5.1, el año 1970 comenzaba con unas muy reducidas tasas de paro en los distintos países europeos, ya que se presentaba una etapa de expansión económica caracterizada por la existencia de pleno empleo generalizado. No obstante, el cuadro refleja algunas excepciones como son las de Estados Unidos, Canadá e Italia, cuyas tasas de paro se situaban en torno al 5% (Segura, 2001).

*Tabla 5.1 Tasas de paro por países 1970-1995*

	1970	1975	1980	1985	1990	1995
<b>Bélgica</b>	1,8	4,2	7,4	10,1	6,6	9,7
<b>Dinamarca</b>	0,6	3,9	4,9	6,7	7,2	6,7
<b>Alemania</b>	0,5	3,3	2,7	7,2	4,8	8,2
<b>España</b>	2,6	4,5	11,5	17,8	15,5	20,7
<b>Francia</b>	2,2	3,3	5,0	8,7	7,9	10,2
<b>Italia</b>	5,1	5,5	7,1	8,2	8,9	11,2
<b>Países Bajos</b>	1,0	5,5	6,4	8,4	6,1	8,3
<b>Austria</b>	1,1	1,3	1,7	3,6	3,4	4,2
<b>Portugal</b>	2,6	4,4	8,0	9,8	5,6	7,9
<b>Finlandia</b>	1,8	2,3	4,7	4,9	3,2	15,4
<b>Suecia</b>	1,9	2,0	2,5	3,6	2,4	10,0
<b>Reino Unido</b>	2,2	3,2	5,6	11,2	6,9	8,5
<b>Noruega</b>	0,8	2,3	1,7	2,6	5,2	4,9
<b>Estados Unidos</b>	4,9	8,5	7,1	7,2	5,6	5,6
<b>Canadá</b>	5,7	6,9	7,5	10,6	8,1	9,5

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Ameco (Base de datos de la Comisión Europea)

Tras la crisis del petróleo iniciada en el año 1973, la actividad económica mundial se ralentizó significativamente con la consiguiente destrucción masiva de empleo. Por este motivo, las tasas de paro de numerosos países se dispararon. En el año 1975, los mayores incrementos en las tasas de desempleo se registraron en Bélgica (con un incremento del 2,4%), Alemania (con un incremento del 3,3%), Dinamarca (con un incremento del 2,8%), Países

Bajos (con un incremento del 4,5%) y Estados Unidos (con un incremento del 3,6%). Asimismo, y aunque el incremento en relación con el año 1970 fue menor que en los países anteriormente mencionados, países como Canadá, Portugal, España e Italia mantuvieron altas tasas de paro (Segura, 2001).

En la década de los años ochenta, Estados Unidos fue capaz de recuperar las tasas de paro iniciales, mientras que en el resto de economías continuaron incrementando las tasas llegando a alcanzar elevados niveles de desempleo, con las excepciones de Suecia y Noruega. Los países que registraron mayores incrementos en sus tasas de paro durante el año 1985 fueron Bélgica (con un incremento del 8,3%), Países Bajos (con un incremento del 7,4%), Portugal (con un incremento del 7,2%), y Reino Unido (con un incremento del 9%). Cabe destacar que durante este año, la tasa de paro en España era la más elevada de todas habiendo pasado de un 2,6% en 1970 a un 17,8% de paro en el año 1985 (Segura, 2001).

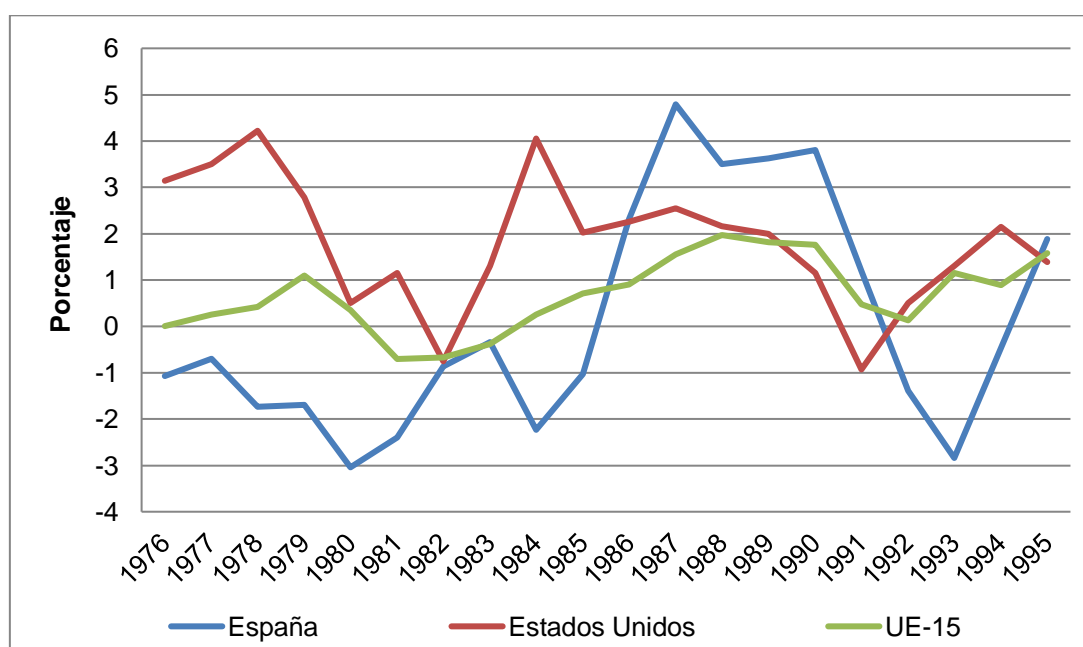
Durante los años 90, las tasas de paro en la mayoría de países comenzaron a decrecer registrándose las mayores disminuciones en Estados Unidos (con una disminución del 1,6%), Canadá (con una disminución del 1,2%) y el Reino Unido (con una disminución del 2,7%). En España continuaron aumentando los niveles alcanzando en 1995 una tasa de paro del 20,7%. Países como Finlandia y Suecia incrementaron sus tasas, alcanzando en el año 1995 unas tasas de paro del 15,4% y del 10% respectivamente. Ya en el año 1995 la economía estadounidense había logrado situarse en tasas de paro muy cercanas a las previas a la crisis de 1973, además, el incremento de la población activa y el ritmo medio de crecimiento económico en Estados Unidos era superior al de la media de la Unión Europea, que en 1995 se situaba en tasas de desempleo cercanas al 10% (Segura, 2001).

A modo de conclusión podemos decir que no existe una pauta única de comportamiento, salvo en el caso de los Estados Unidos. Países europeos tales como Austria, Holanda y Finlandia tienen tasas muy similares a las estadounidenses y en el caso de Canadá, siendo una economía “americana”, tiene tasas de paro al estilo “europeo”. En relación al Reino Unido, a pesar de ser la economía con el mercado de trabajo menos regulado de la UE, presenta

cifras más cercanas a la media europea que a las estadounidenses. En el caso de la economía española, esta registra continuamente desde el año 1985 las peores tasas de desempleo de la muestra, pasando del 2,6% en 1970 al 20,7% en 1995 (Segura, 2001).

En cuanto al comportamiento del empleo, el gráfico 5.1 muestra la evolución de sus tasas de crecimiento para el periodo 1976-1995. Tal y como se observa, en España, el empleo presenta gran volatilidad, registrando durante las épocas de recesión tasas de crecimiento negativas mucho mayores en valor absoluto que las registradas en Estados Unidos o la UE-15. Del mismo modo, en épocas expansivas también presenta tasas de crecimiento positivas mayores que en el resto de países. Por lo tanto, en España, la destrucción de empleo en épocas de retroceso es mayor que en el resto de países, mientras que en épocas de auge, la creación de empleo es mayor. Esto se debe principalmente a la elevada sensibilidad cíclica del empleo al ciclo económico, lo que explica, en parte, las elevadas tasas de paro que presenta la economía española durante todo el periodo.

*Gráfico 5.1 Tasas de crecimiento del empleo para el periodo 1976-1995*



**Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Ameco**

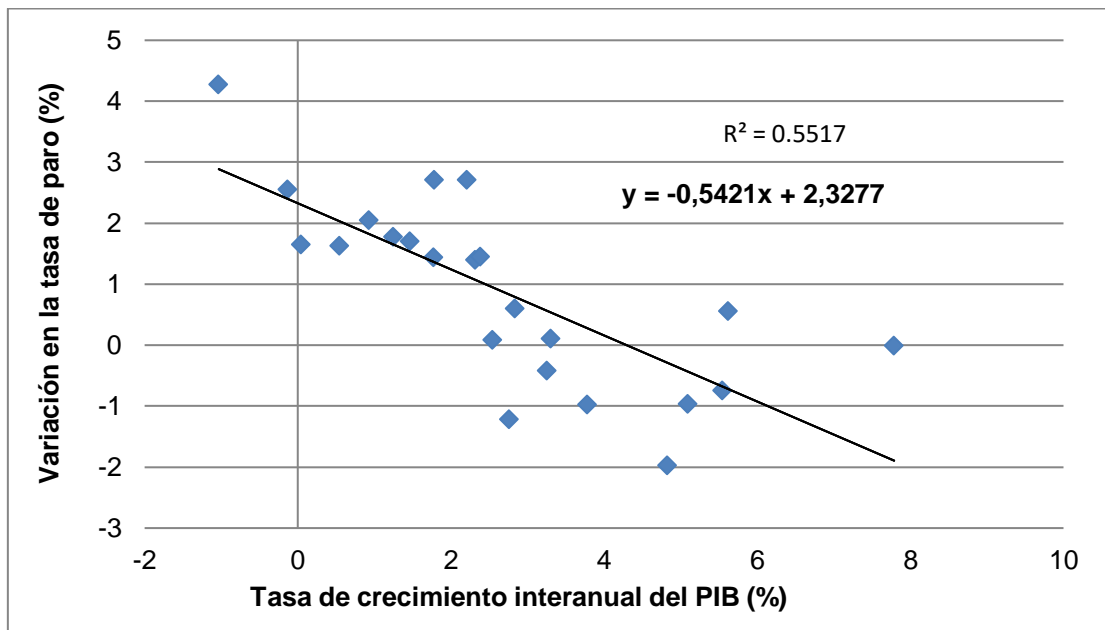
Tal y como apunta Meléndez (2012), una forma fácil de estudiar el comportamiento del empleo ante los distintos shocks económicos es través de la Ley de Okun, consistente en relacionar las variaciones en la tasa de paro



con la tasa de crecimiento del PIB. Tal y como se observa en el gráfico 5.2, para el caso de España, el coeficiente de correlación entre las dos variables es negativo (-0,54), lo que indica la relación inversa entre ambas. No obstante, el valor de dicho coeficiente es mayor, en valor absoluto, que el calculado para Estados Unidos y la Unión Europea. Asimismo, el valor de dicho coeficiente, que es la pendiente de la recta de regresión, nos indica cuanto varía la tasa de paro al modificarse la tasa de crecimiento del PIB; de este modo, para el caso de España, por cada unidad que aumenta la tasa de crecimiento del PIB, la variación en la tasa de paro registra un retroceso medio de 0,54 unidades. Por otro lado, para medir la bondad de ajuste de la estimación, en el gráfico queda representado el coeficiente de determinación, que es de 0,55, lo que indica que la variable independiente del modelo, la tasa de crecimiento del PIB, explica el 55% de la variabilidad de la variable dependiente, que es la variación en las tasas de paro.

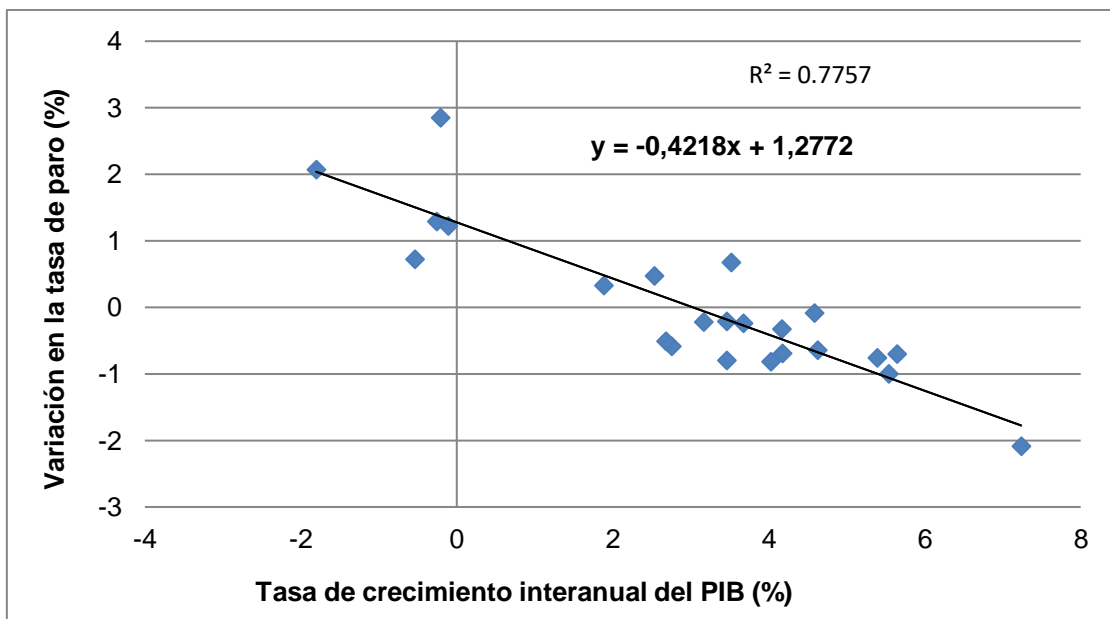
Este hecho evidencia la mayor sensibilidad cíclica de la tasa de desempleo española ante variaciones en la tasa de crecimiento de la economía, lo que se traduce en un mercado de trabajo que presenta mayores oscilaciones en el empleo. En el caso de Estados Unidos, tal y como muestra el gráfico 5.3, el coeficiente de correlación entre ambas variables es algo menor que en España (-0,42). Del mismo modo, podemos concluir que en Estados Unidos, al incrementarse la tasa de crecimiento del PIB en un 1%, la variación en la tasa de paro presenta una disminución media de 0,42 unidades, lo que explica la menor volatilidad de su empleo en relación con el empleo español. En cuanto al coeficiente de determinación, podemos decir que el modelo explica el 77% de la variabilidad que presenta la variable dependiente del modelo, que es la tasa de variación del desempleo. Por último, en el caso de la Unión Europea, tal y como refleja el gráfico 5.4, el valor del coeficiente de correlación entre ambas variables es menor que en España pero algo mayor que en Estados Unidos (-0,45). En este caso, para la Unión Europea, un incremento del 1% en la tasa de crecimiento del PIB se traduce en una disminución por término medio de la tasa de variación del desempleo en 0,45 unidades. Igualmente, podemos decir que el modelo explica un 67% de la variabilidad que experimenta la variación en la tasa de paro.

Gráfico 5.2 Ley de Okun para España durante el periodo 1973-1999



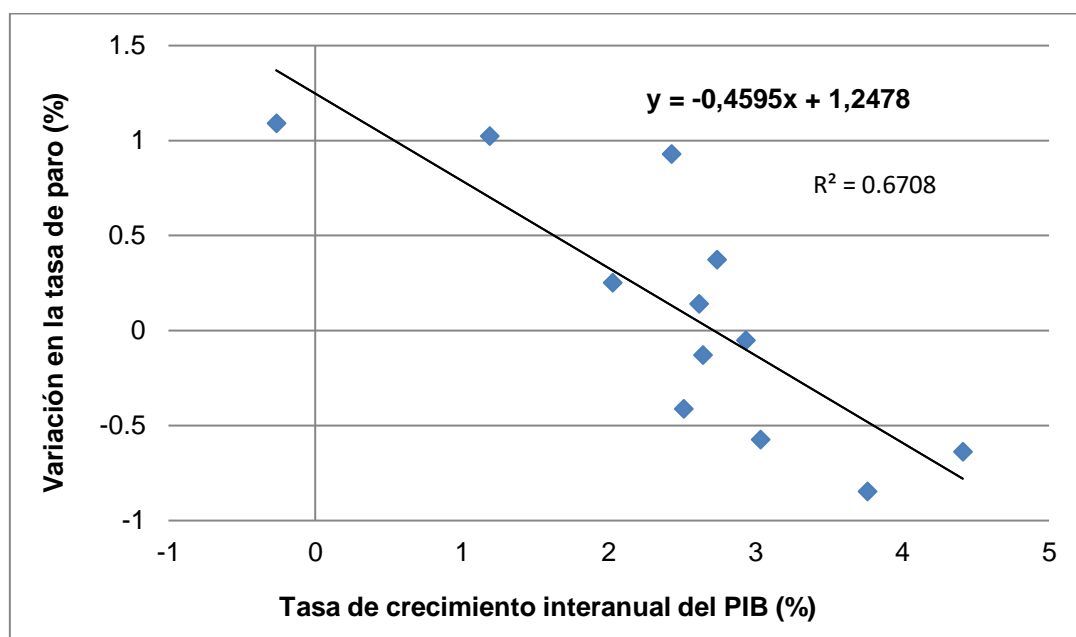
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la OCDE

Gráfico 5.3 Ley de Okun para Estados Unidos durante el periodo 1973-1995



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la OCDE

Gráfico 5.4 Ley de Okun para la Unión Europea durante el periodo 1984-1995



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la OCDE

Otra de las causas del tan divergente patrón de comportamiento de la economía estadounidense y la europea es la desigual regulación del mercado laboral. Las mayores rigideces presentes en las instituciones laborales europeas generan una mayor sensibilidad ante los shocks externos, lo que hace que los niveles de desempleo de equilibrio aumenten de manera tendencial limitando y suprimiendo la flexibilidad de los mercados laborales europeos.

Algunos de los factores más importantes que explican el diferencial en las tasas de paro estadounidenses y europeas son los siguientes: en primer lugar, durante el periodo analizado, las economías europeas estaban en pleno proceso de absorción de la mano de obra agrícola en otros sectores, mientras que en Estados Unidos ya lo habían hecho anteriormente. En segundo lugar, en la Unión Europea, la existencia de salarios mínimos hace que las empresas únicamente puedan pagar a aquellos trabajadores cuya productividad sea equivalente o mayor al coste que genera ese salario mínimo, por lo tanto, los trabajadores con menor cualificación tendrán dificultades a la hora de encontrar un empleo. En tercer lugar, los países europeos tienen importantes sistemas de protección por desempleo, lo que eleva su salario de reserva, y en cuarto y último lugar, en la UE, existen rigideces en el mercado laboral que afectan a

condiciones tales como la movilidad, el cálculo de la jornada laboral, los costes, la libertad de despido, etc. (Segura, 2001).

Centrándome en primer lugar en el estudio de la protección al empleo, en la tabla 5.2, se muestra la evolución durante el periodo 1985-1999 de una serie de países, siendo las economías que registran mayores porcentajes aquellas con una regulación más estricta del mercado laboral en términos de contratación y despido. Algunas de las variables utilizadas por la OCDE para el cálculo de estos porcentajes son: indemnizaciones por despido individual, colectivo, procedente, improcedente..., prestaciones y subsidios por desempleo, reglamentación de los diferentes tipos de despido, duración de los periodos de prueba, legislación en materia laboral...

Estados Unidos es el país con el menor nivel de protección al parado, siendo este del 0,26% durante todo el periodo. Le sigue Canadá con un índice del 0,92%, también durante el intervalo de años considerado. Por otra parte, se observa que los países del norte de Europa son aquellos con la regulación más débil, mientras que los países del sur de Europa tienen regulaciones más estrictas. Bélgica (1,85%), Dinamarca (en torno al 2,16% de media en todo el periodo) y el Reino Unido (1,10%) son los países menos regulados de Europa y cuyas leyes en materia de protección al empleo son más débiles. España, con un índice promedio en torno al 3% durante este periodo y Portugal, con un índice promedio del 4,75%, son los países que registran el mayor nivel de protección al desempleo para el periodo 1985-1999 (Nickell, 1997).

Tabla 5.2 Protección laboral por países 1985-1999

	1985	1990	1995	1999
<b>Austria</b>	2,75	2,75	2,75	2,75
<b>Bélgica</b>	1,85	1,85	1,85	1,85
<b>Dinamarca</b>	2,18	2,18	2,13	2,13
<b>Finlandia</b>	2,79	2,79	2,45	2,31
<b>Francia</b>	2,59	2,34	2,34	2,34
<b>Alemania</b>	2,58	2,58	2,68	2,68
<b>Italia</b>	2,76	2,76	2,76	2,76
<b>Países Bajos</b>	3,07	3,04	2,84	2,88
<b>Noruega</b>	2,33	2,33	2,33	2,33
<b>Portugal</b>	5,00	4,83	4,58	4,58
<b>España</b>	3,55	3,55	2,36	2,36
<b>Suecia</b>	2,80	2,80	2,80	2,65
<b>Reino Unido</b>	1,10	1,10	1,10	1,10
<b>Estados Unidos</b>	0,26	0,26	0,26	0,26
<b>Canadá</b>	0,92	0,92	0,92	0,92

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la OCDE

En cuanto a las políticas activas del mercado laboral, entendidas como aquella parte del gasto total destinada a ayudar y orientar a los parados<sup>7</sup>, tienen especial importancia en la mayoría de países europeos, aunque no en todos. Suecia, con cerca del 60% y Alemania, con un 25,7%, eran los países con mayor porcentaje de gasto dedicado a políticas activas del mercado laboral en el periodo 1985-1999. El Reino Unido tan solo dedicaba el 6,4% del gasto en políticas activas y en Estados Unidos y Canadá destinaban un 3% y un 5,9% respectivamente. España, a pesar de tener un generoso sistema de prestaciones por desempleo, presentaba un bajo nivel de gasto en políticas activas del mercado laboral, tan solo un 4,7% (Nickell, 1997).

Asimismo, los sindicatos ejercen una función muy importante en la determinación de los salarios en la mayor parte de las economías europeas. En Suecia, Finlandia y Dinamarca la densidad sindical, entendida como la proporción de trabajadores que pertenecen a un sindicato, era del 82,5%, 72% y 71,4% respectivamente en el periodo 1985-1999. En el caso del Reino Unido, a pesar de tener una densidad sindical del 39,1%, la proporción de trabajadores cubiertos por la negociación salarial era mucho menor que en Suecia, Finlandia y Dinamarca, donde el 70% de los asalariados tenían un

<sup>7</sup> El nivel de gasto destinado a políticas activas del mercado laboral en cada país se calcula considerando el gasto activo en el mercado laboral por persona desempleada como porcentaje del PIB por trabajador.

salario que había sido previamente determinado en los acuerdos sindicales. En España y Francia ocurre lo mismo, tan solo el 11% y el 9,8% de los trabajadores, respectivamente, eran miembros de un sindicato. Sin embargo, los pactos sindicales determinaban el salario de más del 70% de los trabajadores, miembros o no de los sindicatos, en ambos países. Por otra parte, en Estados Unidos, la densidad sindical era del 15,6% en el periodo 1985-1999 y el porcentaje de asalariados cubiertos por las negociaciones salariales en los sindicatos se situaba por debajo del 25% (Nickell, 1997).

De este modo, tal y como explica Molina (1983), la estructura salarial en España durante este periodo se encontraba supeditada a los acuerdos de la negociación colectiva, en los que se fijaban salarios justo en el límite superior de la banda que establecía como máxima la política de rentas, elaborada por el Ministerio de Trabajo con el objetivo de corregir el desempleo y la inflación, de hecho, durante los años 1979 y 1982, con la incorporación de las cláusulas de salvaguardia<sup>8</sup> en los convenios colectivos, los límites máximos fueron superados. Asimismo, la negociación colectiva impuso condiciones salariales iguales y uniformes para todas las empresas y sectores sin tener en cuenta las circunstancias y situaciones de cada una de ellas.

Es también importante destacar que durante estos años, los convenios sectoriales llevaban a cabo aumentos salariales medios por encima de lo pactado en los convenios de empresa, y además, las empresas que se veían afectadas por los convenios de sector, debían acordar otro tipo de prestaciones con sus trabajadores, tales como la paga de horas de extra, pluses, vacaciones, etc. Todas estas cuestiones dificultaron la moderación salarial durante los años de recesión y no permitieron a las empresas adaptar el salario de sus trabajadores a su productividad real. Asimismo, incorporaron un elevado grado de rigidez en el mercado de trabajo español y concretamente, en la estructura salarial provocando graves alteraciones en la asignación de recursos

---

<sup>8</sup> Las cláusulas de salvaguardia se definen como todas aquellas medidas y disposiciones complementarias que se incorporan en los pactos laborales entre empresas y trabajadores en los convenios colectivos.

y motivando que los ajustes de la economía se realizasen vía descenso del empleo (Molina, 1983).

A modo de conclusión, es importante señalar que, a pesar de que todos estos factores anteriormente desarrollados incorporaron una gran rigidez en el mercado de trabajo español durante la época analizada, también han tenido efectos positivos para la economía en su conjunto ya que han aportado cierta estabilidad en el empleo. La regulación en materia de higiene y seguridad en el trabajo ha contribuido a reducir el grado de siniestralidad, además de generar incrementos en la productividad de los trabajadores. Por otro lado, la protección al parado en forma de subsidios también favorece al trabajador permitiéndole encontrar un empleo que se ajuste más a su nivel de productividad. El inconveniente surge cuando estas rigideces rebasan cierto límite considerado como óptimo o cuando estas se combinan de tal manera que el salario real comienza a no reaccionar ante el desempleo. Esto último ocurrió en España durante la crisis de 2007, época que se abordará a continuación (Nickell, 1997).

## **5.2 Comparativa durante la crisis económica del 2007**

De acuerdo con López Mourelo et al. (2015), la recesión económica y financiera iniciada en el año 2008 como consecuencia de la quiebra de Lehman Brothers, tuvo distinta repercusión en los diferentes países a nivel mundial. En algunos países europeos, y concretamente en España, la economía durante la crisis presentó dos etapas: una primera, que duró algo más de un año, en la que cayó significativamente la producción. Las tasas de crecimiento interanuales fueron negativas entre el cuarto trimestre de 2008 y el primero de 2010. Tras unos años de estancamiento económico, en los cuales la tasa de crecimiento del PIB no pasaba de 0,6%, se dio inicio a la segunda fase de la crisis, en el año 2011, en la que la disminución de la producción fue mucho más acusada y se prolongó durante nueve trimestres consecutivos. La recuperación económica comenzó a partir del año 2014 cuando el PIB en España empezaba a registrar nuevamente tasas de crecimiento positivas.

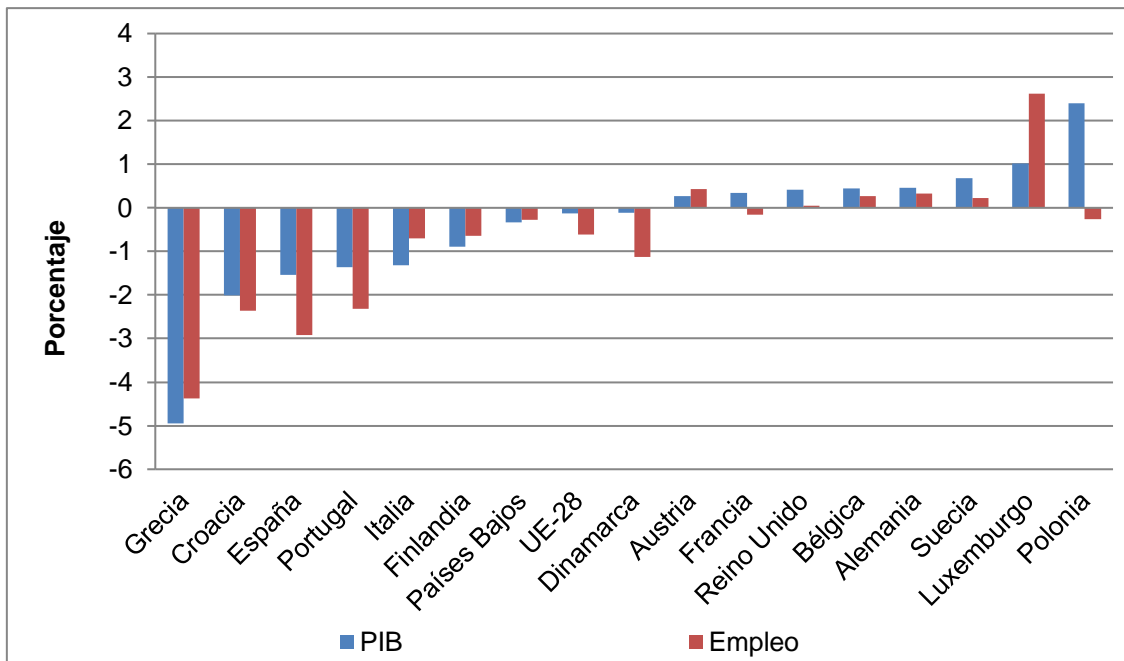
Es importante señalar que aunque la primera etapa de la crisis fue menos pronunciada y tuvo menor impacto en la economía española que en la media

de la Unión Europea, fue más duradera en el tiempo y la recuperación mucho más débil. Sin embargo, durante la segunda fase, y debido principalmente a la mayor vulnerabilidad de la economía española, la crisis fue más intensa que en la Unión Europea y la tasa de crecimiento del PIB registró cifras negativas superiores a la media de la UE-28, situándose así como el tercer país con las menores tasas de crecimiento de la UE por debajo de Grecia y Croacia (López Mourelo et al., 2015).

Al igual que ocurre con las tasas de crecimiento del PIB, el efecto que ha tenido la crisis sobre el mercado laboral varía de unos países a otros. Tal y como muestra el gráfico 5.5, en España, la reducción en la tasa de variación del empleo (-2,9% durante el periodo 2008-2013) ha sido muy superior a la reducción en la tasa de variación del PIB. (-1,5% durante el periodo 2008-2013). Este comportamiento se observa también en otros países europeos tales como Dinamarca (-0,1% de variación en el PIB frente a -1,12% de variación en el empleo) y Portugal (-1,3% de variación en el PIB frente a -2,3% de variación en el empleo). Por otro lado, cabe destacar que la caída en el PIB de la economía española ha sido semejante a la observada en muchos de los países europeos, con algunas excepciones como las de Polonia, Luxemburgo o Suecia, que lograron tasas de crecimiento positivas durante la crisis. Sin embargo, la disminución del empleo en España fue la más acusada de las economías europeas, exceptuando Grecia, cuya tasa de variación en el empleo se sitúa en -4,3% (López Mourelo et al., 2015).



Gráfico 5.5 Tasa de crecimiento anual media acumulativa del PIB y del empleo en algunos países europeos para el periodo 2008-2013



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat

A partir del año 2011, la mayoría de países europeos comenzaron a mostrar cierta recuperación económica, incluso llegando a alcanzar tasas de desempleo inferiores a las observadas antes de la crisis, como es el caso de Alemania (7,5% en 2008 frente al 6,6% en 2011) y Austria (4,6% en 2008 frente al 4,1% en 2011). Esto no ocurrió en España, donde el empleo cayó de forma continuada desde el inicio de la recesión, al igual que en Grecia, Italia y Portugal. La tasa de paro española en el año 2011 era del 21,1%, porcentaje que duplicaba el valor registrado en 2008, que se situaba en torno al 11%. Asimismo, dicha tasa era 11,2 puntos superior a la de la media de la UE-28, que en 2011 presentaba una tasa de paro del 9,9% (López Mourelo et al., 2015).

Tal y como apunta Meléndez (2012), el desigual crecimiento de las tasas de paro en los diferentes países de la Unión Europea podría explicarse por el distinto comportamiento de la población activa, que podría haber incrementado más en algunos países, generando así un aumento del desempleo a corto plazo. Sin embargo, la evidencia demuestra lo contrario: los países que han experimentado mayores incrementos de la población activa han sido aquellos

en los que el empleo ha tenido un comportamiento más estable. Esto ocurrió en países como Polonia, Suecia o el Reino Unido. Por el contrario, los países que registraron menores incrementos de la población activa fueron aquellos en los que las tasas de paro han sido más elevadas. En países tales como Irlanda o Portugal, en los que sufrieron en mayor medida las consecuencias de la crisis, la población activa llegó incluso a descender.

En el caso de España, el aumento de los activos explicó el 29% del crecimiento de las tasas de paro durante la recesión, porcentaje muy inferior al de la media de la Unión Europea, que se situaba en un 74%. Por lo tanto, el aumento del paro en España se debió principalmente a la masiva destrucción de empleo experimentada durante la crisis. Según datos de Eurostat, en España se destruyeron un total de 3.112 millones de empleos entre los años 2007 y 2013, otros países tales como Grecia, Italia y Portugal también vieron reducido su nivel de ocupación pero en menor medida que la economía española, que se situaba como el principal país de la Unión Europea con mayor destrucción de empleo durante la recesión (Meléndez, 2012).

Es importante señalar que los países que registraron mayores pérdidas en términos de empleo son aquellos en los que la crisis afectó de manera más intensa y duradera, provocando la mayor vulnerabilidad de sus economías. Concretamente en España, la sobredimensión del sector inmobiliario y el enorme crecimiento que experimentó en años previos a la crisis explica en buena parte la caída de las ventas, los precios, la edificación y por consiguiente, el empleo en dicho sector, que albergaba a millones de trabajadores en España. Sin embargo, y a pesar de la importancia que tiene el desplome del sector inmobiliario en la destrucción de empleo, existen otros factores que explican las peores cifras de la economía española en relación con el resto de países europeos, algunos de los cuales lograron elevar su nivel de ocupación durante la crisis (Meléndez, 2012).

Los tan dispares y peores resultados de la economía española en relación con el conjunto de la Unión Europea y Estados Unidos durante la crisis, podrían encontrar su explicación en la desigual regulación en materia laboral. El mercado de trabajo en España durante la crisis estuvo excesivamente

regulado, lo que incorporó grandes rigideces y favoreció el desmesurado incremento en las tasas de paro y niveles de desempleo. Con el objetivo de analizar las rigideces existentes en las instituciones laborales españolas durante la crisis, se abordarán distintos factores tales como las prestaciones por desempleo, los costes e indemnizaciones por despido, la densidad sindical, la cobertura de la negociación colectiva y la rigidez salarial, entre otras cuestiones.

En cuanto a la protección al empleo, la tabla 5.3 muestra, durante el periodo 2008-2014, el gasto social en prestaciones por desempleo que realizó el sector público como porcentaje del PIB para una serie de países. España, junto con Bélgica e Irlanda, se sitúa como una de las economías europeas con mayor nivel de gasto en prestaciones por desempleo, alcanzando su pico en el año 2012, con un índice del 3,2%, superando en 1,9 puntos el porcentaje que registraba la media de la Unión Europea, que fue del 1,3% en 2012. Por otro lado, los países que presentan los menores porcentajes de gasto en prestaciones por desempleo durante todo el periodo son Dinamarca, con un índice promedio del 0%, Polonia, con un 0,2%, y Noruega y el Reino Unido, ambos con un 0,3%. Asimismo, Estados Unidos registra un reducido nivel de gasto en prestaciones por desempleo, con un índice promedio del 0,6% durante todo el periodo, porcentaje inferior a la media de la Unión Europea, pero algo más elevado que en los países con menor nivel de gasto de la Unión Europea.

Atendiendo ahora a los costes e indemnizaciones por despido a los que tienen que hacer frente las empresas, tal y como explican Mingorance-Arnáiz et al. (2015), en España, el plazo mínimo de preaviso con el que cuentan los empresarios para avisar a los trabajadores de su despido es de algo más de dos semanas, mientras que en otros países tales como Luxemburgo, Alemania, Suecia o Finlandia, el periodo es mucho mayor. Sin embargo, si tenemos en cuenta el coste económico del despido para las empresas, España se sitúa como uno de los países de la Unión Europea en donde la cuantía monetaria de las indemnizaciones es más elevada, siendo únicamente más alta en Portugal y superando a Grecia y Alemania. De este modo, la elevada cuantía de las

indemnizaciones por despido, junto con la alta proporción de gasto dedicado a prestaciones por desempleo, como porcentaje del PIB, han incorporado grandes rigideces al mercado laboral español al disminuir la rotación de la mano de obra y han contribuido significativamente a la persistencia de las elevadas tasas de paro españolas durante la crisis.

*Tabla 5.3 Gasto social en prestaciones por desempleo como porcentaje del PIB por países 2008-2014*

	<b>2008</b>	<b>2010</b>	<b>2012</b>	<b>2014</b>
Austria	0,8	1,0	0,9	1,0
Bélgica	3,1	3,5	3,2	3,2
Dinamarca	0,0	0,0	0,0	0,0
Finlandia	1,4	1,9	1,7	2,2
Francia	1,3	1,6	1,6	1,6
Alemania	1,2	1,5	1,0	1,0
Grecia	0,7	0,9	0,8	0,5
Irlanda	1,4	3,2	2,8	2,1
Italia	0,5	0,8	0,9	1,0
Luxemburgo	0,9	1,2	1,2	1,4
Países Bajos	0,9	1,3	1,4	1,6
Noruega	0,2	0,5	0,3	0,4
Polonia	0,2	0,3	0,2	0,2
Portugal	0,9	1,2	1,5	1,3
Suecia	0,4	0,6	0,5	0,4
España	2,2	3,0	3,2	2,5
Reino Unido	0,3	0,4	0,4	0,2
Estados Unidos	0,3	1,1	0,6	0,3

**Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la OCDE**

Centrándonos ahora en la densidad sindical, entendida como la proporción de trabajadores que pertenecen a un sindicato, observamos que al igual que ocurría en las décadas de los años setenta, ochenta y noventa, las asociaciones sindicales tienen un importante papel en la fijación de los salarios en la mayor parte de la economías europeas, a pesar de que en muchas de ellas, la proporción de trabajadores pertenecientes a un sindicato es baja. En países tales como Austria, Francia y Países Bajos, con una densidad sindical del 29,6%, 10,7% y 19,3% respectivamente, la proporción de trabajadores con un salario determinado en la negociación colectiva era mucho mayor, alcanzando porcentajes en torno al 90%. Esto mismo ocurría en España donde, a pesar de que tan solo el 17,1% de los asalariados pertenecía a un sindicato,

casi el 80% de los trabajadores percibía un salario previamente acordado en las negociaciones sindicales.

Tal y como explican Mingorance-Arnáiz et al. (2015), es el principio de eficacia general automática presente en nuestro sistema de negociación colectiva el que ha favorecido el importante poder negociador de los sindicatos. Gracias a este principio, todos los asuntos que se discuten y acuerdan en las negociaciones sindicales se incluyen en la situación y condiciones laborales de todos los trabajadores, miembros o no de los sindicatos, al contrario de lo que ocurre en países como Estados Unidos o el Reino Unido, donde, además de existir una escasa densidad sindical, el grado de cobertura de la negociación colectiva es muy bajo, según datos de la OCDE, del 13,7% y 33,6% respectivamente.

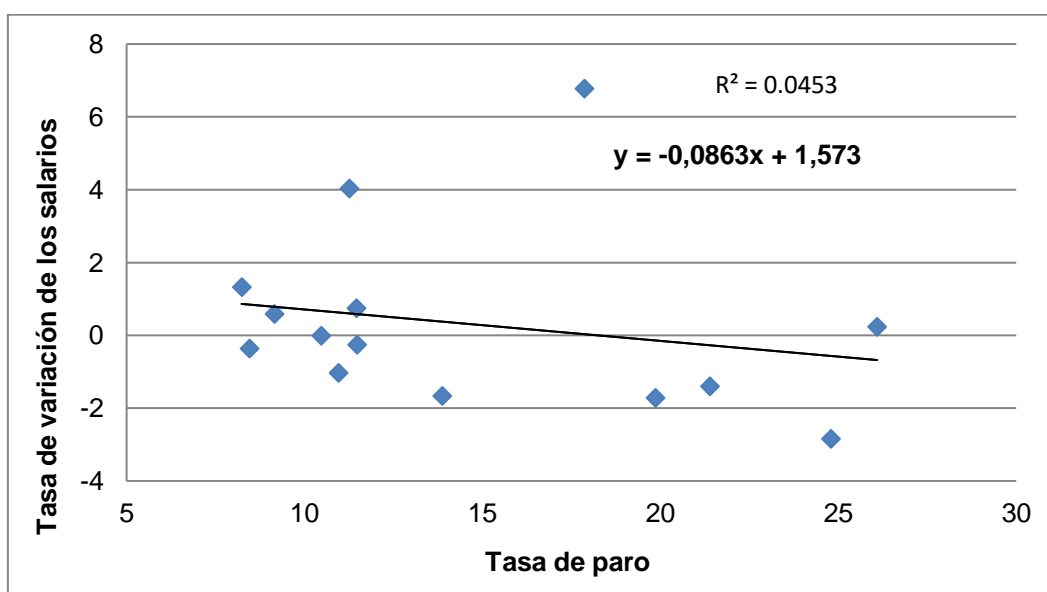
Por otro lado, tal y como explican Meléndez (2012) y Mingorance-Arnáiz et al. (2015), la flexibilidad salarial durante los años de crisis fue muy limitada. España fue uno de los países de la Unión Europea donde una menor proporción de empresas, menos del 10%, recurrieron a la reducción de los salarios, mientras que en otros países como Polonia o Austria en torno al 20% de las empresas llevaron a cabo rebajas salariales. Según datos de la OCDE, el salario medio anual en España durante los años 2006 y 2010 pasó de 36.185 a 40.018 dólares, lo que supone un crecimiento acumulado del 10,5%, el más alto de la Unión Europea siendo solo superado por Irlanda, cuyo crecimiento se sitúa en 14,3%. Estas cifras muestran la reacción tardía de los salarios ante las circunstancias que se presentaban en España durante la crisis, de hecho, no fue hasta el año 2011 que los salarios comenzaron a registrar en España un paulatino descenso.

Una forma fácil de mostrar la incapacidad de reacción de los salarios ante las condiciones del mercado laboral es la propuesta en el gráfico 5.6, que refleja la baja flexibilidad de los salarios ante las tasas paro para el periodo 2000-2013. Tal y como se observa, el coeficiente de correlación entre los dos variables es negativo (-0,086), indicando la relación inversa entre ambas, sin embargo, el valor de dicho coeficiente en valor absoluto es muy pequeño, por lo que la correlación entre las variables analizadas es muy débil y mucho menor que la

calculada para la media de la Unión Europea (-0,42) y Estados Unidos (-0,26). (Meléndez, 2012).

Asimismo, el valor del coeficiente de correlación, que es la pendiente de la recta de regresión, nos indica cuanto varía la tasa de crecimiento de los salarios cuando la tasa de paro se modifica. Para el caso de España, cuando la tasa de paro se modifica en una unidad, la tasa de variación de los salarios experimenta un retroceso medio de 0,086 unidades, mientras que en Estados Unidos y la Unión Europea, la disminución media que registra la tasa de variación de los salarios ante una modificación del 1% en la tasa de paro, es mucho mayor, concretamente de 0,26 y 0,42 unidades respectivamente. Asimismo, el coeficiente de determinación calculado para España indica un mal ajuste ya que la tasa de paro tan solo explica el 4,5% de la variabilidad en la tasa de crecimiento de los salarios. Este hecho evidencia la gran rigidez salarial presente en España durante los años de crisis.

*Gráfico 5.6 Relación entre la tasa de variación de los salarios y la tasa de paro durante el periodo 2000-2013*



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la OCDE

El mercado laboral en España es, junto con el de Grecia, Irlanda y Luxemburgo, aquel que presenta una mayor rigidez de los salarios reales ante perturbaciones que afectan a la productividad y al desempleo. La elevada existencia de convenios sectoriales y la menor presencia de convenios de empresa en el sistema de negociación colectiva español vigentes hasta la

reforma de 2012, han favorecido la gran rigidez salarial. Las empresas no han podido adaptarse a la situación del mercado laboral durante la crisis a través de rebajas salariales por lo que han tenido que recurrir al ajuste de las plantillas. España y Holanda son los países de la unión Europea con mayor porcentaje de empresas que han llevado a cabo reducciones de personal, en especial, con contratos temporales (aproximadamente el 45% y el 60% de las empresas respectivamente), lo que les diferencia del resto de países europeos tales como Austria, Polonia o Estonia, cuyas empresas han recurrido a otros mecanismos para hacer frente a la crisis, como por ejemplo la reducción de otros costes laborales o el ajuste en los salarios (Meléndez, 2012).

Tal y como explican Mingorance-Arnáiz et al. (2015), otro de los factores que explican las elevadas tasas de paro y la masiva destrucción de empleo durante la crisis es el elevado componente cíclico que presenta la economía española. La mayor vulnerabilidad del empleo al ciclo económico ha generado oscilaciones desproporcionadas en el nivel de empleo español. Asimismo, el carácter anticíclico de la productividad de la mano de obra, que crece en épocas de expansión y llega a alcanzar tasas negativas durante periodos recesivos también explica el tipo de desempleo que se genera en España. Con el objetivo de analizar la excesiva sensibilidad del empleo al ciclo económico, al igual que en el apartado anterior, se pueden relacionar las variaciones en las tasas de paro con la tasa de crecimiento del PIB a través de la Ley de Okun.

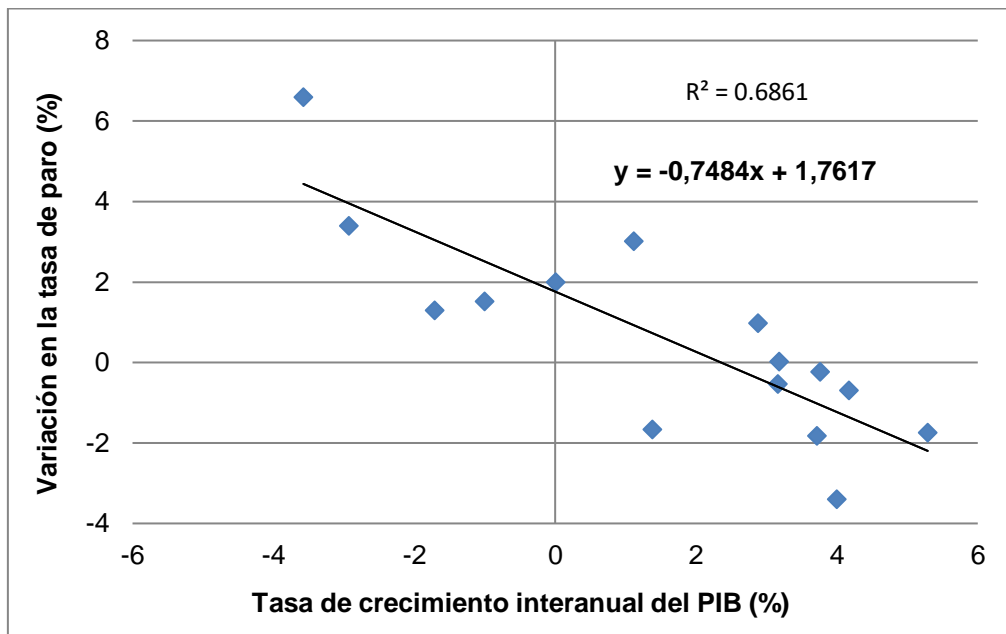
En el caso de España, en el gráfico 5.7 se observa que el coeficiente de correlación entre estas dos variables es negativo (-0,74), mostrando la relación negativa entre ambas. No obstante, el valor de dicho coeficiente es mayor, en valor absoluto, que el calculado para Estados Unidos y la Unión Europea, lo que indica la fuerte correlación entre las variables analizadas. Asimismo, podemos concluir que al modificarse en un 1% la tasa de crecimiento del PIB, la variación en la tasa de desempleo experimenta un retroceso medio de 0,74 unidades. Este hecho señala la mayor sensibilidad cíclica de la tasa de desempleo española ante variaciones en la tasa de crecimiento de la economía, lo que se traduce en un mercado de trabajo que presenta mayores oscilaciones en el desempleo. Por otro lado, para analizar la bondad del ajuste, queda representado en el gráfico el coeficiente de determinación, que nos

indica que la tasa de crecimiento del PIB explica el 68% de la variabilidad que experimentan las tasas de variación del desempleo.

En el caso de Estados Unidos, tal y como se muestra en el gráfico 5.8, el coeficiente de correlación entre las variaciones en las tasas de desempleo y la tasa de crecimiento del PIB es menor que en España (-0,55), lo que explica la menor volatilidad de su empleo. A partir del valor de dicho coeficiente también podemos concluir que una modificación del 1% en la tasa de crecimiento del PIB, se traduce en una disminución media de la variación en la tasa de paro en 0,55 unidades. El coeficiente de determinación muestra un buen ajuste, aunque peor que en España, concretamente, el modelo explica un 63% de la variabilidad que experimentan las tasas de variación del paro. Por último, en el caso de la Unión Europea, tal y como refleja el gráfico 5.9, el valor del coeficiente de correlación entre estas dos variables es 0,41 puntos menor que en España y 0,22 puntos menor que en Estados Unidos (-0,33). Concluimos que, para el caso de la Unión Europea, al modificarse en un 1% la tasa de crecimiento del PIB, la variación de las tasas de paro experimenta una disminución media de 0,33 unidades. Por otro lado, el coeficiente de determinación indica un buen ajuste, el modelo explica el 72% de la variabilidad de la variable dependiente, que es la variación en las tasas de desempleo.

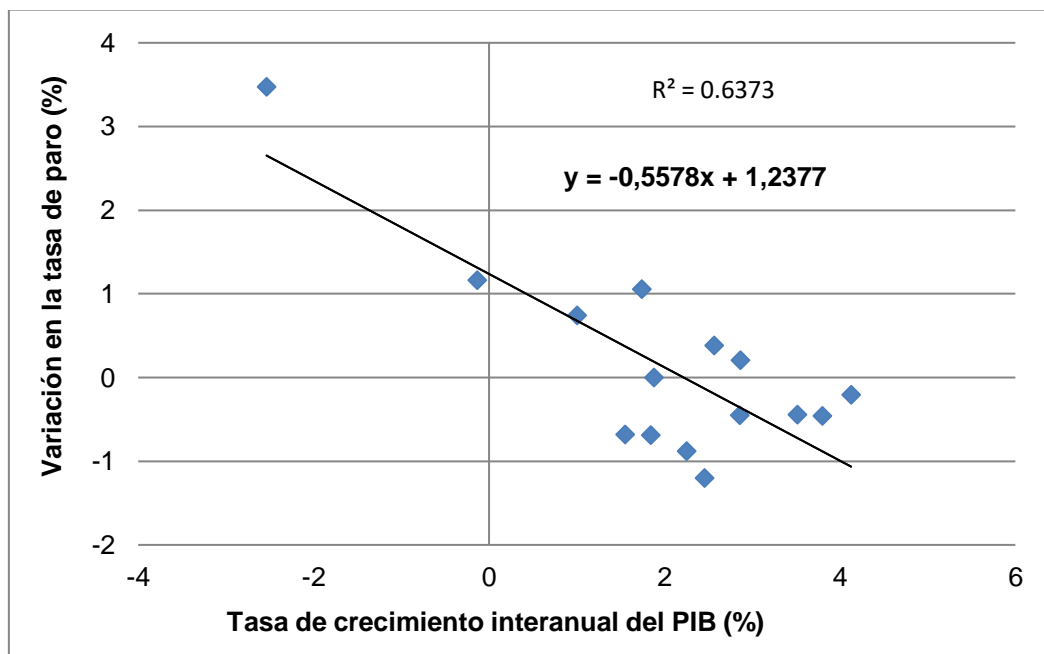


Gráfico 5.7 Ley de Okun para España durante el periodo 2000-2014



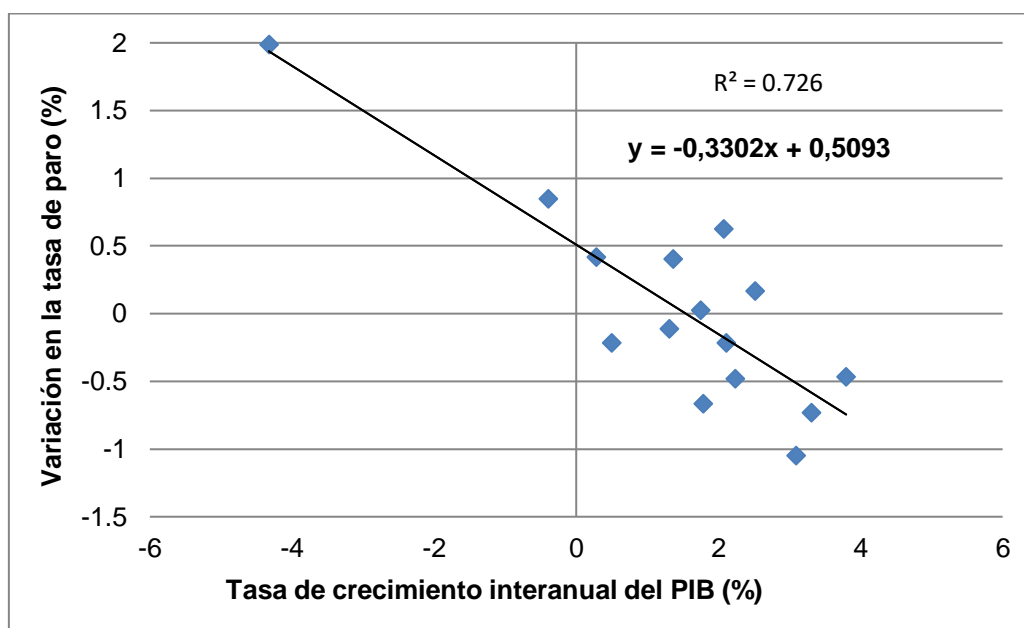
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la OCDE

Gráfico 5.8 Ley de Okun para Estados Unidos durante el periodo 2000-2014



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la OCDE

Gráfico 5.9 Ley de Okun para la Unión Europea durante el periodo 2000-2014



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la OCDE

Finalmente, cabe destacar que existen otros componentes estructurales y de regulación interna del mercado de trabajo que explican el diferencial entre las tasas de desempleo de los distintos países de la Unión Europea. Recio et al. (2011) señalan que las divergencias existentes entre los distintos países de la Unión Europea en materia de empleo, radican en los desiguales modelos productivos y de empleo presentes en cada uno de ellos. De este modo, en países como Alemania, Finlandia o Suecia hay implantados sistemas en los que predominan la negociación colectiva y sindical con buenas estructuras salariales, de formación y reconocimiento profesional mientras que en otros países, tales como España o Irlanda, dichos sistemas y estructuras son más débiles. A modo de conclusión podemos decir que en España, el ajuste de las empresas ante la crisis se basó principalmente en aportar flexibilidad externa a través de ajustes en la plantilla, lo que incrementó la rigidez salarial y terminó por elevar la tasa de temporalidad. Esto se tradujo en una elevada volatilidad del empleo en España, y por consiguiente, también del paro, situando a España como el país de la Unión Europea con mayores oscilaciones cíclicas del empleo (Meléndez, 2012).

## **6. DAFO DEL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL**

El análisis DAFO<sup>9</sup> (iniciales de Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades) es una herramienta de estudio de la situación de una empresa, institución, proyecto o persona, que permite analizar la realidad de su empresa, marca o producto para poder tomar decisiones de futuro. Se analizan las características internas (Debilidades y Fortalezas) y la situación externa (Amenazas y Oportunidades) en una matriz cuadrada.

Se considera que esta técnica fue originalmente propuesta por Albert S. Humphrey durante los años sesenta y setenta en los Estados Unidos durante una investigación del Instituto de Investigaciones de Stanford que tenía como objetivo descubrir por qué fallaba la planificación corporativa. Este recurso produjo una revolución en el campo de la estrategia empresarial. El objetivo original del análisis DAFO era determinar las ventajas competitivas de la empresa bajo análisis y la estrategia genérica que más le convenga en función de sus características propias y de las del mercado en que se mueve.

En nuestro caso, el DAFO va a aplicarse al mercado laboral español, lo que nos permitirá obtener de la combinación de fortalezas con oportunidades las potencialidades del mercado de trabajo en España, las cuales deberían señalar las posibles líneas de acción. Las limitaciones, determinadas por una combinación de debilidades y amenazas, representan una seria advertencia. Mientras que los riesgos (combinación de fortalezas y amenazas) y los desafíos (combinación de debilidades y oportunidades), exigirán una cuidadosa consideración a la hora de marcar el rumbo hacia un futuro deseable como sería la mejora de la calidad del empleo o la reducción de la tasa de desempleo.

El análisis debe permitir, una vez realizado definir una estrategia que lleve a potenciar las fortalezas, superar las debilidades, controlar las amenazas y beneficiarse de las oportunidades.

---

<sup>9</sup> Conocido también como análisis FODA en Latinoamérica y SWOT analysis en los países angloparlantes.

<p style="text-align: center;"><b>DEBILIDADES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Elevada tasa de paro con respecto a la Unión Europea</li> <li>•Elevada tasa de temporalidad</li> <li>•Escaso empleo a tiempo parcial</li> <li>•Elevada tasa de paro juvenil</li> <li>•Elevado diferencial entre las tasas de paro de las distintas Comunidades Autónomas</li> <li>•Dualización del mercado de trabajo</li> <li>•Elevada tasa de abandono escolar muy por encima de la media de la UE</li> <li>•Rígida normativa y regulación laboral. Elevada protección laboral</li> <li>•Baja flexibilidad salarial. Incapacidad de reacción de los salarios ante las condiciones del mercado laboral</li> <li>•Carácter anticíclico de la productividad de la mano de obra</li> <li>•Estructura productiva centrada en sectores intensivos en mano de obra que incorporan poco valor añadido</li> <li>•Elevada sensibilidad cíclica del empleo al ciclo económico</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>AMENAZAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Precariedad en el empleo</li> <li>•Elevada rotación laboral</li> <li>•Elevada tasa de paro estructural</li> <li>•Desempleo de larga duración</li> <li>•Ajuste vía cantidades en vez de vía precios en épocas de crisis como consecuencia de la excesiva rigidez salarial</li> <li>•Desigualdad de la renta y empeoramiento de los índices de pobreza</li> <li>•Pérdida de competitividad</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>FORTALEZAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Potencial turístico y hostelero</li> <li>•Amplia cobertura del Estado del Bienestar</li> <li>•Comercio exterior dinámico y competitivo</li> <li>•Mayor creación de empleo respecto a otras economías europeas en épocas de expansión</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>OPORTUNIDADES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Reorientar el modelo de crecimiento español</li> <li>•Mayor inversión en I+D y tecnología</li> <li>•Fomentar el autoempleo</li> </ul>

Tal y como muestra el cuadro, el mercado de trabajo español cuenta con numerosas disfuncionalidades que han impedido su correcto funcionamiento durante las sucesivas crisis económicas; el conjunto de todos estos factores

explican los peores resultados de la economía española y además, han causado la pérdida de competitividad, sin embargo, el mercado laboral nacional también posee una serie de características positivas que han favorecido su recuperación, aunque tardía en relación con otros países europeos y Estados Unidos. El análisis comenzará exponiendo las principales deficiencias del mercado laboral español y más tarde se abordarán las fortalezas y oportunidades.

Una de las principales características negativas del mercado de trabajo español es la existencia de una estructura productiva basada en sectores que incorporan poco valor añadido, tales como la construcción y el sector inmobiliario. Esta característica junto con la elevada sensibilidad cíclica del empleo al ciclo económico, han favorecido las altas tasas de paro españolas durante la recesión, muy superiores a las de la media de la Unión Europea, y particularmente elevadas entre el colectivo joven. Del mismo modo, la falta de adecuación de los trabajadores a los requerimientos de las empresas, ha fomentado el incremento del paro estructural y del desempleo de larga duración.

Otro de los aspectos negativos de nuestro mercado laboral es la presencia de una elevada tasa de temporalidad, a pesar de que durante la última crisis económica, la masiva destrucción de empleo fue especialmente dura entre los trabajadores con contratos temporales. Tal y como explica Conde-Ruiz (2019), la contratación temporal en España encuentra su origen con la reforma de 1984, que fomentó su uso con el objetivo de reducir el elevado nivel de desempleo existente durante la época. Desde entonces, la tasa de temporalidad ha continuado creciendo hasta alcanzar cifras desproporcionadas, a pesar de los esfuerzos por moderarla en posteriores reformas. Asimismo, la elevada temporalidad ha favorecido la excesiva rotación laboral de las empresas, también agravada por la ineficiente estructura salarial, de la se hablará más adelante.

Es también importante destacar la grave dualización del mercado de trabajo español, especialmente preocupante desde la crisis económica. Por un lado,

están los trabajadores con contratos indefinidos y estables y por otro, los trabajadores con contratos temporales y muy precarios. Este hecho ha provocado el crecimiento de la precariedad laboral con el consecuente incremento de las desigualdades y en los niveles de pobreza.

Por otro lado, existe una excesiva protección laboral en términos de despido y contratación. España, durante la crisis, fue uno de los países de la Unión Europea con mayores y más cuantiosas prestaciones por desempleo así como elevados costes de despido. Asimismo, la negociación salarial ha comportado importantes deficiencias, y ha contribuido a la alta rigidez de los salarios, que han sido incapaces de reaccionar ante las condiciones del mercado de trabajo y ante las elevadas tasas de desempleo durante la crisis. Consecuentemente, el ajuste de los desequilibrios se ha producido vía cantidades en vez de vía precios, o lo que es lo mismo, vía destrucción de empleo.

Centrándonos ahora en los aspectos positivos, en primer lugar cabe reseñar el elevado potencial turístico y hostelero español. La industria turística en España recogió durante el año 2018 a más de 3 millones de personas activas, lo que convierte al sector turístico en uno de los más importantes en España. Según datos del INE, durante el año 2018 visitaron España un total de 82,78 millones de turistas, que realizaron un gasto total cercano a 90 millones de euros. El turismo ha favorecido la economía española a través de la creación de empleo y dotando al país de unos cuantiosos ingresos, sin embargo, el sector turístico reúne gran parte del trabajo temporal y precario en España.

Otra característica positiva del mercado laboral español es la amplia cobertura que ofrece el Estado de Bienestar en términos de protección social. Las generosas prestaciones y ayudas sociales al desempleo así como todo el gasto realizado en políticas activas de empleo y formación laboral han permitido garantizar a los ciudadanos desempleados y a sus familias un mínimo de calidad de vida.

Por otro lado, cabe reseñar la importante capacidad exportadora de las empresas españolas. Tal y como explica Myro (2018), desde el año 2011, el

comercio exterior ha crecido a un ritmo medio anual del 4,6%, superior al registrado en el periodo anterior a la crisis y en un escenario de estancamiento generalizado del comercio a nivel internacional. Asimismo, el crecimiento de las exportaciones ha superado el de todas las restantes economías europeas, incluso por encima de Alemania.

Por último, es importante comentar los principales retos y oportunidades de nuestro mercado de trabajo. Tal y como expone Bacaria et al. (2015), es especialmente relevante reorientar el modelo de crecimiento español hacia sectores que incorporen un alto valor añadido y que sean capaces de crear empleo cualificado. Asimismo, sería conveniente impulsar la inversión en I+D y en sectores tecnológicos en crecimiento así como potenciar la inversión extranjera directa a través de políticas de atracción. Por otro lado, y con el objetivo de incentivar la creación de empleo, sería importante estimular el autoempleo y la creación de nuevas empresas.

## **7. CONCLUSIONES**

Tras el análisis realizado, podemos concluir que la característica más destacada y distintiva del mercado de trabajo español es probablemente la elevada vulnerabilidad del empleo ante los distintos shocks económicos. En épocas recesivas, el empleo crece notablemente y por encima del resto de economías europeas, sin embargo, en épocas de expansión, decrece exponencialmente hasta alcanzar tasas negativas también superiores a las del resto de países de la Unión Europea. Este fenómeno fue especialmente significativo durante la crisis económica iniciada en el año 2007, tanto es así que, durante este periodo, la tasa de crecimiento del empleo se redujo en mayor medida que la tasa de crecimiento del PIB.

Durante los años de crisis, la destrucción de empleo fue masiva y las tasas de paro alcanzaron porcentajes nunca antes registrados, especialmente entre los trabajadores con contratos temporales y el colectivo joven, sin embargo, la persistencia del paro en la economía española encuentra su origen mucho antes, en décadas pasadas, y su explicación radica en un conjunto de factores que han ido introduciendo grandes rigideces en el mercado laboral y que por lo

tanto, han impedido su buen funcionamiento a lo largo de los años. Las razones que han provocado la peor reacción de la economía española ante shocks negativos van desde un modelo de crecimiento completamente disfuncional e incapaz de generar empleo cualificado, pasando por una negociación colectiva y salarial ineficiente y terminado por una legislación excesivamente rígida en materia laboral, con excesivas prestaciones por desempleo y altos costes de despido.

Otro de los principales rasgos del mercado laboral nacional, que es responsable, en parte, de nuestros peores resultados, es la presencia de un mercado dual caracterizado por la existencia de dos tipos de trabajadores, aquellos con un empleo estable e indefinido, y aquellos con un empleo temporal y precario. La elevada tasa de temporalidad es también un importante inconveniente ya que genera una excesiva rotación laboral y consecuentemente, desempleo y pérdida de capacidad productiva para el país. Por otro lado, es importante destacar la no correspondencia existente entre la oferta y la demanda de trabajo por parte de las empresas, lo que eleva el paro estructural; además el tejido productivo español, compuesto mayormente por pequeñas y medianas empresas, provoca la mayor vulnerabilidad de la economía al tener estas una menor capacidad para superar las perturbaciones negativas.

Por último, es reseñable la existencia de aspectos positivos propios de nuestro mercado de trabajo tales como el gran potencial turístico y hostelero, la amplia cobertura del Estado del Bienestar o la importante capacidad exportadora de las empresas españolas. Todos estos elementos han favorecido nuestra recuperación tras los sucesivos periodos recesivos, sin embargo, son mucho menos numerosos que los aspectos negativos. Este hecho ha favorecido los peores resultados de la economía española, las elevadas tasas de desempleo, y nuestro atraso y pérdida de competitividad en relación con el resto de países europeos y Estados Unidos.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Argoti Chamorro, A.C. (2011): "Algunos elementos sobre la teoría clásica del empleo y la versión Keynesiana". *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad de Nariño*, 2, pp. 39-45.

Bacaria, J., Maria Coll, J. y Sánchez-Montijano, E. (2015): El mercado laboral en España: problemas, retos y tendencias de futuro. *Sim Europe*. Disponible en: [https://www.bertelsmannstiftung.de/fileadmin/files/user\\_upload/EZ\\_Policy\\_Brief\\_SIM\\_Europe\\_ES\\_2015.pdf](https://www.bertelsmannstiftung.de/fileadmin/files/user_upload/EZ_Policy_Brief_SIM_Europe_ES_2015.pdf)

Blanchard, O., Amighini, A., Giavazzi, F. (2012). *Macroeconomía* (quinta ed; p. Capítulo 2). Madrid: Pearson.

Carrasco, I., Castaño, M.S. y Pardo, I. (2011): "Diferentes desarrollos del mercado de trabajo". *ICE. Revista De Economía*, 858, pp. 89-91.

Conde-Ruiz, J. y García, M. (2019): "Retos laborales pendientes tras la gran recesión". *ICE. Revista De Economía*, 906, pp. 73-77.

Confederación Española de Organizaciones Empresariales. (2015). Singularidades socioeconómicas del mercado laboral español. Disponible en [http://contenidos.ceoe.es/resources/image/Singularidades\\_del\\_mercado\\_laboral.pdf](http://contenidos.ceoe.es/resources/image/Singularidades_del_mercado_laboral.pdf)

Consejo General de Economistas. (2018). Informe de la competitividad regional en España 2018. Disponible en <https://economistasmurcia.org/coldata/upload/publicaciones/Informe%20CGE%20Competitividad%20Regional%20en%20Espa%C3%B1a%202018.pdf>

García Delgado, J.L y Myro, R. (2011). *Lecciones de economía española* (decima ed., p. Capítulo 12). Navarra: Civitas.

García, L. (2018): "El mercado laboral en España desde la oferta: evolución reciente nacional y regional". *Munich Personal Repec Archive*, 85262, pp. 10-15.

García Serrano, C. (2011): "Déjà vu? Crisis de empleo y reformas laborales en España". *Revista De Economía Aplicada*, 56, pp. 150-162.

Gulli, I. (2005): "Ley de Okun descomposición de las fluctuaciones económicas," Documento de trabajo, Asociación Argentina de Economía Política. Disponible en: [www.aaep.org.ar/espa/anales/works05/gulli.pdf](http://www.aaep.org.ar/espa/anales/works05/gulli.pdf)

Jimeno Serrano, J. y Ortega Masagué, A. (2003): "Veinticinco años de mercado de trabajo en España". *Economía Industrial*, 350, pp. 103-105.

López Mourelo, E. y Malo, M. (2015): "El mercado de trabajo en España: el contexto europeo, los dos viejos desafíos y un nuevo problema". *Ekonomiaz*, 87, pp. 34-42.

Malo de Molina, J. (1983): "¿Rigidez o flexibilidad del mercado de trabajo? La experiencia española durante la crisis". *Banco De España. Servicio De Estudios Económicos*, 34, pp.53-59.

Mingorance-Arnáiz, A. y Pampillón Olmedo, R. (2015): "Mitos y realidades del mercado de trabajo español". *Estudios De Economía Aplicada*, 33, pp. 238-242.

Myro, R. (2018): "Crecimiento económico con equilibrio exterior. Un nuevo escenario para la economía española". *Grupo de Opinión y Reflexión en Economía Política*, 13, pp. 1-3.

Nickell, S. (1997): "Unemployment and Labor Market Rigidities: Europe versus North America". *Journal Of Economic Perspectives*, 11, pp. 59-66

Pérez Infante, J. (2015): "Las reformas laborales en la crisis económica: su impacto económico". *Ekonomiaz*, 87, pp. 247-255.

Recio, A. y Banyuls, J. (2011): "Crisis y modelos nacionales de empleo: la experiencia de diez países europeos en la crisis". *Revista De Economía Crítica*, 11, pp. 177-179.

Sanromà Meléndez, E. (2012): "El mercado de trabajo español en la crisis económica (2008-2012): desempleo y reforma labora"l. *Revista De Estudios Empresariales*, 2, pp. 30-49.

Segura, J. (2001): "La reforma del mercado de trabajo español: un panorama". *Revista De Economía Aplicada*, 25, pp. 160-181.

Toharia, L. (2004): "El mercado de trabajo en España: situación y perspectivas". *CLM. ECONOMÍA*, 4, pp. 79-84.

AMECO (2019): Disponible en: [http://ec.europa.eu/economy\\_finance/ameco/user/serie/SelectSerie.cfm](http://ec.europa.eu/economy_finance/ameco/user/serie/SelectSerie.cfm)

Eurostat (2019): Disponible en: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

Instituto Nacional de Estadística (2019): Disponible en: <https://www.ine.es/dyngs/INEbase/listaoperaciones.htm>

OCDE data (2019): Disponible en: <https://data.oecd.org/>

## ANEXO

*Tabla A.1 Activos y tasas de actividad por comunidades autónomas durante el año 2018*

	Número de activos (miles de personas)	Tasas de actividad (%)
Andalucía	3.935,4	56,89
Aragón	642,1	58,67
Principado de Asturias	453,7	50,77
Islas Baleares	633,1	64,42
Islas Canarias	1.122,5	60,40
Cantabria	269,8	54,82
Castilla y León	1.118,1	54,54
Castilla La Mancha	983,6	58,77
Cataluña	3.798,6	61,27
Comunidad Valenciana	2.420,2	58,55
Extremadura	496,2	55,31
Galicia	1.243,5	53,28
Comunidad de Madrid	3.407,2	62,90
Región de Murcia	711,5	59,31
Comunidad Foral de Navarra	313,7	59,09
País Vasco	1.025,9	56,28
La Rioja	154,1	59,15
Ceuta	38,7	58,79
Melilla	39,4	62,82

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (INE).

*Tabla A.2 Activos por rama de actividad durante el año 2018 (miles de personas)*

<b>A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca</b>	1.002,7
<b>01 Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas</b>	924,7
<b>02 Silvicultura y explotación forestal</b>	34,2
<b>03 Pesca y acuicultura</b>	43,7
<b>B Industrias extractivas</b>	35,0
<b>05 Extracción de antracita, hulla y lignito</b>	3,5
<b>06 Extracción de crudo de petróleo y gas natural</b>	2,5
<b>07 Extracción de minerales metálicos</b>	4,3
<b>08 Otras industrias extractivas</b>	23,0
<b>09 Actividades de apoyo a las industrias extractivas</b>	1,8
<b>C Industria manufacturera</b>	2.599,1
<b>10 Industria de la alimentación</b>	485,3
<b>11 Fabricación de bebidas</b>	65,0
<b>12 Industria del tabaco</b>	3,4
<b>13 Industria textil</b>	54,8
<b>14 Confección de prendas de vestir</b>	58,3
<b>15 Industria del cuero y del calzado</b>	66,1

<b>16 Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería</b>	68,3
<b>17 Industria del papel</b>	46,1
<b>18 Artes gráficas y reproducción de soportes grabados</b>	87,8
<b>19 Coquerías y refino de petróleo</b>	21,6
<b>20 Industria química</b>	136,6
<b>21 Fabricación de productos farmacéuticos</b>	73,0
<b>22 Fabricación de productos de caucho y plásticos</b>	116,4
<b>23 Fabricación de otros productos minerales no metálicos</b>	104,7
<b>24 Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones</b>	94,2
<b>25 Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo</b>	244,5
<b>26 Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos</b>	45,3
<b>27 Fabricación de material y equipo eléctrico</b>	77,1
<b>28 Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.</b>	160,9
<b>29 Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques</b>	250,5
<b>30 Fabricación de otro material de transporte</b>	77,3
<b>31 Fabricación de muebles</b>	94,3
<b>32 Otras industrias manufactureras</b>	57,0
<b>33 Reparación e instalación de maquinaria y equipo</b>	110,6
<b>D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado</b>	85,7
<b>35 Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado</b>	85,7
<b>E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación</b>	158,2
<b>36 Captación, depuración y distribución de agua</b>	55,4
<b>37 Recogida y tratamiento de aguas residuales</b>	7,8
<b>38 Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización</b>	85,3
<b>39 Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos</b>	9,6
<b>F Construcción</b>	1.356,6
<b>41 Construcción de edificios</b>	554,1
<b>42 Ingeniería civil</b>	103,2
<b>43 Actividades de construcción especializada</b>	699,4
<b>G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas</b>	3.245,0
<b>45 Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas</b>	343,1
<b>46 Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas</b>	818,5
<b>47 Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas</b>	2.083,5
<b>H Transporte y almacenamiento</b>	1.042,1
<b>49 Transporte terrestre y por tubería</b>	615,6
<b>50 Transporte marítimo y por vías navegables interiores</b>	24,3
<b>51 Transporte aéreo</b>	47,7
<b>52 Almacenamiento y actividades anexas al transporte</b>	238,3
<b>53 Actividades postales y de correos</b>	116,1
<b>I Hostelería</b>	1.973,8
<b>55 Servicios de alojamiento</b>	478,8
<b>56 Servicios de comidas y bebidas</b>	1.495,0
<b>J Información y comunicaciones</b>	611,6
<b>58 Edición</b>	55,7
<b>59 Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical</b>	45,6
<b>60 Actividades de programación y emisión de radio y televisión</b>	47,4
<b>61 Telecomunicaciones</b>	126,9
<b>62 Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática</b>	321,0
<b>63 Servicios de información</b>	15,0

<b>K Actividades financieras y de seguros</b>	444,8
<b>64 Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones</b>	253,1
<b>65 Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria</b>	133,2
<b>66 Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros</b>	58,5
<b>L Actividades inmobiliarias</b>	156,6
<b>68 Actividades inmobiliarias</b>	156,6
<b>M Actividades profesionales, científicas y técnicas</b>	1.029,7
<b>69 Actividades jurídicas y de contabilidad</b>	346,9
<b>70 Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial</b>	134,7
<b>71 Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos</b>	230,4
<b>72 Investigación y desarrollo</b>	58,1
<b>73 Publicidad y estudios de mercado</b>	113,6
<b>74 Otras actividades profesionales, científicas y técnicas</b>	121,0
<b>75 Actividades veterinarias</b>	25,0
<b>N Actividades administrativas y servicios auxiliares</b>	1.086,9
<b>77 Actividades de alquiler</b>	45,5
<b>78 Actividades relacionadas con el empleo</b>	42,3
<b>79 Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos</b>	83,8
<b>80 Actividades de seguridad e investigación</b>	156,9
<b>81 Servicios a edificios y actividades de jardinería</b>	616,5
<b>82 Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas</b>	141,8
<b>O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria</b>	1.457,6
<b>84 Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria</b>	1.457,6
<b>P Educación</b>	1.376,4
<b>85 Educación</b>	1.376,4
<b>Q Actividades sanitarias y de servicios sociales</b>	1.700,7
<b>86 Actividades sanitarias</b>	1.132,1
<b>87 Asistencia en establecimientos residenciales</b>	332,5
<b>88 Actividades de servicios sociales sin alojamiento</b>	236,2
<b>R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento</b>	438,5
<b>90 Actividades de creación, artísticas y espectáculos</b>	78,3
<b>91 Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales</b>	47,9
<b>92 Actividades de juegos de azar y apuestas</b>	69,4
<b>93 Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento</b>	242,8
<b>S Otros servicios</b>	486,9
<b>94 Actividades asociativas</b>	116,1
<b>95 Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico</b>	57,9
<b>96 Otros servicios personales</b>	312,9
<b>T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio</b>	713,0
<b>97 Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico</b>	713,0
<b>98 Actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio</b>	..
<b>U Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales</b>	2,6
<b>99 Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales</b>	2,6

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA (INE)

*Tabla A.3 Activos por grupo de edad durante el año 2018 (miles de personas)*

De 16 a 19 años	266,6
De 20 a 24 años	1.240,1
De 25 a 29 años	2.100,7
De 30 a 34 años	2.492,6
De 35 a 39 años	3.121,2
De 40 a 44 años	3.554,0
De 45 a 49 años	3.268,4
De 50 a 54 años	2.950,6
De 55 a 59 años	2.366,1
De 60 a 64 años	1.246,2
De 65 a 69 años	153,0
70 y más años	47,3

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA (INE)

*Tabla A.4 Ocupación y tasas de ocupación por Comunidades Autónomas durante el año 2018*

	Número de ocupados (miles de personas)	Tasas de ocupación (%)
Andalucía	3.030,8	43,81
Aragón	573,8	52,44
Principado de Asturias	391,9	43,86
Islas Baleares	560,2	56,98
Canarias	897,2	48,28
Cantabria	241,0	48,96
Castilla y León	982,8	47,94
Castilla La Mancha	805,0	48,09
Cataluña	3.362,2	54,23
Comunidad Valenciana	2.042,9	49,42
Extremadura	378,9	42,24
Galicia	1.077,6	46,17
Comunidad de Madrid	2.990,9	55,21
Región de Murcia	592,3	49,37
Comunidad Foral de Navarra	282,2	53,17
País Vasco	923,5	50,66
La Rioja	138,0	53,00
Ceuta	27,4	41,74
Melilla	29,2	46,64

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA (INE)

Tabla A.5 Ocupación por ramas de actividad durante el año 2018 (miles de personas)

<b>A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca</b>	812,6
<b>01 Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas</b>	743,3
<b>02 Silvicultura y explotación forestal</b>	29,6
<b>03 Pesca y acuicultura</b>	39,7
<b>B Industrias extractivas</b>	33,5
<b>05 Extracción de antracita, hulla y lignito</b>	3,3
<b>06 Extracción de crudo de petróleo y gas natural</b>	2,4
<b>07 Extracción de minerales metálicos</b>	4,2
<b>08 Otras industrias extractivas</b>	22,0
<b>09 Actividades de apoyo a las industrias extractivas</b>	1,6
<b>C Industria manufacturera</b>	2.444,2
<b>10 Industria de la alimentación</b>	442,4
<b>11 Fabricación de bebidas</b>	59,2
<b>12 Industria del tabaco</b>	3,3
<b>13 Industria textil</b>	49,8
<b>14 Confección de prendas de vestir</b>	51,4
<b>15 Industria del cuero y del calzado</b>	59,7
<b>16 Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería</b>	63,4
<b>17 Industria del papel</b>	44,4
<b>18 Artes gráficas y reproducción de soportes grabados</b>	83,4
<b>19 Coquerías y refino de petróleo</b>	21,3
<b>20 Industria química</b>	131,8
<b>21 Fabricación de productos farmacéuticos</b>	68,9
<b>22 Fabricación de productos de caucho y plásticos</b>	111,0
<b>23 Fabricación de otros productos minerales no metálicos</b>	99,0
<b>24 Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones</b>	89,0
<b>25 Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo</b>	232,2
<b>26 Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos</b>	43,9
<b>27 Fabricación de material y equipo eléctrico</b>	72,8
<b>28 Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.</b>	154,1
<b>29 Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques</b>	237,6
<b>30 Fabricación de otro material de transporte</b>	74,6
<b>31 Fabricación de muebles</b>	91,0
<b>32 Otras industrias manufactureras</b>	53,4
<b>33 Reparación e instalación de maquinaria y equipo</b>	106,5
<b>D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado</b>	80,7
<b>35 Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado</b>	80,7
<b>E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación</b>	149,9
<b>36 Captación, depuración y distribución de agua</b>	53,7
<b>37 Recogida y tratamiento de aguas residuales</b>	7,7
<b>38 Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización</b>	79,1
<b>39 Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos</b>	9,4
<b>F Construcción</b>	1.221,8
<b>41 Construcción de edificios</b>	481,3
<b>42 Ingeniería civil</b>	97,3
<b>43 Actividades de construcción especializada</b>	643,1
<b>G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas</b>	3.006,9



45 Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	330,9
46 Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	751,4
47 Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	1.924,7
H Transporte y almacenamiento	981,1
49 Transporte terrestre y por tubería	589,4
50 Transporte marítimo y por vías navegables interiores	22,1
51 Transporte aéreo	45,7
52 Almacenamiento y actividades anexas al transporte	218,4
53 Actividades postales y de correos	105,5
I Hostelería	1.707,7
55 Servicios de alojamiento	409,2
56 Servicios de comidas y bebidas	1.298,5
J Información y comunicaciones	584,9
58 Edición	53,0
59 Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical	40,8
60 Actividades de programación y emisión de radio y televisión	44,5
61 Telecomunicaciones	121,3
62 Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	311,6
63 Servicios de información	13,6
K Actividades financieras y de seguros	434,6
64 Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	249,1
65 Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria	128,6
66 Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros	56,9
L Actividades inmobiliarias	149,6
68 Actividades inmobiliarias	149,6
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	982,0
69 Actividades jurídicas y de contabilidad	337,5
70 Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial	129,8
71 Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	223,3
72 Investigación y desarrollo	54,4
73 Publicidad y estudios de mercado	99,0
74 Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	113,7
75 Actividades veterinarias	24,2
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	982,9
77 Actividades de alquiler	39,7
78 Actividades relacionadas con el empleo	34,7
79 Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos	78,7
80 Actividades de seguridad e investigación	147,5
81 Servicios a edificios y actividades de jardinería	555,1
82 Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	127,2
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	1.344,7
84 Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	1.344,7
P Educación	1.322,3
85 Educación	1.322,3
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	1.614,8
86 Actividades sanitarias	1.093,0

87 Asistencia en establecimientos residenciales	304,0
88 Actividades de servicios sociales sin alojamiento	217,9
<b>R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento</b>	<b>386,8</b>
90 Actividades de creación, artísticas y espectáculos	68,5
91 Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales	44,2
92 Actividades de juegos de azar y apuestas	65,3
93 Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	208,9
<b>S Otros servicios</b>	<b>455,3</b>
94 Actividades asociativas	109,2
95 Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	53,8
96 Otros servicios personales	292,3
<b>T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio</b>	<b>628,8</b>
97 Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	628,8
98 Actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	..
<b>U Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales</b>	<b>2,5</b>
99 Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	2,5

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA (INE)

*Tabla A.6 Ocupados por grupo de edad durante el año 2018 (miles de personas)*

De 16 a 19 años	134,0
De 20 a 24 años	855,3
De 25 a 29 años	1.673,0
De 30 a 34 años	2.113,9
De 35 a 39 años	2.720,4
De 40 a 44 años	3.127,2
De 45 a 49 años	2.847,6
De 50 a 54 años	2.550,1
De 55 a 59 años	2.039,4
De 60 a 64 años	1.075,4
De 65 a 69 años	144,3
70 y más años	47,0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA (INE)

*Tabla A.7 Parados y tasas de paro por Comunidades Autónomas durante el año 2018*

	<b>Número de parados (miles de personas)</b>	<b>Tasa de paro (%)</b>
Andalucía	904,6	22,99
Aragón	68,3	10,63
Principado de Asturias	61,8	13,61
Islas Baleares	72,9	11,68
Canarias	225,3	20,08
Cantabria	28,8	10,68
Castilla y León	135,3	12,11
Castilla La Mancha	178,6	18,17
Cataluña	436,5	11,49
Comunidad Valenciana	377,3	15,59
Extremadura	117,3	23,64
Galicia	165,9	13,34
Comunidad de Madrid	416,3	12,22
Región de Murcia	119,2	16,76
Comunidad Foral de Navarra	31,4	10,03
País Vasco	102,3	9,97
La Rioja	16,0	10,40
Ceuta	11,2	28,93
Melilla	10,2	25,77

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA (INE)

*Tabla A.8 Parados por ramas de actividad durante el año 2018 (miles de personas)*

<b>A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca</b>	190,1
<b>B Industrias extractivas</b>	1,5
<b>C Industria manufacturera</b>	155,0
<b>D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado</b>	5,0
<b>E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación</b>	8,3
<b>F Construcción</b>	134,8
<b>G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas</b>	238,1
<b>H Transporte y almacenamiento</b>	60,9
<b>I Hostelería</b>	266,0
<b>J Información y comunicaciones</b>	26,7
<b>K Actividades financieras y de seguros</b>	10,2
<b>L Actividades inmobiliarias</b>	7,1
<b>M Actividades profesionales, científicas y técnicas</b>	47,7
<b>N Actividades administrativas y servicios auxiliares</b>	103,9
<b>O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria</b>	112,9
<b>P Educación</b>	54,1
<b>Q Actividades sanitarias y de servicios sociales</b>	85,9
<b>R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento</b>	51,6
<b>S Otros servicios</b>	31,6

<b>T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio</b>	84,1
<b>U Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales</b>	0,2

**Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA (INE)**

*Tabla A.9 Parados por grupo de edad durante el año 2018 (miles de personas)*

<b>De 16 a 19 años</b>	132,6
<b>De 20 a 24 años</b>	384,8
<b>De 25 a 29 años</b>	427,7
<b>De 30 a 34 años</b>	378,7
<b>De 35 a 39 años</b>	400,8
<b>De 40 a 44 años</b>	426,8
<b>De 45 a 49 años</b>	420,8
<b>De 50 a 54 años</b>	400,5
<b>De 55 a 59 años</b>	326,7
<b>De 60 a 64 años</b>	170,8
<b>De 65 a 69 años</b>	8,7
<b>70 y más años</b>	0,2

**Fuente: Elaboración propia a partir de la datos de la EPA (INE)**