



**Instituto de
Economía
Internacional**

DT 2009-03

Documento de Trabajo / Working Paper

Casado Díaz, J.M., Simón Pérez, H., Martínez Bernabeu, L.
El mercado de trabajo en la provincia de Alicante.
Análisis General y configuración territorial.



Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

El IEI es un instituto interuniversitario de investigación de las universidades de Alicante, Jaume I y Valencia. Esta serie es editada en la Universidad de Alicante y sus documentos pueden ser descargados gratuitamente en la página web del Instituto.

The IEI is a inter-university institute of research created by the Spanish universities of Alicante, Jaume I and Valencia. This series of documents is edited at the University of Alicante. Papers can be downloaded free of charge at Institute's website.

Instituto Interuniversitario de Economía Internacional
Universidad de Alicante / University of Alicante
Campus de San Vicente del Raspeig – E 03690 Alicante
Tel +34 965903782 / +34 965903582 - Fax +34 965903816
<http://iei.ua.es>

DT 2009-03
Documentos de trabajo IEI

Casado Díaz, J.M.; Simón Pérez, H.; Martínez Bernabeu, L. (2009): "El mercado de trabajo en la provincia de Alicante. Análisis general y configuración territorial", Universidad de Alicante, Documento de trabajo del Instituto Interuniversitario de Economía Internacional (IEI), DT 2009-03, <http://iei.ua.es>.

ISSN 1989-6867

MONOGRAFÍA 3

EL MERCADO DE TRABAJO DE LA PROVINCIA DE ALICANTE.

ANÁLISIS GENERAL Y CONFIGURACIÓN TERRITORIAL

Casado Díaz JM, Simón Pérez H, Martínez Bernabeu L

Introducción	4
1. El mercado de trabajo de la provincia de Alicante: análisis general	5
2. Análisis territorial: los mercados locales de trabajo de la provincia de Alicante ...	31
3. Conclusiones	51
Referencias bibliográficas.....	55

Este documento de trabajo forma parte de un conjunto de treinta monografías, fruto del convenio de colaboración entre las Cámaras de Comercio de Alicante, Alcoy y Orihuela y el Instituto de Economía Internacional de la Universidad de Alicante para la elaboración del Plan Alicante Horizonte 2020, con el objetivo de formular objetivos y propuestas de futuro para la provincia de Alicante.

Introducción

La finalidad de esta monografía, enmarcada en el plan estratégico *Alicante Horizonte 2020*, es doble. En primer lugar, se caracterizan los principales rasgos laborales de la provincia de Alicante a partir de indicadores sobre empleo, salarios y capital humano, con el fin de delimitar las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades que la provincia presenta en este terreno. En segundo, se propone una delimitación de los mercados locales de trabajo de la provincia, con el fin de examinar en qué medida existen funcionamientos diferentes del mercado laboral en los territorios que la conforman. No se trata aquí de efectuar una delimitación definitiva de mercados laborales locales, sino de mostrar hasta qué punto la consideración de la dimensión territorial del mercado de trabajo es relevante, dada la existencia de mercados de ámbito inferior a la provincia con comportamientos muy dispares. Esta realidad hace preciso el establecimiento de sistemas de información estadística que permitan diagnósticos apropiados y el desarrollo de políticas públicas que, necesariamente, deberán tener al menos ciertos componentes específicos.

1. El mercado de trabajo de la provincia de Alicante: análisis general

El principal objetivo de esta sección inicial de la monografía es caracterizar pormenorizadamente el conjunto del mercado de trabajo de la provincia de Alicante, de cara a poder extraer conclusiones que puedan ayudar, en su caso, a la adopción de medidas de política económica. Para ello, se procede a examinar sus principales rasgos a partir de indicadores habituales en este tipo de análisis como la tasa de actividad, la tasa de paro, el comportamiento del empleo y de la población activa, el capital humano y ciertos aspectos institucionales, como el tipo de negociación colectiva predominante. Un punto a destacar es la atención que se presta al análisis de los salarios relativos que existen en el mercado de trabajo de la provincia de Alicante en relación con los del conjunto de España.

El análisis del mercado de trabajo de la provincia de Alicante, desarrollado desde una perspectiva territorial, se enmarca en una amplia literatura económica que ha examinado en el marco del conjunto de España el comportamiento de los mercados de trabajo regionales, y cuyo desarrollo se ha fundamentado en la fuerte división del mercado de trabajo español en mercados regionales fuertemente segmentados. Sin ánimos de ser exhaustivos en la descripción del fenómeno y sus determinantes, esta segmentación se manifiesta en unas diferencias persistentes y significativas entre las regiones españolas en parámetros fundamentales del mercado de trabajo como las tasas de empleo y desempleo (Bande et al., 2007) y los salarios (Simón et al., 2006 y Serrano, 2002), y ha resultado facilitada por la existencia de unos bajos flujos migratorios interterritoriales (Jimeno y Bentolila, 1998 y Bover y Velilla, 2005).

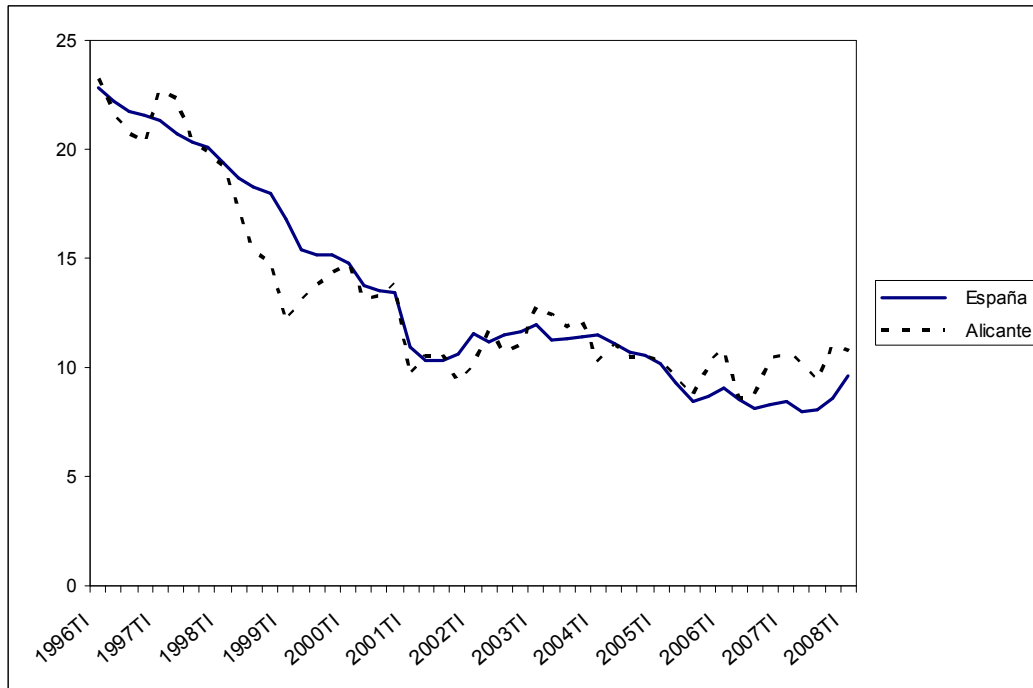
1.1 Población activa, empleo y desempleo

En primer lugar se examina las características del empleo, el desempleo y la población activa, atendiendo tanto a su evolución como al análisis de la información más reciente disponible sobre la relación con la actividad económica de la población en edad de trabajar de la provincia de Alicante (aproximada por la población de 16 ó más años). El conjunto de este análisis se basa en los datos de la Encuesta de

Población Activa (EPA) para el periodo 1996-2008. Como puede observarse, el análisis temporal se desarrolla únicamente a partir de 1996, lo que se explica por el sustancial cambio metodológico que se produjo en dicha encuesta en 2005, con nuevas proyecciones de población basadas en el censo de 2001 que se revisan de manera continua con los datos del Padrón. El análisis se desarrolla sobre la base de las series retrospectivas calculadas por el INE para el periodo 1996-2004 con los nuevos criterios metodológicos.

Desde una perspectiva de dinámica temporal, destaca el hecho de que la tasa de desempleo en la provincia de Alicante ha evolucionado por lo general de forma muy similar a la del conjunto de España durante el periodo analizado (gráfico 1). Así, tras el fuerte aumento del desempleo que se produjo durante la recesión de comienzos de los años noventa, hasta situarse en tasas superiores al 20%, durante la fase expansiva que se dio desde mediados de la década de los noventa hasta muy recientemente, el desempleo se redujo de forma muy intensa en ambos casos, hasta alcanzar niveles mínimos en torno al 8% durante 2006 y 2007 (más concretamente, el nivel mínimo de desempleo fue alcanzado por la provincia de Alicante en el segundo trimestre de 2006, con una tasa de desempleo del 8,6%, y por España en el segundo trimestre de 2007, con una tasa del 7,95%). Conforme puede apreciarse en el gráfico 2, esta reducción del desempleo en la provincia de Alicante fue la consecuencia de una intensa creación de empleo (el volumen de empleo prácticamente se duplicó entre 1996 y 2008, al pasar de 440.000 ocupados a 790.000), que permitió absorber el fuerte incremento de la población activa (los activos pasaron de 570.000 a 886.000 efectivos en el período). Los datos más recientes revelan, sin embargo, un progresivo deterioro de las condiciones del mercado de trabajo, como consecuencia de la profunda desaceleración económica que se está produciendo en la economía española. En la medida en que el mismo ha sido, sin embargo, algo más intenso en el caso de la provincia de Alicante, en los últimos trimestres se ha generado un diferencial de desempleo de la provincia de Alicante frente al conjunto nacional de entre uno y dos puntos porcentuales.

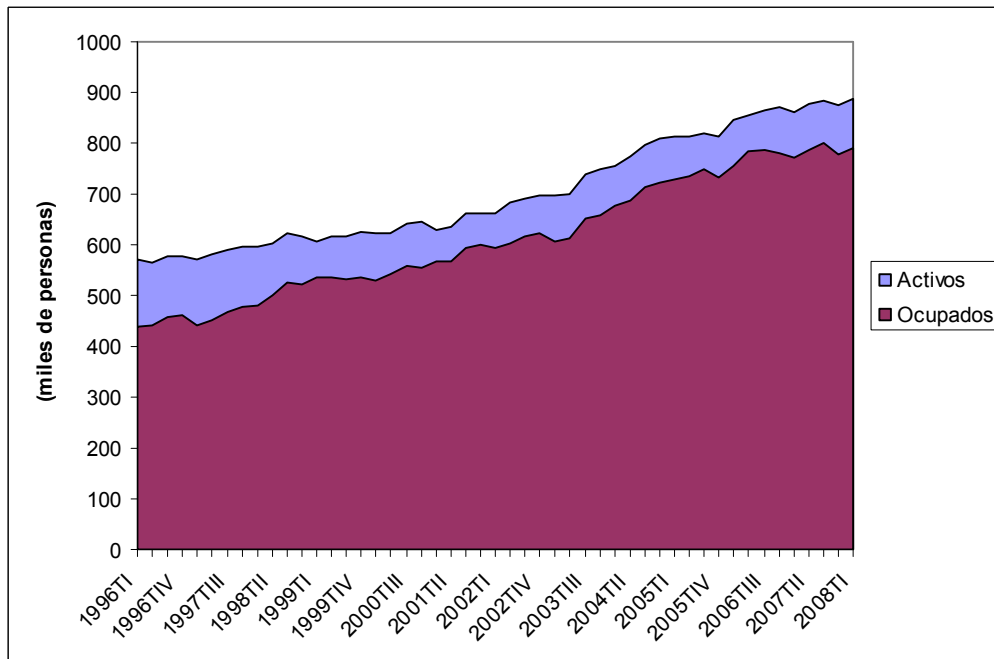
Gráfico 1. Tasa de desempleo en España y Alicante



Notas: Los datos de paro desde el primer trimestre de 2001 en adelante reflejan la nueva definición de paro establecida en el Reglamento 1897/2000 de la CE y no son directamente comparables con los de periodos anteriores. Ver *Metodología EPA-2002* del INE para más información.

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa.

Gráfico 2. Población activa y ocupada en Alicante. 1996-2008



Notas: Los datos de paro y actividad desde el primer trimestre de 2001 en adelante reflejan la nueva definición de paro establecida en el Reglamento 1897/2000 de la CE y no son directamente comparables con los de periodos anteriores. Ver *Metodología EPA-2002* del INE para más información.

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa.

Los cuadros 1 y 2 contienen información sobre la población de 16 ó más años en función de su relación con la actividad económica y sobre las tasas de actividad, empleo y desempleo para Alicante y el conjunto de España (la misma corresponde al primer trimestre de 2008). Se constata así que aunque la estructura por edades de los activos en Alicante es muy similar a la del conjunto nacional (pueden verse más detalles sobre esta cuestión en el cuadro 3), la tasa de actividad en la provincia de Alicante, situada ligeramente por encima del 57% de la población de 16 ó más años, es inferior a la del conjunto de España (59,3%) y, muy especialmente, a la del promedio de la Comunitat Valenciana (en torno al 61%), siendo la diferencia muy similar tanto en el caso de los hombres como de las mujeres. Esta circunstancia se explica en buena medida por la mayor presencia relativa de personas en situación de jubilación (cuadro 4), siendo menor la presencia relativa de aquellos colectivos de inactivos más susceptibles de incorporarse al mercado de trabajo, como los estudiantes o las personas dedicadas a las labores del hogar.

La tasa de empleo en la provincia de Alicante se sitúa en la actualidad en el 51% de la población de 16 ó más años. Esta tasa ha experimentado un espectacular incremento en la última década (en 1996 era del 41,6%, lo que implica que en 12 años ha mejorado en cerca de 10 puntos porcentuales), si bien resulta destacable que la misma se sitúa por debajo del promedio nacional (53,6%) y, muy especialmente, del de la Comunitat Valenciana (55,1%). De forma desagregada por sexo, resulta notable el hecho de que la tasa de empleo de las mujeres (42,2%) es notablemente más baja que la de los hombres (60,2%), si bien para este colectivo las diferencias con respecto a los promedios autonómico y nacional son más reducidas (la tasa de empleo de hombres y mujeres en la Comunitat Valenciana es del 64,9% y 45,5%, mientras que en el caso de España se sitúa en el 63,9% y 43,8%, respectivamente). Es importante reseñar, sin embargo, que las importantes diferencias entre hombres y mujeres en las tasas de empleo no se traducen en diferencias muy significativas de tasas de desempleo entre ambos colectivos (la tasa de desempleo de los hombres es del 10,1% y la de las mujeres del 11,8%), sino que se trata de un fenómeno que más bien presenta una fuerte relación con sus diferencias en tasas de actividad.

Cuadro 1. Población de 16 y más años por relación con la actividad económica, primer trimestre de 2008 (miles de personas)

	Total	Activos	Ocupados	Parados	Inactivos
Ambos sexos					
España	38.042,70	22.576,50	20.402,30	2.174,20	15.466,20
Comunitat Valenciana	4.112,9	2.507,4	2.266,4	241,0	1.605,5
Alicante	1.545,40	886,1	790,3	95,8	659,3
Varones					
España	18.670,30	12.942,50	11.923,90	1.018,60	5.727,80
Comunitat Valenciana	2.036,6	1.437,2	1.321,4	115,8	599,4
Alicante	765,2	512,4	460,6	51,8	252,8
Mujeres					
España	19.372,40	9.633,90	8.478,40	1.155,60	9.738,40
Comunitat Valenciana	2.076,3	1.070,2	945,0	125,2	1.006,1
Alicante	780,3	373,8	329,7	44	406,5

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

Cuadro 2. Tasas de actividad, empleo y desempleo, primer trimestre de 2008

	Tasa de actividad	Tasa de empleo	Tasa de desempleo
Ambos sexos			
España	59,35	53,63	9,63
Comunitat Valenciana	60,96	55,10	9,61
Alicante	57,34	51,14	10,82
Varones			
España	69,32	63,87	7,87
Comunitat Valenciana	70,57	64,88	8,06
Alicante	66,96	60,19	10,11
Mujeres			
España	49,73	43,77	11,99
Comunitat Valenciana	51,54	45,51	11,70
Alicante	47,90	42,25	11,78

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

Cuadro 3. Activos por grupo de edad, primer trimestre de 2008

Activos por grupo de edad (miles de personas)					
	Total	De 16 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 54 años	De 55 y más años
España	22.576,5	518,3	1.831,7	17.731,6	2.494,9
Alicante	886,1	25,2	69	687,2	104,7
Distribución porcentual de activos por grupo de edad (porcentaje)					
	Total	De 16 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 54 años	De 55 y más años
España	100	2,30	8,11	78,54	11,05
Alicante	100	2,84	7,79	77,55	11,82

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

Cuadro 4. Inactivos por situación de inactividad (distribución porcentual), primer trimestre de 2008

	Estudiante	Jubilado o pensionista	Labores del hogar	Incapacidad permanente	Otra
España	15,2	44,6	30,9	6,8	2,4
Comunitat Valenciana	14,6	46,0	29,5	8,2	1,7
Alicante	13,8	48,1	28,7	7,1	2,2

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

Cuadro 5. Ocupados por sector económico, primer trimestre de 2008

Ocupados por sector económico (miles de personas)					
	Total	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
España	20.402,30	863,7	3.313,40	2.670,30	13.554,80
Alicante	790,3	19,9	144,8	114	511,5
Distribución porcentual de ocupados por sector económico (porcentaje)					
	Total	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
España	100	4,2	16,2	13,1	66,4
Alicante	100	2,5	18,3	14,4	64,7

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

Atendiendo a la composición del empleo (cuadro 5), el sector servicios emplea a la mayor parte de los ocupados en la provincia de Alicante (64,7%), seguido por la industria (18,3%) y la construcción (14,4%), desempeñando la agricultura un papel poco destacado (2,5). En términos comparativos con el conjunto nacional, destaca el mayor peso relativo en Alicante del empleo industrial y en la construcción (la participación de estos sectores en el conjunto del empleo de España es del 16,2% y

del 13,1%, respectivamente) y la menor participación de la agricultura y los servicios (sectores que en España contribuyen con el 4,2% y el 66,4%, respectivamente, al conjunto del empleo). Estas mismas conclusiones son extrapolables a la composición por sectores económicos de la población activa (cuadro 6), si bien en este caso cabe destacar la mayor presencia relativa de desempleados que buscan su primer empleo en la provincia de Alicante (3,6%) que en el conjunto de España (3,3%).

Cuadro 6. Activos por sector económico, primer trimestre de 2008

Activos por sector económico (miles de personas)						
	Total	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Parados que buscan primer empleo
España	22.576,50	977,9	3.480,10	2.964,40	14.399,10	755
Alicante	886,1	21,8	156,6	135,7	540,1	31,9
Distribución porcentual de activos por sector económico (porcentaje)						
	Total	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Parados que buscan primer empleo
España	100	4,3	15,4	13,1	63,8	3,3
Alicante	100	2,5	17,7	15,3	60,9	3,6

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

1.2 Dotación y aprovechamiento del capital humano

El nivel de formación de la población activa en la provincia de Alicante ha experimentado en las últimas décadas, al igual que en el conjunto de España, una mejora espectacular. Así, el porcentaje de personas con una educación inferior a la correspondiente a estudios medios (esto es, los colectivos de analfabetos, personas sin estudios o con estudios primarios) pasó de suponer el 94% de la población activa en la década de los sesenta al 18% en 2004. En el mismo periodo la proporción de individuos con educación secundaria aumentó del 3,4% al 64,3% y la de aquellos con estudios universitarios del 2,8% al 17,7% (cuadro 7).

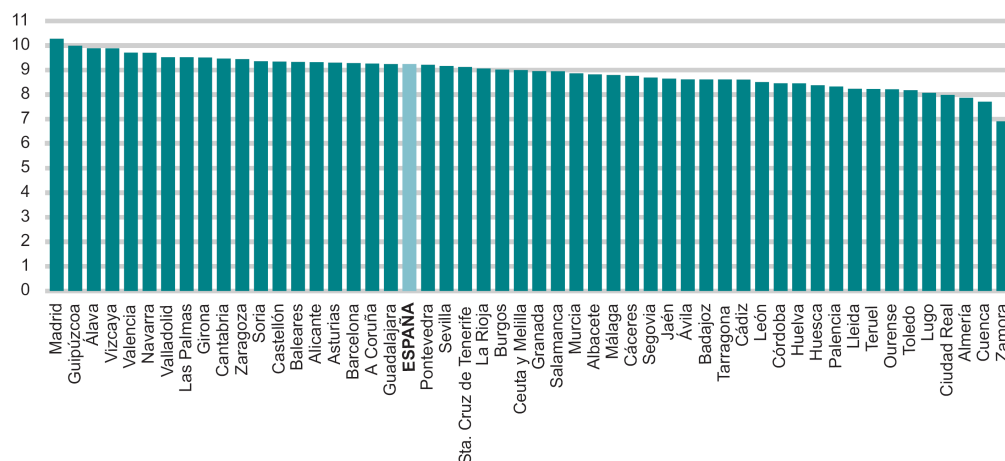
Algunas diferencias que se observan entre la provincia de Alicante y España es la mayor presencia en la población activa de individuos con estudios medios (64,3% en el caso de Alicante frente al 59,4% en el de España) y la menor tanto de personas con estudios inferiores a los estudios medios (18% por 19,3%) como con estudios superiores (17,7% por 21,2%) y de forma más detallada (cuadro 8), la menor participación de personas con formación profesional, muy especialmente en el caso de la de grado superior. No obstante, en general la composición de la población activa de Alicante por niveles de estudios presenta una fuerte similitud con la del conjunto de nuestro país. Esta circunstancia es consecuente con el hecho de que el número medio de años de estudios de la población en edad de trabajar para el conjunto de la provincia, es prácticamente coincidente con la del promedio nacional (en 2005 se situaba en ambos casos ligeramente por encima de los 9 años), lo que sitúa a Alicante en una posición intermedia en relación con el resto de provincias españolas (gráfico 3).

Cuadro 7. Población activa por nivel de estudios (distribución porcentual)

	1964	1974	1984	1994	2004
Población con estudios inferiores a medios					
España	91,54	80,77	61,22	37,58	19,32
Comunitat Valenciana	92,23	82,83	63,35	38,60	13,76
Alicante	93,78	84,61	67,35	41,88	18,04
Población con estudios medios					
España	4,81	13,84	29,44	48,83	59,44
Comunitat Valenciana	4,53	12,29	28,82	49,95	66,35
Alicante	3,41	11,37	26,88	49,39	64,28
Población con estudios universitarios					
España	3,65	5,39	9,34	13,59	21,24
Comunitat Valenciana	3,24	4,89	7,84	11,46	19,89
Alicante	2,81	4,02	5,77	8,73	17,68

Fuente: Elaboración propia a partir del banco de datos de capital humano de IVIE-Fundación Bancaja.

Gráfico 3. Número medio de años de estudios de la población en edad de trabajar, 2005



Fuente: Cuaderno de capital humano Nº 81, septiembre 2007, IVIE-Fundación Bancaja.

Cuadro 8. Distribución de la población por niveles de estudios, 2001

	Alicante	Comunitat Valenciana	España
Analfabetos	8,6	8,3	8,3
Sin estudios	14,9	14,4	15,0
Estudios primarios	26,5	26,4	24,8
Total estudios medios	41,9	40,9	40,49
ESO, EGB, Bachillerato elemental	26,2	24,4	22,8
Bachillerato superior	9,7	9,3	9,8
FP Grado medio	3,2	3,8	3,8
FP Grado superior	2,7	3,4	4,1
Total estudios universitarios	8,2	10,0	11,4
Diplomatura	4,2	4,9	5,6
Licenciatura	3,7	4,7	5,4
Doctorado	0,3	0,4	0,4

Fuente: La geografía del capital humano en España: Niveles educativos de los municipios, IVIE-Fundación Bancaja.

Las dotaciones de educación de la población en edad de trabajar constituyen, no obstante, únicamente una medida del capital humano potencial y no informan sobre su grado real de aprovechamiento. Con el fin de profundizar en esta cuestión, el cuadro 9 contiene las tasas de actividad, ocupación y desempleo del capital humano en la provincia de Alicante y, con fines comparativos, del conjunto de la Comunitat Valenciana y España. Se constata en primer lugar que, en términos relativos, el capital humano existente en la provincia de Alicante llega al mercado de trabajo en una menor proporción: la tasa de actividad del capital humano, la cual relaciona el capital humano efectivamente disponible (los años de estudios de la

población activa) con el potencialmente disponible (los años de estudios de la población en edad de trabajar) se sitúa en el 66,7% en el caso de Alicante, un punto por debajo del promedio nacional y dos por debajo del regional¹. Se da la circunstancia, además, de que la proporción de capital humano que pese a estar disponible en el mercado laboral finalmente no es utilizado también es superior en el caso de Alicante: la tasa de desempleo del capital humano en la provincia es del 9,7%, un punto porcentual por encima de los promedios regional y nacional, prácticamente coincidentes. El resultado de todo ello es que el porcentaje de los años de estudio de la población en edad de trabajar que finalmente son utilizados, ya que corresponden a personas ocupadas, es comparativamente más reducido en la provincia de Alicante, donde la tasa de empleo del capital humano es del 60,2%, en torno a dos puntos porcentuales por debajo de los promedios tanto de España como de la Comunitat Valenciana.

Cuadro 9. Tasa de actividad, empleo y desempleo del capital humano, 2005

Tasa de actividad del capital humano	
España	67,8
Comunitat Valenciana	68,5
Alicante	66,7
Tasa de desempleo del capital humano	
España	8,6
Comunitat Valenciana	8,6
Alicante	9,7
Tasa de empleo del capital humano	
España	61,9
Comunitat Valenciana	62,6
Alicante	60,2

Fuente: Cuaderno de capital humano N° 85, enero 2008, IVIE-Fundación Bancaja.

Los datos para el conjunto de la provincia enmascaran, sin embargo, algunas diferencias significativas entre sus principales municipios. La evidencia comparativa que existe para los tres municipios más poblados de la provincia muestra, en particular, que la dotación de capital humano es significativamente mayor, por

¹ Dicha tasa relaciona el número total de años de estudios de la población activa y la población en edad de trabajar, y no el promedio de años de estudios de los individuos de ambos colectivos. En este sentido, cabe destacar que para el conjunto de España las dotaciones de capital humano de la población en edad de trabajar (9,3 años de educación de promedio en 2005) son significativamente inferiores a las de la población activa (10,9 años), los desempleados (10,3) y, muy especialmente, los ocupados (11).

encima del promedio nacional, en Alicante que en Alcoy y, especialmente, que en Elche (cuadro 10). Se observan también diferencias entre municipios en el grado de aprovechamiento del capital humano: mientras que en Alicante y Alcoy tanto la tasa de actividad como la tasa de desempleo del capital humano se sitúan por debajo de la media nacional, en el caso de Elche ambas se sitúan por encima.

Cuadro 10. El capital humano en las principales localidades de la provincia de Alicante, 2001

Años medios de estudios de la población total	
España	7,6
Alicante	8,1
Alcoy	7,4
Elche	6,7
Porcentaje de población con estudios universitarios	
España	11,4
Alicante	13,5
Alcoy	8,3
Elche	6,3
Tasa de actividad del capital humano (%)	
España	65,4
Alicante	64,4
Alcoy	63,5
Elche	67,1
Tasa de desempleo del capital humano (%)	
España	12,8
Alicante	12,0
Alcoy	10,4
Elche	13,2

Fuente: Cuaderno de capital humano N° 67, julio 2006, IVIE-Fundación Bancaja.

El aprovechamiento comparativamente reducido del capital humano en la provincia de Alicante es una circunstancia que está plausiblemente relacionada con las características de la estructura productiva, en la que predominan los empleos de cualificación media y baja (cuadro 11). Esta cuestión se puede valorar a partir de la incidencia de la sobrecualificación de los trabajadores en relación con los requerimientos de cualificación de los puestos de trabajo que ocupan, la cual constituye una aproximación de en qué medida se ajustan el capital humano existente en una economía y el requerido por las empresas. La evidencia existente sobre la incidencia de este fenómeno a nivel provincial (cuadro 12) sugiere que una proporción no desdeñable de los trabajadores alicantinos con formación universitaria, el 4%, realiza tareas no cualificadas, lo que constituye un indicio de la

importancia de este fenómeno. Este porcentaje se encuentra en línea con el promedio nacional del 4,75% (el cual, por otra parte, presenta un perfil creciente en los últimos años, que refleja que cada vez son más frecuentes las situaciones de sobrecualificación) y, de forma muy significativa, del correspondiente a las otras provincias de la Comunitat Valenciana.

Cuadro 11. Ocupaciones más contratadas en la provincia de Alicante, 2007

Ocupaciones	Contratos	Porcentaje
Albañiles y mamposteros	49.782	8,55
Camareros, bármanes y asimilados	48.298	8,28
Dependientes y exhibidores en tiendas	47.125	8,09
Personal de limpieza de oficinas, hoteles	43.237	7,42
Peones del transporte y descargadores	27.877	4,79
Peones de la construcción de edificios	24.484	4,21
Peones de industrias manufactureras	20.668	3,55
Peones agrícolas	19.194	3,30
Cocineros y otros preparadores de comida	15.989	2,75
Zapateros, marroquinos y guantería piel	12.976	2,22
Resto de ocupaciones	272.577	46,86

Fuente: Informe del mercado de trabajo 2008 Alicante, Observatorio ocupacional del Servicio Público de Empleo Estatal.

Cuadro 12. Porcentaje de universitarios en tareas no cualificadas, 2005

España	4,7
Alicante	4,0
Valencia	6,9
Castellón	6,9

Fuente: Cuaderno de capital humano N° 86, febrero 2008, IVIE-Fundación Bancaja.

1.3 Negociación colectiva

En este epígrafe se examinan las principales características para la provincia de Alicante de una de las institucionales más relevantes del mercado de trabajo, la negociación colectiva. De forma general, ésta constituye el principal marco en el que se regulan las condiciones de empleo de los asalariados en España. La tasa de

cobertura de la negociación colectiva que existe en la práctica en nuestro país es elevada (la misma se sitúa en torno al 85-90% de los asalariados y es comparativamente alta desde una perspectiva internacional), una circunstancia que se explica porque el contenido de los convenios de ámbito sectorial se extiende automáticamente, por ley, al conjunto de los trabajadores y empresas del ámbito funcional de cada convenio, independientemente de si los mismos están afiliados a las organizaciones sindicales o patronales. El sector es, de hecho, el nivel predominante de negociación en la práctica (aunque también existe negociación a nivel de empresa, esta tiene un carácter minoritario y con el transcurso del tiempo es cada vez menos importante), y se da una cierta coordinación entre las unidades de negociación (si bien la misma es menos intensa que en otros países), lo que corresponde a un sistema de negociación relativamente centralizado.

**Cuadro 13. Características de la negociación colectiva.
Convenios colectivos con efectos económicos en 2005.**

	Convenios	Trabajadores	Aumento salarial (%)
Total convenios			
España	5.776	10.755.727	4,04
Comunidad valenciana	411	771.864	4,09
Alicante	134	205.395	3,97
Convenios de empresa			
España	4.353	1.159.734	3,61
Comunidad valenciana	276	37.813	3,55
Alicante	87	11.512	3,52
Convenios de otro ámbito			
España	1.423	9.595.993	4,09
Comunidad valenciana	135	734.051	4,12
Alicante	47	193.883	3,99

Fuente: Elaboración propia a partir de *Anuario de Estadísticas Laborales*.

Aunque la estructura de la negociación colectiva que se da en la provincia de Alicante es en buena medida similar a la del conjunto de España (cuadro 13), el porcentaje de trabajadores cubiertos por convenios de empresa es más reducido situándose, al igual que ocurre en el conjunto de la Comunitat Valenciana, por debajo del 6%, lo que supone en torno a la mitad del promedio nacional. Esta circunstancia es relevante en tanto que en España, aunque se dé la circunstancia de que en el pasado reciente los incrementos salariales pactados en los convenios de empresa han sido comparativamente reducidos en relación con los convenios de

otro ámbito, en los convenios de empresa se pactan por lo general niveles salariales más elevados que en los convenios de ámbito sectorial (véase para más detalles Card y De la Rica, 2006). Una última circunstancia a destacar es que los incrementos salariales pactados en los convenios colectivos con vigencia en la provincia de Alicante son muy similares a los del conjunto nacional, si bien ésta es una característica que se extiende por lo general al grueso de los convenios colectivos que se firman en España (Izquierdo et al., 2003).

1.4 Salarios

El objetivo de este epígrafe de la monografía es examinar el nivel relativo de los salarios en el mercado de trabajo de la provincia de Alicante. Cabe destacar, de entrada, que el análisis de la determinación de los salarios en el mercado de trabajo español desde una perspectiva territorial está plenamente justificado, dado que la división tradicional del mismo en mercados de trabajo regionales fuertemente segmentados que se señalaba con anterioridad se da también en términos de salarios. En relación con esta cuestión se ha constatado, más concretamente, que en España existen diferencias salariales interregionales significativas para trabajadores con las mismas características productivas; que estas diferencias son elevadas desde una perspectiva comparada con otros países europeos y que las mismas se deben únicamente en parte a factores competitivos como las diferencias regionales en los niveles de precios y en el atractivo de residir en cada territorio, el cual tiene potencialmente un carácter compensatorio en la determinación de los salarios (Simón et al., 2006 y López-Bazo y Motellón, 2008).

Este importante componente territorial en la determinación salarial en nuestro país es un fenómeno que está relacionado, a su vez, con las características del modelo de negociación colectiva, una de las instituciones laborales que, de forma general, detenta una influencia más destacada en la determinación de los salarios. Así, mientras que el sistema español de negociación colectiva coincide en buena medida en sus principales rasgos con los sistemas vigentes en otros países de la Unión Europea-15, su principal singularidad radica precisamente en que introduce una inusual vertiente territorial, en la medida en que la mayoría de los convenios

sectoriales en España tienen un carácter infranacional, cubriendo exclusivamente provincias o regiones, mientras que, con contadas excepciones, en el resto de países europeos de nuestro entorno los convenios de ámbito sectorial son sistemáticamente de ámbito nacional (para más detalles véase EIRO, 2000).

En España en los convenios sectoriales se negocian, además de condiciones laborales no pecuniarias, las tarifas salariales aplicables a distintos tipos de trabajadores. Estas tarifas constituyen los mínimos salariales aplicables a los trabajadores de cada ocupación cubiertos por el convenio. En la práctica, estos suelos salariales se sitúan sistemáticamente por encima del Salario Mínimo Interprofesional, lo que implica que las tarifas negociadas en los convenios sectoriales constituyen los salarios mínimos realmente operativos en el mercado de trabajo español. Existe evidencia de que dichas tarifas no son homogéneas entre convenios, de modo que un mismo tipo de trabajador puede estar cubierto en la práctica por un suelo salarial muy diferente en función del convenio colectivo concreto que le cubre (Simón, 2001). Se ha constatado, además, que los mínimos salariales establecidos en la negociación colectiva influyen de forma significativa en los salarios percibidos (Dolado y Felgueroso, 1997), hasta el punto de que las diferencias que se dan entre regiones y sectores en los salarios pactados se observan con un patrón muy similar en los salarios realmente percibidos por los trabajadores (Simón et al., 2006 y Casado y Simón, 2007).

A continuación se examina en qué medida los salarios de la provincia de Alicante se diferencian de los del conjunto del mercado del trabajo español, así como la posible influencia de los suelos salariales establecidos en la negociación colectiva sectorial que se desarrolla en el ámbito de la provincia de Alicante. El análisis de los salarios relativos en Alicante constituye una cuestión de interés, en tanto que el mismo proporciona evidencia sobre dos aspectos de relevancia, el poder adquisitivo relativo de los asalariados y el coste relativo del factor trabajo en la provincia.

Los microdatos utilizados en el análisis empírico proceden de la *Encuesta de Condiciones de Vida*, elaborada por el Instituto Nacional de Estadística. Esta encuesta contiene información de sección cruzada correspondiente a 2005 y, a diferencia de fuentes alternativas de información como la *Encuesta de Estructura*

Salarial, es la única base de datos que presenta una desagregación a nivel provincial y permite desarrollar, en consecuencia, un análisis sobre la determinación salarial a nivel provincial. En la práctica, en dicha encuesta se interroga a los individuos sobre su salario en el mes de realización de la encuesta y sobre su jornada laboral, lo que permite analizar los salarios relativos tanto en términos de salarios mensuales (lo que constituye un indicador apropiado del poder adquisitivo de los trabajadores) como de salario por hora (el cual constituye un indicador más apropiado del coste laboral). Los salarios están expresados en términos brutos, antes de aplicar las cotizaciones a la seguridad social de empresarios y trabajadores y las retenciones del IRPF, y cubre cualquier tipo de pago por parte de las empresas, incluyendo las horas extraordinarias y la parte prorrateada de las pagas extraordinarias. Tras aplicar diversos filtros, el tamaño final de la muestra está en torno a los 10.000 asalariados, de los cuales alrededor del 4% corresponden a individuos que trabajan en la provincia de Alicante.

El cuadro 14 contiene información sobre los salarios medios en las provincias españolas en 2005. Se observa así que el salario medio en la provincia de Alicante se encuentra sustancialmente por debajo del promedio de España, independientemente de si se mide en términos de salario mensual (en este caso, el promedio para España se sitúa en 1403 euros y el de la provincia de Alicante en 1275 euros) o de salario por hora (el promedio para España es de 8,26 euros y el de la provincia de Alicante 7,41 euros), siendo el diferencial muy similar en ambas circunstancias, en torno a un 10%. Este resultado revela que, en promedio, la capacidad adquisitiva de los asalariados alicantinos se sitúa por debajo del conjunto nacional. A partir de esta evidencia no es posible, sin embargo, alcanzar conclusiones en términos de los niveles relativos de los costes salariales que se dan en nuestra provincia, ya que las diferencias con respecto a otras referencias territoriales pueden explicarse, en todo o en parte, por un efecto de composición, esto es, por la presencia de distintos tipos de trabajadores y empresas.

Cuadro 14. Salarios medios. 2005

	Salario mensual		Salario por hora	
	Euros	Nivel relativo (España=100)	Euros	Nivel relativo (España=100)
España	1403,1	100	8,26	100
Álava	1531,0	109,1	9,82	118,9
Albacete	1295,1	92,3	7,60	92,1
Alicante	1274,6	90,9	7,41	89,7
Almería	1136,5	81,0	6,38	77,2
Ávila	1305,2	93,0	8,41	101,8
Badajoz	1108,8	79,0	6,41	77,6
Baleares	1438,1	102,5	8,50	102,9
Barcelona	1570,5	111,9	9,27	112,2
Burgos	1542,3	109,9	9,40	113,8
Cáceres	1301,1	92,7	7,82	94,6
Cádiz	1338,9	95,4	7,93	96,0
Castellón	1101,7	78,5	6,12	74,1
Ciudad Real	1159,0	82,6	6,96	84,2
Córdoba	1210,4	86,3	6,91	83,6
Coruña	1283,4	91,5	7,42	89,9
Cuenca	1279,2	91,2	7,51	90,9
Girona	1480,2	105,5	8,72	105,6
Granada	1245,4	88,8	7,41	89,7
Guadalajara	1453,4	103,6	8,23	99,6
Guipúzcoa	1812,5	129,2	11,06	133,8
Huelva	1199,5	85,5	7,64	92,5
Huesca	1489,0	106,1	8,32	100,8
Jaén	1289,0	91,9	7,78	94,2
León	1287,9	91,8	7,28	88,1
Lleida	1111,5	79,2	6,49	78,6
La Rioja	1284,1	91,5	7,84	94,9
Lugo	1132,6	80,7	6,22	75,3
Madrid	1621,1	115,5	9,23	111,8
Málaga	1317,6	93,9	7,82	94,6
Murcia	1201,1	85,6	6,91	83,7
Navarra	1584,2	112,9	9,59	116,1
Ourense	1454,1	103,6	8,14	98,5
Asturias	1474,1	105,1	8,69	105,2
Palencia	1547,2	110,3	9,15	110,8
Las Palmas	1261,7	89,9	7,23	87,6
Pontevedra	1102,0	78,5	6,59	79,7
Salamanca	1251,0	89,2	7,86	95,1
Santa Cruz de Tenerife	1245,4	88,8	7,40	89,6
Cantabria	1481,6	105,6	8,80	106,5
Segovia	1561,5	111,3	8,29	100,4
Sevilla	1503,8	107,2	8,91	107,9
Soria	1004,3	71,6	6,27	75,9
Tarragona	1373,3	97,9	8,32	100,8
Teruel	1235,0	88,0	7,15	86,6
Toledo	1534,7	109,4	9,08	109,9
Valencia	1298,2	92,5	7,56	91,5
Valladolid	1581,5	112,7	9,13	110,5
Vizcaya	1605,7	114,4	9,74	117,9
Zamora	1066,7	76,0	5,99	72,5
Zaragoza	1651,5	117,7	9,64	116,7
Ceuta y Melilla	1598,6	113,9	9,75	118,0
Número de observaciones	9.978			

Fuente: INE, Encuesta de Condiciones de Vida.

El análisis detallado de en qué medida un trabajador con las mismas características productivas observadas presenta un coste laboral (medido por el salario por hora) similar entre la provincia de Alicante y el conjunto de España se aborda a partir de la metodología propuesta en la literatura económica por Haisken-DeNew y Schmidt (1997). Esta técnica parte de la estimación de una ecuación de salarios *minceriana*, basada en los modelos estándar de capital humano, en la que se asume que los salarios de los individuos dependen de ciertas características suyas, incluyendo la dotación de capital humano, así como de sus puestos de trabajo y empresas:

$$w_{ij} = \alpha + X_i\delta + Z_j\beta + E_j\gamma + \varepsilon_{ij} \quad (1)$$

Donde w_{ij} corresponde al logaritmo del salario bruto por hora para el trabajador i que presta sus servicios en la empresa j ; X_i es un vector estándar de variables explicativas de carácter individual; Z_j es un vector completo de variables ficticias mutuamente excluyentes que indican la provincia de ubicación de la empresa y el trabajador; E_j es un vector de variables de características de los puestos de trabajo y de las empresas que influyen en la determinación salarial; ε_{ij} es un término de error aleatorio; α es el intercepto; y δ , β y γ son vectores de parámetros a estimar.

Las variables explicativas que se han considerado en el análisis empírico abarcan tanto características de los individuos como de sus puestos de trabajo y empresas. En relación con las primeras, se trata del género del individuo; el estado civil; el estatus de inmigrante; el nivel de educación general; los años de experiencia potencial en el mercado de trabajo (medida como la edad del individuo) y su forma cuadrática; dos indicadores del estado de salud del individuo y un indicador de si el individuo lleva más de un año de antigüedad en el empleo (desafortunadamente, no existe información en la *Encuesta de Condiciones de Vida* sobre los años de antigüedad). Las características de los puestos de trabajo y de las empresas son el tipo de contrato (indefinido o de duración determinada); el tipo de jornada (tiempo completo o tiempo parcial); un indicador de si el individuo supervisa a otros trabajadores; controles para la ocupación; el sector y el tamaño de la empresa.

Cuadro 15. Estadísticos descriptivos y coeficientes estimados.
Encuesta de Condiciones de Vida

	Promedio		Coeficientes
	Alicante	España	
Hombre	0,611	0,590	Refer.
Mujer	0,389	0,410	-0,165 **
Soltero	0,314	0,338	Refer.
Casado	0,618	0,603	0,055 **
Viudo	0,017	0,013	0,038
Divorciado	0,051	0,046	0,039 *
Español	0,903	0,932	Refer.
Extranjero	0,097	0,068	-0,034 *
Edad	39,5	39,5	0,020 **
Edad*edad	1689,5	1685,2	0,000 **
Educación primaria	0,123	0,195	Refer.
Educación secundaria (primer ciclo)	0,374	0,237	0,036 **
Educación secundaria (segundo ciclo)	0,256	0,243	0,097 **
Educación superior	0,246	0,324	0,180 **
Salud mala	0,203	0,189	-0,032 **
Enfermedad crónica	0,118	0,125	-0,029 **
Contrato temporal	0,348	0,292	Refer.
Contrato indefinido	0,652	0,708	0,083 **
No supervisión	0,804	0,789	Refer.
Supervisión	0,196	0,211	0,158 **
Sin antigüedad	0,128	0,119	Refer.
Con antigüedad	0,872	0,881	0,013
Jornada completa	0,899	0,905	Refer.
Jornada parcial	0,101	0,095	0,066 **
Gerente	0,012	0,021	0,419 **
Técnico y profesional científico	0,123	0,130	0,502 **
Técnico y profesional de apoyo	0,099	0,103	0,207 **
Personal de administración	0,092	0,128	0,124 **
Trabaj. cualif. en servicios	0,164	0,152	0,055 **
Trabaj. cualif. en agricultura y pesca	0,012	0,015	0,028
Trabaj. cualif. en industria y construcción	0,382	0,268	0,064 **
Trabaj. no cualif.	0,116	0,182	Refer.
Agricultura	0,010	0,033	Refer.
Industria	0,292	0,210	0,073 **
Construcción	0,130	0,123	0,124 **
Comercio	0,169	0,122	-0,005
Hostelería	0,048	0,058	0,001
Transporte	0,036	0,057	0,098 **
Intermediación financiera	0,029	0,024	0,373 **
Actividades inmobiliarias	0,051	0,055	0,003
Administración pública	0,056	0,107	0,231 **
Educación	0,070	0,074	0,203 **
Sanidad	0,051	0,065	0,077 **
Otras actividades	0,058	0,073	0,010
Tamaño 1-10	0,411	0,315	Refer.
Tamaño 11-19	0,123	0,137	0,057 **
Tamaño 20-49	0,208	0,155	0,103 **
Tamaño 50 ó más	0,244	0,325	0,177 **
No sabe tamaño	0,014	0,067	0,072 **
Número de observaciones	9.978		

Fuente: INE, Encuesta de Condiciones de Vida.

Los estadísticos descriptivos de la muestra para Alicante y España, respectivamente, aparecen en las primeras columnas del cuadro 15. En términos comparativos con el conjunto nacional, los asalariados que trabajan en la provincia de Alicante se caracterizan por ser en mayor medida varones; extranjeros; estar concentrados en niveles intermedios de educación; tener contrato temporal; trabajar en ocupaciones manuales cualificadas; trabajar en mayor (menor) proporción en la industria y el comercio (el sector público) y trabajar en empresas de tamaño más reducido. Se constata así que, con algunas excepciones, buena parte de las características distintivas de los individuos y de las empresas radicadas en la provincia de Alicante están asociadas a menores salarios relativos (puede obtenerse más información sobre el impacto que dichas características tienen sobre los salarios a partir de sus coeficientes estimados, los cuales aparecen en la columna final del cuadro 15).

A efectos del análisis que aquí se desarrolla, los parámetros de interés en la estimación de la ecuación salarial son los correspondientes a las variables ficticias por provincia. La ecuación salarial se estima por mínimos cuadrados restringidos imponiendo la restricción lineal $\sum_j n_j \beta_j = 0$, donde n_j es la proporción de observaciones

de la muestra que corresponden a la provincia j . La estimación por mínimos cuadrados restringidos permite interpretar los coeficientes estimados para las comunidades autónomas como (aproximadamente²) la diferencia porcentual entre una provincia determinada y el conjunto de España en el salario para un trabajador con las mismas características observadas. La heterogeneidad global de los salarios entre provincias se aproxima, a su vez, a partir de la desviación estándar de los coeficientes estimados para las variables ficticias por provincia:

$$SD(\beta) = \sqrt{\sum_j n_j \beta_j^2 - \frac{(\sum_j n_j \beta_j)^2}{\sum_j n_j}} \quad (2)$$

Donde σ_j^2 son las varianzas de los β_j y $SD(\beta)$ es la desviación estándar ajustada y ponderada por el empleo de los coeficientes estimados para las variables ficticias por provincia (el segundo término de la ecuación corrige por el hecho de que las

² La diferencia porcentual exacta se calcula concretamente como $e^{\beta_j} - 1$, donde β_j es el coeficiente estimado.

diferencias salariales entre provincias se estiman con un error de muestreo que podría conducir a una sobreestimación de la desviación estándar de dichos diferenciales).

Los resultados de la estimación de la ecuación salarial permiten confirmar que, de forma general, en España existen notables diferencias salariales entre provincias para trabajadores similares en características productivas y condiciones de trabajo (cuadro 16). Buena parte de las provincias españolas presentan salarios que, de hecho, difieren significativamente del promedio nacional (estas diferencias son estadísticamente significativas al 5% para 33 provincias) y las primas salariales provinciales presentan en la práctica una gran variabilidad. Éstas se sitúan en un intervalo de valores que va desde un 24,3% sobre la media nacional en el caso de la provincia de Guipúzcoa (lo que es equivalente al valor de 0.218 puntos logarítmicos estimado para el coeficiente de la variable ficticia de esta provincia) a un 21,6% por debajo de la media en Lugo. A su vez, la desviación estándar ajustada del conjunto de diferenciales salariales entre provincias es notablemente elevada, del 10%.

La provincia de Alicante se sitúa entre aquellas provincias españolas con unos niveles de salarios comparativamente reducidos. Más concretamente, los mismos son inferiores al promedio nacional en un 3,6%, siendo dicha diferencia estadísticamente significativa al 5% (este resultado es robusto ante cambios en la especificación de la ecuación salarial). Esta diferencia es más reducida que la que se da en salarios medios, lo que confirma que parte de ésta está originada por la presencia en la provincia de Alicante, en relación con el conjunto de España de trabajadores y empresas con características asociadas a menores salarios relativos. No obstante, es un resultado a destacar que incluso tras controlar por estas diferencias en características, los salarios de la provincia de Alicante son comparativamente más reducidos que el promedio nacional.

Cuadro 16. Diferencias salariales entre provincias para trabajadores con características similares. Cálculo de la prima salarial tomando como referencia territorial España y Alicante

	España	Alicante	
Álava	0,111	* 0,147	**
Albacete	-0,035	0,001	
Alicante	-0,036	* Referencia	
Almería	-0,154	** -0,118	**
Ávila	-0,012	0,024	
Badajoz	-0,144	** -0,107	**
Baleares	0,067	** 0,104	**
Barcelona	0,071	** 0,107	**
Burgos	0,106	** 0,143	**
Cáceres	-0,091	** -0,054	
Cádiz	0,016	0,053	
Castellón	-0,125	** -0,088	*
Ciudad Real	-0,073	** -0,037	
Córdoba	-0,073	* -0,036	
Coruña	-0,119	** -0,083	**
Cuenca	-0,014	0,022	
Girona	0,110	** 0,147	**
Granada	-0,108	** -0,072	*
Guadalajara	-0,031	0,006	
Guipúzcoa	0,218	** 0,254	**
Huelva	0,033	0,070	
Huesca	0,157	** 0,194	**
Jaén	-0,062	-0,025	
León	-0,053	-0,017	
Lleida	-0,109	* -0,072	
La Rioja	-0,013	0,024	
Lugo	-0,216	** -0,179	**
Madrid	-0,015	0,021	
Málaga	-0,009	0,028	
Murcia	-0,049	** -0,013	
Navarra	0,160	** 0,197	**
Ourense	-0,128	** -0,091	*
Asturias	-0,009	0,028	
Palencia	0,124	* 0,160	**
Las Palmas	-0,066	** -0,029	
Pontevedra	-0,169	** -0,133	**
Salamanca	-0,162	** -0,125	**
Santa Cruz de Tenerife	-0,063	** -0,027	
Cantabria	0,025	0,061	*
Segovia	-0,013	0,023	
Sevilla	0,027	0,063	*
Soria	0,050	0,086	
Tarragona	0,032	0,068	
Teruel	-0,125	* -0,089	
Toledo	0,113	** 0,150	**
Valencia	-0,054	** -0,018	
Valladolid	0,048	0,085	**
Vizcaya	0,109	** 0,145	**
Zamora	-0,201	** -0,165	**
Zaragoza	0,081	** 0,118	**
Ceuta y Melilla	0,092	** 0,129	**

Notas: * y ** indican una significatividad inferior al 1% y 5%, respectivamente.

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Condiciones de Vida (INE).

Con el fin de profundizar en este resultado, se ha reestimado la ecuación (1) por mínimos cuadrados ordinarios, tomando Alicante como referencia para el conjunto de variables ficticias por provincias, lo que implica que los coeficientes del resto de provincias miden los respectivos diferenciales salariales con la provincia de Alicante. Tomando como referencia un nivel de significatividad del 5%, 16 provincias españolas presentan mayores salarios que Alicante, 10 tienen niveles salariales más reducidos (entre ellas, Castellón), mientras que para el resto no existe una diferencia estadísticamente significativa. Un resultado reseñable es la ausencia de diferencias salariales significativas en el caso de todas las provincias limítrofes con la de Alicante, lo que sugiere que no existen ningún tipo de ventaja competitiva en términos de salarios respecto a ellas.

Tal y como se señalaba con anterioridad, la presencia de un sistema de negociación colectiva fuertemente vinculante en cuanto a la determinación de los salarios, y en el que buena parte de los convenios colectivos sectoriales tiene un ámbito inferior al nacional, hace plausible que las diferencias salariales entre provincias en España resulten influidas por las tarifas sectoriales establecidas en los convenios sectoriales de ámbito provincial. A continuación se analiza en qué medida la negociación colectiva es un elemento que favorece la diferenciación salarial entre provincias, a partir de la única base de datos existente para el mercado de trabajo español que incluye información sobre las tarifas salariales pactadas en la negociación colectiva de ámbito sectorial. Esta base de datos incluye los mínimos salariales pactados para diversos tipos de trabajadores (categorías profesionales) y cubre de forma prácticamente exhaustiva el conjunto de la economía (pueden encontrarse más detalles sobre la misma en Simón, 2001). La principal cautela en relación a la misma radica en que la misma cubre el año 1995. No obstante, una particularidad de la negociación colectiva en España es la fuerte inercia que se da en la determinación salarial, lo que se traduce en la práctica en una gran similitud de los incrementos salariales pactados entre convenios colectivos (Izquierdo et al., 2003). Esta circunstancia es especialmente apreciable a nivel territorial, pues la evidencia existente muestra que los incrementos medios que han experimentado los salarios pactados en convenios colectivos sectoriales han sido en el pasado reciente marcadamente homogéneos por comunidades autónomas (Alonso e Izquierdo, 1999), lo que es consecuente, a su vez, con la acusada persistencia temporal que

presentan las diferencias de salarios medios entre comunidades autónomas (Villaverde y Maza, 2002)³. En conjunto, esta evidencia sugiere que es altamente plausible que las diferencias entre provincias en salarios pactados muestren una cierta persistencia con el paso del tiempo.

La estimación de los efectos fijos provinciales presentes en los salarios pactados se ha realizado a través de la regresión de una ecuación en la que las tarifas salariales pactadas en los convenios de sector se regresan sobre variables ficticias por provincias junto con ciertas variables de control. El análisis se ha desarrollado sobre las tarifas salariales pactadas en convenios colectivos de ámbito provincial. Al igual que para los salarios percibidos, la ecuación salarial se ha estimado por mínimos cuadrados restringidos, introduciendo la restricción de que la suma de los coeficientes estimados para las provincias ponderados por la proporción de trabajadores cubiertos por convenios de sector con ámbito provincial (según el *Registro estadístico de convenios colectivos*) es igual a cero. La ecuación salarial estimada para las tarifas sectoriales toma la siguiente forma:

$$t_{ij} = \alpha + C_i\delta + Z_j\beta + S_j\gamma + \varepsilon_{ij} \quad (3)$$

Donde t_{ij} es el logaritmo de la tarifa salarial por hora pactada para la categoría profesional i del convenio colectivo provincial j ; C_i es un vector de variables ficticias que reflejan la categoría profesional (distinguiendo entre titulado superior, titulado medio, oficial administrativo de primera, auxiliar administrativo, oficial de oficio de primera, oficial de oficio de segunda y peón ordinario); Z_j es un vector de variables ficticias que indican la provincia a la que pertenece el ámbito funcional del convenio colectivo j ; S_j es un vector de variables ficticias que refleja el sector de actividad en el que se ubica el ámbito funcional del convenio colectivo j ; ε_{ij} es un término de error aleatorio; α es el intercepto y δ , β y γ son vectores de parámetros a estimar.

Los resultados obtenidos confirman que en los convenios de ámbito provincial se pactan tarifas salariales que varían muy significativamente para trabajadores similares exclusivamente en función de la provincia donde tienen vigencia dichos

³ Abundando en esta cuestión, el incremento de salarios pactados en los convenios de ámbito inferior al sectorial acumulado para el período 1995-2005 fue del 38,6% para la Comunidad Valenciana y del 40,4% para el conjunto de España.

convenios (cuadro 17). Las tarifas pactadas en los convenios de ámbito provincial son significativamente distintas del promedio nacional para 38 provincias, y las diferencias estimadas se sitúan en un rango que va desde un 28,9% sobre la media nacional en el caso de Guipúzcoa a un 16,6% bajo la media en el caso de Cuenca. La desviación estándar de los diferenciales salariales territoriales ajustada por el empleo territorial es del 8,7%. Debe destacarse, sin embargo, que la provincia de Alicante se sitúa entre aquellas provincias donde los salarios pactados se sitúan en niveles similares al promedio nacional, hasta el punto de que no existen diferencias estadísticamente significativas en relación con el mismo.

Los efectos fijos provinciales presentes en las tarifas sectoriales y en los salarios percibidos son muy similares. Estos efectos muestran una dispersión bastante similar, con una desviación estándar ajustada del 8,7% y 10%, respectivamente, y un coeficiente de correlación de Pearson en torno a 0,65 y estadísticamente significativo al 1%. La marcada correspondencia que en la práctica muestran las diferencias provinciales de salarios pactados y salarios percibidos confirma que, por lo general, la estructura de salarios provinciales del mercado de trabajo español resulta muy influida por la correspondiente estructura regional de tarifas salariales pactadas en la negociación colectiva sectorial.

Cuadro 17. Diferencias en mínimos salariales pactados en la negociación colectiva de ámbito sectorial (España como referencia territorial)

	Prima salarial
Álava	0,122 **
Albacete	-0,025
Alicante	0,008
Almería	-0,105 **
Ávila	-0,139 **
Badajoz	-0,132 **
Baleares	0,061 **
Barcelona	0,126 **
Burgos	0,038 **
Cáceres	-0,139 **
Cádiz	0,067 **
Castellón	-0,093 **
Ciudad Real	-0,082 **
Córdoba	-0,012
Coruña	-0,049 **
Cuenca	-0,154 **
Girona	0,041 **
Granada	0,053 **
Guadalajara	0,003
Guipúzcoa	0,254 **
Huelva	-0,002
Huesca	-0,097 **
Jaén	-0,043 **
León	-0,072 **
Lleida	-0,095 **
La Rioja	0,059 **
Lugo	-0,128 **
Madrid	0,039 **
Málaga	0,035 **
Murcia	-0,006
Navarra	0,144 **
Ourense	-0,153 **
Asturias	0,039 **
Palencia	0,000
Las Palmas	-0,091 **
Pontevedra	-0,080 **
Salamanca	-0,055 **
Santa Cruz de Tenerife	-0,012
Cantabria	0,001
Segovia	-0,116 **
Sevilla	-0,039 **
Soria	-0,089 **
Tarragona	0,014
Teruel	-0,104 **
Toledo	-0,043 **
Valencia	-0,011
Valladolid	0,007
Vizcaya	0,126 **
Zamora	-0,119 **
Zaragoza	0,004
Ceuta y Melilla	-0,044 *

Notas: * y ** indican una significatividad inferior al 1% y 5%, respectivamente.

2. Análisis territorial: los mercados locales de trabajo de la provincia de Alicante

En esta parte de la monografía nos proponemos llamar la atención sobre el hecho de que cualquier actuación relacionada con el mercado de trabajo, en términos de diseño, implantación y seguimiento de las políticas públicas relacionadas debe basarse en ámbitos geográficos coherentes con el objeto de análisis. En particular, mostraremos que la provincia de Alicante no puede ser considerada como un mercado de trabajo unitario y que se hace necesario, por tanto, la identificación de áreas funcionales que puedan ser consideradas como verdaderos mercados locales de trabajo.

Estructuramos esta parte de la monografía en dos apartados. En el primero de ellos desarrollamos con algo más de detalle el concepto de mercado local de trabajo (MLT) y proponemos una posible delimitación de los MLT de la provincia de Alicante utilizando uno de los métodos más recientes, el empleado para la elaboración del mapa más reciente de las denominadas *Travel-to-Work Areas* (TTWAs) por parte del Departamento de Empleo del Reino Unido. En el segundo de los apartados se presentan diversos indicadores laborales para los mercados identificados, y se muestra cómo los valores que los diversos MLT ofrecen para dichos indicadores difieren sustancialmente unos de otros, lo que apoya nuestra tesis de que es imprescindible la consideración de la variable territorial a la hora de poner en marcha cualquier tipo de actuación en materia de políticas públicas, mediante (a) el diseño de una geografía de áreas funcionales apropiada y (b) la elaboración de indicadores que permitan analizar las características estructurales y la evolución de la situación de dichos mercados.

2.1 Una delimitación de los mercados locales de trabajo de la provincia de Alicante

Tal y como se señala en Casado et al. (2005), en las últimas décadas ha ido ganando terreno la idea de que el análisis de los aspectos espaciales del mercado de trabajo es fundamental para una mejor comprensión de los fenómenos que en él

se desarrollan. Entre las razones que explican este hecho destacan (Fischer, 1986) la constatación de que los mercados de trabajo no son en absoluto homogéneos tal y como sugieren los enfoques neoclásicos, sino que se encuentran segmentados en sus diversas dimensiones: sectorialmente, por ocupación, y también territorialmente, entre otras. En este último sentido, en la mayor parte de los países se observan variaciones territoriales sustanciales en cuanto al funcionamiento de los mercados de trabajo y sus principales indicadores, como la tasa de paro o la calidad de los empleos disponibles. Es sencillo constatar, por ejemplo, que la distribución espacial de la pérdida de empleo asociada a la reestructuración de las actividades productivas suele ser muy distinta a la de la creación de puestos de trabajo. Por último, es indudable que existe un efecto de fricción sobre el ajuste de los mercados de trabajo que se asocia al territorio, a la distancia, en términos, por ejemplo, de información y coordinación entre agentes económicos.

La relevancia de los aspectos espaciales ha hecho necesario abordar el estudio del mercado de trabajo sobre ámbitos geográficos más desagregados. Así, en el caso español, los análisis empíricos referidos a la elaboración de modelos sobre determinación salarial, capital humano o migraciones, entre otros, han incorporado en sus análisis las comunidades autónomas o las provincias como si se tratara de genuinos mercados de trabajo. Cuando el ámbito elegido ha sido el local, los análisis se han referido a divisiones administrativas de mayor o menor relevancia, como los municipios o, en su caso las comarcas. En muy raras ocasiones, sin embargo, se han empleado procedimientos formales con el fin de identificar áreas funcionales que puedan considerarse como verdaderos mercados locales de trabajo (MLT) y que puedan servir como referencia para la obtención y explotación de estadísticas y para un uso académico o en el ámbito de las políticas públicas. Tal y como señala Eurostat (1992), podría darse así la paradoja de que disciplinas que utilizan métodos cada vez más sofisticados, vean socavada la fiabilidad de sus análisis por utilizar áreas geográficas poco apropiadas. Esta circunstancia podría estar, sin embargo, cambiando en la actualidad, cuando parece estar abriéndose la posibilidad de colaboración entre el Instituto Nacional de Estadística y sus homólogos autonómicos con el fin de obtener estimaciones con un grado de desagregación mayor que el provincial para diversas variables procedentes de la Encuesta de Población Activa, lo que otorga una gran relevancia a la reflexión sobre esta cuestión.

La generalización de las delimitaciones de este tipo de áreas por parte de las administraciones públicas de numerosos países ha venido asociada con usos muy variados. Así, por ejemplo, las denominadas *Travel-to-Work Areas* británicas han sido utilizadas desde la década de 1950 para el cálculo de tasas locales de desempleo, y más adelante como referencia para la distribución de ayudas regionales y para la delimitación de regiones objetivo 2 de la Unión Europea. También constituyen la unidad oficial para la identificación de áreas susceptibles de recibir ayudas nacionales o procedentes de la Unión Europea en los casos alemán, finlandés, francés e italiano (OCDE, 2002). Además, en este último caso han servido como unidad de referencia para la identificación de los denominados distritos industriales (Sforzi, 1987 y 1995; ISTAT, 1997). En Dinamarca han servido para la reorganización de los gobiernos locales (Andersen, 2002) con el argumento de que quienes se desplazan a trabajar a otro municipio deben contribuir a su financiación, lo que requiere que los límites municipales representen áreas funcionales, de tal forma que pocas personas las crucen en el curso de sus desplazamientos residencia-trabajo. Por último, cabe señalar que también se ha dado a los MLT un uso más normativo, al servir como instrumento para la planificación. Así, a partir del diagnóstico de una determinada realidad funcional como punto de partida, se han diseñado políticas con el fin de mitigar, por ejemplo, los problemas medioambientales o sociales asociados a unos desplazamientos demasiado largos (véase, por ejemplo, Cervero, 1995, y Van der Laan y Schalke, 2001).

El concepto de mercado local de trabajo

En el ámbito académico suele definirse un mercado de trabajo (MLT) como el lugar en el que se cruzan las ofertas y demandas de un número relevante de agentes o, dicho de otro modo, un mercado de trabajo existe allí donde los compradores y vendedores se encuentran o entran en contacto para acordar un precio (salario) al cual están dispuestos a intercambiar un volumen determinado de trabajo (Bosworth et al., 1996). Se trataría, por tanto, del ámbito natural en el que calcular indicadores como la tasa de paro. Tal y como se señala en Salom y Casado-Díaz (2007), desde un punto de vista funcional, un mercado de trabajo de ámbito local debería estar formado por la intersección entre (a) el área definida por la distancia máxima a la

que un número determinado de trabajadores estaría dispuesto a desplazarse para ocupar una vacante sin que ello implicara un cambio de residencia (lo que determinaría la oferta de trabajo) y (b) el área que delimitan las preferencias de un conjunto de empleadores a la hora de reclutar a sus trabajadores (demanda de trabajo). Dado que la aplicación estricta de este tipo de conceptos haría necesario disponer de mapas de preferencias individuales, en la práctica se toman como manifestación de tales preferencias los patrones de movilidad residencia-trabajo (el denominado *commuting*) que pueden obtenerse de forma exhaustiva a partir de datos censales⁴. La utilización de esta variable ha dado lugar a la definición de los MLT como regiones económicamente integradas dentro de las cuales los individuos pueden residir y encontrar trabajo a una distancia razonable y pueden cambiar de empleo sin necesidad de modificar su lugar de residencia (Department of Labor, 2003).

En la delimitación de los MLT dos conceptos son fundamentales: coherencia interna e independencia frente a otras áreas. Así, idealmente un mercado debe (i) estar formado por áreas que mantengan fuertes vínculos entre sí y, además, (ii) las fronteras entre mercados deben ser poco permeables a los flujos residencia-trabajo. A estos criterios suelen añadirse otros cuya motivación suele estar relacionada con su uso estadístico o de políticas públicas, como la incorporación de un tamaño mínimo en términos de población ocupada residente, la contigüidad geográfica de las regiones delimitadas, la ausencia de solapamientos entre ellas y la consideración exhaustiva de todo el territorio analizado, de forma que todas las áreas que lo integran formen parte de una de las regiones identificadas, y sólo de una de ellas. El cuadro 18 recoge, a modo de ejemplo, los criterios propuestos por Eurostat, y que enlazan con el apartado siguiente.

⁴ Este enfoque difiere del utilizado en otra familia de métodos en los que la delimitación de áreas funcionales se basa en condiciones de homogeneidad (y no en la interacción) entre las áreas integrantes de la región en relación con uno o varios atributos, y de heterogeneidad entre las regiones delimitadas (véase Duque, 2004, para una revisión reciente de estos trabajos).

Cuadro 18. Criterios para la delimitación de las zonas de empleo (ZE) europeas

Los criterios fijados en *Eurostat* (1992) para la elaboración de las futuras *zonas de empleo* europeas (ZE) de forma que puedan ser usadas en un contexto de política económica son los siguientes:

1. Las áreas deben estar basadas en *criterios estadísticos*, y su adecuación será contrastada en función del resto de requisitos. Deben, además, estar definidas tomando como unidades de base las zonas administrativas de tipo local en cada uno de los Estados miembros.
2. El *concepto* subyacente a la definición de las ZE es el de mercado laboral local, que representa un área en la que la mayor parte de la población reside y trabaja, de forma que los límites entre dichas ZE deben ser cruzados por relativamente pocas personas en sus desplazamientos entre viviendas y puestos de trabajo
3. El principio de *partición* afirma que todo el territorio debe estar dividido en ZE y que no deben existir solapamientos o jerarquías entre dichas ZE y, aunque se puede considerar el establecimiento de los patrones de dependencia entre las ZE en el futuro, debe existir un mapa de ZE de un mismo nivel que cubra todo el territorio.
4. El principio de contigüidad interna afirma que cada ZE debe formar un territorio continuo, y que ese debe ser el resultado obtenido al final del proceso salvo en los casos en que una zona local se componga de dos piezas separadas o cuando una ZE supere los límites nacionales.
5. Las ZE deben maximizar su *autonomía* en términos de internalización de los flujos entre residencia y trabajo. La autonomía es la principal expresión estadística del objetivo que busca definir mercados laborales locales, dado que se deben minimizar los flujos a través de los límites de las ZE. Este criterio se manifiesta en dos vertientes: cada ZE no sólo ofrece empleos locales para la mayor parte de sus trabajadores residentes, sino que también ofrece trabajadores locales para la mayor parte de los empleos existentes en el área. El análisis llevado a cabo debe garantizar que todas las ZE cumplen los requisitos mínimos de autonomía.
6. El sexto principio es el de *homogeneidad*, según el cual ninguna ZE debe caer por debajo de un tamaño mínimo. Es, además, preferible que las ZE no sean de tamaño superior a lo necesario para representar el patrón de MLT, dado que ZE mayores podrían incluir varios MLT con niveles diferentes de necesidades en relación con las políticas de apoyo regional. Los límites propuestos son 25.000 activos aunque, para favorecer la definición de ZE en las regiones suburbanas y evitar que los grandes centros absorban a la periferia, el nivel de autonomía fue reducido a un 70% para las zonas con más de 50.000 activos.
7. El séptimo principio es el de *coherencia*. Las ZE no deberían ser innecesariamente complejas y en gran medida deberían estar espacialmente concentradas, reflejando la topografía local, las redes de transporte y los patrones de asentamiento. Unas ZE con fronteras demasiado irregulares podrían ser el resultado de un método que pusiese demasiado énfasis en los desplazamientos más inusuales, que probablemente serían reflejo de datos poco fiables.
8. El principio de *adherencia* afirma que ante varias posibilidades, debería seleccionarse aquella que se aproximase más a las fronteras administrativas, dado que ello es ventajoso desde el punto de vista estadístico y para la articulación de políticas económicas. En la medida de lo posible deberían respetarse los límites de las regiones NUTS, dando más importancia al respeto de los límites de los niveles superiores de dichas regiones. En cualquier caso, la unidad administrativa básica adoptada como base del proceso, el *área local*, será respetada.
9. El último principio es el de *flexibilidad*. Las ZE deben ser aceptables como una representación adecuada de los MLT por parte de los expertos locales y nacionales, debiendo el proceso empleado permitir la puesta en práctica de un cierto margen de maniobra a partir de un proceso de consultas a las autoridades locales siempre que la introducción de las posibles modificaciones de límites no impliquen la relajación de los criterios estadísticos, cuyo respeto debe garantizar la comparabilidad de unas regiones, o países, con otras. Además, el método debe ser capaz de ofrecer resultados igualmente razonables independientemente del patrón de desplazamientos sobre el cual se base, dado que el modelo de movilidad difiere notablemente de unas zonas europeas a otras.

Los criterios 1 a 3 expresan requisitos absolutos e irrenunciables para la delimitación de las ZE. El resto de criterios están ordenados jerárquicamente de forma descendente según su orden de importancia de tal manera que, en caso de conflicto, debe darse prioridad al que ocupe el lugar más alto. En el informe *Eurostat* (1992) se señala que varios de los criterios son difíciles de introducir en un proceso automático y deberían ser llevados a cabo manualmente tras la finalización del proceso garantizando, en cualquier caso, el cumplimiento de los requisitos estadísticos mínimos fijados para garantizar la comparabilidad.

Fuente: EUROSTAT (1992)

El procedimiento de delimitación de MLT

Son muchos los países de la OCDE en los que se delimitan MLT utilizando procedimientos que difieren notablemente entre sí⁵. Una clasificación frecuente (Casado y Coombes, 2005) distingue entre métodos “multicriterio” y métodos jerárquicos. Los métodos jerárquicos se caracterizan por la consideración de una sola regla de clasificación que se aplica una y otra vez sobre los datos de movilidad residencia-trabajo dando lugar a una agregación iterativa de las unidades de base que continúa hasta que se satisface una condición predeterminada. Es el caso de los procedimientos aplicados en Francia (INSÉE, 1998) y alguno de los utilizados en EEUU (Tolbert y Sizer, 1996). La diferencia fundamental entre los distintos métodos que pueden incluirse en esta categoría es la formulación concreta del índice que se usa para la medición de la intensidad de la relación entre pares de áreas/mercados⁶. Una vez que dicha función ha sido definida, la mayor parte de estos métodos procede mediante la fusión iterativa de los pares para los cuales se obtienen los mayores valores. La forma en que estos métodos operan otorga un papel central a la condición de integración intramercado frente a la referida a la separación entre mercados, ya que los procesos no incluyen una condición relativa a la superación de un cierto valor umbral en esta variable.

Una crítica frecuente a los ejercicios de tipo jerárquico es que su estricta simplicidad hace que las agregaciones iniciales no se evalúen de nuevo en otras fases del proceso, lo que podría dar lugar a asignaciones sub-óptimas⁷. Otra familia de

⁵ En el caso de la Comunidad Valenciana este ámbito de investigación se desarrolló a partir de los datos censales de 1991 en los trabajos de Salom et al. (1997), basado en el método propuesto por Smart (1974) y Casado-Díaz (2000), en el que se usa una variación de los métodos de Coombes et al. (1986) y ONS (1998), de acuerdo con las recomendaciones de EUROSTAT (1992). Con posterioridad, y a partir de los datos procedentes del Censo de Población de 2001, Salom y Casado-Díaz (2007) analizaron la evolución de los patrones de movilidad cotidiana y de los MLT asociados a ellos a partir del procedimiento de Coombes et al. (1986).

⁶ En el caso estadounidense el índice de relación toma la forma $\frac{T_{ij} + T_{ji}}{\min(LF_i, LF_j)}$, mientras que en Francia

las funciones utilizadas son $\frac{T_{ij}}{\sum_k T_{ik}}$ y $\frac{T_{ij} + T_{ji}}{\sum_k T_{ik}}$, donde LF_i es la población activa de la zona i y T_{ij} son

los flujos cotidianos de trabajadores entre la zona i y la zona j .

⁷ Así, por ejemplo, dos áreas podrían estar bastante relacionadas inicialmente, en términos bilaterales, por sus flujos principales de trabajadores, lo que daría lugar a su inclusión en una misma

métodos aplica, por el contrario, diferentes criterios y reglas de decisión a lo largo de las sucesivas fases del algoritmo de regionalización, cuya complejidad varía mucho de unos ejercicios a otros. Son procedimientos con un fuerte contenido teórico y que a menudo parten de una concepción sobre cuáles son las variables explicativas de la realidad funcional analizada. Un ejemplo canónico de este tipo de ejercicios es el de la ya citada identificación de las *Travel-to-Work Areas* británicas, que se realizó a partir de los datos censales de 1981 y 1991 mediante el método propuesto por Coombes et al. (1986). En síntesis, este método parte de la consideración de una matriz cuadrada en la que cada una de las celdas recoge el número de individuos que se desplaza desde el municipio indicado por la fila hacia el municipio indicado por la columna para realizar sus tareas laborales. Mediante pasos sucesivos, que comienzan con la identificación de “proto-TTWAs”, el procedimiento va creando MLT gracias a la agregación de las áreas más relacionadas entre sí en términos de flujos de trabajadores hasta alcanzar los requisitos exigidos. Gran parte del proceso es guiado por los valores obtenidos para la siguiente función, que mide la relevancia de los flujos recíprocos entre pares de zonas:

$$\frac{T_{ij}^2}{\sum_{k=1}^n T_{ik} \times \sum_{k=1}^n T_{kj}} + \frac{T_{ji}^2}{\sum_{k=1}^n T_{jk} \times \sum_{k=1}^n T_{ki}} \quad (4)$$

Donde T_{ij} son los flujos residencia-trabajo entre la zona i y la zona j . Además, el algoritmo introduce algunos otros criterios en cuanto, por ejemplo, al grado de reciprocidad en los flujos entre las áreas que se integran en un mismo MLT o a la medición de la intensidad de dichos flujos al asignar un área a un MLT u otro. En el curso del proceso se reevalúan las diversas agrupaciones efectuadas, como se ha señalado antes. El resultado es un mapa de MLT caracterizados porque al menos el 70% de los ocupados residentes en cada uno de ellos realiza sus tareas laborales dentro de sus límites (es decir, una elevada *autonomía por el lado de la oferta de*

región. Sin embargo puede que tras la delimitación del mapa final de mercados, alguna de las áreas inicialmente agregadas tengan más relación con una región distinta de la suya que agrupe a varias áreas con las cuales mantiene fuertes vínculos que, agregados superan al que decidió inicialmente su adscripción (un flujo que podría superar sólo de forma muy marginal al siguiente en relevancia, sobre todo en entornos multicéntricos o en áreas ubicadas en los límites de las zonas de influencia de distintos centros de empleo). Los métodos “multicriterio” más sofisticados, como el empleado para la identificación de los MLT británicos (las denominadas *travel-to-work areas*) incorporan diversos pasos que hacen que la solución final sea mucho menos dependiente de la delimitación inicial de áreas centrales de lo que podría pensarse tras un análisis superficial de los mismos.

trabajo, AO) y, simultáneamente, al menos el 70% de los puestos de trabajo localizados en cada MLT son ocupados por trabajadores que residen en él (es decir, una elevada *autonomía por el lado de la demanda de trabajo*, AD)⁸.

El procedimiento de las TTWAs ha sufrido, sin embargo, cambios fundamentales con ocasión de la última delimitación de áreas, que se hizo pública a finales de 2007. A grandes rasgos, el nuevo método, que prescinde de la identificación de “proto-TTWAs”, parte de la consideración de todas las unidades geográficas de base (en nuestro caso, municipios) como mercados. A partir de ahí, el proceso toma de manera iterativa el MLT que más lejos está de cumplir los requerimientos mínimos exigidos –de acuerdo con la función (5)- y reparte los municipios que lo conforman entre los demás mercados existentes –esta asignación se realiza de acuerdo con la función (4). Como resultado de esto, el número de mercados se va reduciendo y la autonomía y tamaño de los que quedan va aumentando paulatinamente (como lo hace también el grado de cumplimiento para los que aún no son válidos). El proceso finaliza cuando todos los mercados cumplen los requerimientos estadísticos. Para la medición del grado de cumplimiento de los criterios fijados se calcula el valor de la función siguiente, que toma valores reales entre 0 y 1 (siendo el 1 la satisfacción total de los requerimientos):

$$C = \min\left(1, \frac{AM}{AME}\right) \times \min\left(1, \frac{T}{TME}\right) \quad (5)$$

Donde AM es la autonomía mínima del mercado: $AM = \min(AO, AD)$, y AME la autonomía mínima exigida, T el tamaño del mercado (medido a través de la población ocupada residente en él), y TME el tamaño mínimo exigido, también en términos de población ocupada residente.

Una aproximación a los MLT de la provincia de Alicante

En este trabajo hemos optado por utilizar el nuevo método británico, que se aplica aquí por primera vez en el caso español. Debe tenerse en cuenta que se trata, en

⁸ En los últimos años se han desarrollado procedimientos más sofisticados que hacen uso de la gran capacidad de cálculo de la que se dispone en la actualidad, que permite abordar este tipo de problemas mediante la resolución de problemas de optimización sujetos a un gran número de restricciones mediante técnicas de computación evolutiva (Flórez-Revuelta et al., 2008).

cualquier caso, de una delimitación de MLT cuyo único fin es mostrar que es posible identificar mercados *subprovinciales* muy diversos en cuanto a sus características laborales y, cabe pensar, también en cuanto a la evolución de los principales indicadores del mercado de trabajo. Se trata, por tanto, de poner de manifiesto que cualquier política en este ámbito debería prestar mucha atención a definición de marcos territoriales apropiados mediante procedimientos técnicos similares al realizado aquí, pero contando también con el concurso de los agentes institucionales implicados, y considerando las implicaciones existentes en cuanto a *governance* y relaciones entre las distintas administraciones públicas.

El objetivo de este apartado es, por tanto, realizar un análisis exploratorio de cuáles podrían ser los MLT de la provincia de Alicante, entendidos como áreas formadas por agrupaciones de municipios de tal manera que, en términos de autonomía de oferta (AO), la mayor parte de los trabajadores que residen en un MLT también trabajen en él y, simultáneamente, en términos de autonomía de demanda (AD), la mayor parte de los puestos de trabajo existentes en un MLT sean ocupados por residentes en el mismo. El límite mínimo para la autonomía de oferta y demanda ha sido fijado en este ejercicio en el 75%. Se han realizado dos delimitaciones alternativas. En la primera de ellas (mapas 1 y 3), no se ha incluido ningún tipo de restricción en cuanto al tamaño mínimo que deben tener los MLT. En el segundo grupo de delimitaciones (mapas 2 y 4) se han delimitado mercados con un tamaño mínimo de 20.000 ocupados residentes. Debe tenerse en cuenta que los datos sobre movilidad residencia-trabajo proceden del Censo de Población de 2001, lo que obliga a ciertas cautelas a la hora de analizar los resultados. Así, por ejemplo, el lapso de tiempo transcurrido podría haber alterado los patrones de movilidad de los trabajadores en función de los desarrollos producidos en materia de redes de transporte y comunicaciones. De igual modo, también el cambio en la distribución geográfica de las actividades productivas, de los desarrollos residenciales y de la composición de la fuerza de trabajo, entre otros factores, podrían haber alterado los flujos (véase Salom y Casado, 2007).

Por otro lado, se han utilizado dos bases de datos distintas: la matriz de movilidad residencia-trabajo correspondiente al conjunto de España (mapas 1 y 2) y una matriz censurada en la que sólo se toman en consideración los flujos residencia-trabajo

cuyo origen y destino está dentro de los límites de la provincia de Alicante (mapas 3 y 4). Dado el objeto de este estudio, es sin duda preferible realizar la delimitación de MLT a partir de esta segunda matriz de datos. Sin embargo, se ha considerado razonable analizar hasta qué punto la realidad que muestran los MLT provinciales se ve alterada cuando se analizan en el contexto de las provincias limítrofes. En este sentido, la comparación de los mapas 1 y 3, por un lado, y los mapas 2 y 4, por otro, pone de manifiesto que los límites provinciales tienen un carácter no sólo administrativo, sino también funcional, dado que la configuración de los MLT apenas se ve alterada al incorporar en el análisis los flujos residencia-trabajo extra-provinciales. La provincia de Alicante parece comportarse, de este modo, como un contenedor en el que coexisten realidades muy diversas que no traspasan, por otro lado, los límites provinciales.

En lo que respecta a las dos delimitaciones propuestas, en el mapa 3 la provincia de Alicante⁹ queda dividida en 28 mercados locales de trabajo, de los cuales 7 están formados por un único municipio. Se trata de Calpe, Castalla, Guardamar del Segura, Jávea, Monóvar y Pilar de la Horadada. El rango de tamaño es bastante amplio, tal y como puede observarse en el cuadro 19. Así, el número de ocupados residentes oscila entre los 499 del MLT de Benimantell y los 142.708 del de Alicante (cifras de 2001). En cuanto al número de municipios que los conforman, destacan los MLT centrados en Alcoy (con 27 municipios), Denia (con 15) y Benidorm (con 13). Cabe destacar, además, que los MLT más poblados, Alicante, Elche, Benidorm, Alcoy y Elda tienen niveles de autonomía muy superiores al exigido, por encima del 90%. Esto es, se trata de MLT en los que menos del 10% de los ocupados residentes trabaja fuera de sus límites y, simultáneamente, menos del 10% de los puestos de trabajo existentes son ocupados por trabajadores procedentes de otros municipios.

En el mapa 4, por su parte, la provincia queda dividida en 10 MLT, cuyos niveles de autonomía, tanto de oferta como de demanda, superan en todos los casos el 86% (cuadro 20). Esta circunstancia es consecuencia de la exigencia de un tamaño mínimo de 20.000 ocupados residentes que da lugar a mercados de mayor tamaño

⁹ Tanto en el mapa 3 como en el mapa 4 se han llevado a cabo reasignaciones de dos municipios con el fin de garantizar la coherencia espacial de los mercados delimitados.

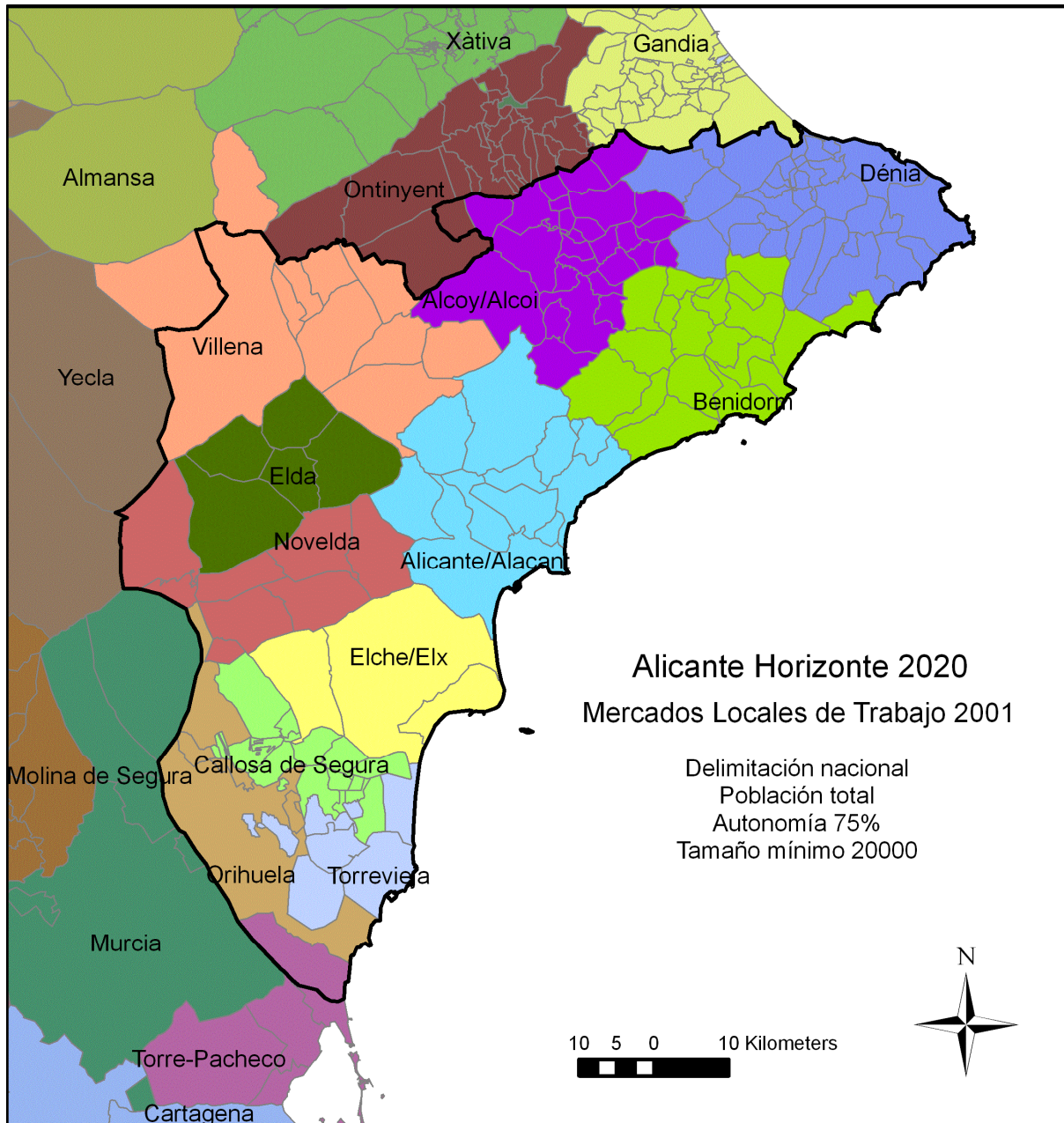
y, lógicamente, más *autocontenidos* (aunque, en contrapartida, menos cohesionados ya que, tal y como se pone de manifiesto en el mapa 3, es posible efectuar subdivisiones de dichos mercados en otros que podrían comportarse de manera autónoma). Se trata, sin embargo, de mercados probablemente más apropiados si se decidiera la puesta en marcha de un sistema de información estadística a partir de muestreos específicos, y no de agregación de datos municipales, ya que en otro caso el coste de obtención de la información sería demasiado alto, al ser necesario efectuar operaciones de carácter prácticamente censal en determinados territorios con el fin de garantizar la representatividad de las muestras obtenidas.

Mapa 1. Los mercados locales de trabajo de la provincia de Alicante. Delimitación a partir de la matriz nacional de movilidad residencia-trabajo, sin tamaño mínimo



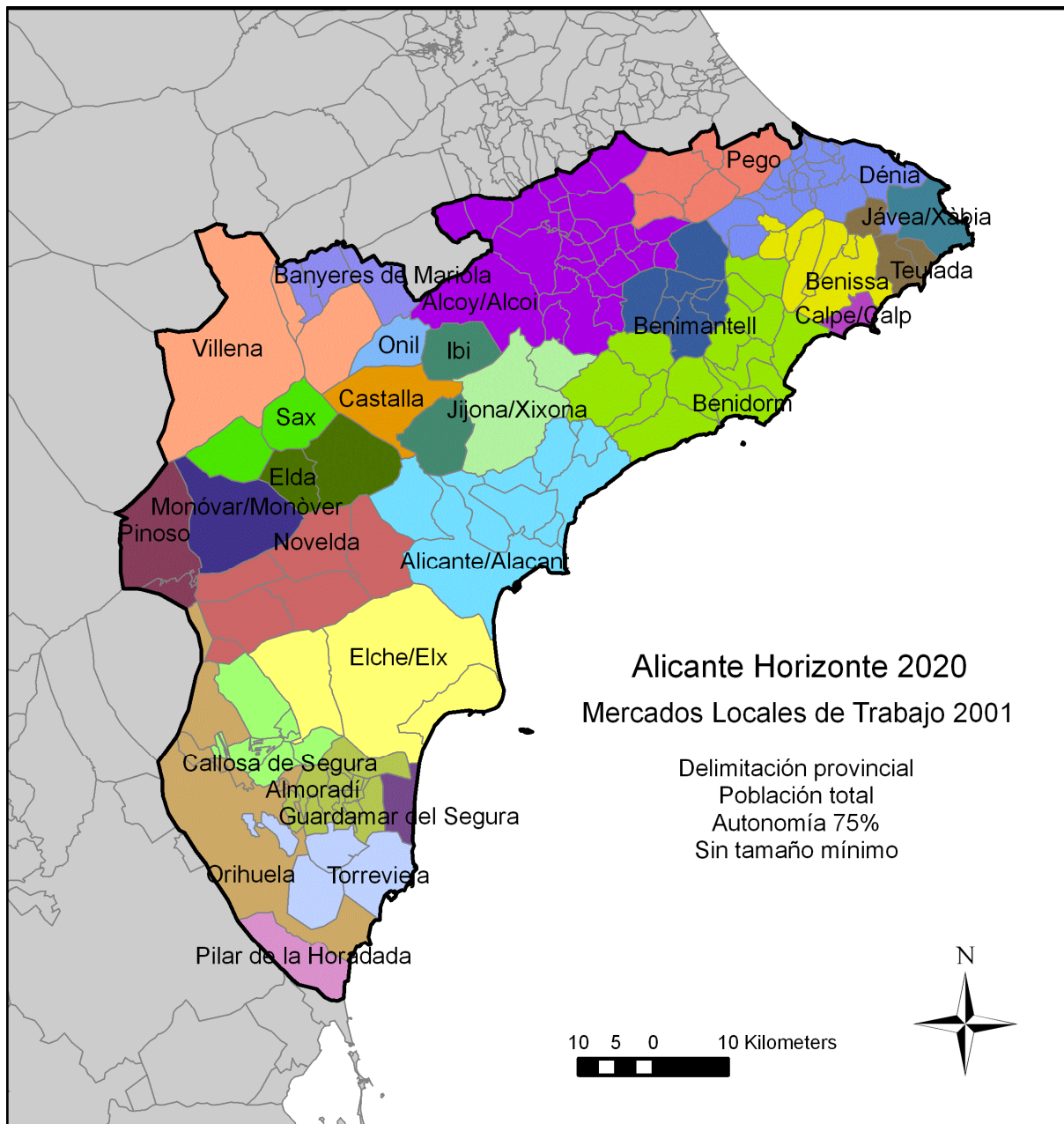
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de movilidad residencia-trabajo procedentes del Censo de Población de 2001.

Mapa 2. Los MLT de la provincia de Alicante. Delimitación a partir de la matriz nacional de movilidad residencia-trabajo, tamaño mínimo de 20.000 ocupados residentes



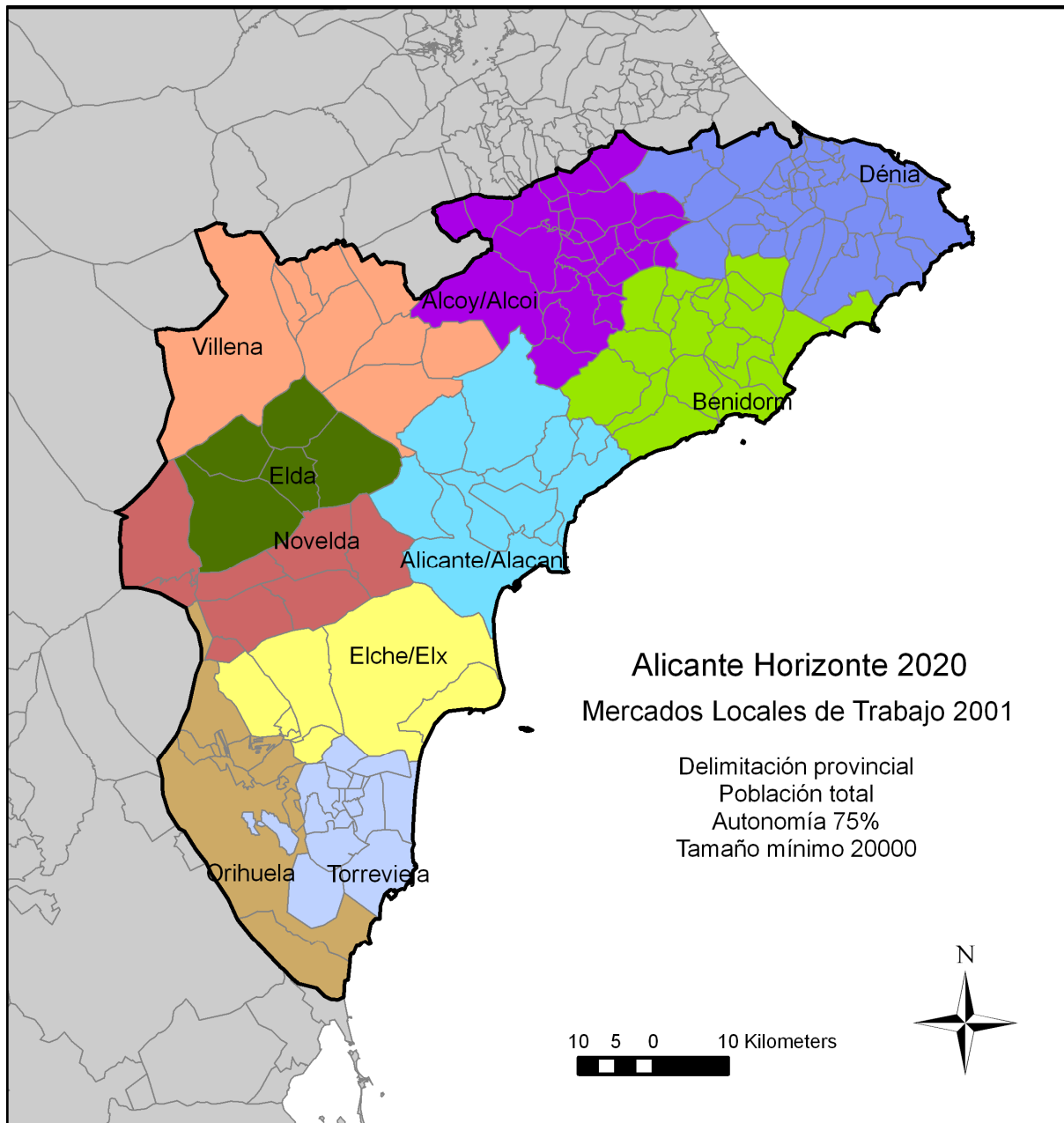
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de movilidad residencia-trabajo procedentes del Censo de Población de 2001.

Mapa 3. Los mercados locales de trabajo de la provincia de Alicante. Delimitación a partir de la matriz provincial de movilidad residencia-trabajo, sin tamaño mínimo



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de movilidad residencia-trabajo procedentes del Censo de Población de 2001.

Mapa 4. Los mercados locales de trabajo de la provincia de Alicante. Delimitación a partir de la matriz provincial de movilidad residencia-trabajo, tamaño mínimo de 20.000 ocupados residentes



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de movilidad residencia-trabajo procedentes del Censo de Población de 2001.

Cuadro 19. Características de los MLT delimitados en el mapa 3 (matriz provincial de datos, sin consideración de tamaño mínimo)

Foco del MLT	Número de municipios que constituyen el MLT	Ocupados residentes en el MLT	Empleos localizados en el MLT	Personas que residen y trabajan dentro del MLT	Autonomía de demanda (% de puestos de trabajo ocupados por residentes locales)	Autonomía de oferta (porcentaje de residentes que trabajan dentro del MLT)
Alcoy/Alcoi	27	30564	29922	29237	97,71%	95,66%
Pego	5	3530	3107	2901	93,37%	82,18%
Benidorm	13	48685	50687	47217	93,15%	96,98%
Villena	3	13708	13384	12612	94,23%	92,00%
Novelda	6	19359	19201	16696	86,95%	86,24%
Benimantell	6	499	461	395	85,68%	79,16%
Elche/Elx	3	90825	92342	83859	90,81%	92,33%
Callosa de Segura	6	12693	12080	9930	82,20%	78,23%
Alicante/Alacant	8	142708	139786	131076	93,77%	91,85%
Almoradí	10	12814	11784	9858	83,66%	76,93%
Pinoso	2	2756	2822	2479	87,85%	89,95%
Torre Vieja	5	20973	22438	18792	83,75%	89,60%
Ibi	2	9522	9703	8612	88,76%	90,44%
Banyeres de Mariola	3	3208	3356	2924	87,13%	91,15%
Dénia	15	20597	20276	18787	92,66%	91,21%
Teulada	3	4896	5136	3913	76,19%	79,92%
Benissa	7	4714	4299	3536	82,25%	75,01%
Jijona/Xixona	2	3066	3414	2733	80,05%	89,14%
Elda	2	30959	31241	28303	90,60%	91,42%
Orihuela	4	20050	19785	16637	84,09%	82,98%
Sax	2	3863	4029	3297	81,83%	85,35%
Calpe/Calp	1	5751	6272	5297	84,45%	92,11%
Castalla	1	2998	3063	2358	76,98%	78,65%
Guardamar del Segura	1	3155	3230	2576	79,75%	81,65%
Jávea/Xàbia	1	6651	7231	6062	83,83%	91,14%
Monóvar/Monòver	1	4327	4028	3310	82,17%	76,50%
Onil	1	2794	2699	2207	81,77%	78,99%
Pilar de la Horadada	1	4436	4325	4143	95,79%	93,40%

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de movilidad residencia-trabajo procedentes del Censo de Población de 2001.

Cuadro 20. Características de los MLT delimitados en el mapa 4 (matriz provincial de datos, tamaño mínimo de 20.000 ocupados residentes)

Foco del MLT	Número de municipios que constituyen el MLT	Ocupados residentes en el MLT	Empleos localizados en el MLT	Personas que residen y trabajan dentro del MLT	Autonomía de demanda (% de puestos de trabajo ocupados por residentes locales)	Autonomía de oferta (porcentaje de residentes que trabajan dentro del MLT)
Orihuela	9	33761	32161	29149	90,63%	86,34%
Elche/Elx	6	95769	97760	88774	90,81%	92,70%
Torreveija	15	35416	36063	31811	88,21%	89,82%
Dénia	31	40415	40092	39393	98,26%	97,47%
Benidorm	19	54869	57341	53427	93,17%	97,37%
Villena	9	31783	31811	30171	94,84%	94,93%
Alcoy/Alcoi	29	30814	30100	29425	97,76%	95,49%
Alicante/Alacant	10	146010	143452	134746	93,93%	92,29%
Elda	5	39149	39298	36555	93,02%	93,37%
Novelda	8	22115	22023	19394	88,06%	87,70%

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de movilidad residencia-trabajo procedentes del Censo de Población de 2001.

En resumen, los resultados obtenidos ponen de manifiesto la verosimilitud de nuestra hipótesis de partida: la limitada longitud de los desplazamientos residencia-trabajo resta robustez a los análisis efectuados sobre unidades territoriales demasiado amplias, como las provincias¹⁰, que están en realidad fragmentadas en mercados de trabajo locales cuyos límites, aunque difíciles de establecer, son cruzados con muy poca frecuencia por los trabajadores en el curso de los desplazamientos residencia-trabajo y se convierten, así, en fronteras entre MLT que es muy probable que tengan características muy diversas, una cuestión que se analiza con algo más de detalle en el apartado siguiente.

¹⁰ Cabe señalar que tampoco los municipios son una alternativa razonable. Siguiendo con el argumento recogido al principio, de igual forma que la limitada longitud de los desplazamientos residencia-trabajo fragmenta territorios amplios en mercados relativamente independientes, su propia naturaleza hace que entidades administrativas de poco tamaño medio, como los municipios, se vean constantemente desbordadas por estos flujos. A título de ejemplo (Coombes y Casado, 2005), si en 1991 un 46,2% de los municipios valencianos tenían una autonomía mínima (oferta, demanda) de al menos el 70%, esa cifra cayó hasta el 21,3% en 2001, año en el que más del 40% de los municipios tenían ya una autonomía inferior al 50% (es decir, más de la mitad de los trabajadores residentes realizaban tareas laborales en otros municipios y/o más de la mitad de los puestos de trabajo localizados eran ocupados por residentes fuera de los límites municipales). Resulta obvio que cualquier análisis de los mercados laborales de municipios con estas características resultarán extremadamente sesgados a menos que se incorporen aquéllos con los que existen unas mayores relaciones en términos de flujos recíprocos de movilidad; esto es, aquellos municipios con los que conformen un verdadero mercado local de trabajo.

2.2 Principales indicadores laborales (población potencialmente activa, empleo y desempleo)

Tras la elaboración previa de dos propuestas de delimitación de mercados laborales locales en la provincia de Alicante (a las que nos referiremos, respectivamente, como propuesta 1 y propuesta 2 –correspondientes a los mapas 4 y 3, respectivamente), a continuación se examina en qué medida los mercados locales de trabajo que surgen de las mismas son homogéneos en sus características más relevantes. Los indicadores laborales que se utilizan en este análisis son la tasa de empleo (definida como el cociente entre los ocupados y la población de 16 ó más años); la tasa de actividad (el cociente entre la población activa y la población de 16 ó más años) y la tasa de desempleo (el cociente entre los parados y la población activa). Se ha considerado también la *pseudo-tasa de desempleo*, definida como el cociente entre el paro registrado y la población, y la *pseudo-tasa de empleo*, calculada como el cociente entre el número de afiliados a la Seguridad Social en situación de alta y la población, y un indicador de capital humano, el porcentaje de población con estudios universitarios (definido como el cociente entre los individuos cuyo nivel máximo de estudios terminados corresponde a una diplomatura, licenciatura o postgrado y la población de 16 ó más años)¹¹.

El cuadro 21 contiene las características de los MLT correspondientes a las dos propuestas mencionadas¹². De forma general, se constata una variabilidad significativa en los principales rasgos de los mercados locales de trabajo. Así, frente a una tasa de empleo promedio para el conjunto de la provincia del 43,3%, este indicador se sitúa en un rango entre el 35,2% y el 49,6% en la propuesta 1 (con un coeficiente de variación del 9%) y entre el 33,6% y el 52,4% en la propuesta 2 (con

¹¹ Los valores por municipios de las tasas de empleo, desempleo y actividad, así como del porcentaje de población con estudios universitarios han sido calculados a partir de información del Censo de Población 2001 tomada de la página web del INE (www.ine.es). Los valores del paro registrado y de la población por municipios corresponden a 2007 y han sido tomados de la base de datos “Indicadores municipales y comarcales” de la página web del IVE (www.ive.es), siendo su procedencia original el sistema SISPE del Servicio Público de Empleo Estatal y la *Revisión del Padrón Municipal a 1 de Enero* (Instituto Nacional de Estadística), respectivamente.

¹² Los datos para cada mercado laboral local son promedios calculados a partir de los datos municipales ponderados por la población de cada municipio.

un coeficiente de variación del 10,8%). Esta variabilidad es incluso más acusada en el caso de la pseudo-tasa de empleo, pues mientras que el promedio para el conjunto de la provincia se sitúa en el 36%, el indicador se mueve en la propuesta 1 en un rango entre el 22,4% y el 45,5%, con un coeficiente de variación del 17,5%, y entre el 13,1% y el 54,8% en la propuesta 2, con un coeficiente de variación del 25,6%. El grado de diferenciación entre mercados es relativamente similar al de la tasa de empleo en el caso de las tasas de actividad (el coeficiente de variación es muy similar en ambas propuestas), pero significativamente mayor en las tasas de desempleo (el coeficiente de variación de este último indicador duplica en las dos propuestas al de las tasas de empleo), una circunstancia que se repite en el caso de la *pseudo-tasa de desempleo* (si bien de forma mucho más acusada en el caso de la propuesta 2, donde la variabilidad entre mercados locales en el indicador es más pronunciada). Cabe destacar, por último, que también el porcentaje de población con estudios universitarios presenta una heterogeneidad reseñable (el coeficiente de variación se sitúa en ambas propuestas en torno al 17%), lo que confirma que también en el caso de la dotación de capital humano de la fuerza de trabajo se observan diferencias territoriales notables dentro de la provincia de Alicante.

El conjunto de la evidencia obtenida permite apreciar, en definitiva, la existencia de una significativa variabilidad en las principales características de los mercados laborales locales de la provincia de Alicante.

Cuadro 21. Características de los mercados laborales locales de la provincia de Alicante

	Tasa de empleo	Tasa de actividad	Tasa de desempleo	Pseudo-tasa de empleo	Pseudo-tasa de desempleo	Porcentaje de trabajadores con estudios universitarios
Propuesta 1 (mapa 4)						
3009-Alcoy/Alcoi	41,43	48,00	13,83	34,64	4,79	15,97
3014-Alicante/Alacant	47,33	52,69	10,18	31,23	4,20	16,77
3031-Benidorm	42,73	48,07	11,01	27,20	2,83	15,73
3063-Dénia	35,22	39,31	10,47	33,79	4,43	13,97
3065-Elche/Elx	46,40	53,41	13,14	45,47	5,96	14,48
3066-Elda	45,80	54,11	15,38	22,37	3,46	9,93
3093-Novelda	47,95	52,22	8,49	33,68	3,64	13,69
3099-Orihuela	49,57	53,97	8,22	36,65	2,70	10,71
3133-Torrevieja	40,48	46,47	13,66	27,41	4,84	10,23
3140-Villena	43,32	47,82	9,37	29,63	4,23	13,66
<i>Total provincia</i>	43,28	49,09	11,90	36,02	4,77	13,95
<i>Desviación estándar</i>	4,28	4,64	2,47	6,31	0,99	2,45
<i>Coefficiente de variación</i>	9,89	9,46	20,79	17,53	20,74	17,60
<i>Máximo</i>	49,57	54,11	15,38	45,47	5,96	16,77
<i>Mínimo</i>	35,22	39,31	8,22	22,37	2,70	9,93
Propuesta 2 (mapa 3)						
3009-Alcoy/Alcoi	41,51	48,13	13,92	34,83	4,82	15,98
3014-Alicante/Alacant	47,36	52,80	10,30	32,07	3,48	17,56
3015-Almoradí	42,67	48,44	13,25	31,37	5,47	8,95
3021-Banyeres de Mariola	41,52	44,83	7,39	37,73	3,75	12,00
3031-Benidorm	43,31	48,78	11,11	26,85	2,73	16,84
3037-Benimantell	40,11	46,48	14,51	25,98	2,92	13,17
3041-Benissa	33,74	38,42	12,45	31,28	6,34	16,14
3047-Calpe/Calp	35,79	39,80	10,07	28,31	3,96	10,20
3049-Callosa de Segura	47,19	53,66	12,07	54,76	4,46	14,91
3053-Castalla	48,36	51,78	6,60	53,49	2,33	11,60
3063-Dénia	35,86	39,69	9,54	35,95	3,88	13,25
3065-Elche/Elx	45,42	53,10	14,48	33,19	7,86	13,73
3066-Elda	52,42	60,12	12,83	16,21	1,23	9,77
3076-Guardamar del Segura	40,38	46,68	13,50	13,08	2,92	14,15
3079-Ibi	46,31	49,77	6,95	28,25	1,56	10,35
3082-Jávea/Xàbia	41,32	45,50	9,20	29,76	2,15	15,89
3083-Jijona/Xixona	46,99	51,92	9,47	24,47	9,89	11,82
3089-Monóvar/Monòver	43,61	51,86	15,91	24,62	2,84	9,45
3093-Novelda	48,26	52,57	8,53	34,42	3,72	13,80
3096-Onil	46,44	50,89	8,75	18,38	1,98	10,22
3099-Orihuela	48,97	53,53	8,51	26,68	2,73	10,66
3102-Pego	41,28	44,40	7,15	28,20	4,20	13,49
3105-Pinoso	40,89	44,26	7,51	16,94	1,73	11,28
3123-Sax	45,86	54,28	15,52	22,21	4,13	10,20
3128-Teulada	33,62	36,93	8,95	29,99	2,43	13,66
3133-Torrevieja	38,68	44,74	13,65	23,49	4,06	11,72
3140-Villena	43,93	49,06	10,45	25,85	4,63	14,66
3902-Pilar de la Horadada	47,33	50,99	7,18	23,88	1,83	12,49
<i>Total provincia</i>	43,28	49,09	11,90	36,02	4,77	13,95
<i>Desviación estándar</i>	4,68	5,32	2,82	9,23	1,90	2,37
<i>Coefficiente de variación</i>	10,82	10,83	23,70	25,63	39,81	16,97
<i>Máximo</i>	52,42	60,12	15,91	54,76	9,89	17,56
<i>Mínimo</i>	33,62	36,93	6,60	13,08	1,23	8,95

Fuente: véase nota 11.

3. Conclusiones

La finalidad de esta monografía es caracterizar los principales rasgos del mercado de trabajo de la provincia de Alicante, así como subrayar la relevancia de incorporar un punto de vista territorial en los análisis laborales, mediante la discusión del concepto de mercado local de trabajo y la elaboración de una primera propuesta de delimitación de los mercados que conforman la provincia.

En la sección inicial se examinan las características más relevantes del conjunto del mercado de trabajo de la provincia de Alicante, a partir de indicadores como las tasas de actividad, paro y empleo; la dotación y aprovechamiento del capital humano; el tipo de negociación colectiva predominante y los salarios.

Desde una perspectiva de dinámica temporal, se observan fuertes similitudes entre el comportamiento del mercado de trabajo de la provincia de Alicante y el del conjunto de España, de modo en ambas zonas se produjo una fuerte reducción del desempleo durante la prolongada expansión económica, de la mano de una fuerte creación de empleo. El deterioro de las condiciones del mercado de trabajo que se deriva de la desaceleración económica que se está dando en el conjunto de España está siendo, no obstante, más intenso en el caso de la provincia de Alicante, motivo por el que, a diferencia de años anteriores, en los últimos trimestres se ha generado un diferencial de desempleo significativo entre la provincia de Alicante y el conjunto de España. En la medida en que a esta circunstancia se unen unas tasas de actividad y empleo comparativamente más reducidas que en España y la Comunitat Valenciana, la evidencia sugiere un peor aprovechamiento relativo del factor trabajo disponible en la provincia de Alicante. Esta circunstancia es especialmente importante, a su vez, en el caso de las mujeres, en la medida en que las mismas presentan tasas de actividad y de empleo notablemente más reducidas que las de los varones.

El nivel de formación de la población activa en la provincia de Alicante ha experimentado, al igual que en el conjunto de España, una mejora espectacular en las últimas décadas. La población activa de Alicante presenta en general una fuerte

similitud con la nacional tanto en la composición por niveles de estudios (la principal excepción es una menor presencia de individuos con estudios universitarios y con formación profesional) como, en consecuencia, en el número medio de años de estudios. Sin embargo, al igual que ocurre con la cantidad de trabajo disponible, el grado real de aprovechamiento del capital humano potencial existente en la provincia es comparativamente más bajo que en el conjunto de la Comunitat Valenciana y España, de forma que las dotaciones educativas de los activos se traducen en menor medida en ganancias reales de productividad. Esta circunstancia está plausiblemente relacionada con la especialización productiva de la provincia en actividades de intensidad tecnológica comparativamente reducida y de escasa cualificación. Un indicio a destacar en este sentido es que, a pesar del menor uso del capital humano disponible, la incidencia de la sobrecualificación de los trabajadores universitarios en Alicante, si bien se encuentra en línea con el promedio nacional, es un fenómeno significativo.

En otro orden de cosas, la evidencia obtenida sobre los salarios relativos provinciales muestra que los salarios se sitúan en Alicante por debajo del promedio nacional tanto en términos de poder adquisitivo (salario mensual medio) como de coste laboral (salario por hora para trabajadores similares en cualificación). Aunque parte de este diferencial salarial se explica por el hecho de que las características de las empresas e individuos presentes en el mercado de trabajo de la provincia de Alicante están asociadas a menores salarios relativos, una porción no desdeñable del mismo persiste incluso tras controlar por la influencia de estos factores. No es descartable una explicación institucional del fenómeno, ya que si bien los mínimos salariales pactados en el marco de la negociación colectiva de ámbito sectorial en la provincia de Alicante pudieran no ser diferentes de los existentes en el conjunto de España, uno de los escasos elementos diferenciadores de la negociación colectiva en la provincia de Alicante lo constituye precisamente el hecho de que el porcentaje de trabajadores cubiertos por convenios de empresa, en los cuales se establecen salarios más elevados que en los de sector, es comparativamente reducido.

En suma, el conjunto de la evidencia obtenida sitúa al mercado de trabajo de la provincia de Alicante en una posición menos favorable que la media nacional, con

una tasa de empleo, un aprovechamiento del capital humano existente y unos salarios inferiores a la media española, y una tasa de desempleo superior.

En la segunda sección de la monografía se aborda el carácter territorial del mercado de trabajo. La hipótesis de partida es que si el mercado es entendido como lugar en el que se cruzan las ofertas y demandas de un número relevante de agentes o, dicho de otro modo, como el ámbito en el que los compradores y vendedores se encuentran o entran en contacto para acordar un precio (salario) al cual están dispuestos a intercambiar un volumen determinado de trabajo, parece claro que la provincia de Alicante en su conjunto no puede ser considerada como un único mercado. Se ha mostrado, mediante un análisis exploratorio en el que se han efectuado dos propuestas de delimitación de los mercados locales de trabajo provinciales, que Alicante está en realidad fragmentada en mercados de trabajo locales cuyos límites son cruzados con muy poca frecuencia por los trabajadores en el curso de los desplazamientos residencia-trabajo y se convierten, así, en fronteras entre mercados con características muy diversas, algo que ha sido después contrastado mediante análisis de algunos de los indicadores más relevantes del mercado de trabajo.

La evidencia aportada permite concluir que es necesario hacer un esfuerzo doble: en primer lugar, es imprescindible avanzar en la identificación de áreas funcionales coherentes para el análisis del mercado de trabajo; en segundo lugar, debe avanzarse en (a) el diseño y la puesta en marcha de indicadores estadísticos que permitan diagnósticos ágiles y en (b) la formulación, implantación y evaluación de políticas laborales efectivas referidas, al menos parcialmente, a este ámbito geográfico de referencia. Tanto las áreas funcionales identificadas como las políticas a ellas asociadas deben considerar necesariamente que los mercados de trabajo exceden ya los límites municipales (siguiendo una tendencia que se verá acentuada en los próximos años), por un lado y, por otro, constituyen subdivisiones de un hipotético mercado de trabajo provincial cuya única virtualidad es el hecho de que se dispone, para él, de la información que proporcionan algunas de las grandes operaciones estadísticas de ámbito nacional que, sin embargo, no permiten obtener resultados representativos en escalas territoriales inferiores. No debe infravalorarse, sin embargo, la complejidad de la puesta en marcha de propuestas de este tipo que,

por su gran relevancia, deben concitar el apoyo de agentes institucionales de muy diversa naturaleza apoyados, además, por niveles de legitimidad y potestades también muy diversas. Tales consideraciones deberían, en cualquier caso, informar un hipotético proceso de identificación y uso de los mercados locales de trabajo de la provincia de Alicante que no debería guiarse únicamente por criterios técnicos.

Referencias bibliográficas

- Alonso, J.; Izquierdo, M. (1999): "Disparidades regionales en el empleo y el desempleo", *Papeles de Economía Española*, nº 80, págs. 79-98.
- Andersen, A.K. (2002) Are Commuting Areas Relevant for the Delimitation of Administrative Regions in Denmark?, *Regional Studies* 36 (9), 833-44.
- Bande, R.; Fernández, M.; Montuenga, V. (2007): "Regional unemployment in Spain: Disparities, business cycle and wage setting", *Labour Economics* (doi:[10.1016/j.labeco.2007.07.009](https://doi.org/10.1016/j.labeco.2007.07.009)).
- Bosworth, D.; Dawkins, P. y Stromback, T. (1996): *The Economics of the Labour Market*. Essex (Reino Unido), Longman.
- Bover, O.; Velilla, P. (2005): "Migrations in Spain: Historical Background and Current Trends", en K. Zimmerman (ed.) *European Migration. What Do We Know?*, ed. Oxford University Press.
- Card, D.; De la Rica, S. (2006): "Firm-level Contracting and the Structure of Wages", *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 59 (4), págs. 573-593.
- Casado-Díaz, JM (2000) Local Labour Market Areas in Spain: A Case Study, *Regional Studies* 34 (9), 843-56.
- Casado-Díaz, J.M. (2001) Who are the commuters? A microdata analysis of travel-to-work in Spain in F. Columbus (ed) *European Economic and Political Issues*, New York, Nova Science Publishers, pp. 25-50.
- Casado-Díaz, J.M. y Coombes, M. (2005) "The Delineation of 21st Century Local Labour Market Areas (LLMAs)", 8th NECTAR Conference, Universidad de Las Palmas, Las Palmas de Gran Canaria, <http://www.nectarlaspalmas.com/>, 2/VI/2005-4/VI/2005.
- Casado-Díaz, J.M.; Flórez-Revuelta, F. y Martínez-Bernabeu, L. (2005) Un algoritmo evolutivo para la delimitación de mercados locales de trabajo, XXXI Reunión de Estudios Regionales, Alcalá de Henares, 17-18/XI/2005.
- Casado-Díaz, J.M.; Simón, H. (2008): "Industry Wage Premia and Collective Bargaining Revisited: Evidence from Spain", *Applied Economics Letters*, 15, págs. 477-481.
- Cervero, R. (1995) Planned Communities, Self-containment and Commuting: A Cross-national Perspective, *Urban Studies* 32(7), 1135-1161
- Coombes, MG y Casado-Díaz, JM (2005) "The evolution of Local Labour Market Areas in contrasting regions", 45th Congress of the European Regional Studies Association (ERSA), Vrije Universiteit Amsterdam, 23-27 de agosto de 2005 (<http://ideas.repec.org/p/wiw/wiwsa/ersa05p303.html>).
- Coombes, MG; Green, AE y Openshaw, S (1986) An efficient algorithm to generate official statistical reporting areas: the case of the 1984 Travel-to-Work Areas revision in Britain, *Journal of the Operational Research Society* 37, 943-53.
- Dolado, J.J., Felgueroso, F. y Jimeno, J.F. (1997): "The effects of minimum bargained wages on earnings: Evidence from Spain", *European Economic Review*, nº 41, págs. 713-721.
- Duque, J.C. (2004) Design of Homogeneous Territorial Units. A Methodological Proposal and Applications, Unpublished Ph Dissertation, Department of Econometrics, Statistics and Spanish Economy, Universitat de Barcelona, Spain.
- EUROSTAT y Coombes, MG (1992) Étude sur les zones d'emploi. Document E/LOC/20. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.
- European Industrial Relations Observatory (2000): "Wage policy and EMU", disponible en <http://www.eiro.eurofound.eu.int>
- Fischer, M.M. (1986) Why spatial labour market research?. *Environment and Planning A* 18, 1417-1420.
- Flórez-Revuelta, F.; Casado-Díaz, J.M.; Martínez-Bernabeu, L. (2008) "An evolutionary approach to the delineation of functional areas based on travel-to-work flows", *International Journal of Automation and Computing (IJAC)*, Vol. 5, No. 1, págs. 10-21 (<http://www.springerlink.com/content/1168279805573242/>)

- Haisken-DeNew, J.P.; Schmidt, C. (1997): "Interindustry and Interregion Differentials: Mechanics and Interpretation", *Review of Economics and Statistics*, 79, págs. 516-521.
- INSEE (1998) *Les zonages: enjeux et méthodes*, INSEE Méthodes 83, Paris.
- ISTAT (1997) *I sistemi locali del lavoro 1991*, Roma, Istat.
- Izquierdo, M.; Moral, E.; Urtasun, A. (2003): "El sistema de negociación colectiva en España: Un análisis con datos individuales de convenios", Documento Ocasional del Banco de España N° 0302.
- Jimeno, J.F.; Bentolila, S. (1998): "Regional Unemployment Persistence: Spain, 1976-1994", *Labour Economics*, vol. 5(1), págs. 25-42.
- López-Bazo, E.; Motellón, E. (2008): "Descomposición de diferencias salariales regionales en presencia de selección muestral", mimeo.
- OECD (2002) *Redefining Territories. The Functional Regions*, Paris, OECD Publications.
- Salom Carrasco, J. y Casado-Díaz, J.M. (2007) Movilidad cotidiana y mercados locales de trabajo en la Comunidad Valenciana, 1991-2001. *Boletín de la A.G.E.*, nº. 44, págs. 5-28.
- Serrano, L. (2002): "Salarios regionales y dotaciones de capital humano", *Revista de Economía Aplicada*, 28, págs. 23-38.
- Sforzi, F (1987) L'identificazione spaziale in G Becattini (Ed) *Mercato e forze locali: il distretto industriale*, Bologna, Il Mulino, 143-167.
- Sforzi, F (1995) *Sistemi locali di impresa e cambiamento industriale in Italia* *Geotema* 2, 42-54.
- Simón, H. (2001): "Negociación colectiva sectorial y tarifas salariales", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales serie Economía y Sociología*, nº 31.
- Simón, H.; Ramos, R.; Sanromá, E. (2006): "Collective bargaining and regional wage differences in Spain: An empirical analysis", *Applied Economics*, 38, págs. 1749-1760.
- Tolbert, C.M. and Sizer Killian, M. (1996) *US Commuting Zones and Labor Market Areas: 1990 Update*, ERS Staff Paper AGES-9614, Rural Economy Division, Economic Research Service, US Department of Agriculture.
- Villaverde, J.; Maza, A. (2002): "Salarios y desempleo en las regiones españolas", *Papeles de Economía Española*, nº 93, págs. 182-194.