

# MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA: ANÁLISIS, EVOLUCIÓN Y PERSPECTIVAS.



DANIEL MANZANO ROCAMORA

TRABAJO FIN DE GRADO

DIRIGIDO POR

D. JOSE ANTONIO BELSO MARTÍNEZ

2015



## RESUMEN

Desde el inicio de la crisis, el PIB de la economía española ha caído en un 2,11%, pasando de 1.080.807 Mill. € en 2007 a 1.058.469 Mill. € en 2014. Esta profunda recesión de la actividad productiva, se ha visto acompañada por un incremento del 16,21 % del desempleo y en un descenso en las tasas de afiliación de la Seguridad Social del 17,57%, pasando de 19.231.986 afiliados en 2007 a 16.357.640 afiliados en 2013. Todo ello ha redundado en una pérdida de bienestar para las familias. La renta per cápita ha bajado en un 9% desde 2007 hasta 2012, este indicador, alcanzó su máximo en 2007 superando a la media europea en 6 puntos porcentuales, desde entonces no ha dejado de caer hasta reflejar en 2012 unos datos de situación respecto a la media europea de 3 puntos porcentuales por debajo de ellos. Los salarios reales se han moderado en un 11,57 % siendo el salario mínimo interprofesional de 570,60 € en 2007 y de 645,30 € en 2013.

Si bien la pérdida de actividad ha resultado considerable, los cambios acaecidos en el mercado de trabajo presentan una mayor intensidad.

Muestran por tanto una elevada tasa de desempleo, una tasa de actividad moderada, una industria poco especializada y un alto grado de contrataciones de carácter temporal, por nombrar algunos de los datos más visibles y llamativos del mercado laboral español.

En particular, el comportamiento del mercado de trabajo español y los elevados costes socio-económicos, hacen del estudio de su trayectoria y situación actual el objeto idóneo para la realización de un trabajo fin de grado. Gracias al mismo, se alcanzará un conocimiento más profundo de este aspecto concreto de nuestra realidad económico-laboral.

Para lograr este propósito, hemos optado por analizar de manera detallada la oferta y la demanda del mercado de trabajo, presentar sus distintos actores institucionales y el papel que desarrollan, estudiar los desequilibrios derivados de los desajustes entre oferta y demanda y explicar las principales políticas económicas diseñadas para corregir estos desequilibrios mediante comparativas a nivel tanto nacional como internacional.

Una vez analizada la información procedente de fuentes como el Instituto Nacional de Estadística, El Banco Mundial, Eurostat, Banco de España, OECD, Boletín Oficial del Estado, manuales de ámbito económico y laboral y diversos estudios en el campo del mercado de trabajo y sus diversas características. Los principales resultados obtenidos son:

- España es un país con una población envejecida y unos bajos índices de natalidad al igual que ocurre en la mayor parte de las economías desarrolladas. Actualmente, recibimos un menor flujo de inmigración y un mayor flujo de migraciones, esto puede afectar a la composición de nuestra oferta laboral. Lo ideal sería promover políticas de natalidad para garantizar una sostenibilidad a largo plazo y poder mantener nuestra economía del bienestar, por ejemplo, en conceptos como el de sistema de seguridad social y pensiones futuras.

- Presentamos una tasa de desempleo elevada en comparación a otras economías desarrolladas europeas y mundiales, (sobre todo en lo que respecta a los colectivos de jóvenes, femenino o inmigración) y unas tasas de actividad y ocupación moderadamente bajas en comparación. La siguiente pregunta que nos hacemos entonces sería la siguiente: ¿Por qué nuestra economía presenta esos datos en comparación con la mayor parte de los países europeos? La respuesta sería la siguiente: España se caracteriza por tener unos problemas estructurales en el mercado de trabajo que otras economías europeas y mundiales no poseen. Algunos de esos problemas son:

Poseer la mayor tasa de temporalidad de la Unión Europea, únicamente Polonia presenta mayores tasas de temporalidad que nosotros. Por el contrario, somos uno de los países con menor porcentaje de contratos a tiempo parcial en comparación, poseemos fuertes rigideces en nuestro mercado laboral, lo cual dificulta las contrataciones, una muestra de ello son los altos costes de despido que posee nuestro sistema que dificulta a las empresas a la hora de efectuar una libre contratación de factores.

- Nuestro mercado laboral es muy sensible ante variaciones en el PIB, lo que significa que aunque tengamos menor variación en el PIB que el de otras economías desarrolladas, el desempleo puede fluctuar en mayor medida que en esas otras economías. Este fenómeno puede explicarse por qué nuestra tasa de desempleo crece en mayor medida que la de países que han sufrido mayores caídas en su PIB.
- Los salarios reales son bajos en comparación con el de las principales economías desarrolladas, en parte por culpa de nuestra baja productividad, lo que redundará en una baja competitividad en el marco económico mundial.
- Los sindicatos poseen gran poder de negociación colectiva en materia salarial y existen fuertes rigideces que impiden que los salarios puedan ajustarse automáticamente.
- La mayor parte de las contrataciones son de carácter temporal, con gran ausencia de una fuerte base de contratos de parcialidad en su lugar. La temporalidad por sí sola no es mala, lo deficitario es basar una gran parte de nuestras contrataciones en contratos de temporalidad.
- El Gobierno español destina una gran cantidad de recursos a cubrir políticas pasivas de empleo, debido sobre todo a cubrir prestaciones por desempleo. Por el contrario, no queda mucho para destinar a cubrir las políticas activas de empleo, aun así, la nueva reforma laboral tiende a paliar algunos de nuestros desequilibrios si se cumplen sus objetivos propuestos.

Derivado de estos resultados, podemos concluir que tenemos un mercado laboral muy sensible ante los cambios, lo cual indica que el impacto de la crisis en España es más grave que en otras economías desarrolladas. A partir de estas conclusiones, parece interesante que los responsables en materia económica se planteen actuar sobre aspectos como la flexibilidad en la contratación, el incremento de la parcialidad en contra de la

temporalidad, reducir el poder de negociación y centralización sindical para eliminar rigideces, mayor formación de los trabajadores con salarios orientados a la productividad para con ello poder mejorar nuestra competitividad, efectuar políticas de natalidad para combatir el envejecimiento de la pirámide poblacional, promover la formación profesional dual y orientar nuestra capacidad productiva hacia actividades orientadas a la industria del conocimiento, las cuales generan mayor valor añadido. Solo así estaremos en disposición de poseer las herramientas necesarias para mejorar nuestra calidad laboral y estar a la altura de las principales economías mundiales.



## Índice.

1. Introducción.....	7
2. La Oferta de Trabajo en la economía española: evolución, situación y perspectivas.....	10
2.1 Población Activa.....	14
2.1.1 Tendencias demográficas.....	17
2.1.2 Los flujos migratorios.....	19
2.2 Características de la oferta laboral en España.....	23
2.2.1 La inversión en capital humano.....	23
3. La Demanda de Trabajo en la economía española: evolución, situación y perspectivas.....	28
3.1. Población Ocupada.....	32
3.2. La flexibilidad contractual.....	35
3.3. Los Salarios.....	40
4. Los actores institucionales y su papel en el mercado de trabajo.....	44
4.1. Instituciones Públicas.....	45
4.2. Los Sindicatos.....	45
4.3. La Patronal de Empresarios.....	48
5. El Mercado de Trabajo en su conjunto: desequilibrio y desempleo.....	50
5.1. Desempleo.....	51
5.2. La relación productividad-desempleo: La ley de Okun.....	55
5.3. Los Salarios de Eficiencia y desempleo en la economía española.....	57
5.4. Desequilibrios en el mercado de trabajo español.....	58
6. Mercado de Trabajo y política económica.....	63
6.1. Las Políticas Activas de Empleo.....	64
6.2. Las Políticas Pasivas de Empleo.....	65
6.2.1. Sistemas de Protección del desempleo.....	67
6.3. Programa de Reformas del Gobierno 2014 y su adecuación con la Estrategia Europa 2020.....	68
7. Conclusiones y recomendaciones.....	74
7.1. Análisis de los resultados obtenidos.....	75
7.2. Implicaciones derivadas.....	77
8. Bibliografía.....	80

# ***1. Introducción.***



En una economía como la española, con un número de parados de 5.610.400, la cual representa una tasa de paro del 24,44%, resulta imprescindible conocer detalladamente la trayectoria y situación actual del mercado laboral. Solo así podrán diseñarse las actuaciones necesarias para converger hacia una nueva situación en la que se reflejen unos datos estables en materia laboral, como los que pueden representarse en la actualidad en las principales economías desarrolladas.

Es en este contexto, donde a lo largo de las próximas páginas, me propongo ofrecer una visión detallada de la oferta, la demanda, las instituciones, el desempleo, los desequilibrios y la política económica.

En este estudio, se mezclan el interés puramente académico del mismo, con mi inquietud personal de tratar de explicar la razón de que este país refleje unos datos en materia laboral tan diferentes de otros países desarrollados semejantes, como podrían ser nuestros países vecinos de la Unión Europea.

Más allá de las cifras mencionadas y la extrema sensibilidad de este mercado, son varias las causas que me han llevado a profundizar en el estudio del mismo. Por ejemplo, el cambio en las migraciones que se están produciendo, tanto a focos urbanos concretos como hacia el exterior. Los cambios que propone la nueva reforma laboral para dar una respuesta al paro y a la creación de empleo, el por qué se eligen esas medidas concretas y no otras, la razón de que nuestro mercado laboral varíe tanto en comparación con economías europeas cercanas, etc....

En primer lugar, el estudio del desajuste entre la oferta y la demanda laboral es interesante, ya que explorar sus causas puede radicar en factores como los desequilibrios existentes en el mercado de trabajo, la explicación de las causas de desempleo existentes y conocer las medidas ineficientes que se están tomando para con ello poder revertir la situación con unas medidas mucho más favorables.

En segundo lugar, me resulta atractivo mejorar mi comprensión sobre los mecanismos que hacen funcionar el mercado de trabajo y los actores que influyen en el mismo. De este modo, conseguire vislumbrar mejor los cambios continuos y su complejidad.

En tercer lugar, las dimensiones alcanzadas por la crisis actual y su impacto sobre los niveles de empleo, han convertido al mercado de trabajo en protagonista asiduo en los medios de comunicación. En mi opinión, resulta necesaria una mejor comprensión del mercado de trabajo en el contexto global de la economía española de cara a una mejor valoración de la rigurosidad del debate o de las medidas de política propuestas.

Para poder realizar un análisis del mercado laboral en España, se ha dividido el estudio del mismo en diversos bloques como son los propuestos a continuación: Primeramente, se va a estudiar cómo está compuesta la oferta de trabajo en la economía española, para ello se van a utilizar medidores como son los de la población activa, las tendencias demográficas y medir la calidad de nuestra población activa.



Seguidamente, se va a realizar un estudio sobre cómo está compuesta la demanda laboral en la economía española, primeramente realizando un análisis de la demanda de trabajo y sus componentes, para luego utilizar medidas de análisis como son las de la población ocupada, el estudio de los salarios y la flexibilidad contractual.

A continuación, una vez analizada la oferta y demanda laboral, hay que hablar de los diferentes actores institucionales que forman parte del mercado de trabajo como son las instituciones públicas, los sindicatos o la patronal de empresarios, se realizara un estudio y veremos de qué forma intervienen en materia laboral.

Posteriormente, hay que analizar la interacción entre oferta y demanda laboral, el estudio del desempleo, qué tipos de desempleo existen, cuales nos afectan en mayor medida, el estudio de la ley de Okun que relaciona la producción y el desempleo, los desequilibrios que surgen en el mercado de trabajo y qué tipo de desequilibrios sufre el caso español.

En el siguiente apartado, se procede al estudio en materia de política económica, que tipos de política toman los gobiernos, en qué medida se toman, el peso de cada política en el caso español y su posterior análisis.

Por último, se van a extraer las conclusiones traducidas en características del mercado de trabajo en España, para a continuación dar paso a las recomendaciones a tomar en materia laboral para mejorar la situación vigente.

Hay que añadir que los datos numéricos que se exponen en este estudio se extraen directamente de portales económicos y estadísticos como son los del Instituto Nacional de Estadística, el Banco de España, el Banco Mundial, Eurostat, OECD y diversos estudios.

2. **La Oferta de Trabajo en la economía española: evolución, situación y perspectivas.**



En este apartado, nos vamos a centrar en el estudio de la oferta de trabajo. Para comenzar, es preciso conocer qué se entiende por oferta de trabajo, cuales son las variables de las que depende y consideraciones de teoría económica pertinentes en el estudio de la oferta laboral.

### Marco Teórico.

Existen multitud de definiciones de diversos autores para definir qué se entiende por oferta laboral. A continuación vamos a exponer algunas de ellas:

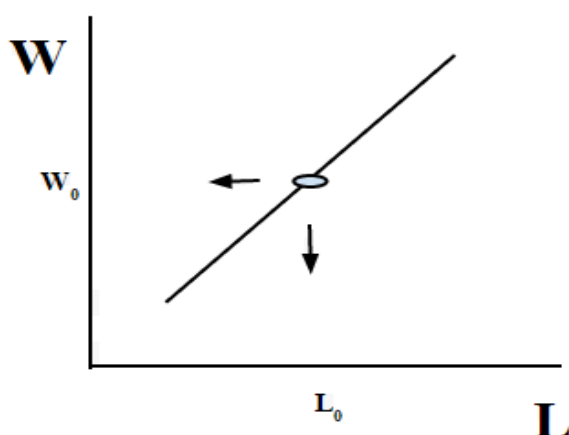
“La curva de oferta de trabajo refleja cómo responden las decisiones de los trabajadores sobre la disyuntiva entre el trabajo y el ocio a una variación de ese coste de oportunidad. Cuando la curva de trabajo tiene pendiente positiva, significa que una subida del salario induce a los trabajadores a aumentar la cantidad de trabajo que ofrecen.” (Mankiw, 2004; pág. 244).

“La oferta individual de trabajo muestra el número de horas que un individuo está dispuesto a dedicar a actividades remuneradas en el mercado, según cuál sea el salario por hora.” (Mochón, 2010; pág. 134).

“La oferta laboral está constituida por la oferta de la mano de obra que es reclamada por las empresas en función de sus necesidades productivas. En resumen, la oferta laboral se constituye por el conjunto de trabajadores que ofrecen su fuerza de trabajo a cambio de un salario.” (Fontana, 2003; pág. 122).

Como podemos comprobar de las anteriores definiciones de diversos autores, se puede extraer que la oferta laboral responde al trabajo que se realiza a cambio de un determinado salario, cuando este es mayor, se produce un aumento en la cantidad de trabajo que se ofrece por los trabajadores.

### *Curva de oferta laboral.*



W significa “salario” y L significa “trabajo”.  $W_0$  sería entonces el salario de equilibrio y  $L_0$  la cantidad de trabajo en equilibrio, además la curva de oferta de mercado se obtiene a partir de las ofertas individuales sumándolas.

La curva de oferta laboral tiene pendiente positiva ya que ante un aumento en el salario, normalmente podemos querer trabajar más por salarios más elevados. Esto no quiere decir que sea siempre así, imaginemos que elevan el salario de 5 euros/hora a 10 euros/hora, en este caso el coste de oportunidad es mayor pero también somos más ricos que antes, por lo que podríamos llegar a la conclusión de que al tener más riqueza podemos disfrutar de mayor ocio en lugar de dedicar más horas a trabajar.

El tener pendiente positiva quiere decir que lo habitual es que un salario mayor atraiga a más trabajadores hacia este mercado desde la inactividad (estudios, hogar, retiro) e incluso trabajadores procedentes de otros empleos y mercados de trabajo.

El sentido en que las variaciones salariales afectan las horas de trabajo ofrecidas por una persona es el concepto de elasticidad de oferta del trabajo respecto al salario. Se calcula como:

$E_s = \text{variación porcentual de la cantidad ofrecida de trabajo} / \text{variación porcentual del salario}$ .

La elasticidad puede ser menor a 1, lo cual implica una curva de oferta inelástica. Si el coeficiente es mayor a 1, la curva de oferta de trabajo es elástica. Si el coeficiente de elasticidad es menor a cero, implica que la relación entre oferta de trabajo y salario es negativa, es decir, es el tramo de la curva de oferta que se vuelve hacia atrás.

#### **Los determinantes de la oferta de trabajo son:**

**Otros salarios:** Una subida de los salarios de otras ocupaciones reduce la oferta laboral, por el contrario, una bajada de los salarios de otras ocupaciones aumenta la oferta laboral existente.

**Renta no salarial:** Un aumento de la renta no salarial reduce la oferta de trabajo y una disminución la aumentaría.

**Preferencias de trabajo frente a ocio:** Un aumento neto de las preferencias de los individuos por el trabajo eleva la oferta de trabajo y una reducción de las preferencias por el trabajo frente al ocio la disminuiría.

**Aspectos no salariales:** Una mejora de estos aspectos (primas, bonificaciones, gastos de representación, medios de transporte, etc...), eleva la oferta de empleo y un empeoramiento la reduciría.

**Numero de oferentes cualificados:** Un aumento del número de este tipo de oferentes eleva la oferta de trabajo y una disminución del número la reduciría.

**Desplazamientos de la curva** por cambios en la tasa de actividad o cambios demográficos.

A continuación, vamos a exponer los elementos que dependen de la oferta, o dicho de otro modo, ¿Qué hace que se desplace la curva de oferta de trabajo?

Pues bien, la curva de oferta de trabajo se va a desplazar siempre que los individuos van a cambiar la cantidad de trabajo que van a querer trabajar a cambio de un salario dado. La curva de oferta se desplazará cuando:

- Cambien los gustos o las actitudes de la población general, es decir cambios en las familias, tendencias, etc....

Por ejemplo si retrasamos la edad de incorporación de las personas al mercado laboral o retrasamos la edad de retiro de las personas, la curva de oferta laboral se reduce y se desplaza hacia la izquierda, ya que se reduce la cantidad de trabajadores y aumentaría el salario. En los casos contrarios la curva de oferta laboral se desplazaría hacia la derecha, aumentando la cantidad y reduciendo el salario.

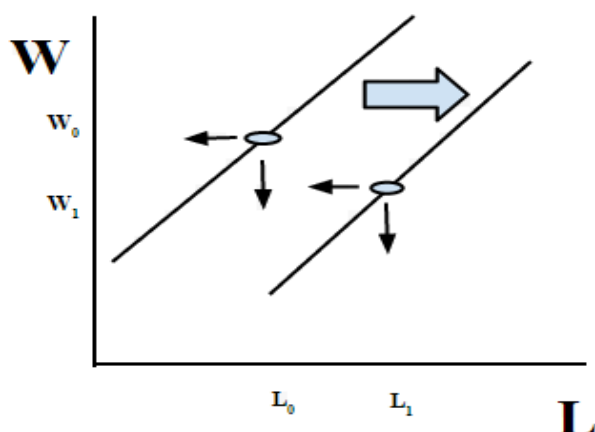
- Cuando se altere el número de trabajadores existentes debido a fenómenos como la inmigración y la migración.

Si aumenta la inmigración la curva de oferta laboral se desplazará a la derecha, el salario desciende y aumenta la cantidad. En caso contrario de que hay mas migraciones en el país, la cantidad de trabajadores se vería reducida y por tanto la curva de desplazaría hacia la izquierda aumentando el salario.

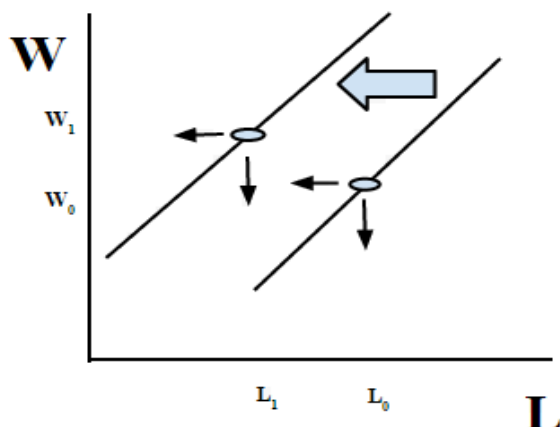
- Cambios surgidos en las demás oportunidades, es decir, cuando se modifique el salario de otros mercados de trabajo.

Si aumenta el salario de otros mercados de trabajo, la gente va a esos mercados aumentando la cantidad de trabajadores y desplazándose la curva de oferta laboral hacia la derecha, en caso contrario se reduce la cantidad y la curva se desplazaría hacia la izquierda.

Los desplazamientos de la curva de la oferta de trabajo pueden ser tanto a la derecha como a la izquierda.



Un desplazamiento de la curva de oferta laboral hacia la derecha, hace que aumente la cantidad de trabajo pero por el contrario disminuyen los salarios.



Un desplazamiento de la curva de oferta laboral hacia la izquierda, hace que aumente el salario pero por el contrario disminuye la cantidad de trabajo.

Una vez detectado los elementos que pueden hacer que una curva de oferta de trabajo se desplace, debemos analizar las variaciones producidas en la oferta de trabajo española para poder comprender como ha ido evolucionando a lo largo de los últimos años.

La composición de la oferta laboral española ha ido cambiando a lo largo de los últimos años debido a factores como son el de la incorporación progresiva de la mujer al mercado laboral en las familias, el tamaño y la composición demográfica de la población que dependen a su vez, de los nacimientos, defunciones y las migraciones netas, de la tasa de actividad española, del número de horas que se trabajan y de la calidad de la población activa española.

A continuación, vamos a realizar unos análisis en profundidad sobre los factores de la oferta laboral española mencionados con anterioridad para conocer cómo ha evolucionado la oferta laboral en España. En estos apartados estudiaremos con detenimiento factores como el de la población activa, las tendencias demográficas, los flujos de inmigración, la calidad de nuestra oferta laboral, nuestra situación profesional y la movilidad laboral.

### **2.1 Población Activa**

La población activa es uno de los aspectos más importante a la hora de evaluar la actividad económica ya que sirve como indicador del desarrollo económico espacial, esto parece normal si tenemos en cuenta la idea comúnmente aceptada sobre que los fenómenos económicos son fenómenos de población activa. La población activa constituye pues un aspecto importante, básico y previo a las manifestaciones económicas y uno de los criterios por tanto para medir el desarrollo socioeconómico de un Estado. A su vez, es el mejor indicador para conocer el número de personas que se han integrado al mercado de trabajo.

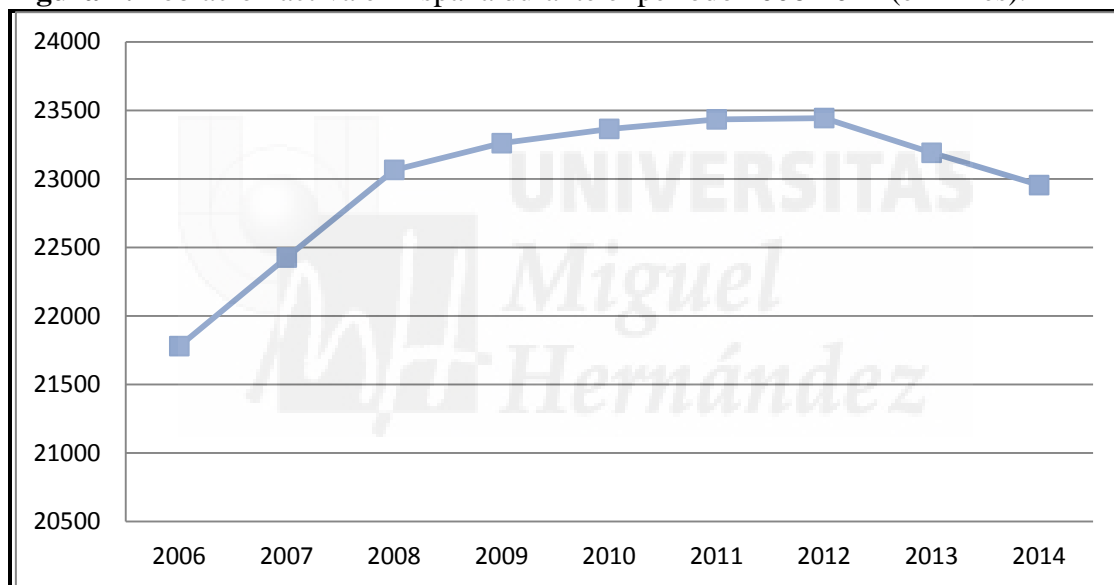
Teniendo en cuenta las propuestas teóricas realizadas anteriormente en referencia a la oferta de trabajo y las variables de las que depende, seguidamente nos vamos a centrar en explicar la variable que se conoce como población activa.

“La población activa potencial o población en edad de trabajar es toda la población menos (1) los menores de 16 años y (2) las personas que residen en hogares colectivos. La población activa efectiva comprende todas las personas que están (1) ocupadas o (2) paradas pero buscando empleo activamente.” (McConnell et al., 2003; pág. 59).

La composición de la población activa va a depender de la evolución de factores como son: las tendencias demográficas, las migraciones, la tasa de natalidad y esperanza de vida entre otras. Seguidamente analizaremos cada uno de los factores en detalle para apreciar cómo han ido evolucionando y explicar las causas de esta evolución.

La población activa de un país es una cifra numérica que aunque no se descarta como magnitud de estudio y una comparación de su evolución, no nos da suficiente información sobre cómo está compuesta la población activa según variables como sexo, edad, etc. por lo que para poder obtener mayor información y poder realizar un estudio sobre esta variable se suele utilizar frecuentemente el cálculo de la tasa de actividad.

**Figura 1:** Población activa en España durante el periodo 2006-2014 (en miles).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

En la figura 1, apreciamos como desde el año 2006 ha ido aumentando el número de población incorporada al mercado laboral. Apreciamos un ascenso con gran inclinación entre los años 2006-2009, para luego irse estabilizando. Vemos como también el número de activos cae desde 2012 hasta 2014, prolongándose el descenso, obviamente los comportamientos de ascensos y descensos experimentados son a causa de los ciclos económicos.

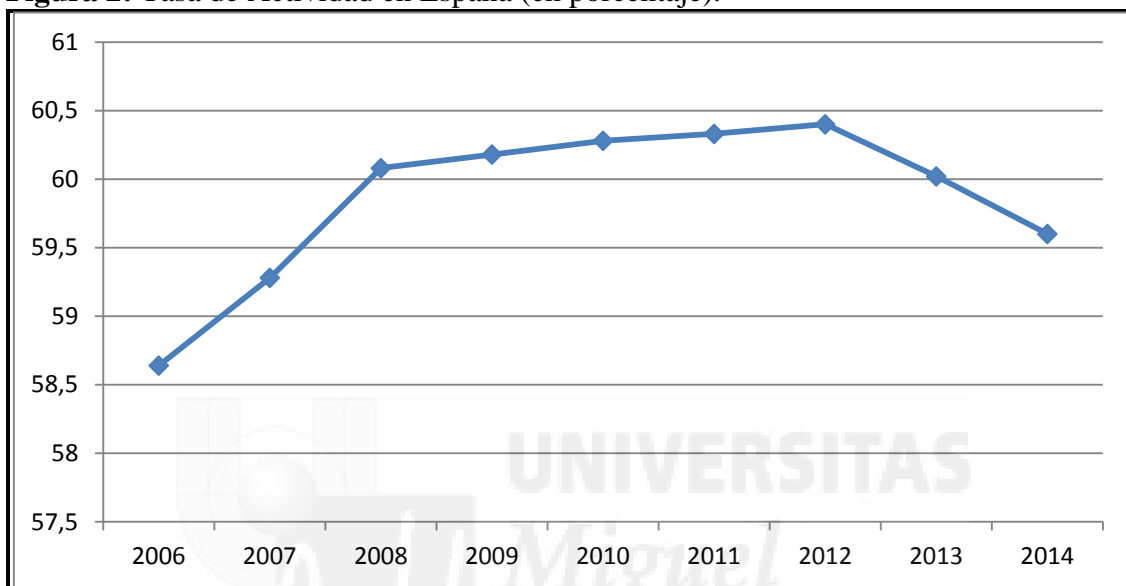
La tasa de actividad de un país se define como el cociente entre la población activa o población económicamente activa y la población en edad de trabajar, habitualmente se expresa en porcentaje.

La tasa de actividad es una variable incluida comúnmente en las bases de datos como el del Instituto Nacional de Estadística a la hora de realizar estudios demográficos y de

sociedad. Para este caso concreto se va a utilizar un indicador complementario como es el de la tasa de población activa, ya esta nos proporciona información sobre el estatus del mercado de trabajo, dando una primera idea del nivel de desarrollo económico y la calidad de vida de los ciudadanos. La separación por rango de edades y sexo de este indicador es importante a la hora de detectar colectivos potencialmente vulnerables.

En el gráfico de la figura 2, apreciamos como ha ido evolucionando la tasa de actividad en España.

**Figura 2:** Tasa de Actividad en España (en porcentaje).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística.

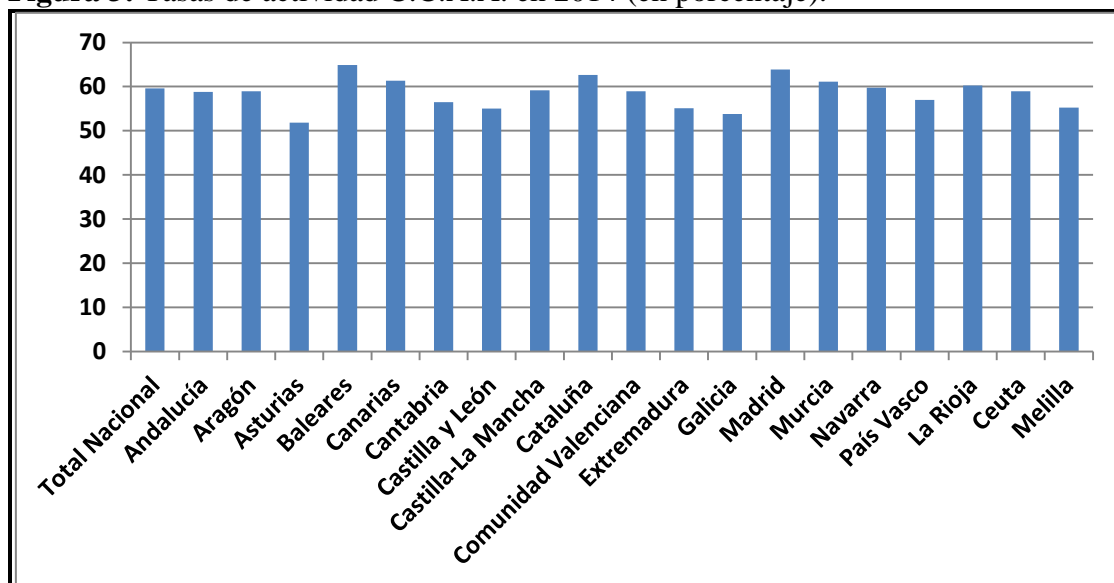
Se aprecia que en los últimos años, la tasa de actividad española ha ido creciendo, aunque en menor medida a partir del año 2008, la crisis económica ha afectado a la evolución de la tasa de actividad española, en la medida de que estas han experimentado un crecimiento mucho más pausado que en anteriores periodos. Se observa que a causa de la continuada recesión experimentada, los datos de tasas de actividad en España caen por primera vez a partir de 2012 acusándose la caída.

Para explicar porque han aumentado las tasas de actividad en España, debemos entender qué ha ocurrido en nuestro país en los últimos años, sobre todo en épocas recesivas. Para explicar este aumento nos hemos basado en el estudio realizado por el Banco de España (2011) sobre el comportamiento de la tasa de actividad, en el cual se extraen conclusiones que explican dicho aumento.

La evidencia empírica apunta hacia un patrón generalizado. Algunas explicaciones que se derivan de ellas serían, en primer lugar, la entrada de miembros adicionales en el hogar para sostener la renta familiar en respuesta al aumento de desempleo, en segundo lugar, por causas como el endeudamiento y la pérdida de riqueza de las familias, y por último y más específico de el caso español, son los efectos de la participación femenina en el mercado laboral y la presencia de un colectivo inmigrante con un peso específico importante en la determinación de nuestra población activa.



**Figura 3:** Tasas de actividad C.C.A.A. en 2014 (en porcentaje).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística.

En el gráfico de la figura 3, se aprecia con claridad la dispersión en términos de tasa de actividad entre las distintas C.C.A.A. españolas, dando como resultados que tan solo 7 Comunidades están por encima de la media española, como por ejemplo son las Comunidades de Baleares, Cataluña o Madrid y por el contrario 12 Comunidades están por debajo de la media nacional en tasa de actividad, como por ejemplo Asturias, Extremadura o Castilla La Mancha. Las diferencias entre ellas, se pueden deber a diversas razones como por ejemplo la mayor tasa de actividad en comunidades focalizadoras de la actividad industrial o empresarial como Madrid o Cataluña, o bien comunidades autónomas destinatarias de turismo como Baleares o Canarias en la que gran parte de su población trabaja en el sector terciario. La mayor parte de comunidades autónomas con tasas de actividad más bajas a la media nacional son comunidades donde ejercen un peso importante las actividades primarias como en las comunidades de Extremadura o Asturias.

### ***2.1.1 Tendencias demográficas.***

El estudio de las tendencias demográficas es uno de los principales elementos que se debe abordar si se quiere comprender con mayor sencillez como ha ido evolucionando la población en España en momentos del pasado y por ende la población activa. Las tendencias demográficas influyen en la composición de la población y obviamente esta nueva composición de la población, implica una diferente estructura en la población activa de un país.

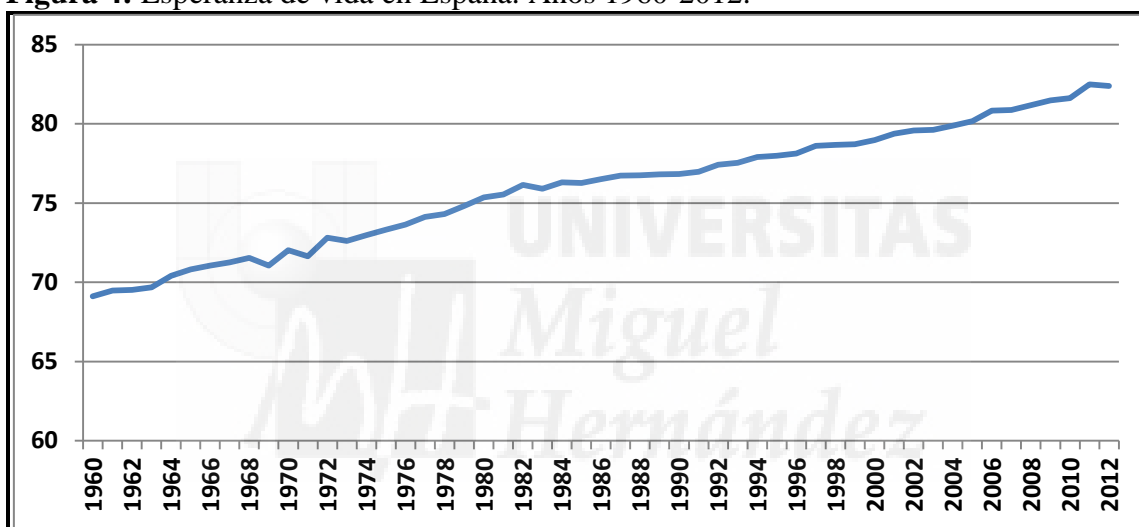
De los factores demográficos existentes, es probable que sea el de la fecundidad la variable más significativa a la hora de determinar el tamaño de la población y su composición por edades. El estudio de la natalidad junto con el referente al de la mortalidad infantil es importante ya que explican una parte de un mayor o un menor crecimiento poblacional, en el caso español se advierte que se ha logrado descender en gran medida la cifra de mortalidad infantil en los últimos 50 años. La esperanza de vida

también ha aumentado mucho a lo largo de los años, por lo que se aumentan las cifras poblacionales en España.

Autores como Toharia et al. (1998) exponen una serie de razones en referencia a tendencias demográficas, de las cuales he extraído las más llamativas como se van a exponer a continuación:

En primer lugar, el progresivo envejecimiento poblacional y los grandes avances en la medicina moderna dan como resultado una mayor esperanza de vida poblacional, característica de los países más desarrollados como es en el caso de España. Este aumento de la esperanza de vida influye directamente en la composición de la oferta laboral ya que al aumentar la longevidad de los ciudadanos, estos ofertan su trabajo durante más tiempo. Ese aumento de la esperanza de vida en los últimos años se puede apreciar claramente en la gráfica que muestra la figura 4:

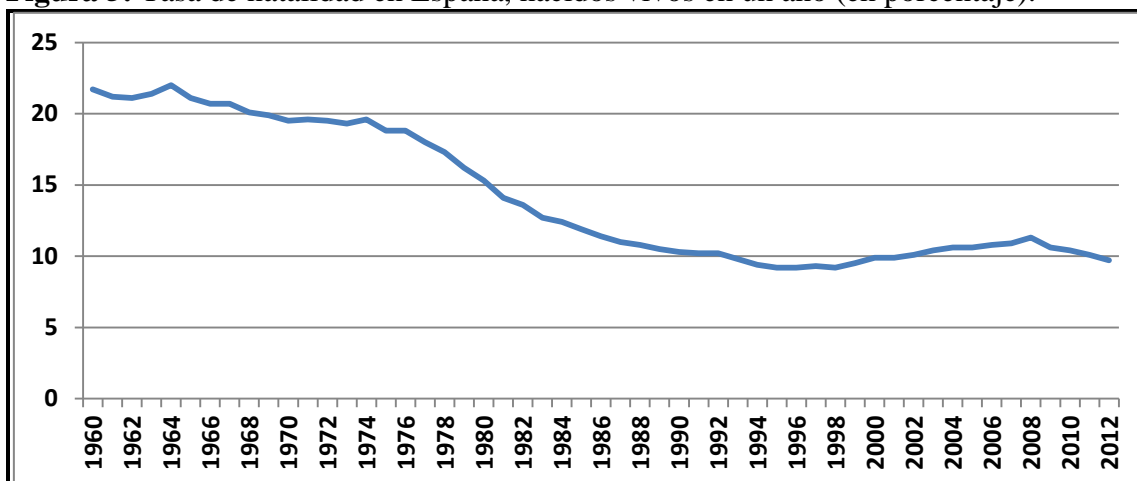
**Figura 4:** Esperanza de vida en España. Años 1960-2012.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Banco Mundial.

En segundo lugar, cabe resaltar que la natalidad ha mejorado sustancialmente con la sanidad y las medidas de higiene. Al aumentar las tasas de natalidad y a su vez reducirse las tasas de mortalidad infantil, afecta directamente a la composición de la oferta laboral de un país ya que incrementa la cifra poblacional y por tanto la cantidad ofertada de trabajadores, en este aspecto, la tasa de fecundidad o natalidad, la gráfica de la figura 5 muestra una tendencia decreciente como podemos apreciar:

**Figura 5:** Tasa de natalidad en España, nacidos vivos en un año (en porcentaje).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Banco Mundial.

La tasa de natalidad ha ido descendiendo bastante desde finales de los años 70 hasta la actualidad, se observa también sin embargo, que la tasa de natalidad española ha experimentado un ligero ascenso en los índices de natalidad desde finales de los años noventa en adelante.

Una explicación de este fenómeno, sería el de los cambios producidos en el seno de las familias españolas, es decir, mientras la agricultura y el trabajo de la tierra eran una actividad económica fundamental para las familias (por lo general se tenían un mayor número de hijos para ayudar en la actividad económica domestica) en una época y coyuntura económico-social anteriores, con el desarrollo y la modernización se han producido unos cambios (se ha reducido el número de hijos en las familias y es común que los dos miembros principales del sustento familiar trabajen), estos cambios han supuesto que se dificulte la conciliación entre el trabajo y el cuidado de los hijos, a su vez, el coste de vida ha ido creciendo mucho en los últimos años, además la población también tarda más a la hora de formar una familia. Todos ellos son factores que hacen que la tasa de natalidad en las economías desarrolladas sea menor que las experimentadas hace 30-35 años en comparación.

### **2.1.2 Los flujos migratorios.**

El siguiente bloque a analizar es el de las migraciones. Los flujos migratorios tienen un impacto directo en la composición de la población activa, lo que hace que esta cambie tanto en cantidades como en características. Aunque la inmigración no va a revertir ni detener el proceso de envejecimiento demográfico, si que puede ralentizar el ritmo de envejecimiento de la población a través de dos vías diferenciadas, como son: en primer lugar la entrada de una población joven susceptible de incorporarse al mercado laboral, o en segundo lugar, el incremento de la natalidad, característica común en la población proveniente de países en desarrollo. Estas razones se sustentan en las conclusiones obtenidas en un estudio empírico por la autora Martín (2010) sobre la influencia de la inmigración en la población activa española.

En cuanto a la evolución de las migraciones, Garcia-Delgado (2011) comenta una serie de conclusiones en torno a ellas como son:

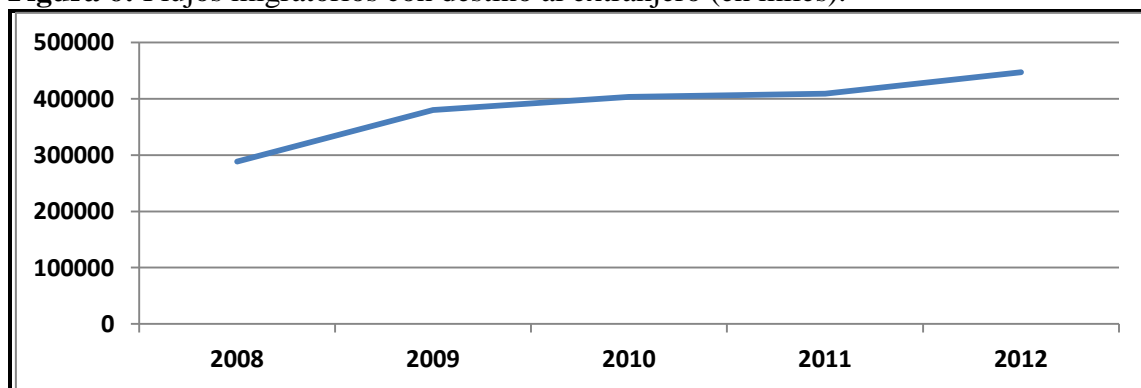
Tradicionalmente, las corrientes de emigraciones españolas tenían como destino en primer lugar hacia América Latina y en segundo lugar hacia la Europa Comunitaria. Actualmente las tendencias han cambiado y ahora los españoles emigran principalmente hacia países de la Unión Europea debido a circunstancias más propicias que lo originan como es el de la libre circulación de trabajadores entre estados miembros.

En cuanto a la llegada de extranjeros (inmigración) a nuestro país, se observa una importante presión inmigratoria procedente fundamentalmente de Marruecos, Iberoamérica y del África subsahariana, estimuladas por las condiciones económicas. La magnitud del fenómeno inmigratorio en los últimos años ha cuadruplicado la población de origen extranjero en España durante la última década, lo que ha llevado a España a auparse como uno de los países de la Unión Europea con un porcentaje de población de origen extranjero más elevada superando en 2010 a países como Alemania, Francia o Reino Unido.

No obstante y coincidiendo con la crisis económica-financiera actual, la población española, sobre todo los jóvenes cualificados, están emigrando hacia otros países debido al creciente aumento del desempleo y la imposibilidad de encontrar ese puesto de trabajo para el que están cualificados en España, como se aprecia del artículo publicado por el autor Mora (2013), el cual afirma que el 65% de los que se van del país son jóvenes titulados universitarios. A su vez, están llegando cada vez menos inmigrantes a partir de 2008, coincidiendo con el hecho de no ser ya un país con tantas oportunidades laborales como en los años anteriores a la crisis, como se puede ver reflejado en las gráficas de las figuras 6 y 7 de flujos de migración e inmigración en España a partir del año 2008.

Esto puede derivar en un grave problema futuro, ya que necesitaríamos de una estructura laboral amplia cubierta por trabajadores nacionales e inmigrantes para poder hacer frente al pago de futuras pensiones en los años venideros como se ha comentado con anterioridad.

**Figura 6:** Flujos migratorios con destino al extranjero (en miles).

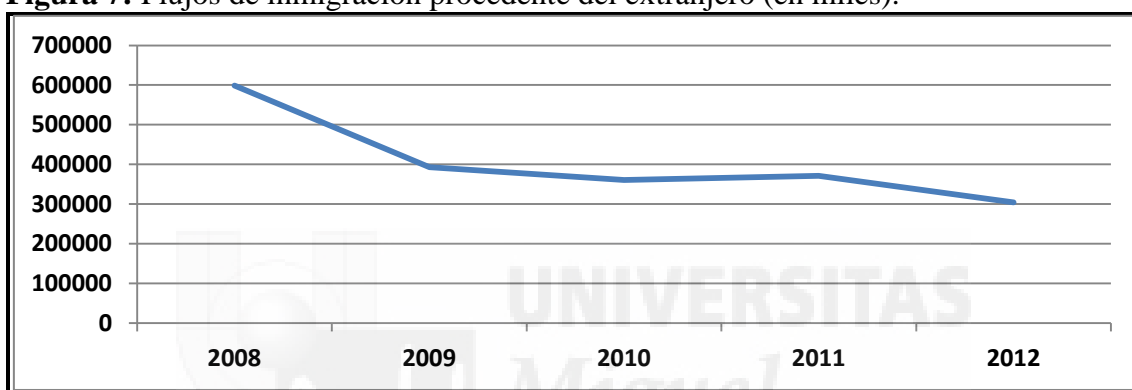


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística.

A raíz del año 2008, en plena época recesiva, apreciamos el aumento de flujos migratorios con destino a países extranjeros desde España, más suave entre los años 2009-2011 y repuntando más claramente a partir de 2011. Si nos fijamos en la figura 7 sobre flujos de inmigración, observamos como también entre los años 2009-2011 son más suaves los flujos tanto anteriormente como posteriormente. También tienen tendencias contrapuestas, ya que inicialmente aumentaron mucho los flujos de migraciones (salidas) y descendieron mucho los flujos de inmigración (entradas).

Comparando las dos figuras de flujos de migración e inmigración, comprobamos rápidamente que el año 2008 refleja un signo positivo ya que entra más gente de la que sale del país, sin embargo, el año 2012 muestra un signo negativo ya que se va mas gente de la que entra en nuestro país.

**Figura 7:** Flujos de inmigración procedente del extranjero (en miles).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística.

Como bien se puede apreciar en las figuras anteriores, la tendencia es negativa para los intereses nacionales, si bien actualmente las migraciones se están dando hacia países europeos próximos en general. En principio, aunque la tendencia no es positiva, ya que los países de destino se van a aprovechar de una mano de obra cualificada y a “coste cero”, también puede resultar a su vez beneficioso, ya que cuando estos trabajadores retornen a nuestro país habrán adquirido nuevas competencias, experiencias, idiomas, etc.... que serán muy beneficiosos para los intereses de España cuando estos trabajadores retornen.

Las migraciones, están actuando como reguladores (en parte) de los desequilibrios que pudieran surgir en el mercado de trabajo, por lo tanto es lógico y normal que ahora que nuestro mercado laboral no puede absorber a tantos trabajadores como en épocas de mayor bonanza económica, se produzcan más migraciones hacia el exterior y menos inmigraciones hacia el interior, si bien cuando la economía mejore, estos resultados se invertirán al ser en ese momento nuestro país nuevamente atractivo en términos de empleo.

### Migraciones y Movilidad Laboral.

En referencia a lo comentado anteriormente referente a las tendencias migratorias pasadas y presentes, vamos a realizar un análisis sobre la movilidad laboral existente en nuestro país y en el conjunto de países de la Unión Europea para ver en qué punto se encuentra nuestra economía en comparación.

La movilidad laboral puede dar más flexibilidad a los mercados de trabajo, tanto en los países de acogida como en los de origen, además es una salida ante una situación de altos índices de paro como muestra el autor Casado (2013) en su artículo, en el que se demuestra que en España se ha incrementado el índice de movilidad laboral a causa de la recesión económica. En 2011 salieron más personas de las que entraron (507.740 frente a 417.423), tendencia que según el Instituto Nacional de Estadística se mantendrá hasta 2020. La mayor parte de la movilidad laboral ha sido interna, en general hacia la capital. En cuanto a características en las personas que se mueven hacia otros países, la educación presenta un nivel muy importante, teniendo las mayores tasas de movilidad las personas con estudios universitarios. También se muestran datos de un incremento en el estudio de idiomas entre la población española con el fin de tener más salidas laborales fuera de nuestras fronteras o en nuestro propio país y poder ser más competitivos ante futuros empleos.

La movilidad laboral es una salida muy a tener en cuenta ante épocas de altos índices de paro como se ha comentado con anterioridad, por lo que en principio van a aumentar los índices de movilidad tanto en España como en los países de la Unión Europea como respuesta lógica al desempleo.

Pero en qué situación se encuentra España ante sus homónimos europeos, ¿tenemos unos buenos índices de movilidad en comparación?

Pues bien, Elena González (2014) en su artículo sobre movilidad laboral dentro de la UE, menciona que las últimas estadísticas sobre movilidad en la Unión Europea reflejan una serie de datos muy representativos tanto del conjunto de la Unión como del caso español que nos ocupa. En cuanto a la UE, menciona que las ampliaciones de Estados de 2004 a 2007 trajeron un importante aumento en el número de trabajadores que se desplazaban de un estado miembro a otro, este número aumentó de 4,7 millones de personas en 2005 hasta unos 8 millones de personas en 2013, lo que supone un aumento del 2,1% al 3,3% de la fuerza laboral total.

En cuanto a España se refiere, debido a la falta de oportunidades por causa de la crisis, ha obligado a muchos parados a tener que buscar oportunidades fuera de nuestras fronteras, lo que ha incrementado los flujos de movilidad laboral hacia el exterior logrando que España sea el segundo país europeo donde más ha crecido el flujo de trabajadores hacia otro país comunitario, solo superados por Grecia (otro país muy castigado por la crisis). El incremento en España entre los años 2010 y 2013 ha sido del 99%.

España es el cuarto país de la UE que mas trabajadores envía al extranjero y además menciona que los trabajadores españoles son los sextos con una mayor disposición a irse a trabajar a otro país actualmente y además los jóvenes españoles son los que ocupan el primer lugar en el registro de la Comisión Europea para encontrar un empleo en otro estado miembro (EURES). En total 10,3 millones de ciudadanos europeos trabajan en otros estados miembros, su perfil socioeconómico refleja que son más activos económicamente que los nacionales, trabajan por lo general en empleos temporales y están sobrecualificados respecto a esos mismos empleos que ocupan.

La tendencia indica una mayor movilidad laboral en un futuro en mano de obra muy cualificada e industrias de alta tecnología como se está viendo actualmente, al tener que emigrar los trabajadores españoles muy cualificados ya que nuestro sistema laboral no puede absorberlos debido a sus características.

## **2.2 Características de la oferta laboral en España.**

Llegados a este punto, se puede medir nuestra oferta laboral en términos de calidad para poder comparar con otros países. A su vez, debemos observar si la composición y las características de nuestra oferta laboral se adecua o no a las necesidades de nuestra economía, ya que es posible que poseamos una estructura laboral en términos de oferta que no tiene por qué coincidir con la que necesitamos. En este caso, habría una parte de oferta excedentaria que no podría encontrar su acomodación a nuestro mercado laboral.

### **2.2.1 La inversión en capital humano.**

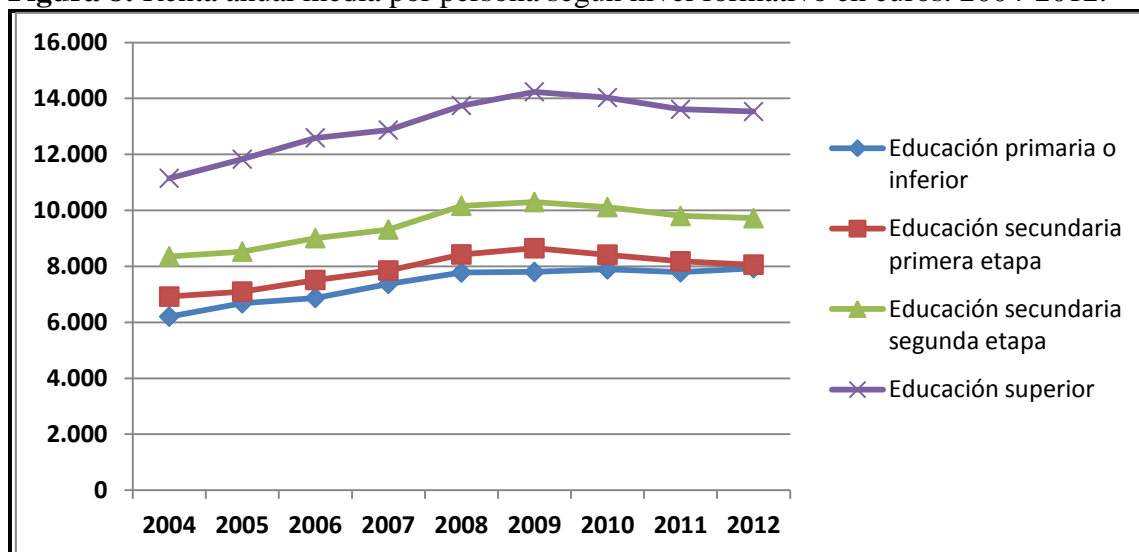
Los trabajadores aportan una serie de diferentes niveles de educación y de cualificación al mercado laboral. Por ejemplo, una persona con un mayor nivel de formación y de nivel de estudios más elevados puede ofrecer una cantidad mayor de esfuerzo productivo útil que una persona que posea niveles más bajos.

Según un informe de la OCDE España se encuentra a la cola en términos de capacitación de trabajadores, dicho informe señala que si se invirtiese mucho más en formación de jóvenes y adultos sería más fácil para estos encontrar un puesto de trabajo, en un país como España en el cual el 42% de los trabajadores tiene una baja formación, se hace evidente centrar esfuerzos en aumentar el gasto en formación y capacitación. Las mayores tasas de paro se encuentran en personas poco formadas y además, según las estimaciones del IVIE (Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas), aumentando los índices de capacitación de los trabajadores lograríamos aumentar nuestros índices de productividad hasta un 9,5%, no obstante el actual plan de formación del Gobierno español solamente alcanza a un 1% de la población.

La OCDE menciona también que una de las causas de las diferencias salariales entre España y otros países europeos se debe a las diferencias en formación entre los países.

Aunque son muchas las actividades o gasto que pueden considerarse inversiones en capital humano, son los gastos asociados a la educación y la formación del trabajo los que más trascienden.

**Figura 8:** Renta anual media por persona según nivel formativo en euros. 2004-2012.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística.

Como comprobamos en el gráfico de la figura 8, la diferencia en ingresos salariales según el nivel educativo es bastante palpable a simple vista. Ello nos indica que la educación compensa, ya que los trabajadores que tienen un mayor nivel de estudios obtienen a su vez unas ganancias anuales medias mayores que los trabajadores en un mismo grupo de edad pero con un nivel menor de estudios finalizados. El problema que tenemos sin embargo, es que nuestra estructura laboral actualmente es incapaz de absorber a una gran parte de esa población con una formación superior, ya que al tener una economía que no se basa demasiado en el conocimiento va a hacer que se dificulte el equilibrio en el mercado laboral.

Ello provoca que esas personas no logren encontrar el tipo de empleo para los cuales están cualificados, derivándose en que o bien trabajan en otro tipo de empleos con una cualificación más baja a la que tienen, o bien deban emigrar en busca de empleos relacionados con su cualificación.

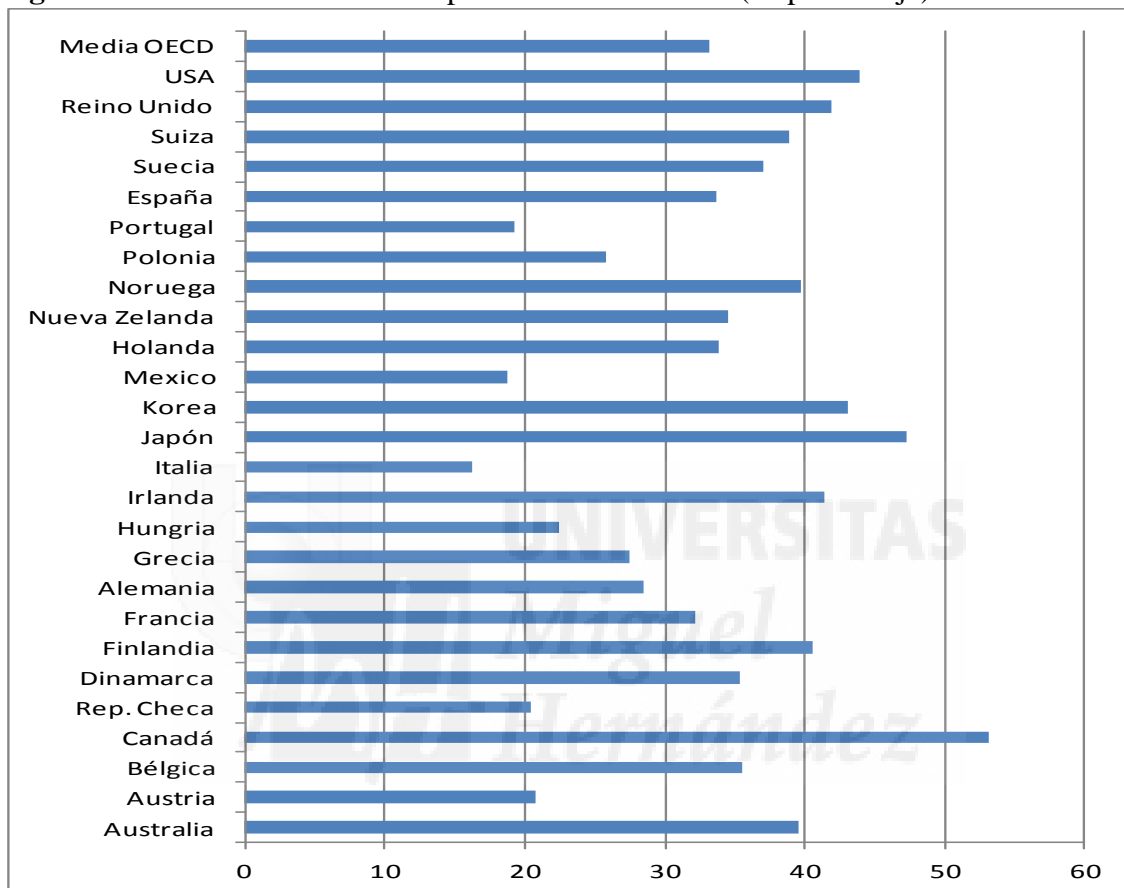
Estos argumentos están respaldados en los datos que muestra el informe del Ministerio de Educación (2014), el cual menciona, que los titulados universitarios españoles un año después de haberse titulado, solo el 48,1% de ellos ocupan puestos de trabajo cuyo requisito es ser titulado universitario. El 23,5% ocupan puestos con nivel de especialidad medio y el 28,4% tienen trabajos con bajo nivel de especialidad y de carácter manual. Esto quiere decir que de los titulados superiores algo más de la mitad ocupan puestos de trabajos de cualificación inferior a la que están capacitados.

Los niveles formativos son en gran parte consecuencia del gasto público en educación y formación como comprobamos en los datos recogidos por el Panorama de la educación. Indicadores de la OCDE (2014) en el que se observa que por ejemplo, el gasto total en las instituciones educativas como porcentaje del PIB es ligeramente inferior en España al registrado en el promedio de los países de la OCDE y de la UE21, tanto en Educación Primaria, Secundaria y postsecundaria no terciaria, como también en Educación



Terciaria. Tanto si se considera el gasto público en educación como porcentaje del gasto público total, como si se considera como porcentaje del PIB, España está por debajo de las cifras registradas en la OCDE y en la UE21. Los datos en España aumentaron de un 4,8% en 2000 a un 5,5% en 2011, en el promedio de países de la OCDE pasaron de un 5,4% en 2000 a un 6,1% en 2011 y en el promedio de la UE21 aumentaron las cifras de un 5,1% en 2000 a un 5,8% en 2011.

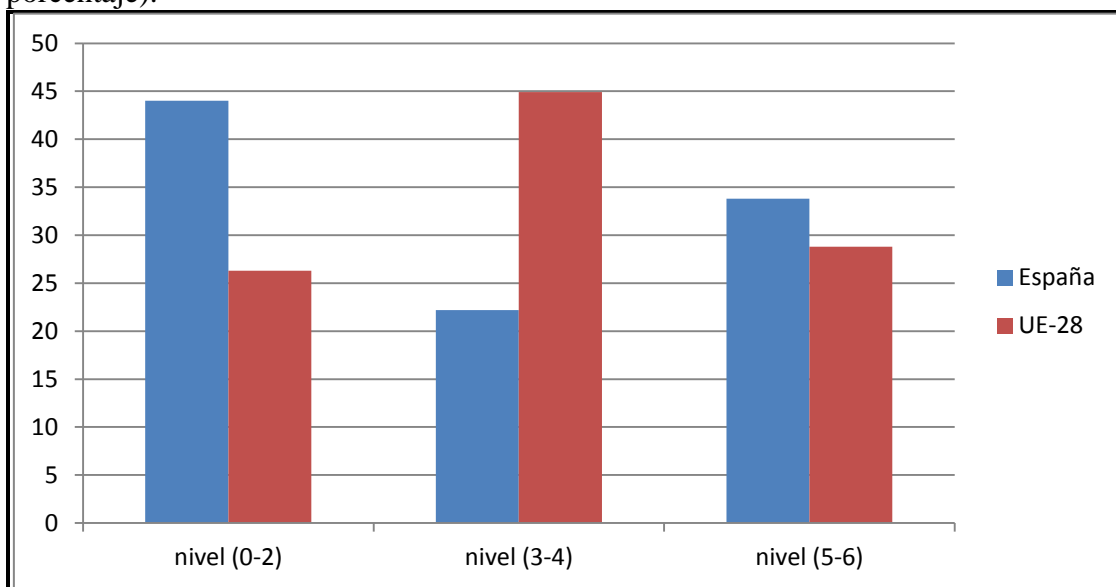
**Figura 9:** Titulados universitarios países OCDE en 2013 (en porcentaje).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la OECD.

Podemos comprobar en el gráfico de la figura 9, que España está prácticamente en el mismo porcentaje de población con los estudios universitarios finalizados que la media de la OCDE y además es uno de los países europeos con mayor porcentaje de titulados, muchas de las cualificaciones que pueden utilizarse en el mercado de trabajo y que poseen los trabajadores no se adquieren por medio de la educación reglada, sino de la formación en el trabajo. En este apartado sin embargo, España no es un país en el que se utilice mucho la formación continuada de los trabajadores en su puesto de trabajo en comparación países vecinos europeos, sobretodo de países escandinavos.

**Figura 10:** Nivel de estudios de la población en España y la UE-28 en 2012 (en porcentaje).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

Nivel (0-2): Preescolar, primaria y 1ª etapa educación secundaria.

Nivel (3-4): 2ª etapa educación secundaria y post-secundaria no superior.

Nivel (5-6): 1º y 2º ciclo de educación superior y doctorado.

En el gráfico de la figura 10, comprobamos que somos un país de contrastes en términos de formación educativa finalizada (muchos con niveles inferiores y muchos con niveles superiores), sin embargo, se detecta que estamos bastante por debajo de la media europea en poseer una población con un nivel educativo medio, es decir, contar con personas formadas a través de formaciones profesionales o similares. En este gráfico se detecta más visualmente lo que se comentaba anteriormente que nuestro mercado laboral no puede absorber a ese exceso de población excesivamente formada, que finalmente debe trabajar en puestos de trabajo de menor formación a la que obtuvieron debido a la falta de profesionales técnicos cualificados que posee nuestro mercado laboral como hemos observado.

Recientemente han surgido conclusiones de estudios y artículos de prensa referentes a nuestro mercado laboral, y más concretamente a detectar más posibles causas del elevado desempleo de nuestros profesionales más cualificados, o la razón de que deban encontrar empleos de menor cualificación a la que poseen. Vamos a continuación a intentar dar más razones de ello a través de las conclusiones publicadas en un artículo obtenido de la web RTVE (2014).

El artículo cita que en España el 20% de los jóvenes con edades comprendidas entre 15 y 29 años ni estudian ni trabajan, superando en un 15% la cifra de la media europea, datos extraídos del informe de la OCDE (2014). El paro de nuestros universitarios triplica a la media europea y como se ha visto gráficamente la población adulta española está peor formada generalmente que la media europea. Hay que aumentar por tanto los

niveles de educación ya que bajos niveles educativos van a implicar actividades productivas poco cualificadas.

Según Dirk van Damme (Director de Innovación de la OCDE), la solución para combatir los altos índices de jóvenes sin ocupación alguna y mejorar la estructura de nuestro mercado laboral sería la de aumentar el atractivo de la Formación Profesional.

Otro artículo del diario “lainformacion.com” en 2013, publica que según los últimos datos ofrecidos por Nallam Formación, solo el 18% de los trabajadores que tienen derecho a recibir formación gratuita en su puesto de trabajo están aprovechando esta opción, frente al 50% de la media europea.

Es necesario que en España aumente estos índices de formación para conseguir conciliar la armonía entre oferta y demanda laboral. Las características de nuestro mercado de trabajo exige un mayor número de profesionales formados como se ha detectado, ya que como hemos comentado con anterioridad existe un gran número de personas sobrecualificadas dadas las características de nuestro mercado. Se hace evidente que debemos aumentar esfuerzos en conseguir un mayor número de personas con una formación profesional tanto en aulas como en las empresas para estimular nuestra economía laboral y poder acercarnos a las cifras de la media europea.



3. *La Demanda de Trabajo en la economía española: evolución, situación y perspectivas.*



En este apartado, nos vamos a centrar en el estudio de la demanda de trabajo. Para comenzar, es preciso conocer qué se entiende por demanda de trabajo, cuales son las variables de las que depende y consideraciones de teoría económica pertinentes con el estudio de la demanda laboral.

### **Marco Teórico.**

Existen multitud de definiciones de diversos autores para definir qué se entiende por demanda laboral. A continuación vamos a exponer algunas de ellas:

“Para comprender la demanda de trabajo, hay que centrar la atención en las empresas que lo contratan y lo utilizan para producir bienes para la venta. Examinando la relación entre la producción de bienes y la demanda de trabajo, comprendemos mejor la determinación de los salarios de equilibrio.” (Mankiw, 2004; pág. 240).

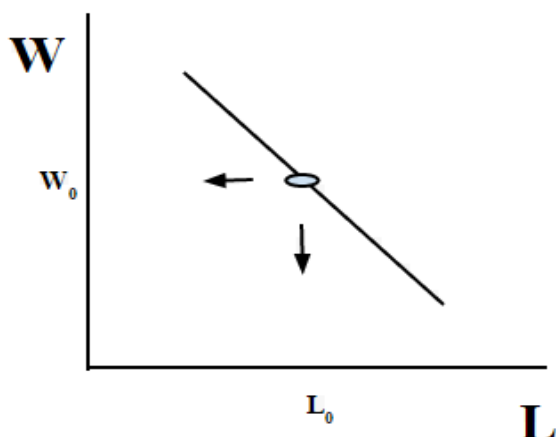
“La demanda de trabajo es el número de personas que están dispuestas a contratar las empresas para cada nivel de salarios.” (Mochón, 2010; pág. 133).

“La demanda de trabajo o de cualquier otro recurso productivo es una demanda derivada, es decir, depende o se deriva de la demanda del producto o servicio que contribuye a producir o suministrar.” (McConnell et al., 2003; pág. 127).

En la industria manufacturera por ejemplo, el trabajo se demanda por su aportación a la producción de productos como los automóviles, los televisores o las barras de pan. Por tanto, una disminución de la demanda de automóviles, reduce la demanda de trabajadores del automóvil. Si se mantienen todos los demás factores constantes (salarios, coste de capital, productividad y tecnología, preferencias de los consumidores), el grado en que puede variar la cantidad demandada de trabajadores frente a cambios en el nivel de producción se conoce como elasticidad empleo-producto de la demanda de trabajo. En síntesis, la demanda de trabajo está sujeta a tres medidas de elasticidad que explican su comportamiento frente a tres variables importantes que la determinan, y son: su precio (elasticidad empleo-salario), el precio de otros factores (elasticidad cruzada) y el nivel de producción (elasticidad empleo-producto).

Por tanto, podemos extraer que la demanda laboral hace referencia al número de trabajadores que las empresas están dispuestas a contratar dado un determinado nivel de salarios.

### Curva de demanda laboral.



La curva de demanda laboral tiene pendiente negativa porque el producto marginal del factor trabajo desciende cuando aumenta el número de trabajadores contratados.  $W$  es el “salario” y  $L$  el factor “trabajo”,  $W_0$  y  $L_0$  son el salario de equilibrio y la cantidad en equilibrio.

Además la curva de demanda laboral a largo plazo tiene pendiente negativa a causa de que un descenso en el salario originaría un efecto producto (es el cambio en el empleo que origina un descenso en el salario) y un efecto sustitución (es el cambio en el empleo resultante de un cambio en el precio relativo del factor trabajo manteniendo un nivel de producción constante).

En síntesis, la demanda de trabajo está sujeta a tres medidas de elasticidad que explican su comportamiento frente a tres variables importantes que la determinan, y son: su precio (elasticidad empleo-salario), el precio de otros factores (elasticidad cruzada) y el nivel de producción (elasticidad empleo-producto).

Determinantes de la demanda de trabajo:

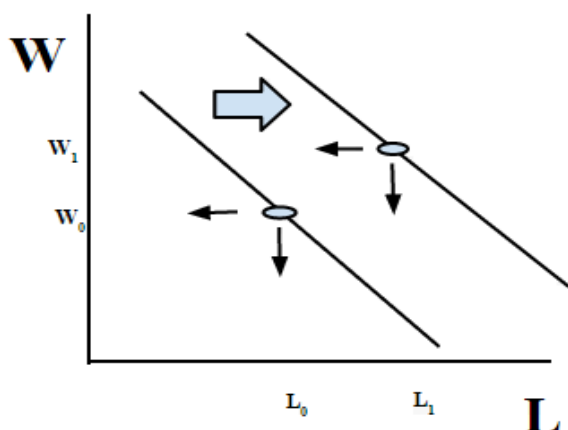
- **La demanda del producto.** Las variaciones en la demanda del producto que elevan (reducen) su precio, elevan (reducen) el valor del producto marginal y por tanto elevan (reducen) la demanda de trabajo.
- **La productividad.** Manteniendo lo demás constante, un aumento (reducción) de la productividad eleva (reduce) la demanda de trabajo.
- **Los precios de otros recursos.** Cuando los factores productivos son complementarios brutos, una subida (bajada) del precio de un complementario reduce (aumenta) la demanda de trabajo. Cuando los factores son sustitutivos, una subida (bajada) del precio de un sustitutivo aumenta (reduce) la demanda de trabajo.
- **Número de empresarios.** Suponiendo que no varía el empleo de otras empresas que contratan un determinado tipo de trabajo, un aumento (reducción) del número de empresarios eleva (reduce) la demanda de trabajo.

¿Qué hace que se desplace la curva de demanda de trabajo?

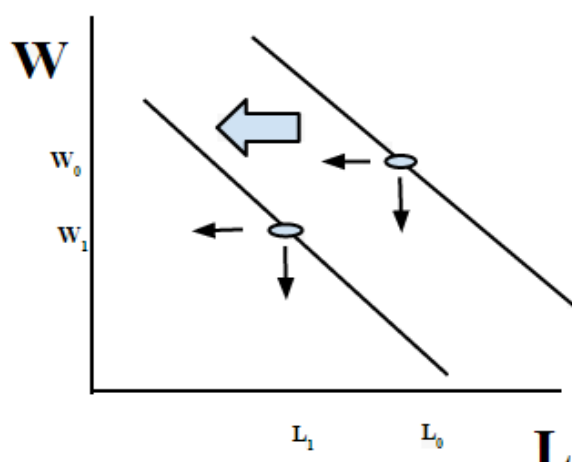
La curva de demanda de trabajo de una empresa competitiva se va a desplazar cuando se modifiquen los factores que pueden alterar el valor de la productividad marginal del trabajo. Fundamentalmente son estas causas las que pueden hacerlo, los cambios en el precio del producto, los cambios producidos en la tecnología, o bien, la oferta de otros factores.

- **Precio del producto.** Cuando varía el precio del producto, también varía el valor del producto marginal, por lo que la curva de demanda se desplazará. Si el precio de la producción aumenta, la demanda de trabajo aumenta y su curva se desplaza a su derecha.
- **Cambio tecnológico.** Los avances tecnológicos elevan el producto marginal del trabajo, lo cual eleva a su vez la demanda de trabajo. Se suele pensar que los avances tecnológicos disminuyen la demanda laboral ya que acaban con los puestos de trabajo, sin embargo lo que sí es cierto es que los aumentos tecnológicos eliminan algunos puestos de empleo pero crean otros, no obstante, el número de puestos que se genera es superior al que se eliminan.
- **Oferta de otros factores.** La cantidad de que se dispone de un factor de producción puede afectar al producto marginal de otros. Un ejemplo de ello, lo encontraríamos en que si disminuye la oferta de escaleras se reduciría el producto marginal de los recolectores de manzanas y por tanto, la demanda de estos trabajadores disminuiría.

Los desplazamientos de la curva de la demanda de trabajo pueden ser tanto a la derecha como a la izquierda.



Si el desplazamiento de la curva es producido a la derecha, se elevarían tanto los salarios como la cantidad de trabajo.



Si el desplazamiento de la curva se produce a la izquierda, disminuirían tanto los salarios como la cantidad de trabajo.

### **3.1. Población Ocupada.**

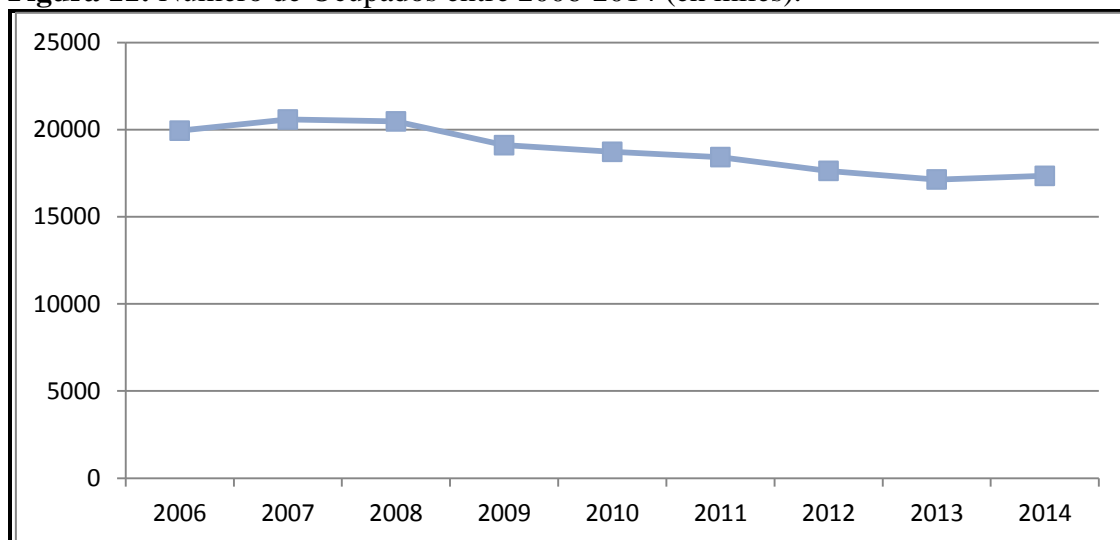
La población ocupada refleja en gran medida la demanda de trabajo de una economía. Según el Instituto Nacional de Estadística, llamamos población ocupada a las personas de 15 años y más edad, de uno u otro sexo, que declaran haber trabajado con o sin remuneración, por lo menos una hora durante la semana anterior a la realización de la entrevista. Las personas ocupadas con remuneración son aquellas que perciben un sueldo, salario u otro tipo de ingreso o compensación en dinero efectivo o en especie (alimentación o alojamiento) por el trabajo realizado como empleado u obrero, trabajador por cuenta propia, patrono o empleador. Las personas ocupadas sin remuneración en dinero se denominan por lo general “trabajadores familiares” y se definen como personas que trabajan sin remuneración en dinero en una empresa económica explotada por otro miembro de la familia con el cual conviven, siempre que no hayan buscado trabajo en el periodo de la encuesta.

La Tasa de Ocupación es el porcentaje de la Población Ocupada con respecto a la Población Económicamente Activa.

Los ocupados se clasifican atendiendo a la situación profesional en no asalariados (empleadores, empresarios sin asalariados y trabajadores independientes, miembros de cooperativas, ayudas familiares) y asalariados (públicos o privados). El estudio de este indicador es interesante para conocer en qué tipo de sectores o trabajos está ocupada la población de nuestro país y conocer nuestras tasas de ocupación en comparación con otras economías.



**Figura 11:** Número de Ocupados entre 2006-2014 (en miles).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística.

En el gráfico de la figura 11, podemos apreciar que la caída en el número de ocupados que se prolonga a partir de 2007 no es una caída tan lineal ya que comprobamos que la caída prolongada a partir de 2008 no genera una línea perfectamente recta, este hecho puede ser debido a periodos donde la caída del PIB ha sido menor. Se aprecia también con claridad que el descenso prolongado en la cifra de ocupados ha venido coincidiendo a raíz de la crisis financiera surgida a partir de 2007, a pesar de ello comprobamos una recuperación en la ocupación en el último año 2014.

**Figura 12:** Ocupados (en miles) y tasa de empleo por sexo 4º trimestre de 2013.

Población de 16 años y más		Trimestre actual	Variación sobre trimestre anterior		Variación sobre igual trimestre año anterior	
			Diferencia	%	Diferencia	%
AMBOS SEXOS	- Ocupados	16.758,2	-65,0	-0,39	-198,9	-1,17
	Tasa de empleo (16-64)	55,44	-0,09	-	0,07	-
HOMBRES	- Ocupados	9.112,2	-57,0	-0,62	-124,5	-1,35
	Tasa de empleo (16-64)	60,22	-0,21	-	0,12	-
MUJERES	- Ocupadas	7.646,0	-8,0	-0,10	-74,4	-0,96
	Tasa de empleo (16-64)	50,65	0,04	-	0,05	-

Fuente: Elaboración propia con datos del Instituto Nacional de Estadística.

El descenso prolongado se puede apreciar de igual manera numéricamente en este caso si echamos un ojo a los datos de la figura 12, dicha tabla nos muestra además información comparativa sobre los índices de ocupación por sexos.

Los datos muestran una caída más acusada en la ocupación masculina que en la femenina. En cuanto a la variación en las tasas de empleo con respecto al trimestre anterior, la única diferencia apreciable la encontramos en que las tasas de empleo masculinas registran un descenso negativo con respecto al valor anterior.

Para hablar de la situación actual, observamos que en cuanto a qué tipo de ocupación de empleo se basa nuestro país, apreciamos que España es un país basado sobre todo en el comercio al por mayor y por menor y la Industria manufacturera minorista como actividades con mayor peso como muestra el gráfico de la figura 13.

Como consecuencia de la crisis del sector de la construcción, se puede verificar como el porcentaje en número de ocupados ha descendido en un 1,9% entre los años 2011 y 2014, provocando la mayor caída en términos de ocupación por actividades. Otros sectores con descensos prolongados aunque en menor medida en los últimos años han sido el de la administración pública y la industria manufacturera. El resto de sectores de actividad se comporta de forma normal con ascensos o descensos poco significativos.

**Figura 13:** Ocupados por ramas de actividad 2012-2014 (en porcentaje).

	2012	2013	2014
A. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	4,2	4,3	4,2
B. Industrias extractivas	0,2	0,2	0,2
C. Industria manufacturera	12,6	12,4	12,3
D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	0,5	0,5	0,5
E. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	0,8	0,7	0,7
F. Construcción	6,6	6	5,7
G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	16,2	16,6	16,5
H. Transporte y almacenamiento	4,8	4,9	4,9
I. Hostelería	7,6	7,8	8,1
J. Información y comunicaciones	3	3,1	3
K. Actividades financieras y de seguros	2,5	2,6	2,6
L. Actividades inmobiliarias	0,6	0,5	0,6
M. Actividades profesionales, científicas y técnicas	4,9	4,9	4,9
N. Actividades administrativas y servicios auxiliares	5,1	5,2	5,2
O. Administración pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	7,7	7,5	7,5
P. Educación	6,9	6,8	6,6
Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales	8	8	8,2
R. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	1,8	1,8	2
S. Otros servicios	2,4	2,4	2,3
T. Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	3,7	3,9	3,8
U. Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	0	0	0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística.

En los próximos años la demanda de trabajo a corto y medio plazo se concentrará en actividades relacionadas con la Ingeniería, Marketing, las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación), Farmacia, Logística y el sector de la distribución, como bien indica el artículo de la autora García (2014).

Esto quiere decir que los cargos que requieren más cualificación y más responsabilidad serán a su vez los más demandados este año, además las empresas requerirán especialistas en la exportación y por tanto el dominio de los idiomas cobrará mayor importancia si cabe. Si lo relacionamos con la tabla de la figura 13, vemos que las que incrementaran su porcentaje de ocupación van a ser actividades relacionadas con la Información y las Comunicaciones, Actividades científicas, profesionales y técnicas, Comercio y Otros servicios entre otras. Comprobamos que la mayor parte de estos

sectores de actividad han experimentado ascensos prolongados de 2012 a 2014, por lo que en un futuro seguirá así.

En cuanto a futuros empleos demandados en nuestro país en un periodo a medio plazo, según un estudio publicado por la agencia de desarrollo local Bilbao Lan Ekintza (2011), afirma que en 2020 los empleos no cualificados en Europa tan solo representarán un 15-20% del empleo en su conjunto. El informe a su vez el surgimiento de nuevas ocupaciones de la mano de la tecnología, la innovación, el cambio demográfico y las estrategias climáticas que están generando nuevas demandas. Tanto en España como en Europa los empleos se van a concentrar pues en actividades de media y alta cualificación, por lo que el mercado laboral futuro tiende a la mayor cualificación de los profesionales como también a la polivalencia de estos (idiomas, nuevas tecnologías, etc...) junto con habilidades que permitan y faciliten la transición por diferentes cualificaciones a lo largo de la vida.

### **3.2. La flexibilidad contractual.**

La flexibilidad laboral es un aspecto muy importante de análisis cuando nos encontramos en periodos de crisis financiera ya que en entornos económicos complejos como el actual, los cambios son frecuentes y la incertidumbre es elevada en las empresas a la hora de establecer estrategias a seguir en su dirección por lo que afecta directamente a el mercado laboral y el empleo.

La flexibilidad contractual, es importante ya que ayuda a que los empresarios en épocas recesivas puedan contratar una mayor cantidad de mano de obra y con ello ajustar mejor sus necesidades ante los cambios que puedan producirse. A su vez, puede tener efectos positivos ya que no solo aporta “horas de trabajo” para realizar las mismas tareas que ya se llevan a cabo en la organización, y bien gestionada puede servir para incorporar temporalmente a personas que poseen capacidades específicas no disponibles en la organización, evitando así el coste para las empresas de invertir en su formación e incentivarlas con ello para contratar. Todas estas razones anteriores nos indican que la flexibilidad contractual puede tener efectos directos sobre la demanda de trabajo, ya que estimula la demanda laboral facilitando la contratación de capital humano.

Hasta 1984 el mercado laboral español se caracterizaba por una serie de rigideces que impedían el ajuste automático del empleo en el mercado laboral. La reforma del Estatuto de los Trabajadores<sup>1</sup> que se realizó en el año 1984, trató de corregir esos desajustes mediante la introducción de contratos de temporalidad que eliminaban los elevados costes de despidos existentes hasta entonces como estímulo para que las empresas se animaran a efectuar nuevas contrataciones de personal. Progresivamente a lo largo de los años, ha ido emergiendo un mercado de perfil dual donde encontramos por un lado los contratos de carácter indefinido, los cuales son unos tipos de contrato con unos costes de despido elevados, unas mejores prestaciones sociales y en los que los trabajadores por norma general suelen ingresar salarios mayores, y por otro lado unos

---

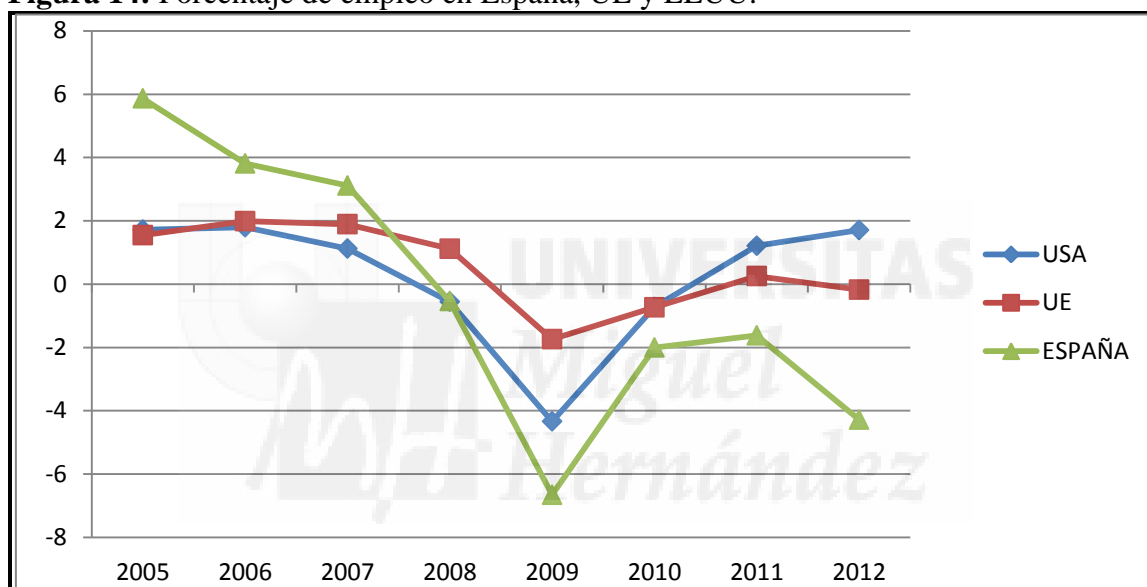
<sup>1</sup> Estatuto de los Trabajadores, <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-7730>.

tipos de contrato de carácter temporal, muy estandarizado en los colectivos como el de los jóvenes, mujeres e inmigrantes, que aunque es una buena forma de incorporación al mercado laboral no sería una situación óptima si se sigue sosteniendo encadenar ese tipo de contratación en los años venideros.

Además de los contratos de temporalidad e indefinidos, en España existe una gran cantidad de tipos de contrato<sup>2</sup>.

A continuación, se exponen ejemplos de características de nuestra demanda laboral en comparación o bien con la Unión Europea o Estados Unidos, ya que son países con economías desarrolladas similares a la española, como se observa en el gráfico de la figura 14, o bien qué tipo de empleo se consigue según características de la demanda laboral o las características propias de nuestros trabajadores.

**Figura 14:** Porcentaje de empleo en España, UE y EEUU.



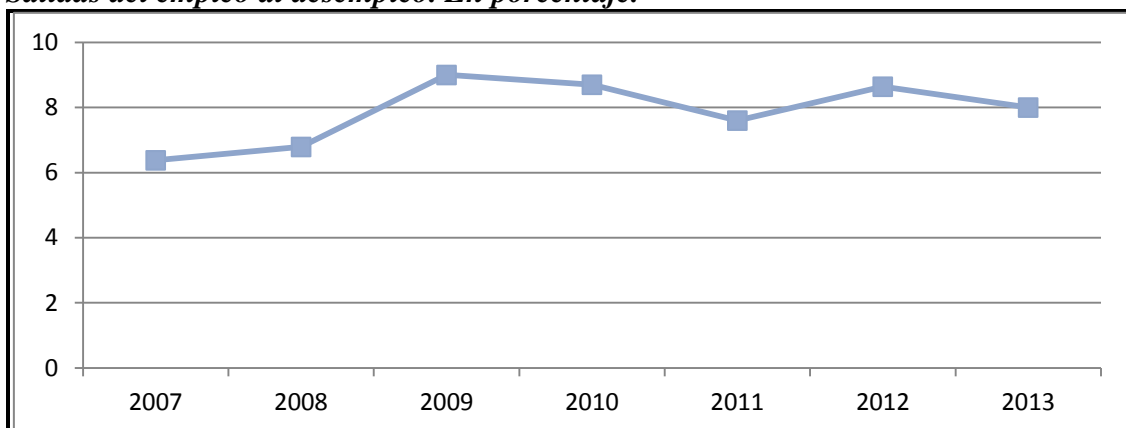
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

Se comprueba que tanto en España como en la Unión Europea el porcentaje de empleo ha seguido cayendo a diferencia de Estados Unidos donde por el contrario sigue aumentando. También se demuestra que en España se destruye mucho más porcentaje de empleo que en la media de la Unión Europea, este último dato es muy llamativo, ya que como comprobamos el porcentaje de empleo en España a final de 2007 estaba por encima tanto del estadounidense como de la media europea, a raíz del inicio de la crisis financiera el empleo en España cae con mucha más brusquedad y más rápidamente que en los casos anteriores, en la media de Europa las caídas y ascenso son más suaves aunque no se recupera claramente como pasa en el caso de EEUU. En España por el contrario la recuperación en materia de generación de empleo es más lenta y menos clara.

<sup>2</sup> Tipos de contrato: <http://www.empleo.gob.es/es/Informacion/contratos/index.htm>.

**Figuras 15 y 16:** Flujos de salida del empleo y del desempleo.

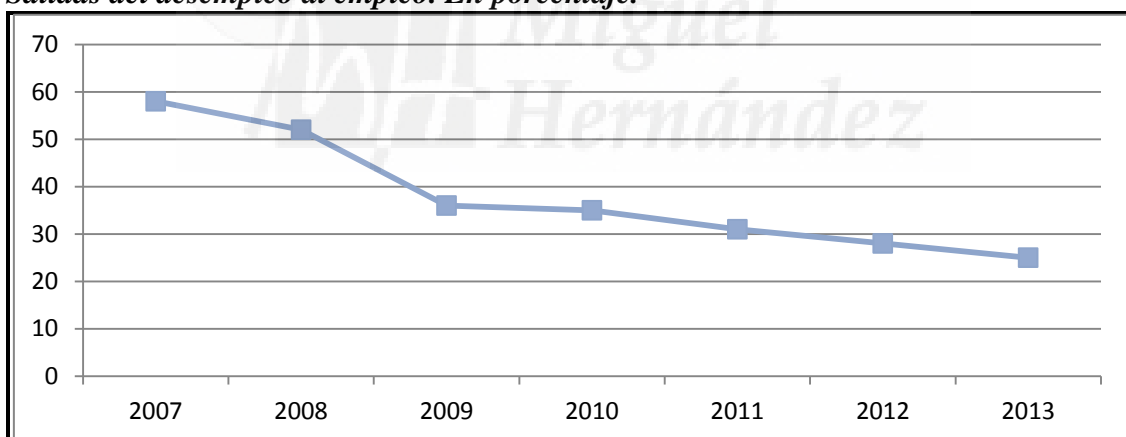
***Salidas del empleo al desempleo. En porcentaje.***



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Banco de España.

En esta figura referente al flujo de salidas de una situación previa de empleo hacia una situación de desempleo, se puede apreciar que la situación ha ido variando positivamente o negativamente a lo largo de estos últimos años. Se comenzó por una situación de ascenso en el porcentaje de salidas del empleo entre los años 2007 a 2009, para corregirse parcialmente la situación entre los años 2009 a 2011, continuando con un ascenso de la situación de 2011 a 2012 para comprobar que la situación mejora en el año 2013.

***Salidas del desempleo al empleo. En porcentaje.***

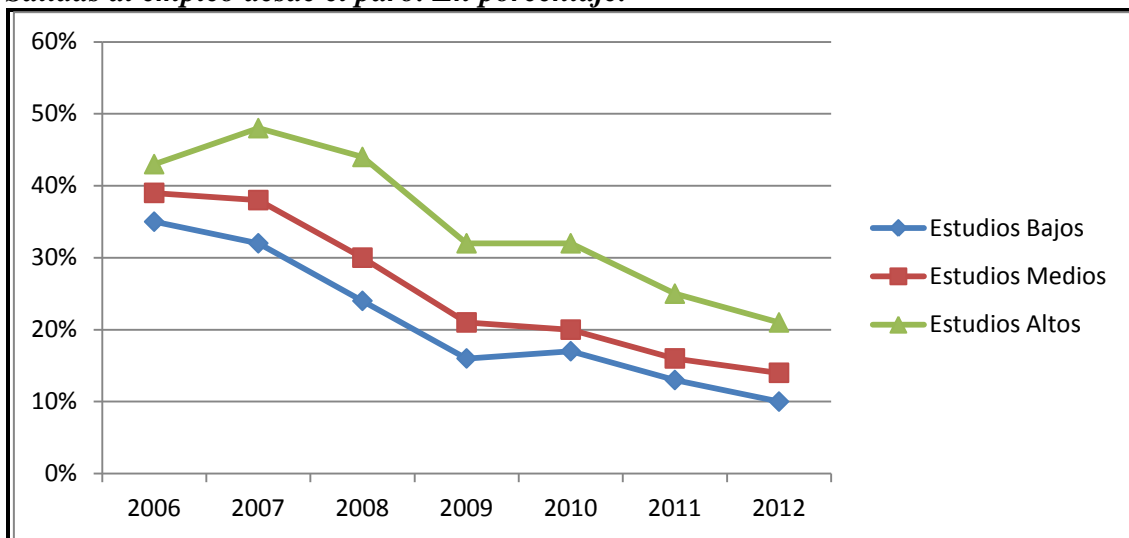


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Banco de España.

En cuanto a la situación referente de una situación de desempleo previa hacia una situación de empleo futura, comprobamos sin embargo que en esta ocasión la gráfica refleja unos datos en el cual se confirma que cada vez disminuye el porcentaje de personas que encuentran un empleo partiendo de una situación de desempleo previa. Los datos muestran una caída con pendiente prolongada entre los años 2007 a 2009, para experimentar a partir de 2009 en adelante descensos con menor pendiente, aunque sin indicios de mejora de momento. Este último hecho puede derivar en que los desempleados puedan convertirse en parados de larga duración, lo que dificultaría aun en mayor medida que puedan encontrar empleo a corto plazo.

**Figuras 17 y 18:** Salidas al empleo de parados o inactivos jóvenes menores de 25 años por nivel de estudios.

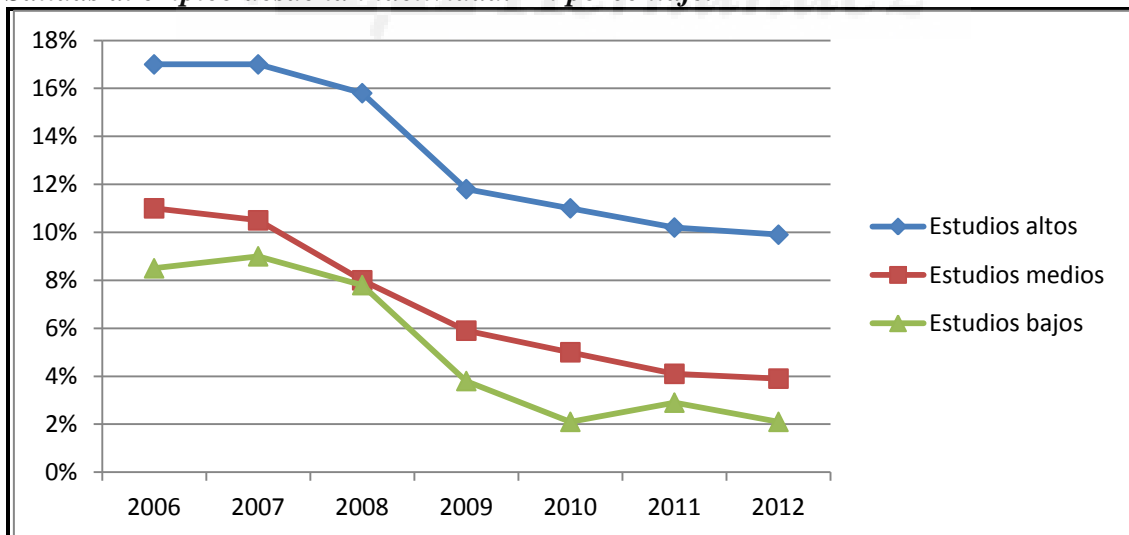
**Salidas al empleo desde el paro. En porcentaje.**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Banco de España.

El gráfico anterior muestra con claridad que una persona estará en mejor posición para encontrar un empleo desde una situación de paro cuanto más cualificación posea. Es curioso el caso del año 2010 en el que ascendió el índice de porcentaje para salir a una situación de empleo en las personas con estudios bajos, mientras que los cualificados con nivel de estudios medio continuó descendiendo. Esto puede indicar que durante ese año creció el empleo pero de una baja cualificación.

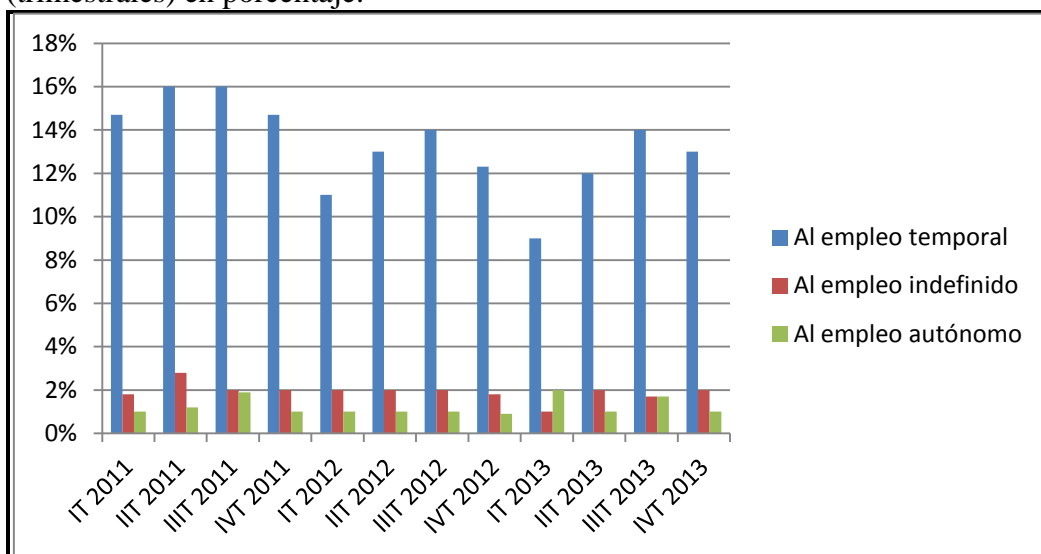
**Salidas al empleo desde la inactividad. En porcentaje.**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Banco de España.

En cuanto a la salida a una situación de empleo desde la inactividad, se observan los mismos patrones que en la anterior figura, con la misma incidencia del ascenso para una situación de empleo de las personas con estudios bajos, mientras que los que tienen cualificaciones alta y media continuaron descendiendo.

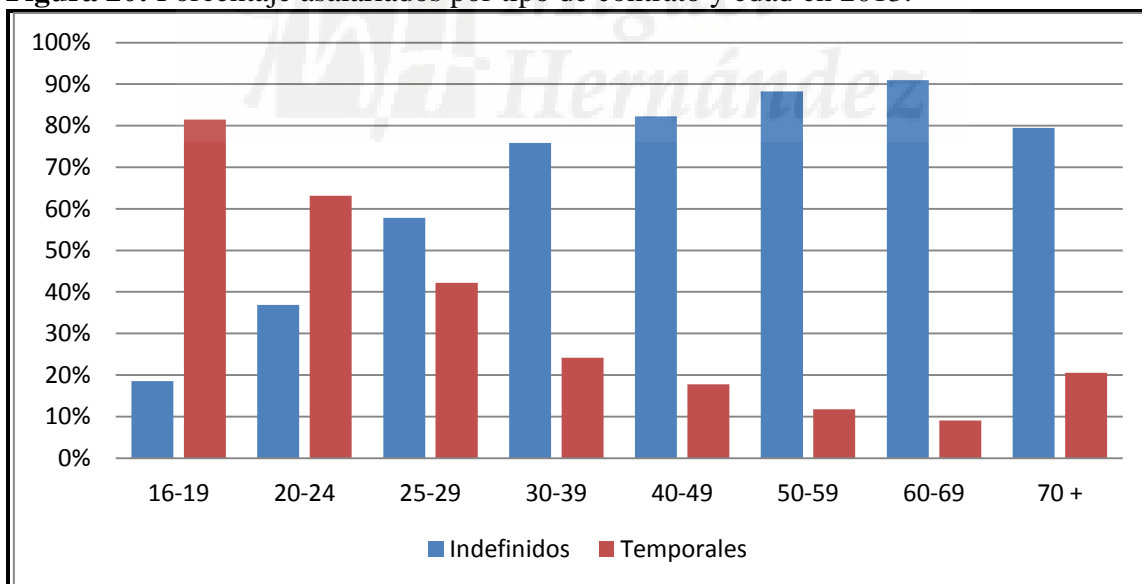
**Figura 19:** Flujos de salida del paro por tipo de empleo conseguido 2011-2013 (trimestrales) en porcentaje.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Banco de España.

En esta figura vemos que actualmente la mayor parte de las nuevas contrataciones que se están dando son de carácter temporal, mientras que se realizan pocas contrataciones con carácter indefinido o nuevos autónomos. Hay que ir reduciendo en la medida de lo posible la gran cantidad de trabajo de temporalidad e ir sustituyéndolo por un tipo de empleo de más calidad.

**Figura 20:** Porcentaje asalariados por tipo de contrato y edad en 2013.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística.

Como apreciamos la diferencia en porcentaje de los contratos destinados a jóvenes hasta 29 años es más elevada que la de contratos de carácter indefinido, especialmente elevados hasta los 24 años y en cercanas diferencias entre 25-29 años.

Lo malo no es que exista una gran cantidad de empleos temporales, sino la franja de edad hacia los que están destinados este tipo de empleos. Esta franja de edad en España

ha ido creciendo estos últimos años y ahora no solo están destinados mayormente hacia jóvenes que buscan su primer empleo, sino también jóvenes mayores de 25 años casi igualando el porcentaje de contratos de tipo indefinido, ya que la demanda de empleo refleja una tendencia de contratación de personas mayores de 25 años a través de contrataciones de carácter temporal.

Por otra parte, debemos situarnos desde el punto de vista de las empresas para entender por qué es más beneficioso para ellas este tipo de contrataciones. En este mundo totalmente globalizado en el que vivimos, las empresas deben ser cada vez más competitivas en un entorno globalizado, por lo que los contratos temporales son una buena forma de reducir costes laborales y poder adecuarse con facilidad en tiempos de crisis financieras, además la demanda laboral nacional con este tipo de contrataciones permitiría su reajuste inmediato debido al dinamismo en el que se opera, además es cierto que este tipo de contratos con bajos costes de despido incentiva la productividad laboral (lo que es conveniente para la empresa), ya que el trabajador no puede relajarse en su trabajo y debe competir para mantenerlo, por tanto este tipo de actuaciones serían beneficiosas en nuestro país desde el punto de vista empresarial.

Está claro, que desde el punto de vista empresarial son situaciones óptimas para contratar, ya que el gasto referente a cubrir la formación de los trabajadores nuevos y la inversión en capital humano de las empresas no suele darse en los casos de trabajadores con contrataciones de carácter temporal debido implícitamente a ese carácter temporal de prestación del servicio a la empresa contratante, aun así no hay que generalizar en el caso ya que hay empresas que apuestan por la formación interna de sus empleados, la cual tiende a favorecer los índices productivos.

Desde el punto de vista del trabajador sin embargo, los contratos temporales son poco atractivos, por lo que se podría entrar en una tercera opción de contratación que son los contratos a tiempo parciales. Estos, pueden generar beneficios a ambas partes implicadas ya que por una parte mejora la flexibilidad laboral para las empresas y por otra pueden adecuarse a los intereses de los trabajadores para poder realizar otras actividades complementarias.

Aun así, no hay un tipo de contrato mejor que otro, ya que se contrata según las necesidades que dicta el mercado laboral, además de los trabajadores, las empresas también tienen dificultades con las contrataciones ya que la formación es cara y la calidad de la mano de obra es difícil de medir.

### **3.3. Los Salarios.**

El estudio de los salarios es clave para entender cómo funciona el mercado laboral, en especial en lo que se refiere a demanda de trabajo ya que es uno de los indicadores con más peso para ello.

Esto es así en el sentido de que dado un nivel de salario vigente, a mayor salario, menor nivel de demanda por parte de las empresas. Es decir, las empresas ante salarios más

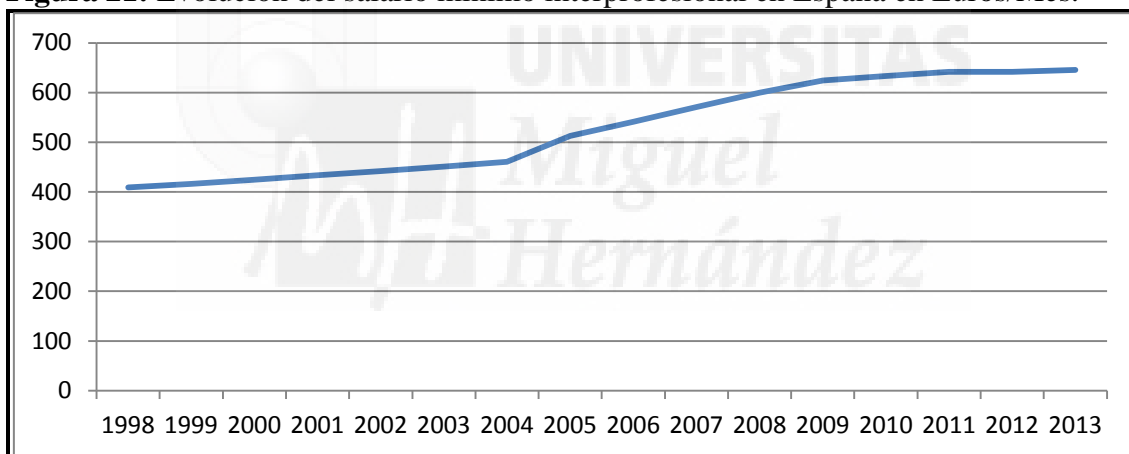


elevados eligen técnicas más intensivas en capital (utilizan menos trabajo y obtienen mayores productividades).

La productividad además tiene un peso importante sobre los niveles salariales, las empresas lo que buscan o esperan al contratar a un trabajador es que el trabajo que este realiza, le ayude a incrementar y a mejorar la producción de los bienes y servicios que valoran los consumidores. Por lo tanto, el salario se fijará a partir de la productividad marginal del trabajo, cuanto más productivo sea un trabajador para la empresa y mayores competencias posea, mayor remuneración salarial percibirá por parte de la empresa y cuanto mayor salario reciban a su vez los trabajadores, mayor calidad de vida podrían tener.

En nuestro país, en materia de fijación de salarios, adquiere una gran importancia la negociación colectiva en asuntos como el de los pactos salariales. La negociación colectiva en España viene caracterizada por poseer una elevada extensión, de modo que una parte muy importante de los asalariados se encuentra cubierto por algún tipo de convenio colectivo, el cual establece la remuneración mínima que tienen derecho a percibir los trabajadores.

**Figura 21:** Evolución del salario mínimo interprofesional en España en Euros/Mes.



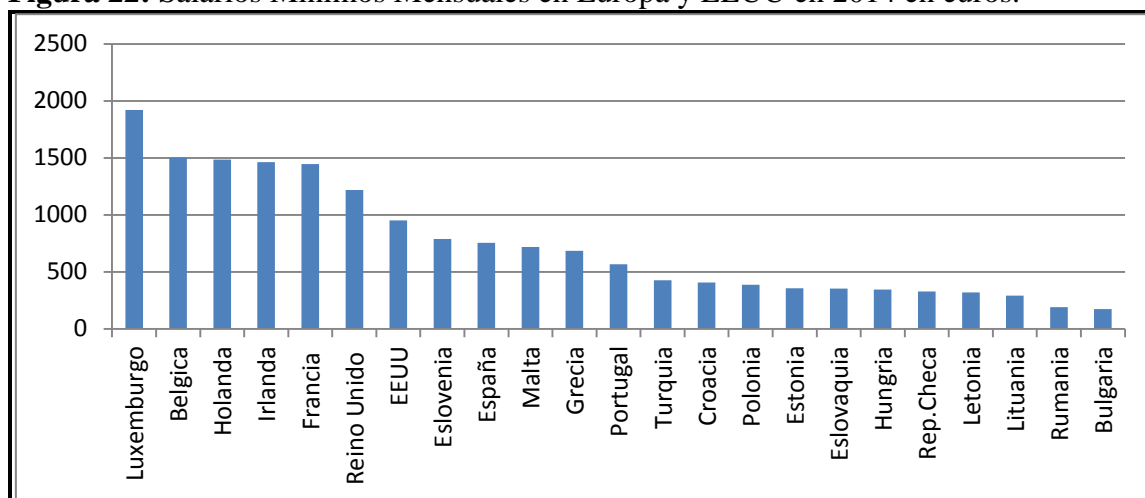
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

Como podemos observar en el gráfico de la Figura 21, en España el salario mínimo interprofesional ha ido incrementándose en estos últimos años. Aun así como vamos a poder comprobar en el gráfico de la Figura 22 todavía está bastante por debajo de las principales economías europeas en las que existen salarios mínimos preestablecidos e incluso por debajo de una economía tan liberal como la estadounidense.

Existen diferentes niveles de desarrollo salariales y no quiere decir que un nivel de desarrollo alto no tenga un salario acorde a otras economías desarrolladas. Las subidas o bajadas salariales experimentadas, no solo responden a la negociación colectiva en nuestro país, sino también influyen organismos como la Unión Europea a través de presiones como las efectuadas en 2012 en las que las autoridades de Bruselas mencionan que ante la pérdida de competitividad española, hay que efectuar una estrategia de devaluación salarial. También las reformas laborales de los Gobiernos

sirven como medida para efectuar ajustes salariales tanto aumentándolos como devaluándolos según la situación lo requiera.

**Figura 22:** Salarios Mínimos Mensuales en Europa y EEUU en 2014 en euros.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos recogidos de [www.datosmacro.com](http://www.datosmacro.com)

Cuando hablamos de salarios debemos hablar también de productividad, ya que lo uno está muy ligado con lo otro.

Los acuerdos y pactos nacionales establecieron una serie de bandas salariales recomendadas para la negociación colectiva y se tomaron en cuenta también cláusulas ante casos de inflación. España es un país en el que el sistema de negociación colectiva presenta rigideces en cuanto a distensiones temporales de los salarios reales y nominales, siendo a su vez que la correlación entre los incrementos de los salarios reales y la productividad de los factores es una de las más bajas de los países más desarrollados, estando lejos de los países anglosajones donde la negociación colectiva es descentralizada.

¿Hasta qué punto se puede decir que van ligados los salarios y la productividad?. En su estudio, Fernández y Montuenga (1997), señalan una serie de características para explicar la relación entre ellos, y concluyen en que es cierto que existen sectores donde las subidas de salarios vienen determinadas principalmente por incrementos en la productividad, mientras que en otros, tales subidas están relacionadas con la evolución del salario industrial agregado. Al primer grupo, pertenecen los sectores menos dinámicos (como el aeroespacial o la industria militar), en los que el estrecho margen financiero les compete a estipular las subidas salariales vinculándolas estrechamente a las variaciones en la productividad, por su parte, los sectores dinámicos (como telecomunicaciones o nuevas tecnologías), al ser más competitivos obtienen una holgura financiera suficiente para no restringir el incremento del salario únicamente al de la productividad, sino que pueden relacionarlo con la evolución global de la industria. Desde el punto de vista de la eficiencia empresarial, que aumenten los salarios reales es difícil si no van unidos a incrementos en la productividad, ya que hay casos como en los sectores menos dinámicos donde el salario va bastante ligado a la productividad laboral

y si por ejemplo en España no se obtienen altos índices de productividad laboral, difícilmente los salarios reales van a crecer en la medida que la población demanda.

En cuanto a la relación entre productividad laboral y las contrataciones de carácter temporal que se han tratado en el punto anterior, existen estudios como el aportado por el autor Martín (2000) referente a la relación entre contrataciones temporales y la productividad, en el que hay evidencias empíricas que demuestran que el aumento de la temporalidad en un trabajador reduce la intensidad relativa en el capital y en consecuencia también la productividad aparente del empleo. Otro motivo de poseer índices de productividad no muy elevados, viene dado por que la gran mayoría de las empresas españolas no suelen apostar por una formación interna y continua de sus trabajadores como hacen economías como la japonesa. Está demostrado que los trabajadores más formados representan unas tasas de desempleo menores que otros colectivos y además obtienen unas rentas más elevadas.



4. **Los actores institucionales y su papel en el mercado de trabajo.**



En este apartado, vamos a hablar de cuáles son las instituciones que se encargan de legislar el mercado laboral en España y qué tipo de legislaciones tenemos vigentes. Además de las instituciones públicas, también legislan en materia laboral los sindicatos y la patronal.

En primer lugar, España es un país en el que está muy arraigada la tradición del Derecho del Trabajo y por tanto la ley influye mucho en el funcionamiento del mercado laboral, en concreto, principalmente en las negociaciones colectivas. Para comprender como funciona el mercado de trabajo hay que conocer 3 instituciones principales que pertenecen al Ministerio de Trabajo que son: El INEM (Instituto Nacional de Empleo), Las Unidades o Servicios de Mediación y la Inspección de Trabajo.

#### **4.1. Instituciones Públicas.**

En cuanto a las instituciones públicas, que son las comentadas con anterioridad, la más conocida por todos debido a su uso es el INEM o actual SEPE, el cual desempeña la función de ser el servicio público de empleo. Tiene su sede central en Madrid y una delegación en cada una de las 50 provincias españolas, además de un total de 697 oficinas locales. En este organismo trabajan alrededor de 15000 funcionarios públicos lo que daría una cifra de alrededor de 800 parados por cada funcionario, la cual es una cifra bastante elevada.

Durante todos estos años en funcionamiento, el INEM ha sido el encargado de gestionar las prestaciones y ayudas por desempleo sobre todo, además ofertar cursos de formación a parados, aunque cada vez con menor frecuencia.

En cuanto a las Unidades de Mediación o las MAC (Mediación, Arbitraje y Conciliación), hay que aclarar que era un organismo independiente desde el punto de vista de la Administración, aunque con menores competencias que el INEM. Se creó para resolver cuestiones como los casos de despidos y llevarlos a los Tribunales cuando estos se solicitaran como por ejemplo en casos de despidos improcedentes. Las MAC se encargan sobre todo de despidos, sanciones, reclamaciones, etc.... más bien individuales que colectivos.

La Inspección de Trabajo, es una Dirección General del Ministerio de Trabajo que tiene delegaciones por las provincias españolas, la cual se encarga de una función supervisora en las condiciones laborales de los empleados y tiene potestad para imponer sanciones de carácter económico, en su mayoría a las empresas que no cumplan con las correctas condiciones laborales. El desempeño lo realizan los inspectores de trabajo, y además en los casos de despidos colectivos para que se puedan realizar es necesario un informe de la Inspección de Trabajo.

#### **4.2. Los Sindicatos.**

España es un país en el que los sindicatos tienen un gran peso en cuestiones como las negociaciones colectivas y los mecanismos de fijación de salarios. Los sindicatos con más peso en nuestro país son dos: CCOO (Comisiones Obreras) y UGT (Unión General

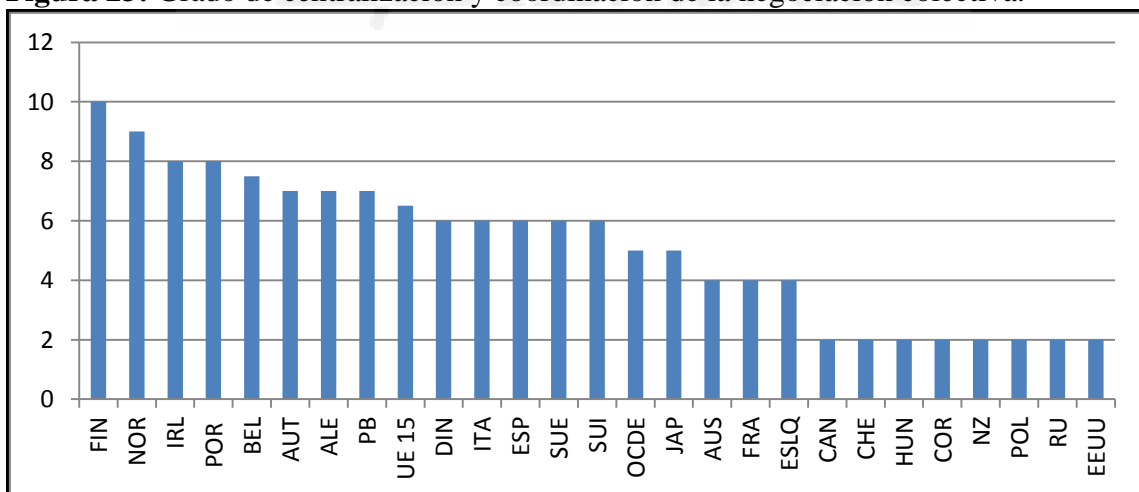
de Trabajadores). En cuanto a la negociación colectiva, tenemos la característica de que poseemos una elevada cobertura, es decir, los salarios de la mayor parte de los trabajadores vienen pactados y fijados en los procesos de negociación colectiva, ya que los acuerdos alcanzados se extienden aunque no hayamos sido partícipes de esa negociación. Hay que comentar también, que los trabajadores que están dentro de los comités de negociación han sido elegidos mediante un sistema electoral de voto con anterioridad.

También existe un alto grado de intervención estatal en materia laboral, por lo tanto los sindicatos negocian con las organizaciones de empresarios acuerdos que van mucho más lejos de simples negociaciones en ámbito salarial, además de negociaciones con el gobierno dado su alto grado de intervención en esta materia.

Los miembros de la comisión negociadora de cada convenio tienen la obligación legal de remitir a la Administración información sobre diversas cuestiones relacionadas con su contenido y ámbito de aplicación, esta información incluye el incremento que han experimentado los salarios respecto al convenio anterior pero no así su cuantía. Esta circunstancia explica que en España los análisis de la negociación colectiva y sus efectos se hayan desarrollado desde una perspectiva coyuntural, la cual se ha centrado fundamentalmente en la relación entre los incrementos de los salarios pactados y variables económicas a nivel agregado como inflación y productividad.

En los gráficos de las figuras siguientes se verifica que pese a no ser España uno de los países europeos con un grado mayor de centralización, la fijación de salarios va unida a la inflación y la correlación sectorial.

**Figura 23:** Grado de centralización y coordinación de la negociación colectiva.



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

Como podemos apreciar en el gráfico de la figura 23, España es un país que se caracteriza por poseer un grado de centralización y coordinación colectivas más bien de carácter medio considerándolo con las principales economías mundiales, estando algo por debajo de la media de la UE15 pero sin embargo algo por encima de la media de los países que integran la OCDE.

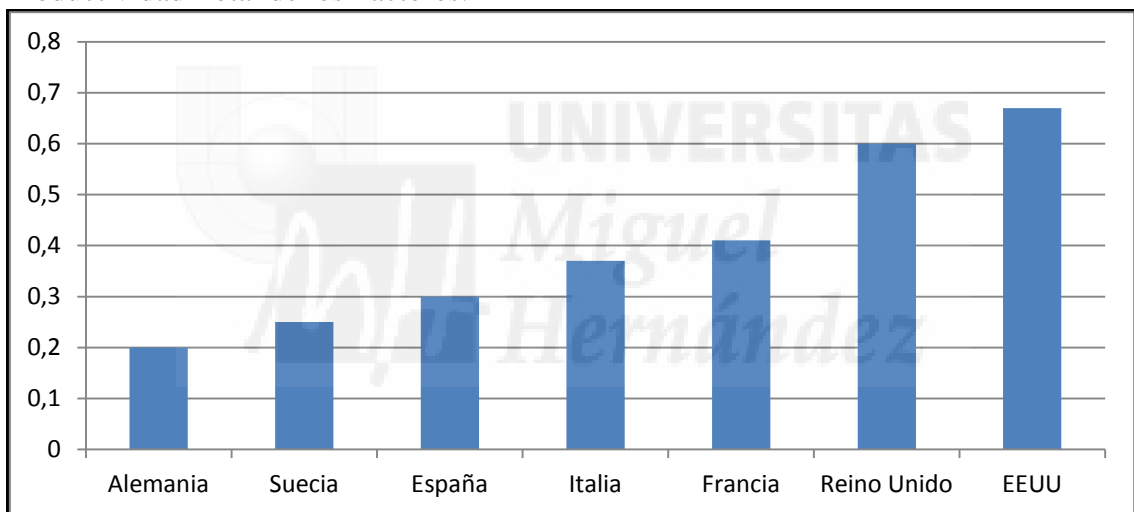
**Figura 24:** Fijación de Salarios e Inflación (en porcentaje).

Porcentaje de trabajadores afectados	España	Área del euro	Francia	Italia	Bélgica
Vínculo automático con la inflación pasada	38,40%	16,30%	8,90%	1,20%	98,20%
Vínculo automático con la inflación esperada	16,40%	4,10%	2%	0,50%	0%
Relación indirecta con la inflación pasada	10,90%	9,70%	21,20%	2,60%	0%
Relación indirecta con la inflación esperada	5%	5,50%	8%	1,50%	0%
No se aplica una política para adaptar los salarios a la evolución de la inflación	29,30%	64,40%	59,90%	94,20%	1,80%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Banco de España.

Sin embargo, como apreciamos en la gráfica de la figura 24, nos encontramos bastante por encima de la media europea en el término de la unión existente entre la inflación esperada o pasada a la hora de fijar los salarios, por lo que se desprende que un porcentaje importante a la hora de fijar los salarios en nuestro país tiene que ver en gran medida con las inflaciones pasadas, en el resto del área del euro por contra, la fijación de salarios no esta tan condicionada al factor de la inflación.

**Figura 25:** Correlación Sectorial entre el crecimiento de los Salarios Reales y la Productividad Total de los Factores.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EU-KLEMS y Banco de España.

Con respecto a la figura 25, en nuestro país no existe una correlación elevada entre el crecimiento de los salarios reales y la productividad de los factores, como si ocurre en economías anglosajonas en mayor término, Francia o Italia.

El estudio del papel que los sindicatos tienen en materia de economía laboral es interesante, ya que éstos influyen directamente en variables fundamentales como el salario, el empleo y la productividad empresarial.

Los sindicatos son, en parte, una consecuencia de la industrialización, que cambia la economía y hace que deje de predominar el trabajo por cuenta propia y que los trabajadores dependan de las empresas para tener empleo y obtener con ello unos determinados ingresos. La afiliación sindical en España varía significativamente con el tamaño de la empresa, el tipo de ocupación y de contrato, los ingresos, el sexo, la edad, la formación, la ideología y la clase social. La conducta de los sindicatos en la

negociación, no puede interpretarse fácilmente por medio del supuesto de la maximización de magnitudes como los salarios, la masa salarial o el empleo. El modelo español de negociación colectiva se caracteriza por los principios de aplicación del convenio más favorable y de eficacia general de los convenios.

En cuanto a materia economía laboral, los sindicatos, además de presionar para que los salarios monetarios sean más altos, tienen éxito al presionar para conseguir unas mayores compensaciones extrasalariales, por lo que la diferencia observada en los salarios monetarios subestima la autentica diferencia en la remuneración total. Los sindicatos contribuyen además a disminuir la dispersión salarial, uniformando los salarios dentro de las empresas y entre empresas.

Los autores McConnell y Brue (1997), en su análisis sobre los salarios sostienen que no hay acuerdo al valorar el efecto de los sindicatos sobre la eficiencia y la productividad, mencionan que hay autores que consideran que el efecto es negativo debido a las ineficiencias asociadas a las reglas laborales impuestas por los sindicatos y a la pérdida de producción que tiene lugar durante las huelgas. Por otra parte sostienen que otros autores consideran que el efecto es positivo, ya que la presión sindical contribuye al avance tecnológico y a la mecanización, y la expresión de una voz colectiva permite resolver conflictos, aumentar la productividad, reducir la rotación laboral y mejorar la gestión de la empresa. En cuanto a la tasa de paro, mencionan que es probable que guarde una relación con el grado de concentración de la negociación colectiva, los casos extremos (negociación para toda la economía y negociación por empresas) parecen ser más favorables para los niveles de empleo que el caso intermedio (negociación sectorial).

#### **4.3. La Patronal de Empresarios.**

Se conoce como patronal a la asociación de empleadores. Se suele dar con frecuencia que se utilice el término patronal como sinónimo de empresa, aunque ésta también incluye a los trabajadores y a los directores que no son empleadores.

En España, existen diversos tipos de patronales como pueden ser: las existentes a nivel agrícola llamadas cámaras agrarias o asociaciones como ASAJA (Asociación agraria de jóvenes agricultores) o la COAG (Coordinadora de organizaciones de agricultores y ganaderos). Se puede decir, que la patronal incluye a las personas que crean puestos de trabajo y que administran las relaciones laborales con los individuos que tienen una relación de dependencia (a través de un contrato de trabajo).

La patronal es un actor clave de la economía, al expresar los intereses de los empresarios (del mismo modo que los sindicatos representan a los trabajadores) y por tanto puede ejercer presiones contra un gobierno, incidir en el mercado o afectar a los intereses de los trabajadores.

Hay que mencionar que la patronal puede ejercer una importante presión contra los trabajadores, una muestra de esa presión se traduce en lo que se conoce como cierre patronal, este término hace referencia a la acción del cierre de la empresa por orden de



los dueños, el objetivo de esta medida es la de conseguir que los trabajadores se vean obligados a aceptar las condiciones que se les ofrecen, en caso contrario, se verían abocados a quedarse sin empleo.

También existe lo que se conoce como responsabilidad patronal, esta es una sanción económica que se le impone al empleador moroso, que por sus acciones impide que los trabajadores a su cargo puedan disfrutar de la prestación monetaria que les corresponde por derecho, ejemplo de este tipo de prestaciones serían la baja por maternidad o por enfermedad.

Las normas en materia laboral, están regidas por tanto, por los dos grandes colectivos (sindicatos y patronales) y por el Estado. Lo usual es que los sindicatos y la patronal negocien aspectos referentes con el trabajo y el Estado actúe de mediador entre ambas posturas.

En cuanto a las patronales de empresarios españoles la más conocida es la CEOE (Confederación española de organizaciones empresariales). La CEOE es una entidad privada sin ánimo de lucro, cuyo fin primordial en última instancia es el de la defensa y la representación de los intereses empresariales ante los poderes públicos y la sociedad en general. En cuanto a las pymes (que son la mayor parte de las empresas en España), tienen su organismo de representación nacional en la CEPYME (Confederación española de la pequeña y mediana empresa) la cual está asociada a la CEOE.

Hay que mencionar que la CEOE participa mediante sus representantes en distintos organismos tanto de la Administración Pública Española como también en el ámbito de la Unión Europea, en los que hace valer su opinión en defensa de los intereses empresariales.

La Patronal, es un organismo que afecta directamente a cuestiones del mercado de trabajo, ya que ejerce fuertes presiones sobre todo en materia de reforma laboral, ya sea mediante peticiones, sugerencias, etc.... y como es uno de los organismos con más poder junto al de los sindicatos, muchas de las cuestiones formuladas por ellos suelen llegar si no bien a cumplirse totalmente, si a incluirse varias de sus sugerencias en las reformas laborales sucesivas que se hacen.

5. **El Mercado de Trabajo en su conjunto: desequilibrio y desempleo.**



Los autores McConnell y Brue (1997), mencionan que en un mercado de trabajo competitivo, la demanda de trabajo es la suma de la demanda de trabajo de empresarios que actúan independientemente, y la oferta de trabajo es la suma de las respuestas de cada trabajador a los distintos salarios. La oferta y la demanda de trabajo determinan el salario y el nivel de empleo en equilibrio.

Un mercado de trabajo competitivo se encuentra en equilibrio cuando el precio del factor salario iguala a la cantidad demandada y ofrecida. Cuando esto no ocurre, el mercado de trabajo se encuentra en desequilibrio, en este caso la oferta y la demanda de trabajo no coinciden ya que hay un exceso de oferta sobre la demanda.

Al salario vigente, no todos los que quieren tienen empleo, la población activa supera a la población ocupada. Dados los salarios y condiciones de contratación del mercado laboral, existen más trabajadores que desean trabajar que puestos de trabajo, por lo que esa diferencia se traduce en desempleo o paro.

Lo habitual es que se produzcan desequilibrios en el mercado laboral, que puede darse en 2 sentidos como son:

- ***Desequilibrio por exceso de oferta:*** Ocurre cuando no hay trabajadores que puedan ocupar los puestos de trabajo que hay en el mercado de trabajo.
- ***Desequilibrio por exceso de demanda:*** Ocurre cuando los puestos de trabajo que hay en el mercado laboral son insuficientes para absorber la demanda existente, cuando este tipo de desequilibrio ocurre, el desempleo asciende. Es posible que se den los 2 tipos de desequilibrio en un mismo mercado.

Una vez visto que se entiende por mercado laboral en equilibrio y los tipos de desequilibrio que pueden darse, vamos a introducirnos a estudiar el caso español tanto en desempleo, tipos de desempleo que se dan, la relación entre desempleo y productividad, el estudio de los salarios de eficiencia y su impacto en el caso español y algunos tipos de desequilibrio existentes en el mercado laboral español.

### **5.1. Desempleo.**

En este punto vamos a analizar que niveles de desempleo tenemos actualmente y que desequilibrios existen en la estructura de nuestro mercado laboral.

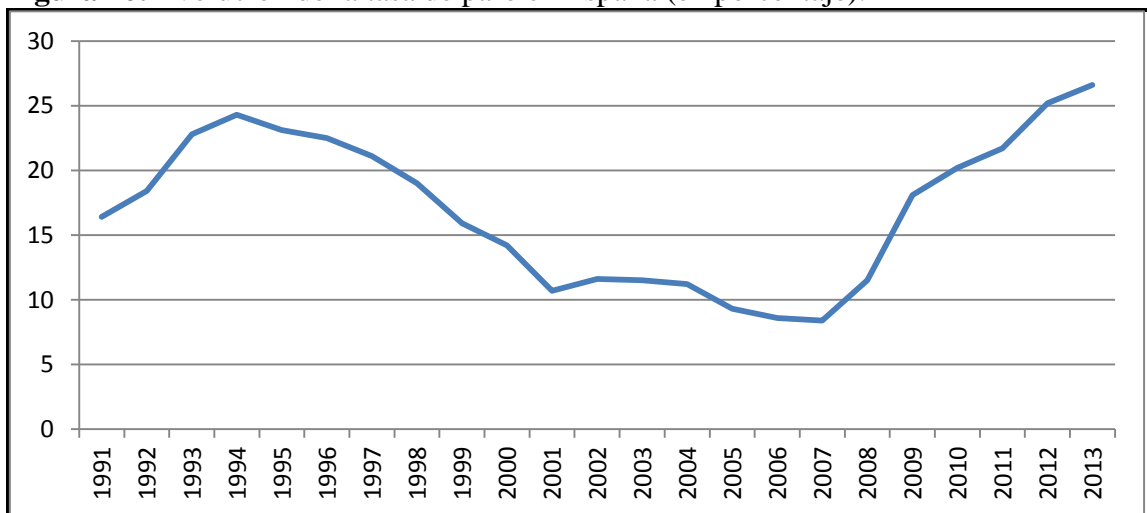
En cuanto al desempleo, el indicador más interesante de observar sería la tasa de desempleo, la cual representa al porcentaje de la población activa que no tiene trabajo actualmente y se encuentra en una búsqueda del mismo. Hay que indicar que España históricamente ha sido un país con unos índices elevados en cuanto a tasa de desempleo.

A continuación, antes de entrar a hablar del desempleo, es necesario explicar que tipos de desempleo existen y sus causas. Los principales tipos de desempleo son: el desempleo cíclico o coyuntural, el desempleo estacional, el desempleo estructural y el desempleo friccional.

- **Desempleo cíclico o coyuntural.** La actividad empresarial está sujeta a los vaivenes de la iniciativa privada, por lo que las fases de expansión y recesión de la economía afectan al número de parados. Este desempleo aumenta en época de recesión y disminuye en épocas de expansión.
- **Desempleo estacional.** Tiene su razón de ser en la existencia de ciertas actividades profesionales que solo requieren mano de obra en determinadas épocas del año, la manera de suavizar este tipo de desempleo es diversificar la estructura productiva para así no tener que depender en exceso de actividades estacionales.
- **Desempleo estructural.** Este desempleo se explica por los desajustes entre oferta y demanda de trabajo, los empresarios buscan un perfil profesional que no puede ser cubierto con la demanda existente. Es un desempleo muy preocupante y las medidas para combatirlo suelen ser las de incentivar el establecimiento de actividades productivas adaptables a las nuevas tecnologías y fomentar el reciclaje profesional y la formación.
- **Desempleo friccional.** Es un desempleo voluntario, afecta a personas que pudiendo estar trabajando prefieren descansar, formarse o buscar un mejor empleo. Soluciones para combatirlo pueden ser la contratación indefinida o la formación continua de los trabajadores para colmar tanto sus expectativas laborales como también las salariales.

Actualmente, nuestra tasa de paro se sitúa en un 23,70% en el 4º trimestre de 2014, el cual refleja un dato bastante elevado de desempleo. En el gráfico de la figura 26 vamos a poder comprobar mejor como ha ido evolucionando nuestra tasa de paro desde 1991 hasta 2013.

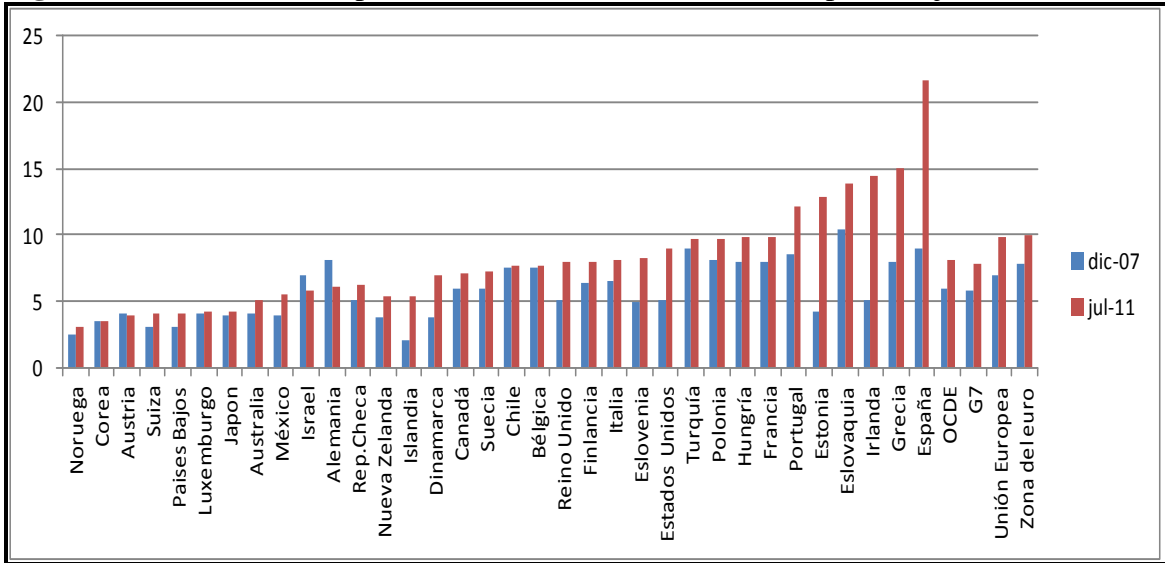
**Figura 26:** Evolución de la tasa de paro en España (en porcentaje).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Banco Mundial.

Como podemos apreciar, históricamente hemos tenido datos elevados de desempleo por encima del 20% como máximo y solo bajando del 10% de desempleo en los años 2005, 2006 y 2007 con nuestro mínimo histórico de un 8,5% de paro coincidiendo con nuestra mejor época de bonanza económica.

**Figura 27:** Tasas de desempleo mundiales entre 2007-2011 (en porcentaje).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la OECD.

La gráfica de la figura 27 es bastante reveladora, ya que se aprecia con claridad que España es el país donde más ha aumentado el desempleo con bastante diferencia sobre el resto de países desde el inicio de la crisis en 2007, lo que nos indica que nuestra tasa de paro es más sensible que la del resto de países ante cambios.

Una de las causas de las grandes tasas de desempleo que históricamente siempre ha tenido España, responde directamente a una existencia de paro estructural o de largo plazo que siempre vamos a tener por las características propias de nuestro mercado laboral, y que solo se puede combatir a través de políticas laborales ocupacionales o de formación.

Hay estudios, como el elaborado por la Escuela de Administración de Empresas (2013) que demuestran, que existe una menor tasa de paro entre la población con estudios superiores, por tanto, como se ha comentado en el punto anterior hay que aumentar la cantidad de población con estudios intermedios para poder comprobar los efectos que puede provocar ese aumento en la tasa de desempleo.

Una vez analizado los datos de desempleo global en nuestra economía, conviene desagregar por tipos de desempleo para ampliar nuestro estudio en este campo.

España es una economía que sufre de un alto grado de desempleo estructural, como hemos podido apreciar en la gráfica de la figura 25 referente a la evolución del desempleo en España en los últimos años, nos damos cuenta que el desempleo nunca ha descendido por debajo del 8% históricamente. Somos un país con una de las mayores tasas de desempleo de la UE, por lo que corregir este tipo de desempleo es fundamental, ya que como se ha mencionado es un tipo de desempleo de larga duración.

En cuanto a desempleo de tipo coyuntural, se puede afirmar que España ha seguido en los últimos años un modelo productivo con un gran peso en trabajos intensivos en mano de obra como el de la construcción. A raíz del estallido de la burbuja inmobiliaria, se ha

detectado una aceleración en el aumento del desempleo en ese sector concreto como no se ha visto en muchos años en nuestra economía. A raíz del hundimiento de la economía basada en la construcción unido al periodo de recesión económica vigente, se han conseguido aumentar las tasas de paro rápidamente.

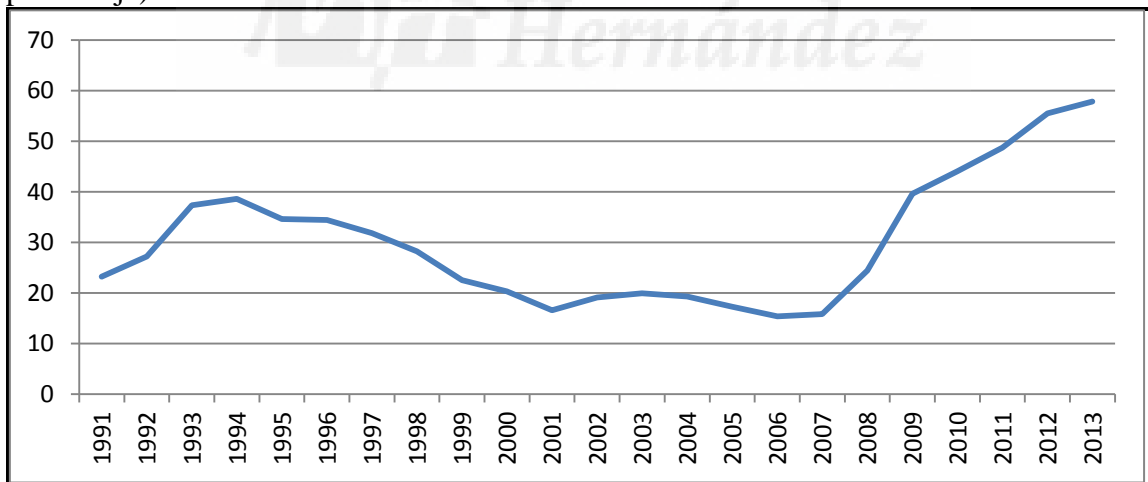
España, siendo un país con un gran peso en el sector turístico, pues es común que año a año aumenten las contrataciones en sectores de hostelería, turismo y derivados durante la época estival y por contra aumenta el desempleo cuando el turismo baja, esto no debería ser un problema siempre y cuando se diversifique la producción durante todo el año para que no afecte tanto.

Para corregir aumentos en el desempleo friccional, hay que ofrecer a los trabajadores unas condiciones adecuadas para fomentar las contrataciones y que por el contrario la población no busque salidas en la economía sumergida para ello.

A continuación, vamos a comentar como ha afectado el desempleo por segmentos como el sexo, edad, etc....

Las tasas de paro en estos segmentos han aumentado en la mayoría de países, pero con un mayor impacto en nuestro mercado laboral afectando significativamente a los colectivos más desfavorecidos laboralmente como son los de los jóvenes, las mujeres o los inmigrantes. En los siguientes gráficos de las figuras 28 y 29, podremos detectar con total claridad la especial incidencia de estas elevadas tasas según colectivos.

**Figura 28:** Evolución de la Tasa de desempleo juvenil (16 a 24 años) en España (en porcentaje).

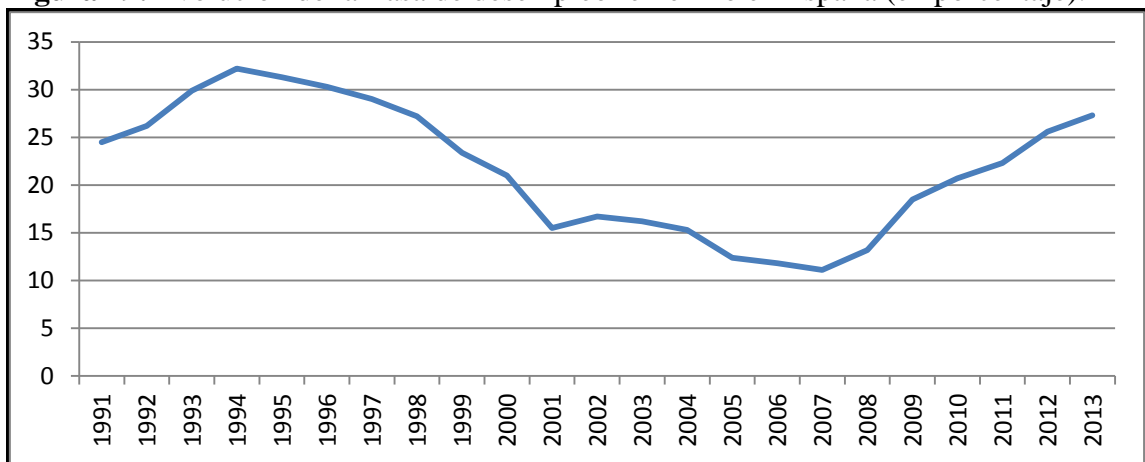


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Banco Mundial.

Como podemos apreciar, el colectivo de jóvenes es uno de los más castigados ante cambios acaecidos, y aunque en la mayor parte de países desarrollados el desempleo juvenil aumenta en situaciones de recesión económica, están lejos de igualar las altas tasas de desempleo juvenil que actualmente poseemos. Por ejemplo, podemos apreciar que en el año 2013 poseíamos una tasa de desempleo juvenil del 57,79%, lo que quiere decir que más de la mitad de nuestros jóvenes no encuentra empleo aunque lo busquen

activamente, por el contrario, en nuestros años más favorables, solo se pudo disminuir la tasa de desempleo hasta situarla en un 15,39% en este colectivo.

**Figura 29:** Evolución de la Tasa de desempleo femenino en España (en porcentaje).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Banco Mundial.

Aquí se aprecia que el desempleo femenino, aun siendo elevado, no lo es tanto como el juvenil y a partir de mitad de los 90 con la cada vez mayor incorporación de la mujer al mercado laboral, las tasas han ido descendiendo, sin embargo a raíz de la crisis, el desempleo ha ido aumentando a valores propios de mitad de los años 90.

### **5.2. La relación productividad-desempleo: La ley de Okun.**

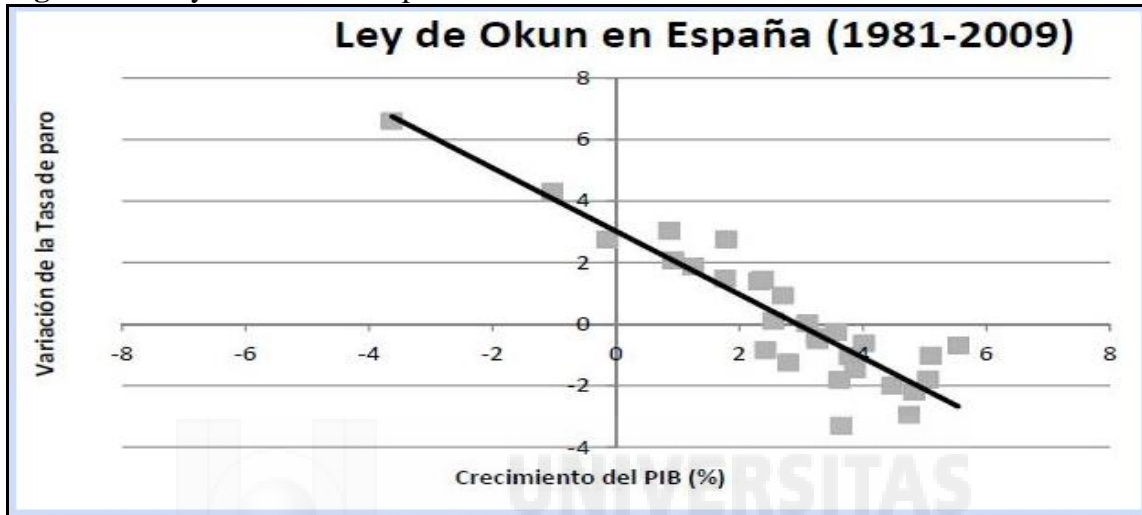
Una de las cuestiones a abordar es sin duda explicar el porqué nuestra economía crece tanto a nivel de generar empleo cuando nos encontramos en época de bonanza económica y crecimiento y por el contrario nuestro nivel de empleo decae tan drásticamente en épocas de recesión económica o decrecimiento, para ello vamos a hablar de la ley de Okun.

La ley de Okun surge de relacionar la producción con el desempleo. La ley es una observación empírica que señala la correlación existente entre los cambios de la tasa de desempleo y el crecimiento de una economía, se establece una relación directa y negativa entre crecimiento económico y variación en desempleo, por lo que no necesariamente un crecimiento económico positivo será suficiente para que disminuya el desempleo en una economía, se deben tener en cuenta factores como los incrementos en productividad y población activa para que se garantice la absorción de este incremento en la oferta de trabajo y que supere al de las mejoras productivas. Okun señaló que para mantener unos niveles constantes de empleo, una economía debía crecer cada año en una tasa situada entre 2,6 % y 3%, incrementos inferiores significaba un aumento del desempleo debido a la mejora de la productividad.

La ley también dice que una vez mantenido los niveles de empleo para conseguir una disminución en el desempleo es necesario crecer 2 puntos porcentuales por cada punto porcentual que se quiere reducir de desempleo. Aunque esta ley solamente es una observación empírica, sí que se ha cumplido en la mayoría de casos por lo que es tomada muy en cuenta en cuestiones macroeconómicas.

Una vez visto en qué consiste la ley de Okun y qué tipo de crecimiento debería tener una economía para mantener unos niveles constantes de empleo, la pregunta que nos hacemos es ¿se consigue en el caso español?, pues bien, según un estudio empírico realizado por Becker (2011) y publicado en la revista del instituto de estudios económicos, en España el PIB debe crecer un 2,8% para que se empiece a reducir la tasa de paro. Para ilustrar como se llegaron a estas conclusiones vamos a verlo mejor gráficamente y a explicar un poco cada una.

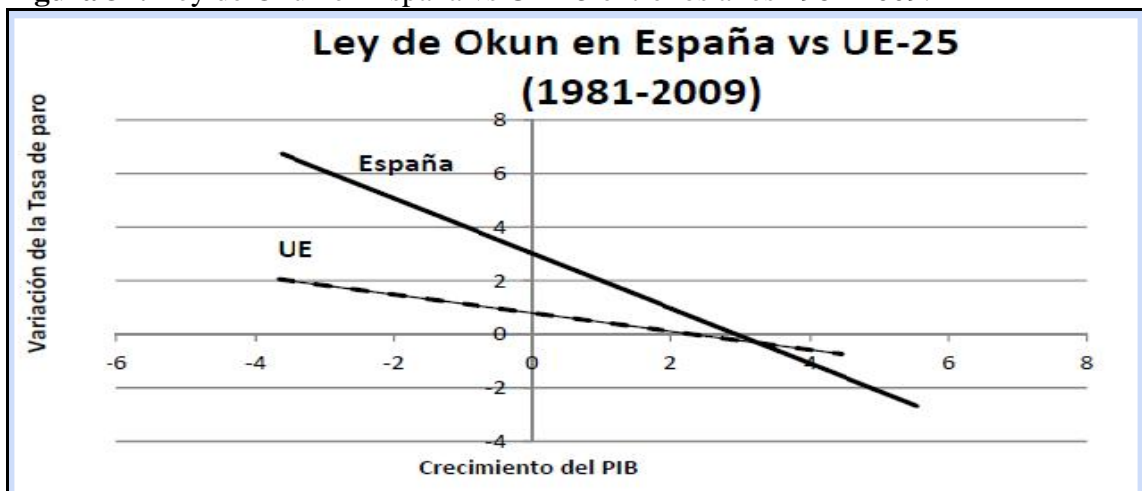
**Figura 30:** Ley de Okun en España 1981-2009.



Fuente: Becker (2011).

En el gráfico de la figura 30, se observa la relación entre la variación de la tasa de desempleo y el crecimiento del PIB, tiene pendiente negativa ya que en los años en los que se produce un crecimiento elevado, la tasa de desempleo se reduce y viceversa. Según esta muestra se puede comprobar como esta se sitúa por encima del 2,5%. La pendiente de la recta refleja la sensibilidad del desempleo ante el ciclo económico, cuanto mayor sea la pendiente mayor será la dependencia del empleo en el ciclo económico, pendientes poco elevadas indican ocupación laboral más estable.

**Figura 31:** Ley de Okun en España vs UE-25 entre los años 1981-2009.



Fuente: Becker (2011).



Como vemos en el gráfico de la figura 31, la pendiente es mayor en el caso de España, la materialización de la ley de Okun en España muestra que la tasa de empleo es más sensible al crecimiento económico que la media de la Unión Europea y que por ello en el caso español es necesario un mayor crecimiento para generar empleo. Por ello, en nuestro país aun en épocas de bonanza debemos crecer en términos de PIB mucho más que la mayor parte de las economías desarrolladas europeas, por lo que en épocas recesivas, se debe hacer un mayor esfuerzo para generar empleo al ritmo de las economías más desarrolladas en Europa.

### **5.3. Los Salarios de Eficiencia y desempleo en la economía española.**

Este concepto es interesante para conocer aun con más profundidad cómo funciona el mercado laboral. Los salarios de eficiencia es un concepto encuadrado en economía del nuevo keynesianismo que explica que los salarios no vienen determinados solamente por causas de oferta y demanda, señala el incentivo que se obtiene en forma de productividad al pagar a los empleados salarios mayores que el promedio de salarios de mercado.

En este apartado, vamos a analizar a través de una serie de estudios la relación que hay entre la determinación de los salarios de eficiencia y su relación con las variables de productividad, empleo y desempleo de los factores.

En España, el desempleo es una de las características con mas persistencia en el mercado de trabajo, por lo tanto, las teorías que analizan el fenómeno del estudio de los salarios de eficiencia adquiere una especial importancia. La teoría de los salarios de eficiencia es capaz de explicar de una forma satisfactoria por qué los salarios reales no descienden ante la existencia de un desempleo involuntario.

La teoría de los salarios de eficiencia contribuye a explicar la persistencia del paro tras una perturbación de la oferta. Los trabajadores basan su concepto de “salario justo” en los salarios pasados. Si una perturbación negativa de la oferta reduce la productividad, como sucedió en las perturbaciones de los precios del petróleo, el “salario justo” no bajara inicialmente. En consecuencia, el salario maximizado del beneficio aumentara en relación con la productividad, elevando así el paro.

Profundizando más en la relación entre salarios de eficiencia, productividad y empleo-desempleo, el estudio de la autora Pou (1996) extrae una serie de conclusiones en referencia a los salarios y su relación tanto con el desempleo juvenil como con la dificultad de los parados de larga duración de reincorporarse al mercado laboral. En esta dirección Pou extrae sus conclusiones siguientes:

En referencia a comprender la dificultad de los desempleados de larga duración a la hora de reincorporarse al mercado laboral, el estudio concluye en que si hay escasez de mano de obra cualificada, las empresas compiten por los mejores trabajadores vía salario, por lo que la presión salarial global del sector no disminuye, ya que un sector que retribuye con salarios relativamente superiores a una categoría, ha de seguir la misma conducta con las categorías restantes. Este comportamiento por tanto, actúa en

contra de los desempleados de larga duración que van perdiendo cualificación, dado que los salarios de eficiencia son superiores a los que vacían el mercado, pueden contribuir a generar un desempleo permanente, además de por el hecho en sí mismo de estar en el paro, factor que cuenta negativamente para las empresas a la hora de realizar un proceso de selección de personal. Esto puede ser muy contraproducente para los trabajadores parados de larga duración, ya que si bien encuentran pocas posibilidades de encontrar trabajo en épocas recesivas, el mayor tiempo que permanezcan inactivos juega en su contra a la hora de futuros procesos de selección de personal, para combatir esto, es importante que los parados de larga duración se reciclen continuamente y adquieran mayores competencias con el fin de ser piezas atractivas para las empresas cuando requieran de nuevas incorporaciones.

En cuanto al desempleo juvenil, podría explicarse en base al supuesto de los modelos de regulación de la productividad referente a la información imperfecta que tiene el empresario sobre la productividad del trabajador en el momento de la contratación. El desempleo por desajuste en la información, es un componente significativo del desempleo juvenil, porque a causa de la inexperiencia, la mayor parte de la información necesaria sobre el puesto de trabajo les llega después de aceptarlo, y en cuanto a las empresas, porque no poseen referencias sobre el modo en que los nuevos candidatos desempeñan el trabajo.

Como dato de interés, la relación entre el incremento del salario mínimo y la tasa de desempleo se puede resumir de la siguiente manera, como bien comentan en su estudio Pin y Barceló (2009):

El salario depende en última instancia de la productividad del trabajo, como no es sostenible el pago de una remuneración que supere la productividad de un empleo, la determinación de un salario mínimo provocará desempleo en aquellos puestos cuya productividad sea inferior al mismo, siendo inocuo para el resto de ocupaciones. Esta razón podría explicar la relación existente en el mercado laboral español en términos de desempleo a causa de una baja productividad.

#### **5.4. Desequilibrios en el mercado de trabajo español.**

Existen a su vez en España desequilibrios por situaciones anteriores históricas, diferencias regionales, apuestas por sectores cíclicos como el de la construcción o por la alta temporalidad de sus trabajadores, todos ellos desequilibrios estructurales, los cuales se han seleccionado, ya que son desequilibrios recurrentes en la economía española y es interesante adentrarse en su estudio para comprender el impacto de su elección. Vamos a comentar a continuación algunos de estos ejemplos para ilustrarlos con más claridad.

***Desde mediados de los 90 a la actualidad.***

En el ámbito de la economía española, podemos afirmar que esta ha sufrido una completa transformación en las últimas décadas. Históricamente en España se ha sufrido de una destrucción de empleo en diferentes momentos temporales, más agresiva digamos que la de sus homónimos europeos, destacando entre otras, la destrucción de puestos de trabajo sufridas entre 1975-1985, la sufrida en torno a los años 1991-1994 y la actual iniciada en torno a 2007. A su vez, en España, históricamente, después de una recesión se han experimentado fuertes recuperaciones. Es interesante detenerse a realizar un breve análisis de los periodos anteriormente citados para conocer cuáles fueron las causas y a través de ello obtener conclusiones que nos puedan servir para el análisis de la difícil situación actual por la que atravesamos.

Hay que destacar sin embargo, que se ha venido comentando mucho en diversos medios de comunicación estos últimos años sobre el “boom del ladrillo”, o lo que es lo mismo, focalizar nuestra economía en el sector de la construcción. Bien es cierto que si echamos la vista atrás observamos que el sector de la construcción ha aumentado desde 2005 hasta el 2009 en un 4% más o menos, y no han sido pocas las voces críticas que han culpado de la crisis financiera vigente al gran boom inmobiliario surgido en España en los últimos años, no obstante, como he comentado anteriormente este sector es cíclico con subidas y bajadas según favorezca o no la coyuntura económica en ese momento y si bien es cierto que quizá no se le debería haber dado tanto peso a ese sector últimamente, no es ni de lejos el único culpable de la situación en la que nos encontramos hoy, ya que los problemas económicos de España tienen un origen mucho más profundo y variado en conceptos de diversa índole no puramente económica y laboral. Aun así, existen diversas causas de por qué se apostó por ese pilar en aquel entonces, como bien argumentan los autores Arellano et al (2009) en su estudio con una serie de razones como las que se exponen a continuación:

Los autores, comentan en su estudio que no se intentó atajar la burbuja inmobiliaria entre otras causas, porque en primer lugar la construcción es un sector intensivo en mano de obra lo que es importante en un país con una tasa de paro estructural alta, en segundo lugar porque un aumento del valor de la vivienda favorece al votante mediano que es propietario de su vivienda y en tercer lugar porque el sector inmobiliario genera cuantiosos ingresos fiscales para el sector público a los niveles nacional, autonómico y municipal. Por ejemplo en 2004 suponía el 60% del presupuesto (excluyendo pasivos y transferencias corrientes) de Valencia y el 50% del de Madrid.

***Diferencias Regionales.***

España es un país en las que sus comunidades autónomas tienen diferencias muy acusadas entre ellas en conceptos de tasa de actividad, tasa de paro, parados y ocupados. En este apartado vamos a realizar un pequeño análisis de la situación actual de las diferentes comunidades y tratar de establecer una serie de conclusiones que nos permita aclarar las diferencias existentes.

**Figura 32:** Tasa de actividad, tasa de paro, ocupados y parados en las CCAA (4º trimestre de 2013). Tasas (en porcentaje), resto (en miles).

	<b>Ambos sexos</b>			
	<b>Ocupados</b>	<b>Parados</b>	<b>Tasa actividad</b>	<b>Tasa paro</b>
<b>TOTAL NACIONAL</b>	16.758,2	5.896,3	59,43%	26,03%
Andalucía	2.536,7	1.446,6	58,84%	36,32%
Aragón	503,1	130,3	58,03%	20,57%
Asturias, Principado de	364,9	104,5	52,04%	22,25%
Baleares, Illes	452,9	134,6	63,30%	22,91%
Canarias	748,7	371,7	62,54%	33,18%
Cantabria	219,7	55,1	56,42%	20,06%
Castilla y León	887,5	250,8	54,64%	22,03%
Castilla-La Mancha	694,9	286,1	58,63%	29,16%
Cataluña	2.865,1	820,4	61,77%	22,26%
Comunitat Valenciana	1.797,9	696,0	60,11%	27,91%
Extremadura	335,7	160,1	55,30%	32,29%
Galicia	987,3	277,8	54,32%	21,96%
Madrid, Comunidad de	2.594,4	690,9	62,77%	21,03%
Murcia, Región de	509,5	207,9	61,40%	28,98%
Navarra, Comunidad Foral de	247,7	50,1	58,77%	16,83%
País Vasco	846,7	158,4	56,73%	15,76%
Rioja, La	122,5	30,7	59,53%	20,05%
Ceuta	21,5	12,5	57,19%	36,82%
Melilla	21,5	11,8	58,10%	35,36%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística.

Para explicar la disparidad de datos con varias comunidades por encima de la media española en tasa de paro y otras comunidades con tasas de paro bastante por debajo de la media hay que aclarar diferentes puntos.

Tradicionalmente, las comunidades del sur y el suroeste de España han sido comunidades más atrasadas que el resto y con alto predominio de empleos del sector primario como la agricultura o la ganadería, casos como el de la comunidad de Extremadura y la comunidad de Andalucía, ambas comunidades con unas tasas de paro muy elevadas por encima del 30%. Las comunidades del norte del país como Asturias, País Vasco y Cantabria han sido comunidades con un empleo principalmente industrial y minero, el caso del País Vasco es especialmente llamativo ya que es una comunidad muy poblada y con la tasa de paro más baja de España debido a que ha sabido reconvertirse a otros sectores además del industrial. En el caso de las islas y Ceuta/Melilla presentan casos dispares ya que mientras que Ceuta, Melilla y las islas Canarias presentan datos muy bajos, las islas Baleares presenta unos datos mucho más normales debido a ser una zona más desarrollada por su mayor proximidad a la península y su mayor afluencia de turismo principalmente venido de Europa Central, en especial de Alemania y Reino Unido. La costa mediterránea española recoge junto a Madrid más del 55% de la población española debido al éxodo de los años 50 y 60 del interior a la costa y presentan unos datos de paro elevado casos de la Comunidad Valenciana y Región de Murcia debidos a la caída del boom inmobiliario sobre todo ya

que han sido de las comunidades españolas que han recogido más ampliamente el fenómeno de la construcción cuando estaba en su apogeo.

Estas divergencias entre comunidades dentro del territorio español también se deben al tejido productivo existente en dichas comunidades, como vamos a ver con claridad en el gráfico de la figura 33.

**Figuras 33:** Empresas activas según sector económico por comunidades y ciudades autónomas en 2013 (en porcentaje).

	Total Nacional Empresas	Industria	Construcción	Comercio	Resto de servicios
Andalucía	14,99%	5,92%	11,65%	28,38%	54,05%
Aragón	2,80%	7,83%	14,97%	22,81%	54,39%
Asturias	2,13%	5,54%	13,35%	23,24%	57,87%
Baleares	2,70%	5,35%	17,08%	20,08%	57,49%
Canarias	4,12%	4,04%	11,29%	25,44%	59,23%
Cantabria	1,18%	5,78%	15,31%	23,13%	55,78%
Castilla y León	5,15%	7,55%	15,80%	25,15%	51,50%
Castilla-La Mancha	3,95%	10,15%	16,48%	27,06%	46,31%
Cataluña	18,46%	6,57%	13,29%	22,42%	57,73%
Comunidad Valenciana	10,72%	7,39%	13,01%	25,90%	53,70%
Extremadura	2,01%	7,84%	13,75%	30,84%	47,57%
Galicia	6,13%	6,76%	15,59%	25,96%	51,69%
Madrid	15,76%	4,82%	12,32%	19,76%	63,09%
Murcia	2,77%	7,74%	14,47%	27,81%	49,98%
Navarra	1,30%	9,55%	15,29%	23,50%	51,66%
País Vasco	4,88%	8,46%	15,59%	22,80%	53,15%
La Rioja	0,71%	11,19%	14,31%	24,90%	49,60%
Ceuta	0,11%	2,27%	8,78%	39,83%	49,11%
Melilla	0,12%	1,69%	8,04%	46,59%	43,69%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística.

Las conclusiones que se pueden extraer de los datos globalmente, es que las causas de los desequilibrios entre comunidades responden, a que el desarrollo económico experimentado durante los años anteriores ha tendido a ser divergente como bien muestra la gráfica de la figura 34, y las diferencias entre ellas no se han recortado ni mantenido sino que por el contrario han aumentado, y por tanto en tiempos de crisis económica estas diferencias no tienden sino a incrementarse. Es interesante comprobar cómo en comunidades como Valencia o Andalucía con un peso productivo muy importante en el total nacional, por el contrario son comunidades con una renta per cápita baja.

**Figura 34:** PIB Anual y PIB per Cápita C.C.A.A. en 2013.

CCAA	PIB Anual (En Mill. €)	PIB per Cápita
Andalucía	138.301 M.€	16.666 €
Aragón	32.258 M.€	24.738 €
Asturias	21.421 M.€	20.591 €
Canarias	40.299 M.€	18.873 €
Cantabria	12.385 M.€	21.550 €
Castilla La Mancha	35.989 M.€	17.780 €
Castilla y León	53.479 M.€	21.879 €
Cataluña	192.545 M.€	26.666 €
Ceuta	1.454 M.€	18.771 €
Comunidad Valenciana	97.333 M.€	19.502 €
Extremadura	16.200 M.€	15.026 €
Galicia	55.204 M.€	20.399 €
Islas Baleares	26.061 M.€	23.446 €
La Rioja	7.765 M.€	25.277 €
Madrid	183.292 M.€	28.915 €
Murcia	26.350 M.€	17.901 €
Navarra	17.557 M.€	28.358 €
País Vasco	62.780 M.€	29.959 €
Melilla	N.A.	16.981 €

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de [www.datosmacro.com](http://www.datosmacro.com).

#### ***Desequilibrios en tipos de contrataciones.***

Uno de los motivos que pueden llevar a las empresas españolas a recurrir a contrataciones de carácter temporal, se debe entre otras causas a los elevados costes de despido existentes en los contratos, sobre todo los contratos de carácter indefinido. Como los costes de despido de las contrataciones de carácter temporal son muy dispares a las de las contrataciones de carácter indefinido, los trabajadores con contratos temporales, están muy expuestos a las perturbaciones que se pueden dar, es decir, cuando la economía de un país atraviesa una fase de bonanza económica o expansiva, se generan muchas contrataciones temporales, y por tanto, este tipo de trabajadores puede ir encadenando este tipo de contratación que se genera fácilmente en dicha fase, por el contrario, cuando la economía atraviesa una fase recesiva, este colectivo sufre muchísimo y son los que quedan en situaciones de desempleo en primer lugar dados los bajos costes de despido que acompañan a este tipo de contratos.

## **6. Mercado de Trabajo y política económica.**



En este punto, vamos a hablar de las políticas activas y pasivas relacionadas con el mercado laboral. Un aspecto muy importante en la aplicación de las políticas de mercado de trabajo es el papel de las autoridades locales en el fomento del empleo. No existe actualmente una definición generalmente aceptada de qué son y qué incluyen exactamente las políticas de empleo o mercado de trabajo. La delimitación que de hecho se utiliza, es la de aquellas medidas destinadas a los parados o a mejorar la situación de mercado de trabajo que, normalmente, comportan algún tipo de ayuda económica y que suelen ser responsabilidad de la autoridad administrativa laboral, es decir, los ministerios de trabajo o equivalentes. En primer lugar definiremos qué son políticas activas y pasivas de empleo, para qué se utilizan, tipos de actuaciones, estudiar el caso español y compararlo con las economías desarrolladas europeas o mundiales.

### **6.1. Las Políticas Activas de Empleo.**

En la definición de las políticas activas de empleo, se acepta generalmente la distinción sugerida por la OCDE, que dice, que las políticas activas de empleo abarcan todas aquellas medidas destinadas a incidir directamente en el funcionamiento del mercado de trabajo para aumentar el nivel de empleo o reducir el desempleo, es decir, que las políticas activas de empleo vendrían a ser aquellas que tienden a resolver activamente el problema del empleo de las personas que están afectadas por la crisis económica. Ejemplos de políticas activas de empleo serían las de la formación ocupacional, las medidas destinadas a los jóvenes, las subvenciones a la creación directa de empleo o las subvenciones y las medidas en favor de los discapacitados.

Las políticas activas de empleo sirven como intermediación entre oferentes y demandantes de trabajo, formación para el empleo y promoción para el empleo en términos como fomento de la contratación, apoyo al autoempleo y otras medidas de apoyo al empleo.

En cuanto a la formación ocupacional, es la más común de las políticas activas y se financia por medio de la cuota de formación profesional equivalente al 0,7 de la masa salarial de las empresas y la financiación recibida del fondo social europeo (FSE) desde 1986, en cuanto a los programas que ejecuta el más conocido es el plan FIP para los parados y la formación continua para los ocupados a través de la FORCEM.

Las Medidas de fomento de empleo destinadas en su gran mayoría a los jóvenes, tienen lugar en forma de contratos de trabajo de naturaleza temporal, hay que distinguir contratos que tienen un incentivo económico como son, las bonificaciones que tienen estos a las cotizaciones de la seguridad social a las empresas que contraten a parados menores de 30 años o a parados mayores de 30 años que lleven inscritos en el INEM 12 meses, y el de los contratos formativos como son el contrato en prácticas y el contrato para la formación. El contrato en prácticas, es común de personas que estén finalizando una titulación de formación profesional o superior y tengan que realizar una serie de prácticas laborales antes de finalizar la titulación.



Por el contrario, el contrato para la formación está destinado a jóvenes menores de 21 años que no posean una titulación que les permita poder ser contratados como estudiantes en prácticas. En principio, en estos contratos la empresa contratante debe incurrir en la obligación de impartir una formación teórica al contratado durante un tiempo no inferior al 15% de la jornada laboral que tuviese. Existen también otras medidas de empleo en el sector público como los programas de creación de empleo directo para los parados, los convenios de colaboración con entidades públicas o el programa de empleo rural, el cual está destinado a ofrecer un empleo poco cualificado en proyectos públicos de inversión como complemento del programa especial de protección por desempleo para trabajadores agrarios de las comunidades autónomas de Andalucía y Extremadura.

Otros programas de políticas activas de empleo, son los de la capitalización de las prestaciones por desempleo, el fomento del empleo por cuenta propia, el fomento del empleo en cooperativas, iniciativas locales de empleo y la integración laboral de minusválidos por dar unos ejemplos de estas políticas.

### **6.2. Las Políticas Pasivas de Empleo.**

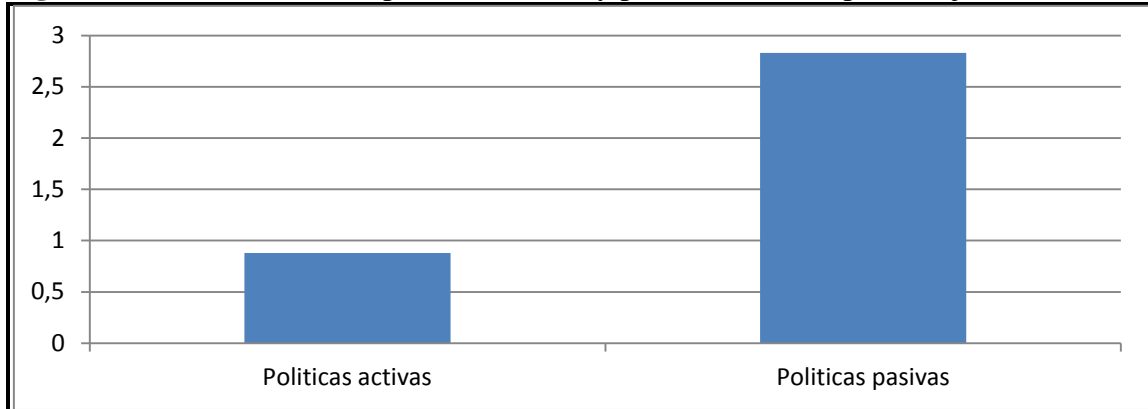
Las políticas pasivas de empleo, según la distinción sugerida por la OCDE, comprenden las medidas que tienen como objetivo responder a las situaciones de carencia de los desempleados, asegurándoles un cierto nivel de ingresos e incluyen, en ocasiones, medidas de fomento de las jubilaciones anticipadas. Son las más utilizadas en España con un peso muy superior en las partidas de Gasto Público a las de las políticas activas para el desempleo.

Estas políticas, por el contrario tienen un marcado carácter compensador frente a los efectos del mercado de trabajo. Al contrario que las políticas activas, las políticas pasivas no afectan a las características de los individuos (oferta de trabajo) ni a la demanda de trabajo, únicamente afectan a la renta del individuo receptor.

Son Políticas Pasivas de Empleo las prestaciones por desempleo y las políticas de jubilaciones anticipadas. Como en la mayoría de economías desarrolladas, las prestaciones por desempleo en España tienen 2 niveles que son, el contributivo o seguro de desempleo (NC) y uno asistencial (NA) o subsidio de desempleo. Para tener derecho a percibir una prestación contributiva es necesario haber cotizado 12 meses en los 6 años anteriores a la situación de desempleo. Los trabajadores que se encuentren en la situación de haber cotizado más de 6 meses pero menos de 12 meses tendrán por el contrario derecho a percibir lo que se conoce como una prestación asistencial.

En los gráficos de las figuras 35 y 36 vamos a apreciar con claridad la diferencia de peso en el gasto entre las políticas activas y pasivas de empleo en España y comparando nuestro país con los países europeos y otras economías mundiales como Estados Unidos y Japón.

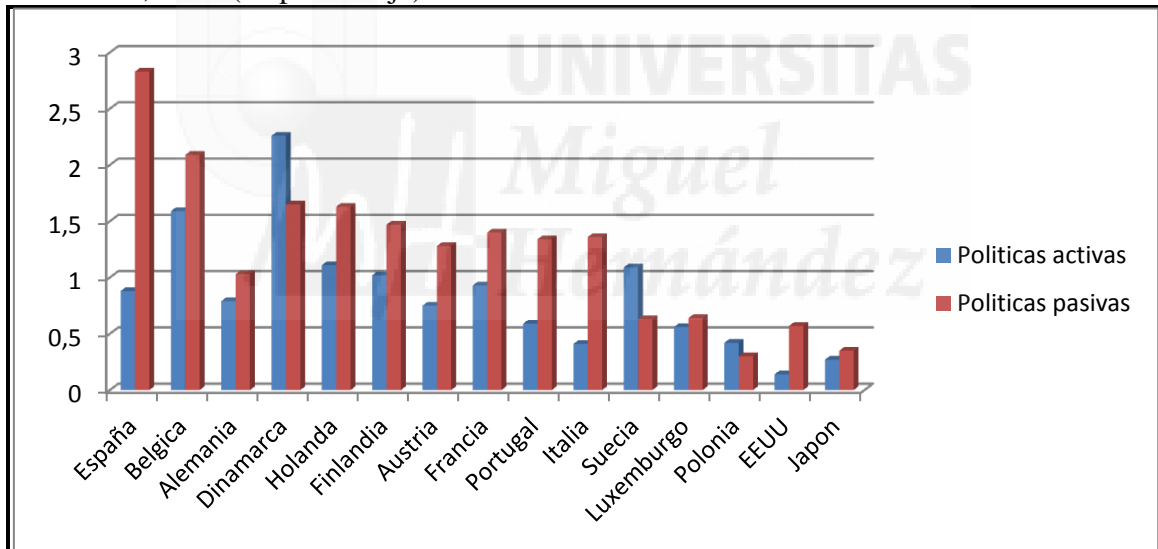
**Figura 35:** Gasto Público en políticas activas y pasivas 2011 (en porcentaje).



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

Como se aprecia, el gasto en políticas pasivas de empleo es muy superior al gasto en políticas activas, ya que resulta más del doble, este hecho producirá un desajuste importante como comprobaremos a continuación comparándolo con otras principales economías.

**Figura 36:** Gasto público en políticas activas y pasivas de empleo de las principales economías, 2011 (en porcentaje).



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

Detectamos que España es el país que más gasto destina a cubrir las políticas pasivas de empleo con mucha diferencia sobre las principales potencias europeas, esto es debido a causas como las del elevado paro existente, a la gran protección que se tiene en nuestro país en circunstancias de desempleo, como a los tipos de desempleo existentes (estructural, estacionario, etc....), en el que por tanto, siempre se destina una partida importante a cubrir políticas pasivas, las cuales se multiplican en épocas recesivas como se puede apreciar en la gráfica. En cuanto a políticas activas de empleo, está a la par de la mayoría en gasto, como Francia y superando a países como Alemania, EEUU o Japón, que son economías muy fuertes.

Ahora vamos a ampliar la información sobre la política pasiva de empleo más conocida, como son los sistemas de protección contra el desempleo. Es preciso detenerse a analizar esta característica de las políticas pasivas de empleo ya que es una partida muy importante en nuestra economía, por tanto, hay que ver las razones de por qué es tan elevada y como se podría mejorar para emplear el gasto más eficientemente en un futuro.

### **6.2.1. Sistemas de Protección del desempleo.**

El desempleo como se ha venido mencionando, sigue siendo hoy un problema fundamental en la sociedad española ya que tiene una gran potencialidad de incrementar tanto las desigualdades como la exclusión social, y por tanto incide directamente en repercusiones tanto sociales como políticas o económicas. La protección del desempleo se coloca como punto angular en las prioridades de los Sistemas de Seguridad Social.

En cuanto a la legislación laboral, se contemplan dos tipos de despido que son: los despidos por causas objetivas o los despidos por causas disciplinarias. En cuanto a los despidos por causas objetivas, lo normal si el despido es procedente, es que el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de 20 días de salario por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades, si por el contrario el juez estima que el despido ha sido improcedente se tendrá derecho a una indemnización de 45 días de salario por año con un máximo de 42 mensualidades. En cambio si el despido ha sido por causas disciplinarias y es procedente, se puede ejecutar la cláusula de rescisión inmediata del contrato sin que el trabajador perciba cantidad alguna en concepto de indemnización por despido. España es uno de los países donde se percibe mayor indemnización por despido y por ello es fuente de discusión, ya que hay economistas que sostienen que en la legislación laboral española en materia de costes por indemnizaciones debería de reducirse la cantidad de días a percibir, ya que sostienen que es una de las causas de que existan rigideces en el mercado laboral y de este modo, las empresas muchas veces se ven con la incapacidad de despedir al personal más antiguo a causa de los costes laborales asociados que van a tener que desembolsar en la operación.

Los resultados de poseer unos altos índices de prestación por desempleo tanto en el caso español en general, como en una comparativa entre Estados Unidos y los principales países europeos ha dado lugar a un amplio debate sobre los efectos de estos sistemas de protección sobre los niveles de desempleo. Los efectos son de dos tipos: directos, al desincentivar la búsqueda de empleo e indirectos al introducir un sesgo inflacionista.

Aun así, la protección por desempleo presenta numerosos beneficios sobre la demanda agregada al actuar como mecanismo de estabilización automática, y sobre el mantenimiento del capital humano de los trabajadores. Todo ello no quita que los problemas localizados con el diseño de estas prestaciones deba resolverse para evitar posibles rigideces.

**Figura 37:** Indemnizaciones por rescisión de contratos en los países de la OCDE.

Dinamarca	0	Reino Unido	22
Nueva Zelanda	0	Grecia	24
EEUU	0	Irlanda	24
Austria	2	Finlandia	26
Australia	4	Suecia	26
Japón	4	Canadá	28
Italia	11	Francia	32
Islandia	13	Hungría	35
Noruega	13	México	52
Polonia	13	<b>España</b>	<b>56</b>
Eslovaquia	13	Alemania	69
Suiza	13	Corea	91
Bélgica	16	Turquía	95
Holanda	17	Portugal	95
Rep. Checa	22		
OECD	25,8		

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la OECD.

En la figura 37, se comprueba que España es uno de los países de la OCDE en el que se pagan más días por despido en la rescisión de los contratos, solo superada por Alemania, Corea, Turquía y Portugal.

### **6.3. Programa de Reformas del Gobierno 2014 y su adecuación con la Estrategia Europa 2020.**

En este apartado se va a comentar el programa de reformas en materia laboral que el gobierno de España ha planteado para el presente año 2014, además de comparar las diferencias con las reformas previas de 2012 y 2013 y a su vez adecuarla con la estrategia conjunta europea de 2020.

Ante desequilibrios como los expuestos con anterioridad, el gobierno actual presenta una serie de medidas de actuación para corregirlas.

En primer lugar, hay que conocer qué es la estrategia de Europa 2020. En este sentido hay que añadir que Europa 2020 es la estrategia de crecimiento para la Unión Europea en los años venideros, y para ello se incluyen las pautas a seguir no solo para subsanar la crisis económica actual sino también para cambiar a un modelo productivo diferente que nos permita un crecimiento futuro sostenible, inteligente e integrador. Para ello, se han fijado 5 objetivos en diferentes ámbitos como los de: 1) empleo, 2) educación, 3) investigación e innovación, 4) integración social y reducción de la pobreza y 5) cambio climático y energía. La estrategia también incluye iniciativas para aunar esfuerzos entre los estados miembros en materia como innovación, economía digital, empleo, juventud, política industrial, pobreza y el uso eficiente de los recursos.

Estrategia Europa 2020, Comisión Europea (2010).

Europa 2020 propone 3 prioridades que se refuerzan mutuamente:

<b>Crecimiento Inteligente</b> (Conocimiento e Innovación).
<b>Crecimiento Sostenible</b> (Más verde y competitiva).
<b>Crecimiento Integrador</b> (Cohesión social y territorial).

La Unión Europea tiene que definir el lugar que quiere ocupar en 2020. Con este fin, la Comisión propone los siguientes objetivos principales:

- El 75% de la población entre 20 y 64 años debería estar empleada.
- El 3% del PIB de la Unión Europea debería ser invertido en actividades de I+D.
- Debería alcanzarse el objetivo “20/20/20” en materia de clima y energía (incluido un incremento al 30% de la reducción de emisiones si se dan las condiciones para ello).
- El porcentaje de abandono escolar debería ser inferior al 10% y al menos el 40% de la generación más joven debería tener estudios superiores completos.
- El riesgo de pobreza debería amenazar a 20 millones de personas menos.

En cuanto al plan de reformas en España en este 2014 y sus diferencias con las reformas presentadas en los años 2012 y 2013, podemos apreciar algunos puntos interesantes sobre los que pivotaran las medidas gubernamentales futuras a tomar en diversas materias.

Estas son las actuaciones presentadas en el Plan Nacional de reformas de los años 2012, 2013 y 2014 más significativas en materia de empleabilidad.

2012	2013	2014
Reforma de las instituciones laborales. Ejes: favorecer la empleabilidad de los trabajadores, reducir dualidad laboral, favorecer flexibilidad interna de empresas y favorecer eficiencia del mercado de trabajo.	Seguimiento de la reforma del mercado laboral efectuada en 2012.	Estrategia Española para Activación del Empleo 2014-2016, que culmina la transición hacia un sistema de evaluación y orientación hacia resultados de las políticas activas de empleo.
Reforma de las Políticas Activas de Empleo, Reforma de la formación profesional a través de la mejora de la empleabilidad.	Ley de Apoyo al Emprendedor y su Internacionalización.	Plan Nacional de la Implantación de la Garantía Juvenil que cuenta en 2014 y 2015 con financiación de fondos comunitarios por importe de 1887 M.€

Como observamos, el año 2012 es un año de reformas en diferentes aspectos para reconducir la situación, en 2013 simplemente se hace un seguimiento a las reformas planteadas previamente para ver su impacto y determinar si han tenido el éxito esperado o no, también se añade apoyo a los emprendedores como vía del aumento de la empleabilidad ya que es una salida lógica ante la falta de empleo tanto por la vía pública

como por la vía privada. En 2014 se decide activar planes de empleo que verifiquen los resultados de las políticas activas de empleo y planes de empleo juvenil para combatir el alto índice de paro que sufre este colectivo actualmente, intentar la empleabilidad de estos para evitar que se conviertan en parados de larga duración o deban emigrar en busca de oportunidades.

Parece ser que la reforma laboral planteada en 2012 y analizada en 2013 tuvo efectos positivos, se realizaron 2 evaluaciones: Una interna por medio del Ministerio de Empleo y Servicios Sociales y otra externa por la OCDE. Las conclusiones reflejadas fueron las siguientes:

- Se ha frenado la destrucción de empleo y se ha moderado el incremento del desempleo.
- Las empresas han utilizado más intensivamente mecanismos de flexibilidad interna alternativos al despido.
- Las modalidades contractuales impulsadas por la reforma están contribuyendo a la empleabilidad y a la estabilidad laboral, en particular de los jóvenes, además, la reforma ha impulsado el contrato para la formación y el aprendizaje.
- Se está produciendo un proceso de moderación salarial y una mejora de la competitividad española.
- Dinamización y adaptación de la negociación colectiva e incremento de los convenios colectivos de empresa.
- La reforma ha reducido sustancialmente la rigidez de la regulación laboral y ha flexibilizado la negociación colectiva. Las empresas disponen ahora de más margen para adaptarse a los cambios evitando así el ajuste vía despidos.
- La reforma ha conseguido que a pesar del mal momento económico, los datos del mercado laboral sean más positivos.
- La reforma tiene potencial para un aumento de la productividad del 0,25% anual en el sector privado de la economía.

En cuanto a lo que se refiere a Políticas Activas de empleo, las medidas a tomar son fruto de la cooperación entre Estado-CCAA dada la distribución de competencias, las medidas más relevantes son:

- El Plan Anual de Política de Empleo 2013 que profundiza en el cambio de modelo iniciado con el plan de 2012, pretende aumentar la eficiencia de las actuaciones en el ámbito de las políticas activas de empleo que desarrollan los servicios públicos de empleo de las distintas Comunidades Autónomas.
- El Programa de buenas prácticas para modernizar los servicios públicos de empleo en diversos ámbitos como itinerarios individualizados, formación profesional, emprendimiento y modernización del Sistema Nacional de Empleo.
- Desarrollo del nuevo modelo de formación profesional para el empleo, el objetivo es hacer el mejor uso posible de los recursos públicos. En 2014 se pondrá en marcha un nuevo modelo de formación de empleo basado en los

principios de mayor transparencia y control en la gestión de los recursos públicos, concurrencia competitiva y evaluación de la calidad de la formación.

- Un nuevo sistema de intermediación laboral, en el primer semestre de 2014 en el que estarán en marcha las siguientes medidas:
  - Colaboración público-privada entre los servicios públicos de empleo y las agencias privadas de colocación.
  - Portal Único de Empleo.

Para combatir el desempleo juvenil, los anteriores planes de reforma y el actual proponen:

2012	2013	2014
Plan de empleo juvenil.	Seguimiento del plan de 2012.	Estrategia de empleo y emprendimiento joven 2013-2016.
		Plan Nacional de Implantación de la Garantía Juvenil en coordinación con las CCAA.

Los anteriores planes de reforma no proponen muchas medidas para combatir el desempleo juvenil en singular, más bien son para combatir el desempleo en su conjunto, en 2014 esto cambia con planes y estrategias propias para combatir el desempleo de este colectivo.

En cuanto a la reforma educativa durante 2013, se han adoptado medidas para que el sistema educativo y de formación profesional coordine mejor las exigencias formativas y las necesidades del mercado de trabajo, entre las medidas se destacan:

- La reforma del sistema educativo orientada a mejorar la empleabilidad de los jóvenes (LOMCE), destacan:
  - El adelanto en la edad en que los alumnos eligen su trayectoria formativa.
  - El establecimiento de una nueva etapa educativa de formación profesional básica.
  - La introducción de contenidos curriculares para fomentar el espíritu emprendedor y la adquisición de las competencias necesarias para la creación y desarrollo de empresas.
- Las medidas dirigidas a combatir el abandono escolar prematuro, en 2013 se han ejecutado planes de actuación específicos para la reducción del abandono escolar.
- El fomento de la eficiencia de las becas y ayudas al estudio.
- El desarrollo del modelo de formación profesional dual similar al modelo alemán que se desarrollara entre 2013-2015 entre las que destacan actuaciones como las siguientes:

- La ampliación y actualización del repertorio certificados de profesionalidad y de los títulos de formación profesional que acreditan la formación y experiencia adquirida mediante la formación profesional dual, procurando su adaptación a las necesidades de los sectores productivos.
- La difusión entre ciudadanos y empresas de la formación profesional dual.
- La colaboración público-privada para desarrollar experiencias de formación profesional dual.
- El fomento de la educación y la formación permanente a través de la flexibilización de la organización y currículos de las enseñanzas del sistema educativo para personas adultas, la iniciativa Aula Mentor de formación flexible y a distancia adaptada a las necesidades de las personas adultas y del Plan Nacional de Aprendizaje a lo largo de la vida para coordinar todas las actuaciones que desarrollen las diferentes Administraciones.

Llegados a este punto, una vez visto tanto el Plan Estrategia Europa 2020 como El Plan Nacional 2014 y su comparativa con planes anteriores de reformas, vamos a realizar un breve análisis para ver que progresos se están alcanzando en España para cumplir con el programa europeo en su plan de reformas de 2014. Vamos a tratar los objetivos de empleo y educación que son variables de las que hemos durante este estudio.

Para el Objetivo impuesto por el programa europeo de estrategia Europa 2020 de empleo para el 74% de personas con edades comprendidas entre 20 y 64 años, España ha adoptado medidas durante 2013 entre las que destacan:

Planificación, coordinación y evaluación de políticas activas de empleo.	Buenas prácticas entre servicios públicos de empleo.	Financiación pública de acciones de formación profesional para el empleo.
Puesta en marcha de nuevas mejoras de herramientas para intermediación laboral.	Ejecución Estrategia y Emprendimiento Joven.	Reforma del sistema educativo orientado a mejorar empleabilidad de jóvenes.
Progresiva implantación del sistema de formación profesional dual.	Facilitar que las personas adultas puedan formarse y recualificarse.	



Para el objetivo en Educación, de reducir la tasa de abandono escolar temprano por debajo del 15% y de tener una tasa del 44% de personas con edades comprendidas entre 30 y 34 años de edad con estudios de nivel terciario completados, España ha tomado diversas actuaciones entre las que destacan las siguientes:

Reforma del sistema educativo (LOMCE).	Planes específicos para reducir el abandono escolar.	Concesión de becas y ayudas mediante criterios económicos y de rendimiento académico.
Implantación de formación profesional dual.	Facilidad para que las personas adultas puedan retornar al sistema educativo.	



## **7. Conclusiones y recomendaciones.**



### **7.1. Análisis de los resultados obtenidos.**

Una vez finalizado el estudio del mercado laboral en España, en este punto vamos a centrar las características más importantes que hemos ido observando de la estructura laboral en nuestra economía. El objetivo del estudio consiste en realizar un análisis del mercado de trabajo, ver cómo está compuesto, la estructura de nuestra oferta y demanda laboral, los agentes que intervienen en su conjunto, qué tipo de medidas se toman, el estudio del desempleo y qué tipos de desequilibrios existen en el caso.

#### **La Oferta Laboral**

España presenta una tasa de actividad no demasiado elevada, en estos últimos años se ha incrementado dicha tasa, las causas que explican ese aumento radican en la incorporación al mercado laboral de un mayor número de personas en los núcleos familiares para poder colaborar económicamente en casa por necesidad.

Presentamos al igual que en la mayor parte de las economías desarrolladas, una pirámide poblacional envejecida, con una gran parte del grueso poblacional con edades comprendidas entre 30 y 55 años y bajas tasas de natalidad y mortalidad. Estos datos son igual de preocupantes como en la mayor parte de países desarrollados, ya que si continua esta tendencia, presentaríamos muchos problemas en el futuro para poder garantizar un sistema de pensiones digno y un bienestar social.

Los flujos de migraciones actúan como reguladores, en estos momentos emigran más personas fuera de nuestras fronteras de las que ingresan, dado el panorama laboral actual, las causas se explican en la falta de oportunidades actuales en el mercado laboral español.

España presenta una estructura sectorial con un gran peso del sector servicios, una industria especializada y no muy grande, la mayor parte formada por industrias maduras, además de una participación industrial en la Unión Europea bastante escasa.

Actualmente se ha revertido la situación anterior en términos de destrucción de puestos de trabajo, y ahora se destruyen más puestos en el sector público de la economía que en el sector privado.

Nuestra población con estudios superiores finalizados supera a la media europea y por el contrario no poseemos suficiente estructura de profesionales con estudios medios, además poseemos bajos índices de capacitación de nuestros empleados.

Las tasas de movilidad españolas están aumentando debido a los problemas de nuestro mercado laboral, y a que cada vez hay más necesidades de aprender idiomas y adecuarse a una economía cada vez más globalizada.

#### **La Demanda Laboral**

España muestra unas tasas de ocupación relativamente bajas, aunque a partir de los últimos 20 años se ha incrementado el ritmo para aproximarse a la de economías como la alemana.

La mayor parte de la ocupación española se centra en el Comercio al por mayor y por menor y en la Industria manufacturera minorista.

Se prevé que la demanda de empleo en 2014 se centre en empleos de una responsabilidad y cualificación elevados, como Ingenierías, Marketing, Farmacia, etc....

En cuanto a tipos de contrataciones, poseemos una gran parte de nuestro mercado laboral sustentado en contrataciones de carácter temporal, sobre todo entre los colectivos más desfavorecidos.

España presenta unos salarios mínimos por debajo de la mayor parte de las economías europeas, a causa en parte, por obtener bajas productividades y poseer una industria basada en actividades intensivas en mano de obra, la cual genera menor valor añadido que la basada en actividades del conocimiento.

### **Los Actores institucionales y su papel en el mercado de trabajo**

El poder sindical en nuestro país es bastante elevado, lo que genera fuertes rigideces en el mercado laboral, sobre todo en materia salarial, estas rigideces impiden en parte que los salarios se ajusten automáticamente.

La relación entre la fijación de los salarios con la inflación pasada o esperada es más elevada en España que en la media de la Unión Europea.

No existe en el caso español una elevada relación entre el aumento de los salarios reales y la productividad real de los factores.

La Patronal, al igual que los Sindicatos, ejerce fuertes presiones a la hora de legislar el mercado laboral y de hacer que se cumplan sus recomendaciones en futuras reformas laborales.

### **El Mercado de trabajo en su conjunto, desequilibrios y desempleo**

El mercado laboral español es muy sensible ante cambios en el PIB, ya que en épocas de expansión económica el empleo crece a muy alto ritmo y en épocas de recesión económica disminuye a un alto ritmo también, eso explica el motivo de que nuestra tasa de desempleo por ejemplo fluctúe en mayor proporción ante cambios en el PIB que el de otras economías donde el PIB cambie en mayor medida y no afecte tanto al desempleo en esos países.

Las regiones españolas presentan datos muy dispares entre sí, con diferencias muy marcadas, además de muchas diferencias entre regiones en términos de PIB per cápita.

Registramos una tasa de paro bastante elevada, es la mayor subida desde 2007 de las economías mundiales. Son especialmente elevadas en los colectivos más vulnerables como el de jóvenes o el femenino.

Además el mercado laboral español presenta un desempleo estructural alto y que nunca ha descendido del 8%, lo que genera desequilibrios. En los últimos años el volcar gran parte de nuestra actividad en la construcción, ha contribuido que ante el estallido de la

burbuja inmobiliaria se haya generado un desempleo de tipo coyuntural importante durante un largo periodo.

La economía española para comenzar a crear empleo, debe crecer en términos de PIB en mayor medida que en la mayoría de economías desarrolladas ya que nuestro nivel de empleo es más sensible ante cambios producidos en el PIB que el de la media de la Unión Europea.

### **Política económica**

Nuestro gasto en políticas pasivas de empleo es el más grande de la Unión Europea con bastante diferencia sobre el resto, debido en gran parte, a cubrir prestaciones por desempleo. En cuanto a políticas activas de empleo, gastamos como la mayor parte de las economías desarrolladas.

En el ámbito de despidos laborales, poseemos una gran cobertura en términos de indemnizaciones, con muchos días de indemnización por despido y gran porcentaje también en prestación por despido, lo que llega a provocar rigideces a la hora de contratar por las empresas.

Programa adecuado del Gobierno para dar respuesta a la situación actual adecuándose a la estrategia europea de 2020 si se cumplen sus objetivos marcados.

### **7.2. Implicaciones derivadas.**

Aquí se van a presentar algunas de las medidas que se podrían tomar para poder reconducir la situación actual y hacer frente a los desequilibrios existentes en nuestro mercado de trabajo:

Es necesario un peso importante de inmigración en nuestro mercado laboral, tanto para garantizar mayores tasas de natalidad como para que se incorpore más población joven al mercado de trabajo y así poder garantizar un sistema social adecuado.

Es necesario crecer bastante en términos de PIB para conseguir crear empleo, por lo que nuestra producción debe aumentar en los años venideros mediante políticas que apoyen el crecimiento.

Hay que apostar por una industria basada en el conocimiento, la cual, genera más valor añadido que la basada en intensidad de mano de obra, promoviendo inversiones en I+D+i e incentivando a las empresas que lo realizan demostrablemente con reducciones fiscales y bonificaciones.

Se debe crear una estructura laboral idónea, en la cual las empresas se animen a la contratación de factores productivos y subsanar este tipo de rigideces, para ello se deberían reducir en un principio el número de días de indemnización por despido (en una cantidad adecuada y razonable) para lograr crear el clima adecuado que genere una libre contratación. Un ejemplo de este tipo de contratación, podría bien ser la creación de un nuevo tipo de contrato de carácter indefinido, en el cual, existan unas indemnizaciones progresivas según antigüedad.

Incentivar la contratación de jóvenes, mujeres e inmigrantes mediante bonificaciones, deducciones y beneficios fiscales a las empresas que contraten.

Hay que fomentar la inclusión de la mujer en el ámbito de la alta gerencia.

Fijación de salarios en función de productividad del trabajador, de este modo es posible que los salarios reales aumenten en la medida deseada.

Invertir más gasto público en políticas activas de empleo y reducir las que se destinan a políticas pasivas.

Incrementar la formación intermedia y el protagonismo de la formación profesional dual en la vida educativa.

Dar mayor protagonismo a los contratos a tiempo parcial haciéndolo más apetecibles y con mejores condiciones en detrimento de los contratos de temporalidad, hay que hacerlos más atractivos, poco a poco hay que reducir el peso tan grande de contratos temporales en beneficio de otro tipo de contratación.

Hay que reducir el poder de negociación de los sindicatos, permitiendo que los salarios se ajusten automáticamente, para evitar que surjan rigideces en el mercado laboral como ocurre por ejemplo en el ámbito salarial.

Fomentar cursos de reciclaje para trabajadores de sectores ya no rentables o en decrecimiento prolongados, políticas activas de formación ocupacional para personas mayores de 45 años o colectivos con dificultades de colocación laboral.

Estas son algunas de las líneas de actuación que se recomiendan para mejorar la situación actual y poder acercarnos a las cifras de las principales economías mundiales de forma permanente.

También me gustaría realizar un análisis de las medidas que se quieren implementar desde el gobierno central para paliar la situación actual e ir corrigiendo los desequilibrios existentes. En este punto voy a exponer los principales ejes de actuación mostrados anteriormente y comentarlos con mi opinión personal.

En materia de creación de empleo, se están promoviendo el contrato a tiempo parcial, la flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo y el fomento de la contratación de carácter indefinido a través de medidas como las reducciones a la Seguridad Social. En este punto mi opinión coincide en gran parte con las medidas propuestas por el gobierno, en las materias de la flexibilidad en el tiempo de trabajo y en el mayor impulso al contrato a tiempo parcial que no al temporal como bien he ido comentando en mis conclusiones anteriores, sin embargo opino que no se debería incentivar únicamente las contrataciones de carácter indefinido con bonificaciones fiscales, sino promoviendo un nuevo tipo de contrato de carácter indefinido como el mencionado con anterioridad.

En cuanto a las modificaciones que han hecho de la Reforma Laboral de 2012 coinciden con mi opinión ya que flexibilizan la negociación colectiva y realizan mejoras para aumentar la competitividad laboral, aun así no se debe aumentar la competitividad a costa del empobrecimiento laboral de los trabajadores sino aumentar competitividad mediante la generación de una industria basada en el conocimiento.

En el ámbito de políticas económicas también estoy de acuerdo con las medidas ya que en principio parece que quieren dar más protagonismo a las políticas activas de empleo, aunque también hay que ir reduciendo gasto en políticas pasivas de empleo.

Para combatir el desempleo juvenil, el gobierno español propone una serie de medidas como las de fomentar el emprendimiento juvenil, flexibilizar el acercamiento de la transición estudio-mercado laboral y ayudar a los jóvenes a retomar los estudios atrasados. Esta serie de medidas son muy buenas si realmente hay un esfuerzo demostrable para cumplirlas, yo añadiría un claro beneficio fiscal a las empresas para la contratación de jóvenes que podría convertirse en progresiva si se demuestra que han hecho carrera en las empresas efectivamente. Hay que fomentar una educación mixta entre aula y taller practico para que los estudiantes estén mejor preparados.



## **8. Bibliografía.**





« Banco de España. Tasa Actividad principales economías.»

<http://www.bde.es/webbde/es/estadis/ccff/0324.pdf>.

*Banco de España. Boletín Económico 2014.*

[http://www.bde.es/bde/es/secciones/informes/boletines/Boletin\\_economic/anoactual/](http://www.bde.es/bde/es/secciones/informes/boletines/Boletin_economic/anoactual/).

«Banco de España. Boletín Económico Julio 2009.»

<http://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/BoletinEconomico/09/Jul/Ficheros/art3.pdf>.

*Banco de España. Informe anual de 2012.*

[http://www.bde.es/bde/es/secciones/informes/Publicaciones\\_an/Informe\\_anual/anoactual/](http://www.bde.es/bde/es/secciones/informes/Publicaciones_an/Informe_anual/anoactual/).

*Banco Mundial. Indicadores del desarrollo mundial. España.*

<http://datos.bancomundial.org/pais/espana>.

Boletín Oficial del Estado, Jefatura del Estado. «Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa.» <http://www.boe.es/boe/dias/2013/12/10/pdfs/BOE-A-2013-12886.pdf>.

Boletín Oficial del Estado, Ministerio de Empleo y Seguridad Social. «Plan Anual de Política de Empleo para 2013.» <http://www.boe.es/boe/dias/2013/09/10/pdfs/BOE-A-2013-9464.pdf>.

Campbell R. McConnell, Stanley L. Brue. *Economía Laboral*. Madrid: Mc Graw Hill, 1997.

Casado, Antonio. «La Movilidad Laboral en España.» 2013.

<http://mastrabajo.wordpress.com/2013/01/20/la-movilidad-laboral-en-espana/>.

*Datosmacro. SMI. Salario Mínimo Interprofesional.* <http://www.datosmacro.com/smi>.

*Economy Weblog. Ley de Okun en España. 2012.*

<http://economy.blogs.ie.edu/archives/2012/03/ley-de-okun-espana-debe-crecer-un-28-para-reducir-su-tasa-de-paro.php>.

Ekintza, Bilbao Lan. «Empleos más demandados y nuevos empleos.» 2011.

<http://www.bilbao.net/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf%3Bcharset%3DUTF-8&blobheadervalue1=attachment%3Bfilename%3DEmpleosdemandadosynuevosempleos.pdf&blobkey=id&blobnocache=true&blobtable=Mun>.

eleconomista.com. «CCOO piden que se suban los salarios para impulsar la demanda y el empleo.» 2014.

<http://www.eleconomista.es/interstitial/volver/50023286782/economia/noticias/5933375/07/14/CCOO-pide-que-suban-los-salarios-para-impulsar-la-demanda-y-el-empleo-.html>.

Empresas, Escuela de Administración de. «La empleabilidad de la población cualificada.» 2013.  
[http://www.madrimasd.org/empleo/documentos/doc/EAE\\_Business\\_School%20\\_Empleabilidad\\_Poblacion\\_Cualificada\\_2013.pdf](http://www.madrimasd.org/empleo/documentos/doc/EAE_Business_School%20_Empleabilidad_Poblacion_Cualificada_2013.pdf).

España, Banco de. *Boletín Económico Febrero 2014*.  
<http://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/BoletinEconomico/14/Feb/Fich/be1402-art3.pdf>.

—. «El comportamiento de la tasa de actividad durante la última fase recesiva.»  
<http://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/BoletinEconomico/11/Abr/Fich/art2.pdf>.

España, Gobierno de. «Programa Nacional de Reformas 2012.» 2012.  
<http://www.lamoncloa.gob.es/documents/pnrdefinitivo.pdf>.

—. «Programa Nacional de Reformas 2013.» 2013.  
[http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/nrp2013\\_spain\\_es.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/nrp2013_spain_es.pdf).

—. «Programa Nacional de Reformas 2014 Reino de España.»  
[http://www.mineco.gob.es/stfls/mineco/prensa/noticias/2014/Programa\\_Reformas\\_2014.pdf](http://www.mineco.gob.es/stfls/mineco/prensa/noticias/2014/Programa_Reformas_2014.pdf).

Europea, Comisión. «Comunicación de la Comisión Europea 2020 "Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador".» <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:ES:PDF>.

Eurostat. *Employment rate, by sex*.  
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?sessionId=9ea7d07e30e78754d7702cd4422da3d3e5d24c7ff230.e340aN8Pc3mMc40Lc3aMaNyTbhyQe0?tab=table&plugin=1&pcode=tsdec420&language=en>.

—. *Eurostat. Fertility indicators*.  
[http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?wai=true&dataset=demo\\_find](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?wai=true&dataset=demo_find).

García Delgado José Luis, Myro Sánchez Rafael. *Lecciones de economía española*. Thomson Reuters, 2011.

García, Beatriz. «¿Cuáles serán los perfiles más demandados en 2014?» 2014.  
<http://www.libremercado.com/2014-01-14/miercoles---cuales-seran-los-perfiles-mas-demandados-de-2014-1276508249/>.

Gobierno de España, Ministerio de Fomento y Seguridad Social. «Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013/2016.» [http://www.empleo.gob.es/es/estrategia-empleo-joven/descargas/EEEJ\\_Documento.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/estrategia-empleo-joven/descargas/EEEJ_Documento.pdf).

Gómez, Elena. *Aumenta la "movilidad laboral" dentro de la Unión Europea*.  
<http://goldmansachsnotanaftershave.org/aumenta-la-movilidad-laboral-dentro-de-la-union-europea/>.

*Hisparometro. Indicadores sociales, laborales y sindicales.*

<http://www.1mayo.ccoo.es/nova/NPortada?CodPortada=1155>.

«Instituto Nacional de Estadística. Estructura y dinamismo del tejido industrial en España.»

<http://www.ine.es/prensa/np794.pdf>.

*Instituto Nacional de Estadística. Sociedad. Mercado Laboral.*

[http://www.ine.es/inebmenu/mnu\\_mercalab.htm](http://www.ine.es/inebmenu/mnu_mercalab.htm).

José Ramón Pin, Diego Barceló. «Incidencia del Incremento del Salario Mínimo en la Tasa de Desempleo.» 2009. <http://www.iese.edu/research/pdfs/estudio-81.pdf>.

L. Toharia, C. Albert, I. Cebrian, C. Garcia Serrano, I. Garcia Mainar, M.A. Malo, G. Moreno, E. Villagomez. *El Mercado de trabajo en España*. Madrid: McGRAW-HILL DE MANAGEMENT, 1998.

Labor, United States Department of. «Employment, Hours, and Earnings from the Current Employment Statistics survey (National).» <http://data.bls.gov/timeseries/CES0000000001>.

lainformacion.com. *España sigue a la cola de Europa en formación a los trabajadores*. 2013. [http://noticias.lainformacion.com/mano-de-obra/empleo/espana-sigue-a-la-cola-de-europa-en-la-formacion-a-los-trabajadores\\_jHYuwxAn6eleMzPJ9FhUZ/](http://noticias.lainformacion.com/mano-de-obra/empleo/espana-sigue-a-la-cola-de-europa-en-la-formacion-a-los-trabajadores_jHYuwxAn6eleMzPJ9FhUZ/).

Llamas, M. «España vuelve a ser un país de emigrantes.» 2012.

<http://www.libremercado.com/2012-04-21/espana-vuelve-a-ser-un-pais-de-emigrantes-1276456337/>.

Mankiw, N. Gregory. *Principios de economía*. McGraw-Hill, 2004.

Manuel Arellano, Samuel Bentolila. «La Burbuja Inmobiliaria: Causas y Responsables. Centro de estudios monetarios y financieros (CEMFI).» 2009. <http://www.cemfi.es/~arellano/burbuja-inmobiliaria.pdf>.

Martin, Cesar. «Contratos temporales y productividad.» Septiembre de 2000.

<ftp://ftp.cemfi.es/mt/00/t0005.pdf>.

Martin, Teresa Castro. «¿Puede la inmigración frenar el envejecimiento de la población española?» 2010.

[http://www.realinstitutoelcano.org/wps/portal/rielcano/contenido?WCM\\_GLOBAL\\_CONTEXT=/elcano/elcano\\_es/zonas\\_es/demografia+y+poblacion/ari40-2010](http://www.realinstitutoelcano.org/wps/portal/rielcano/contenido?WCM_GLOBAL_CONTEXT=/elcano/elcano_es/zonas_es/demografia+y+poblacion/ari40-2010).

McConnell, Campbell R. *Economía Laboral*. McGraw-Hill, 2003.

Melchor Fernandez, Victor Montuenga. «Boletín Económico ICE, Salario y Productividad Sectorial: ¿Existe evidencia de un comportamiento dual?»

[http://www.revistasice.com/CachePDF/CICE\\_63\\_5\\_\\_094EC721C3F31DC6FBA84B9E9593B7AB.pdf](http://www.revistasice.com/CachePDF/CICE_63_5__094EC721C3F31DC6FBA84B9E9593B7AB.pdf).

Ministerio de educación, cultura y deporte. «Diferencias de ingresos laborales según el nivel de estudios.» <http://www.mecd.gob.es/dctm/inee/indicadores-educativos/seie-2014/seie2014-r-8.pdf?documentId=0901e72b819c0a5d>.

—. «Panorama de la educación, indicadores de la OCDE .» 2014. <http://www.mecd.gob.es/dctm/inee/indicadores-educativos/panorama2014/panorama-de-la-educacion-2014informe-espanol-05-sep-.pdf?documentId=0901e72b81a722ac>.

Ministerio de educación, cultura y deporte. «Datos básicos del sistema universitario español. Curso 2013-2014.» 2014. [http://www.mecd.gob.es/dms/mecd/educacion-mecd/areas-educacion/universidades/estadisticas-informes/datos-cifras/DATOS\\_CIFRAS\\_13\\_14.pdf](http://www.mecd.gob.es/dms/mecd/educacion-mecd/areas-educacion/universidades/estadisticas-informes/datos-cifras/DATOS_CIFRAS_13_14.pdf).

Mochón Morcillo, Francisco. *Principios de economía*. McGraw-Hill, 2010.

Mora, Jaime G. «Jovenes, cualificados y emigrantes.» 2013. <http://www.abc.es/espana/20130224/abci-espanoles-emigran-201302231310.html>.

Nuñez, Maria F. Fontana. *Formacion y Orientacion Laboral*. Barcelona: Akal, 2003.

OECD. *The output of educational institutions and the impact of learning*. [https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=CHAPTER\\_A\\_EAG2014\\_NEW](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=CHAPTER_A_EAG2014_NEW).

OECD. *Public expenditure and participant stocks on LMP*. <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=LMPEXP>.

OECD. *Short-Term Labour Market Statistics*. <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=STLABOUR>.

Pou, M<sup>a</sup> Ángeles Caraballo. «Salarios, productividad y empleo: la hipótesis de los salarios de eficiencia.» 1996. <http://revistas.ucm.es/index.php/CESE/article/download/CESE9696110105A/10606>.

Richard Layard, Stephen Nickell y Richard Jackman. *El Paro (Los resultados macroeconomicos y el mercado de trabajo)*. Madrid: Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1994.

rtve.es. *España es el país de Europa con más jóvenes que ni estudian ni trabajan*. 2014. <http://www.rtve.es/noticias/20140909/espana-pais-europa-mas-jovenes-ni-estudian-ni-trabajan/1007981.shtml>.

Sanglas, Lluís Fina. *El Reto del Empleo*. Madrid: Mc Graw Hill, 2001.

www.lasexta.com. *Solo el 1% de la población activa forma parte del plan de formación del Gobierno*. 2014. [http://www.lasexta.com/noticias/economia/espana-ultimos-paises-capacitacion-trabajadores\\_2014032200098.html](http://www.lasexta.com/noticias/economia/espana-ultimos-paises-capacitacion-trabajadores_2014032200098.html).