# EL MERCADO DE TRABAJO ANTES Y DESPUÉS DE UNA RECESIÓN

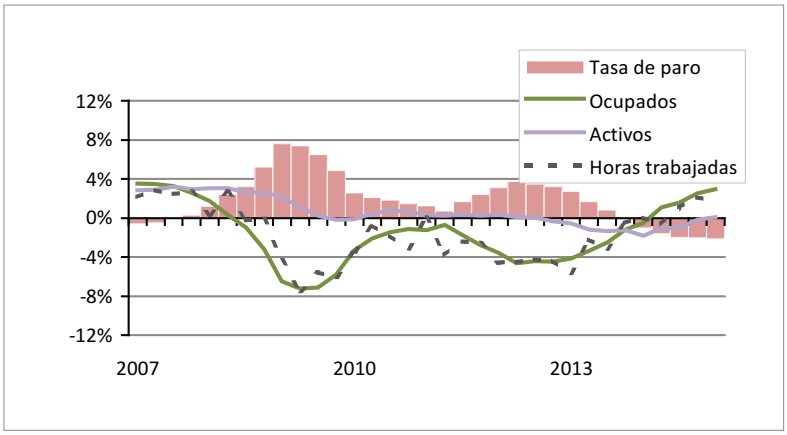
PABLO GIMENO DÍAZ DE ATAURI
*Profesor Visitante-Lector de Derecho del Trabajo*
*y de la Seguridad Social*
*Universidad Carlos III de Madrid*

## 1. INTRODUCCIÓN[1]

Como se ha señalado en anteriores barómetros, el mercado de trabajo, como la economía española, empieza a dar señales de recuperación. El Gráfico 1 permite ver con claridad cómo son ya seis los trimestres consecutivos en los que ha descendido la tasa de paro en términos interanuales (es decir, comparándola con el mismo periodo del año anterior). Aunque durante la mayor parte de ellos esta caída de paro se veía reforzada por la minoración de la población activa, el último dato disponible –primer trimestre de este año 2015– ya muestra un crecimiento tímido pero positivo de esta variable, lo que no ocurría desde el tercer trimestre de 2012. De este modo, el número de puestos de trabajo ha crecido por cuarta vez consecutiva, y a un ritmo creciente: en el primer trimestre de este año había un tres por ciento más de ocupados que en el mismo periodo de 2014, un aumento desconocido en nuestra economía de desde 2007.

[1] Este trabajo se enmarca en el Proyecto de Investigación (DER2012-33178) "Evaluación sustantiva de las reformas laborales: una nueva metodología interdisciplinar", dirigido por el profesor Jesús R. Mercader Uguina y financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad en el Plan Nacional de I+D+I.

**Gráfico 1: Variación porcentual interanual de ocupados y activos y variación interanual de la tasa de paro**




*Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa (Instituto Nacional de Estadística) y de Contabilidad Nacional ofrecidos por el Ministerio de Economía y competitividad*

Es cierto que, como algunos analistas han señalado, el incremento del tiempo parcial y las herramientas de flexibilidad que permiten reducir temporal o permanentemente las horas de trabajo pueden estar maquillando este dato, a través de un cierto "reparto" del empleo. Para controlar ese efecto, en el mismo Gráfico 1 se presenta, en forma de línea punteada, la variación porcentual interanual del total de horas trabajadas en la economía. De ese modo, puede apreciarse como, por una parte, es cierto que la cantidad de trabajo que está utilizando la economía crece más lentamente que la ocupación. De hecho, la variación interanual alcanzó valores positivos un trimestre más tarde. Sin embargo, sigue siendo cierto que en el mercado de trabajo ha comenzado a darse una recuperación, pues en el primer trimestre de 2015 se utilizó un 1,8 por ciento más de horas de trabajo (asalariado o por cuenta propia) que en el mismo periodo del año anterior. El hecho de que el crecimiento sea inferior que en el trimestre anterior (comparando los últimos de 2014 y 2013, la variación fue del 2,1 por ciento) no tiene especial relevancia, pues como se observa en toda la serie, la senda de esta variable tiende a tener fluctuaciones sobre la tendencia.

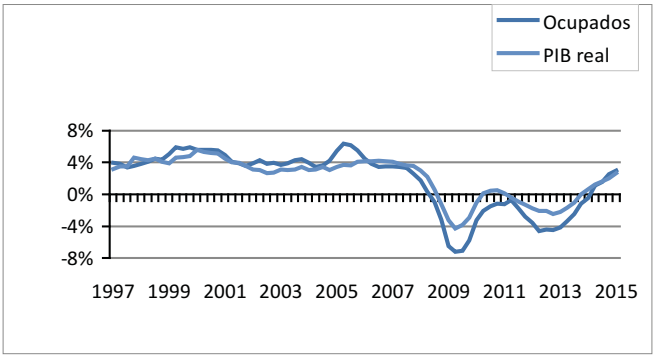
De esta forma, puede afirmarse que la senda que tomó el empleo desde principios de 2013 ha alcanzado ya cotas positivas. Lo que inicialmente era una cada vez menor destrucción de puestos de trabajo se ha convertido ya en una

efectiva creación de los mismos. Aceptada pues la premisa de que el mercado de trabajo está saliendo de la profunda crisis que ha sufrido en los últimos años, cabe preguntarse si estamos en un mundo (laboral) distinto que el que existía antes de que la quiebra de Lehman Brothers encendiera la mecha que hizo estallar nuestro mercado de trabajo.

El mercado de trabajo español ha sido acertadamente calificado como "bulímico", una afortunada expresión de Dolado Lobregad recientemente galardonado con el premio Jaume I de economía. Es capaz de "ingerir" cantidades sorprendentemente grandes de trabajadores en periodos muy cortos, pero con la misma velocidad los expulsa.

Una visión panorámica de las dos últimas décadas (Gráfico 1) muestra que, efectivamente, España tiene una gran capacidad de creación de empleo. Pese a que la creencia de que España necesita –o necesitaba– crecer el tres por ciento para crear empleo está comúnmente extendida, el gráfico demuestra el error de esta afirmación. No se trata de una falsedad, sino simplemente de que quienes hacen tal aseveración ignoran el efecto de la inflación. Así, en términos reales –en la figura se toma la serie del PIB a precios constantes de 2010–, entre 1995 y 2008[2] la economía creció a un ritmo medio del 3,4 por ciento anual, mientras que el empleo lo hizo a un ritmo del 4 por ciento. Evidentemente, si la productividad de cada trabajador se mantiene constante, es necesario que el PIB nominal aumente más que la inflación para que se genere empleo.

**Gráfico 2: Variación porcentual interanual del número de ocupados y del PIB real**



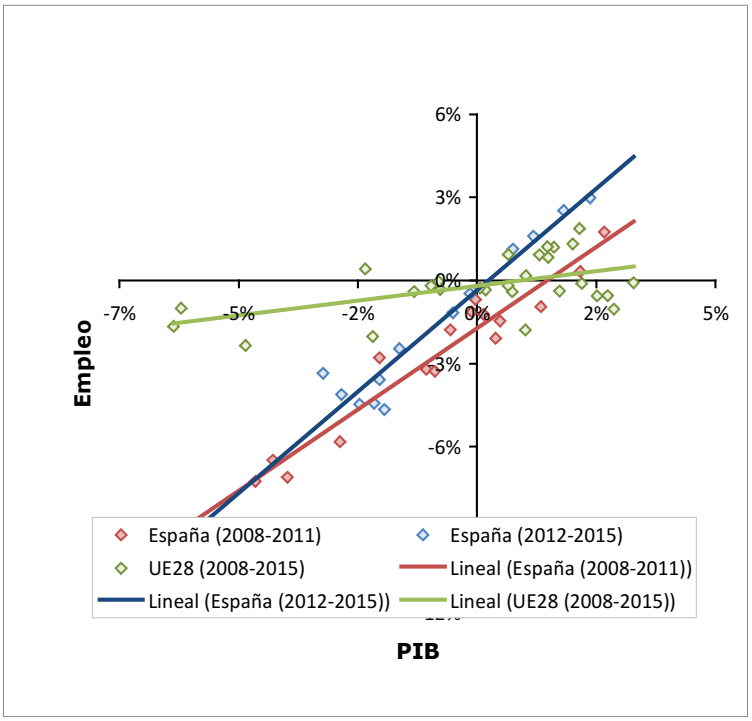

*Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística y del Ministerio de Economía y Competitividad*

[2] Se toma 1995 como periodo de partida porque es hasta donde llegan las series homogéneas. El punto final, 2008, responde al inicio de la crisis económica.

El elemento característico de nuestra economía, por tanto, es la fuerte interrelación entre PIB y número de ocupados. Aunque esto pudiera parecer lógico, una visión comparada muestra que no es así. En la mayor parte de los países de nuestro entorno los niveles de empleo se mantienen en una senda más o menos constante a pesar de que haya variaciones cíclicas de la economía. Dicho de otro modo, el mercado laboral español no ha sido capaz de adaptar las condiciones de trabajo a las diferentes coyunturas económicas. De esta forma, en lugar de ajustarse el tiempo de prestación de servicios o la remuneración de los factores de producción, el efecto principal ha sido la expulsión de empleados de las empresas cuando han venido tiempos de recesión y la contratación masiva en épocas de bonanza.

En este sentido, el Gráfico 2 resulta ciertamente ilustrativo. Aunque su lectura pueda exigir un cierto esfuerzo al lector no acostumbrado a los gráficos de dispersión, las conclusiones que pueden extraerse merecen la dedicación. El concepto de "elasticidad" no es más que la medición de la respuesta de una variable ante el cambio de otra, sin que ello implique necesariamente que exista una relación de causalidad directa entre ambas. En el caso de la figura, se han representado las variaciones porcentuales interanuales del PIB (en el eje horizontal) y las del empleo (en el eje vertical). Si el nivel de empleo fuera totalmente independiente del curso de la economía, los puntos representarían una nube difusa. Por el contrario, si hubiera una relación estricta, se mostrarían en una alineación perfecta. La línea que se presenta para cada una de las tres series es lo que en términos matemáticos se denomina "regresión lineal", que no es otra cosa que la recta que mejor explica cómo se distribuyen los puntos.

**Gráfico 3: Elasticidad del empleo frente al Producto Interior Bruto (2008-2015)**




*Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística y del Ministerio de Economía y Competitividad*

Hechas estas aclaraciones introductorias, ya es posible explicar la información que se presenta. En la figura aparecen datos para el conjunto de la Unión Europea y para España durante la crisis, distinguiendo dos periodos dentro de nuestro país. En el caso de la UE, la correlación entre ambas variables es muy débil, y por ello la línea de tendencia es prácticamente horizontal; en promedio, por cada punto porcentual (1%) que cambia el PIB real, el empleo sólo se ve afectado en un 0,24 por ciento. Además hay mucha variabilidad, de modo que sólo un 28 por ciento de la variabilidad (al alza o a la baja) del empleo puede explicarse por el agregado macroeconómico.

Para España se ha optado por presentar por separado la información relativa a los dos gobiernos que han tenido el poder durante la crisis, para así poder valorar

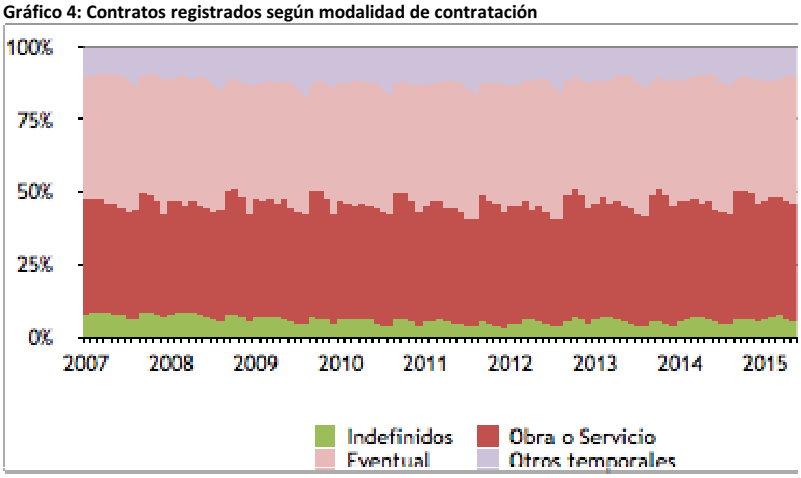
los cambios que se han producido. Hay que tener en cuenta que no se trata sólo de un cambio de color político, sino que en febrero de 2012 se aprobó una "agresiva" reforma laboral –en palabras del Ministro de Economía y Competitividad– que entre sus objetivos incluía fomentar la flexibilidad interna como alternativa a la externa. El éxito de esta reforma habría supuesto que los datos a partir de ese momento se "aplanaran" en el gráfico, mostrando un mapa de puntos más parecido al europeo. Sin embargo, este efecto no parece haberse producido. En la primera parte de la crisis, bajo el mandato socialista, la ocupación crecía (o caía) un 1,3 por ciento por cada 1 por ciento de mejora (o empeoramiento) del PIB. Desde el año 2012 hasta 2015, en término medio esa relación ha sido de 1,6. Esto significa que el mercado de trabajo parece ser más volátil, más sensible, a los cambios económicos, que es precisamente lo contrario a lo que se pretendía. En todo caso, la estadística que indica cómo explica una variable a la otra se mantiene por encima del noventa por ciento en ambos periodos. La respuesta del empleo al PIB es prácticamente automática, antes y después de las reformas.

En relación a la distancia que separa a la línea del eje horizontal en el cero, esto es, cuanto empleo se destruye cuando la economía está estancada (ni crece ni decrece), se relaciona con el crecimiento de la productividad por ocupado. Una distancia elevada supone que el crecimiento del PIB se justifica por una mayor producción por trabajador, de modo que son necesarias menos personas para producir lo mismo. El acercamiento que presenta la línea azul en el gráfico no es, por tanto, una buena noticia.

La primera impresión, efectivamente, no resulta particularmente positiva. Para completar este mapa, y antes de analizar los "fotogramas" o "fotos fijas" del mercado de trabajo español actual con el inmediatamente anterior a la crisis, resulta de interés presentar algunos elementos adicionales de la "película" esta recesión.

En particular, y dado que nos hemos referido a la "bulimia" del mercado, resulta de interés apuntar a los elementos a los que suele atribuirse –probablemente con razón– mayor responsabilidad en este sentido. Estos se refieren, como no puede ser de otro modo, tanto a la entrada como a la salida del mercado de trabajo.

**Gráfico 4: Contratos registrados según modalidad de contratación**



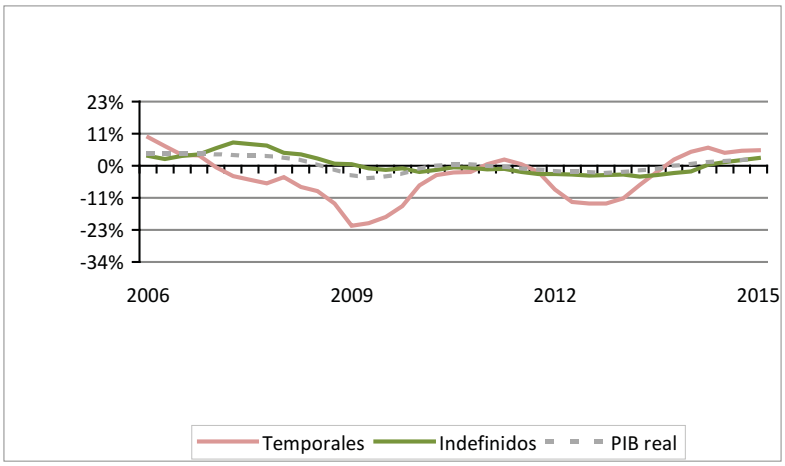

*Fuente: Elaboración propia con datos del Servicio Público de Empleo Estatal*

En España, en el año 2007 se registraron en los servicios públicos de empleo 17.719.898 contratos iniciales de trabajo, de los cuales un 92,6% fueron temporales. El año pasado (2014), esta cifra fue algo menor (16.312.580) aunque se mantiene una tendencia creciente en los últimos años, desde que en 2009 "sólo" se firmaran 13,5 millones de contratos de trabajo. Si se tiene en cuenta que con la fuerte destrucción de empleo que ha sufrido España en los últimos años el número de puestos de trabajo asalariado es notablemente menor que en 2007, es fácil entender que la rotación es incluso mayor que antes de la crisis. La comparación del número de contratos con el de afiliados a la seguridad social por cuenta ajena nos muestra que en promedio se han registrado 1.219 contratos por cada mil trabajadores en activo.

Lógicamente, si dispusieramos de datos desagregados se observaría una distribución bimodal. La gran mayoría de trabajadores, que son indefinidos, no habrán firmado ningún contrato, mientras que los trabajadores temporales habrán tenido muchos contratos en un mismo año. Aunque más adelante se prestará una atención más detallada a la composición del trabajo temporal, puede adelantarse ya, como visiblemente presenta el Gráfico 4, que los patrones no se han alterado sustancialmente. Pese a la frecuencia del argumento del "excesivo número de contratos", lo cierto es que la gran mayoría se concentran en dos modalidades: la obra o servicio determinados y los eventuales.

El Gráfico 5 muestra con claridad cómo esta flexibilidad en la entrada, con un elevadísimo número de contratos tiene importantes consecuencias. En la mencionada figura puede verse cómo el empleo indefinido se ha mantenido más estable en términos relativos, en una senda mucho más próxima a la evolución del PIB, mientras que durante los peores momentos de la crisis se ha llegado a destruir en términos interanuales un veinte por ciento del empleo temporal existente. En la actualidad, con un crecimiento del PIB que en términos interanuales se acerca al tres por ciento, el fenómeno es el contrario: mientras que el número de personas con contrato indefinido crece casi a idéntico ritmo que la economía, la tasa de crecimiento de los contratados temporales es de algo más del doble.

**Gráfico 5: Variación del empleo temporal e indefinido**



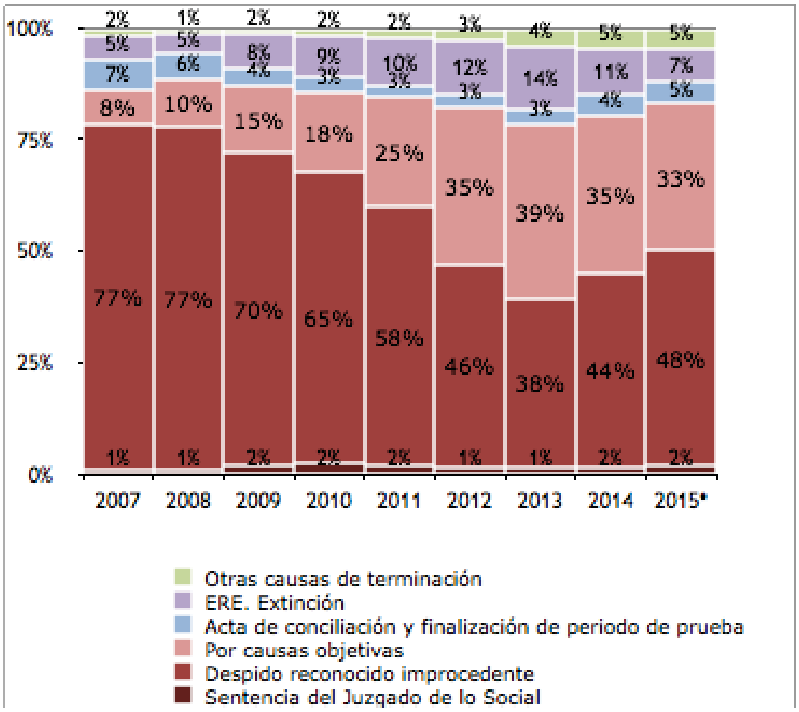

*Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa y contabilidad nacional*

El hecho de haber una fuerte contratación temporal, sin embargo, no significa que el contratado indefinido esté totalmente blindado. La reducción de puestos de trabajo indefinidos, aunque menos pronunciada, también se ha dado. En el primer trimestre de 2014, momento en el que se alcanzó el mínimo de empleo asalariado durante la crisis, se habían destruido casi 680 mil puestos de trabajo indefinidos por 2,24 millones de temporales.

La salida del mercado de trabajo, por tanto, no puede considerarse como imposible o excesivamente rígida, sin perjuicio de la postura que se pueda mantener acerca de si el coste del despido es elevado o reducido. En el Gráfico 6 se

presenta la forma en la que los trabajadores indefinidos pierden su empleo, medido a través de los registros públicos existentes para el acceso a la prestación contributiva por desempleo. En la figura puede observarse con claridad, en primer lugar, como la vía fundamental de ajuste del empleo indefinido es el despido individual. Pero es que dentro de este, tiene un peso muy significativo el llamado despido "exprés". Pese a que la exposición de motivos del RD-L 3/2012 y la ley de igual número y denominación expresamente consideran que mediante sus disposiciones se logra la supresión de esta figura, la realidad se muestra tozuda. Es cierto que ha crecido notablemente el número de despidos por causas objetivas, pero aquellos en los que inmediatamente el empresario reconoce la improcedencia no han desaparecido. De hecho, tras una inicial caída drástica –entre el año anterior y posterior a la reforma se pasó de un 58% a un 38%– en los últimos años parece repuntar.

**Gráfico 6: Acceso a la prestación por desempleo de trabajadores procedentes de la extinción de un contrato indefinido**




*Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Los datos de 2015 se refieren sólo a los primeros cuatro meses del año.*

De esta forma, una importante proporción de los casos en los que los empresarios que operan en nuestro mercado de trabajo deciden prescindir de trabajadores indefinidos lo hacen renunciando ab initio a los cauces legales. Ello no quiere decir que actúen necesariamente con conciencia de ilegalidad, sino que prefieren la seguridad jurídica de una indemnización algo más alta. La alternativa es una situación de incertidumbre, asociada a costes legales que pueden, en ocasiones, superar la propia diferencia de indemnizaciones.

En definitiva, y volviendo al punto que aquí interesa, existe aún otra forma más rápida y ágil de prescindir de trabajadores indefinidos, que es el pago de la indemnización de 33 días de salario por año de servicio, algo menos del triple de la

que corresponde a un trabajador temporal. Existe, por tanto, una vía fácil para la salida tanto de trabajadores temporales como indefinidos; en los primeros reforzada por una ausencia de causalidad real –resulta ingenuo creer que hay más de un millón de actividades al mes que cumplan los requisitos exigidos para los contratos de obra o los eventuales en plena crisis– y en los segundos por la posibilidad de extinción sin justificar los motivos. Las sucesivas reformas, pese a sus declaradas intenciones, no parecen haber acabado con esta tendencia.

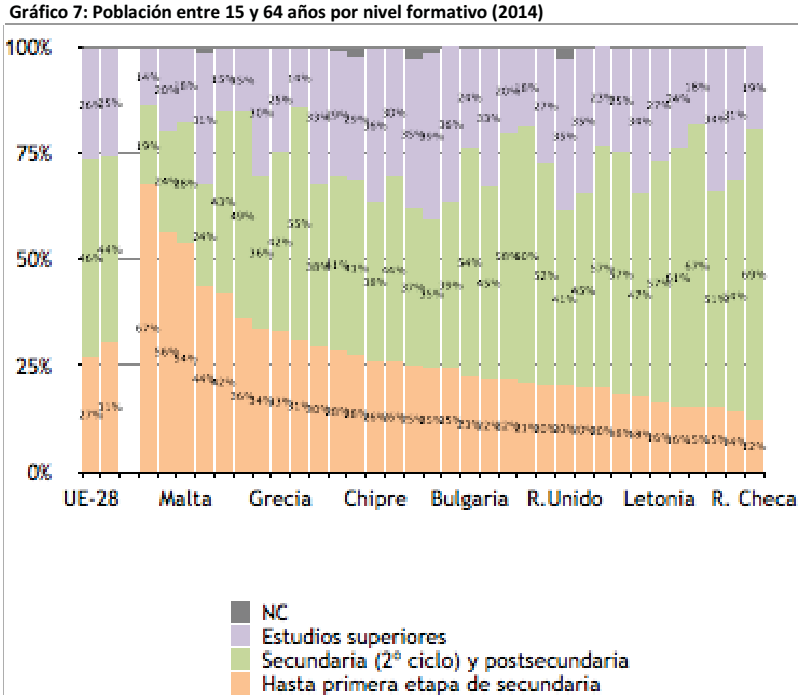
Los datos presentados, por el contrario, lo que muestran es que la contratación temporal sigue siendo la vía preferida para el crecimiento, y que el despido de los trabajadores indefinidos resulta ahora más barato, al facilitarse notablemente con una definición más generosa de las causas para la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas.

## 2. CARACTERÍSTICAS DE LOS TRABAJADORES Y SUS PUESTOS DE TRABAJO

### 2.1. FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN DE LOS OCUPADOS

La sociedad española presenta una distribución de sus ciudadanos en función del nivel formativo ciertamente sorprendente si se compara con nuestro entorno. El Gráfico 7 muestra, por una parte, que sólo dos países de la Unión Europea –en la figura también aparece Turquía– tienen un porcentaje mayor de población cuyo máximo nivel de estudios es la educación secundaria básica o inferior. Este elemento podría indicar –e indica– una baja cualificación de gran parte de la población (un 44%, frente al 27% de toda la Unión Europea), pero no es esto lo que resulta más anómalo. Lo sorprendente es que el porcentaje de personas que tienen estudios superiores es también superior al de la media europea; de hecho, España es el décimo país de la Unión Europea por población con estudios universitarios. De este modo, es junto a Luxemburgo, el único país en el que hay más universitarios que personas con estudios intermedios.

**Gráfico 7: Población entre 15 y 64 años por nivel formativo (2014)**



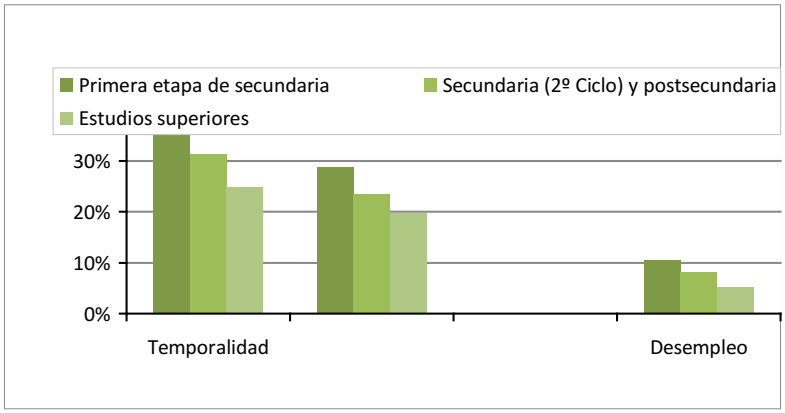

*Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat*

Esta peculiar estructura social es uno más de los factores que potencian la bulimia de nuestro mercado de trabajo, pues la cualificación incide de forma notable tanto en los niveles de empleo como en la estabilidad del mismo. El Gráfico 8 muestra con claridad cómo el desempleo –estando en niveles elevados para todos los colectivos– es muchísimo más bajo para quienes han cursado estudios superiores, que también presentan menores tasas de temporalidad.

En relación a esta última, lo cierto es que la crisis no parece haber tenido un efecto significativo en la incidencia relativa de la contratación no permanente por nivel formativo. Si los trabajadores con cualificación más baja padecían este tipo de contrato un 51% más que los más formados en 2007, hoy lo hacen en un 46%. En lo que tiene que ver con el empleo, sin embargo, el efecto sí que se aprecia con cierta claridad. Así, en 2007 la tasa de paro de quienes tenían como mucho la primera etapa de la educación secundaria "sólo" duplicaba la de aquellos que habían cursado estudios superiores. En la actualidad esta relación es ciertamente

mayor (2,6 veces). De esta forma, mientras que en la categoría más baja uno de cada tres trabajadores están desempleados, la proporción cae a uno de cada ocho entre los titulados superiores.

**Gráfico 8: Tasas de paro y temporalidad por máximo nivel de estudios superados**



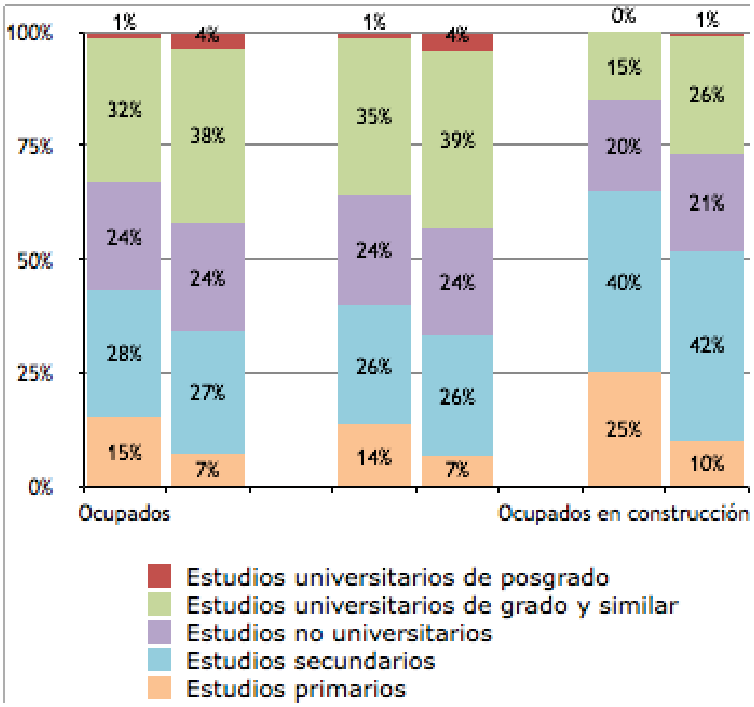

*Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa*

Las consecuencias de todos estos datos se dejan ver, como no podría ser de otra manera, en la composición del mercado de trabajo. El Gráfico 9 muestra la composición de la población ocupada entonces y ahora. Las primeras dos columnas presentan un panorama general, en el que se aprecia con claridad un fuerte aumento de los trabajadores ocupados que tienen estudios universitarios. En el extremo opuesto, se reduce el porcentaje de personas que, teniendo una ocupación, no han superado estudios superiores a la primaria. En este grupo se aglutinan, por tanto, dos factores. En primer lugar, la reducción de este colectivo se produce, en general, por la propia evolución del sistema educativo. Así, debemos pensar que un 56% de los nacidos entre 1943 y 1947 –que en 2007 tenían entre 60 y 64 años- no había cursado más estudios que los primarios (o inferiores), mientras que este porcentaje se ha reducido al 6% entre los nacidos entre 1991 y 1995 –entre 11 y 16 años en 2007.

Sin embargo, debe hacerse notar un segundo factor: la mayor capacidad para encontrar o conservar un empleo de quienes están más cualificados. Así, se ha incrementado de manera muy significativa el peso de los universitarios en la población ocupada, especialmente en lo que se refiere al postgrado en sus distintas facetas. Si en el año 2007 apenas suponía el 1,2% de quienes se encontraban ocupados, hoy roza el 4%.

Una primera explicación posible a este fenómeno podría encontrarse en el hecho de que gran parte de la destrucción del empleo de los últimos años se ha producido en el sector de la construcción. Sin embargo, aun considerando el resto de sectores económicos, este efecto persiste con claridad.

**Grafico 9: Distribución de los ocupados por nivel formativo**



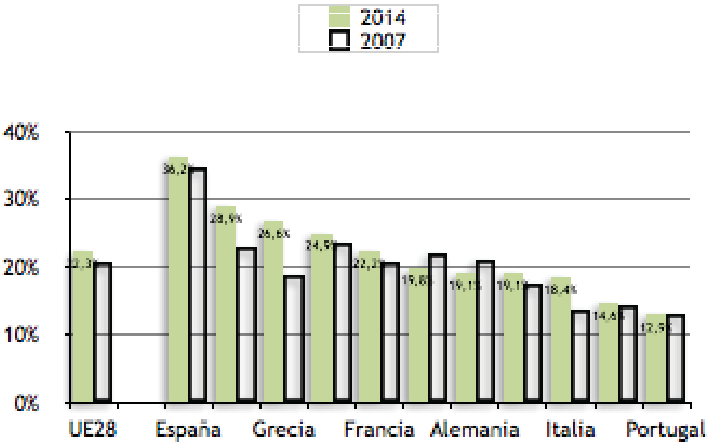

*Fuente: Elaboración propia con datos de la EPA*

En todo caso, es preciso destacar que esta evolución no es intrínsecamente positiva, en el sentido de que la mayor cualificación de los trabajadores no conlleva automáticamente una estructura productiva basada en el conocimiento y el saber técnico. De hecho, lamentablemente, los datos muestran que España es un país con un elevadísimo número de trabajadores sobrecualificados para el puesto que desempeñan. Siguiendo la metodología utilizada por el último informe del Banco de España, podemos calificar como tales a quienes, habiendo superado estudios universitarios, ocupan un puesto de un nivel ISCO (International Standard Classification of Occupations) de cuatro o superior.

Conforme a esta definición, tal y como se presenta en el Gráfico 10, un 36% de los trabajadores españoles con estudios universitarios desarrollan en su actividad profesional un puesto de trabajo que no requiere la cualificación de la que disponen, lo que hace de España un país extremo en este aspecto. Este dato tiene una doble posible valoración. Con carácter negativo, nuestro mercado de trabajo está infrautilizando recursos (intelectuales) de los que dispone para generar valor, al emplear a trabajadores en tareas que requieren de menos conocimientos de los que tienen. Por otra parte, este hecho implica un amplio potencial de crecimiento de empleo de calidad, con mayor valor añadido.

En todo caso, debe tenerse en cuenta que mientras nuestras empresas no modifiquen las estructuras productivas –o en tanto que no entren nuevas empresas de alto capital humano– el derroche es doble, pues con un amplio sistema de educación pública superior, son muchos los recursos que se han destinado a formar trabajadores que después no generarán para la sociedad (ni para ellos mismos) el valor añadido que debería aportar la educación superior.

**Gráfico 10: Porcentaje de univiersitarios sobre cualificados para el puesto que ocupan**




*Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat. Para las definiciones, ver texto.*

## 2.2. TEMPORALIDAD, DURACIÓN E INTENSIDAD DEL EMPLEO

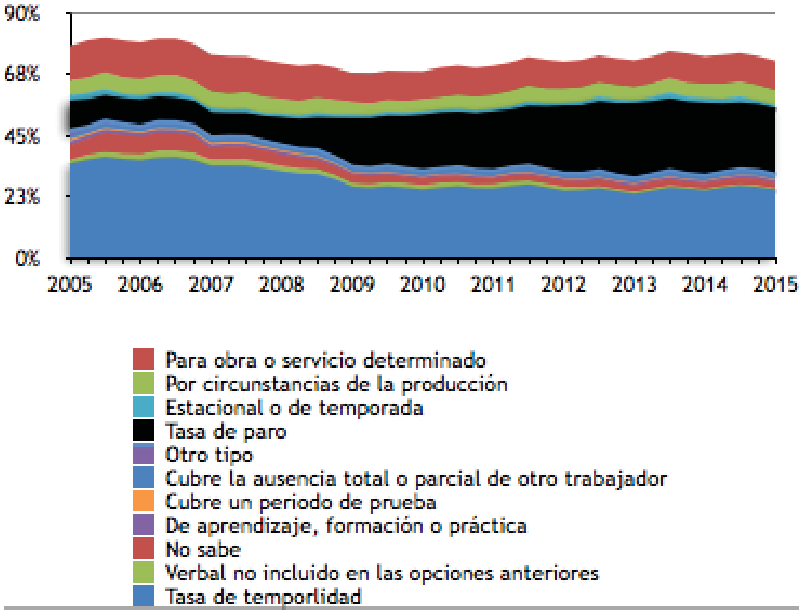
Un elemento tradicionalmente característico del mercado de trabajo español es la alta temporalidad, que no aparece vinculada, como popularmente se cree, a un peso desproporcionado de determinados sectores. En todas las actividades económicas la tasa de temporalidad es mayor que en la media de la Unión Europea.

A pesar de la fuerte reducción que se ha producido en los últimos años, aún en 2014 la tasa española era de 1,7 veces la media de la Unión. De hecho, si se observa el Gráfico 11 con cierta atención, pueden extraerse varias conclusiones preliminares.

En primer lugar, aunque es cierto que la tasa de temporalidad es mucho más baja que al inicio de la crisis económica –en 2007 uno de cada tres asalariados eran temporales, mientras que ahora lo es uno de cada cuatro– puede verse que existe una simetría clara con la línea que representa la evolución de la tasa de desempleo. De este modo, cuando cae el desempleo –como ocurría en 2005 o como sucede ahora– aumenta la temporalidad, y viceversa; los contratados por tiempo determinado son menos en tiempo de destrucción de empleo.

Un segundo elemento que merece la pena ser resaltado es la estructura de la temporalidad. A lo largo de toda la crisis se ha mantenido prácticamente constante la proporción de trabajadores en cada clase de contrato, en contra de lo que cabría esperar. En un uso recto de las modalidades de contratación temporal, lo lógico sería que en épocas de fuerte destrucción de empleo los contratos "por circunstancias de la producción" quedaran reducidos a una mínima expresión, toda vez que la demanda de las empresas se reduce y los trabajadores permanentes previsiblemente tendrán menos carga de trabajo. Por esa misma razón deberían caer también los de obra o servicio, en todos aquellos casos en los que se trate de tareas que, aun con autonomía en la actividad de la empresa, puedan realizarse por efectivos contratados permanentemente y que, en un momento de recesión, posiblemente tengan margen para aumentar su producción.

**Gráfico 11: Composición de la temporalidad (EPA)**

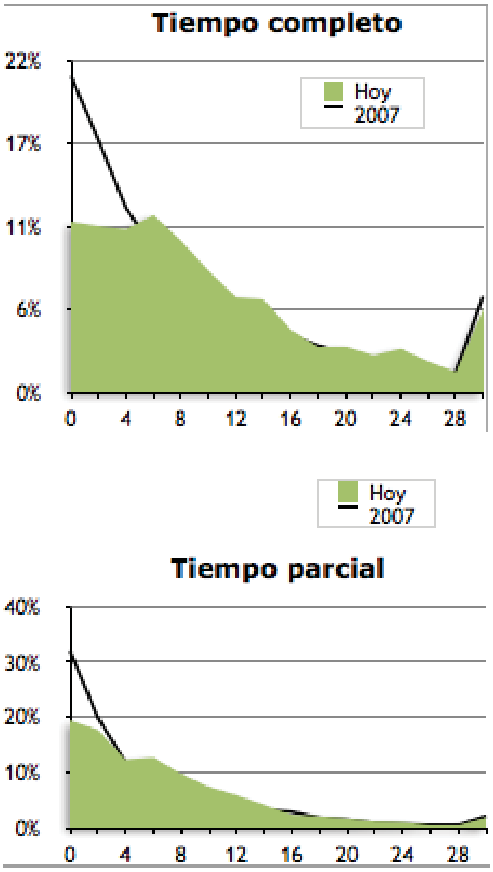



*Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa (Instituto Nacional de Estadística) y de Contabilidad Nacional ofrecidos por el Ministerio de Economía y competitividad.*

La reducción de la temporalidad, por tanto, no parece obedecer tanto a un cambio real de la naturaleza de las actividades que se llevan a cabo en nuestra economía, como tan sólo a una respuesta a la crisis económica. Con carácter general, se realizan más contratos temporales, porque son precisamente estos trabajadores los que más fácilmente abandonan la plantilla. Al tratarse de meras "no renovaciones" y no despidos, se reduce el riesgo de litigiosidad, al margen del coste indemnizatorio. De esta forma, parece claro que las empresas siguen considerando que la temporalidad es un instrumento útil para responder, más que a circunstancias eventuales, a variaciones en la necesidad "ordinaria" de trabajo. Solo así puede justificarse que de nuevo en 2014, con la creación de empleo, se haya roto la tendencia al descenso de la temporalidad.

Un efecto reflejo de esta menor proporción de trabajadores temporales –lógica consecuencia de un menor número de contratos– es el relativo incremento de la antigüedad de las plantillas de trabajo. Las dos figuras que componen el Gráfico 12, muestran cómo ha desaparecido el "pico" inicial que existía en la distribución de los trabajadores, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial. De esta forma, la distribución se ha ido haciendo progresivamente más homogénea, lo que ha llevado un incremento de la antigüedad media de los trabajadores.

**Gráfico 12: Antigüedad en la empresa de los asalariados del sector privado con vínculo indefinido, según jornada.**




*Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta de Población Activa*

No es, por tanto, un incremento de la estabilidad en el empleo lo que lleva al aumento de la antigüedad media de los asalariados del sector privado, sino simplemente la falta de entrada de nuevos trabajadores; por el mero el transcurso del tiempo (al entrar pocos nuevos y permanecer los demás), se da un incremento aparente de la estabilidad en el empleo, permaneciendo el riesgo de volver a la situación anterior, con un grupo relativamente grande de trabajadores "recién llegados".

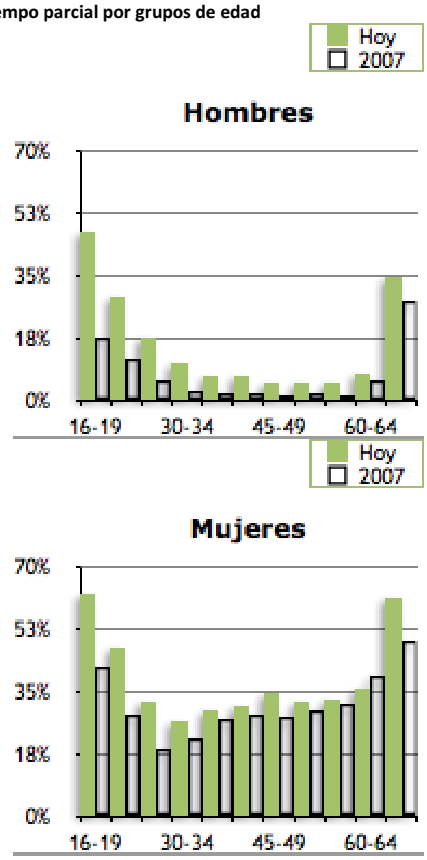
Un segundo elemento significativo –entrando ya en lo que he calificado aquí como "intensidad" del empleo– es la distinta forma en que aparecen las distribuciones por antigüedad de los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial. Como puede apreciarse en las figuras presentadas, son relativamente pocos los que llevan más de 16 años en la empresa. No obstante, con los datos de la EPA no es posible obtener conclusiones precipitadas, porque hay que tener en cuenta que la existencia de pocos trabajadores a tiempo parcial con mucha antigüedad no solo se relaciona con la estabilidad en el empleo, sino con el propio uso que de esta clase de trabajo se ha hecho históricamente.

Lamentablemente, no es posible establecer la serie completa porque en 2005 el INE, bajo las directrices de Eurostat, introdujo cambios metodológicos que hicieron aumentar notablemente el número de trabajadores incluidos en esta categoría. Sin embargo, hay que tener en cuenta que la tasa de tiempo parcial entre los asalariados del sector privado ha tenido dos grandes momentos de crecimiento: por una parte en los años noventa del siglo pasado –entre 1990 y 1997 pasó del 5% al 9% conforme a la metodología entonces utilizada– y por otra en los últimos años.

De esta forma, tras el cambio antes mencionado, entre 2005 y 2007 la tasa de tiempo parcial para los trabajadores antes referidos se mantuvo estable en torno al 13 por ciento, mientras que hoy, después de la crisis, se ha elevado hasta el 20 por ciento.

Este incremento, por otra parte, no se reparte homogéneamente entre todos los trabajadores. Como puede observarse en el Gráfico 13, existe un claro perfil de género en esta clase de trabajo, pues para todos los grupos de edad el uso del tiempo parcial entre los trabajadores por cuenta ajena del sector privado es notablemente mayor entre las mujeres. Sin embargo, la situación actual presenta una brecha ciertamente menor, por cuanto que el uso del tiempo parcial ha tenido un incremento mucho mayor entre los hombres.

**Gráfico 13: Tasa de tiempo parcial por grupos de edad**

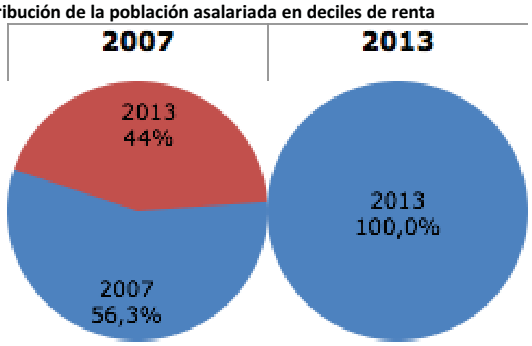



*Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa*

Del mismo modo, puede apreciarse también cómo el impacto de este trabajo de menor intensidad es mucho mayor entre los más jóvenes; asimismo, es entre los hombres entre quienes ha tenido mayor crecimiento.

En relación a este punto, además, debe tenerse en cuenta que el trabajo a tiempo parcial provoca un impacto muy notable en la capacidad adquisitiva de los trabajadores; es lógico que quien trabaja menos horas perciba un menor salario, pero no debe ignorarse el efecto que eso genera sobre la estratificación social.

**Gráfico 14: Distribución de la población asalariada en deciles de renta**



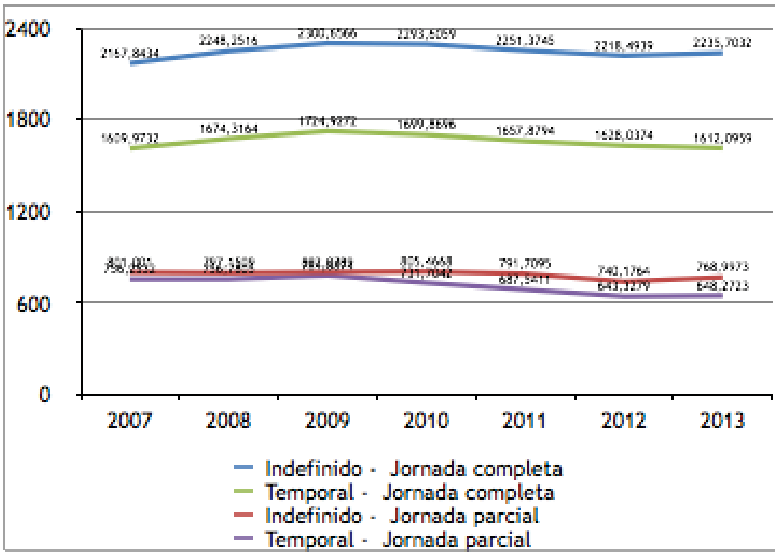

*Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa*

El análisis de las percepciones económicas no resulta sencillo, pues para obtener una imagen completa habría que complementar con múltiples variables. Sin embargo, desde la perspectiva señalada del efecto estratificador del trabajo a tiempo parcial, sí que resulta de interés la información que muestra el Gráfico 14. En él se aprovecha la información que anualmente ofrece el Instituto Nacional de Estadísticas relativa a la clasificación de los trabajadores en función de los ingresos salariales del empleo principal. Esta información no se incorpora a los microdatos por protección de la privacidad, lo que impide llevar a cabo el análisis pormenorizado de aspectos del máximo interés. La información que se ofrece, obtenida de fuentes tributarias, se limita a ordenar y clasificar en diez grandes grupos a todos los trabajadores asalariados. Cada uno de estos grupos forma un decil, siendo el primero de ellos el que aglutina al diez por ciento de los trabajadores con renta más baja y el décimo el que incorpora a los asalariados con mayor retribución. Dado que los datos proceden del IRPF, se publican con un retraso notable respecto de las oleadas de la encuesta, y siempre tiene carácter anual. Por todo ello, la última información disponible es la correspondiente al año 2013.

Hechas estas aclaraciones, un primer elemento a destacar es que ni en 2007 ni en la actualidad el decil superior aparece reflejado en la distribución de los trabajadores a tiempo parcial. En el extremo opuesto, sin embargo, más de la mitad de estos asalariados se encuentran entre el diez por ciento con menores ingresos. Centrándonos en la comparación pre y post crisis, se observa una clara reducción de la participación de estos trabajadores en el decil más pobre, pero no hay que descartar que esto se deba a una mayor tasa de tiempo parcial; por llevar la explicación al extremo, si todos los trabajadores de menores ingresos lo fueran a tiempo parcial –que obviamente no es el caso–, cualquier incremento de la tasa de trabajo a tiempo parcial por encima del diez por ciento produciría este efecto. Así,

al haber crecido notablemente este tipo de relación laboral, resulta normal que se "expandan" por los restantes deciles. En todo caso, la práctica totalidad de los trabajadores a tiempo parcial se encuentran en la parte más baja de la distribución de la renta de los asalariados.

**Grafico 15: Salario medio por tipo de contrato. Euros constantes de 2013**




*Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa e IPC*

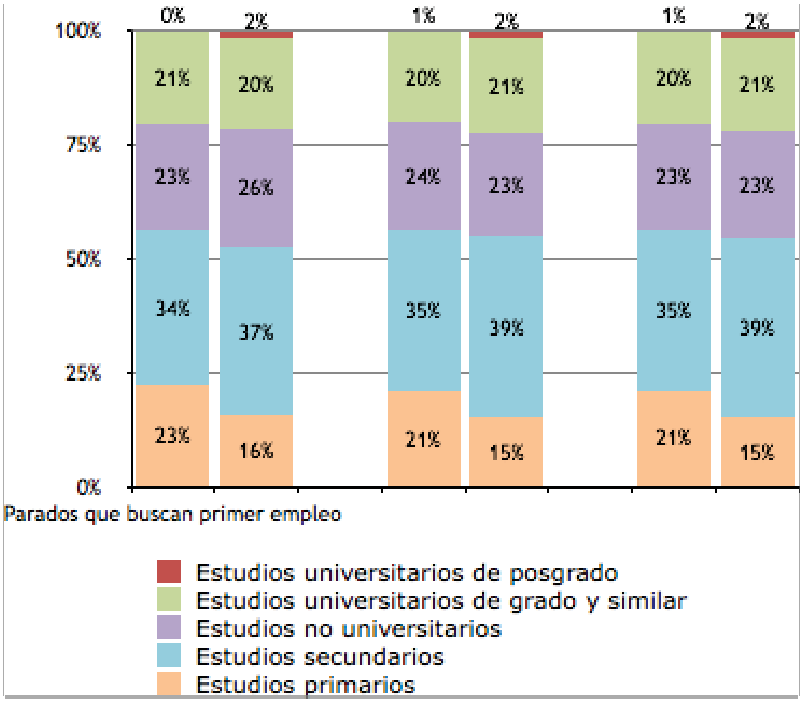
En general, los efectos de la crisis sobre el salario han penalizado a los trabajadores con mayor precariedad. Esta afirmación puede fácilmente contrastarse atendiendo al Gráfico 15. En él puede comprobarse cómo los trabajadores a tiempo completo han aumentado su poder adquisitivo –las cifras que se muestran ya incorporan el efecto de la inflación–, especialmente en el caso de contratos indefinidos. En el extremo opuesto, sin embargo, los trabajadores temporales a tiempo parcial obtienen en promedio una remuneración un 14 por ciento inferior a la que percibían en 2007.

## 3. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LOS PARADOS

Se han descrito hasta los aspectos más relevantes de quienes desempeñan un puesto de trabajo. Sin embargo, en un mercado en el que prácticamente una de cada

cuatro personas que pueden y quieren trabajar no encuentran cómo hacerlo, no pueden ignorarse sus características principales.

**Gráfico 16: Parados por nivel formativo**




*Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa*

Un rasgo básico que debe tenerse en cuenta es la cualificación de las personas desempleadas. En el gráfico sobre estas líneas, puesto en relación con el Gráfico 9 (que presentaba una información similar para los ocupados) puede apreciarse, en primer lugar, que la composición se ha mantenido mucho más estable entre los parados. Aunque también aquí hay un incremento de la cualificación –son más los universitarios en ambos niveles–, las diferencias son relativamente pequeñas.

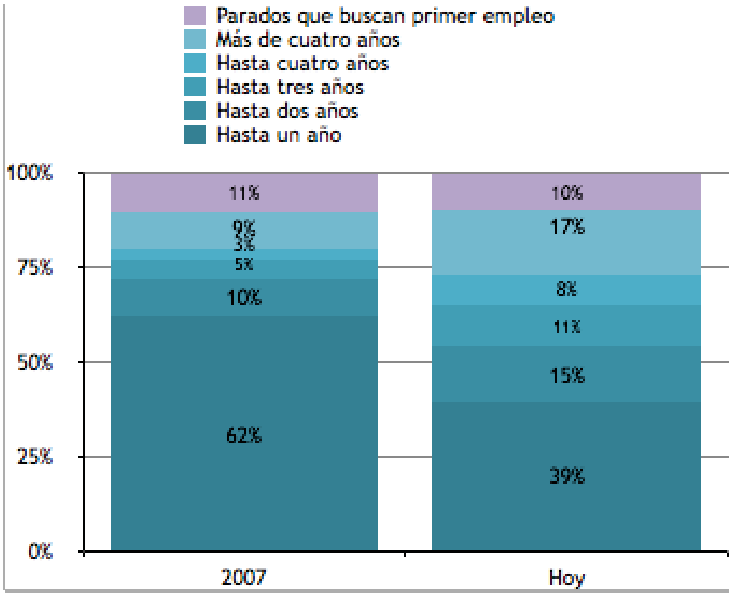
Mayor interés presenta la muy distinta composición agregada de uno y otro colectivo. Así, evaluando los datos más recientes, puede verse que en torno al 23% de los desempleados tiene estudios universitarios, frente al 42% de los ocupados.

Esto tiene una implicación clara, que es la evidente relevancia de la formación para mejorar la empleabilidad.

Precisamente por ello sorprende que entre quienes se incorporan al mercado de trabajo sin una experiencia laboral anterior no haya grandes diferencias en relación al resto de desempleados. Dicho de otro modo, puede ser comprensible que quienes comenzaron su carrera profesional en tiempos de bonanza optarán por un trabajo remunerado en lugar de formarse, pero en un contexto como el actual choca que más de la mitad de las personas que buscan su primer empleo lo hagan sin más activo que la educación secundaria general.

Un segundo elemento de máximo interés, y que sin duda supone un reto para nuestra sociedad en los próximos años, es el desempleo de larga duración. En el último gráfico que se aporta en este estudio puede verse cómo ha cambiado la situación de manera radical. Así, mientras que en 2007 la mayor parte de las personas desempleadas –casi dos de cada tres– no habían pasado más de un año sin trabajar, hoy la mayoría de los parados o bien no ha trabajado o bien hace más de un año que lo hizo. Hay que tener en cuenta que los estudios demuestran que la empleabilidad de un trabajador se reduce a un ritmo muy elevado, por lo que las probabilidades de encontrar un nuevo puesto de trabajo son remotas.

**Gráfico 17: Distribución de los parados por tiempo desde que dejaron el último empleo**




*Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa*

Al margen de la diferente distribución de los trabajadores sin empleo en función del tiempo transcurrido desde su último puesto, hay que tener en cuenta que el colectivo de desempleados es mucho mayor. De este modo, si en el promedio de 2007 eran 175 mil los parados de más de cuatro años, hoy esa cifra se eleva hasta más de 900 mil. En total, son 2,75 millones las personas que hace más de un año que dejaron su trabajo. A esto hay que sumar que –siempre según la EPA–, de estos parados un 87% no están siguiendo ningún tipo de formación, reglada o no reglada, lo que plantea un horizonte ciertamente complicado.

## 4. CONCLUSIONES

Los retos que se plantean para el mercado de trabajo español en los próximos años son ciertamente importantes a la vista de los datos expuestos. El elevadísimo desempleo, desproporcionado para la relativamente pequeña caída del Producto Interior Bruto de nuestro país, se reducirá posiblemente en los próximos años a un ritmo incluso mayor del esperado. Sin embargo, la lectura de esta capacidad de creación de empleo no es necesariamente positiva, o al menos no sin matices.

En este sentido, resulta especialmente relevante entender que lo que está ocurriendo es, en esencia, similar a lo que sucedía años atrás: el mercado de trabajo es capaz de generar rápidamente puestos de trabajo, pero estos no tienen una gran capacidad de resistencia ante las adversidades económicas. Esta "bulimia", que se ha tratado de combatir desde las reformas laborales, no sólo no ha dejado de ser un rasgo de nuestro sistema productivo, sino que, por el contrario, parece haberse agravado en los últimos años.

Las causas de este anormal comportamiento, a la vista de los datos presentados, hay que buscarlas en diferentes elementos. Por una parte, el "hábito de la temporalidad". La tendencia a contratar trabajadores por tiempo determinado para necesidades permanentes responde a una estructura de gran parte de nuestro tejido productivo, que difícilmente puede cambiarse con modificaciones menores de la legislación. Por la otra, nuestra fuerza de trabajo presenta unas características formativas atípicas, con un excesivo número de titulados superiores que, si bien es cierto que tienen más facilidad para encontrar empleo que quienes carecen de estudios, no generan un valor añadido para la economía acorde con su mayor cualificación teórica. En el extremo opuesto, España es uno de los países con más proporción de trabajadores de baja cualificación, sin estudios de especialización, lo que puede suponer un freno al desarrollo normal de los sectores más avanzados.

Junto a estos elementos disfuncionales del mercado de trabajo, que podrían corregirse en el medio plazo a través de reformas estructurales en materia formativa, educativa y de regulación del mercado de trabajo –sería extraño que no se dieran nuevos intentos del legislador en estas materias en las próximas legislaturas–, hay que destacar también que la crisis deja importantes heridas que tardarán en cicatrizar.

Los trabajadores más débiles, los que perciben rentas más bajas o quienes ocupan puestos de trabajo "no regulares" son los que más han sufrido las consecuencias de la crisis. No sólo se trata de las remuneraciones, que como se ha expuesto, han caído en mayor medida para estos que para los que tienen una posición más segura. El proceso de flexibilización (o desregulación) de las relaciones laborales coloca en una situación de escaso poder de negociación a los trabajadores menos cualificados y fácilmente sustituibles.

Al mismo tiempo, el elevadísimo nivel de desempleo no puede hacer olvidar los problemas específicos que determinados colectivos tendrán para volver a encontrar un puesto de trabajo. La intensidad de la crisis económica, la concentración de sus efectos en determinados sectores que difícilmente volverán a alcanzar los niveles de empleo pre-crisis, ha situado a cientos de miles –puede que millones– de personas en una bajísima empleabilidad.

Todo ello deja un futuro del mundo de las relaciones laborales lleno de incertidumbres. Los problemas se han descrito y difícilmente se puede apartar la

vista de ellos. Las soluciones, sin embargo, son complejas y con elevados costes económicos y sociales.

Pablo Gimeno Díaz de Atauri
Profesor Visitante-Lector de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social
Universidad Carlos III de Madrid
pgimeno@der-pr.uc3m.es