

Daniel MEDINA VASALLO

EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL

UN ANÁLISIS COMPARATIVO CON ALEMANIA Y ESTADOS UNIDOS

Trabajo Final de Carrera

dirigido por

Dr. Joan RIPOLL i ALCON

Universitat Abat Oliba CEU

FACULTAT DE CIÈNCIES SOCIALS

Licenciatura en Economía

2012

A mi familia, que es y ha sido siempre un gran apoyo para mi desarrollo personal, académico y profesional.

Resumen

La economía española se ha visto especialmente afectada por la reciente crisis: aunque la caída de la actividad productiva ha sido más bien leve, la tasa de desempleo se ha disparado hasta niveles por encima del 20%. Esto manifiesta una altísima sensibilidad del empleo ante variaciones de la producción, motivada por un mal ajuste del mercado laboral ante perturbaciones en la economía.

En contraposición, el paro no ha aumentado en exceso en Alemania y Estados Unidos, a pesar de haber sufrido caídas de la producción bastante significativas. Esto ha sido posible gracias a una sólida estructura económica y a una gran flexibilidad del mercado.

Una de las claves se encuentra en que, mientras Alemania y Estados Unidos consiguen mantener una economía altamente competitiva basada en la industria con un alto grado de intensidad tecnológica y en los servicios especializados, el modelo productivo español se basa en actividades intensivas en mano de obra y de baja productividad.

Sin embargo, aunque el modelo productivo asociado a actividades de baja productividad es el principal causante de la falta de competitividad empresarial y la volatilidad del empleo, existen otros elementos que introducen rigideces e ineficiencias al mercado laboral español, como la distorsión en los niveles educativos, la alta temporalidad, la rigidez salarial, el elevado coste del despido y la ineficacia del contrato a tiempo parcial.

Palabras clave

Mercado laboral - Modelo productivo - Desempleo - Competitividad - Temporalidad

Resum

L'economia espanyola s'ha vist especialment afectada per la recent crisi: encara que la caiguda de l'activitat productiva ha estat més aviat lleu, la taxa d'atur s'ha disparat fins a nivells per damunt el 20%. Això manifesta una altíssima sensibilitat de l'ocupació davant variacions de la producció, motivada per un mal ajustament del mercat laboral quan es produeixen pertorbacions a l'economia.

En contraposició, l'atur no ha augmentat en excés a Alemanya i Estats Units, malgrat haver sofert caigudes de la producció bastant significatives. Això ha estat possible gràcies a una sòlida estructura econòmica i a una gran flexibilitat del mercat.

Una de les claus es troba a que, mentre Alemanya i Estats Units aconsegueixen mantenir una economia altament competitiva basada en l'indústria amb un alt grau d'intensitat tecnològica i en els serveis especialitzats, el model productiu espanyol es basa en activitats intensives en mà d'obra i de baixa productivitat.

No obstant, encara que el model productiu associat a activitats de baixa productivitat és el principal causant de la falta de competitivitat empresarial i la volatilitat de l'ocupació, existeixen altres elements que introdueixen rigiditats i ineficiències al mercat laboral espanyol, com la distorsió als nivells educatius, l'alta temporalitat, la rigidesa salarial, l'elevat cost de l'acomiadament i la ineficàcia del contracte a temps parcial.

Paraules clau

Mercat laboral - Model productiu - Atur - Competitivitat - Temporalitat

Abstract

The Spanish economy has been specially affected by the recent crisis: despite there has been a slight fall in the productive activity, the unemployment rate has soared to levels over 20%. This makes evident an extremely high sensitivity of the employment to variations in production, because of a bad adjustment of the labor market when adversities in the economy arise.

As opposed to that, the unemployment has barely increased in Germany and the United States, despite that production has dropped significantly. This has been possible thanks to a solid economic structure and a great market flexibility.

One of the keys is that, whereas Germany and the United States have got to maintain a highly competitive economy based on technology-intensive industries and specialized services, the Spanish productive model is based on labor-intensive and low-productivity activities.

However, although the productive model associated with low-productivity activities is the main cause for the lack of competitiveness and employment volatility, there are other elements that cause rigidities and inefficiencies in the Spanish labor market, like the imbalances in educational levels, the high share of temporary contracts, the high degree of wage rigidity, the high dismissal costs and the inefficiency of part-time contracts.

Keywords

Labor market – Productive model - Unemployment - Competitiveness – Temporary contracts
--

Sumario

El mercado laboral español. Un análisis comparativo con Alemania y Estados Unidos

INTRODUCCIÓN	13
1. <i>Preámbulo</i>	13
2. <i>Objetivos</i>	14
3. <i>Metodología</i>	15
I. ESTRUCTURA ECONÓMICA Y PRODUCCIÓN	17
1. Crecimiento económico y riqueza	17
2. Producción y desempleo: La Ley de Okun	21
3. Estructura económica sectorial	24
II. FUNCIONAMIENTO Y ESTRUCTURA DEL MERCADO LABORAL	31
1. Demografía y oferta de trabajo	31
1.1. <i>Tendencias demográficas</i>	31
1.2. <i>La población activa</i>	35
2. Demanda de Trabajo	37
2.1. <i>Población ocupada</i>	37
2.2. <i>Flexibilidad contractual: temporalidad y parcialidad.</i>	39
2.3. <i>Productividad, salarios y costes laborales</i>	48
3. El desempleo	55
3.1. <i>Desequilibrios</i>	56
3.2. <i>Paro estructural</i>	60
4. El papel del Estado	62
4.1. <i>Los sistemas de determinación salarial</i>	62
4.2. <i>Los sistemas de protección del desempleo</i>	64
4.3. <i>Las políticas activas de ocupación</i>	67
CONCLUSIONES	75
1. <i>Valoración general</i>	75
2. <i>Propuestas para la mejora del funcionamiento del mercado laboral español</i>	81
BIBLIOGRAFÍA	85
ANEXOS	89

Figuras y tablas

Figura 1: Tasa anual de crecimiento del PIB real	18
Figura 2: Previsión de crecimiento del PIB para 2012	19
Figura 3: PIB real per cápita (en USD, con PPA constante y año base de la OCDE)	20
Figura 4: Relación entre crecimiento del PIB y variación de la tasa de desempleo	22
Figura 5: Valor medio de las Betas dinámicas por periodos.	23
Figura 6: Coeficiente Beta por países.	24
Figura 7: Valor Añadido al PIB por principales actividades productivas en España, 2009.	25
Figura 8: Valor Añadido al PIB por principales actividades productivas en Alemania, 2009.	26
Figura 9: Valor Añadido al PIB por principales actividades productivas en E.E.U.U. 2009.	26
Figura 10: Nivel de intensidad tecnológica de la industria en España. Datos de 2007.	28
Figura 11: Nivel de intensidad tecnológica de la industria en Alemania. Datos de 2007.	28
Figura 12: Nivel de intensidad tecnológica de la industria en Estados Unidos. Datos de 2007.	29
Figura 13: Esperanza de vida en España, Alemania y Estados Unidos.	31
Figura 14: Tasa de Fertilidad en España, Alemania y Estados Unidos.	32
Figura 15: Tasa Neta de Migración en España, Alemania y Estados Unidos.	33
Figura 16: Porcentaje de población extranjera sobre total en España, Alemania y E.E.U.U.	34
Figura 17: Tasa de desempleo de la población autóctona e inmigrante, por países, año 2010.	35
Figura 18: Tasa de actividad en España, Alemania y Estados Unidos.	36
Figura 19: Tasa de actividad femenina en España.	37
Figura 20: Tasa de Ocupación en España, Alemania y Estados Unidos.	38
Figura 21: Tasa de crecimiento del PIB real y tasa de variación del nivel de empleo, España.	39
Figura 22: Salidas del empleo al desempleo en España.	41
Figuras 23 y 24. Salidas del desempleo al empleo y cambios de empleo en España.	41
Figura 25: Ratio de temporalidad. Por franjas de edad, por países, año 2005.	42
Figura 26: Ratio de parcialidad, en España, Alemania y Estados Unidos.	48
Figura 27: Tasa de crecimiento de la productividad del trabajo, por países.	49

Figura 28: Tasa de crecimiento del PIB real y de la productividad del trabajo, en España.	51
Figura 29: Salario medio anual, en USD, con PPA, a precios constantes de 2010.	51
Figura 30: Salario mínimo mensual, en Euros, en 2009.	52
Figura 31. Nivel educativo alcanzado por la población adulta.	53
Figura 32. Salario medio en España por hora trabajada y según el sector de actividad por intensidad en conocimiento. 2002.	54
Figura 33: Variación del nivel de salarios y de la productividad del trabajo.	54
Figura 34: Variación del Coste Laboral Unitario (CLU)	55
Figura 35: Tasa de desempleo	56
Figura 36: Variación en el empleo durante la Gran Recesión, media ponderada de la OCDE.	57
Figura 37: Tasa de desempleo juvenil (15-24 años)	58
Figura 38: Caminos clave de transición escuela-empleo en Estados Unidos y Europa.	58
Figura 39: Desempleo según nivel educativo.	59
Figura 40: Indicadores de desajuste en la cualificación (sobre-cualificados).	60
Figura 41: Indicadores de desajuste en la cualificación (bajo-cualificados).	60
Figura 42: Desempleo de larga duración, porcentaje sobre el total.	61
Figura 43: Densidad sindical y cobertura de la negociación colectiva.	63
Figura 44: Correlación sectorial entre el crecimiento de los salarios y la productividad total de los factores.	64
Figura 45: Indemnización por despido y prestaciones por desempleo.	66
Figura 46: Gasto público en programas de acción sobre el mercado laboral, en 2009.	67
Figura 47: Políticas activas de empleo, en 2009.	68
Figura 48: Reformas laborales en los principales países de la UEM por variable a impactar. Período 2000-2006.	69
Figura 49: Reformas laborales en los principales países de la UEM por área de intervención. Período 2000-2006.	70
Tabla 1: Productividad, en PIB por hora trabajada. En USD, precios corrientes, 2010.	50

Introducción

1. *Preámbulo*

El estudio del mercado laboral es, sin duda, uno de los temas más interesantes y desafiantes que aborda la economía moderna. Desde los inicios de esta ciencia, numerosos economistas han tratado de averiguar las claves que expliquen las dinámicas que mueven el mercado, los agentes que intervienen en él y los efectos de su regulación. Grandes nombres como Marshall, Hicks, Friedman, Phillips, Okun, Solow, Samuelson, Gordon o Stiglitz dedicaron buena parte de sus esfuerzos a averiguar los entresijos de esta materia. Gracias a ellos y a muchos más, hoy partimos de una sólida base para analizar los mercados laborales actuales y tratar de proponer mejoras para cualquier país.

Por otro lado, el contexto económico actual da lugar a debate sobre este tema; tras vernos sumidos en una de las mayores recesiones económicas contemporáneas, los países que a continuación serán sometidos a análisis y comparación se caracterizan por haber recibido diferente impacto de la crisis. Además, las características del mercado laboral en cada uno de ellos son sustancialmente distintas, lo que da lugar a serios planteamientos.

El epicentro de este estudio es la economía española, la cual ha sufrido especialmente la crisis y ha tenido verdaderas dificultades para afrontarla, pues se han alcanzado niveles de desempleo realmente preocupantes. Esto se achaca fundamentalmente a un deficiente mercado laboral y a una estructura económica débil, con excesivo peso del sector de la construcción. Algunos expertos en la materia han sugerido en numerosas ocasiones que la solución pasa por una liberalización del mercado laboral, introduciendo unas condiciones similares a las existentes en Estados Unidos. Sin embargo, resulta interesante ver cómo otros países en que las prestaciones sociales son igual o más importantes que en España –como es el caso de Alemania– han sobrevivido a la crisis de una manera más que aceptable. Ésto nos hace pensar que pueda existir una alternativa válida al modelo norteamericano, que no requiera de una renuncia a las prestaciones sociales y a la protección del empleo, pero que permita la sostenibilidad de la economía del país. Cabe, por tanto, la posibilidad de que el modelo alemán sea igual o más efectivo que el estadounidense.

2. *Objetivos*

La finalidad de este estudio consiste en analizar con detenimiento las economías de estos tres países (España, Estados Unidos y Alemania) y averiguar qué podemos mejorar en España y qué opciones tenemos para hacerlo.

Los países extranjeros que aquí se someten a comparación se caracterizan no sólo por ser dos de las economías más poderosas nivel mundial, sino también por tener mercados laborales con características muy distintas en lo que se refiere a estructura y regulación; Alemania es el más flagrante ejemplo del “Estado de Bienestar” y cuenta con un estricto marco regulatorio del mercado de trabajo, mientras que Estados Unidos es la más pura expresión del capitalismo neoliberal, con una escasa regulación del mercado laboral. Curiosamente, ambos países se han visto menos afectados que España en cuanto a los efectos que la caída en la actividad productiva ha tenido sobre el desempleo, a pesar de las diferencias entre ellos.

Mientras que en Estados Unidos una caída de la producción de casi el 3% sólo ha provocado un incremento del desempleo de el 3% y en Alemania una disminución de unos 7 puntos del PIB apenas lo ha hecho aumentar, en España la reducción de la actividad productiva de aproximadamente el 3% ha conllevado un aumento del paro del 7% (datos del primer trimestre de 2009).

Ésto pone de manifiesto que la estructura y regulación del mercado laboral en un determinado país son un aspecto crítico para la capacidad de ajuste de éste ante perturbaciones adversas que se vayan a presentar en la economía, pero que, a la vez, ésta capacidad de ajuste no está necesariamente ligada a un modelo productivo, político o social en particular. Aceptando esta premisa, podemos afirmar que España necesita reformas estructurales y legislativas que permitan mejorar la capacidad de ajuste de su mercado laboral ante adversidades económicas.

3. Metodología

Este estudio se centra en el análisis de los principales factores que determinan la estructura y el funcionamiento del mercado laboral, teniendo en cuenta los indicadores más importantes para cada uno de ellos.

Los datos utilizados han sido extraídos de los principales organismos oficiales: OCDE, Eurostat, FMI, Banco Mundial, etc. Para tratar de obtener información lo menos sesgada posible, se ha evitado recurrir a fuentes nacionales y se ha procurado realizar el análisis comparativo entre países a partir de datos obtenidos de la misma fuente. También han servido de apoyo otros estudios e informes de entidades de reconocido prestigio: Banco de España, FEDEA, NYU Stern, etc.

El trabajo se estructura en tres partes:

El primer capítulo hace referencia a la estructura económica del país y a la producción agregada. Aquí se incluyen algunos de los factores más influyentes en el mercado de trabajo. De hecho, el crecimiento de la producción está estrechamente relacionado con la variación del desempleo y la estructura económica sectorial del país sirve para explicar muchos otros aspectos del mercado laboral como la demanda de trabajo, los flujos migratorios o los niveles de productividad.

El segundo capítulo se centra propiamente en el mercado laboral y se divide en cuatro apartados. Cada uno de ellos hace referencia a un componente del mercado: la oferta de trabajo, la demanda de trabajo, los desequilibrios más importantes y el papel del Estado.

Finalmente se incluyen una serie de conclusiones. Lógicamente, al tratarse de un trabajo analítico éstas son bastante extensas. Tras una valoración general de cada país, se incluyen una serie de propuestas para la mejora de la situación laboral en España, tomando algunos ejemplos tanto del modelo estadounidense como del alemán.

I. ESTRUCTURA ECONÓMICA Y PRODUCCIÓN

1. Crecimiento económico y riqueza

Conocer la estructura económica es esencial para poder comprender el funcionamiento del mercado laboral en el país, las dinámicas que lo mueven y los condicionantes que se presentan.

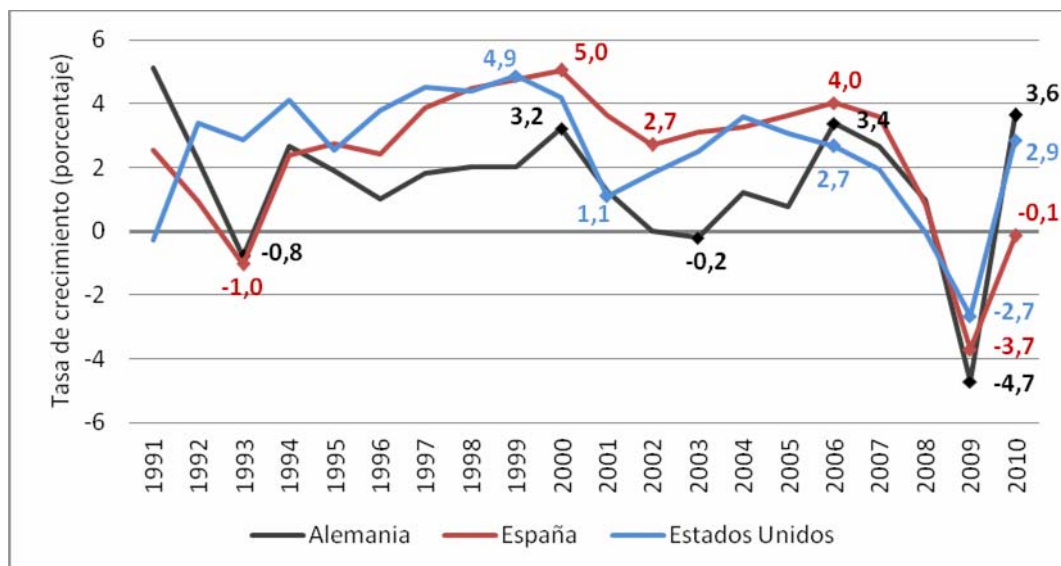
Los primeros indicadores que debemos tener en cuenta a la hora de analizar la economía de un país son tasa de crecimiento del PIB y el PIB per cápita. Estos dos indicadores son los más útiles para determinar el crecimiento de la economía y el nivel de riqueza en un país.

Como muestra la figura 1 más abajo, el PIB de España en las dos últimas décadas ha crecido a ritmos cuanto menos aceptables para una economía ya desarrollada, alcanzando cifras cercanas 5% en el auge de las industrias tecnológicas y manteniendo niveles de entre el 2,5% y el 4,5% durante la mayor parte del tiempo a lo largo de los últimos 20 años.¹ A esta observación debemos añadir, sin embargo, el pequeño matiz que suponen la breve crisis de principios de los 90 y la recesión actual. Sin embargo, no debemos olvidar que la actividad productiva en cualquier país es de carácter cíclico y que, por tanto, a los períodos de expansión les sigue inevitablemente períodos de recesión. Al margen de esto, no es discutible que la crisis actual no es una mera confirmación de las fluctuaciones cíclicas de la economía, sino que es también el resultado de un cúmulo de circunstancias adversas y de un modelo productivo insostenible a largo plazo que han llevado nuestra economía a una situación de precariedad.

Como se puede observar en las estadísticas, España ha mantenido un crecimiento positivo de la actividad productiva hasta 2008. Se podría decir que la crisis comenzó efectivamente durante ese año. Sin embargo, cabe considerar que ya desde 2006 se comenzó a dar una reducción de la tasa de crecimiento anual del PIB, indicando un cambio de tendencia en la economía, la entrada en una fase de ralentización y augurando la llegada de un periodo recesivo.

¹ Como veremos más adelante, un nivel de crecimiento de aproximadamente el 2,7% es el mínimo que España debería mantener para que se cree empleo y el país prospere económicamente.

Figura 1: Tasa anual de crecimiento del PIB real



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

Por su parte, Alemania ha mantenido niveles de crecimiento en general más bajos que España durante estas dos últimas décadas; con valores de entre el 1,5% y el 3,5% durante las épocas de bonanza económica y con picos que alcanzaron caídas del 0,8% en 1993 y hasta más del 4,7% en 2009. A diferencia de España, en Alemania sí tuvo un importante impacto negativo la crisis de las *punto com*; el ritmo de crecimiento disminuyó a niveles de entre el 0,2% y el 1,2% durante el periodo 2001-2005. Como veremos más adelante, el tejido productivo alemán es mucho más intenso en tecnología que el español –prácticamente el doble–, lo que explica el mayor impacto en su economía.

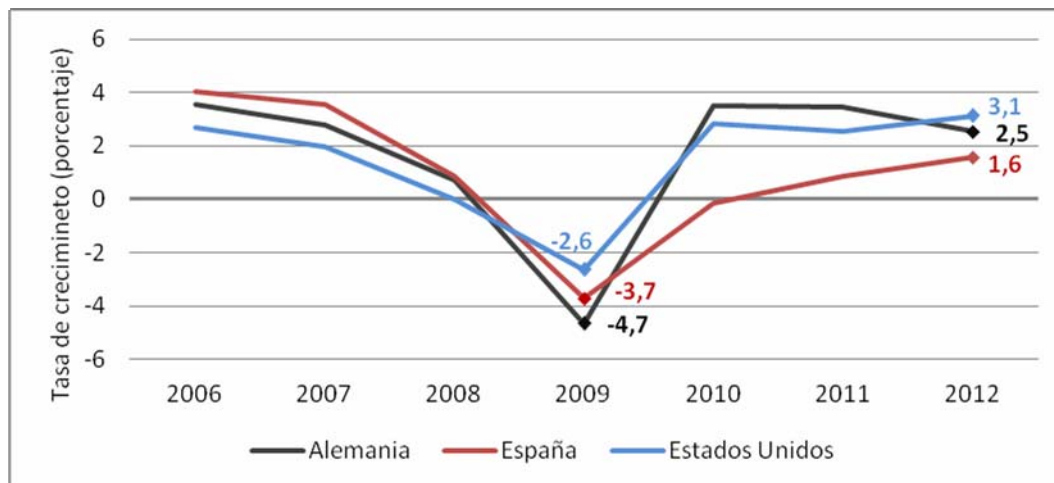
Por lo que respecta a Estados Unidos, la tasa de crecimiento durante la última época se ha comprendido entre niveles del 2,5% al 5%, ciertamente altos para estar hablando de la primera potencia mundial y muy superiores a los de otros países desarrollados como Alemania. En este punto destaca la fuerte desaceleración económica que conlleva la burbuja tecnológica, en que en dos años pasan de crecer al 4,87% a hacerlo solamente al 1,09%. A pesar del fuerte bajón, no se registran cifras de crecimiento negativo y la recuperación es rápida, pues en 2004 ya vuelven a crecer al 3,58%.

La crisis *subprime* también ha afectado de manera diferente a cada uno de los tres países. En ésta, España registra un crecimiento negativo del 3,7% en 2009, un fuerte batacazo teniendo en cuenta que en 2006 la economía creció un 4%.

En Alemania el impacto de la crisis es estruendoso: llegan a una cifra negativa del 4,7% en 2009, tras registrarse un crecimiento de aproximadamente el 3,4% en 2006. Si bien Estados Unidos ya se encontraba en una dinámica de desaceleración, la crisis provoca una dura caída entre los años 2006 a 2009, en que se pasa de un crecimiento del 2,7% a un decrecimiento del 2,6%. Ésta representa la menor afección por la crisis de las tres economías sujetas a análisis.

Pero a pesar de haber sido el país más duramente golpeado por la crisis en lo que supone a reducción de su actividad productiva, Alemania es, sin embargo, el que mayor facilidad y rapidez de recuperación ha mostrado. Una muy buena capacidad de ajuste de su mercado laboral ante perturbaciones adversas y unas correctas medidas implementadas a tiempo por el gobierno de turno son, muy posiblemente, la clave de este fenómeno. Alemania ya volvía a crecer en 2010 un 3,63% y las predicciones para el futuro, aunque no tan favorables, siguen siendo muy positivas.

Figura 2: Previsión de crecimiento del PIB para 2012



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

España es ciertamente el país al que más le está costando reponerse de la crisis. Desde 2009 la tendencia es positiva, pero el proceso es lento. En 2010 la tasa de crecimiento rondaba el 0% y las expectativas para 2012 son de un crecimiento positivo de sólo el 1,6%, todavía lejos del 2,7% necesario para que se empiece a generar empleo. Manteniendo esta tendencia empezaría a crecer a un ritmo aceptable hacia 2014.

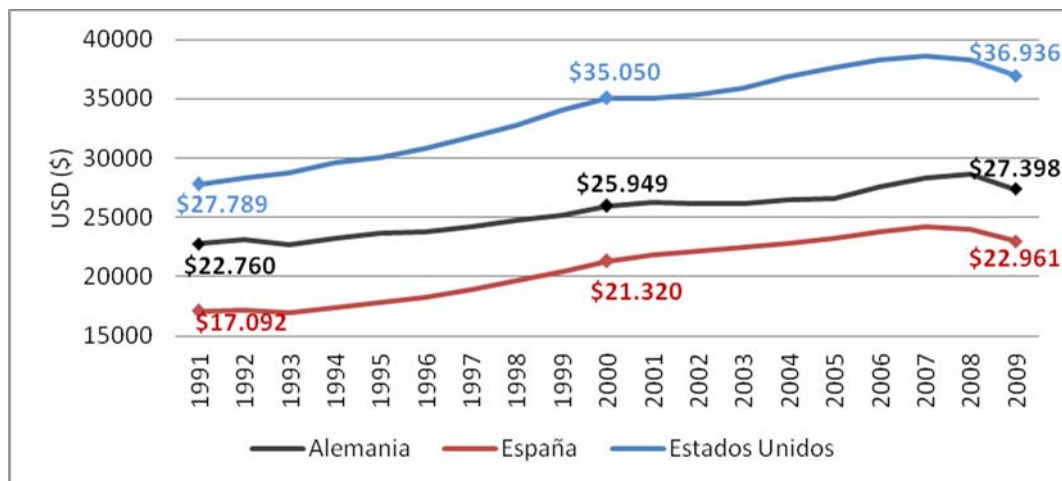
En Estados Unidos, la recuperación de la crisis ha sido considerablemente rápida, similar a Alemania. La ligera diferencia está en que la caída del PIB fue menor que en el caso germano y que, por tanto la necesidad de reajuste ha sido menor.

En EEUU se registró un crecimiento positivo del 2,85% en 2010 y las predicciones auguran una ilusionante tasa de crecimiento algo superior al 3% para 2012.

Por otro lado, debemos añadir algunos matices para determinar si el aumento de la producción agregada en el país se traduce efectivamente en un aumento de la riqueza de su población o si realmente no está suponiendo mejoras en la calidad de vida de sus ciudadanos. Para corroborarlo, se utiliza como indicador el PIB per cápita. Los datos muestran que éste también ha incrementado en España durante los años precedentes a la crisis, descartando que el crecimiento del PIB se debiera solamente a un aumento de la fuerza laboral y demostrando que, efectivamente, el país prosperó económicamente.

De hecho, el PIB per cápita en España había crecido año tras año durante las dos últimas décadas y fue así hasta la llegada de la crisis en 2008. Era la primera vez en mucho tiempo que la renta per cápita de los españoles disminuía respecto a años precedentes.

Figura 3: PIB real per cápita (en USD, con PPA constante y año base de la OCDE)



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

En el caso de Alemania la historia es más bien la misma. Un PIB per cápita creciente en los últimos 20 años hasta sufrir un pequeño “rebote” en 2009 como efecto de la crisis. Sin embargo, a diferencia de lo que ocurre en España, Alemania vuelve a registrar un aumento ya en el año 2010, de nuevo un indicador de recuperación económica.

La economía estadounidense no ha sido una excepción en este sentido: crecimiento sostenido durante las últimas dos décadas hasta topar con la fuerte crisis *subprime*. Desde entonces, se registran dos años consecutivos de decrecimiento del PIB per cápita (2008 y 2009). No disponemos todavía de datos para el año 2010, pero los avances estadísticos del Bureau of Economic Analysis vaticinan un crecimiento del 2,6%, dato que, de confirmarse, sería muy positivo y síntoma de recuperación.

2. Producción y desempleo: La Ley de Okun

La necesidad de relacionar empleo y producción da lugar a la llamada *Ley de Okun*. Ésta establece una relación directa y negativa entre el crecimiento económico y la variación del desempleo. Y es que, por contra de lo que pueda parecer, un crecimiento anual de la producción positivo no necesariamente bastará para que el desempleo disminuya en el país, sino que el incremento de la producción agregada debe ser el suficiente para dar respuesta a las necesidades que puedan traer los cambios demográficos y tecnológicos. Debe tenerse en cuenta que existen factores como el aumento de la productividad y el incremento de la población activa² que requieren que el PIB crezca a un ritmo que garantice la absorción de este incremento en la oferta de trabajo y que supere al de las mejoras productivas.

Llegado a este punto, Arthur Okun introduce un nuevo concepto fundamental para este análisis: la *tasa normal de crecimiento*, que se define como “la tasa de crecimiento de la producción necesaria para mantener constante la tasa de desempleo”³. Desde un punto de vista analítico, no basta con valorar si el crecimiento de la producción es positivo o negativo, sino que debemos contrastar si éste, aún siendo positivo, es el suficiente para que se cree empleo en el país. En la práctica, para que un país prospere deberá mantener un nivel de crecimiento económico superior a su tasa normal.

² Como veremos en el próximo capítulo, en el apartado “*Demografía y Oferta de Trabajo*”, éste puede deberse a un incremento de la población activa autóctona o a aumento de la tasa neta de migración.

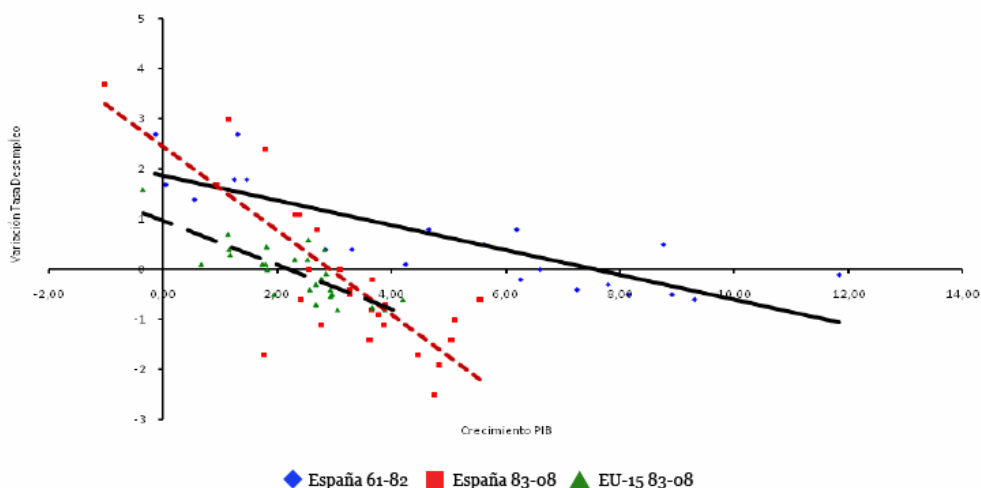
³ BLANCHARD, OLIVIER. *Macroeconomía*. 4ª Edición. Pearson Educación, S.A., Madrid, 2006.

Estudios recientes establecen para España una tasa normal de crecimiento del 2,68% en el periodo 1990-2008⁴, cifra que generalmente se ha conseguido superar durante las últimas décadas. De la misma manera, en Estados Unidos y en Alemania se ha mantenido un crecimiento de la producción superior a su tasa normal, la cual se sitúa en torno al 3% y al 1.7% respectivamente.

La línea de regresión que define la Ley de Okun se ha desplazado en España espectacularmente hacia el origen de coordenadas, acercándose a la de la Unión Europea. De este modo, la tasa normal de crecimiento en España ha pasado de valores cercanos al 7,5% (período 61'-82') a situarse por debajo del 3% (período 83'-08'). El desplazamiento de la curva depende de variables relacionadas con el funcionamiento del mercado laboral y responde, en el caso de España, al aumento de las rigideces del mercado.

Figura 4: Relación entre crecimiento del PIB y variación de la tasa de desempleo

Ley de Okun (España vs UE15) 1960-1982 Y 1983-2008



Fuente: Fedea.

El otro punto de análisis en relación a la Ley de Okun viene dado por el Coeficiente Beta de la ecuación. Éste representa, técnicamente, la variación que se producirá en la tasa de desempleo como resultado de las desviaciones del crecimiento de la producción respecto a su nivel normal; cuanto mayor sea el Coeficiente Beta, mayor será el impacto de las fluctuaciones en la producción sobre el desempleo.

Gráficamente, el valor del coeficiente Beta representa la pendiente de la curva de la Ley de Okun. En las últimas dos décadas ésta pendiente ha aumentado

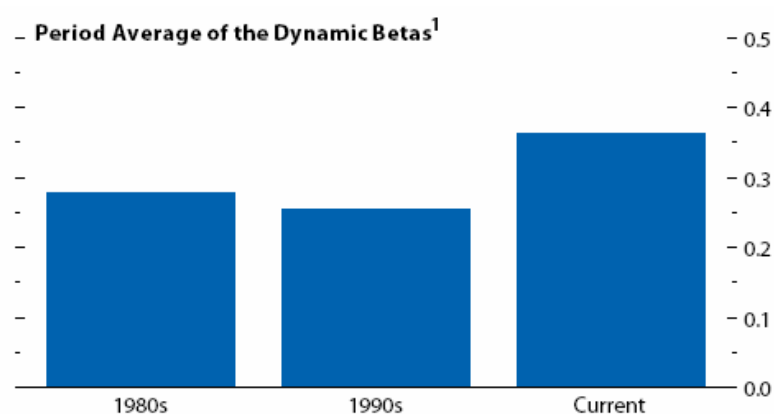
⁴ USABIAGA (s.f.).

extraordinariamente, hasta llegar a ser muy superior a la del conjunto de la UE (véase figura 4). Este fenómeno se explica por la especialización en sectores de baja productividad, la gran afluencia de inmigrantes y el alto índice de temporalidad que han conllevado el cambio de modelo productivo que ha tenido lugar en los últimos 25 años.

Desde un punto de vista teórico, el Coeficiente Beta depende, en buena medida, de cómo las empresas ajustan el empleo ante fluctuaciones en la producción. En este ajuste inciden factores como la organización interna de las empresas y las restricciones legales y sociales en materia de contratación laboral. En este sentido, el hecho que España haya centrado su actividad productiva en actividades intensivas en mano de obra, que además es poco cualificada, ha provocado que la competitividad de las empresas se centre más en bajos costes que en alta productividad.

Los estudios más recientes del Fondo Monetario Internacional⁵ ponen de manifiesto un incremento generalizado del valor medio de Betas dinámicas en la última década respecto a las precedentes. Esto significa una mayor correlación entre tasa de desempleo y variaciones en la producción, debido probablemente a cambios en las regulaciones contractuales y a un menor compromiso de las empresas con la seguridad en el empleo.

Figura 5: Valor medio de las Betas dinámicas por periodos.



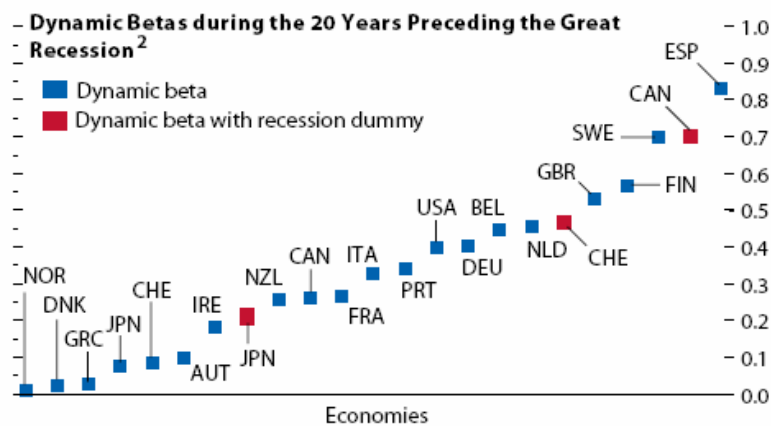
Fuente: Fondo Monetario Internacional.

La figura 6 compara los Coeficientes Beta entre países. Mientras en España el coeficiente alcanza un valor superior al 0.8, en Alemania y Estados Unidos éste ronda el 0.4. Una diferencia abismal que refleja las grandes variaciones en el empleo

⁵ INTERNATIONAL MONETARY FUND (IMF) (2010).

asociadas a fluctuaciones en la producción. Esta alta correlación resulta positiva en periodos de expansión, pero muy negativa durante una recesión, ya que el fuerte impacto que ésta tiene sobre desempleo hace al país vulnerable a perturbaciones adversas en la economía.

Figura 6: Coeficiente Beta por países.



Cálculo basado en datos de los 20 años precedentes a la gran recesión.

ESP = España, DEU = Alemania, USA = Estados Unidos.

Fuente: Fondo Monetario Internacional.

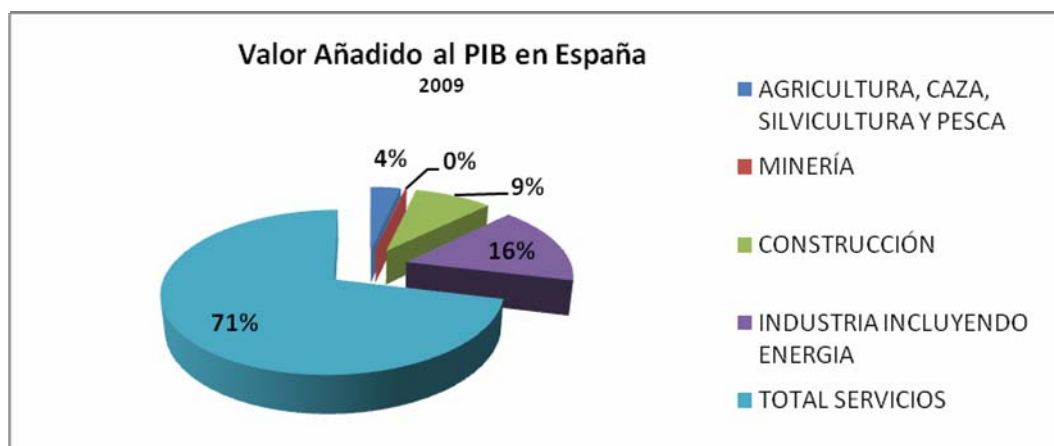
3. Estructura económica sectorial

La estructura económica es el reflejo de la importancia relativa que tiene cada sector económico en el conjunto de la producción del país. Conocerla nos permite comprender mejor la realidad económica del país. Para su cálculo se usa como indicador el Valor Agregado como porcentaje del PIB.

Como cualquier país desarrollado, España centra su actividad productiva en el sector terciario, cuyo peso supone un 71% de la producción total del país. Solamente el sector HORECA representa algo más de tres cuartas partes de todo el sector servicios. Éste es impulsado, principalmente, por el turismo. De hecho, España es el segundo país más visitado en el mundo y el segundo que mayores ingresos obtiene directamente a costa del turismo, con cerca de 55 millones de turistas anualmente y con unos ingresos de unos 53.200 millones de dólares⁶.

⁶ Datos de la Organización Mundial del Turismo para el año 2009.

Figura 7: Valor Añadido al PIB por principales actividades productivas en España, 2009.

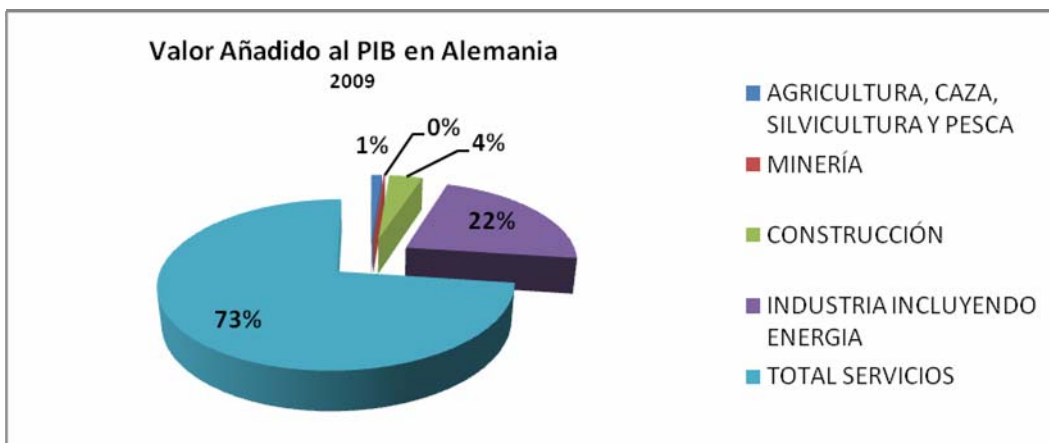


Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la OCDE.

Por otro lado, el sector de la construcción representaba en 2006 el 9,6% de la producción agregada. El *boom* inmobiliario de principios de la década no hizo sino impulsar aún más un sector que ya tenía excesiva presencia en el país, convirtiéndolo en uno de los “motores” de la economía. No debemos pasar por alto, además, que la actividad productiva que genera la construcción no sólo queda recogida en el 9% que el gráfico representa, sino que existe un enorme tejido industrial y de servicios cuya demanda está ligada y, en algunos casos, depende directamente de la construcción. De este modo, todo lo que se refiere a la producción de electrodomésticos, muebles y cerámicas o a los servicios de electricistas, fontaneros y carpinteros (entre muchos otros) ve menguado su volumen de negocio cuando también lo hace la construcción de bienes inmuebles. No vamos a detenernos a explicar aquí los más que conocidos detalles de la burbuja inmobiliaria y la crisis *subprime*, pues no es el objetivo de este estudio, pero si debemos destacar el importante peso relativo de estos dos sectores en la economía española –y más especialmente el de la construcción– para poder entender la estructura económica del país y su capacidad de adaptación ante nuevas coyunturas económicas.

Alemania representa el ejemplo más típico de un país desarrollado, con la base de la economía sentada sobre el sector de los servicios. Además, la economía alemana destaca por un fuerte tejido industrial, que supone el 22% de la producción total del país. La construcción, el sector más golpeado por la reciente crisis, representa el 4%, en consonancia con la mayoría de países desarrollados y la agricultura tiene una presencia simbólica.

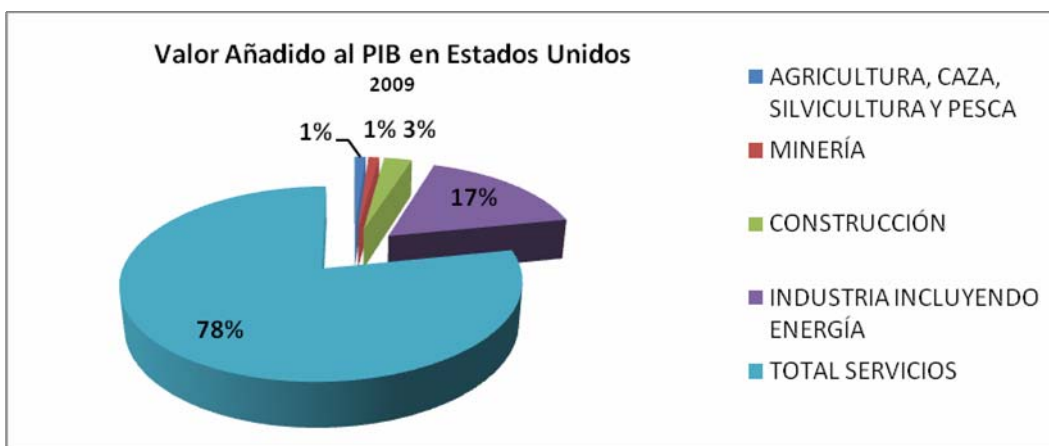
Figura 8: Valor Añadido al PIB por principales actividades productivas en Alemania, 2009.



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

Con algo más del 78% del total del VA al PIB, el sector de los servicios fundamenta la economía estadounidense. Los servicios financieros son el principal componente del sector terciario y representan por si solos algo más del 10% de la producción total del país. Al margen de éstos, la importancia recae en el comercio mayorista y minorista. La industria representa aquí un 17%, destacando la petrolífera, química y electrónica⁷. De la misma forma que sucede con Alemania y otros países desarrollados, la construcción tiene una presencia del 3%, cifra a tener en cuenta, pero que no condiciona en exceso la capacidad de ajuste de su economía.

Figura 9: Valor Añadido al PIB por principales actividades productivas en E.E.U.U. 2009.



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

Ante una crisis global que se origina por una burbuja inmobiliaria, la importancia relativa del sector de la construcción es un punto clave y decisivo. La mayoría de países, como es el caso de Estados Unidos y Alemania, donde el peso de éste no

⁷ TIMIMI (s.f.)

supera el 4% del agregado de la producción, han tenido menor dificultad para reajustar la economía ante el cese de la venta de viviendas que España, donde el sector de la construcción generaba más del 9% del PIB. España se ha encontrado – y se encuentra– en este punto ante un grave problema estructural. Las consecuencias: lo que debiera ser paro cíclico como consecuencia del periodo recesivo que atraviesa la economía del país es, en realidad, paro estructural⁸.

Como hemos visto, el peso relativo de la industria es ciertamente relevante en los tres países que se estudian. Es por eso que resulta conveniente analizar el grado de intensidad tecnológica de la industria. Éste va a afectar en la calidad del empleo, los rendimientos generados y, sobretodo, la competitividad. Obviamente, no es lo mismo producir carcasas para teléfonos móviles que microprocesadores. Por lo general, y aunque ciertamente suelen requerir una mayor inversión en I+D, las industrias con mayor desarrollo tecnológico generan habitualmente más rendimientos. No debemos olvidar que el PIB de un país no es más que una agregación de la producción neta del conjunto de sus industrias, por lo que, a mayor ésta, mayor el PIB.

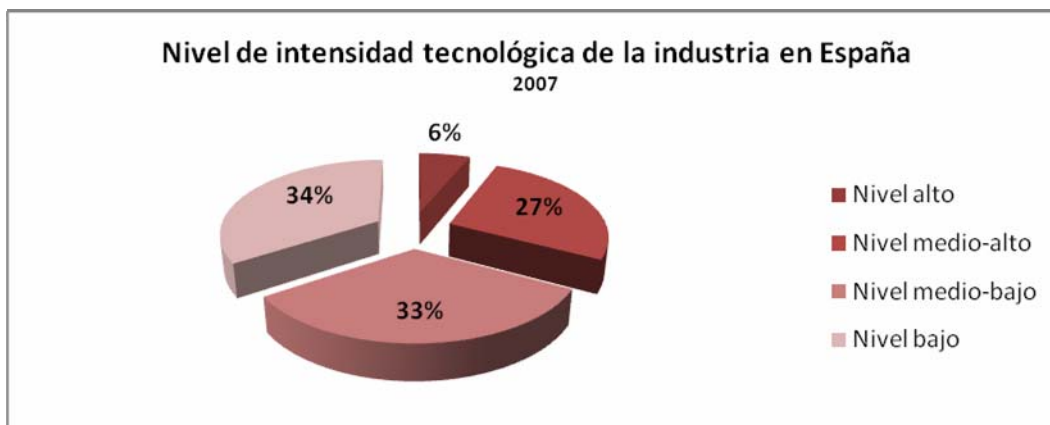
Desde una perspectiva estrictamente laboral, existe una relación directa entre el grado de intensidad tecnológica y el nivel salario. Estudios demuestran que los trabajadores en sectores de actividades intensas en conocimiento perciben un mayor salario medio por hora que el resto⁹. Por otro lado, parece más que evidente que las industrias de mayor intensidad tecnológica requieren de trabajadores más cualificados para sus puestos de trabajo. Cabe afirmar, por tanto, que la retribución salarial de los trabajadores en industrias de mayor intensidad tecnológica es mayor que la de los trabajadores en industrias de menor intensidad.

La industria española no destaca precisamente por su elevada sofisticación tecnológica y su vanguardismo. Los datos más recientes (2007) son esclarecedores: sólo un 33% de las industrias manufactureras se podrían considerar de nivel tecnológico alto o medio-alto – *¡y sólo un 6% de nivel tecnológico alto!* –, mientras que el 67% restante quedan clasificadas como industrias manufactureras con un grado de intensidad tecnológica bajo o medio-bajo.

⁸ Véase en la figura 41 (apartado 3.2.) el aumento del paro estructural en España.

⁹ DÍAZ-CHAO (2008).

Figura 10: Nivel de intensidad tecnológica de la industria en España. Datos de 2007.

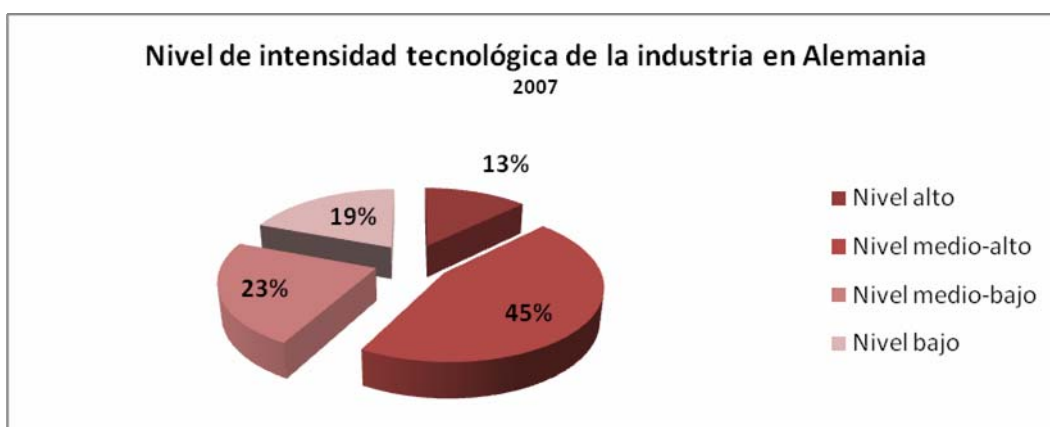


Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la OCDE.

Fijémonos ahora en Alemania: un total del 58% del conjunto de sus industrias es de nivel tecnológico alto o medio-alto y tan sólo el 19% es de intensidad baja. Un tejido industrial altamente sofisticado que contribuye en buena medida a su gran competitividad:

Germany's business sector is highly sophisticated, especially when it comes to production processes and distribution channels, and German companies are among the most innovative in the world, spending heavily on R&D (5th) and displaying a strong capacity for innovation (3rd)—traits that are complemented by the country's well-developed ability to absorb the latest technologies at the firm level (14th)¹⁰.

Figura 11: Nivel de intensidad tecnológica de la industria en Alemania. Datos de 2007.

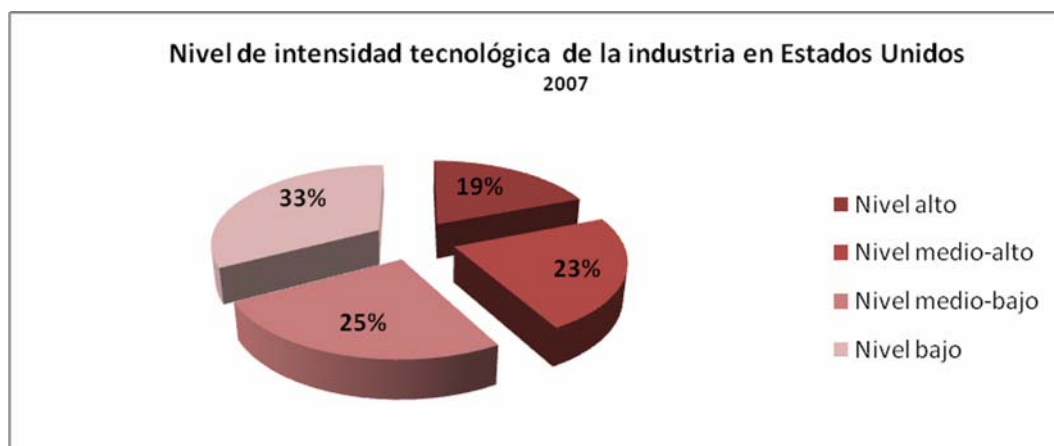


Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la OCDE

¹⁰SCHWAB, KLAUS AND SALA-I-MARTÍN, XAVIER. *The Global Competitiveness Report 2011-2012*. World Economic Forum. Geneva, Switzerland 2011.

También Estados Unidos destaca por una alta sofisticación industrial. Un 19% de las industrias son consideradas de intensidad tecnológica alta, cifra considerablemente superior a la alemana y que triplica a la española. A pesar de los buenos datos, todavía el 33% corresponden a un nivel de intensidad bajo, todavía lejos del 19% que existe en Alemania.

Figura 12: Nivel de intensidad tecnológica de la industria en Estados Unidos. Datos de 2007.



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

El ranking elaborado por el Foro Económico Mundial en referencia a la sofisticación de los procesos de producción corrobora nuestro análisis; véase en el primer anexo un extracto de éste que incluye los 35 primeros países clasificados.

II. FUNCIONAMIENTO Y ESTRUCTURA DEL MERCADO LABORAL

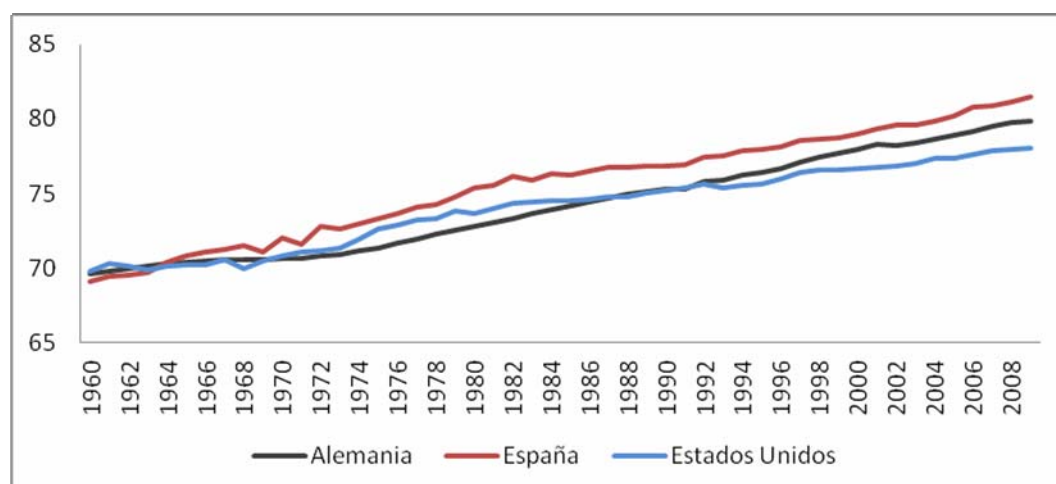
1. Demografía y oferta de trabajo

1.1. Tendencias demográficas

Durante las últimas décadas se ha experimentado un envejecimiento de la población generalizado en la mayoría de países occidentales. Este envejecimiento ha tenido lugar especialmente por dos factores: el extraordinario aumento de la esperanza de vida y el estancamiento de la natalidad.

El siguiente gráfico (figura 13) muestra el incremento de la esperanza de vida en España, Alemania y Estados Unidos. En poco menos de 50 años ésta ha pasado de ser de unos 70 años a unos 80 años de edad. No es de sorprender este incremento si tenemos en cuenta los grandes adelantos en el campo de la medicina y la tecnología. Llama la atención, sin embargo, la importante brecha entre España y Estados Unidos. La explicación más razonable para este fenómeno es la gran calidad del sistema sanitario español, que resulta accesible a todos sus ciudadanos de manera gratuita, y el aumento del nivel de vida general.

Figura 13: Esperanza de vida en España, Alemania y Estados Unidos.

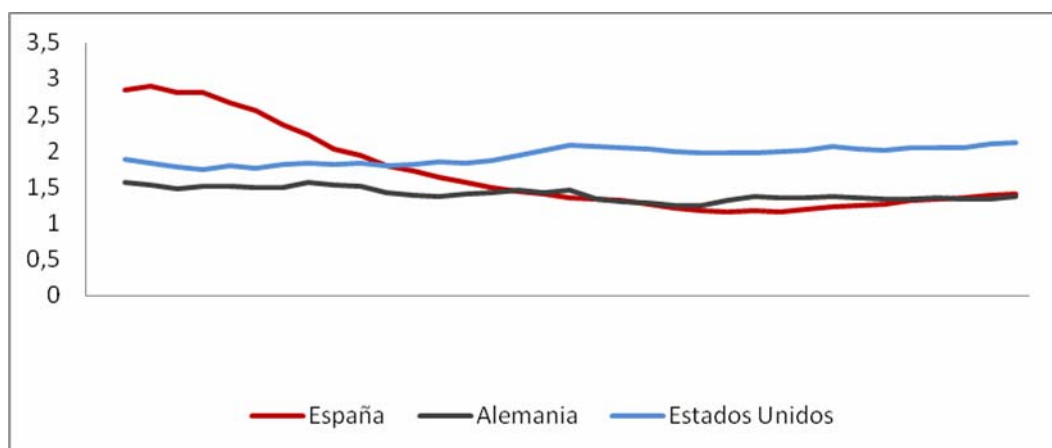


Fuente: Elaboración propia, a partir de datos del Banco Mundial.

El otro factor determinante para el envejecimiento de la población en occidente es baja natalidad. La tasa de fertilidad representa el número de nacimientos por cada

mujer de entre 15 y 49 años. Ésta se ha mantenido durante las últimas tres décadas a niveles considerablemente bajos, con una tasa de 1.5 en Alemania y cercana a 2 en Estados Unidos. En España, el llamado *baby boom* de los años setenta dio lugar a una tasa del 3%, la cual fue disminuyendo a lo largo de la siguiente década hasta converger con la de Alemania y dando lugar al envejecimiento poblacional. Una de las causas principales de esta disminución de la natalidad ha sido probablemente la incorporación de la mujer al mercado laboral¹¹.

Figura 14: Tasa de Fertilidad en España, Alemania y Estados Unidos.



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

Como veremos próximamente, el envejecimiento de la población supone un importante problema para el país desde el punto de vista de las finanzas públicas, debido a la reducción de su población activa autóctona. Empiezan a aparecer dificultades respecto a la sostenibilidad del sistema de pensiones que requieren un replanteamiento de sus condiciones, surgiendo la necesidad de una reforma.

La reforma¹² consolida y refuerza el sistema público de pensiones ante los desafíos del escenario demográfico y social de las próximas décadas.

- Elimina cualquier riesgo de desequilibrio financiero.
- Potencia la solidaridad y el compromiso entre generaciones.
- Garantiza más y mejores pensiones en el futuro.

La reforma del sistema de pensiones aprobada por el Congreso de los Diputados el 25 de enero de 2011 comporta, en líneas generales, las siguientes modificaciones:

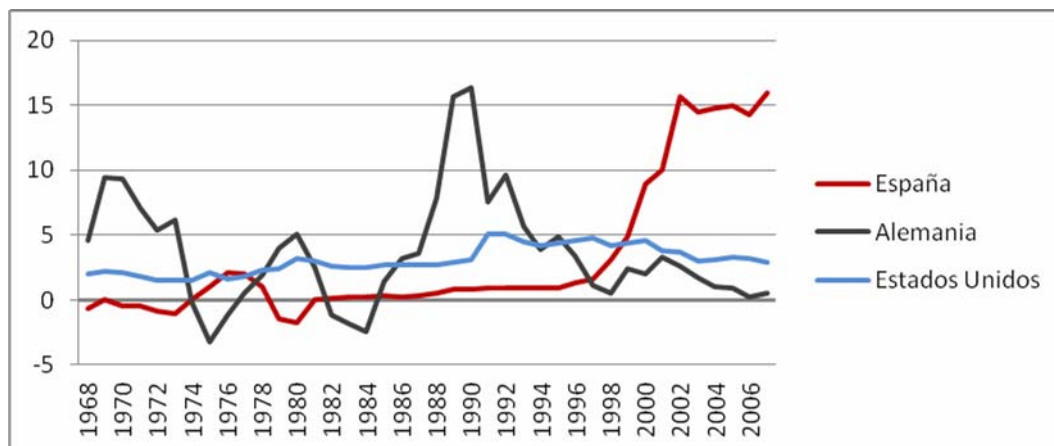
¹¹ RIPOLL (2011).

¹² MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN. *La reforma del sistema de pensiones*. 2011.

- La edad legal de jubilación se incrementa gradualmente hasta los 67 años, a lo largo de un periodo transitorio. [aunque se contemplan supuestos en que se reconoce el derecho a la jubilación antes de esa edad].
- Se establecen incentivos para el alargamiento voluntario de la vida laboral y de las carreras de cotización.
- Se incrementa progresivamente de 15 a 25 el número de años a tener en cuenta para el cálculo de la pensión.
- En paralelo a la subida de la edad de jubilación, se exigirán 37 años cotizados para alcanzar el 100% de la pensión.

El segundo punto de análisis de las tendencias demográficas son los flujos migratorios. La excesiva llegada de inmigración puede causar desajustes por un aumento del desempleo y ser foco de problemas sociales. De la misma manera, la emigración de trabajadores cualificados de manera descontrolada provocará una reducción de la fuerza laboral altamente perjudicial para el país. El indicador más útil para valorar la contribución de la migración al total de cambios demográficos es la tasa neta de migración.

Figura 15: Tasa Neta de Migración en España, Alemania y Estados Unidos.



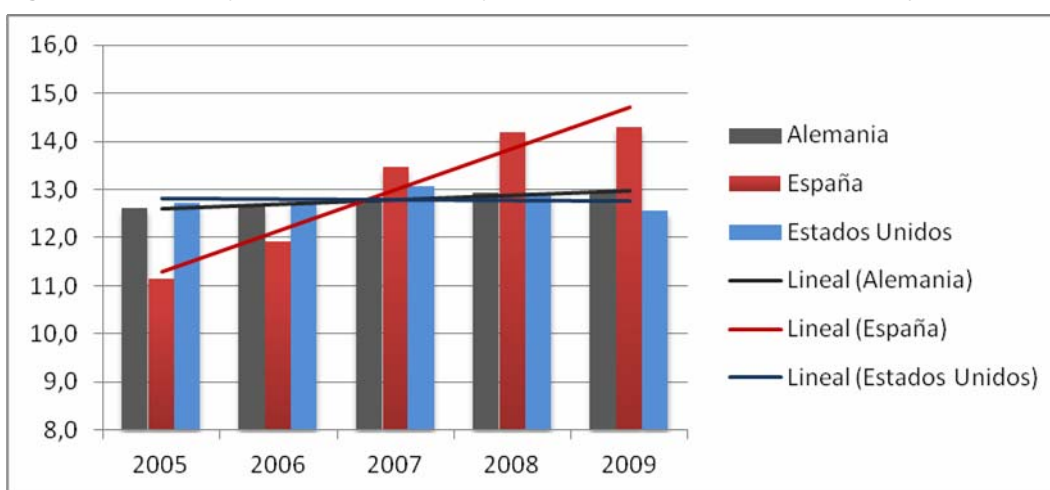
Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la OCDE.

En la figura 15 se aprecian los efectos de los flujos migratorios en los últimos 40 años. Estados Unidos se caracteriza por ser un país receptor de inmigrantes, aunque de manera controlada: la tasa de migración no alcanza en ningún momento un valor superior a 5. También Alemania es un país tradicionalmente receptor, aunque en este caso la llegada de inmigrantes ha tenido lugar en oleadas, entre las cuales destaca, especialmente, la de finales de los 80'-principios de los 90'. El caso de España es algo diferente; un país originalmente emigrante que desde los años 80' en adelante se ha ido convirtiendo en un país receptor de inmigración. Cabe

destacar la fuerte oleada que se inicia en 1997 y que todavía hoy dura, en que la tasa de migración llega a alcanzar valores superiores a 16.

La siguiente figura representa el porcentaje de población extranjera sobre el total en cada país y su línea de tendencia durante los últimos cinco años. Como se observa, la tendencia es prácticamente plana en Estados Unidos y Alemania. Esto quiere decir que desde que se inició la crisis la proporción de inmigrantes a penas ha aumentado, como es lógico si tenemos en cuenta que la producción agregada –y por tanto la demanda de empleo– empezó a disminuir estrepitosamente a partir de 2006.

Figura 16: Porcentaje de población extranjera sobre total en España, Alemania y E.E.U.U.



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

Distinto es el caso de España, en que la proporción de población extranjera sigue en aumento a pesar de las dificultades económicas que atraviesa el país. Como hemos visto anteriormente, el envejecimiento de la población en España es un problema para la sostenibilidad del sistema de pensiones, debido a disminución de población potencialmente activa y, por lo tanto, del número de contribuyentes a la seguridad social respecto al de beneficiarios de pensiones públicas¹³. Es cierto que la llegada de inmigrantes contribuye a equilibrar las cuentas públicas, pero eso ocurre solamente si el mercado laboral es capaz de absorber esa entrada de inmigración; de lo contrario, ésta no hará más que incrementar nivel de desempleo.

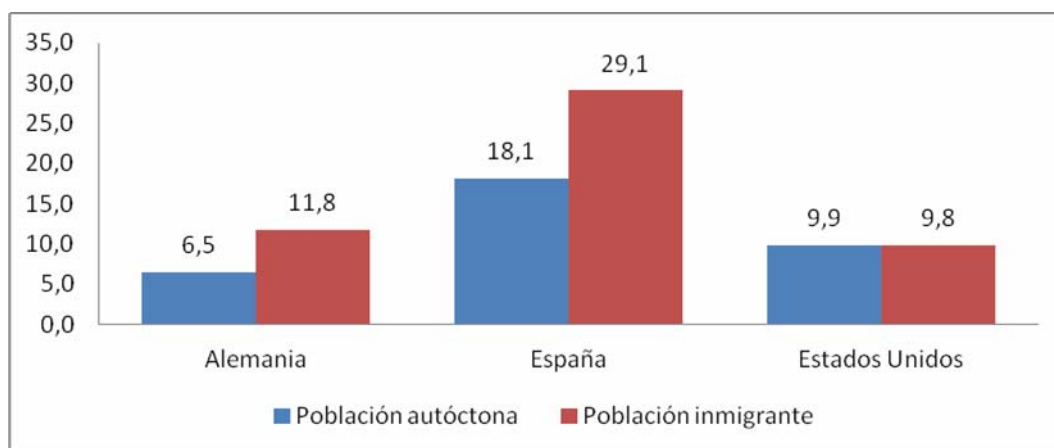
Si queremos un mercado laboral eficiente, el nivel de desempleo de los inmigrantes no debería superar al de la población autóctona del país: eso reflejaría un desajuste en el nivel de población activa. En un mercado saturado en el que existe un exceso

¹³ Véase en el anexo 2 las diferencias demográficas entre población autóctona e inmigrantes en España.

de oferta de trabajo, el aumento de población activa mediante la llegada de inmigración solamente agravará la situación. Es por eso que los mecanismos de control sobre la inmigración son un punto clave de la política económica del país para mantener niveles de desempleo aceptables.

La figura 17 muestra gráficamente los niveles de desempleo para el colectivo inmigrante y para la población autóctona de cada país. En este se evidencia que el estricto control de la inmigración existente en Estados Unidos permite mantener un equilibrio en el mercado laboral. Diferente es el caso de Alemania y España, donde el paro afecta en mayor medida a la población inmigrante.

Figura 17: Tasa de desempleo de la población autóctona e inmigrante, por países, año 2010.



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

1.2. La población activa

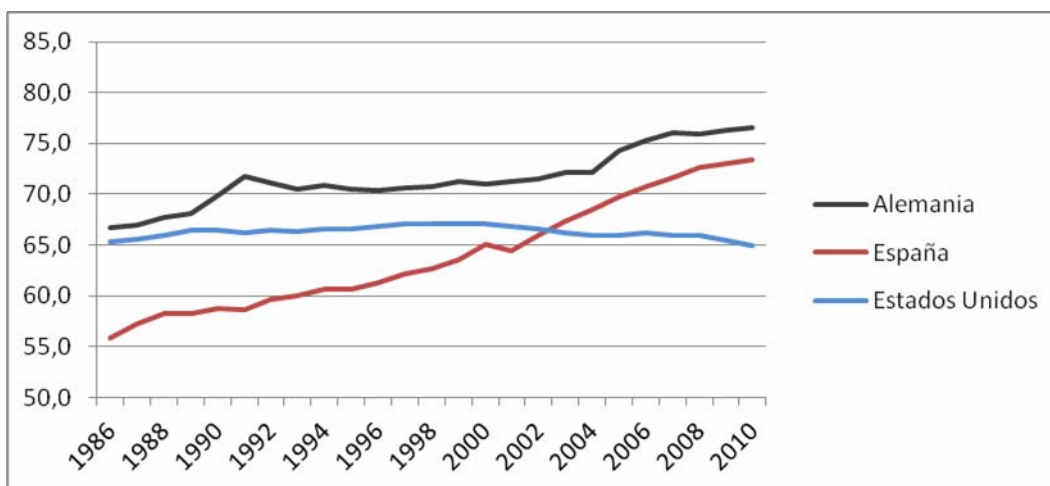
La población activa de un país conforma la oferta de trabajo del mismo y se define como la población en edad legal de trabajar que tiene trabajo o lo está buscando. El indicador estadístico más útil asociado a la población activa es la tasa de actividad.

La tasa de actividad en España ha sido históricamente muy baja, cercana al 55% hace tan sólo 25 años. Esto se debe fundamentalmente a tres factores¹⁴:

¹⁴ RIPOLL (2011).

- El envejecimiento de la población. Como hemos visto anteriormente, la combinación entre un aumento de la esperanza de vida y una disminución de la natalidad está provocando un progresivo envejecimiento de la población; lo que se traduce en un mayor porcentaje de población inactiva.
- La baja tasa de actividad femenina. Esto es debido fundamentalmente a un factor cultural, a la dificultad para la conciliación de la vida laboral y familiar y a un modelo productivo que, durante los años 60 y 70, se basaba en la industria y la construcción.
- Un acortamiento del ciclo laboral, es decir, una reducción de los años de vida laboral. Esto es consecuencia, por un lado, del retraso de la edad de entrada al mercado laboral a causa de la prolongación de la vida escolar, ya sea por imperativos legales (la edad mínima para trabajar se ha ido incrementando con el tiempo) o por un mayor porcentaje de la población con estudios superiores. Por otro lado, se debe también a una reducción de la edad de retiro (mediante jubilación anticipada).

Figura 18: Tasa de actividad en España, Alemania y Estados Unidos.



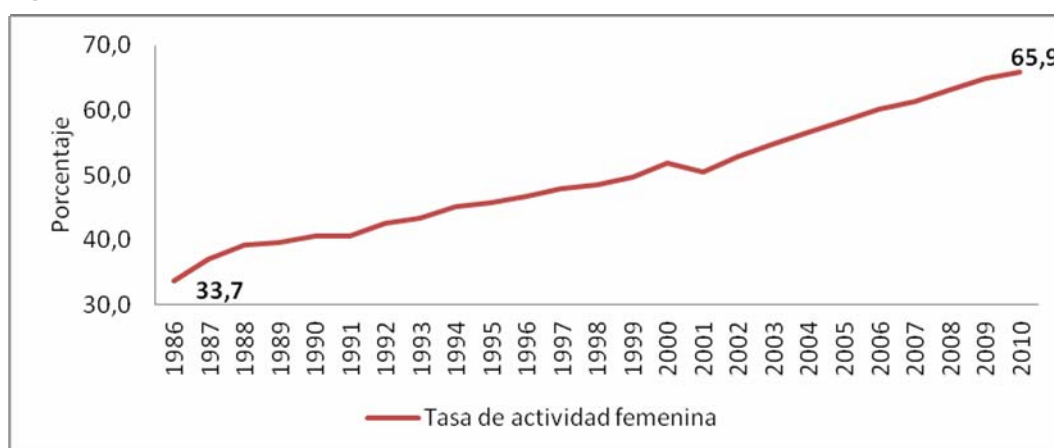
Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de Eurostat y Bureau of Labor Statistics.

Sin embargo, durante las últimas décadas la tasa de actividad ha aumentado en España hasta converger –e incluso superar– a las de Alemania y Estados Unidos, que se mueven entorno al 75% y 65% respectivamente. Aún y así, estas cifras están todavía muy lejos de las que se alcanzan en algunos países nórdicos y en Japón. Este aumento de la tasa de actividad se debe principalmente a dos factores¹⁵:

¹⁵ RIPOLL (2011).

- El aumento de la tasa de actividad femenina (figura 19). Gracias a las mejoras de las condiciones legales que facilitan la conciliación familia-trabajo y, especialmente, al cambio sociocultural que ha sufrido el país durante las últimas décadas, en España ha tenido lugar un intenso proceso de incorporación de la mujer al mercado laboral.
- La llegada de inmigrantes para trabajar en el sector de la construcción, sobre todo a partir de 2001, es el otro factor clave para mantener el aumento de la población activa.

Figura 19: Tasa de actividad femenina en España.



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de Eurostat.

2. Demanda de Trabajo

2.1. Población ocupada

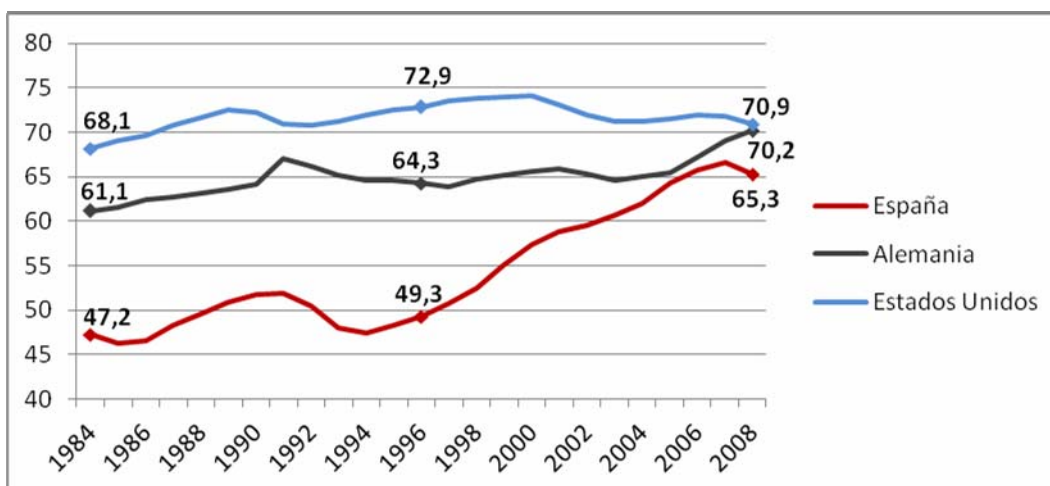
Conforman la población ocupada de un país todas aquellas personas mayores de 16 años que trabajan a cambio de percibir una retribución de algún tipo, ya sea dineraria o en especie y representa la demanda de trabajo del mismo. El indicador utilizado para medir la población ocupada es la tasa de ocupación. Ésta mide la proporción de la población en edad legal de trabajar que contribuye efectivamente en el proceso de generación de riqueza en el país.

La tasa de ocupación en España había venido siendo preocupantemente baja durante las últimas décadas. Sin embargo, tras la crisis de principios de los 90' ésta ha llevado un ritmo de crecimiento remarcablemente alto hasta converger con las de

países como Estados Unidos y Alemania. Este rápido crecimiento se explica básicamente por la incorporación de la mujer al mercado laboral. Como hemos comentado anteriormente, En España no era tradicionalmente común en que la población de sexo femenino estuviese empleada fuera del hogar, por lo que buena parte de esa población potencialmente activa (todas esas mujeres en edad legal de trabajar, pero que no lo hacían por imperativo socioculturales) figuraba como población inactiva. Esto, añadido a un mercado laboral poco dinámico, daba lugar a niveles de ocupación desproporcionadamente bajos.

Alemania y Estados Unidos, por su parte, han mantenido una tasa de ocupación estable y aceptablemente alta, con niveles de entre el 60% y 70%. Como vemos en el gráfico adjunto, España ya tiene hoy día niveles similares a los de estos dos países, por lo que la tasa de ocupación ha dejado de ser uno de los asuntos pendientes de nuestra economía.

Figura 20: Tasa de Ocupación en España, Alemania y Estados Unidos.



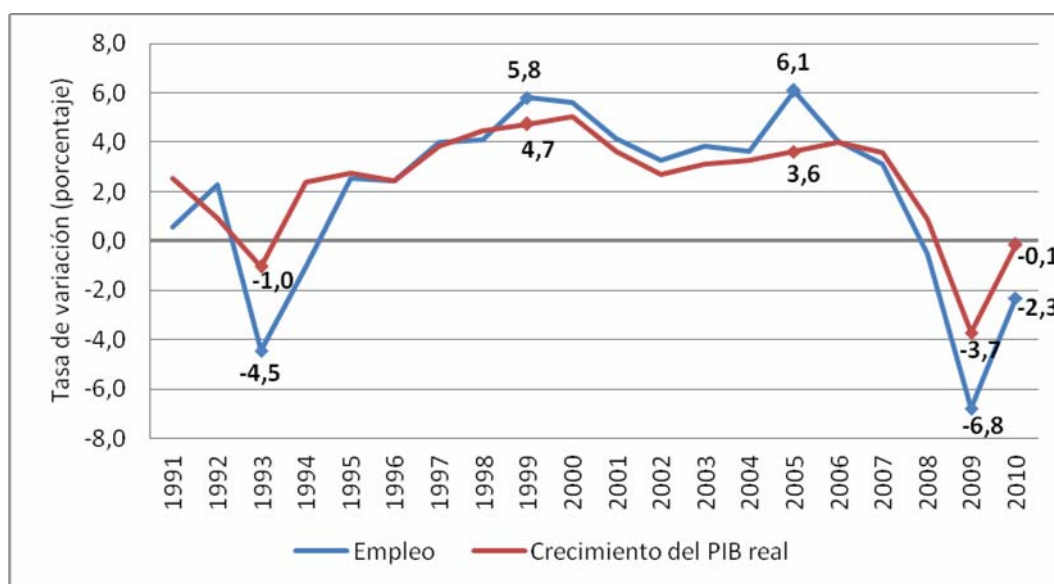
Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la OCDE.

Si nos detenemos a analizar con detalle las características de la población ocupada lo primero que llama la atención es la tendencia general durante las últimas décadas en occidente hacia una progresiva terciarización de la economía. Este cambio ha venido motivado, en buena medida, por el desarrollo de otros países en que se la producción resulta menos costosa, lo que ha provocado una deslocalización de la producción y una especialización en el sector servicios, especialmente en los que requieren una alta cualificación de sus trabajadores. Esta evolución global de la economía se explica por la teoría de la ventaja comparativa de David Ricardo. Sin embargo, si bien esta tendencia general es aplicable a Estados Unidos y Alemania, el caso de España es algo diferente. Aquí, las principales actividades en el sector

terciario son el comercio minorista, el sector HORECA, el transporte de mercancías, la banca minorista y los servicios inmobiliarios; mientras que en el sector secundario los son la construcción y las industrias con un bajo nivel de sofisticación. Esta especialización productiva y comercial en actividades intensivas en mano de obra ha dado lugar a un modelo productivo que generó un extraordinario crecimiento económico años atrás, pero que está acarreado serias dificultades para superar la crisis.

En este punto debemos destacar las fuertes variaciones del empleo ante las fluctuaciones de la producción. Cuando el país se encuentra en períodos de expansión, el nivel de empleo crece en una mayor proporción que el PIB. Por contra, cuando el país atraviesa períodos recesivos, el nivel de empleo sufre también un mayor descenso. Esta mayor volatilidad del empleo se debe a un modelo productivo basado en actividades intensivas en mano de obra y de baja productividad.

Figura 21: Tasa de crecimiento del PIB real y tasa de variación del nivel de empleo, España.



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de Eurostat.

2.2. Flexibilidad contractual: temporalidad y parcialidad.

En este punto, existen dos indicadores fundamentales a los que debemos atender para analizar convenientemente la estructura del mercado laboral en lo que se refiere a su población ocupada. El primero de ellos es el ratio de temporalidad. El dualismo del mercado laboral es uno de los principales problemas de la economía española desde hace ya más de 25 años. Por un lado, los trabajadores con

contratos indefinidos están bien protegidos por la legislación, gozan de buena cobertura sindical, tienen un elevado coste de despido¹⁶ y suelen percibir salarios más altos y/o más beneficios sociales. En contraposición, los contratos temporales dejan a los trabajadores desprotegidos sindicalmente, más expuestos a la pérdida del empleo (por tener un bajo coste de despido) y, a menudo, sus ingresos son menores.

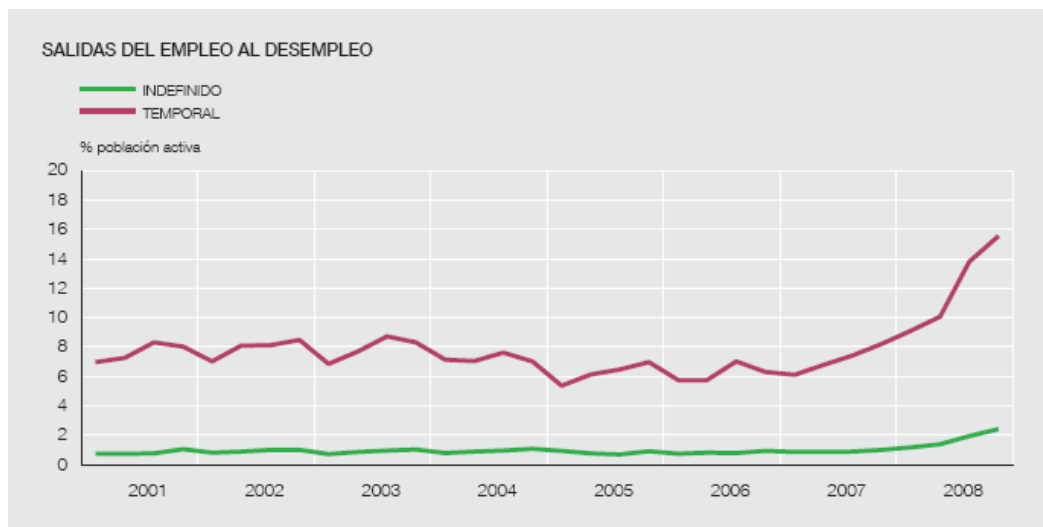
El problema de la dualidad del mercado se genera con la reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1984. En un momento en que el paro de larga duración representaba una proporción cada vez mayor en la creciente tasa de desempleo, el objetivo de la reforma era la instauración de un régimen contractual que promoviese la creación de empleo. El contrato temporal permitía prácticamente eliminar los costes de despido en las nuevas contrataciones, animando a las empresas a contratar nuevos empleados sin temor a quedar “ahogadas” ante desavenencias en la economía.

Sin embargo, el contrato temporal ha sido utilizado por las empresas españolas como un mecanismo para evitar los costos despidos de las contrataciones indefinidas. Los trabajadores con contrato temporal son los mayores afectados por situaciones adversas y los que tienen mayor facilidad de incorporación cuando las perspectivas son buenas. Esto genera una rotación de trabajadores temporales, con empleos de corta duración combinados con episodios de desempleo¹⁷. Adicionalmente, este fenómeno tiene un fuerte impacto negativo sobre la productividad, especialmente baja en España como veremos más adelante.

¹⁶ Véase anexo 3.

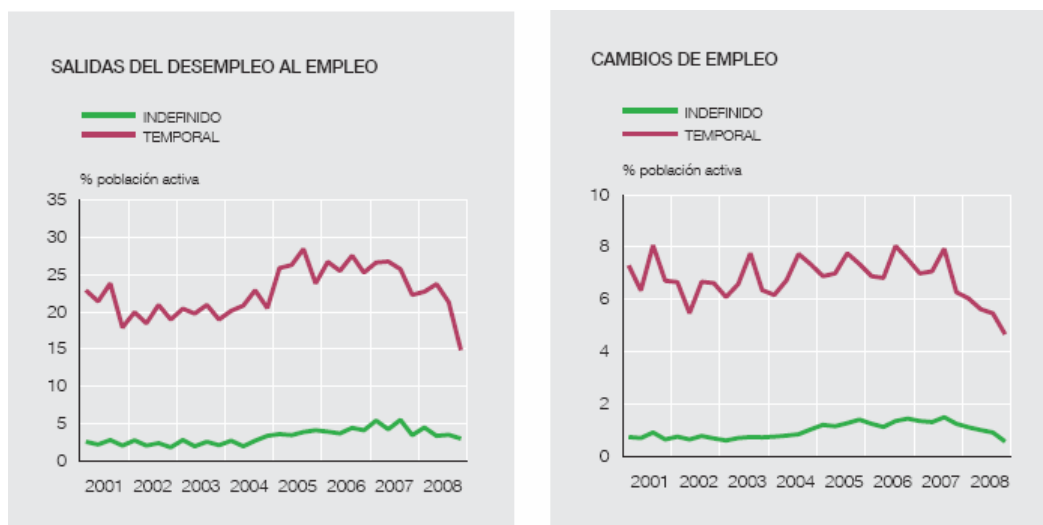
¹⁷ ESTRADA, IZQUIERDO Y LACUESTA (BANCO DE ESPAÑA) (2009).

Figura 22: Salidas del empleo al desempleo en España.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Extraído del Boletín económico del Banco de España.

Figuras 23 y 24. Salidas del desempleo al empleo y cambios de empleo en España.



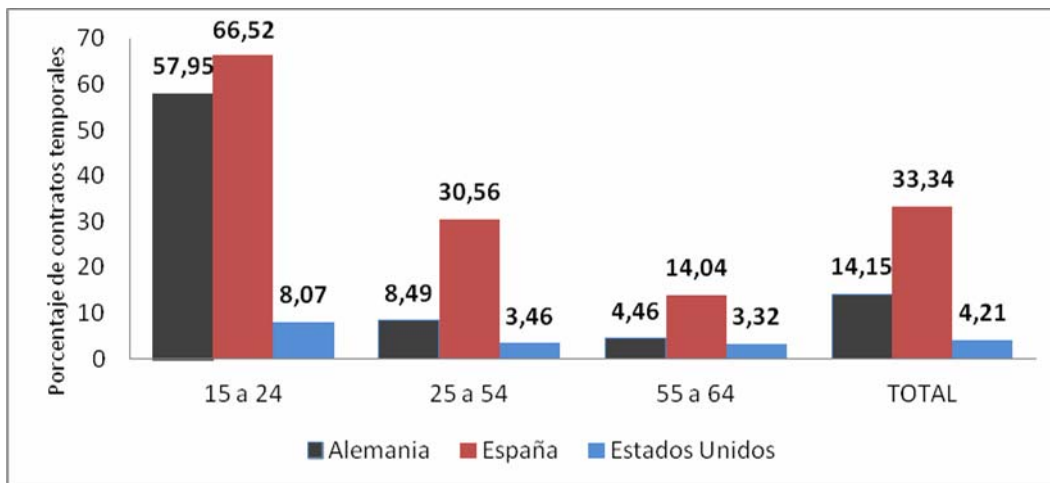
Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Extraído del Boletín económico del Banco de España.

Otro de los principales efectos negativos de la segmentación del mercado laboral es la falta de incentivos de las empresas para formar a sus empleados y la falta de incentivos de éstos para formarse, ante la alta probabilidad de que al poco tiempo estén trabajando para otra empresa. Debe destacarse que la formación y los conocimientos de un trabajador son su mayor protección ante la pérdida del empleo: la población más formada no sólo presenta una menor tasa de desempleo, sino que además goza de niveles salariales más elevados.

Finalmente, la excesiva contratación temporal tiene una mayor incidencia sobre los colectivos más desfavorecidos: jóvenes, mujeres e inmigrantes. La temporalidad representa para éstos la puerta de entrada al mercado laboral, lo que podría entenderse como positivo si no fuese porque el alto coste del despido hace difícil que las empresas conviertan a sus trabajadores en indefinidos. La transición hacia el contrato indefinido es lenta e incluso, a veces, ésta nunca se llega a producir, quedando el trabajador atrapado en la temporalidad.

La figura 25, a continuación, muestra los ratios de temporalidad. Fijémosnos primero en el total: La proporción de contratos temporales en España es más del doble que en Alemania y más de ocho veces superior a la de Estados Unidos. En este último caso, la práctica inexistencia de temporalidad es fácilmente comprensible: los costos de rescisión de los contratos indefinidos son prácticamente nulos, por lo que no existe inconveniente alguno para las empresas en ofrecer este tipo de contrato a sus trabajadores. Se podría decir que, en este sentido, la flexibilidad del mercado laboral estadounidense es total: las empresas contratan cuando tienen necesidades de producción y despiden cuando la demanda es baja.

Figura 25: Ratio de temporalidad. Por franjas de edad, por países, año 2005.



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

Aunque el sistema del libre despido es duramente criticado por un amplio sector de la población en España debido a sus inconvenientes, lo cierto es que presenta numerosas ventajas. Ciertamente, ante una coyuntura económica desfavorable los trabajadores están más desprotegidos contra a los despidos. Sin embargo, el enorme dinamismo del mercado permite reajustar rápidamente la demanda de trabajo por lo que los trabajadores que pierden su empleo suelen encontrar uno nuevo

en relativamente poco tiempo¹⁸. Por otro lado, el bajo coste del despido no “estrangula” financieramente a las empresas que necesitan reducir costes mediante reducciones de plantilla y las permite reponerse con cierta facilidad a los periodos de crisis. Además, la posibilidad de perder el empleo incentiva la competitividad entre trabajadores, evitando que algunos caígan en una excesiva relajación consecuencia de un empleo prácticamente asegurado, lo que incide muy positivamente en la productividad. No cabe duda que, desde un punto de vista de eficiencia empresarial, el sistema del libre despido es óptimo, aunque éste sacrifica, en cierto modo, la seguridad en el empleo.

Por lo que respecta a Alemania, la temporalidad es considerablemente baja para los profesionales con experiencia. La legislación del mercado laboral y la presión sindical no restringen a las empresas que precisan efectuar reajustes en la plantilla, aunque no por ello los trabajadores quedan desprotegidos. Si nos fijamos en los datos, el ratio de temporalidad sí toma valores significativos para los jóvenes menores de 25 años. Aquí, el contrato temporal es más bien utilizado como herramienta de entrada al mercado laboral para los jóvenes. Entendido de esta manera, la temporalidad no resulta negativa sino más bien al contrario.

El caso de España es muy diferente. La dualidad del mercado laboral se manifiesta mediante esos altos valores en el ratio de temporalidad. Las restricciones legislativas en esta materia dan lugar a rigideces en los sistemas de contratación y despido. Como hemos comentado anteriormente, el contrato temporal es, a menudo, la puerta de entrada de los jóvenes al mercado laboral, lo que explica que más de un 65% de los trabajadores menores de 25 años tengan este tipo de contrato. El problema es que la excesiva temporalidad se extiende también a los profesionales con más experiencia, lo que indica que buena parte de los jóvenes quedan atrapados en la temporalidad.

La preferencia de los trabajadores en España por el contrato indefinido está bien fundada: los trabajadores con este tipo de contrato gozan de una mayor seguridad en el empleo, mejores salarios y una mayor posibilidad de formación y promoción que los trabajadores con contrato temporal. Es por eso que durante las últimas dos décadas los gobiernos han llevado a cabo numerosas reformas con el fin de reducir la excesiva temporalidad, aunque la mayoría sin demasiado éxito. La última que

¹⁸ Véase el paro de larga duración en Estados Unidos, en el apartado 3.2.

presenta modificaciones en este sentido es la Ley 35/2010¹⁹, que plantea, entre otros, los siguientes objetivos:

- Fomentar de la contratación indefinida
- Reducir de los costes de despido para los contratos fijos
- Simplificar las causas de despido objetivo (con causa justificada)
- Penalizar a los contratos temporales: el coste de indemnización se eleva progresivamente con el tiempo.

El segundo indicador al que debemos atender es el porcentaje de contratos parciales sobre el total. Mejorar la posibilidad de contratación a tiempo parcial es una herramienta para flexibilizar el mercado laboral: permite una mayor adaptación de las empresas ante disminuciones en el volumen de producción y mejora la adecuación de las jornadas laborales a los intereses de los trabajadores. Veamos con el siguiente ejemplo simplificado la capacidad de ajuste ante variaciones en la demanda que permite el contrato a tiempo parcial.

Para ello, supongamos una empresa con las siguientes condiciones:

Ejemplo 1

Una empresa ha facturado en el primer año 120.000 unidades de producto. Sabemos que para fabricar una unidad de producto son necesarias 1.4 horas de trabajo, por lo que en el total del año han sido necesarias 168.000 horas.

Año XXX1	Anual	Mensual
Volumen de facturación (uds)	120,000	10,000
Horas de trabajo requeridas	168,000	14,000

Sabemos que un trabajador con jornada laboral a tiempo completo realiza un total de 160 horas mensuales, mientras que un trabajador a tiempo parcial realiza 80 horas mensuales:

	Jornada completa	Jornada parcial
Horas por trabajador al mes	160	80

En el segundo año la empresa ha visto reducido su volumen de facturación en un 25%, logrando unas ventas de 90.000 unidades de producto. Para su producción son necesarias 10.500 horas de trabajo mensuales y un total de 88 trabajadores a jornada completa.

¹⁹ BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO (BOE). Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo

Año XXX2	Anual	Mensual
Volumen de facturación (uds)	90,000	7,500
Horas de trabajo requeridas	126,000	10,500

	Jornada completa	Jornada parcial	TOTAL
Nº de trabajadores	88	0	88
Horas realizadas	14,080	0	14,080

Ante esta caída de las ventas surge la necesidad de reajustar la plantilla de la empresa, presentándose dos posibles escenarios:

ESCENARIO A: La empresa presenta un Expediente de Regulación de Empleo en el que se procesa el despido de 22 trabajadores, manteniendo a los 66 restantes en régimen de jornada completa.

	Jornada completa	Jornada parcial	TOTAL
Nº de trabajadores	66	0	66
Horas realizadas	10,560	0	10,560
Despidos			22

ESCENARIO B: La empresa propone a sus trabajadores la reducción de la jornada laboral a la mitad, de manera que la mitad de la plantilla mantiene un contrato a tiempo completo y la otra mitad a tiempo parcial. Ninguno de los empleados pierde su trabajo y la empresa es capaz de adaptarse igualmente a la disminución de la demanda.

	Jornada completa	Jornada parcial	TOTAL
Nº de trabajadores	44	44	88
Horas realizadas	7,040	3520	10,560
Despidos			0

Nuestro ejemplo deja claro que la contratación a tiempo parcial flexibiliza el mercado laboral ante caídas de la producción. Se consigue evitar el despido de muchos trabajadores mediante una reducción de la jornada laboral, lo que resulta tremendamente beneficioso para el país desde varias perspectivas:

- Mejora la capacidad de ajuste de las empresas ante fluctuaciones de la demanda.
- Se mantiene el nivel de población ocupada, reduciéndose los costes en subsidios de desempleo.
- Mejora la confianza de los empleados en cuanto a la seguridad en el empleo, manteniéndose en buena medida los niveles de consumo.
- Mejoran las relaciones empleador-empleado, aumentando el compromiso de ambas partes y creando una sinergia muy positiva.

La jornada laboral reducida resulta también sumamente beneficiosa para la conciliación de la vida laboral y familiar. El contrato a tiempo parcial facilita que los trabajadores puedan cumplir sus responsabilidades familiares sin abandonar su actividad profesional, lo que repercute muy positivamente en la sociedad.

Es por todos estos motivos que el Gobierno presenta medidas de bonificaciones fiscales para las empresas que contribuyan a la estabilidad laboral, el mantenimiento del empleo y la conciliación familiar y profesional:

Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

Artículo 9. Medidas de apoyo a la reducción de jornada.

Uno. 2 bis. No obstante lo establecido en los apartados anteriores, el derecho a la bonificación del 50 por ciento de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, considerado en el apartado 1 anterior, será ampliado hasta el 80 por ciento, cuando la empresa, en los procedimientos de regulación de empleo que hayan concluido con acuerdo, incluya medidas para reducir los efectos de la regulación temporal de empleo entre los trabajadores afectados, tales como acciones formativas durante el período de suspensión de contratos o de reducción de jornada cuyo objetivo sea aumentar la polivalencia del trabajador o incrementar su empleabilidad, medidas de flexibilidad interna en la empresa que favorezcan la conciliación de la vida familiar y profesional o cualquier otra medida alternativa o complementaria dirigida a favorecer el mantenimiento del empleo en la empresa.

Sin embargo, ante una coyuntura económica que obligue a las empresas a medidas drásticas en materia de regulación de empleo, podría ser dificultoso conseguir que los trabajadores acepten una reducción de su jornada laboral, por la consecuente reducción de los ingresos que eso les supondría. Por ese motivo, el Gobierno debe adoptar –y ha adoptado– medidas de orden legislativo que faciliten este proceso, como una prestación por desempleo que compensa de la pérdida de ingresos a causa de la reducción de la jornada. Actualmente el Gobierno ha establecido un límite para esta prestación de 120 días, falta por ver si éste da margen suficiente a las empresas para reponerse a los periodos de escasez en la demanda.

Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas.

Artículo 3. Reposición del derecho a la prestación por desempleo.

1. Cuando se autorice a una empresa, en virtud de uno o varios expedientes de regulación de empleo o procedimientos concursales, a suspender los contratos de trabajo, de forma continuada o no, o a reducir el número de días u horas de trabajo, y posteriormente se autorice por resolución administrativa en expediente de regulación de empleo o por resolución judicial en procedimiento concursal la extinción de los contratos, o se extinga el contrato al amparo del artículo 52.c) del

Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, los trabajadores afectados tendrán derecho a la reposición de la duración de la prestación por desempleo de nivel contributivo por el mismo número de días que hubieran percibido el desempleo total o parcial en virtud de aquellas autorizaciones con un límite máximo de 120 días [...].

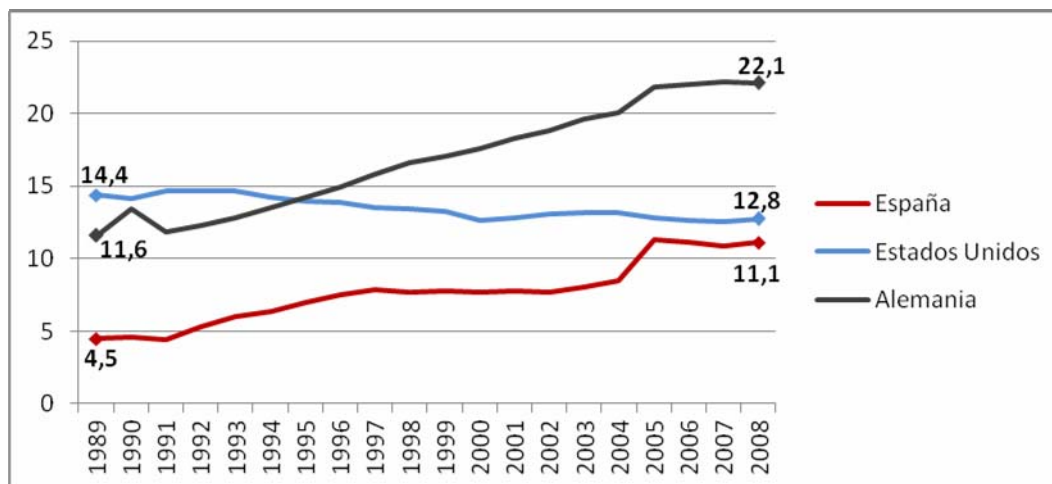
Sin embargo, las evidencias empíricas estigmatizan las bondades teóricas del contrato a tiempo parcial en España, provocando una preferencia generalizada por el contrato a jornada completa. Esto se debe fundamentalmente a cuatro aspectos²⁰:

- La penalización salarial: los trabajadores a tiempo parcial perciben habitualmente una menor retribución salarial.
- La baja inversión en capital humano: las empresas tienden a proveer una mayor formación a los trabajadores que trabajan a jornada completa.
- Menor posibilidad de promoción: la menor dedicación y menor formación de los trabajadores a con contrato a tiempo parcial suponen una desventaja comparativa para la promoción laboral.
- Su componente discriminador, debido a que el uso de este contrato se extiende fundamentalmente a las mujeres jóvenes.

Corregir esta problemática es el reto al que se enfrenta ahora España para difundir el uso de este contrato e incrementar de ese modo la flexibilidad laboral. Aunque bien es cierto que porcentaje de contratos a tiempo parcial en España ha ido en aumento en los últimos años, éste todavía es algo inferior al de Estados Unidos y tan sólo la mitad que el de Alemania, donde supone alrededor del 22% del total. Debe decirse que las cosas se han hecho bien en esta materia (su uso se ha duplicado en las dos últimas décadas), pero que todavía queda mucho camino por andar, teniendo en cuenta que Suiza y los Países Bajos tienen ratios del 26% y 36% respectivamente. El punto clave para extender la utilización del contrato a tiempo parcial consiste fundamentalmente en la eliminación de las diferencias en las condiciones laborales respecto a los trabajadores con contrato a tiempo completo, explicadas anteriormente.

²⁰ RIPOLL (2011).

Figura 26: Ratio de parcialidad, en España, Alemania y Estados Unidos.



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

2.3. Productividad, salarios y costes laborales

La competitividad del tejido empresarial es un factor clave para el desarrollo económico de un país. Durante los últimos años, España ha experimentado una pérdida de competitividad causada fundamentalmente por una dinámica creciente de los costes laborales. Éstos vienen determinados por la productividad y los salarios.

La productividad es un indicador de eficiencia que se define como el cociente entre la producción obtenida y los recursos empleados. Desde un punto de vista macroeconómico, ésta se entiende como la relación entre el PIB y las horas trabajadas.

Como variable fundamental para un adecuado desarrollo empresarial, la productividad de los trabajadores es uno de los indicadores más determinantes para la competitividad. Por norma general, la evolución de la productividad es positiva con el tiempo gracias a las continuas mejoras que aportan el avance de la tecnología y el conocimiento. Un aumento de la productividad del trabajo significa un mayor rendimiento de los trabajadores –éstos son capaces de producir más con los mismos recursos–, lo que se traduce en un incremento del rendimiento global de las empresas y del conjunto de la economía.

La productividad del trabajo ha sido sistemáticamente superior a la del conjunto de la Unión Europea durante los últimos cincuenta años. Sin embargo, la evolución de la

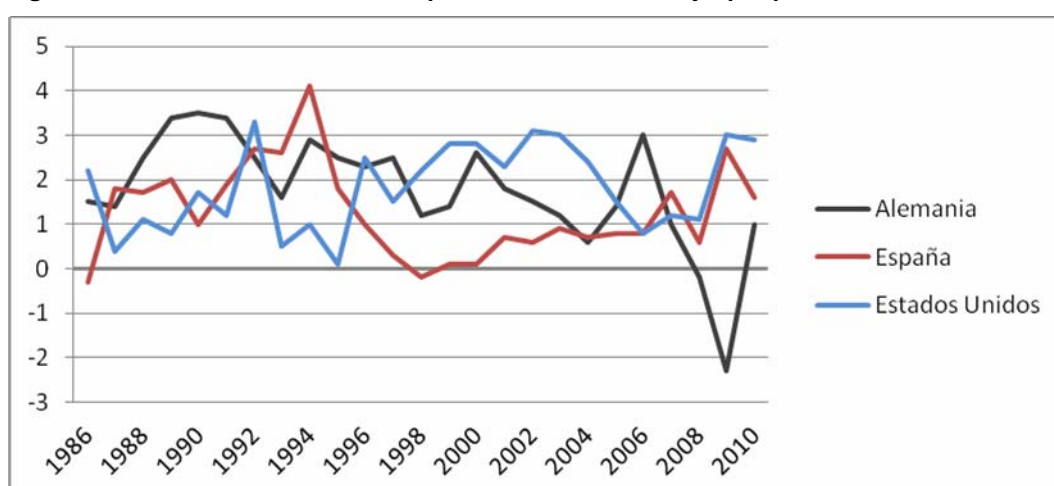
tasa de crecimiento de la productividad en Europa mantuvo una tendencia convergente con la de Estados Unidos hasta hace prácticamente 20 años. Esta evolución podría clasificarse en tres grandes fases o períodos²¹:

Entre 1950 y 1973 tuvo lugar en la Europa de posguerra un fuerte proceso de aceleración del crecimiento de la productividad. Esto fue posible gracias a que el relativo alto nivel de formación de la población y la creación de instituciones para generar capital humano y riqueza financiera permitieron una rápida recuperación de la inversión y la adopción de las tecnologías desarrolladas en el resto del mundo (especialmente en Estados Unidos).

Durante el período de 1973 a 1995, el ritmo de crecimiento de la productividad comenzó a disminuir tanto en Europa como Estados Unidos y el proceso de convergencia se ralentizó. Algunos economistas han determinado como causantes de esta ralentización la reducción del promedio de horas trabajadas.

A partir de 1995 la tendencia se invierte, iniciándose un proceso de divergencia en que el crecimiento de la productividad del trabajo empieza a ser mayor en Estados Unidos que en Europa. Esta ralentización que está teniendo lugar en Europa podría deberse al aumento de la tasa de actividad que se ha experimentado en los últimos años. La figura 27 ilustra este cambio de tendencia.

Figura 27: Tasa de crecimiento de la productividad del trabajo, por países.



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

²¹ Para un análisis histórico más detallado sobre la evolución de la tasa de crecimiento de la productividad en Europa y Estados Unidos véase la publicación: *The productivity gap between Europe and the United States: trends and causes* (consultar bibliografía).

A pesar de haberse de la tendencia convergente durante los últimos 50 años, Europa continua presentando niveles de productividad considerablemente más bajos que Estados Unidos. Por otro lado, mientras Alemania supera en algo más de 4 \$/h la media de la eurozona, España se sitúa por debajo de esa media. Factores como la eficiencia del mercado laboral, los niveles de educación y formación, la innovación y la sofisticación de los negocios resultan determinantes para conseguir ser competitivo²².

Tabla 1: Productividad, en PIB por hora trabajada. En USD, precios corrientes, 2010.

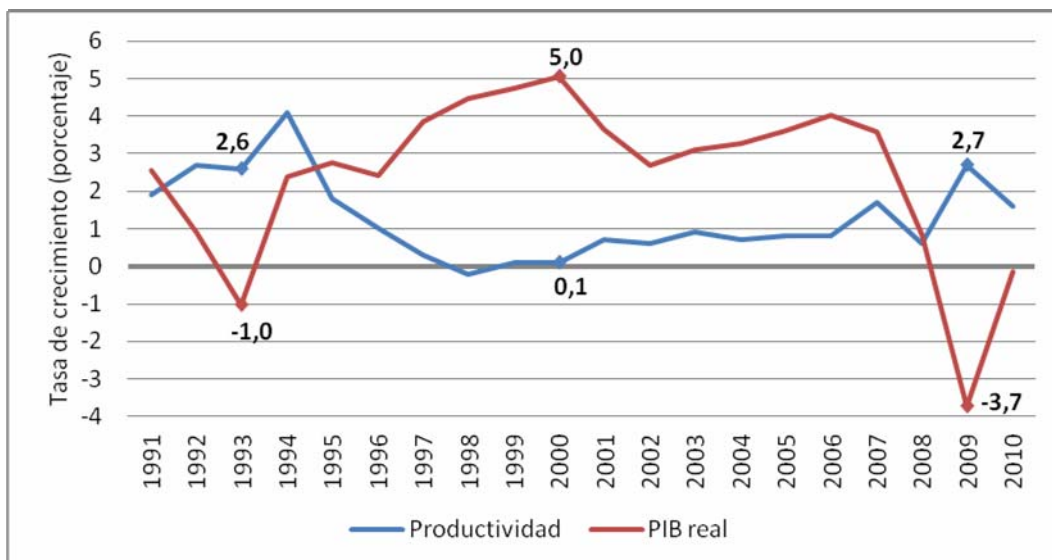
PIB por hora trabajada (USD)	
Alemania	53.4
España	47.4
Estados Unidos	59.5
Eurozona	49.1

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

La productividad española, además de ser menor que la media europea y que la estadounidense, ha mantenido niveles de crecimiento menores durante los últimos años. A esto debe añadirse una circunstancia excepcional: su comportamiento contracíclico. La especialización productiva en actividades intensivas en mano de obra provoca que la productividad disminuya en períodos de expansión y aumente en períodos de recesión. Esto se debe a que la mano de obra con niveles bajos de productividad es mucho más vulnerable a perturbaciones adversas en la economía. Una vez más la fuente del problema radica en el modelo productivo. La evolución contracíclica de la productividad puede observarse en la figura 28 a continuación.

²² Ver en anexos: Country Statistical Profiles, World Economic Forum.

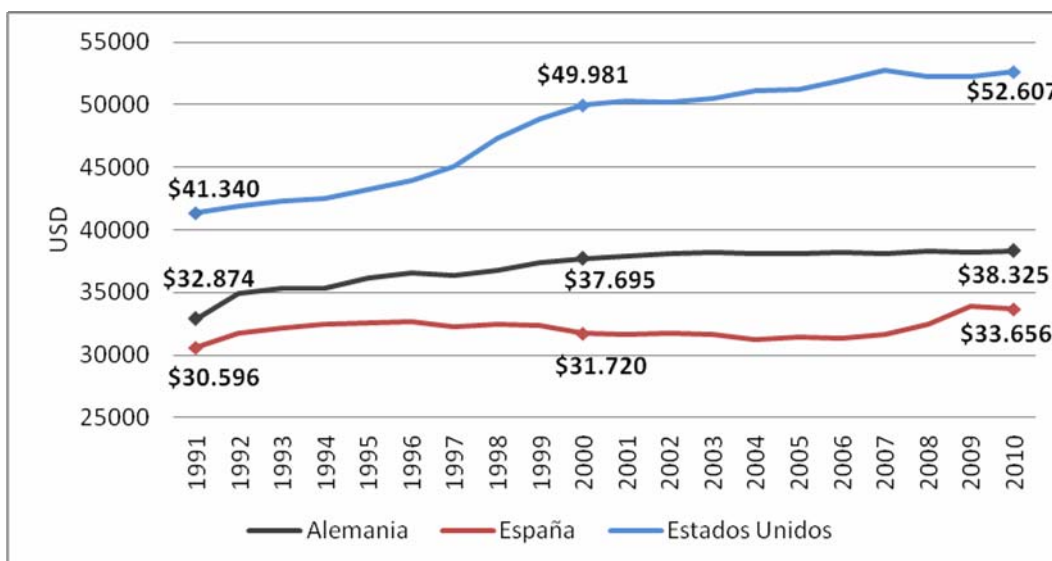
Figura 28: Tasa de crecimiento del PIB real y de la productividad del trabajo, en España.



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

La productividad tiene además un importante peso sobre los niveles salariales. Lógicamente, cuanto más productivo sea un trabajador mayor podrá ser la remuneración percibida. Esta primera afirmación es explicativa de los bajos salarios de los españoles, respecto a los alemanes y más todavía a los estadounidenses. No tenemos más que comparar las cifras de la figura 29 (salario medio anual) con la tabla 1 (productividad) para ver la manifiesta relación existente.

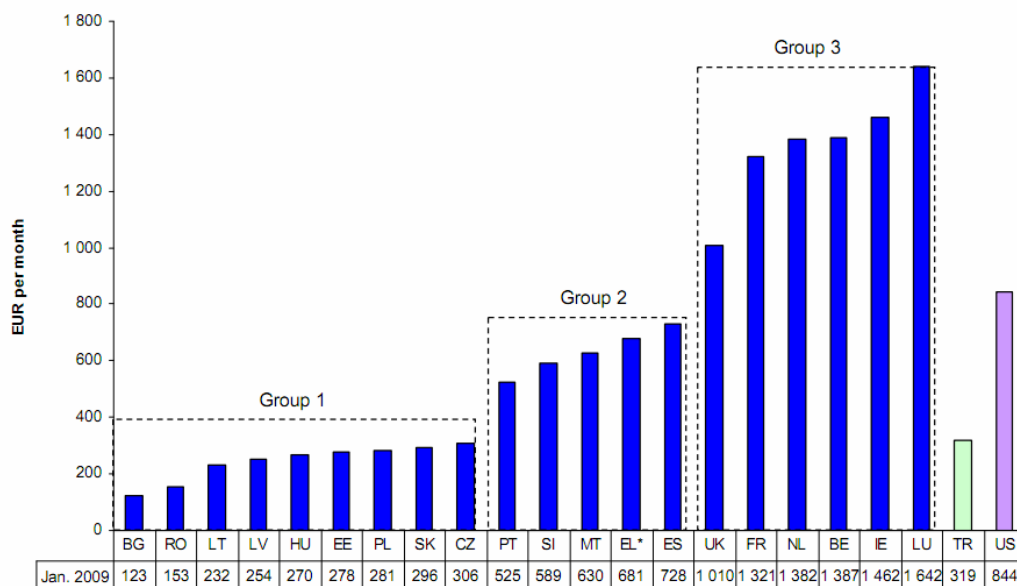
Figura 29: Salario medio anual, en USD, con PPA, a precios constantes de 2010.



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

A menudo la opinión pública española reclama un aumento del salario mínimo interprofesional, argumentando que éste es muy superior en algunos países de la UE. Lo cierto es que a pesar de que el salario mínimo es superior al de la mayoría de países de Europa oriental, éste sigue siendo inferior al de las primeras potencias europeas y al de Estados Unidos.

Figura 30: Salario mínimo mensual, en Euros, en 2009.



*EL: Julio 2008. Grupo 1 es para salarios mínimos por debajo de 400€. Grupo 2 de 400€ a 800€ y Grupo 3 para más de 800€
Fuente: Eurostat.

Elevar el salario mínimo garantiza un nivel de vida superior de la población ocupada. Sin embargo, eso supondría una mayor ineficiencia desde el punto de vista empresarial, ya que desvincularía todavía más la retribución de los trabajadores de su productividad²³. Lo cierto en la práctica es que mientras los niveles de productividad sigan siendo tan bajos va a ser muy difícil –si no imposible– aumentar el salario mínimo interprofesional. Debe destacarse que algunos países europeos más desarrollados, como Alemania, Austria, Dinamarca o Suecia, no existe un salario mínimo impuesto legislativamente y su mercado laboral es altamente eficiente.

Como acabamos de ver, la solución a los bajos niveles salariales pasa por aumentar la productividad. Una manera de conseguirlo es mejorar la formación de los trabajadores y especializar la producción en industrias intensas en conocimiento.

²³ Como veremos más adelante, los sistemas de determinación salarial existentes actualmente en España no favorecen un fuerte vínculo entre retribución salarial y productividad.

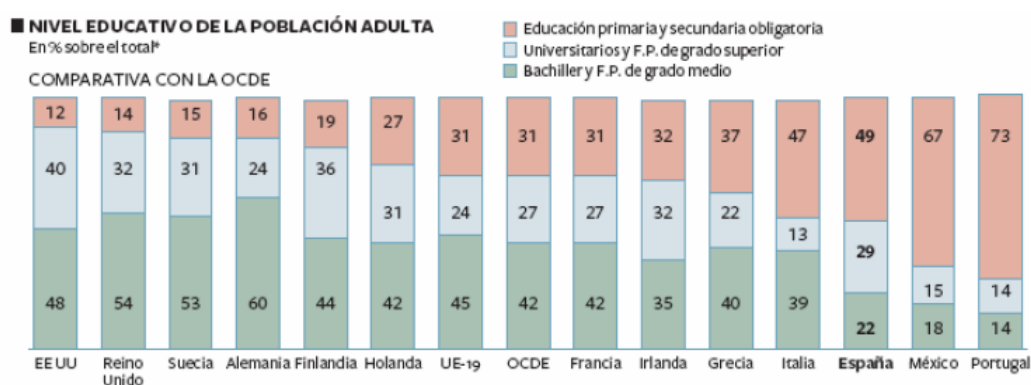
Los trabajadores cualificados suelen ser mas productivos y, por consiguiente, suelen percibir una mayor retribución.

Datos recientes ponen de manifiesto la existencia en España de una brecha entre la población con estudios primarios y la población con un nivel de formación medio o alto, evidenciándose una distorsión en los niveles educativos. Si bien el 29% de población con estudios superiores es razonable, el porcentaje sin ningún tipo de formación especializada es desproporcionadamente elevado (un 49%). Esta estructura formativa corresponde a un mercado de trabajo intensivo en mano de obra no cualificada y es consecuencia de un elevado coste de oportunidad de estudiar durante el boom inmobiliario.

Comparativamente, Estados Unidos y Alemania presentan una estructura formativa más equilibrada, con un porcentaje de población no especializada de sólo el 12% y el 16% respectivamente.

Para equilibrar la situación en España debe promoverse la formación profesional entre la población con estudios primarios.

Figura 31. Nivel educativo alcanzado por la población adulta.

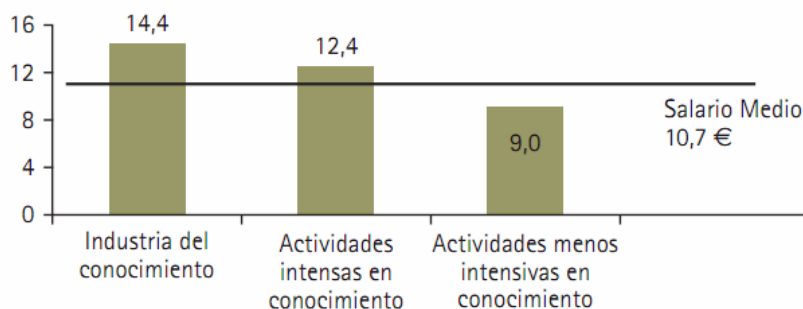


Fuente: Joan Ripoll i Alcon.

Por otro lado, la especialización productiva del país debe tender a actividades intensas en conocimiento. Estudios recientes demuestran una correlación positiva entre salarios y nivel de intensidad de conocimiento de la industria: los trabajadores cuya actividad productiva es intensa en conocimiento²⁴ perciben mayores salarios que el resto –véase figura 32–. En este sentido, el nivel de formación de la población es un factor determinante para el desarrollo y la riqueza de un país.

²⁴ Ver el cuadro adjunto en el Anexo 5 para una clasificación detallada de las actividades consideradas intensas en conocimiento.

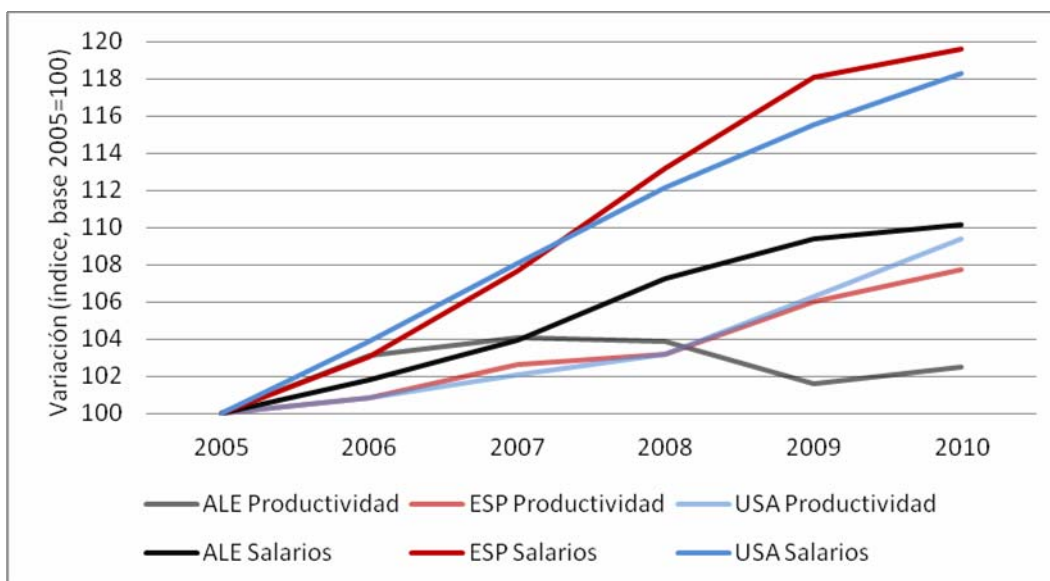
Figura 32. Salario medio en España por hora trabajada y según el sector de actividad por intensidad en conocimiento. 2002.



Fuente: Ángel Díaz-Chao, a partir de datos del INE.

Como hemos comentado anteriormente, la relación entre el nivel de salarios y la productividad determina el coste laboral unitario, que es un factor crítico para la competitividad del país. La tendencia generalizada en Europa en los últimos años ha sido a un incremento de los costes laborales debido a un mayor aumento de los salarios que de la productividad. Este aumento de los costes laborales ha provocado una pérdida de competitividad, dando lugar a una externalización de la producción a países emergentes donde el coste de la mano de obra es menor, por lo que resulta más barato producir. Lógicamente esto tiene un impacto muy negativo sobre el PIB y el empleo. Las principales soluciones a este fenómeno pasan por aumentar la productividad y redirigir del sistema productivo hacia actividades que generen alto valor añadido, donde la ventaja competitiva no sea el coste sino la calidad del producto o servicio.

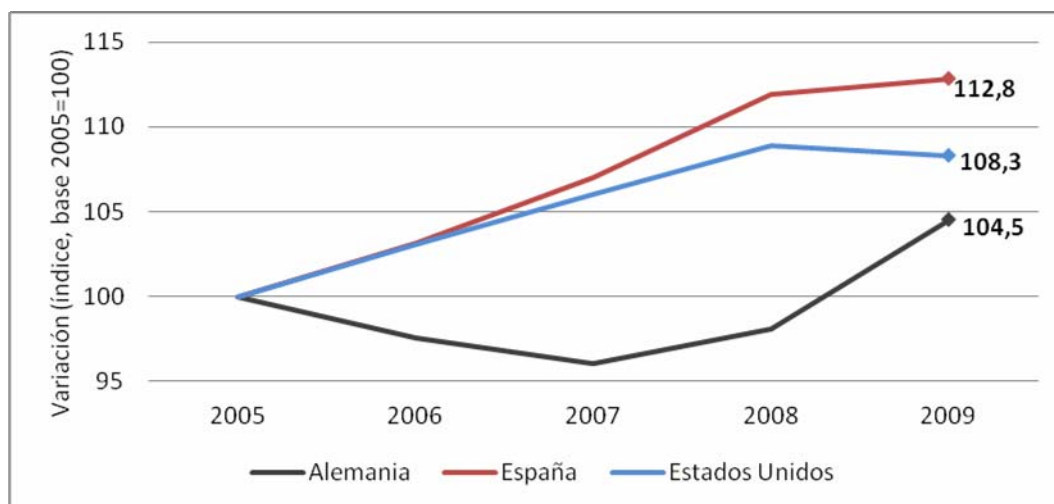
Figura 33: Variación del nivel de salarios y de la productividad del trabajo.



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

La figura 33 refleja la creciente brecha entre salarios y productividad, especialmente en España. Sin embargo, no debemos dejar pasar por alto que el incremento salarial en Alemania desde el inicio de la crisis ha sido mucho menor que en España y Estados Unidos, dando lugar a una reducción del coste laboral unitario (véase figura 34) que ha sido clave para la rápida recuperación del país.

Figura 34: Variación del Coste Laboral Unitario (CLU)



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

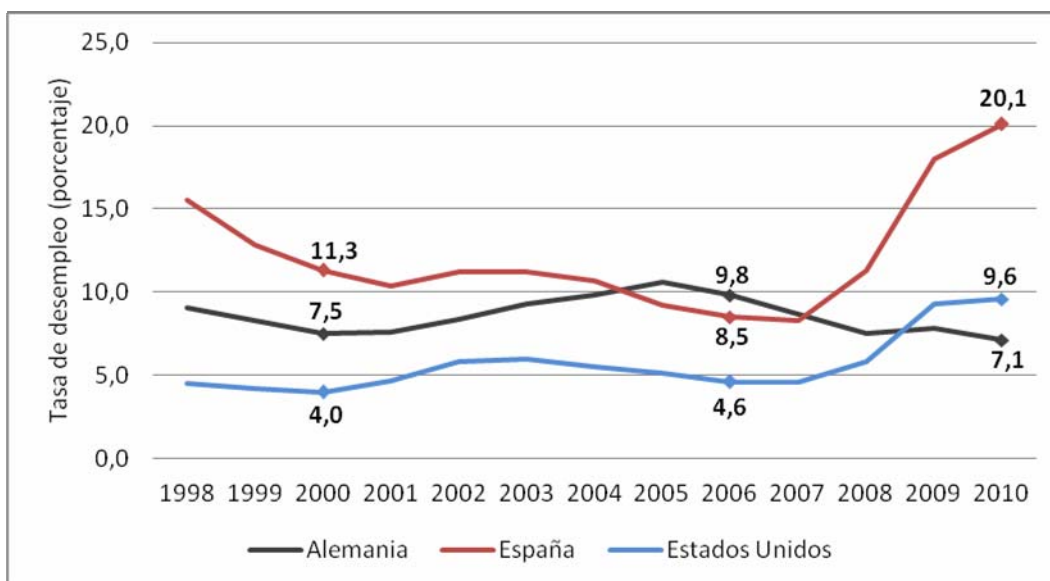
El alto coste laboral unitario es un aspecto que España debe corregir para mejorar su competitividad. Para ello, es conveniente incentivar la productividad y promover un ajuste de los salarios en función de ésta.

3. El desempleo

La tasa de desempleo es el principal indicador para evaluar la situación del mercado laboral de un país. Ésta mide el porcentaje de la población activa que no tiene trabajo y que está activamente buscándolo –figura 35–.

Históricamente, la tasa de paro española había sido especialmente alta, oscilando entre valores entre el 15% y el 20%. Desde 1994, sin embargo, ésta se había conseguido reducir sustancialmente, gracias sobre todo al auge del sector de la construcción y del turismo. En contraposición, Estados Unidos y Alemania habían registrado históricamente niveles de desempleo muy por debajo de la media, con tasas oscilando entre el 4% y el 7% y entre el 4% y el 10%, respectivamente.

Figura 35: Tasa de desempleo



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

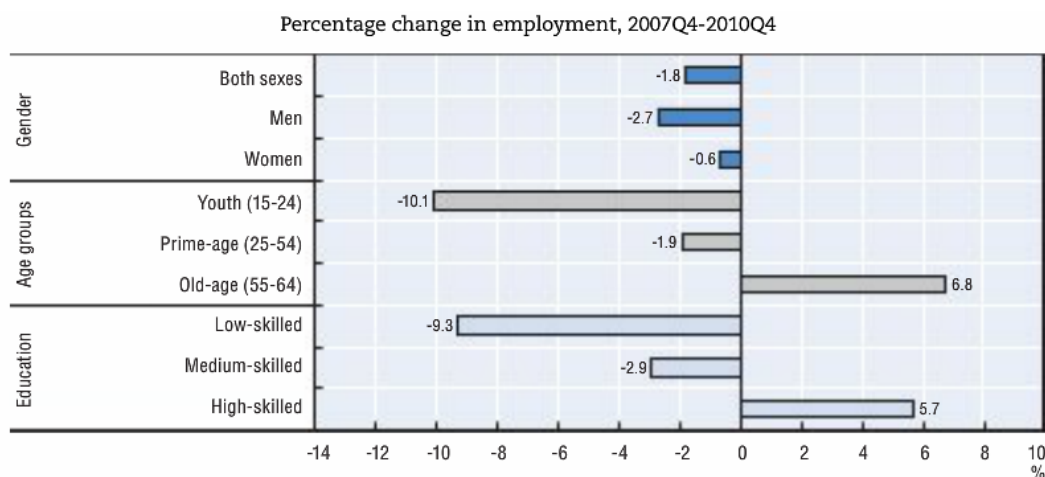
Los efectos de la reciente crisis económica se han traducido en un fuerte aumento del paro. Éste ha sido especialmente notorio en España, donde la tasa de desempleo se ha disparado hasta niveles superiores al 20%. Como hemos visto en el primer capítulo, el cambio de modelo productivo en las últimas décadas ha conllevado una mayor sensibilidad del empleo ante variaciones en la producción. Aunque el paro ha aumentado de forma importante también en Estados Unidos, éste no ha llegado a sobrepasar el 10% en ningún momento y se ha estabilizado en los últimos 2 años. En este punto destaca el caso de Alemania, donde la tasa de desempleo se ha reducido a lo largo de la crisis, gracias a ajustes en las horas trabajadas y a una estabilización de los salarios²⁵. Si prestamos atención, el importante descenso del paro entre 2005 y 2008, de tres puntos, coincide con la reducción de los costes laborales que tiene lugar en ese período (véase la figura 34).

3.1. Desequilibrios

La caída del empleo durante la crisis ha afectado con mayor intensidad a unos colectivos que a otros. Sin lugar a duda, los más afectados por la gran recesión en este sentido han sido los jóvenes y los trabajadores poco cualificados, especialmente los varones.

²⁵ ESTRADA, IZQUIERDO Y LACUESTA (BANCO DE ESPAÑA) (2009).

Figura 36: Variación en el empleo durante la Gran Recesión, media ponderada de la OCDE.



Note: Data are not seasonally adjusted. OECD is the weighted average of the OECD countries excluding Chile and Israel. Australia, Japan and New Zealand are also excluded for statistics by educational attainment.

Fuente: OCDE, estimaciones basadas en encuestas de población activa nacionales.

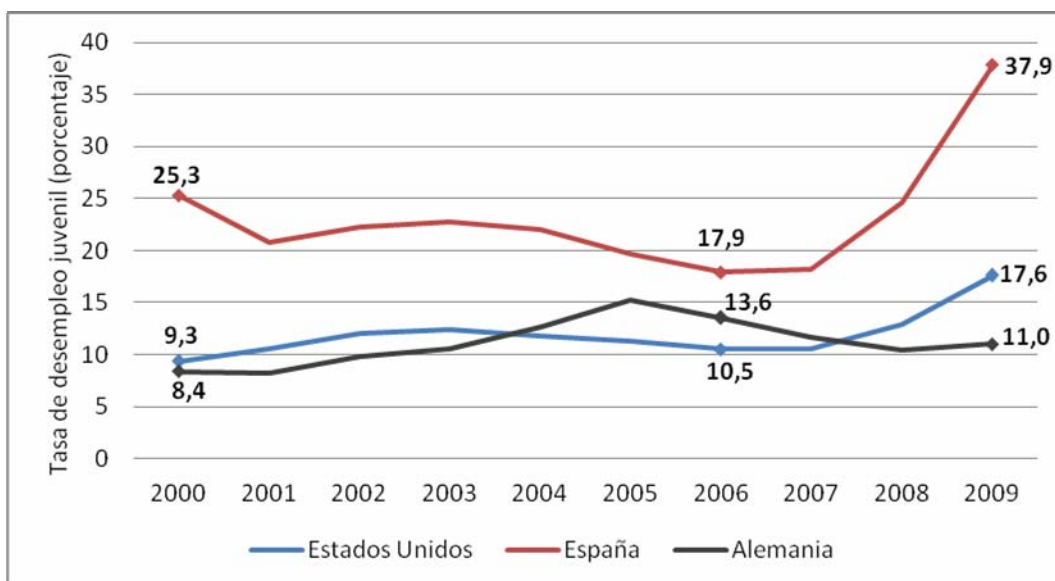
Como acabamos de ver, es un hecho común en la mayoría de países desarrollados que el desempleo juvenil se haya disparado con la crisis. Sin embargo, esto es especialmente grave en España, donde la tasa de paro para los jóvenes se ha duplicado, alcanzando niveles superiores al 40%²⁶.

La integración de los jóvenes en el mercado laboral es, en general, más difícil en Europa que en Estados Unidos (figura 38). Estudios recientes²⁷ muestran que aquellos países con fuertes sistemas de aprendizaje y/o mercados laborales poco regulados –especialmente Alemania y Reino Unido– tienen los mayores porcentajes de jóvenes “con un alto rendimiento”. Ese mismo estudio destaca que, de hecho, aquellos países con una fuerte regulación en el mercado laboral necesitan de potentes sistemas de aprendizaje y de educación vocacional que compensen esas rigideces. Por el contrario, los países con mayor incidencia de la temporalidad (sobre todo España e Italia) tienen el mayor porcentaje de jóvenes “rezagados”.

²⁶ La figura 37 recoge solamente los datos hasta 2009. En la actualidad, la tasa de desempleo juvenil en España ronda el 45%.

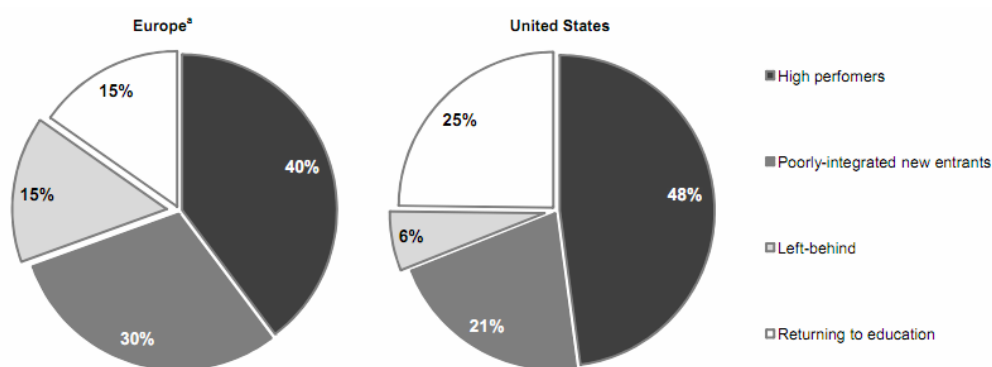
²⁷ QUINTINI, GLENDA (2011).

Figura 37: Tasa de desempleo juvenil (15-24 años)



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

Figura 38: Caminos clave de transición escuela-empleo en Estados Unidos y Europa.



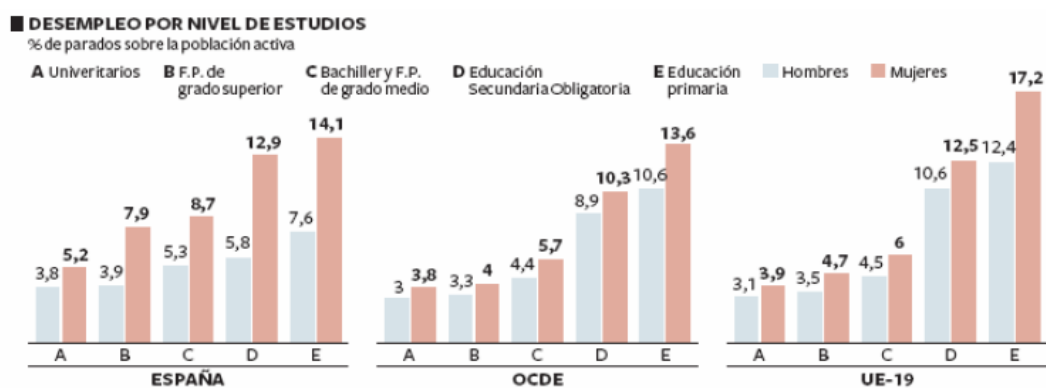
Fuente: Quintini y Manfredi (OCDE).

Sin embargo, aunque la inserción laboral es más fácil en Estados Unidos gracias a la flexibilidad del mercado, algunos colectivos como los Afroamericanos, los jóvenes poco cualificados y las madres adolescentes tienen serias dificultades para incorporarse con éxito al mercado laboral y tienen muchas más probabilidades de perder su empleo, quedando atrapados en la inactividad durante años²⁸.

Por otro lado, el desempleo tiene una mayor incidencia entre los trabajadores poco cualificados. Esto se debe principalmente a que la mano de obra poco cualificada es más vulnerable a variaciones en la producción. Además, ante una coyuntura económica desfavorable los trabajadores de mayor cualificación pueden optar a puestos que requieran una menor formación.

²⁸ OECD (2009).

Figura 39: Desempleo según nivel educativo.



Fuente: OCDE.

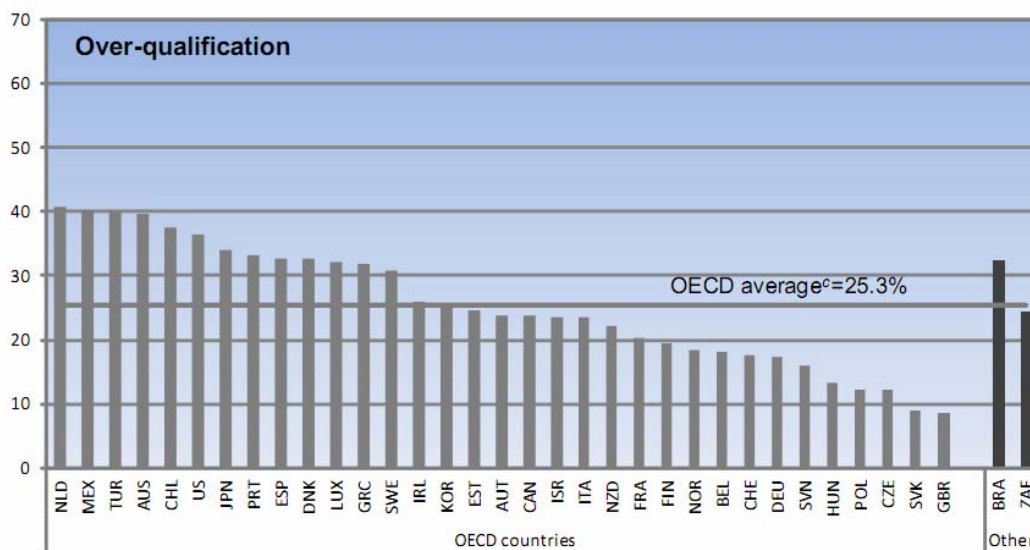
Otra consideración es la adecuación formativa de los trabajadores para el desempeño de su trabajo. Las figuras a continuación muestran los desajustes en este sentido.

En la figura 40 se consideran los trabajadores “sobre-cualificados”, entendiéndose aquellos cuyas cualificaciones son mayores que las requeridas para el puesto que ocupan.

En la figura 41 se consideran trabajadores “bajo-cualificados”, entendiéndose aquellos cuyas cualificaciones son menores que las requeridas para el puesto que ocupan.

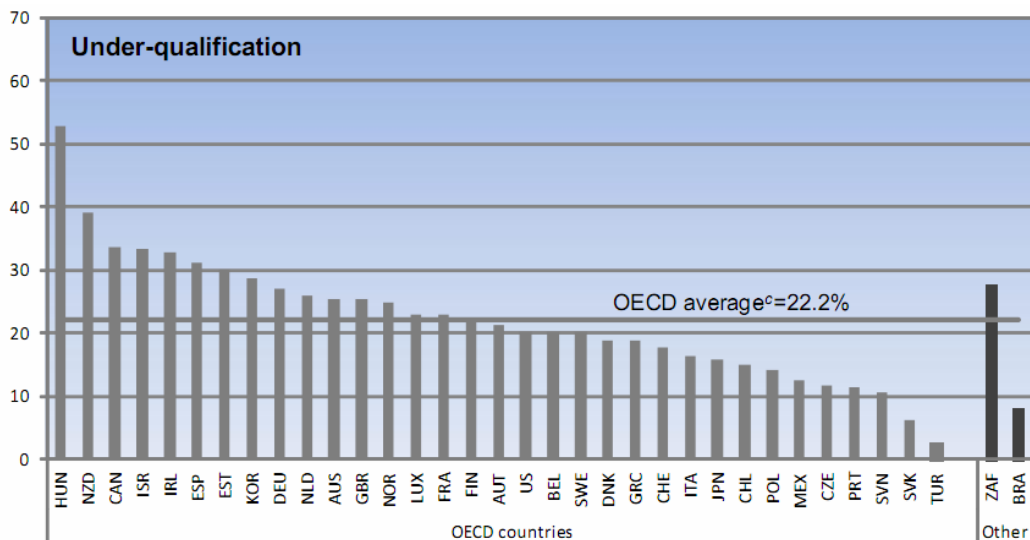
La distorsión en los niveles educativos en España pone en evidencia un exceso de población altamente cualificada (con estudios superiores) y, al mismo tiempo, un exceso de población con déficit de formación. Esto es debido a la especialización productiva del país en actividades intensivas en mano de obra poco cualificada. Sin embargo, para conseguir incrementar la competitividad es necesario introducir un modelo productivo basado en actividades con un alto nivel tecnológico y mano de obra especializada. Para ello, España dispone de suficiente de población altamente cualificada, pero se confirma la necesidad de promover la formación profesional entre la población con estudios primarios.

Figura 40: Indicadores de desajuste en la cualificación (sobre-cualificados).



Fuente: OCDE.

Figura 41: Indicadores de desajuste en la cualificación (bajo-cualificados).



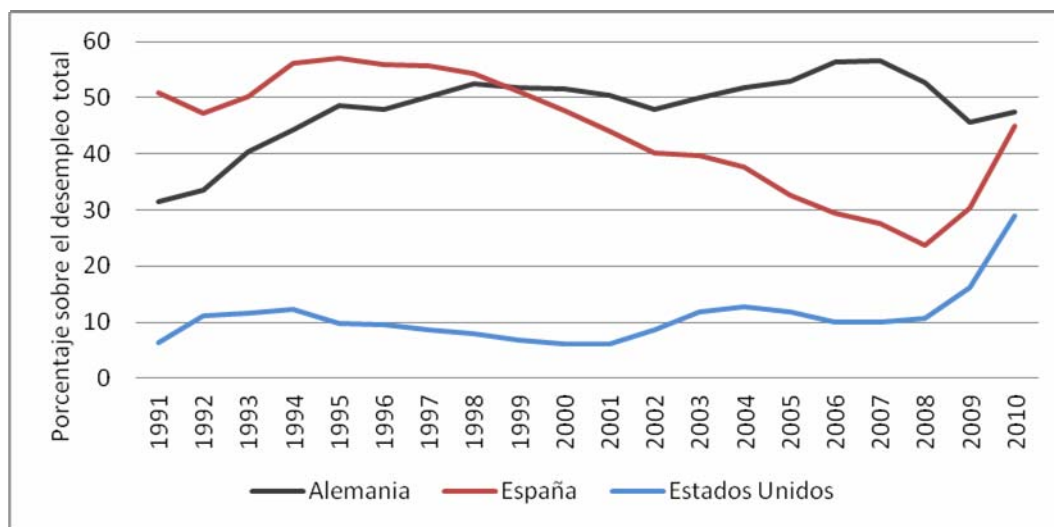
Fuente: OCDE.

3.2. Paro estructural

El paro estructural es uno de los principales problemas a los que se enfrenta la economía española en la actualidad. Éste es consecuencia de desajustes entre la oferta y la demanda de trabajo debido fundamentalmente a desequilibrios de carácter geográfico y a desequilibrios ocupacionales.

El paro estructural se caracteriza por ser de larga duración y no responde ante políticas que actúen sobre la demanda agregada (como los incentivos fiscales y el aumento del gasto público). Para combatirlo son necesarias políticas de oferta, también conocidas como políticas activas de ocupación, que se centran en aumentar la productividad incentivando el desarrollo tecnológico y promoviendo la formación de los trabajadores.

Figura 42: Desempleo de larga duración, porcentaje sobre el total.



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

Con la crisis económica el paro estructural ha aumentado debido a que el aumento del desempleo, sobretodo en el sector de la construcción y los sectores afines, no va a poder ser absorbido de nuevo en su totalidad una vez recuperados del período recesivo. Este aumento ha sido especialmente fuerte en España, donde estos sectores tenían una notable presencia. Aquí el componente estructural del desempleo ha superado el 45% del total, lo que significa que alrededor del 9% de la población activa se encuentra en una situación de paro de larga duración. El gráfico anterior puede resultar engañoso, ya que aunque el paro estructural de Alemania representa también más del 45% del total, este se traduce en poco más del 3% de la población activa, cifra similar a la de Estados Unidos.

4. El papel del Estado

4.1. Los sistemas de determinación salarial

Los mecanismos de determinación salarial es una de las variables más influyentes en la capacidad de ajuste del mercado laboral de un país ante perturbaciones adversas en la economía. La responsabilidad del Gobierno en esta materia es la de proporcionar el marco legislativo adecuado para garantizar un sistema de fijación de los salarios que minimice las rigideces en el mercado laboral, respetando los intereses de empleados y empleadores.

Las instituciones sindicales son el principal agente determinante del mecanismo de fijación de los salarios. Está demostrado que los salarios pactados en la negociación colectiva presentan una menor sensibilidad ante las condiciones económicas. Además, en España los procesos de negociación colectiva habitualmente vinculan la fijación de los salarios a la inflación y prácticamente no tienen en cuenta otras variables como la productividad.

España se caracteriza por una baja densidad sindical, aunque una elevada cobertura de la negociación colectiva; es decir, aunque la afiliación a los grupos sindicales es más bien baja, los salarios de la gran mayoría de trabajadores vienen fijados por procesos de negociación colectiva (figura 43). Esto se debe a la existencia de mecanismos legales para extender los acuerdos alcanzados en la negociación colectiva a todo el conjunto de trabajadores implicados, aunque éstos no hayan participado activamente en la negociación.

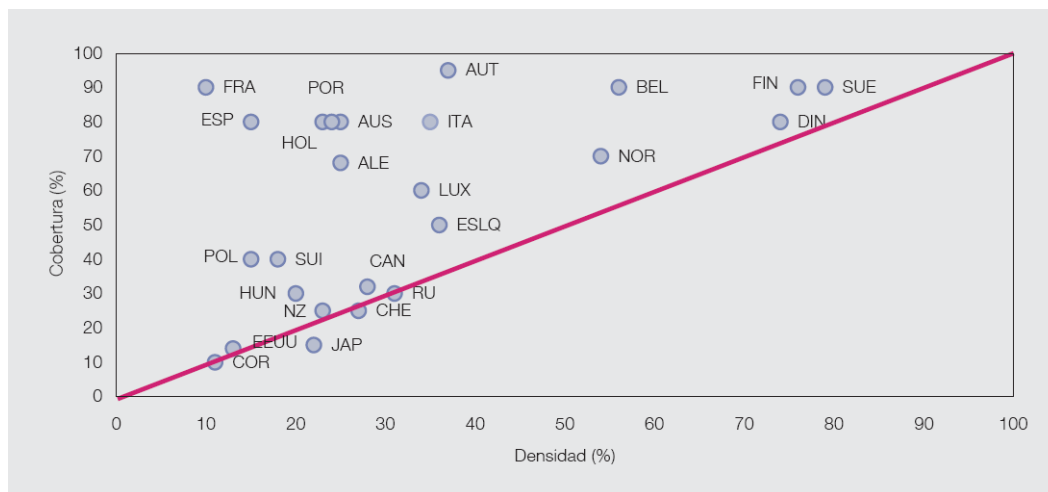
La gran representatividad de los trabajadores en los procesos de negociación colectiva se debe fundamentalmente a dos principios²⁹:

- La eficacia general automática de los convenios: todos los acuerdos de ámbito superior a la empresa deben aplicarse a todo el conjunto de trabajadores y empresas dentro del ámbito sectorial y territorial correspondiente, Aunque no hayan participado de la negociación.

²⁹ ESTRADA, IZQUIERDO Y LACUESTA (BANCO DE ESPAÑA) (2009).

- Le legitimidad para negociar: los representantes de los trabajadores que integran los comités de negociación son elegidos por un sistema de voto electoral.

Figura 43: Densidad sindical y cobertura de la negociación colectiva.

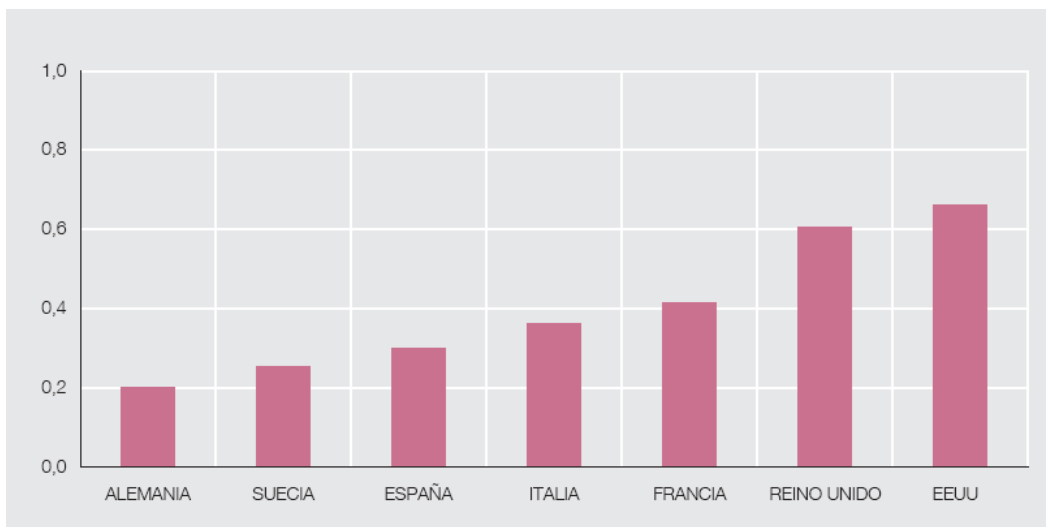


Fuente: OCDE. Extraído del Boletín económico del Banco de España.

A pesar de ello, algunos colectivos como los trabajadores con contrato temporal o con contrato formativo no se ven representados, por lo que generalmente gozan de peores condiciones que los trabajadores en plantilla. Adicionalmente, algunas empresas pequeñas no tienen suficiente representatividad en las negociaciones, por lo que los acuerdos alcanzados defienden en menor medida los intereses de éstas. En Alemania, donde también existe una importante cobertura sindical que además es centralizada, se ha conseguido corregir esta ineficiencia exigiendo a las empresas de empleo temporal que se aseguren de que los trabajadores con contrato temporal puedan acogerse a los convenios colectivos y no reciban un trato desfavorable.

La elevada indiciación salarial en España –superior al 70%– y la escasa sensibilidad a las condiciones económicas generan importantes rigideces en la fijación de los salarios que dificultan el ajuste del mercado laboral ante perturbaciones adversas en la economía. El alto grado de rigidez salarial representa un serio problema para las empresas debido su poca capacidad para ajustar los costes laborales. Como veremos en el próximo apartado, a esto se añade la dificultad que representa la falta de flexibilidad para adaptarse a las variaciones en la demanda de producción debido al elevado coste de los despidos.

Figura 44: Correlación sectorial entre el crecimiento de los salarios y la productividad total de los factores.



Fuente: EU-KLEMS y Banco de España.

En España, la escasa correlación entre el aumento de los salarios y el aumento de la productividad es similar a la de los países donde la negociación colectiva es más centralizada (como los países nórdicos y Alemania) y supone una importante rigidez que debe corregirse.

Por el contrario, en Estados Unidos la densidad y la cobertura sindical son muy poco representativas, y las negociaciones salariales generalmente son tratadas a nivel particular. Además, la fijación de los salarios tiene especialmente en cuenta la productividad y no está excesivamente indiciada.

4.2. Los sistemas de protección del desempleo

Otra de las variables con más impacto sobre la capacidad de ajuste del mercado laboral hacer referencia a los sistemas de protección del desempleo y a la legislación en materia de contratación y despido.

La mayoría de países desarrollados proveen dos mecanismos básicos de protección de los trabajadores frente al desempleo: las indemnizaciones por despido y los subsidios por desempleo. El objetivo fundamental de éstos es garantizar la subsistencia de los trabajadores durante un eventual episodio de desempleo y dotarles de la suficiente flexibilidad para encontrar un nuevo trabajo que se adecue a sus características.

La legislación española en materia laboral contempla que la rescisión de un contrato laboral pueda darse por causas objetivas o bien por causas disciplinarias. Si el despido es considerado procedente y el trabajador es despedido por causas objetivas, el empleador deberá notificar la rescisión contractual con al menos un mes de antelación y deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a 20 días de salario por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades. En cambio, si el despido es considerado procedente pero éste se procesa por causas disciplinarias, el empleador puede ejecutar la rescisión del contrato de manera inmediata y el trabajador no tiene derecho a indemnización. En cualquier caso, si por el contrario un juez estima el despido improcedente, ya sea por causas objetivas o disciplinares, el trabajador percibirá una indemnización equivalente a 45 días de salario por año trabajado con un máximo de 42 mensualidades. Estas condiciones son mucho más generosas que en la mayoría de países desarrollados e introducen rigidez en los sistemas de contratación y despido. Cabe destacar que estas condiciones de despido afectan particularmente a los empleados con contrato indefinido y que los trabajadores con contrato temporal perciben indemnizaciones sustancialmente menores –si es que perciben alguna–. Esta gran diferencia ha dado lugar a la creación de un mercado de trabajo dual, con un alto índice de temporalidad³⁰.

El indicador del Banco Mundial reconoce España como uno de los países con mayor indemnización por despido con una media de 56 semanas de salario³¹, tomando como sujeto de comparación un despido procedente con causas objetivas de un trabajador con 20 años de antigüedad en la empresa. Sin embargo, esas estimaciones podrían estar sesgadas ya que, en realidad, la mayoría de rescisiones de contratos acaban procesándose como disciplinarias y siendo estimadas improcedentes, por lo que la indemnización sería muy superior al cualquier otro país, con un total de 128 semanas de salario por año trabajado.

En este punto es necesario plantear como alternativa el sistema estadounidense en que no existen costes de despido. Este sistema otorga una total flexibilidad a las empresas en materia de contratación y despido, de manera que éstas pueden adaptar sus plantillas a las necesidades de la demanda. Sin embargo, esta mayor flexibilidad se produce en detrimento de la seguridad en el empleo.

³⁰ Como hemos comentado en el apartado 2.2., las empresas utilizan el contrato temporal como mecanismo de protección ante los elevados costes del despido.

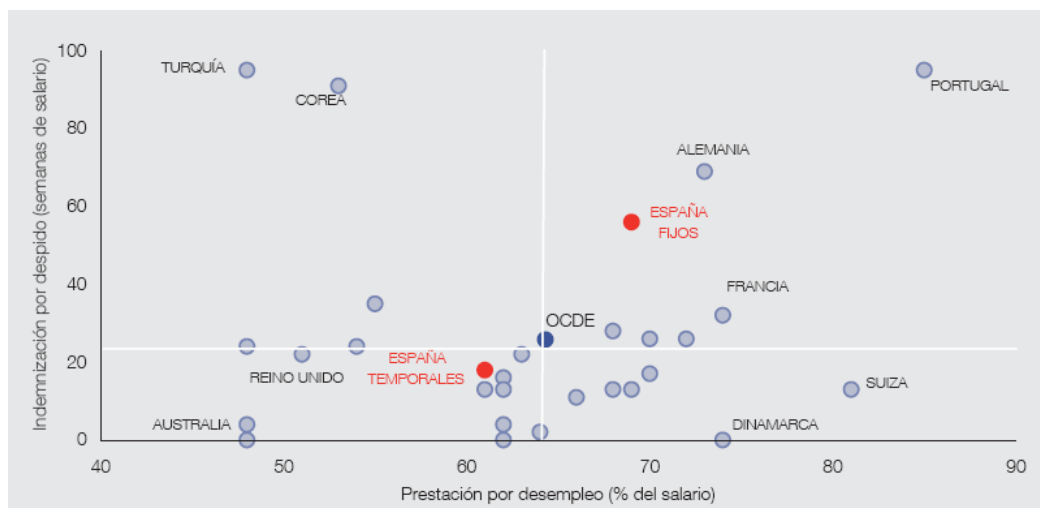
³¹ Véase el Anexo 3.

Los hechos evidencian que una flexibilización de las condiciones de despido es necesaria en España. Incluso en Alemania, donde existe una restrictiva regulación de protección del empleo, se han realizado reformas en las últimas décadas para flexibilizar el mercado laboral. Un claro ejemplo es la exención de indemnización por rescisión de contrato a empresas con menos de 10 empleados.

Según el indicador del Banco Mundial, las prestaciones por desempleo en España son también bastante generosas, con una tasa de reposición del 69% del salario³². Sin embargo, este dato no resulta aplicable a los trabajadores temporales, quienes debido a su volátil situación laboral suelen acumular menos derechos a la prestación que se traducen en una menor tasa de reposición³³.

La figura 45 ilustra las diferencias en materia de protección del desempleo entre los trabajadores con contrato temporal y los trabajadores con contrato indefinido, comparados con otros países de la OCDE. Ésta es la manifestación más evidente de la dualidad del mercado laboral español, en que los trabajadores temporales reciben una menor prestación por desempleo y una escasa indemnización por despido –similar a los países anglosajones– y los trabajadores fijos perciben generosas indemnizaciones y una mayor prestación por desempleo –similar a la de Alemania–. Cabe destacar también el modelo nórdico, en que las generosas prestaciones por desempleo compensan la nulidad de la indemnización por despido.

Figura 45: Indemnización por despido y prestaciones por desempleo.



Fuente: Banco Mundial, OCDE y Banco de España.

³² Véase el Anexo 6.

³³ ESTRADA, IZQUIERDO Y LACUESTA (BANCO DE ESPAÑA) (2009).

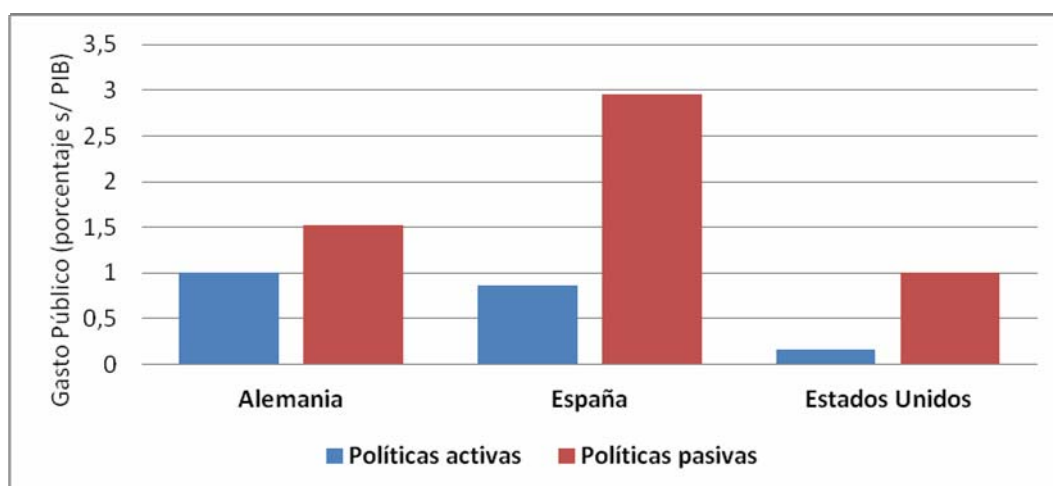
En numerosas ocasiones se han estigmatizado los modelos con altas prestaciones por desempleo, argumentando que éstas pueden ser un incentivo a no trabajar. Sin embargo, los datos evidencian que el problema no es tanto del modelo utilizado como la elevada segmentación del mercado laboral: algunos países como Alemania, Dinamarca, Suiza o Francia tienen prestaciones por desempleo superiores a la española y mantienen tasas de desempleo realmente bajas.

4.3. Las políticas activas de ocupación

Las políticas activas de ocupación son el conjunto de programas y medidas que tienen por objetivo aumentar la empleabilidad y el potencial de la fuerza laboral, mejorando las posibilidades de acceso al empleo, la formación, la movilidad geográfica y funcional y promoviendo la creación de nuevos puestos de trabajo.

Los gobiernos destinan parte de su presupuesto anual a políticas de acción sobre el mercado laboral. El gasto público en esta materia depende principalmente del modelo de Estado y de las necesidades de cada país. La figura 46 a continuación representa el gasto público, medido como porcentaje del PIB, en políticas activas y en políticas pasivas de empleo. Como se observa en el gráfico, el gasto que suponen las políticas pasivas de empleo en España es desproporcionadamente alto, lo que reduce el margen de maniobra del gobierno para decidir aplicar medidas activas que incidan sobre la oferta agregada. En cualquier caso la proporción del importe destinado a estas políticas es muy superior a la de Estados Unidos –donde las políticas activas son ínfimas– y no es excesivamente inferior a la de Alemania.

Figura 46: Gasto público en programas de acción sobre el mercado laboral, en 2009.

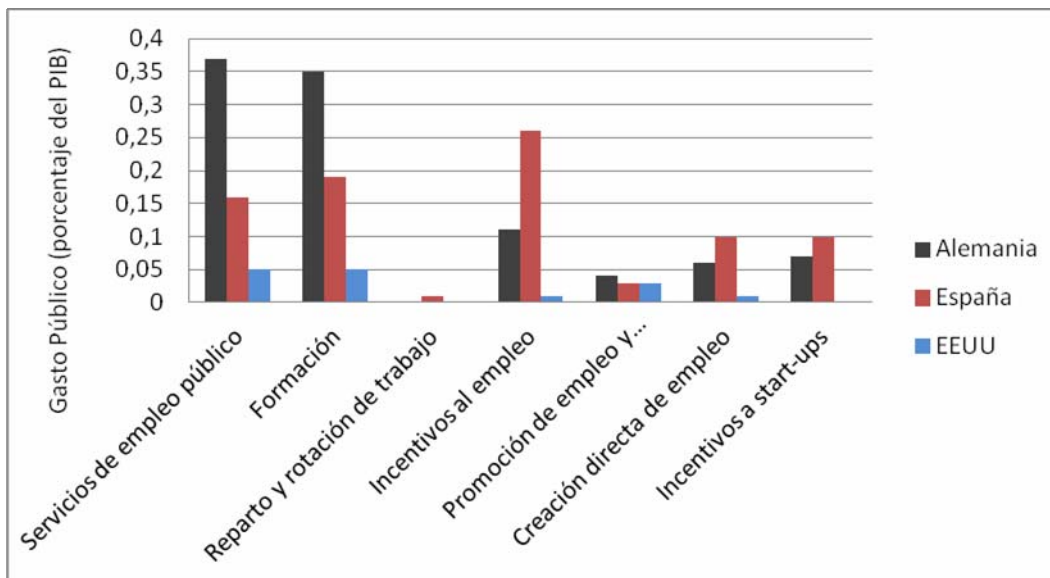


Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la OCDE.

La Comisión Europea³⁴ distingue siete tipos de políticas activas de empleo:

- Servicios públicos de empleo
- Formación
- Reparto y rotación de trabajo
- Incentivos al empleo (subsidijs de salarios)
- Promoción de empleo y programas de rehabilitación para personas con capacidad de trabajo reducida
- Creación directa de empleo
- Incentivos a start-ups

Figura 47: Políticas activas de empleo, en 2009.



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

En la figura 47 más arriba se observa que, mientras en España el principal destino de los fondos es el incentivo al empleo –fundamentalmente subsidios de salarios–, en Alemania y en Estados Unidos éstos se destinan más bien a la formación y a los servicios de empleo públicos.

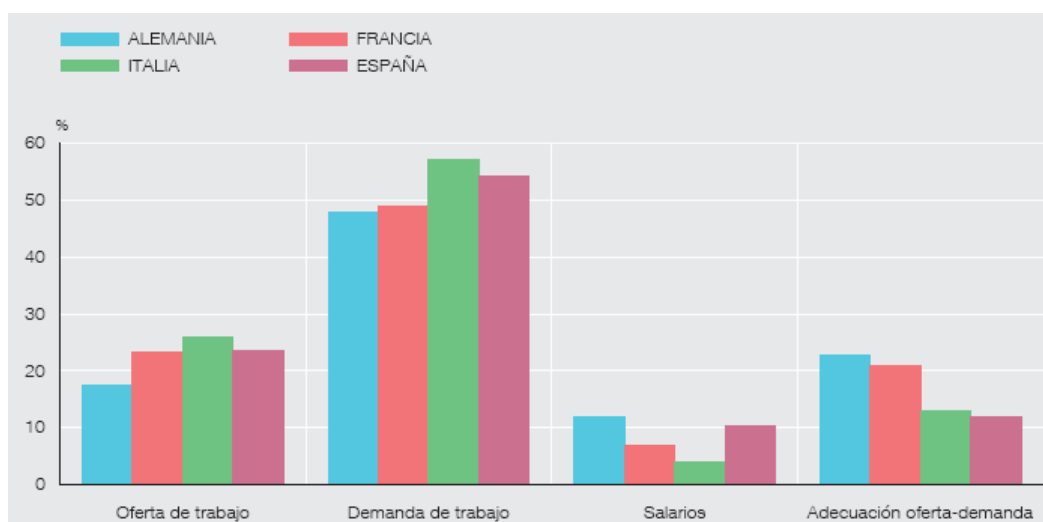
³⁴ COMISIÓN EUROPEA (2006).

4.4. Las reformas del mercado laboral

Durante la última década se han llevado a cabo en Europa numerosas reformas laborales con los principales objetivos de aumentar la competitividad y el dinamismo de la economía europea. La mayoría de reformas impulsadas durante esta época responden a la estrategia común de la Unión Europea acordada en el año 2000, conocida como la Agenda de Lisboa: flexibilizar el mercado laboral e incrementar la utilización del factor trabajo.

En España y Alemania, las reformas del mercado laboral se han dirigido fundamentalmente a impactar en la demanda de trabajo (figura 48), concentrándose buena parte de ellas en mejorar las posibilidades de empleo de los colectivos con dificultades (mujeres, jóvenes, inmigrantes, temporales, trabajadores poco cualificados, etc.).

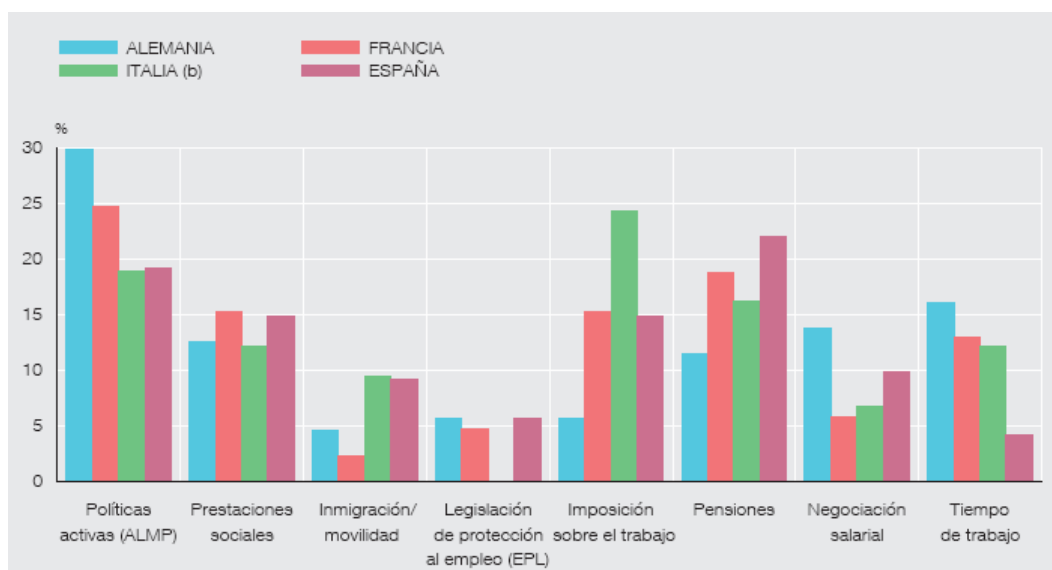
Figura 48: Reformas laborales en los principales países de la UEM por variable a impactar. Período 2000-2006.



Fuente: Base de datos LABREF (Comisión Europea) y Banco de España.

Sin embargo, las medidas adoptadas por ambos países se han enfocado a diferentes áreas de intervención (figura 49). De este modo, mientras en España las reformas se han centrado mayormente en las pensiones, en las políticas activas y en las prestaciones sociales; en Alemania se ha optado por incidir especialmente en las políticas activas y en una menor medida en el tiempo de trabajo, la negociación salarial, las prestaciones sociales y las pensiones.

Figura 49: Reformas laborales en los principales países de la UEM por área de intervención. Período 2000-2006.



Fuente: Base de datos LABREF (Comisión Europea) y Banco de España.

4.4.1. Objetivos y medidas empleadas en las recientes reformas laborales en España

PLAN E: Real Decreto-Ley 9/2009 y Real Decreto-Ley 13/2009³⁵.

1. Medidas para incrementar la demanda de trabajo mediante la reducción de costes laborales:

Devolución de la Contribución a la Seguridad Social al empleador en los siguientes casos:

- Contratación de trabajadores con responsabilidades familiares. Fijos y a jornada completa, durante un máximo de dos años.
- Contratación de desempleados en situación de exclusión social. Fijos, durante un máximo de tres años.
- Creación de nuevos puestos de trabajo en sectores estratégicos (p.ej. I+D y Energías Renovables).
- Autónomos menores de 30 años. Durante un máximo de cinco años.

³⁵Wölfel y Mora-Sanguinetti (OCDE) (2011).

2. Medidas para dar apoyo a la población desempleada:

- Subsidio para trabajadores en paro que han alcanzado el límite de la prestación por desempleo. Hasta Febrero de 2011.
- Incremento de entre el 40% y el 50% de la prestación por desempleo acumulada para aquellos que destinan el subsidio a la creación de una nueva empresa.

3. Medidas para dar apoyo a la reincorporación laboral:

- Plan especial para facilitar el empleo por cuenta propia a mayores de 45 años.
- Creación de un Fondo por valor de 1106 millones de euros para la creación directa de empleo y para incentivar la formación de los desempleados.
- Contratación de 1500 empleados en los Servicios de Empleo Público para mejorar la colocación de trabajadores en los sectores más afectados por la crisis.
- Ayuda de 350€ mensuales para desempleados de los sectores más afectados por la crisis mientras dura la búsqueda de un nuevo empleo.

Reforma Laboral de 2010: Ley 35/2010³⁶

1. Medidas para reducir la brecha de indemnizaciones por despido entre contratos indefinidos y temporales:

- Aumento de las indemnizaciones de los contratos temporales, de forma gradual de 2012 a 2015, desde los 8 días por año de servicio hasta los 12 días.
- Disminución de las indemnizaciones de los despidos de trabajadores con contratos indefinidos mediante la adopción de varias medidas complementarias.

³⁶ Conde-Ruiz, Felgueroso y García-Pérez (FEDEA) (2011).

- Se subvenciona parte de la indemnización de los despidos objetivos a través del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA).
2. Medidas para reducir la dualidad del mercado laboral:
- Se limita el tiempo máximo de los contratos por obra o servicio determinados (36 meses ampliables en 12 más por negociación colectiva).
 - Se hace más estricto el régimen de prohibición de la concatenación de contratos.
 - Nueva política de bonificaciones, sólo para determinados colectivos.
3. Medidas para flexibilizar los procesos de contratación y despido:
- Creación de un Fondo de Capitalización siguiendo el modelo austríaco.
- Los nuevos contratos indefinidos conllevarán la constitución de una cuenta de ahorro individual en la que las empresas irán ingresando una parte del salario aún por determinar. El trabajador podrá hacer uso de su cuenta en los supuestos de despido, de movilidad geográfica, para el desarrollo de actividades de formación o en el momento de su jubilación.

4.4.2. *Objetivos y medidas empleadas en las recientes reformas laborales en Alemania*

Reformas Hartz: Hartz I 2003, Hartz II 2003, Hartz III 2004, Hartz IV 2005³⁷.

1. Medidas para mejorar de la organización y el funcionamiento de los servicios públicos de empleo:
- Se establecen objetivos cuantitativos en las agencias de colocación.
 - Creación de una agencia pública que ayuda a reubicar a los trabajadores temporales pertenecientes a colectivos de difícil colocación.

³⁷ Estrada, Izquierdo, Lacuesta (Banco de España) (2009).

2. Medidas para incentivar la búsqueda activa de empleo mediante una reforma del sistema de protección social que garantice un mayor equilibrio entre derechos y obligaciones:
 - Acceso a la prestación de entre 6 meses y 1 año, en relación con su contribución anterior. Después, pago asistencial en función de la riqueza del desempleado y penalización por no ejercer una búsqueda activa de empleo.

3. Medidas para incrementar la demanda de trabajo mediante una menor restricción en la regulación del mercado laboral:
 - Liberalización del contrato temporal.
 - Creación de “minijobs” y “midijobs”, con reducciones en las cotizaciones sociales.
 - Subvención al empleo de mayores de 50 años.

4. Medidas par mejorar la flexibilidad y adaptación de las empresas a la coyuntura económica:
 - Se incentiva el uso de “kurzarbeit”. Éstos consisten en una reducción parcial o total de la jornada laboral durante un máximo de 6 meses para evitar despidos; durante ese período, el Estado subvenciona el 67% del salario anterior del trabajador.
 - Las empresas con menos de 10 trabajadores quedan exentas de los pagos de rescisión de contrato.

CONCLUSIONES

1. Valoración general

Tras el análisis de cada una de las variables que determinan el funcionamiento del mercado laboral, las principales características que cabe destacar de cada país son las siguientes:

Alemania

Alemania es el país –de los tres analizados– que ha sufrido una mayor caída del PIB con la crisis, pero donde ésta ha tenido un menor impacto en el desempleo. Además, la recuperación económica tras la crisis ha sido considerablemente más rápida que en la mayoría del resto de países. Esto ha sido posible gracias a una muy buena capacidad de ajuste del mercado laboral y a unas correctas medidas implementadas a tiempo por el gobierno.

El modelo productivo alemán, especializado en servicios y en industrias de alta intensidad tecnológica, permite mantener una gran competitividad de sus industrias. Destacan la alta sofisticación de los procesos productivos y los canales de distribución, así como el elevado grado de innovación de sus empresas.

Aunque en Alemania no existe un salario mínimo impuesto legislativamente, los niveles salariales son considerablemente superiores a los de España. Dos importantes factores que favorecen unos salarios competitivos son la especialización productiva en actividades intensas en conocimiento y el equilibrio en la estructura formativa de la población.

Al margen de la incidencia que tiene en los niveles salariales y en la productividad, el nivel educativo de la población activa debe estar adecuado a la estructura productiva del país. En este sentido, Alemania goza de un buen equilibrio en la estructura formativa de su población adulta, con un importante peso de la formación profesional y un bajo porcentaje de población con estudios primarios. Este equilibrio se ha conseguido gracias a una estricta regulación y a unos rigurosos sistemas de control, supervisión y orientación educativa.

La inmigración, que representa en torno al 13% de la población total de Alemania, tiene una tasa de desempleo que prácticamente dobla a la de la población nacional.

La temporalidad en Alemania afecta de manera especial a los jóvenes y es utilizada principalmente como una herramienta de entrada al mercado laboral para este colectivo. La temporalidad es considerablemente baja para los profesionales con experiencia gracias a que la legislación laboral y la presión sindical no condicionan en exceso la capacidad de ajuste de las empresas ante una situación económica desfavorable.

La utilización del contrato a tiempo parcial es una importante herramienta para flexibilizar el mercado laboral alemán, que permite una mayor capacidad de adaptación de las empresas a la demanda de producción y favorece los intereses de algunos trabajadores, facilitando la conciliación de la vida familiar y laboral.

Alemania es un claro ejemplo de éxito del “estado del bienestar”. Queda demostrado que un sistema con elevadas prestaciones sociales es perfectamente compatible con una alta competitividad de las industrias y un eficiente funcionamiento del mercado laboral. Aunque la tasa de paro ha sido generalmente superior a la de Estados Unidos durante los últimos años, no se puede afirmar que esto se deba a una falta de incentivos para trabajar motivada por las generosas prestaciones desempleo. De hecho, el paro estructural (de larga duración) ha sido también muy superior al estadounidense, lo que manifiesta algunos desajustes más bien relacionados con la distribución geográfica o funcional del capital humano. A pesar de eso, las reformas de los últimos años han reducido la duración de los subsidios por desempleo a un máximo de entre 6 meses y 1 año (duración considerablemente inferior a la de España), han establecido que el importe a percibir dependerá de las condiciones económicas del desempleado y requieren a los beneficiarios ejercer la búsqueda activa de empleo.

Las medidas Hartz implementadas entre 2003 y 2005 para combatir la creciente tasa de desempleo han conseguido reducir el paro a lo largo de los últimos seis años, gracias a ajustes en las horas trabajadas (incentivando el uso de “kurzarbeit”) y a una estabilización de los salarios. Estas medidas, junto con otras, han dotado de una mayor flexibilidad al mercado laboral alemán y han mejorado su competitividad mediante una reducción de los costes laborales.

Estados Unidos

Estados Unidos ha sufrido una caída de la actividad productiva mucho más leve que España y Alemania. Por otro lado, aunque se ha producido un importante aumento del desempleo éste no ha llegado a sobrepasar el 10% en ningún momento y se ha estabilizado en los últimos dos años.

La gran flexibilidad del mercado laboral facilita el ajuste en función de la situación económica y hace que los niveles de empleo fluctúen acordes con la actividad productiva.

La economía estadounidense es también altamente competitiva gracias a la especialización en actividades de elevada productividad. Su modelo productivo se fundamenta en el sector terciario, especialmente en los servicios financieros, el comercio mayorista y el minorista. Además, buena parte del tejido industrial de Estados Unidos está basado en actividades de alta intensidad tecnológica que generan un alto valor añadido, destacando la industria petrolífera, química y electrónica.

La elevada productividad de los trabajadores se traduce, además, en unos en unos niveles de renta muy superiores a los de otros países desarrollados como Alemania y España. Esto es así gracias a que la productividad tiene un factor determinante en la fijación de los salarios. El buen nivel formativo de la población y la disposición de las tecnologías más punteras permiten conseguir esos altos niveles de productividad.

Aunque Estados Unidos ha sido tradicionalmente –y sigue siendo– un país receptor de inmigrantes, la tasa neta de migración se ha mantenido considerablemente baja y estable durante las últimas décadas. El estricto control sobre la inmigración permite mantener un equilibrio en el mercado laboral. De hecho, el colectivo inmigrante presenta una tasa de desempleo menor que la población autóctona.

Las grandes dimensiones del mercado estadounidense facilitan la movilidad geográfica de los trabajadores en función de la demanda de trabajo. Eso, unido a una buena movilidad funcional dotan de una gran flexibilidad al mercado laboral, por lo que el componente estructural del paro es particularmente bajo.

Los índices de temporalidad en Estados Unidos son prácticamente irrelevantes gracias a la gran flexibilidad del mercado laboral. La legislación vigente en materia de contratación laboral exime a las empresas de indemnizar a sus trabajadores por la rescisión de contrato. Esto tiene un efecto muy negativo sobre la estabilidad de los empleos, pero genera un gran dinamismo en el mercado que permite a las empresas reajustar rápidamente la demanda de trabajo. Gracias a ese gran dinamismo del mercado los trabajadores que pierden su empleo suelen encontrar uno nuevo en relativamente poco tiempo.

Por otro lado, el Gobierno y los agentes sindicales prácticamente no intervienen en los mecanismos de ajuste del mercado laboral:

- La densidad y la cobertura sindical son muy poco representativas, y las negociaciones salariales generalmente son tratadas a nivel particular.
- El gasto público en acciones sobre el mercado laboral es muy bajo y se focaliza fundamentalmente en políticas pasivas.

España

España es el país en el que más ha incrementado la tasa de desempleo con la Gran Recesión, a pesar de haber sufrido una caída de la actividad productiva más bien leve. Esto se debe a que el empleo presenta una gran sensibilidad a las fluctuaciones del PIB: Cuando el país se encuentra en períodos de expansión, el nivel de empleo crece en una mayor proporción que la producción. Por contra, cuando el país atraviesa períodos recesivos, el nivel de empleo sufre también un mayor descenso. Esta mayor volatilidad del empleo se debe a un modelo productivo basado en actividades intensivas en mano de obra y de baja productividad.

El modelo productivo español de las últimas décadas se ha basado fundamentalmente en el sector de la construcción, el turismo y las industrias con poca sofisticación. Éste permitió reducir sustancialmente el paro durante unos años pero ha conllevado graves consecuencias para la economía a nivel estructural. Esta especialización productiva ha dado lugar a una distorsión en los niveles educativos, unos salarios reales bajos y una baja productividad de los trabajadores.

La distorsión en los niveles educativos se manifiesta por la existencia de una brecha entre la población con estudios primarios y la población con un nivel de formación medio o alto. Esta brecha es consecuencia, en buena medida, de un elevado coste de oportunidad de estudiar durante el boom inmobiliario. Actualmente existe un desajuste en la estructura formativa de la población: hay un exceso de oferta de trabajadores cualificados para la estructura productiva del país.

Otra de las consecuencias negativas del modelo productivo español es el comportamiento contracíclico de la productividad, es decir, que la productividad disminuye en períodos de expansión y aumenta en períodos de recesión. Esto se debe a que la mano de obra con niveles bajos de productividad es mucho más vulnerable a las fluctuaciones cíclicas de la economía.

La baja productividad de los trabajadores, la poca sofisticación de los negocios y la posibilidad de ofrecer salarios bajos han provocado que la competitividad de las empresas se centre más en bajos costes que en alta productividad.

Durante los últimos años, los salarios han aumentado más que la productividad del trabajo, dando lugar a un aumento de los costes laborales. Esto ha provocado una pérdida de competitividad de las industrias españolas.

De hecho, el alto grado de rigidez salarial es otro de los principales problemas del país: la elevada indiciación –superior al 70%– y la escasa sensibilidad a las condiciones económicas generan importantes rigideces en la fijación de los salarios que dificultan la capacidad de las empresas para ajustar los costes laborales.

Con la crisis económica el paro estructural ha aumentado debido a que el aumento del desempleo, sobretudo en el sector de la construcción y los sectores afines, no va a poder ser absorbido de nuevo en su totalidad una vez recuperados del período recesivo.

La segmentación del mercado laboral es otro de los principales problemas de la economía española. En España existe actualmente un mercado de trabajo dual: Por un lado, los trabajadores con contrato indefinido gozan de estabilidad laboral, protección sindical y de unas buenas condiciones laborales. Por el contrario, los trabajadores con contrato temporal registran una alta movilidad laboral: suelen combinar empleos de corta duración con episodios de desempleo. Además, éstos suelen tener peores condiciones laborales, menos posibilidades de promoción y, a

menudo, perciben menores salarios. El contrato temporal ha sido utilizado por las empresas como un mecanismo para evitar los costos despidos de las contrataciones indefinidas. Cabe destacar que éste tiene una mayor incidencia en los colectivos más desfavorecidos: jóvenes, mujeres e inmigrantes.

Los jóvenes han sido el colectivo más afectado la crisis, con una tasa de desempleo que prácticamente alcanza el 45%. Además, la mayoría de los jóvenes menores de 25 años que trabajan lo hace en régimen de contrato temporal. La temporalidad representa para éstos una puerta de entrada al mercado laboral. Sin embargo, el alto coste del despido dificulta la transición hacia el contrato indefinido.

Aunque el contrato a tiempo parcial es concebido en la mayoría de países como una herramienta útil para flexibilizar el mercado laboral y facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, en España existe una preferencia generalizada por el contrato a jornada completa. Esto se debe a que, menudo, los trabajadores con contrato a tiempo parcial tienen peores condiciones laborales y menores posibilidades de desarrollo profesional.

Las tendencias demográficas en España son hacia un envejecimiento de la población y una afluencia de inmigración descontrolada. Este colectivo, aunque ha contribuido de manera muy positiva a equilibrar las cuentas públicas, tiene una tasa de desempleo muy superior a la de la población autóctona (más de 10 puntos), lo que provoca desajustes en la oferta de trabajo.

La tasa de actividad, que históricamente había sido baja en España, ha aumentado en los últimos años gracias principalmente a la incorporación de la mujer al mercado laboral y a la llegada de inmigrantes para trabajar en el sector de la construcción, sobre todo a partir de 2001.

En España tanto Gobierno como sindicatos juegan un papel fundamental en el funcionamiento del mercado laboral:

- Por un lado, las excepcionales prestaciones sociales que existen en España requieren de un gran gasto en políticas pasivas por parte del Gobierno. Éste es desproporcionadamente alto comparado con países como Alemania y Estados Unidos y deja poco margen para implantar políticas activas que incidan sobre la oferta agregada.

- Por otro lado, en España existe una elevada cobertura de la negociación colectiva a pesar de la baja densidad sindical, gracias a la existencia de mecanismos legales para extender los acuerdos alcanzados en la negociación colectiva a todo el conjunto de trabajadores implicados, aunque éstos no hayan participado activamente en la negociación.

2. *Propuestas para la mejora del funcionamiento del mercado laboral español*

La mejora de la situación laboral en España requiere reformas estructurales y legislativas que permitan mejorar la capacidad de ajuste de su mercado laboral. A continuación se proponen algunas medidas para cada una de las líneas de actuación más importantes. Aunque la reforma laboral de 2010 (Ley 35/2010) ya presenta algunas acciones en esta dirección, las medidas aquí propuestas son nuevas alternativas o representan un planteamiento más ambicioso de éstas.

Lineas de actuación sobre la competitividad empresarial:

- Reducir los costes laborales mediante una mejora de la productividad total de los factores. El gobierno debe desarrollar políticas activas de empleo enfocadas a aumentar la productividad del capital humano (modelo alemán), así como favorecer la modernización tecnológica de las empresas vía deducciones fiscales.
- Redirigir el sistema productivo hacia actividades que generen alto valor añadido, con una fuerte presencia de la “industria del conocimiento”, donde la ventaja competitiva no sea el coste sino la calidad del producto o servicio. El gobierno debe incentivar y dar apoyo a la creación de empresas en sectores estratégicos y favorecer la inversión en I+D+I mediante bonificaciones fiscales y/o subvenciones.

Lineas de actuación sobre la flexibilidad del mercado y la adaptabilidad empresarial:

- Reducir la rigidez salarial siguiendo el modelo estadounidense, mediante la descentralización de los procesos de negociación hacia un ámbito local y sectorial, así como un sistema de fijación de los salarios en función de la productividad, menos indiciado.
- Impulsar el uso de jornadas reducidas de trabajo en empresas que presentan dificultades económicas, con una compensación salarial a los afectados subvencionada por el gobierno, similares a los *kurzarbeit* en Alemania.
- Eliminar la dualidad del mercado laboral y reducir las rigideces en los sistemas de contratación y despido, igualando las condiciones entre el contrato temporal y el contrato indefinido. Una posible solución es la creación de un contrato único con unas condiciones de despido muy poco restrictivas al principio, pero que se endurezcan progresivamente a medida que aumente la antigüedad del trabajador en la empresa. Esto reduciría el riesgo de las empresas al contratar a nuevos trabajadores y al mismo tiempo protegería a los que ya se encuentran empleados.

Lineas de actuación sobre la demografía:

- Impulsar planes de ayuda a las familias enfocados a promover la natalidad. Ayudas puntuales como el “cheque bebé”, aunque sirven igualmente de apoyo a las familias, no han funcionado como incentivo para aumentar la natalidad. Lo que aquí se propone son ayudas a lo largo del tiempo mediante bonificaciones fiscales (como deducciones en el IRPF), subsidios y otro tipo de facilidades relacionadas con la educación (incremento de plazas públicas, becas, etc).
- Mejorar la conciliación de la vida familiar y laboral. Para ello, es necesario introducir una legislación reguladora que iguale las condiciones de los contratos a tiempo parcial con las de los contratos a tiempo completo.
- Equilibrar los niveles de inmigración de manera que éstos sean acordes a la demanda de trabajo, mediante un estricto control sobre la inmigración.

Lineas de actuación sobre la empleabilidad de colectivos desfavorecidos

- Combatir el paro juvenil favoreciendo la contratación de este colectivo, mediante exenciones de las cuotas de la Seguridad Social, subvenciones salariales durante los primeros años y otras bonificaciones fiscales. Paralelamente deberían lanzarse nuevos programas de becas para la formación en empresas, financiados y estrictamente supervisados por el gobierno.
- Equilibrar la estructura formativa de la población y reducir la brecha entre población con estudios primarios y población con estudios superiores. Debe promoverse la formación profesional entre la población con estudios primarios para conseguir una gran oferta de mano de obra especializada.
- Facilitar la recolocación de los trabajadores de los sectores más afectados por el paro estructural en otros sectores con mayor posibilidad de crecimiento. Para ello, es necesario que éstos adquieran una nueva formación profesional específica que les permita desarrollar su nueva actividad profesional.

Para que estas propuestas resulten eficaces, el gobierno y las instituciones educativas deben garantizar mediante inspecciones a las empresas que los becarios y aprendices, hayan recibido soporte público o privado, reciben una formación efectiva para el desempeño de su actividad profesional y que las empresas no utilizan los contratos formativos como una herramienta para obtener mano de obra a bajo coste.

Es imprescindible promover desde las instituciones un cambio cultural en empresas y población donde todos se sientan corresponsables en que la formación sea efectiva y de calidad.

Lineas de actuación sobre las instituciones públicas

- Reducir el gasto en políticas pasivas empleo, en favor de políticas activas que actúen sobre la Oferta Agregada. Debe revisarse el sistema de prestaciones por desempleo. El fondo de capitalización que presenta la Ley 35/2010, similar al modelo austríaco, es una buena alternativa.

- Mejorar la eficacia de los servicios públicos de empleo, estableciendo objetivos cuantitativos a las agencias para la recolocación de trabajadores, siguiendo el modelo alemán.

Bibliografía

BANCO DE ESPAÑA. *Empleo por ramas de actividad. España*. Indicadores Económicos. [En línea]. [Consulta: 12 de julio de 2011]. Disponible en:
<http://www.bde.es/webbde/es/estadis/infoest/indeco.html>

BANCO MUNDIAL. World Bank data. World development indicators & global development finance. [En línea]. [Consulta: 1 de noviembre y 9 de diciembre de 2011]. Disponible en:
<http://databank.worldbank.org/ddp/home.do>

BLANCHARD, OLIVIER. *Macroeconomía*. 4ª Edición. Pearson Educación, S.A., Madrid, 2006.

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO (BOE). *Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*. [En línea]. [Consulta: 13 de noviembre de 2011]. Disponible en:
<http://www.boe.es/boe/dias/2010/09/18/pdfs/BOE-A-2010-14301.pdf>

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO (BOE). *Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas*. [En línea]. [Consulta: 13 de noviembre de 2011]. Disponible en:
<http://www.boe.es/boe/dias/2009/12/31/pdfs/BOE-A-2009-21160.pdf>

BUREAU OF ECONOMIC ANALYSIS. U.S. DEPARTMENT OF COMMERCE. *Economic recovery widespread across states in 2010*. News release: GDP by State. [En línea]. [Consulta: 24 de octubre de 2011]. Disponible en:
http://www.bea.gov/newsreleases/regional/gdp_state/gsp_newsrelease.htm

BUREAU OF LABOR STATISTICS. UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR. Labor force statistics from the current population survey. [En línea]. [Consulta: 6 de noviembre de 2011]. Disponible en:
<http://www.bls.gov/cps/lfcharacteristics.htm#laborforce>

CONDE-RUIZ, IGNACIO, FOLGUEROSO, FLORENTINO Y GARCÍA-PÉREZ, JOSÉ IGNACIO. *Reforma Laboral 2010: Una primera evaluación y propuestas de mejora*. Colección de estudios económicos 01-2011. FEDEA, 2011. [En línea]. [Consulta: 13 de diciembre de 2011]. Disponible en:
http://www.fedea.es/pub/est_economicos/2011/01-2011.pdf

DÍAZ-CHAO, A. *Las diferencias salariales en la economía del conocimiento: un análisis empírico para España* (Artículo). UOC Papers nº6. Universitat Oberta de Catalunya. 2008. [En línea]. [Consulta: 22 de septiembre de 2011]. Disponible en:
<http://www.uoc.edu/uocpapers/6/dt/esp/diaz.pdf>

ESTRADA, ÁNGEL; IZQUIERDO, MARIO Y LACUESTA, AITOR. *El funcionamiento del mercado de trabajo y el aumento del paro en España*. Banco de España. Boletín económico julio-agosto 2009.

EUROSTAT. EUROPEAN COMMISSION. Employment and Unemployment (Labour Force Survey). Database. [En línea]. [Consulta: 6 de noviembre de 2011]. Disponible en:
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/data/database

EUROSTAT. EUROPEAN COMMISSION (CZECH, BEATE). *Minimum wages in January 2009*. Population and social conditions. Eurostat data in focus, 2009. [En línea]. [Consulta: 7 de diciembre de 2011]. Disponible en:
http://www.eds-destatis.de/de/downloads/sif/qa_09_029.pdf

FUNDACIÓN DE ESTUDIOS DE ECONOMÍA APLICADA (FEDEA). *Propuesta para la Reactivación Laboral en España*. (Varios autores). Enero, 2010. [Libro electrónico]. Disponible en:
<http://www.fedea.es>

INTERNATIONAL MONETARY FUND (IMF). *Unemployment dynamics during recessions and recoveries: Okun's Law and beyond*. World Economic Outlook. Abril de 2010. [En línea]. [Consulta: 30 de octubre de 2011]. Disponible en:
<http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2010/01/pdf/c3.pdf>

LÓPEZ-GARCÍA, PALOMA; PUENTE, SERGIO Y GÓMEZ, ÁNGEL LUIS. *La creación de empleo de las empresas pequeñas en España*. Banco de España. Boletín económico Abril 2009.

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN. *Boletín de estadísticas anuales*. 28 de Octubre de 2011. [En línea]. [Consulta: 1 de noviembre de 2011]. Disponible en:
<http://www.mtin.es/estadisticas/bel/welcome.htm>

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN. *La reforma del sistema de pensiones*. 28 de Enero de 2011. [En línea]. [Consulta: 2 de noviembre de 2011]. Disponible en:
http://www.uco.es/ugt/v2/images/stories/Ficheros/110201_LA_REFORMA_DE_LAS_PENSIONES1.pdf

MORALES, ESTHER Y VACAS, CARLOS. *Reformas en los mercados de trabajo europeos en el período 2000-2006*. Banco de España. Boletín económico enero 2009.

OECD. [En línea]. [Consulta continuada]. Disponible en:
<http://stats.oecd.org/Index.aspx>

OECD. Topics: Key statistics on migration in OECD countries. [En línea]. [Consulta: 4 de noviembre]. Disponible en:
http://www.oecd.org/document/30/0,3746,en_2649_37415_48326878_1_1_1_37415,00.html

OECD. Directorate for Employment, Labour and Social Affairs. Online OECD Employment database. [En línea]. [Consulta: 13 de noviembre]. Disponible en:
http://www.oecd.org/document/34/0,3343,en_2649_33927_40917154_1_1_1_1,00.html

OECD. OECD Employment Outlook 2011. OECD Publishing, 2011. [En línea]. [Consulta: 8 de diciembre]. Disponible en:

<http://dx.doi.org/10.1787/empl-outlook-2011-en>

OECD. *Jobs for Youth: United States 2009*. OECD, 2009. [En línea]. [Consulta: 8 de diciembre]. Disponible en:

<http://www.oecd.org/dataoecd/34/30/44161929.pdf>

SCARPETTA, STEFANO; SONNET, ANNE. Y MANFREDI, THOMAS. *Rising youth unemployment during the crisis: How to prevent negative long-term consequences on a generation?* OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 106, OECD Publishing 2011. [En línea]. [Consulta: 8 de diciembre]. Disponible en:

<http://dx.doi.org/10.1787/5kmh79zb2mmv-en>

QUINTINI, GLENDA. *Right for the Job: Over-Qualified or Under-Skilled?* OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 120, OECD Publishing 2011. [En línea]. [Consulta: 8 de diciembre]. Disponible en:

<http://dx.doi.org/10.1787/5kg59fcz3tkd-en>

RIPOLL I ALCON, JOAN. *Mercado laboral en España*. Economía Española y Mundial II. Universitat Abat Oliba, 2011.

SCHWAB, KLAUS Y SALA-I-MARTÍN, XAVIER. *The Global Competitiveness Report 2011-2012*. World Economic Forum. Ginebra, Suiza, 2011. [En línea]. [Consulta: 26 de octubre de 2011]. Disponible en:

http://www3.weforum.org/docs/WEF_GCR_Report_2011-12.pdf

TIMIMI, KEITH. *Different sectors of the US Economy*. Economywatch.com. [En línea] [Consulta: 24 de octubre de 2011]. Disponible en:

http://www.economywatch.com/world_economy/usa/different-sectors-of-economy/

USABIAGA, CARLOS. *Crecimiento, desempleo y empleo: España*. Universidad Pablo de Olavide, Sevilla. [En línea]. [Consulta: 5 de octubre de 2011]. Disponible en:

<http://estaticos.expansion.com/estaticas/documentos/2010/01/leyokun.pdf>

VAN ARK, BART; O'MAHONY, MARY Y TIMMER, MARCEL. *The productivity gap between Europe and the United States: trends and causes*. Journal of economic perspectives – Vol. 22. Stern School of Business – New York University. New York, NY, United States, 2008. [En línea]. [Consulta: 3 de diciembre de 2011]. Disponible en:

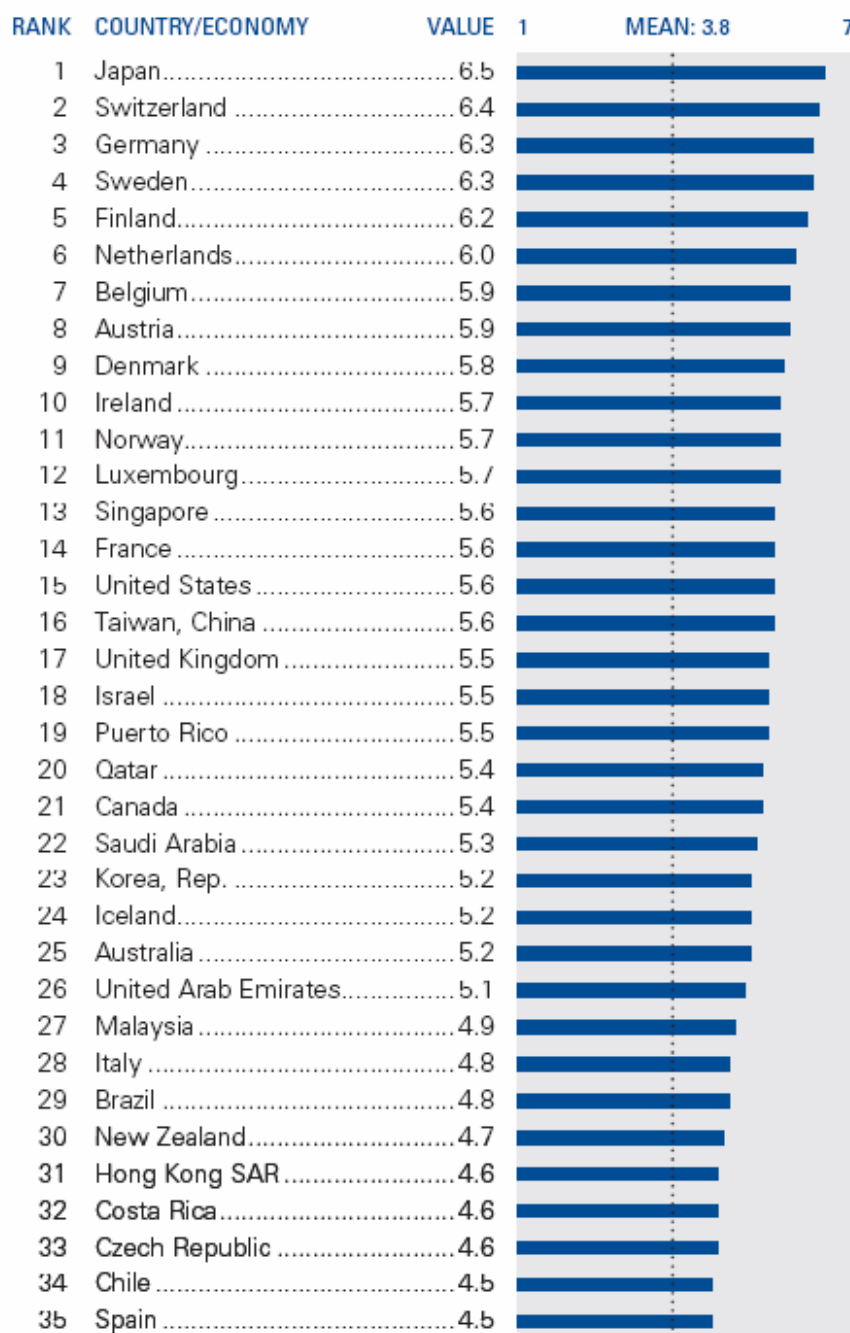
<http://pages.stern.nyu.edu/~cedmond/ge08/van%20Ark%20et%20al%20JEP.pdf>

WÖLFL, ANITA Y MORA-SANGUINETTI, JUAN S. *Reforming the labour market in Spain*. Economics Department working paper No.845. OECD. Febrero, 2011.

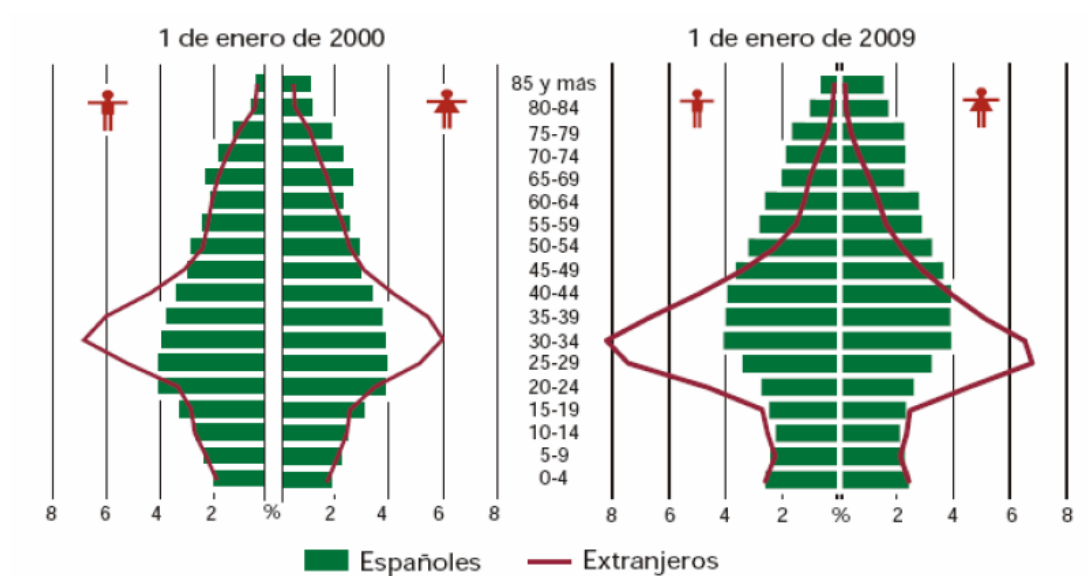
Anexos

1 – Sofisticación de los procesos de producción

[1 = Sin sofisticación – Métodos intensivos en mano de obra o predominan procesos tecnológicos de generaciones pasadas; 7 = Alta – Predominan los mejores y más eficientes procesos tecnológicos del mundo]. Media ponderada de 2010-11.



2 – Pirámide de población en España (2000-2009)



Fuente: INE

3 – Indemnizaciones por rescisión de contratos en los países de la OCDE

	Costes de despido (semanas de salario)		Costes de despido (semanas de salario)
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	España	56
Eslovaquia	13	Alemania	69
Suiza	13	Corea	91
Bélgica	16	Turquía	95
Holanda	17	Portugal	95
República Checa	22		
OCDE	25,8		

Fuente: Doing Business (Banco Mundial). Extraído del Boletín económico del Banco de España.

Global Competitiveness Index

	Rank (out of 142)	Score (1–7)
GCI 2011–2012	36	4.5
GCI 2010–2011 (out of 139).....	42	4.5
GCI 2009–2010 (out of 133).....	33	4.6
Basic requirements (20.0%)	38	5.2
Institutions.....	49	4.3
Infrastructure.....	12	5.8
Macroeconomic environment.....	84	4.6
Health and primary education.....	44	6.0
Efficiency enhancers (50.0%)	32	4.6
Higher education and training.....	32	4.9
Goods market efficiency.....	66	4.2
Labor market efficiency.....	119	3.8
Financial market development.....	64	4.1
Technological readiness.....	28	4.9
Market size	13	5.4
Innovation and sophistication factors (30.0%)	33	4.0
Business sophistication	34	4.5
Innovation.....	39	3.6

The Global Competitiveness Report 2011-2012 © 2011 World Economic Forum

5 – Clasificación de las actividades económicas según su intensidad en conocimiento.

Código CNAE-93	Descripción
<i>Industria del conocimiento</i>	
22	Edición, artes gráficas, reproducción de soportes grabados
30	Fabricación de máquinas de oficina y equipos informáticos
32	Fabricación de material electrónico; fabricación de equipo y aparatos de radio, televisión y comunicaciones
64	Correos y telecomunicaciones
72	Actividades informáticas
73	Investigación y desarrollo
80	Educación
92	Actividades recreativas, culturales y deportivas
<i>Actividades intensivas en conocimiento</i>	
24	Industria química
29	Industria de la construcción de maquinaria y equipo metálico
31	Fabricación de maquinaria y material eléctrico
33	Fabricación de equipo e instrumentos médico-quirúrgicos, de precisión, óptica y relojería
34	Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques
35	Fabricación de otro material de transporte
65	Intermediación financiera, excepto seguros y planes de pensiones
67	Actividades auxiliares a la intermediación financiera
70	Actividades inmobiliarias
74	Otras actividades empresariales
85	Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social
91	Actividades asociativas

Fuente: Ángel Díaz-Chao

6 – Prestaciones por desempleo.

	Tasa de reposición (% de salario)		Tasa de reposición (% de salario)
Turquía	48	Italia	66
Grecia	48	Eslovaquia	68
Australia	48	Canadá	68
Nueva Zelanda	48	España	69
Reino Unido	51	Noruega	69
Corea	53	Holanda	70
Irlanda	54	Finlandia	70
Hungría	55	Suecia	72
Polonia	61	Alemania	73
EEUU	62	Francia	74
Japón	62	Dinamarca	74
Bélgica	62	Suiza	81
Islandia	62	Portugal	85
República Checa	63	Luxemburgo	86
Austria	64		
OCDE	64,3		

Fuente: OCDE. Extraído del Boletín económico del Banco de España.