

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ECONOMIA

Texto para Discussão Nº 16/2006

**EL MERCADO LABORAL EN ESPAÑA**

*Santos M. Ruesga*  
(*Universidad Autonoma de Madrid*)

Porto Alegre, novembro de 2006.

---

## Índice

---

1. Introducción .....	3
2. La estructura y dinámica del mercado laboral del mercado laboral español.....	5
2.1. Oferta de trabajo .....	6
Un profundo cambio en las tendencias demográficas. Una población estancada, que se anima por el flujo migratorio .....	7
Una baja tasa de actividad .....	7
Una población que envejece .....	8
Una población cuyo ciclo laboral se acorta .....	8
Feminización de la población activa .....	9
2.2. Demanda de trabajo .....	9
La demanda de trabajo .....	9
La población ocupada y sus características .....	10
Cambio sectorial y empleo .....	13
Demanda de trabajo y ciclo económico .....	14
Empleo, productividad y cambio tecnológico .....	16
La jornada de trabajo .....	18
Políticas económicas y empleo. La flexibilización de las relaciones laborales. Un mercado dual. ....	20
2.3. Desequilibrios del mercado laboral .....	24
Desempleo .....	25
Desequilibrios espaciales .....	27
Desajustes ocupacionales.....	28
2.4. Salarios .....	29
Dinámica de los costes laborales .....	29
Desigualdades salariales .....	30
3. Las instituciones laborales .....	31
3.1. Legislación y reforma laborales.....	32
3.2. Dialogo social .....	35
3.3. La negociación colectiva .....	37
3.4. Políticas activas de Mercado Laboral.....	39
4. Referencias bibliográficas recomendadas.....	43
Buscar en la red .....	43

### Resumen

Este trabajo analiza la estructura y evolución reciente del mercado de trabajo español. En primer lugar, se estudia la evolución de la fuerza de trabajo y de su estructura, según diferentes características. De este modo, se observan las tendencias que reflejan un incremento importante de la oferta laboral, alimentada tanto por el incremento de la mano de obra femenina como por la entrada de inmigrantes en los años más recientes y, adicionalmente, se interpretan los cambios registrados en la demanda, que resultan de la combinación del cambio técnico con la transformación sectorial de la

---

\* Catedrático de Economía Aplicada en la Universidad Autónoma de Madrid. Consejero del Consejo Económico y Social de España.

estructura productiva. Se destacan dos rasgos diferenciales, desde el punto de vista de la demanda, que hacen referencia a la elevada temporalidad del empleo, que alcanza a un tercio de los asalariados y a la baja cualificación relativa de los puestos de trabajo ofertados.

En segundo lugar, se investiga sobre las tendencias observadas, como resultado de las anteriores, en la variable salarial, que muestra una intensa moderación, como media, al tiempo que se ensancha la brecha salarial trabajadores cualificados y no cualificados.

Y, en tercer lugar, se estudian los cambios institucionales habidos, en el sistema de regulación de las relaciones laborales. Bajo esta perspectiva, el mercado de trabajo español muestra una estructura que tiende a las pautas similares de comportamiento con las habituales en los países constitutivos de la inicial UE-15, con algunas singularidades. Los cambios inducidos en el marco regulatorio y la propia praxis de la concertación social han ido diseñando un modelo de relaciones laborales que muestra un grado de centralización intermedio, en cuanto a la relación de los interlocutores sociales y el papel desarrollado por la negociación colectiva.

### Summary

This paper analyzes the structure and recent evolution of the Spanish labour market. In the first place, the evolution of the labour force and of its structure is studied, according to different characteristics. In this way, the tendencies are observed that reflect an important increment of the labour offering, fed so much by the increment of the female labour as by the entrance of immigrants in the most recent years and, additionally, the changes registered in the demand are interpreted, that result of the combination of the technical change with the sectorial transformation of the productive structure. Two differential characteristics are emphasized, since the point of view of the demand, that refer to the high transience of the employment, that reaches to a third of the wage earners and downward cualificación relative of the positions of work offered.

In second hand, investigates itself on the tendencies observed, as a consequence of the previous, in the salary variable, that shows an intense moderation, like average, al time that the industrious salary gap is widened qualified and done not qualify.

And, in third hand, the institutional changes are studied had, in the system of regulation of the labour relations. Under this perspective, the Spanish labour market shows a structure that tends the similar guidelines of behaviour with the habitual in the countries constituents of the initial EÜ-15, with some singularities. The changes induced in the regulatory framework and the own one praxis of the social harmony have gone designing a model of labour relations that shows a degree of intermediate centralization, as for the relation of the social speakers and the role developed by the collective bargaining.

### Resumo

Este capítulo analisa a estrutura e evolução recente do mercado de trabalho espanhol. Para começar, a evolução da mão-de-obra e de sua estrutura é estudada, de acordo com características diferentes. Desta maneira, as tendências são observadas isso refletir um incremento importante da contribuição de trabalho, alimentado tanto pelo incremento do trabalho feminino como pela entrada de imigrantes nos anos bem recentes e, adicionalmente, as mudanças registradas na exigência são interpretadas, esse resultado da combinação da mudança técnica com a transformação de sectorial da estrutura produtiva. Duas características de diferencial são realçadas, desde que o ponto de vista da exigência, isso referem à transitoriedade alta do emprego, que alcança a um terceiro dos asalariados e para baixo parente de cualificación das posições de trabalho oferecido.

Em segundo lugar, investiga se nas tendências observado, em conseqüência do prévio, na variável de salário, isso mostra uma moderação intensa, como média, tempo de al que a lacuna industriosa de salário é alargada qualificado e feito não qualifica-se. E, em terceiro lugar, as mudanças institucionais são estudadas tiveram, no sistema de regulamento das relações trabalhistas. Sob esta perspectiva, o mercado de trabalho espanhol mostra uma estrutura que nas diretrizes semelhantes de comportamento com o habitual nos constituintes de países da UE inicial-15, com algum singularities. As mudanças induzidas na estrutura reguladora e o praxis de próprio da harmonia social foram projetando um modelo de relações trabalhistas que mostra um grau de

centralização intermediária, quanto à relação dos oradores sociais e o papel desenvolvido pela negociação coletiva.

## 1. Introducción

El trabajo es uno de los recursos fundamentales de cualquier economía. De hecho, en la época moderna, las economías más desarrolladas se distinguen más por la cantidad y la calidad del trabajo del que disponen que por la existencia o no de recursos naturales; actualmente una economía es más rica en la medida en que mejora su dotación de capital humano (cantidad y calidad del trabajo utilizado).

### (Recuadro 1) El trabajo: una mercancía singular

Ya es lugar común entre los investigadores de la ciencia económica considerar el denominado mercado de trabajo como un mercado especial, como la concurrencia de múltiples mercados de trabajo que conforman un entramado de diferentes segmentos laborales, más o menos relacionados entre sí, pero constituyendo realidades distintas. Segmentos cuyas líneas de delimitación pueden tener una manifestación territorial o de otro orden, pero que siempre están relacionadas con las variadas características del tejido productivo (Piore, M. and Doeringer, P. (1971): *Internal Labour Market and Manpower Adjustment*, D.C: Heath and Company, Lexington, Mass.).

#### CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO

◇ *Hay que producirlo y asimilarlo para generar bienes y servicios*

El trabajo no existe de modo natural y espontáneo. Hay que producir y reproducir la fuerza de trabajo y hay que adecuar y asimilar ésta a las características de los empleos o puestos de trabajos existentes. En los mercados laborales se intercambia fuerza de trabajo, pero después hay que aplicarla a cada tarea específica, lo que requiere un coste o inversión de adaptación (en maquinaria, equipos, formación, organización, etc.).

◇ *No es homogéneo*

El trabajo no es homogéneo. Existen tantas variedades como personas poseedoras de fuerza de trabajo. Ni tan siquiera es factible establecer una tipificación del mismo a efectos de determinar diversos submercados para determinar su precio de equilibrio (salario) correspondiente.

◇ *Su circulación económica no es transparente*

Los hipotéticos mercados en los que se intercambia la fuerza de trabajo no son transparentes a los ojos de todos los que participan. La información, por tanto, no fluye de forma transparente y no está al alcance de igual modo para todos los agentes que participan (por ello aparecen múltiples mecanismos de intermediación que suplen las carencias de información existentes).

◇ *Sus precios son rígidos a la baja*

El precio de la fuerza de trabajo constituye el principal activo de la mayoría de la población para reproducirse y vivir. No es pues extraño que de modo "natural" haya una resistencia a la baja de estos ingresos incluso en términos nominales.

◇ *Tiene limitaciones a su movilidad*

La fuerza de trabajo es inseparable de la persona que la posee; por tanto, la movilidad del trabajo está indisolublemente ligada a la movilidad de las personas. Y ésta está condicionada por multitud de variables de índole socioeconómica o cultural (disponibilidad de recursos para el desplazamiento, para la compra o alquiler de vivienda, conocimiento del idioma, etc.).

Muchos economistas se refieren al mercado de trabajo más como un eufemismo que como una realidad, en tanto que se entiende más como un conjunto de relaciones entrelazadas a través de múltiples mecanismos de regulación, que de un mercado *strictu sensu*, en el sentido más clásico del término. De este modo, la historia social más reciente en los países occidentales ha ido definiendo un marco de regulación explícita para las relaciones de trabajo, orientado a establecer un conjunto de mecanismos que, de un lado, otorguen garantías jurídicas a la parte más débil de la relación –el asalariado– y, ante determinadas contingencias, protección y, de otro, establezcan las reglas del juego a través de las cuales discurra la definición continua de tales relaciones (en sus diferentes contenidos y niveles), en un clima de estabilidad social que no ponga en cuestión de modo continuo el entramado social vigente.

(Extraído de Ruesga, S. M. (director) et al. (2002): *Economía del trabajo y política laboral*, Editorial Pirámide, Madrid, pp. 23 y 24).

El intercambio de trabajo requiere de unos procesos y unos mecanismos de intercambio singulares, con diferencias importantes respecto a lo que consideramos un

mercado de bienes y servicios o de cualquier otro recurso productivo. Por eso entendemos que el trabajo es una *mercancía singular*<sup>1</sup>, es algo más que una mercancía y el mercado en el que se intercambia es un mercado también singular, entendible como un conjunto de relaciones laborales (que se establecen en torno al intercambio de trabajo) que están sujetas a múltiples mecanismos de regulación.

En todas las economías, independientemente de su nivel de desarrollo, el trabajo es la fuente fundamental de generación de valor añadido, en los procesos productivos. Por eso las rentas del trabajo constituyen la parte fundamental del valor añadido bruto (PIB). En el caso español, el reparto del PIB siguió las siguientes pautas (año 2004):

Rentas del trabajo .....	48,8 por ciento
Excedente bruto de explotación y rentas mixtas .....	42,2 por ciento
Impuestos ligados a la producción y la importación .....	10,0 por ciento

Conviene, por último señalar en esta introducción al capítulo, como el mundo de las relaciones laborales (el mercado laboral) ha sufrido importantes transformaciones en España en los últimos 30 años. En consecuencia, aquí se estudiará la estructura y la dinámica de ese mercado y el período considerado, siguiendo el esquema de análisis de sus componentes fundamentales: oferta y demanda laborales y salarios, y los desequilibrios que en interacción se generan, deteniéndonos también en el marco institucional que regula estas relaciones de trabajo y aproximándonos al efecto de dicho sistema de relaciones laborales en el ámbito macroeconómico.

**(Recuadro 2) Terminología económico-laboral**

*Coste laboral*: Sumatoria de los costes en los que incurren las empresas por cada unidad de trabajo que utilizan.

*Coste laboral unitario*: Cociente entre la variación del coste laboral y la productividad aparente del trabajo.

*Elasticidad producto-empleo*: variación del empleo inducida por una variación unitaria del PIB

*Jornada de trabajo efectiva*: número de horas de trabajo efectivamente realizadas (jornada pactada menos horas no trabajadas por vacaciones, absentismo, etc.).

*Población activa*: Número de personas mayores de 16 años que trabaja o está buscando empleo activamente y está disponible para trabajar en la semana de referencia (cuando se le pregunta).

*Población desempleada o en paro*: Número de personas activas que no trabajan ni una hora en la semana de referencia, están buscando activamente empleo y están dispuestas para incorporarse a uno de forma inmediata.

*Población ocupada*: Número de personas mayores de 16 años que trabaja al menos una hora en la semana de referencia.

*Productividad aparente del trabajo*: Relación entre la variación anual del valor añadido bruto y la del empleo (número de ocupados).

*Rendimiento del trabajo*: Producción obtenida por unidad de trabajo utilizada.

*Tasa de actividad*: Población activa/población mayor 16 años x 100  
*Tasa de ocupación (o de empleo)*: Población ocupada/población mayor de 16 años x 100.

*Tasa de ocupación en tiempo equivalente (TEE)*: Tasa de empleo calculada para el número de personas que estarían ocupadas de haber tenido todas ellas una jornada considerada normal (40 horas semana).

*Tasa de paro*: Población desempleada/población activa x 100.

<sup>1</sup> Ruesga, S. M. (director) et al.: *Economía del trabajo y política laboral*, Editorial Pirámide, Madrid, 2002, págs.. 23 y 24.

## 2. La estructura y dinámica del mercado laboral del mercado laboral español

Tradicionalmente, el mercado laboral español ha adolecido de una muy baja tasa de actividad. Tal situación se mantuvo, incluso empeorado, hasta bien entrados los años ochenta del pasado siglo; desde entonces se ha producido un cambio paulatino intenso que ha supuesto un aumento del orden de ocho millones de personas en el volumen de la población activa, contando desde 1976 a 2006<sup>2</sup>, es decir un crecimiento de de casi un 60 por ciento en un período de 30 años. En este contexto, la estructura del mercado laboral español, en sus especificidades, responde, en primer lugar las características demográficas del país y a su evolución más reciente, pero también a diversas especificidades económicas y socioculturales que explican la dinámica del mercado en los últimos años.

**Tabla 1. Evolución del mercado laboral español**

Años	Población mayor de 16 años	Población activa	Tasa Actividad	Población Ocupada	Tasa de Ocupación	Población desempleada	Tasa de Paro	Tasa de dependencia*
1985	28.582,4	14.009,1	49,0	11.004,0	38,5	3.005,1	21,5	32,6
1990	30.429,7	15.465,4	50,8	12.954,9	42,6	2.510,5	16,2	33,8
1995	31.847,3	16.227,6	51,0	12.512,1	39,3	3.715,6	22,9	36,0
2000	33.593,1	18.002,3	53,6	15.505,9	46,2	2.496,4	13,9	36,8
2001	34.067,2	18.050,7	53,0	16.146,3	47,4	1.904,4	10,6	37,4
2002	34.614,6	18.785,6	54,3	16.630,3	48,0	2.155,3	11,5	36,4
2003	35.215,3	19.538,2	55,5	17.296,0	49,1	2.242,2	11,5	35,5
2004	35.810,8	20.184,5	56,4	17.970,9	50,2	2.213,7	11,0	34,8
2005	36.416,0	20.885,7	57,4	18.973,3	52,1	1.912,5	9,2	34,0

Tasa de dependencia = (mayores de 65 años) / (población activa) x100

Fuente: Elaboración propia sobre datos EPA (INE)

Como se ha señalado en otro lugar<sup>3</sup>: “desde mediados de los setenta del pasado siglo comienza a estancarse la dinámica de fuerte crecimiento demográfico que se había producido en las décadas anteriores. Desde el punto de vista del mercado laboral, tal estancamiento no se observará de forma clara hasta pasada otra década, bien entrados

<sup>2</sup> En concreto, en el segundo trimestre de 1976 (primera estimación a través de la Encuesta de Población activa en España), la población activa ascendía a 13.666, 3 miles de personas y en el cuarto trimestre de 2005, esta cifra ya era de 21.155,5 miles de personas.

<sup>3</sup> Ruesga Benito, S.M: “Economía Política en el Estatuto de los trabajadores”, en Santos M. Ruesga Benito, Fernando Valdés Dal-Ré y José María Zufiaur: *Transformaciones laborales en España, a XXV Años del Estatuto de los Trabajadores*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2005, págs.: 108-109.

los años ochenta 80". Y, en este contexto, dos acontecimientos políticos son fundamentales para entender las transformaciones que sufre el mercado de trabajo español: la reinstauración del régimen democrático a partir de 1977 y, posteriormente, el ingreso de España a la Unión Europea, a los que se aludirá más adelante.

### **2.1. Oferta de trabajo**

La oferta de trabajo la constituyen todas aquellas personas que, con más de 16 años, trabajan al menos una hora a la semana o no trabajando en el momento actual buscan activamente un empleo y están dispuestos a incorporarse de forma inmediata a uno que se les ofrezca, en un espacio concreto. La base de la oferta laboral de un país dado está pues determinada por la población del país y su estructura de edades, de lo que deriva el potencial de mano de obra disponible para trabajar. Estadísticamente hablando la oferta de trabajo se identifica con la población activa. Su dinámica está condicionada, en primera instancia, por el dinamismo demográfico del país, es decir por el saldo neto que deriva del crecimiento vegetativo y el resultado de los flujos migratorios. A partir de la oferta potencial de trabajo, la oferta efectiva está delimitada por múltiples factores socioeconómicos, culturales e institucionales, que contribuyen a explicar la existencia de diferentes tasas de actividad para países distintos e incluso para cada territorio regional dentro de un mismo país o para colectivos poblacionales diversos.

Entre tales factores que inciden en la definición de la tasa de actividad se pueden señalar desde las normas que regulan las diferentes formas de acceso a la situación de inactividad percibiendo una prestación social –jubilación u otras formas-, como hábitos y costumbres que marcan pautas de comportamiento para grupos poblacionales específicos, hasta diferentes instituciones económicas (instrumentos fiscales, subsidio de desempleo, etc.) que también perfilan la actitud de las personas en cuanto a la venta de su fuerza de trabajo en el mercado.

Este tipo de variables influyen no solo en la disponibilidad absoluta de la población ante el trabajo remunerado, sino también en cuanto a las horas de trabajo que cada individuo está dispuesto a ofertar. Tras estas premisas básicas sobre el comportamiento de la población ante la actividad laboral, se pasa a continuación a analizar los principales rasgos de la oferta de trabajo en España, en una perspectiva dinámica.

*Un profundo cambio en las tendencias demográficas. Una población estancada, que se anima por el flujo migratorio*

Las tendencias demográficas en los últimos años señalan una convergencia acelerada hacia las pautas europeas de bajo crecimiento poblacional. La tasa de crecimiento vegetativo (tasa de natalidad menos tasa de mortandad) ya era similar a la media comunitaria a principios de los años noventa del siglo XX, cuando tan sólo quince años antes la superaba en más de seis puntos porcentuales. Y es que la natalidad en España ha experimentado un acusado descenso, al compás de la incorporación de la mujer al mercado laboral. La ausencia de instrumentos de apoyo a la natalidad ha redundado en un elevado coste demográfico en el país, como contrapartida a la incorporación de la mujer española al mercado laboral, en convergencia con los estándares europeos. Tan sólo a partir de la entrada de población extranjera, en segunda mitad de la década de los años noventa del siglo XX, el crecimiento vegetativo de la población española se ha animado, pudiendo recuperar ritmos por encima de la media de los países comunitarios. Esto ha significado que la población, en términos absolutos, vuelva crecer cuando ya parecía que se había introducido en una senda regresiva.

*Una baja tasa de actividad*

Secularmente, al menos desde que contamos con estadísticas periódicas sobre el mercado laboral (desde el año 1964), la tasa de actividad de la población española es extremadamente baja. El factor explicativo fundamental radica en el reducido nivel de actividad laboral (para el mercado) de las mujeres españolas. Históricamente la tasa de actividad femenina descendió de forma intensa al compás de la industrialización y urbanización del país en los años sesenta y setenta del siglo XX. La influencia de un entorno cultural, de raíces profundamente católicas, facilitó la salida de la mano de obra femenina desde la actividad en el mundo rural a las labores domésticas en la urbe, eso sí, en un contexto de escasez de demanda laboral, lo que también contribuyó a impulsar la emigración al exterior de una parte de la población potencialmente activa femenina. No será hasta ya bien entrada la década de los ochenta cuando la población femenina inicie un proceso de vuelta al mercado, que en las condiciones sociales del país, contribuirá, como se ha apuntado más arriba, a acelerar el descenso de las tasas de natalidad y la regresión del volumen de población.

**Figura 3. Tasa de actividad por sexos (15-64 años), en España y en la UE-15, (1987-2005)**



En los últimos años, con dos décadas de crecimiento económico casi ininterrumpido –salvando el episodio crítico de principios de los noventa del siglo pasado–, se ha producido una intensa reorientación de las tendencias en el mercado laboral. Ello está redundando en un notable crecimiento de la oferta de trabajo, que acerca la estructura de nuestro mercado a las pautas habituales de los europeos, aunque ello signifique también que, a pesar del acelerado crecimiento de la demanda de trabajo, el profundo desequilibrio, en términos de tasa de desempleo, característico del mercado laboral español, se reduzca a ritmo lento.

**Tablas 2. La oferta de trabajo en España y sus características**

Características	1986		1996		2006	
	Valor absoluto	% total	Valor absoluto	% total	Valor absoluto	% total
<b>Población activa</b>	14.650,1	100,0	16.429,0	100,0	21.530,1	100,0
○ Varones	9.841,7	67,2	10.142,0	61,8	12.499,5	58,1
○ Mujeres	4.807,5	32,8	6.287,0	38,2	9.030,6	41,9
○ 16-24 años	3.082,6	21,0	2.547,0	15,5	2.471,1	11,5
○ 25-54	9.720,2	66,4	12.253,0	74,5	14.724,3	77,7
○ 55y más	1.847,3	12,6	1.628,0	9,9	2.327,7	10,8
<b>Nivel de estudios</b>						
○ Analfabetos y sin estudios	1.627,4	11,8	1.071,1	6,5	82,8	0,4
○ Primaria	6.541,3	44,7	4.527,1	27,6	3.434,9	15,9
○ Secundaria	4.127,1	28,2	6.083,9	37,0	11.265,5 <sup>1</sup>	52,3
○ Preuniversitaria	822,5	5,6	2.160,4	13,1	20,3	0,1
○ Universitaria	1.521,8	10,4	2.568,6	15,7	6.579,30	31,2

<sup>1</sup> Cambio de clasificación, los estudios preuniversitarios se incorporan a secundarios

Fuente: EPA (INE) y elaboración propia

### *Una población que envejece*

Como resultado del proceso demográfico descrito la población española envejece de forma intensa y ni tan siquiera el flujo de inmigración registrado a partir de 1.995 parece alterar, de forma significativa, tal tendencia. Este rasgo de la oferta de trabajo, no muy diferente a lo que está ocurriendo en el resto de los países de la UE, introduce problemas graves de disponibilidad de mano de obra, al tiempo que genera fuertes incertidumbres sobre el sistema protección social, particularmente sobre el futuro de las pensiones (públicas y privadas), en tanto que la esperanza de vida de los españoles se alarga de modo continuo, con niveles absolutos de los más elevados en el contexto mundial.

### *Una población cuyo ciclo laboral se acorta*

Otro rasgo significativo de la estructura de la oferta laboral hace referencia al acortamiento que se viene produciendo desde hace lustros del período de vida activo de los españoles. Se retrasa la edad de entrada al mercado laboral, por imperativos legales (alargamiento de la escolarización obligatoria hasta los dieciséis años) o sociales (fuerte expansión de la demanda de servicios educativos, que alarga el período de escolarización de los jóvenes). Y por el lado opuesto, se reduce paulatinamente la edad de retiro de la actividad laboral, a través de mecanismos diversos de jubilación anticipada (voluntaria o a través de programas de reconversión empresarial). Eso significa una menor oferta potencial de trabajo y un saldo decreciente en la relación activos/pasivos del sistema de Seguridad Social. Parece, no obstante que en los años más recientes, se podría estar frenando esta tendencia, al menos en lo que significa de caída en la tasa de participación laboral de la población con más de 55 años. Posiblemente comienzan a hacer efecto los esfuerzos realizados en aras de alargar la vida laboral, en coherencia con lo establecido en la Estrategia de Lisboa<sup>4</sup>.

#### *Feminización de la población activa*

El aumento relativo de la oferta de trabajo femenino es más acusado en el caso español, debido, como se ha señalado, a los intensos cambios socioculturales que ha experimentado el país en las tres últimas décadas, que han contribuido a dinamizar la incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo. Esto significa también un cambio intenso en la estructura del mercado laboral y la expansión de nuevas actividades productivas auspiciadas por tal fenómeno de la feminización de la oferta laboral. En el resto de la Unión Europea también se está registrando un proceso de feminización en sus respectivos mercados laborales, pero no con tanta intensidad como en el caso español.

### **Figura 3. Tasa de actividad por sexos (15-64 años), en España y en la UE-15, (1987-2005)**

#### **2.2. Demanda de trabajo.**

##### *La demanda de trabajo*

La demanda de trabajo se mide, a efectos comparativos internacionales, por el número de personas que realizan algún tipo de trabajo remunerado, con una hora o más

---

<sup>4</sup> Al amparo de dicha estrategia, establecida en el año 2000 y revisada, en la cuantificación y ordenación de sus objetivos en el año 2005, se establecía alcanzar una tasa de empleo para los mayores de 55 años, por encima del 50 por ciento, como media para el conjunto de los países de la UE en el año 2010.

de trabajo semanal. Este valor representa el “stock” de demanda de trabajo en un momento del tiempo y para un lugar determinado. Es posible, también, analizar el flujo temporal de demanda laboral en un espacio concreto, a través de otro tipo de información estadística generada con el control de las colocaciones y de las bajas laborales, que se elaboran en las oficinas de colocación (o agencias de empleo); pero este tipo de información estadística no está generalizada y estandarizada (y homogeneizada) en el ámbito internacional, como ocurre con las encuestas de población activa que estiman la población ocupada; aquí se hará referencia, por tanto, a la demanda de trabajo estimada a través de este último concepto.

El volumen de demanda laboral está determinado, en primera instancia por la cantidad de bienes y servicios que se producen en un período concreto, en un espacio determinado. Ello combinado, en segunda instancia, con la intensidad laboral de los sistemas productivos<sup>5</sup> –la cantidad de trabajo utilizado por unidad de producto generado, en relación con otros factores de producción- en cuestión y, en tercer lugar, con el tipo de jornada laboral realizada, determinan la cantidad de empleo que las empresas ponen a disposición de la oferta laboral.

#### *La población ocupada y sus características*

El modo más gráfico de observar lo que ha ocurrido con la demanda de trabajo es analizar la evolución de la tasa de empleo (ver recuadro 2). En España la tasa de empleo viene dibujando una senda de crecimiento sostenido desde 1994, en consonancia con el ciclo económico expansivo, con tasas de crecimiento del Producto Interior Bruto, superiores, de forma continua, a la media registrada por el conjunto de la Unión Europea.

En efecto, la tasa de empleo (figura 4) muestra una tendencia ascendente desde hace dos décadas, aunque con episodios depresivos en la primera mitad de la pasada década, coincidiendo con la fuerte crisis que experimentó la economía española –y la mundial- en ese periodo. A partir de 1994 la tasa de empleo recuperó la senda ascendente hasta la actualidad.

#### **Figura 4. Evolución de la tasa de empleo en España por sexos**

---

<sup>5</sup> Obviamente, tal intensidad está en relación con los precios relativos de los factores productivos y con la tecnología disponible, en un contexto dado. Ambos factores, demanda de bienes y servicios e intensidad laboral definen el número de puestos de trabajos que las empresas crean.

Pero, a pesar de esta evolución, aún subsisten diferencias importantes en cuanto al nivel de empleo en relación con las principales economías de la Unión Europea y del resto de los países desarrollados. La tasa de empleo se sitúa en España casi cinco puntos porcentuales por debajo de la media europea (figura 5.). Diferencia que se ha venido reduciendo de forma intensa en las últimas dos décadas.

Estas diferencias en materia de tasa empleo, con respecto a la Unión Europea, vienen explicadas, fundamentalmente, por el comportamiento de la tasa de empleo femenino. Aunque se ha reducido, el diferencial entre las tasas de empleo masculina y femenina en España sigue siendo de los más elevados de Europa, situándose en la actualidad en más de 20 puntos porcentuales; la tasa de empleo masculino se sitúa un punto porcentual por encima de la media europea y, sin embargo, la femenina aún se mantiene más de ocho puntos porcentuales por debajo de la respectiva media comunitaria.

#### **Figura 5 . Evolución de la tasa de empleo en España y en la UE**

El crecimiento del empleo experimentado por España en los últimos años no debe ocultar las diferencias aún importantes que nos separan de los estándares medios de la Unión Europea. La tasa de empleo media se encuentra aún lejos, a más de 7 puntos, de la meta establecida para el año 2010 por la Agenda de Lisboa, un 70 por ciento, no habiéndose logrado alcanzar el objetivo intermedio establecido para el 2005 en una tasa del 67 por ciento. Es decir que el lograr los niveles de ocupación europeos exige la economía española aún un esfuerzo importante de creación de empleo, para absorber el crecimiento de la oferta laboral (la población activa, aún en ascenso) y reducir las cifras de desempleo.

Y, no obstante, los problemas del mercado laboral español, en cuanto a generación de empleo, no son sólo de orden cuantitativo, sino también, de modo creciente, en algunos aspectos, en los últimos años, de carácter cualitativo. Nuestro sistema laboral se caracteriza por la existencia de una profunda dualidad en el tratamiento de la oferta laboral por parte de la demanda, según género y edad, entre otras líneas de segmentación del mercado. Como se ha señalado, las mujeres padecen aún una sistemática discriminación laboral que se manifiesta tanto en el acceso al mercado, como en menores niveles salariales. Las mujeres se integran en menor cuantía en el mercado laboral en las edades más tempranas y comienza a declinar su presencia mucho antes (entre 25 y 29 años) que los hombres (a partir de los 45 años).

**Tabla 3. Distribución de la población ocupada (% sobre total)**

	1987	1996	2005
<b>Por nacionalidad</b>			
Españoles	99,7	98,7	89,1
Extranjeros	0,3	1,3	10,9
<b>Por situación profesional</b>			
Trabajadores por cuenta propia: Total	29,5	24,7	18,1
Trabajadores por cuenta propia: Empleador	3,5	5,2	5,1
Trabajadores por cuenta propia: Empresario sin asalariados o trabajador independiente	18,9	15,3	10,9
Trabajadores por cuenta propia: Miembro de cooperativa	0,6	0,8	0,4
Trabajadores por cuenta propia: Ayuda familiar	6,5	3,4	1,7
Asalariados: Total	70,1	75,1	81,7
Asalariados: Sector público	16,0	18,3	15
Asalariados: Sector privado	54,1	56,8	66,7
Otra situación	0,4	0,2	0,1
<b>Según tipología de ocupaciones</b>			
1 Dirección de las empresas y de la administración pública	7,7	8,4	6,8
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	8,6	11,4	12,6
3 Técnicos y profesionales de apoyo	13,5	8,1	11,4
4 Empleados de tipo administrativo	0	10,2	9,2
5 Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedor de comercio	19,4	13,8	15,3
6 Trabajadores cualificados en agricultura y pesca	14,2	6,3	3,1
7 Artesanos y trabajadores cualificados de industrias manufactureras, construcción y minería, excepto operadores	25,7	16,9	16,9
8 Operadores de instalaciones y maquinaria: montadores	5,3	10,5	9,2
9 Trabajadores no cualificados	5,2	13,8	15,0
0 Fuerzas armadas	0,5	0,5	0,5

Fuente: Elaboración propia, EPA (INE)

También la edad introduce una brecha de segmentación importante en el mercado de trabajo español. Jóvenes y mayores muestran una intensidad de inserción relativa en el mercado laboral mucho menor que la población adulta, poniendo de manifiesto la presencia de rechazo (discriminación) en el contexto de los mercados regulados que articulan nuestro sistema de relaciones laborales.

Otro elemento característico de la demanda de trabajo es la fuerte presencia que han adquirido entre la población ocupada, los trabajadores extranjeros. En la última década se ha pasado de una cifra relativa del 1.3 por ciento de extranjeros en la ocupación a otra superior al diez por ciento; fenómeno sin parangón entre los países de la UE (tabla 3), aunque no represente la cifra relativa de trabajadores foráneos más elevada. Y relacionado, a su vez, con la dinámica sectorial y profesional de la demanda de trabajo.

En consecuencia, el crecimiento del empleo de las últimas décadas, se ha sustentado fundamentalmente en la creación de puestos de trabajo de baja calificación (tabla 3), que se han ido ocupando en una buena proporción por mano de obra inmigrante, con efectos negativos en la dinámica de crecimiento de la productividad del trabajo – y la productividad total de los factores en el conjunto del tejido productivo español; téngase en cuenta que la evolución de la productividad del trabajo es uno de los elementos básicos para mantener o mejorar los niveles de competitividad de las empresas. Pero tal fenómeno no se puede entender como la causa, sino más bien al contrario, como el resultado de la evolución de un sistema productivo que está generando mucho empleo, en detrimento de la productividad del sistema<sup>6</sup>.

#### *Cambio sectorial y empleo*

Y es que, en lo que se refiere a la demanda laboral se ha producido un profundo cambio sectorial, a expensas de lo que ha ocurrido en el tejido productivo español también a partir de los años sesenta y de forma muy intensa en la última década, del pasado siglo. Pasando de ser una economía, desde el punto de vista de la demanda de trabajo, básicamente agraria hasta prácticamente mediados de los años sesenta, a una economía ya altamente terciarizada en la mitad de los años 90, es decir, en 25 años la economía española describe unas fases de transición o cambio sectorial, que en las economías desarrolladas habían necesitado de un período de tiempo más dilatado. Como muestra la tabla 4 el cambio es mucho más intenso en términos de mano de obra ocupada que de valor añadido, a causa de la intensa capitalización que experimenta el sector agrario.

---

<sup>6</sup> Sobre la evolución del sistema productivo español con referencia a la dinámica productiva se puede consultar el trabajo dirigido por Francisco Pérez (2006): *Productividad e internacionalización: el crecimiento español ante los nuevos cambios estructurales*, BBVA-Mundiprensa, Madrid.

**Tabla 4. Distribución sectorial del Valor Añadido Bruto (% sobre total)**

Años	1985	1995	2005
Agrario	4.9	4.3	3.64
Energía	4.3	3.8	3.6
Industria	18.4	17.5	17.0
Construcción	6.6	7.3	8.1
Servicios de mercado	44.7	45.1	45.0
Servicios no de mercado	12.3	14.3	13.7

**Distribución sectorial del empleo (% sobre total)**

Agrario	15.7	8.0	5.6
Energía	1.5	1.1	0.7
Industria	20.8	18.5	17.19
Construcción	7.5	9.4	11.6
Servicios de mercado	36.6	41.9	45.1
Servicios no de mercado	17.8	21.1	20,0

Fuente: Elaboración propia sobre datos EPA (INE).

La terciarización del empleo ha introducido, además de cambios sustanciales en la elasticidad producto-empleo, es decir en la dinámica de creación de empleo, transformaciones notables en la práctica de las relaciones laborales, en tanto que ha afectado desde la estructura empresarial vigente en las economías industriales o agrarias hasta los comportamientos sociolaborales de los asalariados. El mercado de trabajo terciarizado –o cuaternario- demanda también soluciones reguladoras distintas a las vigentes en otras estructuras laborales<sup>7</sup>. En este sentido el cambio sectorial experimentado, hacia construcción y ciertos subsectores de servicios, ha favorecido la creación de empleo, dado que tales sectores son los más intensivos en la utilización del factor trabajo (tabla 4).

*Demanda de trabajo y ciclo económico*

La evolución del empleo está fuertemente relacionada con la marcha de la actividad económica. En este sentido, el primer elemento a considerar en el orden económico hace referencia a la marcha del ciclo económico. Su dinámica está relacionada, de un lado, con la propia senda de la economía mundial y las respuestas a los procesos críticos de la misma –políticas de estabilización y contracción monetaria, etc.- y, de otro, y, secuencialmente, más intenso, con la presencia desde 1986 de España en la hoy denominada Unión Europea y los avatares económico institucionales de este espacio de integración.

<sup>7</sup> Sobre los cambios que induce el paso a la “cuaternarización” véase Laan, L. van der and Ruesga, S.M. (Coords.): *Institutions and Regional Labour Markets in Europe*, Ashgate, Aldershot, 1997, págs.27-60.

En esta perspectiva, el primer hito que va a condicionar todo este proceso es la profunda crisis mundial -fuerte crecimiento del precio de la energía y de las materias primas- que se expande a partir del año 1973 y que, por razones de orden político, en el caso español, no se manifiesta sobre los costes de producción. La política económica de los últimos gobiernos del régimen dictatorial del general Franco hizo caso omiso a los síntomas más que evidentes de recesión y el erario público corrió a cargo con la factura de la elevación de los costes de la energía, eludiendo su traslado al sistema productivo. La herencia para el naciente régimen democrático fue, obviamente muy negativa. Hasta bien entrado el año 1976 no se adoptan las primeras medidas de política económica de ajuste, abriendo el camino a una reacción intensa del tejido productivo que se manifestará en un ascenso inmediato e intenso de las cifras de desempleo.

La integración de España en la Unión Europea en 1986 constituye el otro hito singular en estos primeros estadios del proceso de transformación económica y laboral, en tanto que significa la consolidación de la apertura comercial de la economía española hacia este espacio de integración. El efecto inmediato de la integración se deja notar en la balanza de pagos, particularmente la industrial, que experimenta un deterioro importante, poniendo de manifiesto las carencias de competitividad del tejido productivo español. Sin duda, tal impacto pone de relieve la necesidad de proceder a modificar las pautas de comportamiento del sector empresarial español, al tiempo que acumula más demandas para la reforma del funcionamiento del mercado laboral. En buena medida, el impacto de la integración europea conducirá a la reforma laboral de 1994.

A partir de aquí, el ciclo de la economía española, para bien –más estabilidad- y para mal –menos crecimiento diferencial- estará intensamente ligado al de los principales países europeos, reduciéndose el diferencial existente en las tasas de crecimiento registradas a lo largo del ciclo (tanto en la expansión como en la recesión). De igual modo, el perfil del ciclo económico español es cada vez más “europeo”, no sólo en intensidad sino también en duración y secuencia de las sucesivas etapas<sup>8</sup>. No

---

<sup>8</sup> El último episodio de ensanchamiento en la historia de la Unión Europea, la ampliación hacia diez nuevos países (año 2005) constituye también un reto importante par la economía española. Al introducir a las empresas españolas en un nuevo escenario competitivo, con sistemas productivos de especialización bastante semejantes (en cuanto a ventajas competitivas relativas), las demandas de incremento de la productividad laboral y/ o moderación salarial –según que estrategia prime-revertirán también hacia el mercado laboral y su funcionamiento. Adicionalmente a lo señalado en el texto, habría que insistir en



obstante, hay que señalar como la economía española se mantiene en la última década una tasa media de crecimiento del PIB por encima, de modo continuo, de la media de la Unión Europea<sup>9</sup>.

Más allá de la tendencia cíclica general de la demanda de trabajo, las tasas de empleo masculino y femenino han seguido una tendencia diferente en las últimas décadas; en el primer caso se observa un comportamiento procíclico, es decir la tasa tiene a aumentar en las fases expansivas de la economía y a reducirse en las fases depresivas, siendo más acusado este carácter en el caso español que en el del conjunto de la UE a causa de la intensa temporalidad que caracteriza al empleo en España. La tasa de empleo femenino, por el contrario viene mostrando una tendencia creciente, en los últimos veinte años, más intensa en el mercado laboral español que en el europeo, en su conjunto, con tan sólo ligeros estancamiento en esa tendencia en las fases contractivas del ciclo económico.

#### *Empleo, productividad y cambio tecnológico*

En última instancia, la dinámica de generación de empleo está también relacionada con los cambios que se produzcan en la relación capital-trabajo en el tejido productivo. El efecto de incorporación de nuevas tecnologías al tejido productivo es doble, por un lado permite acelerar el proceso de crecimiento de la productividad global del sistema productivo, permitiendo ganar competitividad interna y externa a las empresas y, por otro y en sentido contrario, lleva consigo una disminución de la demanda unitaria de trabajo. En términos de empleo, el resultado neto depende de ambos flujos, aumento de la demanda agregada al ganar en competitividad y descenso de la demanda unitaria al aumentar la productividad de los factores, en particular del trabajo, lo que llevaría a un descenso en la elasticidad empleo-producto.

Dicho de otro modo, si bien el crecimiento económico depende de una mayor utilización de factores productivos (capital y trabajo) y del incremento en la eficiencia o productividad en el uso de estos factores (conseguido por medio de innovaciones tecnológicas, de organización o de productos) la evidencia empírica parece mostrar, según Robert Solow, que los aumentos de eficiencia o productividad explican el 80 por

---

cómo se ha producido un cambio profundo en el comportamiento cíclico de la relación (elasticidad) producto-empleo.

<sup>9</sup> De tal modo que en lo que va de siglo XXI el crecimiento del PIB español esta superando el objetivo establecido para esta variable en la Estrategia Europea de Empleo (Estrategia de Lisboa), para el periodo 2000-2010, situado en el 3 por ciento.

ciento del crecimiento per cápita de los Estados Unidos y la acumulación de capital tan sólo el 20 por ciento restante<sup>10</sup>. Lo que está ocurriendo a la economía española en los últimos años es que se está alcanzando una cifra importante de crecimiento del producto a base del ascenso en el uso del factor trabajo, particularmente, pero con una lenta dinámica de incorporación de innovaciones tecnológicas. En este sentido se ha apuntado como “en la comparación entre la UE-15 y Estados Unidos, dos terceras partes de la diferencia de renta per cápita se explica por la menor utilización del factor trabajo (menor tasa de actividad, mayor tasa de desempleo y un menor número de horas de trabajo por ocupado) y una tercera parte por la menor productividad en la UE-15. Por el contrario, en la comparación entre España y la UE-15, una vez reducida la brecha entre las tasas de empleo en ambas zonas y dado que el número de horas trabajadas por ocupado es más elevada en España, casi toda la diferencia en renta per cápita viene explicada por la menor productividad del trabajo en nuestro país”<sup>11</sup>.

Es lo que algunos autores han denominado la “paradoja del mercado de trabajo en España”, interrogándose sobre cómo es posible lograr crecimientos importantes del volumen de empleo sin incorporaciones significativas de tecnología y cuáles serían los efectos a medio plazo de esta situación<sup>12</sup>. La Comisión de Expertos para el diálogo social lo explicaba así: “A corto plazo, el crecimiento de la productividad muestra un comportamiento procíclico /.../. Este comportamiento procíclico se suele explicar por la existencia de costes de ajuste en la fuerza de trabajo de las empresas que, ante una disminución de su actividad, no reaccionan inmediatamente disminuyendo su fuerza de trabajo, de la misma manera que ante un aumento de su actividad, no reaccionan inmediatamente incrementando su fuerza de trabajo. En España, sin embargo, el comportamiento de la productividad del trabajo ha sido contracíclico. /.../. La reasignación sectorial del trabajo que se ha producido en los momentos bajos del ciclo

---

<sup>10</sup> Solow, R. M.: “A Contribution to the Theory of Growth” en *Quarterly Journal of Economics*, February, 1956.

<sup>11</sup> Informe de la Comisión de Expertos para el diálogo social (2005): *Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid. Este mismo informe indica que: “En la actualidad [2005], la diferencia entre la renta per cápita española y la de la UE-15 es de alrededor de 15 puntos porcentuales, mientras que la diferencia entre la renta per cápita media de la UE-15 y Estados Unidos es de más de 25 puntos porcentuales”.

<sup>12</sup> Recio Andréu, A. y Banyuls i Llopis, J.: “¿Crecimiento del empleo sin tecnología? La paradoja del mercado de trabajo en España” en <http://www.ucm.es/info/ec/jec9/pdf/A06%20-%20Banyuls,%20Josep%20y%20Recio,%20Albert.pdf>.

económico y la alta tasa de temporalidad<sup>13</sup> son los más obvios candidatos a la hora de explicar este fenómeno”<sup>14</sup>.

En última instancia el crecimiento económico en España se está apoyando en la creación de empleo de baja cualificación, o lo que es lo mismo la expansión productiva no es debida al crecimiento de la productividad impulsada por un más rápido ascenso de la incorporación de I+D+i. Ello redundará negativamente en la competitividad de las empresas españolas, tanto en el exterior como en el interior y, a medio plazo cuestiona incluso el crecimiento futuro de la economía.

#### *La jornada de trabajo*

El otro componente de la demanda de trabajo lo constituye la jornada de laboral, como se ha dicho anteriormente. La jornada de trabajo para los asalariados está regulada doblemente en España, no así para otras categorías ocupacionales, de no asalariados. De un lado, el Estatuto de los Trabajadores establece los límites máximos de la jornada ordinaria de trabajo para los trabajadores por cuenta ajena (40 horas semanales, desde 1983); asimismo, regula el número máximo de horas extraordinarias a realizar (80 horas a lo largo del año) y, por último, establece los períodos mínimos de descanso. De otro lado, la negociación colectiva establece la jornada que

se ha de realizar en cada ámbito concreto de negociación, respetando, obviamente, máximos y mínimos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

---

<sup>13</sup> En Ruesga, S.M. y Silva Bichara, J. da: “Globalization and labour reform: employment, wage and productivity in Spain”, SASE 2006, 18th Annual Meeting on Socio-Economics, (www.sase.org), University of Trier, Germany, Trier, Germany, June 30 - July 2, 2006, se analiza la relación para el caso español entre dinámica de la productividad del trabajo y la temporalidad del empleo.

<sup>14</sup> Y añade que: “Este comportamiento peculiar sigue observándose, aun cuando se ajuste la medición de la productividad para tener en cuenta el número de horas trabajadas o por la cantidad de capital por trabajador” (Informe de la Comisión de Expertos para el diálogo social, *idem*, pág. 149).

**Tabla 5. Número medio horas trabajadas a la semana. por ocupado y por situación profesional.**

	Total	Por cuenta propia					Asalariados			Otra situación
		Total	Empleador	Empresario sin asalariados o trabajador independiente	Miembro de cooperativa	Ayuda Familiar	Total	Sector público	Sector privado	
1987	38,3	42,2	43,3	42,8	38,7	40	36,7	35,5	37,1	34,5
1996	36,5	41	42,6	41,5	38,4	37,4	35	33,3	35,5	31,9
2005	37,2	41,7	44,9	42,5	36,9	27,5	36,2	33,4	36,8	33,6

Fuente: Elaboración propia sobre datos EPA

Pero a pesar del establecimiento de estas reglas, la realidad nos marca una situación en la que la jornada efectiva de trabajo en España se sitúa entre las más altas de los países de la UE. Aunque la jornada media, tal como refleja la tabla 5, muestra niveles inferiores al límite máximo establecido para los asalariados en el Estatuto de los Trabajadores, en parte debido a la presencia del trabajo a tiempo parcial, con jornadas inferiores a las 40 horas semanales; la presencia de esta modalidad de empleo es relativamente reducida, dado que la gran mayoría de los puestos de trabajo en España son a tiempo completo, por contraste con otros países europeos, donde el trabajo a tiempo parcial está muy extendido<sup>15</sup>. Las razones de este hecho están relacionadas con la fuerte expansión del trabajo temporal (que acapara las necesidades de flexibilidad productiva de las empresas españolas); la propia regulación de trabajo a tiempo parcial en España (modificada en varias ocasiones con el objetivo de potenciar el uso de esta modalidad contractual entre los asalariados) y los diferenciales de renta de las familias con respecto a otros países europeos (la renta disponible es más baja y por ello se requiere el concurso del salario a tiempo completo de dos o más miembros de la familia, a diferencia la situación en otros países comunitarios).

<sup>15</sup> Esto se refleja en el nivel de aceptación de este tipo de trabajo. Mientras que en la UE, como media en 2005, el 19 por ciento de los trabajadores a tiempo parcial afirmaban que estaban en tal situación por no encontrar empleo a tiempo completo, el caso español esa cifra se elevaba al 31,6 por ciento. Antes de la reforma de la EPA mencionada en la nota anterior, las diferencias entre España y la UE en cuanto las tasas respectivas de parcialidad en el tipo de jornada del empleo eran superiores a 11 puntos porcentuales, después de la citada reforma se han reducido a algo más de siete.

**Tabla 6 . Distribución de la población ocupada por tipo de jornada (% sobre total)**

	1987	1996	2005
Jornada completa	94,2	92,0	87,2
Jornada parcial	5,7	7,9	12,8*

\* El aumento en términos relativos de la ocupación a tiempo parcial que se observa en el año 2005, es debido al cambio de metodología llevada puesta en marcha a partir del primer trimestre de ese año en la Encuesta de Población activa, elaborada por el INE, siguiendo los criterios estandarizados de la oficina Estadística de la UE. Para una explicación detallada de esos cambios, véase: Consejo Económico y Social: *Memoria sobre la situación económica y social de España*, CES, Madrid, 2005, pp. 243-251. Un análisis exhaustivo de las estadísticas laborales, en particular en España, y de los cambios metodológicos introducidos en su elaboración se encuentra en Pérez Infante, I.: *Las estadísticas laborales*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid 2006. Fuente: Elaboración propia sobre datos EPA

Y, de otro lado, las estadísticas sobre jornada efectivamente trabajada que facilita la EPA muestran que algunos colectivos realizan jornadas muy largas con respecto a la jornada establecida como máxima. En el año 2005, el 61,5 por ciento de los ocupados trabaja más de cuarenta horas a la semana. De manera destacada ocurre entre los trabajadores por cuenta propia, particularmente empleadores y autónomos. Pero también entre los asalariados las largas jornadas, habiéndose extendido en el sector privado la práctica de horas extras sin remuneración.

*Políticas económicas y empleo. La flexibilización de las relaciones laborales. Un mercado dual.*

La política económica desarrollada a lo largo de este periodo en España, acentúa también los requerimientos de una reforma laboral que contribuya a la generación de empleo, dado que, salvo en los años más recientes, tuvo un efecto contractivo sobre la actividad productiva, a la búsqueda del equilibrio macroeconómico. La entrada en la UEM y la estabilidad macroeconómica subsiguiente han derivado en una larga época de bajos tipos de interés que han contribuido de forma singular al dinamismo económico de los últimos diez años y como, consecuencia de ello, al descenso de los niveles de desempleo<sup>16</sup>.

En este sentido Michael Piore ha señalado que “El discurso dominante en la política económica global continúa dirigido hoy en día, al igual que los últimos treinta

---

<sup>16</sup> Un análisis más detallado de la incidencia de la política económica sobre el proceso de reforma laboral se puede encontrar en Segura, J.: “Una guía de la reforma del mercado de trabajo español en la democracia”, *Papeles de Economía Española*, núm. 100, 2004, págs. 102-111.

años, al valor de los mercados competitivos, la desregulación y la “flexibilidad”. Guiados por la teoría económica de la competencia, la filosofía neoliberal y el consenso de Washington, los formuladores de políticas, aparentemente en todo el mundo, han llegado a la conclusión de que los gobiernos deben liberar las normas de trabajo y las condiciones de empleo de las restricciones legales, en la expectativa de que van a responder libremente a las exigencias del mundo de los negocios y al mercado de la competencia, promoviendo de este modo la eficiencia económica, el desarrollo y el crecimiento. La historia y una larga tradición de pensamiento social, nos lleva a ser escépticos de estas reivindicaciones.”<sup>17</sup>.

Diferentes instrumentos de la política económica, desarrollados bajo enfoques de corte neoclásico, han impactado de forma intensa en el nivel general de empleo. Así, la profunda apertura comercial practicada desde el ingreso de España en la UE, a través de acuerdos comerciales, de la ampliación hacia el Este, etc., ha tenido efectos importantes sobre la demanda de trabajo en el país, particularmente en algunos sectores industriales (manufacturas, metal, ...), sometidos a una fuerte competencia externa. De igual modo, la política macroeconómica, de estabilidad<sup>18</sup> ha incidido en la dinámica general del empleo, en términos de empleo público y también de activación de la demanda agregada.

Los cambios en la estructura del mercado de trabajo español que se han señalado anteriormente han venido acompañados por una transformación profunda del paradigma en la organización de los sistemas productivos a partir de los años setenta de la centuria pasada, que trajo consigo, entre otras mutaciones socioeconómicas, el desarrollo de una nueva etapa de globalización económica, que profundiza en la apertura hacia el exterior de las economías nacionales. Tal cambio lleva consigo un ascenso significativo de los niveles de flexibilidad tanto en el propio proceso productivo como en el uso de los diferentes factores de producción. Este proceso de flexibilización de los sistemas productivos constituye una *respuesta adaptativa* de las empresas nacionales o transnacionales a un entorno crecientemente competitivo. Los

---

<sup>17</sup> Michael J. Piore: “En busca de un sistema de regulación flexible en Latinoamérica y Estados Unidos”, *Seminario sobre Aplicación de las normas laborales: una perspectiva comparada*, Buenos Aires, nov. 28-30, 2005.

Se puede consultar este “paper” en: [http://econ-www.mit.edu/faculty/index.htm?prof\\_id=mpiore](http://econ-www.mit.edu/faculty/index.htm?prof_id=mpiore).

<sup>18</sup> Reforzada tras la puesta en marcha de la Unión Económica y Monetaria (UEM) con la vigencia del Pacto de Estabilidad y Crecimiento (PEC), suscrito por los doce países miembros de la UEM.

sistemas flexibles de producción buscan una adecuación de la estructura de costes empresariales a la cambiante dinámica de la demanda agregada a la que se enfrentan.

En el ámbito de las relaciones laborales esto habrá de significar que las empresas pugnen por una utilización flexible del factor trabajo y se transita desde un modelo estructurado en torno al “empleo estable y de por vida”, vigente en las décadas posteriores a la Segunda Guerra Mundial, hacia otro basado en la flexibilidad en el empleo, como pilar básico de las estrategias empresariales de competitividad.

En esta perspectiva una de las características más singulares del mercado laboral español, por el lado de la demanda, por sus efectos sobre su propia estructura y sobre otras variables socioeconómicas, hace referencia a los cambios habidos en el nivel relativo de estabilidad en el empleo. En la actualidad, mientras dos terceras partes de la población ocupada goza de una relativa elevada estabilidad en el empleo, el otro tercio está sometido a un importante grado de rotación derivado de las condiciones flexibles de acceso al mismo, que se han ido expandiendo en las últimas décadas; ello ha configurado una intensa dualidad en el mercado, marcando dos segmentos claramente diferenciado en cuanto a las características de los empleos en cada uno de los segmentos: el de empleo estable y el de empleo más flexible.

Desde una perspectiva general, se pueden distinguir tres formas de flexibilidad en el mercado laboral: 1) La flexibilidad numérica o cuantitativa, relativa a la posibilidad de modificar por parte de los empleadores la cantidad de trabajo utilizado (número de ocupados y tiempo de trabajo); 2) Flexibilidad financiera o salarial, relacionada con la posibilidad de los empresarios de subir o bajar los niveles salariales y 3) flexibilidad funcional, referida a la posibilidad de modificar las tareas específicas que desempeña un empleado en la empresa.

En este marco analítico, conviene hacer referencia a cómo la flexibilidad laboral en España ha venido impulsada de forma intensa, aunque de forma asimétrica, por la reforma del nuevo marco institucional desarrollado desde 1980 en adelante<sup>19</sup>. Las formas de flexibilidad desarrolladas en España, desde los primeros años de la transición democrática, tras la primera reforma laboral (1983-84)<sup>20</sup> se han concentrado en la

---

<sup>19</sup> Para un análisis “in extenso” de la reforma laboral en España, desde diversos ángulos analíticos se puede consultar Ruesga, S.M., Valdés dal Ré, F. Y Zufiaur Narvaiza, J.M. (Coord.) (2005): *Transformaciones laborales en España. A XXV años del Estatuto de los Trabajadores*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

<sup>20</sup> *Ibidem*.

flexibilidad cuantitativa externa, y, particularmente en la contratación, es decir en el inicio de la relación laboral, lo que ha sido considerado como un proceso de flexibilización asimétrico con consecuencias desestabilizadoras para el funcionamiento del mercado laboral (dualizando el mercado de los asalariados, con impactos negativos sobre la productividad del trabajo, etc.). En efecto, a partir de la reforma del Estatuto de los Trabajadores promulgada en 1983, por la que se introducen incentivos a la contratación temporal, la cifra de empleos temporales sobre el total de asalariados creció espectacularmente, convirtiéndose tal camino en el mecanismo fundamental de flexibilidad cuantitativa del mercado laboral español. Posteriores reformas de la regulación del mercado han tratado o bien de abrir el ámbito de la flexibilidad cuantitativa externa a otras partes de la relación laboral (despidos colectivos, p.e.), o bien incentivar la contratación por tiempo indefinido, o bien impulsar la flexibilidad cuantitativa interna actuando sobre la jornada (contratación a tiempo parcial, ordenación irregular de la jornada, etc.) o bien, incluso, promover otras formas de flexibilidad (salarial o funcional). Y ya sea por lo limitado de tales reformas e incentivos o porque, como apuntan algunos trabajos recientes, se ha instalado en el mercado laboral español un especie de “cultura la temporalidad”<sup>21</sup> que resulta sumamente difícil de erradicar. El resultado es que la contratación temporal en España sigue afectando a un tercio de los asalariados españoles<sup>22</sup>.

**Figura 6. Evolución de la tasas de temporalidad y de trabajo a tiempo parcial en España y en la UE-15 (1987-2005)**

Estos procesos han configurado un mercado laboral caracterizado por un alto nivel de dualidad, que diferencia entre los ocupados con empleo estable, con mayor o menor grado de protección legal del mismo (mercado primario) y un amplio segmento de ocupados con formas más flexibles (mercado secundario), sujeto a los vaivenes de la demanda específica de cada mercado particular; en este segundo mercado se desenvuelven desde los asalariados temporales, lo trabajadores a tiempo parcial, los

---

<sup>21</sup> Véase Toharia, L (dir.): *El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico*, Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2005.

<sup>22</sup> Tras el acuerdo suscrito en 1997 entre los interlocutores sociales, para la Estabilidad en el Empleo, se produjo una cierta inflexión a al abaja de las cifras de temporalidad en el mercado laboral español. Sin embargo, tal efecto duró pocos años, pues a partir de 2002 se produce un nuevo ascenso de la tasa de temporalidad hasta llegara a un 35 por ciento de los ocupados asalariados. Cabe atribuir este ascenso al comportamiento de la contratación en las administraciones y organismos públicos donde se ha experimentado un crecimiento intenso de la temporalidad, frente a un ligero descenso en el sector privado.



autónomos insertos en sucesivas cadenas de subcontratación y, en el último eslabón los trabajadores irregulares (“sin papeles”, “ilegales”, “ocultos”, “piratas”, etc.). En la perspectiva comparada, el mercado laboral español supera en más de 10 puntos porcentuales en importancia relativa (respecto al total del empleo) de estas formas de

**Tabla 7. Empleos flexibles en la UE (%) sobre total ocupación**

Año	Empleo temporal		Empleo a tiempo parcial		Trabajo autónomo	
	España	UE-15	España	UE-15	España	UE-15
1995	35,2	12,0	7,5	15,8	18,7	16,1
2004	32,5	12,6	8,7	19,4	14,8	14,9

Fuente: Elaboración propia sobre datos EPA y Eurostat  
flexibilidad a la media del mercado europeo (tabla 7).

Y, además, tal proceso de flexibilización ha conducido a un mercado laboral con elevada y creciente rotación de la mano de obra asalariada. Actualmente, como muestra la tabla 8, cerca de la tercera parte de la población ocupada permanece menos de dos años en el mismo empleo, lo que contrasta de forma notable con la situación existente a este respecto hace dos décadas y más. Tal efecto de la flexibilización de empleo a través de la temporalidad está teniendo efectos perversos en el terreno de la acumulación de capital humano en las empresas.

**Tabla 8 . Distribución de la población ocupada según el tiempo de permanencia en el empleo (% sobre total) 2005**

Menos de 3 meses	7,3
De 3 a 5 meses	5,8
De 6 a 11 meses	8,4
De 1 a menos de 2 años	10,1
De 2 a menos de 3 años	7,1
De 3 a menos de 6 años	16,1
6 años o más	45,3

Fuente: Elaboración propia sobre datos EPA

### 2.3. Desequilibrios del mercado laboral

Los mercados laborales mantienen niveles de desequilibrio en su funcionamiento, entre oferta y demanda, observables en diferentes planos analíticos: a) *cuantitativo*, que hace referencia al exceso de oferta sobre la demanda, situación habitual en los mercados, con mayor o menor intensidad; b) *espacial*, relativo a los comportamientos diferenciados de los mercados laborales según áreas geográficas y c) *ocupacional*, que expresa diferencias entre oferta y demanda por tipos de ocupaciones, que es, en definitiva el ámbito donde se articulan y definen los mercados de trabajo. Pueden, sin

duda, identificarse otros planos analíticos, pero estos son los fundamentales a efectos de entender la dinámica y resultados de los mercados de trabajo nacionales.

### *Desempleo*

La historia económica pone de manifiesto que la situación de los mercados de trabajo en cualquier país y momento histórico dado es de desequilibrio, en términos de exceso de oferta sobre la demanda existente. Tal exceso de oferta es lo que se conoce como desempleo (unemployment, en terminología inglesa), estimándose por el número de personas que estando disponibles para realizar un trabajo remunerado no encuentran empleo a pesar de que lo busquen activamente.

La teoría económica del desempleo tiene ya una larga historia, como apunta Francis Green<sup>23</sup>. Desde los trabajos pioneros de Carlos Marx sobre el “ejército industrial de reserva” -como figura inevitable en el marco de las economías capitalistas-, cuya existencia garantizaría la acumulación de *plusvalía* por parte de los capitalistas, elaborados hace más de ciento cincuenta años, hasta hoy, hay una larga lista de escuelas y subescuelas de pensamiento económico que han tratado de interpretar las causas y la funcionalidad del desempleo en el ámbito de las economías capitalistas de mercado.

A lo largo del siglo XX las interpretaciones teóricas han basculado entre los modelos de corte clásico, que interpretan la existencia del desempleo como el resultado de la persistencia de los salarios en un nivel superior al de la situación de equilibrio que determina el mercado<sup>24</sup> -instrumento más eficiente de asignación de recursos- y los que tienen su origen en John Maynard Keynes, para quien el desempleo nada tenía que ver con los niveles salariales -fijados de forma exógena al mercado de trabajo- sino con el nivel de demanda agregada de la economía, constituyendo, por tanto el desempleo un fenómeno involuntario por parte de los sujetos que caen en él.

Abundando en el análisis del desempleo se han esbozado múltiples interpretaciones que desde el campo de la ortodoxia, tratan de analizar el comportamiento de los sujetos económicos en los mercados -análisis, por tanto de tipo

---

<sup>23</sup> Green, F.: “Employment, wages and unemployment”, en Sawyer, M.: *The UK Economy: A Manual of Applied Economics*, 15th edition, 2001, pág. 213.

<sup>24</sup> Lo que ocurre o bien debido a la presión (colectiva) de los asalariados por conseguir incrementos salariales por encima de lo que determina la situación del mercado, o bien por las interferencias sobre el funcionamiento de éste que determinan las intervenciones directas o indirectas de diferentes instituciones: administraciones públicas, sindicatos ..., a través de salarios mínimos, salarios convenios, etc. Es por ello que, bajo este enfoque, la existencia de desempleo es una situación a la que se llega de forma voluntaria, a causa de las interferencias habidas en el funcionamiento de los mercados laborales.

microeconómico-, atendiendo a alguna faceta empíricamente contrastada, que dificultaría la verificación de los postulados de los enfoques clásicos; así por ejemplo bajo diferentes enfoques, con origen en los modelos clásicos y neoclásicos se ha tratado de interpretar el porqué del comportamiento de los salarios, que no siguen el curso de los dictados del modelo clásico, situándose en torno al “nivel de equilibrio”, en el cual se vaciaría el mercado de excesos de oferta laboral. O asumiendo la ineluctabilidad de que los salarios rebasen los niveles salariales de equilibrio, se han apuntado hipótesis que tratan de hacer converger los diferentes enfoques ortodoxos, una síntesis neoclásica-keynesiana<sup>25</sup>, que interpreta las situaciones de desempleo como las oscilaciones de una tasa de paro en torno a un nivel de desempleo de equilibrio, la “tasa natural de paro” o la *tasa de desempleo no aceleradora de la inflación*<sup>26</sup>; tales oscilaciones estarían relacionadas con la evolución del ciclo económico y los efectos de las políticas económicas aplicadas (monetarias, fiscales, tipo de cambio, de carácter contractivo o expansivo).

Junto a este debate teórico polarizado en torno a la ortodoxia del pensamiento económico, se han desarrollado también interpretaciones sobre las causas y efectos del desempleo que se alejan de los paradigmas básicos de tales enfoques. Así, enlazando con parte de los análisis de origen marxista, la corriente estructuralista interpreta la existencia de desempleo como

Durante los años ochenta del pasado siglo una abundante literatura económica se concentró en la estimación de la tasa natural de paro en los países desarrollados; particularmente, en el caso europeo esta tasa parecía adaptarse a una realidad donde la tasa de estimada paro se mantenía durante un largo periodo en cifras muy elevadas. Se analizaron múltiples factores para explicar el porqué de una tasa de equilibrio de paro elevada y con tendencia ascendente; en general las explicaciones giraron en torno a la presencia de diferentes instituciones que conferían mayor rigidez al funcionamiento del mercado de trabajo (sindicatos, normas laborales, subsidio de desempleo, etc.); en suma ponían el énfasis en factores por el lado de la oferta<sup>27</sup>. Cuando a partir de mediados de los noventa la tasa de paro inició una senda descendente, el debate se centró en determinar cuales eran las causas de la volubilidad de dicha tasan y su posible variación

---

<sup>25</sup> Autores como Samuelson, Solow o Tobin podrían ser considerados como representativos de esta corriente de pensamiento económico.

<sup>26</sup> NAIRU, en terminología inglesa.

<sup>27</sup> Green, F., idem, pág.214.

a la baja, ofreciéndose múltiples interpretaciones; ello ha llevado a que “se haya puesto en cuestión la utilidad de la NAIRU como concepto”<sup>28</sup> para explicar la causalidad del desempleo y su dinámica.

### **Figura 7. Evolución de la tasa de desempleo en España y en la UE (1987-2005)**

Tal es el caso del comportamiento del mercado de trabajo español, que muestra una reducción sustancial del nivel estadístico del desempleo, a partir de 1994, habiendo disminuido desde entonces la tasa de paro en 15 puntos porcentuales. Durante dos décadas la tasa de paro en España se situó en la cabecera de los países occidentales, mostrando un profundo desequilibrio en el mercado de trabajo nacional.

El desempleo es un fenómeno heterogéneo que afecta de manera diferencial a distintos colectivos y territorios. En el caso español, el desempleo afecta en mayor medida a mujeres, jóvenes y trabajadores con menor nivel de cualificación y, actualmente, a los trabajadores inmigrantes, mostrando de forma muy gráfica las líneas de segmentación del mercado laboral español.

#### *Desequilibrios espaciales*

Más allá de los desequilibrios cuantitativos de los mercados laborales, se observan otros tipos de “patologías” en su funcionamiento, con importantes implicaciones tanto para su propia dinámica, más o menos armónica, como para el desarrollo con estabilidad del propio orden socioeconómico. Una de tales patologías hace referencia a las importantes diferencias espaciales que se observan tanto en la estructura como en la dinámica del mercado de trabajo.

En el contexto español se puede comprobar como las diferencias regionales en cuanto a la utilización del recurso trabajo disponible no han sufrido alteraciones significativas en estas dos últimas décadas; no habiendo cambiado de forma significativa las posiciones relativas, al menos en lo que hace a las posiciones de cabecera y postreras en cuanto al valor de la tasa de empleo se refiere. Así, tradicionalmente, las tasas de empleo más reducidas se sitúan en Andalucía y Extremadura, aunque el último año, aquella se ha visto superada en menor cuantía por la de Asturias, mientras que las más elevadas las registran Baleares, Madrid, Cataluña, Navarra y la Rioja. Y, como consecuencia los desequilibrios cuantitativos de los mercados regionales de trabajo muestran, asimismo, diferencias cuantitativas acusadas,

---

<sup>28</sup> *Ibidem* (traducción propia).

marcando las mismas pautas geográficas que en el caso de la tasa de empleo. Tales diferenciales se observan también, con tendencias semejantes, al analizar algunas de las características de la demanda de trabajo, como el nivel de flexibilidad del empleo, registrándose niveles superiores en las regiones con mayores desequilibrios laborales y menor tasa de empleo.

**Figura 8. Dispersión regional de la tasa de empleo en España, la Unión Europea-15 y la Unión Europea-25**

En el orden interpretativo de tales diferencias en el comportamiento de los mercados laborales espaciales, las variaciones en cuanto a la estructura sectorial del producto tiene escaso poder interpretativo; habría que acudir al análisis de las diferentes capacidades productivas del conjunto de los tejidos regionales, en definitiva a los factores que afectan a la dinámica de la productividad del trabajo, para obtener una explicación más relevante de tales diferencias<sup>29</sup>.

*Desajustes ocupacionales*

La importancia del trabajo en una economía no es debida tan solo a la cuantía del mismo disponible y utilizado sino que también y, de modo destacado, depende de sus cualidades desde la perspectiva del sistema productivo. Así pues la cualificación del trabajo se puede observar desde una doble perspectiva: de un lado, en las características de la oferta y, de otro, en el contenido cualitativo de la demanda laboral, de los puestos de trabajo. Las diferencias entre una y otra definen los desajustes ocupacionales que pueden existir en un mercado de trabajo, desequilibrio que puede contribuir a explicar, al menos en parte, la persistencia de elevadas tasas de desempleo, si tal desequilibrio crece con el tiempo

Una forma de aproximarse a las características de la oferta en materia de cualificación consiste en medir el nivel educativo de la población, asumiendo que el nivel formativo reglado alcanzado por la población activa es una variable *proxy* de la cualificación de la mano de obra. Bajo esta perspectiva, lo que se observa en el caso español es un fuerte crecimiento del nivel cualitativo de la oferta laboral (al menos en lo que a educación formal se refiere). Así, en el período 1987-1996, la población activa (oferta) con estudios universitarios aumento en casi cinco puntos porcentuales, en tanto que la ocupación (demanda) lo hizo en casi seis, estableciéndose un desajuste al final

---

<sup>29</sup> Véase Informe de la Comisión de Expertos para el Diálogo Social, *ídem*, págs. 130-131.

del periodo de 1,3 puntos porcentuales. En período 1996-2005, la oferta y la demanda de trabajo con estudios superiores y doctorado se situaba, respectivamente, en un 32,2 y un 31,3 por ciento de los totales respectivos, con un desfase entre ambas inferior al punto porcentual. A pesar de las diferentes categorías utilizadas por la EPA para los dos periodos considerados, parece que el desajuste, medido en estos términos, habría disminuido ligeramente en la última década. En todo caso estos datos lo que ponen de manifiesto es una ralentización en el avance de la cualificación de la demanda de trabajo, cuestión que se ponía de manifiesto más arriba, al analizar las características de la demanda de trabajo. Con otras formas de medición las conclusiones podrían ser las semejantes a las aquí expresadas<sup>30</sup>.

Tabla 9. Oferta y demanda de trabajo por nivel educativo

Estudios universitarios y otros		
Nivel de estudios de la	1987	1996
Demanda de trabajo	11,0	16,9
Oferta de trabajo	10,6	15,6
Educación Superior y doctorado		
Nivel de estudios de la	2000	2005
Demanda de trabajo	27,8	32,2
Oferta de trabajo	26,5	31,3

Fuente: Elaboración propia sobre datos EPA (INE)

## 2.4. Salarios

### *Dinámica de los costes laborales*

Como se señala en la introducción de este capítulo, el coste del trabajo es una de las partidas más significativas de los costes de producción de una empresa, al tiempo que constituye la fuente fundamental de ingresos para la mayor parte de la población.

Tabla 10. Tasa anual acumulada de incremento en el periodo 1995-2005 (en %)

### **Remuneración real por empleado**

UNIÓN EUROPEA-15	9,1
ESPAÑA	-0,9

### **Costes laborales unitarios**

UNIÓN EUROPEA-15	-3,7
ESPAÑA	-7,8

Fuente: Elaboración propia sobre datos Eurostat

Desde la perspectiva empresarial, una gestión eficiente tratará de minimizar el coste del trabajo utilizado para cada unidad producida (coste laboral unitario, CLU), mientras que en la óptica del trabajador, su objetivo será obtener el máximo posible de

<sup>30</sup> Véase Consejo Económico y Social: *España 2004. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral*, CES, Madrid, 2005.

renta total en términos reales (compensación real por empleado, CRE). Los primeros, los empresarios, habrán de contemplar por tanto, el total de costes que implica para la empresa la utilización de cada unidad trabajo, en relación con su rendimiento; en el segundo, los trabajadores, su referencia estará en el total de ingresos obtenidos por cada unidad de trabajo con relación a la evolución de los precios al consumo.

Las diferencias entre las dinámicas respectivas de estas dos variables, compensación real por asalariado y coste laboral unitario viene explicadas por la productividad del factor trabajo. Esto permite entender la singularidad que se produce en el caso español con respecto la situación media de los países de la UE-15. En el aquel, tanto la remuneración real por empleado como los costes laborales unitarios han descendido en la última década, en tanto que en el conjunto de la UE-15, las remuneraciones han crecido en este período y los CLU han disminuido ligeramente en términos reales. Dada la vinculación de la dinámica salarial con la marcha de la productividad aparente del factor trabajo, observable y contrastable en el caso español<sup>31</sup>, el estancamiento de esta explicaría la depreciación salarial registrada en es “lapsus” temporal. En suma, el avance de los empleos temporales y de baja cualificación arrastra consigo una caída de los salarios reales medios, y un avance, relativo, de la posición competitiva de las empresas españolas, vía costes, que sin embargo no ha de ser suficiente para competir internacionalmente en los mercados de bienes y servicios intensivos en el uso del factor trabajo.

### *Desigualdades salariales*

Otro aspecto relevante a señalar, referido a la evolución salarial, hace referencia a las diferencias que se registran en entre diferentes categorías de trabajadores, en función de diferentes líneas de segmentación que operan en los mercados laborales. Una primera se refiere a las diferencias salariales en razón del género. Recientes estadísticas señalan que el salario medio de los varones en 2004 era un 15,7 por cien mas que el de las mujeres, en conjunto<sup>32</sup>.

---

<sup>31</sup> Véase Ruesga, S. M. y Silva Bichara, J. da (2006), *op. cit.*

<sup>32</sup> Por otro lado, el estudio [Euroíndice Laboral IESE-Adecco] también refleja que el salario medio europeo de los hombres es un 15% superior al de las mujeres, aunque la tendencia se dirige ligeramente hacia la mayor igualdad en los sueldos de ambos sexos. Portugal es el país de los analizados que presenta una menor diferencia salarial entre hombres y mujeres, de tan solo un 5%. En el otro extremo se sitúa Alemania, donde los hombres cobran de media un 23% más que las mujeres. España se sitúa en esta ocasión en los puestos intermedios, con una diferencia salarial entre hombres y mujeres que alcanza el 15,7%, el equivalente a unos 307 euros mensuales. Dejando a un lado los porcentajes y atendiendo sólo a

Y el segundo aspecto singular en este terreno se refiere a las diferencias salariales en razón de la cualificación. Sabido es que la cualificación es un factor determinante de la remuneración salarial, en tanto que una mayor cualificación reflejaría un mayor potencial productivo, por parte del trabajador que la posee.

**Tabla 5.11. Diferenciales de salarios entre empleados y obreros (1985=100)**

Sector	Año	Salario empleado / salario obrero	Índice
Total	1985	149,3	100
	2000	159,9	107,1
Industria	1985	159,6	
	2000	163,0	102,2
Construcción	1985	153,9	
	2000	162,0	105,2
Servicios	1985	147,8	
	2000	178,4	120,7

Fuente: INE: Encuesta de salarios en la industria y los servicios. Principales series 1981-2000.

### 3. Las instituciones laborales

El marco regulatorio de las relaciones laborales se asienta en un modelo de tipo europeo continental, apoyado sobre una sólida base normativa y construido a partir de 1978 sobre la base de un proceso robusto y continuo de diálogo social.

El modelo se asienta, por tanto, sobre tres pilares básicos:

a) Una extensa regulación normativa que abarca prácticamente todos los ámbitos de la relación laboral. No obstante, a medida que el modelo ha ido desarrollándose, con reformas de la normativa de por medio, han ido aumentando los ámbitos laborales cuya regulación se traslada desde la normativa (regulación legal) hacia la negociación colectiva (regulación convenida), siguiendo pautas habituales en los países centroeuropeos. De esta forma el mecanismo de la negociación colectiva (de alcance inicialmente microeconómico) ha ido ganando relevancia en el caso español, como modulador incluso de la propia regulación de las relaciones laborales en general, dado el carácter de eficacia generalizada que los convenios colectivos tienen en la legislación española y las crecientes atribuciones conferidas a este instrumento en las sucesivas reformas laborales habidas, hasta alcanzar la propia praxis del diálogo social.

---

la brecha salarial expresada en euros, la mayor diferencia entre sexos corresponde a Reino Unido, donde los hombres cobran de media unos 880 euros más al mes que las mujeres, cantidad que desciende hasta 759 euros en el caso de Alemania (El País, 10-7-2006)



b) El segundo pilar del modelo lo constituye el diálogo social, desarrollado de forma intensa y extensa, desde inicios de la transición política en 1977. A través de sucesivos pactos sociales de diferente alcance y contenido, los interlocutores sociales (organizaciones empresariales y sindicatos) han tenido una presencia decisoria en las sucesivas reformas de la legislación laboral (aunque no en todas las ocasiones), en el diseño e incluso en la aplicación de las políticas económicas de alcance más general y, con incidencia más o menos explícita en el tejido de las relaciones laborales.

c) Las políticas de mercado laboral, tanto activas como pasivas

### **3.1. Legislación y reforma laborales**

El mercado laboral español ha estado sometido los últimos 25 años a un proceso continuado de cambios y, al tiempo, de reformas en su regulación legal. Este proceso constituye una realidad que ha ido trasladando impulsos de muy distinto signo al sistema económico y que, en sus grandes coordenadas, ha seguido pautas similares a las desarrolladas en los diversos procesos de reforma del marco de relaciones laborales que han tenido lugar en la mayoría de los países europeos.

Si hubiera que sintetizar estos procesos de reforma, cabría señalar que han estado caracterizados por una búsqueda permanente de mayor flexibilidad en las relaciones laborales, aunque tales intentos de flexibilización se han traducido en cambios en la regulación de muy distinto tipo en los diferentes países europeos. En general, el objetivo de estos procesos de reforma de las relaciones laborales ha estado centrado en la búsqueda de un sistema productivo con una mayor capacidad de adaptación a los rápidos cambios que se producen en las cantidades y cualidades de la demanda de bienes y servicios, a instancias, en buena medida, del acelerado proceso de cambio técnico. Esa volatilidad de la demanda ha introducido en las empresas una mayor exigencia de flexibilidad que se ha trasladado, casi de forma inmediata, al sistema de relaciones laborales. La inestabilidad de la demanda a la que se enfrentan las empresas, exige de ellas una capacidad productiva cambiante en términos de cantidad y de calidad. Exigencia que las diversas estrategias empresariales han ido convirtiendo en plantillas variables en su cantidad y sujetas a un proceso continuo de cualificación y recalificación.

En una primera etapa legislativa, se desarrollan las normas de carácter democrático en el campo de las relaciones laborales, acorde con los principios establecidos en la Constitución Española de 1978, al tiempo que se deroga la normativa

vigente durante el régimen autoritario anterior. Esta legislación se materializa en el año 1980 con la promulgación del Estatuto de los Trabajadores. Tal norma, junto con las posteriores Básica de Empleo (1981) y Orgánica de Libertad Sindical (1986), constituyen el tronco básico de la legislación laboral española, que se irá completando con otros instrumentos jurídicos.

**Tabla 12. Principales reformas de la legislación laboral**

Norma	Fecha	Modificaciones introducidas.
Ley 14/1983	29/06/1983	Reducción de la jornada laboral máxima.
Ley 32/1984	2/08/1984	Flexibilización de la contratación temporal; fomento de la contratación temporal con subvenciones.
Ley 10/94	19/05/1994	Medidas urgentes de fomento de la ocupación.
Ley 11/94	19/05/1994	Flexibilidad de la relaciones laborales individuales (entrada, interna y de salida) y potenciación de la negociación colectiva y mejora de sus contenidos.
Ley 14/94	1/06/94	Supresión del monopolio del INEM en materia de contratación y creación de Empresas de Trabajo Temporal (ETT's)
Ley 31/1995	8/11/195	Ley de prevención de riesgos laborales
Ley 63/1997	26/12/1997	Medidas para el fomento de la contratación indefinida (procede del Acuerdo sobre Estabilidad en el Empleo)
R.D.L. 15/1998	27/11/1998	Nueva regulación del contrato a tiempo parcial (Acuerdo sobre el Trabajo a Tiempo Parcial)
Ley 12/2001	9/07/2001	Medidas urgentes contra las excesivas tasas de temporalidad y modificación de la regulación de la contratación a tiempo parcial
R.D.L. 5/2002	24/05/2002	Reforma protección por desempleo (denominado “decretazo”)
Ley 32/2002	5/07/2002	Igualdad de género
R.D.L 5/2006	9/06/2006	Reforma mercado laboral (procede del Acuerdo para la mejora del Crecimiento y el Empleo). Incluye medidas para la promoción de la contratación indefinida, mejorar la utilización de la contratación temporal, las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial y la transparencia en la subcontratación de obras y servicios, la protección por desempleo de colectivos específicos y su delimitación respecto de la cesión ilegal de trabajadores

Fuente: Elaboración propia a partir de Sala Franco, T. (2005): “Las transformaciones del Estatuto de los Trabajadores a lo largo de 25 años de vigencia”, en Ruesga Benito, S. M., Valdés dal Ré, F. y Zufiaur Narvaiza, J.M., *op. cit.*, pp. 259-270.

La secuencia temporal de las sucesivas reformas –cambios legislativos- muestra, no obstante, objetivos instrumentales cambiantes en el tiempo. Si bien el objetivo final de todo el proceso de reforma es la búsqueda de mayores tasas de creación de empleo, los objetivos instrumentales son diversos. Existen diferencias importantes en este

terreno entre los cuatro hitos legislativos fundamentales que conforman la reforma laboral en España<sup>33</sup>.

La primera modificación del Estatuto de los Trabajadores, en 1984, tiene un solo objetivo instrumental definido: la instauración de un régimen de flexibilidad contractual que promueva la creación de empleo. Se legisla el contrato temporal de fomento de empleo, subvencionándose la contratación por tiempo definido y suprimiendo, prácticamente, la causalidad a la que venía estando sujeta la realización de contratos temporales. El efecto de esta reforma hacia una flexibilidad parcial y sesgada (en el contrato) fue una espectacular expansión de los contratos temporales que alcanzan en un corto espacio de tiempo los niveles más elevados de toda la Europa comunitaria, con diferencias acusadas.

La segunda reforma legislativa, en 1994, tratará de reaccionar contra los “excesos” generados en materia de contratación temporal, que había introducido una fuerte dualidad en el mercado laboral entre contratados fijos y temporales. Se da por acabado el mecanismo de subvención a los contratos temporales –reinstalando el principio de causalidad en la contratación temporal- y, en segundo lugar, se propician reformas laborales que tratan de dotar de mayor flexibilidad al marco regulatorio en otros ámbitos de la relación laboral: flexibilidad durante la prestación –flexibilidad funcional o geográfica- y al final de la misma –despido-. No obstante, esta reforma introduce también otros elementos de flexibilidad en la contratación, no contemplados hasta entonces (empresas de trabajo temporal, de cesión de trabajo y, agencias privadas de colocación) que incidirán sobre las características de la temporalidad (mayor rotación de las plantillas).

El tercer episodio de reforma laboral, en 1997, en este caso pactada con los interlocutores sociales, incide aún más contra los excesos de la temporalidad, instaurando –a través del Pacto para la Estabilidad en el Empleo- una nueva figura contractual subvencionada para promover la contratación por tiempo indefinido<sup>34</sup>.

---

<sup>33</sup> Se extracta aquí el análisis elaborado en Ruesga Benito, S. M. (2005): “Economía política en el Estatuto de los Trabajadores”, en Ruesga Benito, S. M., Valdés dal Ré, F. y Zufiaur Narvaiza, J. M.; *op. cit.* págs.. 105-132.

<sup>34</sup> El contrato de fomento del empleo estable se subvenciona a través de la reducción en el monto de indemnización por despido para los trabajadores acogidos a esta nueva figura contractual; de hecho supone en la práctica el intercambio de algo más de estabilidad por algo más de flexibilidad en el despido.

En la cuarta reforma laboral de calado profundo, llevada a cabo en 2001-2002 (tabla 11), promulgada tras el fracaso de intento de concertación social, se centró en “la lucha contra lo que denomino en su Exposición de Motivos excesiva temporalidad existente<sup>35</sup>. La reforma contiene como elemento esencial una nueva regulación del contrato a tiempo parcial, que flexibiliza su uso, y completa con el denominado “decretazo”, en el cual se modifica el sistema de protección por desempleo, dificultando las condiciones de acceso al mismo.

La última reforma llevada a cabo, hasta la fecha, es la que se recoge en el R.D.L 5/2006 . Es el fruto del proceso de concertación social iniciado en julio de 2004<sup>36</sup>, que incorpora un abanico amplia de gama de acuerdos sobre reformas en el mercado laboral, que van desde pactos sobre formación profesional hasta la modificación de los incentivos a la contratación indefinida, pasando cambios importantes en la fijación del Salario Mínimo Garantizado<sup>37</sup>. En la vertiente estricta del marco regulatorio de las relaciones laborales la reforma se concreta en el acuerdo de 9 mayo de 2006, reflejado en el R.D.L. /2006, en el que se recogen tres tipos de medidas, básicamente: 1) sobre fomento de la contratación indefinida, 2) sobre y 3) sobre mejora de los mecanismos de inspección del trabajo.

Es en esta perspectiva temporal en la que se puede introducir la idea de proceso de ida y vuelta, en la medida en que los objetivos instrumentales originales, flexibilidad en la contratación, se rechazan, en el periodo más reciente, alterándose la orientación de las modificaciones legislativas hacia una mayor estabilidad en el empleo, acompañándose de mayor flexibilidad en otros ámbitos de la relación de trabajo.

### **3.2. Dialogo social**

El método desarrollado en España, al igual que en la mayoría de los países de la UE-15, para ir modificando el marco regulador de las relaciones laborales ha consistido en la práctica del *dialogo social*, entendido como un procedimiento de debate y puesta en común entre empresarios y sindicatos, con la presencia, en ocasiones, del gobierno actuando como juez y parte. Instrumento que ha sido y es fundamental, no sólo para la modificación del marco de regulación de las relaciones laborales, sino también para la

---

<sup>35</sup> Sala Franco, T. *op. cit.* pág. 266. Y, el profesor Sala Franco continua afirmando que “Sin embargo las medidas adoptadas en esta línea fueron claramente insuficientes, tratándose d reformas de detalle”.

<sup>36</sup> Con una declaración de intenciones que recoge los objetivos a alcanzar por el proceso de concertación social que en ese momento se abre.

<sup>37</sup> Véase CES (2006), *op. cit.*, págs.. 360-361.

propia estabilidad del sistema político y económico, aspecto este último puesto de manifiesto en las duras condiciones políticas y económicas de la transición española (1976-86)<sup>38</sup>. Incluso en los momentos en los que la concertación está ausente, se erige en la protagonista del momento, precisamente por su ausencia<sup>39</sup>. Un papel, el de la concertación social, singular en términos de estabilidad política y social, preciso para afianzar una dinámica de crecimiento continuado de la formación bruta de capital, vía atracción de inversiones externas o vía estímulo al ahorro interno.

<b>Nominación del Pacto Social</b>	<b>Año</b>	<b>Tipo y contenido del acuerdo</b>	<b>Entidades que suscriben el acuerdo</b>
Acuerdo Interconfederal (ABI) Básico	1978	Definición del marco de relaciones laborales democrático, que influirá en los contenidos laborales de la CE-78.	Unión General de Trabajadores (UGT) y Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE)
Acuerdo Interconfederal (AMI) Marco	1980		Comisiones Obreras (CC.OO.), UGT y CEOE
Acuerdo Básico para el Empleo (ABE)	1981	Acuerdo salarial	CC.OO
Acuerdo Interconfederal (AI)	1982	Acuerdo salarial	CC.OO
Acuerdo Económico y Social	1985	Acuerdo salarial	CC.OO; UGT y CEOE
Acuerdo para la Estabilidad en el Empleo	1997	Medidas para impulsar la estabilidad en el empleo	CC.OO; UGT y CEOE
Acuerdo para la solución extrajudicial de conflictos laborales	¿??	Establecimiento de mecanismos de arbitraje para la solución de conflictos laborales al margen de los tribunales	CC.OO; UGT y CEOE
Acuerdo Nacional para la Negociación Colectiva	2000-2006	Establecen acuerdos salariales para el año en curso	CC.OO., UGT. CEOE
Acuerdo para la mejora del Crecimiento y el empleo	2006		CC.OO., UGT. CEOE y Gobierno

Fuente: Elaboración propia

Adicionalmente, desde la perspectiva del ajuste del mercado de trabajo y de la subsiguiente política económica de equilibrio aplicada, la concertación social introduce moderación salarial de manera más o menos sistemática y asume, al menos

<sup>38</sup> Buena parte del proceso de transformación de las normas laborales ha sido concertado entre empresarios y trabajadores con los distintos gobiernos que en ese período hay en España. Connotación que afecta a la regulación, a los cambios en la regulación y a la política de rentas que condiciona el desarrollo de la política social o del Estado del Bienestar y que tiene como consecuencia el logro de un elevado nivel estabilidad social y política, factor indispensable para la propia transición política.

<sup>39</sup> Como ocurre en la reforma de 1994, promulgada sin el beneplácito sindical, que dio lugar, posteriormente, a una huelga general. Durante los 10 años de transición laboral, difícilmente podría explicarse el relativo clima de paz social reinante -aparte del episodio de intento de Golpe de Estado de febrero de 1981- sin acudir a la concertación social que impulsó las primeras fases de la reforma laboral y apoyó, en buena medida, la política económica de ajuste. Téngase en cuenta que estas primeras etapas de la reforma laboral, en paralelo a la transición a la democracia, se llevaron a cabo en un contexto de fuerte desequilibrio en el mercado de trabajo, con tasas de desempleo que alcanzaron en 1985 casi un 24 por ciento.

implícitamente y en parte, el contenido de las diferentes reformas estructurales, que también habrán de redundar en moderación relativa de los costes laborales<sup>40</sup>.

Así pues, la concertación social ha definido, por un lado, las pautas fundamentales de la regulación del mercado laboral y sus sucesivas reformas –con excepciones de desacuerdo de los interlocutores con el gobierno, que han lacado en reformas no pactadas- y por otro, ha marcado la pauta de la moderación salarial característica esencial del comportamiento de los mercados laborales en las últimas décadas. Los diferentes acuerdos alcanzados con dimensión nacional (véase tabla 11) han participado de estas dos dimensiones reguladora y salarial.

En un segundo plano se ha de hacer también mención a la concertación social institucionalizada que se materializa en el continuo proceso de diálogo entre los interlocutores sociales que se lleva a cabo o bien, con carácter general, en el Consejo Económico y Social<sup>41</sup> o bien, con carácter más específico, según funciones o territorio, en diferentes organismos de las Administraciones públicas en cuyos consejos están presentes los interlocutores sociales (Consejo del INEM, de la Seguridad Social, ...) o en los Consejos Económicos y Sociales de las Comunidades Autónomas.

### **3.3. La negociación colectiva**

El diálogo social en el nivel micro o mesoeconómico, se materializa en la negociación colectiva, instrumento a través del cual se establecen las condiciones materiales y concretas de trabajo en las empresas y/o los sectores productivos. La práctica de la negociación colectiva está regulada en el Estatuto de los Trabajadores<sup>42</sup>; esta normativa ha sido modificada en varias ocasiones, de forma más intensa en la

---

<sup>40</sup> Al menos con respecto a la práctica de incrementos salariales obtenidos en los últimos años de pervivencia del régimen franquista, de fuerte tensión salarial y social. Bajo estas consideraciones se puede concluir que los actores de la transición política y, en conjunto, de la sociedad española no han valorado en sus justos términos la contribución otorgada, sobre todo por los sindicatos, a la transición política (Ruesga Benito, S. M., 2005, *op. cit.*). Véase lo señalado a este respecto en el apartado 2.4.

<sup>41</sup> El CES está contemplado en la Constitución Española de 1978, que en su artículo 131.2 establece que: “El Gobierno elaborará los proyectos de planificación, de acuerdo con las previsiones que le sean suministradas por las Comunidades Autónomas y el asesoramiento y colaboración de los sindicatos y otras organizaciones profesionales, empresariales y económicas. A tal fin se constituirá un Consejo, cuya composición y funciones se desarrollarán por ley”. El Consejo Económico y Social (CES) fue creado por Ley 21/1991, de 17 de junio (BOE de 18 de junio de 1991), para el cumplimiento de la función constitucional de reforzar la participación de los agentes económicos y sociales en la vida económica y social ([www.ces.es](http://www.ces.es)).

<sup>42</sup> Artículos 82 a 92 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo)

reforma de 1994. No obstante, la reforma del funcionamiento de la negociación colectiva sigue siendo un tema de debate abierto entre los interlocutores sociales.

**RECUADRO 3 Centralización de la negociación colectiva (por Laura Pérez Ortiz)**

A la hora de establecer los efectos de diferentes modelos de negociación colectiva se suele tipificar éstos según varias características de los mismos, que, básicamente, están relacionadas con los sistemas de regulación específica de cada país. Así, a estos efectos de tipificación se considera el mayor o menor grado de "centralización" de la negociación colectiva. Y tal grado de centralización está definido en relación con las siguientes características del proceso negociador:

**1. Ámbito de la negociación:** conforma la principal característica del grado de centralización para la mayoría de los autores. Así, la centralización se refiere a la estructura formal de la negociación salarial, según la cual se distinguen tres grandes niveles: la negociación a escala nacional o central, entre las confederaciones sindicales y empresariales, que afecta al conjunto de la economía (lo cual se identifica con los sistemas centralizados); la negociación entre sindicatos y organizaciones patronales sobre las condiciones de trabajo y los salarios de una industria dada (denominado sistema intermedio); y la negociación entre los representantes de los trabajadores y la dirección de una empresa (en cuyo caso se habla de negociación descentralizada).

**2. Grado de coordinación:** sin embargo, el ámbito de negociación en la mayoría de los países europeos no es exclusivo, de forma que se crea todo un entramado de coordinación y articulación entre los diferentes niveles. Los sistemas donde existen estrechos lazos entre empresarios y sindicatos, que permiten actuar "como si" estuvieran centralizados, gracias a una elevada coordinación, logran también ajustar los salarios a la evolución económica. Además, cuando los empresarios están altamente coordinados, consiguen equiparar las subidas salariales en todas las empresas, de manera que no se modifican sustancialmente las condiciones de la competencia. Así, por coordinación se entiende la medida en que los diferentes niveles o ámbitos de negociación se integran de forma que no perjudiquen a sus respectivos objetivos. Es decir, el grado en que las partes de la negociación son capaces de tener en cuenta las consecuencias macroeconómicas de sus decisiones.

De esta manera, la coordinación en la negociación puede suceder de varias formas, ya sea: mediante la delegación formal de la negociación en los ámbitos más centralizados; la coordinación formal entre diferentes unidades negociadoras; la existencia de un modelo o patrón de negociación, donde la fijación del salario agregado se determina en un sector clave; los procedimientos de mediación u otras intervenciones gubernamentales; las normas o recomendaciones informales de determinación salarial; y la firma de pactos entre los agentes sociales y el gobierno<sup>43</sup>.

Por tanto, en términos generales y atendiendo a la capacidad de **cooperación interna**, se considera que una negociación colectiva es centralizada cuando las confederaciones sindicales y las organizaciones empresariales pueden influir en los procesos de negociación y en la aplicación de los convenios colectivos resultantes, así como sobre las pautas de negociación en la economía, en general.

**3. Otro rasgo del grado de centralización**, al margen del ámbito de negociación donde se lleve a cabo la misma, hace referencia a la **capacidad de presión** que los sindicatos desempeñan en el proceso negociador, que se mide, en la mayoría de los trabajos empíricos, únicamente a través de la tasa de afiliación. Sin embargo, las diferencias entre los países sugieren que existen más condicionantes que determinan el poder de los trabajadores. Por ello, a pesar de que la tasa de afiliación a los sindicatos es el principal reflejo del poder de los mismos, conviene matizar dicha variable con otros aspectos que pueden incrementar o disminuir la capacidad de negociación que en cada momento, poseen los sindicatos, como son, principalmente: la tasa de cobertura de la negociación, la conflictividad laboral, la concentración sindical, la gestión del subsidio de desempleo, la protección del empleo y la tasa de desempleo.

Por tanto, se consideran sistemas centralizados aquellos en donde las negociaciones se realizan fundamentalmente en los más altos niveles, entre las principales confederaciones sindicales y empresariales (en muchos casos, incluso, con la participación, de manera directa o indirecta, del gobierno) en los que, además, dichas organizaciones tienen capacidad para controlar e influir en la aplicación de las pautas acordadas en los ámbitos inferiores.

Por el contrario, los sistemas descentralizados son aquellos fragmentados, en los que el ámbito predominante de negociación es el de la empresa, donde los acuerdos se fijan entre los sindicatos y la

<sup>43</sup> BOOTH, A.; BURDA, M.; CALMFORS, L.; CHECCHI, D.; TAYLOR, R. Y VISSER, J. (2000): *What do Unions do in Europe? Prospects and challenges for union presence and union influence*, Fondazione Rodolfo De Benedetti ([http://www.frdb.org/english/news/european\\_conferences/report\\_1\\_17june00.pdf](http://www.frdb.org/english/news/european_conferences/report_1_17june00.pdf))

dirección empresarial, de manera que se considera que cada sindicato negocia independientemente, de forma individual, sin cooperación con niveles superiores de negociación.

**Tabla 14. Sistemas de negociación colectiva en la Unión Europea (1990-2000)**

	Ámbito de negociación	Grado de coordinación	Índice de poder sindical	TOTAL
Alto	Bélgica Finlandia Irlanda	Alemania; Austria Bélgica; Finlandia; Irlanda; Italia; Países Bajos; Portugal	Dinamarca Finlandia Suecia	Finlandia
				Bélgica Irlanda
Medio	Alemania; Austria; Dinamarca; España; Italia; Países Bajos; Portugal; Suecia	Dinamarca Suecia	Austria Bélgica Irlanda Italia	Austria; Dinamarca; Italia; Suecia
				Alemania; Países Bajos Portugal
Bajo	Francia Reino Unido	España Francia Reino Unido	Alemania; España; Francia; Países Bajos; Reino Unido	España
				Francia Reino Unido

Fuente: Pérez Ortiz, *op. cit.* pág. 220).

Las diferencias en los resultados que derivan de distintos tipos de negociación colectiva se pueden apreciar en el incremento salarial resultante de los convenios negociados en el ámbito empresarial ya aquellos otros que lo son en un ámbito superior (en un sector económico, para una provincia, una comunidad autónoma e incluso en todo el estado), tal como muestra la figura 9. Es ésta se observa como el crecimiento salarial pactado en los convenios de empresa suele ser ligeramente inferior a los registrados en los convenios de ámbito superior, lo que concordaría con lo expresado anteriormente.

**Figura 9. Incrementos salariales pactados en la negociación colectiva en España (1994-2005)**

### 3.4. Políticas activas de Mercado Laboral

El tercer elemento importante que incide en este proceso de cambio en las relaciones laborales es la política laboral<sup>44</sup>. En dos planos diferenciados: uno primero, de cambio normativo para introducir modificaciones importantes en la relación laboral y otro segundo de implementación y desarrollo de las políticas laborales activas. Es decir, intervenciones arbitrarias desde el ámbito de lo público para modificar ciertos aspectos

<sup>44</sup> Una revisión de este proceso, se puede consultar en Ruesga (dir.) (2002), *op. cit.*, págs.. 185-208. Y uno de los primeros balances sobre este tema se encuentra en Fina Sanglas, L.: "Políticas activas y pasivas de empleo en la Unión Europea. Los Planes Nacionales de Acción para el Empleo", en *Cuadernos de Información Económica*, nº 150, septiembre, 1999, págs.. 67-81.



de la dinámica laboral, bien desde el lado de la demanda, incentivando la generación de empleo o bien, desde el lado de la oferta, fundamentalmente con la cualificación de la mano de obra, es decir, mejorando el capital humano. Desde el punto de vista de las modificaciones estructurales de las relaciones laborales, la línea de actuación no es muy distinta a la que se promueve en el resto de los países europeos, aunque sí con matices diferenciales importantes. El punto de arranque es la puesta en práctica de las políticas de oferta que se generalizan no solo en el ámbito europeo, sino también en otras áreas y países.

**Figura 10. Gasto en Políticas de Mercado Laboral en los países de la UE-15(activas y pasivas) (1986-95-2002)**

Atendiendo a los datos presupuestarios, las políticas de mercado de trabajo, tanto activas como pasivas, son de carácter estrictamente nacional<sup>45</sup>. Salvo el gasto que la Unión dedica al Fondo Social Europeo y a algunos programas comunitarios específicos, no se encuentran otras partidas del presupuesto comunitario orientadas a modificar las condiciones de desequilibrio de los mercados laborales.

No obstante, la ausencia de una *política propia* por parte de la Unión Europea, no ha de significar la inexistencia de una política laboral comunitaria. En este, como en otros muchos ámbitos de la política comunitaria, prima el *principio de subsidiariedad* y

<b>Tabla 14. Gasto en políticas de mercado de trabajo (2004)</b>		
	<b>ESPAÑA</b>	<b>UE-15</b>
Servicios de mercado de trabajo (% PIB)	0,05	0,22
Políticas activas (% PIB)	0,55	0,64
Políticas Pasivas (% PIB)	1,50	1,46
Gasto total (% PIB)	2,10	2,33
Gasto total en políticas activas por punto de tasa de paro x 100	5,2	07,9
Gasto total por punto de tasa de paro x 100	19,8	2,87

el diseño, la ejecución y la financiación de las acciones políticas corren a cargo de las administraciones

nacionales y regionales hasta, incluso, de las locales. La acción política comunitaria implica el diseño de estrategias comunes (mediante la definición de objetivos y el diseño de líneas de acción), la coordinación de las actuaciones nacionales y el seguimiento de su aplicación y la evaluación de los resultados alcanzados.

<sup>45</sup> Extractado de: Ruesga, S. M., Pérez Ortiz, L. y Silva Bichara, J. Da (2005): "Evaluación de la política europea de empleo en el contexto de la Estrategia de Lisboa", VII Congreso Nacional de Economía, A Coruña, 28,29 y 30 septiembre.

La sensibilidad comunitaria en el terreno de la política laboral es relativamente reciente y se retrotrae al inicio de la década pasada. La política de estabilidad monetaria, en previsión de la creación de la Unión Monetaria, con los desafíos que lleva consigo en materia de empleo y, sobre todo, los altos niveles de desempleo cosechados desde la década de los años setenta en la generalidad de los países europeos, requerían una respuesta política coordinada en el propio ámbito europeo.

**Tabla 15. Evolución de la Estrategia Europea por el Empleo.**

Consejos Europeos	Fecha	Cronología de la Estrategia Europea de Empleo
Amsterdam	1997	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ Se incorpora el Empleo al Tratado de la Unión</li> <li>◇ Se mantiene el principio de soberanía nacional</li> <li>◇ Estrategia Europea de Empleo (EEE)</li> <li>◇ Se establecen las fases de la EEE</li> </ul>
Luxemburgo	1997	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ Principios básicos de acción: empleabilidad, capacidad empresarial, adaptabilidad e igualdad de oportunidades</li> <li>◇ Directrices para el Empleo</li> <li>◇ Planes Nacionales de Acción para el Empleo</li> </ul>
Cardiff	1998	◇ Análisis de los Planes Nacionales de Acción para el Empleo
Colonia	1999	◇ Pacto Europeo para el Empleo
Lisboa	2000	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ Sociedad de la información y el conocimiento</li> <li>◇ Establecimiento de objetivos cuantitativos de empleo para el 2010: <ul style="list-style-type: none"> <li>• tasa de ocupación: 70 %</li> <li>• tasa de ocupación femenina: más del 60 %</li> </ul> </li> </ul>
Estocolmo	2001	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ Objetivos intermedios para el 2005: <ul style="list-style-type: none"> <li>• tasa de ocupación: 67 %</li> <li>• tasa de ocupación femenina: 57 %</li> <li>• tasa de ocupación par alas personas entre 55 y 64 años: 50 % (2010)</li> </ul> </li> </ul>
Barcelona	2002	◇ Políticas activas para el pleno empleo: más y mejor empleo
Bruselas	2003	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ Revisión de la EEE. Objetivos concretos: <ul style="list-style-type: none"> <li>• pleno empleo</li> <li>• calidad y productividad</li> <li>• mercado cohesionado e integrador</li> </ul> </li> </ul>
Bruselas	2005	◇ Nueva perspectiva trienal para las directrices de Empleo, integradas con las PGRE: simplificación de la Estrategia

Fuente: Santos M. Ruesga Laura Pérez Ortiz Julimar da Silva Bichara: "Assessment of European Employment Policy", Labour, 2007 (gone to pres).

El debate condujo a la incorporación del empleo como un nuevo capítulo del Tratado (Título VIII), en Ámsterdam (1997), donde se identifica como una cuestión de interés común, invitando a los Estados miembros a desarrollar una estrategia coordinada para el empleo, en el ámbito europeo. Se reconoce el carácter estructural del paro en el Tratado de Maastricht y, a partir de aquí, se entiende como necesaria la realización de actuaciones públicas para revertir la situación, mediante estrategias de estabilidad macroeconómica, y políticas expresas contra el desempleo.

Es en la Cumbre de Luxemburgo, a finales de 1997, cuando se adopta la Estrategia Europea de Empleo. El objetivo fundamental se planteaba avances decisivos en el plazo de cinco años, que se cumplieron en el pasado 2002, especialmente en lo que se refiere al desempleo de larga duración y al desempleo de los jóvenes. En esta Cumbre se establece una Estrategia Europea de Empleo, en la que se definen los cuatro principios de actuación básicos que habrán de orientar su acción en el futuro:

1. *Empleabilidad*: necesidad de introducir mejoras en la capacidad de inserción profesional, con el fin de llenar el vacío técnico; prevenir el desempleo de larga duración y favorecer la inclusión de los grupos más desfavorecidos. Sustitución de políticas pasivas por activas.
2. *Desarrollo del espíritu de empresa*: estimular el empleo autónomo, reduciendo la burocracia y señalando nuevas fuentes de empleo (desarrollar el potencial de actividad del sector servicios)
3. *Adaptabilidad*: fomentar la capacidad de adaptación de los trabajadores y de las empresas a los cambios en el mercado laboral (modernizar la organización del trabajo, contando con los interlocutores sociales).
4. *Igualdad de oportunidades*: facilitar la entrada de más mujeres en el mercado de trabajo y la igualdad de trato en dicho mercado, y conciliación de la vida laboral con la familiar.

Posteriormente, en la Cumbre de Lisboa (2000) se establecieron un conjunto de objetivos para el decenio que se iniciaba, acompañados de una redefinición de la estrategia para el Empleo.

**Figura 11. Contenidos de las Políticas Activas de Mercado Laboral en España (2005)**

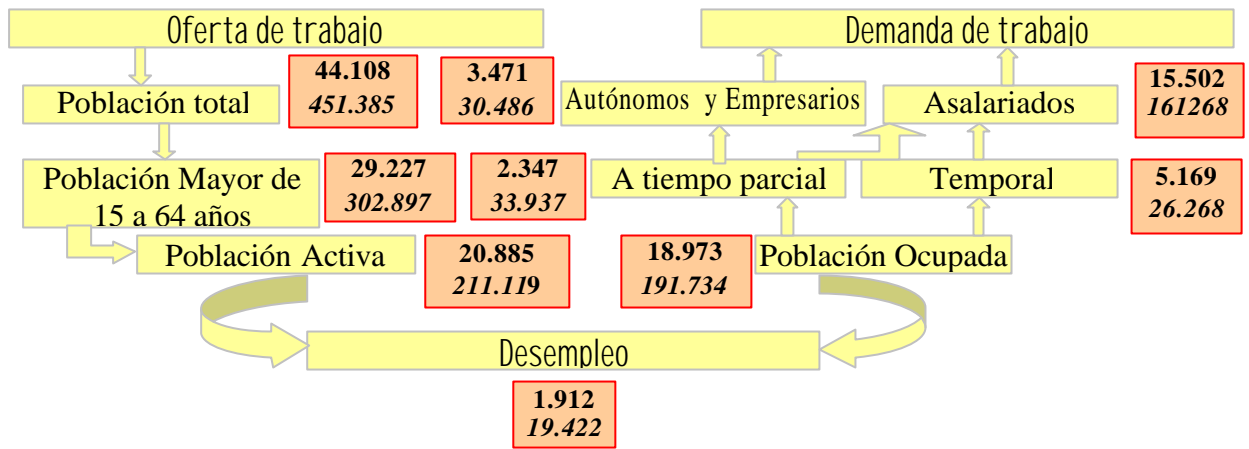
#### 4. Referencias bibliográficas recomendadas

- Informe de la Comisión de expertos para el Diálogo Social (2005): *Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- G. Fujii y S. M. Ruesga (Coord.): *El trabajo en un mundo globalizado*, Editorial Pirámide, Madrid.
- Ruesga, S.M., Valdés dal Ré, F. Y Zufiaur Narvaiza, J.M. (Coord.) (2005): *Transformaciones laborales en España. A XXV años del Estatuto de los Trabajadores*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- Toharia, L. et al (2000): *El mercado de Trabajo en España*, McGraw Hill, Madrid.

Buscar en la red

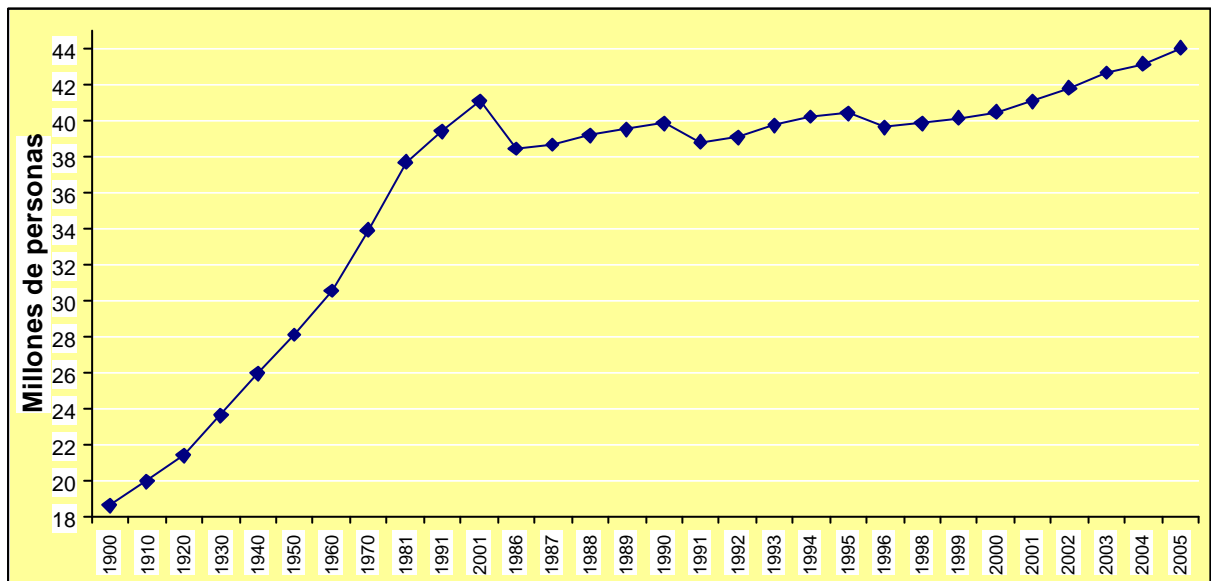
- <http://www.mtas.es/estadisticas/index.htm>
- [http://www.ine.es/inebase/menu3\\_soc.htm#6](http://www.ine.es/inebase/menu3_soc.htm#6)
- [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/employment\\_analysis/index\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_analysis/index_en.htm)

**Figura 1. Estructura del mercado trabajo español y europeo (UE-25) (2005, media anual)**



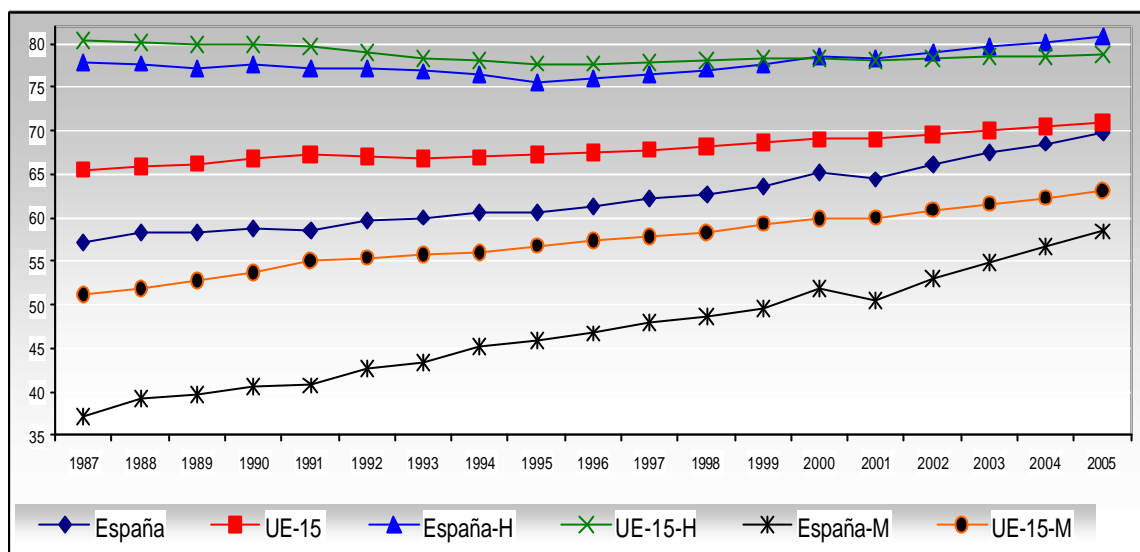
Nota: Las cifras en negrita corresponden a España y las cursivas a la UE-25, media de 2004.  
Fuente: Elaboración propia sobre datos INE y EUROSTAT.

**Figura 2. Evolución de la población española desde 1900**



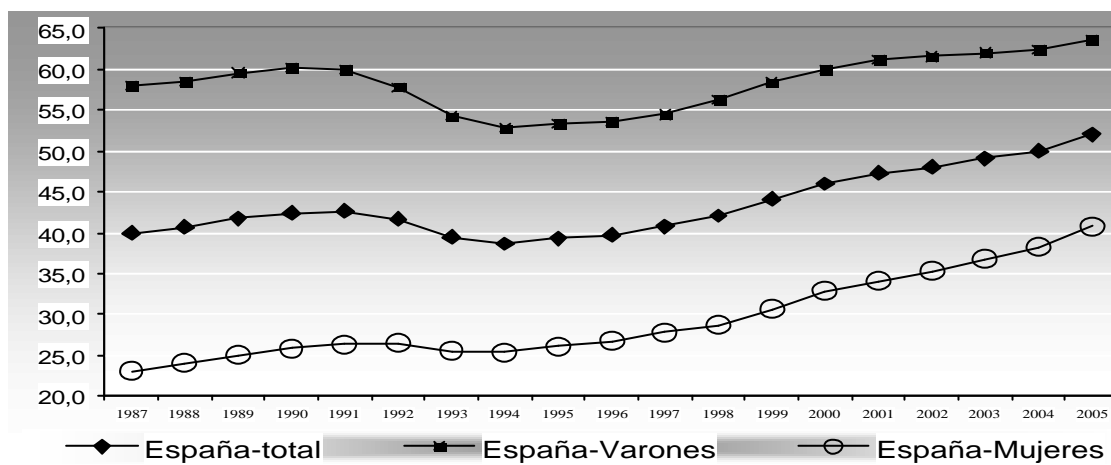
Fuente: Elaboración propia sobre datos INE

**Figura 3. Tasa de actividad por sexos (15-64 años), en España y en la UE-15, (1987-2005)**



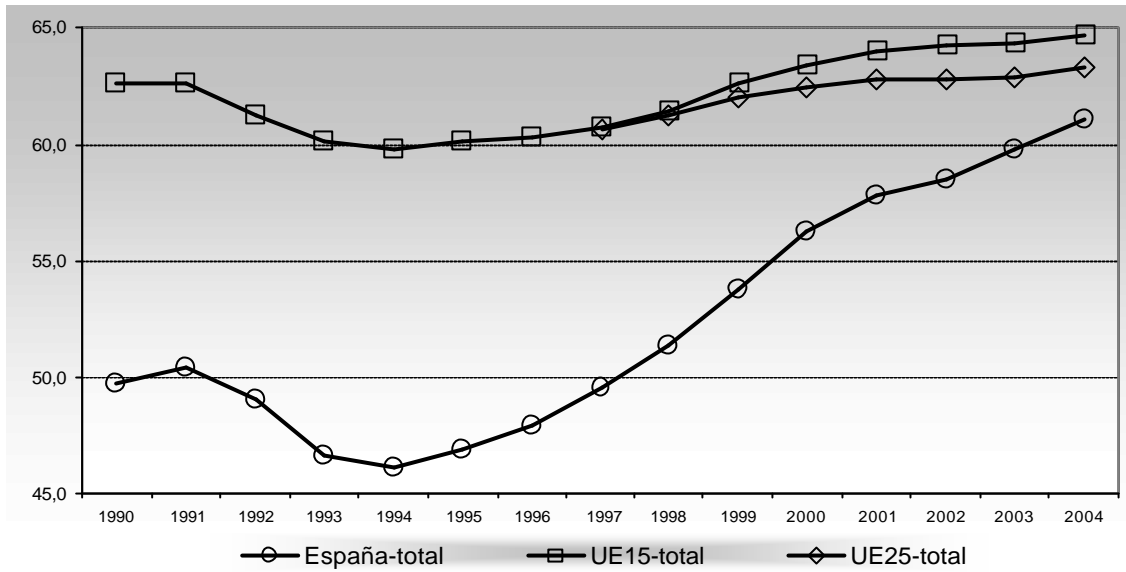
Fuente: Eurostat (2005)

**Figura 4. Evolución de la tasa de empleo en España por sexos**



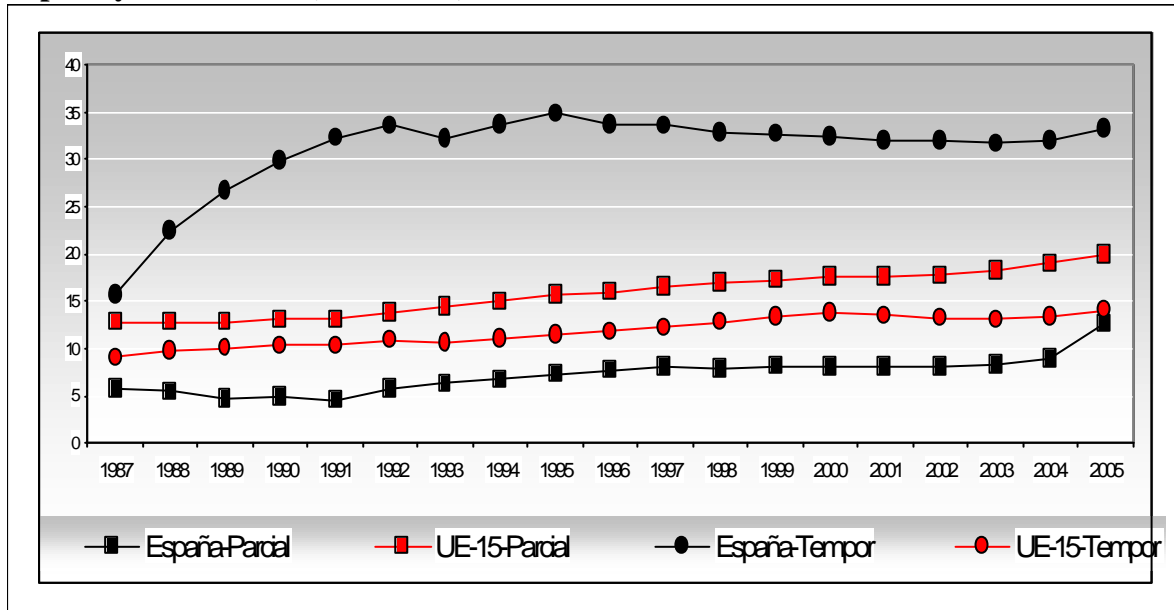
Fuente: Elaboración propia sobre datos INE

**Figura 5 . Evolución de la tasa de empleo en España y en la UE**



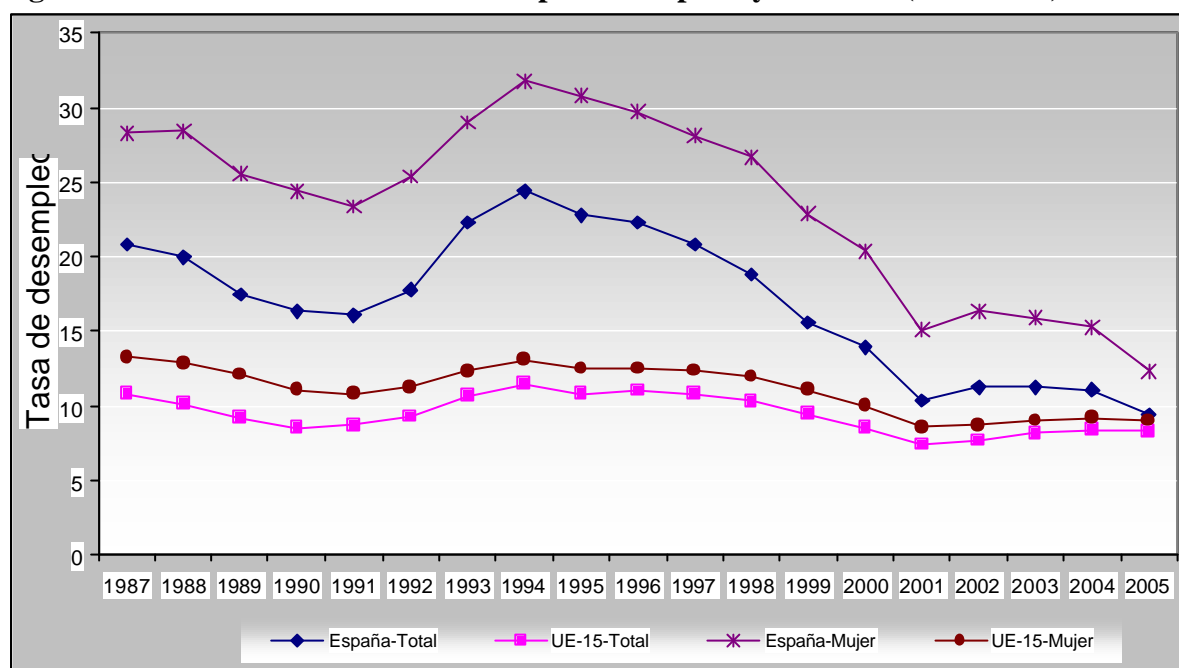
Fuente: Elaboración propia sobre datos INE y EUROSTAT

**Figura 6. Evolución de la tasas de temporalidad y de trabajo a tiempo parcial en España y en la UE-15 (1987-2005)**



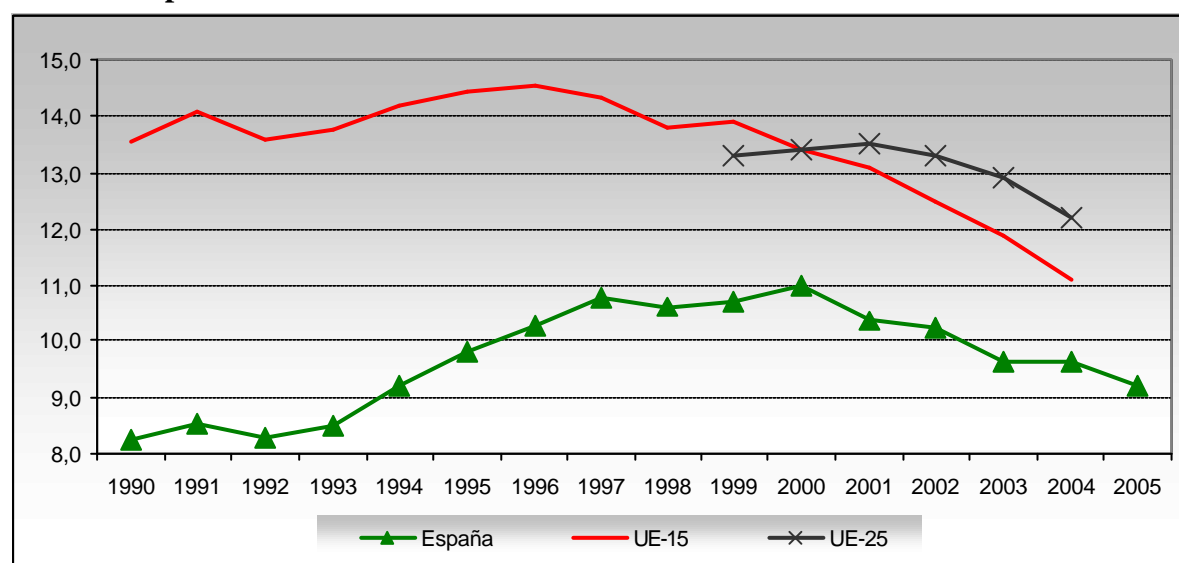
Fuente: Eurostat (2005)

**Figura 7. Evolución de la tasa de desempleo en España y en la UE (1987-2005)**



Fuente: Eurostat (2005).

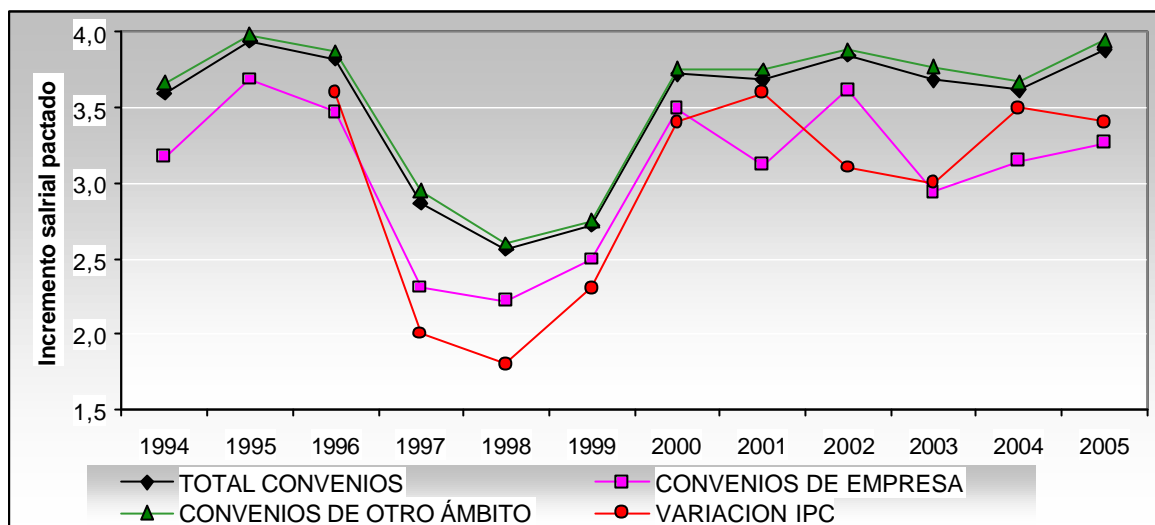
**Figura 8. Dispersión regional de la tasa de empleo en España, la Unión Europea-15 y la Unión Europea-25**



Fuente: INE y Eurostat 2005

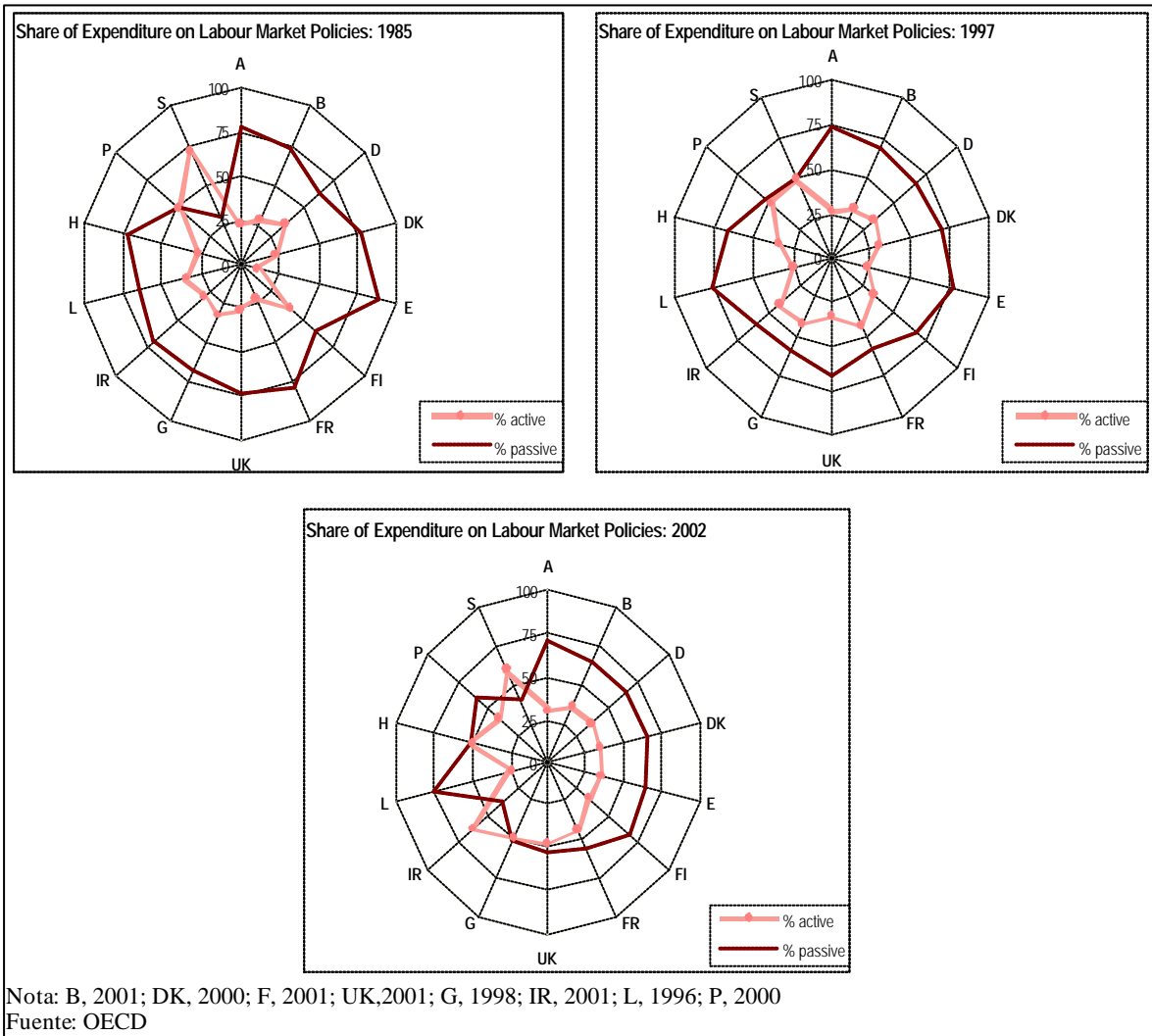


**Figura 9. Incrementos salariales pactados en la negociación colectiva en España (1994-2005)**



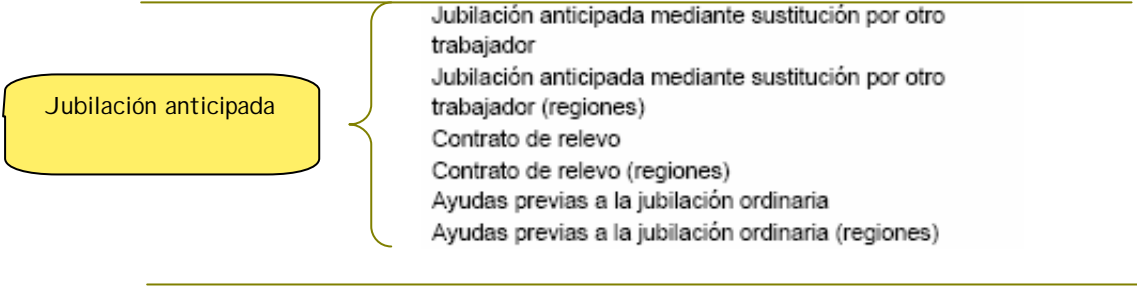
Fuente: Elaboración propia sobre datos MTAS.

**Figura 10. Gasto en Políticas de Mercado Laboral en los países de la UE-15(activas y pasivas) (1986-95-2002)**



**Figura 11. Contenidos de las Políticas Activas de Mercado Laboral en España (2005)**

Servicios al mercado laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestión de la colocación, orientación y readaptación profesional</li> <li>Gestión de la colocación, orientación y readaptación profesional (regiones)</li> <li>Gastos de administración de las políticas activas</li> <li>Gastos de administración de las políticas pasivas</li> </ul>
Formación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional (PFIP)</li> <li>Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional (PFIP, regiones)</li> <li>Programa de escuelas-taller y casas de oficio (ET y CO)</li> <li>Programa de escuelas-taller y casas de oficio (ET y CO, regiones)</li> </ul>
Rotación laboral y reparto del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contrato de interinidad para sustituir a trabajadores durante descanso por maternidad, adopción y ac</li> <li>Contrato de interinidad para sustituir a trabajadores durante descanso por maternidad, adopción etc</li> </ul>
Incentivos al empleo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Apoyo a las migraciones interiores</li> <li>Contratación indefinida de trabajadores desempleados</li> <li>Contratación indefinida &gt;45 años</li> <li>Conversión en indefinidos de contratos de aprendizaje, prácticas y relevo</li> <li>Contratación indefinida de trabajadores desempleados (regiones)</li> <li>Contratación indefinida &gt;45 años (regiones)</li> <li>Conversión en indefinidos de contratos de aprendizaje, prácticas y relevo (regiones)</li> </ul>
Contratación de minusválidos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contratación indefinida de minusválidos</li> <li>Contratación temporal de minusválidos</li> <li>Integración Laboral del minusválido para instalarse como autónomo</li> <li>Contratación indefinida de minusválidos (regiones)</li> <li>Contratación temporal de minusválidos (regiones)</li> <li>Integración Laboral del minusválido para instalarse como autónomo (regiones)</li> <li>Apoyo al Empleo en Centros Especiales de Empleo</li> <li>Apoyo al Empleo en Centros Especiales de Empleo (regiones)</li> <li>Contratos formativos con minusválidos</li> </ul>
Inserción inicial al mercado laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capitalización de las prestaciones por desempleo</li> <li>Promoción del empleo autónomo</li> <li>Ayudas económicas para la integración laboral de los emigrantes retornados</li> <li>Promoción del empleo en cooperativas</li> <li>Promoción de iniciativas locales de empleo</li> <li>Promoción del empleo autónomo (regiones)</li> <li>Promoción del empleo en cooperativas (regiones)</li> <li>Promoción de iniciativas locales de empleo (regiones)</li> </ul>
Políticas pasivas: desempleo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prestación por desempleo total de nivel contributivo</li> <li>Subsidio por desempleo de nivel asistencial</li> <li>Subsidio de desempleo para los Trabajadores Eventuales Agrarios (Renta agraria)</li> <li>Renta activa de inserción laboral</li> <li>Prestaciones por desempleo parcial de nivel contributivo</li> <li>Compensación por quiebra</li> </ul>



**Fuente: Elaboración propia sobre datos INEM**