



Universidad de Jaén

Facultad de Ciencias Sociales
y Jurídicas

Trabajo Fin de Grado

MERCADO LABORAL ESPAÑOL

Alumno: Miguel Ángel Ruiz Martínez

Enero, 2018

INDICE

RESUMEN	2
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN.....	3
1. CUESTIONES CONCEPTUALES Y METODOLÓGICAS	5
1.1. Fundamentos teóricos del mercado de trabajo	5
1.1.1. Oferta de trabajo	5
1.1.2. Demanda laboral.....	6
1.1.3. Equilibrio del mercado laboral	8
1.2. Métodos para la medición del desempleo.....	8
1.2.1. Para registrado por el SEPE	8
1.2.2. Encuesta de Población Activa	9
1.3. Principales indicadores del mercado laboral.....	14
2. MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL.....	15
2.1. Evolución de la regulación del mercado laboral español	15
2.2 Reformas del Estatuto de los Trabajadores	16
2.3. La evolución del mercado de trabajo español	18
2.4. Datos de productividad y formación	25
3. LEY DE OKUN	28
3.1. Fundamentos teóricos.....	28
3.2. Aproximación al caso español.....	28
3.3. España comparada con otros países europeos.	29
CONCLUSIONES.....	31
BIBLIOGRAFÍA	33
RECURSOS INFORMÁTICOS CONSULTADOS	34

RESUMEN

La crisis económica que golpeó España supuso un gran aumento del desempleo, sin embargo, cometeríamos un error buscando la explicación a nuestros problemas laborales únicamente en la crisis. Para encontrar respuestas a la privación de empleo, desempleo de larga duración y la temida precariedad laboral, analizaremos razones estructurales y coyunturales y su diverso impacto entre los grupos poblacionales que conforman nuestro mercado laboral. En este estudio, expondremos algunos de los principales indicadores del mercado de trabajo con el objeto de arrojar más conocimiento y perspectivas sobre la situación actual que tanto ha desestabilizado el anhelado Estado del Bienestar. Para finalizar, se analizará como la productividad de nuestro país en comparación con la de otros países, es uno de los principales lastres que determinan la situación actual, siendo una de las razones estructurales que impiden un crecimiento laboral y económico sostenido en el tiempo.

ABSTRACT

The economic crisis that hit Spain meant a great increase of unemployment, however, we would make a mistake looking for the explanation to our unique labor problems in the crisis. In order to find answers to the deprivation of employment, long-term unemployment and job insecurity, we analyze the structural and conjunctural reasons and their different impact among the population groups that make up our labor market. In this study, we will present some of the main indicators of the labor market in order to provide more knowledge and perspectives on the current situation that has so destabilized the welfare state. Finally, to analyze how the productivity of our country in comparison with that of other countries is one of the main factors that determine the current situation, being one of the structural reasons that prevent a sustained labor and economic growth over time.

INTRODUCCIÓN

La inquietud generada en España con el estallido de la crisis, el desconocimiento de los mecanismos de funcionamiento de nuestro mercado laboral y la fuerte emigración de jóvenes con educación superior, constituyen los pilares básicos que motivaron la elección de este trabajo. El incremento que ha experimentado la tasa de desempleo española en la última década, es un claro indicador de la magnitud y gravedad con que la recesión económica afectó nuestro mercado de trabajo. El golpe que ha sufrido el conocido como Estado del Bienestar, tiene sus pilares básicos en una serie de aspectos, tanto estructurales como coyunturales, que merecen ser conocidos con el objeto de estar mejor preparados para próximas situaciones de crisis.

Los peores momentos de la crisis ya quedaron atrás, se antoja necesario por tanto buscar nuevas explicaciones, profundizar en los aspectos estructurales más allá de los coyunturales, sin olvidar que esos aspectos coyunturales deben estar bajo nuestro control.

Debemos de tomar en cuenta todo lo sucedido con la crisis, de modo que obtengamos el mayor número de herramientas posibles para combatir otros posibles casos de recesión económica.

A lo largo de este trabajo, estudiaremos los principales factores que componen nuestro mercado laboral con el objeto de crear un marco de referencia para entender uno de los principales problemas estructurales de nuestro mercado de trabajo, la escasa productividad laboral en nuestro país, para ello el trabajo discurre por los siguientes apartados:

En el primer capítulo comenzaremos hablando de las principales fuentes estadísticas usadas en nuestro país para la obtención, procesado e emisión de datos referentes a nuestro mercado de trabajo, en el caso español hablamos de la Encuesta de Población Activa. Continuando con la parte más teórica de este trabajo, explicaremos cual es el funcionamiento del mercado de trabajo incluyendo cada uno de los factores que conforman oferta y demanda además de hacer referencia a sus principales determinantes. Para finalizar el apartado conceptual, expondremos cómo se forman las principales tasas obtenidas a través de los datos obtenidos con la Encuesta de Población Activa.

En el segundo capítulo, analizaremos la evolución de nuestro mercado de trabajo en lo referente a su regulación y funcionamiento desde la instauración de la democracia,

momento en el que se crearon los sindicatos y se aprobó el Estatuto de los Trabajadores. Para concluir este apartado, aportaremos una serie de gráficos cuyos períodos de referencia serán 2005-2016, de modo que podamos percibir los impactos de la crisis, que dejó como una de las principales consecuencias un gran aumento de población activa concentrada en un sector de baja productividad, así como otras series de datos referidas al periodo 2014-2016 para percibir el cambio de perfil en los trabajadores, de forma que se busca una mayor productividad laboral a través de la mejora de la educación.

En el último capítulo del trabajo, explicaremos la productividad a través de la Ley de Okun, no sólo estudiaremos sus fundamentos teóricos, sino que expondremos nuestro país a una comparación con países europeos y recogeremos las opiniones de diversos autores que aplican esta ley a los límites internos de nuestro país.

Para finalizar, se expondrán las conclusiones obtenidas tras el estudio del mercado laboral en España y un listado con la bibliografía consultada.

1. CUESTIONES CONCEPTUALES Y METODOLÓGICAS

En este apartado vamos explicar los fundamentos teóricos del mercado de trabajo, oferta y demanda, y sus principales indicadores con el objetivo de facilitar la comprensión de la realidad del mercado laboral español.

1.1. Fundamentos teóricos del mercado de trabajo

Para conocer el mercado de trabajo vamos definir y caracteriza lo que es la oferta y la demanda de trabajo. Para la realización de este apartado nos hemos basado en diversos autores, de forma que contrastamos la información desde diferentes puntos de vista, dichos autores son: Toharia, Martín, Mora y Myro & García Delgado.

1.1.1. Oferta de trabajo

Vamos a comenzar analizando diversas definiciones del concepto de oferta de trabajo, con el objeto de proyectar un marco teórico que nos facilite la comprensión del asunto que estamos abordando.

“La curva de oferta de trabajo refleja cómo responden las decisiones de los trabajadores sobre la disyuntiva entre el trabajo y el ocio a una variación de ese coste de oportunidad. Cuando la curva de trabajo tiene pendiente positiva, significa que una subida del salario induce a los trabajadores a aumentar la cantidad de trabajo que ofrecen.” (Mankiw, 2004, p. 30)

“La oferta individual de trabajo muestra el número de horas que un individuo está dispuesto a dedicar a actividades remuneradas en el mercado, según cuál sea el salario por hora.” (Morcillo, 2010, p. 23)

“La oferta laboral está constituida por la oferta de la mano de obra que es reclamada por las empresas en función de sus necesidades productivas. En resumen, la oferta laboral se constituye por el conjunto de trabajadores que ofrecen su fuerza de trabajo a cambio de un salario.” (Fontana, 2003, p. 25)

Tras lo expuesto podemos concluir que la oferta de trabajo está determinada por el salario que se cobra por realizar un trabajo, cuanto mayor sea este, mayor será la cantidad de trabajo ofrecida por los trabajadores y viceversa.

La curva de oferta de trabajo presenta una inclinación positiva que deriva de la suma de todas las ofertas individuales. Dicha inclinación positiva se debe al hecho de que a un salario mayor atraiga a una mayor masa de trabajadores hacia este mercado, ya sea desde la inactividad o que aquellos que siendo activos, cambian de empleo.

Determinantes de la oferta de trabajo:

- Otros salarios: Cuando se produce un aumento salarial en otros puestos de trabajo, es de esperar que la oferta laboral aumente.
- Renta no salarial: Un aumento de la renta no salarial reduce la oferta laboral.
- Disyuntiva de trabajo frente a ocio: Cuando los trabajadores enfocan sus preferencias hacia la búsqueda activa de empleo, la oferta laboral tenderá a aumentar. Por ejemplo, si las prestaciones por desempleo se reducen cuantitativamente, el coste de oportunidad aumentará y los trabajadores buscarán empleo, aumentando la oferta laboral.
- Aspectos no salariales: Deben ser entendidos como las bonificaciones o retribuciones recibidas por un empleado a causa de su relación con el trabajo, no retribuyendo el trabajo efectivo. Por tanto, un aumento de la indemnización por despido, atraerá a trabajadores, que en consecuencia, aumentan la oferta laboral.
- Número de oferentes cualificados: En constante aumento en las últimas décadas, provocando incluso un excedente de oferta laboral cualificada que no encuentra su lugar en el mercado.

1.1.2. Demanda laboral

Al igual que en el apartado anterior, comenzamos nuestro análisis citando diversas definiciones del concepto de demanda de trabajo, con el objeto de proyectar un marco teórico que nos facilite la comprensión del asunto que estamos abordando..

“Para comprender la demanda de trabajo, hay que centrar la atención en las empresas que lo contratan y lo utilizan para producir bienes para la venta. Examinando la relación entre la producción de bienes y la demanda de trabajo, comprendemos mejor la determinación de los salarios de equilibrio.” (Mankiw, 2004, p. 35)

“La demanda de trabajo o de cualquier otro recurso productivo es una demanda derivada, es decir, depende de la demanda del producto o servicio que contribuye a producir o suministrar.” (McConnell, 2003, p. 103)

“La demanda de trabajo es el número de personas que están dispuestas a contratar las empresas para cada nivel de salarios.” (Morcillo, 2010, p. 18)

Tras lo expuesto podemos concluir que la demanda de trabajo, el número de trabajadores que las empresas están dispuestas a contratar, está relacionado con el nivel de salarios de forma negativa. Por tanto, es de esperar que la inclinación de esta curva sea negativa ya que, el producto marginal del trabajo desciende cuando aumenta el número de trabajadores.

Las consecuencias de esta caída en el producto marginal influyen en la demanda laboral a largo plazo, que tras una caída de los salarios, produce dos efectos. El *efecto producto*, motivado por un descenso del salario y el *efecto sustitución*, propiciado por cambios en los precios relativos de los factores de trabajo, conservando un nivel de producción constante.

Determinantes de la demanda de trabajo:

- La demanda del producto: Cuando una empresa contrata un trabajador, el fin último es la creación de un producto o servicio, por tanto, es de esperar que las variaciones en la demanda del producto o servicio, altere directamente la cantidad de trabajadores que las empresas demandan.
- La productividad: Las empresas tienen como uno de sus principales principios los aumentos de productividad, por tanto, ante una reducción de la misma, la respuesta por parte de las empresas no será otra que reducir la demanda de trabajadores.
- El precio de otros recursos. Para entender mejor este determinante, debemos diferenciar entre bienes complementarios, que necesitan ser usados simultáneamente para satisfacer una necesidad, y los bienes sustitutivos, que siendo diferentes entre sí, pueden satisfacer la misma necesidad. Un aumento en el precio del bien complementario puede hacer que se reduzca la cantidad demandada de trabajadores, sin embargo, una subida del precio de un bien sustitutivo, puede incluso aumentar la demanda de trabajadores.

1.1.3. Equilibrio del mercado laboral

Tras lo expuesto anteriormente, podemos concluir que el mercado laboral está en equilibrio cuando la oferta y demanda de trabajo coinciden a un determinado nivel de salario y de empleo.

Debemos tener en cuenta que no es un mercado perfectamente competitivo ya que está sometido a imperfecciones que proceden del poder de mercado que tienen empresas y trabajadores para influir en el salario, así como a las intervenciones que realizan las administraciones públicas mediante fijación de salario o mínimo o las cuantías de las indemnizaciones por despido.

1.2. Métodos para la medición del desempleo

El estudio de datos sobre la población española y su situación respecto al mercado laboral, son de vital importancia para la comprensión de este trabajo, por esta razón, estudiaremos los organismos y mecanismos que recolectan y emiten dichos datos. Básicamente hay dos fuentes, el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), el antiguo el Instituto Nacional de Empleo (INEM) y el Instituto Nacional de Estadística (INE), que a través de la Encuesta de Población Activa (EPA) y el Censo población, nos ofrece una información más detallada del mercado laboral, aunque hay que destacar que la EPA es la mejor fuente estadística en relación al mercado laboral y de la cual se han obtenido los datos que analizaremos más adelante.

1.2.1. Para registrado por el SEPE

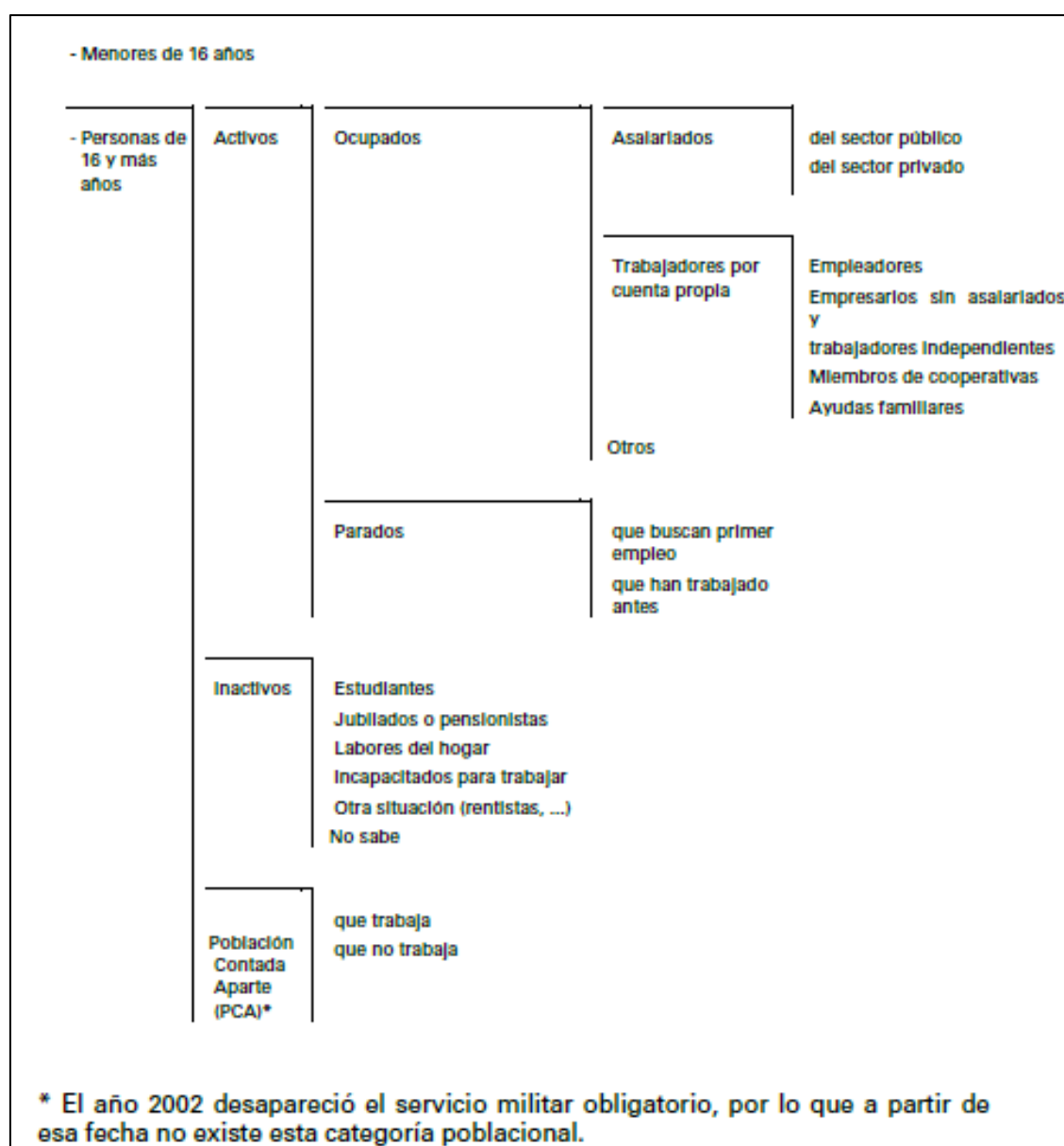
Para la medición de datos relativos al desempleo, el SEPE realiza un registro administrativo en el que puede ser inscrito cualquier desempleado que lo desee y esto es lo que se conoce por “paro registrado”. No obstante, este dato suele estar sesgado al no recoger adecuadamente ciertas situaciones, pero esta la fuente para cuantificar el “paro oficial” en España. Así, pueden existir personas que estén inscritas y permanezcan ocupadas en la economía informal, o desempleados que estén en espera de un empleo, pero no estén inscritos.

1.2.2. Encuesta de Población Activa

La EPA es elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE). La periodicidad de esta investigación por muestreo es trimestral. Se dirige al conjunto poblacional residente en España y su objetivo es determinar la composición y pormenores de esta población en lo relativo al mercado de trabajo.

A continuación, se presenta un esquema que proporciona un primer acercamiento sobre los principales grupos poblacionales que son objeto de estudio.

Ilustración 1: Esquema de clasificación de la población.



Fuente: Encuesta de Población Activa. Metodología 2005. INE (2008), p. 20

El principal objetivo de la EPA es determinar la actividad económica en lo concerniente a su factor humano, emitiendo datos de las categorías de población en lo relativo al mercado de trabajo y al mismo tiempo, realizar una clasificación de dichos grupos poblacionales según diversas características. Por otra parte, los datos cumplen con criterios de homogeneidad amparados y aceptados por organismos internacionales, lo que posibilita la comparación de los resultados con los de otros países. Para poder emitir datos relativos a las CC. AA y provincias de España, la información se desagrega en función del coeficiente de variación de los estimadores.

A continuación vamos a explicar la actual metodología de la EPA, la de 2005, aunque realizaré una pequeña nota histórica de como evolucionado la confección de esta encuesta en nuestro país.

En 1964 se realizó por primera vez y hasta 1968 se emitieron resultados trimestrales referenciados. De 1969 a 1974 dicha referencia temporal pasó a ser semestral, hasta que en 1975 la encuesta pasó a ser trimestral definitivamente. Cabe destacar que hasta el año 1998 el mes de agosto quedaba excluido. La EPA es una encuesta de carácter continuo, ya que las entrevistas se reparten de forma homogénea a lo largo de las 52 semanas del año. Desde su inicio en 1964, el estudio de la población activa se realizaba en todo el territorio español a excepción de Ceuta y Melilla cuya adhesión al proceso no se materializó hasta 1988. La encuesta se ha visto modificada en su metodología y contenido en numerosas ocasiones, derivadas de la necesidad de adaptación a las transformaciones del mercado laboral de nuestro país, de incorporar los últimos avances en cuanto recogida y tratamiento de información, así como la adaptación a las normas y metodologías internacionales en este tipo de encuestas. De los diversos cambios que ha sufrido la encuesta, destacaremos el implantado en el 1987, año en que adaptamos la encuesta para cumplir con las recomendaciones de la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo en 1982, incorporando así, las variables de la Encuesta de Fuerza de Trabajo de la Unión Europea y para incluir la información sobre las novedades recientes del mercado de trabajo en España. Otro cambio importante en la EPA se introdujo en 2002, con el que se determinó un nuevo concepto de paro. Finalmente, en 2005 se introdujo otro cambio metodológico. La introducción de un cuestionario más comprensible y cercano a los entrevistados, que fue controlado mediante encuestas por teléfono asistidas por ordenador. Otro cambio importante introducido en 2005 supuso que ciertas variables de la encuesta empezasen a recopilarse exclusivamente en una sub muestra anual que representa la situación del año en

promedio en lugar de obtenerse de manera trimestral. A día de hoy, las cifras recogidas en la encuesta se basan en éstos métodos implementados en 2005.

En concreto, estudiaremos detenidamente cada grupo poblacional que forma parte del estudio de la EPA.

Población económicamente activa

Conjunto de personas de unas edades determinadas que, en un período de referencia determinado, aportan mano de obra para la producción de bienes y servicios económicos o que están disponibles y hacen gestiones para incorporarse a dicha producción. El grupo de edad considerado es 16 y más años, dado que dicha edad es el límite de escolarización obligatoria y la edad mínima legal para trabajar. En función de sí el período de referencia sea largo (de 12 meses, por ejemplo) o corto (de una semana como máximo) quedará reflejada una situación habitual o coyuntural, respectivamente. Debido al carácter periódico de la encuesta, se toma la semana como periodo de referencia. Por tanto, en la encuesta, la población económicamente activa queda comprendida a aquellas personas con 16 o más años que durante la semana de referencia (la anterior a aquélla en que corresponde hacer la entrevista según el calendario de la Encuesta) satisfacen las condiciones necesarias para su inclusión entre las personas ocupadas o paradas, según queda definido posteriormente.

Población ocupada

Es el conjunto formado por todas aquellas personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han tenido un trabajo por cuenta ajena o han ejercido una actividad por cuenta propia, según las definiciones dadas a continuación.

❖ Por cuenta ajena o asalariadas

- trabajando: personas que durante la semana de referencia hayan trabajado, inclusive de forma esporádica u ocasional, al menos una hora a cambio de un sueldo, salario u otra forma de retribución conexas, en metálico o en especie.
- con empleo pero sin trabajar: personas que, habiendo trabajado en su empleo actual, estén ausentes del mismo durante la semana de referencia y mantengan un estrecho vínculo con él. La fuerza de este vínculo se determina en función a la creencia del entrevistado en

reincorporarse o no a la empresa y de acuerdo con el periodo de ausencia o la percepción o no de algún tipo de remuneración

❖ Por cuenta propia

- trabajando: las personas que durante el período de referencia hayan trabajado, incluso de forma esporádica u ocasional, al menos una hora a cambio de un beneficio o de una ganancia familiar, en metálico o especie.
- con trabajo pero sin trabajar: las personas que durante el período de referencia tenían que realizar algún trabajo a cambio de un beneficio o ganancia familiar pero han estado temporalmente ausentes del mismo por razones de enfermedad o accidente u otras análogas.

Población subempleada

El subempleo por insuficiencia de horas existe cuando las horas de trabajo de una persona ocupada son insuficientes en relación con una situación de empleo alternativo que esta persona desea desempeñar y está disponible para hacerlo. En la EPA de nuestro país se consideran dentro de esta categoría a los que desean trabajar más horas, que están disponibles para trabajarlas (en las dos semanas siguientes a la de referencia) o no pueden dejar su empleo actual ya que el período de preaviso, siempre y cuando sus horas efectivas trabajadas en la semana de referencia, tanto en el trabajo principal como en el posible trabajo alternativo, sean inferiores a las horas semanales que usualmente trabajan los ocupados a tiempo completo de la rama de actividad en la que el subempleado tiene su empleo principal.

Población parada o desempleada

Se incluyen en esta categoría a todas las personas de 16 o más años que reúnan simultáneamente las siguientes condiciones:

- ❖ estar sin trabajo, es decir, que no hayan tenido un empleo por cuenta ajena ni por cuenta propia durante la semana de referencia.
- ❖ estar buscando trabajo, es decir, que hayan adoptado medidas concretas para buscar un trabajo por cuenta ajena o hayan hecho las gestiones pertinentes para establecerse por su cuenta durante el mes que precede.

- ❖ estar disponibles para trabajar, es decir, en condiciones de comenzar a hacerlo en un plazo de dos semanas a partir del domingo de la semana de referencia.

También son consideradas paradas las personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han estado sin trabajo, disponibles para trabajar y que no buscan empleo porque ya han encontrado uno al que se incorporarán dentro de los tres meses siguientes a dicha semana. Los parados se dividen en: parados que buscan primer empleo y parados que han trabajado anteriormente.

Población económicamente inactiva;

Esta categoría incluye a todas las personas de 16 o más años, no clasificadas como ocupadas ni paradas ni población contada aparte durante la semana de referencia. Comprende las siguientes categorías:

- ❖ personas que se ocupan de su hogar, aquéllas que, sin ejercer ninguna actividad económica, se dedican a cuidar de sus propios hogares.
- ❖ estudiantes, personas que, sin ejercer ninguna actividad económica, reciben una instrucción sistemática en cualquier grado de educación
- ❖ jubilados o prejubilados, personas que han tenido una actividad económica anterior y que por edad u otras causas la han abandonado, percibiendo una pensión con motivo de su actividad anterior.
- ❖ personas que perciben una pensión distinta de la jubilación y prejubilación.
- ❖ personas que realizan sin remuneración algún tipo de trabajo social.
- ❖ incapacitados para trabajar
- ❖ otra situación, son los inactivos no incluidos en ninguna de las categorías anteriores, como es el caso de los rentistas.

Activos potenciales

Definidos como aquellos inactivos que estando disponibles para trabajar, no buscan empleo. Se excluyen a los que no buscan empleo por estar jubilados, cursando estudios, enfermedad, por tener que cuidar a personas dependientes o por tener otras responsabilidades familiares legalmente reconocidas. Dentro de esta clase de activos, destacamos los *desanimados*, que son personas sin trabajo, disponibles para trabajar en un período de dos semanas y que no han buscado empleo en las cuatro últimas semanas porque no tienen confianza en encontrarlo.

1.3. Principales indicadores del mercado laboral

Una vez hemos comprendido como la población se encuentra dividida y analizada por la EPA, pasamos a mostrar las principales tasas, todas ellas extraídas de los datos de la encuesta y expresadas en porcentaje:

Tasa de actividad

Cociente extraído de la relación entre la población activa y la población con 16 años o más:

$$\frac{\text{Población activa}}{\text{Personas con 16 años o más}} * 100$$

Tasa de empleo

Cociente extraído de la relación entre ocupados y personas con 16 años o más:

$$\frac{\text{Ocupados}}{\text{Personas con 16 años o más}} * 100$$

Tasa de paro:

Cociente extraído de la relación entre parados y población activa:

$$\frac{\text{Parados}}{\text{Población activa}} * 100$$

2. MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL

La comprensión de las características y evolución del mercado de trabajo español resulta de gran importancia en este trabajo, por tanto, expondremos datos suficientes para entender mejor cómo funciona el complicado engranaje de regulaciones, reformas y leyes que lo conforman.

Esta parte del trabajo se apoya en el estudio de Sanchis (2013) sobre ciudades y desempleo en España, así como extractos del Boletín Oficial del Estado.

2.1. Evolución de la regulación del mercado laboral español

Desde los años 60, España ha vivido procesos sistemáticos de expansión y recesión económica que han afectado directamente a la situación laboral de los ciudadanos. En el período comprendido entre mediados de los años 70 y principios de los 80 aparecen diversos factores institucionales y políticos provocados por la transición en la que España se dirigía hacia la democracia. Se legalizaron los sindicatos y se aprobó el Estatuto de los Trabajadores, lo que provocó un aumento del poder de negociación de los trabajadores. La aparición de tales organismos y una gran variedad de nuevas leyes, supusieron un aumento de los costes salariales, incluso por encima de la productividad que unidos a la paternalista legislación laboral heredada de la dictadura, acabaron por delimitar las bases de un mercado de trabajo excesivamente rígido y por tanto determinado a sufrir de forma acentuada los efectos de las recesiones y por tanto del desempleo. Tras la aprobación del Estatuto de los Trabajadores¹ cabe resaltar las dos principales consecuencias surgidas; elevados costes de despido sumados a modalidades de contratación rígidas. A partir de dichas consecuencias, se determinaron la sucesiva implantación de reformas estructurales bajo el signo de la flexibilidad como clave de una nueva política de empleo. Desde entonces, la normativa laboral se ha visto sometida a profundas reformas en los años 1984, 1994, 1997, 2001, 2006, 2010 y 2012, que determinaron buena parte de sus medidas a incrementar una flexibilidad que, pese a todo, nunca parece suficiente. Como consecuencia de esta inestabilidad laboral, la

¹ Ley que regula el derecho laboral en España y que se encarga de desarrollar el mandato de la constitución española según el cual los españoles tienen el derecho y la obligación de trabajar.

precariedad laboral² se ha visto progresivamente acentuada debido a la escasa innovación tecnológica que no ha incentivado un necesario aumento de la productividad de nuestros trabajadores. La estructura productiva de nuestro país ha estado en constante cambio lo que ha dificultado la adaptación de los perfiles que las personas activas debían presentar a las empresas que necesitaban mano de obra, siendo este efecto especialmente agudo en grupos de edad comprendidos entre 16-25 años y mayores de 45 años. Esta exclusión social hace que las personas queden fuera de cualquier proceso productivo y por tanto de políticas sociales. "La persona con grandes carencias económicas y excluida socialmente ha perdido su estatus de ciudadanía ya que puede no hacer valer sus derechos o tal vez ni siquiera tenga reconocidos sus derechos por la comunidad a la que pertenece" (Hernández Lafuente, 2009). A este ámbito debemos añadirle la absorción continuada de puestos de trabajo "mal pagados", que los españoles han desechado en pro de una masiva entrada de trabajadores extranjeros que aportan poca productividad al país. Se podría decir que el mercado laboral español está dividido en dos sub-mercados duales:

- ❖ Expansión: donde se crea empleo, de manera que se acompaña el crecimiento económico general del país. En este mercado los trabajadores tienen a ser fijos, con buenos salarios y buenas contraprestaciones en caso de despido.
- ❖ Recesión: donde se destruye empleo o se crea empleo de mala calidad o precario. Aquí encontramos salarios bajos, pocas posibilidades de ascenso en la empresa y precarias contraprestaciones en caso de despido.

2.2 Reformas del Estatuto de los Trabajadores

A continuación, se presentan los decretos-ley que han modificado el Estatuto a lo largo de los años. Más allá de profundizar en cada una de las reformas, éstas, se presentarán en formato reducido, ya que el objeto de este apartado es mostrar como el Estatuto se encuentra en constante cambio para dar respuesta a las necesidades del mercado laboral, en una búsqueda constante de mejorar la productividad laboral.

² El concepto de precariedad laboral empezó a utilizarse en la Organización Internacional del Trabajo a finales de la década de los 70 del siglo XX, haciendo referencia a la inseguridad, la inestabilidad, la insuficiencia y a las malas condiciones de trabajo.

Ley 63/1997 de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida

La elaboración de esta ley, dio respuestas a las demandas sociales del momento, en el que el paro juvenil de jóvenes hasta los 25 años, alcanzaba un demoledor 42%. A partir de esta ley, los contratos en prácticas, pudieron ser concertados con los titulares de estudios universitarios o de formación profesional de grado superior o medio, otorgando a los empleados práctica profesional adecuada y reconocida, por un período de entre 6 meses y 1 año, tras los cuales si el trabajador continuaba ejerciendo su puesto en la empresa, pasarían a computarse como años de antigüedad.

Ley 29/1999, de 16 de julio, de Modificación de la Ley 14/1994, de 1 de junio

Se procede a la regulación de las Empresas de Trabajo Temporal., con la finalidad de flexibilizar su estructura, mejorando así tanto su desempeño, como las condiciones de trabajo de sus empleados.

Ley 45/2002, de 12 de diciembre, en pro del abaratamiento del despido

Afectó principalmente al despido, de manera que se minimizase el efecto negativo que causaba en la contratación, ya que las altas indemnizaciones por despido, frenaban en muchos casos la contratación de los trabajadores. Se reformularon los salarios de tramitación, facilitando el acceso a las prestaciones por desempleo y reduciendo los costes por despido.

Ley 5/2006 de 9 de junio, acuerdo para la mejora del crecimiento y el empleo

Tras la interacción entre el gobierno y los agentes sociales, se toman medidas con el objetivo de convertir empleos temporales en fijos a través de la contratación indefinida. Dichas medidas limitaban el uso sucesivo de contratos temporales y potenciaban la transparencia en la subcontratación de obras y servicios mediante un aumento y mejora de los recursos humanos y materiales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Ley 10/2010 de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo

Motivada por las escasas posibilidades de flexibilidad alcanzables con la regulación actual. Los principales cambios son: Las empresas pueden despedir empleados por causas económicas con 20 días de indemnización en base no sólo a las pérdidas económicas de la empresa, sino también cuando haya previsión de tenerlas. Se fomenta

también un mayor control sobre los empleados, ya que pueden ser sancionados si declinan cursos de formación en un plazo superior a 30 días, cuando hasta la implantación de la reforma este límite ascendía a 100 días.

Ley 3/2012 de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral

Sus principales novedades están orientadas a conferir facilidades a la contratación, con especial mención a los jóvenes y parados de larga duración, potenciando la contratación indefinida, dejando el despido cómo última opción para las empresas en dificultades. Concretamente, los despidos improcedentes se reducen a 33 días por año y 24 mensualidades. Para los procedentes, son 20 días por año, pudiendo el empresario acogerse a razones objetivas derivadas de una situación económica negativa persistente, entendiéndose como tal, si se produce durante tres trimestres consecutivos. Para acogerse a estas razones objetivas, el empresario necesita de un visto bueno judicial.

Cómo podemos observar, todas estas medidas están orientadas a la flexibilización de nuestro mercado de trabajo, en pro de un aumento de la productividad por trabajador, que viene derivada de una reducción de los costes laborales unitarios.

Las distintas reformas estudiadas, han buscado disminuir la temida temporalidad del empleo, incidiendo en la reducción de la brecha en el coste laboral de realizar un contrato temporal y uno indefinido.

Al haber analizado las reformas con un espacio tiempo tan considerable, es posible emitir un juicio; dichas reformas, no han tenido la incidencia deseada en la evolución de la temporalidad del empleo. Para finalizar, es conveniente destacar que dicha temporalidad no puede ser explicada con una sola variable, sino por la combinación de factores diversos desde un punto de vista económico, jurídico o sociológico.

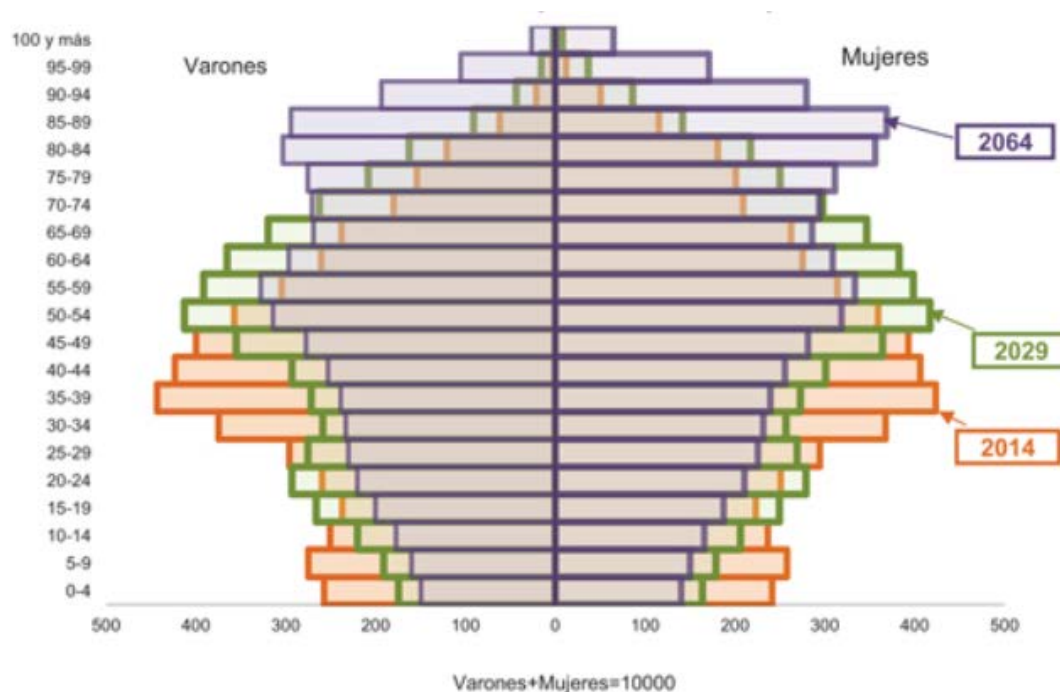
2.3. La evolución del mercado de trabajo español

En este apartado vamos a ver la evolución del mercado español. A continuación, estudiaremos en profundidad la composición de la oferta laboral española. Ésta ha ido modificándose en los últimos años. Dichos cambios se han provocado por diversos factores como la progresiva incorporación de la mujer al trabajo, las estructuras familiares diferentes, composición demográfica en proceso de transformación que han tenido consecuencias directas en el mercado laboral de nuestro país.

En concreto, recordemos que “La población activa potencial o población en edad de trabajar es toda la población menos (1) los menores de 16 años y (2) las personas que residen en hogares colectivos. La población activa efectiva comprende todas las personas que están (1) ocupadas o (2) paradas pero buscando empleo activamente.” (McConnell, 2003, p. 107)

En el caso de España la tendencia demográfica está invirtiendo pirámide poblacional, tal y como podemos observar en la proyecciones del gráfico 1. Esta situación tiene su origen en la mejora de la sanidad que ha aumentado la expectativa de vida.

Gráfico 1: Proyección de la pirámide poblacional española.



Fuente: <http://geriatricarea.com/>

En esta simulación sobre la evolución de nuestra pirámide poblacional se aprecia claramente el intenso proceso de envejecimiento que está sufriendo España. Las dos razones fundamentales del mismo son el descenso de la natalidad y el aumento de la esperanza de vida al nacer. Para el año 2029, se estima que los varones vivirán 84 años y las mujeres 88,7 años.

Otro factor que influye en la evolución de la población activa es el flujo migratorio, que la modifican cualitativa y cuantitativamente. A pesar de ser un condicionante con mucho peso, no conseguirá frenar el proceso de envejecimiento al que asistimos actualmente. Sin embargo, si cabe esperar que ralentizar este proceso, ya que recibimos una población joven que puede adherirse al mercado de trabajo así como a un aumento

de la natalidad, factor común en los países en vías de desarrollo, los cuales son nuestra fuente de inmigración más representativa. No obstante, la población española, en especial los jóvenes cualificados, están creando una tendencia migratoria derivada del aumento del desempleo y la dificultad de encontrar el empleo adecuado a su formación, de modo que el 65% de los que abandonan nuestro país son jóvenes con educación superior. Las migraciones cumplen con su función reguladora contra los desajustes surgidos en el mercado laboral. Lógicamente, estamos asistiendo a movimientos migratorios de ciudadanos españoles que buscan fuera de España un lugar en el mercado de trabajo como respuesta a la imposibilidad de encontrarlo en España.

Análogamente, es importante recordar que hace unos años con la expansión económica, era nuestro mercado de trabajo el que recibía trabajadores de otros países. Es importante destacar el papel que como mecanismo de ajuste, juegan los movimientos migratorios en el mercado de trabajo. Las principales corrientes de inmigración y emigración son:

- ❖ Las corrientes de emigraciones españolas han venido marcadas por la tendencia en primer lugar hacia América Latina y en segundo lugar hacia Europa. A día de hoy estas tendencias se están revirtiendo y ahora tendemos a emigrar principalmente a países de la Unión Europea debido a la libre circulación de trabajadores.
- ❖ En cuanto a la inmigración, las corrientes recibidas, proceden principalmente de Marruecos, Iberoamérica y África, de tal manera que la población de origen extranjero en España se ha cuadruplicado en la última década.

En cuanto a la demanda laboral en España, ésta está condicionada por los siguientes factores:

- ❖ Tecnología: La introducción de nuevas herramientas tecnológicas o procesos de producción innovadores que produzcan modificaciones en el producto marginal del trabajo. Las nuevas tecnologías pueden tener un efecto sustitutivo o complementario, dependiendo del cual, aumentará o disminuirá la demanda de trabajo.
- ❖ Flexibilidad contractual: Dicho concepto, es imprescindible para que los empleadores, especialmente en épocas de recesión económica, puedan realizar los mejores ajustes posibles en su gestión del capital humano. Este concepto, no debe ser visto únicamente como la facilidad de un empleador en despedir a sus empleados, ya que, gestionado adecuadamente, puede incidir positivamente en la productividad de la empresa, a través de la introducción temporal de empleados

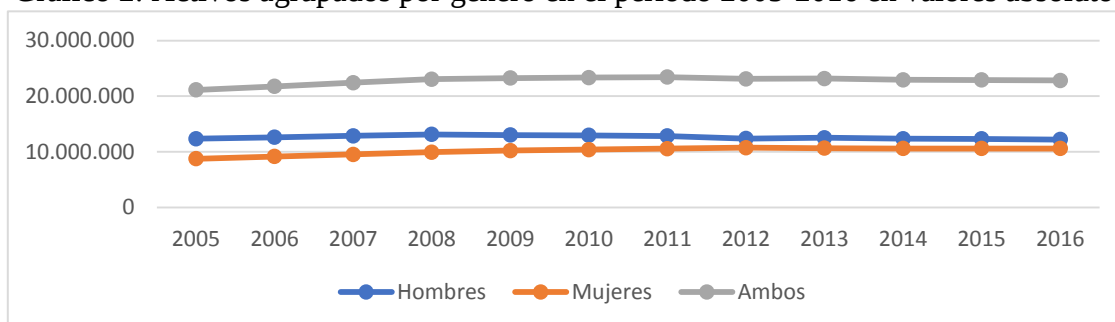
con capacidades específicas y determinantes, y que no se encuentran actualmente dentro de la empresa.

- ❖ Los salarios: Partiendo de un salario dado, un aumento del mismo, reducirá la demanda de factor humano por parte de la empresa. Debemos entender qué en determinados momentos, los salarios inducen a las empresas a elegir técnicas intensivas en capital. El objetivo primordial de un empleador al contratar capital humano es que éste incremente y mejore la producción de bienes y servicios. Deducimos por tanto, que la formación del salario comienza con la productividad marginal del trabajo, cuanto más productivo sea un trabajador para sus empleadores, mayor salario recibirá por su trabajo. En España, la fijación de salarios viene determinada por una alta intervención de la negociación colectiva, de modo que gran parte de los asalariados se encuentran bajo el abrigo de algún convenio colectivo, estableciendo la remuneración a percibir por los trabajadores.

A continuación vamos a comentar los datos que hemos extraído de la EPA, y que hemos presentado en diferentes gráficos que expresarán, tanto en porcentaje como en valor absoluto, ciertas características ya mencionadas de manera teórica en este trabajo. Desde la implantación del Estatuto, se han producido modificaciones, que anteriormente hemos mencionado, dicho conjunto, tanto el Estatuto, como sus reformas, han condicionado un marco de referencia para entender los siguientes gráficos.

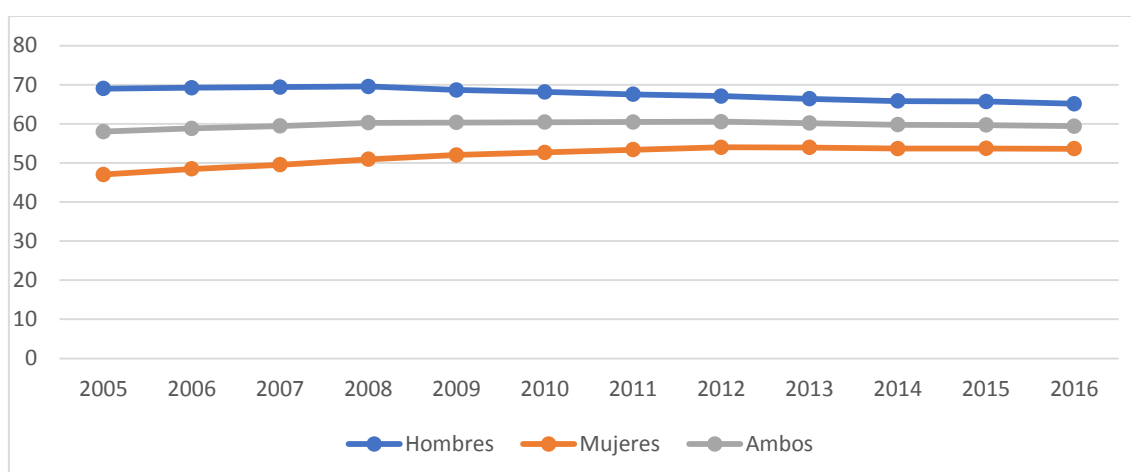
Centraremos este análisis en el período 2005-2016, para poder valorar el comportamiento del mercado de trabajo español tras la dura etapa de recesión que ha afectado a nuestro país. Para simplificar el análisis, expondremos en este orden, activos, ocupados y parados, tanto en valores absolutos como sus respectivas tasas. Para las conclusiones emitidas en los gráficos hemos analizado las opiniones de Montero (2011).

Gráfico 2: Activos agrupados por género en el período 2005-2016 en valores absolutos



Fuente: INE. Elaboración propia.

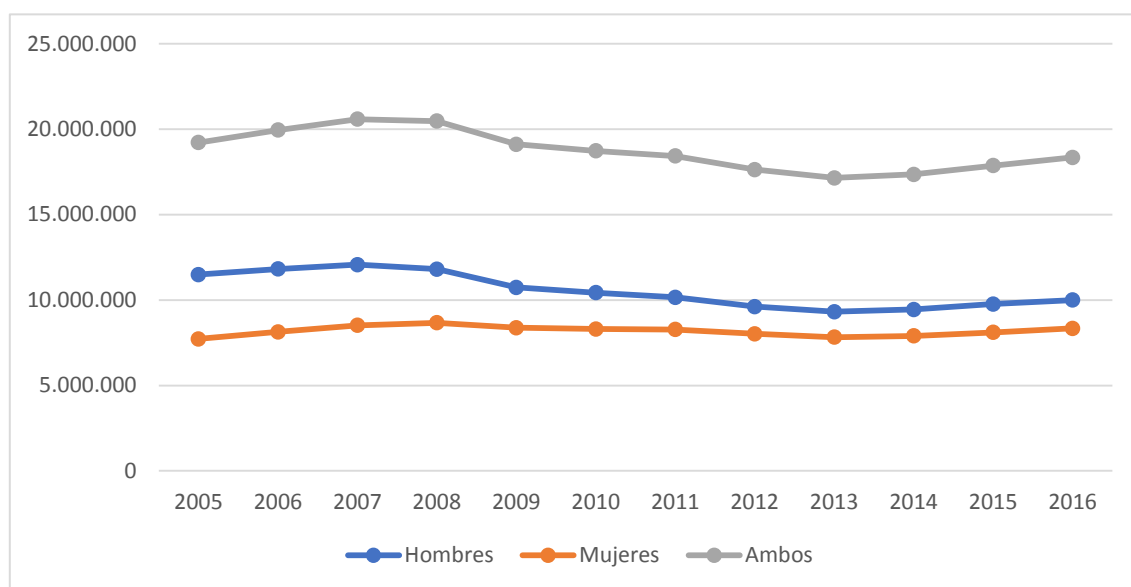
Gráfico 3: Tasas de actividad por género en el período 2005-2016 en porcentaje



Fuente: INE. Elaboración propia.

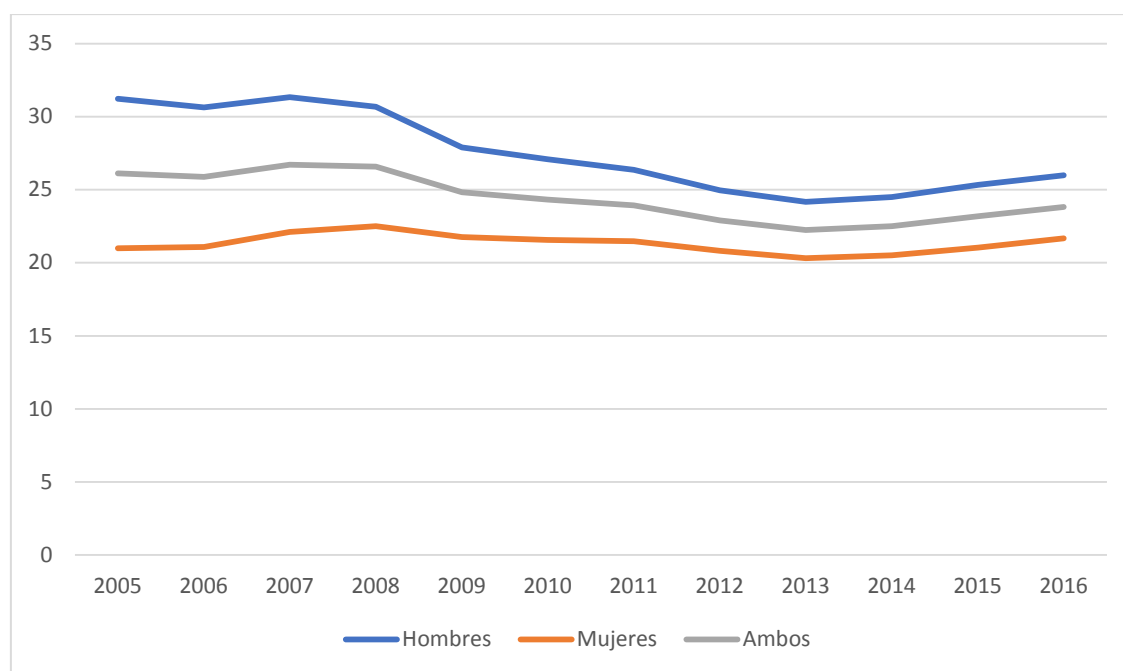
La población activa, en el período de referencia, ha aumentado en 1.682.100 personas, lo que representa un aumento del 7,96% respecto al año 2005, considerado en este trabajo como el de inicio de la crisis. Para entender mejor la situación respecto a la tasa de actividad, se apunta que podría estar asociada al denominado “efecto trabajador adicional” (a un aumento de la tasa de desempleo, miembros adicionales del hogar entran en el mercado laboral para sostener la renta de la familia), ha sido más intenso que el “efecto desánimo” (según el cual, a un aumento de la tasa y la duración media del desempleo, los parados se desaniman y dejan de buscar empleo activamente). Debemos destacar la notable resistencia cíclica de la tasa de actividad durante el periodo de recesión derivado de la crisis.

Gráfico 4: Ocupados agrupados por género en el período 2005-2016 en valores absolutos



Fuente: INE. Elaboración propia.

Gráfico 5: Tasas de empleo por género en el período 2005-2016 en porcentaje

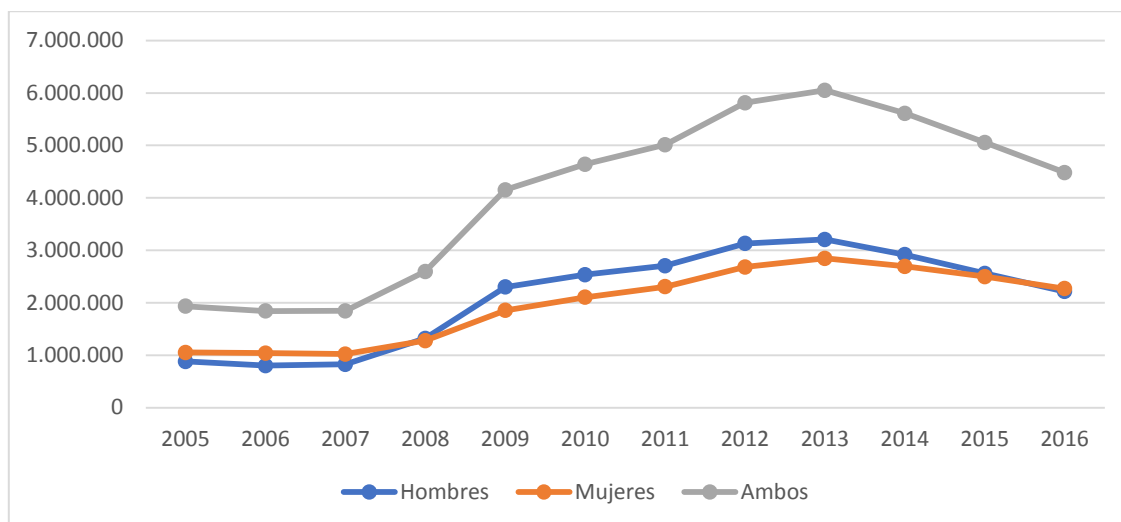


Fuente: INE. Elaboración propia.

Tras el estudio realizado del período de 2005-2016, vemos que los ocupados se reducen en 865,400 personas, es evidente que esta situación repercute en la tasa de empleo; ha caído en este período en un 8,72%. La principal conclusión extraída, debido a la desagregación por género aplicada a los gráficos, es el aumento de la participación de la

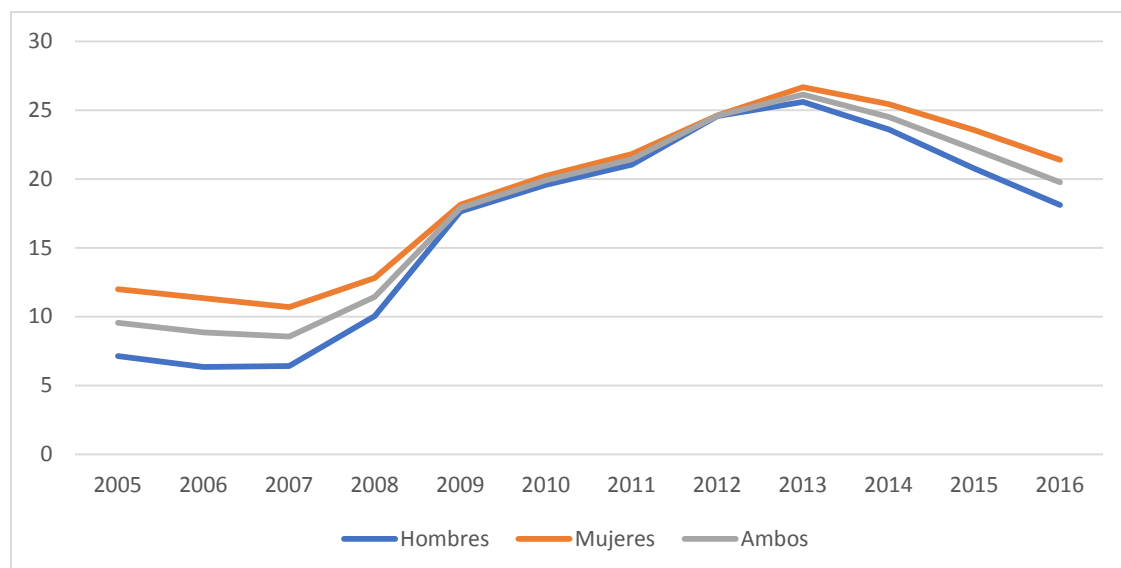
mujer en el mercado laboral, incorporándose hasta un 3,25% más mujeres que al inicio del período. En cambio, el género masculino ha visto reducida su participación en el mundo laboral hasta un 16,76% menos, derivado de su alta implicación con el sector de la construcción

Gráfico 6: Parados agrupados por género en el período 2005-2016 en valores absolutos



Fuente: INE. Elaboración propia.

Gráfico 7: Tasas de desempleo por género en el período 2005-2016 en porcentaje



Fuente: INE. Elaboración propia.

Tras la exposición de los datos de parados referidos al período 2005-2016, podemos confirmar lo que vimos con los ocupados, y es que la mujer desde el estallido de la crisis está ocupando un importante papel en nuestro mercado de trabajo. En el año 2007

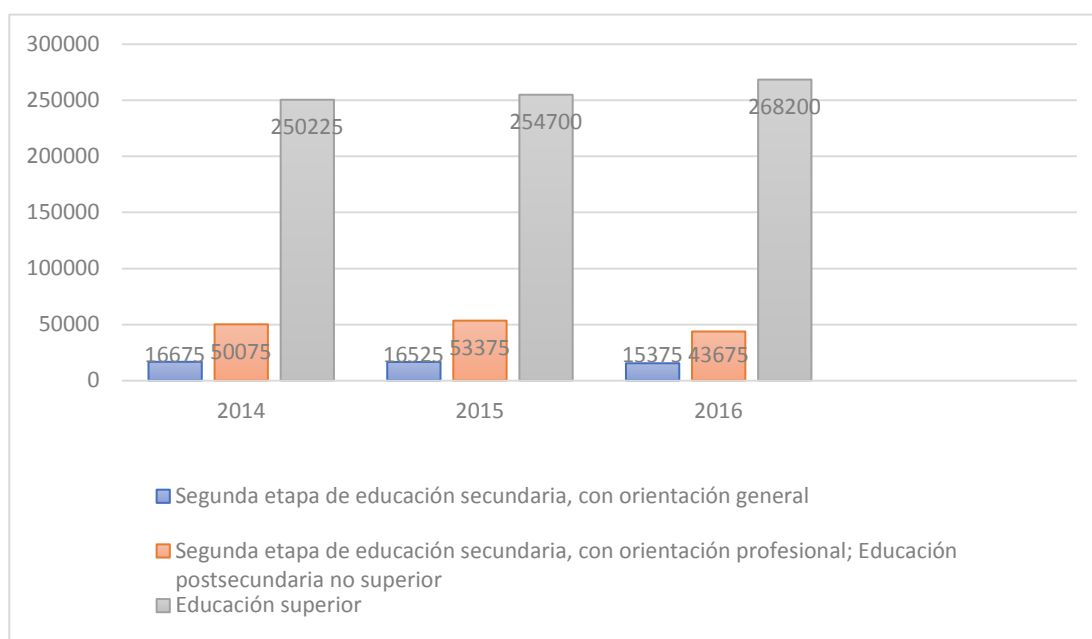
encontramos más paradas que parados, pero desde ese año, los hombres, por la caída del sector de la construcción, siempre se mantienen por encima en número de parados.

En el año 2008, encontramos una variación de la tasa de empleo que es significativa para entender cuanto más impactó la crisis en nuestro mercado de trabajo, dicha variación representa un aumento del desempleo en un 56,52%.

2.4. Datos de productividad y formación

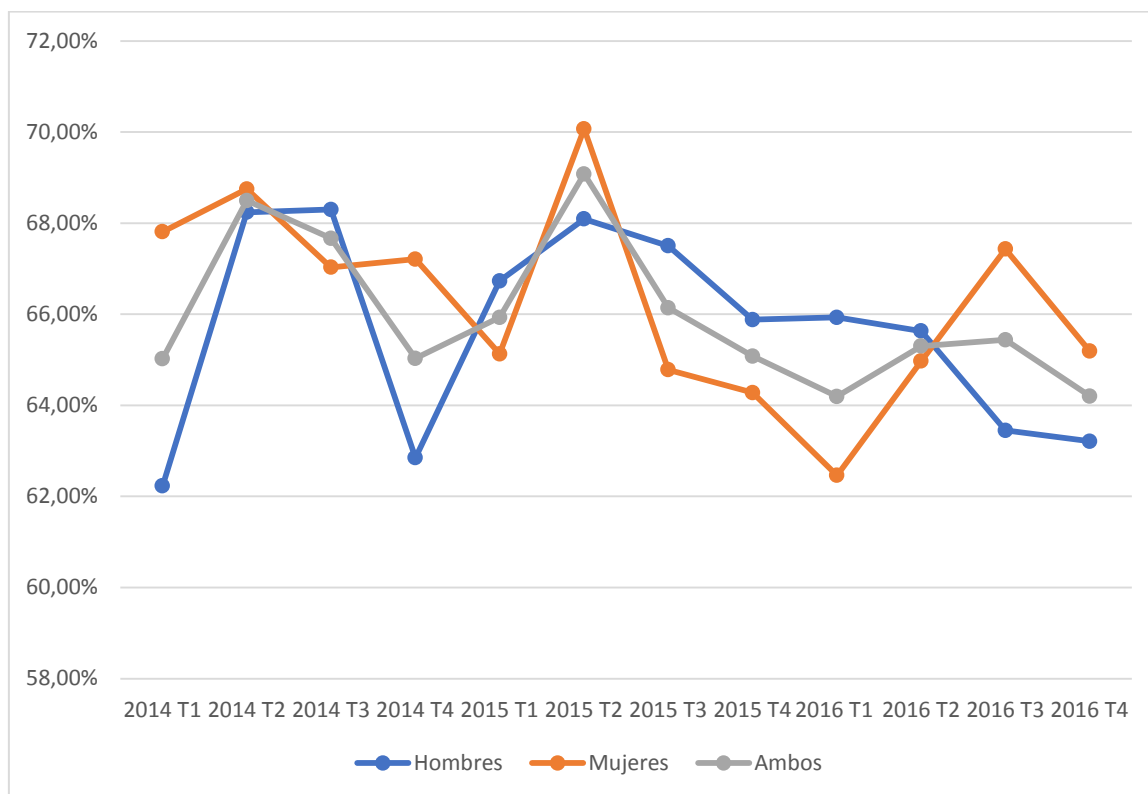
A continuación, expondremos los gráficos que sustentan el intento de mejorar nuestra productividad a través de un aumento del nivel educativo de nuestro país, ya que, de esta manera se intenta igualar el aumento de la población activa con un aumento de la productividad que cohesione y fortalezca nuestra estructura productiva. Para los siguientes gráficos, usaremos de referencia el período 2014-2016 ya que se considera este período como el de cierta recuperación económica, desagregado por trimestres, de tal modo, observaremos las mejorías obtenidas con mayor detalle. Estudiamos el grupo de edad entre 20-24 años para comprobar cómo se está adaptando el sistema educativo a las demandas laborales de las empresas.

Gráfico 8: Ocupados por estudios en cursos reglados entre 20-24 años en el período 2014-2016 expresado en valores absolutos.



Fuente: INE. Elaboración propia.

Gráfico 9: Tasas de actividad en educación superior entre 20-24 años expresada en porcentaje



Fuente: INE. Elaboración propia.

En base a la información consultada, podemos constatar que la escasa demanda de trabajadores media y baja cualificación provoca un aumento en el nivel educativo de los más jóvenes. Dichos trabajadores de baja y media cualificación estaban empleados en la construcción y sus periféricos. Tras la caída del sector de la construcción, la demanda de trabajadores cualificados está en aumento, lo que muestra la intención de todas las partes implicadas en el mercado de trabajo de aumentar la productividad de nuestra estructura laboral. La recuperación económica de nuestro país así como el fortalecimiento de su estructura productiva pasa por aumentar el nivel educativo, de forma que las futuras generaciones estén envueltas en actividades económicas que generen grandes valores añadidos.

Sin embargo, este aumento del nivel educativo será inútil sin el correspondiente aumento en I+D, de modo que los que ahora emigran en busca de empleo, puedan desarrollar sus conocimientos en España, aumentando el valor añadido que ofrecen los sectores con mayor potencial de crecimiento, como es el caso de las tecnologías o energías renovables.

La formación bruta de capital fijo, complementaría perfectamente este cambio de estructura productiva. Dotando a trabajadores formados con los utensilios y herramientas necesarias para desarrollar productos y servicios de alto valor añadido y que son susceptibles de ser llevados a los mercados.

3. LEY DE OKUN

Tras obtener un conocimiento más apropiado del mercado laboral español, se presenta en este apartado la problemática de la productividad. Explicaremos a través de la Ley de Okun, cómo la productividad condiciona fuertemente la creación de riqueza de una nación. Para ello, usaremos estudios realizados por autores los autores Hutengs & Stadtmann (2012), entre otros.

3.1. Fundamentos teóricos

En el año 1962, el economista de Estados Unidos Arthur Okun, publicó el artículo: “Potencial GNP: It`s Measurement and Significance”. Destacamos este artículo ya que fue el primero que relacionaba la tasa de desempleo con el Producto Interior Bruto. En el que se demostró que existe una sólida relación lineal entre el desempleo y las variables de producción, en definitiva, estableció qué si el PIB cae un 2% la tasa de desempleo, aumenta un 1%.

Hay confusión cuando hablamos de esta ley, por no establecerse una directa relación entre variables, basándose su formulación en ciertas previsiones y estimaciones estadísticas. Es posible que esta relación no sea exactamente verídica desde un punto de vista cuantitativo, pero si es posible afirmar que la producción de bienes y servicios de un país, generalmente expresada mediante el PIB, está estrechamente relacionada con su desempleo:

- ❖ Mayor producción, Menor desempleo: La relación entre el producto y el empleo es positiva, ya que cabe esperar que una empresa que aspire a aumentar su producción, tenga necesidad de contratar capital humano
- ❖ Menor producción, Mayor desempleo. Evidentemente, cuando una empresa produce un menor volumen de productos o servicios, necesitará una participación menor de capital humano, aumentando el desempleo.

3.2. Aproximación al caso español.

Al no tratarse la ley de Okun en sentido estricto, las aproximaciones dependen de las variables objeto de análisis, lo que nos permite obtener una gran variedad de conclusiones al respecto.

A continuación, se muestran dos posibles formas de aplicar la ley de Okun en España:

- ❖ Doménech & Gómez, (2005) analizan el PIB, IPC, desempleo e inversión para la economía española. El principal resultado obtenido es que si la tasa de desempleo se sitúa por debajo del umbral del desempleo estructural o de equilibrio, generalmente nos encontraremos con aumento de la inflación. Sin embargo, la información que aporta para la economía española la inflación, no se considera tan sólida como la que aportan otros indicadores macroeconómicos como la tasa de desempleo.
- ❖ Para las economías regionales españolas nos centraremos en los resultados de la tasa de desempleo, los cuáles concluyen que Asturias (1, 25%) y el País Vasco (1,53%) son las dos CC.AA. que menor tasas de crecimiento deben alcanzar para mantener sus tasas de paro. En el lado opuesto, encontramos que Madrid (3,06%) y Murcia (3,07%) necesitarían un aumento más intensivo en la producción de bienes y servicios para mantener o llegado el caso, mejorar sus tasas de desempleo. (Usabiaga, 2010)

3.3. España comparada con otros países europeos.

Ahora procedo a realizar un estudio sobre los coeficientes de la Ley de Okun para tres países y sus respectivas economías, España, Suecia y Reino Unido. Podemos confirmar que la relación entre la tasa de paro y el output gap es inversa, así como, la disminución del coeficiente de Okun provocado por la edad, siendo el intervalo de los más jóvenes el que sufre un impacto más desfavorable.

En el caso Español, el coeficiente de Okun es el mayor de las países comparados, debido a una mayor intensidad en mano de obra.

Para abordar esta casuística, es interesante, ver cuál es el PIB potencial de la economía, entendido aquél como el PIB de la economía si ésta emplease todos sus recursos plenamente, es decir, el nivel del PIB cuando la economía crece sin inflación, con su nivel de paro natural y el pleno uso del capital. La primera deducción evidente que podemos emitir es que si se quiere que la tasa de paro disminuya, el crecimiento real del PIB tiene que ser superior al del PIB potencial.

A continuación, descomponemos el PIB potencial para tres economías europeas, entre ellas España, para ver en la práctica como el aumento del PIB basado en altas productividades es muy importante.

Tabla 1: Descomposición del PIB potencial para el período 1992-2011

1992-2011	$\Delta\%$ Población Activa	$\Delta\%$ Productividad Empleo	$\Delta\%$ PIB
España	1,11	0,90	2,01
Suecia	0,00	2,17	2,17
Reino Unido	0,06	1,76	1,82

Fuente: Eurostat, Banco Mundial. Elaboración propia.

Cómo podemos observar, el aumento del PIB potencial español se debe en mayor medida al crecimiento que ha tenido la población activa en el periodo mientras la contribución del crecimiento de la productividad del empleo ha sido mucho menor. Es razonable pensar, por tanto, que el crecimiento del PIB en nuestro país se debe a un fuerte crecimiento del empleo, sobre todo en el sector de la construcción, motivado por la entrada masiva de mano de obra poco cualificada y barata (movimientos migratorios de países de Europa del Este y sobre todo de Latinoamérica), que junto a una situación de bonanza económica permitió la entrada de una gran cantidad de crédito en el sector de la construcción. Mientras tanto el caso de Suecia y Reino Unido es el contrario, la mayor aportación al crecimiento del PIB viene por el lado de la productividad, así como por una población activa que se mantiene prácticamente constante.

Cómo hemos podido observar, todos los países tienen un crecimiento del PIB potencial muy parecido, aunque existen diferencias en cuanto a su formación y composición, mientras nuestro país ha tenido un crecimiento de este basado en el empleo y menos en la productividad por trabajador, en las economías del Norte de Europa la mayor aportación ha sido la productividad de cada trabajador.

La estructura productiva de la economía española era muy intensiva en mano de obra y con la entrada en la crisis económica que comenzó en 2007 con la quiebra del banco Lehman Brothers en Estados Unidos, se desarticuló el sector de la construcción y con ello todos esos empleos de productividad muy baja se destruyeron, lo que provocó, sólo aparentemente, un gran incremento de la productividad cuando en realidad lo que hubo fue una destrucción de empleo no productivo.

CONCLUSIONES

Tras el estudio de la EPA, concederemos a este organismo la relevancia que merece. Su estudio se centra en conocer la actividad económica en lo concerniente a su componente humano, a través de la emisión de datos de las principales categorías poblacionales. Su constante adaptación a las transformaciones del mercado laboral, tiene su momento cumbre en el año 1987, cuando la metodología se adapta a las recomendaciones de la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, por la cual se adoptan normas internacionales, que permiten la comparación con otros países. La principal consecuencia de este proceso, ha sido la obtención de datos que han facilitado la emisión de políticas públicas que actúan de forma más concentrada sobre el foco del problema.

La oferta laboral está sufriendo constantes alteraciones, las cuales dependen de varios factores, la consecuencia más negativa para nuestro mercado de trabajo, se encuentra en la gran emigración de jóvenes con educación superior que buscan fuera de España un trabajo que permita desarrollar las habilidades acordes a su formación, sin embargo, la incorporación de la mujer al trabajo se encuentra en constante aumento, lo que está suavizando el efecto negativo de dichas emigraciones.

Para que la demanda laboral se ajuste lo mejor posible a la oferta, es evidente la necesidad de implantar flexibilidad contractual, de modo que los empleadores puedan ajustar sus plantillas de la manera más eficiente, incluyendo en su proceso productivo, personas que detentan capacidades específicas no disponibles en la organización.

Dicha armonización entre oferta y demanda laboral, sólo puede conseguirse a través de reformas del Estatuto de los trabajadores, de tal manera que el posible efecto sería un mercado de trabajo más compacto y eficiente que aumentase los salarios a través de un aumento en las técnicas intensivas de capital que aumentase la deficiente productividad laboral española.

Tras la instauración del Estatuto de los Trabajadores y de los sindicatos, es evidente que el mercado laboral español generó rigidices en este mercado, que hoy en día persisten. Otra de las razones de esta rigidez, es el elevado costes de despido, los cuales fueron reducidos a través de la Ley 45/2002 del 12 de Diciembre, modalidades de contratación estrictas y poco flexibles. Todas las características mencionadas, desembocan en precariedad laboral e indirectamente en reducciones de productividad ya que los costes laborales unitarios siguen siendo altos. Consecuentemente y a pesar de las reformas,

nuestro mercado de trabajo sigue teniendo problemas estructurales que impiden una liberalización que redujese costes laborales y aumentase la productividad.

No es objeto de este trabajo menospreciar los efectos negativos de la crisis, los cuales afectaron enormemente al mercado de trabajo. La población activa se ha mantenido principalmente por el aumento de la inserción de la mujer en la vida laboral, así como el mayor impacto del “efecto trabajador adicional” (en pro de sostener la renta familiar), que del “efecto desánimo” (aumento de la tasa de paro, así como la duración del mismo). Tras el estallido de la crisis, comprobamos como nuestro crecimiento económico se basó en un importante incremento de la población activa, si bien esta población, que era mano de obra poco cualificada, no aportaba productividad, sino todo lo contrario, ha tenido como consecuencia la implantación para un grupo específico de hombres, los que no tienen estudios y son mayores de 45 años, de un paro de larga duración del que ahora es muy difícil salir.

Consecuentemente, los esfuerzos se centran en adaptar a la población, especialmente jóvenes, a un mercado de trabajo más productivo, y el método escogido es el desarrollo de un nivel educativo más eficiente y adaptado a la actualidad. Sin embargo, este proceso educativo, será en vano sino viene acompañada de una fuerte inversión en I+D, que dé cabida a los profesionales educados en España.

Para complementar el trabajo y raciocinio acerca de la productividad, concluiremos con la Ley de Okun. Es evidente que, si aumentamos nuestra producción, el desempleo disminuye, pero si no crecemos por encima del PIB potencial, este efecto no será suficiente para mejorar los niveles de paro existentes. No es sólo cuestión de producir, es sobre todo, producir productos y servicios con un gran valor añadido, que mejoren nuestra productividad. Actualmente nuestro coeficiente de Okun es mayor que la mayoría de los países del entorno, ya que nuestra economía es altamente intensiva en mano de obra, como quedó demostrada con la crisis inmobiliaria. En el período 1992-2011, nuestro desarrollo económico, se basó en un imponente aumento de población activa, no de productividad.

Se podría decir que el mercado simplemente se adaptó mediante la destrucción de empleo no productivo. Está por ver hasta qué punto hemos aprendido esta lección, y como reaccionaremos ante la próxima gran “*adaptación*” de nuestro mercado de trabajo, y si en vez de ser las víctimas, hemos conseguido ser más fuertes e eficientes.

BIBLIOGRAFÍA

- Doménech, R. & Gómez, V. (2005). *Ciclo Económico y Desempleo Estructural en la Economía Española, Investigaciones Económicas*.
- Fontana, G. (2003). *Post Keynesian Approaches to Endogenous Money: A time framework explanation*. Economics Leeds University Business School, University of Leeds, Leeds.
- Gutiérrez del Valle Mèndez, R. (2013). *Las escalas de la crisis. Ciudades y desempleo en España*. Fundación 1º de Mayo, Madrid.
- Hernández Lafuente, P. (2009). *El análisis de la pobreza y la exclusión social: una propuesta metodológica. Tesis doctoral*. Universidad de Granada, Granada.
- Hutengs, O., & Stadtmann, G. (2012). *Age Effects in the Okun's Law within the Eurozone*. European University Viadrina Frankfurt (Oder) Department of Business Administration and Economics, Frankfurt.
- INE. (2008). *Encuesta de Población Activa Metodología 2005*. INE, Madrid.
- Mankiw, N. (2004). *Principios de economía*. McGraw-Hill, Madrid.
- Martín, T. C. (01 de 03 de 2010). *¿Puede la inmigración frenar el envejecimiento de la población española?* Obtenido de <http://www.realinstitutoelcano.org>: http://www.realinstitutoelcano.org/wps/portal/rielcano_es/contenido?WCM_GLOBAL_CONTEXT=/elcano/elcano_es/zonas_es/demografia+y+poblacion/ari40-2010
- McConnell, C. R. (2003). *Economía laboral*. McGraw-Hill, Madrid.
- Montero, J. (2011). *El comportamiento de la tasa de actividad durante la última fase recesiva*. Banco de España.
- Mora, J. G. (24 de 02 de 2013). *Jóvenes, cualificados y emigrantes*. Obtenido de www.abc.es: <http://www.abc.es/espana/20130224/abci-espanoles-emigran-201302231310.html>
- Morcillo, F. M. (2010). *Principios de economía*. McGraw-Hill, Madrid
- Myro, R. S., & García Delgado, J. (2011). *Lecciones de Economía Española*. Thomson Reuters, Pamplona.
- Okun, A. (1962). *Potential GNP, its measurement and significance*. Yale University. Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy (supplement to the Journal of Monetary Economics) pp. 179-186
- Sanchís, E. (01 de 2013). *El drama del paro*. Obtenido de *Las escalas de la crisis. Ciudades y desempleo en España*.

Toharia, L. (1998). *El mercado de trabajo en España*. McGraw-Hill, Madrid.

Usabiaga, C. (2010). "La Relación entre el Crecimiento, el Desempleo y el Empleo: El Caso Español", *Cuadernos de Información Económica*, , Nº 214, 2010 , pp. 83-88

RECURSOS INFORMÁTICOS CONSULTADOS

- <http://www.ine.es>
- <http://www.elmundo.es>
- <http://www.eurostat.es>
- <http://www.ine.es/inebaseDYN/epa30308/docs/resumetepa.pdf>
- <http://www.empleo.gob.es/index.htm>
- <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>
- <http://www.theeconomyjournal.com/texto-diario/mostrar/591757/economia-sumergida-espana>
- <https://www.msssi.gob.es/ssi/familiasInfancia/inclusionSocial/EstudiosPublicaciones/estrategias.pdf>
- http://eprints.ucm.es/25084/1/GECO_2012-13_51126893D_Cristina.pdf
- <http://trading-brokerjunior.blogspot.com.es/2013/03/mercado-laboral-oferta-y-demanda-de.html>
- <http://www.caritas.es/imagesrepository/CapitulosPublicaciones/1183>
- <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/2064/1/TFG%20Manzano%20Rocamora%20C%20Daniel.pdf>
- <http://geriatricarea.com/wp-content/uploads/2014/10/Piramide-de-poblacion-de-Espana.jpg>
- <http://www.bilbao.eus/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf%3Bcharset%3DUTF-8&blobheadervalue1=Content-Disposition%3A%3Bfilename%3DEmpleosdemandadosynuevosempleos.pdf&blobkey=id&blobnocache=true&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1274084411758&ssbinary=true>