

Resumen

Hay cuatro fenómenos que han caracterizado al mercado de trabajo español durante la última década. En primer lugar, se ha producido una notable disminución de la tasa de desempleo, en un contexto de fuerte impulso de la población activa causado por la llegada de inmigrantes y el aumento de la participación laboral femenina. En segundo lugar, ha cambiado apreciablemente la composición de la población activa y del empleo en muchas dimensiones. En tercer lugar, se ha observado una desaceleración de la productividad. Finalmente, ha continuado el proceso de reformas institucionales con ciertas modificaciones de la regulación laboral en 1997, 2002 y 2006. En este trabajo se ofrece una panorámica de estos cuatro hechos, utilizando alguna evidencia empírica reciente. A la vista de las conclusiones obtenidas y de los acontecimientos previsibles por el lado de la oferta y de la demanda de trabajo, se identifican aquellos factores que determinarán el comportamiento del mercado de trabajo español en el medio y largo plazo.

Palabras clave: desempleo, inmigración, productividad, reformas laborales.

Abstract

Four developments have characterised the performance of the Spanish labour market over the last ten years. First of all, there has been a considerable decrease in the unemployment rate within a context of a sharp rise in the labour force caused by the arrival of immigrants and the increased female participation rate. Secondly, the composition of the labour force and of employment has undergone notable changes in many dimensions. Thirdly, productivity has slowed-down. Lastly, the process of institutional reforms has continued with certain amendments to the labour regulations in 1997, 2002 and 2006. In this article we offer an overview of these four facts, using some recent empirical evidence. In the light of the conclusions obtained and foreseeable events on the supply and demand side, we identify those factors that will determine the performance of the Spanish labour market in the medium and long term.

Key words: unemployment, immigration, productivity, labour market reforms.

JEL classification: J20, J60.

EL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA: PANORÁMICA ACTUAL Y PERSPECTIVAS FUTURAS

Juan F. JIMENO

Servicio de Estudios del Banco de España

I. INTRODUCCIÓN (*)

SEGÚN los últimos datos de la Encuesta de Población Activa referidos al cuarto trimestre de 2006, en España había, a esa fecha, 30 millones de personas en edad de trabajar, es decir, de 16 a 64 años, y la población activa era de 21,8 millones de personas, de las cuales 20 millones estaban ocupadas y el 8,3 por 100 estaban desempleadas. En relación con el último trimestre de 1993, la población en edad de trabajar se habría incrementado en un 16,5 por 100, las tasas de actividad y de empleo habrían subido alrededor de 10 y casi 20 puntos porcentuales, respectivamente, y la tasa de desempleo habría disminuido en 15,5 puntos porcentuales (1). Si bien a finales de 1993 la economía española se encontraba en un momento de recesión y en la actualidad sigue disfrutando de una larga etapa de expansión, resulta evidente que los cambios observados en estos indicadores reflejan cambios fundamentales en la estructura y el funcionamiento del mercado de trabajo español.

Este artículo aborda el análisis de la reciente evolución del mercado de trabajo español en cinco etapas. En primer lugar, se identifican los principales factores que explican la reducción del desempleo observada durante la última década. En segundo lugar, se comentan los cambios producidos en la composición del empleo. En tercer lugar, se analiza el impacto

de la inmigración sobre el mercado de trabajo. En cuarto lugar, se destaca el comportamiento de la productividad, que se ha desacelerado de forma preocupante. Finalmente, se realizan algunas reflexiones sobre el proceso de reformas laborales. En todos los apartados se destacan algunos factores fundamentales que marcarán la evolución futura del mercado laboral español.

II. LA REDUCCIÓN DEL DESEMPLEO

La notable disminución de la tasa de desempleo se ha producido en un contexto de fuerte impulso de la población activa causado por la llegada de inmigrantes y el aumento de la participación laboral femenina, al mismo tiempo que la composición del empleo ha cambiado apreciablemente en muchas dimensiones. Al mismo tiempo, los salarios reales han crecido, sobre todo en años más recientes, a tasas inferiores a las que lo ha hecho la productividad del trabajo, que, por su parte, ha mostrado una desaceleración notable, mientras que la tasa de inflación se ha mantenido relativamente estable, fluctuando entre el 2 y el 4 por 100, desde principios de esta década.

Estas observaciones sugieren que la reducción de la tasa de desempleo tiene claramente un componente estructural. Según las estimaciones más recientes de la NAIRU (Izquierdo y Regil, 2006),

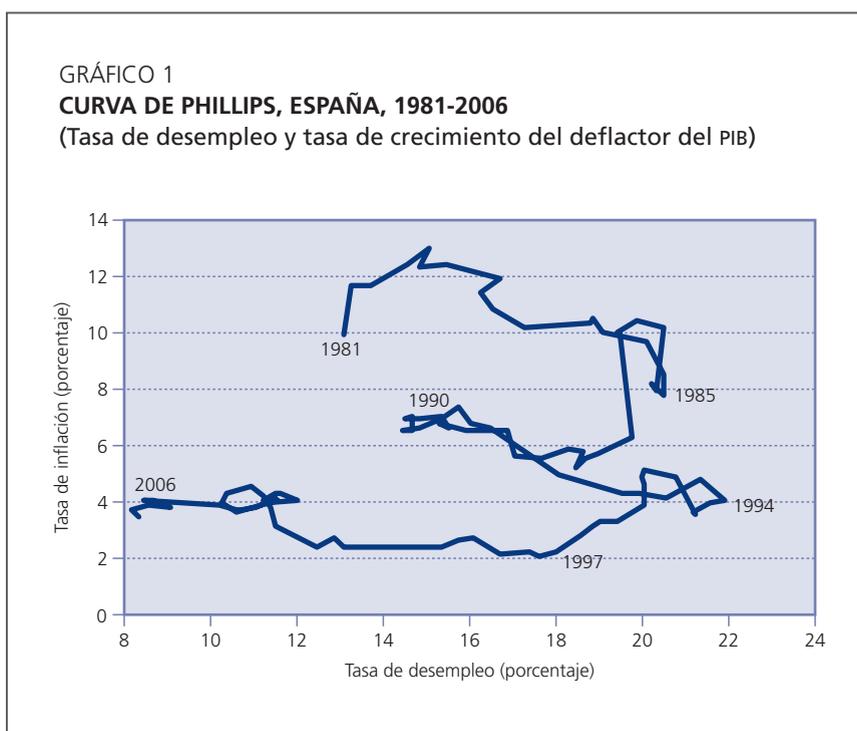
ésta estaría alrededor del 8-10 por 100, y el PIB potencial de la economía española sería ligeramente inferior al corriente, por lo que una normalización de las condiciones cíclicas sólo redundaría en un pequeño aumento de la tasa de desempleo.

Siendo ésta una interpretación convencional de la reducción de la tasa de desempleo en España, existen, no obstante, algunas cuestiones sobre las que, desde mi punto de vista, nos falta alguna comprensión. Por ejemplo, en los modelos habituales de la tasa estructural de desempleo, las instituciones laborales, mediante sus efectos sobre el grado de presión salarial de la economía y la regulación, condicionando el grado de competencia en los mercados de bienes y servicios, son los principales factores que determinan dicha tasa estructural. Por otra parte, en dichos modelos, la relación de intercambio en el corto plazo entre desempleo e inflación se hace más vertical a medida que modificaciones de las instituciones del mercado de trabajo hacen que los salarios sean más flexibles. Con estas premisas, hay dos cuestiones principales por resolver:

1) Si bien en España, al igual que en muchos otros países europeos, se observa un elevado grado de moderación salarial desde mediados de los años noventa, es difícil identificar reformas fundamentales de las instituciones del mercado de trabajo que expliquen la transición a un régimen de menor presión salarial (2).

2) Si acaso, la curva de Phillips en España se ha vuelto más horizontal, no más vertical (véase el gráfico 1).

Sobre las causas de la moderación salarial, caben varias ex-



plicaciones alternativas. Por ejemplo, Bentolila y Jimeno (2006) atribuyen dicha moderación no tanto a reformas de las instituciones laborales como a una serie de eventos específicos que ejercieron de forma sucesiva una presión a la baja sobre los salarios. Así, el período 1991-2001 comenzó con una intensa recesión en la que se perdieron casi 800.000 empleos. A continuación, la reforma laboral de 1994, si bien no alteró en lo sustancial las principales características de las instituciones laborales, produjo una cierta moderación salarial como contrapartida sindical en la negociación sobre la implementación de dicha reforma. Y, finalmente, el proceso de convergencia nominal impuesto para la entrada en la UEM introdujo nuevas restricciones al crecimiento salarial. Para el período posterior, cabe citar la masiva entrada de inmigrantes como otro de los factores que pueden haber influido notoriamente sobre el comportamiento de los salarios.

Respecto a las razones por las que la curva de Phillips parece haberse vuelto más horizontal, existe un cierto debate acerca del papel jugado por la globalización, por una parte, y por el cambio en el régimen de política monetaria, por otra. Hay varios motivos para pensar que la mayor integración comercial y financiera entre países, así como la mayor movilidad internacional de los factores de producción pueden haber cambiado los procesos de determinación salarial haciendo más costosos incrementos de los costes laborales unitarios, esto es, salarios ajustados por productividad (3). Por otra parte, también parece claro que los bancos centrales, tras los cambios institucionales introducidos a lo largo de las décadas de los ochenta y noventa, han mostrado un mayor activismo en contra de la inflación y han acabado consiguiendo que las expectativas de inflación no se desvíen de sus objetivos implícitos o explícitos (4).

III. LOS CAMBIOS EN LA COMPOSICIÓN DE LA POBLACIÓN ACTIVA Y DEL EMPLEO

1. Los cambios en la composición de la población activa

La expansión de la educación universitaria, la mayor incorporación de la mujer al mercado de trabajo y, más recientemente, la inmigración han cambiado de forma notable la composición de la población activa. A estos cambios habrá que añadir en el futuro el provocado por el envejecimiento de la población, que se producirá en nuestro país con un cierto retraso respecto de otros países de

nuestro entorno, pero de forma más intensa.

El cuadro n.º 1 resume las tendencias principales en la evolución de la composición de la oferta de trabajo documentando la variación en el peso dentro de la población activa de varios grupos de la población, definidos en función de su sexo, grupo de edad, nivel educativo y nacionalidad, entre el primer trimestre de 2000 y el cuarto trimestre de 2006 (5). A pesar de tratarse de un período relativamente corto de tiempo, se aprecian variaciones relevantes. En primer lugar, el peso de los varones en la población activa ha disminuido en 2,6 puntos porcentuales como resultado del aumento

de la participación laboral femenina, que continúa desde mediados de los años ochenta. Por lo que respecta al nivel de estudios, la población con estudios universitarios ha aumentado su peso en la población activa en alrededor de cinco puntos porcentuales. También se observa el comienzo del envejecimiento de la población activa, con la población de 31 a 49 años y mayor de 50 años aumentando su peso en la población activa en 2,4 y 1,7 puntos porcentuales, respectivamente. Por lo que se refiere a la población extranjera de niveles educativos primario o secundario, su peso en la población activa ha aumentado en 8,5 puntos porcentuales (del 1,4 al 9,9 por 100).

CUADRO N.º 1

COMPOSICIÓN DE LA POBLACIÓN ACTIVA

A. SEGÚN SEXO, GRUPOS DE EDAD Y NIVEL DE ESTUDIOS

	Variación del peso (en puntos porcentuales)			Peso en cuarto trimestre
	Cuarto trimestre de 2006 frente a primer trimestre de 2000			de 2006 (porcentaje)
	Varones	Mujeres	Total	Total
Educación primaria de 16 a 30 años.....	-0,44	-0,39	-0,83	2,28
Educación primaria de 31 a 49 años.....	-4,41	-2,49	-6,90	6,21
Educación primaria de más de 50 años.....	-3,04	-0,54	-3,59	7,54
Educación secundaria de 16 a 30 años.....	-1,42	-0,83	-2,25	15,49
Educación secundaria de 31 a 49 años.....	2,59	2,32	4,92	25,59
Educación secundaria de más de 50 años.....	1,99	1,64	3,63	7,38
Educación universitaria de 16 a 30 años.....	-0,25	-0,72	-0,96	7,89
Educación universitaria de 31 a 49 años.....	1,57	2,79	4,35	18,86
Educación universitaria de más de 50 años.....	0,84	0,78	0,63	4,76

B. SEGÚN NACIONALIDAD, SEXO Y NIVEL DE ESTUDIOS

		Variación del peso (en puntos porcentuales)			Peso en cuarto trimestre
		Cuarto trimestre de 2006 frente a primer trimestre de 2000			de 2006 (porcentaje)
		Española	Resto UE	Resto extranjeros	Extranjeros (no originarios de la UE)
Educación primaria	Hombres.....	-9,31	0,06	1,35	1,80
	Mujeres.....	-4,25	0,00	0,83	1,07
Educación secundaria	Hombres.....	-0,36	0,19	3,39	3,76
	Mujeres.....	0,13	0,12	2,93	3,28
Educación universitaria	Hombres.....	0,96	0,35	0,88	1,04
	Mujeres.....	1,91	0,01	0,81	1,02

Fuente: Encuesta de Población Activa.

2. La población activa: perspectivas de futuro

En el contexto marcado por el reciente *boom* inmigratorio y el previsible envejecimiento de la población activa, hay dos cuestiones fundamentales que determinarán el futuro de la oferta de trabajo: 1) la integración, movilidad profesional y pautas de retorno a sus países de origen de los inmigrantes, y 2) la permanencia en la actividad de los trabajadores de mayor edad.

Sobre la integración y la movilidad profesional de los inmigrantes, no existe demasiada evidencia empírica para el caso español, laguna que también es notoria en el caso de las pautas de retorno (6). En otros países se dispone de algo más de conocimiento sobre dichas pautas. Para el caso de Estados Unidos, se estima que de los treinta millones de personas que fueron admitidas entre 1900 y 1980, diez millones regresaron, eventualmente, a su país de origen. Aunque la experiencia laboral y la motivación inicial del movimiento migratorio influyen sobre las pautas de retorno, el factor más decisivo parece ser la situación en el país de origen. A este respecto, el ejemplo más paradigmático es el caso irlandés, que, siendo tradicionalmente un país de emigración neta durante la última década del siglo XX, pasó a ser un país de elevada inmigración neta tras un notable aumento del crecimiento económico en dicho país a partir de mediados de los años ochenta. También en relación con Estados Unidos, Reyes (1997) analiza las pautas de retorno de los inmigrantes procedentes de las regiones occidentales de México, y concluye que los inmigrantes que permanecen en Estados Unidos son bastante diferentes a aquellos que regresan a su región de origen: los que se

quedan tienen mejores experiencias laborales, salarios más elevados, y niveles educativos más altos. Alrededor de un 50 por 100 de los inmigrantes en la población estudiada regresaron a México tras dos años, casi el 70 por 100 regresó tras diez años y casi un 70 por 100 de los inmigrantes desempleados regresaron a México antes de un año. Las mujeres tenían una mayor probabilidad de permanecer en Estados Unidos que los hombres. Finalmente, un alto porcentaje (51 por 100 de los varones y un 26 por 100 de las mujeres) se movieron más de una vez entre México y Estados Unidos.

En relación con Alemania, hay varios estudios que muestran que son también los inmigrantes con salarios más bajos los que tienen una mayor probabilidad de retorno (7). Sin embargo, para el caso concreto de los inmigrantes turcos, son los de mayor potencial ahorrador, debido a salarios más elevados o a una familia de menor tamaño, los que tienen una mayor probabilidad de retorno (Kirdar, 2005). Igualmente, los inmigrantes turcos que entraron en Alemania a una edad más elevada y los que no estaban casados en dicho momento tienen una mayor probabilidad de retorno. Finalmente, este estudio también encuentra que los que retornan tienen menores ingresos que los que permanecen en Alemania. Por lo que se refiere al impacto del nivel educativo, los inmigrantes de menor nivel de cualificación tienen una mayor probabilidad de retorno, si bien, entre los que retornan, los de mayor nivel educativo permanecen durante períodos más cortos en Alemania (Pohl, 2005).

En cuanto a los efectos del envejecimiento de la población sobre la oferta de trabajo, su principal impacto dependerá de las

pautas de salida del mercado de trabajo de los trabajadores de mayor edad. Para entender estas pautas de salida, resulta crucial identificar los determinantes de los flujos desde el empleo hacia el desempleo y la inactividad, y los de los flujos desde el desempleo y la inactividad hacia el empleo. En otras palabras, se trata de comprender: 1) por qué son las empresas tan reacias a mantener a los trabajadores de edades próximas a la jubilación, y 2) por qué son las empresas reacias a contratar trabajadores de mayor edad. En respuesta a la primera pregunta, se suelen citar algunas características institucionales, como son aquellos factores que producen sistemas de remuneración basados en la antigüedad, y el sistema de protección del empleo, que hace que planes de prejubilación o de jubilación anticipada sean las opciones más atractivas en caso de que las empresas tengan que proceder a un ajuste del empleo. En respuesta a la segunda pregunta, se suelen citar las cualificaciones específicas y los menores incentivos para invertir en formación que tienen los trabajadores de mayor edad, así como el hecho de que estos trabajadores tienen salarios de reserva más altos, entre otras razones por disfrutar de una mayor protección social, ya sea vía subsidios de desempleo o mediante acceso a la jubilación anticipada. Por otra parte, los cambios en la composición sectorial y ocupacional del empleo hacia actividades en las que los jóvenes tienen ventaja comparativa pueden explicar la menor demanda de trabajo de aquel grupo de la población.

En definitiva, las observaciones anteriores sugieren que la evolución de la oferta de trabajo en el grupo de población de los trabajadores de mayor edad va a depender crucialmente de las polí-

ticas de empleo que se articulen para evitar la salida anticipada del mercado de trabajo. En este sentido, sería necesario considerar medidas que hicieran la legislación sobre protección al empleo más neutral en relación con la edad, que redujeran las vías de ajuste laboral basadas en la transición a la jubilación, que aproximaran los salarios a la productividad y que facilitaran una mayor movilidad y disposición para trabajar entre los trabajadores de mayor edad. En este sentido, programas que fomenten la empleabilidad de estos trabajadores y la reforma de los sistemas de pensiones deberían ocupar un lugar prioritario en la agenda de los responsables políticos.

3. Los cambios en la composición del empleo

En la actualidad, las economías modernas se encuentran embarcadas en un cambio estructural motivado por la introducción de nuevas tecnologías y la nueva división internacional del trabajo que surge con los procesos de globalización económica. En este nuevo escenario, las empresas perciben que necesitan producir con alta calidad y a bajo coste, entregar el producto en el momento oportuno e introducir mejoras continuas e innovaciones tanto de producto como de proceso. Las nuevas tecnologías permiten la obtención y la transmisión de información masiva a un coste muy bajo, de modo que, en el actual escenario económico, lo que realmente genera ventajas comparativas es el «conocimiento», es decir, la capacidad de procesar y utilizar dicha información. Las empresas, más que organizaciones jerárquicas con departamentos funcionales y trabajadores especializados, se han convertido en «gestoras de conocimiento» y su

productividad y su competitividad cada vez dependen más de su capacidad de generar, procesar y aplicar la información de forma eficiente. En lugar de cualificaciones especializadas, las empresas demandan cada vez más de sus trabajadores otras características, tales como competencias sociales, creatividad, versatilidad, habilidades comunicativas y capacidades analíticas y de aprendizaje.

Como se puede observar en el cuadro n.º 2, estas tendencias se están empezando a reflejar en la composición sectorial y ocupacional del empleo, si bien en el caso español el *boom* inmobiliario también se ha dejado notar a este respecto. El panel A de dicho cuadro muestra que en los últimos siete años las ocupaciones que más peso han ganado en el empleo han sido «técnicos y profesionales de apoyo», «trabajadores cualificados de construcción», «trabajadores de servicios de restauración y personales», y «trabajadores no cualificados en servicios» (que en conjunto suman una ganancia de seis puntos porcentuales), mientras que los que mayor peso han perdido en el empleo han sido «trabajadores cualificados en agricultura y pesca», «operadores de instalaciones industriales», «trabajadores cualificados de industrias de artes gráficas, textil y confección, elaboración de alimentos, ebanistas y artesanos» y «gerentes de empresa sin asalariados» (5,1 puntos porcentuales, en total). A este respecto también cabe destacar que, salvo en el grupo de «trabajadores de la construcción», se producen ganancias relativas de la participación del empleo femenino, especialmente notables en los grupos de «técnicos y profesionales de apoyo», «trabajadores de servicios de restauración y personales» y «trabajadores no cualificados en servicios».

En cuanto a la composición sectorial, en el panel B del cuadro número 2 se observa, durante el mismo período, la pérdida de peso del empleo en agricultura y pesca (2,3 puntos porcentuales) y en las industrias manufactureras (3,3 puntos porcentuales, en total), especialmente acusados en este último caso en la «industria textil y del calzado» y en la «fabricación de material de transporte». En el sentido opuesto, las ramas de actividad que han aumentado más su peso en el empleo han sido «construcción», «actividades, inmobiliarias y de alquiler, servicios empresariales» y «actividades de los hogares».

Aparte del aumento del peso en el sector y en las ocupaciones relacionadas con la construcción (8), la información contenida en los cuadros n.ºs 1 y 2 sugieren que los cambios en el entorno económico, en concreto, los avances tecnológicos y la globalización, están introduciendo en la demanda de trabajo un sesgo a favor de las cualificaciones, al mismo tiempo que el sector servicios gana peso en el empleo: en el cuarto trimestre de 2006 casi dos de cada tres empleos pertenecían a dicho sector.

4. El empleo: perspectivas de futuro

Mirando al futuro, la evolución del empleo estará condicionada por los requerimientos asociados al nuevo escenario económico y social que se vislumbra tras los cambios tecnológicos y la globalización (9). Las nuevas tecnologías, siendo de uso general, tienen efectos económicos que se producen no sólo por su mera utilización, sino porque permiten la introducción de innovaciones complementarias. Así, facilitando la coordinación, las comunicaciones y el tratamiento de la información,

CUADRO N.º 2

CAMBIOS EN LA COMPOSICIÓN DEL EMPLEO

A. SEGÚN SEXO Y OCUPACIÓN

	Variación (en puntos porcentuales) del peso del empleo de cada categoría en el empleo total Cuarto trimestre de 2006 frente a primer trimestre de 2000			Peso en el cuarto trimestre de 2006 (porcentaje)
	Varones	Mujeres	Total	Total
A. Dirección de la administración pública y de empresas de 10 o más asalariados	-0,02	0,24	0,22	2,34
B. Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados	0,00	0,15	0,14	2,71
C. Gerencia de empresas sin asalariados	-0,48	-0,52	-1,00	2,27
D. Profesiones asociadas a titulación de segundo y tercer ciclo universitario y afines	0,16	0,66	0,82	7,64
E. Profesiones asociadas a una titulación de primer ciclo universitario y afines	-0,28	0,23	-0,06	4,66
F. Técnicos y profesionales de apoyo	0,61	1,52	2,12	11,52
G. Empleados de tipo administrativo	-0,57	0,13	-0,43	9,35
H. Trabajadores de servicios de restauración y personales	-0,11	1,41	1,30	8,71
J. Trabajadores de servicios de protección y seguridad	0,06	0,03	0,09	1,68
K. Dependientes de comercio y asimilados	-0,27	0,36	0,09	5,10
L. Trabajadores cualificados en agricultura y pesca	-1,45	-0,56	-2,01	2,62
M. Trabajadores cualificados de construcción, excepto operadores de maquinaria	1,25	0,07	1,32	9,44
N. Trabajadores cualificados de industrias extractivas, metalurgia, construcción de maquinaria y asimilados	-0,88	-0,02	-0,90	4,62
P. Trabajadores cualificados de industrias de artes gráficas, textil y confección, elaboración de alimentos, ebanistas, artesanos	-0,84	-0,18	-1,02	2,51
Q. Operadores de instalaciones industriales, de maquinaria fija; montadores y ensambladores	-0,76	-0,36	-1,11	4,14
R. Conductores y operadores de maquinaria móvil	-0,06	0,03	-0,03	5,16
S. Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	-0,06	1,32	1,25	8,53
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	-0,54	-0,20	-0,74	6,57
O. Fuerzas armadas	-0,06	0,01	-0,05	0,43

B. SEGÚN SEXO Y RAMA DE ACTIVIDAD

	Variación (en puntos porcentuales) del peso del empleo de cada categoría en el empleo total Cuarto trimestre de 2006 frente a primer trimestre de 2000			Peso en el cuarto trimestre de 2006 (porcentaje)
	Varones	Mujeres	Total	Total
A. Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	-1,41	-0,71	-2,12	4,36
B. Pesca	-0,16	-0,01	-0,16	0,25
CA. Extracción de productos energéticos	-0,11	0,00	-0,11	0,09
CB. Extracción de otros minerales excepto productos energéticos	0,04	0,01	0,04	0,25
DA. Industria de la alimentación, bebidas y tabaco	-0,31	0,06	-0,25	2,47
DB. Industria textil y de la confección	-0,17	-0,50	-0,67	1,06
DC. Industria del cuero y del calzado	-0,12	-0,12	-0,24	0,34
DD. Industria de la madera y del corcho	-0,15	0,01	-0,14	0,60
DE. Industria del papel; edición, artes gráficas y reproducción de soportes grabados: total	-0,18	-0,10	-0,27	1,16
DF. Coquerías, refino de petróleo y tratamiento de combustibles nucleares	-0,02	0,00	-0,01	0,08
DG. Industria química	-0,09	0,02	-0,07	0,99
DH. Industria de la transformación del caucho y materias plásticas	-0,07	-0,06	-0,13	0,54
DI. Industrias de otros productos minerales no metálicos	-0,12	-0,04	-0,16	1,06
DJ. Metalurgia y fabricación de productos metálicos	-0,29	0,04	-0,25	2,44
DK. Industria de la construcción de maquinaria y equipo mecánico	-0,07	0,02	-0,05	1,24
DL. Industria de material y equipo eléctrico, electrónico y óptico	-0,12	-0,10	-0,22	0,99
DM. Fabricación de material de transporte	-0,41	-0,01	-0,42	1,50
DN. Industrias manufactureras diversas	-0,33	-0,05	-0,37	1,17
E. Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	-0,04	0,01	-0,03	0,61

CUADRO N.º 2 (continuación)

CAMBIOS EN LA COMPOSICIÓN DEL EMPLEO

B. SEGÚN SEXO Y RAMA DE ACTIVIDAD (continuación)

	Variación (en puntos porcentuales) del peso del empleo de cada categoría en el empleo total Cuarto trimestre de 2006 frente a primer trimestre de 2000			Peso en el cuarto trimestre de 2006 (porcentaje)
	Varones	Mujeres	Total	Total
F. Construcción	1,58	0,17	1,75	13,11
G. Comercio; reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores y artículos personales y de uso doméstico	-1,11	0,08	-1,03	15,16
H. Hostelería	-0,23	1,02	0,79	6,89
I. Transporte, almacenamiento y comunicaciones	-0,25	0,12	-0,13	5,78
J. Intermediación financiera	-0,25	0,19	-0,06	2,41
K. Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales	0,95	1,18	2,13	9,71
L. Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria	-0,19	0,22	0,03	6,15
M. Educación	-0,25	0,31	0,06	5,68
N. Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	-0,02	0,71	0,68	5,99
O. Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales	0,15	0,18	0,33	4,03
P. Actividades de los hogares	0,06	1,02	1,08	3,85
Q. Organismos extraterritoriales	-0,01	0,01	0,00	0,02

Fuente: Encuesta de Población Activa.

contribuyen a aumentar la complementariedad entre distintas tareas dentro de las empresas, lo que ha llevado a éstas a demandar una mayor versatilidad de sus trabajadores. En definitiva, los trabajadores, para mejorar su empleabilidad y su productividad, necesitarán mayores dotaciones de capital humano general.

A pesar que el nivel educativo de la población española ha aumentado significativamente y de forma continua desde mediados de los años ochenta (y en casi cinco puntos porcentuales en los últimos siete años, como se mencionaba anteriormente), existen algunos indicadores que muestran que pueden existir deficiencias importantes en el proceso de acumulación de capital humano en España. En primer lugar, los rendimientos de la educación parecen haber disminuido de forma notable. Por ejemplo, utilizando

los datos de la Encuesta de Estructura Salarial de 1995 y 2002, Izquierdo y Lacuesta (2006) encuentran que los diferenciales salariales entre niveles educativos disminuyeron en un 5 por 100, que dicha reducción es similar en toda la distribución de salarios, si bien resulta más evidente para los varones que para las mujeres, y para las cohortes de mayor edad que para los jóvenes. En segundo lugar, los datos de estudios internacionales sobre rendimiento escolar de los estudiantes (PISA, etc.) y las estadísticas de fracaso escolar plantean dudas muy serias sobre la calidad de la educación en España. Estas dudas se confirman con el alto grado de desajuste laboral que se encuentra entre las cohortes que salen del sistema educativo para incorporarse al mercado laboral. Aunque las causas de este desajuste no hay que buscarlas únicamente en el sistema educativo, puesto que las ins-

tituciones laborales también son un factor determinante en el proceso de transición desde el sistema educativo al mercado laboral, sería necesario, para conseguir una mayor acumulación del capital humano requerido en el nuevo escenario económico, reformular tanto la formación reglada como la ocupacional y continua.

IV. EL IMPACTO DE LA INMIGRACIÓN

La población extranjera residente en España ha pasado de alrededor de 900.000 personas en 2000 a más de cuatro millones en 2006. En consecuencia, y como se puede observar en el panel B del cuadro n.º 1, el peso de los extranjeros en la población activa ha aumentado de forma muy notable, pasando en los últimos siete años del 2,4 por 100 (un 1,8 por 100 descontando a los originarios

de la UE) al 13,3 por 100 (un 12 por 100 descontando a los originarios de la UE). Éste ha sido el principal factor de impulso de la población activa, que ha alcanzado una tasa anual media de crecimiento del 2,5 por 100 durante el período 2000-2006. La contribución de la inmigración a dicho crecimiento ha sido del 73 por 100, aumentando la población activa extranjera a la tasa anual media de casi el 31 por 100.

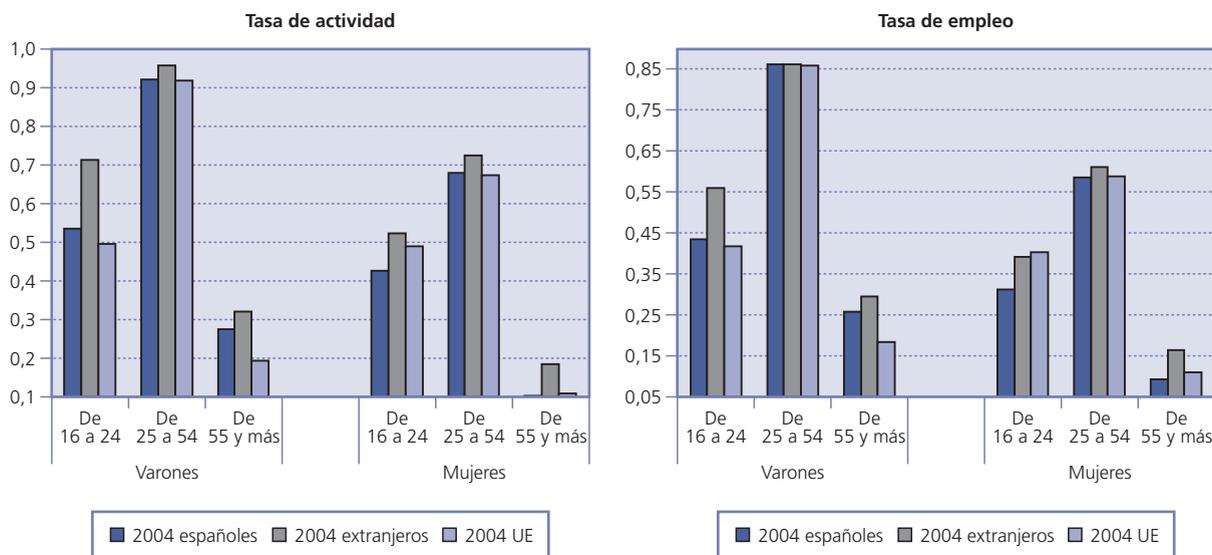
Por lo que se refiere a su impacto sobre el empleo, los efectos de la inmigración se han podido producir por dos canales. En primer lugar, hay un efecto composición. En la medida en que las tasas de empleo de los inmigrantes son ligeramente mayores que la de la población autóctona (véase gráfico 2), al tratarse de una población con mayor peso de los grupos de edad en los que la participación laboral es mayor y que tiene tasas de actividad más elevadas en todos los grupos de edad, la inmi-

gración ha contribuido a elevar la tasa agregada de empleo. Así, entre 2001 y 2005, a pesar de que los inmigrantes sufren mayores tasas de desempleo que los nacionales, un 25 por 100 del aumento de la tasa de empleo se debe a este efecto. En segundo lugar, dependiendo de si existe una relación de complementariedad o de sustitución entre la población nativa y la población extranjera, la inmigración puede afectar positiva o negativamente a la tasa de empleo de la población nativa. Muchos estudios empíricos han tratado de estimar esta relación sin encontrar un efecto muy significativo en ninguno de los dos sentidos. En el caso español, Carrasco *et al.* (2007) estiman que la elasticidad de la tasa de empleo con respecto a la proporción de inmigrantes es -0,02, siendo desde el punto de vista estadístico no significativamente diferente de cero. Otros estudios encuentran que la inmigración, al aumentar la oferta de servicios domésticos y personales, ha permiti-

do elevar la tasa de participación femenina (10).

Por lo que respecta al impacto sobre los salarios, cabría realizar comentarios similares. Por una parte, en la medida en que los inmigrantes se emplean en sectores más intensivos en trabajo y de menores salarios, se ha producido un efecto composición que ha reducido el crecimiento salarial, de forma que buena parte de la deriva salarial negativa (el crecimiento observado de los salarios inferior al pactado en la negociación colectiva) vendría explicada por este efecto composición. Por otra parte, las relaciones de complementariedad o de sustitución entre la población nativa y la población inmigrante se reflejarían, no solo en las tasas de empleo, sino, también, en los salarios. A este respecto, Carrasco *et al.* (2007) no encuentran un efecto significativo de la inmigración sobre los salarios de los trabajadores nativos. No obstante, la información estadística so-

GRÁFICO 2
TASAS DE ACTIVIDAD Y DE EMPLEO POR NACIONALIDAD, SEXO Y GRUPOS DE EDAD, 2004



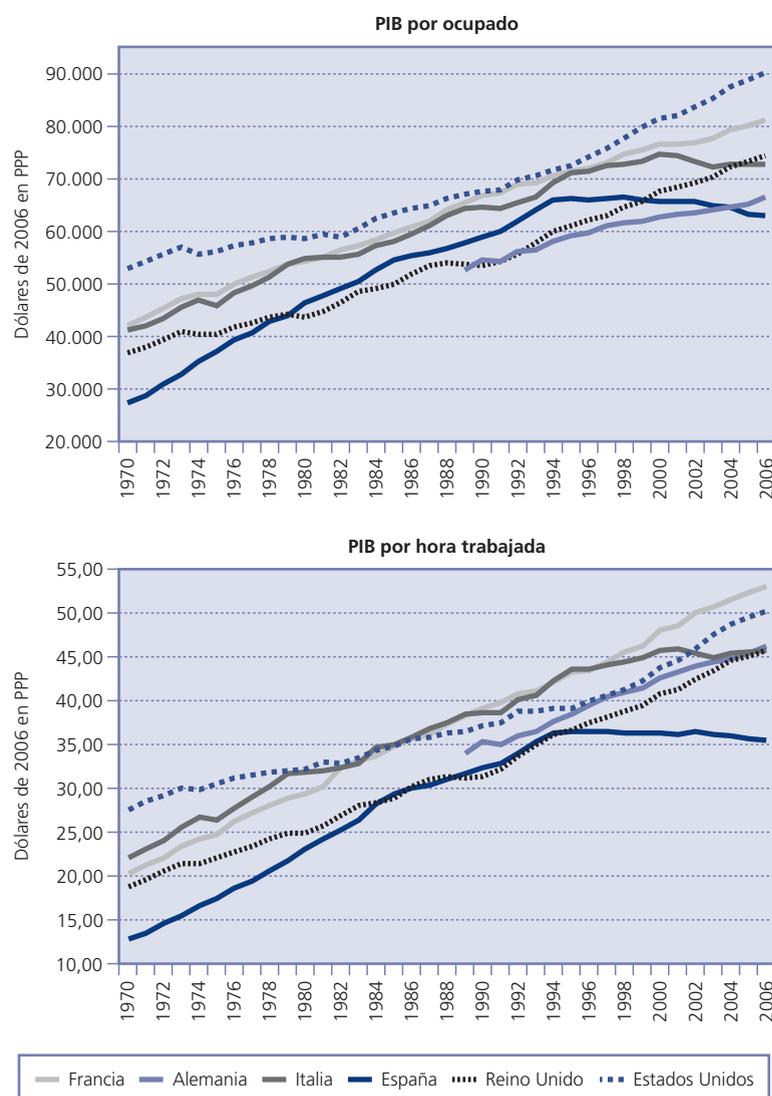
bre evolución temporal de los salarios, de carácter microeconómico, necesaria para identificar el impacto de la inmigración sobre los salarios de la población nativa es algo deficiente, por lo que son necesarios más estudios sobre esta cuestión antes de poder establecer conclusiones robustas.

V. LA DESACELERACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD

Desde mediados de los años noventa, tanto la productividad aparente del trabajo como la productividad total de los factores han experimentado una notable desaceleración. Como se puede observar en el gráfico 3, mientras que durante el período 1970-1995 se observa una rápida convergencia hacia los niveles observados en países más avanzados (Estados Unidos y Francia), en la última década la productividad aparente del trabajo en España ha disminuido, lo cual contrasta notablemente con el crecimiento observado en Francia, Alemania, Reino Unido y, especialmente, Estados Unidos. El cuadro n.º 3 compara las tasas de crecimiento de la productividad aparente del trabajo y de la productividad total de los factores entre estos países, mostrando que la desaceleración de la productividad en España (y, también, en Italia) se ha producido, en gran medida, por una caída en la tasa de progreso tecnológico. En efecto, la tasa de crecimiento de la productividad total de los factores, que en cierta medida aproxima la tasa de progreso tecnológico, ha disminuido desde el 1,7 por 100 anual durante el período 1980-1995 hasta el -0,4 por 100 anual en el período 1996-2004.

Aun reconociendo que puedan existir problemas de medición que contaminan la comparación internacional de niveles y tasas de

GRÁFICO 3
PRODUCTIVIDAD APARENTE DEL TRABAJO



Fuente: The Conference Board and Groningen Growth and Development Centre, Total Economy Database, enero 2007, <http://www.ggdc.net>.

crecimiento de la productividad, estos datos indican que hay algún tipo de cambio estructural en el comportamiento de la productividad (11). Lo que resulta más difícil de identificar son los factores que explicarían el retroceso de la productividad en España, precisamente en un período de intro-

ducción de las nuevas tecnologías que debería haber producido, si bien con algún desfase, una aceleración de la productividad. Entre los culpables más señalados de esta aparente paradoja, destacan los siguientes: 1) el intenso crecimiento del empleo, especialmente en sectores de baja intensidad

CUADRO N.º 3

CRECIMIENTO DE LA PRODUCTIVIDAD APARENTE DEL TRABAJO

TASA MEDIA DE CRECIMIENTO ANUAL DEL PIB POR OCUPADO						
	Francia	Alemania	Italia	España	Reino unido	Estados Unidos
1971-1980.....	2,63		2,89	5,43	1,76	1,04
1980-1995.....	1,84		1,22	3,31	2,73	1,61
1996-2006.....	1,17	1,09	0,20	-0,44	1,82	2,00
TASA MEDIA DE CRECIMIENTO ANUAL DEL PIB POR HORA TRABAJADA						
1971-1980.....	3,84		3,73	6,11	2,90	1,57
1980-1995.....	3,47		1,94	4,91	3,03	1,59
1996-2006.....	1,88	1,69	0,44	-0,23	2,07	2,31
TASA MEDIA DE CRECIMIENTO ANUAL DE LA PRODUCTIVIDAD TOTAL DE LOS FACTORES						
1980-1995.....	0,86	1,60	0,84	1,79	1,11	0,42
1996-2004.....	1,01	0,99	-0,39	-0,43	1,26	1,40

Fuente: The Conference Board and Groningen Growth and Development Centre, Total Economy Database, enero 2007, <http://www.ggdc.net>, Timmer, Ypma y van Ark (2003).

de capital y de productividad más baja; 2) la escasa innovación tecnológica de las empresas españolas; 3) la inadecuada utilización del capital humano, y 4) deficiencias en la calidad del capital humano.

Sobre la relación entre el crecimiento del empleo y la productividad, cabría esperar que, ante una fuerte expansión del empleo, como la producida en la última década, la inversión no reaccionara tan rápidamente como para mantener la relación capital-trabajo constante, por lo que la productividad aparente del trabajo debería disminuir. No obstante, como se ha señalado anteriormente, la caída de la productividad aparente del trabajo en España se ha producido fundamentalmente por la disminución de la tasa de crecimiento de la productividad total de los factores, y no tanto por la reducción en la intensidad de capital. Por lo que se refiere al impacto de la composición del empleo, si bien es cierto que sectores de

baja productividad han aumentado su peso en el empleo, también es verdad que ha habido otros cambios en la composición del empleo, como es el aumento del nivel educativo de la población ocupada, que deberían haber actuado en sentido contrario. De hecho, cuando se calcula el crecimiento de la productividad neto del efecto composición del empleo, controlando por sector y nivel educativo, resulta que este crecimiento no es muy diferente al observado (Jimeno, 2004).

Por lo que respecta a la escasa innovación tecnológica de las empresas españolas, si bien es cierto que los indicadores tecnológicos muestran un cierto desfase con los de los países más avanzados, la inversión en equipo que incorpora nuevas tecnologías ha progresado a tasas más elevadas en la última década (un 25,2 por 100 anual en el período 1995-2000 y un 13,8 por 100 anual en el período 1996-2004) que en años precedentes (12). Aun pensando

que esta inversión afecta a la productividad con un cierto desfase, resultaría complicado atribuir la desaceleración de la productividad a este factor. Otra hipótesis más probable es que las nuevas tecnologías no están siendo utilizadas a su pleno potencial porque las empresas no realizan las inversiones complementarias necesarias. A este respecto, se suele señalar que la aceleración de la productividad en Estados Unidos es el resultado de la combinación de tres factores complementarios: la inversión en nuevas tecnologías, la nueva organización del trabajo y la disposición de una fuerza de trabajo con las cualificaciones requeridas por la nueva división del trabajo dentro de las empresas.

Por lo que se refiere al capital humano, ya se ha señalado anteriormente que el aumento del nivel educativo de la población española ha venido acompañado por ciertas señales negativas sobre la calidad de la educación y la utilización del capital humano en

el mercado de trabajo (desajuste laboral). Por otra parte, la alta incidencia del empleo temporal, especialmente elevada en las cohortes que transitan entre el sistema educativo y el mercado de trabajo, no favorece la acumulación de experiencia y la inversión en capital humano específico para la empresa y, por tanto, tampoco favorece las inversiones complementarias de las nuevas tecnologías mencionadas anteriormente.

En cualquier caso, recuperar tasas de crecimiento de productividad más elevadas es imprescindible para proseguir el proceso de convergencia hacia los niveles de renta per cápita de los países más avanzados. La desaceleración de la productividad observada durante la última década no es únicamente un fenómeno transitorio causado por el crecimiento del empleo. Más bien, parece que buena parte de esa desaceleración se debe a la incapacidad para explotar las sinergias entre nuevas tecnologías, reorganización empresarial y capital humano. Y parte de esta incapacidad se deriva de una regulación del mercado de trabajo, y también de algunos mercados de bienes y servicios, que no favorece la innovación empresarial.

VI. EL PROCESO DE REFORMAS LABORALES

En 2006 se ha producido un nuevo episodio en el proceso de reforma del mercado de trabajo español que se inició en 1984, pocos años después de que la aprobación de la Ley del Estatuto de los Trabajadores marcara el comienzo de la etapa moderna de relaciones laborales en España. Desde la reforma de 1994, las medidas legislativas han tratado de corregir la dualidad laboral que produjo la liberalización de con-

tratos temporales en 1984. La última reforma contiene medidas dirigidas a impulsar y apoyar el empleo, la contratación indefinida y la conversión de empleo temporal en fijo, bonificando y estimulando los nuevos contratos indefinidos y reduciendo las cotizaciones empresariales al Fondo de Garantía Salarial y por desempleo. También incluye medidas para limitar la utilización sucesiva de contratos temporales, así como para introducir mayor transparencia en la subcontratación de obras y servicios entre empresas cuando comparten un mismo centro de trabajo.

Para una evaluación del proceso de reformas laborales seguido en España en los últimos veinte años, conviene establecer algunas premisas. Cruz *et al.* (2005) utilizan, entre otras, las siguientes:

— *El contexto socioeconómico ha cambiado.* En el nuevo escenario, las empresas perciben una mayor necesidad de flexibilidad externa e interna, mientras que los trabajadores perciben una mayor necesidad de seguridad laboral.

— *El crecimiento económico experimentado durante la última década por la economía española muestra algunas debilidades.* Dicho crecimiento del empleo se ha producido en un escenario demográfico y macroeconómico difícilmente repetible, y se ha basado en una fuerte expansión del empleo y, no tanto, de la productividad.

— *Es necesario abordar la reforma de las políticas de empleo con un enfoque global.* El principal error en las políticas de empleo en España ha consistido en focalizar la discusión sobre aspectos concretos de forma separada (costes de despido, reducción de la temporalidad, trabajo a tiempo parcial y otros), sin entender que las

distintas formas de regular el mercado de trabajo cumplen funciones similares y que han de guardar una relación coherente entre ellas.

— *Hay que tener en cuenta todos los cauces de ordenación legal del mercado de trabajo español.* Los problemas institucionales del mercado de trabajo español no podrán ser resueltos mediante reformas parciales que sigan sin anticipar que los agentes sociales y el control judicial son factores esenciales que influyen sobre la eficacia de los instrumentos de las políticas de empleo.

— *Las políticas de empleo deberían proteger a los trabajadores, no a los puestos de trabajo.* La posibilidad de disponer de un flujo permanente de ingresos laborales no tiene por qué articularse necesariamente a través de un único y permanente puesto de trabajo. Por ello, las acciones destinadas a potenciar la ocupabilidad de los trabajadores o a mejorar su adaptabilidad adquieren toda su significación como instrumentos al servicio de la seguridad en el empleo.

— *Es necesario que las políticas de empleo, y en concreto las políticas activas del mercado de trabajo, sean sometidas a un proceso de evaluación continuo y riguroso.* Muchos de los programas relativos a políticas activas del mercado de trabajo se han desarrollado sin un conocimiento suficiente acerca de sus efectos sobre los objetivos deseados, aunque en algunos casos hay indicios de que algunos programas han tenido un éxito relativo.

— *La flexibilidad es un concepto multidimensional, y no debe ser abordada exclusivamente como un problema de restricciones a las extinciones de los contratos de trabajo.* La gestión de los recursos

humanos comprende muchos elementos, desde el ajuste del tamaño de la fuerza de trabajo hasta su organización funcional dentro de la empresa, su remuneración y la determinación del tiempo de trabajo, etc. Por tanto, la definición de flexibilidad no puede limitarse a las facilidades que tienen los empresarios para contratar y despedir trabajadores. Hay que atender tanto a los instrumentos que influyen sobre la flexibilidad externa de las empresas como a los que influyen sobre su flexibilidad interna.

— *La temporalidad se puede concebir como un instrumento al servicio de varios objetivos, si bien en la actualidad hay un claro divorcio entre su concepción en el plano jurídico y su incidencia real.* Los contratos temporales se limitan, atendiendo al principio de causalidad, a los puestos de trabajo de duración determinada. Sin embargo, en la práctica, la elevada incidencia de la contratación en España no puede ser explicada por el peso de dicho tipo de puestos de trabajo, lo que sugiere que los contratos temporales están cumpliendo otras funciones; en particular, la provisión de flexibilidad externa e interna a las empresas, tanto en relación con los puestos de trabajo de duración determinada como en relación con otros puestos de trabajo. Limitar más la contratación temporal en el plano jurídico sin proporcionar otras vías de flexibilidad externa e interna puede afectar negativamente a la creación de empleo sin que se resuelvan así los problemas anteriores.

— *Las políticas de empleo ocupan acertadamente un lugar prioritario en la agenda política, pero también otras reformas estructurales son imprescindibles.* Las políticas de empleo son un factor instrumental fundamental para la

consecución del objetivo de que «la sociedad española consiga mayores niveles de desarrollo económico, de calidad en el empleo, de bienestar social, de cohesión territorial y de sostenibilidad ambiental», pero no el único; hay otras reformas estructurales a favor de la innovación tecnológica y de reducción de barreras a la competencia que también son fundamentales, y deberían ocupar un lugar igualmente predominante en la agenda política.

Si bien las últimas medidas han propiciado un significativo aumento de los contratos indefinidos durante 2006 y han resultado compatibles con el mantenimiento de la reducción del desempleo, parece evidente que los problemas institucionales del mercado de trabajo español, latentes desde mediados de los años ochenta, siguen sin ser resueltos. La coherencia entre las distintas instituciones laborales y la provisión de una adecuada combinación de flexibilidad y seguridad laborales son asignaturas pendientes que habrán de ser afrontadas nuevamente en un futuro próximo.

VII. COMENTARIOS FINALES

La intensa reducción del desempleo de la última década, en un contexto de creciente participación laboral y de elevados flujos inmigratorios, muestra una notable mejoría de la capacidad del mercado de trabajo español para generar empleo. Esta creación de empleo ha venido acompañada de cambios significativos en la composición de éste en varias dimensiones: niveles educativos, ocupaciones, sectores, etc., que, en general, reflejan el cambio estructural que se está produciendo con la introducción de nuevas tecnologías y la globalización. No obstante, persisten algunas defi-

ciencias que pueden lastrar la capacidad de crecimiento de la economía española en el medio plazo. La recuperación de tasas de crecimiento de la productividad más elevadas, la adaptación al proceso de envejecimiento de la población, la integración y asimilación de los flujos recientes de inmigrantes y el establecimiento de un sistema de instituciones laborales más acorde con el nuevo escenario socioeconómico son, quizá, los cuatro retos más relevantes. De cómo se afronten dependerá en gran medida la evolución de la economía española en el medio y largo plazo.

NOTAS

(*) Este artículo está basado en una ponencia presentada al V Congreso de Economía Aragonesa, celebrado los días 22 y 23 de febrero de 2007. Lo contenido en este artículo representa las opiniones del autor y, en ningún caso, las del Banco de España.

(1) Esta tasa de actividad se mide en relación con la población en edad de trabajar. Los datos de 1993 son también de la EPA. Esta comparación habría que corregirla teniendo en cuenta el impacto de los cambios metodológicos sufridos por esta encuesta desde dicho año.

(2) OECD (2006) resume la evolución en los países más avanzados, entre 1998 y 2003, de los principales indicadores estructurales del mercado de trabajo (salarios mínimos, protección al empleo, tasa de sustitución de las prestaciones por desempleo, brecha fiscal e imposición sobre el trabajo, cobertura de la negociación colectiva y afiliación sindical). En el caso de España, en ninguno de ellos se observa variación importante que pudiera explicar una caída significativa del desempleo estructural.

(3) Para un análisis de los efectos de la inmigración sobre la curva de Phillips, véase BENTOLILA, DOLADO y JIMENO (2007). En el apartado IV volveremos a comentar los efectos de la inmigración sobre los salarios.

(4) En la actualidad existen varias líneas de investigación abiertas sobre esta cuestión. En concreto, el Banco Central Europeo ha puesto en marcha una red de investigación (Wage Dynamics Network) cuyos primeros resultados estarán disponibles en los próximos meses.

(5) Cambios metodológicos en la EPA, relativos a la medición del nivel educativo, hacen que esta comparación no puede reali-

zarse de forma fiable con más perspectiva temporal.

(6) Cabe esperar que la explotación de la Muestra Continua de Vidas Laborales, base de datos creada por la Secretaría de Estado de Seguridad Social, permita ofrecer alguna información sobre la trayectoria laboral de los inmigrantes en España. Con respecto a las pautas de retorno, sería necesario disponer de los datos procedentes del proceso de depuración del Padrón de Habitantes del INE.

(7) Véase, por ejemplo, BELLEMARE (2003).

(8) Para un análisis del efecto del *boom* inmobiliario sobre la reasignación sectorial del empleo, véase BOVER y JIMENO (2007).

(9) En el corto plazo, cabe suponer que el sector de la construcción habrá de perder empleo, tanto en valores absolutos como en términos relativos, una vez que la situación del mercado inmobiliario acabe de normalizarse.

(10) En el estudio de la Oficina Económica del Presidente (2006) se estima que por cada punto porcentual de aumento de la tasa de inmigración, la tasa de actividad de los cónyuges aumenta en 0,6 puntos porcentuales. De ser así, más de un tercio de los doce puntos porcentuales que ha aumentado la tasa de actividad femenina nativa en la última década estaría motivado por el fenómeno de la inmigración, elevándose este porcentaje hasta el 50 por 100 en los últimos cinco años.

(11) JIMENO *et al.* (2006) realizan un amplio número de contrastes estadísticos de ruptura estructural en las series de tasas de crecimiento de la productividad del trabajo en España y otros países. Para una discusión de los problemas de medición de la productividad, véase JIMENO y SÁNCHEZ-MANGAS (2006).

(12) Estos datos proceden de TIMMER, YPMA y VAN ARK (2003).

BIBLIOGRAFÍA

BELLEMARE, Charles (2003), «Economic assimilation and return migration of immigrants in West-Germany», manuscrito.

BENTOLILA, Samuel, y JIMENO, Juan F. (2006), «Spanish unemployment: The end of the wild ride?», en WERDING, Martin, ed., *Structural Unemployment in Western Europe. Reasons and Remedies*, CESifo Seminar Series, MIT Press: Cambridge, Ma.

BENTOLILA, Samuel; DOLADO, Juan J., y JIMENO, Juan F. (2007), «Does immigration affect the Phillips curve? Some Evidence for Spain», manuscrito.

BOVER, Olympia, y JIMENO, Juan F. (2007), «House prices and employment reallocation: international evidence», Banco de España, *Documento de trabajo n.º 0705*.

CARRASCO, Raquel; JIMENO, Juan F., y CAROLINA ORTEGA, A. (2007), «The effect of immigration on the labor market performance of native-born workers: Some evidence for Spain», *Journal of Population Economics*, en prensa.

CRUZ, Jesús; DURÁN, Federico; JIMENO, Juan F.; OLALLA, Miguel A.; RUESGA, Santos; SAÉZ, Carmen; TOHARIA, Luis, y VALDÉS, Fernando (2005), *Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico. Por una flexibilidad y seguridad laborales efectivas*, Informe de la Comisión de Expertos para el Diálogo Social, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

IZQUIERDO, Mario, y LACUESTA, Aitor (2006), «Wage inequality in Spain: Recent developments», Banco de España, *Documento de trabajo 0615*.

IZQUIERDO, M., y REGIL, A. V. (2006), «Actualización de las estimaciones de la tasa de desempleo estructural de la economía española», *Boletín Económico*, Banco de España, septiembre.

JIMENO, Juan F. (2004), «Desempleo, productividad y otros factores reales», en *Política, mercados e instituciones económicas. Estudios en homenaje a Luis Angel Rojo*, volumen 1. Editorial Complutense, S.A.

— (2005), «La reducción de la temporalidad», en GARCÍA-PÉREZ, J. I., y PÉREZ-GARCÍA, J. J. (coords.), *Cuestiones clave de la economía española. Perspectivas actuales, 2004*, Centro de Estudios Andaluces.

JIMENO, Juan F.; MORAL, Esther, y SAIZ, Lorena (2006), «Structural breaks in labor productivity growth: the United States vs. the European Union», Banco de España, *Documento de Trabajo 0625*.

JIMENO, Juan F., y SÁNCHEZ-MANGAS, R. (2006), «La productividad en España: Una perspectiva macroeconómica» en SEGURA, J. (coord.), *La productividad de la economía española*, Fundación Ramón Areces.

KIRDAR, Murat G. (2005), «Determinants of return migration of Turkish immigrants in Germany», manuscrito.

OECD (2006), *Economic Policy Reforms. Going for Growth*, OECD, París.

OFICINA ECONÓMICA DEL PRESIDENTE (2006), *Inmigración y economía española: 1996-2006*.

POHL, Carsten (2005), «Return migration of low- and high-skilled immigrants from Germany», manuscrito.

REYES, Belinda (1997), *Dynamics of Immigration: Return Migration to Western Mexico*, Public Policy Institute of California.

TIMMER, Marcel P.; YPMA, Gerard y VAN ARK, Bart (2003), «IT in the European Union: Driving productivity divergence?», *GGDC Research Memorandum GD-67*, octubre, University of Groningen, Appendix Tables, fechado en junio de 2005.