

## LA SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL TRAS LA CRISIS

## INTRODUCCIÓN EDITORIAL

**E**L análisis del funcionamiento de mercado de trabajo español ha sido un tema recurrente tanto en el ámbito académico como en documentos de instituciones económicas, nacionales e internacionales, destinados a evaluar e informar de las decisiones de política económica. Insistir en la importancia de un buen funcionamiento de dicho mercado es fundamental, puesto que de él depende la generación de rentas para la mayoría de la población y la eficacia de otras políticas económicas y sociales dirigidas a promover el crecimiento económico y la cohesión social.

En un número anterior de PAPELES DE ECONOMÍA ESPAÑOLA («La reforma del mercado de trabajo», número 124, 2010), coordinado por uno de nosotros, se agruparon un conjunto de trabajos que señalaban las principales causas de la disfuncionalidad del mercado de trabajo español y de las posibles reformas para resolverla. Ocho años después, y con dos reformas laborales significativas de dos gobiernos con orientaciones distintas (2010 y 2012), produce una cierta sensación de *deja vú* volver a coordinar este nuevo número de PAPELES DE ECONOMÍA ESPAÑOLA sobre «La situación del mercado de trabajo español tras la crisis». Y es así porque el funcionamiento del mercado de trabajo sigue presentando imperfecciones que, en parte, tienen su origen en un diseño institucional que no responde a las necesidades de flexibilidad y seguridad que plantean las nuevas economías avanzadas (y que ya fueron diagnosticadas en trabajos publicados antes de la crisis). Estas imperfecciones se manifestaron con toda su intensidad con la llegada de la crisis en 2008, dando lugar a una destrucción de empleo y un aumento del desempleo de magnitudes muy superiores a las observadas en cualquier otra economía similar. Con la recuperación económica que se inició en 2014, la tasa de desempleo ha disminuido muy deprisa y la creación de empleo se ha producido a tasas cercanas a las del crecimiento del PIB, con unas pautas similares a las observadas en expansiones anteriores y que siguen reflejando las consecuencias de una configuración institucional del mercado de trabajo manifiestamente mejorable.

Con una perspectiva agregada, los datos sobre la situación del mercado de trabajo español muestran una situación relativamente similar a la registrada en la expansión anterior a la crisis. En primer lugar, la tasa de desempleo, a pesar de su notable reducción, sigue siendo intolerablemente alta y desigualmente distribuida por grupos de pobla-

**EL FUNCIONAMIENTO DEL MERCADO DE TRABAJO SIGUE PRESENTANDO IMPERFECCIONES QUE, EN PARTE, TIENEN SU ORIGEN EN UN DISEÑO INSTITUCIONAL QUE NO RESPONDE A LAS NECESIDADES DE FLEXIBILIDAD Y SEGURIDAD QUE PLANTEAN LAS NUEVAS ECONOMÍAS AVANZADAS**

**LA TASA DE  
DESEMPLEO  
SIGUE SIENDO  
INTOLERABLEMENTE  
ALTA Y  
DESIGUALMENTE  
DISTRIBUIDA  
POR GRUPOS DE  
POBLACIÓN**

ción. De hecho, y más allá de las fluctuaciones cíclicas de la economía, que en España son muy superiores a las de otros países precisamente por el efecto amplificador del mercado laboral, las deficiencias estructurales del mercado de trabajo se manifiestan en que a lo largo de las últimas cuatro décadas, la economía española ha presentado una tasa de paro que aproximadamente duplica la observada en el conjunto de países europeos junto con una elevada persistencia del paro de larga duración.

En segundo lugar, la creación de empleo sigue produciéndose fundamentalmente a través de la contratación temporal (un 96 por 100 de los nuevos empleos son de esta naturaleza), especialmente con contratos de muy corta duración, lo que se traduce en una elevada inestabilidad laboral, también desigualmente repartida entre los diferentes grupos de población. Finalmente, a pesar de esta elevada (y excesiva) rotación laboral, el desempleo de larga duración, especialmente alto durante las recesiones, sigue manifestándose en niveles muy elevados, incluso tras casi cuatro años de recuperación económica sostenida.

**A PESAR DE LA  
ELEVADA (Y  
EXCESIVA) ROTACIÓN  
LABORAL, EL  
DESEMPLEO DE LARGA  
DURACIÓN, SIGUE  
MANIFESTÁNDOSE  
EN NIVELES MUY  
ELEVADOS**

No obstante, durante la crisis y la posterior recuperación, estos graves problemas se han manifestado con algunas nuevas peculiaridades que merecen atención y análisis detallados. Por una parte, las distribuciones de la destrucción de empleo durante la crisis y de la creación de empleo durante la recuperación se han manifestado con una desigualdad entre distintos grupos de población bastante elevada dando lugar a niveles máximos de paro juvenil y a una mayor persistencia del desempleo de larga duración. De la misma manera, el ajuste salarial se ha producido fundamentalmente entre los empleos de nueva creación generando una mayor desigualdad de rentas laborales, aunque no tanto de salarios. Finalmente, estos desarrollos coinciden con nuevos cambios en el mercado de trabajo derivados del desarrollo de «la nueva economía gig» y la anticipación del impacto de avances tecnológicos basados en la robótica y en la inteligencia artificial.

PAPELES DE ECONOMÍA quiere contribuir al debate sobre los problemas del mercado de trabajo español, teniendo en cuenta estos nuevos desarrollos. Para ello, en este número se han seleccionado trabajos que ofrecen nueva evidencia empírica e interpretaciones dirigidas a: (i) describir algunos de los principales problemas del mercado de trabajo español que persisten tras la crisis y sus nuevas manifestaciones, (ii) ofrecer un diagnóstico de dichos problemas, (iii) evaluar las consecuencias de determinadas medidas de políticas económicas y de empleo en un nuevo contexto socioeconómico en el que se producen cambios tecnológicos de naturaleza posiblemente distinta a los registrados en el

pasado, (iv) avanzar en las propuestas de recomendaciones y reformas que resuelvan definitivamente estos problemas y sitúen el mercado de trabajo español en una situación más sólida que permita acomodar los cambios tecnológicos que se vislumbran en el futuro.

Con estos objetivos, las contribuciones que se recogen en este número se han agrupado en cuatro apartados:

1. En el primero, junto con esta introducción y la presentación de todos los artículos de este número, hay una descripción con una perspectiva macroeconómica de las principales variables del mercado de trabajo y de sus fluctuaciones a lo largo del ciclo económico, que incluye el periodo de la crisis y el inmediatamente posterior. También incluimos en este apartado un análisis jurídico de una de las instituciones laborales que más influyen sobre la determinación salarial (la representación colectiva de los trabajadores y sus implicaciones en la regulación laboral española) y que, de esa manera, condiciona dichas fluctuaciones. Se trata, por otra parte, de una cuestión relacionada con una de las principales modificaciones introducidas por la última reforma laboral y a cuyas consecuencias sobre la estructura y resultados de la negociación colectiva se le achaca buena parte del escaso avance de los salarios durante los últimos cuatro años de recuperación económica.

2. El segundo apartado se dedica a problemas concretos que afectan, en mayor o menor manera, a todos los colectivos: el paro de la larga duración (especialmente en el caso de los mayores de 45 años), la dualidad contractual y el crecimiento de los contratos de corta duración, la incidencia y potencial impacto a largo plazo de los episodios de desempleo juvenil y las diferencias entre hombres y mujeres jóvenes en relación con el acceso al empleo y el tipo de contrato asociado al nuevo empleo.

3. El tercer apartado contiene artículos que, también con diferentes perspectivas, analizan el desarrollo de las desigualdades de rentas laborales y de salarios y evalúan algunas de las medidas dirigidas a reducirlas.

4. Finalmente, el cuarto grupo de colaboraciones se dedica al análisis de los futuros retos del mercado de trabajo ante los cambios tecnológicos y las nuevas relaciones atípicas de empleo.

A continuación resumimos brevemente los principales contenidos y resultados de los trabajos seleccionados para este número de PAPELES DE ECONOMÍA ESPAÑOLA.

**EL AJUSTE SALARIAL SE HA PRODUCIDO FUNDAMENTALMENTE ENTRE LOS EMPLEOS DE NUEVA CREACIÓN GENERANDO UNA MAYOR DESIGUALDAD DE RENTAS LABORALES, AUNQUE NO TANTO DE SALARIOS**

**Hector Sala y Pedro Trivín** analizan la volatilidad del empleo y de la tasa de paro en España a lo largo del ciclo económico durante el periodo 1970-2017 prestando especial atención a las variaciones en el tiempo y entre sectores de la relación entre el (des)empleo con respecto al crecimiento de la actividad económica (que se suele sintetizar en el conocido coeficiente de Okun). Sus resultados muestran que variaciones del PIB del 1 por 100 se traducen en variaciones de signo contrario de la tasa de paro de alrededor de 0,7 pp, si bien este valor aumenta significativamente en recesiones y muestra una elevada heterogeneidad cuando se trata de la relación entre empleo y actividad económica a nivel sectorial. También documentan que la variación del empleo temporal por punto de variación del PIB es aproximadamente el doble que la del empleo indefinido. Tras estos resultados, los autores concluyen que son necesarias medidas que mejoren el funcionamiento del mercado de trabajo como otras dirigidas a promover el crecimiento económico por el lado de la demanda.

**EL COMPORTAMIENTO DE LOS SALARIOS DURANTE Y DESPUÉS DE LA CRISIS SE HA VISTO AFECTADO TANTO POR LA NATURALEZA DE LAS PERTURBACIONES ECONÓMICAS COMO POR LOS CAMBIOS DE REGULACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA INTRODUCIDOS POR LAS REFORMAS LABORALES DE 2010 Y 2012**

El coeficiente de Okun estimado por Sala y Trivín es el resultado de las decisiones de empresas y trabajadores en relación con decisiones de demanda y oferta de trabajo y del comportamiento de los correspondientes precios y salarios. Entre ellos, la determinación de salarios es un factor fundamental que intermedia la relación entre PIB y (des)empleo. El comportamiento de los salarios durante y después de la crisis se ha visto afectado tanto por la naturaleza de las perturbaciones económicas como por los cambios de regulación de la negociación colectiva introducidos por las reformas laborales de 2010 y 2012. Estos cambios, aunque no se han traducido en variaciones radicales en la estructura y los contenidos de la negociación colectiva, junto con otros relativos a la legislación sobre movilidad funcional del empleo, se han percibido como una pérdida importante del poder negociador de los trabajadores y de la capacidad sindical para mejorar sus condiciones de empleo. A este respecto, resulta interesante analizar en qué medida la representatividad sindical ha variado a lo largo de este periodo. Esta tarea se lleva a cabo en el artículo de **Jesús Lahera Forteza** que, en primer lugar, ofrece un detallado diagnóstico de cómo la representatividad sindical medida por la audiencia electoral ha provocado una serie de disfunciones que han debilitado tanto al sindicalismo como a la afiliación sindical. En segundo lugar, dicho artículo recoge un conjunto de propuestas de reforma del modelo español de representación y representatividad sindical, tales como la introducción de nuevas fórmulas jurídico-políticas que otorguen al sindicato un protagonismo directo en la empresa.

El apartado sobre los problemas generales del mercado de trabajo español se inicia con un artículo de **Samuel Bentolila, J. Ignacio**

**García Perez y Marcel Jansen.** Estos autores muestran que pese a la recuperación, la mitad de los parados son desempleados de larga duración y alrededor de un 40 por 100 de ellos son mayores de 45 años. Por tanto, estos parados constituyen un grupo prioritario en casi todos los programas para la reinserción de parados de larga duración, dado su alto riesgo de exclusión social. Su análisis empírico desvela importantes diferencias en el riesgo de paro de larga duración en función de las características de los individuos y, en particular, de su historial laboral antes de la crisis. Según sus cálculos, estas variables podrían explicar diferencias de hasta 20 puntos porcentuales en el riesgo de caer en el paro de larga duración. Por tanto, consideran que una buena comprensión del impacto de los historiales laborales es clave para el diseño de medidas eficaces para combatir el paro de larga duración entre los mayores de 45 años. Y recomiendan, la adopción de métodos de perfilado que facilite el uso de medidas preventivas y medidas tempranas de intervención que intensifiquen los incentivos de búsqueda para aquellos parados que son aptos para el empleo.

Otro de los problemas recurrentes del mercado de trabajo español es la excesiva temporalidad. A este respecto, **Florentino Felgueroso, José Ignacio García-Pérez y Marcel Jansen** muestran que, a pesar de la notable reducción que ha experimentado la tasa de temporalidad durante la recesión, este problema sigue estando presente. Según los datos del SEPE la duración media de los contratos se ha ido reduciendo a lo largo de la última década y, además, esta tendencia parece haberse intensificado con la reciente recuperación económica. Por otra parte, este mayor uso de contratos de corta duración y el aumento del número de contratos por persona están afectando a las trayectorias laborales futuras haciéndolas más inestables y con salarios más bajos. El acceso al empleo indefinido se ha hecho más difícil en comparación con el período previo a la Gran Recesión, tanto en términos del tiempo transcurrido hasta el primer contrato indefinido como en el número de contratos temporales previos. Finalmente, los resultados de Felgueroso, García-Pérez y Jansen indican que el mayor uso de los contratos de muy corta duración viene acompañado de una extensión del fenómeno de las recontrataciones. En sus conclusiones, destacan la necesidad de actuar contra el fraude que mucha de estas contrataciones suponen y recomiendan la introducción de un sistema de financiación de las prestaciones por desempleo que tenga en cuenta las diferencias en la rotación laboral de las empresas (*bonus-malus*).

Finalmente, este primer apartado dedicado a los dos graves problemas del mercado de trabajo español (desempleo y dualidad) se cierra con dos artículos dedicados al desempleo juvenil. **Maria Arrazola, Sofía Galán y José de Hevia** abordan el análisis económico del potencial

**LA DURACIÓN MEDIA DE LOS CONTRATOS SE HA IDO REDUCIENDO A LO LARGO DE LA ÚLTIMA DÉCADA Y, ADEMÁS, ESTA TENDENCIA PARECE HABERSE INTENSIFICADO CON LA RECIENTE RECUPERACIÓN ECONÓMICA**

**EN ESPAÑA HABER SUFRIDO DESEMPLEO ANTES DE LOS 30 AÑOS PARECE TENER UN IMPACTO POSITIVO SOBRE OTROS EPISODIOS DE DESEMPLEO EN LA EDAD ADULTA**

impacto a largo plazo de los episodios de desempleo juvenil a partir de los datos de la *Muestra Continua de Vidas Laborales*. Los resultados de su análisis muestran que en España haber sufrido desempleo antes de los 30 años parece tener un impacto positivo sobre otros episodios de desempleo en la edad adulta (entre 36 y 40 años). Además, estos episodios de desempleo (*scarring effect*) suelen afectar más a las mujeres y a los individuos con menores capacidades (o nivel formativo) y tanto más cuanto más prolongados sean los episodios de desempleo juvenil sufridos. **Inmaculada Cebrián y Gloria Moreno** analizan las diferencias entre hombres y mujeres jóvenes en relación con el acceso al empleo y el tipo de contrato con el que acceden. Las autoras pasan revista a las medidas laborales introducidas durante el periodo 2010-2016 dirigidas a facilitar el acceso de los jóvenes al empleo, sobre todo, al indefinido. También utilizan los datos del Servicio Público de Empleo (SEPE) para evaluar la eficacia de las bonificaciones destinadas a promover el empleo estable entre los jóvenes y más específicamente, su diferente incidencia entre hombres y mujeres. Sus resultados proporcionan una visión muy negativa de la eficacia de dichas medidas, siendo menos de un 7 por 100 del total de los contratos registrados los contratos indefinidos suscritos por menores de 30 años entre 2010 y 2016. A estas edades, tanto hombres como mujeres acceden mayoritariamente al empleo a través de contratos temporales, aunque las mujeres tienen más contratos a tiempo parcial y los hombres tienen una mayor probabilidad de acceder con un contrato indefinido. Y esto es así a pesar de la desaparición de las desigualdades educativas y de los esfuerzos legislativos por promover el empleo de los jóvenes y la igualdad laboral.

**LA DESIGUALDAD SALARIAL EN ESPAÑA ES RELATIVAMENTE ELEVADA EN EL CONTEXTO INTERNACIONAL, PERO NO EXCEPCIONAL EN LOS PAÍSES DEL SUR DE EUROPA**

El tercer apartado de este número agrupa dos trabajos relacionados con la desigualdad salarial y de rentas y con la pobreza entre los trabajadores de bajos salarios. En primer lugar, **Carlos García-Serrano y José María Arranz** examinan los aumentos de la dispersión salarial en los países desarrollados y en España durante las últimas décadas y analizan algunas medidas dirigidas a reducirla. Tras concluir que la desigualdad salarial en España es relativamente elevada en el contexto internacional, pero no excepcional en los países del sur de Europa, sugieren que, para reducir esta desigualdad, son necesarias medidas que incidan directamente en la generación de rentas laborales o políticas fiscales que redistribuyan a través de los impuestos, el gasto público y las transferencias sociales hacia los trabajadores de menores salarios. Entre ellas, consideran y analizan los efectos de una elevación del salario mínimo, del establecimiento de techos salariales y/o de proporciones máximas de salarios dentro de las empresas, y de ciertos cambios en la política tributaria. En su opinión, un aumento del salario mínimo podría tener una influencia importante en la negociación salarial, presionando al alza los niveles

salariales en los sectores de bajos salarios. También consideran que dado el papel que desempeñan las empresas en el establecimiento del nivel de las remuneraciones salariales y, por tanto, en la desigualdad salarial, la legislación que limita el salario más elevado o las diferencias salariales dentro de las empresas debe considerarse como un ámbito de decisión en el futuro. Finalmente, consideran la posibilidad de llevar a cabo aumentos de los tipos marginales más elevados en la imposición sobre la renta.

**Sara de la Rica y Lucía Gorjón** analizan, a partir de los de la *Encuesta de Pobreza y Desigualdades Sociales (EPDS)* del País Vasco de 2016 y los datos administrativos del Servicio Público de Empleo Vasco (Lanbide), el impacto del Sistema de Renta Mínima operativo en el País Vasco (la renta de garantía de ingresos, RGI), sobre la reducción de la pobreza y, dado que la legislación de la RGI condiciona esta transferencia a una búsqueda activa de empleo, sobre el empleo de sus beneficiarios. Según la evidencia presentada en este trabajo, el número de pobres se redujo notablemente con la RGI aunque todavía queda un pequeño porcentaje de personas que siguen siendo pobres a pesar de recibir la RGI. También documentan que la renta de garantía de ingresos no retrasa la salida al empleo dado que las diferencias encontradas en la probabilidad de salida se deben únicamente a la diferencia en la composición del colectivo RGI y no al posible desincentivo a la actividad laboral asociado a la percepción del subsidio. Finalmente, de la Rica y Gorjón reflexionan sobre la conveniencia de un cambio en el diseño de los umbrales de pobreza que utiliza la RGI para computar a todos los miembros de la unidad familiar siguiendo un criterio de pobreza internacional (escala de la OCDE equivalente modificada) y sobre la importancia de vincular las políticas pasivas (RGI) con las activas (orientación, formación e intermediación) de forma que la activación laboral llegue más intensamente a todos los parados perceptores de la RGI.

Por último, el apartado final recoge tres artículos sobre cómo las nuevas tecnologías, en particular la robótica y la inteligencia artificial, conformarán el futuro del trabajo. En primer lugar, a partir de las probabilidades de riesgo de automatización para las distintas ocupaciones obtenidas por Frey y Osborne (1997), **Rafael Doménech, Juan Ramón García, Miriam Montañez y Alejandro Neut** utilizan los microdatos de la Encuesta de Población Activa entre 2011 y 2016 para determinar qué características condicionan el riesgo de que estos cambios tecnológicos puedan sustituir o complementar trabajadores de diferentes ocupaciones, sectores y características. Sus resultados muestran que la probabilidad de automatización disminuye con el grado de responsabilidad, el nivel educativo, la disposición a participar

**RESULTA ESENCIAL  
INVERTIR MÁS Y  
MEJOR EN CAPITAL  
HUMANO PARA QUE LA  
POBLACIÓN ADQUIERA  
CONOCIMIENTOS  
Y HABILIDADES  
COGNITIVAS Y  
NO COGNITIVAS  
COMPLEMENTARIOS A  
LOS NUEVOS AVANCES  
TECNOLÓGICOS**

en acciones formativas y la adopción de nuevas formas de trabajo, y es comparativamente reducida para los ocupados en educación, sanidad, servicios sociales, TIC, energía y actividades científico-técnicas. En su opinión, resulta esencial invertir más y mejor en capital humano para que la población adquiera conocimientos y habilidades cognitivas y no cognitivas complementarios a los nuevos avances tecnológicos. Para ello, consideran que es necesario anticipar las necesidades formativas y mejorar la eficiencia del sistema educativo. Además, recomiendan acentuar las reformas que tratan de eliminar las barreras a la inversión y facilitar la creación de empleo reconsiderando la regulación laboral vigente. Finalmente, señalan como ineludible diseñar mecanismos que compensen a los damnificados por la revolución digital.

En segundo lugar, **Miguel Ángel Malo** analiza si las transformaciones de la economía actual, sobre todo el surgimiento de nuevas áreas de intercambio comercial (plataformas digitales, la economía «gig», etc.) están cambiando la naturaleza del empleo haciendo que relaciones laborales atípicas sean mucho más frecuentes y prevalentes. Más concretamente, el autor analiza el impacto de las plataformas digitales sobre cierto tipo de esta clase de relaciones laborales, como el empleo autónomo dependiente. En su opinión, las futuras reformas laborales tendrán que plantearse la necesidad de la articulación de nuevos derechos laborales para proteger a los trabajadores afectados, tarea que habrá de abordarse con una perspectiva regulatoria internacional para tener en cuenta que dichas plataformas trascienden las barreras de las fronteras nacionales.