

PAPELES
DE ECONOMÍA ESPAÑOLA

LOS PROBLEMAS DEL MERCADO DE TRABAJO Y LAS REFORMAS PENDIENTES



PAPELES
DE ECONOMÍA ESPAÑOLA

156

2018

ISSN: 0210-9107



PATRONATO

Isidro Fainé Casas <i>(Presidente)</i>	Carlos Egea Kravel
José María Méndez Álvarez-Cedrón <i>(Vicepresidente)</i>	Miguel Ángel Escotet Álvarez
Fernando Conlledo Lantero <i>(Secretario)</i>	Amado Franco Lahoz
	Manuel Menéndez Menéndez
	Pedro Antonio Merino García
	Antonio Pulido Gutiérrez
	Victorio Valle Sánchez
	Gregorio Villalabeitia Galarraga

PAPELES DE ECONOMÍA ESPAÑOLA

DIRECTORES

Eduardo Bandrés Moliné
José Félix Sanz Sanz

CONSEJO DE REDACCIÓN

Carlos Ocaña Pérez de Tudela <i>(Director)</i>	Elisa Chuliá Rodrigo
Santiago Carbó Valverde	Juan José Ganuza
	Raymond Torres

COORDINADORA DE EDICIÓN Y DOCUMENTACIÓN

Myriam González Martínez

PORTADA

Shutterstock. Multitud de gente de negocios dispuestos en fila

EDITA

Funcas
Caballero de Gracia, 28. 28013 Madrid

IMPRIME

Advantia Comunicación Gráfica, S.A.

Depósito legal:	M. 402-1980
ISSN:	0210-9107
Precio del número impreso:	15 €
Versión digital:	Gratuita
Periodicidad:	Trimestral
Materia:	Mercado de trabajo
Base de datos:	www.funcas.es



© Funcas. Todos los derechos reservados. Queda prohibida la reproducción total o parcial de esta publicación, así como la edición de su contenido por medio de cualquier proceso reprográfico o fónico, electrónico o mecánico, especialmente imprenta, fotocopia, microfilm, offset o mimeógrafo, sin la previa autorización escrita del editor.

«Los problemas del mercado de trabajo y las reformas pendientes»

coordinado por Virginia Hernanz Martín y Juan Francisco Jimeno Serrano

SUMARIO

INTRODUCCIÓN EDITORIAL

Los problemas del mercado de trabajo y las reformas pendientes

V

COLABORACIONES

I. FLUCTUACIONES ECONÓMICAS E INSTITUCIONES DEL MERCADO DE TRABAJO

- | | | |
|--|----|---------------------------------------|
| (Des)empleo y ciclo económico: heterogeneidades y asimetrías recientes y en perspectiva histórica: | 2 | <i>Hector Sala y
Pedro Trivín</i> |
| Representación y representatividad sindical: puntos críticos y propuesta de reforma: | 18 | <i>Jesús Lahera Forteza</i> |

II. DOS GRAVES PROBLEMAS DEL MERCADO DE TRABAJO: DESEMPLEO Y DUALIDAD

- | | | |
|---|----|--|
| El paro de larga duración de los mayores de 45 años: | 30 | <i>Samuel Bentolila
José Ignacio García-Pérez y
Marcel Jansen</i> |
| La contratación temporal en España: nuevas tendencias, nuevos retos: | 47 | <i>Florentino Felgueroso
José Ignacio García-Pérez y
Marcel Jansen</i> |
| Desempleo juvenil en España: situación, consecuencias e impacto sobre la vida laboral de los adultos: | 62 | <i>María Arrazola
Sofía Galán y
José de Hevia</i> |
| Diferencias por género en el acceso de los jóvenes al empleo en España: | 76 | <i>Inmaculada Cebrián y
Gloria Moreno</i> |

III. LA DESIGUALDAD SALARIAL Y DE RENTA

- | | | |
|--|-----|--|
| Desigualdad salarial: una revisión de las medidas dirigidas a reducirla: | 94 | <i>Carlos García-Serrano y
José María Arranz</i> |
| El impacto de la renta de garantía de ingresos en Euskadi: | 110 | <i>Sara de la Rica y
Lucía Gorjón</i> |

IV. EL FUTURO DEL TRABAJO

Afectados por la revolución digital: el caso de España:	128	<i>Rafael Doménech, Juan Ramón García Miriam Montañez y Alejandro Neut</i>
Nuevas formas de empleo: del empleo atípico a las plataformas digitales:	146	<i>Miguel Ángel Malo</i>

LA SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL TRAS LA CRISIS

INTRODUCCIÓN EDITORIAL

EL 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 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.

COLABORACIONES

I.
FLUCTUACIONES ECONÓMICAS E
INSTITUCIONES DEL MERCADO DE TRABAJO

(DES)EMPLEO Y CICLO ECONÓMICO: HETEROGENEIDADES Y ASIMETRÍAS RECIENTES Y EN PERSPECTIVA HISTÓRICA (*)

Hector SALA

Universitat Autònoma de Barcelona

Pedro TRIVÍN

Universitat de Girona

Resumen

Este artículo examina las respuestas del mercado de trabajo español ante cambios en el ciclo económico. La estimación del coeficiente de Okun para el conjunto de la economía arroja un resultado agregado de -0,7 (datos trimestrales para 2002-2017). Ello implica que crecimientos del PIB sobre el 3 por 100, como el de 2017, pueden generar reducciones de la tasa de paro superiores a los dos puntos porcentuales. Dicho coeficiente asciende a -0,9 en períodos de desaceleración económica, y a -1,2 en situaciones de estricta caída del PIB. Por tanto, períodos en los que el PIB cae alrededor del 1 por 100 estarían asociados a aumentos de alrededor de 1 punto porcentual de la tasa de paro. El coeficiente que mide la sensibilidad de la creación de empleo respecto al crecimiento económico se sitúa alrededor de 1,2, aunque se duplica en el caso de los asalariados con contrato temporal (2,5). Tomando datos anuales y mayor perspectiva histórica (1970-2015), se advierte un crecimiento en el tiempo de esta sensibilidad, además de una clara heterogeneidad por ramas de actividad. Destaca el sector de la construcción como aquél cuyo crecimiento del empleo reacciona más intensamente a cambios en la tasa de crecimiento. Argumentamos que las asimetrías detectadas por fase del ciclo económico, tipo de contrato y rama de actividad merecen ser analizadas y tenidas en cuenta en el diseño de política económica.

Palabras clave: tasa de paro, creación de empleo, crecimiento económico.

Abstract

This paper examines the responses of the Spanish labour market to changes in the business cycle. The estimation of Okun's coefficient for the whole economy yields an estimate of -0.7 (using quarterly data for 2002-2017). This implies that rates of economic growth of around 3%, as in 2017, could yield a fall of around 2.0 percentage points in the rate of unemployment. This coefficient increases to -0.9 in periods of economic slowdown, and further to -1.2 in economic downturns. Therefore, periods in which GDP diminishes by roughly 1 por 100 would be associated to a rise of 1 percentage point in the rate of unemployment. In addition, we find the coefficient measuring the sensibility of job creation with respect to economic growth to be close to 1.2, although it doubles when the analysis circumscribes to temporary employment. Taking annual data and a wider historical perspective (1970-2015), we document a rise in this sensibility together with wide sectoral heterogeneity. Particularly revealing is the result for building construction, with the largest employment sensitivity to changes in economic growth. We argue that the asymmetric responses by business cycle phase, type of contract and sector should be taken into account when deciding on policy action.

Key words: unemployment rate, job creation, economic growth.

JEL classification: E24, J08.

I. INTRODUCCIÓN

UNA de las características diferenciales de la economía española es la mayor volatilidad con la que se expresan los ciclos económicos en relación con sus socios de la eurozona. Ello se manifiesta en caídas más acentuadas de la tasa de paro en períodos expansivos, así como en mayores tasas de crecimiento económico y del empleo. Lo contrario sucede en períodos recesivos.

El objetivo de este artículo es analizar la relación entre el crecimiento económico, por una parte, y las tasas de paro y empleo, por otra, en un contexto de fuertes oscilaciones en la actividad económica como el experimentado recientemente por la

economía española. En efecto, del mismo modo que la expansión previa a la crisis financiera fue muy intensa, con tasas de crecimiento medias del 3,5 por 100 en 1996-2007 y una fuerte reducción de la tasa de paro hasta el 8,2 por 100 en 2007, la crisis posterior fue extremadamente virulenta rebajando la tasa de crecimiento hasta el -1,3 por 100 en 2008-2013, y disparando la de paro hasta el 26,1 por 100 en 2013.

La relación negativa entre el desempeño del mercado de producto (medido por la tasa de crecimiento del PIB) y el desempeño del mercado de trabajo (medido por la tasa de paro) recibe el nombre de ley de Okun (Okun, 1962) y ha generado abundante literatura en el campo de la economía. La razón es doble ya que, por una parte, dicha

relación puede resultar de utilidad en el diseño de la política económica y, por otra, puede ayudar en la realización de previsiones económicas. Por ejemplo, un mercado de trabajo que refleje escasamente el crecimiento económico requiere un diseño de política económica muy distinto de otro en el que la sensibilidad respecto a la actividad económica sea muy acusada. Por otra parte, la relación de Okun puede ser útil, en términos de previsión, si permite anticipar la situación del mercado de trabajo en base a las expectativas de crecimiento económico.

Sin embargo, el interés y utilidad de la ley de Okun reside fundamentalmente en el carácter estructural de dicha relación ya que, en su ausencia, cualquier inferencia sobre el desempeño del mercado de trabajo basada en tasas reales o estimadas de crecimiento económico carecería de calidad y relevancia informativa (1). En este contexto, aunque una percepción de inestabilidad del coeficiente de Okun aplicado al conjunto de la economía puede haber restado interés por esta relación en el campo de la macroeconomía, el hecho es que no hay apenas análisis que traten de desagregar dicho coeficiente para identificar pautas diferenciadas: i) en períodos expansivos y recesivos; ii) mediante extensiones de la relación estimada (consideración de la tasa de actividad, y de la tasa de creación de empleo); y iii) en términos de rama de actividad. Identificar dichas pautas y proporcionar una interpretación económica de las mismas es la tarea que abordamos a continuación. Primero, partiendo de la relación original de Okun aplicada a datos agregados de la economía española. Posteriormente, sustituyendo la tasa de paro por las tasas de actividad y de creación de empleo para estudiar también su sensibilidad respecto al desempeño del mercado de producto.

Entre los objetivos de este trabajo no se encuentra, por lo tanto, ni el estudio de las fuentes de crecimiento económico ni el de los determinantes del empleo o el desempleo. Se propone un análisis desagregado de las relaciones entre distintos componentes del mercado de trabajo y la tasa de crecimiento del PIB (o del valor añadido bruto, VAB), con el fin de identificar pautas robustas en el marco de una ley de Okun fundamentalmente inconstante, tal y como se caracteriza en Jimeno (2016) cuando se toman como referencia datos agregados desde los años sesenta. La identificación de dichas pautas puede contribuir a precisar los nexos entre el mercado de producto y el mercado de trabajo como paso previo y necesario para un desarrollo eficaz de la acción pública. A lo largo del artículo, interpretamos los resultados obtenidos bajo este prisma.

El resto del estudio está estructurado del siguiente modo. En la sección segunda describimos brevemente la evolución que ha caracterizado las tres variables objeto de interés (tasas de paro, de actividad, y de creación de empleo). A continuación, explicamos las distintas conceptualizaciones del coeficiente de Okun y describimos los resultados obtenidos por varios trabajos recientes. En las secciones cuarta y quinta presentamos nuestros resultados para cada una de las variables dependientes utilizadas. La sexta sección concluye el artículo con breves comentarios finales.

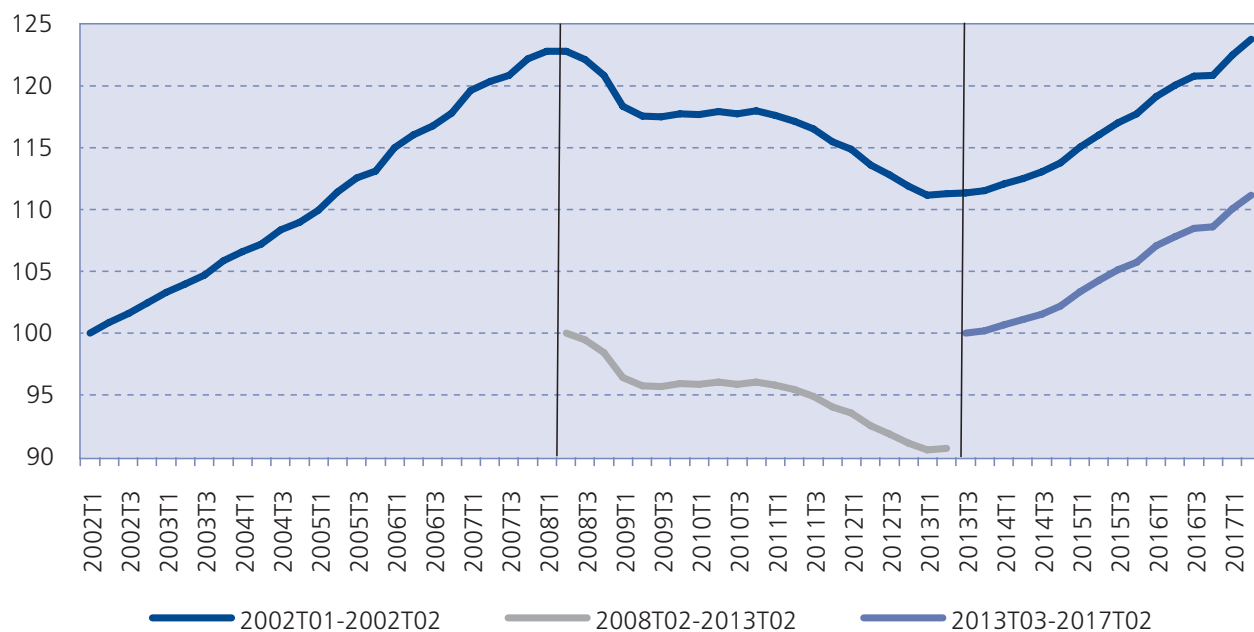
II. HECHOS ESTILIZADOS

Además de presentar los datos de crecimiento económico, resumimos el desempeño del mercado de trabajo español a partir de tres indicadores generales como son la tasa de paro, la tasa de actividad y la creación de empleo. La evolución de dichas variables desagregada por fases del ciclo económico (expansiva/recesiva) permite dividir el conjunto del período en tres etapas. La primera, muy expansiva, transcurre entre los primeros trimestres de 2002 y 2008; la segunda comprende el período de crisis entre los segundos trimestres de 2008 y 2013; la tercera comprende la fase de recuperación y posterior retorno a tasas de crecimiento alrededor del 3 por 100.

El gráfico 1 describe la evolución del PIB trimestral con datos desestacionalizados. Se observa que a lo largo del período 2002-2007 el PIB aumentó un 23 por 100 en términos reales, para caer posteriormente un 10 por 100 durante la crisis, y recuperarse otro 10 por 100 a partir de 2013. De ahí que el índice tome aproximadamente el mismo valor en 2017 que en 2007 reflejando así una década perdida en términos de progreso económico (medido éste a través del PIB).

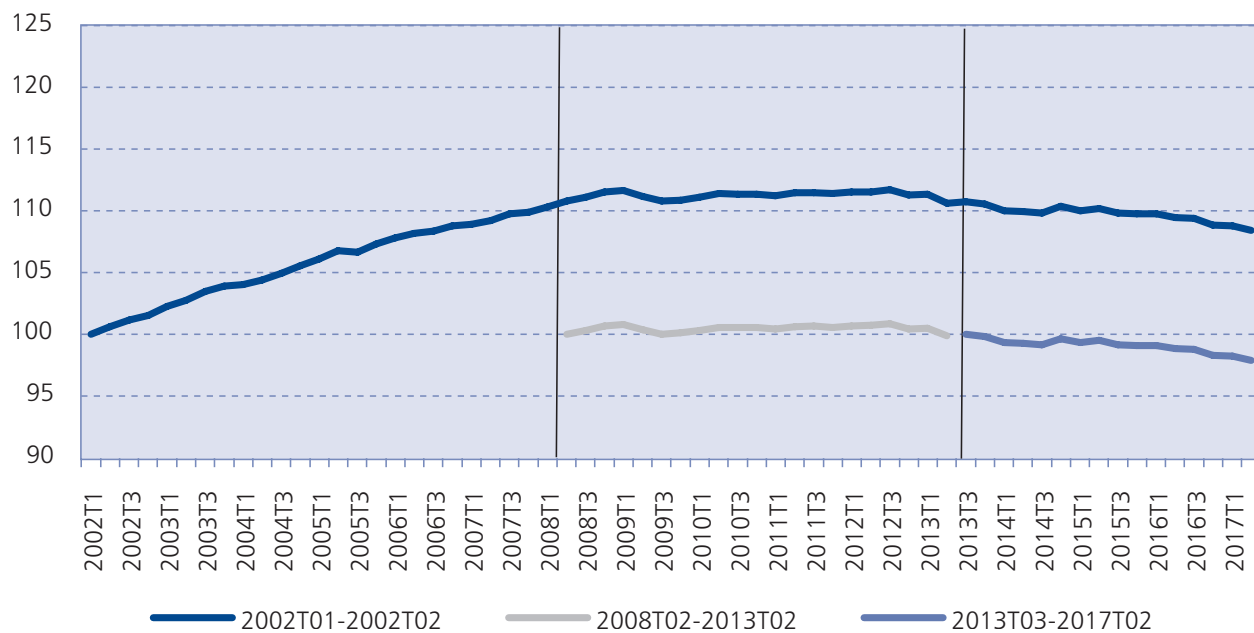
El gráfico 2 ofrece información sobre la evolución de la tasa de actividad definida como la relación entre las personas mayores de 16 años que buscan trabajo activamente y la población potencialmente activa (mayores de 16 años). Como puede observarse, los movimientos de la tasa de participación son mucho más estables en el tiempo y reaccionan con lentitud al ciclo económico. La tasa de actividad crece un 10 por 100 hasta 2009 con la expansión, se estabiliza durante la crisis, e inicia un leve descenso, muy gradual, que mantiene a lo largo de la recuperación hasta 2017. Dicha estabilidad y posterior descenso pueden observarse a

GRÁFICO 1
PIB (VOLUMEN). ÍNDICE BASE 100 EN 2002T01, 2008T02 Y 2013T03



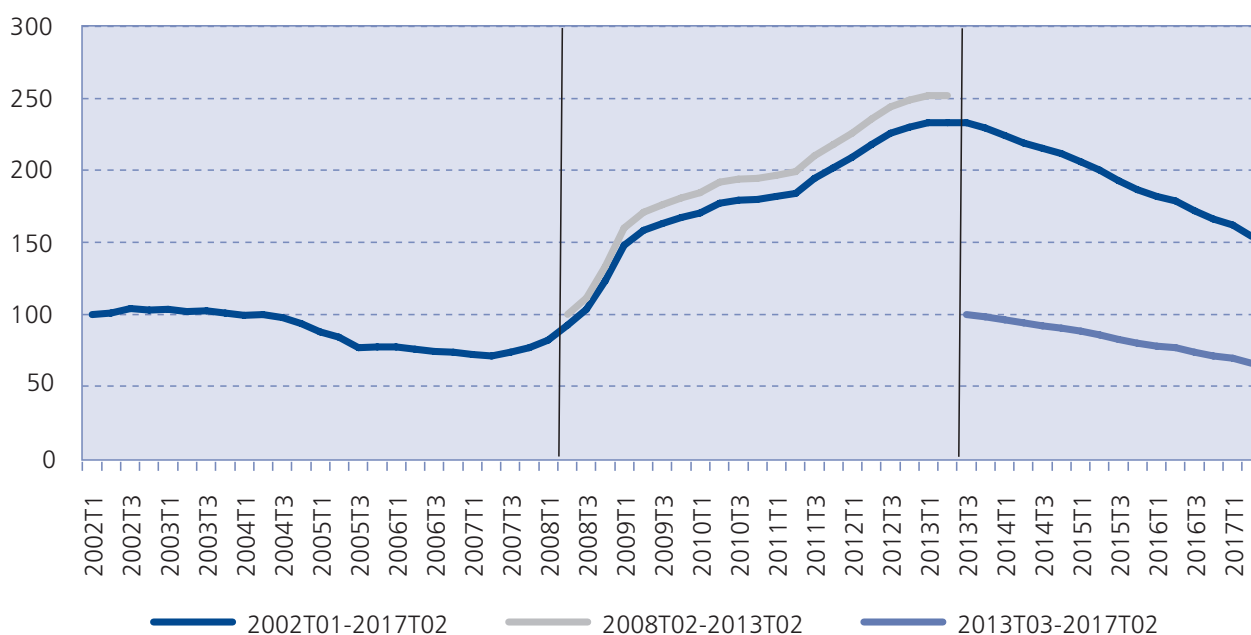
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).

GRÁFICO 2
TASA DE ACTIVIDAD. ÍNDICE BASE 100 EN 2002T01, 2008T02 Y 2013T03



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).

GRÁFICO 3
TASA DE PARO. ÍNDICE BASE 100 EN 2002T01, 2008T02 Y 2013T03



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).

partir de las líneas discontinuas correspondientes a los índices base de 2008T02 y 2013T03.

Finalmente, el gráfico 3 documenta la gran volatilidad que caracteriza a la tasa de paro en claro contraste con las dos variables anteriores. Por una parte, el índice con base 2002T01 alcanza el 71 por 100 en el segundo trimestre de 2007 reflejando así una caída de la tasa de paro cercana al 30 por 100 en los últimos cinco años de la expansión (2002T01-2007T02, en total 22 trimestres dado que en los tres siguientes se transita hacia la crisis). Sin embargo, aunque la velocidad de reducción puede parecer muy alta, la volatilidad del desempleo en los años posteriores se acelera en el siguiente período (2008T03-2013T02 para un total de 21 trimestres) con un extraordinario aumento del 250 por 100. Le sigue una caída del 34 por 100 en los cuatro años siguientes (2013T03-2017T02) que refleja la mayor lentitud de los ajustes de la tasa de paro en períodos expansivos.

A la vista de esta evolución, cabe concluir que en un análisis que vincule movimientos de la tasa de paro con el crecimiento económico, la mayor fuente de variabilidad se encuentra en el mercado de trabajo, al contrario que en un análisis en el que se utilice la tasa de actividad, cuya evolución es muy

estable. Por otra parte, dentro de las oscilaciones que caracterizan a la tasa de paro española, cabe señalar lo acusado del deterioro durante los años de crisis. La exploración de posibles asimetrías en el comportamiento de la ley de Okun en expansión y recesión, así como la desagregación en distintos segmentos del mercado de trabajo, puede permitir entender mejor la relación entre el mercado de trabajo y el mercado de producto, y las razones de los cambios que ha experimentado.

III. LA LEY DE OKUN

La ley de Okun es una relación empírica que vincula la tasa de paro con la tasa de crecimiento económico. El valor estimado por Okun con datos trimestrales de EE.UU. para el período 1947-1960 fue de alrededor de -0,3. De acuerdo con este coeficiente, una reducción de un punto porcentual de la tasa crecimiento económico causa un incremento de la tasa de paro de tres puntos porcentuales.

Okun planteó dos tipos de modelos empíricos. El primero de ellos se establece en diferencias y toma la siguiente forma:

$$\Delta u_t = \alpha + \beta \Delta Y_t + \varepsilon_t, \quad [1]$$

donde u es la tasa de paro, Y representa el producto interior bruto (PIB), α y β son parámetros a estimar, y ε es el residuo. La estimación de β , también llamada coeficiente de Okun, proporciona información sobre los puntos porcentuales de cambio en la tasa de paro en respuesta a variaciones en la tasa de crecimiento económico. Por su parte, α indica los puntos porcentuales de crecimiento de la tasa de paro en ausencia de crecimiento económico, mientras que $-\alpha/\beta$ es la tasa de crecimiento consistente con un incremento cero de la tasa de paro.

El segundo modelo, por su parte, es el postulado por la siguiente ecuación:

$$u_t = \gamma + \delta (y_t^* - y_t) + \varepsilon_t, \quad [2]$$

en el que y^* es el logaritmo natural del producto potencial (aquel que se obtiene de la plena utilización de los factores de producción), mientras γ y δ son parámetros a estimar. En este caso, δ captura el aumento de la tasa de paro cuando se produce una discrepancia entre el PIB y el PIB potencial de la economía, mientras que γ es la tasa de paro de equilibrio o, en otras palabras, la tasa de paro consistente con una situación en la que el PIB alcanza su máximo potencial (es decir, se produce a máxima capacidad). Por su parte, $\gamma\delta$ no tiene relevancia dado que la tasa de paro jamás alcanza un valor del 0 por 100 (en general, se considera que la tasa de paro friccional se encuentra entre el 4 por 100 y el 5 por 100).

La literatura ha adaptado el modelo anterior para vincular directamente la discrepancia de la tasa de paro respecto a su valor de equilibrio (u^*), a la discrepancia del PIB respecto a su valor potencial:

$$(u_t - u_t^*) = \phi (y_t^* - y_t) + \varepsilon_t, \quad [3]$$

donde ϕ refleja la proporción entre ambas discrepancias. Dichos modelos pueden ser extendidos ya sea mediante la consideración de rezagos, con el fin de tener en cuenta la persistencia de las series, o mediante la inclusión de un vector de variables institucionales exógenas. Además, en el caso de las especificaciones [2] y [3] también pueden considerarse discrepancias en otros factores de producción respecto a sus valores de equilibrio.

El problema del segundo modelo, ya sea en su versión reducida (ecuación [2]) o en su versión extendida (ecuación [3]), es la no «observabilidad»

del producto potencial (tampoco de la tasa de paro de equilibrio en la ecuación [3]). Aunque la literatura ha tendido a aproximar el producto potencial y el desempleo estructural mediante la aplicación del filtro de Hodrick y Prescott, hemos descartado manipular los datos en exceso atendiendo al nivel de desagregación de nuestro análisis. De este modo, nuestro estudio se basa en la estimación de la ecuación [1], junto a las ecuaciones [4] y [5] con variables dependientes alternativas:

$$\Delta TA_t = \alpha + \beta \Delta Y_t + \varepsilon_t, \quad [4]$$

$$\Delta N_t = \alpha + \beta \Delta Y_t + \varepsilon_t. \quad [5]$$

En la ecuación [4], en la que la variable dependiente es la variación de la tasa de actividad (TA), el objetivo es estimar hasta qué punto se produce un efecto desánimo o estímulo sobre las decisiones agregadas de participación en la oferta de trabajo vinculado a las oscilaciones cíclicas del PIB. En la ecuación [5], en cambio, es la creación de empleo la que vinculamos a dichas oscilaciones con el fin de conocer cuán sensible es el empleo respecto al crecimiento económico en conjunto y por tipo de jornada y contrato.

Las ecuaciones [1] a [5] permiten caracterizar la relación, fundamental, entre mercado de trabajo y mercado de producto. Sin embargo, y a pesar de la tradicional popularidad de la ley de Okun, la evidencia académica para el caso español es relativamente escasa. Los estudios existentes se han centrado en la estimación del segundo tipo de modelos, postulando una ecuación [3] ampliada y adoptando una perspectiva regional. En general, se ha documentado una heterogeneidad regional, ya sea en términos de comunidades autónomas (Villaverde y Maza, 2009; Bande y Martín-Román, 2017) o en términos provinciales (Melguizo, 2016). La causa de dicha heterogeneidad se adscribe a diferencias en la tasa de crecimiento de la productividad en el primero de estos estudios, a diferencias en la tasa de crecimiento del empleo en el segundo, y a la composición sectorial y la tasa de actividad en el tercero.

En conjunto, la conclusión de estos trabajos parece apuntar a la necesidad de nueva evidencia académica desde una perspectiva sobre todo sectorial, con el fin de poder mejorar nuestra comprensión de las heterogeneidades documentadas. Nuestro análisis intenta avanzar modestamente en esta dirección mediante la estimación de una forma fun-

cional como la postulada por la ecuación [5], cuya estimación realizamos para el conjunto de España con datos trimestrales recientes, y para una desagregación sectorial amplia mediante datos anuales a lo largo de un período «muestral» dilatado.

A nivel internacional, la literatura más relevante del campo está recogida en el reciente estudio realizado por Perman, Stephan y Tavéra (2015). Los autores llevan a cabo un metaanálisis de los resultados que surgen de 28 trabajos publicados y 269 estimaciones (entre ellas las de Villaverde y Maza, 2009, para las regiones españolas), y obtienen un coeficiente de Okun entre -0,25 y -0,40 dependiendo de si se lleva a cabo un metaanálisis bivariente o multivariante.

Como veremos a continuación, la economía española muestra una mayor sensibilidad de la tasa de paro respecto al crecimiento económico. En particular, nuestros resultados están plenamente en línea con la estimación de Ball, Leigh y Loungani (2017), quienes sitúan el coeficiente de Okun en España en -0,82 utilizando datos anuales relativos al período 1980-2013. Del trabajo de Ball, Leigh y Loungani (2017) resulta interesante destacar, además, que la estimación del coeficiente para EE.UU. y 20 economías de la OCDE proporciona valores entre -0,27 y -0,55 para la mayoría de ellas, un rango de valores robusto respecto a la estimación con datos trimestrales o anuales, y sorprendentemente coincidente con el metaanálisis de Perman, Stephan y Tavéra (2015).

En las siguientes secciones llevamos a cabo el análisis empírico de la ley de Okun tal y como plantean las ecuaciones [1], [4] y [5].

IV. RESULTADOS AGREGADOS

1. El coeficiente de Okun

Los resultados del cuadro n.º 1 indican que, a nivel agregado y para el período 2002T1-2017T02, el coeficiente de Okun es significativo e igual a -0,75. Ello implica que cada punto porcentual de incremento en la tasa de crecimiento del PIB está asociado a una reducción de la tasa de paro de 0,75 puntos porcentuales. El gráfico 4 permite visualizar dicho *tradeoff*.

La desagregación de la estimación por fases del ciclo económico (expansiva; recesiva), divide el período «de muestra» en las tres etapas señaladas anteriormente: la expansión que transcurre entre los primeros trimestres de 2002 y 2008; la crisis entre los segundos trimestres de 2008 y 2013; y la fase de recuperación posterior entre 2013 y 2017.

Los resultados obtenidos para cada uno de estos períodos figuran, respectivamente, en las columnas 2, 3, y 4 del cuadro n.º 1. Se advierte un signo negativo del coeficiente de Okun en los tres subperíodos, aunque únicamente en el segundo de ellos es significativo. El valor que toma es de -0,92 y refleja

CUADRO N.º 1

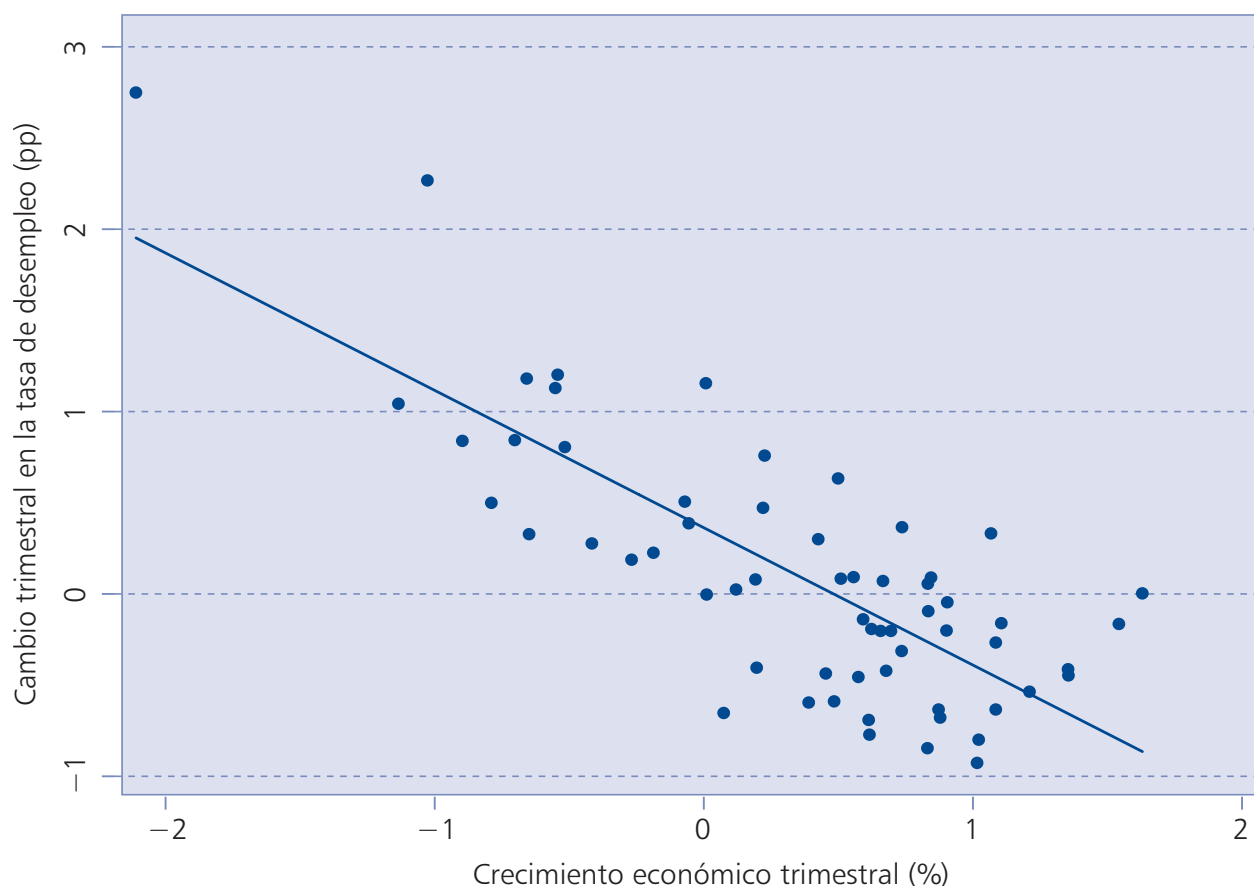
RELACIÓN DE OKUN, 2002T01-2017T02

Variable dependiente: Δur						
	1	2	3	4	5	6
$\Delta \text{Log}(y)$	-0,753 (0,101)***	-0,294 (0,190)	-0,918 (0,192)***	-0,212 (0,175)	-0,373 (0,190)*	-1,188 (0,149)***
Constante	0,363 (0,073)***	0,169 (0,178)	0,379 (0,121)***	-0,416 (0,135)***	0,078 (0,166)	0,119 (0,115)
Observaciones	61	24	21	16	45	16
R-cuadrado	0,60	0,09	0,57	0,14	0,11	0,67
Período	2002T1- 2017T2	2002T1- 2008T1	2008T2- 2013T2	2013T3- 2017T2	Crecimiento del PIB	Caída del PIB

Notas: Errores estándar robustos entre paréntesis.

(*) Significativo al 10 por 100. (**) Significativo al 5 por 100. (***) Significativo al 1 por 100.

GRÁFICO 4
RELACIÓN DE OKUN, 2002T01-2017T02



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).

una sensibilidad superior de la tasa de paro en períodos de crisis. La falta de significatividad del coeficiente en los períodos anterior y posterior apunta a los períodos recesivos como aquéllos en los que la vinculación de la tasa de paro con el crecimiento económico es más relevante.

Los resultados presentados en las columnas 5 y 6 tratan de ahondar en dicha percepción. En efecto, la desagregación por períodos ya no se produce a partir de fases del ciclo (expansiva, recesiva, expansiva), sino que se subdivide la muestra en períodos de estricto crecimiento o caída del PIB con independencia de cuando se produzcan.

En este caso, resulta interesante comprobar que, a pesar de que el coeficiente de Okun es negativo y significativo en ambos casos, hay un claro contraste en la magnitud del mismo que alcanza -0,37 en pe-

ríodos de crecimiento y se triplica en recesión hasta alcanzar -1,19.

A causa del tamaño de la muestra, algunos de estos resultados deben tomarse con mayor cautela de la habitual en este tipo de análisis. A pesar de ello, más adelante mostramos que la estimación agregada (columna 1, cuadro n.º 1) es ciertamente robusta.

2. La sensibilidad de la tasa de actividad frente al ciclo económico

El cuadro n.º 2 reproduce el análisis anterior con la tasa de actividad en lugar de la tasa de paro. En este caso, los resultados son más sencillos de interpretar ya que se advierte una relación positiva solamente significativa para el conjunto del período

CUADRO N.º 2

TASA DE ACTIVIDAD VERSUS TASA DE CRECIMIENTO, 2002T01-2017T02

Variable dependiente: ΔTA

	7	8	9	10	11	12
$\Delta \text{Log}(y)$	0,063 (0,029)**	-0,06 (0,073)	-0,025 (0,056)	0,021 (0,090)	0,11 (0,076)	-0,042 (0,048)
Constante	0,053 (0,025)**	0,284 (0,060)***	-0,004 (0,053)	-0,089 (0,079)	0,021 (0,065)	-0,021 (0,053)
Observaciones	61	24	21	16	45	16
R-cuadrado	0,06	0,03	0,01	0,00	0,04	0,02
Período	2002T1- 2017T2	2002T1- 2008T1	2008T2- 2013T2	2013T3- 2017T2	Crecimiento del PIB	Caída del PIB

Notas: Errores estándar robustos entre paréntesis.

(*) Significativo al 10 por 100. (**) Significativo al 5 por 100. (***) Significativo al 1 por 100.

estudiado. Ésta resulta escasamente robusta en la medida en que cualquier desagregación (por fase del ciclo o por crecimiento/caída del PIB) proporciona un coeficiente beta –correspondiente a la ecuación [4]– no significativo.

Por tanto, si tomamos como referencia el coeficiente estimado agregado de 0,06; se constata una relación según la cual un crecimiento del PIB de 1 punto porcentual estaría asociado con un aumento de solamente seis décimas de punto porcentual en la tasa de actividad. Ello reflejaría, por esta vía al menos, una escasa dimensión del efecto desánimo o estímulo, lo cual es consistente con la falta de variabilidad de la tasa de actividad observada en el gráfico 2.

3. Creación de empleo y ciclo económico

Para estudiar la sensibilidad del empleo respecto al ciclo económico incorporamos a continuación la información que proporciona la *Encuesta de población activa (EPA)* desagregada por comunidades autónomas (CC. AA.) razón por la cual el número de observaciones disponible aumenta hasta las 266.

El primer resultado presentado en la columna 13 reproduce la estimación de la ecuación [1] para el conjunto de España y exactamente para el mismo

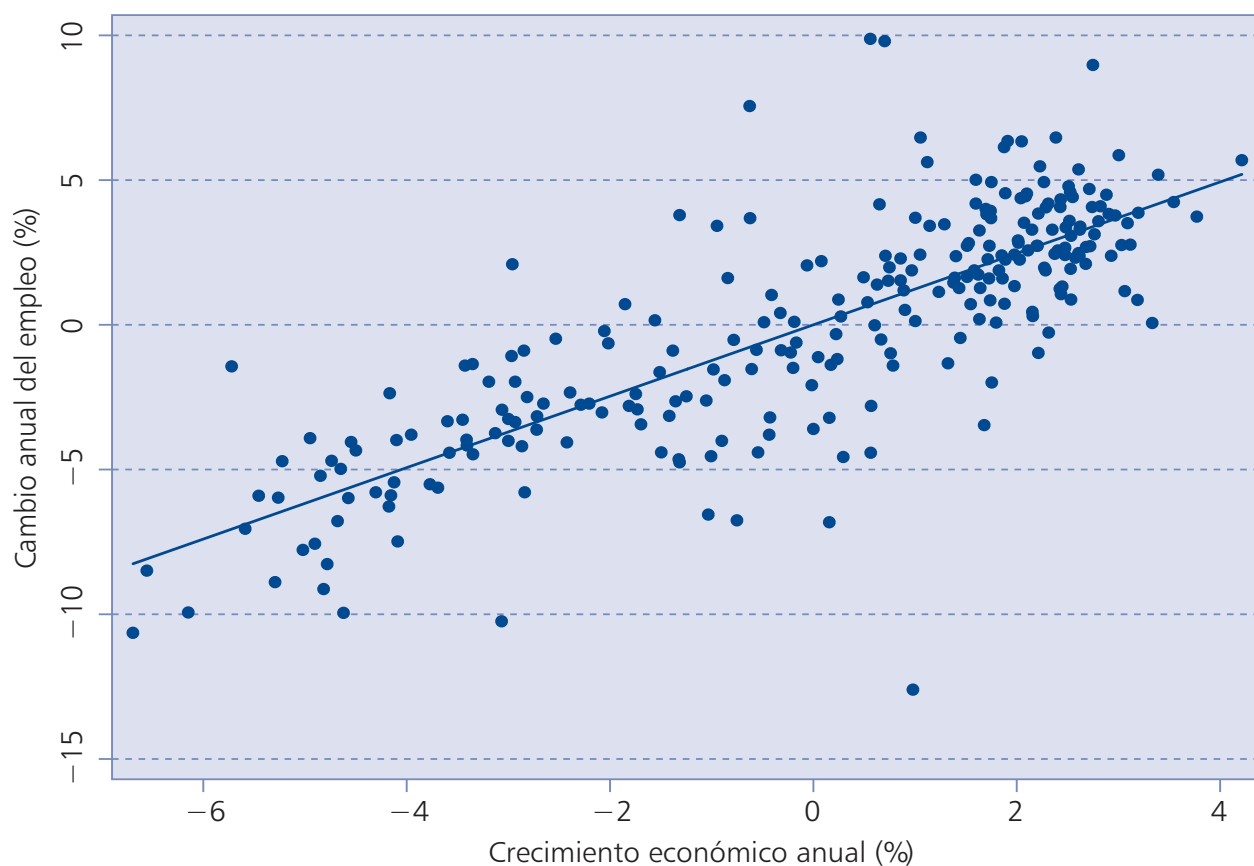
período que en el caso anterior, aunque con información desagregada por CC. AA. El resultado es, por tanto, directamente comparable a la estimación presentada en la columna 1 del cuadro n.º 1, y confirma un coeficiente de Okun agregado alrededor de -0,7 altamente significativo.

Para el caso de la creación de empleo, los resultados del cuadro n.º 3 indican que un punto porcentual de crecimiento del PIB está asociado a un aumento de la tasa de crecimiento del empleo de 1,2 puntos porcentuales. El gráfico 5 permite visualizar la relación positiva que ambas variables mantienen en el tiempo controlando por efectos fijos de las CC. AA.

La gran sensibilidad que el empleo presenta respecto a la tasa de crecimiento económico ha sido analizada ampliamente en la literatura mediante modelos de negociación salarial y de búsqueda y emparejamiento (Dolado, García-Serrano y Jimeno, 2002; Sala y Silva, 2009). En general, hay consenso en apuntar a la segmentación del mercado de trabajo español como la principal causa de dicha volatilidad, que estaría muy vinculada a la gran rotación laboral sufrida por los trabajadores con contrato temporal. Más allá de la evidencia obtenida mediante otros enfoques, desde nuestro contexto de análisis merece la pena explorar los diferentes tipos de empleo con el fin de indagar si existen categorías más proclives a reaccionar a las vicisitudes del ciclo económico.

GRÁFICO 5

TASAS DE CRECIMIENTO DEL EMPLEO Y EL PIB, 2002T01-2017T02



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).

En primer lugar, desagregamos el empleo por tipo de jornada y observamos que los contratos a tiempo completo replican la sensibilidad respecto al empleo agregado. Ello es un reflejo de su amplia incidencia en el mercado de trabajo español en contraste con el escaso uso que hasta ahora se ha hecho de la contratación a tiempo parcial. En relación con este último gráfico, la no significatividad del coeficiente estimado (especificación 15) indica su escasa sensibilidad a las oscilaciones cíclicas (2). De este resultado cabe deducir que este tipo de contratación, a pesar de ser comúnmente catalogado como empleo no regular, no se ha utilizado para flexibilizar los ajustes de plantilla (como sí cabe esperar de la otra figura no regular más relevante como es la del contrato temporal). Si el empleo a tiempo parcial no ha resultado ser significativamente procíclico o contracíclico, la razón de su aumento reciente puede estar vinculada a la necesidad (estructural, más que cíclica) que tienen

las empresas de reducir costes (3). Experiencias de otras economías, como la alemana, demuestran el recorrido al alza que puede tener este tipo de empleo como mecanismo de ajuste de las empresas a necesidades específicas de factor trabajo en ciertas ocupaciones y tareas. De acuerdo con nuestros resultados, dicha vía tiene la ventaja de ser claramente menos sensible a los vaivenes del ciclo económico y su crecimiento podría contribuir a reducir la tradicional volatilidad del empleo español.

A continuación, tomamos como referencia el conjunto de empleo asalariado y estimamos la ecuación [1]) desagregando por tipo de contrato. En las columnas 17 y 18 cabe observar, de entrada, que la capacidad explicativa del modelo es muy similar en ambos casos (de 0,35 y 0,27), aunque inferior a las versiones en las que la variable dependiente es el empleo total. El resultado más importante, sin embargo, es el contraste en la sensibili-

CUADRO N.º 3

EMPLEO VERSUS TASA DE CRECIMIENTO, 2002T01-2017T02

Variable dependiente: ΔN

	13	14	15	16	17	18
	ΔU	ΔN	ΔN PARCIAL	ΔN COMP	ΔN TEMP	ΔN INDEF
$\Delta \text{Log}(y)$	-0,716 (0,046)***	1,234 (0,050)***	0,063 (0,182)	1,298 (0,055)***	2,489 (0,204)***	0,911 (0,087)***
Constante	1,454 (0,539)***	-0,592 (0,446)	2,208 (1,155)*	-1,342 (0,419)***	-3,702 (1,387)***	1,021 (0,618)*
Observaciones	266	266	266	266	266	266
R-cuadrado	0,46	0,64	0,55	0,63	0,35	0,27
EF por CC. AA.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ

Notas: Errores estándar robustos entre paréntesis.

(*) Significativo al 10 por 100. (**) Significativo al 5 por 100. (***) Significativo al 1 por 100.

dad del empleo asalariado con contrato temporal e indefinido respecto al crecimiento económico. En el primer caso, el coeficiente estimado alcanza 2,5; mientras que en el segundo se sitúa en el 0,9.

Este contraste resulta fundamental para explicar la elevada volatilidad del empleo en España. Por una parte, la contratación indefinida, cuya proporción ha oscilado durante el período «de muestra» entre dos tercios y tres cuartas partes del total de empleo asalariado, prácticamente reproduce las oscilaciones cíclicas del producto con una sensibilidad casi unitaria. Por otra, la contratación temporal, cuya proporción ha oscilado durante el período «de muestra» entre una tercera y una cuarta parte del total de empleo asalariado, es el principal factor de sensibilidad del mercado de trabajo.

La combinación de los distintos resultados obtenidos hasta ahora nos lleva a la siguiente valoración de política económica.

4. Valoración

El hecho de que la sensibilidad del crecimiento económico respecto al ciclo sea superior en fases recesivas puede explicarse a partir de la mayor volatilidad de la tasa de paro en dichas fases. Ello se produciría en el caso de asimetrías en el ajuste de los salarios a condiciones económicas cambiantes. En fases recesivas, los salarios tenderían a reducirse (o

desacelerar su crecimiento) en menor medida que su aumento en fases expansivas. De este modo, una parte proporcionalmente más amplia del ajuste en fase recesiva se produciría en cantidad (empleo), mientras que una parte proporcionalmente más amplia del ajuste en fase expansiva se produciría en precios (salarios). El mayor ajuste en cantidades en fase recesiva explicaría la mayor correlación entre el crecimiento económico y la tasa de paro en períodos recesivos.

Dicho argumento coincide con los resultados de Font, Izquierdo y Puente (2015), quienes demuestran que, sin resultar la prociclicidad de los salarios especialmente acusada, sí existe un comportamiento significativamente distinto en fase expansiva y recesiva. De este modo, se evidencia una escasa respuesta de los salarios ante aumentos del desempleo que justifica el mayor coeficiente de Okun en períodos contractivos.

¿Quiere ello decir que debemos flexibilizar el mercado de trabajo con el fin de reducir dichas asimetrías mediante un mayor ajuste en precios en fases recesivas del ciclo económico? Nuestra respuesta a esta pregunta es que sí, y solamente sí. Los objetivos primordiales de política económica en este ámbito consisten en: i) potenciar un crecimiento económico sostenido y estable; y ii) velar por el bienestar de los trabajadores en ausencia de dicho crecimiento (4). Cuando esto último ocurre, la combinación de flexibilidad y seguridad se ha revelado

como un modelo de éxito, tal y como se desprende de la experiencia danesa de superación de la crisis, con tasas de paro menores que el promedio de la Unión Europea, tasas de empleo muy superiores, y una reducida incidencia de la desigualdad sobre la renta (Stephan, 2017).

Se trataría, por lo tanto, de evitar que medidas de reforma laboral en sentido flexible constituyan un arma de doble filo. Si se permite un ajuste inmediato, vía precios, del mercado de trabajo a la situación en el mercado de producto, no pueden obviarse mecanismos de protección transitorios en fases recesivas, que podrían tomar distintas formas: garantía de recuperación de dichos niveles salariales una vez recuperado el nivel de facturación de la empresa previo a la crisis, políticas de formación y reciclaje si se pierde el empleo y, de modo más general, un sistema de negociación colectiva estructurado en menos niveles que los actuales y mucho más transparente en sus procedimientos y en la aplicación de los mismos.

La reflexión anterior tiene repercusiones adicionales. Estimular una mayor flexibilidad en precios puede ser un incentivo para reducir la tasa de temporalidad. Estudios recientes (Fernández, 2015 y 2017) indican que los salarios de aquellas personas que perdieron su trabajo con la crisis y que han podido conseguir empleo posteriormente (*movers*) son sensiblemente inferiores a los salarios de los que no han pasado por un período de desempleo (*stayers*). Es decir, un mecanismo por el cual sí llegan a producirse ajustes en precios (la devaluación salarial) es la rotación laboral. Pensamos que habría que revertir esta situación y proporcionar mayor estabilidad en la renta de los trabajadores más sometidos a rotación (vía reducción de la temporalidad y los citados mecanismos adicionales de protección al desempleo y reinserción laboral) a cambio de admitir mayor flexibilidad salarial en períodos recesivos.

De acuerdo con nuestro análisis, un intercambio de flexibilidad en precios por estabilidad en cantidad podría contribuir a reducir la asimetría del coeficiente de Okun en períodos expansivos y recesivos, así como reducir la asimetría de la sensibilidad por tipo de contrato. Como consecuencia, la relación de Okun (ya sea en su versión con tasa de paro o de crecimiento del empleo) tendería a superar esa falta de estabilidad estructural que impide un uso más frecuente de esta relación en el ámbito de la previsión, en particular para vincular el dinamismo esperado de la actividad económica con el consiguiente desempleo esperado del mercado de trabajo.

V. RESULTADOS SECTORIALES

Para realizar el análisis sectorial con información de la EPA metodológicamente homogénea, el investigador se enfrenta a la dificultad de una disponibilidad limitada de datos, cuya desagregación por ramas de actividad se inicia en 2008. Dada la restricción que impone trabajar con dichos datos, hemos optado por cambiar de fuente y realizar un análisis con datos anuales desagregados muy detalladamente por sectores siguiendo la clasificación NACE (Nomenclatura estadística de actividades económicas de la Comunidad Europea) (Revisión 2), y tomando una perspectiva histórica amplia (1970-2015). Esta es la información que proporciona la base de datos EU Klems, que ha sido recientemente actualizada con datos hasta 2015 (Jäger, 2017).

El gráfico 6 utiliza toda la información disponible y refleja la correlación positiva entre tasa de crecimiento del empleo sectorial (siempre referida al total de empleados) y VAB de cada sector controlando por efectos fijos a nivel sectorial.

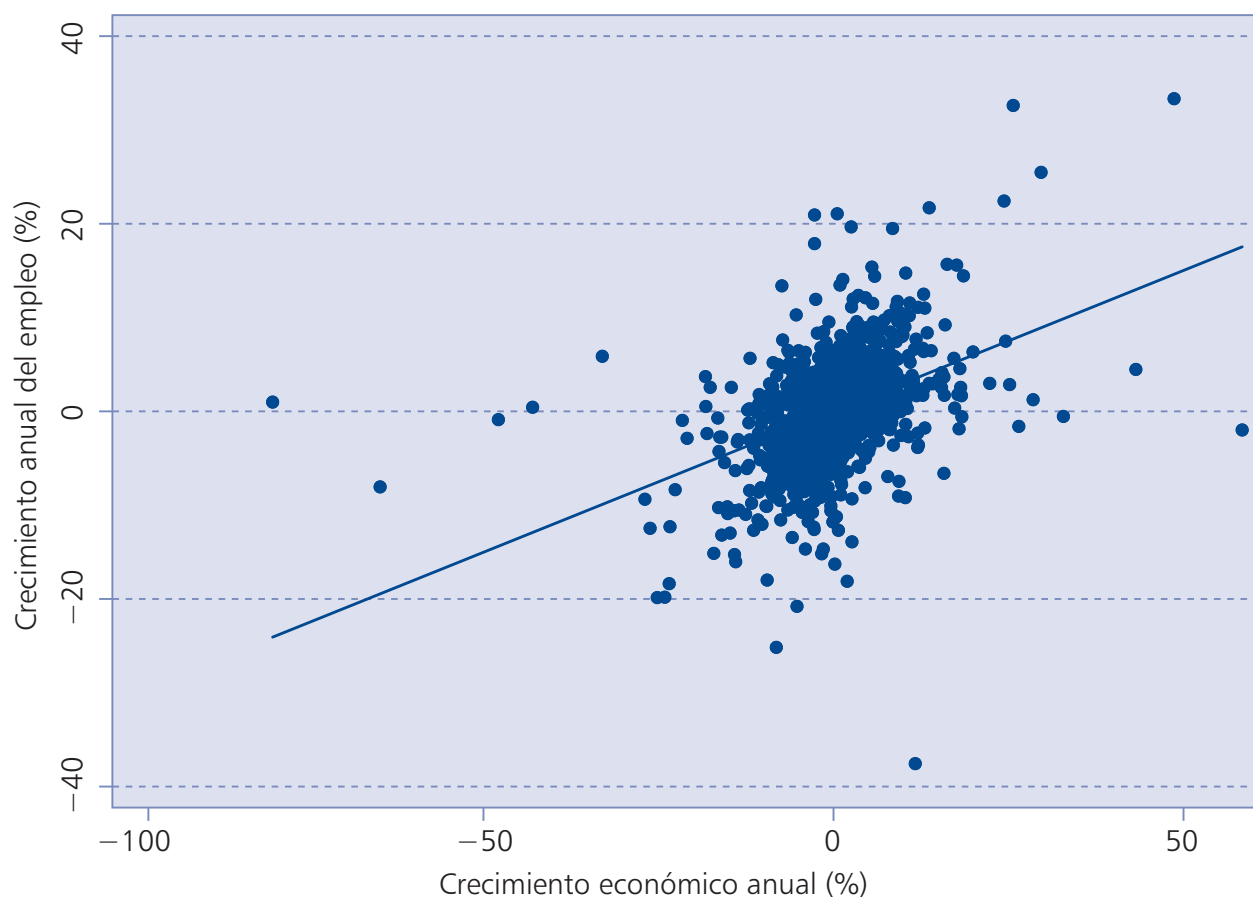
La disponibilidad de datos con serie temporal anual relativamente extensa nos permite estimar la ecuación [1] utilizando la metodología *Rolling Window*, que consiste en fijar una ventana de tiempo y repetir la estimación para distintos períodos de las muestras con el fin de analizar la evolución del coeficiente estimado a lo largo del tiempo. De este modo se obtiene información sobre la evolución de la sensibilidad de la creación de empleo respecto al crecimiento económico. Esta es, precisamente, la información que presentan los gráficos 7 y 8. Cada observación en la regresión se corresponde con un promedio de diez años, de modo que la primera toma el promedio de 1970 a 1979, la segunda 1971 a 1980, y así sucesivamente hasta el final del tamaño de muestra. Por su parte, los intervalos de confianza se definen como una desviación estándar por encima y por debajo del error medio.

El gráfico 7 muestra una sensibilidad creciente en el tiempo de la creación de empleo respecto al crecimiento económico. Ello es así tanto para el conjunto de la economía como para la industria manufacturera, cuyo análisis también presentamos por su importancia como factor de crecimiento, así como por la calidad y nivel de desagregación de sus datos.

En ambos casos, el punto de partida es una sensibilidad alrededor de 0,10 puntos porcentuales al inicio de los años ochenta, que indica que un

GRÁFICO 6

TASAS DE CRECIMIENTO SECTORIAL DEL EMPLEO Y EL VAB, 1970-2015



Fuente: EU Klems.

crecimiento de un punto porcentual del VAB permitía entonces aumentar el empleo alrededor de 0,10 puntos porcentuales. El primer salto en esta sensibilidad se produce a mediados de esa década y sitúa el coeficiente por encima del 0,2; muy probablemente (vistos los resultados de la columna 17) como consecuencia de la universalización del contrato temporal resultante de la reforma laboral de 1984. Dicho aumento no se advierte, sin embargo, en la industria manufacturera que es precisamente la rama de actividad con menos incidencia histórica de este tipo de contratación.

A mediados de los años noventa se advierte un nuevo aumento en la sensibilidad de la creación de empleo, que se sitúa alrededor del 0,40 para el total de la economía. Es a partir de 2009 cuando cae abruptamente y rebota hasta máximos de 0,50

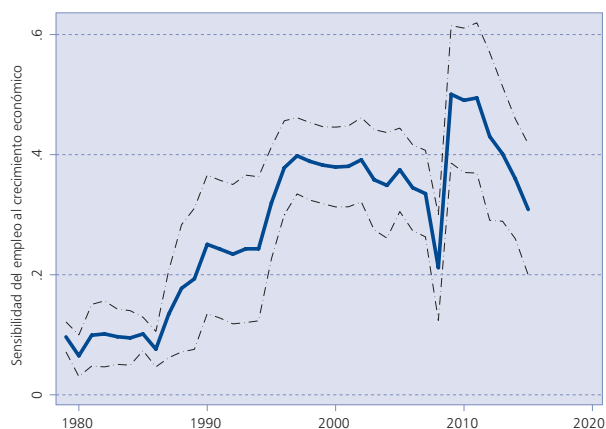
antes de resituarse en los mismos valores precrisis. En el sector manufacturero, por el contrario, se advierte una tendencia creciente hasta alcanzar valores máximos de 0,60; y una tendencia posterior a la reducción (con la misma caída abrupta en 2009 y rebote posterior) hasta niveles similares a los del conjunto de la economía.

Este es el análisis que surge de una estimación que controla por efectos fijos de sector. El período de muestra comprende dos grandes transformaciones estructurales de la economía española, cuyos efectos van más allá de cambios institucionales tales como las reformas laborales. El primero de ellos es la «terciarización» de la economía y la consiguiente pérdida de peso de la actividad industrial, que a principios de los setenta alcanzaba el 30 por 100. El segundo es el proceso de apertura

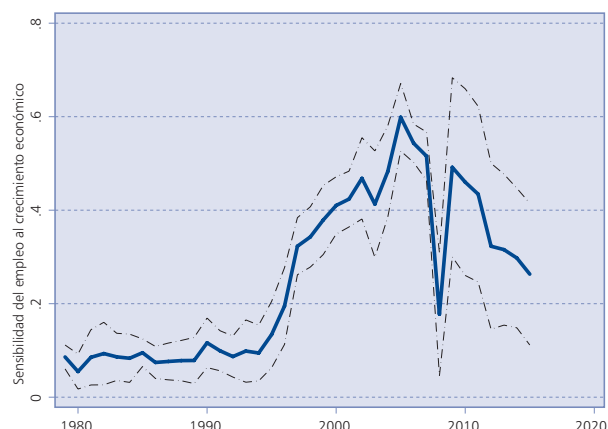
GRÁFICO 7

SENSIBILIDAD DE LA CREACIÓN DE EMPLEO RESPECTO AL CRECIMIENTO ECONÓMICO, 1970-2015

a. Total economía



b. Total industria manufacturera



de la economía española, tímido hasta 1985, pero acelerado posteriormente en paralelo al proceso de integración europea.

Como complemento al ejercicio anterior, hemos realizado la misma estimación ponderando por el peso del VAB de los sectores integrantes del conjunto de la economía (33 en total), 11 de los cuales corresponden a sectores manufactureros. Ello permite analizar la sensibilidad de nuestros resultados cuando tenemos en cuenta la distinta participación de los sectores en la producción total, a diferencia del caso anterior en el que solo se controlaba por efectos fijos sectoriales.

Tal y como muestra el gráfico 8, las oscilaciones en la evolución del coeficiente quedan suavizadas a la par que se advierte un acusado incremento de la sensibilidad para el conjunto de la economía a partir de la crisis. Dado el empuje de la creación de empleo en el sector de la construcción durante la expansión, y su derrumbe a partir de 2008 con la crisis, creemos plausible adscribir en gran medida a este sector el aumento de la sensibilidad de la creación de empleo. Por el contrario, tal y como se desprende del gráfico 8b, la estimación en el caso de la industria manufacturera no rebela grandes novedades respecto a los resultados del gráfico 7b. Ello debe interpretarse como la consecuencia natural de la ausencia de cambios de composición significativos por ramas de actividad dentro de un sector relativamente homogéneo como el manufacturero.

Volviendo al gráfico 8a, y partiendo del reducido coeficiente de los años ochenta, cabe notar dos fases de aumento de la sensibilidad. A finales de esa década se confirma el salto de sensibilidad observado en el gráfico 7a, que se mantiene alrededor del 0,40 hasta mediados de los noventa. La reforma laboral de 1984 y el proceso de apertura acelerado a partir de 1986 podrían explicar dicho aumento, mientras que la suave reducción posterior coincide, por una parte, con las reformas de 1997 (y sus extensiones en 2001 y 2006) cuyo objetivo principal era estimular la creación de empleo indefinido y, por otra, con un período de extraordinaria y sostenida creación de empleo que puede haber afectado dicha sensibilidad.

Finalmente, el salto del coeficiente hasta un 0,80 coincide, como hemos dicho, con la crisis económica a partir de 2008. El hecho de que la actividad más afectada fuera la construcción, donde las tasas de temporalidad del empleo superaban holgadamente el 50 por 100, puede ayudar a entender la extrema reacción del mercado de trabajo ante la crisis, con una tasa de paro que pasó del 8,2 por 100 al 26,1 por 100 entre 2007 y 2013. Dicha sensibilidad, sin embargo, se ha reducido con la recuperación de los últimos años hasta situarse en valores de 0,60, todavía muy superiores al 0,40 del sector de la manufactura industrial.

El gráfico 9 ofrece información sobre la sensibilidad de la creación de empleo respecto al crecimiento económico por ramas de actividad. En este caso,

GRÁFICO 8
SENSIBILIDAD DE LA CREACIÓN DE EMPLEO RESPECTO AL CRECIMIENTO ECONÓMICO, 1970-2015.
ESTIMACIÓN CON MEDIAS PONDERADAS

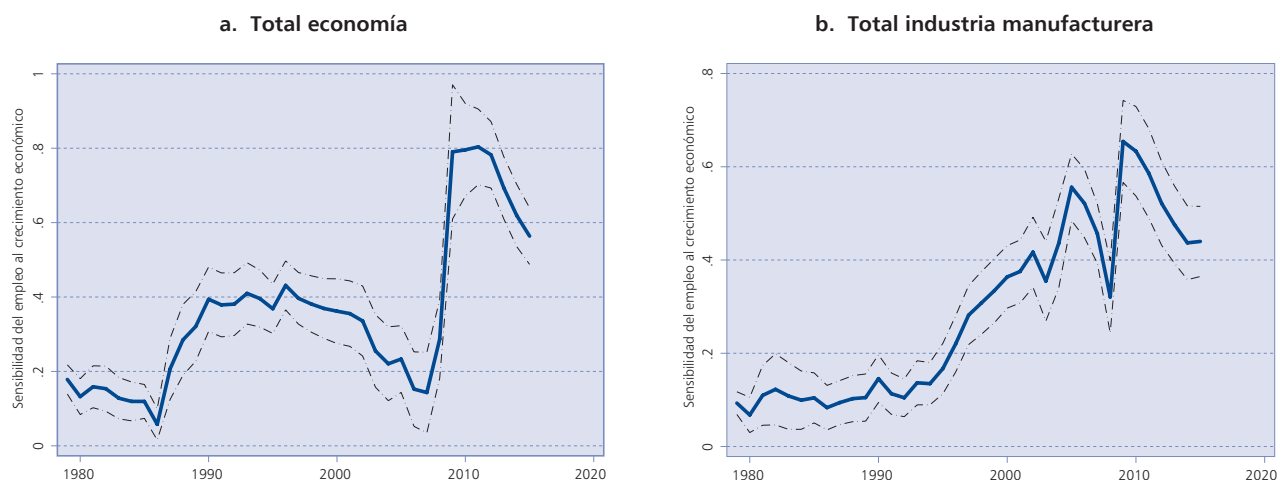
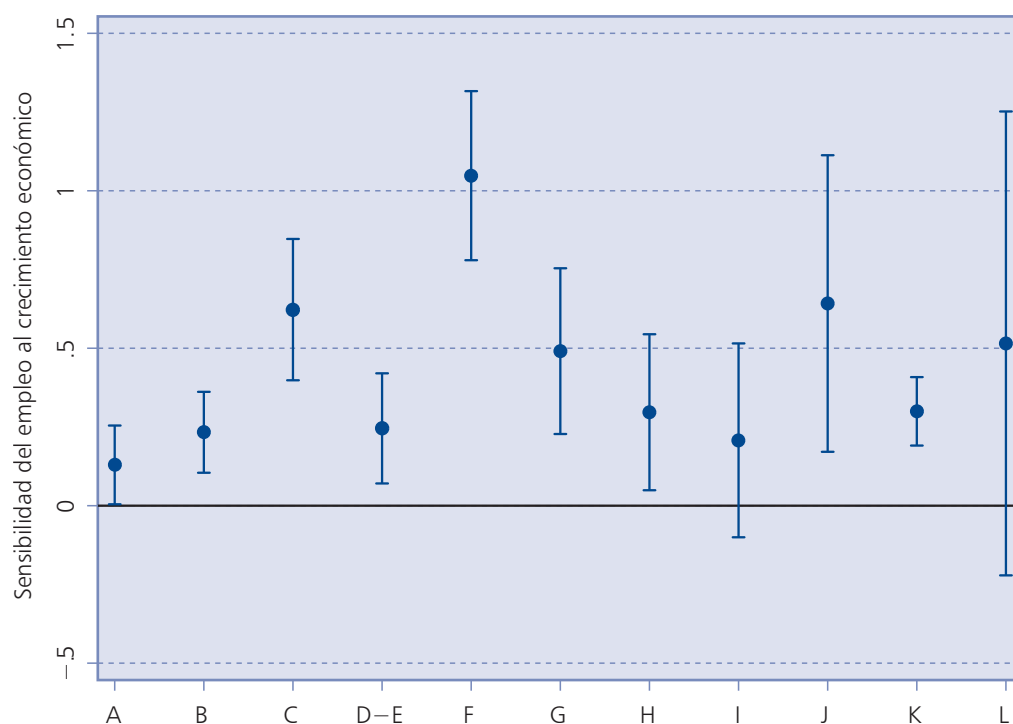


GRÁFICO 9
SENSIBILIDAD DE LA CREACIÓN DE EMPLEO RESPECTO AL CRECIMIENTO ECONÓMICO POR RAMAS DE ACTIVIDAD, 1970-2015



Notas: (A) Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca. (B) Industrias extractivas. (C) Industria manufacturera. (D-E) Suministro de energía eléctrica, gas, vapor, y aire acondicionado; suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación. (F) Construcción. (G) Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas. (H) Transporte y almacenamiento. (I) Hostelería. (J) Información y comunicaciones. (K) Actividades financieras y de seguros. (L) Actividades inmobiliarias.

se trata de un coeficiente único, junto a sus correspondientes errores estándar, representativo del total del período 1970-2015. El interés del análisis en este caso reside, sobre todo, en el valor relativo de los coeficientes.

Puede observarse que la construcción, con un coeficiente de alrededor de un punto porcentual, es el sector que presenta una mayor sensibilidad de la creación de empleo respecto al crecimiento económico. Aunque analizar los determinantes de esta heterogeneidad va más allá del objetivo de nuestro artículo, sí que parece claro que tanto la composición contractual en el sector de la construcción, donde los contratos temporales representan en promedio el 40,3 por 100 del total de contratos para el período 2008-2017 (según datos del INE), como el importante ajuste sufrido por el sector en la última crisis están detrás de este coeficiente. Por otra parte, parece que los sectores que están más vinculados al sector turístico, como los de hostelería y actividades inmobiliarias, son los más resilientes con respecto al ciclo económico. Entre los dos extremos hay una gran variedad de sectores para los que el coeficiente toma valores alrededor de 0,5; pero con una gran variabilidad.

VI. CONCLUSIONES

En este artículo hemos analizado la reacción al crecimiento económico de distintas variables clave del mercado de trabajo. La identificación de efectos asimétricos en expansión y recesión, con mayor sensibilidad en recesión; el contraste de los resultados obtenidos para trabajadores con contrato temporal o indefinido, con una extraordinaria sensibilidad al ciclo en el caso del primer grupo; y la heterogeneidad por rama de actividad, con mayor sensibilidad de los sectores más trabajo-intensivos constituye el núcleo de nuestra aportación empírica.

El objetivo último de estos resultados y reflexiones es contribuir a mejorar nuestro entendimiento de la conexión entre el desempeño de los mercados de trabajo y de producto. Una mejora que resulta fundamental para facilitar la eficiencia y alcance de las políticas laborales. Si bien el impacto (esperado) del bien conocido, y ampliamente utilizado, arsenal de medidas a disposición de los responsables de política económica ha sido muy estudiado, lo cierto es que en España persiste una tasa de paro superior al 15 por 100, todavía muy alejada del promedio europeo. Por ello, quizá podría resultar eficaz complementar las tradicionales

reformas legislativas vinculadas a la regulación del marco laboral, con políticas más orientadas al crecimiento económico. Por ejemplo, vía bonificaciones del impuesto sobre sociedades (en lugar de la ya tradicional bonificación de las cotizaciones a la Seguridad Social por trabajador pagadas por la empresa) condicionadas a incrementos de inversión productiva (o directamente a la creación de empleo estable); o reactivando una inversión pública que ha quedado por debajo del 3 por 100 del PIB en 2016, y que debería encaminarse en mayor grado al desarrollo local y a la mejora de la movilidad en áreas metropolitanas en las que la congestión para trabajadores y empresas se ha convertido en un coste importante de su actividad económica (OCDE, 2014).

NOTAS

(*) Los autores agradecen la financiación obtenida por parte del Ministerio de Economía y Competitividad a través del proyecto ECO2016-75623-R.

(1) Véase, en este sentido, la crítica de Jimeno (2016: cap. 1) a la ley de Okun como instrumento escasamente relevante en la definición de medidas de política económica. Por el contrario, Ball, Leigh y Loungani (2017) argumentan que la relación de Okun es sólida y relativamente estable tanto en los EE.UU. como en la mayoría de los 20 países que analizan.

(2) La especificación 15 con el empleo a tiempo parcial contiene una variable ficticia con el fin de controlar por la presencia de valores atípicos en todas las CC. AA. para 2005.

(3) De hecho, la posibilidad de que el contrato a tiempo parcial esté siendo utilizado como sustituto "barato" del empleo a tiempo completo vendría abalada por datos de la OCDE que cifran la ratio de involuntariedad (porcentaje de trabajadores involuntarios a tiempo parcial respecto al total de trabajadores con este tipo de jornada) en el 64,8 por 100 en 2016 (habiendo alcanzado valores superiores al 70 por 100 en 2012-2014).

(4) Aunque a primera vista pudiera llegar a sorprender que se cuestione implícitamente que uno de los objetivos primordiales de la política económica sea el crecimiento económico, no podemos dejar de recordar que gran parte de la acción de política económica en los últimos años (especialmente la vinculada a las medidas de austeridad y devaluación interna) ha sido encaminada al ajuste del saldo por cuenta corriente (que alcanzó un déficit superior al 9 por 100 del PIB en 2007) y del déficit público (que alcanzó el 11 por 100 del PIB en 2009).

BIBLIOGRAFÍAS

- BALL, L.; LEIGH, D., y P. LOUNGANI (2017), «Okun's Law: Fit at 50?», *Journal of Money, Credit and Banking*, 49: 1413-1441.
- BANDE, R., y Á. L. MARTÍN-ROMÁN (2017), «Regional differences in the Okun's Relationship: New Evidence for Spain (1980-2015)», *MPRA Paper*, n.º 79833, MPRA Munich Personal RePEc Archive.
- DOLADO, J. J.; GARCÍA-SERRANO, C., y J. F. JIMENO (2002), «Drawing lessons from the boom of temporary jobs in Spain», *The Economic Journal*, 112: F270-F295.

FERNÁNDEZ KRANZ, D. (2015), «Ingresos salariales en España durante la crisis económica: ¿Ha sido efectiva la reforma de 2012?», *Cuadernos de Información Económica*, 246: 35-46.

— (2017): «Los salarios en la recuperación española», *Cuadernos de Información económica*, 260: 1-11.

FONT, P.; IZQUIERDO, M., y S. PUENTE (2015), «Real wage responsiveness to unemployment in Spain: asymmetries along the business cycle», *IZA Journal of European Labor Studies*, 4: 13.

JIMENO, J. F. (2016), *Crecimiento y Empleo: Una relación turbulenta e incomprensible*, RBA Libros, Barcelona.

KIRSTEN, J. (2017), *EU KLEMS Growth and Productivity Accounts 2017 release - Description of Methodology and General Notes*, septiembre 2017, http://www.euklems.net/TCB/2017/Methology_EU_por_10020KLEMS_2017.pdf

MELGUIZO, C. (2016), «An analysis of Okun's law for the Spanish provinces», *Review of Regional Research*, 37: 59-90.

OCDE (2014), *Job Creation and Local Economic Development*, OECD Publishing.

OKUN, A. M. (1962), «Potential GNP: Its Measurement and Significance», *Proceedings of the Business and Economics Statistics Section*, American Statistical Association: 98-103.

PERMAN, R.; STEPHAN, G., y C. TAVÉRA (2015), «Okun's Law – A Meta-Analysis», *The Manchester School*, 83: 101-126.

SALA, H., y J. I. SILVA (2009), «Flexibility at the margin and labour market volatility: the case of Spain», *Investigaciones Económicas*, 33: 145-178.

STEPHAN, C. (2017), «Ins-and-outs of the Danish Flexicurity model», *BNP Paribas Eco-Flash*, Julio, <http://economic-research.bnpparibas.com/Views/DisplayPublication.aspx?type=document&IdPdf=30102>

VILLAVEVERDE, J., y A. MAZA (2009), «The robustness of Okun's law in Spain, 1980-2004: Regional evidence», *Journal of Policy Modeling*, 31: 289-297.

Resumen

La representatividad sindical medida exclusivamente por audiencia electoral ha provocado, en su puesta en práctica, una serie de disfunciones que debilitan al sindicalismo y desincentivan la afiliación sindical. En este estudio analizo estas disfunciones y diagnostico una crisis de la representatividad sindical. Propongo, por ello, una propuesta de reforma que combina una renovada audiencia electoral con la afiliación sindical, dando un protagonismo directo al sindicato en las empresas.

Palabras clave: representatividad sindical, sindicato, audiencia electoral, afiliación sindical.

Abstract

As union representation exclusively by electoral audience has, in its implementation, a number of dysfunctions that weaken trade unionism and discourage union membership. In this study I analyze these dysfunctions and diagnosis a crisis of union representation. I propose, therefore, a reform proposal that combines a renewed electoral meeting with union membership, giving the union a direct role in enterprises.

Key words: union representation, union, electoral audience, union membership.

JEL classification: J50.

REPRESENTACIÓN Y REPRESENTATIVIDAD SINDICAL: PUNTOS CRÍTICOS Y PROPUESTA DE REFORMA (*)

Jesús LAHERA FORTEZA

Universidad Complutense

I. LA REPRESENTACIÓN ELECTORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA Y LA REPRESENTATIVIDAD SINDICAL POR RESULTADOS ELECTORALES

1. En España existe un modelo dual de representación de los trabajadores en la empresa: una representación electiva o unitaria y una representación sindical.

2. Por un lado, el título II del Real Decreto Legislativo 2/2015 que regula el Estatuto de los Trabajadores (ET) diseña y regula los órganos unitarios de representación de los trabajadores, esto es, los denominados delegados de personal y el comité de empresa. Estos representantes son elegidos democráticamente por toda la plantilla del centro de trabajo o empresa con la siguiente configuración:

a) En los centros de trabajo de seis a diez trabajadores, si así lo decidiera la mayoría de la plantilla, se podrá elegir un delegado de personal; en los centros de once a treinta, un delegado de personal; y en los centros de treinta y uno a cuarenta y nueve, tres delegados de personal (art. 62.1 del ET).

b) En los centros de trabajo de cincuenta o más trabajadores, se podrá elegir un comité

de empresa con la composición dictada por el art. 66 del ET, que, dependiendo del número de la plantilla, va de cinco a veintiún miembros, con un máximo de sesenta y cinco (art. 63.1 del ET).

c) En los centros de trabajo de una misma provincia o limítrofe, con menos de cincuenta trabajadores pero que en su conjunto sumen más de cincuenta, se podrá elegir un comité de empresa conjunto con el número de miembros que indica la escala establecida en el art. 66 del ET (art. 63.2 del ET).

d) A través del convenio colectivo se podrá diseñar un comité intercentros con respeto de la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales en todos los centros de la empresa (art. 63.3 del ET).

El fundamento de la legitimación de los delegados de personal y comités de empresa es democrático por electivo. Así, los delegados de personal y los miembros de los comités de empresa son elegidos para un mandato representativo de cuatro años. La clave de esta representación es la promoción de las elecciones en la unidad electoral correspondiente, estando legitimados para convocarlas los sindicatos más representativos, los sindicatos representativos que cuenten un 10 por 100 de audiencia electoral en la empresa

y los propios trabajadores de la misma por acuerdo mayoritario (art. 67 del ET y 2 del Real Decreto 1884/1994).

Los delegados de personal son elegidos por mayoría y los comités de empresa con criterios de proporcionalidad según la representatividad de las candidaturas. A partir de ese momento, la función de estos órganos es la de defender los intereses de todos los trabajadores del centro de trabajo o de la empresa frente al empresario, actuando por acuerdo mayoritario de sus miembros respecto de las amplias facultades establecidas en el art. 64 del ET y en otras normas complementarias con las garantías del art. 68 del ET.

3. Por otro lado, la Ley orgánica de libertad sindical 11/1985 (LOLS) reconoce la acción del sindicato en la empresa a través de las secciones sindicales, representadas en su caso por los delegados sindicales. Así, todo sindicato tiene derecho a regular en sus estatutos la constitución de secciones sindicales en los lugares de trabajo y todo afiliado tiene derecho a constituir las conforme a dicha regulación (art. 8.1 de la LOLS).

El fundamento de la legitimación de las secciones y delegados sindicales es afiliativo. Estos órganos de representación se constituyen por los afiliados al sindicato correspondiente en la empresa. Es, por tanto, expresión de la propia libertad sindical y se canaliza mediante la autoorganización interna de cada sección sindical. La sección sindical es una instancia organizativa interna del sindicato y, a la vez, una representación sindical externa con derecho a la actividad sindical ex art 2.2.d) de la LOLS.

A su vez, en las empresas o centros de trabajo de más de doscientos cincuenta trabajadores las secciones sindicales de los sindicatos con presencia electoral tienen derecho a elegir uno o varios delegados sindicales conforme a la escala establecida en el art. 10.2 de la LOLS o en el convenio colectivo aplicable. El delegado sindical tiene reconocidos una serie de derechos: derecho de asistencia a todas las reuniones del comité de empresa y de los órganos correspondientes en materia de seguridad e higiene, con voz pero sin voto; derecho a ser oído por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular; acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa (art. 10.3 de la LOLS), disfrutando de las garantías que el art. 68 del ET establece para los representantes unitarios.

4. Así pues, en nuestro modelo de representación de los trabajadores en la empresa conviven un canal electivo, con fundamento democrático, y un canal sindical, con fundamento afiliativo. El origen de la implantación de este modelo dual fue un equilibrio salomónico entre las tesis de Comisiones Obreras (CC. OO.), favorable a dar protagonismo a la representación electiva, y las de la Unión General de Trabajadores (UGT), defensora de la sindicalización de la empresa mediante las secciones y delegados sindicales. El resultado de esta controversia fue el reconocimiento de los representantes sindicales en la empresa, desarrollado en la LOLS de 1985, a cambio de la potenciación y protagonismo de las funciones

sindicales de los representantes electivos o unitarios, convertidos, además, en el eje del sistema, al adoptar el legislador un modelo de representatividad sindical sobre la base de los resultados electorales y no de la afiliación.

5. Efectivamente, el modelo español de representatividad sindical se sustenta en la representación electiva de los trabajadores en los centros de trabajo regulado en el título II (ET) y, en el sector público, en los arts. 39 y ss. del Estatuto del Empleado Público 7/2007 (EBEP). En el marco de los arts. 6 y 7 de la LOLS la representatividad sindical se mide exclusivamente en función de la audiencia electoral. Los resultados electorales en las elecciones a los representantes unitarios de los trabajadores y funcionarios (delegados de personal y comité de empresa y juntas de personal) determinan la representatividad de los sindicatos en España. Así,

a) Los sindicatos más representativos estatales son los que obtienen al menos un 10 por 100 de representantes de trabajadores y funcionarios en toda España.

b) Los sindicatos más representativos autonómicos son los que obtienen al menos un 15 por 100 de representantes de trabajadores y funcionarios y 1.500 representantes en una comunidad autónoma.

c) Los sindicatos representativos son los que obtienen al menos un 10 por 100 de representantes de trabajadores o funcionarios en un sector determinado.

6. En este marco, existe una conexión clara entre esta representatividad sindical obtenida

por audiencia electoral y el singular modelo español de negociación colectiva de eficacia general automática. Los arts. 87-89 del ET, que regulan la legitimación inicial negociadora, la comisión negociadora y la toma de decisiones en la firma de convenios colectivos, se construyen sobre esta noción de representatividad sindical por audiencia electoral. El reparto proporcional de puestos en las mesas negociadoras en función de los resultados electorales, con el criterio del número de representantes electivos en el ámbito del convenio colectivo, evidencia que el reparto del poder sindical español se efectúa con estas bases. La triada audiencia electoral-representatividad sindical-negociación colectiva de eficacia general sustenta, así, todo nuestro modelo de relaciones laborales. De igual modo, la audiencia electoral permite formular la participación institucional de los sindicatos más representativos y conjugar todas las distintas ramificaciones del poder sindical español en función de este criterio democrático.

7. Si la representatividad sindical se mide por audiencia electoral no es de extrañar que el modelo de representantes unitarios del título II del ET y del EBEP esté profundamente sindicalizado. Los sindicatos presentan candidaturas en los centros de trabajo sobre las que construir su poder sindical. Este estímulo concluye en una inevitable sindicalización de los delegados de personal, comités de empresa y juntas de personal.

8.- Este modelo de representatividad sindical fue articulado en el ET de 1980 y culminado en la LOLS de 1985, sin que haya sido alterado por ninguna de las reformas laborales posteriores.

De igual modo, el título II del ET apenas ha recibido cambios normativos en su estructura pues las unidades electorales y los órganos de representación unitaria continúan siendo los mismos que cuando fueron fundados en 1980. Puede afirmarse, así, que la representación electoral de trabajadores en la empresa y la representatividad sindical por resultados electorales es, tras treinta y cinco años, un sistema estructural, más allá de toda coyuntura.

II. PUNTOS CRÍTICOS DEL MODELO ESPAÑOL DE REPRESENTACIÓN Y REPRESENTATIVIDAD SINDICAL

9. Este modelo español de representación y representatividad sindical ha logrado consolidar una negociación colectiva de eficacia general con alta cobertura convencional, ha integrado democráticamente al sindicalismo en la sociedad española y ha dotado a nuestro país de estabilidad y paz social frente a todas las coyunturas. Estos logros no deben, sin embargo, ocultar algunos de sus puntos críticos, que se pueden categorizar en los siguientes:

- a) Falta de protagonismo directo del sindicato en las empresas.
- b) Desincentivo a la afiliación sindical.
- c) Falta de adaptación del modelo electoral que sustenta el modelo.
- d) Desigual cómputo de la representatividad sindical.
- e) La excesiva institucionalización del sindicalismo.

1. Falta de protagonismo directo del sindicato en las empresas

10. Dejando ahora de lado el sector público, el sistema gira en torno a los delegados de personal y comités de empresa elegidos conforme al título II del ET. Estas elecciones sirven para que los trabajadores elijan a sus representantes y, a la vez, para configurar el reparto del poder sindical. Los órganos de representación unitaria están, por ello, sindicalizados, pero este sistema otorga, de suyo, mayor protagonismo a los delegados de personal/comités de empresa que a las secciones sindicales y sindicatos en las empresas. Al no existir ningún reparto de funciones entre ambos representantes, el sistema estimula que la acción sindical sea protagonizada por la representación unitaria, al tener la capacidad de ejercer esta labor para todos los trabajadores en la unidad electoral correspondiente. Tan solo tendrán protagonismo directo las secciones sindicales o el propio sindicato de empresa en ámbitos de gran afiliación de los trabajadores y siempre que el sindicalismo haya optado por esta estrategia. El sistema permite esta decisión sindical, pues es posible alcanzar acuerdos que representen a todos los trabajadores cuando las secciones sindicales sumen la mayoría de representantes unitarios (art. 87.1 del ET), pero no incentiva este tipo de opciones o en la práctica resultan irrealizables por la escasa afiliación sindical. Es cierto que, tras la reforma del Decreto Ley 7/2011, existe preferencia legal de esta vía sindical en distintas negociaciones con la empresa. Pero de poco sirve esta preferencia cuando todo el sistema gira en torno a los representantes unitarios que ya pueden ejercer de manera

integra la defensa sindical de todos los trabajadores y existe una escasa afiliación sindical en numerosos lugares de trabajo.

El sindicato actúa, así, por regla general, a través de representantes no sindicales en los centros y empresas. La habitual acción del sindicato canalizada a través de representantes no sindicales, como los delegados de personal y comités de empresa, plantea, técnicamente, problemas de acción y protección porque, como viene sentando la jurisprudencia constitucional, los órganos de representación unitaria no son titulares ni ejercen la libertad sindical, con todas las consecuencias jurídicas que ello conlleva. La sindicalización de los delegados de personal y de los comités de empresa ofrece algún tipo de protección de libertad sindical, en calidad individual, al trabajador perteneciente al órgano de representación, pero, en ningún caso, garantiza este amparo al propio órgano de representación. Pero más allá de esta distinción técnica, este resultado del sistema afecta a la propia percepción social del sindicato, que no es directamente visible en muchos lugares de trabajo, cuando es realmente quien canaliza la defensa de los trabajadores a través del órgano electoral.

2. Desincentivo a la afiliación sindical

11. Esta invisibilidad del sindicato en la percepción social ejerce, por sí misma, de desincentivo a la afiliación sindical en los lugares de trabajo. El trabajador es convertido por el sistema en un elector, frente a opciones sindicales, más que en un afiliado, que coopera de manera responsable y directa en la representación de

sus intereses en las empresas. La representatividad sindical por la exclusiva audiencia electoral conduce a este resultado de manera inevitable. El trabajador elector apenas recibe estímulos para afiliarse a un sindicato.

12. A ello hay que unir un elemento central del modelo como es la eficacia general automática del convenio colectivo estatutario (art. 82.3 del ET) y de todas las manifestaciones negociables reguladas en el ET. La aplicación directa de los acuerdos colectivos a todos los trabajadores ejerce de desincentivo a la afiliación sindical del trabajador. Se bloquea, así, el principal estímulo de la aplicación del convenio colectivo, siendo indiferente estar o no afiliado al sindicato. La triada audiencia electoral-representatividad sindical-negociación colectiva de eficacia general es coherente y permite un poder de representación de todos los trabajadores, pero asume el precio de la baja afiliación a los sindicatos. Lo mismo sucede con las empresas y sus patronales, con problemas distintos e incluso más agravados de representatividad empresarial, que no cabe aquí desarrollar.

3. Falta de adaptación del modelo electoral

13. Todo el sistema de elecciones a representantes unitarios, que sustenta la representatividad sindical, se construye en torno a la unidad electoral del centro de trabajo (arts. 62 y 63 del ET), con determinados umbrales de trabajadores. Esta opción podía ser entendible en 1980, al tener la pretensión de acercar los representantes a los lugares de trabajo, pero tras treinta y cinco años tiene graves problemas de adaptación a la actual realidad y

organización empresarial, lo que termina deteriorando a la representatividad sindical.

14. Este modelo descentralizado vacía de representantes a las empresas organizadas en centros pequeños, que no alcanzan los umbrales de seis o diez trabajadores (art. 62.1 del ET), haciendo posible que, plantillas grandes diversificadas, puedan carecer de representación elegida o tenerla de manera escasa. La intrascendencia del cómputo global de la plantilla de empresa para tener representantes, o para obtener un mínimo de ellos, debilita la acción de representación, más en un tejido productivo como el español, y simultáneamente excluye del sistema de cálculo de la representatividad sindical a numerosas empresas. Ello resulta evidente con la exclusión directa del sistema de toda la pequeña empresa, con normalmente menos de diez trabajadores a su cargo (art. 62.1 del ET). La opción de las elecciones por centro debilita el sistema y reduce las empresas con representantes, lo que termina convirtiendo en ficticia la conexión entre audiencia electoral, representatividad sindical y negociación colectiva de eficacia general, al quedar excluido del criterio de legitimidad y poder sindical buena parte de nuestro tejido productivo.

15. En sentido contrario, esta descentralización en la gran empresa con centros de trabajo densos multiplica y diversifica el número de representantes electivos, pero los sitúa en muchas ocasiones en un ámbito ineficaz para la participación y negociación, salvo que exista por convenio colectivo un comité intercentros o el protagonismo sea cedido a las secciones sindicales de empresa. Existe, así,

un déficit de representantes en la pequeña y mediana empresa y una saturación en la grande. Este diagnóstico afecta, sin duda, a la propia representatividad sindical, obtenida, por la vía electoral, de manera extraordinariamente desigual con un gran papel de la gran empresa y muy escaso de la mediana y pequeña que es la que domina nuestro tejido productivo. Los cerca de 300.000 representantes de trabajadores en nuestro país están concentrados en el sector público y en las grandes empresas, sin proyección en el resto de buena parte del tejido productivo. Hay, por tanto, muchos representantes, pero repartidos de manera muy desigual. Y ello afecta de lleno a la representación y representatividad sindical puesto que todo el sistema gira en torno al número de representantes sin apenas considerar este desigual reparto.

16. Desde otra perspectiva, la unidad del centro, y no del lugar de trabajo, aleja, en ocasiones, a los representantes de los representados, como sucede en las contratas, donde, en todo caso, las elecciones se celebran en el centro adscrito de los trabajadores y no en la contrata donde desempeñan su actividad. Si el legislador quiso con esta opción aproximar los representantes a los representados, la realidad ha desbordado el propósito, porque, a través de distintas fórmulas organizativas, precisamente lo que ocurre es que muchos trabajadores desempeñan su actividad fuera del centro de trabajo donde son elegidos sus representantes. El modelo sindical descentralizado puede ser útil en un ámbito típicamente industrial pero no lo es en las nuevas formas de organización de la empresa, que tienden a alejar a los trabajadores de sus centros de trabajo conver-

tidos en unidades electorales. La medición de la representatividad sindical por este desestructurado sistema electoral no deja, por ello, también de ser cuestionable en muchos ámbitos dominados por estas fórmulas de organización empresarial.

17. Los intentos de la negociación colectiva de corregir estos desfases del modelo electoral han sido frenados por la jurisprudencia que cataloga de normas de derecho absoluto las reglas electorales del título II del ET (sentencias del Tribunal Supremo de 9 julio de 1991, 31 de enero de 2001 y 28 de mayo de 2009). La autonomía colectiva carece, así, prácticamente de posibilidades de revitalizar la representatividad sindical por audiencia electoral adaptando a la realidad el sistema de representantes elegidos.

4. Desigual cómputo de la representatividad sindical

18. Esta falta de adaptación del modelo electoral genera un desigual cómputo de la representatividad sindical, al menos en el sector privado. Como ha sido razonado, buena parte del tejido productivo español está fuera del sistema electoral, lo que excluye a millones de trabajadores como electores de la representatividad sindical. Por otro lado, el sistema está concentrado en la gran empresa con centros densos, donde hay un sólido electorado de la representatividad sindical. El desigual cómputo de la representatividad sindical se agrava dentro de este propio electorado, donde la capacidad y estímulo de participación en las elecciones sindicales es mayor en el colectivo de trabajadores fijos que, de suyo, en el de los

temporales, tanto en el sufragio activo como en el pasivo. Este tipo de distorsiones electorales termina condicionando la propia estrategia y orientación sindical. El combate contra la dualidad laboral no tiene precisamente por ello un especial aliado en el mundo sindical, como se ha comprobado en el rechazo visceral, hasta ahora, a la innovadora propuesta de un contrato indefinido único bien articulado.

19. No sucede lo mismo en el sector público donde la adecuada articulación de las unidades electorales y el perfil del electorado, tanto de funcionarios como de personal laboral, permite una alta participación de los representados en el cómputo de la representatividad sindical. Pero ello desliza el modelo hacia una excesiva concentración de electorado en el sector público frente a enormes déficits en el sector privado, lo que agrava este cómputo desigual de representatividad sindical en todo el sistema. Teniendo en cuenta, además, que los arts.6 y 7 de la LOLS suman representantes elegidos en el sector privado y público, sin distinción, para que los sindicatos alcancen la categoría de más representativos con todas sus consecuencias. Tampoco esta opción es neutra y explica, en parte, que una gran porción de energías sindicales estén instaladas en el sector público.

20. La comparativa entre número de representantes elegidos por elector muestra, en cambio, un cómputo desigual, esta vez a favor del sector privado. La proporción entre el número de trabajadores para obtener representantes elegidos en el sector privado no tiene nada que ver con los del sector público, donde el Decreto Ley

20/2012, que reforma el EBEP, procedió a una racionalización de las unidades electorales que ha disminuido mucho el número de representantes elegidos. La conclusión es que en el sector público hay un gran electorado con proporcionalmente pocos representantes y en el privado un electorado minoritario con proporcionalmente muchos representantes, pero solo en reducidos espacios donde los hay. Todo ello desajusta y destruttura el sistema de representatividad sindical.

21. Además, el sistema, al no contar votos sino representantes, privilegia las unidades empresariales pequeñas, que contabilizan de manera desproporcionada para la representatividad sindical. Este efecto contrasta, a la vez, con los obstáculos casi insalvables para la obtención de representantes reales en este tejido productivo, como si fuera una compensación del propio sistema. Pero la apuesta por la configuración de la representatividad sindical sobre las elecciones se distancia así del principio general de un trabajador-un voto, con todas las consecuencias que ello implica.

5. La excesiva institucionalización del sindicalismo

22. El sistema sindical español tiene, aun con estas deficiencias, una legitimidad democrática sustentada en procesos electorales en los centros de trabajo del sector privado y público. Pero esta vinculación electoral con los trabajadores y funcionarios, unida a la particular concepción española normativa de la negociación colectiva y a los incentivos a la participación institucional, tiene un evidente riesgo de «publica-

ción» del sindicalismo. El sistema motiva que la dialéctica político/sindical prevalezca sobre la autonomía contractual y que el destinatario de la acción sindical sea percibido más como un elector que como un representado. La hegemonía de defensa del interés general, con raíz democrática electoral y en distintas vertientes, puede desbordar así los intereses colectivos concretos que sustentan toda autonomía privada colectiva.

23. Esta institucionalización de la actividad sindical tiene un destacado sentido histórico y ha otorgado décadas estables de paz social a nuestro país, pero puede estar teniendo ya síntomas de enorme debilidad tras los cambios sociales y de las relaciones laborales en el tiempo de hoy. La distancia entre el actor sindical y sus destinatarios puede estar creciendo en exceso, y son numerosos los colectivos huérfanos de autonomía contractual, que no terminan de percibir los beneficios de esta acción institucional.

6. Algunas preguntas obligadas sobre la crisis de la representatividad sindical en España

24. Todos los factores enunciados desembocan en una crisis de la representación y representatividad sindical en España. La triada audiencia electoral-representatividad sindical-negociación colectiva de eficacia general es excesivamente ficticia en un sistema con esta continua erosión de la representatividad sindical sustentada, exclusivamente, en la audiencia electoral.

25. Por ello, creo oportuno plantear algunas preguntas obligadas, aunque incómodas, que rodean estos factores en torno a

la cuestionada representatividad sindical.

–¿Qué tanto por ciento de trabajadores sobre el total votan en las elecciones sindicales que sustentan la representatividad sindical?

–¿Qué tanto por ciento de empresas sobre el total tienen representantes elegidos por los trabajadores que arman la representatividad sindical?

–¿Qué diferencial de funcionarios votantes respecto a trabajadores existe en las elecciones sindicales?

–¿Qué nivel de afiliación sindical tienen los sindicatos españoles.

–¿Es razonable bajo estos porcentajes que los sindicatos negocien para todos los trabajadores?

–¿Existe cercanía entre la labor sindical y los trabajadores representados en sus demandas y problemática laboral?

–¿Qué consecuencias económicas y empresariales tiene este alejamiento de intereses?

–¿Las analizadas distorsiones de representación y representatividad sindical tienen consecuencias en los debates políticos laborales con determinadas toma de posición que, por ejemplo, impiden superar la dualidad laboral?

–¿Es asumible un sistema que desincentiva tanto la afiliación sindical y la representación de intereses concretos?

–¿Es asumible para la financiación sindical estos desincentivos?, ¿no genera el sistema

un exceso de dependencia de la financiación pública?

—¿Hay que recuperar el predominio de la autonomía contractual y la defensa de intereses colectivos concretos frente a la hegemonía dialéctica político/sindical y el exceso de institucionalización del sindicalismo?

—¿Es posible una reforma del sistema sindical desde dentro o es inevitable al menos una propuesta política externa que active el debate y la iniciativa?

Son preguntas que no necesitan de respuestas concretas para repensar, en el siglo XXI, la representación y representatividad sindical. El método de la pregunta incisiva, a veces, invita a la reflexión sin necesidad de respuesta. Su formulación entre interrogantes me invita a plantear una propuesta de reforma del modelo español de representación y representatividad sindical.

III. PROPUESTAS DE REFORMA DEL MODELO ESPAÑOL DE REPRESENTACIÓN Y REPRESENTATIVIDAD SINDICAL

1. Sindicalización real del sistema

26. Ha sido detectado el escaso protagonismo directo del sindicato en los lugares de trabajo y la escasa afiliación sindical, lo que, arrastra, de suyo, a un exceso de dependencia de la financiación pública. Ante esta realidad, cabría plantear revertir este factor y aplicar técnicas que aseguren la sindicalización real del sistema, sin necesidad de cambiar el cómputo de representatividad por audiencia electora.

De hecho, los representantes elegidos ya están sindicalizados. Se trataría, de introducir fórmulas jurídico-políticas que convirtieran esta sindicalización de hecho en derecho y otorgaran al sindicato un protagonismo directo en las empresas.

27. El mantenimiento del doble canal de representación, unitaria y sindical, que por tradición y eficiencia parece inevitable, debería conllevar un reparto de funciones entre ambos órganos, otorgando exclusivamente a las secciones sindicales la acción reivindicativa en defensa de los trabajadores. La representación sindical tendría en monopolio el derecho a la negociación colectiva, la convocatoria/gestión de huelgas o conflictos, y la legitimación procesal colectiva. La representación unitaria ejercería exclusivamente derechos de participación, de información y consulta ante decisiones de la empresa, y de colaboración con la empresa, asumiendo, por ejemplo, las funciones vigentes de los delegados de prevención de riesgos laborales. La regulación española del sector público (EBEP) ya ha caminado en esta dirección de la sindicalización. Existen, además, experiencias en el derecho comparado (el paradigma es Alemania) en esta línea, que otorga al sindicato una mayor visibilidad y protagonismo directo en la defensa de los intereses de los trabajadores, a la vez que potencia desde un espíritu colaborativo la participación en la empresa de órganos electorales. La reforma francesa reciente camina en esta dirección de clarificar papeles y otorgar un mayor valor a una participación colaborativa en la empresa. Los resultados electorales de la representación unitaria servirían para medir la representatividad sindical, como en la actualidad,

pero con este monopolio y exclusividad en la acción reivindicativa, junto con esta función exclusivamente participativa del órgano electoral.

2. Adaptación del modelo electoral

28. Ha sido diagnosticada la falta de adaptación del modelo electoral, que sustenta la representatividad sindical, a nuestra realidad social. Los cambios para corregir esta patología deben incidir en las unidades y reglas electorales, otorgando así indirectamente una mayor capacidad de cercanía a la representatividad sindical. En lógica democrática, se trataría de aumentar el electorado de los trabajadores, si, insisto, la apuesta, que parece inevitable en la tradición española, es que todo gire en torno a unos resultados electorales.

29. La reforma procedería a una recentralización de las unidades electorales, con determinados umbrales, situando en el eje del sistema a la empresa, sin perjuicio de que la negociación colectiva pudiera descentralizar los representantes también a los centros de trabajo.

El número de trabajadores electores subiría mucho si, a partir de un umbral medido en la empresa (por ejemplo diez trabajadores), se celebrarían elecciones a representantes unitarios. Descendería el número de representantes en empresas con centros densos, pero el sistema alcanzaría a mucho más electorado. El sindicato tendría, así, la representatividad sindical en función de los resultados electorales de la empresa, cuantificados con claridad en esta unidad electoral legal. A partir de esta premisa, ya

la negociación colectiva podría descentralizar representantes de los trabajadores.

3. Correcciones a la desigual representatividad sindical

30. Ha sido constatada la desigual representatividad sindical. Las propuestas de reforma interna anteriores, por sí mismas, corregirían este cómputo de la hoy desigual representatividad sindical. El aumento de electorado y la presencia directa del sindicato en los lugares de trabajo serían variables que acercarían la realidad social a la audiencia electoral y al trabajador a su actor de representación de intereses.

31. Aún así, cabe plantear medidas añadidas correctoras, como el cómputo de votos en vez de representantes de los trabajadores, para medir la representatividad sindical. La recuperación del principio un trabajador-un voto revitaliza democráticamente el sistema de representatividad sindical si, insisto, todo debe girar en torno a unos resultados electorales. El foco giraría de la estructura orgánica, número de representantes unitarios, hacia las bases sociales, número de electores, en un cambio de mentalidad representado por un trabajador-un voto como elemento clave del sistema.

32. La visibilidad de estos procesos electorales debería ser, a su vez, mucho mayor que lo que es ahora. Se debería encontrar alguna fórmula para hacer de las elecciones sindicales un acontecimiento más mediático y cercano a la población trabajadora. La recuperación de la concentración de estos procesos electorales, que ya existió antes de la reforma de 1994, quizás no sería una mala idea, para

revitalizar mediáticamente un acontecimiento democrático que determina el poder sindical en nuestra sociedad.

33. Finalmente, creo necesario que exista una distinción clara entre la representatividad sindical privada y pública. Debería existir, a mi juicio, una medición distinta de los resultados electorales en el sector público y privado, de tal modo que la mayor representatividad sindical se requiera de manera independiente en los dos ámbitos y no como es ahora conjunta (arts. 6 y 7 de la LOLS). Las lógicas sindicales del sector público –administraciones y empresas públicas– son distintas a las del sector privado –el resto de tejido productivo–, y ello debería tener incidencia en la representatividad sindical. Esta medida debería servir de estímulo a los sindicatos, para no descansar excesivamente en una representatividad obtenida a través del sector público frente a las dificultades del tejido productivo privado. De hecho, ya la representatividad sindical se mide en el terreno concreto de juego privado o público, sobre todo en la negociación colectiva de eficacia general, pero esta medida, creo, sería positiva para revitalizar el sistema sindical español.

4. Combinación de resultados electorales con afiliación sindical

34. Con los cambios antes expuestos, el cómputo de la audiencia electoral podría combinarse con la afiliación sindical, en un modelo mixto, como en algunas experiencias de derecho comparado (Francia, Italia). La incorporación añadida y complementaria de la afiliación sindical al sistema actual electoral ejercería de incentivo

al aumento de las bases sociales del sindicalismo, siendo un dato objetivo que enriquecería el de los resultados electorales. El trabajador no sería exclusivamente un elector, sino también un afiliado que suma por ello representatividad sindical.

Las experiencias de derecho comparado que nos pueden servir de referencia (Italia, Francia) han ido incorporando la audiencia electoral a la afiliación sindical y otros criterios. Nosotros podemos incorporar la afiliación sindical a los resultados electorales, en una convergencia, así, aún en dirección distinta, con países de nuestro entorno. Además, el modelo mixto audiencia electoral-afiliación sindical permite mantener el actual sistema de negociación colectiva de eficacia general automática o, en todo caso, converger también con países europeos en una eficacia limitada con técnicas de extensión general sustentadas en esta representatividad sindical mixta.

35. Y es que el problema de fondo, que atañe directamente a la representatividad sindical es, precisamente, el modelo de negociación colectiva. La mayoría de países europeos han optado por convenios de eficacia limitada, del lado laboral y/o empresarial, que han permitido incentivar en sus sociedades la afiliación sindical y el asociacionismo patronal, sin perjuicio de la aplicación de técnicas posteriores, administrativas o jurisprudenciales, de extensión de la cobertura convencional a población no afiliada y tejido productivo no asociado, necesitadas de medición de una representatividad. En el particular caso español, la eficacia general es legal y automática, en conexión con la representatividad sindical y empresarial, lo que

desestimula el asociacionismo laboral y de empresas, y han sido necesarias técnicas posteriores de salida de la cobertura convencional como han demostrado las últimas reformas laborales. La convergencia europea con España puede estar en este punto intermedio, pues donde la mayoría de países meten trabajadores en convenios limitados, nosotros los sacamos de la eficacia general, en aras de la flexibilidad y adaptabilidad. Pero la incidencia de uno u otro modelo, no solo en las dosis de flexibilidad laboral, sino en la representatividad sindical resulta extraordinaria, siendo común, en la mayor parte de países europeos, tener en cuenta la afiliación frente a la opción española de la exclusiva audiencia electoral.

36. En definitiva, los expuestos puntos críticos de la representación y representatividad sindical en España obligan a replantear algunos de los elementos del sistema sin necesidad de renunciar a la arraigada audiencia electoral. Como he propuesto en este estudio, un modelo mixto de audiencia electoral/afiliación sindical, con reformas electorales adecuadas a la realidad social y un reparto de funciones entre la representación sindical y electoral en las empresas, abriría una nueva etapa en el sindicalismo español del siglo XXI, adquiriendo una legitimidad social y vigor que se está diluyendo, cada vez más, con las reglas vigentes de representatividad sindical. Y ello solucionaría también la gran asignatura pendiente de nuestro sistema de relaciones laborales colectivas: una auténtica participación de los trabajadores en la empresa a través de órganos electorales bajo principios de colaboración y cooperación en el interés común de empresa y plantilla.

NOTA

(*) Una primera versión de este estudio está publicada en *Derecho de Relaciones Laborales*, 2016, n.º 1.

BIBLIOGRAFÍA

Sobre el modelo español de representación y representatividad sindical:

ÁLVAREZ CUESTA, H. (2006), *La mayor representatividad sindical*, Universidad de León.

ESCUDERO, R. (1990), *La mayor representatividad sindical en el modelo laboral español*, Tecnos, Madrid.

GARCÍA MURCIA, J. (1987), *Organizaciones sindicales y empresariales más representativas*, Ministerio de Trabajo, Madrid.

LAHERA, J. (2000), *La titularidad de los derechos colectivos de los trabajadores y funcionarios*, CES, Madrid.

NAVARRO, F. (1993), *La representatividad sindical*, Ministerio de Trabajo, Madrid.

VALDÉS DAL-RÉ, F. (1988), «Representación y representatividad sindical en España», *Relaciones Laborales*, n.º 14-15.

Sobre los problemas y disfunciones actuales de la representatividad sindical en España :

NOGUEIRA, M.; MENÉNDEZ, R. y J. CRUZ (coord.) (2017), *Representación y representatividad colectiva en las relaciones laborales. Homenaje a Ricardo Escudero*, Bomarzo, Madrid

ÁLVAREZ CUESTA, H. (2006), *Puntos críticos y alternativas a las elecciones sindicales y a la representatividad sindical*, Comares, Granada.

CASAS, M. E. (1988), «Representatividad y mayor representatividad sindical en España : ¿un modelo en crisis?», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 33.

CRUZ, J. (2007), «La actividad sindical en la empresa: viejos y nuevos problemas», *Relaciones Laborales*, n.º 21.

ESCUDERO, R. (2007), «La representatividad sindical tras tres décadas de libertad sindical», en F. VALDÉS (dir.): *30 años de libertad sindical*, Fundación Largo Caballero, Madrid.

FALGUERA, M., y R. SENRA (1996), «Marco jurídico competencial de los representantes sindicales y unitarios: análisis crítico de la situación actual y propuestas modificativas», *Relaciones Laborales*, tomo II.

GARCÍA MURCIA, J. (2010), «El sistema español de representatividad sindical : funciones y disfunciones», en VALDÉS, F., y M. L. MOLERO (dir.): *La representación de los trabajadores en la nueva organización de empresa*, Ministerio de Trabajo-Fundación Largo Caballero, Madrid.

LAHERA, J. (2010), «El modelo español de representantes de los trabajadores en la empresa : funciones y disfunciones», en VALDÉS, F. y M. L. MOLERO (dir.): *La representación de los trabajadores en la nueva organización de la empresa*, Ministerio de Trabajo-Fundación Largo Caballero, Madrid.

MONEREO, J. L. (2016), «Mayor representatividad sindical y sistema de relaciones laborales (I y II)», *Trabajo y Derecho*, n.º 16 y 17.

Sobre la regulación de derecho comparado de representatividad sindical:

FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J. (2015), «Legitimación y protagonistas de la negociación colectiva», en AA.VV. *Perspectivas de evolución de la negociación colectiva en el marco comparado europeo-XXV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo*, Cinca, Madrid.

SALA, T., y J. M. GOERLICH (dir.) (2013), *Negociación colectiva y conflicto en la Unión Europea*, Tirant lo Blanch, Valencia.

VALDÉS DAL-RÉ, F. (dir.) (2001), *La libertad sindical y de asociación empresarial en la Unión Europea*, Ministerio de Trabajo.

YSAS, H. (2012), «La aplicación de la reforma de la representatividad sindical en Francia», *Revista Centro Estudios Financieros*.

Sobre propuestas de reforma del modelo español de representación y representatividad sindical:

CASAS, M. E. (2017), «La necesaria reforma del título II del Estatuto de los Trabajadores» y CRUZ, J., «Una propuesta de revisión de las reglas sobre representación de los trabajadores en la empresa», en AA.VV. *Representación y representatividad colectiva en las relaciones laborales. Homenaje a Ricardo Escudero*, Bomarzo, Albacete.

LAHERA, J. (2016), «Crisis de la representatividad sindical: propuestas de reforma», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 4: 33-50.

LANDA, J. P. (2017), «Agotamiento del modelo español de doble canal de representación para una eficiente gestión del cambio en la empresa: la co-determina-

ción como solución», <i>Documentación Laboral</i> nº 109. SALA, T., y J. LAHERA (2018), «Propuesta para un debate sobre la reforma de los representantes de los trabajadores», <i>Derecho de Relaciones Laborales</i>, mayo 2018.	VIVERO, J. (2017), «La obsolescencia y los inconvenientes del modelo de representación unitaria de los trabajadores por centro de trabajo: por un nuevo modelo basado en la empresa, en la negociación colectiva y no encorsetado a nivel provincial», <i>Nueva</i>	<i>Revista Española Derecho Trabajo</i>, n.º 194. También ver las propuestas de reforma de la representación de los trabajadores en la empresa del Grupo FIDE, n.º 50-53 (2016), <i>Derecho de las Relaciones Laborales</i>, n.º 11.
---	--	--

COLABORACIONES

II. DOS GRAVES PROBLEMAS DEL MERCADO DE TRABAJO: DESEMPLEO Y DUALIDAD

Resumen

Pese a la recuperación económica actual, la mitad de los parados lo son de larga duración, de los cuales el 40 por 100 son mayores de 45 años. En este trabajo presentamos estimaciones de los determinantes de las transiciones entre el paro y el empleo de este colectivo. Éstas indican que cuatro de cada diez parados siguen estándolo a los doce meses y solo una quinta parte de ellos encuentra empleo el segundo año. Sin embargo, hay grandes diferencias en el riesgo de paro de larga duración en función de las características individuales y del historial laboral antes de la crisis.

Palabras clave: paro de larga duración, trabajadores mayores de 45 años, modelos de duración, probabilidad de supervivencia.

Abstract

Despite the current economic recovery, half of the unemployed are long-term, 40% of whom are over 45 years old. In this paper we present estimates of the determinants of transitions between unemployment and employment in this group. They indicate that four out of ten unemployed people continue in that state 12 months later and only one fifth of them find employment in the second year and that age acts as a substantial barrier to reemployment. However, there are large differences in the risk of long-term unemployment depending on individual characteristics and each person's employment history prior to the crisis.

Key words: long-term unemployment, middle-aged workers, duration models, survival probability.

JEL classification: J63, J64, J65, C41.

EL PARO DE LARGA DURACIÓN DE LOS MAYORES DE 45 AÑOS (*)

Samuel BENTOLILA

CEMFI

J. Ignacio GARCÍA-PÉREZ ()**

Universidad Pablo de Olavide

Marcel JANSEN

Universidad Autónoma de Madrid

I. INTRODUCCIÓN

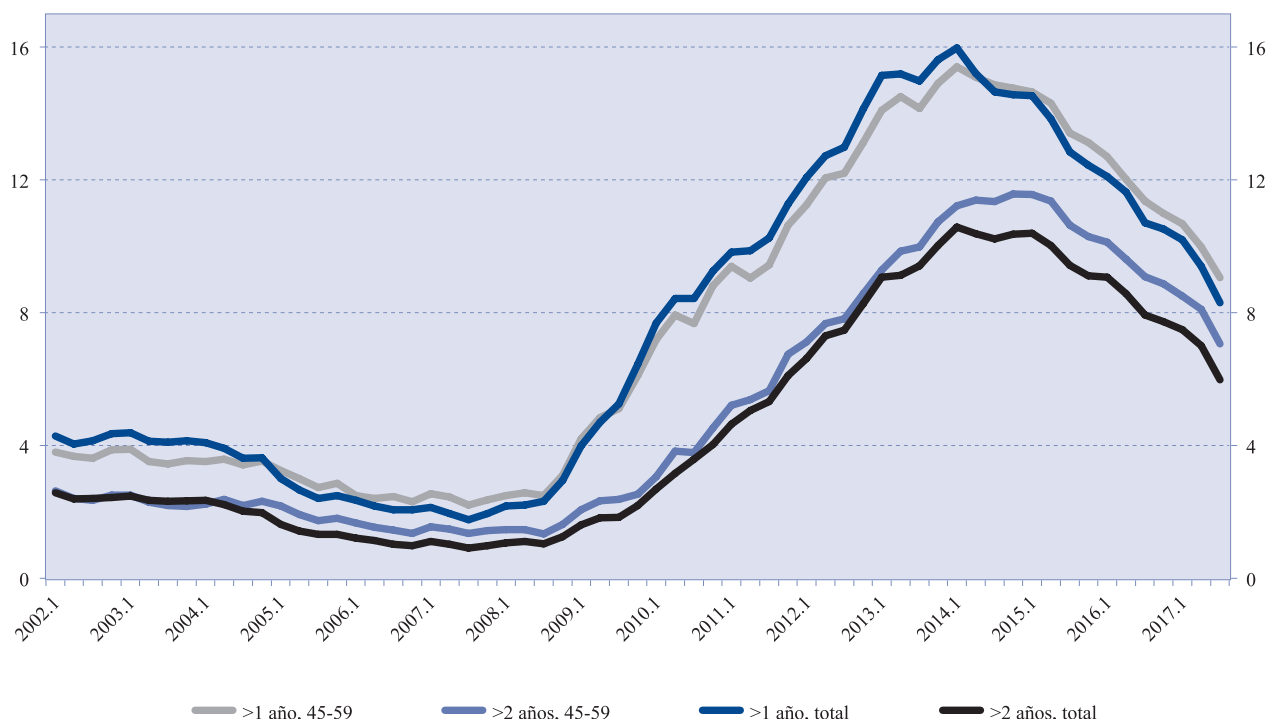
TRAS la Gran Recesión, el paro de larga duración ha alcanzado niveles sin precedentes en España. En el peor momento de la crisis, el 16 por 100 de la población activa y casi dos de cada tres parados llevaban más de un año buscando trabajo. Desde entonces, la situación económica ha mejorado considerablemente, pero de los 3,7 millones de parados actuales, 1,9 millones son parados de larga duración (PLD), es decir con más de un año de paro, lo que representa el 51 por 100 del total, mientras que la proporción de parados de muy larga duración (PMLD), es decir con más de dos años de paro, es del 37 por 100. Transcurridos ya cuatro años de recuperación económica, estas cifras revelan un problema de gran magnitud.

Actualmente, el paro de larga duración es un serio problema en muchos países europeos, pero España está entre los que lo sufren con mayor intensidad (Bentolila y Jansen, 2017). Su alta incidencia entraña un riesgo para la cohesión social y plantea enormes retos a los responsables políticos. La probabilidad de salida del paro tiende a disminuir con la duración debido a factores tales como la depreciación de las cualificaciones, la pérdida de motivación y la discrimina-

ción por parte de los empleadores (Machin y Manning, 1999). Además, los problemas de salud debidos al estrés mental, la acumulación de niveles insostenibles de deuda o los problemas de acceso a la vivienda también tienden a aumentar con el tiempo (1). Por tanto, reinsertar a los PLD se hace cada vez más difícil, lo que les expone a un gran riesgo de exclusión social. También puede generar altos niveles de paro estructural debido a que, al no competir en paridad con los parados de corta duración, los parados de larga duración contribuyen a reducir el efecto moderador del paro sobre el crecimiento salarial.

En Bentolila, García-Pérez y Jansen (2017) ofrecimos un primer análisis de los determinantes del paro de larga duración para toda la población activa. En este estudio, por el contrario, nos centramos en los parados de más de 45 años, o trabajadores mayores, por ser uno de los colectivos más vulnerables. De los 1,2 millones de parados de 45 a 59 años, 757.000 lo son de larga duración, lo que supone el 63 por 100 del total, cifra netamente superior a la media. Además, para el colectivo de mayores de 45 años entrar en el paro supone un riesgo de no poder volver nunca al empleo: según nuestros resultados, en promedio más del 40 por 100 de ellos seguirán parados doce meses después. Y,

GRÁFICO 1

PARO DE LARGA DURACIÓN TOTAL Y DE TRABAJADORES DE 45-49 AÑOS (Porcentaje de la población activa)

Fuente: Encuesta de población activa, Instituto Nacional de Estadística (www.ine.es).

aún peor, si sobrepasan ese umbral, la probabilidad de seguir en el paro a los veinticuatro meses es del 80 por 100.

Esta alta propensión a acabar en el paro de larga duración plantea una aparente paradoja pues, como veremos en la siguiente sección, la evolución del empleo de los trabajadores de este grupo de edad ha sido mejor que la de los más jóvenes, tanto durante los años de crisis (2008-2013) como en la expansión posterior. En la misma línea, el gráfico 1 muestra que el porcentaje de la población activa en paro de larga duración ha sido tradicionalmente menor para los trabajadores de 45 a 59 años que la media total. Sin embargo, a partir del inicio de la actual expansión la relación se ha

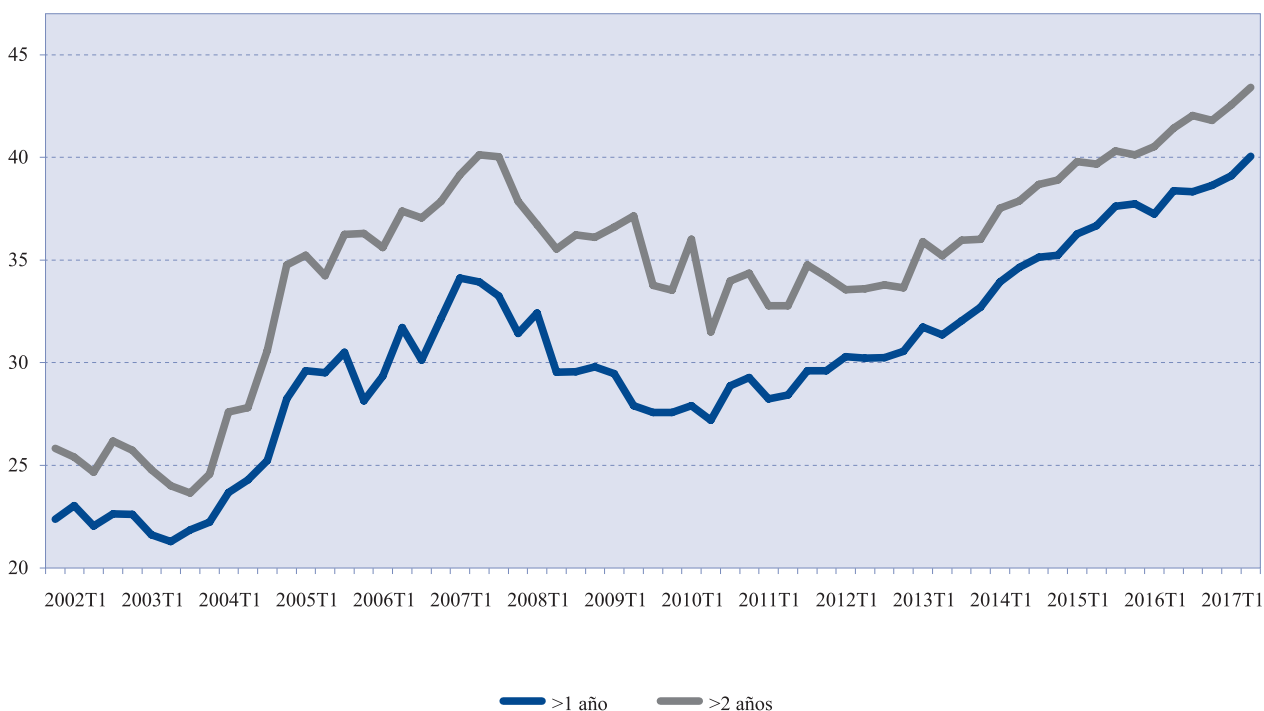
invertido, con una ligera diferencia en contra de los mayores. Y en el caso del paro de muy larga duración, la situación relativa les ha sido siempre desfavorable desde 2004.

Además, el paro de larga duración ha evolucionado de manera distinta para los trabajadores mayores y el resto de la población. Como muestra el gráfico 2, la proporción de los primeros entre los PLD y PMLD cayó durante la primera fase de la crisis, pero desde la segunda fase de ésta y en la recuperación este tipo de paro se concentra cada vez más en los trabajadores mayores. En este artículo mostramos que la razón de esta dinámica diferente reside en que los trabajadores mayores tienen menor riesgo de perder su em-

pleo, pero muchas más dificultades de escapar del paro que los más jóvenes.

Esta diferencia en las tasas de salida del paro por grupos de edad tiene dos componentes. Nada más entrar al paro, los trabajadores mayores tienen una menor tasa de salida que los trabajadores de menor edad. Además, sus tasas de salida disminuyen más deprisa con la duración del paro que en el resto de la población, especialmente durante los primeros doce meses. Un debate clásico en la economía laboral es si este deterioro de las tasas de salida es fruto de cambios en la composición de los parados debido a efectos de selección (es decir, que los más empleables salen antes) o si, por el contrario, los

GRÁFICO 2

TRABAJADORES DE 45-49 AÑOS COMO PROPORCIÓN DEL TOTAL DE PARADOS DE LARGA Y MUY LARGA DURACIÓN (Porcentaje)

Fuente: Encuesta de población activa, Instituto Nacional de Estadística (www.ine.es).

parados sufren un verdadero deterioro de sus tasas de salida con el paso del tiempo, lo que se conoce como dependencia de la duración negativa (Krueger, Cramer y Cho, 2014; Abraham *et al.*, 2016; Kroft *et al.*, 2016).

En nuestro anterior estudio tratamos de contestar a esta pregunta a través de un modelo de duración con un amplio conjunto de variables explicativas para la heterogeneidad observada e inobservada. En este artículo utilizamos un modelo similar, pero en vez de usar métodos estadísticos para estimar el efecto de la heterogeneidad inobservada, intentamos minimizar su importancia incluyendo información variada sobre la vida laboral completa de los

individuos hasta su entrada en el paro. El principal objetivo es investigar, una vez se tiene en cuenta esta última, en qué medida los parados experimentan una auténtica caída de su tasa de salida al empleo. Nuestro análisis permite que la experiencia más reciente reciba una mayor ponderación e incluye variables como la proporción del tiempo que la persona ha estado empleada desde su entrada al mercado laboral, la duración media de sus episodios de empleo, el número de sectores por los que ha pasado y la duración, el sector y el tipo de contrato del último empleo.

La propia edad puede ser un factor que dificulte la contratación de los trabajadores mayores. La rentabilidad de la

inversión en formación tiende a reducirse con la edad, ya sea porque le quedan menos años hasta la jubilación o por un posible deterioro cognitivo. Además, la incorporación de mayores puede plantear retos para la gestión de recursos humanos, especialmente si sus superiores son más jóvenes. Sin embargo, el mayor número de años de experiencia también puede favorecer su contratación en sectores u ocupaciones afines.

El marco institucional es otro factor que tiene importantes implicaciones para el riesgo de paro de larga duración entre los mayores de 45 años. La mayoría tenía un contrato indefinido al principio de la crisis y el sistema de prestaciones y subsidios por desempleo suele

proteger mejor a los mayores que a los jóvenes. Ambos factores han influido enormemente en la evolución de las tasas de entrada y salida del paro de larga duración, como veremos más adelante.

Por último, la dualidad laboral no es un problema solo para los jóvenes. Una proporción no desdeñable de los trabajadores mayores tenía un contrato temporal al principio de la crisis. El tipo de contrato es uno de los factores que mejor explica el riesgo de entrar en el paro, pero en el caso de los trabaja-

dores mayores el tipo de contrato también refleja diferencias relevantes en las trayectorias laborales previas a la crisis. En concreto, los trabajadores mayores que tenían un contrato temporal al principio de la crisis sufrieron más interrupciones de sus empleos, pasaron más tiempo en el paro y cambiaron más veces de sector durante sus carreras laborales. Esta heterogeneidad, ignorada en muchos estudios, juega un papel clave en la explicación de la vulnerabilidad de los trabajadores mayores, que suele ser el resultado de

múltiples barreras al reempleo y no solo de la edad.

En la sección siguiente discutimos cuál ha sido, según la *Encuesta de población activa*, la evolución de la situación laboral de los mayores de 45 años en relación con la media del total de trabajadores en los últimos diez años. Esta descripción apunta a una mayor duración del paro de este grupo, cuyos determinantes se analizan en la tercera sección con datos individuales de la *Muestra continua de vidas laborales (MCVL)*. La cuarta y última sección sinte-

CUADRO N.º 1

MAGNITUDES DEL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL: TOTAL Y TRABAJADORES DE 45 A 59 AÑOS*

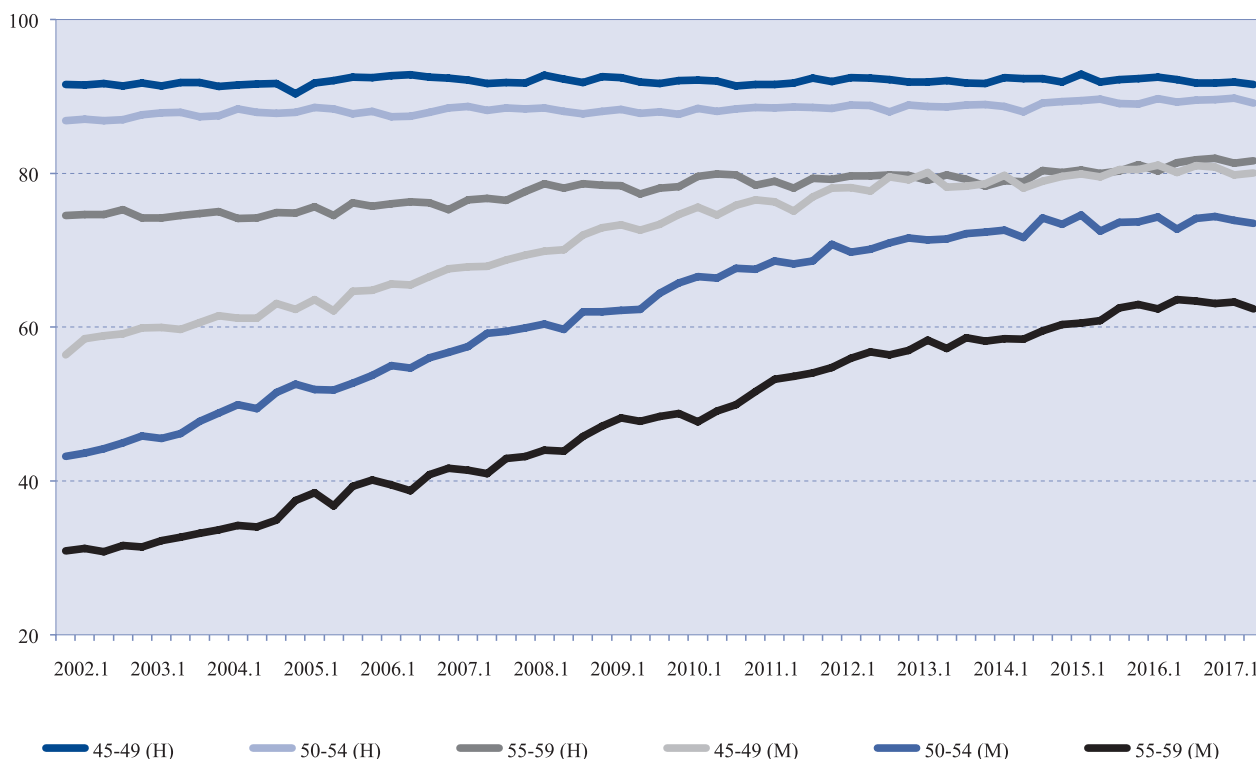
	NIVEL, 2017:3			TASA DE VARIACIÓN ANUAL**					
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL		HOMBRES		MUJERES	
				RECESIÓN	EXPANSIÓN	RECESIÓN	EXPANSIÓN	RECESIÓN	EXPANSIÓN
1, Ocupados									
Total	19.042,2	10.420,5	8.628,7	-3,1	2,9	-4,3	3,1	-1,6	2,6
45-59 años	7.163,2	3.989,4	3.173,7	0,7	4,6	-0,7	4,7	2,7	4,4
2, Asalariados del sector privado									
Total	12.844,6	6.966,5	5.878,1	-3,8	3,8	-5,1	4,2	-2,1	3,3
45-59 años	4.249,1	2.369,8	1.879,4	0,3	6,5	-1,4	6,9	2,7	6,0
3, Tasa de empleo									
Total	49,3	55,4	43,5	-3,3	2,8	-4,3	3,0	-1,9	2,5
45-59 años	68,5	76,6	60,5	-1,4	2,9	-2,8	3,0	0,5	2,7
4, Tasa de paro									
Total	16,4	14,8	18,2	20,1	-12,3	24,0	-14,3	16,1	-10,2
45-59 años	14,4	12,7	16,4	21,5	-11,6	25,1	-14,4	17,3	-8,6
5, Paro de larga duración***									
Total	50,7	50,1	51,2	17,7	-4,7	21,7	-5,0	15,0	-4,5
45-59 años	62,8	62,0	63,5	11,9	-2,3	14,3	-2,1	10,0	-2,5
6, Paro de muy larga duración									
Total	36,5	36,1	36,9	22,5	-1,7	27,7	-2,0	19,0	-1,4
45-59 años	49,0	48,7	49,2	15,1	-0,2	17,7	0,9	13,2	-1,4

Notas: (*) La recesión se define como el período 2007:4-2013:4 y la expansión como el período 2013:4-2017:3. Todas las cifras son porcentajes salvo las de las tres primeras variables. (**) Tasa media de variación intertrimestral anualizada. (***) En proporción del número de parados.

Fuente: *Encuesta de población activa*, Instituto Nacional de Estadística (www.ine.es).

GRÁFICO 3

TRABAJADORES DE ACTIVIDAD DE HOMBRES (H) Y MUJERES (M) POR GRUPOS DE EDAD (Porcentaje)



Fuente: Encuesta de población activa, Instituto Nacional de Estadística (www.ine.es).

tiza nuestras conclusiones y recomendaciones de política económica.

II. LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS MAYORES DE 45 AÑOS

La expansión del empleo tras la Gran Recesión de 2008-2013 ha sido vigorosa: según la *Encuesta de población activa*, en los casi cuatro años que median entre el último trimestre de 2013 y el tercer trimestre de 2017 (2013:4-2017:3) el empleo ha crecido a una tasa media del 3 por 100 anual.

La evolución del empleo ha sido especialmente favorable para los trabajadores entre 45 y

59 años, como muestra el cuadro n.º 1. Durante la recesión, que aproximamos por el período 2007:4-2013:4, su empleo creció un 0,7 por 100 al año, frente a una caída del 3,1 por 100 anual del empleo total. Y durante la expansión posterior, hasta 2017:3 (último disponible), su empleo ha crecido 1,7 puntos porcentuales (pp) más que la media. El cuadro muestra también ciertas diferencias entre hombres y mujeres, pues el empleo de los primeros cayó más en la recesión y ha aumentado más en la expansión, en buena medida por la evolución del sector de la construcción y otros sectores afines.

Es necesario tener en cuenta que la composición del empleo

cambia con la edad. En concreto, la proporción de empleados que son asalariados del sector privado cae tendencialmente, de cerca del 90 por 100 en el grupo de 16 a 24 años, al 59 por 100 en el grupo de 45 a 59 años. La mejor evolución del empleo de este último grupo no se debe, sin embargo, a los autónomos o al empleo público, pues es aún más acusada en el empleo asalariado privado, como revela el cuadro.

Por último, en este período, debido al envejecimiento de la población, el grupo de 45 a 59 años ha aumentado su peso del 22,6 por 100 de la población de 16 y más años en 2007:4 al 27 por 100 en 2017:3. Por este motivo, es importante examinar la evolución tanto de la tasa de

actividad (la población activa dividida por la de 16 y más años) como de la tasa de empleo (el empleo dividido por la población de 16 y más años). El gráfico 3 muestra que para los hombres la decisión de participar en el mercado de trabajo se ha mantenido estable en niveles altos para todos los menores de 60 años, a pesar de la crisis, y las mujeres mantienen su tendencia de largo plazo hacia una mayor participación laboral (con cierta desaceleración en la expansión actual).

El cuadro n.º 1, por su parte, indica que la evolución global de la tasa de empleo fue también más favorable para los trabajadores mayores, pues cayó casi dos pp menos que la media durante la recesión y ha aumentado en igual magnitud que la media durante la expansión.

La única sombra que nubla esta evolución radica en la tasa de paro de los trabajadores mayores. Como se observa en el cuadro, aunque actualmente es unos dos puntos inferior a la media, creció algo más durante la recesión y ha caído algo menos durante la expansión. Esta es una clara indicación de la mayor duración del paro entre los mayores. En efecto, tanto el porcentaje de PLD como el de PMLD, de los trabajadores mayores es doce pp superior a la media. Los valores son muy parecidos para hombres y mujeres. La tasa actual es el resultado de un menor crecimiento del paro durante la recesión y una menor caída durante la expansión.

Tal y como se explicará más adelante, estas menores tasas de paro unidas a mayores duraciones en los mayores de 45 años son el resultado de una menor probabilidad de entrada en el paro junto con una mucho

menor probabilidad de salir del mismo, que además decrece con la duración de forma pronunciada. De hecho, esta difícil salida del paro hace que muchos de estos parados desistan de buscar empleo activamente y se conviertan en inactivos desanimados. Así, por ejemplo, por cada 100 parados mayores de 45 años en 2017 había casi 30 inactivos que deseaban trabajar y estaban disponibles para hacerlo. En cuanto a los motivos de esta inactividad, resulta que, a pesar del fuerte crecimiento del empleo, alrededor del 60 por 100 aduce estar inactivo porque cree que no va a encontrar trabajo.

En suma, esta breve descripción de la evolución del mercado de trabajo en los últimos diez años sugiere que, pese a la evolución favorable del empleo de los trabajadores mayores, éstos han experimentado un aumento de su tasa de paro relativa, lo que apunta a una mayor duración del paro de aquéllos que sí ingresan en él. En la siguiente sección estudiamos los determinantes de la duración del paro de estos trabajadores, así como los determinantes de su entrada en el paro, a través de su probabilidad de despido, empleando datos individuales provenientes de la *Muestra continua de vidas laborales*.

III. LA SALIDA DEL PARO Y DEL EMPLEO

1. Especificación empírica

En este trabajo analizamos con una misma metodología tanto la tasa de salida del paro como la tasa de salida del empleo. Usamos un modelo de duración, en el que se estima la probabilidad de que un trabajador que ha estado parado un

determinado número de meses salga del paro al mes siguiente. Y de forma similar para la salida del empleo al paro. Nuestro análisis sigue de cerca a Bentolila, García-Pérez y Jansen (2017) (2). Estimamos conjuntamente la probabilidad de salida del paro al empleo temporal o indefinido permitiendo que los efectos de las variables explicativas sean distintos según el tipo de empleo encontrado (3). Asimismo, estimamos la salida del empleo temporal y del empleo indefinido hacia el paro, de manera separada y sin tener en cuenta posibles movimientos entre un empleo y otro sin mediar un período intermedio de paro (4). Consideramos solo las salidas a, y desde, un empleo asalariado en el sector privado no agrícola (tratando las salidas a estados alternativos como el empleo agrícola, público o autónomo como «censuradas por la derecha»). La estimación se lleva a cabo por separado para hombres y mujeres, por sus diferentes comportamientos y por los posibles efectos diferenciales que algunas políticas puedan tener en ambos colectivos.

Como anticipamos en la introducción, la tasa de salida del paro se hace depender de un amplio conjunto de variables que captan aspectos relevantes de la vida laboral completa de los individuos hasta su entrada al paro y un segundo conjunto de variables que capta la situación del individuo durante su período de paro. Este segundo conjunto incluye las siguientes variables: la duración del período de paro hasta ese momento, el número de meses restantes de derecho a la percepción de prestaciones por desempleo contributivas y la percepción o no de una prestación por desempleo asistencial. También incluimos algunas características individuales (edad y nivel

de estudios) y agregadas (mes, comunidad autónoma y tasa de crecimiento mensual del empleo en la provincia de residencia).

La contribución principal de este estudio radica en la riqueza de la información que capta las diferencias en la carrera laboral previa. Por un lado, incluye varias variables referidas al último empleo: si era indefinido o en régimen agrario, autónomo o de empleados del hogar, el sector económico, la cualificación (medida por la categoría profesional), la duración, si acabó en despido y el salario mensual real (en euros de 2011) en el último mes. Por otro lado, también incluimos la experiencia del trabajador, medida por la proporción de tiempo empleado desde la entrada en el mercado de trabajo hasta el final de 2002 y varias variables referidas al final del período de expansión, 2003-2007: el número de contratos temporales, el número de períodos de paro, el número de sectores productivos en que trabajó y el tiempo total en años que estuvo empleado (5). Además, permitimos que varias de estas variables tengan efectos distintos en cada momento del período de paro.

Aquí nos ocuparemos sobre todo de la salida del paro al empleo, aunque también discutiremos más adelante los resultados para la probabilidad de salida del empleo –distinguiendo si éste es temporal o indefinido– al paro. En este caso se usa una especificación similar a la de la tasa de salida del paro, salvo que se incluyen algunas características del empleo (si es a tiempo parcial o con una empresa de trabajo temporal), dos variables de escalón para captar las reformas laborales de 2010 y 2012, y la duración del período de paro anterior (6).

2. Características de la muestra

En este apartado describimos la muestra de períodos analizada. En la *MCVL* las personas solo aparecen si pagan contribuciones a la Seguridad Social, es decir, si están empleadas o perciben prestaciones por desempleo. No hay información sobre la actividad de búsqueda de empleo, por lo que no podemos distinguir entre personas paradas e inactivas. Esto no es un inconveniente, pues existen transiciones muy frecuentes entre la inactividad, el paro y el empleo (ver Bentolila, García-Pérez y Jansen, 2017). Por ello, aunque seguiremos refiriéndonos a trabajadores parados, en realidad nuestra muestra de estimación está compuesta de trabajadores no empleados. Por otra parte, si bien los parados desaparecen de la *MCVL* cuando dejan de percibir prestaciones, los períodos completos sin empleo pueden reconstruirse utilizando la información del siguiente empleo.

El período de análisis comprende de enero de 2008 a diciembre de 2016, que incluye seis años de recesión y tres de expansión. Para centrarnos en los trabajadores mayores, elegimos los que tienen entre 40 y 52 años en 2008, por lo que su edad media en la muestra es de unos 48 años. Contamos con 181.120 observaciones para los hombres y 122.587 para las mujeres. Debe tenerse en cuenta que la muestra capta a los trabajadores que transitan del paro al empleo y viceversa, por lo que no es necesariamente representativa del stock de parados. Nos ceñimos solo a trabajadores de nacionalidad española debido a la observabilidad parcial de los historiales laborales de los inmigrantes.

El cuadro n.º 2 presenta las principales características de la muestra. La mayoría ha completado la educación secundaria obligatoria y tiene una cualificación media-baja. Entre los hombres, un porcentaje elevado procede del sector de la construcción, mientras que en las mujeres predomina el sector de otros servicios. La fracción de entrantes con prestaciones contributivas es bastante baja, siendo mayor en el caso de las prestaciones asistenciales. La inmensa mayoría ingresa al paro desde un empleo temporal. Durante el final del período de expansión (2003-2007) estos parados presentan un número de contratos temporales relativamente elevado (3-4), casi dos períodos de paro y pasan por cinco o más sectores distintos; los hombres acumulan una experiencia laboral previa al año 2003 en torno al 71 por 100 de su vida laboral y las mujeres en torno al 56 por 100 de ésta. En el período 2003-2007 el tiempo empleado de los hombres está en torno a 3,3 años y el de las mujeres en dos años y medio. Finalmente, la duración del empleo anterior no llega a los dos años y el salario es relativamente bajo para ambos colectivos. Estas características dan una primera indicación de la relevancia que tienen los historiales de los trabajadores en nuestra muestra a la hora de explicar las entradas al paro. A pesar de su avanzada edad, muchos de ellos tenían carreras laborales bastante inestables incluso antes de la crisis.

3. Determinantes de la duración del paro

¿Cuál es el impacto de las variables analizadas sobre la probabilidad de que un trabajador sea PLD o PMLD? Una primera característica a destacar es la propia

CUADRO N.º 2

ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS DE LA MUESTRA DE PERÍODOS DE PARO*

	HOMBRES		MUJERES	
	MEDIA	DESV. STD.	MEDIA	DESV. STD.
Edad				
Media	48,1	4,4	47,7	4,3
40-46 años	39,0	48,8	41,9	49,3
47-53 años	48,9	50,0	47,9	50,0
54-60 años	12,1	32,6	10,2	30,3
Educación				
Primaria	26,0	43,9	17,0	37,6
Secundaria 1.ª etapa	48,2	50,0	46,1	49,8
Secundaria 2.ª etapa	19,7	39,7	25,9	43,8
Superior	6,2	24,1	11,0	31,2
Cualificación				
Baja	35,7	47,9	46,5	49,9
Media-baja	44,4	49,7	24,4	42,9
Media-alta	12,3	32,9	21,2	40,8
Alta	7,6	26,5	8,0	27,1
Despedido	84,9	35,8	83,4	37,2
Sector				
Industria	11,8	32,3	7,7	26,7
Construcción	35,3	47,8	2,1	14,5
Servicios no de mercado	9,8	29,8	25,8	43,7
Comercio	9,4	29,1	14,1	34,8
Hostelería	9,8	29,7	17,8	38,3
Otros servicios	23,9	42,6	32,4	46,8
Prestaciones				
Sin prestación	29,3	45,5	41,3	49,2
Contributiva	23,1	42,1	19,3	39,5
Asistencial	47,6	49,9	39,3	48,9
Empleo previo				
Indefinido	16,2	36,8	16,6	37,2
Experiencia pre-2003 (fracción)	71,4	27,6	56,5	35,4
Experiencia 2003-2007				
Núm. de contratos temporales	3,9	4,5	3,1	3,3
Núm. de períodos de paro	1,8	2,5	1,7	2,2
Núm. de sectores	6,6	5,4	4,9	3,8
Tiempo empleado (años)	3,3	1,5	2,5	1,6
Empleo anterior				
Duración (meses)	19,5	43,0	17,5	37,0
Último salario mensual (euros de 2011)	893,2	664,9	724,7	580,3
Observaciones	181.120		122.587	

Nota: (*) Todas las variables son porcentajes salvo la edad media, las variables en 2003-2007 y las referidas al empleo anterior.

Fuente: Muestra continua de vidas laborales, Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

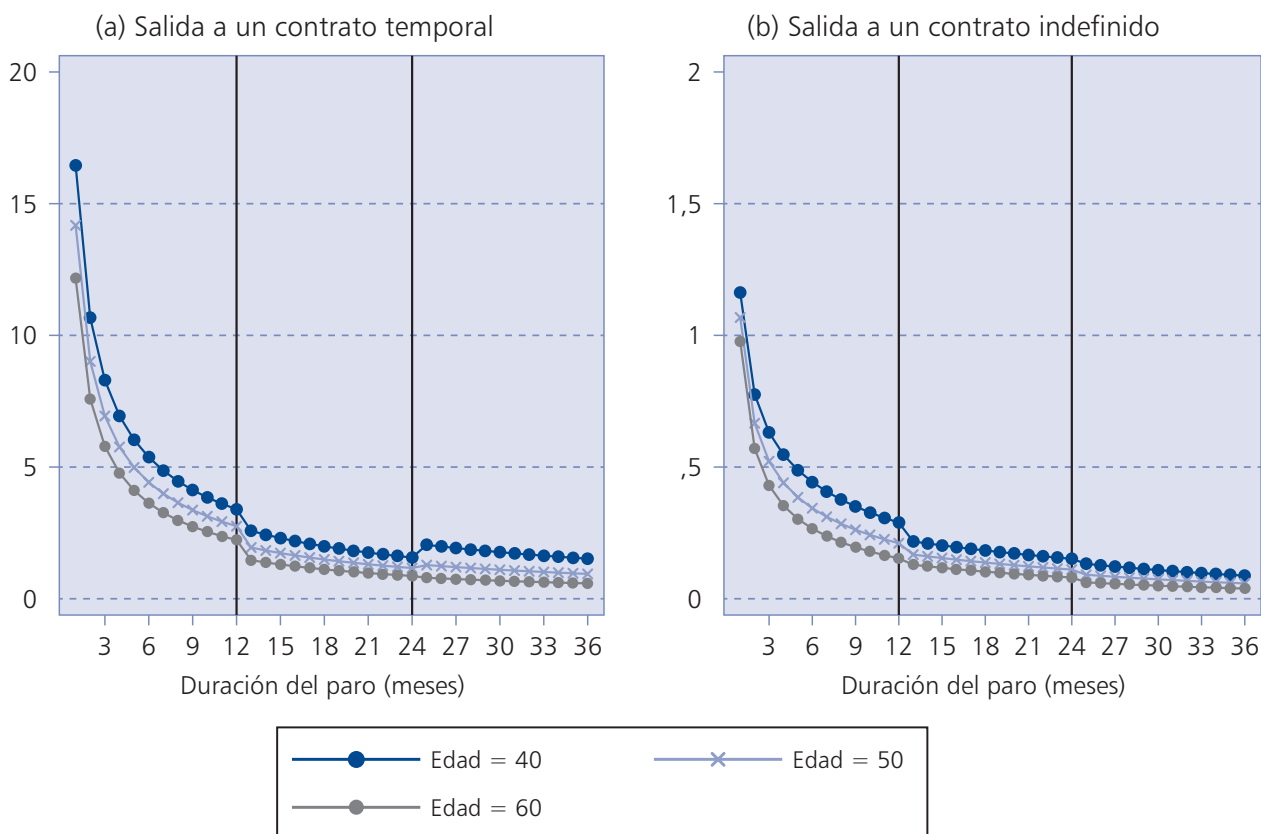
edad del trabajador. El gráfico 4 muestra las tasas de salida del paro a un empleo temporal y un empleo indefinido para trabajadores de 40, 50 y 60 años, man-

teniendo el resto de variables en sus medias muestrales. Se observan varios rasgos notables. En primer lugar, las tasas son más de diez veces superiores en

el caso de la salida a un empleo temporal que a uno indefinido. En segundo lugar, la tasa inicial es más baja cuanto mayor sea la edad del trabajador. Por último,

GRÁFICO 4

TASA DE SALIDA DEL PARO POR EDAD (Porcentaje)



Fuente: Elaboración propia.

hay una fuerte caída al transcurrir un mes, siendo la tasa de caída similar para todos los niveles de edad.

Los efectos de ésta y otras características se muestran en el cuadro n.º 3, que presenta las tasas de supervivencia en el paro a los doce y veinticuatro meses, es decir, la probabilidad de que un entrante en el paro no logre encontrar empleo durante el primer o el segundo año de paro. Estas tasas se construyen a partir de las estimaciones del modelo de duración, variando una sola característica cada vez y fijando todas las demás en sus valores medios muestrales. En

el caso de los PMLD hemos rescalado a 100 la tasa de supervivencia a los doce meses. Dados los grandes tamaños muestrales, 1,79 millones de observaciones para los hombres y 1,45 millones para las mujeres, todos los efectos que mostramos son altamente significativos.

El cuadro revela que la probabilidad de convertirse en PLD es muy alta, alrededor del 40 por 100 para el individuo medio en nuestra muestra y, condicional a ser PLD, la de ser PMLD es altísima, alrededor del 80 por 100. La primera cifra es muy superior a las obtenidas en una estimación similar, del 23,7 por 100 y el

27,5 por 100, para los hombres de 25-34 y 35-44 años, respectivamente, en el período 2008-2014, en Bentolila, García-Pérez y Jansen (2017). Esta diferencia apunta a problemas estructurales para los trabajadores de más edad en la reanudación de sus carreras laborales después de la pérdida del empleo.

Los resultados confirman que la probabilidad de salir del paro se reduce progresivamente con la edad. Diez años más de edad se traducen en un aumento de la tasa de supervivencia en el paro a los doce meses de 5,4 pp y 7,4 pp para los hombres y las mujeres, respectivamente. Sor-

CUADRO N.º 3

TASA DE SUPERVIVENCIA EN EL PARO A LOS 12 Y 24 MESES (Porcentaje)*

	HOMBRES		MUJERES	
	12 MESES	24 MESES	12 MESES	24 MESES
Media	39,4	77,4	41,5	80,4
Edad				
45 años	37,5	75,8	39,2	77,9
50 años	40,2	77,9	43,0	81,6
55 años	42,9	79,9	46,6	84,7
Educación				
Primaria	37,4	76,2	42,4	80,9
Secundaria 1.ª etapa	37,9	76,5	40,6	79,9
Secundaria 2.ª etapa	42,2	78,8	42,6	80,9
Superior	49,3	82,4	44,9	82,0
Cualificación				
Baja	45,7	80,6	44,8	82,0
Media-baja	34,2	74,2	39,6	79,4
Media-alta	36,8	75,8	36,9	78,0
Alta	40,2	77,8	42,6	80,9
Experiencia pre-2003				
Baja (40 por 100)	44,2	79,9	42,7	81,0
Media (73 por 100)	38,9	77,0	41,1	80,2
Alta (92 por 100)	35,8	75,2	40,1	79,7
Sector				
Industria	34,7	74,2	38,7	78,3
Construcción	36,9	75,6	58,8	84,8
Servicios de no mercado	48,9	79,8	40,8	81,5
Comercio	44,0	76,9	43,7	78,3
Hostelería	37,5	77,1	38,5	77,4
Otros Servicios	39,5	80,2	41,8	82,3
Prestaciones				
Sin prestación	7,9	51,7	18,4	65,7
Contributiva, 6 meses	21,3	51,7	35,2	65,7
Contributiva, 12 meses	56,6	51,7	64,5	65,7
Contributiva, 24 meses	82,9	80,6	87,2	85,5
Asistencial	70,1	89,8	75,2	93,1
Crecimiento económico				2,2
Bajo (-4,7 por 100)	41,3	77,1	43,3	80,6
Alto (+1,8 por 100)	37,9	77,7	40,8	80,6
Observaciones	1.785.324		1.449.987	

Notas: (*) La muestra está compuesta por trabajadores con 40 a 52 años en 2008. Las tasas de supervivencia representan la probabilidad de permanecer parado a los 12 meses y a los 24 meses. Estas últimas han sido normalizadas a 100 a los 12 meses. Para cada característica se muestra la tasa de supervivencia para el grupo correspondiente, manteniendo el resto de las variables en su media muestral.

Fuente: Elaboración propia sobre estimación de modelos de duración con datos de la *Muestra continua de vidas laborales*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

prendentemente, encontramos una mayor tasa de supervivencia al aumentar el nivel educativo, lo que probablemente se deba a su mayor salario de reserva a la hora de aceptar un empleo. Un

patrón más cercano al esperado surge para la medida de cualificación basada en la categoría profesional, con los trabajadores menos cualificados mostrando mayores tasas de supervivencia,

pero también los de cualificación alta (de nuevo, posiblemente debido a sus mayores salarios de reserva). Una mayor experiencia laboral reduce la probabilidad de ser PLD.

CUADRO N.º 4
TASA DE SUPERVIVENCIA EN EL PARO A LOS 12 Y 24 MESES (Porcentaje)*

	HOMBRES		MUJERES	
	12 MESES	24 MESES	12 MESES	24 MESES
A. Historial laboral en 2003-2007:		77,4	41,5	80,4
Núm, de contratos temporales				
1 contrato	41,7	78,6	42,9	81,0
2 contratos	40,8	78,1	42,2	80,8
4 contratos	39,1	77,1	40,9	80,1
Núm, de períodos de paro				
Ningún período	36,6	75,7	42,3	80,8
1 período	38,4	76,8	42,0	80,7
2 períodos	40,3	77,8	41,7	80,5
Núm, de sectores				82,0
2 sectores	41,0	78,2	43,4	81,3
4 sectores	40,3	77,8	42,2	80,7
7 sectores	39,3	77,3	40,4	79,8
Tiempo empleado (años)			36,9	78,0
1,3 años	45,3	80,5	45,8	82,5
2,9 años	40,5	77,9	40,3	79,8
4,5 años	35,3	74,9	34,2	76,5
	38,9	77,0	41,1	80,2
B. Empleo anterior:				79,7
Duración del empleo (meses)			18,4	65,7
2 meses	37,1	76,0	39,3	79,3
6 meses	37,5	76,2	39,7	79,5
32 meses	39,7	77,5	42,3	80,8
Último salario (euros de 2011)			75,2	93,1
381 euros	40,4	77,9	42,7	81,0
811 euros	39,4	77,3	40,7	80,0
1.155 euros	38,9	77,0	39,8	79,5
Observaciones	1.785.324		1.449.987	

Notas: (*) La muestra está compuesta por trabajadores con 40 a 52 años en 2008. Las tasas de supervivencia representan la probabilidad de permanecer parado a los doce meses y a los veinticuatro meses. Estas últimas han sido normalizadas a 100 a los doce meses. Para cada característica se muestra la tasa de supervivencia correspondiente al primer, segundo y tercer cuartil de la distribución de la variable, manteniendo el resto de las variables en su media muestral.

Fuente: Elaboración propia sobre estimación de modelos de duración con datos de la *Muestra continua de vidas laborales*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Entre los hombres, los trabajadores de la construcción tienen la segunda tasa de supervivencia más baja, aunque no así las mujeres, que en ese sector es de las más altas (pero éstas son minoritarias en él). Si bien puede resultar inesperado, la explicación de este hallazgo parece ser el alto grado de rotación en la construcción. Casi el 60 por 100 de los empleos en este sector no

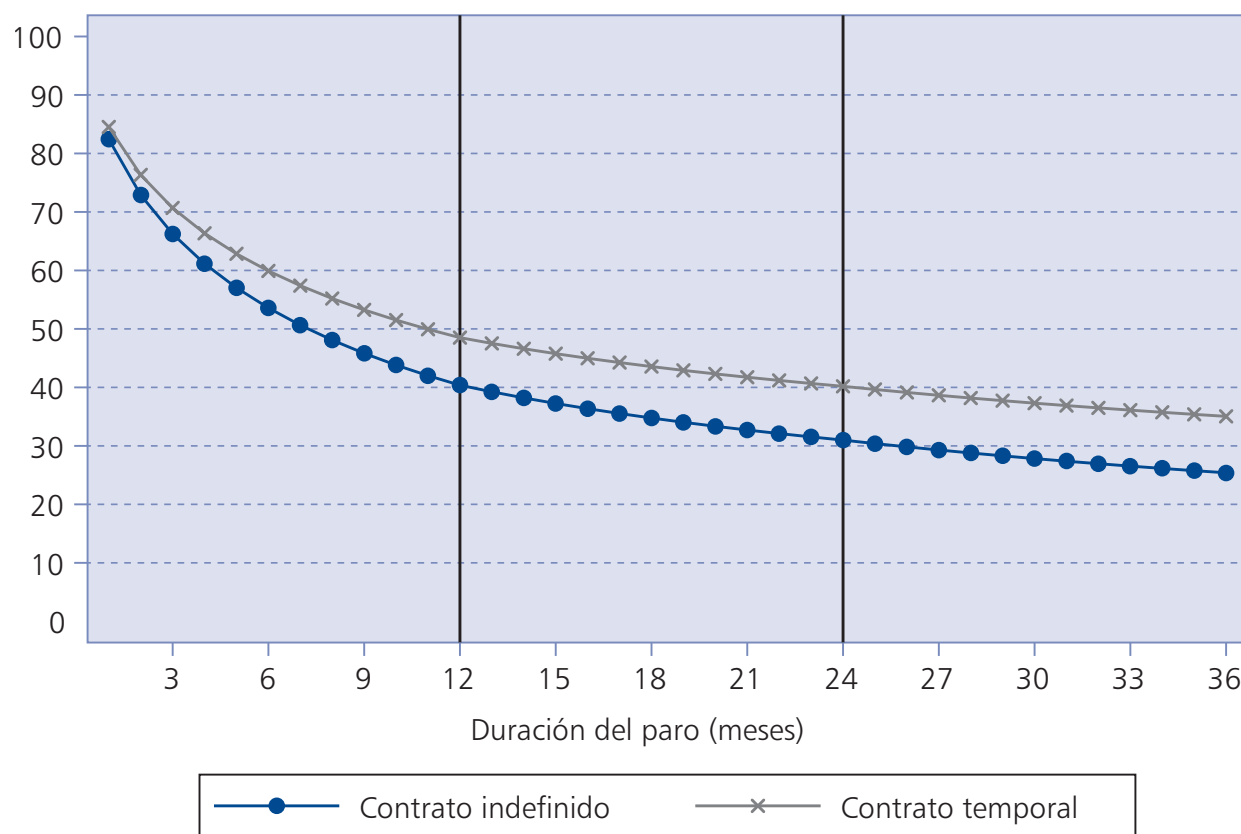
duran más de tres meses, frente al 44 por 100 de los otros sectores. Los contratos temporales parecen actuar como un mecanismo de reparto del trabajo, lo que permite que una proporción mayor de los parados de la construcción encuentren empleo y así eviten convertirse en PLD (7).

No obstante, el mayor efecto sobre la salida del paro está aso-

ciado a la percepción de prestaciones por desempleo. Como se aprecia en el cuadro, un hombre con derecho a una prestación contributiva de doce meses tiene un 57 por 100 de probabilidad de ser PLD y una mujer del 65 por 100, frente a probabilidades respectivas del 8 por 100 y el 18 por 100 para quienes no tienen prestaciones. Las diferencias son aún mayores en el caso

GRÁFICO 5

TASA DE SUPERVIVENCIA EN EL PARO Y ÚLTIMO CONTRATO PREVIO A 2008 (Porcentaje)



Fuente: Elaboración propia.

de las prestaciones asistenciales. En particular, en el paro de muy larga duración las diferencias derivadas del cobro de prestaciones asistenciales son de alrededor de cuarenta pp en el caso de los hombres y de treinta pp en el caso de las mujeres. Por comparación, el efecto del ciclo económico, que aparece en las últimas dos líneas, es mucho menor, y prácticamente inexistente para los PMLD.

Estas diferencias en las tasas de supervivencia sugieren que los trabajadores con prestaciones ejercen un esfuerzo de búsqueda relativamente bajo y/o tienen un

salario de reserva relativamente alto, lo cual se traduce en tasas de salida del paro menores mientras se reciben estas prestaciones. Después, cuando intensifican sus esfuerzos para encontrar un empleo en vista de la próxima expiración de las prestaciones, sus posibilidades de salir del paro son mucho más bajas que al comienzo, lo que hace que su probabilidad de supervivencia no descienda sustancialmente tras el agotamiento de las prestaciones.

En el cuadro n.º 4 mostramos los efectos que sobre las tasas de supervivencia tiene el historial laboral durante el período

2003-2007 y las características del último empleo. Presentamos los efectos para los tres cuartiles de la distribución de cada variable durante el período muestral. Se observa que prácticamente todas las variables tienen unos efectos relativamente reducidos, especialmente con respecto al paro de muy larga duración. La única que parece tener un mayor impacto, tanto sobre el paro de larga como sobre el de muy larga duración, es el tiempo empleado, disminuyendo la incidencia del primero en casi diez pp y la del segundo en torno a seis pp cuando el parado estuvo empleado el

90 por 100 del tiempo en 2003-2007, frente a una experiencia de solo 1,3 años, esto es, la cuarta parte del tiempo.

No obstante, el historial laboral reciente es un determinante clave de la probabilidad de ser PLD. Para mostrarlo, veamos la diferencia entre las tasas de supervivencia de un trabajador con un historial previo favorable con otro de historial desfavorable, eligiendo el mejor y el peor cuartil, respectivamente, en cada una de las seis características mostradas en el cuadro n.º 4, manteniendo el resto de variables en sus medias muestrales (8). En este caso, para los hombres la diferencia en la probabilidad de ser PLD es superior a 22 pp (un 57 por 100 por encima del individuo medio), y la de seguir parado doce meses más es de alrededor de doce pp, con cifras muy similares para las mujeres.

Para reforzar esta idea, estimamos un modelo adicional en el que añadimos el tipo del último contrato de trabajo antes de enero de 2008. Esta nueva variable capta el efecto duradero de la situación laboral –contrato indefinido o temporal– de los individuos al principio de la crisis. El resultado se muestra en el gráfico 5 para el caso de los hombres, que representa las tasas de supervivencia media de los individuos cuyo último contrato fue indefinido y de aquéllos para los que fue temporal. A los doce meses la diferencia de tasas es muy alta, de 8,1 pp a favor de los primeros –es decir, alrededor del 20 por 100 del valor medio en el cuadro n.º 4– y a los veinticuatro meses ha aumentado hasta los 9,2 pp.

Estos resultados confirman la importancia de las condiciones iniciales al comienzo de la crisis. Una posible explicación de este resultado es la existencia de he-

terogeneidad inobservada entre los individuos de ambos grupos no captada por el resto de variables que miden las diferencias en los historiales laborales. Pero probablemente también haya un componente de suerte. Algunos individuos pueden haber tenido que cambiar de empleo justo antes del estallido de la crisis y haberse visto afectados por el hecho de que en algunos sectores la contratación temporal inicial es la norma.

Aquí hemos considerado el impacto del historial previo y de las condiciones iniciales por separado. Sería deseable, sin embargo, cuantificar también su impacto conjunto, teniendo en cuenta la correlación existente entre todas las variables. Dejamos este ejercicio para una investigación futura.

4. Determinantes de la salida del empleo

Dada la alta probabilidad de convertirse en PLD que tienen los trabajadores mayores si entran en el paro, nos preguntamos ahora qué factores determinan que pierdan su empleo. Nos centramos en mostrar los aspectos dinámicos, relacionados con su historial laboral durante la expansión y con su último empleo previo.

Las tasas de supervivencia en el empleo temporal e indefinido a uno y dos años aparecen en el cuadro n.º 5. Naturalmente, la tasa media en los contratos temporales es muy inferior a la de los indefinidos, con valores similares para hombres y mujeres, apareciendo un salto importante tras sobrepasar la antigüedad en el empleo de un año.

En cuanto al historial laboral, el factor más importante, tanto en los contratos tempo-

rales como en los indefinidos y tanto para los hombres como para las mujeres, es el número de períodos de paro anteriores. Este resultado implica una concentración del paro: aquéllos trabajadores que caen en el paro más veces son también aquellos a los que los empleos les duran menos y, por tanto, aquellos con mayor probabilidad de volver a estar parados. Para las mujeres también es importante el número de contratos temporales previos, que contribuye a que éstos les duren más y a que los contratos indefinidos les duren menos. De nuevo esto sugiere una concentración del empleo temporal en algunas mujeres. El resto de variables reviste una importancia menor.

Llama la atención el efecto de la duración del período de paro anterior, que tiende a reducir la duración del empleo presente, ya sea temporal o indefinido, aunque en unas magnitudes relativamente reducidas (especialmente en las mujeres). Este resultado sugiere que la duración del paro no solo dificulta la salida de este estado, sino que también tiene un efecto negativo moderado sobre la calidad de los empleos sucesivos.

Para terminar, el resto de características del trabajador y del empleo, no mostradas en el cuadro n.º 5, presentan los efectos esperados. Representamos gráficamente dos de ellas, referidas al empleo temporal. Por una parte, el gráfico 6 muestra que la supervivencia en el empleo es mayor –y por tanto la probabilidad de despido sustancialmente menor– para los trabajadores con mayor nivel educativo. Por otra parte, existe una variación considerable en las tasas de supervivencia por sector. Como se observa en el gráfico 7, en el sector de la construcción la supervivencia a doce

CUADRO N.º 5

TASA DE SUPERVIVENCIA EN EL EMPLEO A LOS 12 Y 24 MESES (Porcentaje)*

	12 MESES	24 MESES	12 MESES	24 MESES	12 MESES	24 MESES	12 MESES	24 MESES
Media	25,4	67,4	29,7	75,4	89,1	92,2	91,1	93,6
A. Historial laboral en 2003-2007:								
Núm. de contratos temporales								
1 contrato	25,4	64,7	24,6	68,5	88,4	91,3	89,7	92,2
3 contratos	25,2	64,5	27,0	70,2	88,7	91,5	87,6	90,7
6 contratos	24,8	64,2	30,6	72,8	89,1	91,9	82,4	86,6
Núm. de períodos de paro								
Ningún período	29,4	67,9	34,3	75,1	89,7	92,2	91,1	93,1
1 período	27,0	66,0	30,6	72,8	87,6	90,7	89,7	92,0
3 períodos	22,3	61,9	23,5	67,5	82,4	86,6	86,2	89,3
Núm. de sectores								
3 sectores	25,8	65,1	28,2	71,1	88,8	91,6	89,6	92,0
5 sectores	25,4	64,7	27,7	70,8	88,5	91,3	90,1	92,4
8 sectores	24,8	64,1	27,0	70,3	87,9	90,9	90,5	92,6
Tiempo empleado								
								18
8,1 años	22,0	61,7	26,8	70,1	88,2	91,1	89,6	98,3
15,3 años	24,1	63,6	28,5	71,3	88,4	91,3	90,1	98,7
21,4 años	26,0	65,2	30,0	72,4	88,5	91,4	90,5	99,0
B. Empleo anterior:								
Duración del paro anterior								
1 meses	25,9	65,1	28,2	71,1	88,7	91,5	90,2	92,4
6 meses	24,7	64,1	27,8	70,8	88,1	91,1	90,0	92,3
12 meses	23,3	62,8	27,4	70,6	87,5	90,6	89,7	92,1
Experiencia previa								
44 por 100	24,0	63,5	27,6	70,6	87,2	90,4	89,4	91,8
74 por 100	25,1	64,4	28,0	71,0	88,3	91,2	90,3	92,5
91 por 100	25,7	64,9	28,2	71,1	88,9	91,7	90,8	92,9
Observaciones	1.924.196		2.017.454		4.203.310		3.332.867	

Notas: (*) La muestra está compuesta por trabajadores con 40 a 52 años en 2008. Las tasas de supervivencia representan la probabilidad de permanecer parado a los doce meses y a los veinticuatro meses. Estas últimas han sido normalizadas a 100 a los doce meses. Para cada característica se muestra la tasa de supervivencia correspondiente al primer, segundo y tercer cuartil de la distribución de la variable, manteniendo el resto de las variables en su media muestral.

Fuente: Elaboración propia sobre estimación de modelos de duración con datos de la *Muestra continua de vidas laborales*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

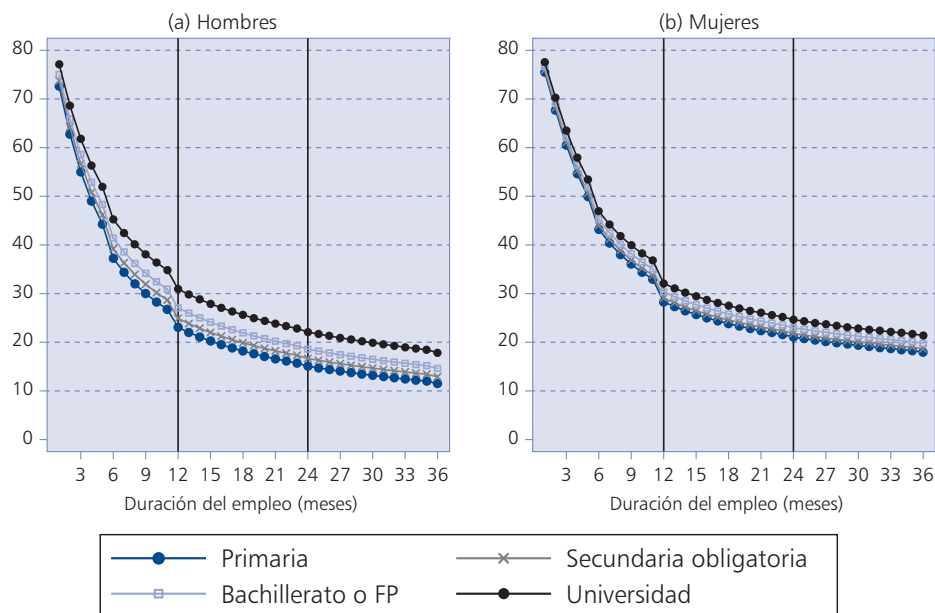
meses en un empleo temporal es casi la mitad que la observada en el sector de servicios de no mercado. Este resultado refuerza la idea anterior de que el sector de la construcción es uno de los que principalmente nutre la entrada en el paro entre los trabajadores mayores. Por último, la edad apenas afecta a la probabilidad de perder el empleo.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DE POLÍTICA ECONÓMICA

En este artículo hemos ofrecido un análisis detallado del paro de larga duración entre los mayores de 45 años. Nuestras estimaciones confirman que la edad dificulta notablemente el regreso de los para-

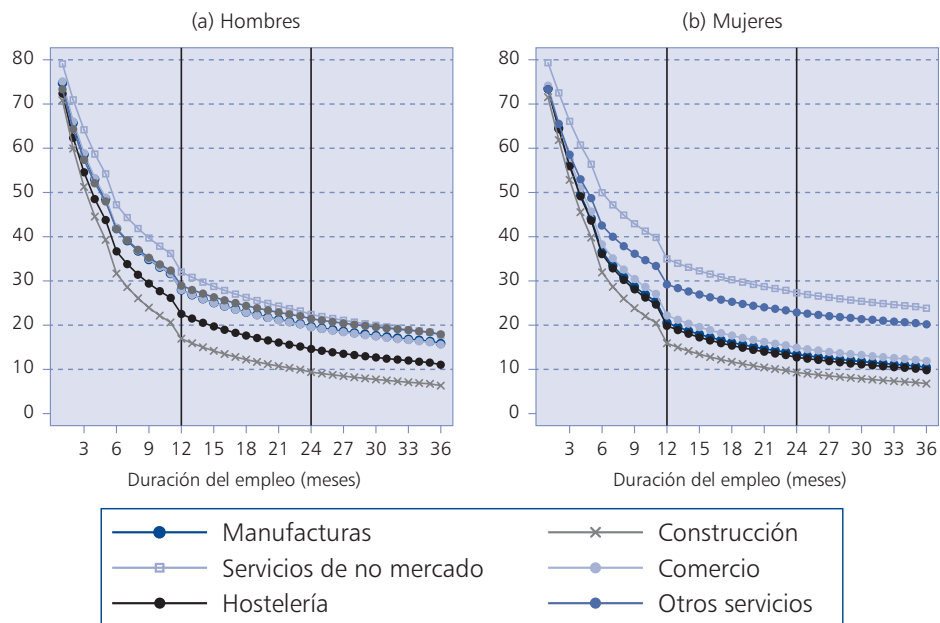
dos al empleo. Cuatro de cada diez parados de esas edades siguen en paro a los doce meses y, en media, solo uno de cada cinco de ellos logra encontrar empleo durante el segundo año. El riesgo de exclusión social y económica entre los parados de larga duración en esta franja de edad es por tanto real y considerable.

GRÁFICO 6
TASA DE SUPERVIVENCIA EN EL EMPLEO TEMPORAL POR NIVEL EDUCATIVO (Porcentaje)



Fuente: Elaboración propia.

GRÁFICO 7
TASA DE SUPERVIVENCIA EN EL EMPLEO TEMPORAL POR SECTOR PRODUCTIVO (Porcentaje)



Fuente: Elaboración propia.

Sin embargo, el análisis 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 2008. El tipo del último contrato previo a la crisis no solo afecta a la probabilidad de entrada en el paro, sino que también influye en las posteriores tasas de salida del paro. Esta variable, junto con el resto de aspectos del historial previo, capta un considerable grado de heterogeneidad en las características observables e inobservables entre los individuos de nuestra muestra. Uno de los retos para el futuro es el diseño de métodos que nos permitan cuantificar el impacto conjunto de estas variables. Según nuestros cálculos provisionales, estas variables podrían explicar diferencias de hasta veinte puntos porcentuales en el riesgo de caer en el paro de larga duración, aproximadamente la mitad del riesgo medio de los individuos en nuestra muestra.

Nuestros resultados indican que es primordial distinguir entre los mayores que son víctimas de la crisis y que han entrado en paro por razones ajenas a su perfil y los que incluso antes de la crisis tenían ya una carrera laboral inestable, caracterizada por frecuentes interrupciones del empleo, contratos inestables y numerosos cambios de sector. No tener en cuenta las diferencias en los historiales previos introduce un sesgo en la estimación del impacto de la duración en las tasas de salida.

Además, 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. Estos constituyen un

grupo prioritario en casi todos los programas para la reinserción de parados de larga duración. Sin embargo, la evidencia disponible indica que el éxito de estos programas depende de la capacidad de ofrecerlos con una atención individualizada e intensiva durante períodos relativamente largos (Comisión Europea, 2015). Lamentablemente, en el caso de España esta capacidad es muy limitada, tanto por las restricciones presupuestarias como por la escasa eficiencia de los servicios públicos de empleo (Jansen, 2016).

El recién estrenado «Programa Conjunto para Desempleados de Larga Duración», dotado de más de 500 millones de euros, debería corregir estas deficiencias. Sin embargo, la mejora en la financiación no ofrece garantías de mejora. Los servicios públicos de empleo deberían fortalecer sus capacidades para el diseño, la implantación y el seguimiento de planes de reintegración individuales basados en un profundo análisis de la situación individual de cada persona.

Un primer paso útil sería la implantación de métodos modernos de perfilado (Felgueroso *et al.*, 2017). Aparte de la mejora en el diagnóstico y la identificación de las soluciones más eficaces, esta metodología también permitiría la implantación de planes individuales en función de indicadores objetivos sobre la empleabilidad de las personas. De esta manera se facilitaría el diseño de paquetes de ayudas a medida que pueden incluir el uso de intermediarios especializados, privados o del tercer sector, si se estima oportuno.

Por último, la adopción de métodos de perfilado facilita el uso de medidas preventivas. De hecho, la falta de medidas de ac-

tivación temprana es otro de los fallos del sistema actual. Según nuestros resultados, la percepción de una prestación por desempleo aumenta el riesgo de paro de larga duración, lo que apunta a una necesidad de intensificar los incentivos de búsqueda para aquellos parados que son aptos para el empleo junto con medidas correctivas tempranas para el resto.

NOTAS

(*) Deseamos agradecer la financiación recibida del Ministerio de Economía, Industria y Competitividad, proyecto ECO2016-79848-P.

(**) J. Ignacio García-Pérez y Marcel Jansen son investigadores de Fedea.

(1) Véase Farré, Fasani y Mueller (2015) para el caso español y Winter-Ebmer (2016) para otros países.

(2) Ese artículo contiene un resumen de otros trabajos en los que se estudia la duración del paro en España con modelos similares.

(3) Formalmente, se trata de un modelo de riesgos en competencia estimado como un logit multinomial.

(4) No obstante, estas transiciones están de hecho presentes en nuestro modelo, al considerárselas como una misma experiencia de empleo que continúa hasta que no haya una transición al paro.

(5) En Bentolila *et al.* (2017), en lugar de las variables relativas al período 2003-2007 y algunas del último empleo, se incluyen dos tipos inobservables de trabajadores y se estiman conjuntamente modelos de duración para las salidas del paro y del empleo.

(6) Las especificaciones exactas así como los resultados de las estimaciones realizadas figuran en Bentolila *et al.* (2018).

(7) Ver Bentolila, García-Pérez y Jansen (2017) para una estimación alternativa del modelo eliminando las salidas del paro hacia empleos de muy corta duración, que contrasta esta hipótesis.

(8) Nótese que nos abstraemos de la frecuencia muestral de estas combinaciones de características e historiales.

BIBLIOGRAFÍA

ABRAHAM, K.; SANDUSKY, K.; HALTIWANGER J., y J. R. SPLETZER (2016), «The consequences of long-term unemployment: evidence

from matched employer-employee data», US Census Bureau Center for Economic Studies <i>Paper CES-16-40</i>. BENTOLILA, S.; GARCÍA-PÉREZ, J. I., y M. JANSEN (2017), «Are the Spanish Long-Term Unemployed Unemployable?», <i>SERIEs—Journal of the Spanish Economic Association</i>, 8: 1-41. — (2018), «El paro de larga duración de los mayores de 45 años», Fedea, <i>Documento de trabajo</i> (de próxima aparición). BENTOLILA, S., y M. JANSEN (eds.), <i>Long-term unemployment after the Great Recession: causes and remedies</i>, CEPR Press, Londres. COMISIÓN EUROPEA (2015), «Integrated Support for the Long-Term Unemployed in Europe: A Study of National Policies», Brussels, <i>European Social Policy Network</i>.	FARRÉ, L.; FASANI, F., y H. MUELLER (2015), «Feeling useless: the effect of unemployment on mental health in the Great Recession», Barcelona, <i>GSE Working Paper</i>, 838. FELGUEROSO, F.; GARCÍA-PÉREZ, J. I.; JIMÉNEZ-MARTÍN, S.; GORJÓN, L., y M. GARCÍA (2017), «Herramienta de perfilado de parados: modelización y resultados preliminares», Fedea, <i>Estudios sobre la Economía Española</i>, 2017/23. JANSEN, M. (2016), «The challenge of integrated support to long-term unemployment», New Skills at Work Second Report, Fedea y JPMorgan Chase Foundation, Madrid. KROFT, K.; LANGE, F.; NOTOWIDIGDO, M. J., y L. KATZ (2016), «Long-term unemployment and the Great Recession: the role of composition, duration dependence, and nonparticipation», <i>Journal of Labor Economics</i>, 34: S7-S54.	KRUEGER, A. B.; CRAMER, J., y D. CHO (2014), «Are the long-term unemployed on the margins of the labor market?», <i>Brookings Papers on Economic Activity</i> (Spring): 229-280. MACHIN, S., y A. MANNING (1999), «The causes and consequences of long-term unemployment in Europe», en O. ASHENFELTER y D. CARD (eds.): <i>Handbook of Labor Economics</i>, vol. 3, Elsevier, Amsterdam: 3085-3139. WINTER-EBMER, R. (2016), «Long-term effects of unemployment: what can we learn from plant-closure studies?», en S. BENTOLILA y M. JANSEN (eds.): <i>Long-term unemployment after the Great Recession: causes and remedies</i>, CEPR Press, Londres.
--	--	---

Resumen

Durante la Gran Recesión, la tasa de temporalidad disminuyó significativamente. Después de cuatro años de bonanza ha vuelto a crecer aunque sin alcanzar todavía los niveles precrisis. En este documento, mostramos que dicha evolución no ha supuesto una mejoría real de la precariedad laboral en el mercado de trabajo español. El aumento imparable del número de contratos que acompaña la actual fase expansiva se caracteriza por un uso cada vez más extensivo de los contratos temporales de muy corta duración y de las recontrataciones. Este fenómeno no es totalmente captado por indicadores como la tasa de temporalidad, ocultando parte de la precariedad laboral. En este artículo documentamos este fenómeno, cómo afecta al acceso al empleo indefinido y su relación con el gasto en prestaciones por desempleo.

Palabras clave: empleos temporales, duración de los contratos, recontrataciones, gastos en prestaciones por desempleo, *bonus-malus*.

Abstract

During the Great Recession, the temporary employment rate decreased significantly. After four years of recovery, it has grown again without reaching pre-crisis levels. In this document, we show that this evolution has not brought about a real improvement in job insecurity in the Spanish labor market. The unstoppable increase in the number of contracts that accompany the current expansive phase is characterized by an increasingly extensive use of temporary contracts of very short duration and of rehiring. This phenomenon is not fully captured by indicators such as the temporary employment rate, hiding part of the job precariousness. In this article we document this phenomenon, how it affects access to permanent employment and its relation to spending on unemployment benefit.

Key words: temporary employment, temporary contracts, spending on unemployment benefit, recalls.

JEL classification: D92, G33, J23.

LA CONTRATACIÓN TEMPORAL EN ESPAÑA: NUEVAS TENDENCIAS, NUEVOS RETOS

Florentino FELGUEROSO

Fedea

J. Ignacio GARCÍA-PÉREZ (*)

Universidad Pablo de Olavide

Marcel JANSEN (*)

Universidad Autónoma de Madrid

I. INTRODUCCIÓN

DURANTE las tres últimas décadas, España ha liderado el *ranking* europeo de los indicadores de empleo temporal. Como consecuencia de la reforma laboral aprobada a mediados de los años ochenta, la tasa de temporalidad explotó, alcanzando un máximo con la burbuja inmobiliaria a mediados del año 2007. Ninguna de las numerosas reformas aprobadas desde entonces ha conseguido aliviar este problema que es uno de los lastres estructurales mejor documentados de la economía española (véase, por ejemplo, Bentolila, Dolado y Jimeno, 2008 y 2012). Durante la Gran Recesión, sin embargo, este indicador experimentó una mejoría notable, aunque no suficiente para dejar las posiciones más altas del *ranking* europeo. En realidad, dicha evolución de las tasas de temporalidad no es el resultado de una mejoría real de la precariedad laboral en el mercado de trabajo español. Todo lo contrario.

La duración media de los contratos se ha ido reduciendo a lo largo de la última década. Esta reducción se puede explicar por el uso cada vez más extendido de los contratos de muy corta duración (de unas horas hasta menos de una semana). Sin embargo, este fenómeno no es totalmente

captado por indicadores como la tasa de temporalidad y datos procedentes de encuestas de población activa, ocultando parte de la precariedad laboral real. En este artículo mostramos los indicadores y fuentes de datos alternativas que sí permiten captarlo, y que muestran todo lo contrario (1).

Además, la reducción en la duración de los contratos tiene un impacto en la duración y frecuencia de los episodios de empleo y paro, y en el acceso a los contratos indefinidos.

Presentamos, en este artículo, evidencias que muestran como cada vez se necesitan más contratos o episodios de empleo para conseguir un empleo estable. Es decir, las tasas de rotación laboral previas a la consecución de un empleo con contrato permanente son significativamente más elevadas que durante el período precrisis.

Finalmente, aportamos evidencia descriptiva que muestra como el uso cada vez más extendido de los contratos de corta duración viene acompañado de un incremento de las tasas de recontratación que tienen en la actualidad valores muy superiores a los registrados en la fase expansiva anterior. Este fenómeno agrava el problema de los subsidios cruzados entre

empresas y entre sectores que caracteriza la financiación de las prestaciones por desempleo en nuestro país.

II. LOS CONTRATOS DE MUY CORTA DURACIÓN

La tasa de temporalidad medida como el número de trabajadores asalariados con contratos temporales sobre el total de asalariados empleados en un momento determinado llegó a alcanzar el 34 por 100 antes del inicio de la Gran Recesión, cayendo posteriormente en unos diez puntos porcentuales (pp) durante la misma. Desde el inicio de la actual fase expansiva, la tasa de temporalidad ha vuelto a crecer ligeramente, pero aún se sitúa lejos de los niveles alcanzados a mediados de los años 2000 y es más parecida a la

de finales de los ochenta y principios de los noventa.

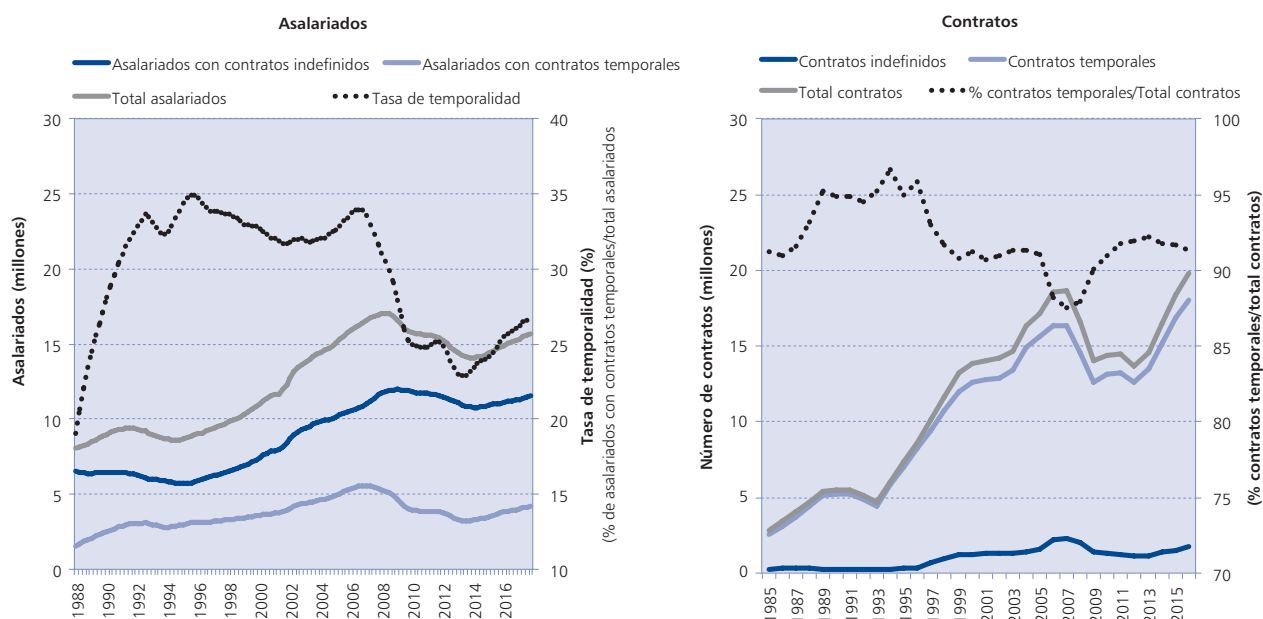
El hecho es que la mejora en las tasas de temporalidad que se puede observar con la *Encuesta de población activa* no tiene su correspondencia en las estadísticas de contratos tal como se muestra en el gráfico 1. En el panel izquierdo del mismo se presenta el número de asalariados por tipos de contrato y la tasa de temporalidad en promedio anual durante los años 1987-2017, mientras que el panel derecho representa los contratos registrados anualmente durante el período 1985-2017, distinguiendo entre los contratos indefinidos y temporales.

La comparación de los dos paneles del gráfico 1 presenta dos paradojas aparentes. Como se

puede observar, en el año 2017, se ha batido el récord de la serie histórica del número de contratos totales firmados a lo largo de un año (21,5 millones). Este hecho se debió, fundamentalmente, al incremento del número de contratos temporales. La primera paradoja es que, aunque se haya alcanzado un número máximo de contratos, el empleo de asalariados sigue estando 1,3 millones por debajo del alcanzado antes del inicio de la crisis.

Además, como muestra la línea negra de este gráfico, en los últimos veinte años, la proporción de contratos temporales firmados cada año se ha mantenido en una media del 91,5 por 100, salvo en los años 2006-2008, en el que estuvo en un 88 por 100 debido a los efectos transitorios de la reforma

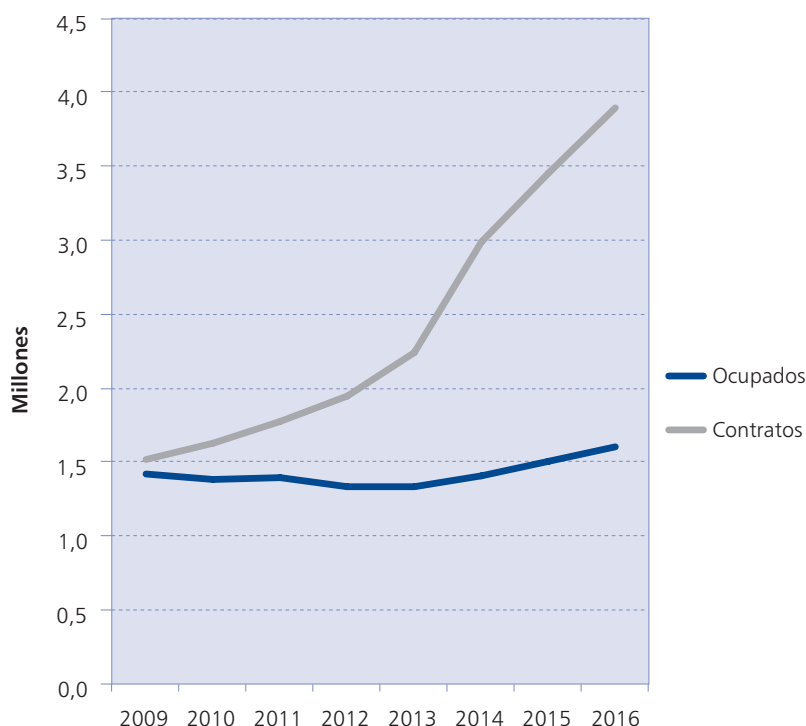
GRÁFICO 1
ASALARIADOS Y CONTRATOS POR TIPOS DE CONTRATO



Notas: La serie de contratos se refiere a los contratos acumulados entre enero y diciembre de cada año, excluyendo a los empleados del hogar. La serie de asalariados se refiere a los promedios de los últimos cuatro trimestres.

Fuentes: Asalariados, promedios últimos doce meses (*Encuesta de población activa*, Instituto Nacional de Estadística), Contratos, total anuales (SEPE).

GRÁFICO 2
OCUPADOS vs CONTRATOS EN LA HOSTELERÍA
2009-2016 (Datos anuales)



Fuentes: Ocupados (*Encuesta de población activa*, media anual), Contratos (*Servicio Público de Empleo Estatal*, total anual).

laboral del año 2006. Es decir, no se observan prácticamente efectos de la crisis sobre el tipo de contratación, contrariamente a lo que muestra la evolución de la tasa de temporalidad.

Este aparente desacoplamiento entre el crecimiento del empleo y el número de contratos queda todavía más patente en sectores como el de la Hostelería. En este sector el ratio entre el número de contratos firmados cada año y el número de empleados medio casi se ha triplicado desde el año 2009, por lo que se puede concluir que un aumento tan espectacular del volumen de contratación solo parece haber tenido un mínimo efecto sobre el empleo medio.

¿Cómo es posible que el porcentaje de contratos temporales que se firman cada año siga en niveles similares al de los últimos veinte años, y la tasa de temporalidad, sin embargo, se mantenga muy por debajo de los valores medios previos a la Gran Recesión?

Para explicar este fenómeno podemos acudir a las estadísticas de contratos temporales por duración de éstos. En el gráfico 3, se muestra la evolución y distribución de los contratos según la duración prevista al inicio de los mismos.

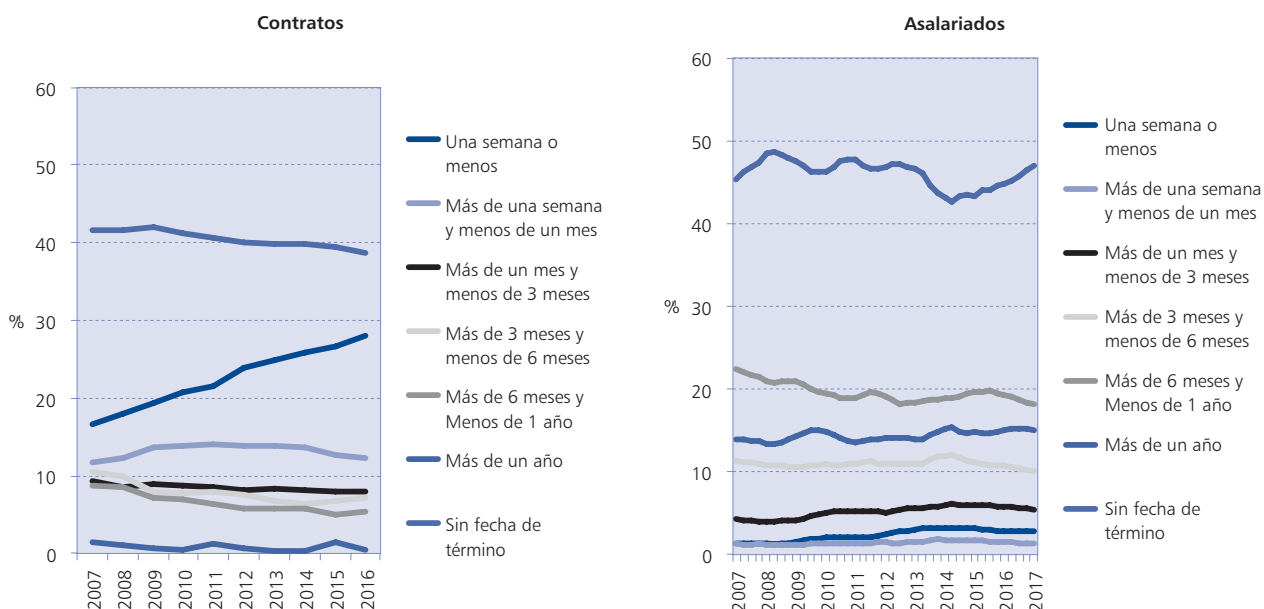
De estos datos podemos extraer varias conclusiones. En primer lugar, observamos que

durante la última década el peso de los contratos temporales de mayor duración (los de más de tres meses), así como aquéllos que carecen inicialmente de una duración determinada, es decir, los contratos de obra y servicio ha ido cayendo. Este último tipo de contratos es el más frecuente en España. A pesar de tener un menor peso sobre el total, con el inicio de la nueva fase expansiva, el uso de estos contratos ha vuelto a crecer sustancialmente, de tal forma que en el año 2016 llegaron a superar en número a los firmados en el año 2007. En segundo lugar, vemos como el segundo tipo de contratos que caracterizan el incremento de los contratos temporales en años recientes son los contratos de una semana o menos, que representan ya cerca de un 30 por 100 de los contratos firmados a lo largo del año.

Por otra parte, en el panel de la izquierda del gráfico 3 se observa un aumento muy importante en el número de contratos de menos de una semana en un proceso que arranca antes de la crisis (y dicho de paso, no parece haberse visto alterado por las reformas laborales que se aprobaron durante ese período). En paralelo, se observa también una disminución del peso en el número de contratos de obra y servicio (sin fecha de terminación prefijada) y los contratos temporales con duraciones relativamente largas. El resultado final es una disminución en la duración media de los contratos y un aumento en la rotación.

Finalmente, el panel de la izquierda de este gráfico presenta la misma distribución, pero esta vez utilizando datos del empleo temporal de la *Encuesta de población activa* (EPA). El contraste es considerable. Según la EPA los

GRÁFICO 3
DISTRIBUCIÓN DE LOS CONTRATOS TEMPORALES Y ASALARIADOS CON CONTRATOS TEMPORALES POR DURACIÓN DE LOS CONTRATOS



Fuentes: Estadísticas de contratos (Servicio Público de Empleo Estatal) y Encuesta de población activa (Instituto Nacional de Estadística).

empleos temporales de menos de una semana solo explican una parte muy pequeña del empleo y su peso en el empleo total apenas ha aumentado en los últimos años. El sesgo o *time aggregation bias* es fácil de explicar. La EPA es una muestra trimestral que recoge información sobre el empleo durante una semana de referencia. La sospecha, por tanto, es que la EPA no capta los episodios de empleo que empiezan y terminan durante el resto de las semanas y el sesgo resultante ha aumentado en importancia en los últimos años debido al aumento en el peso de los contratos de muy corta duración.

Actualmente, en definitiva, los contratos de menos de una semana copan más del 25 por 100 del total de los contratos

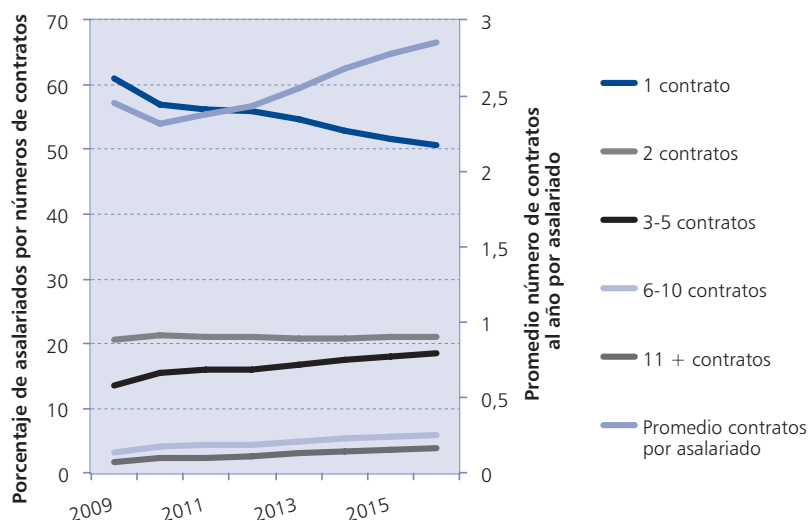
con una enorme variación entre sectores y distintos colectivos de trabajadores. El 62 por 100 de todos estos contratos se firman con personas poco cualificadas –ESO o estudios primarios– y algo más de la mitad de estos contratos se firman con adultos con edades entre los 30 y los 54. De hecho, los datos oficiales de contratos indican que la distribución del número de contratos por persona con algún contrato temporal en 2016 es prácticamente igual para jóvenes y adultos con una media de casi tres contratos por persona, como confirma el siguiente gráfico. En él se observa un claro aumento en el porcentaje de personas que firman entre tres y cinco contratos por año, mientras que el porcentaje de trabajadores con un único contrato nuevo ha disminuido en más de 10 puntos

porcentuales desde el año 2009. En el año 2016, cerca del 33 por 100 de los trabajadores con nuevos contratos tuvieron tres o más contratos.

En definitiva, la evolución de la contratación no se ve reflejada en la EPA que se utiliza para calcular el indicador tradicional del empleo temporal: la tasa de temporalidad. Una posible explicación es que dicha encuesta no consiga recoger completamente los empleos esporádicos de muy corta duración dado que se refieren solo a los trabajos realizados por las personas encuestadas en la semana de la entrevista.

De hecho, otras fuentes que recogen mejor este tipo de episodios de empleo cortos y esporádicos, como los datos de

GRÁFICO 4
DISTRIBUCIÓN DE ASALARIADOS CON NUEVOS CONTRATOS SEGÚN
NÚMERO DE CONTRATOS AL AÑO



Fuente: Elaboración propia con estadísticas de contratos.

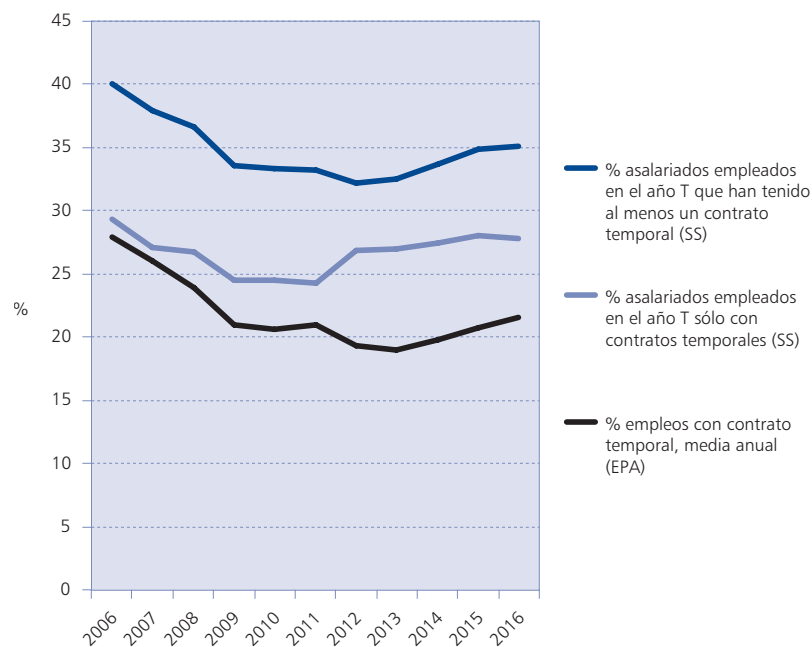
el empleo temporal tendría un menor peso que el registrado antes del estallido de la burbuja inmobiliaria.

Sin embargo, si nos centramos en el porcentaje de personas que han trabajado a lo largo del año solo con contratos temporales (es decir, que no han tenido ningún empleo indefinido, ni han trabajado como autónomos), podemos observar que la situación se ha vuelto a deteriorar en años recientes, y ya es similar al período precrisis.

En Felgueroso, García Pérez, Jansen y Troncoso (2017) se muestra otro hecho interesante relacionado con los contratos de muy corta duración que es que su crecimiento tan sustancial en años recientes no es debido a un mayor uso de las agencias de empleo temporal. Éstas tienen

los registros de la Seguridad Social, muestran un panorama bastante diferente sobre la evolución reciente de la precariedad laboral en el mercado de trabajo español. De esta forma, si en lugar de fijarnos en un período de empleo tan corto como una semana, nos centramos en el porcentaje de personas que tienen algún tipo de contrato temporal a lo largo del año, la tasa de temporalidad sería casi catorce puntos superior. En el gráfico 5, se muestra este indicador alternativo y se compara con la tasa de temporalidad, esta vez medida sobre el total de empleados en algún momento del año, en lugar de sobre el total de asalariados en un momento determinado a lo largo de un trimestre (como en la *Encuesta de población activa*). A pesar de la diferencia de valores que se obtienen entre ambos indicadores y la distinta procedencia de los datos, la evolución es similar:

GRÁFICO 5
ASALARIADOS CON CONTRATO TEMPORAL: AFILIACIÓN A LA
SEGURIDAD SOCIAL vs EPA



Fuente: Elaboración propia con estadísticas de contratos (Servicio Público de Empleo Estatal).

en la actualidad un volumen de contratación de este tipo solo algo superior al registrado hace una década. Esta constatación puede, probablemente, explicarse por los efectos de la digitalización del mercado de trabajo, que no solamente facilitan los procesos de búsqueda de empleo, sino también, y en consecuencia, permiten que se genere un cambio en las relaciones laborales con contrataciones *on-demand*, para la realización de tareas específicas durante un tiempo de corta duración.

III. LOS CONTRATOS DE CORTA DURACIÓN Y LAS TRAYECTORIAS DE EMPLEO

Como hemos visto en la sección anterior, parece que, en comparación con el período anterior a la Gran Recesión, si bien es cierto que la tasa de temporalidad ha caído ésta quizá ha dejado de ser un buen indicador de la precariedad laboral. En primer lugar porque la EPA, que es la fuente de datos que se utiliza para medirlo, no es capaz de captar todos los episodios de empleo de muy corta duración que están teniendo un peso cada vez más importante en nuestro mercado de trabajo, y en segundo lugar, por el impacto que estos contratos pueden tener sobre las trayectorias de empleo.

Una manera de evaluar si el mayor uso de contratos de corta duración y el aumento del número de contratos por persona está afectando a las trayectorias de empleo es analizar si los cambios en la contratación temporal han empeorado el de por sí muy limitado acceso al empleo indefinido. En Felgueroso, García-Pérez, Jansen y Troncoso (2017) usamos los datos de la *Muestra con-*

tinua de vidas laborales para centrarnos en las trayectorias laborales de los jóvenes menores de 30 años. En un primer ejercicio demostramos que la acumulación de contratos favorece la salida de los jóvenes hacia contratos temporales. Sin embargo, la duración esperada de estos contratos es menor para jóvenes que han acumulado más contratos y a partir de unos siete a ocho contratos se reduce la probabilidad de acceder a un contrato indefinido. Esta evidencia apunta al riesgo para determinados colectivos de quedarse atrapados en ciclos de contratos de (muy) corta duración.

En un segundo ejercicio, estimamos directamente un modelo de duración para el tiempo que los jóvenes necesitan de cara a encontrar su primer empleo

indefinido desde la fecha de inicio de su primer contrato. En el cuadro n.º 1 ofrecemos los datos descriptivos de la muestra con la que se realizan estos ejercicios (2). La inspección de éstos muestra claramente que el acceso al empleo indefinido se ha hecho más difícil recientemente, tanto en términos del tiempo necesario para encontrar el primer contrato indefinido como en el número de contratos temporales previos. Llama la atención el valor de ambas variables con un tiempo medio de búsqueda de cincuenta y siete meses antes de la crisis y noventa y cuatro meses en el período desde 2008. Además, en términos relativos el deterioro ha sido mayor para las personas menos cualificadas.

Las diferencias persisten cuando controlamos por las caracte-

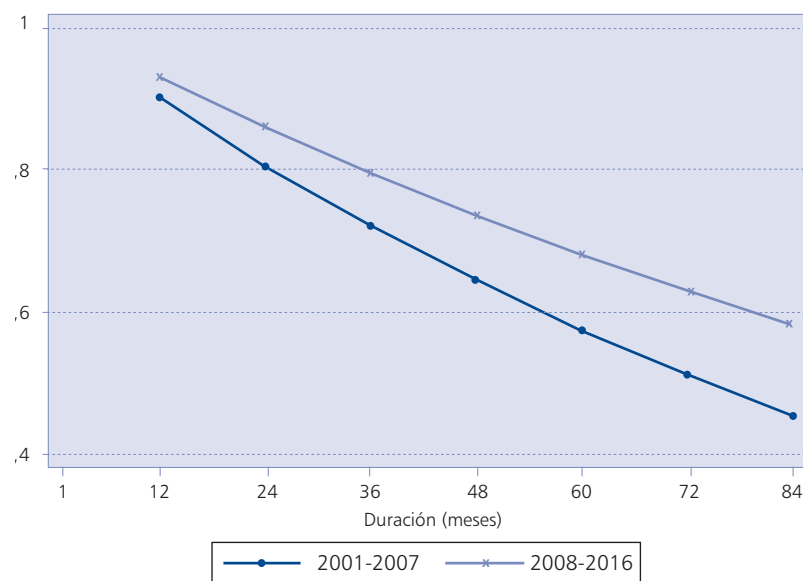
CUADRO N.º 1

EL TIEMPO TRANSCURRIDO Y EL NÚMERO DE CONTRATOS TEMPORALES HASTA EL PRIMER CONTRATO INDEFINIDO

NÚMERO DE CONTRATOS	2001-2007	2008-2016
P25	3,0	4,0
P50	5,0	7,0
P75	8,0	12,0
Media	6,2	9,0
Duración (meses)		
P25	25,0	43,0
P50	47,0	85,0
P75	79,0	132,0
media	56,9	94,3
Por nivel de cualificación		
Número de contratos		
Alto	4,7	5,7
Medio-alto	5,7	6,8
Medio-bajo	5,3	7,2
Bajo	6,5	9,9
Duración (meses)		
Alto	40,4	63,1
Medio-alto	50,5	72,3
Medio-bajo	48,2	74,2
Bajo	59,4	103

Fuentes: *Muestra continua de vidas laborales*. Felgueroso, García Pérez y Troncoso (2017).

GRÁFICO 6A
TASAS DE SUPERVIVENCIA HASTA EL PRIMER CONTRATO INDEFINIDO



Fuente: Felgueroso, García Pérez, Jansen y Troncoso (2017).

rísticas de los individuos y de su primer contrato como muestra el gráfico 6A. En él mostramos la tasa de supervivencia o probabilidad de seguir en un empleo temporal o en desempleo, esto es, sin acceso a un empleo indefinido para cada uno de los períodos que un individuo con características medias continúa en alguna de estas situaciones. Como se observa en el gráfico, esta probabilidad es claramente mayor a partir del año 2008 (línea azul) que en el período 2001-2007 (línea azul claro).

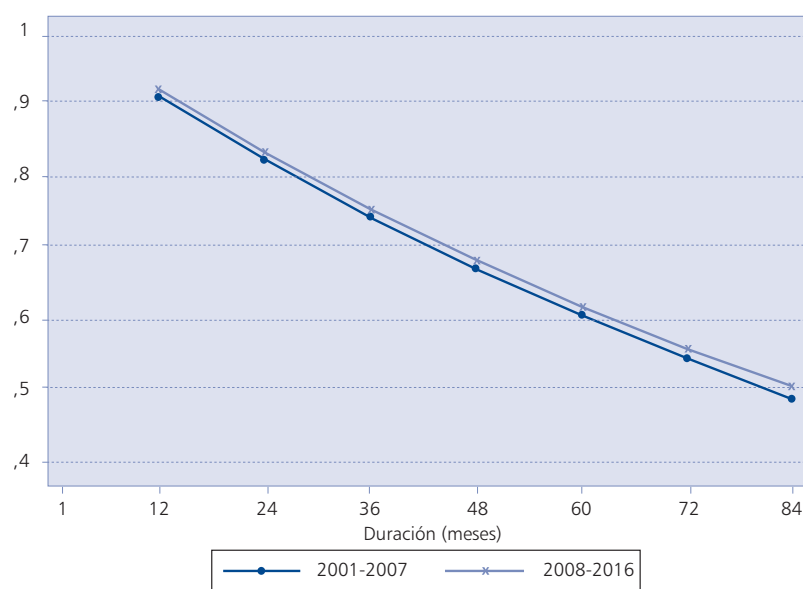
Sin embargo, cuando controlamos también por las diferencias en las condiciones macroeconómicas –captadas por la tasa de paro nacional y la tasa de crecimiento del empleo al nivel regional– las diferencias entre ambos períodos estudiados prácticamente desaparecen. Estos resultados parecen indicar, por tanto, que el deterioro en el

acceso al empleo indefinido se debe principalmente al aumento en la tasa de paro y no a los cambios en la contratación temporal o las reformas laborales de 2010 y 2012. Pero, y esto es clave, estas mismas reformas tampoco han servido para mejorar el acceso al empleo indefinido.

IV. RECONTRATACIONES Y CONTRATOS DE CORTA DURACIÓN

En las secciones anteriores describimos las tendencias recientes de la precariedad laboral en España. En ellas hemos visto como la duración media de los contratos está cayendo debido esencialmente al aumento espectacular de los contratos de muy corta duración. Este fenómeno genera trayectorias laborales que

GRÁFICO 6B
TASAS DE SUPERVIVENCIA HASTA EL PRIMER CONTRATO INDEFINIDO
CONTROLANDO POR CONDICIONES MACROECONÓMICAS



Fuente: Felgueroso, García Pérez, Jansen y Troncoso (2017).

se caracterizan por episodios de empleo más cortos y más frecuentes, con continuas salidas y entradas entre situaciones de empleo y paro o inactividad. El siguiente paso es estudiar si este fenómeno está vinculado con sucesivos ceses temporales (*temporary layoffs*) y recontrataciones (*recalls*) en las mismas empresas.

En España, oímos con frecuencia casos de despidos durante períodos de baja intensidad productiva, como los festivos o los períodos vacacionales, en sectores como la hostelería o la enseñanza, o incluso en semanas con problemas climatológicos, especialmente en sectores como la construcción. También sabemos que estos despidos son utilizados con cierta frecuencia como parte de la gestión de los recursos humanos en sectores como la sanidad, donde médicos y enfermeras van rotando entre centros o plantas hospitalarias, en función de las necesidades de cada momento.

El objetivo que nos fijamos aquí es aportar alguna evidencia sobre la extensión real de este fenómeno en la última década. Alba, Arranz y Fernández-Muñoz (2007, 2012) estudiaron la importancia de las recontrataciones en España entre los años 1999 y 2002 usando una muestra de historiales de afiliación a la Seguridad Social y los datos de prestaciones. Llegan a la conclusión de que un 36 por 100 de las salidas del paro al empleo estaban relacionadas con este fenómeno. Arranz y Muñoz-Bullón (2013) cruzaron los datos de afiliación con los datos fiscales de la *Muestra continua de vidas laborales* (MCVL) para una muestra de personas que perdieron su empleo en 2005, y obtuvieron una tasa de recontratación del 34 por 100 en los siguientes años. Estos va-

lores precrisis eran bastante similares a los registrados en varios países europeos, como Suecia, Austria, Noruega y Dinamarca (3). En un estudio reciente de Fujita y Moscarini obtienen una tasa de recontratación directa desde el desempleo del 40 por 100 en Estados Unidos, es decir, sin ningún episodio de empleo intermedio en otras empresas.

Por otra parte, Rebollo-Sanz (2013) analizó la influencia de las recontrataciones en las salidas del desempleo y la duración de la percepción de prestaciones por desempleo, también con la MCVL y para el período 2000-2007, confirmando la hipótesis de que las empresas y los trabajadores hacen un uso estratégico de las prestaciones por desempleo. Arranz y García-Serrano (2011), con estos mismos datos de la MCVL y para los años 2004-2007, mostraron que el sistema de prestaciones por desempleo y el uso extendido de la contratación temporal en España facilitan la sucesión de episodios cortos de empleo y desempleo, y generan incentivos a las recontrataciones. Por otra parte, también muestran que el fenómeno de «subsidiados cruzados» entre empresas y sectores, tiene una mayor concentración del gasto en prestaciones en aquéllos que hacen un mayor uso de las rotaciones laborales y del empleo temporal, así como en aquéllos sometidos a fluctuaciones estacionales de su producción.

Nuestro interés en este artículo es analizar los fenómenos de las recontrataciones y de los «subsidiados cruzados» entre empresas en el período poscrisis. Para nuestro análisis utilizamos los microdatos de contratos y prestaciones registrados en los servicios públicos de empleo y la información que se puede ex-

traer mediante el cruce de ambas bases de datos. La ventaja de estas fuentes de datos (frente a la MCVL) es la posibilidad de crear un panel de empresas-trabajadores con todas las contrataciones que hayan realizado (todas) las empresas y las prestaciones que hayan generado sus ceses durante un largo período (2007-2017).

1. Contratación temporal y gasto en prestaciones

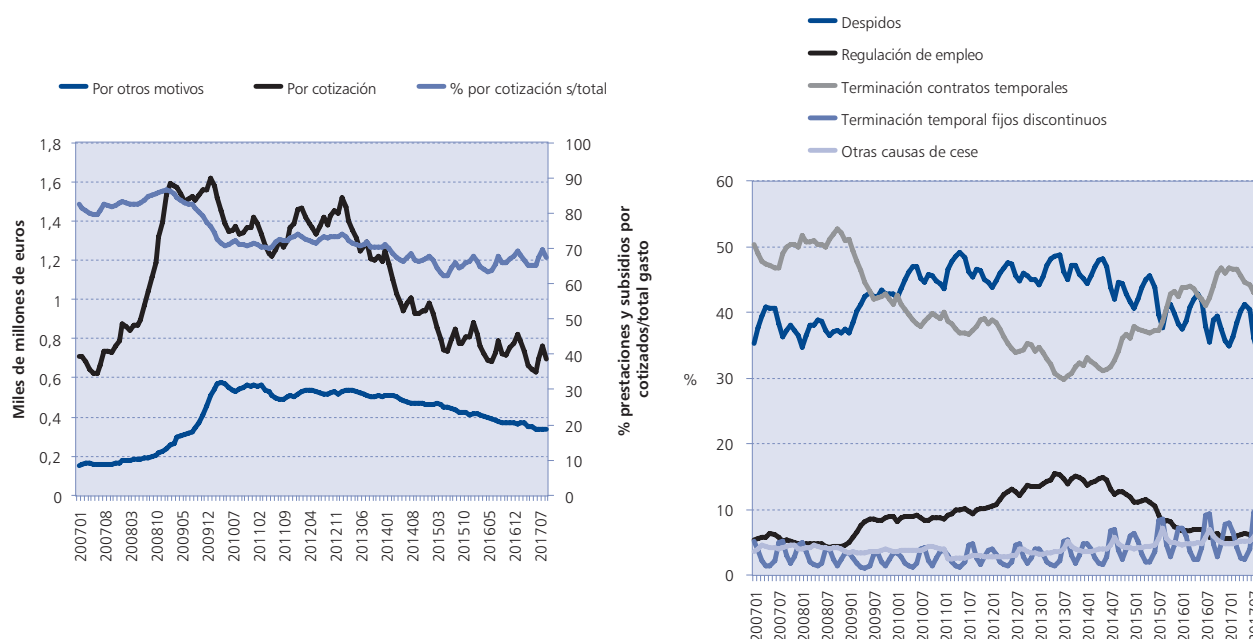
Los siguientes gráficos muestran la evolución del gasto en prestaciones por desempleo mensual (del régimen general y sin incluir las cotizaciones a la Seguridad Social) en la última década. A la izquierda, se distingue entre aquellas prestaciones contributivas y subsidios que se originan por haber alcanzado un mínimo de días de cotización y aquéllas que se originan por otros motivos. Como se puede ver, las primeras suman ya un nivel de gasto mensual en términos nominales similar al alcanzado antes de la crisis. A la derecha, se muestran las causas del cese de la relación laboral que origina la prestación por motivos de cotización. Este gráfico también muestra una distribución parecida a del período precrisis: las terminaciones de contratos temporales suponen de nuevo la causa de cese más costosa, con un 47 por 100 de los gastos en este tipo de prestaciones.

2. Las recontrataciones

El gráfico 8 muestra cómo se distribuyen los nuevos contratos temporales que las empresas registran cada mes en función de la frecuencia de las recontrataciones, es decir, el número de veces que el trabajador ya ha

GRÁFICO 7

GASTO EN PRESTACIONES POR TIPOS DE CAUSA DEL CESE DE LA RELACIÓN LABORAL



sido contratado previamente por esta misma empresa. Limitamos aquí el período de contratación previa a los tres años anteriores a la fecha de inicio del nuevo contrato y se excluyen del total las renovaciones y las conversiones, es decir, no se consideran nuevos contratos para limitar el sesgo que éstas podrían suponer en el cálculo. Por otra parte, en los casos de los contratos con empresas de trabajo temporal (ETT), el emparejamiento empresa-trabajador considerado es con la empresa usuaria.

Como podemos observar en el gráfico 8a, el fenómeno de las recontrataciones o *recalls* (que se diferencian de las renovaciones, extensiones o conversiones por producir períodos de no empleo entre sucesivas contrataciones y que no hemos considerado aquí como nuevos contratos), se produce en

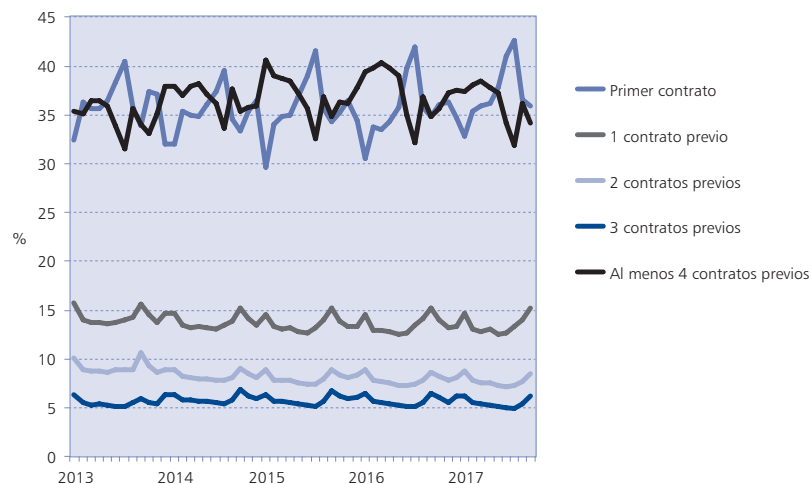
España en un orden de magnitud muy importante. Únicamente un 36 por 100 de los nuevos contratos temporales (en media) no están asociados con un cese (despido o terminación) previo en la misma empresa, la misma proporción de contratos temporales que se asocian con al menos cuatro ceses previos.

Estos datos tienen una limitación temporal que impide conocer los historiales completos de los emparejamientos entre empresas y trabajadores, de ahí que analicemos sólo las contrataciones en los tres años previos, y de ahí también que solamente tengamos evidencia para unos pocos años recientes. La otra fuente disponible para analizar las recontrataciones, la *MCVL*, no impone esta limitación, al disponer de todo el historial de afiliación de una muestra de trabajadores.

Hemos unido todos los ficheros de la *MCVL* para crear un panel que cubre el período 2006-2016 y dado que conocemos las causas de cese en cada episodio de empleo terminado con una empresa, podemos definir las recontrataciones como el número de ceses desde el inicio de la relación laboral con esta empresa, ceses por motivos de despido o terminación de contrato temporal.

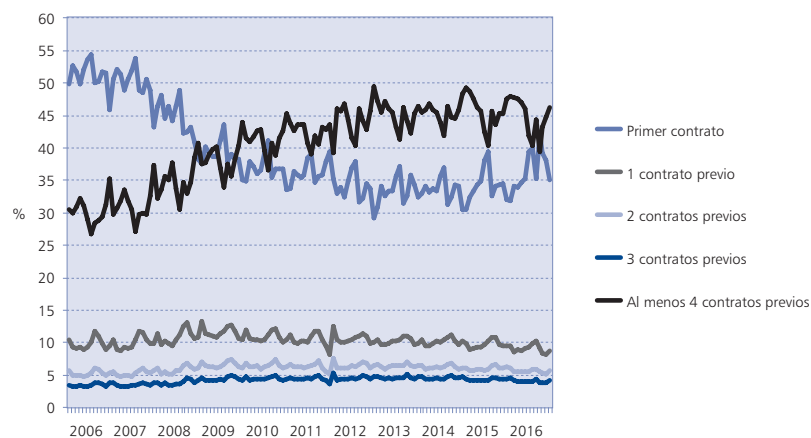
Estos datos mostrarían que la mayoría de los episodios nuevos de empleo que se producen desde el año 2011 tienen aparejados al menos cuatro contratos previos con la misma empresa. El número de episodios nuevos con un primer contrato se sitúa en años recientes cerca del 35 por 100, como muestra la base de datos de contratos, quince puntos porcentuales menos que antes del inicio de

GRÁFICO 8A
DISTRIBUCIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES REGISTRADOS
MENSUALMENTE SEGÚN EL NÚMERO DE CONTRATOS PREVIOS DEL
EMPAREJAMIENTO EMPRESA-TRABAJADOR
 (enero 2013-septiembre 2017)



Notas: Contratos previos: en los tres años anteriores a la fecha de inicio del nuevo contrato. Se excluyen las renovaciones, las conversiones de contratos. En los casos de los contratos con ETT, el emparejamiento empresa-trabajador considerado es con la empresa usuaria.
Fuente: Elaboración propia con los microdatos de estadística de contratos (2010-2017, Servicio Público de Empleo Estatal).

GRÁFICO 8B
DISTRIBUCIÓN DE INICIOS DE EPISODIOS DE EMPLEO INICIADOS
MENSUALES POR NÚMERO DE CONTRATOS PREVIOS
 (Muestra continua de vidas laborales, panel 2006-2016)



Notas: Recontrataciones definidas en función del número de ceses previos en la misma empresa (cuenta principal de la Seguridad Social). En los casos de los contratos con ETT, el emparejamiento empresa-trabajador considerado es con la ETT.
Fuente: Elaboración propia a partir del panel de la MCVL (2006-2016).

la crisis. La MCVL muestra, por tanto, que se ha producido una extensión considerable del uso de las recontrataciones durante la crisis, en especial, a partir del cuarto contrato, y que, en años recientes, se han mantenido estas tasas de recontratación a pesar de la importante creación de empleo neto.

Este fenómeno de sucesivos ceses y recontrataciones está extendido por toda nuestra economía, aunque como mostramos en los siguientes cuadros, su intensidad difiere bastante entre sectores de actividad, e incluso entre las empresas de un mismo sector.

Los datos de contratos muestran además que cerca de la mitad del total de las recontrataciones se han producido durante el período estudiado en tres sectores: la hostelería, las administraciones públicas y la agricultura, y otro tercio en las industrias manufactureras, el comercio, la sanidad y la construcción, aunque en la mayoría de los sectores, el porcentaje de recontrataciones superó el 50 por 100 entre los contratos registrados durante el período. En términos de emparejamientos entre trabajadores y empresas, estos porcentajes son significativamente menores dado que cada emparejamiento puede haber experimentado más de una contratación o recontratación. La columna D de del cuadro n.º 2 nos muestra, por otra parte, que un tercio de los emparejamientos con nuevos contratos durante el período 2013-2017 tuvieron al menos una recontratación, con máximos (superiores al 40 por 100) en las tres actividades con mayor peso del sector público (administraciones públicas, Educación y Sanidad).

CUADRO N.º 2

**CONTRATOS, EMPAREJAMIENTOS Y RECONTRATACIONES POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS DE LAS EMPRESAS
EN EL PERÍODO 2013(1)-2017(9)**

- (A) Distribución del total de recontrataciones según actividades económicas
 (B) Ratio recontrataciones/total nuevos contratos para cada actividad económica (por 100)
 (C) Ratio nuevos contratos/emparejamientos con nuevos contratos para cada actividad económica (por 100)
 (D) Proporción de nuevos emparejamientos con alguna recontratación en cada actividad económica (por 100)

	(A)	(B)	(C)	(D)
1. Agric. ganadería, silv. y pesca	14,4	57,9	2,2	38,6
2. Ind. extractivas	0,0	43,8	1,7	28,3
3. Ind. manufacturera	9,0	65,6	2,8	39,0
4. Sumin. de energía eléct., gas, vapor...	0,0	37,7	1,6	22,7
5. Suministr. de agua, activ. de saneamiento	0,6	70,9	3,1	45,1
6. Construcción	5,8	53,7	2,0	37,0
7. Comercio; repar. de vehículos	7,0	43,2	1,7	26,4
8. Transporte y almacén	6,0	70,3	3,3	33,7
9. Hostelería	18,4	61,5	2,6	31,1
10. Inform. y comunic.	1,5	48,0	1,9	20,6
11. Activ. financ. y de seguros	0,4	54,7	2,1	24,0
12. Activ. inmob.	0,1	27,2	1,4	14,5
13. Activ. prof. científ. y técn.	2,5	49,2	1,9	25,9
14. Activ. admin.	15,5	67,8	2,9	40,0
15. Admin. Públ., Segur. Social	2,6	57,3	2,1	42,2
16. Educación	2,9	55,3	2,2	40,4
17. Activ. sanitarias y de serv. sociales	7,3	71,7	3,7	42,7
18. Activ. artíst., recreat.	4,5	66,9	3,1	39,1
19. Otros serv.	1,4	48,8	1,9	29,4
20. Activ. hog. como empl. personal domést.	0,2	8,8	1,1	5,6
21. Activ. de org. y organism. extraterrit.	0,0	18,0	1,3	12,1
Total	100,0	59,3	2,4	33,9

Nota: (RTR) Se excluyen renovaciones y conversiones de contratos.

Fuentes: Elaboración propia con los microdatos de estadísticas de contratos 2010(1)-2017(9), Servicio Público de Empleo Estatal.

Aprovechando la disponibilidad de esta información para todas las contrataciones de las empresas podemos calcular la ratio de trabajadores recontratados o recuperados sobre el total de trabajadores contratados durante el período para cada una de ellas (RTR). Para este ejercicio hemos asignado los trabajadores que trabajan vía ETT a las empresas usuarias.

El cuadro n.º 3 muestra la distribución de empresas según el valor de este indicador. Un

14 por 100 de las empresas tienen un RTR superior al 50 por 100, es decir, en estas empresas, más del 50 por 100 de los trabajadores contratados entre 2013 y 2017 son trabajadores recuperados. Estos valores de RTR tan altos se producen en más del 20 por 100 de las empresas para sectores como la agricultura, las industrias manufactureras, la construcción, el sector educativo y en más del 30 por 100 en las administraciones públicas.

3. Las recontrataciones y el gasto en prestaciones

Aunque todas las empresas contribuyan de forma similar en materia de prestaciones por desempleo cuando realizan una contratación temporal (excepto en los contratos de menos de una semana que tienen un recargo del 36 por 100 en contingencias comunes), no tenemos evidencia previa de cuánto les corresponde en términos de gasto en prestaciones a cada una de ellas (aunque sí una

CUADRO N.º 3

**DISTRIBUCIÓN DE EMPRESAS QUE HAN REGISTRADO NUEVOS CONTRATOS DURANTE EL PERÍODO 2013(1)-2017(9)
SEGÚN LA RATIO DE TRABAJADORES RECUPERADOS POR LA EMPRESA (RTR)**

	0	[0,10]	[10,25]	[25,50]	[50,75]	[75,100]
1. Agric. ganadería, silv. y pesca	25,3	2,7	13,0	29,1	17,5	12,4
2. Ind. extractivas	38,2	4,7	16,3	23,5	9,4	7,8
3. Ind. manufacturera	39,7	3,6	14,3	24,1	10,0	8,3
4. Sumin. de energía eléct., gas, vapor...	61,6	4,3	10,2	14,4	3,5	6,1
5. Suministr. de agua, activ. de saneamiento	35,4	3,2	12,8	25,2	11,9	11,5
6. Construcción	40,8	1,9	10,9	24,0	11,1	11,3
7. Comercio; repar. de vehículos	55,1	3,1	11,8	17,3	4,5	8,2
8. Transporte y almacén	51,6	3,7	12,5	18,5	6,4	7,4
9. Hostelería	43,5	5,0	16,9	21,9	7,6	5,2
10. Inform. y comunic.	60,8	6,7	11,7	12,7	3,5	4,7
11. Activ. financ. y de seguros	69,8	2,8	7,8	10,9	2,0	6,5
12. Activ. inmob.	76,1	2,0	6,8	8,8	1,7	4,7
13. Activ. prof. científ. y técn.	62,4	3,3	10,5	14,2	3,2	6,3
14. Activ. admin.	42,3	3,3	11,8	21,2	10,4	11,1
15. Admin. Públ., Segur. Social	13,7	2,9	13,7	39,5	22,5	7,7
16. Educación	32,9	2,5	12,6	29,0	13,8	9,2
17. Activ. sanitarias y de serv. sociales	44,3	3,3	13,2	21,6	9,2	8,4
18. Activ. artíst., recreat.	40,6	3,0	11,2	21,6	12,6	11,1
19. Otros serv.	53,3	2,2	10,4	18,2	5,4	10,7
20. Activ. hog. como empl. personal domést.	93,4	0,0	0,8	2,3	0,3	3,0
21. Activ. de org. y organism. extraterrit.	60,0	4,5	11,0	15,5	3,7	5,4
Total	56,7	2,5	10,0	16,8	6,6	7,4

Notas: (RTR) La ratio entre trabajadores recontratados durante el período 2013(1)-2017(9) habiendo trabajado en la empresa en los tres anteriores a la nueva contratación sobre el total de trabajadores contratados durante el período 2013(1)-2017(9). Se excluyen renovaciones y conversiones de contratos.

Fuentes: Elaboración propia con los microdatos de estadísticas de contratos 2010(1)-2017(9), Servicio Público de Empleo Estatal.

aproximación sectorial como en Arranz y García-Serrano (2011). Para calcularlo, hemos cruzado los microdatos de contratos con los de prestaciones, y hemos calculado cómo se reparten los gastos en prestaciones por ceses temporales, distinguiendo entre aquéllos con contrataciones previas y posteriores al inicio de una prestación. Los resultados para el año 2016 se presentan en el gráfico 9 y en el cuadro n.º 4.

En primer lugar, observamos que solo un 37 por 100 de los gastos en prestaciones originados por terminaciones de contratos durante ese período no se

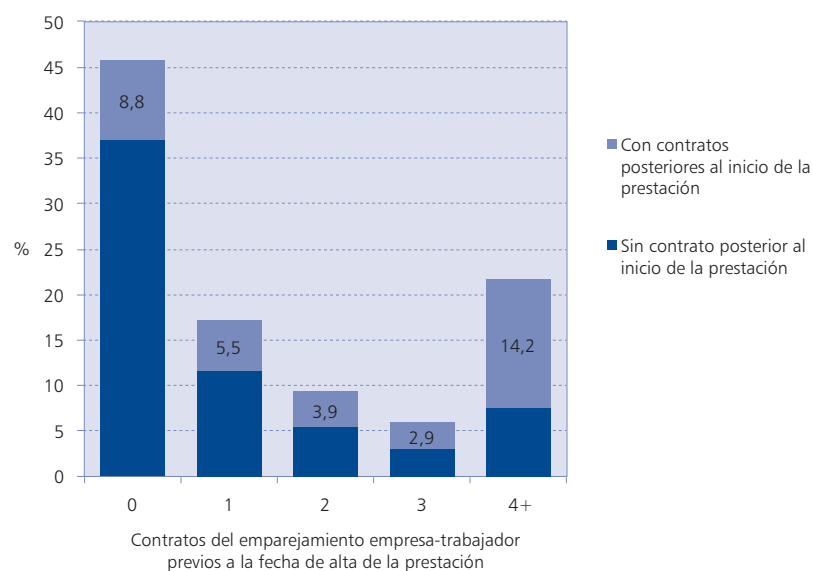
asocian con recontrataciones ni *ex ante*, ni *ex post* (hasta finales de septiembre de 2017), es decir, hasta o desde el inicio de la nueva prestación. En el otro extremo, cerca del 22 por 100 de los gastos se originan por emparejamientos que tienen más de cuatro contrataciones previas y al menos una posterior al inicio del nuevo período de prestación. Por otra parte, un 54 por 100 ha tenido una contratación previa con la misma empresa y un 35 por 100 tienen al menos una recontratación posterior en este corto período de tiempo restante.

Finalmente, se observa que el gasto en prestaciones de

este tipo originados por las empresas de cada sector difiere de nuevo sustancialmente en función de sus RTR. La mayor proporción del gasto procede de aquellas empresas con una ratio de trabajador recuperados entre el 25 y el 50 por 100 (este grupo de empresas representa el 16,8 por 100 del parque empresarial y estaría vinculado con un 39 por 100 de los gastos en prestaciones), seguidas de aquéllas con una ratio entre el 50 y el 75 por 100 (un 6,6 por 100 de las empresas que se vincularía con otro 28,5 por 100 del gasto en prestaciones).

GRÁFICO 9

DISTRIBUCIÓN DEL GASTO EN PRESTACIONES EN 2016 ORIGINADO POR NUEVAS TERMINACIONES DE CONTRATOS TEMPORALES SEGÚN EL NÚMERO DE CONTRATOS PREVIOS Y POSTERIORES DEL EMPAREJAMIENTO EMPRESA-TRABAJADOR



Notas: Contratos previos, los registrados desde enero de 2013 hasta la fecha de inicio de la prestación; contratos posteriores, desde la fecha de inicio de la prestación hasta septiembre de 2017. El gasto en prestaciones por terminación de contratos temporales y con alta en el año 2016 incluye las prestaciones y subsidios por días de cotización.

Fuentes: Elaboración propia con los microdatos de estadísticas de contratos (2013-2017.9) y de prestaciones (2016-2017.9), Servicio Público de Empleo Estatal.

V. CONCLUSIONES

Durante la Gran Recesión, la tasa de temporalidad experimentó una mejora notable con respecto a los altísimos valores de mediados del año 2007, aunque no suficiente para dejar las posiciones más altas del *ranking* europeo en el que España sigue instalada. En este artículo, mostramos que dicha evolución de las tasas de temporalidad, sin embargo, no muestra una mejoría real de la precariedad laboral en el mercado de trabajo español. El uso cada vez más extendido de los contratos de muy corta duración (de unas horas hasta menos de una semana)

no es totalmente captado por indicadores como la tasa de temporalidad cuando se calcula con datos procedentes de la EPA, ocultando parte de la precariedad laboral real. Indicadores y fuentes de datos alternativas que sí permiten captarlo, muestran una evolución diferente de la misma.

Por otra parte, analizamos si el mayor uso de contratos de corta duración y el aumento del número de contratos por persona está afectando a las trayectorias de empleo, en concreto, si los cambios en la contratación temporal han empeorado el de por sí muy limitado acceso

al empleo indefinido de los jóvenes.

A este respecto, y corroborando la evidencia mostrada en, por ejemplo, García Pérez y Muñoz Bullón (2011) documentamos cómo la acumulación de contratos favorece la consecución de primeros empleos con contratos temporales. Sin embargo, 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. Los resultados parecen indicar que el deterioro en el acceso al empleo indefinido se debe principalmente al aumento en la tasa de paro y no a los cambios en la contratación temporal o las reformas laborales de 2010 y 2012. Esta persistencia en la precariedad tendrá, sin duda, consecuencias a largo plazo sobre el empleo y la renta laboral de los colectivos más proclives a persistir en la contratación temporal (ver García Pérez, Marinescu y Vall Castello, 2016).

En la última parte de este artículo analizamos si el mayor uso de los contratos de muy corta duración viene acompañado de una extensión del fenómeno de las recontrataciones. A este respecto mostramos que el peso de las recontrataciones en los nuevos episodios de empleo ha crecido sustancialmente durante la crisis y que este peso se ha mantenido durante la fase expansiva actual a pesar del notable crecimiento del empleo neto. Mostramos además que este fenómeno está íntimamente ligado con el de subsidios cruzados entre empresas y entre sectores en la financiación de las prestaciones por desempleo.

CUADRO N.º 4

DISTRIBUCIÓN DEL GASTO EN PRESTACIONES ENTRE 2016(1) Y 2017(9) ORIGINADO POR NUEVAS TERMINACIONES DE CONTRATOS TEMPORALES EN FUNCIÓN DE LA RATIO DE TRABAJADORES RECUPERADOS POR LA EMPRESA (RTR)

	0	[0,10]	[10,25]	[25,50]	[50,75]	[75,100]
1. Agríc. ganadería, silv. y pesca	3,1	2,1	12,8	46,4	27,6	7,9
2. Ind. extractivas	8,0	6,9	19,4	41,1	17,6	7,0
3. Ind. manufacturera	3,2	2,9	9,8	33,5	38,4	12,1
4. Sumin. de energía eléct., gas, vapor...	10,4	9,0	18,0	39,9	20,1	2,6
5. Suministr. de agua, activ. de saneamiento	1,4	3,8	5,9	30,0	50,6	8,3
6. Construcción	6,6	3,1	15,2	41,4	26,1	7,6
7. Comercio; repar. de vehículos	10,9	5,8	18,9	39,7	20,7	4,0
8. Transporte y almacén	4,4	3,4	12,7	28,2	27,2	24,1
9. Hostelería	5,9	5,5	17,7	40,3	26,1	4,6
10. Inform. y comunic.	8,7	16,6	22,4	34,1	14,4	3,8
11. Activ. financ. y de seguros	12,1	8,4	13,1	23,7	38,3	4,4
12. Activ. inmob.	33,7	7,5	19,5	26,6	8,3	4,4
13. Activ. prof. científ. y técn.	14,1	7,8	18,6	42,5	13,5	3,4
14. Activ. admin.	3,4	3,1	13,0	43,6	32,1	4,8
15. Admin. Públ., Segur. Social	0,3	6,7	21,2	36,1	30,3	5,4
16. Educación	2,7	4,0	10,1	43,0	35,3	4,8
17. Activ. sanitarias y de serv. sociales	2,3	2,5	7,7	36,8	40,2	10,4
18. Activ. artíst., recreat.	5,6	3,2	12,6	34,5	34,8	9,2
19. Otros serv.	14,0	4,7	16,9	38,5	18,9	7,0
20. Activ. hog. como empl. personal domést.	46,2	0,7	6,8	22,8	9,5	14,1
21. Activ. de org. y organism. extraterrit.	10,6	29,4	5,6	33,1	19,2	2,2
Total	5,7	4,4	14,8	39,0	28,5	7,6

Nota: (RTR) La ratio entre trabajadores recontratados durante el período 2015(1)-2017(9) habiendo trabajado en la empresa en los tres años anteriores a la nueva contratación sobre el total de trabajadores contratados durante el período 2015(1)-2017(9). Se excluyen renovaciones y conversiones de contratos. El gasto en prestaciones por terminación de contratos temporales y con alta en el período 2016-2017(9) incluye las prestaciones y subsidios por días de cotización.

Fuente: Elaboración propia con los microdatos de estadísticas de contratos 2010(1)-2017(9) y de prestaciones 2016(1)-2017(9), Servicio Público de Empleo Estatal.

Atajar el uso abusivo de contratos de muy corta duración tiene que ser una de las prioridades del Gobierno. Pero para el diseño de medidas adecuadas y eficaces necesitamos mucha más información sobre las empresas las que formalizan este tipo de contratos. El aumento de los contratos de muy corta duración no se está realizando vía ETT. Por tanto, son las propias empresas las que formalizan estos contratos, lo que probablemente esté asociado con su deseo de ahorrar costes y con el impacto de avances tecnológicos que están facilitando la contratación de personas por días o incluso por horas. Será muy importante, por

tanto, distinguir el uso fraudulento de contratos temporales de este impacto tecnológico. El fraude requiere sanciones, mientras que el avance de *apps* y portales de empleo puede ayudar a mejorar la eficiencia del mercado laboral, aunque no sin riesgos para los trabajadores.

Por otra parte, tal extensión de la contratación temporal y del uso de los ceses y recontrataciones de los trabajadores justifica que se implante en España un modelo de *bonus-malus* para la financiación de las prestaciones por desempleo. El hecho es que las empresas que no cesan a sus trabajadores (o lo hacen mo-

deradamente) están sometidos prácticamente a las mismas reglas de financiación que las que no utilizan este recurso de forma abusiva (Los contratos temporales tienen una mayor cuota por desempleo: 6,7 por 100 de la base reguladora frente a 5,5 por 100 de los contratos indefinidos). Sin embargo, las primeras acaban financiando las prestaciones por desempleo que generan las segundas. Es muy probable que un exceso de rotación implique además una menor eficiencia productiva, por lo que las empresas más eficientes financiarían los costes generados por la ineficiencia de las demás. Es decir, el sistema no so-

lamente es perverso (por incentivar la contratación temporal), sino también injusto. Además, el actual sistema de prestaciones con reglas de financiación fijas para todas las empresas también incentiva que se produzcan ceses y recontrataciones cuando el trabajador tiene acumulados derechos a prestación, recortando las relaciones contractuales en sucesivos contratos de menor duración con períodos intermedios de desempleo. Implantar un sistema de *bonus-malus*, por el que las empresas que se aprovechen del sistema contribuyan en menor (mayor) medida a su financiación, se justifica por tanto por motivos de eficacia y justicia.

NOTAS

(*) José Ignacio García-Pérez y Marcel Jansen también son investigadores de Fedea.

(1) Este hecho hace además que la comparación internacional de tasas de temporalidad agregadas tampoco resulte muy concluyente. Por ejemplo, en comparación con Holanda, un país con una tasa de tem-

poralidad cercana a la española y en el que las diferencias con España en tasas de temporalidad sector a sector son menores, las duraciones de los contratos también son menores en España.

(2) Ver Felgueroso, García Pérez, Jansen y Troncoso (2017) para los detalles metodológicos y los resultados del modelo de duración estimado en el que se basan los resultados que siguen.

(3) Véase evidencia en Alba, Arranz y Fernández-Muñoz, 2007 y en Fujita y Moscarini, 2017.

BIBLIOGRAFÍA

- ALBA-RAMÍREZ, A.; ARRANZ, J. M., y F. MUÑOZ-BULLÓN (2007), «Exits from unemployment: Recall or new job», *Labour Economics*, 14: 788-810.
- ALBA-RAMÍREZ, A.; ARRANZ, J. M., y F. MUÑOZ-BULLÓN (2012), «Reemployment probabilities of unemployment benefit recipients», *Applied Economics*, 44(28): 3645-3664.
- ARRANZ, J. M., y C. GARCÍA-SERRANO (2011), «Tie me up, tie me down! The interplay of the unemployment compensation system, fixed-term contracts and rehiring», *Working Paper*, 586, Funcas.
- ARRANZ, J. M., y F. MUÑOZ-BULLÓN (2013), «Unemployment benefits and recall jobs in Spain: A split-population model», *Working Paper IIEF* 13:01, Universidad

Carlos III de Madrid. Instituto de Iniciativas Empresariales y Empresa Familiar Conde de Campomanes

- BENTOLILA, S.; DOLADO, J. J., y J. F. JIMENO (2008), «Two-Tier Employment Protection Reforms: The Spanish Experience», *CESifo DICE Report*, 4/2008.
- (2012), «Reforming an insider-outsider labour market: the Spanish experience», *IZA Journal of European Labour Studies*, 1:4.
- FELGUEROSO, F.; GARCÍA PÉREZ, J. I.; Jansen, M., y D. TRONCOSO (2017), «Recent trends in the use of temporary contracts in Spain», *Estudios sobre la Economía Española*, 2017/25, Fedea.
- FUJITA, S., y G. MOSCARINI (2017), «Recall and unemployment», *FRB of Philadelphia Working Paper*, 17-29.
- GARCÍA-PÉREZ, J. I.; MARINESCU, I., y J. Vall Castello (2016), «Can Fixed-Term Contracts Put Low Skilled Youth on a Better Career Path? Evidence from Spain», *NBER Working Paper Series*, n.º 22048.
- GARCÍA-PÉREZ, J. I., y F. MUÑOZ-BULLÓN (2011), «Transitions into Permanent Employment in Spain: An Empirical Analysis for Young Workers», *British Journal of Industrial Relations*, 49: 103-43.
- REBOLLO-SANZ, Y. F. (2012), «Unemployment insurance and Job Turnover in Spain», *Labour Economics*, 19: 403-426.

DESEMPLEO JUVENIL EN ESPAÑA: SITUACIÓN, CONSECUENCIAS E IMPACTO SOBRE LA VIDA LABORAL DE LOS ADULTOS

María ARRAZOLA

Universidad Rey Juan Carlos

Sofía GALÁN (*)

Compass Lexecon

José de HEVIA

Universidad Rey Juan Carlos

Resumen

El desempleo juvenil tiene impacto a largo plazo sobre el crecimiento económico y la productividad de un país. Desde un punto de vista microeconómico, sufrir episodios de desempleo cuando se es joven, genera, además de una pérdida de ingresos, efectos dañinos permanentes en la carrera de un trabajador. Este artículo analiza los efectos a largo plazo del desempleo juvenil en España usando los datos de la *Muestra continua de vidas laborales*. Los resultados confirman que aquellos trabajadores que pasaron más de seis meses desempleados antes de los 30 años de edad sufren con mayor probabilidad otra experiencia de desempleo durante su vida laboral.

Palabras clave: desempleo juvenil, efecto *scarring*.

Abstract

Youth unemployment has a negative effect on economic growth and productivity. From a microeconomic point of view, unemployment at a young age can have broader harmful effects on one's career. Beyond the negative effects on direct loss of income, long spells of unemployment while young often create permanent scars. This article analyses the long-term impact of youth unemployment for Spain using data from the *Muestra continua de vidas laborales*. The data suggests that individuals who spent more than 6 months unemployed before 30 suffer another unemployment experience during their adult labour life.

Key words: youth unemployment, scarring effect.

JEL classification: J01, J64.

I. INTRODUCCIÓN

UN elemento muy característico de los mercados de trabajo de los países desarrollados, entre ellos el español, es la existencia de notables diferencias en la situación que viven los jóvenes y los adultos. En la mayoría de los países, el ser joven supone un verdadero hándicap para tener un empleo o que sea de calidad. Efectivamente, según datos de Eurostat, para el tercer trimestre de 2017 en la Unión Europea de los 28 (UE-28), la tasa de paro (ajustada de estacionalidad) de los menores de 25 años, estaba en el 16,7 por 100 mientras que para el total de la población era del 7,5 por 100. Para el caso de España, y según la misma fuente, esas cifras eran del 37,8 por 100 y 16,8 por 100 respectivamente, notablemente superiores a los de la gran mayoría de los países de nuestro entorno. Aunque es cierto que tanto en la UE-28 como en España esas cifras vienen mejorando desde hace unos años, la mala situación que viven los jóvenes en términos relativos a los adultos sigue siendo objeto de preocupación.

Baste señalar a este respecto, que en la UE-28 el número de menores de 25 años desempleados, utilizando Eurostat como fuente, era en el tercer trimestre de 2017 de más de 3,7 millones, lo que suponía el 20,26 por 100 del total de desempleados. Para España esas cifras eran de 577.000 individuos y el 15,1 por 100 respectivamente.

Sin ninguna duda, cualquier tipo de desempleo constituye un problema social y económico de primer orden en cualquier economía. Pero, el desempleo juvenil acarrea un problema adicional respecto al desempleo de otros subgrupos porque el futuro social y económico de cualquier economía depende de los individuos jóvenes. De manera que, si el mercado de trabajo no es capaz de incorporarlos de manera eficaz y en buenas condiciones a la actividad económica y social, el futuro de esa economía corre un riesgo cierto.

En todo este contexto, se entiende perfectamente que la literatura económica que ha analizado

las causas y consecuencias del desempleo juvenil sea muy amplia tanto a nivel internacional como nacional. Una de las mayores preocupaciones que se han mostrado los últimos años en relación a las consecuencias del desempleo juvenil, es conocer el potencial impacto negativo que tiene a largo plazo sobre la vida laboral de los individuos. Conocer si existe o no este impacto negativo a largo plazo es fundamental para saber si es preciso diseñar o no políticas específicas de lucha contra el desempleo juvenil, o si basta con las políticas generales de lucha contra el desempleo.

Si padecer con mayor probabilidad desempleo durante la juventud en comparación a la edad adulta tuviera un origen simplemente friccional, y además el sufrir desempleo juvenil no tuviera ningún impacto negativo reseñable a largo plazo para los individuos, éste se podría considerar como un pequeño bache sin trascendencia en la vida laboral, por el que pasan muchos jóvenes debido a los naturales inconvenientes que conlleva pasar de ser un estudiante, sin ninguna experiencia laboral, a ser un individuo plenamente integrado en el mercado de trabajo. Si eso fuese así, desde una perspectiva de política económica, el desempleo juvenil no merecería tratamiento diferenciado ni atención especial respecto al desempleo en general. Sin embargo, si el desempleo juvenil tuviera un componente diferencial propio, no friccional, y/o además, generara en los individuos duras y relevantes secuelas económicas y sociales, verdaderas «cicatrices» en la vida laboral de los individuos, que perduran en el tiempo, sin duda, la actitud hacia el desempleo juvenil desde una perspectiva de política económica debería ser diferente: habría que ser muy proactivo y tenaz en la lucha contra él.

La evidencia empírica a nivel internacional parece apuntar hacia la existencia de esos efectos permanentes de los episodios de desempleo juvenil, de esas «cicatrices» en la vida laboral de los individuos en diferentes niveles como los salarios, las futuras situaciones de empleo y/o desempleo, e incluso la felicidad y bienestar de los individuos (Bell y Blachflower, 2011a). Para España, aunque es escasa, existe cierta evidencia sobre la existencia de esas «cicatrices» debidas al impacto del desempleo juvenil (Dolado *et al.*, 2013). Precisamente, uno de los principales objetivos de este trabajo es aportar una primera evidencia para el caso de España del posible impacto que tiene sobre las posibilidades de sufrir desempleo en la edad adulta el haber sufrido episodios de desempleo durante la juventud. Previamente a presentar dicho análisis, y para

contextualizarlo, se repasa la situación que viven los jóvenes españoles en el mercado de trabajo y las posibles causas de esa situación. También, se repasan las consecuencias que se han apuntado en la literatura económica para el desempleo juvenil, haciendo especial hincapié en aquéllas que pueden tener para la vida laboral a largo plazo.

II. LA SITUACIÓN DE LOS JÓVENES EN EL MERCADO DE TRABAJO

Como se ha indicado anteriormente, ser joven puede suponer un verdadero problema para desenvolverse de manera adecuada en el mercado de trabajo. Primero porque los jóvenes tienen complicado encontrar un empleo, y segundo, porque cuando lo encuentran, tienen muy complicado que ese empleo sea de calidad. A este respecto, el cuadro n.º 1 resulta muy ilustrativo. En él se recogen para el año 2016, para España y para un amplio conjunto de países de su entorno, las tasas de paro, de empleo temporal y de empleo a tiempo parcial para los individuos jóvenes, definidos como aquéllos con edades de entre 16 y 24 años, y para un grupo de individuos adultos con edades entre 25 y 54. Tal y como se puede apreciar, la tasa de paro juvenil es significativamente superior a la de los adultos para todos los países considerados, lo que muestra que, en términos relativos, resulta más complicado a los jóvenes disponer de un puesto de trabajo. Además, cuando los jóvenes disponen de un empleo, éste es, en general, de peor calidad que el que disfrutaban los adultos. Así, como se puede apreciar en el cuadro n.º 1, tanto las tasas de temporalidad del empleo como del carácter de empleo a tiempo parcial (con las dos medidas consideradas), son en general mayores para los jóvenes en comparación a los adultos. Respecto al caso español llama poderosamente la atención las elevadísimas tasas de paro juvenil (44,4 por 100) y de adultos (18,2 por 100) en comparación a los países de nuestro entorno, solo superadas por Grecia (47,3 por 100 y 22,8 por 100, respectivamente) y muy alejadas de la media de nuestros socios de la UE-28 (18,7 por 100 y 7,5 por 100, respectivamente).

La situación comparativamente tan mala de España en cuanto a las tasas de paro juvenil y de adultos, tiene su origen en el enorme impacto que tuvo la crisis que se inició en 2007, la conocida como la Gran Recesión. A este respecto, el gráfico 1, que recoge la evolución en el período 2000-2016 de la tasa de paro juvenil y para los adultos de entre 25 y 54 años en España y en la UE-28, resulta

CUADRO N.º 1

TASA DE PARO, DE TEMPORALIDAD DEL EMPLEO Y DE SU CARÁCTER A TIEMPO PARCIAL, 2016

	JÓVENES (16 A 24 AÑOS)				ADULTOS (25 A 54 AÑOS)			
	PARO	TEMPORAL	TIEMPO PARCIAL*	PARCIAL INVOLUNTARIO**	PARO	TEMPORAL	TIEMPO PARCIAL*	PARCIAL INVOLUNTARIO**
Alemania	7,1	52,1	24,4	2,2	3,9	8,7	26,1	3,0
Bélgica	20,1	36,7	28,9	5,6	7,1	6,4	22,6	2,1
Dinamarca	12,0	32,5	68,5	6,2	5,5	9,7	17,7	3,2
España	44,4	67,7	38,7	21,2	18,2	21,7	14,5	9,4
Francia	24,6	57,0	24,8	12,9	8,6	11,4	16,6	7,1
Grecia	47,3	24,8	26,4	16,3	22,8	7,3	9,4	6,9
Holanda	10,8	50,7	80,0	6,4	4,6	12,5	42,9	3,9
Italia	37,8	49,9	29,6	23,5	11,1	10,3	19,0	12,1
Portugal	28,2	62,8	22,9	10,7	10,0	18,1	7,3	4,1
Reino Unido	13,0	14,3	37,6	7,4	3,7	3,7	21,7	3,4
Suecia	18,9	52,8	49,0	18,3	5,5	10,8	20,0	4,7
Zona del euro	18,7	50,2	32,8	8,2	9,0	11,4	20,1	5,2
UE28	18,6	40,8	32,4	8,3	7,5	10,3	17,5	5,2

Notas: (*) Porcentaje de empleo a tiempo parcial sobre el empleo total. (**) Porcentaje de empleo a tiempo parcial involuntario sobre el empleo total.

Fuente: Eurostat.

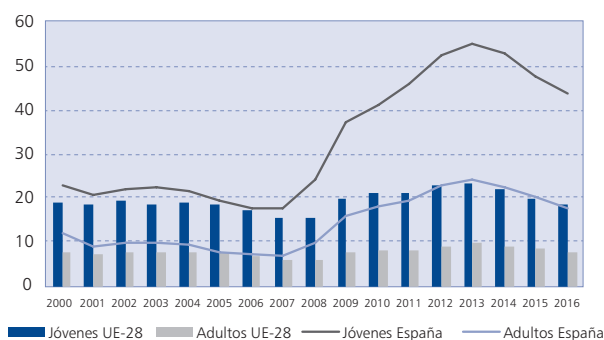
muy ilustrativo; aunque para todo el período considerado, siempre las tasas de paro españolas están por encima de las de la UE-28, justo, en los años inmediatamente anteriores a la crisis de 2007, años 2005 y 2006, las tasas de paro en España y en la UE-28 eran casi idénticas. En concreto, en el año 2006 las tasas de paro juvenil y de adultos españolas solamente eran 0,2 puntos porcentuales superiores a las de la media de la UE-28. Sin embargo, la crisis financiera que se inicia en 2007 tiene un impacto brutal sobre el mercado de trabajo español, que queda reflejado en el enorme aumento de las tasas de paro y su enorme alejamiento respecto a lo ocurrido en general en la mayoría de los países de nuestro entorno. Aunque, ese aumento se produce tanto para los jóvenes como para los adultos, adquiere una especial crudeza para el caso de los jóvenes españoles, que llegan a sufrir una tasa de paro del 55,5 por 100 en el año 2013.

No obstante, y a pesar de lo abultado de las cifras absolutas, en términos relativos al nivel de desempleo de los adultos, la tasa de paro juvenil española no es muy diferente de la de otros países. Efectivamente, si se considera la ratio entre la tasa de desempleo juvenil y la tasa de desempleo de los adultos, se observa para España unos valores muy parecidos a los de los países de la UE-28 (ver gráfico 2). Esto hace pensar que quizá España no

tenga tanto un problema de paro juvenil específico en comparación a otros muchos países de nuestro entorno como un problema general de desempleo, en el que la elevadísima tasa de paro juvenil sería sobre todo un síntoma más de un mal funcionamiento general de su mercado de trabajo (Dolado *et al.*, 2013).

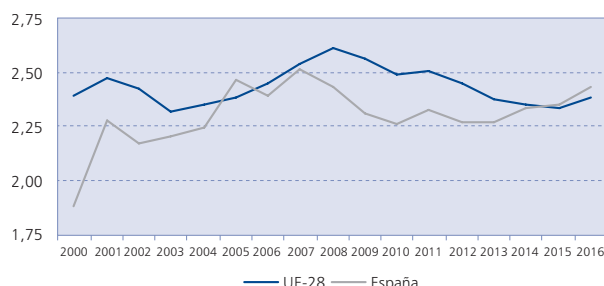
Constatada la diferente situación de jóvenes y adultos en el mercado de trabajo, cabe preguntarse

GRÁFICO 1
TASAS DE DESEMPLEO JUVENIL Y ADULTO



Fuente: Eurostat.

GRÁFICO 2
RATIO ENTRE LAS TASAS DE DESEMPLEO JUVENIL
Y ADULTO



Fuente: Eurostat.

se por qué generalmente las tasas de desempleo juvenil son más elevadas que las de los adultos. En la literatura económica se han propuesto un amplio conjunto de explicaciones (Bell y Bachflower, 2011a). En primer lugar, los jóvenes disponen, generalmente, de un capital humano menos específico y, por tanto, unas competencias menos especializadas de las que se pueda precisar para el desarrollo de las actividades productivas concretas en el ámbito empresarial. Ese capital humano específico suele adquirirse con la experiencia laboral, de la que, obviamente, los jóvenes tienen menos que los adultos. Precisamente, siendo conocedoras de esa falta de capital humano específico, las empresas han de valorar en términos económicos el coste que tiene para ellas contratar a jóvenes que tardarán un tiempo en adquirir ese capital. Por otro lado, dada su menor experiencia laboral, los jóvenes pueden tener más complicado señalar a las empresas cuál es su potencial productividad. De manera que las empresas tienen generalmente más incertidumbre sobre el adecuado desempeño de las tareas productivas cuando contratan a una persona joven que a un adulto, lo que, obviamente, dificulta la contratación de los jóvenes. Una forma de mitigar este efecto es precisamente ofertar a los jóvenes salarios más bajos y contratos con peores condiciones que a los adultos, como, por ejemplo, contratos temporales, que permitan a las empresas observar la potencial productividad de los jóvenes, lo cual explicaría, al menos en parte, que los jóvenes tengan también peores condiciones contractuales que los adultos.

En cualquier caso, en este proceso de transición de los jóvenes desde el sistema educativo al mercado de trabajo, lógicamente, juega un papel

fundamental en qué medida el sistema educativo ha sido capaz de conseguir de manera generalizada la adecuación de las capacidades cognitivas de los jóvenes a las necesidades del sistema productivo. Si el sistema educativo forma de manera inadecuada a los jóvenes, no es capaz de evitar que jóvenes que no tienen un mínimo de competencias abandonen el sistema educativo o desatiende las nuevas necesidades formativas que van surgiendo en el ámbito productivo, será complicado que las empresas encuentren entre la gente joven sin experiencia candidatos idóneos para cubrir sus puestos de trabajo. Por ello, es muy frecuente que se señale como una de las causas de la mala situación de los jóvenes en los mercados de trabajo a un deficiente funcionamiento de los sistemas educativos, especialmente en aquellos países, como España, con elevadísimas tasas de paro juvenil y de abandono escolar temprano (García López, 2014; Dolado *et al.*, 2013).

Otro factor que puede explicar en parte las mayores tasas de desempleo juvenil es que, lógicamente, los jóvenes tienen poca experiencia en afrontar un proceso de búsqueda activa de trabajo: se han enfrentado a pocos, o incluso a ningún, proceso de selección (entrevistas de trabajo, pruebas selectivas, etc.), lo cual es un hándicap frente a la gente adulta; no tienen contactos en el mundo laboral, que pueden ser muy importantes para conseguir un empleo; pueden desconocer en dónde se encuentran las mejores opciones de empleo dadas sus cualidades, etc. Pero, además, sobre todo en los países más desarrollados, mucha gente joven puede tener pocos incentivos a realizar una búsqueda activa de empleo porque tienen el soporte económico de los padres, que no ponen ningún problema en sostener económicamente a sus hijos sea cual sea su edad y circunstancias. A ello se suma el que es muy frecuente que las empresas solo deseen contratar a gente con experiencia, por pequeña que sea ésta, lo cual introduce a mucha gente joven en un círculo vicioso de «no me seleccionan para un puesto de trabajo porque no tengo experiencia, pero no puedo adquirir nunca experiencia porque no tengo ningún puesto de trabajo».

Por otro lado, también el marco regulatorio e institucional en el que se opera en el mercado de trabajo puede determinar la existencia de diferencias entre la situación de los jóvenes y los adultos en dicho mercado. Se apunta a que no es casual que sean los países con mercados laborales más rígidos en los que se sufre con mayor virulencia el desempleo juvenil. En este grupo de países estaría España, en el que el marco contractual es considerado como

uno de las principales causas de las abultadas cifras de paro juvenil. En concreto, en España existe un marco contractual dual que favorece la contratación temporal, lo que determina que sea muy habitual que la gente joven encadene de manera continuada contratos temporales muy precarios. Ese tipo de contratos no permiten a los jóvenes adquirir ni la adecuada formación ni la experiencia suficiente como poder acceder a buenos puestos de trabajo, lo que a su vez favorece la perpetuación de las malas condiciones laborales de los jóvenes (Dolado *et al.*, 2013). También, entre los factores de tipo institucional, se ha apuntado a la existencia de un salario mínimo como un factor negativo más a tener en cuenta a la hora de explicar la situación de los jóvenes en el mercado de trabajo, especialmente para aquellos jóvenes que tienen menores niveles formativos (García-López, 2014; Arellano-Espinar y Jansen, 2014; Galán y Puente, 2015).

III. COSTES Y CONSECUENCIAS DEL DESEMPLEO JUVENIL. EFECTOS A LARGO PLAZO

La existencia de elevadas y persistentes tasas de desempleo juvenil lleva asociados múltiples costes sociales y económicos. El impacto psicológico y social que tienen las elevadas y persistentes tasas de desempleo juvenil es de mucho calado. Efectivamente, el desempleo juvenil puede generar una disminución de la autoestima de los individuos que lo sufren, lo que, a su vez, puede provocar problemas de salud física y mental (Bell y Blanchflower, 2011a; Strandh *et al.*, 2014). Disponer de un puesto de trabajo es un elemento fundamental para sentirse aceptado socialmente, así que, sufrir desempleo puede generar sensación de soledad y falta de aceptación social, lo que a su vez puede provocar problemas de salud mental como la depresión (Espluga, Baltiérrez y Lemkow, 2004; Gili, García-Campayo y Roca, 2014) y de exclusión social (Espluga *et al.*, 2004). Además, el desempleo en general, y el juvenil, en particular, se asocia con menores niveles de bienestar y felicidad en comparación a la situación de los individuos que están empleados (Helliwell, Layard y Sachs, 2017).

Por otro lado, las elevadas tasas de desempleo juvenil dificultan la necesaria emancipación de los jóvenes (Card y Lemieux, 2000; Chiuri y Del Boca, 2008; Gregg, Scutella y Wadsworth, 2010). La mayor dependencia social y económica de los jóvenes respecto a sus progenitores inducida por su mala situación laboral, además de provocar efectos

negativos sobre su autoestima, incide negativamente sobre las tasas de fertilidad y natalidad (Cazzola, Pasquini y Angeli, 2016; Currie y Schwandt, 2014), lo que a su vez provoca a largo plazo efectos socioeconómicos negativos como el envejecimiento poblacional.

Así, pues, el desempleo en general, pero el juvenil en particular, es un elemento que erosiona fuertemente la cohesión y estabilidad social, y que genera una fuerte insatisfacción y frustración social, no solo de quien lo sufre, sino también de la sociedad en su conjunto.

Todos esos costes psicológicos y sociales ligados al desempleo juvenil llevan asociados unos potenciales costes económicos (costes sanitarios de los tratamientos, de fomento de integración social, de sostenibilidad del sistema de pensiones, etc.). Pero a ellos hay que sumar otros costes genuinamente económicos muy importantes (Scarpetta, Sonnet y Manfredi, 2010; International Labour Office, 2010). Así, en primer lugar, y respecto a esos costes estrictamente económicos, se deben citar los costes de oportunidad asociados a las pérdidas de producción por la no utilización de un factor productivo disponible, el capital humano, que además suele ser de una mayor calidad relativa en comparación al de mucha parte de la población adulta empleada, no solo porque los jóvenes se encuentran en plenitud física, sino porque también suelen tener una formación media superior a la de una gran parte de la población adulta. Pero, además, el desempleo juvenil erosiona el capital humano de los jóvenes y dificulta que se produzca, en el ámbito empresarial, la necesaria interacción entre adultos experimentados y jóvenes, que garantiza, por un lado, la continuidad intergeneracional de los procesos productivos y por otro, el desarrollo pleno de las habilidades adquiridas por los jóvenes en su etapa formativa. También la existencia de desempleo juvenil supone un riesgo notable de pérdida de nuevo talento. En un contexto de elevado desempleo, es muy probable que gente joven con un talento especial, tenga más dificultades de lo deseable para encontrar un empleo en que dicho talento se desarrolle adecuadamente. Igualmente, las malas condiciones laborales de la juventud en un país son un factor determinante de los procesos migratorios, con los costes económicos que ello puede suponer en términos de pérdida de capital humano y de talento para ese país. Por todo lo dicho, queda claro que las elevadas y persistentes tasas de desempleo juvenil pueden tener un notable impacto negativo sobre la productividad a medio y largo plazo tanto a nivel empresarial como a nivel

general de la economía, lo que genera a su vez la reducción de la tasa potencial de crecimiento económico.

1. Persistencia de los efectos del desempleo juvenil

Como consecuencia de la existencia de persistentes y elevadas tasas de paro juvenil, las condiciones laborales y salariales que se ven obligados a aceptar los jóvenes suelen ser malas en términos relativos. El desempleo juvenil y la precariedad laboral están detrás de uno de los círculos viciosos en el que se pueden ver atrapados muchos jóvenes durante largos períodos de tiempo: al existir elevadas tasas de desempleo juvenil resulta complicado encontrar un empleo y, cuando lo encuentran, es un empleo muy precario (con bajo salario y temporal), en el que el aprendizaje de habilidades específicas para la actividad productiva es pequeño y en el que reciben poca o ninguna formación, lo que a su vez favorece que la situación de precariedad se perpetúe. A su vez, las empresas pueden tomar la mala situación laboral que viven los jóvenes afectados como indicio de que tienen una baja productividad, por lo que se pueden mostrar reacias a contratar a jóvenes en estas situaciones, lo que a su vez favorece el que dichos jóvenes puedan continuar en ese círculo vicioso. Igualmente, la precariedad laboral y el desempleo inciden negativamente sobre la autoestima y la salud mental de los individuos jóvenes, lo que a su vez puede limitar sus posibilidades de integración plena y en buenas condiciones en el mercado de trabajo, favoreciéndose también de este modo, que se cronifique el problema.

En definitiva, ya sea por sufrir directamente desempleo, o por tener un empleo precario, puede ser muy difícil que los jóvenes adquieran la experiencia y capacidades cognitivas específicas necesarias para acceder a buenos puestos de trabajo, lo que puede condenar a muchos de ellos a sufrir de manera continua y persistente episodios de desempleo o a ocupar puestos de trabajo precarios. Este fenómeno tiene dos consecuencias fundamentales. La primera, es que convierte a los jóvenes, no solo a los desempleados sino incluso a los empleados, en un grupo social vulnerable, con mucho riesgo de sufrir pobreza y exclusión social (International Labour Office, 2010). La segunda, es que puede estigmatizar a los individuos jóvenes de manera permanente o muy prolongada en el tiempo, y condicionar su trayectoria personal y laboral durante la edad adulta, generando efectos permanentes, es decir provocando «cicatrices» per-

manentes en la trayectoria personal y laboral de los individuos, lo que se conoce en la literatura como efectos *scarring*. Aunque, obviamente, pobreza y exclusión social y existencia de efectos *scarring* son fenómenos interrelacionados y entrecruzados, en este trabajo vamos a centrarnos en estudiar más detalladamente estos últimos.

Existe a nivel internacional una extensa literatura que muestra que los episodios de desempleo al principio de la vida laboral pueden tener efectos negativos persistentes sobre la trayectoria laboral de los individuos, bien reduciendo las posibilidades de estar empleado o en forma de reducción salarial en el futuro. Entre los trabajos pioneros en el análisis de los efectos *scarring* del desempleo juvenil, caben citar los de Corcoran (1982) y Ellwood (1982). En concreto, Corcoran (1982), empleando datos de mujeres de EE.UU. encuentra evidencia en el sentido de que sufrir desempleo en los primeros años de la vida laboral lleva asociado menores salarios incluso veinte años después de haberlo sufrido. Ellwood (1982), encuentra evidencia para los hombres de EE.UU. de que sufrir episodios de desempleo juvenil tiene efectos adversos a corto plazo sobre las posibilidades de encontrar empleo, pero muy persistentes a largo plazo sobre los salarios de los individuos. Más recientemente, los trabajos de Kahn (2010), Genda, Kondo y Ohta (2010) y Altonji, Khan y Speer (2016) han confirmado el efecto *scarring* en los salarios para EE.UU. Además, este efecto afectaría a todos los niveles educativos. Sin embargo, la evidencia respecto a posibles efectos *scarring* del desempleo juvenil sobre el empleo en EE.UU., parece indicar que, aun existiendo un efecto a corto plazo, no existiría demasiada persistencia de ese efecto (Ellwood, 1982; Mroz y Savage, 2006; Genda *et al*, 2010).

En línea con la evidencia para EE.UU. Oreopoulos, von Wachter y Heisz (2012) encuentra también evidencia de efecto *scarring* salarial para los hombres en Canadá; y Genda, Kondo y Ohta (2010) en Japón. Para este último país, Genda, Kondo y Ohta (2010) obtienen además evidencia de un efecto *scarring* sobre empleo futuro. En concreto, encuentran un persistente efecto negativo de las tasas de desempleo juveniles sobre las futuras posibilidades de empleo para los individuos menos educados en Japón mientras que para EE.UU. solamente encuentran un efecto transitorio. Los autores sugieren que la existencia de una mayor persistencia del efecto del desempleo juvenil en Japón que en EE.UU. puede estar relacionada con el funcionamiento y la rigidez de su mercado laboral, ya que se espera que

en mercados más rígidos el desempleo tenga efectos más persistentes. También Kawaguchi y Murao (2014), empleando un panel de datos de países de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos) entre 1960 y 2010, encuentran evidencia de un efecto negativo persistente del desempleo juvenil sobre el empleo futuro, y de una mayor persistencia en los países con un mercado laboral más rígido.

Para los países europeos, debido a que en general existe una mayor rigidez salarial que en EE.UU., la literatura además de estudiar los efectos *scarring* sobre los salarios, ha estudiado con mayor profundidad los efectos *scarring* sobre el empleo, encontrándose una evidencia variada, con resultados que, en general, apoyan la existencia de efectos *scarring* del desempleo juvenil y que, en general, estos efectos sobre el empleo son más persistentes en economías con mercados de trabajo más rígidos, aunque también existen trabajos que obtienen evidencia en sentido contrario. Brunner y Kuhn (2014) analizan para Austria, empleando datos de individuos que acceden a su primer empleo, el efecto de las condiciones de entrada en el mercado laboral sobre los salarios y concluyen que el aumento del desempleo tiene un efecto negativo importante tanto sobre los salarios de entrada como a largo plazo. Este efecto se debe a que, en presencia de desempleo, la calidad de los primeros empleadores es mala, lo que marca el resto de la vida laboral especialmente a los trabajadores más cualificados. También Kwon, Milgrom y Hwang (2010), empleando datos de Suecia y EE.UU., analizan el efecto del ciclo económico sobre los salarios. En ambos países, obtienen evidencia de un efecto *scarring* persistente en el tiempo del desempleo sobre los salarios, causado fundamentalmente por la ralentización en la promoción de los trabajadores. En cuanto a la evidencia de efectos *scarring* sobre el empleo, Raaum y Røed (2006), empleando datos de Noruega en los noventa, encuentran evidencia de la existencia de un efecto causal del desempleo al comienzo de la vida laboral sobre el desempleo de adulto, efecto que, aunque es mayor en los individuos con menos capacidades, afecta a todos los individuos. Para Alemania, Stevens (2008), con datos de individuos con cualificación baja o media, encuentra evidencia de un efecto *scarring* tanto sobre los salarios como sobre el empleo, pero que va desapareciendo con el tiempo y que afecta sobre todo al comienzo de la vida laboral. Para el caso de Francia, Gaini, Leduc y Vicard (2012) encuentran evidencia de un efecto poco duradero del desempleo juvenil sobre el empleo y no encuentran efecto salarial. Los autores sugieren que sus resultados,

que no coinciden con lo que podría esperarse en un mercado laboral con rigideces, pueden ser debidos a la existencia de un salario mínimo y al hecho de que la existencia de altas tasas de desempleo haga que los empresarios no tengan en cuenta los episodios de desempleo como señal negativa a la hora de contratar a un trabajador.

El país europeo para el que existe una evidencia más amplia sobre los efectos del desempleo juvenil en el futuro laboral del individuo es Reino Unido. Gregg (2001) encuentra evidencia en el sentido de que los episodios de desempleo sufridos durante la juventud son decisivos para que dichos individuos sufran posteriores episodios de desempleo en la edad adulta. Burgess *et al.* (2003), también tratan de analizar si el haber sufrido desempleo en la juventud, al principio de la vida laboral, tiene influencia en las expectativas laborales futuras, y obtienen que existe un efecto negativo y persistente para los individuos poco cualificados, pero que para los más formados el desempleo juvenil tiene incluso un pequeño efecto positivo. Esta diferencia puede deberse a que los individuos más cualificados reaccionan al sufrir desempleo juvenil aumentando su formación. Respecto a la existencia de efecto *scarring* en los salarios, Gregg y Tominey (2005) encuentran para el Reino Unido que los episodios de desempleo juvenil afectan negativamente a los salarios de los individuos incluso veinte años después de haber sufrido el episodio de desempleo. El impacto lo cifran entre un 13 y un 21 por 100 de penalización respecto a quien no sufre el desempleo juvenil. También Bell y Blanchflower (2011b) concluyen para el Reino Unido que el desempleo juvenil afecta negativa y persistentemente a los salarios percibidos a lo largo de la vida laboral. Asimismo, en Taylor (2013) se obtiene que en el Reino Unido el desempleo tiene un efecto negativo y persistente sobre los salarios y la probabilidad de empleo, afectando también a la duración del desempleo y a la frecuencia de episodios de desempleo. Se puede afirmar que, en general, en el Reino Unido se encuentra evidencia de efectos *scarring* persistentes tanto sobre salarios como sobre empleo, a pesar de que su mercado laboral no sea muy rígido.

A modo de resumen, se puede decir que la evidencia empírica internacional apunta a que existen efectos *scarring* generados por las tasas de desempleo juvenil. La mayor o menor persistencia de ese efecto *scarring* difiere entre países, pero la mayoría de los trabajos coinciden en que la pérdida de experiencia laboral que supone sufrir episodios de desempleo durante la juventud genera una

pérdida salarial persistente en el tiempo. Además, existe evidencia que sugiere que el efecto *scarring* en salarios puede afectar a todos los individuos, sea cual sea su nivel educativo. Respecto a los efectos *scarring* sobre el empleo, aunque la evidencia no es clara para EE.UU., sí se encuentra evidencia para otros países como Reino Unido, Noruega o Japón. Las diferencias obtenidas entre países suelen justificarse en función de factores institucionales característicos de cada economía como la mayor o menor flexibilidad del mercado de trabajo, el funcionamiento de su sistema educativo, el funcionamiento de la selección de personal por parte de las empresas, calidad de los empleadores, etc. (Genda, Kondo y Ohta, 2010; Kawaguchi y Murao, 2014; Liu, Salvanes y Sørensen, 2012).

Finalmente, y respecto a la evidencia internacional, hay que señalar que, aunque han sido mucho menos analizado este tipo de efectos *scarring*, existe una literatura que ha estudiado empíricamente los efectos que sobre el bienestar, la felicidad, la satisfacción y la salud de los individuos tienen a largo plazo el desempleo juvenil. A este respecto, Bell y Blanchflower (2011a) y (2011b), en plena consonancia con otros trabajos como los de Clark y Oswald (1994) y Winkelmann y Winkelmann (1998), encuentran para el Reino Unido que los efectos negativos sobre la salud, la felicidad y la satisfacción personal que tiene el haber sufrido episodios de desempleo juvenil perduran durante muchos años. Igualmente, Strandh *et al.* (2014), obtienen para Suecia evidencia de un efecto *scarring* sobre la salud mental de los episodios de desempleo juvenil. Esos efectos negativos que genera sobre la salud mental perduran incluso hasta más de veinte años después de haber sufrido el desempleo juvenil.

Para España, la evidencia de efectos *scarring* del desempleo juvenil es más bien escasa. Respecto a los efectos del desempleo juvenil sobre los salarios a largo plazo, cabe citar en primer lugar el trabajo de Dolado *et al.* (2013) en el que se estudia, empleando datos de la *Muestra continua de vidas laborales (MCVL)*, el efecto a largo plazo del desempleo para los hombres jóvenes que se incorporaron por primera vez al mercado de trabajo en las recesiones de los años 1984-1986 y 1993-1995, encontrando en ambos casos evidencia de la existencia de un efecto negativo del desempleo juvenil sobre los salarios, aunque en la primera recesión el efecto negativo tardó mucho más en disiparse, lo cual podía deberse a la distinta naturaleza de ambas recesiones o a cambios en la economía española.

Por otro lado, utilizando también datos de la *MCVL*, Fernández-Kranz y Rodríguez-Planas (2017) analizan los efectos sobre el salario a lo largo de la vida laboral de graduarse y entrar en el mercado de trabajo durante una recesión en España, es decir, graduarse en una época con alto desempleo juvenil en un mercado rígido, como es el mercado de trabajo español, en el que coexisten contratos permanentes y temporales. En este trabajo se observa que se produce una disminución salarial a lo largo de la vida laboral que es mayor y más persistente en los individuos sin estudios universitarios. Los autores señalan como origen de este efecto *scarring* sobre los salarios, para los individuos no universitarios, la menor probabilidad de encontrar un empleo, mientras que para los universitarios se debería, además de a una menor probabilidad de no encontrar empleo, a una mayor probabilidad de tener contratos temporales. Comparando sus resultados con los obtenidos para otros países, se observa que las pérdidas salariales de los jóvenes que se incorporan al mercado laboral cuando existen altas tasas de desempleo son mayores en España que los encontrados por Oreopoulos, von Wachter y Heisz (2012) para Canadá, y Altonji, Khan y Speer (2016) para EE.UU. aunque menores que los encontrados por Kahn (2010), también para EE.UU.

Por otro lado, García-Pérez, Marinescu y Vall-Castello (2014) estudian también con la *MCVL*, el efecto *scarring* sobre los salarios y el empleo que generan los contratos temporales, que tiene habitualmente la gente joven. El estudio se centra en estudiar la vida laboral de los hombres y mujeres con estudios de bachiller que no continuaron estudiando y que entraron en el mercado de trabajo antes y después de la reforma laboral que se implementó en España en el año 1984. Esta reforma flexibilizó enormemente la contratación temporal para la gente joven. Sus resultados muestran que los individuos que se incorporaron al mercado laboral después de la reforma tenían más probabilidad de trabajar antes de cumplir 20 años que los que se incorporaron antes de dicha reforma. Sin embargo, los primeros, tenían más contratos temporales al inicio de su carrera laboral, lo que les generaba un efecto *scarring*, un efecto negativo en su vida laboral a largo plazo debido, fundamentalmente, a que tienen una mayor probabilidad de continuar teniendo contratos temporales. En concreto, encuentran que se produce una disminución salarial, aunque desaparece pasado tres años y una disminución persistente en el número de días trabajados.

IV. DESEMPLEO JUVENIL Y DESEMPLEO EN LA EDAD ADULTA EN ESPAÑA

No existe para España demasiada evidencia empírica sobre posibles efectos *scarring* generados por el desempleo juvenil. En concreto, no existe evidencia para España sobre los posibles efectos que tienen los episodios de desempleo juvenil sobre otros episodios de desempleo que se sufren en la edad adulta. A este respecto, en este apartado se va a intentar encontrar una primera evidencia sobre la existencia de esa relación en el caso de España.

Para realizar el análisis empírico se ha utilizado la MCVL elaborada por la Seguridad Social a partir de sus registros y completada con información proporcionada por la Agencia Tributaria y el Padrón Municipal del Instituto Nacional de Estadística. Para cada ola se dispone de información sobre toda la vida laboral de cada individuo que forma parte de la muestra de manera que proporciona información detallada sobre los episodios de desempleo que han sufrido los individuos a lo largo de su vida laboral.

Se ha manejado la información de la MCVL para las olas 2005 a 2012. Como el objetivo del análisis empírico es intentar capturar el potencial impacto a largo plazo de los episodios de desempleo juvenil, se han considerado individuos que tenían una edad de entre 36 y 40 años, que disponían de un empleo a tiempo completo, que cotizaban en el Régimen General de la Seguridad Social (lo que excluye a autónomos) y para los que había información sobre su vida laboral antes de los 30 años (1). Eso supone manejar información de 437.670 individuos.

Por otro lado, es sobradamente conocido que, en media, los individuos con niveles educativos elevados disfrutaban de mejores condiciones en el mercado laboral que los que tienen menores niveles educativos. De modo que, el diferente nivel educativo de los individuos parece, *a priori*, que podría incidir sobre los resultados del análisis. Para evitar que se puedan confundir efectos ligados al nivel formativo de los individuos con efectos ligados al desempleo en la edad juvenil, parece obligado realizar un análisis por separado en función de los diferentes niveles formativos. Sin embargo, en la base de datos no se dispone de información sobre el nivel educativo de los individuos, por lo que la reagrupación se ha realizado a partir del grupo de cotización de la Seguridad Social, considerando que esos grupos constituyen, de algún modo, *proxys* de dicho nivel educativo, o de las capacidades o competencias reales de los individuos. Así, se diferencia en el análisis empírico, entre los individuos con mayores capacidades (o nivel formativo) de aquéllos que tienen menores capacidades (o nivel formativo) (2). En total, se dispone de 350.125 individuos con menores capacidades y 87.535 con mayores capacidades. Para todos los individuos de la muestra se ha calculado el número de días que han permanecido desempleados antes de los 30 años (3), y entre los 36 y 40 años.

A este respecto, el cuadro n.º 2 presenta, diferenciando por género y nivel de capacidades, el porcentaje de los individuos de la muestra que no sufrieron desempleo juvenil y el de los que sí lo sufrieron, considerando en este último caso la longitud total de los episodios de paro sufridos. Tal y como se puede apreciar, y como cabía esperar,

CUADRO N.º 2

PORCENTAJE DE LOS INDIVIDUOS DE LA MUESTRA QUE SUFRIERON DESEMPLEO ANTES DE LOS 30 AÑOS POR LONGITUD DEL EPISODIO DE DESEMPLEO

	MENORES CAPACIDADES			MAYORES CAPACIDADES		
	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
Ningún día	3,9	3,4	4,1	7,8	6,8	8,6
Menos de 6 meses	18,5	18,6	18,4	32,1	29,3	33,9
Entre 6 y 11 meses	8,5	8,9	8,4	12,3	12,7	12,0
Entre 12 y 23 meses	12,5	11,5	13,0	15,7	16,6	15,0
Entre 24 y 36 meses	11,0	10,4	11,3	11,4	12,4	10,7
Más de 36 meses	45,7	47,2	44,8	20,7	22,2	19,7
N	350.135	128.681	221.454	87.535	35.696	51.839

los episodios de desempleo sufridos antes de los 30 años dependen del nivel de capacidades de los individuos. Los individuos con menores competencias sufren en mayor proporción desempleo juvenil y con mayor longitud temporal que los de mayores competencias. Efectivamente, el porcentaje de individuos que no sufrieron ningún episodio de desempleo antes de los treinta años es tan solo del 3,9 por 100 para los individuos con menos capacidades y del 7,8 por 100 para los de mayores capacidades. Igualmente, se observa que mientras que el 45,7 por 100 de los individuos con menores competencias sufrieron desempleo antes de los treinta años con una longitud superior a los tres años, para los de mayores competencias ese porcentaje es sensiblemente inferior (20,7 por 100). Los resultados del cuadro n.º 2 sugieren también que el género de individuo parece ser una variable a considerar en el análisis. Los datos evidencian que las mujeres de la muestra sufrieron en mayor proporción que los hombres episodios de desempleo juvenil y que, dichos episodios, fueron de mayor longitud.

En este contexto, el modelo empírico que consideramos en la aproximación empírica, que está en línea con el empleado en la literatura (Gregg, 2001), es el siguiente:

$$\frac{NU}{NA} = \beta_0 + \beta_1 U_{-6} + \beta_2 U_{6/11} + \beta_3 U_{12/23} + \beta_4 U_{23/36} + \beta_5 U_{+36} + \alpha'X + \varepsilon \quad [1]$$

En donde NU es el número de días que el individuo ha permanecido desempleado entre los 36 y 40 años. NA es el número de días que el individuo ha permanecido en activo entre los 36 y 40 años. U_{-6} , $U_{6/11}$, $U_{12/23}$, $U_{23/36}$ y U_{+36} son un conjunto de variables ficticias que indican si el individuo ha sufrido antes de los 30 años algún episodio de desempleo con longitud respectiva: inferior a los seis meses, entre 6 y 11 meses, entre 12 y 23, entre 23 y 36 o más de 36. Con este conjunto de variables ficticias se intenta capturar el posible efecto no lineal de la longitud de los episodios de desempleo sufridos durante la juventud sobre el desempleo en la edad más adulta. X es un vector de características individuales y ε es una perturbación aleatoria.

El modelo [1] se ha estimado por dos procedimientos. Primero por MCO (mínimos cuadrados ordinarios) y, posteriormente, se ha estimado teniendo en cuenta la naturaleza censurada de la variable endógena. Los resultados se presentan en los cuadros n.º 3 y 4, respectivamente. En esta circunstancia, es especialmente importante incorporar

en las estimaciones variables que permitan controlar por la heterogeneidad observable, y evitar así que se confunda el posible efecto de los episodios de desempleo sufridos durante la juventud sobre los episodios de desempleo en la edad adulta, con un efecto debido a otras características propias del individuo (género, nivel de estudios, etc.). Por ello, se han estimado modelos sin ningún tipo de control (columnas I y III de los cuadros n.º 3 y 4) pero también incorporando un conjunto de variables de control que tienen en cuenta el género del individuo; el grupo de cotización, de nuevo como *proxy* del nivel formativo o de las competencias del individuo y si en el ámbito de su hogar tiene niños pequeños o personas jubiladas a su cargo (columnas II y IV de los cuadros n.º 3 y 4).

En cuanto a los resultados obtenidos, y fijándonos en primer lugar en las estimaciones MCO (cuadro n.º 3), cabe destacar:

1. Se observa que, tanto para los individuos con menores competencias como para los que tienen mayores competencias, las variables que indican si han sufrido episodios de desempleo juvenil y su longitud tienen signo positivo y son estadísticamente significativas a los niveles habituales de significación tanto si se incorporan controles como si no se hace.

2. Cuando se incorporan en las estimaciones el grupo de variables de control (género, nacionalidad, grupo de cotización y existencia miembros del hogar económicamente dependientes) los efectos estimados (columnas II y IV del cuadro n.º 3) son muy semejantes a los obtenidos sin controlar (columnas I y III del cuadro n.º 3), lo cual puede interpretarse en el sentido de que no son otras características observables del individuo las que pueden explicar la persistencia relativa de los episodios de desempleo durante la edad adulta tras haber sufrido desempleo durante la juventud.

3. Parece existir evidencia en favor de que el efecto que tienen los episodios de desempleo juvenil sobre la vida laboral en la edad adulta son de mayor magnitud cuanto mayor es la longitud del desempleo juvenil. Así, por ejemplo, y utilizando los resultados de las columnas (II) y (IV) del cuadro n.º 3, se estima que sufrir más de treinta y seis meses de desempleo juvenil eleva en media la variable endógena (proporción de días en paro versus días activos en los 36 y 40 años de edad) en 18,4 puntos porcentuales para los menos capacitados y en 22,2 puntos porcentuales para los más capacitados respecto a los individuos que no sufrieron desempleo juvenil. Esa

CUADRO N.º 3

ESTIMACIÓN DEL MODELO POR MCO

	MENORES CAPACIDADES		MAYORES CAPACIDADES	
	(I)	(II)	(III)	(IV)
Desempleo antes de los 30:				
Menos de 6 meses	0,0449* (0,0035)	0,0217* (0,0033)	0,0086* (0,0043)	0,0116* (0,0043)
Entre 6 y 11 meses	0,0728* (0,0039)	0,0513* (0,0036)	0,0433* (0,0051)	0,0497* (0,0051)
Entre 12 y 23 meses	0,0863* (0,0037)	0,0726* (0,0034)	0,0893* (0,0050)	0,0967* (0,0050)
Entre 24 y 36 meses	0,1210* (0,0037)	0,108* (0,0035)	0,1350* (0,0055)	0,1410* (0,0055)
Más de 36 meses	0,2200* (0,0033)	0,184* (0,0031)	0,2150* (0,0049)	0,2220* (0,0049)
N	350.135	350.135	87.535	87.535
R ²	0,037	0,149	0,046	0,064
Controles	No	Sí*	No	Sí*

Notas: * Significativa al 5 por 100. ** Significativa al 1 por 100. *** Controles: Género, nacionalidad, grupo de cotización y existencia miembros del hogar dependientes.

CUADRO N.º 4

ESTIMACIÓN MODELO TOBIT

	MENORES CAPACIDADES		MAYORES CAPACIDADES	
	(I)	(II)	(III)	(IV)
Desempleo antes de los 30 años:				
Menos de 6 meses	0,0394*** (0,0049)	0,0086* (0,0046)	0,0097 (0,0075)	0,0138* (0,0074)
Entre 6 y 11 meses	0,0797*** (0,0054)	0,0501*** (0,0051)	0,0765*** (0,0085)	0,0850*** (0,0084)
Entre 12 y 23 meses	0,0933*** (0,0051)	0,0729*** (0,0048)	0,148*** (0,0082)	0,157*** (0,0081)
Entre 24 y 36 meses	0,1450*** (0,0052)	0,1230*** (0,0049)	0,2120*** (0,0086)	0,221*** (0,0086)
Más de 36 meses	0,2800*** (0,0045)	0,2280*** (0,0043)	0,3280*** (0,0077)	0,336*** (0,0076)
N	350.135	350.135	87.535	87.535
R ²	0,0258	0,1007	0,0324	0,0310
Controles	No	Sí****	No	Sí****

Nota: * Significativa al 10 por 100. ** Significativa al 5 por 100. *** Significativa al 1 por 100. **** Controles: Género, nacionalidad, grupo de cotización y existencia miembros del hogar dependientes.

elevación es de únicamente 2,2 y 1,2 puntos porcentuales respectivamente para los individuos que sufrieron menos de seis meses de desempleo juvenil.

Por otro lado, cuando se estima teniendo en cuenta la naturaleza censurada de la variable endógena (cuadro n.º 4) se obtienen conclusiones muy parecidas a las obtenidas con las estimaciones MCO. En concreto cabe destacar que, de nuevo, las variables que indican los episodios de desempleo sufridos en la edad juvenil y su longitud, tienen un impacto positivo y estadísticamente significativo sobre la proporción de días desempleados en la edad adulta y que ese impacto es creciente con la longitud de los episodios de desempleo.

En definitiva, los resultados empíricos obtenidos sugieren que en España existe un efecto *scarring* del desempleo juvenil. De manera que el haber sufrido desempleo antes de los 30 años de edad parece tener un impacto decisivo sobre otros episodios de desempleo ya en una edad adulta (entre 36 y 40 años). Este efecto, además, parece ser mayor cuando más prolongados sean los episodios de desempleo juvenil sufridos y puede afectar a individuos con menores y mayores capacidades.

V. CONCLUSIONES

El mercado de trabajo español se caracteriza por tener una enorme debilidad estructural histórica. Su incapacidad para generar un número suficiente de empleos de calidad que garanticen el pleno empleo es un lastre para la economía española desde hace ya muchas décadas. Pero esa fragilidad no afecta por igual a todos los grupos de individuos. Los jóvenes sufren unas condiciones en el mercado de trabajo español notablemente peores que los individuos adultos. Aunque este fenómeno no es exclusivo del mercado de trabajo español, sí que adquiere en España, por sus cifras llamativas (37,5 por 100 en el tercer trimestre de 2017), un especial dramatismo y muestran la enorme dimensión económica y social del problema. Esas elevadas cifras evidencian que el desempleo juvenil en España lejos de ser un problema friccional, generado por la natural complejidad de la transición desde el sistema educativo a la vida laboral, tiene su origen en factores institucionales estructurales tanto de su sistema económico y social, en general, como de su mercado de mercado de trabajo, en particular.

Pero a los costes sociales y económicos que supone la existencia de unas elevadas tasas de desem-

pleo juvenil en España hay que sumarle que existe evidencia, entre otra la presentada en este trabajo, que muestra que el sufrir desempleo juvenil en España genera efectos negativos persistentes en la vida laboral de los individuos. El círculo vicioso en el que se ven introducidos muchos jóvenes españoles de «no tengo empleo o lo tengo de pésima calidad, con lo cual no puedo adquirir experiencia suficiente y adecuada para tener un buen empleo y, en consecuencia, o no tengo empleo o solo lo tengo de mala calidad», lejos de ser un círculo con efectos limitados en el tiempo, parece que genera cicatrices profundas en la trayectoria profesional de los individuos.

Las elevadísimas tasas de paro juvenil españolas justifican, de por sí, la articulación de políticas activas contra el desempleo juvenil en España. Pero además, la confirmación de existencia de cicatrices permanentes en la vida laboral de los individuos generadas por ese desempleo no hace sino mostrar la necesidad de llevar a cabo, de una vez por todas, una lucha decidida contra las tasas de desempleo juvenil. Medidas de calado, que modifiquen los factores institucionales estructurales que se encuentran detrás del problema del desempleo en España, en general, y del desempleo juvenil, en particular.

NOTAS

(*) La opinión y el análisis es responsabilidad del autor y, por tanto, no tiene por qué coincidir con la opinión de Compass Lexecon.

(1) Habitualmente, los organismos internacionales, como la Comisión Europea, consideran que la población joven está constituida por los individuos con edades entre 15 y 24 años. Sin embargo, esta definición presenta en nuestra opinión un problema, y es que no permite capturar bien la situación que atraviesan los jóvenes que realizan estudios universitarios, que se incorporan en muchas ocasiones al mercado de trabajo con edades superiores a los 24 años. Por ello, para poder considerar también los primeros años de la vida laboral de los individuos que completan estudios universitarios, en el análisis empírico realizado, se amplía el período que cubre la «juventud» hasta los 30 años.

(2) Se consideran individuos con mayores capacidades a aquellos que cotizan en los grupos 1 a 3 (ingenieros y licenciados; personal de alta dirección; ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados y jefes administrativos y de taller); e individuos con menores capacidades a los que cotizan en los grupos 4 a 11 (ayudantes no titulados; oficiales administrativos; subalternos; auxiliares administrativos; oficiales de primera y segunda; oficiales de tercera y especialistas; peones y trabajadores menores de dieciocho años).

(3) Para un individuo del grupo de menores capacidades se acumula el número de días que ha permanecido desempleado entre los 18 y 30 años, mientras que para uno perteneciente al grupo de mayores capacidades se acumulan los días entre los 24 y 30 años de edad. De este modo, se está contemplando que los individuos que tienen formación universitaria no finalizan ésta hasta los 23-24 años de edad y se intenta así evitar que se confundan períodos de desempleo con períodos formativos.

BIBLIOGRAFÍA

- ALTONJI, J.; KHAN, L., y J. SPEER (2016), «Cashier of Consultant? Entry Labor Market, Field of Study, and Career Success», *Journal of Labour Economics*, 34: S361-S401.
- ARELLANO-ESPINAR, F. A., y M. JANSEN (2014), «Salario Mínimo Interprofesional y empleo juvenil ¿Necesidad de cambios?», *Información Comercial Española. Revista de Economía*, 881: 121-131.
- BELL, D. N. F., y D. G. BLANCHFLOWER (2011a), «Youth People and the Great Recession», *Oxford Review of Economic Policy*, 27: 241-267.
- (2011b), «Youth Unemployment in Europe and the United States», *Nordic Economic Policy Review*, 1: 11-39.
- BRUNNER, B., y A. KUHN (2014), «The Impact of Labor Market Entry Conditions on Initial Job Assignment and Wages», *Journal of Population Economics*, 27: 705-738.
- BURGESS, S.; PROPPER, C.; REES, H., y A. SHEARER (2003), «The class of 1981: the effects of early career unemployment on subsequent unemployment experiences», *Labour Economics*, 10: 291-309.
- CARD, D., y T. LEMIEUX (2000), «Adapting to circumstance: the evolution of work, school and living arrangements among North American youth», en BLANCHFLOWER, y R. FREEMAN (Eds.): *Youth Employment and Joblessness in Advanced Countries*, Chicago: University of Chicago Press and NBER.
- CAZZOLA, A.; PASQUINI, L., y A. ANGELI (2016), «The relationship between unemployment and fertility in Italy: A time-series analysis», *Demographic Research*, 34: 1-38, DOI: 10.4054/DemRes.2016.34.1
- CHIURI, M. C., y D. DEL BOCA (2008), «Household membership decisions of adult children», *IZA Discussion Paper*, 3546.
- CLARK, A. E., y A. J. OSWALD (1994), «Unhappiness and unemployment», *Economic Journal*, 104: 648-659.
- CORCORAN, M. (1982), «The employment and wage consequences of teenage women's nonemployment», en R. B. FREEMAN y D. A. WISE (eds.), *The Youth Labor Market Problem: Its Nature, Causes and Consequences*, University of Chicago Press, Chicago, 391-426.
- CURRIE, J., y H. SCHWANDT (2014), «Short- and long-term effects of unemployment on fertility», *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 111: 14734-14739. DOI: 10.1073/pnas.1408975111
- DOLADO, J.; JANSEN, M.; FELGUEROSO, F.; FUENTES, A., y A. WÖLFL (2013), Youth Labour Market Performance in Spain and its Determinants: A Micro-Level Perspective, *OECD Economics Department Working Papers*, 1039, <http://dx.doi.org/10.1787/5k487n5bfz5c-en>
- ELLWOOD, D., (1982), «Teenage unemployment: permanent scars or temporary blemishes?», en R. B. FREEMAN y D. A. WISE (eds.): *The Youth Labor Market Problem: Its Nature, Causes and Consequences*, University of Chicago Press, Chicago, 349-390.
- ESPLUGA, J.; BALTIÉRREZ, J., y L. LEMKOW (2004), «Relaciones entre la salud, el desempleo de larga duración y la exclusión social de los jóvenes en España», *Cuadernos de Trabajo Social*, 17: 45-62.
- ESPLUGA, J.; BALTIÉRREZ, J.; LEMKOW, L., y T. KIESELBACH (2004), *Desempleo juvenil, exclusión social y salud. Investigaciones, experiencias y acciones institucionales en España*, Icaria Editorial, Barcelona.
- FERNÁNDEZ-KRANZ, D., y N. RODRÍGUEZ-PLANAS (2017), «The Perfect Storm: Graduating in a Recession in a Segmented Labor Market», *IZA, T Discussion Paper Series*, 10597.
- GAINI, M.; LEDUC, A., y A. VICARD (2012), «A scarred generation? French evidence on young people entering into a tough labour market», *Working Paper of the DESE G*, 2012/5, Institut National de la Statistique et des 'Etudes' Economiques, Francia.
- GALÁN, S., y S. PUENTE (2015), «Minimum Wages: Do They Really Hurt Young People?», *The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy*, 15(1): 299-328, DOI: <https://doi.org/10.1515/bejeap-2013-0171>.
- GARCÍA-LÓPEZ, J. R. (2014), «El desempleo Juvenil en España», *Información Comercial Española. Revista de Economía*, 881: 11-28.
- GARCÍA-PÉREZ, J. I.; MARINESCU, I., y J. VALL-CASTELLO (2014), «Can Fixed-Term Contracts Put Low Skilled Youth on a Better Career Path? Evidence from Spain», *FEDEA Working Paper*, 2014-08.
- GENDA, Y.; KONDO, A., y S. OHTA (2010), «Long-Term Effects of a Recession at Labor Market Entry in Japan and the United States», *Journal of Human Resources*, 45: 944-970.
- GILI, M.; GARCÍA-CAMPAYO, J., y M. ROCA (2014), «Crisis económica y salud mental: Informe SESPAS 2014», *Gaceta Sanitaria*, 28 Suplemento 1: 104-8, DOI: 10.1016/j.gaceta.2014.02.005
- GREGG, P. (2001), «The impact of youth unemployment on adult unemployment in the NCDS», *The Economic Journal*, 111: 626-653.
- GREGG, P.; SCUTELLA, R., y J. WADSWORTH (2010), «Reconciling workless measures at the individual and household level. Theory and evidence from the United States, Britain, Germany, Spain and Australia», *Journal of Population Economics*, 23: 139-167.
- GREGG, P., y E. TOMINEY (2005), «The wage scar from male youth unemployment», *Labour Economics*, 12: 487-509, DOI: 10.1007/s00148-008-0215-6
- HELLIWELL, J.; LAYARD, R., y J. SACHS (2017), *World Happiness Report 2017*, Sustainable Development Solutions Network, New York, <http://worldhappiness.report/ed/2017/>
- International Labour Office (2010), *Global Employment Trends for Youth-Special issue on the impact of the global economic crisis on youth*, Ginebra, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/---trends/documents/publication/wcms_143349.pdf
- KAHN, L. B. (2010), «The Long-Term Labor Market Consequences of Graduating from College in a Bad Economy», *Labour Economics*, 17: 303-316.
- KAWAGUCHI, D., y T. MURAO (2014), «Labor Market Institutions and Long-Term Effects of Youth Unemployment», *IZA Discussion Paper* 8156.
- KWON, I.; MILGROM, E. M., y S. HWANG (2010), «Cohort Effects in Promotions and Wages: Evidence from Sweden and the United States», *Journal of Human Resources*, 45: 772-808.
- LIU, K.; SALVANES, K. G., y E. SØRENSEN (2012), «Good Skills in Bad Times: Cyclical Skill Mismatch and the Long-Term Effects of Graduating in a Recession», *IZA Discussion Paper*, 6820.

MROZ, T. A., y T. H. SAVAGE (2006), «The Long-Term Effects of Youth Unemployment», *Journal of Human Resources* 41: 259-293.

OREOPOULOS, P.; VON WACHTER, T., y A. HEISZ (2012), «Short and Long-Term Career Effects of Graduating in a Recession», *American Economic Journal: Applied Economics*, 4: 1-29.

RAAUM, O., y K. RØED (2006), «Do business cycle conditions at the time of labour market entry affect future employment prospects?», *Review of Economics and Statistics*, 88: 193-210.

SCARPETTA, S.; SONNET, A., y T. MANFREDI (2010), «Rising Youth Unemployment during the Crisis. How to Prevent Negative Long-term Consequences on a Generation?», *OCDE Social, Employment and Migration Working Papers*, 106, <http://dx.doi.org/10.1787/5kmh79zb2mmv-en>

STEVENS, K. (2008), «Adverse Economic Conditions at Labour Market Entry: Permanent Scars or Rapid Catch-up?», mimeo, University of Sydney.

STRANDH, M.; WINEFIELD, A.; NILSSON, K., y A. HAMMARSTRÖM (2014), «Unemployment and mental health scarring during the life course», *European Journal of Public Health*, 24: 440-445.

TAYLOR, M. (2013), «The labour market impacts of leaving education when unemployment is high: evidence from Britain», *ISER Working Paper Series*, 2013-12, Institute for Social and Economic Research, University of Essex.

WINKELMANN, L., y R. WINKELMANN (1998), «Why are the unemployed so unhappy? Evidence from panel data», *Economica*, 65: 1-15.

Resumen

El objetivo de este trabajo es analizar si las diferencias de género que se observan en el mercado laboral se detectan ya en el acceso de los jóvenes. A partir del análisis de los contratos registrados en el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) se analiza con qué tipo de contratos acceden al empleo habitualmente y cuáles son sus características. Los resultados muestran que los jóvenes acceden mayoritariamente al empleo a través de contratos temporales y que las mujeres tienen más contratos a tiempo parcial. Hay algunas diferencias por sectores y ocupaciones, aunque no son suficientemente importantes como para explicar las persistentes desigualdades de género.

Palabras clave: empleo juvenil, estabilidad, fomento del empleo, contratos indefinidos.

Abstract

The aim of this paper is to examine if the observed gender differences in the labor market are already detected in the access of young workers. The type of contracts and their characteristics are analyzed using administrative data from the registered contracts in the Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). The results show that young people access to employment mainly through temporary employment, having young women more part-time contracts than young men. There are some interesting differences by sectors of activity and occupations, but they are not enough relevant to explain gender differences in the labour market.

Key words: young employment, stability, employment promotion, open-ended contracts.

JEL classification: J41, J63.

DIFERENCIAS POR GÉNERO EN EL ACCESO DE LOS JÓVENES AL EMPLEO EN ESPAÑA (*)

Inmaculada CEBRIÁN

Gloria MORENO

Universidad de Alcalá

I. INTRODUCCIÓN

EL empleo facilita el tránsito hacia la vida adulta, pues pone los medios necesarios para acceder al mercado de la vivienda y llegar a construir un hogar propio. Sin embargo, las diferentes etapas vividas en España desde la llegada de la democracia han configurado una experiencia singular entre ser joven y el empleo. La tasa de desempleo juvenil existente durante la etapa de la transición política estaba en torno al 12 por 100, pero en 1985 alcanzó el 48 por 100. Ante este problema se introdujeron nuevas modalidades de contratación específicas para los jóvenes, como el contrato de formación, que ayudaban a tener un sistema de relaciones laborales más flexible que impulsara el empleo de los jóvenes. Desde aquellos años, el empeoramiento de la situación de los jóvenes en el mercado laboral ha ido afianzándose, dando lugar a que les resulte más difícil acceder a un empleo. La situación ha llegado a un punto en el que cada vez son más numerosos los jóvenes que renuncian al mercado de trabajo, al tiempo que los que logran conseguir un empleo se ven obligados a aceptar empleos de baja calidad, renunciando a la estabilidad y a la seguridad laboral. Sus expectativas de futuro se van frustrando y, entre otras cosas, han de

ir retrasando el momento de emanciparse y formar un hogar o tener hijos.

Por otro lado, a lo largo de las últimas décadas, también se ha producido uno de los fenómenos laborales más relevantes que ha tenido lugar en España, a saber, la creciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo. Un indicador de este fenómeno es la variación que ha experimentado la tasa de actividad femenina, que ha pasado del 42 por 100 en el año 2002 al 53 por 100 en 2017, con una presencia importante de mujeres jóvenes. Tanto es así que la tasa de actividad femenina entre 25 y 29 años ha pasado en los últimos quince años del 71 al 82,6 por 100. Este aumento de la actividad laboral de las mujeres ha supuesto un cambio en lo que se suele denominar «el patrón de comportamiento tradicional», según el cual las mujeres abandonan, total o temporalmente, el mercado de trabajo cuando se casan o coincidiendo con el nacimiento de su primer hijo. Aunque en cierta medida parece más bien que lo que está ocurriendo es que estas decisiones se van posponiendo o se abandonan definitivamente en aras de mantener la posición en el mercado de trabajo. El incremento en el nivel de estudios de las mujeres ha jugado un papel relevante en este cambio de modelo. La trayectoria «natural» de las mujeres más formadas es la de acceder y permanecer en el mercado la-

boral a lo largo de su vida activa. No obstante, a pesar de los progresos experimentados en la participación laboral de las mujeres, su situación en el mercado de trabajo aún se caracteriza por la desigualdad respecto a la situación de los hombres (Malo y Cueto, 2014), que mantienen una tasa de actividad superior, tanto la global, como la de los jóvenes de 25 a 29 años (64,6 y 86,3 por 100, respectivamente). Las desigualdades que sufren las mujeres no solo se manifiestan en términos de participación o de dificultades en el acceso al empleo. Muchas mujeres ocupadas sufren las consecuencias de la segregación laboral y de la precariedad, lo que parece explicar que exista una brecha salarial y que, a pesar de los esfuerzos legislativos encaminados a terminar con las diferencias de género, éstas aún persisten en el ámbito laboral.

En este trabajo se pretende aportar información sobre cuál es la situación de las mujeres y hombres jóvenes que acceden al empleo; poniendo énfasis en el tipo de contrato de acceso (indefinido, temporal, bonificado o no), señalando las diferencias que se observan. Se trata de aportar información para analizar si las diferencias de género en el mercado laboral se detectan ya en el acceso durante los primeros años de entrada en el mercado laboral, o si, por el contrario, aparecen más adelante, ligadas a momentos del ciclo vital específicos o la aparición del «techo de cristal». La preocupación por las diferencias de género en el acceso al empleo supone un paso previo al análisis de otras posibles diferencias o discriminaciones vinculadas con el puesto de trabajo, como la segregación ocupacional y sectorial y las diferencias salariales.

II. EL ACCESO DE LOS JÓVENES AL EMPLEO Y LAS REFORMAS LABORALES MÁS RECIENTES

A lo largo de los últimos años, sobre todo desde que llegó la última crisis económica a finales de 2007, la posición social y económica de los jóvenes ha empeorado sustancialmente, en gran medida debido al creciente nivel del desempleo juvenil y a la mayor precariedad que afecta a los jóvenes en el empleo. Ambos factores van poco a poco minando las expectativas de futuro para este grupo poblacional, que se ve obligado a ir posponiendo el momento de salir del hogar paterno (Ayllón, 2014). Algunos datos sobre la emancipación de los jóvenes españoles indican que, en 2016, menos del 20 por 100 de los menores de 30 años había logrado emanciparse. Además, la decisión de tener hijos puede verse también seriamente truncada por ambos factores. El indicador de fecundidad de 2015 sitúa a España al final de los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), con solo 1,3 hijos por mujer, sin casi alteraciones desde los años noventa.

Cuando se analizan los datos recogidos por diversas fuentes y organismos internacionales (Organización Internacional del Trabajo (OIT), OCDE, Eurostat, etc.) siempre aparece España como el país europeo con mayor tasa de desempleo juvenil. Según datos de la *Encuesta de población activa (EPA)*, en 2016 había aproximadamente 1,2 millones de jóvenes desempleados, de los que el 48 por 100 eran mujeres. Esto viene a decir que algo más de un cuarto de la población parada era menor de 30 años y sufría una tasa de desempleo en

torno al 33 por 100, sin que se apreciaran diferencias significativas entre hombres y mujeres. En cambio, la tasa global de desempleo era del 18 por 100 para la población activa masculina y del 21 por 100 para la femenina.

Además, la mayor incidencia del empleo de carácter precario entre la población joven, que también sufre mayores niveles de subempleo, pone en peligro sus planes futuros. La incidencia del empleo temporal es mayor que en el resto de la población, así como también es mayor la probabilidad de quedar atrapados durante más tiempo en la temporalidad (Cebrián y Toharia, 2008; García-Pérez y Vall Castelló, 2015) y tener una probabilidad elevada de ser pobre en el empleo (Felgueroso, Millán y Torres, 2017). Entre los pocos jóvenes que están empleados, la tasa de temporalidad es del 56 por 100 frente a una tasa global del 26 por 100, y afecta de manera similar a hombres y a mujeres jóvenes. Adicionalmente, los jóvenes son también objeto de un mayor grado de inestabilidad laboral que el resto de la población, no solo debido al elevado nivel de rotación laboral originado por la temporalidad contractual, sino porque un elevado porcentaje de contratos indefinidos son también inestables (Cebrián y Moreno, 2015). Luego los datos de la *Encuesta de población activa*, sobre desempleo, ocupación y temporalidad, reflejan que las desigualdades por género no parecen ser tan acusadas entre los más jóvenes.

La literatura dedicada a analizar de qué manera el desempleo y los primeros contactos con el empleo marcan el futuro laboral (*scarring effects*) pone de manifiesto que, efectivamente, el acceso al empleo, sobre

todo en los primeros años de la vida laboral, termina condicionando la trayectoria laboral posterior de los individuos, de la misma manera que los episodios de desempleo van dejando huellas que son difíciles de borrar a lo largo de la vida laboral (*The Economic Journal*, 2001; OCDE, 2014). Así, hay evidencia empírica que sugiere que la mayoría de los trabajadores que acceden al mercado laboral a través de un contrato temporal terminan teniendo peores resultados en términos de salarios y seguridad en el empleo en el futuro.

En algunas ocasiones se puede considerar que, en las edades más tempranas, tener unos niveles de rotación elevados puede ayudar a que se comparta el empleo existente, permitiendo a un mayor número de jóvenes acceder a un empleo e ir adquiriendo experiencia laboral (García-Pérez, Vall Castelló y Marinescu, 2016). El problema reside en la medida en que esta rotación da lugar a que se tengan cortos períodos de empleo continuado, con pocas garantías de estabilidad, lo que puede dejar finalmente atrapado al individuo en un estado de temporalidad persistente, sin estabilidad laboral alguna y sin que se produzca avance alguno dentro del mercado, además de quedar fuera de los sistemas de protección social. En el caso de España predomina este riesgo, motivo por el que las diversas reformas laborales han apostado principalmente por incentivar el empleo estable a través de la contratación indefinida, ya sea mediante un contrato inicial, que recibe algún tipo de bonificación o incentivo económico, o por la conversión de un contrato temporal en un contrato indefinido. Este último tipo de contrato ha demostrado ser un medio especialmente valioso para mejorar las

relaciones laborales y conseguir mayor grado de estabilidad en el caso de los jóvenes (Cebrián y Moreno, 2015).

En esta línea y como complemento a estos estudios, resulta interesante analizar de qué manera tiene lugar el acceso, si mediante un contrato temporal o indefinido y si se observan diferencias entre hombres y mujeres. Junto con el acceso al empleo temporal o indefinido, hay que considerar la rotación como un factor más de estabilidad.

Durante las últimas décadas, gobiernos españoles de distinto color han llevado a cabo sucesivas reformas en el mercado de trabajo con el objetivo común de facilitar el acceso de los jóvenes al empleo, sobre todo al de carácter más estable. Entre las medidas puestas en marcha, cabe destacar las implementadas por el Gobierno socialista en las reformas de 2010 (Ley 35/2010) y de 2011 (Real Decreto Ley 10/2011) (1) y por el Gobierno popular en la reforma de 2012 (Real Decreto Ley 3/2012 y Ley 3/2012) incentivando el empleo indefinido de los jóvenes menores de 30 años mediante bonificaciones a las cuotas empresariales a la seguridad social y deducciones fiscales. En la misma línea, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social estableció un conjunto de hasta cien medidas encaminadas a favorecer la inserción laboral de las personas jóvenes, ya sea por cuenta ajena o a través del emprendimiento, todas ellas contenidas en la «Estrategia de emprendimiento y empleo joven 2013-2016» (Ley 11/2013), con el objetivo último de aumentar la calidad y la estabilidad del empleo joven.

No obstante, a pesar de los esfuerzos de estas reformas, hay razones para pensar que la pro-

pia legislación ha conseguido fomentar la temporalidad en el caso de los colectivos de trabajadores jóvenes. Por ejemplo, la reforma de 2012 y las sucesivas modificaciones legales posteriores han buscado promocionar el empleo juvenil mediante medidas reductoras de los costes laborales, que flexibilizan la contratación, tanto la de carácter indefinido como temporal.

Así, aparece en escena el contrato temporal de *primer empleo joven* (Ley 11/2013) dirigido a la población desempleada menor de 30 años, sin experiencia laboral o con experiencia inferior a tres meses, hasta que la tasa de desempleo se encuentre por debajo del 15 por 100. Esta nueva modalidad de contrato va contra la recomendación legal de que todo contrato temporal debe cumplir el principio de causalidad, para que su uso esté justificado. En este caso, la única causa justificativa es que el trabajador joven necesita experiencia laboral para poder ir ganando posiciones en el mercado de trabajo. Ahora bien, no hay ninguna evidencia de que este tipo de contrato haya servido en realidad para dotar a los jóvenes de una experiencia laboral que les permita mejorar sustancialmente su posición en el mercado de trabajo. Es más, hay quien se teme (Escudero, 2016) que lo que se pretende en realidad es descender el número de desempleados jóvenes durante un tiempo limitado, sin que su empleabilidad mejore. Asimismo, este tipo de modalidades de contratación temporal reducen la probabilidad de que el trabajador joven pueda ser contratado a través de un contrato formativo, al ofrecer una fórmula contractual que no exige condiciones. En España, la primera reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1984, que introdujo el contrato

temporal de fomento de empleo, nos dio a conocer qué puede ocurrir con la contratación temporal cuando se descausalizan los contratos (Toharia, 2005). Además, este tipo de contratos temporales pueden tener jornadas reducidas de hasta un 75 por 100 de la jornada habitual y también pueden ser utilizados por las empresas de trabajo temporal (ETT) para poner trabajadores a disposición. Asimismo, gozan de la ventaja de que su conversión a un contrato indefinido está subvencionada con una bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social durante tres años.

Las reformas también han buscado cómo potenciar el uso de los contratos formativos. Esta modalidad de contratación, llamada de formación y aprendizaje, pretende que un joven con baja cualificación logre una formación que le permita llegar a tener una cualificación profesional que le facilite mejorar sus posibilidades de inserción en un empleo cuando todavía no tienen experiencia laboral. Las modificaciones incorporadas reducen, o incluso eliminan, algunos de los requisitos que los definían tradicionalmente. Por ejemplo, desde la reforma de 2012 se amplía la edad de la persona contratada hasta los 30 años, mientras la tasa de desempleo esté situada por encima del 15 por 100. Además, la duración del contrato se incrementa hasta tres años, y se permiten encadenamientos en la misma empresa, siempre que tengan por objeto cualificaciones profesionales distintas. El contrato da derecho a una reducción de la cuota empresarial además de bonificaciones importantes, que se añaden a las existentes, si se convierte el contrato en indefinido, sobre todo en el caso de empresas de menor tamaño. Adicionalmente, pueden ser utilizados por las

ETT para poner trabajadores a disposición (Ley 11/2013). No cabe duda de que, de alguna manera, estos cambios pueden terminar degenerando en un aumento de la precariedad de esta modalidad contractual porque básicamente termina favoreciendo una vía más para contratar a jóvenes de manera temporal y a bajo coste.

Por su parte, el contrato de prácticas busca favorecer el acceso al empleo de los jóvenes menores de 30 años más cualificados proporcionándoles una primera experiencia laboral vinculada a su titulación, sin que sea condición necesaria que se haya obtenido una titulación recientemente (Ley 11/2013). Esta modalidad favorece igualmente una forma de temporalidad de costes reducidos, pues trabajadores altamente formados pueden percibir salarios bajos a cambio de recibir una formación, además de tener acceso a reducciones en la cuota empresarial y bonificaciones si se transforman en indefinidos. De manera idéntica a los contratos temporales anteriores, las ETT también podrán poner trabajadores a disposición bajo esta modalidad contractual. Las becas y demás prácticas no laborales son susceptibles de ser convertidas en contratos en prácticas. Ahora bien, cabe mencionar en este sentido que, lo que habitualmente ocurre es que este tipo de relaciones no laborales llegan a convertirse en un modelo de competencia desleal para los contratos en prácticas ya que, aunque facilitan la incorporación de los jóvenes más formados a la experiencia laboral, lo hacen al margen de la legislación laboral. Por ello, estas nuevas formas deben ser vigiladas de cerca para que no eludan la legalidad y pasen a convertirse en verdaderas relaciones laborales fraudulentas (Escudero, 2016).

En todas las reformas subyace la idea de que el contrato por tiempo indefinido es la principal fuente de seguridad y protección laboral siendo la única alternativa a la elevada temporalidad existente en el mercado de trabajo español. Con esta idea, entre otras medidas, destaca desde la publicación del Real Decreto Ley 3/2012 y la Ley 3/2012, el «contrato de emprendedores» que potencia la contratación indefinida cuando la empresa contratante tiene menos de 50 trabajadores. Se introducen bonificaciones a las cotizaciones empresariales por contingencias comunes a la Seguridad Social, además de deducciones fiscales y ampliación del período de prueba hasta un año, lo que puede haber ayudado a la entrada de los jóvenes al empleo. Desde el Real Decreto Ley 16/2013 es posible que estos contratos se puedan realizar también a tiempo parcial.

Otro modelo de contrato indefinido para el colectivo de trabajadores jóvenes desempleados y menores de 30 años va dirigido a autónomos y empresas con hasta nueve trabajadores, que se pueden beneficiar de una reducción del 100 por 100 de la cuota de la empresa a la Seguridad Social por contingencias comunes durante el primer año, siempre y cuando la duración efectiva del contrato supere los dieciocho meses.

Algunas medidas genéricas, como son los contratos indefinidos conocidos como de «tarifa plana» (Real Decreto Ley 3/2014 y Real Decreto Ley 1/2015), que bonifican con una tarifa plana o un mínimo exento (desde 2015) las cotizaciones empresariales por contingencias comunes a la Seguridad Social también han podido ser utilizados para contratar a trabajadores jóvenes, por

lo que han podido servir para favorecer el acceso de éstos al empleo.

Por último, hay que mencionar la implantación del Sistema Nacional de Garantía Juvenil (Malo y Cueto, 2014; Hernández Díez y Gentile, 2015; Escudero, 2016) como un sistema global e integrado que permite a los jóvenes recibir una buena oferta de empleo, de formación continua, de prácticas o de formación de aprendices en un plazo de cuatro meses a partir del momento en que terminan sus estudios o se quedan en paro. Se establecen una serie de medidas de contratación y bonificación para incentivar el empleo de los menores de 25 años (Real Decreto Ley 8/2014). Este programa no llegó a implantarse con éxito en los primeros años de su andadura, por lo que ha sido objeto de sucesivas mejoras. Cabe destacar, por ejemplo, la introducida con el Real Decreto Ley 6/2016 para el impulso del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Desde entonces resulta más simple la inscripción, quedando limitados los requisitos al hecho de no haber trabajado o recibido acciones formativas el día natural anterior a la fecha de solicitud. Además, todos aquellos jóvenes inscritos como demandantes de empleo en las oficinas de los Servicios Públicos de Empleo, que cumplan con los requisitos de la garantía juvenil, pasan a formar parte directamente del Sistema. Además, los interlocutores sociales pasan a ser partícipes en los procesos de seguimiento y evaluación del Sistema, y se añaden reducciones y bonificaciones en caso de que los jóvenes beneficiarios de la garantía juvenil sean contratados.

En resumen, el marco legislativo ofrece un abanico de in-

centivos al empleo y resulta de interés conocer en qué medida se están utilizando para contratar a jóvenes, si los trabajadores que acceden directamente a un contrato indefinido tienen algunas características que los diferencien de los demás y si se observan diferencias entre hombres y mujeres (2).

En las secciones siguientes se analizan los contratos registrados por los jóvenes en el período comprendido entre 2010 y 2016 con el fin de conocer si se detectan diferencias entre hombres y mujeres en el acceso al empleo y en el uso de estos incentivos.

III. CÓMO ACCEDEN LOS JÓVENES AL EMPLEO

Una forma de analizar el acceso al empleo por parte de los jóvenes es mediante los datos de contratos registrados del Servicio Público de Empleo (SEPE). En concreto, es posible ver con qué tipos de contratos acceden al empleo los hombres y mujeres jóvenes, además de algunas características de esos contratos, entre otras si han tenido algún tipo de incentivo o bonificación. En esta sección se va a analizar qué ha sucedido con las entradas al empleo de los jóvenes menores de 30 años entre 2010 y 2016.

Durante este período, los contratos correspondientes a jóvenes supusieron el 35 por 100 del total de los contratos registrados, aunque la proporción fue disminuyendo desde un 40 a un 34 por 100 entre 2010 y 2016. Un efecto claro de la crisis fue la expulsión de muchos jóvenes del mercado de trabajo; a saber, si durante los años previos a la crisis los más jóvenes podían encontrar un empleo aun

con poco nivel de cualificación, desde 2008 el panorama cambió y muchos de estos jóvenes que habían abandonado el sistema educativo para trabajar y ante el panorama del desempleo pasaron a ser inactivos (Rocha, 2012; Escudero, 2016).

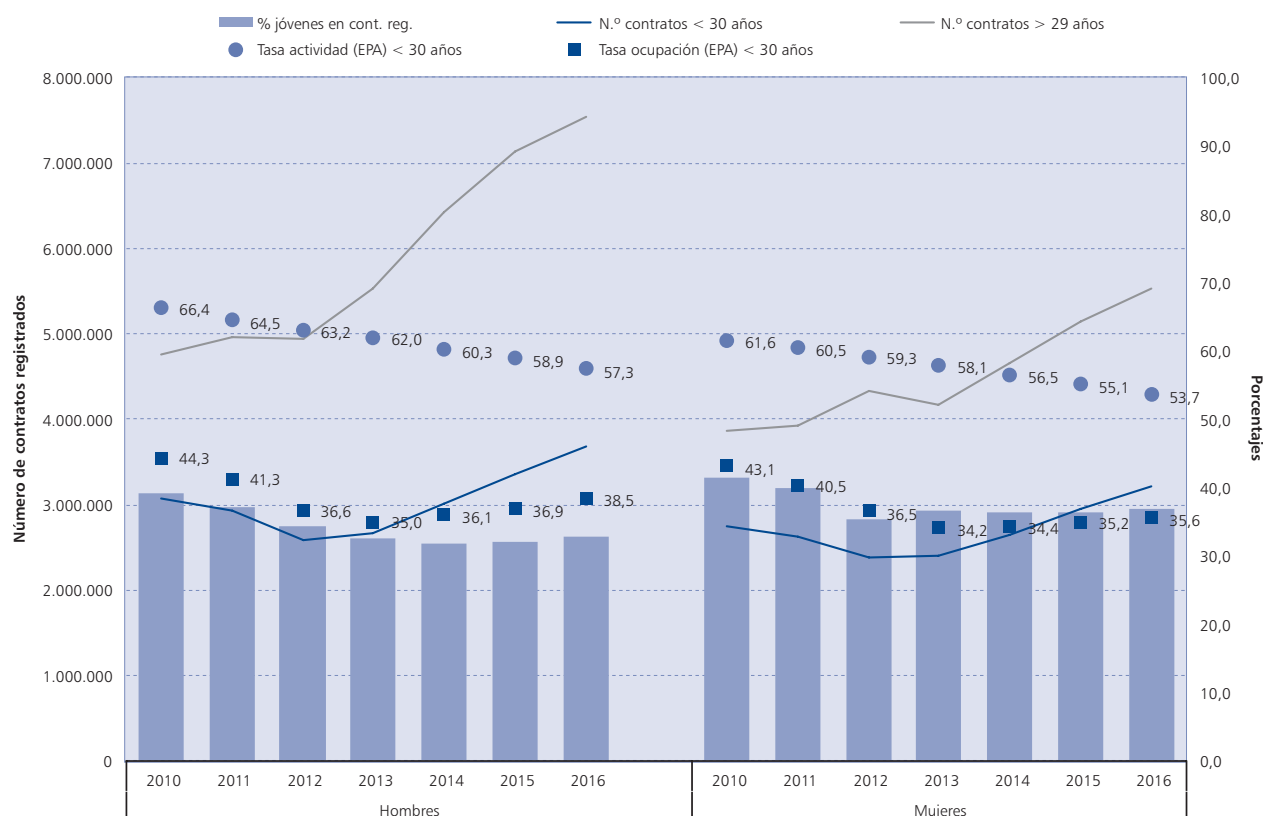
En el gráfico 1 se resumen algunos indicadores procedentes de dos fuentes de información, la EPA y los registros de contratos del SEPE. En primer lugar, se observa que la tasa de actividad de los menores de 30 años ha estado cayendo entre 2010 y 2016, pasando del 66,5 al 57,4 por 100 en el caso de los hombres, y del 61 al 53,7 por 100 en el caso de las mujeres. A pesar de que la presencia de ambos colectivos en el mercado laboral disminuye, y es mayor la caída entre los hombres, sigue siendo mayor su tasa de participación que la de las mujeres.

En relación con el empleo, se observa que la tasa de ocupación de los jóvenes también ha disminuido durante el mismo período, del 44 al 38 por 100 en el caso de los hombres y del 43 al 36 por 100 en el caso de las mujeres, aunque el descenso importante sucedió entre 2010 y 2013, momento a partir del cual el empleo juvenil comenzó a recuperarse.

Esta evolución concuerda con la evolución de los contratos registrados en el SEPE por trabajadores menores de 30 años. En total, entre 2010 y 2016 se registraron más de 40 millones de contratos en los que el individuo era menor de 30 años, entre los que el 47 por 100 correspondieron a mujeres. Asimismo, hay que señalar que la proporción de mujeres jóvenes entre los contratos registrados por mujeres es mayor que en el caso de los hombres; por ejemplo, en 2016

GRÁFICO 1

CONTRATOS REGISTRADOS EN EL PERÍODO 2010-2016. MENORES Y MAYORES DE 30 AÑOS, HOMBRES Y MUJERES, PROPORCIÓN DE MENORES SOBRE EL TOTAL. TASA DE ACTIVIDAD Y TASA DE OCUPACIÓN MENORES DE 30 AÑOS



Fuentes: EPA (INE) y microdatos del registro de contratos (SEPE).

fueron de un 37 por 100 y un 33 por 100 respectivamente.

De todos estos contratos, el 85 por 100 fueron firmados por 7,6 millones de personas con nacionalidad española. El número medio de contratos por persona es de 4,5 en todo el período y entre 2010 y 2016 ha aumentado el número medio de contratos anuales, poniendo de manifiesto un aumento de la rotación, similar para hombres y mujeres, pasando de una media de 2,4 contratos en 2010 a 2,9 en 2016. La proporción de jóvenes que tiene un solo contrato

en todo el período de análisis es del 36 por 100 y año a año la proporción ha disminuido del 57 al 50 por 100, mientras que la proporción de los que tienen más de 12 episodios de contratación aumenta de un 2,2 en 2010 hasta más de un 3 por 100 en 2016. La duración media registrada en el caso de los contratos temporales ronda los treinta y cuatro días a lo largo de la totalidad del período, aunque ha ido cayendo y se muestra siempre ligeramente superior en los contratos registrados por mujeres. Luego el aumento del número medio de contratos por persona

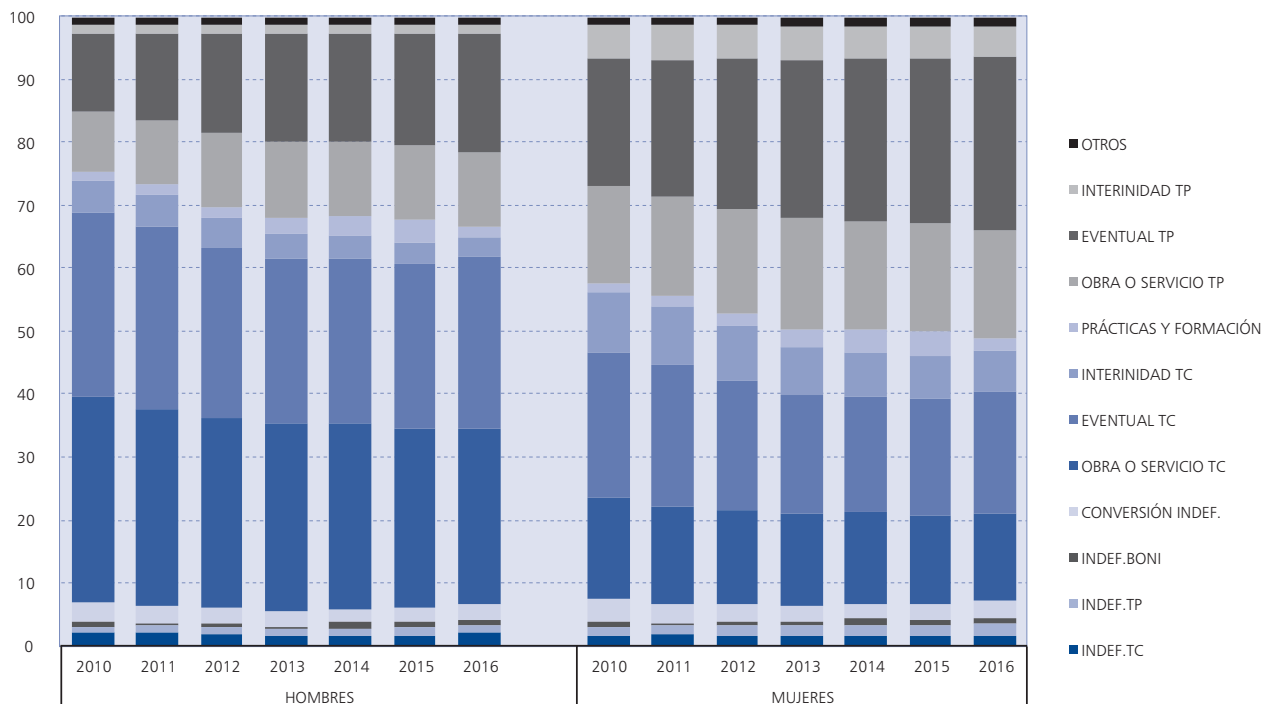
unido a una disminución de la duración media de los contratos temporales, apuntan a un aumento de la rotación laboral.

1. El acceso al empleo en cifras

A partir de la información disponible en los contratos registrados en el SEPE, se puede analizar con mayor detalle con qué tipo de contratos acceden al empleo habitualmente los jóvenes y cuáles son sus características más comunes, pudiendo identificar si algunas de las medidas de fo-

GRÁFICO 2

DISTRIBUCIÓN DE LOS CONTRATOS REGISTRADOS 2010-2016, POR TIPO DE CONTRATO, MENORES DE 30 AÑOS, HOMBRES Y MUJERES



Fuente: Microdatos del registro de contratos, SEPE.

mento para mejorar la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo han servido para algo.

En el gráfico 2 se recoge la distribución de los contratos registrados para hombres y mujeres menores de 30 años durante el período de análisis, según las diferentes modalidades de contratación (3). Se puede observar que mayoritariamente se han registrado contratos temporales, aunque hay que mencionar que esto es así para toda la población, no solo para los jóvenes. El peso de los contratos indefinidos registrados es similar para hombres y mujeres jóvenes a lo largo del período, ahora bien, la proporción de mujeres oscila entre el 49 por 100 en 2010,

el 51,5 por 100 en 2012 y el 48 por 100 en 2016. En el año 2010, la contratación indefinida supuso en torno al 6,9 por 100 de los contratos registrados por hombres jóvenes y el 7,4 por 100 de los registrados por mujeres jóvenes. En cambio, en 2016 estos porcentajes cayeron, quedándose en el 6,7 por 100 para hombres y 7,2 por 100 para mujeres. Entre 2010 y 2013 la disminución de la proporción de contratos indefinidos fue mayor, aumentando ligeramente a partir de esta fecha tras los primeros signos de la recuperación económica, pero no se ha llegado a recuperar siquiera el peso que tuvieron en el año 2010. Al analizar las diferencias entre hombres y mujeres cabe destacar, por un

lado, que entre las mujeres tiene cierto predominio el contrato eventual y, sin lugar a duda, la contratación temporal a tiempo parcial. A lo largo del período, la contratación a tiempo parcial ha ido ganado peso entre los jóvenes, hasta tal punto que su aumento supera los 10 puntos porcentuales, tanto para hombres como para mujeres. Ahora bien, no se distribuyen por igual entre hombres y mujeres. De hecho, los hombres jóvenes tienen mayoritariamente contratos a tiempo completo; así, en 2016 un 58 por 100 del total resultaba de la suma de contratos de obra o servicio, eventuales o interinidades a tiempo completo, mientras que los mismos contratos a tiempo parcial úni-

camente llegaban a ser el 32 por 100 del total. En cambio, estas proporciones invertían el orden en el caso de las mujeres jóvenes, siendo del 40 y el 50 por 100 respectivamente.

Estos datos son consistentes con las tasas de parcialidad por género, que muestran, según datos de la EPA de 2016, que un 24 por 100 de las mujeres ocupadas lo están a tiempo parcial, frente a un 7,8 por 100 de los hombres. Aunque, cuando se trata de menores de 30 años, estas tasas aumentan un 34 y un 22 por 100 respectivamente para mujeres y hombres, por lo que entre los jóvenes se mantienen las diferencias por género observadas en el conjunto de la población. La involuntariedad es una característica del tiempo parcial en España; según la EPA, un 56 por 100 de las mujeres menores de 30 años que están ocupadas a tiempo parcial es por no haber encontrado un empleo a tiempo completo. Las empresas de trabajo temporal gestionan un 19,3 por 100 de toda la contratación de hombres jóvenes y un 11,3 por 100 de la contratación de mujeres jóvenes.

Un detalle a destacar es que los contratos específicos para jóvenes, como son los contratos en prácticas y de formación, suponen un porcentaje muy bajo sobre el total de contratos registrados, representando, en 2016, solo el 1 por 100 para hombres y el 2 por 100 para mujeres. En 2010 esta proporción era también muy baja, del 1,4 en ambos casos, pero posteriormente estos porcentajes aumentaron ligeramente hasta el 3,6 y el 4 por 100 en 2015 como respuesta a los cambios introducidos desde 2011. La importante caída sufrida en 2016 puede venir dada, en gran parte, por la pérdida de

la flexibilidad de la modalidad formativa, así como la retirada de parte de las bonificaciones. En cualquier caso, es preciso subrayar que estas cifras ponen de manifiesto que los contratos destinados a la formación representan una realidad marginal dentro del conjunto de la contratación de jóvenes y que las reformas de su régimen jurídico han afectado muy levemente al porcentaje de su utilización, sin que estos contratos se conviertan en un recurso realmente efectivo para la contratación de los jóvenes.

En relación con las medidas de fomento del empleo juvenil que se han basado en la concesión de incentivos económicos, como son las reducciones de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, los beneficios fiscales o las bonificaciones, los datos muestran que no han sido muchos los contratos registrados por menores de 30 años que se hayan acogido a alguna de ellas hasta 2016.

En concreto, en todo el período analizado tan solo el 2,34 por 100 de los contratos de jóvenes tuvo alguna bonificación y a partir del 2011, el 1,16 por 100 alguna reducción en la cuota. También se observa que, a partir de 2011, cuando se promueven las reducciones en cuota por primera vez con el Real Decreto Ley 1/2011, el uso de las bonificaciones disminuye. Así, el contrato indefinido de apoyo a emprendedores (Ley 3/2012, Ley 11/2013 y Real Decreto Ley 16/2013), que contempla incentivos fiscales y bonificaciones en la cuota, ha llegado a duras penas al 1 por 100 de la totalidad los contratos registrados por jóvenes menores de 30 años.

A pesar de que tras la implantación de la *Estrategia de*

Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016 se establecen importantes bonificaciones para la contratación indefinida de personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, que implica para las empresas, incluidos los trabajadores autónomos y las entidades de la Economía Social, una bonificación mensual en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social durante un máximo de seis meses, los contratos registrados al amparo del sistema nacional de garantía juvenil han sido escasos. Las últimas cifras dadas por el Ministerio hasta 2017 indican que solamente unos 12.600 jóvenes, de los más de 800.000 inscritos en el sistema, han llegado a firmar un contrato. De hecho, en los años de vigencia del sistema, estos contratos no han supuesto nada más que el 0,1 por 100 del total que equivalía, por ejemplo, en 2016 a algo más de 6.000 contratos, la mayoría de carácter temporal.

Por otro lado, hay que señalar que los contratos con reducción temporal de cotizaciones empresariales por contingencias comunes a la Seguridad Social, que se articulan mediante una tarifa plana para nuevas contrataciones indefinidas y beneficia a empresas que realicen nuevas contrataciones y mantengan el empleo neto al menos durante tres años (Real Decreto Ley 3/2014), fueron, en el caso de los jóvenes menores de 30 años, poco más de 64.000 en los dos años de vigencia, 2014 y 2015.

2. La segregación en el acceso al empleo de los jóvenes

Una de las diferencias por género que aún persisten en el mercado laboral es la distri-

CUADRO N.º 1

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS CONTRATOS REGISTRADOS POR MENORES DE 30 AÑOS 2010-2016, SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD Y SEGÚN OCUPACIÓN, HOMBRES Y MUJERES (CUATRO GRUPOS CON MAYOR PESO)

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS CONTRATOS REGISTRADOS POR RAMA DE ACTIVIDAD							
HOMBRES							
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Hostelería	10,7	12,1	14,5	15,8	18,6	19,8	21,2
Agricultura y pesca	12,7	13,4	13,8	15,0	17,8	16,3	15,4
Inmobiliaria y servicios a empresas	29,0	29,3	29,0	28,3	13,2	11,9	12,1
Industria Manufacturera	6,5	6,5	6,3	6,0	10,6	11,4	11,3
TOTAL	58,9	61,3	63,6	65,1	60,3	59,4	60,0
MUJERES							
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Hostelería	13,9	15,2	17,2	18,8	21,9	22,9	24,2
Comercio	15,6	15,8	15,6	15,1	16,9	17,0	16,8
Inmobiliaria y servicios a empresas	30,0	29,2	28,4	26,4	17,2	16,2	16,1
Servicios sanitarios	10,8	10,9	10,8	11,2	11,1	11,3	11,4
TOTAL	70,3	71,0	72,1	71,6	67,1	67,4	68,5
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS CONTRATOS REGISTRADOS POR OCUPACIÓN							
HOMBRES							
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Otros trabajadores no cualificados	31,4	31,0	30,2	31,6	31,9	30,8	30,2
Servicios restauración	11,0	11,7	13,8	15,0	15,4	16,0	16,9
Trabajadores no cualificados en servicios	7,1	7,6	8,1	8,1	7,9	7,9	8,1
Profesionales de apoyo	8,5	7,8	7,7	7,6	7,7	7,8	8,0
TOTAL	58,1	58,1	59,8	62,2	62,9	62,5	63,2
MUJERES							
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Servicios restauración	12,6	13,2	15,1	16,6	17,4	18,1	19,1
Dependientes comercio	15,7	18,8	19,0	18,0	17,6	17,3	16,8
Servicios personales	12,4	12,0	11,6	11,4	11,4	11,4	11,5
Directivos y técnicos	8,8	11,5	11,2	11,3	11,4	11,3	11,1
TOTAL	49,5	55,5	56,9	57,3	57,8	58,0	58,5

Fuente: Microdatos del registro de contratos, SEPE.

bución de hombres y mujeres entre sectores y ocupaciones. Los datos de contratos registrados por jóvenes muestran que los hombres y las mujeres terminan trabajando en una proporción similar en determinadas ramas de actividad y ocupaciones. En cambio, en otros casos la representación es muy desigual, como puede observarse en el cuadro n.º 1.

Los contratos registrados por hombres se concentran en 2016 en las ramas de hostelería, agri-

cultura y pesca, inmobiliarias y servicios a empresas e industria manufacturera, sumando entre las cuatro ramas el 60 por 100 de los contratos registrados. El peso conjunto de los cuatro grupos no ha cambiado en el período, pero sí el peso de cada uno de ellos. Así, la hostelería ha ganado 10 puntos porcentuales, mientras que inmobiliarias y servicios a empresas ha perdido 17 puntos. Estas dos ramas también acumulan una proporción importante de los contratos registrados por mu-

jerres en 2016 (24,2 y 16,1 por 100 respectivamente), y su peso ha variado en el mismo sentido que en los contratos registrados por hombres. Sin embargo, el comercio y los servicios sanitarios son ramas con un peso relevante en los contratos registrados por mujeres y no tanto por hombres, manteniendo una proporción ligeramente creciente a lo largo del período. De forma agregada, se observa que los hombres tienen más contratos en los sectores primario y secundario, mientras que las

mujeres tienen más peso en el sector servicios.

En el cuadro n.º 1 se presenta la distribución de los contratos registrados por ocupaciones, observándose también diferencias entre hombres y mujeres. Los hombres tienen una proporción importante de contratos como trabajadores no cualificados y como trabajadores en servicios de restauración (30 y 17 por 100 respectivamente en 2016). Los contratos registrados por mujeres jóvenes también son numerosos en servicios de restauración y la proporción ha aumentado entre 2010 y 2016 (del 13 al 19 por 100). En segundo lugar, es el grupo de ocupaciones de dependientes de comercio el que presenta mayor peso en la contratación de mujeres, seguido de servicios personales y directivos y técnicos (ambos en torno al 11 por 100 en 2016). En general, en todos los años hay más concentración de contratos de mujeres jóvenes en ocupaciones de cuello blanco que requieren mayor nivel de cualificación, mientras que los hombres jóvenes están más concentrados en ocupaciones de baja cualificación.

La distribución de los contratos entre las distintas ramas de actividad y las ocupaciones puede ser el resultado de una concentración de personas empleadas en ellas, siendo elevado el número de personas que están en las categorías con mayor peso en el registro de contratos. Pero también podría ser el resultado de una tasa mayor de rotación de las personas que trabajan en esos sectores u ocupaciones, de forma que una misma persona tuviese varios contratos similares en cuanto a rama de actividad u ocupación. Para poder saber si hay una rotación elevada se analizan las personas

que aparecen en el registro de contratos, que pueden tener una sola relación laboral o varias. Por lo que se refiere a la distribución sectorial, se observa que en la rama de hostelería hay una proporción elevada de personas que tienen algún contrato en cada año en esa rama. Así, en 2010 un 10 por 100 de los hombres que tienen algún contrato lo tienen en esta rama y la proporción aumenta hasta el 17 por 100 en 2016; estos porcentajes son el 12 y 19 por 100 en el caso de las mujeres. Luego el número de personas en el sector es relevante y aumenta en el período observado. Lo mismo sucede en el comercio: la proporción de hombres en el sector pasa del 13,6 al 15,8 por 100 y la de mujeres se mantiene en torno al 21 por 100. El número medio de episodios en hostelería también ha aumentado a lo largo del período analizado. Los hombres que en 2016 tienen algún contrato registrado tienen en media 2,8 contratos en este sector y las mujeres 2,6. En comercio el número medio de contratos no es tan alto, 1,7 para hombres y mujeres, aunque también ha aumentado desde 2010. Servicios sanitarios es la rama con mayor número medio de contratos en 2016, por encima de tres en ambos casos, a pesar de que la proporción de personas no es alta, 2,5 y 8,8 por 100 de hombres y mujeres respectivamente que tuvieron algún contrato en 2016 tienen al menos uno en este sector. Por lo que el número de contratos registrados en este sector parece responder a una rotación elevada de las mismas personas que tienen varios contratos.

En cuanto a la proporción de personas en cada ocupación, el 21 por 100 de los hombres que tienen algún contrato en 2016 tienen al menos uno para el que no se requiere ninguna

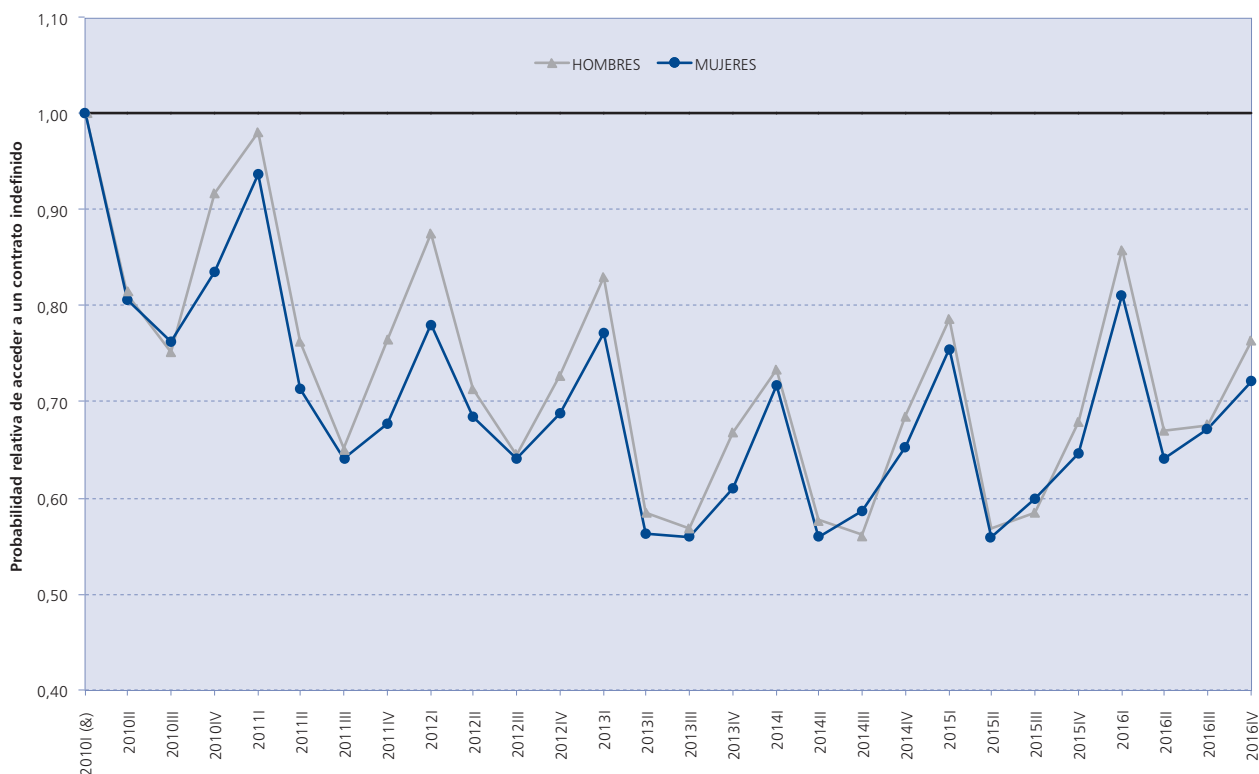
cualificación y el 19,7 por 100 de las mujeres tienen al menos un contrato como dependientes de comercio. Y las dos ocupaciones con un nivel de rotación más alto son servicios de restauración y otros trabajadores no cualificados, con casi tres contratos de media por hombre y en torno a 2,6 por mujer.

En suma, la proporción de contratos registrados por sectores y ocupaciones responde tanto a que se trata de categorías con un mayor número de personas, como es el caso de la hostelería, como a que presentan un número medio mayor de contratos por persona, el caso de los servicios de restauración.

IV. LA PROBABILIDAD DE ACCEDER A UN CONTRATO INDEFINIDO

Durante los años de la Gran Recesión la destrucción de empleo afectó en gran medida a las relaciones laborales de carácter temporal. Las características propias del mercado laboral español, con altas tasas de temporalidad especialmente entre los jóvenes, permitieron que las empresas ajustasen su plantilla prescindiendo, en primer lugar, de los trabajadores temporales. Sin embargo, con los primeros signos de la recuperación del empleo también se está recuperando la tasa de temporalidad. Según la EPA, a finales de 2016 la tasa de temporalidad de hombres y mujeres jóvenes era del 56 y el 58 por 100, respectivamente, con una tendencia creciente. Anteriormente se ha comentado que los esfuerzos legisladores para potenciar el empleo en general y en concreto el empleo juvenil se han dirigido principalmente a incentivar la contratación indefinida. Sin embargo,

GRÁFICO 3
PROBABILIDAD RELATIVA DE ACCEDER A UN CONTRATO INDEFINIDO FRENTE A UN TEMPORAL 2010-2016,
MENORES DE 30 AÑOS, HOMBRES Y MUJERES, CATEGORÍA DE REFERENCIA PRIMER TRIMESTRE DE 2010



Fuente: Microdatos del registro de contratos, SEPE.

a pesar de estos incentivos, la proporción de contratos firmados sigue siendo mayoritariamente de carácter temporal y la tasa de temporalidad ha vuelto a aumentar desde el año 2010, con independencia de cuál sea la edad y sexo del trabajador.

A continuación, con el objetivo de conocer qué puede estar ocurriendo para que, a pesar del esfuerzo legislativo y presupuestario hecho por el Estado para favorecer el acceso al empleo indefinido, el mercado siga apostando por contratar temporalmente a los trabajadores jóvenes, se ha estimado un modelo *logit* donde la variable dependiente

es tener un contrato indefinido frente a uno temporal (4). La estimación se realiza para el período comprendido entre 2010 y 2016, para aquellos contratos registrados por jóvenes menores de 30 años y de nacionalidad española, excluyendo los contratos a discapacitados y fijos discontinuos por sus peculiaridades en cuanto a bonificaciones. El modelo controla por todas aquellas variables personales y del puesto de trabajo que de alguna manera pueden incidir en dicha probabilidad (5). Las variables utilizadas como explicativas son la edad, el nivel de estudios, la comunidad autónoma del centro de trabajo, la rama de actividad, la ocupa-

ción, el tamaño de la empresa, el tipo de jornada, si el contrato tiene algún tipo de bonificación o de reducción en la cuota y el trimestre del período. En primer lugar, se estima un modelo conjunto para todos los jóvenes observándose que el coeficiente de la variable sexo muestra que los hombres tienen una probabilidad un 16 por 100 mayor de acceder a un contrato indefinido que una mujer, a igualdad del resto de las variables. Con este resultado no se puede decir que el mercado trate de igual manera a hombres y mujeres, a pesar de que la proporción de hombres y mujeres en la totalidad de contratos indefinidos y tempora-

les sea prácticamente la misma, según el número de contratos registrados. Para conocer si hay alguna característica que favorece especialmente el acceso al empleo indefinido a los hombres frente a las mujeres jóvenes se realizan dos estimaciones adicionales separadas y se comparan los resultados en cada una de ellas (Mood, 2010) (6).

Con el fin de aproximar la evolución de la contratación indefinida en el período analizado, recogiendo no solo la crisis económica, sino también las diversas reformas mencionadas, el gráfico 3 muestra el resultado de la estimación de la probabilidad relativa de que un contrato registrado sea indefinido frente a que sea temporal para hombres y mujeres a lo largo de los trimestres considerados. En el eje de ordenadas se recoge el valor de la probabilidad relativa de que se haya realizado un contrato indefinido frente a la probabilidad de que se haya realizado un contrato temporal, para hombres y mujeres. En el eje de abscisas aparecen reflejados los diferentes trimestres. Si en un determinado trimestre la probabilidad relativa de que se haya realizado un contrato indefinido es mayor que la probabilidad de que se haya realizado un contrato temporal, el valor será mayor que 1, mientras que, si la probabilidad de que se haya realizado un contrato temporal resulta ser mayor, el valor recogido será menor que 1. Finalmente, si la probabilidad relativa no es significativamente distinta, el valor será 1.

Como se puede observar, a lo largo de todo el período es más probable que un joven, sea hombre o mujer, tenga un contrato temporal. Además, entre 2010 y 2014 cayó la contratación indefinida y a partir de 2014 vuelve

a mejorar, aunque sin alcanzar los niveles anteriores a la crisis. La probabilidad trimestral presenta el patrón típico estacional de la economía española, con aumentos de la probabilidad de entrar en un contrato indefinido en el primer trimestre de todos los años, incluso cuando la probabilidad es decreciente. Hay que destacar que no se observan diferencias significativas por género en este patrón.

El resto de las variables incluidas en el análisis corroboran lo que los valores medios de las distribuciones muestran, y las distintas categorías de las variables incluidas presentan los mismos signos en las dos estimaciones, para las submuestras de hombres y de mujeres. Así, es más probable tener un contrato indefinido para los más mayores, así como el nivel de estudios universitario.

El único sector productivo en el que la probabilidad de que la firma de un contrato indefinido sea mayor que en el sector del comercio es la industria extractiva para hombres y mujeres, y el sector de las empleadas de hogar, únicamente para las mujeres. Una vez más, las ocupaciones con un nivel de cualificación más alto tienen, en general, una probabilidad relativa de acceder con un contrato indefinido mayor, para ambos sexos, como son los directivos y técnicos, profesionales de apoyo y administrativos. Sin embargo, en el caso de las mujeres, la probabilidad es mayor en servicios de restauración, servicios personales y trabajadores no cualificados en servicios. Mientras que para los hombres es mayor la probabilidad si se trata de trabajadores semicualificados.

Las empresas más pequeñas tienen una probabilidad mayor de que el contrato firmado sea de

carácter indefinido, ahora bien, hay estudios previos que indican que en estas empresas los contratos indefinidos duran menos tiempo que en las empresas más grandes (Cebrián, Moreno y Toharia, 2011; Cebrián y Moreno, 2015).

Un elemento importante a destacar, sobre todo porque afecta especialmente a las mujeres, es el hecho de que las jornadas a tiempo completo van acompañadas de una probabilidad mayor de que el contrato sea indefinido. Por último, mencionar que cualquier tipo de bonificación o reducción en la cuota que pagan las empresas a la Seguridad Social no explican que haya ningún tipo de diferencia entre hombres y mujeres.

Por tanto, aunque los hombres jóvenes tienen más probabilidades de acceder a un contrato indefinido, las características que favorecen este tipo de contratos son comunes a hombres y mujeres, excepto el tipo de sector en el que realizan su labor.

V. CONCLUSIONES

El análisis del acceso al empleo de los jóvenes a través de los contratos registrados pone de manifiesto que tanto hombres como mujeres se ven abocados a la temporalidad, 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. Un resultado del estudio de la probabilidad de tener un contrato indefinido frente a uno temporal es que los hombres se ven favorecidos frente a las mujeres, a pesar de que el peso de los contratos indefinidos registrados es similar para ambos.

El fomento del empleo juvenil viene siendo un objetivo presente en los programas de todos los gobiernos, por ello, a lo largo de las últimas décadas se han ido estableciendo regulaciones y disposiciones que abarcan proyectos con el fin de mejorar la empleabilidad de los jóvenes y así incentivar su contratación. Las diversas medidas para fomentar el empleo juvenil se utilizan en muy pocos casos y los empresarios prefieren recurrir a las modalidades de contratos eventuales o de obra o servicio en lugar de a los tipos específicos dirigidos a la contratación de jóvenes. Así, los contratos en prácticas y formación no llegan al 3 por 100 y los contratos en el marco del Sistema de Garantía Juvenil son hasta la fecha muy pocos: en 2016, año del período con más contratos en este régimen, hubo poco más de 6.000 beneficiarios con contratos registrados.

La principal diferencia entre hombres y mujeres es que ellas se incorporan en mayor medida a empleos temporales a tiempo parcial. Esta concentración de mujeres en empleos con jornadas reducidas es mayoritariamente el resultado de una elección involuntaria que además explica una parte de las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

Otra manifestación de la desigualdad laboral por género es la distribución del empleo entre las distintas ramas de actividad económica y las ocupaciones, hecho que se observa desde el inicio de la carrera laboral. El sector económico que registra mayor número de contratos de jóvenes es la hostelería, tanto para hombres como para mujeres. Ahora bien, las mujeres tienen más contratos en algunas ramas del sector servicios como

comercio o servicios sanitarios, con un número medio de contratos por persona más alto que la media global, lo que supone una mayor tasa de rotación. Mientras que los hombres tienen más contratos en el sector agrario e industrial, con una tasa de rotación por debajo de la media. El peso de la hostelería lleva consigo que una de las ocupaciones con más contratos registrados sea la de servicios de restauración, aquí la tasa de rotación es alta, cercana a tres contratos por persona y algo mayor para los hombres que para las mujeres, en la totalidad del período. En términos relativos hay más concentración de mujeres en ocupaciones que conllevan mayor nivel de cualificación y con tasas de rotación por debajo de la media, aunque la ocupación con más peso es la de dependiente de comercio.

En resumen, 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. Hay algunas diferencias por sectores y ocupaciones en los primeros años de acceso al empleo, aunque no son suficientemente importantes como para explicar las desigualdades de género que persisten posteriormente en el mercado de trabajo. 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. Algunos estudios apuntan que las diferencias se acrecientan con la maternidad y que la llegada de los hijos supone un cambio importante en las trayectorias laborales femeninas y en sus

resultados en el mercado de trabajo (Fernández Kranz, Lacuesta y Rodríguez-Planas, 2013; Kleven, Landais y Sjøgaard, 2018), como pone de manifiesto la existencia de una brecha salarial generalizada.

NOTAS

(*) Las autoras agradecen al SEPE y al convenio firmado con la Universidad de Alcalá la posibilidad de disponer de los microdatos de contratos registrados.

(1) El Real Decreto Ley 10/2011 establecía medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas; además acometió una reforma profunda sobre el contrato para la formación y el aprendizaje.

(2) En el SEPE se puede encontrar un resumen del conjunto de incentivos a la contratación: https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/bonificaciones_reducciones.pdf

(3) Las cifras de contratos registrados corresponden a los microdatos proporcionados por el SEPE. Estas cifras pueden no corresponder con los datos publicados por dos motivos, por un lado, con posterioridad a su publicación los registros se siguen actualizando. Y por otro lado, se han unido bajo la categoría de contratos indefinidos con bonificación todos aquellos contratos indefinidos iniciales que reciben algún tipo de incentivo, ya sea por bonificación o por deducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social.

(4) La base de datos procedente de los registros de contratos del SEPE recoge información sobre la población joven que ha tenido algún contrato en el período. Por tanto, no es posible controlar por el sesgo de selección al no disponer de información sobre aquellos jóvenes que no estuvieron registrados.

(5) Las probabilidades correspondientes a los distintos valores de las variables explicativas y su significatividad se incluyen en el cuadro 1 del anexo.

(6) Debido a la posible existencia de heterogeneidad inobservada, los valores resultantes de las probabilidades estimadas en cada modelo no deben ser comparados, aunque sí pueden compararse los signos de los estimadores.

BIBLIOGRAFÍA

AYLLÓN, S. (2014), «Youth Poverty, Employment, and Leaving the Parental Home in Europe», *Review of Income and Wealth*, DOI: 10.1111/roiw.12122

CEBRIÁN, I., y G. MORENO (2015), «La efectividad de las reformas laborales en el empleo de los jóvenes», *Revista de Economía Laboral*, 12: 128-163.

CEBRIÁN, I.; MORENO, G., y L. TOHARIA (2011), «La Estabilidad Laboral y los Programas de Fomento de la Contratación Indefinida», *Revista de Hacienda Pública*, 198: 103-130.

CEBRIÁN, I. y L. TOHARIA (2008), «La entrada en el mercado de trabajo español: un análisis basado en la Muestra Continua de Vidas Laborales», *Revista de Economía Aplicada*, n.º E-1, 16: 137-172.

The Economic Journal (2001), Número especial dedicado al tema «Unemployment scarring», vol. 111, n.º. 475, noviembre.

ESCUADERO, R. (ed.) (2016), *Jóvenes y empleo. Una mirada desde el derecho, la sociología y la economía*, Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud, Madrid.

FELGUEROSO, F.; MILLÁN, A., y M. TORRES (2017), «Población especialmente vulnerable

ante el empleo en España, Cuantificación y Caracterización», primer estudio de Vulnerabilidad y Empleo en España elaborado por Juntos por el Empleo de los más vulnerables, Accenture y Fedea.

FERNÁNDEZ-KRANZ D.; LACUESTA, A., y N. RODRÍGUEZ-PLANAS (2013), «The Motherhood Earnings Dip: Evidence from Administrative Records», *Journal Human Resources*, 48: 169-197.

GARCÍA-PÉREZ, J. I., y J. Val (2015), «Youth Unemployment in Spain: More Issues than just High Unemployment», en J. J. DOLADO (ed.): *No country for young people? Youth labour market problems in Europe*, CEPR Press, A VoxEU.org book: 117-128.

GARCÍA-PÉREZ, J. I.; VALL, J., y I. MARINESCU (2016), Can Fixed-Term Contracts Put Low Skilled Youth on s Better Career Path? Evidence from Spain, National Bureau of Economic Research, *Working Paper Series*, 22048, <http://www.nber.org/papers/w22048>

HERNÁNDEZ DÍEZ, E., y A. GENTILE (2015), «Diseño y aplicación de la garantía juvenil en España», Ponencia en el V Congreso de la Red Española de Política Social.

KLEVEN, H.; LANDAIS, C., y J. E. SØGAARD (2018), *Children And Gender*

Inequality: Evidence From Denmark, Working Paper 24219, National Bureau of Economic Research.

MALO, M. A., y B. CUETO (2014), Young employment in Spain: from the blockade of the labour market to the Youth Guarantee, Munich Personal RePEc Archive, Paper n.º 59473, <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/59473/>

MOOD, C. (2010), «Logistic Regression: Why we cannot do what we think we can do, and what we can do about it», *European Sociological Review*, 26: 77-82.

OCDE (2014), *Employment Outlook, 2014*.

OIT (2014), *Tendencias mundiales del empleo juvenil, 2013*.

— (2017), *World Employment Social Outlook, Trends 2017*.

ROCHA, F. (2012), *El desempleo juvenil en España. Situaciones y recomendaciones políticas*, Fundación 1.º de Mayo. Colección Informes, n.º 50.

TOHARIA, L. (dir.) (2005), *El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.

ANEXO

CUADRO N.º A1

MODELOS DE PROBABILIDAD DE ACCESO AL EMPLEO INDEFINIDO, HOMBRES Y MUJERES MENORES DE 30 AÑOS 2010-16

		TODOS		HOMBRES		MUJERES	
		PROBABILIDAD INDEFINIDO	SIG	PROBABILIDAD INDEFINIDO	SIG	PROBABILIDAD INDEFINIDO	SIG
Estudios	HOMBRE	1,16	**				
	EDAD	1,08	**	1,07	**	1,09	**
	Sin estud/sin det	0,95	**	0,88	**	1,05	**
	Est.primarios	1,00	**	1,02	**	0,98	**
	FP básica/media	1,16		1,06	**	1,20	**
	Secundarios primer nivel incompletos						
	Secundarios primer nivel completos (&)	0,84	**	0,79	**	0,90	**
	Bachillerato	0,95	**	0,96	**	0,96	**
	FP superior	1,47	**	1,47	**	1,40	**
	Univ. medios y otros	1,49	**	1,78	**	1,32	**
	Univ. superiores	2,12	**	2,40	**	1,92	**
CC. AA.	Andalucía (&)						
	Aragón	2,25	**	2,34	**	2,15	**
	Asturias	1,61	**	1,70	**	1,48	**
	Baleares	1,89	**	1,95	**	1,78	**
	Canarias	2,57	**	2,82	**	2,33	**
	Cantabria	1,65	**	1,71	**	1,56	**
	Castilla-La Mancha	1,76	**	1,87	**	1,64	**
	Castilla y León	1,97	**	2,10	**	1,84	**
	Cataluña	3,35	**	3,55	**	3,15	**
	C.Valenciana	1,80	**	1,87	**	1,74	**
	Extremadura	1,28	**	1,25	**	1,31	**
	Galicia	1,72	**	1,79	**	1,63	**
	Madrid	4,32	**	4,48	**	4,11	**
	Murcia	1,52	**	1,58	**	1,45	**
	Navarra	1,69	**	1,83	**	1,54	**
	País Vasco	1,57	**	1,70	**	1,42	**
	La Rioja	2,03	**	2,18	**	1,88	**
	Ceuta y Melilla	2,37	**	2,80	**	2,02	**
Rama actividad	Agricultura y pesca	0,15	**	0,15	**	0,19	**
	Ind Extra	1,40	**	1,25	**	1,41	**
	Ind Manuf	0,73	**	0,63	**	0,90	**
	Suministro Elect, Agua	0,57	**	0,55	**	0,62	**
	Construcc	0,48	**	0,42	**	0,66	**
	Comercio (&)						
	Hostelería	0,69	**	0,84	**	0,58	**
	Transp y comun	0,55	**	0,50	**	0,59	**
	Activ Fras y seguros	0,48	**	0,43	**	0,54	**
	Inmobil y serv. empresas	0,23	**	0,21	**	0,24	**
	Adm. Públ.	0,07	**	0,06	**	0,08	**
	Educación	0,17	**	0,11	**	0,24	**
	Serv. sanitarios	0,25	**	0,16	**	0,33	**
	Hogares	1,57	**	0,42	**	2,62	**
	Otras actividades y servicios	0,27	**	0,17	**	0,38	**

ANEXO

CUADRO N.º A1 (CONTINUACIÓN)

MODELOS DE PROBABILIDAD DE ACCESO AL EMPLEO INDEFINIDO, HOMBRES Y MUJERES MENORES DE 30 AÑOS 2010-16

		TODOS		HOMBRES		MUJERES	
		PROBABILIDAD INDEFINIDO	SIG	PROBABILIDAD INDEFINIDO	SIG	PROBABILIDAD INDEFINIDO	SIG
Ocupación	Direct y Técnicos	1,50	**	1,64	**	1,32	**
	Prof apoyo	1,42	**	1,52	**	1,22	**
	Administrativos	1,88	**	1,44	**	2,05	**
	Serv restauración	0,78	**	0,52	**	1,04	**
	Serv personales	1,17	**	0,94	**	1,19	**
	Dependientes comercio (&)						
	Agrícolas	0,88	**	1,07	**	0,31	**
	Artesanos y trabajadores cualificados	0,94	**	1,00		0,61	
	Trabajadores semi-cualificados	1,30	**	1,33	**	0,81	**
	Trabajadores no cualificados en servicios	0,95	**	0,69	**	1,14	**
	Otros trabajadores no cualificados	0,45	**	0,47	**	0,27	**
	Menos de 4 (&)						
Tamaño del establecimiento	5-9	1,01	**	1,10	**	0,95	**
	10-19	0,91	**	1,03	**	0,83	**
	20-49	0,78	**	0,90	**	0,70	**
	50-99	0,57	**	0,67	**	0,50	**
	100-249	0,48	**	0,58	**	0,41	**
	250 o más	0,41	**	0,51	**	0,34	**
TIEMPO COMPLETO		1,07	**	1,04	**	1,12	**
BONIFICACIÓN		4,58	**	7,87	**	3,13	**
REDUC.CUOTA		4,99	**	5,48	**	4,37	**
CONSTANTE		0,02	**	0,02	**	0,01	**
N		34063105		17620193		16442912	

Fuente: Microdatos del registro de contratos, SEPE.

COLABORACIONES

III.

LA DESIGUALDAD SALARIAL Y DE RENTA

Resumen

Este artículo presenta, por un lado, la evidencia existente sobre la evolución de la dispersión salarial en los países desarrollados y en España durante las últimas cuatro décadas y, por otro lado, examina en detalle algunas de las medidas que podrían contemplarse para reducir la desigualdad salarial. Entre estas medidas se consideran una elevación del salario mínimo, el establecimiento de techos salariales y/o de proporciones máximas de salarios dentro de las empresas, y ciertos cambios en la política tributaria.

Palabras clave: desigualdad salarial, distribución salarial, política económica.

Abstract

This paper presents an overview of the existing evidence on the evolution of wage dispersion in the developed countries and in Spain during the last four decades, on the one hand, and examines in depth some of the measures that policy-makers could consider in order to reduce wage inequality, on the other hand. Among these measures, we take account of an increase in the minimum wage, the enactment of wage limits and/or maximum proportions of wages within companies, and certain changes in the tax policy.

Key words: wage inequality, wage distribution, economic policy.

JEL classification: J31, J60.

DESIGUALDAD SALARIAL: UNA REVISIÓN DE LAS MEDIDAS DIRIGIDAS A REDUCIRLA

Carlos GARCÍA-SERRANO

José María ARRANZ

Universidad de Alcalá

I. INTRODUCCIÓN

LA dispersión salarial (la existencia de diferencias salariales más o menos amplias entre los trabajadores) constituye un aspecto económico de primera magnitud porque posee una doble dimensión en términos de eficiencia (al tener una incidencia significativa en el funcionamiento del mercado de trabajo) y de equidad (al tratarse de un determinante fundamental de la distribución de la renta y de su evolución en el tiempo, influyendo en la desigualdad de los ingresos y, a través de ella, en la cohesión social).

Esta segunda dimensión es la que vamos a examinar en este artículo, dado que los ingresos que las personas generan en el mercado de trabajo constituyen la porción más importante de las rentas de los hogares (en torno a tres cuartas partes entre la población en edad laboral en los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, OCDE), que gran parte de la desigualdad de los ingresos en las economías desarrolladas viene dada por las diferencias salariales y que la mayor parte de los cambios en la distribución de la renta se debe a las alteraciones que se producen en los ingresos salariales, si bien resulta evidente que el aumento de las diferencias de salarios no es el único factor que determina el crecimiento de la desigualdad de la

renta entre los hogares. Sin embargo, en términos de equidad social, la dispersión salarial es un determinante fundamental de las desigualdades de renta y tiene una influencia significativa en la incidencia de la pobreza.

La tendencia general observada en muchos países desarrollados en las últimas tres-cuatro décadas ha sido la de un incremento de la desigualdad salarial. Este aumento ha combinado crecimientos de la desigualdad en la parte más alta de la distribución de los salarios (especialmente por el aumento mucho más elevado de las remuneraciones de quienes se encuentran entre el 1 por 100 con mayores ingresos) y en la parte más baja (quienes se sitúan entre el 10 por 100-20 por 100 con menores ingresos).

Esta tendencia al aumento de la desigualdad salarial se ha producido en un contexto en el que, a partir de la década de los ochenta del siglo XX, la mayoría de los países desarrollados adoptó medidas dirigidas a flexibilizar (desregularizar) el mercado de trabajo y las relaciones laborales (dando lugar a una reducción de la sindicación de los trabajadores y de la cobertura de la negociación colectiva, una reducción del poder de los sindicatos, una tendencia a la descentralización de dicha negociación, una menor protección legal del empleo y una mayor extensión de la contratación temporal), que pudieron

tener como efecto subsidiario un incremento de la desigualdad salarial. Lo mismo ha sucedido con la imposición fiscal sobre los salarios y la renta (y sobre el patrimonio), que ha revertido en parte la mayor progresividad presente en décadas anteriores.

En este contexto de aumento de la dispersión de los salarios, de mayor sensibilidad social por la diferencias de renta entre individuos y hogares, e incluso de cierta preocupación entre los organismos internacionales (véase, por ejemplo, OCDE, 2015), el debate público suele implicar la discusión de distintos tipos de medidas dirigidas a reducir las diferencias salariales. Entre estas medidas se consideran una elevación del salario mínimo, el establecimiento de techos salariales y/o de proporciones máximas de salarios dentro de las empresas, y ciertos cambios en la política tributaria. Estas son las medidas que se revisan aquí.

En consecuencia, el artículo se organiza de la siguiente manera. La segunda sección presenta de manera sucinta la evidencia existente sobre la evolución de la dispersión salarial en los países desarrollados y en España, mientras que la tercera examina en detalle algunas de las medidas que podrían contemplarse para reducir la desigualdad salarial. La sección cuarta contiene las conclusiones.

II. EVOLUCIÓN DE LA DESIGUALDAD SALARIAL

1. Tendencias generales en los países desarrollados

La mayoría de los países desarrollados para los que se dispone de datos comparables han experimentado aumentos de la desigualdad de la renta en las

últimas décadas. Esta conclusión es a la que se llega en varios estudios e informes comparativos publicados en los últimos años (OCDE, 2011, 2014b; Immervoll y Richardson, 2011; Atkinson, Piketty y Saez, 2011; Organización Internacional del Trabajo, OIT, 2014; Eurofound, 2015). Este aumento de la desigualdad, que fue especialmente importante a partir de los años ochenta en países en que ya era elevada, como Reino Unido o EE.UU., parece haberse dado también con posterioridad en otros países con estados de bienestar más desarrollados y niveles de desigualdad bajos, como los países nórdicos (desde los años noventa) o Alemania (a partir del año 2000).

De acuerdo con la OCDE (2011), en las tres décadas anteriores a la reciente recesión económica, las diferencias salariales se acentuaron y la desigualdad en el ingreso familiar aumentó en una gran mayoría de los países de la OCDE. Esto ocurrió incluso cuando los países pasaban por un período de crecimiento económico sostenido y de aumento del empleo. Durante los años de la última recesión, algunos estudios de ámbito internacional basados en la información sobre los ingresos de los hogares sugieren que el comportamiento más frecuente en los primeros dos-tres años de la crisis fue la estabilidad o una reducción leve de los niveles de desigualdad (Jenkins *et al.*, 2013). Sin embargo, a medida que la recesión se prolongó en el tiempo, algunos países (como EE.UU., Francia y, sobre todo, España) experimentaron un incremento de la desigualdad de los ingresos (Ayala, 2013).

La razón principal de la generalizada tendencia al aumento de la desigualdad, al menos en los países desarrollados,

tiene que ver con la creciente desigualdad en la distribución de la renta de mercado (antes de impuestos y transferencias) y, en particular, de los salarios (OCDE, 2008 y 2011). Tras analizar los factores que explican la creciente diferencia entre las personas y los hogares de más y menos ingresos, la OCDE (2011) llega a la conclusión de que «el determinante más importante ha sido la mayor desigualdad en los sueldos y salarios». Esto significa que una parte muy relevante de la desigualdad de ingresos se explica por la desigualdad que se genera en el mercado de trabajo.

Salverda y Checchi (2015) recopilan información procedente de diversos estudios y bases de datos nacionales e internacionales para ofrecer un panorama amplio y de largo plazo sobre la evolución de la desigualdad salarial en los países desarrollados. Basándose en datos procedentes de la OCDE, se centran en ocho países para los que se dispone de series desde 1975 hasta 2010 y encuentran que, con la excepción de Japón y Finlandia en todo el período, la desigualdad salarial (medida con el indicador $d9/d1$, que es el cociente entre el umbral sobre el cual se sitúan quienes obtienen el 10 por 100 superior de la distribución de salarios y el umbral bajo el cual se sitúan quienes obtienen el 10 por 100 inferior) exhibe una tendencia creciente, aunque en diferentes grados y con distintos desarrollos temporales, con diferencias en las tendencias que son relativamente pequeñas.

El análisis de tres países concretos (Reino Unido, Alemania y Canadá) con información procedente de bases de datos nacionales desde finales de los años ochenta hasta mediados de los 2000 muestra un crecimiento de

la desigualdad salarial de aproximadamente un 30 por 100 en los tres. Otros estudios confirman este incremento de la desigualdad en el Reino Unido así como en varios países europeos (Goos y Manning, 2007; Goos, Manning y Salomons, 2009). En Alemania, la desigualdad entre los varones habría aumentado a un ritmo de un 1 por 100 por año desde principios de los 2000 (Dustmann, Ludsteck y Schonberg, 2009; Card, Heining y Kline, 2013). En el caso de EE.UU., las distintas bases de datos ofrecen un panorama similar: la desigualdad salarial se ha incrementado desde hace 40-45 años. Dependiendo del indicador utilizado, el aumento habría sido de un 30 por 100-50 por 100 desde principios de los setenta. Este resultado confirma el de otros autores como Autor, Katz y Kearney (2008), que señalan que la desigualdad salarial entre los varones habría crecido a un ritmo de un 1 por 100 por año desde principios de los setenta hasta mediados de los 2000.

Los últimos años (los del período recesivo más reciente) no han sido muy distintos a los decenios anteriores. La OIT (2014) muestra que en el período 2006-2010, por ejemplo, en tres cuartas partes de los 29 países desarrollados analizados el «efecto del mercado de trabajo» (que es la suma del «efecto empleo» —es decir, el impacto sobre los ingresos familiares de la variación del número de personas asalariadas en el hogar— más el «efecto salario» —es decir, el impacto que tiene la variación de los salarios percibidos por los miembros asalariados— provocó un aumento de la desigualdad total. Este impacto fue mayor en las economías donde la desigualdad de la renta aumentó más: en España y

EE.UU. dicho impacto determinó el 90 por 100 y el 140 por 100, respectivamente, del incremento total de la desigualdad.

En resumen, estudios diversos encuentran que el incremento de la desigualdad salarial a largo plazo ha sido generalizado en los países desarrollados, siendo especialmente importante en algunas economías. Sus resultados vendrían a subrayar que en casi todos los países donde la desigualdad de la renta ha aumentado se ha debido al aumento a lo largo del tiempo de la brecha entre los trabajadores mejor y peor remunerados. Estos resultados avalan, por tanto, la conclusión de que la desigualdad que se genera en el mercado de trabajo y, en particular, la desigualdad salarial explica una parte importante de la desigualdad de los ingresos.

2. El caso de España

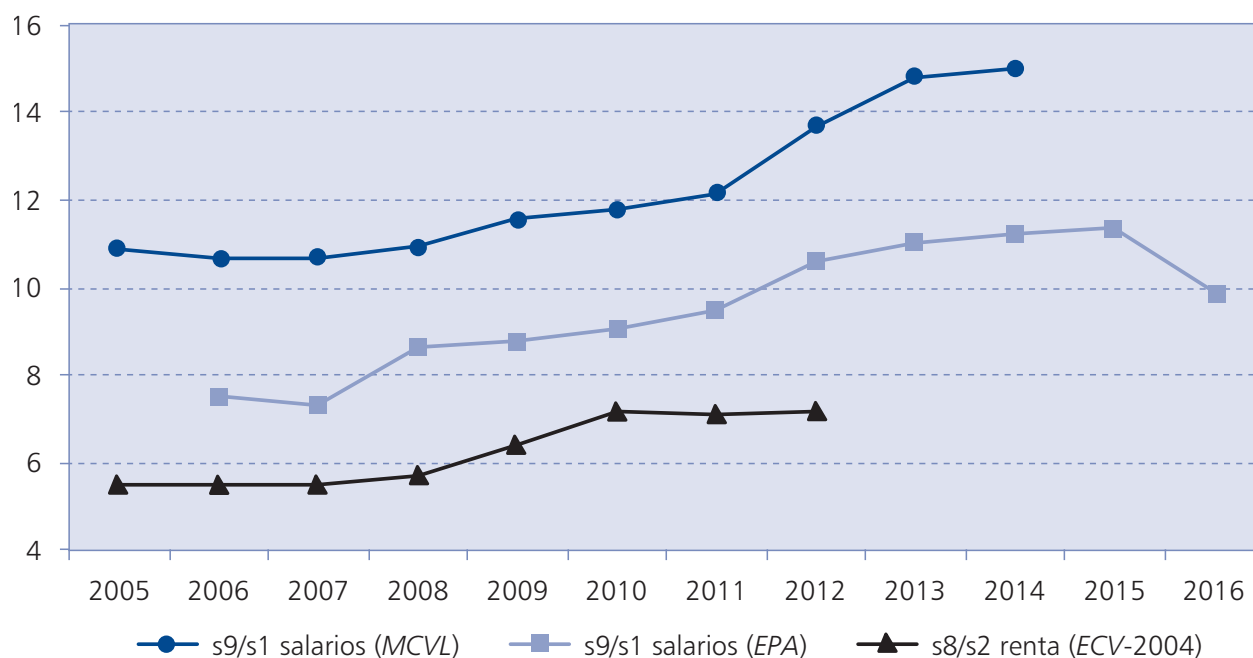
La limitada disponibilidad de microdatos de hogares comparables en el tiempo ha hecho que sea reducido el número de estudios que analizan los cambios en la desigualdad en la distribución de la renta en España en el largo plazo. Ayala y Sastre (2007) y Adiego y Ayala (2013), concluyen que la desigualdad de la renta disminuyó desde los años setenta hasta el inicio de la década de los noventa, pero a partir de entonces esta reducción parece haberse contenido (en particular, en el último período expansivo dicha reducción ha sido nula o muy pequeña). En cuanto a la experiencia durante la reciente crisis, España destaca por registrar uno de los mayores crecimientos de la desigualdad de rentas medida con el índice de Gini o con la distancia entre distintos percentiles de la distribución (Jenkins *et al.*, 2013;

Ayala, 2013). La ralentización de la actividad económica y el vertiginoso aumento del desempleo dieron lugar al mayor aumento de la desigualdad desde que se dispone de información anual sobre los ingresos de los hogares. Los hogares con menores ingresos han sido los que durante el desarrollo de la crisis han visto más mermados sus recursos, al contrario de lo que parece haber sucedido en los hogares más ricos (véase CES, 2013: capítulo 2).

En el caso de los salarios, existen las mismas dificultades para tener un conocimiento adecuado de la evolución de la desigualdad salarial. Diversos estudios realizados en las últimas dos décadas con diversas bases de datos permiten aproximarse de forma dispersa a la cuestión de la evolución de la dispersión salarial en los últimos treinta años en España (1). Estos estudios difieren en cuanto al período temporal analizado, las fuentes estadísticas utilizadas, los colectivos estudiados, las variables salariales examinadas y los indicadores y las técnicas empleadas (un análisis de estos trabajos puede encontrarse en García-Serrano y Arranz, 2013 y 2014). Con las limitaciones impuestas por la disponibilidad de las bases de datos y la selección de las muestras estudiadas, cabe concluir que la desigualdad salarial parece caracterizarse en el caso de España por un cierto comportamiento contracíclico, de modo que tiende a disminuir durante las expansiones y a aumentar durante las recesiones, aunque esto no siempre se cumple estrictamente.

¿Qué es lo que ha sucedido en los últimos años? El gráfico 1 ofrece la evolución de la ratio interdecilica de las rentas salariales (s_9/s_1), calculada como el cociente entre el salario medio del 10 por 100 de los trabajado-

GRÁFICO 1
EVOLUCIÓN DE LAS RATIOS INTERDECÍLICAS CALCULADAS A PARTIR DE LOS SALARIOS/RENTAS MEDIOS
POR DECILES/QUINTILES EN ESPAÑA



Nota: s9/s1 se calcula como el cociente del salario medio del 10 por 100 de mayores salarios y el salario medio del 10 por 100 de menores salarios.

Fuentes: ECV-Base 2004 y EPA (elaboración propia a partir de los datos publicados por el INE) y MCVL (elaboración propia).

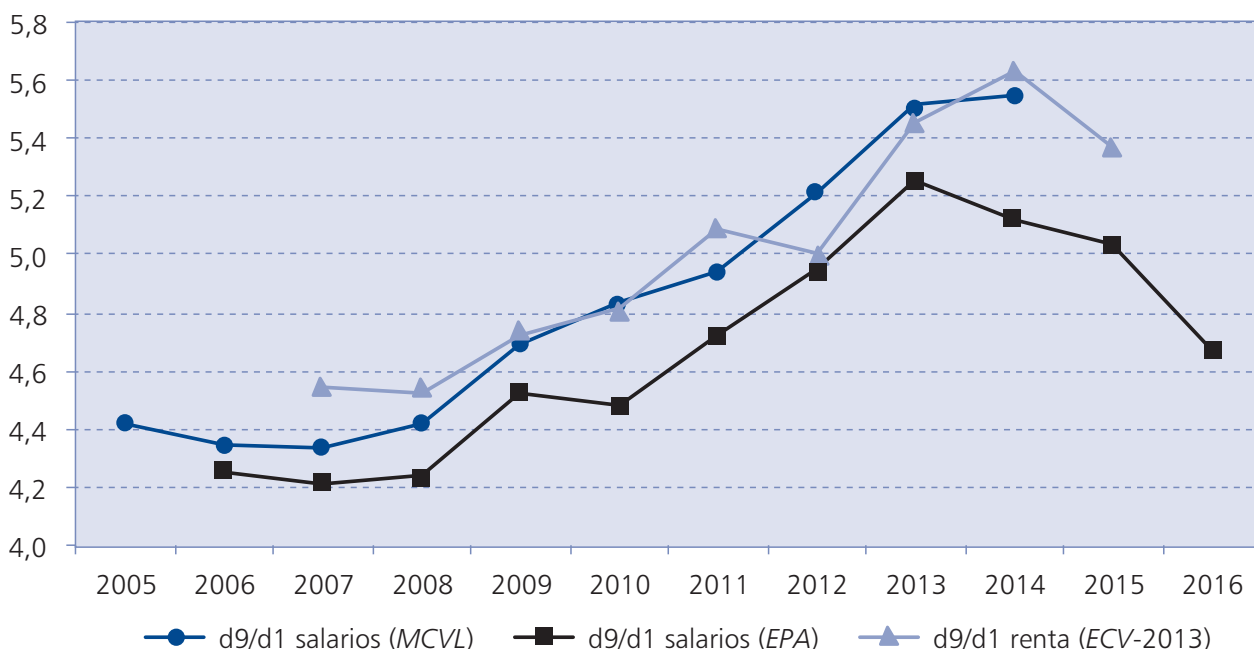
res con las rentas salariales más elevadas y el salario medio del 10 por 100 de las rentas salariales más bajas, que nos dice el número de veces que el salario medio de los primeros es superior al salario medio de los segundos. Según los datos de la *Muestra continua de vidas laborales (MCVL)*, este indicador creció desde niveles algo inferiores a 11 veces en 2005-2008 hasta 15 veces en 2014 (2). En el gráfico se muestra el mismo indicador construido con la información sobre deciles salariales (salario bruto mensual del empleo principal) de la *Encuesta de población activa (EPA)* y, a efectos de comparación, con los datos de rentas (ingresos totales equivalentes) de los hogares de la *Encuesta de condiciones de*

vida (ECV) (base 2004). Con los datos de la *EPA*, las cifras son algo menores (pasó de menos de 8 veces en 2006-2007 a más de 11 veces en 2013-2014), pero la evolución temporal es idéntica (con una reducción registrada en 2016). Esta evolución también es similar a la mostrada por la ratio entre la renta media del 20 por 100 de la población con mayores ingresos y la renta media del 20 por 100 de la población con menores ingresos (s8/s2) procedente de la *ECV*.

Adicionalmente, el gráfico 2 ofrece información sobre la evolución de los límites salariales que separan los distintos deciles de la distribución salarial así como algunos indicadores de la dispersión salarial contruados a

partir del cociente entre los límites de varios de estos deciles. De acuerdo con el indicador más habitual para medir la desigualdad (el cociente entre los umbrales que separan el 10 por 100 de mayores salarios del resto y el 10 por 100 de menores salarios del resto, d9/d1), y utilizando la información de la *MCVL*, la desigualdad salarial disminuyó muy ligeramente en el período expansivo 2005-2007, al pasar de 4,42 a 4,33 (un 2 por 100 menos), y aumentó considerablemente al final de la expansión y durante todo el período recesivo 2007-2014, al pasar de 4,33 a 5,54 (un 27,9 por 100 más). Estos resultados coinciden con el comportamiento relativamente contracíclico observado en las

GRÁFICO 2

EVOLUCIÓN DE LAS RATIOS DE DISPERSIÓN CALCULADAS A PARTIR DE LOS LÍMITES DE LOS DECILES DE RENTAS/SALARIOS EN ESPAÑA

Nota: d9/d1 se calcula como el cociente entre el umbral que separa el 10 por 100 de mayores salarios del resto y el umbral que separa el 10 por 100 de menores salarios del resto.

Fuentes: ECV-Base 2013 y EPA (elaboración propia a partir de los datos publicados por el INE) y MCVL (elaboración propia).

últimas tres décadas, tal como se ha comentado más arriba. Además, son muy coincidentes con la evolución mostrada por los indicadores de desigualdad de salarios (y de rentas) obtenidos de otras fuentes, como los que se pueden calcular con la información sobre los umbrales de los deciles salariales de la EPA y de los deciles de renta de los hogares de la ECV (base 2013). Como puede verse, las ratios calculadas con la MCVL y con la EPA son muy similares, a pesar de que se trata de fuentes distintas y de que la variable de salarios que se utiliza es diferente (salario diario en la MCVL y salario mensual en la EPA), aunque la EPA muestra una disminución a partir de 2014 que la MCVL no

registra. Por otra parte, la información suministrada por la ECV, a pesar de referirse a la desigualdad de rentas, ofrece un panorama casi idéntico, tanto en lo que tiene que ver con el nivel como su evolución en el tiempo.

¿Dónde se sitúa España en el contexto internacional de la desigualdad salarial? El cuadro n.º 1 ofrece la información publicada por la OIT. En líneas generales, si se agrupa a los países de acuerdo con el modelo institucional en el que se podrían inscribir o con el sistema de negociación colectiva que les caracteriza (Davia, 2013), el nivel más bajo de desigualdad salarial corresponde a los países con un modelo socialdemócrata o con una negociación

tradicionalmente coordinada y/o intermedia-centralizada, seguidos por los países del bloque corporativista o con una negociación de centralización y/o coordinación intermedia, y luego con un nivel intermedio-alto los países integrados en el modelo liberal de bienestar o con una negociación tradicionalmente descentralizada (3), así como los países de la antigua Europa del Este (con un tipo de negociación en que también predomina la descentralización, aunque en este grupo hay bastante variabilidad), los países mediterráneos y los bálticos. Según estos datos, España tendría una dispersión salarial relativamente alta, aunque en línea con el resto de los países de su entorno (mediterráneos). Con datos de la

CUADRO N.º 1

DESIGUALDAD SALARIAL EN LOS PAÍSES EUROPEOS: ÍNDICE DE GINI 2008

Modelo de bienestar socialdemócrata		Países de la antigua Europa del Este	
Noruega	24,8	Polonia	33,3
Islandia	27,0	Hungría	25,0
Suecia	24,0	Rumanía	30,5
Finlandia	20,5	Eslovaquia	24,0
Dinamarca	25,0	Eslovenia	23,4
Modelo corporativista de bienestar		República Checa	25,0
Suiza	26,0	Bulgaria	36,0
Holanda	28,0	Países bálticos	
Alemania	30,0	Estonia	31,0
Austria	26,0	Letonia	38,0
Luxemburgo	31*	Lituania	34,0
Francia	28,0	Modelo de bienestar mediterráneo	
Bélgica	24,6 **	Portugal	34,7
Modelo liberal de bienestar		España	32,0
Reino Unido	34,0	Grecia	33,0
Irlanda	30,0	Italia	31,0

Notas: * dato correspondiente a 2007; ** dato correspondiente a 2006.

Fuente: *Global Wage Database 10.0*, Organización Internacional del Trabajo (Davia, 2013).

Encuesta de Estructura Salarial europea de 2006, Simón (2009) sitúa a España con un nivel de dispersión salarial intermedio en comparación con otros países desarrollados, en general, y de la Unión Europea, en particular, siendo su nivel de desigualdad elevado si se compara con los países UE-15, pero menor que la de los nuevos estados miembros.

III. MEDIDAS PARA REDUCIR LA DESIGUALDAD SALARIAL

El proceso de generación de desigualdad salarial depende del papel que desempeñan las empresas en el establecimiento del nivel de las remuneraciones, ya que la dispersión salarial se ve influida por elementos internos de los centros de trabajo (como las

prácticas de organización del trabajo, las regulaciones salariales, las políticas de remuneración y las actitudes de la dirección), los cuales a su vez pueden depender de y interaccionar con elementos externos. Además, hay instituciones laborales con capacidad de influencia en la distribución salarial. Estas instituciones (principalmente la negociación colectiva y el salario mínimo) se caracterizan por establecer sueldos salariales, influyendo, por tanto, en la dispersión salarial. Otras políticas públicas, como el sistema de protección por desempleo y el sistema tributario, pueden contribuir a reducir la desigualdad, especialmente en la parte baja de la distribución de los ingresos.

Este sucinto esquema implica que la disminución de la dispersión salarial puede lograrse

con medidas que incidan en la distribución del mercado de trabajo directamente (distribución primaria) o con políticas fiscales que redistribuyan a través de los impuestos, el gasto público y las transferencias sociales (distribución secundaria). En la medida en que la participación de los ingresos procedentes del trabajo muestra una tendencia decreciente (OCDE, 2012a), y dada la movilidad del capital, puede haber limitaciones en el grado de redistribución que puede conseguirse mediante las políticas fiscales. De cualquier forma, la desigualdad generada por los mecanismos de distribución de los mercados de trabajo también puede reducirse mediante medidas que reformen estos mecanismos: cuanto menor sea el nivel de desigualdad en el mercado de trabajo, menor será la necesidad

de redistribución mediante la política fiscal. Veamos a continuación algunas de las medidas dirigidas a reducir la desigualdad salarial que pueden plantearse.

1. El salario mínimo

El salario mínimo es un instrumento de política del mercado de trabajo que establece un suelo salarial, es decir, un umbral inferior del salario que se paga a los trabajadores, que garantiza unos ingresos mínimos para las personas con un empleo asalariado. En el caso de la Unión Europea, todos los países tienen algún mecanismo de fijación de salarios mínimos. Veinte de ellos presentan una regulación para el conjunto de la economía, mientras que los otros siete tienen mecanismos de negociación entre los agentes sociales que determinan salarios mínimos, aunque estos no alcanzan necesariamente a todos los sectores ni tampoco los acuerdos son idénticos entre sectores (4).

Desde hace un par de decenios se han reavivado las discusiones sobre el salario mínimo. En la Unión Europea, el salario mínimo ha vuelto a estar incluido en las agendas de algunos gobiernos. Buena muestra de ello es su reintroducción en el Reino Unido (después de su retirada en la década de los ochenta), su puesta en marcha en Irlanda a partir del año 2000, la introducción de un salario mínimo nacional fijado en convenio colectivo en Austria y el debate sobre la conveniencia de instaurarlo para todos los sectores (más allá de su fijación a través de la negociación colectiva) en Alemania y Suecia.

A esta reconsideración del papel del salario mínimo no ha sido ajeno el impulso que se ha

dado desde el mundo académico, sobre todo desde la perspectiva empírica, con un aumento de los estudios basados en nuevas técnicas y referidos a países tanto desarrollados como en desarrollo. A pesar de tratarse de un tema de investigación económica y de debate académico y público bastante viejo (recordemos que el salario mínimo se estableció en EE.UU. en 1938), desde mediados de los años noventa se ha producido un cuerpo importante de investigación empírica que ha vuelto a examinar sus posibles efectos, no solo sobre el empleo, sino también sobre los salarios y las horas de trabajo, puesto que tomados en conjunto su combinación determina los efectos sobre los ingresos anuales del trabajo y, por tanto, sobre la renta.

Una parte de los estudios de la literatura sobre el salario mínimo analiza su impacto sobre los salarios y la distribución salarial, centrándose en el «efecto arrastre» sobre los salarios situados por encima del mínimo. El acuerdo de la literatura empírica en este ámbito del efecto sobre los salarios es bastante general: la evidencia referida a distintos países muestra que el impacto que produce un salario mínimo legislado más elevado consiste en comprimir la distribución salarial, de modo que, aunque puede influir en el resto de la distribución elevando los salarios situados por encima (especialmente los más cercanos al mínimo), tiende a reducir la dispersión salarial. En el caso de las economías en desarrollo, aunque hay menos estudios y metaanálisis detallados, la literatura más reciente señala que el salario mínimo –en ocasiones en combinación con una negociación colectiva reforzada– ha contribuido a reducir la desigualdad en diversos países

de Latinoamérica y en otras economías.

En cualquier caso, la mayoría de los estudios sobre el salario mínimo examinan su impacto sobre el empleo. De acuerdo con la revisión realizada por Neumark y Wascher (2008), dos tercios de los trabajos revisados encontraron efectos negativos sobre el empleo, pero éstos no siempre eran estadísticamente significativos, por lo que no se podía excluir que los impactos fuesen nulos. De hecho, nuevos estudios realizados en los últimos años vienen a sugerir que los efectos estimados tienden a encontrarse en torno a cero, una vez que se mejoran ciertos aspectos relacionados con el análisis y la especificación econométrica realizada. Por ejemplo, Allegretto, Arindrajit y Reich (2011) no encuentran ningún efecto adverso significativo sobre el empleo y las horas en el caso de los adolescentes en EE.UU. para el período 1990-2009 (como además el impacto sobre los salarios es positivo, ello implicaría un efecto neto positivo sobre sus ingresos). De igual forma, Dolton y Rosazza-Bondibene (2012) analizan el impacto en el empleo para 33 países de la OCDE en el período 1976-2008 y encuentran que la evidencia de efectos negativos no es sólida. En general, los nuevos trabajos y metaestudios de trabajos realizados con anterioridad que se refieren a países concretos, como EE.UU. (Doucouliagos y Stanley, 2009) y Reino Unido (Leonard, Stanley y Doucouliagos, 2014), o a un grupo más amplio de países (Betcherman, 2014; Belman y Wolfson, 2014), llegan a la conclusión de que el salario mínimo no influye significativamente sobre el nivel de empleo o que tiene efectos prácticamente nulos (5).

En el caso español, los estudios que han examinado el efecto del salario mínimo interprofesional (SMI) sobre el empleo han encontrado evidencia de un impacto negativo significativo pero débil del SMI sobre el empleo adolescente (16 a 19 años), siendo los efectos sobre el resto de los trabajadores inapreciables. Incluso el último aumento aprobado del SMI apenas habría tenido efectos apreciables sobre el empleo agregado. Recordemos que después de varios años prácticamente congelado, el SMI mensual bruto (en 14 pagas) vigente en España aumentó desde 655,20 euros en 2016 hasta 707,60 euros en 2017 tras el acuerdo adoptado a finales de 2016 por el Gobierno y el PSOE, lo que supuso un incremento relativo en términos nominales del 8 por 100, el mayor de una sola vez desde 1986, aunque algo inferior al del 11,4 por 100 que se aprobó entre 2004 y 2005 (entonces se produjo en dos veces, enero y julio). De acuerdo con la simulación realizada por el Banco de España (2017), utilizando datos de la *MCVL* de 2015, el impacto de ese incremento habría sido un descenso del empleo del 0,1 por 100.

Por tanto, a la vista de la evidencia empírica presentada anteriormente, parece que un incremento del salario mínimo podría ser una buena medida dirigida a reducir la desigualdad salarial, sin efectos negativos apreciables sobre el empleo agregado. Esta es la conclusión a la que llega incluso la OCDE en uno de sus últimos informes cuando examina los ajustes salariales que se han producido durante el período recesivo (véase OCDE, 2014a: capítulo 2). En este informe se reconoce, por un lado, el papel del salario mínimo para mejorar la equidad al elevar los salarios de los trabajadores

con menores ingresos y para incentivar a las personas inactivas que se encuentran en el margen del mercado de trabajo (en particular, aquéllos con bajas cualificaciones) a buscar activamente empleo; y, por otro lado, su escaso impacto negativo sobre la ocupación porque, aunque las conclusiones de la literatura no son unánimes como se ha visto más arriba, la mayoría de los estudios sugieren que los efectos adversos, si existen, tienden a ser pequeños.

La cuestión es cómo determinar el nivel del salario mínimo para obtener el máximo beneficio con pocos costes: si es demasiado bajo puede no servir para reducir la desigualdad y la pobreza en el trabajo, mientras que si es demasiado elevado puede reducir, aunque de forma limitada, las oportunidades de empleo de los trabajadores menos cualificados o con menos experiencia (es decir, los ocupados en puestos con menor productividad). Para minimizar en lo posible este segundo efecto, que puede afectar especialmente al empleo de determinados colectivos de trabajadores en algunos sectores de salarios bajos (como se ha detectado en el Reino Unido –Leonard, Stanley y Doucouliagos, 2014), hay autores (Martin y Immervoll, 2007) que plantean la posibilidad de que los mínimos legislados sean específicamente modulados por edad (estableciendo mínimos diferentes para los más jóvenes, como en Bélgica, Holanda, Australia y Reino Unido) o por región (como en EE.UU., Canadá, México y Japón).

Una forma de examinar el margen existente para elevar el nivel del salario mínimo en España consistiría en comparar el denominado «índice de Kaitz» (el co-

ciente entre el salario mínimo y el salario medio o mediano) con otros países y comprobar en qué situación relativa se encuentra el país. La OCDE (2014a) ofrece tal cálculo al dividir el salario mínimo «cuasibruto» (deduciendo las cotizaciones sociales pagadas por la empresa) entre el salario mediano de los trabajadores a tiempo completo. Esto se hace con datos de 2012 procedentes de la base de datos de la OCDE. Lo que se observa es que España (con un 44 por 100) se sitúa por debajo de la media de la OCDE (con un 47 por 100) junto con un grupo de países, como Corea, México, Grecia, Canadá y Polonia, que presenta porcentajes más elevados que otro grupo, formado por Estonia, República Checa, EE.UU. y Japón (con cifras inferiores al 40 por 100), pero alejado de Eslovenia, Nueva Zelanda o Francia (con cifras en torno al 60 por 100) (6).

Debe tenerse en cuenta que en la práctica las subidas del SMI van seguidas de aumentos mucho menores del «índice de Kaitz» dado que simultáneamente se pueden producir aumentos del resto de los salarios de la economía y, por tanto, del salario medio. Esto ha dado lugar, por ejemplo, a que en el período 2000-2008 el SMI español creciese un 41,2 por 100 en términos nominales, mientras que el índice solo lo hizo en un 6,5 por 100 (Cebrián *et al.*, 2010). ¿Qué sucedería si el SMI creciese hasta, por ejemplo, 900 euros en varios años? (7) Esto implicaría un aumento en términos nominales del 37 por 100 (desde el nivel de 2016), incremento equivalente al aprobado hace unos años en EE.UU. (que llevó el salario mínimo por hora desde 7,25 dólares hasta 10,10 dólares en tres años) o al que se produjo en España entre 2005 y 2010.

Un aumento de esa magnitud puede parecer muy grande a primera vista, pero hay que ponerlo en la perspectiva de la relación entre el SMI y la negociación colectiva, ya que en España coexisten dos tipos de salarios mínimos: una red de salarios mínimos sectoriales pactados, derivados de la negociación colectiva, y el SMI. En la medida en que los primeros son superiores al segundo (y en los convenios el salario base correspondiente a la categoría profesional de inferior rango jerárquico puede superar al SMI en un 10 por 100-40 por 100), éste solo sería relevante de forma directa en los sectores que no están cubiertos por un convenio colectivo.

Sin embargo, el SMI sí puede influir en los salarios pactados en la negociación colectiva y, por tanto, en la desigualdad salarial. Primero, porque hay colectivos cuyos salarios se encuentran muy cerca del SMI o son idénticos; en esta situación se encuentran trabajadores jóvenes o con contratos en prácticas o para la formación que tienen su salario referenciado al SMI. Segundo, porque hay sectores en los que el salario base de convenio está muy cerca del mínimo y cualquier variación de éste altera aquél. Tercero, porque los cambios en el SMI podrían generar un «efecto cascada» sobre el resto de salarios de un sector. En este último caso, si los salarios negociados que toman como referencia el SMI subiesen en la misma proporción y el salario medio aumentase, la dispersión no se vería afectada.

Otra forma de examinar el margen de maniobra para elevar el salario mínimo consiste en comparar el salario mínimo en términos *netos* y en términos *brutos*: el primero es el que importa a

los trabajadores y se calcularía como los ingresos netos después del pago de impuestos y contribuciones sociales y de la percepción de cualquier tipo de prestación vinculada al empleo (*in-work benefits*); el segundo es el que importa a los empleadores y se calcularía como el coste laboral de un trabajador que recibe el salario mínimo teniendo en cuenta los impuestos sobre el trabajo y las cotizaciones pagadas por la empresa. Ambos se calculan en relación con el salario mediano. La diferencia entre ambos ofrece una indicación de cuál es la cuña fiscal asociada al salario mínimo.

Como muestra la OCDE (2014a), la media de esta cuña fiscal en el salario mínimo en los países desarrollados se sitúa en torno al 20 por 100, pero en algunos países (República Checa, Eslovaquia, Méjico y España) llega al 30 por 100 o más. Esto significa que España tendría margen para reducir esta cuña fiscal, lo que podría hacer aumentando más los ingresos netos de los trabajadores con el nivel del salario mínimo que los costes laborales brutos para las empresas, utilizando los impuestos y las transferencias para reforzar el impacto del salario mínimo sobre los niveles de vida de los trabajadores afectados y los subsidios a las empresas (reducciones de las cotizaciones sociales) para reducir el impacto sobre los costes laborales y minimizar los potenciales efectos adversos sobre el empleo.

2. El establecimiento de techos salariales y/o proporciones máximas de salarios dentro de las empresas

Además de las diferencias salariales entre empresas (que

pueden dar lugar a que trabajadores similares reciban salarios distintos por el hecho de estar ocupados en centros de trabajo diferentes), hay que considerar el papel que desempeñan los elementos internos de los centros de trabajo en lo que se refiere a las regulaciones salariales, las políticas de remuneración, etc., que también dan lugar a diferencias salariales internas. Uno de los aspectos que ha influido en la evolución de la desigualdad en los países desarrollados en las últimas décadas ha sido la tendencia de los beneficios y las remuneraciones de los trabajadores situados en la parte alta de la distribución salarial a incrementarse más que las del resto de los trabajadores, en especial los situados en la parte baja. Este aumento de las ganancias fue acompañado de bonificaciones y salarios más elevados, pero esto no se extendió a todos los trabajadores.

Bell y Van Reenen (2013) examinan qué ha sucedido en el segmento de los trabajadores mejor pagados en las últimas décadas. En el caso de los consejeros ejecutivos (CEO), los incrementos de los ingresos han sido mucho mayores que los del resto de trabajadores. La remuneración media de un consejero ejecutivo de una empresa del grupo FTSE-100 (*Financial Times Stock Exchange*) del Reino Unido equivalía en 2010 aproximadamente a 116 veces la del trabajador medio, mientras que en 1980 la relación era de 11 veces. En EE.UU., la remuneración media de un consejero ejecutivo de una empresa del S&P-500 (Standard and Poor's) venía a ser 240 veces la del trabajador medio en 2008, habiendo aumentado desde 26 veces en 1970 (8). Estos autores analizaron más de 400 empresas registradas en el Reino

Unido entre 1999 y 2010 y examinaron la relación entre la remuneración de los empleados y el rendimiento generado por las empresas (medido por el aumento de los dividendos para los accionistas). El resultado fue que el nivel de remuneración de los consejeros ejecutivos y los altos directivos guarda una estrecha relación con el rendimiento de la empresa, pero que esta relación es de un orden de magnitud mucho menor para los jefes intermedios y prácticamente inexistente para el resto de trabajadores (9).

Este incremento de las diferencias salariales (y de las remuneraciones, en general) dentro de las empresas ha llevado a algunos autores y organismos internacionales a proponer medidas redistributivas *ex ante*, más allá de las posibles medidas redistributivas *ex-post* (fundamentalmente fiscales) con las cuales se puede tardar mucho más tiempo en corregir las desigualdades. Dichas medidas pasarían por establecer políticas redistributivas en las empresas para lograr un reparto más justo de los excedentes en función del valor que se aporta y del riesgo que se asume, algo así como un pacto de rentas para equilibrar los salarios de los trabajadores, los beneficios empresariales y las remuneraciones de los consejeros ejecutivos y los altos directivos. Estas recomendaciones se producen en un contexto, como el de las últimas dos o tres décadas, en el que se pone de manifiesto la necesidad de ampliar el gobierno corporativo de las empresas hacia un buen gobierno corporativo «global», reivindicando empresas que reconozcan las aportaciones de todos los grupos de interés (*stakeholders*) que intervienen en la acción colectiva de las em-

presas (accionistas, acreedores, clientes, trabajadores y sociedad en general), dentro de un modelo económico y empresarial en evolución hacia un modelo medioambientalmente sostenible y socialmente responsable. Además, dado que los mecanismos internos de gobierno corporativo no siempre funcionan, son precisos mecanismos externos a las entidades, entre los que, además del correcto y eficaz funcionamiento de los mercados de capitales, de trabajo y de productos y servicios, se encuentra la regulación pública.

El hecho de que las empresas sean de propiedad privada no excluye, por tanto, la posibilidad de que se establezcan regulaciones y recomendaciones que afecten a las decisiones internas sobre el gobierno de las mismas y, en particular, que puedan influir en la amplitud máxima de las diferencias retributivas entre los empleados. Phelps (1977) consideraba que los ingresos superiores a 10 veces el mínimo no reflejaban trabajo, sino rentas de otras actividades, mientras que Drucker (1984) planteó que la proporción adecuada era de 15 a 1 para las empresas pequeñas y de 25 a 1 para las empresas grandes.

Recientemente (en marzo de 2016), Israel ha aprobado una ley de reforma de la remuneración de los ejecutivos del sector financiero (bancos y compañías de seguros) que establece normativamente un límite máximo al salario de los directivos mejor remunerados dentro de cada compañía, de modo que aquél no puede ser más de 35 veces superior al del empleado peor remunerado cuando se computa en términos brutos o más de 44 veces cuando se computa en términos netos. Siendo el salario mínimo bruto mensual el equiva-

lente a 1.215 dólares estadounidenses (y los bancos emplean a trabajadores subcontratados que cobran el salario mínimo), esto implica que la nueva ley limitaría la remuneración de los consejeros ejecutivos y altos directivos a unos 510.000 dólares al año antes de impuestos (10). Además, cualquier ingreso que supere ese límite ya no se considerará como un gasto deducible por parte de las empresas, por lo que tributará doblemente a través de los impuestos sobre la renta del trabajador y de la empresa.

Lo que está más extendido son las recomendaciones nacionales e internacionales que pueden afectar indirectamente a las diferencias retributivas internas. Estas se encuentran insertas en el marco normativo que regula el gobierno corporativo de determinadas empresas y entidades y en los códigos de buenas prácticas de las mismas, un terreno en el que se están produciendo cambios en el entorno internacional comparado. Algunas de estas regulaciones y recomendaciones han sido objeto de revisión a partir de la crisis financiera que se inició en 2008, puesto que desde diversos ámbitos se ha reconocido que las deficiencias en el gobierno corporativo han desempeñado un papel muy relevante en la génesis y el desarrollo de la crisis, a la vez que las normas y las recomendaciones existentes no han proporcionado el entorno de control y equilibrio necesarios para reforzar las buenas prácticas empresariales.

Por un lado, los principios de gobierno corporativo de la OCDE, que datan de 1999, fueron objeto de una profunda revisión en 2004. Sin embargo, la crisis financiera puso de manifiesto graves deficiencias que motivaron que en 2008 se

aprobara un plan de acción para desarrollar un conjunto de recomendaciones en áreas como la política de remuneración, la gestión del riesgo, las prácticas del consejo de administración y el ejercicio de los derechos de los accionistas, así como para proponer instrumentos para la mejora en la aplicación de las recomendaciones ya publicadas. La OCDE, aunque mantiene que los códigos de buenas prácticas de gobierno corporativo son una alternativa adecuada a la regulación, ha invitado a los gobiernos a que revisen con regularidad su marco normativo y la capacidad supervisora de sus autoridades competentes. Por otro lado, la Comisión Europea también considera prioritario el desarrollo del buen gobierno corporativo. La profundidad de la crisis y sus causas han justificado una mayor actividad en esta materia y el incremento de sus iniciativas en ella, entre las que destacan las recomendaciones sobre la estructura y la transparencia de las retribuciones de los administradores de las sociedades cotizadas (3177/2009/CE).

En el caso de España, siguiendo las recomendaciones de la Comisión de expertos en materia de gobierno corporativo (creada por Acuerdo de Consejo de Ministros el 10 de mayo de 2013), el Gobierno aprobó la Ley 31/2014 por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo (BOE de 4 de diciembre de 2014), que introduce cambios normativos en esta materia, que solo se aplican a sociedades cuyas acciones cotizan en un mercado secundario oficial de valores y que, por tanto, afectan potencialmente a un número muy reducido de empresas españolas. Entre otros ámbitos, se producen mejoras en los me-

canismos internos de gobierno corporativo que tienen que ver con la remuneración de los consejeros y directivos: la junta de accionistas debe aprobar la política de remuneraciones de los primeros, pero solo puede ser consultada con respecto a los segundos; y establece como una de las competencias indelegables del consejo de administración la aprobación de la política de retribuciones y la evaluación del desempeño de los altos directivos (debe, además, incluir controles más estrictos, siguiendo las recomendaciones de la Unión Europea en su Libro Verde de 2011). Esto implica que las juntas de accionistas y los consejos de administración de las grandes empresas tendrían en su mano ejercer una política activa para reducir las desigualdades salariales dentro de las mismas, al menos llevando a cabo la supervisión y el control de las remuneraciones de los altos directivos.

En este ámbito hay otro tipo de medidas con efectos potenciales sobre la desigualdad salarial que podrían contemplarse. Por un lado, establecer que ciertos gastos derivados de las remuneraciones de los consejeros y directivos no sean gastos deducibles para las empresas en el impuesto sobre sociedades. Por ejemplo, estableciendo que cuando la masa salarial media por directivo respecto de la masa salarial media por trabajador supere un determinado valor aquéllos no serán deducibles. Esto es similar a la eliminación de la deducción de determinados gastos financieros en el impuesto sobre sociedades que aprobó el Gobierno en 2014 para promover la reducción del endeudamiento de las empresas (Melle, 2015).

Por otro lado, siguiendo las propuestas de la Directiva

Europea 2014/95/UE (conocida como de Transparencia y Responsabilidad Social de las grandes compañías), promover mediante medidas fiscales que los incentivos de los directivos se vinculen a indicadores sobre buen gobierno corporativo «global». Por ejemplo, en el caso de las opciones sobre acciones, que esos incentivos se establezcan en función de «indicadores sociales» en vez de la evolución de los precios de las acciones. Uno de los indicadores a considerar podría ser la existencia de diferencias salariales «justas» dentro de la empresa (11).

Finalmente, para incentivar y promover ese buen gobierno corporativo «global», introducir un mejor tratamiento fiscal de las plusvalías de las empresas si éstas se destinan a mejorar los indicadores sociales, así como establecer criterios de adjudicación vinculados a dichos indicadores para la contratación con el sector público. Se podría plantear la implantación de programas parecidos a los que se desarrollan en el ámbito de la siniestralidad laboral (12) pero aplicados al caso de la desigualdad salarial, vinculando las mejoras en este ámbito a reducciones en las cotizaciones sociales y/o en la imposición de las sociedades, o a un mejor acceso a la contratación con la administración pública.

3. Políticas fiscales para reducir la desigualdad salarial y de ingresos

El papel que pueden desempeñar los impuestos en las economías desarrolladas para lograr una mayor redistribución de ingresos puede tener limitaciones estructurales debido a la presión fiscal a la que se ven sometidos sus trabajadores. En aquellos países donde la participación de

la renta salarial ha ido disminuyendo, la recaudación impositiva se ve mermada a menos que aumente la base (mediante un incremento del empleo asalariado) o que se eleven los tipos impositivos sobre las rentas del trabajo. Dado que la mayoría de las economías desarrolladas se han vuelto menos progresivas en los últimos años en lo que se refiere a la imposición sobre la renta, establecer un tipo impositivo más elevado a los ingresos de la parte baja y media de la distribución salarial aumentaría la desigualdad total de ingresos y la desigualdad en el mercado de trabajo (OCDE, 2012b) (13).

Sin embargo, en el caso de la imposición en la parte más alta de la distribución salarial (el 1 por 100 con más ingresos), parece haber margen para llevar a cabo aumentos de los tipos marginales más elevados. Primero, porque se ha producido un incremento muy notable de las remuneraciones en dicho segmento. Para verlo, examinemos el caso del sector financiero en el Reino Unido. A pesar de que el valor añadido bruto nominal del sector financiero aumentó un 103 por 100 entre 1998 y 2007 (comparado con el 57 por 100 del resto de la economía), su empleo solo creció un 6 por 100 (frente al 11 por 100 del total). Pero las ganancias no se distribuyeron equitativamente. La gran proporción de empleados en el sector no mejoró sus remuneraciones en relación con trabajadores similares en otras ocupaciones durante dicho período. Sin embargo, la prima que conlleva estar empleado en el sector financiero sí aumentó para el segmento superior del 10 por 100 de los asalariados del sector (Bell y Van Reenen, 2013). Este aumento de la remuneración de los asalariados mejor pagados se basó en las mejoras tanto de los

salarios como de bonificaciones, primas y planes de incentivos. En realidad, el incremento de los pagos por rendimiento en la parte alta de la distribución salarial (mediante bonificaciones, opciones sobre acciones, etc.) se ha generalizado en las últimas décadas en todos los sectores. Algunos autores atribuyen a este hecho una gran parte del crecimiento de la desigualdad en algunos de los países más desarrollados (Atkinson, Piketty y Saez, 2011).

Segundo, también hay margen porque se ha producido una disminución del grado de progresividad de los impuestos a través de la reducción de los tipos impositivos marginales a los ingresos más altos, lo cual ha contribuido al aumento de la desigualdad. Piketty y Saez (2013) muestran la evolución de los tipos marginales máximos del impuesto de la renta en EE.UU., Reino Unido, Francia y Alemania desde principios del siglo XX. Dos aspectos son llamativos. Primero, tipos superiores al 60 por 100 no fueron extraños en los cuatro países durante las décadas de los años treinta a los cincuenta. Segundo, las reducciones que se han llevado a cabo en las últimas décadas han sido variables entre países y con distintas cronologías e intensidades, siendo el tipo máximo 10 puntos porcentuales inferior en 2010 que en 1950 en Francia (algo similar al caso de Alemania) y menos de la mitad en 2010 del nivel que tenía en 1950 en EE.UU. (como en el Reino Unido), de modo que estos dos últimos países tenían tipos máximos inferiores a los de los dos primeros en 2010, cuando en 1950 sucedía lo contrario.

Esta reducción de los tipos impositivos más altos podría haber actuado a través de tres

canales: uno, afectando al comportamiento de los individuos, aumentando el esfuerzo y la productividad, por tanto, las ganancias de los trabajadores mejor pagados («efecto oferta de trabajo»); dos, afectando a la prácticas de remuneración de las empresas, incentivando la mayor individualización de las compensaciones salariales y la remuneración por rendimiento, lo cual afectaría tanto al nivel como a la composición de la remuneración total (desplazamientos entre ingresos monetarios y otras formas de compensación como prestaciones no sujetas a imposición, opciones sobre acciones diferidas o compensaciones de pensiones); y tres, incrementando los incentivos, el poder de negociación y las presiones de los directores generales y altos directivos sobre los consejos de administración para obtener remuneraciones más elevadas, dado que su productividad marginal es difícil de observar o medir.

Piketty, Saez y Stantcheva (2014) muestran que existe una correlación negativa muy fuerte entre la proporción de los ingresos laborales (antes de impuestos) que va al 1 por 100 de los trabajadores mejor remunerados y el tipo impositivo más alto para un grupo de 18 países de la OCDE desde 1960 (la correlación también se da en el caso de las remuneraciones de los directores generales tras controlar por las características y el rendimiento de las empresas). Este resultado, junto con el hecho de que el crecimiento de la renta real per cápita de los países no guarda ninguna relación con las reducciones de los tipos marginales más elevados, se interpreta como evidencia de que los dos últimos canales mencionados antes son los más relevantes.

En particular, los altos directivos serían capaces de negociar de una forma más agresiva en una situación de tipos impositivos más bajos, de modo que los altos tipos existentes en los años sesenta eran parte de un entorno institucional que trataba de poner freno al crecimiento de las remuneraciones en la parte alta mediante la extracción de rentas o la negociación agresiva dentro de las empresas. En las décadas posteriores, este freno se moderó, lo que llevó a los altos directivos a tener cada vez más comportamientos cortoplacistas, a asumir riesgos excesivos y a concentrar esfuerzos y decisiones en la búsqueda de su propio interés y no del de las entidades que dirigían, contribuyendo al aumento de la desigualdad.

Todo ello tendría implicaciones muy relevantes para la política de fijación de los tipos marginales máximos: si una parte importante del impacto de los tipos sobre los ingresos laborales se debe a efectos relacionados con el poder de negociación en vez de a los efectos vinculados a un mayor trabajo productivo, el tipo óptimo (el que maximiza la recaudación impositiva) podría llegar a ser tan alto como el 83 por 100 (en vez del 57 por 100 si solo se dieran los últimos).

De forma más general, tanto las prestaciones públicas como los impuestos contribuyen a reducir la desigualdad de la renta, más los primeros (en torno a una cuarta parte entre la población en edad de trabajar en promedio en los países de la OCDE) que los segundos. La OCDE (2011) afirma que reformar las políticas fiscales y de prestaciones es el instrumento más directo y eficaz para la redistribución. Sin embargo, en las últimas dos décadas se han producido reformas que han dado

lugar a una menor capacidad de redistribución de los sistemas de transferencias (reduciéndose los niveles y haciendo más estrictas las normas de elegibilidad), a una disminución de la progresividad de los impuestos sobre la renta y a la eliminación de los impuestos sobre el patrimonio neto. Cambios en el sentido de elevar los tipos marginales sobre el ingreso, conseguir un mejor cumplimiento fiscal de la evasión fiscal extraterritorial (eliminando los gastos fiscales que benefician de forma desproporcionada a los grupos con mayores ingresos) y reconsiderar la función de los impuestos en todas las formas de bienes y patrimonio (incluida la transferencia de activos) deberían formar parte de una evaluación conjunta del papel redistributivo de la aplicación de los impuestos (OCDE, 2011).

IV. CONCLUSIONES

El propósito de este artículo ha sido examinar las tendencias de la desigualdad salarial en las últimas décadas y analizar algunas medidas dirigidas a reducirla. Los principales resultados y conclusiones obtenidos se resumen al continuación.

– El incremento de la dispersión salarial y de rentas a largo plazo (en las últimas cuatro décadas) ha sido generalizado en los países desarrollados, siendo especialmente importante en algunas economías, lo que implica una tendencia que se mantiene más allá de las influencias que pueda tener el ciclo económico. En el caso de la desigualdad salarial, el incremento agregado que se ha producido se ha dado tanto en la parte más alta de la distribución como en la parte baja. Estas tendencias observadas en los países desarrollados también se dan

en el caso español, que presenta un nivel de dispersión salarial elevado si se compara con los países de la UE-15 o intermedio-alto si se compara con el conjunto de los países desarrollados, y cuya desigualdad salarial agregada ha aumentado en los últimos diez años.

– Dada la preeminencia de los ingresos laborales en la renta total de los hogares y la desigual composición de los ingresos totales según fuentes de renta entre los hogares situados en diferentes partes de la distribución de la renta, los estudios que examinan la evolución de la desigualdad de rentas y de salarios vienen a concluir que la causa principal de la generalizada tendencia al aumento de la desigualdad se encuentra en la creciente desigualdad en la distribución de las rentas de mercado y, sobre todo, de los salarios.

– El análisis de los factores determinantes de la dispersión salarial sugiere que la disminución de la misma puede lograrse con medidas que incidan en la distribución del mercado de trabajo o con políticas fiscales que redistribuyan a través de los impuestos, el gasto público y las transferencias sociales. Algunas de las medidas de política que se han examinado son las siguientes: una elevación del salario mínimo, el establecimiento de techos salariales y/o de proporciones máximas de salarios dentro de las empresas, y ciertos cambios en la política tributaria.

– Un incremento del salario mínimo podría ser una buena medida, sin efectos negativos apreciables sobre el empleo agregado. Teniendo en cuenta el contexto en el que se realiza la negociación colectiva en España, un aumento del salario míni-

mo podría tener una influencia importante en la negociación, presionando al alza los niveles salariales en los sectores de bajos salarios, contribuyendo a elevar los salarios de los trabajadores que se encuentran en la parte baja de la distribución y reduciendo la dispersión salarial. Aunque esto puede dar lugar a un «efecto cascada» sobre los salarios situados por encima del mínimo, la evidencia empírica sugiere que estos aumentan menos que el mínimo y que la distribución salarial se comprime. Además, con objeto de reducir la cuña fiscal asociada al salario mínimo y limitar el posible impacto adverso de la subida del salario mínimo sobre el empleo de los trabajadores en puestos de menor productividad, se podría emplear más activamente la política fiscal a través de los impuestos, las transferencias y los subsidios.

– Como el papel que desempeñan las empresas en el establecimiento del nivel de las remuneraciones salariales y, por tanto, en la desigualdad salarial, es relevante, las medidas y las recomendaciones dirigidas a influir en las decisiones internas de las empresas pueden tener impactos apreciables. En este sentido, 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. Las recomendaciones de buen gobierno corporativo también pueden tener efectos importantes, siempre que vayan acompañadas de un cierto control que permita valorar el cumplimiento de los compromisos. Adicionalmente, se pueden considerar propuestas que den incentivos a las empresas para cumplir con ciertos compromisos dirigidos a reducir la dispersión salarial in-

terna o a mantenerla en niveles relativamente bajos.

– Finalmente, en el caso de la imposición, sobre todo la que tiene que ver con la parte más alta de la distribución salarial (el 1 por 100 con más ingresos), parece haber margen para llevar a cabo aumentos de los tipos marginales más elevados. Primero, porque se ha producido un incremento muy notable de las remuneraciones en dicho segmento. Segundo, porque se ha dado una disminución del grado de progresividad de los impuestos a través de la reducción de los tipos impositivos marginales a los ingresos más altos, lo cual ha contribuido al aumento de la desigualdad. Además, como en las últimas dos décadas se han producido reformas que han dado lugar a una menor capacidad de redistribución de los sistemas de transferencias, a una disminución de la progresividad de los impuestos sobre la renta y a la eliminación de los impuestos sobre el patrimonio neto, cambios en el sentido de elevar los tipos marginales sobre el ingreso, conseguir un mejor cumplimiento fiscal de la evasión fiscal extraterritorial y reconsiderar la función de los impuestos en todas las formas de bienes y patrimonio deberían formar parte de una evaluación conjunta del papel redistributivo de la aplicación de los impuestos.

NOTAS

(1) Esas bases de datos son las siguientes: el *Panel de hogares de la Unión Europea (PHOGUE)*, que se realizó en 1994-2001; la *Encuesta de Estructura Salarial (EES)*, que se lleva al cabo cada ciertos años (1995, 2002, 2006, 2010 y 2014), por lo que solo se cuenta con información para comparar años concretos, pero no permite examinar qué ha pasado en los años intermedios; la *Encuesta de población activa (EPA)*, que aporta información sobre el decil en que se sitúa el salario del empleo principal del trabajador desde

2006, pero no el dato concreto del salario; la *Encuesta de condiciones de vida (ECV)*, que se lleva realizando desde 2004, pero su muestra es relativamente pequeña y apela a la memoria de los entrevistados para obtener los datos de salarios; y la *Muestra continua de vidas laborales (MCVL)*, que dispone de millones de observaciones procedentes de registros administrativos, pero se empezó a realizar en 2004.

(2) Para analizar la evolución de la desigualdad salarial durante la última década en España, puede utilizarse la MCVL, cuya información permite examinar los cambios en la desigualdad salarial tanto agregada como desagregada según diferentes variables sociodemográficas y laborales año a año (para el período 2005-2015), teniendo la ventaja de que los microdatos se basan en registros administrativos y la muestra de personas de las que se dispone de información es de varios millones. En el análisis que se realiza a continuación se emplea una muestra de trabajadores asalariados registrados en el Régimen General de la Seguridad Social, con edades comprendidas entre los 16 y los 64 años de edad y que están ocupados en la industria, la construcción o los servicios (se excluye el sector agrícola). La variable salarial que se utiliza es el salario diario, al disponer de la información de los ingresos salariales de los trabajadores dentro del año (procedente del módulo fiscal, aportado por la Agencia Tributaria) y de la información de la longitud de los períodos de empleo de dichos trabajadores.

(3) Aquí se incluiría también a Canadá, EE.UU. y Corea del Sur.

(4) Estos países son Alemania, Austria, Dinamarca, Finlandia, Suecia, Islandia, Noruega, Suiza, Italia, Macedonia y Chipre.

(5) Para hacerse una idea del potencial del metanálisis, este método consiste en un análisis estadístico de una gran cantidad de resultados de estudios individuales con el propósito de integrar sus hallazgos, lo que permite resumir una literatura empírica completa referida a un tema y ayudar a los investigadores a entender lo que ésta significa y sus resultados. En el caso del estudio de EE.UU., DOUCOULIAGOS y STANLEY (2009) utilizan la información referida a 1.474 estimaciones empíricas de la elasticidad del empleo respecto al salario mínimo; en el del Reino Unido, LEONARD, STANLEY y DOUCOULIAGOS (2014) emplean 946 estimaciones.

(6) La cifra para España es similar a la que obtienen CEBRIÁN *et al.* (2010) al calcular el cociente entre el salario mínimo y el salario medio: se situó en torno al 40 por 100 en el período 2000-2004 y ligeramente por encima de esa cifra (41 por 100-44 por 100) a partir del año 2005. Estos autores calculan el «índice de Kaitz» en términos netos, en la idea de que es probable que para una buena parte de los trabajadores sujetos al salario mínimo

el mecanismo de deducciones en el IRPF convierta dicho salario en un ingreso neto, al conseguir los trabajadores la devolución de las cantidades retenidas. De este modo, además, puede compararse con el objetivo del 60 por 100 en términos netos que recomienda la Carta Social Europea.

(7) El Congreso de los Diputados aprobó el 22 de noviembre de 2016 la toma en consideración de una proposición de ley para incrementar el SMI de forma escalonada, hasta alcanzar los 800 euros el 1 de enero de 2018 y los 950 euros el 1 de enero de 2020. El Consejo de Ministros de 29 de diciembre de 2017 anunció una subida de un 4 por 100 que situaría el SMI en 735,90 euros, aunque este incremento no se confirmará hasta que se aprueben los Presupuestos Generales del Estado para 2018.

(8) En España, en 2015, el salario del ejecutivo más alto multiplica por 96 el salario del trabajador promedio en las empresas del Ibex 35 y por 51 en el total de las empresas cotizadas. Las diferencias pueden llegar a superar las 200 veces en el caso de varias empresas e incluso las 400 veces en el caso de unas pocas. Además de los consejeros ejecutivos y los consejeros, los miembros de la alta dirección de las compañías cotizadas también reciben retribuciones elevadas: las 1.019 personas catalogadas como altos directivos ganaron de media 576.000 euros en 2015, lo que representó 13 veces más que la ganancia del trabajador promedio.

(9) Como además la composición de la remuneración de los consejeros ejecutivos ha cambiado con el paso del tiempo, de modo que una proporción mayor se ha hecho variable, adoptando la forma de acciones, opciones sobre acciones y aportaciones a planes de pensiones, cuya consecución y valor dependen del rendimiento de las empresas en relación con sus competidores, cuando la remuneración se ajusta para tener en cuenta este tipo de ingresos, la relación entre remuneración y rendimiento se multiplica por tres en el caso de los consejeros ejecutivos mientras que sigue siendo prácticamente nula para el resto de trabajadores, puesto que su posesión de acciones y opciones es minúscula.

(10) Esta cifra se aleja de lo que cobró, por ejemplo, el CEO mejor pagado de los bancos israelíes en 2015: 2,1 millones de dólares, contando salario y otros beneficios. A efectos de comparación, los ejecutivos mejor pagados de cada compañía incluida en el Ibex 35 ganaron de media 4,73 millones de euros en 2015.

(11) Este tipo de criterios sociales (también medioambientales) han comenzado a ser tenidos en cuenta por el mayor fondo soberano mundial (el del Estado noruego, un instrumento financiero cuyo valor asciende a unos 750.000 millones de euros, que controla 9.000 compañías en todo el mundo y que

posee el 1,3 por 100 de todas las empresas que cotizan en el mundo), que ha anunciado que se va a replantear su estrategia de inversión en aquellas empresas cuyos ejecutivos perciben un sueldo que considere excesivo (así como también dejar de invertir en empresas del sector del carbón, por el elevado poder contaminante de ese combustible, y presionar a las empresas en que controlan acciones para que aumenten el número de informes sobre los riesgos para el cambio climático de sus operaciones).

(12) Como el sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y la prevención de la siniestralidad laboral o como el programa de adhesión voluntaria «PreVea» al que se podían acoger las empresas de alta siniestralidad laboral.

(13) Otras medidas fiscales pueden ayudar a mejorar la desigualdad de ingresos, como el establecimiento de reducciones fiscales específicas o la eliminación de los impuestos a los hogares de ingresos bajos para aumentar su renta e incentivar su participación laboral: medidas como los créditos negativos sobre los impuestos a las rentas del trabajo han incrementado los ingresos netos procedentes del trabajo de los hogares (IMMERVOLL y PEARSON, 2009; IMMERVOLL, 2009). Por otra parte, otras medidas pueden dirigirse a aumentar la recaudación impositiva, como mejorar la progresividad de las imposiciones tributarias (para que quien gane más pague una proporción mayor de la carga fiscal global) y luchar contra las estrategias de elusión y evasión de capitales para evitar las transferencias transfronterizas de los beneficios para reducir al mínimo el pago de impuestos a todos los gobiernos (el G-20 y la OCDE han emprendido una campaña de intercambio de información fiscal entre países para luchar contra este grave problema; véase G-20, 2014).

BIBLIOGRAFÍA

- ADIEGO, M., y L. AYALA (2013), «La estructura de la desigualdad de la renta en el largo plazo», *Revista de Economía Aplicada*, 62: 5-35.
- ALLEGRETTO, S. A.; ARINDRAJIT, D., y M. REICH (2011), «Do minimum wages really reduce teen employment? Accounting for heterogeneity and selectivity in panel state data», *Industrial Relations*, 50: 205-240.
- ATKINSON, A. B.; PIKETTY, T., y E. SAEZ (2011), «Top incomes in the long run of history», *Journal of Economic Literature*, 49: 3-71.
- AUTOR, D.; KATZ, L., y M. KEARNEY (2008), «Trends in US wage inequality: revising

the revisionists», *Review of Economics and Statistics*, 90: 300-323.

- AYALA, L. (2013), «Crisis económica y distribución de la renta: una perspectiva comparada», *Papeles de Economía Española*, 135: 2-19.
- AYALA, L., y M. SASTRE (2007), «Políticas redistributivas y desigualdad», *Información Comercial Española*, 837: 117-138.
- BANCO DE ESPAÑA (2017), «Informe trimestral de la economía española», *Boletín Económico*, 1/2017, Banco de España.
- BELL, B. D., y J. VAN REENEN (2013), «Extreme wage inequality: Pay at the very top», *American Economic Review: Papers and Proceedings*, 103: 153-157.
- BELMAN, D., y P. J. WOLFSON (2014), *What does the minimum wage do?*, W.E. Upjohn Institute for Employment Research, Kalamazoo, Michigan.
- BETCHERMAN, G. (2014), *Labor market regulations: What do we know about their impacts in developing countries?*, World Bank Research Observer.
- CARD, D.; HEINING, J., y P. KLINE (2013), «Workplace heterogeneity and the rise of German wage inequality», *Quarterly Journal of Economics*, 128: 967-1015.
- CEBRIÁN, I.; PITARCH, J.; RODRÍGUEZ, C., y L. TOHARIA (2010), *El salario mínimo y sus efectos sobre el mercado de trabajo*, Colección Informes y Estudios (serie Empleo), n.º 42, Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- CES (2013), *Distribución de la renta en España: desigualdad, cambios estructurales y ciclos*, Informe 03/2013, Consejo Económico y Social, Madrid.
- DAVIA, M. A. (2013), «Mercado de trabajo y desigualdad», capítulo 2, *Informe sobre la desigualdad en España*, Fundación Alternativas.
- DOLTON, P., y C. H. ROSAZZA-BONDIBENE (2012), «The international experience of minimum wages in an economic downturn», *Economic Policy*, 27: 99-142.
- DOUCOULIAGOS, H., y T. D. STANLEY (2009), «Publication selection bias in minimum wage research», *British Journal of Industrial Relations*, 47: 406-428.
- DRUCKER, P. (1984), *The temptation to do good*, William Heinemann Ltd., Londres.
- DUSTMANN, C.; LUDSTEEK, J. y U. SCHONBERG (2009), «Revisiting the German wage

structure», <i>Quarterly Journal of Economics</i>, 124: 843-881. EUROFOUND (2015), <i>Recent developments in the distribution of wages in Europe</i>, Publications Office of the European Union, Luxembourg. G-20 (2014), «Comunicado de la Reunión de los Ministros de Finanzas del G-20 y los gobernadores de Bancos Centrales», Cairns, 20 y 21 de septiembre de 2014, https://www.g20.org/sites/default/files/g20_resources/library/Communique_por_10020G20_por_10020Finance_por_10020Ministers_por_10020and_por_10020Central_por_10020Bank_por_10020Governors_por_10020Cairns.pdf GARCÍA-SERRANO, C., y J. M. ARRANZ (2013), «Crisis económica y desigualdad salarial», <i>Papeles de Economía Española</i>, 135: 247-265. — (2014), «Evolución de la desigualdad salarial en los países desarrollados y en España en los últimos treinta años», <i>Documento de Trabajo</i> 2.5 para el VII Informe FOESSA, Fundación FOESSA. GOOS, M., y A. MANNING (2007), «Lousy and lovely jobs: the rising polarization of work in Britain», <i>The Review of Economics and Statistics</i>, 89: 118-133. GOOS, M.; MANNING, A., y A. SALOMONS (2009), «Job polarization in Europe», <i>American Economic Review</i>, 99: 58-63. IMMERVOLL, H. (2009), «Minimum-income benefits in OECD countries: policy design, effectiveness and challenges», <i>IZA Discussion Paper</i>, n.º 4627. IMMERVOLL, H., y M. PEARSON (2009), «A good time for making work pay? Taking stock of in-work benefits and related measures across the OECD», <i>IZA Policy Paper</i>, n.º 3. IMMERVOLL, H., y L. RICHARDSON (2011), «Redistribution, policy and inequality reduction in OECD Countries: what has	changed in two decades?», <i>OECD Social, Employment and Migration Working Papers</i>, n.º 122. JENKINS, S. P.; BRANDOLINI, A.; MICKLEWRIGHT, J., y B. NOLAN (2013), <i>The Great Recession and the distribution of household income</i>, Oxford University Press, Reino Unido. LEONARD, M.; STANLEY, T. D., y H. DOUCOLIAGOS (2014), «Does the UK minimum wage reduce employment? A meta-regression analysis», <i>British Journal of Industrial Relations</i>, 52: 499-520. MARTIN, J., y H. IMMERSVOLL (2007), «The minimum wage: making it pay», <i>OECD Observer</i>, n.º 261, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, París. MELLE, M. (2015), «Sobre el gobierno corporativo: democratizar la economía», en <i>Economistas frente a la Crisis</i>, http://economistasfrentealacrisis.com/sobre-el-gobierno-corporativo-democratizar-la-economia/ NEUMARK, D., y W. WASCHER (2008), <i>Minimum wages</i>, MIT Press. OCDE (2008), <i>Growing unequal? Income distribution and poverty in OECD countries</i>, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, París. — (2011), <i>Divided we stand. Why inequality keeps rising?</i>, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, París. — (2012a), «Labour losing to capital: What explains the declining labour share», <i>Employment Outlook 2012</i>, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, París. — (2012b), <i>Economic policy reforms: Going for growth 2012</i>, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, París.	— (2014a), «Sharing the pain equally? Wage adjustments during the crisis and recovery», <i>Employment Outlook 2014</i>, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, París. — (2014b), <i>All on board: Making inclusive growth happen</i>, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, París. — (2015), <i>In it together: Why less inequality benefits all</i>, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, París. OIT (2014), <i>Global wage report 2014/2015. Wages and income inequality</i>, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra (existe versión en castellano: <i>Informe mundial sobre salarios 2014/2015. Salarios y desigualdad de ingresos</i>). PHELPS, H. (1977), <i>The inequality of pay</i>, Oxford University Press, Oxford. PIKETTY, T., y E. SAEZ (2013): «Optimal labor income taxation», capítulo 9, en A. AUERBACH, R. CHETTY, M. FELDSTEIN y E. SAEZ (eds.): <i>Handbook of Public Economics</i>, volumen 5, Elsevier-North Holland. PIKETTY, T.; SAEZ, E., y S. STANTCHEVA (2014), «Optimal taxation of top labor incomes: a tale of three elasticities», <i>American Economic Journal: Economic Policy</i>, 6: 230-271. SALVERDA, W., y D. CHECCHI (2015), «Labour-market institutions and the dispersion of wage earnings», capítulo 19, en T. ATKINSON y F. BOURGUIGNON (eds.): <i>Handbook of Income Distribution</i>, volumen 2, Elsevier/North Holland. SIMÓN, H. (2009), «La desigualdad salarial en España: una perspectiva internacional y temporal», <i>Investigaciones Económicas</i>, 33: 439-472.
--	---	--

Resumen

Este documento analiza el impacto de la renta de garantía de ingresos (RGI) en el País Vasco. En primer lugar, se estudia su efecto como política paliativa de la pobreza y se encuentra un impacto sustancial en la reducción de la misma. Sin embargo, para algunos hogares perceptores, la cuantía recibida no es suficiente para salir de la extrema pobreza. Segundo, se evalúa si la RGI retrasa la salida a un empleo, concluyendo que tal retraso no se produce. Finalmente, las medidas de activación dirigidas a este colectivo, en particular la formación, tienen un fuerte impacto positivo en la reincorporación a un empleo.

Palabras clave: renta mínima, políticas activas de empleo, pobreza, *inverse probability weighting*, *propensity score matching*.

Abstract

This document evaluates the impact of a Minimum Income Scheme (MIS) in the Basque Country. First, its effect as anti-poverty policy is assessed. Results indicate that the MIS has a substantial impact on poverty reduction, although some households remain extremely poor even with the aid. Secondly, it evaluates whether the policy delays entry into employment for recipients and to which extent activating policies directed to them work. Results show that the MIS does not delay entry into employment and Active Labour Market Policies designed for this group, in particular training, have a strong positive impact on finding a new job.

Key words: minimum income schemes; active labour market policies; poverty; inverse probability weighting; propensity score matching.

JEL classification: C14, C21, C52, I32, I38, D61.

EL IMPACTO DE LA RENTA DE GARANTÍA DE INGRESOS EN EUSKADI (*)

Sara DE LA RICA (**)

Universidad del País Vasco

Lucía GORJÓN

Fedea

I. INTRODUCCIÓN

LA Gran Recesión ha tenido graves consecuencias socioeconómicas en muchos países europeos, y en particular en España, al haber dejado a muchos ciudadanos en una situación de pobreza y/o en riesgo de exclusión social. Por esta razón, y también por el impacto de la automatización en el mercado de trabajo de la mayoría de los países más desarrollados, los sistemas de renta mínima están en el centro del debate público. De hecho, la mayoría de los Estados miembros de la Unión Europea ofrecen algún tipo de esquema de ingresos mínimos para garantizar un cierto nivel de vida a hogares que carecen de otras fuentes de ingresos. La aparición de estos sistemas, aunque reforzada en los últimos tiempos, se remonta a 1992, cuando una recomendación del Consejo Europeo evaluó la necesidad de desarrollar sistemas de último recurso que reconocieran el derecho básico de todos los individuos a mantener un nivel de vida digno (1). Estos programas formaban parte de una serie de *planes integrales de lucha contra la pobreza y la exclusión social*. Desde entonces, la implementación de los sistemas de renta mínima en los países europeos ha sufrido cambios, tanto en cobertura como en población objetivo. Los esquemas denominados *simple comprehensive schemes*

(esquemas simples integrales) son los que ofrecen una cobertura más amplia, pues cubren básicamente a todas aquellas personas o familias que muestran no ser capaces de mantener un nivel de vida mínimo. Estos esquemas no se circunscriben a colectivos específicos, a diferencia de otros esquemas de renta mínima (Frazer y Marlier, 2016). En 2008, el Consejo de Europa amplió el objetivo de paliar la pobreza mediante la dotación de estas rentas (política pasiva) con medidas de activación laboral adecuadas con el fin de facilitar la reincorporación al empleo de los beneficiarios de estas prestaciones (políticas activas) (2).

Este trabajo evalúa un esquema de renta mínima simple e integral establecido en España –la renta de garantía de ingresos (RGI) del País Vasco (3)–. Esta región fue pionera en la introducción de rentas de inserción social en España en 1989. Actualmente, la RGI cuesta alrededor de 450 millones de euros al año, un 4,5 por 100 del gasto público total en el País Vasco, lo que equivale al 0,69 por 100 de su PIB.

Versiones más completas de los resultados aquí presentados pueden encontrarse en Gorjón (2017) y De la Rica y Gorjón (2017). En el primero, se evalúa el grado de eficacia y eficiencia de la RGI en su papel

de reducción de la pobreza en el País Vasco, mientras que en el segundo se mide el impacto de las medidas de activación laboral de los receptores de la RGI en su salida hacia un empleo.

En la primera parte del documento se analiza el papel de la RGI como reductora de la pobreza. En concreto, se mide el impacto de esta política como paliativa de la pobreza en sus diferentes dimensiones.

La segunda parte del documento relaciona la RGI con la salida hacia un empleo. La RGI, como tal, es una política pasiva, cuyo principal objetivo no es la salida hacia un empleo, sino la reducción de la pobreza. Una de las críticas más frecuentes que este tipo de políticas pasivas reciben es que puede reducir los incentivos a trabajar a los perceptores de las mismas. Esto les haría caer en la llamada «trampa de pobreza», cronificando su situación como perceptores de la ayuda. Si bien el objetivo de cualquier política pasiva, y en consecuencia el de la RGI, no es acelerar la empleabilidad de los parados, sino complementar sus rentas para paliar su situación de pobreza, sin embargo, sí es importante preguntarse si la RGI provoca o no un «efecto retraso» en la salida a un empleo, y si es así, medir su magnitud. Este será el primer objetivo a abordar en la segunda parte del documento. Sin embargo, la recepción de la RGI, en principio, viene acompañada de políticas activas, de orientación y formación fundamentalmente, con el objetivo de que los beneficiarios de la RGI puedan «emanciparse» de la misma e integrarse plenamente en el mercado laboral. Dado que los datos nos permiten identificar qué beneficiarios de la RGI reciben qué tipo de activación,

evaluamos hasta qué punto las políticas activas que se ofrecen al colectivo RGI están posibilitando una mejor transición hacia el empleo. Este será el segundo y más importante objetivo de esta segunda parte del análisis.

Los resultados de la primera parte del análisis muestran que la RGI tiene un impacto sustancial en la reducción de la pobreza para las diferentes medidas y umbrales utilizados. A pesar de esto, la pobreza no se erradica por completo. En primer lugar, porque hay personas pobres que no cumplen con los requisitos para ser beneficiarios de la RGI; en segundo lugar, porque como se verá más adelante, en algunos tipos de unidades familiares, en particular en las más grandes, la cuantía recibida en concepto de RGI no es suficiente para sacarles de la extrema pobreza y, por último, porque podría existir cierta discrepancia entre lo que las personas entrevistadas en la encuesta que se utiliza en el análisis reportan sobre sus rentas y los registros oficiales sobre los que se basan los responsables de otorgar la cantidad de RGI que la legislación vasca establece.

Los resultados de la segunda parte del análisis muestran, en primer lugar, que las tasas de salida al empleo de los perceptores de RGI y el resto de desempleados registrados difieren notablemente, como también lo hacen sus características. Sin embargo, mediante una evaluación contrafactual se concluye que la RGI en sí misma no retrasa la salida a un empleo, sino que la menor salida a un empleo de los beneficiarios de la RGI respecto a los no beneficiarios se debe exclusivamente a las diferencias en sus características (menor capital humano y mayor duración en el desempleo, principalmente).

En cuanto a la evaluación de la activación de los receptores de la RGI, los resultados indican que las políticas activas destinadas a los beneficiarios de la RGI, y en particular la formación, tienen un fuerte impacto positivo en la reincorporación al empleo de sus usuarios.

El trabajo se organiza de la siguiente manera: la sección segunda describe los aspectos regulatorios de la renta de garantía de ingresos en el País Vasco. La tercera sección describe en detalle las dos fuentes de datos utilizadas en el análisis. En la cuarta sección se aborda el análisis de la RGI como herramienta paliativa de la pobreza. La quinta sección se dedica a la evaluación de la RGI en los aspectos ya mencionados, y finalmente, el trabajo concluye con unas reflexiones finales, que aportan sugerencias para la mejora del diseño, alcance y emancipación laboral de la actual RGI.

II. LEGISLACIÓN: RENTA DE GARANTÍA DE INGRESOS DEL PAÍS VASCO

La renta de garantía de ingresos se introdujo en 1989, con el denominado *Plan Integral de Lucha contra la Pobreza*. En las últimas décadas ha pasado por varias modificaciones. En 1998, se convirtió en una ley. Los requisitos para ser beneficiario de la prestación también se han modificado varias veces desde 1989. La última versión se implementó en 2011 (Ley 4/2011), que será la que aquí se describa.

Requisitos

El primer aspecto importante a destacar es que la RGI es una ayuda destinada a unidades de convivencia (UC) (4) y no a indi-

CUADRO N.º 1
LÍNEA DE POBREZA POR TIPO DE UNIDAD FAMILIAR EN 2016

TIPO DE UC		EUROS
1	Un adulto	625,58
2	Dos adultos	803,31
3	Tres o más personas, al menos dos adultos	888,62
4	Monoparentales (un hijo)	848,81
5	Monoparentales (dos o más hijos)	934,12
6	Una retirada	710,89
7	Dos adultos, al menos una retirada	888,62
8	Tres o más personas, al menos una retirada	959,70

Fuente: Gobierno Vasco.

viduos. Para recibir la ayuda, se deben cumplir con ciertos requisitos de elegibilidad. En primer lugar, se debe demostrar que el ingreso de la unidad de convivencia es insuficiente para satisfacer las necesidades básicas, es decir, acceder a los bienes y servicios mínimos que garantizan cierto nivel de inclusión en la sociedad. Este umbral viene definido en la legislación. En particular, se fija como el 88 por 100 del salario mínimo interprofesional (SMI) para unidades unipersonales y alcanza hasta el 125 por 100 del SMI para una unidad con tres o más miembros. En el caso de las unidades con alguna persona retirada, los porcentajes se elevan al 100 por 100 y al 135 por 100, respectivamente. Las unidades monoparentales reciben una subvención complementaria de 45 euros.

Una segunda condición de elegibilidad se refiere a un tiempo mínimo de residencia y empadronamiento en el País Vasco (5). Además, se entiende que la renta mínima es un sistema de último recurso y, por tanto, se exige que se hayan solicitado previamente todas las demás ayudas a las que se tiene derecho. En principio, la RGI es compatible con otros

ingresos (ayudas o salarios) de cualquier miembro de la unidad de convivencia, siempre y cuando no supere el umbral establecido. Por último, se requiere que no haya más propiedad que la residencia habitual.

Cobertura

La RGI se transfiere mensualmente a las unidades de convivencia. Hasta 2012, la cuantía máxima otorgada correspondía al porcentaje del SMI explicado anteriormente. Debido a un ajuste presupuestario (6), a finales de 2011, esta cantidad es redefinida como el 93 por 100 de la anterior para cada tipo de hogar. Sin embargo, el requisito de ingresos para ser perceptor de la RGI se mantiene, y este dato es preciso tenerlo muy en cuenta para el análisis posterior (7). De acuerdo con las directrices establecidas en la legislación, se distinguen ocho tipos de unidades de convivencia, presentadas en el cuadro n.º 1 junto con la cantidad (máxima) correspondiente de RGI en 2016, una vez aplicado ya el recorte aprobado en 2011. Las cifras presentadas en el cuadro establecen la primera línea de pobreza utilizada en este documento.

La cantidad de RGI otorgada a cada unidad familiar será la diferencia entre los ingresos de la unidad familiar y los umbrales del cuadro n.º 1, no considerando como ingresos para este cómputo ayudas de familiares o instituciones privadas, ayudas de emergencia social (AES), becas de estudio, ayudas para la conciliación familiar y laboral, ayudas a menores y prestaciones por nacimiento o adopción. En particular, las «ayudas de emergencia social» son prestaciones no periódicas destinadas a aquellas familias con recursos insuficientes para hacer frente a gastos específicos. Las AES, al igual que el resto de ayudas y becas mencionadas, no están dirigidas exclusivamente a perceptores de RGI.

Además, es preciso hacer notar que con el fin de reforzar la salida al mercado de trabajo de los beneficiarios de la RGI, la legislación contempla los denominados «estímulos al empleo». La última versión implementada en 2001 (Orden de 14 de febrero de 2001) declara que se excluirá un determinado porcentaje de los salarios del trabajo por cuenta propia o ajena del solicitante u otros miembros de la unidad familiar. En este caso, la UC será beneficiaria de la RGI siempre que los ingresos familiares no superen el umbral definido por la suma de las cantidades definidas en el cuadro n.º 1 y los estímulos al empleo. La cantidad recibida será la diferencia entre el nuevo umbral y el total de ingresos de la UC.

Los perceptores de RGI también cuentan con un complemento denominado «prestación complementaria de la vivienda» (PCV), que es un ingreso mensual destinado a cubrir los gastos de alquiler para aquéllos

que sean arrendatarios de su residencia habitual. La PCV cubre los gastos de alquiler hasta un máximo de 250 euros al mes, que se otorgarán además de la cantidad de RGI que corresponda a cada UC.

Por último, los perceptores de la RGI disfrutaban de una serie de bonificaciones, que pueden ser de carácter regional o local, como ayudas al transporte, tasas académicas, tasa de saneamiento, beneficios fiscales, etc.

Disponibilidad para trabajar

Tanto los titulares como los miembros que cohabitan en la misma unidad de convivencia que pueden trabajar deben comprometerse a estar disponibles para hacerlo. Además, deben participar en actividades que aumenten su empleabilidad. En particular, el titular firma un acuerdo de inclusión activa. Si alguno de los miembros rechaza una oferta de trabajo adecuada, la ayuda podrá ser retirada. De alguna manera, este condicionante podría tener un efecto «acelerador» en su salida al mercado de trabajo para los perceptores de la RGI. Sin embargo, es preciso destacar que aunque el espíritu de la ley es que cada perceptor estuviera inmerso en actividades de activación laboral, los datos reflejan que solo el 40 por 100 de los perceptores de RGI desempleados reciben alguna medida de activación por parte del Servicio Público de Empleo. No disponemos de información que nos permitiera conocer los criterios utilizados por el Servicio Público de Empleo para supervisar la activación de los beneficiarios de la RGI, es decir, si son los propios individuos los que se solicitan las diferentes actividades o si hay algún tipo de participación obligatoria.

III. DATOS

Los datos utilizados en este trabajo provienen fundamentalmente de dos fuentes. Para el análisis del impacto de la RGI en la disminución de la pobreza, así como la eficacia y eficiencia del gasto se utiliza la *Encuesta de Pobreza y Desigualdades Sociales (EPDS)* del País Vasco de 2016, la última disponible. Para la evaluación del impacto de la RGI en el mercado laboral se utilizan los datos administrativos del Servicio Vasco de Empleo (*Lanbide*). A continuación pasamos a destacar los elementos más importantes de cada una de ellas.

1. *Encuesta de pobreza y desigualdades sociales (EPDS)*

Esta base de datos es una rica fuente de información, representativa de las unidades familiares vascas. Se trata de datos de sección cruzada en los que cada ola presenta información de más 10.000 individuos en más de 4.000 unidades de convivencia, aproximadamente un 5 por 100 de la población. Esta base de datos incluye información sobre la representatividad de las unidades (factor elevación), lo que permite realizar inferencia poblacional. De hecho, las cifras obtenidas utilizando dichas ponderaciones coinciden con las estadísticas oficiales del País Vasco. Este análisis utiliza los últimos datos disponibles, 2016.

Esta encuesta incluye información sobre las unidades de convivencia entrevistadas y sus miembros. Por un lado, contiene información personal y laboral de todos los individuos de la unidad, así como información sobre la situación económica de la misma. Existe información

mensual de todos los tipos de ingresos (y los miembros que los reciben), incluida la cantidad de RGI y PCV (esta información se ofrece conjuntamente en una única variable), salarios, AES, becas, otras ayudas, prestaciones y transferencias de familiares o instituciones privadas, así como los gastos y ahorro en la unidad familiar. Con esta información, la EPDS presenta una variable mensual denominada *Ingreso Total de la Unidad Familiar*, nuestra primera variable de referencia. Otras variables de interés serán la cantidad de RGI y PCV recibida (si la hay), los salarios, el alquiler que pagan y las demás ayudas que influyen a la hora de calcular la cantidad de RGI que corresponde a cada hogar.

Sin embargo, esta encuesta también presenta algunos inconvenientes para nuestro trabajo. En primer lugar, es preciso resaltar que la información sobre ingresos en la EPDS la reportan los propios entrevistados. La evidencia indica que en general existe una tendencia social a infrareportar la cantidad de ingresos (Moore y Welniak, 2000). Si este fuera el caso, el registro oficial del ingreso familiar que se toma de base para la toma de decisiones sobre la cuantía de la RGI podría no coincidir exactamente con la información aportada en la encuesta. Además, la variable de la EPDS, ingreso total de la unidad familiar, incluye posibles transferencias de familiares y/o amigos a los miembros de la unidad familiar, así como quizá retribuciones laborales informales –provenientes de la economía sumergida–. Ninguno de esos dos conceptos de ingreso están registrados entre los datos oficiales. Por último, el ingreso total de la unidad familiar en la EPDS incluye un promedio mensual repartido de reembolsos de teso-

CUADRO N.º 2

DISTRIBUCIÓN DE INDIVIDUOS, UC E INCIDENCIA DE PERCEPTORES DE RGI POR TIPO, 2016

TIPO DE UC	INDIVIDUOS			UNIDADES DE CONVIVENCIA		
	TOTAL	%	% RGI	TOTAL	%	% RGI
1 1 adulto	146.994	6,86	15,07	146.994	16,78	15,07
2 2 adultos	211.257	9,86	6,10	105.629	12,05	6,10
3 3 o más personas, al menos 2 adultos	1.039.015	48,49	5,72	279.535	31,90	5,47
4 Monoparentales (1 hijo)	17.947	0,84	34,63	8.974	1,02	34,63
5 Monoparentales (2 o más hijos)	14.375	0,67	41,73	4.573	0,52	41,83
6 1 retirada	103.809	4,85	6,66	103.809	11,85	6,66
7 2 adultos, al menos una retirada	269.998	12,60	2,07	134.999	15,41	2,07
8 3 o más personas, al menos una retirada	339.143	15,83	1,56	91.741	10,47	1,48
Total	2.142.538	100,00	5,81	876.253	100,00	6,84

Fuente: Elaboración propia con datos de la EPDS.

rería, indemnizaciones laborales o beneficios de operaciones de una empresa propia que no se tienen en cuenta a la hora de asignar la RGI correspondiente.

Por último, destacar que la base de datos no incluye toda la información que permite saber si la unidad de convivencia cumple con los requisitos para ser beneficiario de la RGI. Por ejemplo, no se informa sobre posibles segundas propiedades ni de los años trabajados en el País Vasco. Ante esta falta de información, se realiza el supuesto de que las unidades de convivencia que reciben la RGI cumplen con los requisitos, mientras que aquéllas que no habiendo alcanzado el umbral de pobreza no reciben la RGI es bien porque no cumplen con tales requisitos o porque no han solicitado dicha ayuda.

El siguiente cuadro muestra la distribución de las unidades familiares en el País Vasco en 2016 según el tipo de unidad al que pertenecen de acuerdo a la legislación. También se muestra la incidencia de los individuos y

unidades de convivencia beneficiarias de esta ayuda (por 100 RGI). En total, existen en 2016 124.493 beneficiarios de la RGI en 59.976 unidades familiares.

Según este cuadro, el tipo de unidad familiar más frecuente en el País Vasco es el que está constituido por tres o más personas, al menos dos adultos (tipo 3). Casi la mitad de los individuos viven en este tipo de unidad, aunque menos de un tercio del total de unidades familiares son de este tipo. Centrándose en la otra dimensión del cuadro, es decir, la incidencia de perceptores de RGI, de los más de dos millones de habitantes en el País Vasco, el 5,8 por 100 son beneficiarios de la RGI. Sin embargo, el porcentaje de perceptores de la RGI varía según el tipo de unidad en la que residen. En particular, el tipo de unidad con mayor incidencia de perceptores de la RGI es monoparental con dos o más niños (tipo 5) —el 42 por 100 de ellos reciben la RGI—. Por el contrario, únicamente el 1,6 por 100 de las unidades familiares con tres o más personas, al menos

una persona jubilada (tipo 8), son perceptores de esta ayuda.

2. Registros administrativos de personas desempleadas-Servicio Vasco de Empleo (Lanbide)

La segunda fuente de datos utilizada en este trabajo es el registro administrativo anonimizado del Servicio Vasco de Empleo (Lanbide). Disponemos de información longitudinal mensual durante los doce meses que van desde febrero de 2015 hasta enero de 2016. Esta información longitudinal mensual incluye a todos los individuos registrados en el Servicio Vasco de Empleo. Los datos se recogen el último día de cada mes. La mayoría de los individuos registrados están desempleados, pero algunos pueden estar empleados y a la vez buscando otro empleo. Su situación laboral está perfectamente definida en los datos. Además, todos los beneficiarios de la RGI y sus cohabitantes deben estar inscritos en el

Servicio de Empleo como requisito para recibir la ayuda económica independientemente de su situación laboral.

La base de datos incluye toda la información proporcionada por cada individuo al registrarse en la Oficina de Empleo. Se dispone de sus características demográficas (género, edad, nivel educativo, nacionalidad, código postal y residencia, conocimiento de otras lenguas, etc.) y laborales (experiencia, búsquedas ocupacionales y geográficas, duración del paro, etc.). El Servicio Vasco de Empleo también proporciona información exacta sobre si las personas reciben o han recibido prestaciones por desempleo (prestaciones contributivas, asistenciales y / o RGI) y la duración de dicho derecho. Por último, la base de datos también registra información sobre las medidas de activación que los desempleados han recibido en los últimos doce años para mejorar el acceso al empleo. Se proporciona información como el tipo de medida, el número de horas y las fechas de inicio y fin.

Los servicios públicos de empleo en España dividen el grupo de desempleados en «desempleados registrados» y «otros desempleados» (8). Limitamos nuestro análisis al primer colectivo, puesto que es el colectivo que se considera disponible para la salida hacia un empleo.

IV. IMPACTO DE LA RENTA MÍNIMA EN LA REDUCCIÓN DE LA POBREZA

Esta sección analiza el grado de cumplimiento de la RGI en cuanto a su principal objetivo, que es el de conseguir que las personas residentes en Euskadi

eviten vivir en situación de pobreza. Para ello, previamente hay que definir algunos conceptos básicos, como el de pobreza, así como su medición.

1. Definición de pobreza

La definición de pobreza ha sido objeto de gran discusión en la literatura. No existe una definición objetiva, científica y «correcta» de pobreza. Se suele decir que una persona es pobre si no obtiene los ingresos suficientes para tener un estándar mínimo de vida dadas las necesidades convencionales de la sociedad en ese momento del tiempo (Beckerman, 1979). En la literatura sobre la pobreza es frecuente utilizar como línea o umbral de pobreza un porcentaje de la mediana de los ingresos de la sociedad en la que viven. Atendiendo a esta literatura, se define como pobre a una persona cuyos ingresos sean inferiores al 60 por 100 de la mediana de ingresos de su sociedad. Y una persona se define como «pobre extremo» si sus ingresos son inferiores al 40 por 100 de la mediana. Éstas serán las dos primeras definiciones de umbral de pobreza que se utilizan en el análisis.

Sin embargo, muchos individuos conviven en unidades familiares con otras personas, y las necesidades de una unidad familiar crecen con cada miembro adicional, pero, debido a economías de escala en el consumo, el crecimiento de estas necesidades no es lineal. Para calcular adecuadamente el riesgo de pobreza de un individuo hay que tener en cuenta, en consecuencia, el tipo de unidad familiar en el que vive así como las rentas totales de la unidad familiar. Esto se realiza asignando a cada individuo una escala de equivalencia en función

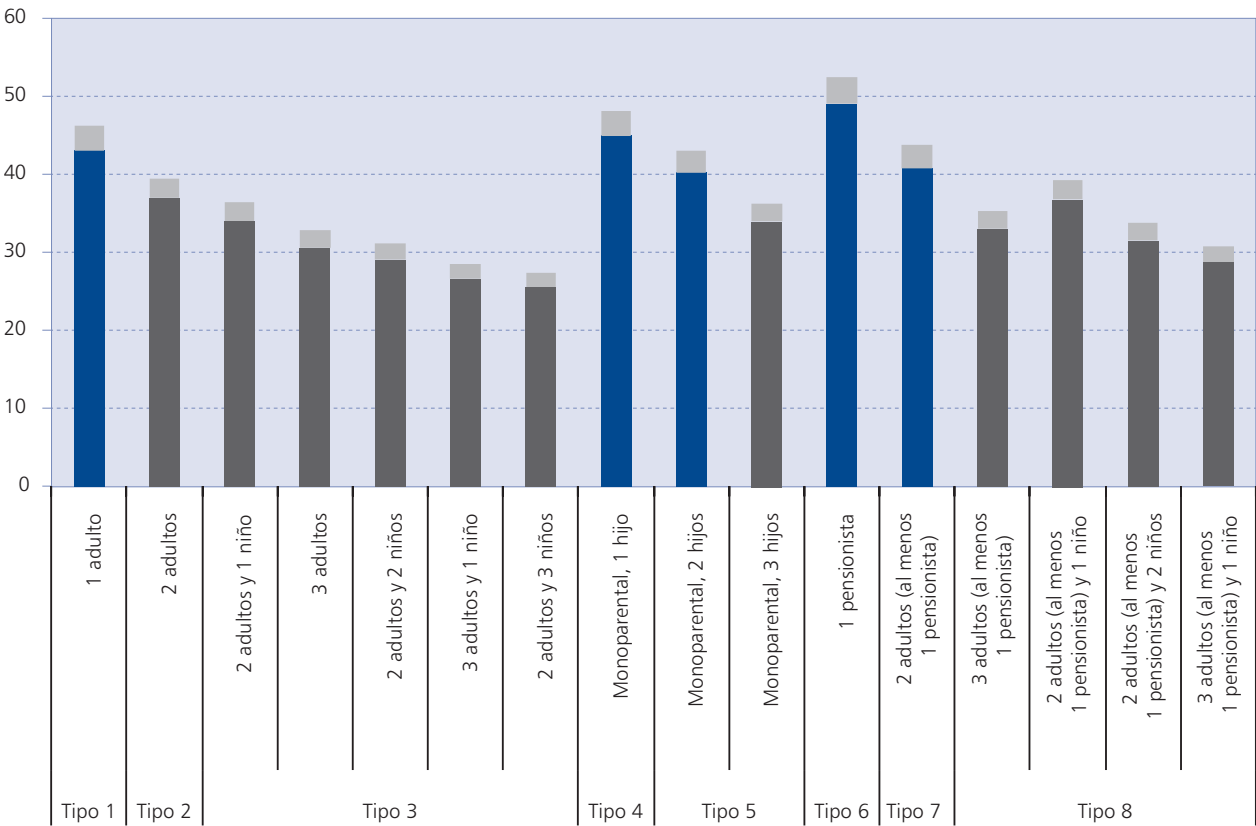
del tipo de unidad familiar en el que vive.

La escala de equivalencia más frecuente es la llamada «OCDE Modificada»: asigna una ponderación de 1 al primer miembro de la unidad familiar; 0,5 a cada adulto adicional; y 0,3 a cada niño (hasta los 14 años) (9). De esta manera, se obtiene el ingreso equivalente de cada persona dividiendo el ingreso total de la unidad familiar por este valor. En consecuencia, todos los miembros de una unidad familiar tienen el mismo ingreso equivalente, aunque su ingreso individual varíe. Usando esta escala de equivalencia, si un individuo de una unidad familiar está en riesgo de pobreza, todos los individuos de esa unidad familiar, así como la unidad familiar en sí misma están en riesgo de pobreza.

Sin embargo, el Gobierno Vasco (GV) utiliza una escala alternativa para definir los ingresos que una unidad familiar necesita para cubrir sus necesidades básicas. Dicho umbral es el presentado en el cuadro n.º 1 y será la tercera línea de pobreza usada en el análisis. Esta metodología no utiliza explícitamente la escala de equivalencia de la OCDE, sino que utiliza criterios diferentes. Por ejemplo, el GV favorece a los hogares con personas retiradas o monoparentales, mientras que la escala modificada de la OCDE no tiene en cuenta estas circunstancias; por el contrario, el GV no tiene en cuenta para el cómputo de la línea de pobreza a los miembros adicionales en una UC a partir del tercero, mientras que la escala de la OCDE sí lo hace.

Un ejercicio interesante es conocer la relación entre los umbrales del GV y las líneas de pobreza y de pobreza extrema definidas

GRÁFICO 1
LÍNEA DE POBREZA EQUIVALENTE COMO PORCENTAJE DEL INGRESO MEDIANO (1428 euros) PARA
ALGUNOS EJEMPLOS DE CADA TIPO DE UNIDAD DE CONVIVENCIA (Porcentaje)



Nota: Las unidades familiares marcadas en verde son aquellas en que el umbral definido por el GV, aplicando las escalas de equivalencia correspondientes, superan el 40 por 100 de la mediana.
Fuentes: Elaboración propia con datos de la EPDS y Gobierno Vasco.

en la literatura de pobreza (60 por 100 y 40 por 100 del ingreso mediano, respectivamente). Para ello, es preciso conocer el ingreso equivalente mensual del individuo mediano en el País Vasco. Los datos de la EPDS nos permiten confirmar que para 2016 éste se sitúa en 1.428 euros, por lo que las líneas de pobreza y extrema pobreza se situarán en 857 euros y 571 euros, respectivamente. Si se calcula la escala de equivalencia de cada tipo de unidad familiar definida en la legislación según el número de adultos y el número de niños, se

puede conocer qué porcentaje del ingreso mediano corresponde a la cantidad máxima de RGI otorgada por tipo de UC. El gráfico 1 representa esta relación. Hay algunos tipos de unidades familiares que no se componen de una única forma, como el tipo 3 (tres o más personas con al menos dos adultos) o el tipo 8 (tres o más personas con al menos dos adultos y al menos una retirada). Para estos casos se presentan algunos ejemplos.

El gráfico 1 debe entenderse como una comparación entre

los umbrales de pobreza que el Gobierno Vasco establece y que se describen en el cuadro n.º 1 y las líneas de pobreza comúnmente definidas en la literatura. Se excluyen, por tanto, otras ayudas que reciben algunas unidades familiares en el País Vasco y que se han mencionado anteriormente, como las AES, becas o demás ingresos complementarios de la RGI. Por otra parte, también queda excluida de esta figura la prestación complementaria de vivienda ya que la comparativa con la mediana de los ingresos equivalentes exigiría incluir el

alquiler imputado de aquellas unidades familiares que no pagan alquiler, dato del que carecemos.

Según el gráfico 1, existen cinco tipos de unidades familiares para los que el umbral definido por el GV, aplicando las escalas de equivalencia correspondientes, superan el 40 por 100 de la mediana. Son las unidades familiares de una persona (tipo 1 y tipo 6), unidades monoparentales siempre que no haya más de dos hijos y aquéllas de dos adultos con algún pensionista. Para el resto de los casos, la cantidad asignada a cada unidad de convivencia, no supera la conocida como línea de extrema pobreza. Además, la distancia a la línea de extrema pobreza se hace mayor a medida que la unidad familiar tiene más miembros. Esto ocurre, como explicábamos, porque la escala de la OCDE modificada tiene en cuenta a cada uno de los miembros adicionales de la unidad familiar, mientras que el Gobierno Vasco no. Finalmente, hemos añadido «en gris claro» el aumento que se produciría en el umbral de pobreza definido por el Gobierno Vasco en ausencia de los recortes aprobados en 2011 para cada tipo de unidad de convivencia. Si bien para todas dicho umbral aumenta, como no podría ser de otra manera, sin embargo, los resultados no varían en cuanto a las unidades familiares que superan y que no alcanzan el umbral de pobreza extrema.

Siguiendo esta metodología y según el número y las características de las familias que viven en el País Vasco, el gráfico 2 representa la línea de pobreza equivalente, como porcentaje del ingreso mediano, para todos los beneficiarios de la RGI. El eje de abscisas representa el porcentaje de la población acumulada, ordenada de modo

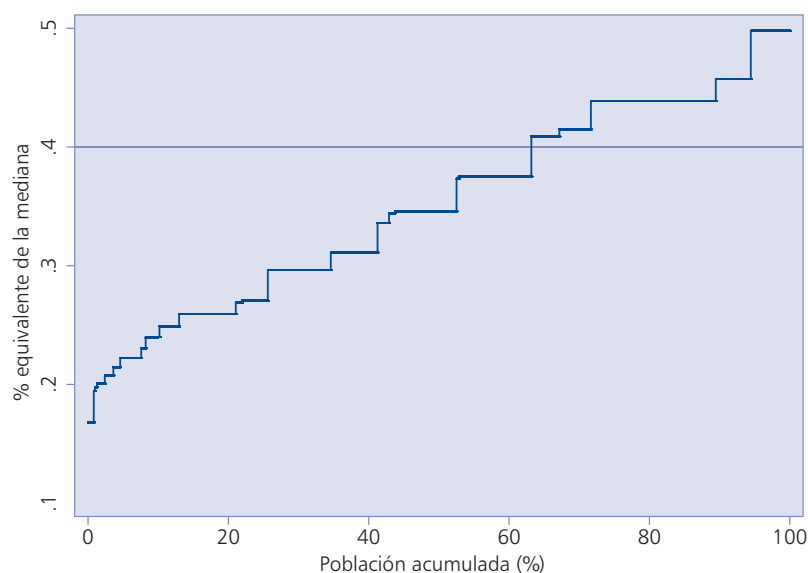
ascendente en función de la línea de pobreza equivalente. Dado lo visto en el gráfico 1, las personas que conviven en unidades familiares grandes estarán a la izquierda del gráfico, mientras que la derecha corresponde a los individuos del tipo 6, que es el tipo de unidad que alcanza el mayor porcentaje de la mediana. Recordemos que, al igual que en el gráfico 1, quedan excluidas del gráfico algunas ayudas complementarias a la RGI que unidades beneficiarias de la RGI pueden recibir.

Este gráfico muestra que para el 63 por 100 de los beneficiarios de la RGI (78.647 personas), la línea de pobreza del GV se sitúa por debajo de la línea de pobreza extrema (40 por 100 de la mediana) representada en azul. Además, para aproximadamente un tercio de los perceptores, el umbral establecido en la legislación no alcanza

el 30 por 100 de la renta mediana. Como se muestra en el gráfico 1, no hay un solo caso para el que se supera el 50 por 100. Las personas por encima de la línea azul –el 37 por 100 restante– son aquellas que viven en unidades familiares representadas por las líneas azul oscuro del gráfico 1. Resumiendo, en la mayoría de los casos, el umbral establecido en el País Vasco es bajo comparado con la línea de extrema pobreza definida en la literatura.

Dado que los umbrales de pobreza estándar de la literatura (60 por 100 de la mediana) están lejos de los umbrales de pobreza definidos por el GV, a partir de ahora, el documento se centrará en la comparativa entre los umbrales de pobreza definidos por el GV y la extrema pobreza, es decir, el 40 por 100 de la mediana.

GRÁFICO 2
LÍNEA DE POBREZA EQUIVALENTE COMO PORCENTAJE DEL INGRESO MEDIANO (1.428 euros) PARA LOS PERCEPTORES DE RGI EN EL PAÍS VASCO (Porcentaje)



Fuentes: Elaboración propia con datos de la EPDS y Gobierno Vasco.

2. Medición de la pobreza

Una vez definidos y comparados los umbrales de pobreza, procedemos a explicar su medición explícita para el País Vasco. El concepto de pobreza tiene diferentes dimensiones y, por lo tanto, su medición puede abordarse de varias maneras. Cada dimensión de la pobreza se mide normalmente con un índice diferente. Existe una amplia literatura sobre índices de pobreza (ver Chakravarty, 2009 y Villar, 2017 para una discusión detallada). Cada índice enfatiza un aspecto del problema. Este análisis presenta los resultados usando el conjunto de índices definidos por Foster, Greer y Thorbecke (1984) (10). Posteriormente, se computarán los índices que ahora pasaremos a presentar antes y después de la transferencia de la RGI y de esta manera medir el impacto de la RGI en la reducción de la pobreza para cada una de las dimensiones. Una explicación más detallada de los índices presentados puede ser encontrada en Gorjón (2017).

El primer indicador que presentamos indica la *incidencia* de la pobreza (11). Este índice computa el porcentaje de pobres que hay en la sociedad. Mediante la comparación de dicho índice antes y después de la transferencia de la RGI se puede conocer en cuánto disminuye el porcentaje de personas pobres gracias a la renta mínima. Sin embargo, este índice no incluye información de cómo de pobres son los pobres. Para eso se define el segundo indicador, conocido como brecha de pobreza.

La *brecha de pobreza* refleja la cantidad que sería necesaria para erradicar la pobreza en una población determinada. Se suele

expresar como proporción de la cantidad total que acaba con la pobreza en la sociedad. Este cociente combina la incidencia y la intensidad de la pobreza y mide, en términos relativos, cómo de lejos está la sociedad de terminar con la pobreza.

El último indicador es una medida de *sensibilidad a la pobreza*. Este pondera más a los individuos cuanto más alejados estén de la línea de pobreza, es decir, cuanto más pobres son. Si la RGI se dirige a los más pobres, aunque no les saque de la pobreza, el índice caerá muchísimo, mientras que si la RGI se asigna a los que están cerca de la línea de pobreza, el índice apenas variará.

Para medir el impacto de la aplicación de la RGI, así como el resto de beneficios que ésta conlleva, se computan los indicadores previamente definidos para el nivel de ingresos antes y después de la transferencia, de modo que ambos escenarios pueden ser comparados. Los resultados se presentan utilizando las dos líneas de pobreza defini-

das anteriormente: 40 por 100 del ingreso mediano equivalente (571 euros) y la línea establecida en la legislación por el Gobierno Vasco (cuadro n.º 1).

En concreto, el nivel de ingresos previos a la ayuda (pre-RGI) se calcula restando a los ingresos totales de la unidad familiar los ingresos por RGI y PCV, que aparecen agregados en la encuesta. El nivel de ingresos pre-RGI sí incluye, por tanto, las ayudas complementarias (AES, becas, etc.) a las que pueden tener acceso todos los ciudadanos (no solo los perceptores de RGI), ya que también las estarían recibiendo si la RGI no existiera. El nivel de ingresos post-RGI es la variable *ingreso total de la unidad familiar*, en la que están incluidos todos los ingresos del hogar.

Incidencia

Las primeras dos filas muestran el porcentaje de individuos pobres antes y después de la transferencia de la RGI. Se observa que para el umbral de pobreza del GV, menos del 3 por 100

CUADRO N.º 3		
INDICADORES DE POBREZA ANTES Y DESPUÉS DE LA RGI (POR 100)		
LÍNEA DE POBREZA	PRE-RGI	POST-RGI
	INCIDENCIA (POR 100)	
40 por 100		
Me	7,83	4,88
GV	6,50	2,73
	BRECHA DE POBREZA (POR 100)	
40 por 100		
Me	3,84	1,22
GV	3,08	0,65
	SENSIBILIDAD A LA POBREZA	
40 por 100		
Me	2,73	0,58
GV	2,39	0,41

Fuente: Elaboración propia con datos de la EPDS.

CUADRO N.º 4

DISTRIBUCIÓN DE LA RGI POR TIPO DE UNIDAD DE CONVIVENCIA

	TIPO DE UC	EFICACIA (POR 100)	GASTO TOTAL EN RGI (EUROS/MES)	POR 100 GASTO	PESO DE LA UC (POR 100)
1	Un adulto	90,05	13.573.536	38,41	17,79
2	Dos adultos	82,97	4.037.063	11,42	10,35
3	Tres o más personas, al menos 2 adultos	81,88	11.158.498	31,58	47,75
4	Monoparentales (1 hijo)	81,88	2.259.381	6,39	4,99
5	Monoparentales (2 o más hijos)	82,15	1.307.872	3,70	4,82
6	Una retirada	81,90	1.542.980	4,37	5,55
7	Dos adultos, al menos una retirada	82,50	987.048	2,79	4,50
8	Tres o más personas, al menos una retirada	58,07	471.690	1,33	4,25
	Total	85,06	35.338.068	100,00	100,00

Fuente: Elaboración propia con datos de la EPDS.

de los individuos son pobres tras la aplicación de la RGI, mientras que sin ella la incidencia de pobres se situaría en el 6,5 por 100. Según los umbrales estándar de pobreza, tras la aplicación de la RGI siguen quedando casi un 5 por 100 de los individuos extremadamente pobres, mientras que sin ella los extremadamente pobres alcanzarían al 8 por 100 de personas. Esta diferencia de más de dos puntos entre ambos umbrales de pobreza se explica por los diferentes criterios entre la escala OCDE y la legislación vasca reflejados en los gráficos 1 y 2 (12).

Resumiendo: el número de pobres se reduce notablemente con la RGI en el País Vasco, aunque todavía queda un pequeño porcentaje de personas que siguen siendo pobres a pesar de recibir la RGI. Esto se debe en parte a que no todos los habitantes del País Vasco cumplen los requisitos para recibir la prestación y, por otra parte, a que según la información reportada en la EPDS, la cantidad que los beneficiarios de la RGI dicen reci-

bir no es suficiente para alcanzar el umbral (13).

Brecha de pobreza

Las filas tres y cuatro representan la distancia a la que está la sociedad vasca de terminar con la pobreza para los diferentes umbrales. Se puede ver que la RGI reduce notablemente dicha distancia. La cantidad restante necesaria es alrededor del 1 por 100 del ingreso mínimo que evita la pobreza en el País Vasco. Antes de la transferencia, la brecha de pobreza se encuentra entre el 3 por 100 y el 4 por 100. Esto indica que, como resultado de la RGI, la sociedad vasca está mucho más cerca de erradicar la pobreza.

Sensibilidad a la pobreza

Por último, las últimas dos filas del cuadro presentan un índice que refleja la situación de los más pobres. Se muestra que la RGI es una política que favorece mucho a aquellos hogares con menos ingresos, ya que el índice disminuye notablemente

para los diferentes umbrales gracias a la transferencia. En otras palabras, la RGI ayuda especialmente a aquéllos con ingresos más bajos. Es una medida muy propobre.

3. Eficacia de la RGI en la reducción de la pobreza

Un segundo ejercicio que puede realizarse con la información que la EPDS aporta, consiste en calcular la eficacia del gasto en RGI, entendiendo como tal la capacidad de lograr un efecto deseado, en este caso, la erradicación de la pobreza. En concreto, definimos por eficacia la proporción en que la RGI reduce la brecha de pobreza. Estos cálculos únicamente incluyen a unidades familiares perceptoras de RGI y lógicamente solamente se considera el umbral de pobreza definido por el GV, que es sobre el cual tiene sentido evaluar su eficacia.

Para cada tipo de unidad de convivencia, en el cuadro n.º 4 se presenta el indicador de efi-

cacia, junto al gasto en RGI, así como la incidencia de cada tipo entre el total de perceptores de la RGI. De esta manera, se puede tener una visión más completa de cómo se está distribuyendo dicho gasto para los diferentes tipos de unidad familiar.

En conjunto, la RGI reduce la brecha de pobreza entre los perceptores en un 85 por 100, lo que supone un gasto mensual de algo más de 35 millones de euros. Si analizamos su impacto para los diferentes tipos de unidades familiares, el primer aspecto a destacar es la importancia de la RGI en los hogares de un adulto, donde la brecha se reduce en un 90 por 100, mientras que para la mayoría lo hace en algo más de un 80 por 100. El cuadro n.º 4 también muestra que el 70 por 100 del gasto en RGI se destina a hogares tipo 1 y tipo 3, en parte, debido a la gran incidencia de este tipo de hogares entre los perceptores de RGI (el 65 por 100). Por último, en los hogares tipo 7 y tipo 8 se gasta aproximadamente tan solo un 4 por 100 del gasto total de la RGI, por lo que el papel que juega la RGI en este tipo de hogares es muy pequeño.

V. IMPACTO DE LA RGI EN EL MERCADO LABORAL

Esta sección se dedica a la evaluación causal del impacto de la renta mínima en la probabilidad de encontrar un empleo. La evidencia empírica muestra que algunas transferencias de ingresos a desempleados resultan en un efecto indirecto de retraso en la salida a un empleo, que puede causar una cronificación de la pobreza, y como tal, es un efecto indeseado. Algunos ejemplos de literatura relacionada pueden ser: Rebollo-Sanz y García-Perez (2015); Card y Levine (2000);

Meyer (1990); Lalive y Zweimuller (2004); Van Ours y Vodopivec (2006); y Roed y Zhang (2003). Por esta razón, y siguiendo la recomendación del Consejo Europeo, la legislación de la RGI vasca condiciona esta transferencia a una búsqueda activa de empleo. Por tanto, este apartado evaluará, en primer lugar, si en el caso del País Vasco, la RGI provoca ese efecto indirecto indeseado de retrasar la salida a un empleo, y, en segundo lugar, si las medidas de activación dirigidas a los perceptores aceleran la entrada al mercado laboral de los mismos. Para ello, se utilizan los registros administrativos de personas desempleadas en el Servicio Vasco de Empleo (*Lanbide*).

Presentamos, en primer lugar, una breve descripción de cómo son los desempleados perceptores de la RGI en comparación con el conjunto de desempleados de la región y cómo las características de éstos están muy positivamente relacionadas con la salida a un empleo.

1. Descripción de los desempleados perceptores de la RGI

Esta sección perfila a todas las personas desempleadas pertenecientes a una unidad familiar que recibe la RGI, las 38.344 personas citadas anteriormente. En este perfilado, el primer paso consiste en la caracterización de este colectivo en función del sexo, edad, nivel educativo y la duración del desempleo. Comparamos las características de las personas receptoras de RGI con las del resto de personas desempleadas registradas que no pertenecen a este colectivo, y que en un mes cualquiera (octubre de 2015) ascienden a un total de 113.881 personas.

El primer dato a destacar de este perfilado es, como se aprecia en los gráficos 3 y 4, que la composición por sexo y edad no es muy diferente entre el colectivo RGI y el resto de desempleados. No puede decirse lo mismo del nivel educativo: el gráfico 5 resalta una clara mayor incidencia de personas desempleadas con un bajo nivel educativo en el colectivo RGI que entre el resto de individuos desempleados. En concreto, el 60 por 100 de los perceptores de RGI tienen, como máximo, educación primaria, frente al 33 por 100 en el resto de personas desempleadas. Y en el otro lado del espectro educativo se encuentran, en consecuencia, también diferencias importantes, ya que tan solo un 13 por 100 del grupo de perceptores de RGI tienen estudios superiores, frente a un 36 por 100 del de no perceptores de esta ayuda. La duración del desempleo juega también un papel fundamental para entender las diferencias en composición del colectivo RGI frente al resto: el gráfico 6 muestra que el 52 por 100 de las personas que perciben la RGI llevan más de dos años desempleados, frente al 27 por 100 del resto de personas desempleadas no receptoras de RGI. Por el contrario, menos del 20 por 100 del colectivo RGI lleva menos de seis meses en situación de desempleo, mientras que este porcentaje asciende prácticamente al 50 por 100 entre las personas desempleadas no receptoras de RGI. Estos datos son realmente importantes ya que, como veremos más adelante, la duración del desempleo y el nivel educativo son las variables que más influyen a la hora de encontrar un empleo.

Por otra parte, la tasa de salida mensual media en 2015 de las personas desempleadas per-

GRÁFICO 3
COMPOSICIÓN POR GÉNERO DE LOS PARADOS

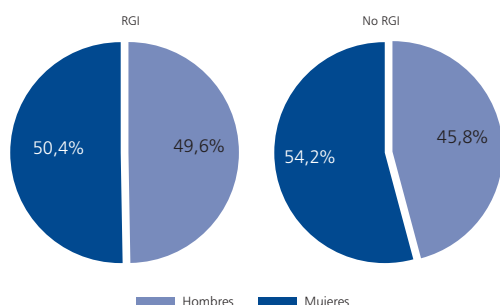


GRÁFICO 4
COMPOSICIÓN POR EDAD DE LOS PARADOS

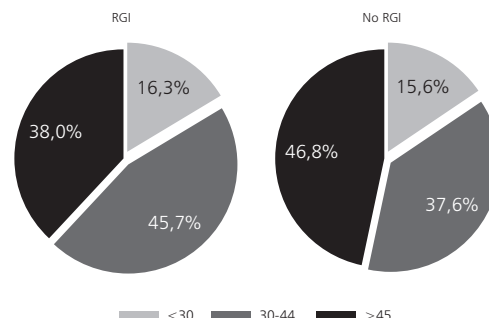
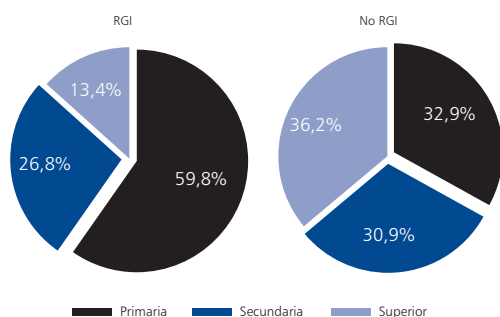
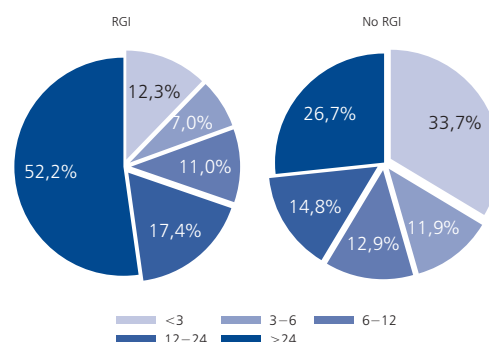


GRÁFICO 5
COMPOSICIÓN POR NIVEL EDUCATIVO DE LOS PARADOS



Fuente: Elaboración propia con datos de Lanbide.

GRÁFICO 6
COMPOSICIÓN POR TIEMPO EN DESEMPLEO DE LOS PARADOS



ceptoras de RGI ha sido en estos doce meses del 3 por 100. Esta cifra es sensiblemente inferior a la del resto de personas desempleadas no perceptoras de RGI, cuya tasa de salida mensual es del 9 por 100.

2. Evaluación contrafactual

2.1. Evaluación del impacto de la RGI en la salida hacia un empleo

En esta sección se evalúa el posible impacto negativo que causa la renta de garantía de ingresos en cuanto a la salida

hacia un empleo. Como hemos explicado anteriormente, la gran mayoría de los análisis cuyo objetivo es medir el impacto de cualquier política pasiva en la salida hacia un empleo encuentran un «efecto retraso» en la salida hacia un empleo. Sin embargo, la RGI, además de ir de la mano de políticas de activación, impone compromisos por parte de sus beneficiarios que podrían funcionar como efecto acelerador. En particular, recordemos que la RGI puede ser retirada si el beneficiario rechaza una oferta de trabajo adecuada. Podría suceder que en ausencia de dicho compromiso, el desempleado es-

perara a encontrar otro empleo más adecuado en lugar de aceptar el primero, supuestamente adecuado, al que tiene acceso. De esta manera, la RGI podría tener tanto un efecto de retraso como un efecto acelerador en cuanto a la salida a un empleo.

Según hemos visto, la salida mensual media a un empleo en el colectivo RGI asciende al 3 por 100, frente al 9 por 100 del resto de los desempleados. Sin embargo, estas diferencias no nos permiten concluir que la RGI retrasa la salida al empleo en 4,5 puntos. Como se analizó previamente, los des-

empleados que reciben la RGI tienen unas características muy diferentes a las del resto de personas desempleadas. Esta diferencia la encontramos tanto en variables observables (nivel de formación, duración del desempleo, etc.), como en variables no observables y que, sin duda, son determinantes para ser o no beneficiario de la RGI (ingresos en la unidad familiar, situación familiar, etcétera). Estas discrepancias en las características de ambos colectivos es lo que conocemos como diferencias en composición, que pueden muy bien ser las causantes bien de la totalidad de la diferencia en las tasas de salida o al menos de parte de dicha diferencia. Por esta razón, para analizar si cualquier política pasiva, en este caso la RGI, retrasa la salida hacia un empleo y en qué magnitud es preciso comparar individuos que sean prácticamente idénticos en cuanto a su composición. Esto es precisamente lo que cualquier análisis riguroso de evaluación debe acometer. Y para ello debemos tratar de comparar al colectivo RGI con un colectivo que idealmente fuera idéntico a aquél y que la única diferencia entre ambos fuera el recibir o no la RGI. Una vez identificados ambos colectivos, entonces las diferencias en la probabilidad de salida hacia un empleo sí que podrían ser atribuidas al hecho de recibir o no esta prestación.

La metodología utilizada para realizar adecuadamente esta evaluación contrafactual se conoce como *inverse probability weighting* (ponderación por la probabilidad inversa). La idea que hay detrás de esta metodología es sencilla. Cuando el tratamiento (recibir la RGI) no se asigna al azar, como es este caso, los individuos tratados y no tratados

presentan distribuciones muy diferentes en sus características, y en consecuencia, se utiliza esta técnica de ponderación para, de alguna manera, pseudoaleatorizar el tratamiento y reducir así el efecto composición. Cuando además controlamos por las características observables, obtenemos el *augmented inverse probability weighting* (ponderación por la probabilidad inversa aumentada). De la Rica y Gorjón (2017) presentan una explicación más detallada sobre la metodología utilizada. El cuadro n.º 5 muestra los resultados de este ejercicio de evaluación (14).

El resultado que se obtiene es que el impacto de la RGI no es significativo para ningún nivel de significatividad. Es decir, la probabilidad de salida al empleo del colectivo RGI hubiera sido la misma si dicho colectivo no hubiera recibido ninguna prestación. Por lo que podemos concluir que la renta de garantía de ingresos no retrasa la salida al empleo. Es decir, las diferencias encontradas en la probabilidad de salida se deben únicamente a la diferencia en la composición del colectivo RGI y no al posible «efecto retraso» de la RGI. Un análisis más detallado del impacto de la RGI por colectivos puede encontrarse en de la Rica y Gorjón (2017).

En consecuencia, la RGI, además de reducir la pobreza y por tanto favorecer la cohesión social como se muestra en la sección anterior, no reduce la tasa de salida hacia un empleo. Es cierto que es preciso actuar de modo que los perceptores de la RGI puedan encontrar más rápidamente un empleo que les permita atender a sus necesidades básicas, pero lo que este análisis detecta es que la RGI en sí misma no supone un retraso en esa salida hacia un empleo, sino que las bajas tasas de salida observadas tienen fundamentalmente que ver con los bajos niveles educativos que el colectivo presenta, así como la cronificación en el desempleo en la que se encuentran la mayoría de ellos.

2.2. Impacto de la activación del colectivo de perceptores de la RGI en su salida hacia un empleo

En este apartado se evalúa la efectividad de las políticas activas sobre el colectivo RGI. Es importante conocer el impacto que tiene cada tipo de activación sobre los perceptores de la misma para conocer, y si es preciso mejorar, la eficiencia del Servicio Público de Empleo en esta tarea de activación de las personas desempleadas, y en

CUADRO N.º 5		
IMPACTO DE LA RGI EN LA PROBABILIDAD DE SALIR A UN EMPLEO		
	IPW	AIPW
ATT	0,00013 (0,0008)	-0,0007 (0,0005)
N.º Obs.	724.141	724.141
Notas: Errores estándar entre paréntesis ***p<0,01, **p<0,05, *p<0,1 IPW: Inverse probability weighting. AIPW: Augmented inverse probability weighting. Grupo de tratamiento: Desempleados perceptores de RGI. Grupo de control: Desempleados no perceptores de ninguna prestación.		

CUADRO N.º 6

IMPACTO DE LAS MEDIDAS DE ACTIVACIÓN EN LA PROBABILIDAD DE SALIR A UN EMPLEO EN EL COLECTIVO RGI

	ORIENTACIÓN			SEGUIMIENTO		
	IPW	AIPW	PSM	IPW	AIPW	PSM
ATT	0,0054*** (0,001)	0,005*** (0,001)	0,007*** (0,0007)	0,030*** (0,002)	0,026*** (0,002)	0,030*** (0,003)
N.º Obs.	431.773	431.773	420.482	431.773	431.773	292.816

Fuentes: Errores estándar entre paréntesis *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$.

IPW: *Inverse probability weighting*. AIPW: *Augmented inverse probability weighting*. PSM: *Propensity score matching*

Grupo de tratamiento: Desempleados perceptores de RGI que han recibido la activación en los últimos seis meses.

Grupo de control: Desempleados perceptores de RGI que no han recibido la activación en los últimos seis meses.

este caso, del colectivo RGI. El conocimiento del impacto de cada una de las intervenciones en la activación de los desempleados permite, sin duda, afinar mejor qué actuaciones deben ser reforzadas, modificadas o incluso eliminadas.

Consideramos que una persona ha recibido alguna de estas tres posibles intervenciones si en cualquiera de los seis últimos meses incluyendo el actual, se observa que la ha recibido. Recordamos que en octubre de 2015 había 38.344. De este colectivo, 15.630 personas han recibido algún tipo de política activa, bien sea de orientación, seguimiento o formación en cualquier momento de los últimos 6 meses, es decir, lo cual alcanza al 40,8 por 100 del total. Si desglosamos este dato por el tipo de servicio que han recibido se obtiene que 15.106 personas (39,4 por 100 del conjunto de parados perceptores de RGI) han recibido orientación (individualizada), 365 (0,7 por 100) seguimiento y 881 (2,3 por 100) formación. Sorprende el porcentaje tan bajo de personas receptoras de RGI que han recibido formación en los últimos seis meses, y especialmente seguimiento. De

hecho, dada la casi nula incidencia de seguimiento para el colectivo de análisis, a partir de ahora centraremos los resultados en las intervenciones de activación mediante orientación individualizada o mediante formación.

Si atendemos a las características de los perceptores de ambas medidas de activación, así como las de los beneficiarios de la RGI que no han participado en ninguna medida en los últimos seis meses, vemos que son muy diferentes. Por tanto, la metodología que usaremos en este caso será la misma que en el análisis previo y así «pseudoaleatorizar» las intervenciones, de modo que se pueda valorar adecuadamente el impacto de cada tipo de intervención sin que los resultados se vean sesgados por las diferencias en composición (15). Además usaremos otra metodología conocida como *propensity score matching* (emparejamiento por puntuación de propensión) que permite comparar a individuos tratados y no tratados con la misma probabilidad de recibir el tratamiento. El grupo de tratamiento lo formarán aquellos individuos perceptores de la RGI que han recibido cada tipo de activación (orientación o for-

mación). Al igual que antes, la variable sobre la que queremos medir el impacto es la probabilidad de salida al empleo. Para mayor limpieza de los resultados, usaremos como grupo de control aquellos perceptores de RGI que no hayan utilizado ningún servicio de activación de *Lanbide* en los últimos seis meses.

Los resultados para cada política activa se muestran en el cuadro n.º 6: la intervención o política activa que más aumenta la salida hacia un empleo para el colectivo RGI es, sin duda, la formación. Un individuo que acude a cursos de formación incrementa su probabilidad de salida en tres puntos porcentuales. La orientación tiene un impacto positivo en la tasa de salida a un empleo de 0,5 puntos respecto a no realizar ninguna intervención de activación hacia un empleo.

En resumen, las políticas activas aceleran la salida a un empleo para el colectivo RGI, pero tan solo un 40 por 100 de estos individuos las utilizan. En concreto, la formación es la más efectiva, duplicando las posibilidades de encontrar un empleo para aquéllos que la realizan. Es sorprendente que siendo tan

efectiva la formación, menos del 3 por 100 la reciba. Sería interesante conocer el tipo de formación recibida por cada persona, información que desconocemos, para identificar qué tipo de formación específica es la que funciona mejor como activación para el empleo para tratar de potenciarlos, así como las razones por las cuales la incidencia de formación entre los beneficiarios de la RGI es tan baja.

VI. CONCLUSIONES

A la luz de los resultados de este trabajo, aportamos dos reflexiones que esperemos que puedan ser útiles para la mejora del diseño y alcance de la RGI, así como de los mecanismos de activación laboral que sus beneficiarios reciben.

1. *La primera conclusión propone un cambio en el diseño de los umbrales de pobreza.* El gráfico 2 muestra que en el escenario actual la línea de pobreza del GV deja al 63 por 100 de los beneficiarios de la RGI en pobreza extrema (por debajo del 40 por 100 de la distribución mediana de ingresos), principalmente a personas que residen en unidades familiares grandes. Esto ocurre porque la legislación no tiene en cuenta cada miembro extra a partir del tercero. Por tanto, la primera medida que proponemos es computar a todos los miembros de la unidad familiar siguiendo un criterio de pobreza internacional, es decir, utilizando la escala de la OCDE equivalente modificada. Ésta asigna un valor de 1 al primer miembro de la unidad familiar, 0,5 a cada adulto adicional y 0,3 a cada niño menor de 14 años. Además, con este cambio, es muy probable que el número de unidades familiares receptoras de RGI se reduzca, ya

que, tal y como está establecida ahora la legislación, los individuos de familias numerosas tienen incentivos a vivir en unidades familiares separados y así recibir varias rentas. Este incentivo desaparecería si el umbral de pobreza fuera el propuesto.

2. *La segunda reflexión se refiere a la importancia de vincular las políticas pasivas (la RGI) con las activas (orientación, formación e intermediación).* Sería necesario que la activación laboral llegara a TODOS los parados perceptores de la RGI, y no únicamente al 40 por 100 como ocurre actualmente. Este colectivo precisa de manera muy especial de mecanismos de orientación integral, que van desde la orientación inicial y diagnóstico de la formación que cada persona precisa, a la implementación de dicha formación y finalmente a la intermediación para su eventual vuelta al mercado laboral, a ser posible, mediante la emancipación total de la RGI. Esta activación laboral no es ni mucho menos fácil de acometer y no asegura a las personas que la reciben una vuelta al mercado laboral. Las dificultades consisten, en primer lugar, en el obstáculo de detectar aquellos perfiles profesionales más demandados por las empresas; en segundo lugar, en seleccionar adecuadamente las personas desempleadas para cada tipo de formación; y en tercer y último lugar, en ofrecer la formación realmente requerida. Hacen falta instituciones laborales que sean capaces de solventar estas dificultades. Y además, es necesario acompañar las acciones de activación laboral con la continua y correcta evaluación de las mismas, para conocer qué tipo de activación es más efectiva para la salida hacia un empleo. Solo así se logrará que quienes perciben hoy la RGI dejen de

percibirla por haber podido salir del umbral de la pobreza gracias a una integración plena y digna en el mercado laboral.

NOTAS

(*) Las autoras agradecen a la Consejería de Empleo del Gobierno Vasco y a *Lanbide* la cesión de los datos objeto de este estudio, así como los comentarios recibidos por el personal de la Consejería y de *Lanbide*, en particular, Amaia Arteaga, Luis Sanzo y Javier Ramos. También agradecen la ayuda financiera recibida del proyecto del Ministerio de Educación y Ciencia (ECO2015-67105-R).

(**) Sara de la Rica es también investigadora asociada a Fedea.

(1) Para más detalles ver: Recomendación del Consejo 92/441/EEC del 24 de junio de 1992.

(2) Para más detalles ver: Recomendación de la Comisión de 3 de octubre de 2008 sobre la inclusión activa de las personas excluidas del mercado laboral.

(3) El País Vasco tiene una población de aproximadamente 2 millones de habitantes (5 por 100 de la población española). La población activa es superior a 1 millón y la tasa de empleo se sitúa en el 50 por 100. El País Vasco está entre las regiones más ricas de España, con el segundo PIB per cápita más alto y la tercera tasa de desempleo más baja (11,2 por 100). El índice vasco de desarrollo humano es de 0,924, el más alto del país, y al mismo nivel que los Países Bajos.

(4) La unidad de convivencia incluye a todas las personas que viven en la misma vivienda y que estén unidas por relaciones de parentesco o relación permanente. En un mismo hogar pueden cohabitar varias unidades de convivencia. El resto del análisis se referirá a UC (también llamada unidad familiar o familias) y nunca al hogar físico en su conjunto.

(5) El titular de la RGI en la unidad familiar debe estar registrado en el censo y haber tenido residencia real en el País Vasco durante los últimos tres años sin interrupción. Si pueden probar cinco años de experiencia laboral remunerada en el País Vasco, el requisito de residencia puede reducirse a un año en lugar de tres. Si no se cumplen ninguno de los requisitos anteriores, debe haber estado registrados durante cinco años continuados desde los diez años inmediatamente anteriores.

(6) Ley 6/2011, de 23 de diciembre, por la que se aprueban los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el ejercicio 2012.

(7) Para aquellas UC con ingresos situados entre los límites anterior y actual, la cantidad máxima otorgada se definirá como el 93 por 100 de la cantidad que les falta hasta el límite superior.

(8) Esta última categoría, que representa alrededor del 22 por 100 de todos los desempleados del País Vasco, incluye a jubilados y pensionistas, a aquéllos que no están inmediatamente disponibles para trabajar, a los registrados en el mes en curso, a aquéllos que buscan determinados tipos de trabajo como trabajo a domicilio y teletrabajo, a los que buscan trabajo de menos de veinte horas a la semana y estudiantes.

(9) Por ejemplo, una unidad familiar con solo dos adultos tiene una escala de equivalencia de $1+0,5=1,5$, mientras que una unidad familiar con dos adultos y un niño tiene una escala de $1+0,5+0,3=1,8$.

(10) Esta familia de índices es una de las más utilizadas debido a su naturaleza intuitiva, las propiedades que exhiben y la posibilidad de modular la preocupación por la pobreza.

(11) El Anexo especifica la fórmula utilizada para el cómputo de cada índice de pobreza.

(12) En concreto, un 34,6 por 100 de los pobres para la línea de extrema pobreza son perceptores de la RGI.

(13) Un 18,5 por 100 de los beneficiarios de la RGI no reciben la cantidad establecida

por la ley según los datos que reportan en la EPDS.

(14) Al realizar los cálculos estamos controlando por todas las variables incluidas en las estimaciones previas salvo la participación en la activación, impacto que evaluaremos por separado en el apartado siguiente. Lo hacemos de esta manera para separar ambos efectos y encontrar unos resultados más limpios. Además, debido a la diferente selección en la participación en las políticas activas del colectivo RGI (obligación) y del resto de parados (voluntariedad), decidimos no incluir estas variables para evitar este posible sesgo.

(15) Hemos desarrollado la misma evaluación utilizando diferentes metodologías y los resultados obtenidos son muy similares. Esto nos sirve para comprobar la robustez del resultado obtenido.

BIBLIOGRAFÍA

- CARD, D., y P. B. LEVINE (2000), «Extended benefits and the duration of UI spells: evidence from the New Jersey extended benefit program», *Journal of Public Economics*, 78: 107-138.
- DE LA RICA, S., y L. GORIÓ (2017), *Assessing the Impact of a Minimum Income Scheme in the Basque Country* (n.º 10867), Institute for the Study of Labor (IZA).

FRAZER, H., y E. MARLIER (2016), «Minimum Income Schemes in Europe: A study of national policies 2015», *ESPN*, enero.

GORIÓ, L. (2018), *The impact of the Minimum Income Scheme on Poverty in the Basque Country* (No eee, 2017-24), Fedea.

LALIVE, R., y J. ZWEIMULLER (2004), «Benefit Entitlement and Unemployment Duration, The Role of policy endogeneity», *Journal of Public Economics*, 88: 2587-2616.

MEYER, B. D. (1990), «Unemployment Insurance and Unemployment Spells», *Econometrica*, 58: 757-782.

MOORE, J. C., y E. J. WELNIAK (2000), «Income measurement error in surveys: A review», *Journal of official statistics*, 16: 331.

REBOLLO-SANZ, Y. F., y J. I. GARCÍA-PÉREZ (2015), «Are unemployment benefits harmful to the stability of working careers? The case of Spain», *SERIEs*, 6: 1-41.

ROED, K., y T. ZHANG (2003), «Does unemployment compensation affect unemployment duration?», *Economic Journal*, 113: 1-19.

VAN OURS, J. C., y M. VODOPIVEC (2006), «How shortening the potential duration of unemployment benefits affects the duration of unemployment: Evidence from a natural experiment», *Journal of Labor Economics*, 24: 351-378.

ANEXO – ÍNDICES DE POBREZA

Los índices FGT (índice de pobreza Foster-Greer-Thorbecke) se calculan de la siguiente manera:

$$FGT_{\alpha}(y,z) = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^q \left(1 - \frac{y_i}{z}\right)^{\alpha}$$

donde n denota el tamaño de la población, q el número de individuos pobres, y representa los ingresos y z el umbral de pobreza.

Cuando el parámetro α es 0 se obtiene el indicador de incidencia, cuando α es 1 se obtiene la medida relativa de la brecha de pobreza y cuando α es 2 obtenemos el indicador de sensibilidad a la pobreza.

COLABORACIONES

IV.
EL FUTURO DEL TRABAJO

Resumen

Este trabajo utiliza las probabilidades de automatización de cada ocupación calculadas por Frey y Osborne (2017) y la muestra anual de la *Encuesta de población activa (EPA)* (2011-2016) para determinar qué características condicionan la vulnerabilidad de los trabajadores al cambio tecnológico. Se obtiene que un 36 por 100 del empleo se encontraría en riesgo elevado de ser automatizado. La probabilidad disminuye con el grado de responsabilidad, el nivel educativo, la participación en acciones formativas o la adopción de nuevas formas de trabajo. Para reducir el impacto de la automatización es imprescindible gobernar el cambio, mejorando la eficiencia de las políticas educativas, del mercado laboral y redistributivas.

Palabras clave: cambio tecnológico, automatización, educación, empleo, políticas públicas.

Abstract

This paper uses the probabilities of automation for each occupation estimated by Frey and Osborne (2017) along with the microdata from the annual sample of the *EPA* (2011-2016) to determine which characteristics condition the automation risk in Spain. Our results indicate that 36% of jobs could be automated, although this risk decreases significantly with the degree of responsibility, the level of education, training actions or the adoption of new forms of work. To reduce this risk, it is essential to improve the efficiency of education, labour market and redistributive policies.

Key words: technological change, automation, education, employment, public policies.

JEL classification: E24, J24, J31, J62, O33.

AFECTADOS POR LA REVOLUCIÓN DIGITAL: EL CASO DE ESPAÑA (*)

Rafael DOMÉNECH (**)

José Ramón GARCÍA

Miriam MONTAÑEZ

Alejandro NEUT

BBVA Research

I. INTRODUCCIÓN

COMO las anteriores revoluciones industriales, que han destruido ocupaciones y creado otras nuevas, el proceso de transformación digital en curso ha vuelto a despertar temores sobre la capacidad de adaptación del mercado de trabajo y la posibilidad de que, en algún momento futuro, la sociedad esté abocada a una situación de desempleo tecnológico masivo.

Resulta difícil predecir qué nuevas ocupaciones generará la robotización, la automatización, el internet de las cosas, la inteligencia artificial o el uso de datos masivos. Por tanto, es complicado anticipar cuál será el balance neto de este proceso en términos de empleo o de horas trabajadas. Con las cautelas apropiadas, sí resulta más sencillo tratar de evaluar cómo pueden verse afectados los trabajadores en las ocupaciones actualmente existentes. En particular, este artículo utiliza las probabilidades de automatización de cada ocupación, obtenidas por Frey y Osborne (2017), y los microdatos de la muestra anual de la *Encuesta de población activa (EPA)* entre 2011 y 2016 para determinar qué características condicionan el riesgo de que la disrupción tecnológica actual pueda sustituir o complementar a determinados trabajadores.

La estructura del artículo es la siguiente. En la segunda sección se presenta una panorámica de los efectos de las revoluciones industriales anteriores sobre el mercado de trabajo y se discute en qué medida el actual proceso de transformación digital puede tener efectos diferentes a los experimentados en los dos últimos siglos. En la tercera sección se analizan los determinantes de los riesgos de la automatización del empleo en España. Para ello, se estima qué características condicionan la vulnerabilidad de los trabajadores a la revolución digital. En la cuarta sección se discuten las políticas para gobernar el cambio tecnológico, poniendo especial énfasis en las políticas educativas, de empleo y redistributivas. La quinta y última sección presenta las principales conclusiones.

II. EVIDENCIA EMPÍRICA INTERNACIONAL

Desde los albores de la primera Revolución Industrial, los avances tecnológicos han infundido entusiasmo y temor: entusiasmo por un progreso que conlleva mayor bienestar, pero temor a una mayor concentración de la riqueza y a la posibilidad de exclusión de una parte de los trabajadores del tejido económico y social. No obstante, los últimos dos siglos de cambio tecnológico han ratificado las visiones más optimistas para el

largo plazo. En consecuencia, hoy al asalariado promedio de EE.UU. le bastaría con trabajar diecisiete semanas para percibir el salario real promedio de hace un siglo (Autor, 2015). Más aun, y sin desestimar el perjuicio inmediato asociado a la sustitución/destrucción de trabajo, lo cierto es que a nivel agregado la obsolescencia de ciertos oficios —en especial, de habilidades medias (Katz y Margo, 2014)— ha sido más que compensada por la creación de nuevos puestos de trabajo. Con ello, el siglo XX terminó con un amplio consenso en torno a los beneficios, al menos en términos agregados, de los avances tecnológicos para la economía, en general, y el mercado laboral, en particular (Woirol y Backhouse, 1997).

Pero este consenso responde a un hecho empírico y no a una ley fundamental de la teoría económica. Es por ello que la alerta vuelve a encenderse con la difusión de la digitalización, la automatización y la inteligencia artificial. ¿Será esta revolución similar o diferente a las inducidas por la máquina de vapor o por la electricidad? ¿Reforzará o debilitará la creciente desigualdad (Atkinson, 2009) de los últimos treinta años en muchos países desarrollados? ¿Cuáles serán las ocupaciones que presentarán menor complementariedad y qué habilidades se verán más potenciadas? ¿Cómo cambiará la naturaleza del trabajo en términos de su valor, intensidad, flexibilidad, seguridad o institucionalidad?

No hay que olvidar que, a pesar de los beneficios de largo plazo, las revoluciones tecnológicas, por norma, han sido disruptivas para el mercado laboral, destruyendo empleos e incluso ocupaciones comple-

tas en el corto plazo. Mokyr, Vickers y Ziebarth (2015) resaltan el perjuicio de la primera revolución industrial para toda una generación de trabajadores en sectores claves de la economía (p. ej., textiles), pero no tanto en términos de desempleo como de menores sueldos, mayor precariedad (las revueltas luditas fueron más un reclamo por mejores condiciones de trabajo que por la preservación de los puestos de trabajo) y un creciente temor a la alienación laboral (1). A pesar de ello, Mokyr, Vickers y Ziebarth (2015) se adhieren firmemente a las conclusiones del consenso sobre los beneficios del progreso tecnológico: en el largo plazo, los malos augurios expuestos en su día por Marx, Wicksell, Mills, Keynes o Leontieff fueron desmentidos una y otra vez gracias a que el progreso tecnológico se rebeló como una fuente inagotable de nuevos sectores productivos e inéditas ocupaciones laborales.

La evidencia a nivel mundial muestra una nueva disrupción en ciernes. A partir de los años ochenta se rompieron importantes tendencias y regularidades que habían caracterizado al mercado laboral durante buena parte del siglo XX. El nivel educativo perdió significatividad como predictor de la desigualdad salarial (Autor, Katz y Kearny, 2008) y la «prima educacional» redujo la estabilidad preservada hasta entonces (2) (Acemoglu y Autor, 2011). En varios países desarrollados empezó a caer la participación del trabajo en la renta nacional desde los históricos dos tercios a cerca del 60 por 100 (Karabarbounis y Neiman, 2014), la desigualdad salarial aumentó (OCDE, 2011) y en algunos sectores se inició la consolidación de nuevas dinámicas laborales como las denominadas «economías de superestrellas» (en

EE.UU., ligado al desarrollo tecnológico y al aumento de tamaño promedio de las empresas, Rosen, 1981; Gabaix y Landlier, 2008) o las *gig economies*, un sector aún marginal, pero que las plataformas digitales están empoderando, como señalan Katz y Krueger (2016).

Sin embargo, aún no está claro qué está detrás de las tendencias de las últimas décadas. En particular, aunque el aumento de la desigualdad de rentas es un fenómeno que ya se extiende a la mayoría de países desarrollados, todavía no es evidente que sea producto de la automatización, la globalización, las reformas institucionales o de la mayor concentración empresarial, fenómenos todos ellos vistos desde los años ochenta. También cabe destacar que la causalidad no tiene por qué ir necesariamente desde la tecnología hacia el mercado laboral, como lo evidencia el aumento de la robotización producto del envejecimiento de la población (Acemoglu y Restrepo, 2017a).

Dada esta incertidumbre en torno al diagnóstico de las tendencias recientes, no sorprende la existencia de visiones contrapuestas acerca del impacto que tendrán la digitalización, la robotización o la inteligencia artificial en el futuro del mercado del trabajo. Empezando por los pronósticos a más corto plazo, pocos economistas esperan un impacto significativo en los próximos diez años. De hecho, la preocupación principal durante las últimas décadas no ha sido la automatización del trabajo, sino la falta de productividad en las economías desarrolladas. Este déficit de productividad sirve de evidencia para que algunos estudios postulen que la digitalización y la robotización estarían lejos de

constituir una nueva revolución industrial y que, muy por el contrario, el verdadero problema es el retorno decreciente de la innovación (Gordon, 2017; Bloom *et al.*, 2017). En contraposición a esta hipótesis, son muchos los estudios que compatibilizan la baja productividad con el surgimiento de una nueva ola de automatización. Los principales argumentos esgrimidos van desde un problema de subestimación creciente de la producción y el consumo (como evidencia Goolsbee y Klenow (2006) al observar el gap entre coste y tiempo invertidos en Internet), a la existencia de desfases temporales significativos en la difusión efectiva de nuevas tecnologías (Brynjolfsson, Rock y Syverson, 2017). Es importante recordar que, al menos durante la última década, el escaso aumento de la productividad ha estado notablemente contaminado por los efectos derivados de la gran recesión (Adler *et al.*, 2017).

Los pronósticos divergen aún más cuando se trata de estimaciones a más largo plazo. Existe evidencia reciente de que la automatización favorece al mercado laboral local a medio plazo. Pero también se encuentra literatura que advierte de importantes riesgos. En el primer grupo se constatan fuertes *spillovers* positivos de la automatización hacia el interior de centros urbanos de países desarrollados generados por la mayor demanda agregada consecuencia del aumento del ingreso no salarial (ganancias de capital asociado a la automatización). Así, para 27 países de Europa, los *spillovers* de demanda asociados a la automatización/destrucción de empleo rutinario generaron un saldo neto positivo de 11 millones de empleos durante la primera década de este siglo (Gregory, Salomons y Zierahn, 2016); para zonas ur-

banas de EE.UU., se estima que a finales del siglo XX cada nuevo empleo en alta tecnología derivó en la creación de 4,9 empleos en sectores no transables (Moretti, 2010). Sin embargo, también existe evidencia de que la automatización podría conllevar un impacto negativo persistente en esta ocasión. Durante los primeros quince años de este siglo, la robotización destruyó empleo neto y redujo el salario local promedio de zonas urbanas de EE.UU. (con una pérdida neta de 6,2 empleos por robot adicional y una reducción del 0,7 por 100 en el salario promedio local por cada «robot adicional por 1.000 habitantes», Acemoglu y Restrepo, 2017b).

A pesar de la incertidumbre en torno al impacto neto agregado a más largo plazo, nadie pone en duda la probable destrucción efectiva de muchas ocupaciones existentes y la importancia de identificarlas para así evaluar posibles políticas que suavicen cualquier transición. Destaca el trabajo de Frey y Osborne (2017), en el cual deducen que el 47 por 100 de los empleos de EE.UU. se encuentran en alto riesgo de ser «digitalizados» en la próxima década (3). Cabe destacar que esta importante referencia es vista por muchos como una cota superior, entre otros motivos, por asumir que el conjunto de habilidades requeridas para ejercitar cualquier ocupación posee un grado de automatización constante (4). Más aún, como destaca Autor (2013), es importante distinguir entre el riesgo de automatización de primera ronda, propio de la tecnología (viabilidad tecnológica), y de segunda ronda sobre la economía (conveniencia económica). La referencia del 47 por 100 de Frey y Osborne (2017) responde al primer riesgo, sin entrar en las

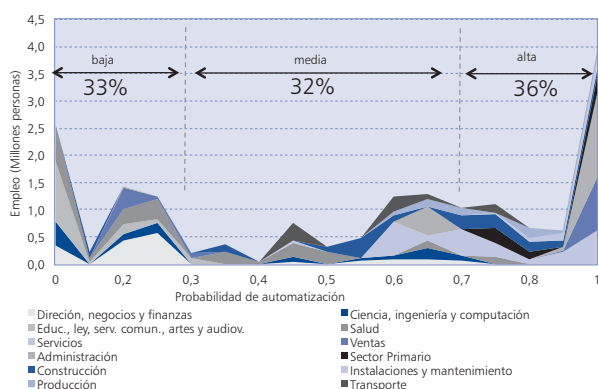
posibles dinámicas económicas que se puedan desencadenar.

III. DETERMINANTES DEL RIESGO DE AUTOMATIZACIÓN: EL CASO DE ESPAÑA

El objetivo de esta sección es determinar qué características condicionan la vulnerabilidad de los trabajadores españoles a la revolución digital. En concreto, se identifican los factores que determinan la probabilidad de que un individuo desempeñe una ocupación susceptible de ser automatizada. Con la finalidad de realizar comparaciones internacionales, se utiliza la metodología propuesta por Frey y Osborne (2017) para el cálculo de la probabilidad de computarización (5). Para ello, es necesario emparejar la clasificación de ocupaciones usada por Frey y Osborne (SOC2010) con la española (Clasificación Nacional de Ocupaciones, CNO2011) (6).

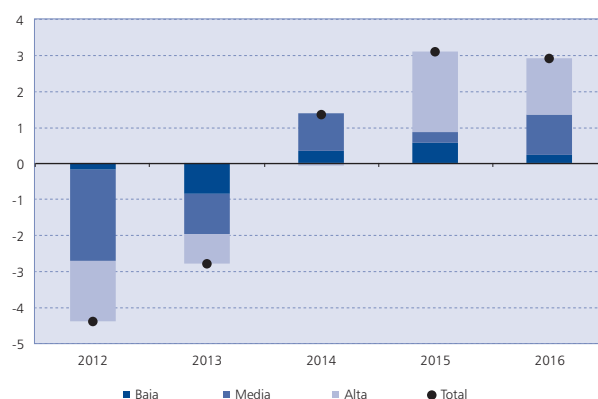
A partir de la información a tres dígitos de la CNO2011 (163 ocupaciones) y tras atribuir a cada ocupado de la *Encuesta de población activa (EPA)* la probabilidad de automatización de la ocupación que desempeña, se obtiene que el 36 por 100 del empleo en España se encontraría en riesgo elevado de ser automatizado (7). Si bien los resultados muestran un panorama similar al estimado por Frey y Osborne (2017) para EE.UU., la orientación productiva de España, con un mayor peso de determinados servicios en el empleo, podría estar reduciendo el porcentaje de ocupados vulnerables a la computarización. Entre dichos servicios destacan las labores administrativas especializadas, la recepción en

GRÁFICO 1
ESPAÑA: DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO POR OCUPACIÓN SEGÚN SU PROBABILIDAD DE AUTOMATIZACIÓN (PROMEDIO 2011-2016)



Fuentes: BBVA Research a partir de Frey y Osborne (2017) y del Instituto Nacional de Estadística (INE).

GRÁFICO 2
ESPAÑA: EVOLUCIÓN DEL EMPLEO SEGÚN SU PROBABILIDAD DE AUTOMATIZACIÓN (CONTRIBUCIÓN A LA VARIACIÓN ANUAL; pp)



Fuente: BBVA Research a partir del Instituto Nacional de Estadística (INE).

establecimientos hoteleros o los empleados domésticos.

En línea con la evidencia para otros países (8), se aprecia que la distribución del empleo en España atendiendo a su probabilidad de automatización se encuentra polarizada (véase el gráfico 1). En un extremo se sitúan aquellas ocupaciones vinculadas con la dirección, la ingeniería, la enseñanza o la salud, menos expuestas al efecto sustitución. En el otro se encuentran aquellas tareas más rutinarias, como las administrativas, las ventas o el sector primario, susceptibles de poder ser desarrolladas por máquinas.

Aunque el porcentaje de ocupados en riesgo en España es similar al de Finlandia (9) (35 por 100) y menor que el de Alemania (10) (59 por 100), la evolución reciente del empleo no deja lugar a la complacencia. En concreto, durante la etapa de destrucción de empleo vivida entre 2011 y 2013, la mayor caída se concentró en las ocupaciones

con media o alta probabilidad de automatización. Sin embargo, el empleo generado desde entonces tiene lugar en las ocupaciones peor posicionadas frente al avance tecnológico (véase el gráfico 2).

1. Una caracterización de los trabajadores según el riesgo de automatización de su ocupación

¿Quiénes son los ocupados más vulnerables al avance de la robotización? Para establecer una tipología de los trabajadores más susceptibles de verse afectados por el cambio tecnológico, utilizamos los microdatos de la muestra anual de la EPA entre 2011 y 2016.

El análisis descriptivo sugiere que la probabilidad de computarización desciende con el nivel educativo, el grado de responsabilidad (11) y el desarrollo de actividades vinculadas con la

educación o la salud (12). Al respecto, existe evidencia (13) que muestra como una mayor educación permite adquirir habilidades en áreas en las que las capacidades humanas todavía superan a las máquinas, lo que favorece la complementariedad entre capital y trabajo y la creación de nuevas oportunidades de empleo. Además, el riesgo de automatización es mayor para los trabajadores que no participan en acciones de formación no reglada. Dado que el impacto de la tecnología probablemente acortará la vida útil de las habilidades de los trabajadores, y que los nuevos modelos de negocio implicarán cambios continuos de las competencias demandadas (14), la importancia de la formación continua –reglada y no reglada– como paliativo del riesgo de digitalización aumentará en el futuro.

El análisis con los datos de la EPA también indica que la probabilidad de automatización es comparativamente elevada entre los jóvenes, pero que apenas

difiere por género. Al respecto, la literatura encuentra que las ocupaciones en declive «envejecen», p. ej., el riesgo de computarización aumenta con la edad promedio de la fuerza laboral en dicha ocupación debido a que los trabajadores más longevos tienen menos incentivos a cambiar de rubro (o más dificultades para hacerlo). En cuanto al género, la evidencia empírica (15) advierte que las mujeres —a pesar de su infrarrepresentación en ocupaciones *STEM* (*Science, Technology, Engineering, Mathematics*) (OCDE, 2017b)— se encuentran mejor posicionadas que los hombres para enfrentarse al riesgo de digitalización dada su mayor presencia en ocupaciones cualificadas vinculadas con la salud o la educación.

Por último, se observa que la probabilidad de automatización es mayor para los asalariados —sobre todo, aquéllos que tienen un contrato temporal o trabajan en el sector privado—, los ocupados en la agricultura, la industria manufacturera, la hostelería, el comercio, las actividades del hogar y las administrativas, y los que buscan otro puesto de trabajo o habían estado desempleados con anterioridad.

2. Determinantes de la probabilidad de automatización

Para distinguir qué características influyen en que un trabajador esté empleado en una ocupación con mayor riesgo de automatización se realiza un análisis de regresión. En particular, el modelo plantea que la probabilidad de computarización de la ocupación de un trabajador depende de sus características personales (género, edad, nivel educativo, etc.), laborales (situa-

ción profesional, tipo de contrato, antigüedad en la empresa, grado de responsabilidad, etc.) y de la empresa en la que presta sus servicios (tamaño y sector de actividad) (16).

Con la finalidad de calibrar la importancia del tipo de contrato, se especifican dos ecuaciones: una para los asalariados y otra para los trabajadores por cuenta propia (17). Dado que la variable dependiente (p) toma valores entre 0 y 1, se estima un modelo lineal generalizado (GLM) por máxima verosimilitud que asume una distribución logística de p (18).

El cuadro n.º 1 ilustra los resultados de las estimaciones. Cada gráfico representa los efectos marginales de las categorías de respuesta de una variable respecto a su media. Las regresiones confirman algunas de las intuiciones advertidas en el análisis descriptivo y desmienten otras.

La variable que tiene un mayor efecto sobre el riesgo de automatización de un trabajador es su posición jerárquica. El cuadro n.º 1 revela que la probabilidad de digitalización desciende con el nivel de responsabilidad. Así, el riesgo de que un director de empresa sea sustituido por una máquina es 30 puntos menor, *ceteris paribus*, que la media del conjunto de asalariados y casi 10 puntos inferior en el caso de los ocupados por cuenta propia.

En línea con los resultados del análisis descriptivo y la evidencia empírica (19), se constata que el nivel educativo es una de las variables fundamentales para explicar las diferencias en la probabilidad de computarización. Los trabajadores más formados —sobre todo, los titulados universitarios en disciplinas relacionadas con la

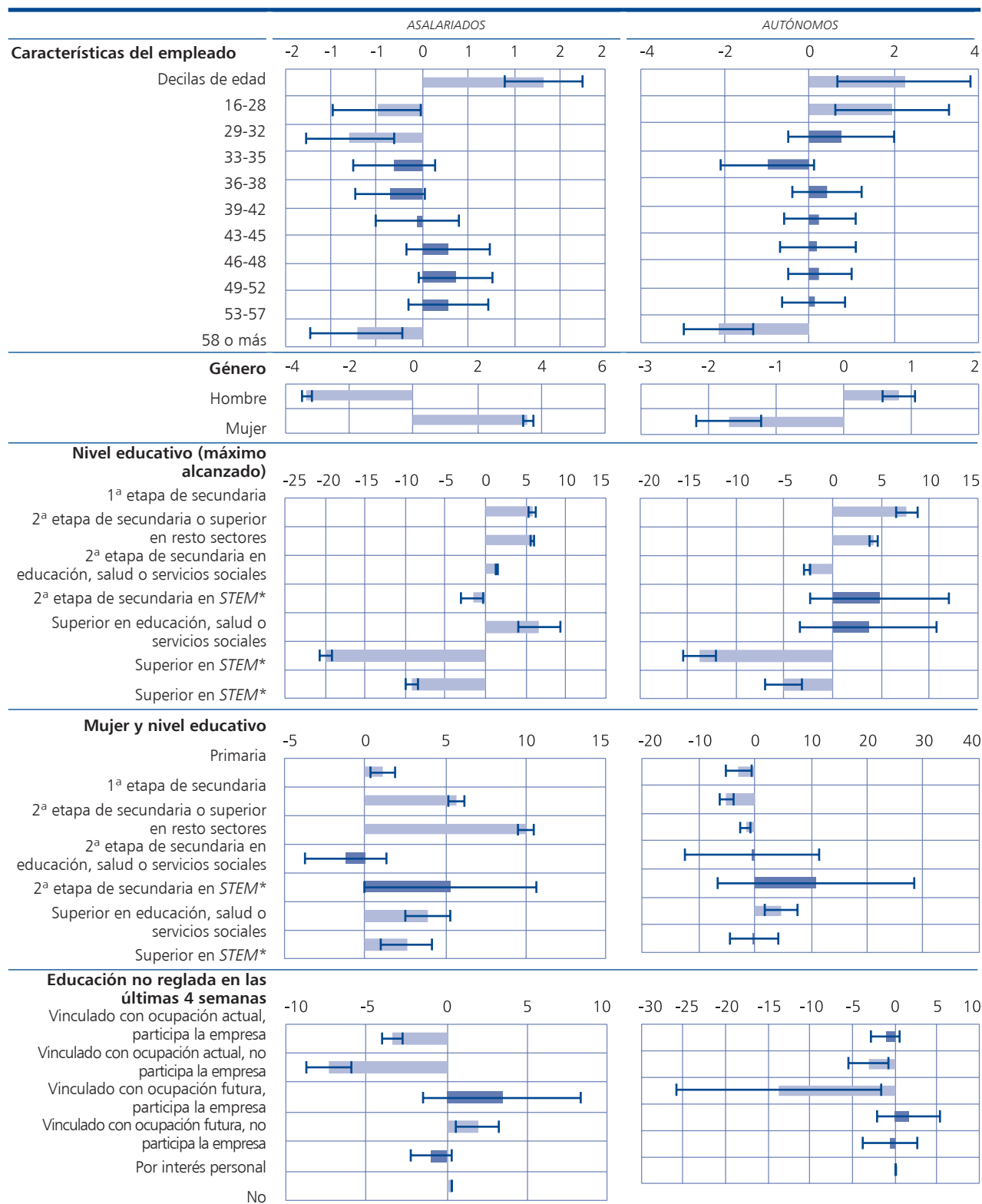
educación, la salud y los servicios sociales— y quienes han participado en acciones formativas no regladas (20) tienen menos riesgo de ser sustituidos por máquinas. Cuando se diferencia por género, se aprecia que la probabilidad de automatización de las mujeres asalariadas es mayor que la de los hombres con independencia del nivel educativo. Por el contrario, las mujeres ocupadas por cuenta propia tienen un menor riesgo de digitalización que los hombres, sobre todo las menos educadas.

Con independencia de las características individuales, el sector de actividad introduce diferencias significativas en la probabilidad de computarización entre trabajadores. En términos generales, los ocupados en el sector servicios tienen un menor riesgo de ser sustituidos por máquinas que los de la industria o la agricultura. Pero la heterogeneidad en el sector terciario es notable. Como señala el cuadro n.º 1, la probabilidad de automatización es comparativamente reducida para los asalariados en actividades ligadas a la educación, la salud y los servicios sociales, así como para quienes trabajan en la administración pública y en los sectores de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC), energético y científico-técnico. En el extremo opuesto se sitúan los empleados en la agricultura, el comercio, el transporte, la hostelería, la industria manufacturera y las actividades financieras e inmobiliarias. En términos cualitativos, las diferencias sectoriales en cuanto al riesgo de digitalización son similares para los trabajadores por cuenta propia, excepto en la actividad comercial, que presenta un efecto negativo.

Más allá del sector de actividad, la adopción de nuevas

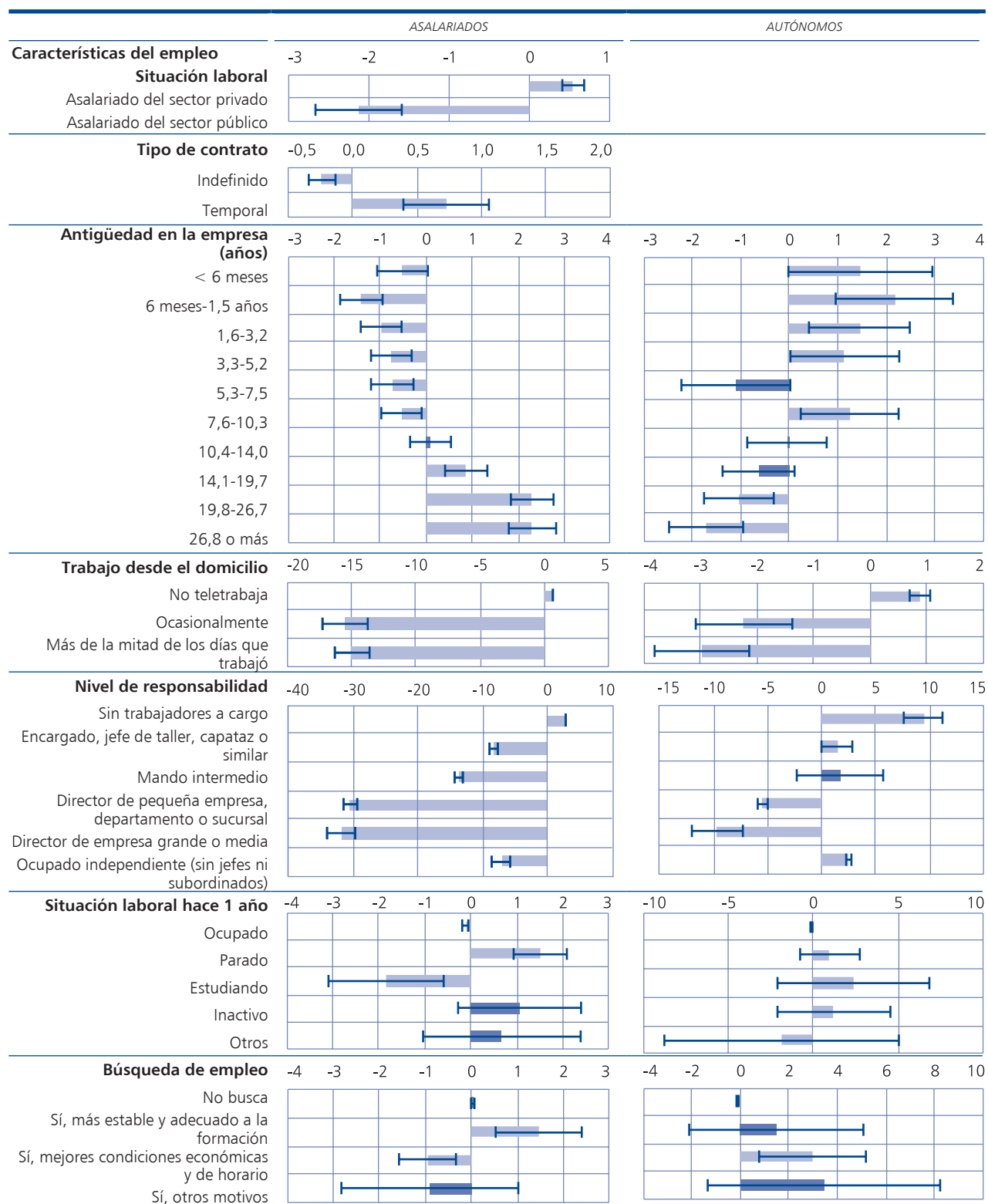
CUADRO N.º 1

DETERMINANTES DE LA PROBABILIDAD DE AUTOMATIZACIÓN. EFECTOS MARGINALES RESPECTO A LA MEDIA

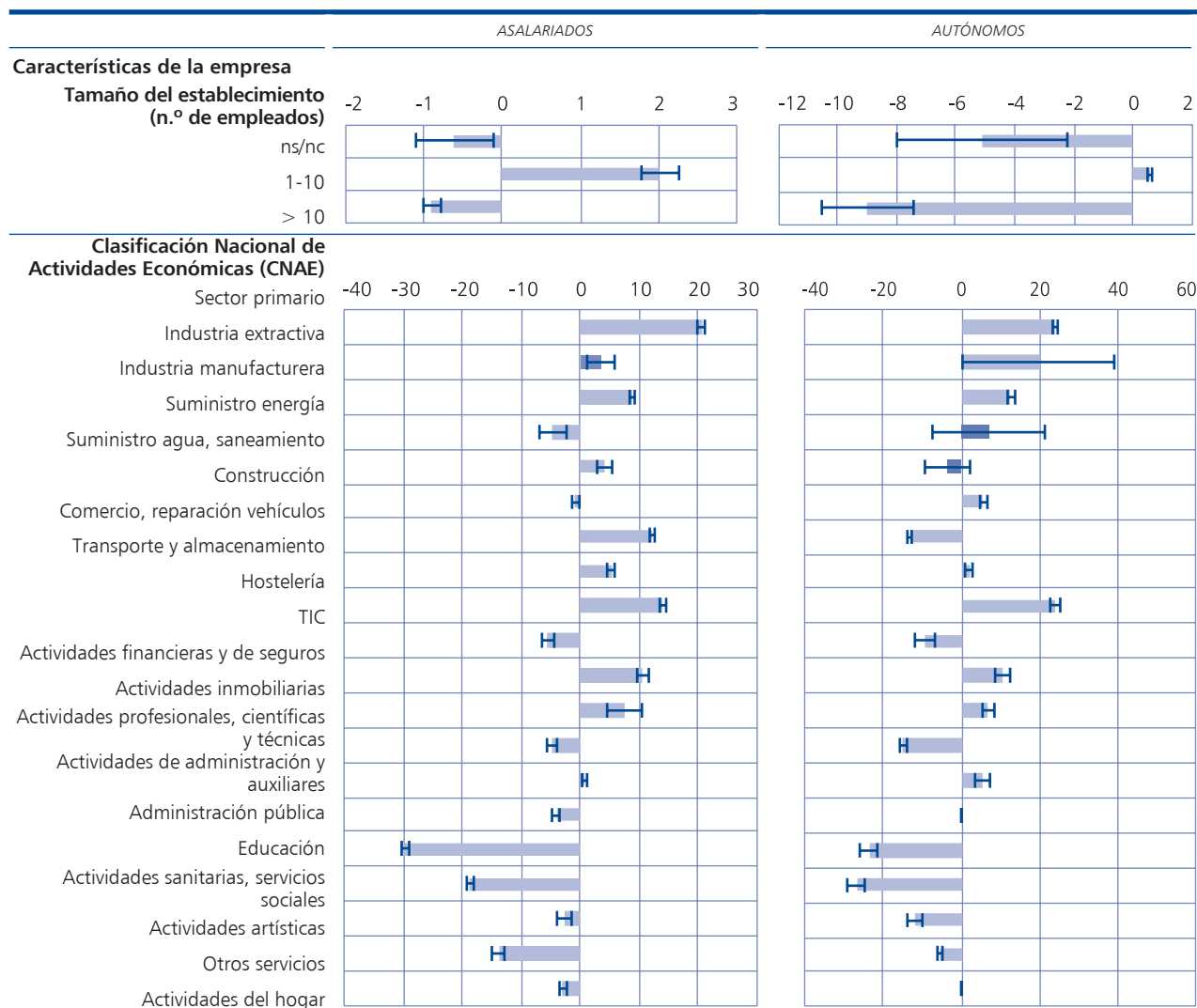


CUADRO N.º 1

DETERMINANTES DE LA PROBABILIDAD DE AUTOMATIZACIÓN. EFECTOS MARGINALES RESPECTO A LA MEDIA (Continuación)



CUADRO N.º 1

DETERMINANTES DE LA PROBABILIDAD DE AUTOMATIZACIÓN. EFECTOS MARGINALES RESPECTO A LA MEDIA (*Continuación*)

Notas: El tono azul indica significatividad de la variable al 95 por 100 de confianza.

*STEM: Science, Technology, Engineering y Mathematics.

El modelo incluye variables dicotómicas regionales y temporales.

Fuente: BBVA Research.

formas de trabajo contribuye a reducir la vulnerabilidad a la automatización (21), lo que sugiere que la capacidad de adaptación del trabajador (y de la empresa) puede contrarrestar el riesgo de pérdida de empleo. Así, la probabilidad de que un asalariado que teletrabaja sea sustituido por una máquina es 15 puntos menor que

la de quien no lo hace. El efecto también es positivo para los trabajadores por cuenta propia, pero de menor magnitud.

Las restantes variables tienen un efecto menor sobre la probabilidad de computarización. En relación con las características del trabajador, se obtiene

que el riesgo de digitalización es comparativamente elevado para los asalariados menores de 29 años (32 años en el caso de los trabajadores por cuenta propia) y reducido para los mayores de 57 años (22). Los trabajadores por cuenta ajena entre 29 y 35 años también exhiben una menor probabilidad de automatización.

A diferencia de la edad, el riesgo de ser remplazado por una máquina crece con la antigüedad del asalariado en la empresa, pero disminuye con la del trabajador por cuenta propia. La literatura (23) sugiere que la mayor probabilidad de computarización de los asalariados con mayor antigüedad podría estar reflejando sus menores incentivos para adaptarse al cambio tecnológico, que los llevaría a permanecer en ocupaciones en declive. Por el contrario, el perfil por antigüedad del riesgo de digitalización de los trabajadores por cuenta propia podría estar captando cierta autoselección: los autónomos que han sabido reorientar su negocio hacia actividades menos susceptibles de ser automatizables exhiben carreras laborales más prolongadas. Este resultado se complementa con el papel que juega el tamaño de la empresa. Así, la probabilidad de ser sustituido por una máquina es más reducida en los establecimientos de mayor dimensión, sobre todo si el ocupado trabaja por cuenta propia.

La satisfacción de un trabajador con su empleo actual –aproximada por la búsqueda de empleo– está relacionada con su probabilidad de computarización. Así, los asalariados que buscan un empleo más estable y adecuado a su formación se enfrentan a un mayor riesgo de digitalización en su ocupación actual. En la misma línea, se estima que tener un contrato temporal incrementa en torno a ocho décimas la probabilidad de automatización. Por el contrario, el riesgo es menor entre quienes buscan un empleo mejor remunerado y con una jornada menos exigente. Estos resultados permiten segmentar a los trabajadores en dos subgrupos. El primero estaría integrado por aquéllos que cuentan con un empleo precario

y desarrollan una ocupación con una probabilidad elevada de ser automatizada (y que, por tanto, tratan de encontrar un nuevo puesto de trabajo). El segundo estaría formado por los ocupados que disfrutan de un empleo estable con bajo riesgo de computarización que buscan mejorar sus condiciones salariales e incrementar su tiempo de ocio.

Finalmente, se observa que la situación laboral de procedencia del trabajador repercute sobre su probabilidad de automatización. Así, los asalariados que un año antes eran estudiantes tienen un menor riesgo que la media de ser sustituidos por máquinas (24), mientras que los procedentes del desempleo son comparativamente más vulnerables. Este sería uno más de los numerosos «efectos cicatriz» del desempleo (25).

IV. POLÍTICAS PARA GOBERNAR EL CAMBIO TECNOLÓGICO

Los efectos del cambio tecnológico sobre el empleo, la productividad, la polarización, la desigualdad y, en definitiva, sobre el bienestar social van a depender de la capacidad de la economía española para articular políticas con las que responder adecuadamente a los retos y gestionar los cambios señalados en las secciones anteriores. Es imprescindible que la sociedad en su conjunto (sector público, empresas y trabajadores) anticipe y gobierne estos cambios de manera activa con un amplio conjunto de políticas que adecúe la oferta a la demanda de trabajo, facilite la creación de ocupaciones complementarias a las nuevas tecnologías, mejore la eficiencia del mercado de trabajo, garantice la igualdad de oportunidades, potencie a largo

plazo los efectos positivos de un progreso técnico inclusivo y reduzca los costes individuales y sociales de la transición a nuevos modelos productivos.

Además del proceso de transformación tecnológica y digital, la globalización y las cadenas mundiales de producción exigen abordar las estrategias de largo plazo con una perspectiva global. Los efectos del cambio tecnológico no son homogéneos entre trabajadores, empresas, sectores y países, y producen ganadores y perdedores. Es posible que los mismos cambios que en unos países aumenten la productividad, los salarios y el empleo a nivel agregado, en otros tengan efectos diametralmente opuestos. Que estos efectos sean netamente positivos dependerá básicamente de cómo se gobierne el cambio en tres grandes áreas, como son la educación, las políticas de empleo y el crecimiento inclusivo.

1. Políticas educativas y de formación continua

La evidencia empírica sobre el crecimiento de la brecha salarial entre los trabajadores según sus niveles de cualificación, al menos en las dos últimas décadas, pone de manifiesto la insuficiencia de la oferta de trabajo para atender la demanda creciente de ocupaciones que exigen mayores niveles de formación. Esta carrera de la educación frente a la tecnología (Goldin y Katz, 2008) se observa también en economías como la española, con tasas de desempleo estructural elevadas. La existencia de este desajuste entre oferta y demanda de trabajo no solo coexiste con tasas de paro elevadas, sino que es incluso uno de sus determinantes, como muestran los modelos de búsqueda en el mercado de trabajo (véanse, por ejemplo,

Pissarides, 2000, o Mortensen y Pissarides, 2001).

Adicionalmente, la inversión en capital humano es crucial para conseguir que los trabajadores desarrollen habilidades para las que el progreso técnico sea complementario en lugar de sustitutivo, incluso en aquellas tareas menos cualificadas. Por ejemplo, en EE.UU. la evidencia apunta a que entre 1980 y 2012, la participación en el empleo total de las ocupaciones que requieren altos niveles de interacción social y que son difícilmente automatizables creció unos 12 puntos porcentuales (véase Deming, 2017). En ese mismo período, los empleos con un uso intensivo de matemáticas, pero sin habilidades sociales, redujeron su participación en 3,3 puntos porcentuales, mientras que el crecimiento del empleo y de los salarios fue particularmente intenso en aquellas ocupaciones que requieren simultáneamente niveles elevados de habilidades matemáticas y sociales.

El uso de las habilidades sociales es más intenso en numerosas ocupaciones del sector servicios, por ejemplo en la hostelería, la restauración o los cuidados a terceros. Con frecuencia, muchos de estos empleos son denostados y encasillados injustamente por buena parte de la opinión pública como ocupaciones precarias y poco productivas. La mejora de la formación y cualificación de estas ocupaciones es crucial. Muchas de estas tareas se pueden desarrollar con un valor añadido reducido o elevado, dependiendo de los conocimientos y habilidades con los que se realicen. Pissarides (2017) señala precisamente que, en la medida que la demanda de esas ocupaciones crezca en las próximas décadas, es crucial mejorar la percepción social y la calidad de los empleos en el sector

servicios para hacerlos socialmente más respetables y atractivos, y al mismo tiempo, más productivos. Además de las habilidades sociales y personales, el aumento de la calidad en la prestación de estos servicios requiere también la mejora de determinados conocimientos, como los idiomas, y de las capacidades gerenciales necesarias para atender las necesidades crecientes de la sociedad. Todo lo anterior es lo que diferenciará a dos individuos que, estando empleados en una misma ocupación, presentarán distintos grados de automatización y capacidad de adaptación al cambio.

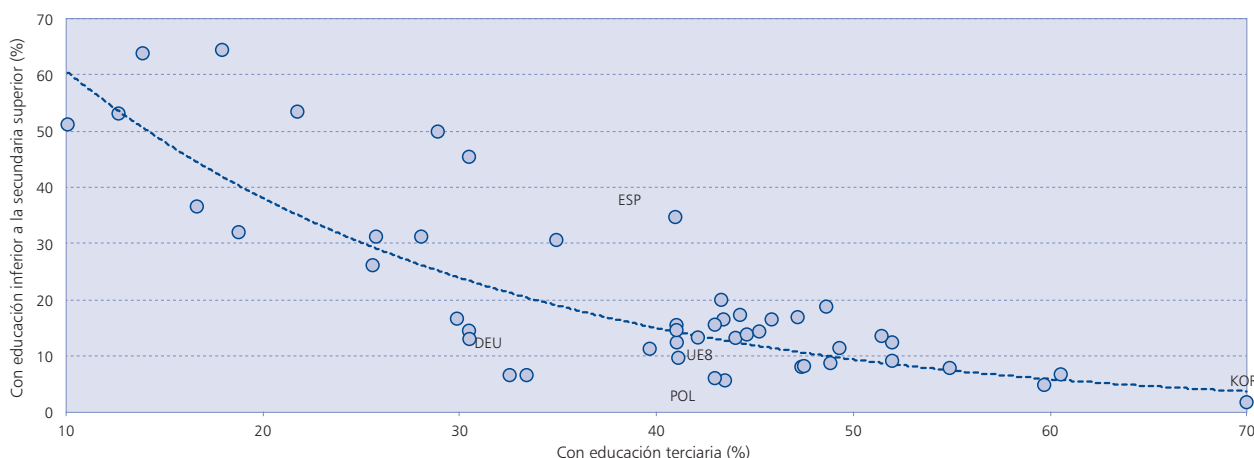
En la medida que el progreso técnico conlleva simultáneamente un aumento de la esperanza de vida, con el consiguiente incremento del número de años de las carreras laborales, y cambios más frecuentes y permanentes de las tareas y ocupaciones, la formación continua y el reciclaje profesional van a ser fundamentales. Resulta fácil anticipar que la formación adquirida en el sistema educativo antes de incorporarse al mercado de trabajo se revelará insuficiente para hacer frente a las necesidades futuras, por lo que será necesario adquirir nuevos conocimientos y diversificar habilidades en función de las nuevas demandas sociales. La mayor inversión en formación continua será un reto para los trabajadores, empresas y administraciones públicas. Estas últimas tendrán que adaptar continuamente sus políticas de formación y reinserción de desempleados. Las empresas, por su parte, deberán anticipar las necesidades formativas de sus empleados e invertir en formación de forma eficiente. Los trabajadores deberán acostumbrarse a que su carrera laboral difícilmente podrá desarrollarse en una única ocupación durante

varias décadas, por lo que deberán mantener una actitud particularmente activa a la hora de anticipar las oportunidades de nuevas ocupaciones y las necesidades de la cualificación que puedan requerir.

El progreso técnico sesgado en habilidades y la futura aparición de nuevas ocupaciones difícilmente imaginables en el presente, no solo exige más, sino, sobre todo, una mejor y más flexible formación. Lamentablemente, en estos dos frentes España presenta claras debilidades con respecto a otros países. Dentro de la Unión Europea, es el país con las tasas más elevadas de fracaso escolar y abandono temprano del sistema educativo. Este hecho genera una enorme dualidad en términos de capital humano, como pone de manifiesto el gráfico 3. En 2016, el porcentaje de la población entre 25 y 34 años con educación superior era del 41 por 100. Pero al mismo tiempo, un 35 por 100 de la población en esa franja de edad tenía un nivel educativo inferior a la educación secundaria superior. Ese porcentaje es similar al de economías emergentes como Brasil, Colombia o Argentina. Además de sus consecuencias sobre la desigualdad de rentas en el futuro, la distribución bimodal de los niveles educativos en España implica que aproximadamente un tercio de la población joven no está preparada para los retos que supone la transformación digital. De hecho, BBVA Research (2015) encuentra que el nivel educativo es uno de factores que mejor explican la penetración de las tecnologías digitales entre consumidores. Polonia y otros países del este de Europa tienen un porcentaje de población con estudios superiores similar al de España, pero porcentajes mucho

GRÁFICO 3

PORCENTAJE DE LA POBLACIÓN ENTRE 25 Y 34 AÑOS SEGÚN SU NIVEL EDUCATIVO EN 2016



Fuente: BBVA Research a partir de OCDE (2017c).

más bajos en los niveles educativos inferiores (26).

Este lastre en las condiciones de partida es aún más importante si tenemos en cuenta que la etapa de aprendizaje en el sistema educativo durante la juventud será insuficiente para el posterior desarrollo profesional. La educación no solo será continua, sino que el currículo educativo deberá orientarse más a preparar a los individuos, desde edades muy tempranas, para adquirir más allá del sistema formativo las capacidades que les permitan desarrollar nuevos conocimientos y habilidades en comunicación, trabajo en equipo, investigación o creatividad durante décadas. En definitiva, será necesario mejorar significativamente la capacidad del capital humano para adaptarse a los efectos del cambio tecnológico y aprovechar las nuevas oportunidades que brinde.

2. Políticas de empleo

El capital humano es un factor que mejora significativamente la

empleabilidad de los trabajadores, pero no el único. La eficiencia con la que funciona el mercado de trabajo es tanto o más importante. Teniendo en cuenta la elevada tasa de desempleo estructural de la economía española, es fundamental continuar con las reformas que eliminen las barreras a la creación de empleo, a la inversión y al crecimiento de las empresas, que faciliten la financiación de *start-ups*, que simplifiquen y den lugar a una regulación más eficiente y equitativa del mercado de trabajo y a una estructura fiscal orientada a la creación de empleo.

El papel del sector público en la generación de un clima de negocio que potencie la tasa de empleo es fundamental. La Administración Pública debe estar inmersa en un proceso de mejora continua de su nivel de eficiencia, de reducción de costes administrativos y de las cargas que recaen sobre las empresas. Para ello, es crucial que el sector público no solo evite convertirse en un lastre de este proceso, sino que lidere

la transformación tecnológica y digital de la sociedad, proporcionando más y mejores servicios a los ciudadanos y a las empresas.

Un ámbito en el que este reto es particularmente importante es el de las políticas activas y pasivas del mercado de trabajo. La eficacia de estas políticas en España, manifiestamente mejorable hasta el momento (27), cuestiona sus futuras repercusiones sobre el acceso al empleo y el tiempo de permanencia en el desempleo de los trabajadores que transiten de las ocupaciones obsoletas a las nuevas originadas por el cambio tecnológico. Con la finalidad de reducir los costes de transición de este proceso, será necesario mejorar la cobertura de las prestaciones mientras los trabajadores estén desempleados, pero condicionándolas a la búsqueda efectiva de nuevos puestos de trabajo.

El período de transición entre viejas y nuevas ocupaciones puede y debe reducirse, poniendo la tecnología ya disponible al

servicio de mejorar el proceso de emparejamiento entre vacantes y desempleados, mediante plataformas públicas que exploten datos masivos sobre las necesidades de las empresas y los perfiles de los trabajadores, tal y como proponen Boscá *et al.* (2017). Estas nuevas tecnologías y plataformas también pueden utilizarse para anticipar las tendencias en las necesidades futuras de las empresas y las cualificaciones que requerirán los trabajadores, así como para conocer el desempeño de los centros de formación en cuanto a la empleabilidad y niveles salariales que alcanzan los estudiantes y trabajadores que hayan pasado por ellos.

La estructura fiscal con la que se financia el sector público también tiene una incidencia relevante sobre el nivel de empleo. En la medida que los impuestos generan distorsiones y desincentivos, terminan afectando a la actividad económica, a la inversión y al empleo (véase Boscá, Doménech y Ferri, 2017). Una imposición sobre las rentas del capital elevada puede desincentivar la inversión en nuevas tecnologías, de la misma manera que los impuestos sobre las rentas del trabajo o las cotizaciones sociales distorsionan la demanda y la oferta de empleo.

Otro ámbito relevante de actuación del sector público tiene que ver con la adaptación y modernización de las regulaciones laborales. Buena parte de estas regulaciones (por ejemplo, la negociación colectiva) tuvieron su origen como consecuencia de los cambios originados tras la segunda revolución industrial y la necesidad de organizar el trabajo en centros productivos. Como señalan Harris y Krueger (2015), ahora es necesario atender las necesidades del siglo XXI, con

la aparición de nuevas formas de organización del trabajo en las que la figura del trabajador independiente y de los nuevos intermediarios y plataformas de trabajo colaborativo cobran cada vez más importancia.

3. Políticas redistributivas

La mejora del capital humano y de las políticas de empleo son condiciones necesarias para asegurar un crecimiento inclusivo, pero puede que no sean suficientes. Aunque a largo plazo el cambio tecnológico suponga mayor bienestar para todos, es posible que a corto y medio plazo tenga costes de transición importantes para muchos colectivos, de manera que coexistan ganadores y perdedores. En principio, estos efectos asimétricos no deberían ser un problema, siempre que la gestión sea la correcta. En la medida que los beneficios sociales netos sean positivos, el reto consiste en diseñar mecanismos eficientes de manera que los ganadores compensen a los perdedores, para que éstos también se beneficien del proceso y no se opongan a los cambios. Aunque teóricamente factible, resulta difícil poner en la práctica estos mecanismos compensatorios, tal y como hemos visto en las dos últimas décadas en algunos países, como consecuencia de la interacción entre globalización y cambio tecnológico. El aumento de la desigualdad ha generado una enorme oposición social a estos cambios, el auge de los populismos y una pérdida de legitimidad política de las instituciones que han tratado de gobernar estos procesos (véase Andrés y Doménech, 2017).

El reto consiste en diseñar, implementar y evaluar de manera continua políticas públicas que

garanticen la equidad al menor coste posible en términos de empleo e inversión en investigación, desarrollo e innovación. Por ejemplo, resulta desaconsejable tratar de redistribuir mediante la creación de nuevos impuestos sobre la automatización (con las dificultades inherentes de definir los criterios bajo los cuales unas máquinas o robots deben ser gravadas de manera diferente a otras), la inteligencia artificial o el *big data*, que puedan suponer un importante freno al progreso. El objetivo es repartir la nueva riqueza, no frenar su creación.

Antes de poner en marcha nuevos instrumentos redistributivos como la renta básica universal, es fundamental incrementar la eficiencia del Estado de bienestar actual. En línea con los argumentos de Doménech (2017) y OCDE (2017a), en una economía como la española en la que la tasa de desempleo media desde principios de los años ochenta ha superado el 15 por 100, y cuando las regulaciones y el Estado de bienestar tienen todavía amplios márgenes de actuación hasta acercarse a las mejores prácticas internacionales, resulta difícil de justificar que se puedan diseñar e implementar eficientemente propuestas redistributivas inéditas en países con niveles de desempleo y desigualdad mucho más reducidos. Una evaluación rigurosa *ex-ante* y *ex-post* de todas las políticas y programas públicos sigue siendo uno de los retos pendientes más importantes de las administraciones españolas.

V. CONCLUSIONES

Todas las revoluciones industriales han tenido repercusiones notables sobre el mercado de trabajo, y la actual no representa una excepción. El proceso de

transformación digital en curso y los avances en robótica e inteligencia artificial crearán nuevos empleos, tanto en los sectores innovadores como en los beneficiados por el efecto renta ocasionado por el cambio tecnológico. Sin embargo, la IV Revolución Industrial también precipitará la automatización de numerosas tareas, lo que podría poner en riesgo hasta un 36 por 100 de los puestos de trabajo actualmente existentes en España.

Aunque este proceso de destrucción creativa no constituye un aspecto singular del cambio tecnológico actual, la velocidad que está alcanzando la actividad innovadora sí lo es, y amenaza con abreviar el recorrido hacia un nuevo equilibrio entre la oferta y la demanda de empleo. En consecuencia, la identificación de los trabajadores más vulnerables a la revolución digital es una condición necesaria para minimizar los costes de transición individuales y sociales.

A partir de las probabilidades de automatización de cada ocupación obtenidas por Frey y Osborne (2017), se utilizan los microdatos de la muestra anual de la EPA entre 2011 y 2016 para determinar qué características personales y laborales condicionan el riesgo de que un trabajador en España sea sustituido por una máquina. Los resultados de las estimaciones muestran que la probabilidad de computarización disminuye con el grado de responsabilidad, el nivel educativo, la disposición a participar en acciones formativas y la adopción de nuevas formas de trabajo –como el teletrabajo–, y es comparativamente reducida para los ocupados en educación, sanidad, servicios sociales, TIC, energía y actividades científico-técnicas. Las restantes características del trabajador –como el género, la

edad, la antigüedad, el tipo de contrato y la situación laboral de procedencia– y de la empresa –como el tamaño– juegan un papel secundario para explicar el riesgo de automatización.

Con el objetivo de atenuar las repercusiones negativas del progreso tecnológico sobre el empleo presente y futuro, es imprescindible que los agentes económicos, tanto públicos como privados, gobiernen el cambio. Para lograrlo, es necesario actuar en tres ámbitos: la educación, el mercado de trabajo y la redistribución.

En primer lugar, resulta esencial invertir más y mejor en capital humano para que la población adquiera conocimientos –fundamentalmente, en áreas *STEM*– y habilidades cognitivas y no cognitivas complementarios al progreso tecnológico. Además, en un contexto de prolongación de las carreras laborales y de cambio tecnológico, apostar por la formación continua es una obligación para los individuos, las empresas y el sector público. Para ello, es necesario anticipar las necesidades formativas y mejorar la eficiencia del sistema educativo.

En segundo lugar, las reformas que tratan de eliminar las barreras a la inversión y al crecimiento empresarial y facilitar la creación de empleo deben acentuarse. También resulta esencial mejorar la eficacia y la eficiencia de las políticas del mercado de trabajo. Con la finalidad de optimizar los emparejamientos laborales y acortar el tiempo de permanencia en el paro, los servicios públicos de empleo deben utilizar la tecnología ya disponible para explotar grandes bases de datos que recopilan información sobre las necesidades de las empresas y las características de los trabajadores. Paralelamente, dada la

expansión de los modelos de negocio basados en plataformas y de las nuevas formas de contratación, es aconsejable reconsiderar la regulación laboral vigente.

Por último, será ineludible diseñar mecanismos que compensen a los damnificados por la revolución digital. El análisis comparado revela que los márgenes de mejora de la cobertura y la eficiencia del estado de bienestar en España son amplios. En este contexto, avanzar en la evaluación *ex ante* y *ex post* de las políticas públicas es una obligación.

NOTAS

(*) Se agradecen los comentarios y sugerencias de Miguel Cardoso.

(**) También catedrático de la Universidad de Valencia.

(1) La alienación laboral se refiere a la desafección del trabajador tanto por su trabajo como por su entorno social (la imagen de un obrero haciendo tareas repetitivas desconectadas de un entorno social e incluso desconociendo el fin último de su trabajo). Paradójicamente, ahora se abre un debate similar pero en torno a trabajadores por cuenta propia adheridos a plataformas digitales (Howard, 2017).

(2) El modelo de Tinbergen (1974) explicaba satisfactoriamente la prima educacional como función de la creciente oferta de trabajo cualificado, por un lado, y el progreso tecnológico sesgado hacia habilidades cualificadas, por otro (Goldin y Katz, 2008). Esta «carrera» entre tecnología y oferta fue tal que la prima salarial acabó por aumentar a lo largo del siglo XX a pesar del aumento sostenido de la oferta de alta cualificación.

(3) El procedimiento para el cálculo de la probabilidad de automatización de cada ocupación por parte de Frey y Osborne (2017) tiene dos etapas. En la primera, un grupo de expertos valora entre 70 ocupaciones representativas cuáles podrían ser completamente automatizadas en un horizonte temporal de dos décadas. En la segunda, se utilizan los resultados de la primera etapa y la información sobre las características y tareas de cada ocupación –proporcionada por la base de datos O*NET– para estimar la probabilidad de automatización del conjunto de ocupaciones (702).

(4) Arntz, Gregory y Zierahn (2016) rompen el supuesto de un «perfil de habilidades representativas» para cada ocupación. Analizando

la diferencia en habilidades desempeñadas por trabajadores en una misma ocupación, concluyen que solo el 9 por 100 del empleo en EE.UU. (y otros países OCDE) están en riesgo de ser automatizados. Cabe notar que para explotar las diferencias intraocupacionales, Arntz, Gregory y Zierahn (2016) deben sacrificar el alto nivel de desagregación de ocupaciones explotado por Frey y Osborne (2017).

(5) En este documento se utiliza el término «computarización» como sinónimo de «automatización».

(6) Para ello se realiza una doble correspondencia. La primera, entre la clasificación vigente en EE.UU. (SOC2010) y la ISCO2008 y la segunda, entre ésta y la CNO2011.

(7) Similares a los obtenidos por Morron (2016).

(8) Véanse Goos, Manning y Salomons (2009), Autor y Dorn (2013), Dauth (2014) o Autor (2015).

(9) Véase Pajarinen y Rouvinen (2014).

(10) Según las estimaciones de Brzeski y Burk (2015).

(11) En línea con Arntz, Gregory y Zierahn (2016).

(12) Baumol *et al.* (2012) muestra que las sociedades más acomodadas demandan más servicios intensivos en trabajo especializado.

(13) Véase Autor y Dorn (2009).

(14) Véase WEF (2016).

(15) Véanse Autor y Dorn (2009), Anghel, De la Rica y Lacuesta (2013) u OCDE (2017b), entre otros.

(16) Es conveniente aclarar un matiz relevante. Aunque el modelo estima la probabilidad de que un trabajador con determinadas características esté empleado en una ocupación con un cierto riesgo de automatización, no implica la existencia de una relación causal en sentido estricto.

(17) Para un mayor detalle véase el anexo a este documento.

(18) En línea con Papke y Wooldridge (1996).

(19) Autor y Dorn (2009), Arntz, Gregory y Zierahn (2016) o Gallego (2017).

(20) Los asalariados reducen su riesgo de automatización al cursar estudios no reglados relacionados con su empleo actual. Por el contrario, la probabilidad de computarización de los trabajadores por cuenta propia es menor entre quienes participan en acciones formativas no regladas orientadas a cambiar de empleo.

(21) En línea con la evidencia apuntada por WEF (2016).

(22) Arntz, Gregory y Zierahn (2016) también obtienen que el papel jugado por la edad es poco relevante.

(23) Véase Anghel, De la Rica y Lacuesta (2013).

(24) A partir de la *Encuesta Social Europea* de 2014, Gallego (2017) obtiene un resultado similar.

(25) Sobre los efectos cicatriz del desempleo, véase Arulampalam (2001).

(26) La debilidad relativa de España en relación con los años de educación de la población joven se ve acompañada por indicadores que reflejan una menor calidad en competencias educativas, como los de PISA o PIAAC, aunque en estos ámbitos la posición relativa de España no es tan desfavorable como en los años de escolarización, tal y como señalan Andrés y Doménech (2015).

(27) Véase la evidencia recopilada en Cardoso *et al.* (2016).

BIBLIOGRAFÍA

ACEMOGLU, D., y D. AUTOR (2011), «Skills, tasks and technologies: Implications for employment and earnings», *Handbook of labor economics*, 4.

ACEMOGLU, D., y P. RESTREPO (2017a), «Secular Stagnation? The Effect of Aging on Economic Growth in the Age of Automation», National Bureau of Economic Research, *Working Paper*, n.º 23077.

— (2017b), «Robots and Jobs: Evidence from US Labor Markets», National Bureau of Economic Research, *Working Paper*, n.º 23285.

ADLER, G.; ROMAIN, D.; DAVIDE, F.; CELIK, S.; KOLOSKOVA, P., y M. POPLAWSKI (2017), «Gone with the Headwinds: Global productivity», *IMF Staff discussion note*, abril SDN/17/04.

ANDRÉS, J., y R. DOMÉNECH (2015), *En Busca de la Prosperidad*, Deusto.

— (2017), «Reflexiones sobre la Dimensión Social de la UE» *Anuario del Euro 2017: Un futuro para la Unión Monetaria* (en prensa).

ANGHEL, B.; DE LA RICA, S., y A. LACUESTA (2013), «Employment Polarization in Spain over the course of the 1997-2012 cycle», Banco de España, *Documentos de Trabajo*, n.º 1321.

ARULAMPALAM, W. (2001), «Is Unemployment Really Scarring? Effects of Unemployment Experiences on Wages», *Economic Journal*, 111.

ATKINSON, A. (2009), *The Changing Distribution of Earnings in OECD Countries*, Oxford University Press, Oxford.

AUTOR, D. (2013), «The 'task approach' to labor markets: an overview», *Journal for Labour Market Research*, 46.

— (2015), «Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation», *The Journal of Economic Perspectives*, 29.

AUTOR, D., y D. DORN (2009), «This Job is 'Getting Old': Measuring Changes in Job Opportunities Using Occupational Age Structure», *American Economic Review: Papers and Proceedings*, 99.

— (2013), «The Growth of Low-Skill Service Jobs and the Polarization of the US Labor Market», *American Economic Review*, 103.

AUTOR, D.; KATZ, L. F., y M. S. KEARNEY (2008), «Trends in US wage inequality: Revising the revisionists», *The Review of economics and statistics*, 90.

ARNTZ, M.; GREGORY, T., y U. ZIERAHN (2016), «The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis», OECD Social, Employment and Migration *Working Papers*, n.º 189, OECD Publishing, París.

BAUMOL, W.; FERRANTI, D.; MALACH, M.; PABLOS-MÉNDEZ, A.; TABISH, H., y L. GOMORY (2012), *The Cost Disease: Why Computers Get Cheaper and Health Care Doesn't*, Yale University Press, New Haven.

BBVA Research (2015), *Situación Consumo. Primer semestre 2015*, Madrid.

BLOOM, N.; JONES, C. I.; VAN REENEN, J., y M. WEBB (2017), «Are ideas getting harder to find?», National Bureau of Economic Research, *Working Paper*, n.º 23782.

BOSCÁ, J. E.; DOMÉNECH, R.; FERRI, J., y J. R. GARCÍA (2017), «Shifts in the Beveridge Curve in Spain and their Macroeconomic Effects», *Revista de Economía Aplicada* (en prensa).

BOSCÁ, J. E.; DOMÉNECH, R., y J. FERRI (2017), «Estructura Fiscal, Crecimiento Económico y Bienestar en España», *Papeles de Economía Española* (en prensa).

BRYNJOLFSSON, E.; ROCK, D., y C. SYVERSON (2017), «Artificial Intelligence and the Modern Productivity Paradox: A Clash of Expectations and Statistics», National Bureau of Economic Research, *Working Paper*, n.º 24001.

BRZESKI, C., e I. BURK (2015), «The Robots Come. Consequences of Automation for the German Labour Market», *ING DiBa Economic Research*.

CARDOSO, M.; DOMÉNECH, R.; GARCÍA, J. R.; SICILIA, J., y C. ULLOA (2016), «Hacia un mercado

de trabajo más eficiente y equitativo», *Observatorio Económico*, BBVA.

DAUTH, W. (2014), «Job Polarization on Local Labor Markets», *IAB Discussion Paper*, n.º 18.

DEMING, D. J. (2017), «The Growing Importance of Social Skills in the Labor Market», National Bureau of Economic Research, *Working Paper*, n.º 21473.

DOMÉNECH, R. (2017), *Algunas reflexiones sobre la renta básica universal*, BBVA Research.

FREY, C., y M. A. OSBORNE (2017), «The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerization?», *Technological Forecasting and Social Change*, vol. 114(C).

GABAIX, X., y A. LANDIER (2008), «Why has CEO pay increased so much?», *The Quarterly Journal of Economics* 123, n.º 1.

GALLEGO, A. (2017), «Ocupaciones en transformación: ¿A quién afectará el cambio tecnológico?», *Observatorio Social de la Caixa*.

GOLDIN, C. y L. KATZ (2008), *The Race Between Education and Technology*, Harvard University Press.

GOOLSBEE, A., y P. J. KLENOW (2006), «Valuing Consumer Products by the Time Spent Using Them: An Application to the Internet», *American Economic Review*, 96.

GOOS, M.; MANNING, A., y A. SALOMONS (2009), «Job Polarization in Europe», *American Economic Review: Papers and Proceedings*, 99.

GORDON, R. J. (2017), *The rise and fall of American growth: The US standard of living since the civil war*, Princeton University Press.

GREGORY, T.; SALOMONS, A., y U. ZIERAHN (2016), «Racing With or Against the Machine? Evidence from Europe», ZEW Centre for European Economic Research, *Discussion Paper*, n.º 16-053.

HARRIS, S., y A. KRUEGER (2015), «A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First Century Work: The Independent Worker», The Hamilton Project, *Discussion Paper*, 2015-10.

HOWARD, J. (2017), «Nonstandard work arrangements and worker health and safety», *American Journal of Industrial Medicine*, 60.

KARABARBOUNIS, L., y B. NEIMAN (2014), «The Global Decline of the Labor Share», *The Quarterly Journal of Economics*, 129.

KATZ, L., y A. KRUEGER (2016), «The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995-2015», National Bureau of Economic Research, *Working Paper*, n.º 22667.

KATZ, L. F., y R. A. MARGO (2014), «Technical change and the relative demand for skilled labor: The United States in historical perspective», *Human capital in history: The American record*, University of Chicago Press.

MOKYR, J.; VICKERS, C., y N. L. ZIEBARTH (2015), «The history of technological anxiety and the future of economic growth: Is this time different?», *The Journal of Economic Perspectives*, 29.

MORETTI, E. (2010), «Local Multipliers», *American Economic Review, Papers and Proceedings*, 100.

MORRÓN, A. (2016), «¿Llegará la Cuarta Revolución Industrial a España?», *Informe Mensual CaixaBank Research*, n.º 398.

MORTENSEN, P., y C. PISSARIDES (2001), «Looking into the Black Box: A Survey of the Matching Function», *Journal of Economic Literature*, 39.

OCDE (2011), *Divided We Stand: Why Inequality Keeps Rising*, OECD Publishing.

— (2017a), «Basic Income as a Policy Option: Can It Add Up?», *Policy Brief on the Future of Work*, OECD Publishing, París.

— (2017b), *Going Digital: The Future of Work for Women*, OECD Publishing, París.

— (2017c), *Education at a Glance*, OECD Publishing, París.

PAJARINEN, M., y P. ROUVINEN (2014), «Computerization Threatens One Third of Finnish Employment», *ETLA Brief*, n.º 22.

PAPKE, L., y J. D. WOOLDRIDGE (1996), «Econometric Methods for Fractional Response Variables with an Application to 401(K) Plan Participation Rates», *Journal of Applied Econometrics*, 11.

PISSARIDES, C. A. (2000), *Equilibrium Unemployment Theory*, MIT Press.

— (2017), «Technology, Jobs and Wages: The Future of Work», presentación en la conferencia *Globalization in Danger*, organizada por NABE y Banco de Italia.

ROSEN, S. (1981), «The economics of superstars», *The American economic review*, 71.

TINBERGEN, J. (1974), «Substitution of Graduate by other Labour», *Kyklos*, 27.

WOIROL, G. R.; y R. E. BACKHOUSE (1997), «The technological unemployment and structural unemployment debates», *Journal of Economic Literature*, 35.

WORLD ECONOMIC FORUM (enero 2016), «The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution», World Economic Forum, Davos.

ANEXO

Con la finalidad de calibrar la importancia de la situación laboral de los individuos, en primer lugar se especifica un modelo en el que se incluye la muestra completa de asalariados y autónomos. Una vez confirmadas las diferencias, se especifican dos ecuaciones adicionales: una para los asalariados y otra para los trabajadores por cuenta propia. Dado que la variable dependiente (p) toma valores entre 0 y 1, se estima un modelo lineal generalizado (GLM) por máxima verosimilitud que asume una distribución logística de p .

De este modo, la probabilidad de automatización de cada individuo incluido en la submuestra anual de la *Encuesta de población activa* entre 2011 y 2016 viene determinada por un conjunto de variables que caracterizan su situación personal, su puesto de trabajo y la empresa en la que presta sus servicios. Las variables incluidas en cada una de las ecuaciones son idénticas, exceptuando aquellas referidas a las características del empleo. En el caso del modelo completo se incluye la variable que define la situación profesional de la persona. El modelo referido

a los asalariados, a diferencia del especificado para los autónomos, incorpora información sobre la situación laboral y el tipo de contrato.

Además, todas las ecuaciones incluyen un efecto fijo de comunidad autónoma, un efecto fijo de año y un término de error independiente.

El detalle de las variables y los resultados de las regresiones se encuentra en el cuadro A.1.

ANEXO

CUADRO N.º A1

DETERMINANTES DE LA PROBABILIDAD DE AUTOMATIZACIÓN

	ECUACIÓN COMPLETA (CUENTA PROPIA & ASALARIADOS)		OCUPADOS POR CUENTA PROPIA		ASALARIADOS	
	COEF.	ERROR EST.	COEF.	ERROR EST.	COEF.	ERROR EST.
Edad (ref. 16-28 años)						
29-32	-0,084	0,016 ***	-0,014	0,049	-0,089	0,016 ***
33-35	-0,099	0,016 ***	-0,072	0,049	-0,103	0,017 ***
36-38	-0,097	0,016 ***	-0,155	0,047 ***	-0,080	0,016 ***
39-42	-0,097	0,015 ***	-0,088	0,044 **	-0,082	0,015 ***
43-45	-0,090	0,016 ***	-0,095	0,045 **	-0,067	0,017 ***
46-48	-0,077	0,016 ***	-0,098	0,046 **	-0,051	0,017 ***
49-52	-0,080	0,015 ***	-0,095	0,044 **	-0,047	0,016 ***
53-57	-0,088	0,016 ***	-0,102	0,044 **	-0,051	0,017 ***
58 o más	-0,175	0,017 ***	-0,210	0,046 ***	-0,099	0,018 ***
Nacionalidad (ref. Española)						
Extranjera	0,048	0,013 ***	0,021	0,037	0,087	0,014 ***
Género (ref. Hombre)						
Mujer	-0,013	0,019	-0,132	0,054 **	0,054	0,019 ***
Nivel educativo (máximo alcanzado; ref. Primaria)						
1.ª etapa secundaria	-0,085	0,014 ***	-0,126	0,032 ***	-0,105	0,015 ***
2.ª etapa secundaria o superior en resto sectores	-0,418	0,014 ***	-0,495	0,033 ***	-0,403	0,016 ***
2.ª etapa secund. en educación, salud o serv. sociales	-0,299	0,057 ***	-0,167	0,240	-0,294	0,059 ***
2.ª etapa de secundaria en STEM [†]	-0,098	0,067	-0,387	0,164 **	-0,057	0,071
Superior en educación, salud o servicios sociales	-1,272	0,032 ***	-1,163	0,072 ***	-1,252	0,036 ***
Superior en STEM [†]	-0,738	0,026 ***	-0,633	0,067 ***	-0,717	0,028 ***
Mujer y Nivel educativo (ref. Mujer con estudios primarios)						
1.ª etapa secundaria	0,186	0,021 ***	-0,097	0,060	0,218	0,022 ***
2.ª etapa secundaria o superior en resto sectores	0,411	0,021 ***	0,055	0,058	0,412	0,022 ***
2.ª etapa secund. en educación, salud o serv. sociales	-0,034	0,061	0,109	0,284	-0,109	0,062 *
2.ª etapa de secundaria en STEM [†]	0,316	0,133 **	0,629	0,414	0,203	0,135
Superior en educación, salud o servicios sociales	0,200	0,037 ***	0,387	0,099 ***	0,139	0,040 ***
Superior en STEM [†]	0,123	0,040 ***	0,123	0,121	0,064	0,042
Cursos no reglados (últimas 4 semanas, ref. Vinculado con ocupación actual, participa la empresa)						
Vinculado con ocupación actual, no participa la empresa	-0,182	0,017 ***	-0,052	0,043	-0,178	0,018 ***
Vinculado con ocupación futura, participa la empresa	-0,349	0,031 ***	-0,156	0,061 **	-0,365	0,035 ***
Vinculado con ocupación futura, no participa la empresa	0,094	0,118	-0,699	0,344 **	0,156	0,124
Por interés personal	0,092	0,032 ***	0,077	0,089	0,080	0,034 **
No	-0,077	0,030 **	-0,031	0,080	-0,062	0,032 *

Características del empleado

ANEXO

CUADRO N.º A1

DETERMINANTES DE LA PROBABILIDAD DE AUTOMATIZACIÓN (Continuación)

	ECUACIÓN COMPLETA (CUENTA PROPIA & ASALARIADOS)		OCUPADOS POR CUENTA PROPIA		ASALARIADOS	
	COEF.	ERROR EST.	COEF.	ERROR EST.	COEF.	ERROR EST.
Situación profesional (ref. Asalariado)						
Autónomo	-0,109	0,019 ***				
Situación laboral (ref. Asalariado privado)						
Asalariado público					-0,128	0,016 ***
Tipo de contrato (ref. Indefinido)						
Temporal					0,047	0,011 ***
Antigüedad (años en la empresa, ref. <6 meses)						
6 meses-1,5 años	-0,029	0,015 *	0,033	0,043	-0,044	0,016 ***
1,6-3,2	-0,021	0,017	-0,001	0,045	-0,022	0,018
3,3-5,2	-0,017	0,017	-0,016	0,047	-0,012	0,019
5,3-7,5	-0,029	0,017 *	-0,123	0,047 ***	-0,011	0,019
7,6-10,3	-0,005	0,017	-0,011	0,045	-0,001	0,019
10,4-14,0	0,009	0,017	-0,072	0,043 *	0,030	0,020
14,1-19,7	0,023	0,017	-0,101	0,043 **	0,067	0,020 ***
19,8-26,7	0,069	0,017 ***	-0,120	0,043 ***	0,138	0,021 ***
26,8 o más	0,064	0,018 ***	-0,152	0,044 ***	0,139	0,022 ***
Trabajo desde el dominio (ref. No teletrabaja)						
Ocasionalmente	-0,362	0,022 ***	-0,148	0,024 ***	-0,767	0,045 ***
Más de la mitad de los días que trabajó	-0,428	0,020 ***	-0,184	0,024 ***	-0,744	0,035 ***
Trabajadores a cargo (ref. Ninguno)						
Encargado, jefe de taller, capataz o similar	-0,544	0,016 ***	-0,374	0,055 ***	-0,521	0,017 ***
Mando intermedio	-0,774	0,018 ***	-0,360	0,107 ***	-0,779	0,018 ***
Director de pequeña empresa, departamento o sucursal	-1,186	0,020 ***	-0,707	0,045 ***	-1,651	0,034 ***
Director de empresa grande o media	-1,535	0,045 ***	-0,919	0,075 ***	-1,736	0,070 ***
Ocupado independiente (sin jefes ni subordinados)	-0,695	0,020 ***	-0,325	0,044 ***	-0,465	0,035 ***
Situación laboral hace 1 año (ref. Ocupado)						
Parado	0,074	0,015 ***	0,050	0,045	0,079	0,016 ***
Estudiando	-0,060	0,031 *	0,115	0,109	-0,084	0,032 ***
Inactivo	0,053	0,032 *	0,060	0,082	0,057	0,034 *
Otros	0,003	0,043	-0,085	0,170	0,038	0,043
Búsqueda de empleo (ref. No busca)						
Sí, más estable y adecuado a la formación	0,074	0,024 ***	0,076	0,088	0,070	0,024 ***
Sí, mejores condiciones económicas y de horario	-0,027	0,016 *	0,145	0,055 ***	-0,048	0,016 ***
Sí, otros motivos	0,000	0,045	0,168	0,116	-0,045	0,048

Características del empleo

ANEXO

CUADRO N.º A1

DETERMINANTES DE LA PROBABILIDAD DE AUTOMATIZACIÓN (Continuación)

	ECUACIÓN COMPLETA (CUENTA PROPIA & ASALARIADOS)		OCUPADOS POR CUENTA PROPIA		ASALARIADOS	
	COEF.	ERROR EST.	COEF.	ERROR EST.	COEF.	ERROR EST.
Tamaño del establecimiento (nº de empleados, ref. 1-10)						
ns/nc	-0,157	0,014 ***	-0,273	0,074 ***	-0,127	0,015 ***
> 10	-0,170	0,009 ***	-0,470	0,043 ***	-0,141	0,009 ***
Clasificación Nacional de Actividades Económicas (ref. Sector Primario)						
Industria extractiva	-0,933	0,077 ***	-0,197	0,435	-0,847	0,057 ***
Industria manufacturera	-0,702	0,015 ***	-0,500	0,029 ***	-0,601	0,019 ***
Suministro energía	-1,314	0,052 ***	-0,739	0,303 **	-1,199	0,053 ***
Suministro agua, saneamiento	-0,971	0,033 ***	-1,183	0,132 ***	-0,818	0,036 ***
Construcción	-0,999	0,016 ***	-0,795	0,025 ***	-1,033	0,020 ***
Comercio, reparación vehículos	-0,825	0,014 ***	-1,631	0,021 ***	-0,434	0,019 ***
Transporte y almacenamiento	-0,897	0,017 ***	-0,949	0,023 ***	-0,767	0,022 ***
Hostelería	-0,320	0,017 ***	-0,003	0,033	-0,351	0,020 ***
TIC	-1,373	0,026 ***	-1,442	0,066 ***	-1,239	0,030 ***
Actividades financieras y de seguros	-0,670	0,027 ***	-0,586	0,046 ***	-0,521	0,031 ***
Actividades inmobiliarias	-0,714	0,044 ***	-0,749	0,039 ***	-0,662	0,071 ***
Actividades profesionales, científicas y técnicas	-1,418	0,021 ***	-1,710	0,030 ***	-1,211	0,028 ***
Actividades de administración y auxiliares	-1,047	0,016 ***	-0,810	0,045 ***	-0,963	0,020 ***
Administración pública	-1,402	0,018 ***			-1,178	0,026 ***
Educación	-2,588	0,023 ***	-2,214	0,081 ***	-2,391	0,028 ***
Actividades sanitarias, servicios sociales	-1,998	0,019 ***	-2,443	0,084 ***	-1,825	0,023 ***
Actividades artísticas	-1,291	0,026 ***	-1,562	0,054 ***	-1,115	0,031 ***
Otros servicios	-1,586	0,022 ***	-1,271	0,026 ***	-1,604	0,029 ***
Actividades del hogar	-1,230	0,018 ***			-1,127	0,021 ***
Constante	1,410	0,086 ***	1,748	24,550 ***	1,725	0,028 ***
Efectos regionales	Sí		Sí		Sí	
Efectos temporales	Sí		Sí		Sí	
Observaciones	220.254		39.753		180.501	
AIC	435		389		437	
Log pseudoverosimilitud	-47.920.386		-7.734.279		-39.456.713	

Notas: *STEM*: Science, Technology, Engineering y Mathematics.

Significatividad: * p < 0,1, ** p < 0,05, *** p < 0,01.

Fuente: BBVA Research a partir del INE.

Resumen

En este artículo se hace una revisión de las nuevas formas de empleo, entendiendo como tales las relaciones laborales que no son indefinidas ni a tiempo completo. Se muestra que la expansión de esas nuevas formas de empleo no fue creada por el cambio técnico, pero sí que la ha impulsado favoreciendo una nueva división del trabajo generando microtarefas que se subcontratan en plataformas digitales. Se revisa el volumen de empleo a través de plataformas y los principales problemas de relaciones laborales que están surgiendo, sobre todo la expansión de la figura de los autónomos dependientes. También se discuten las implicaciones en términos de la protección social y la necesidad de homogeneizar el aseguramiento social de los riesgos laborales y vitales.

Palabras clave: plataformas digitales, autoempleo dependiente, empleo atípico, precariedad.

Abstract

In this article, we review the growth of new forms of employment, which are the employment relations not under an open-ended or full-time basis. Technical change has not created the growth of new forms of employment but has driven its expansion through the outsourcing of microtasks in digital platforms. We also review the level of employment related to platforms and new labour conflicts, mainly the surge of dependent self-employment. Finally, we discuss the implications for social protection and the new standards for social security.

Key words: digital platforms, dependent self-employment, atypical employment, precariousness.

JEL classification: J21, J53, J81, J83.

NUEVAS FORMAS DE EMPLEO: DEL EMPLEO ATÍPICO A LAS PLATAFORMAS DIGITALES

Miguel Ángel MALO

Universidad de Salamanca

I. INTRODUCCIÓN

LA expansión del llamado empleo atípico (el que no es a tiempo completo o por tiempo indefinido) no es algo reciente. Sin embargo, existe un creciente interés para conocer si las transformaciones de la economía actual, sobre todo el cambio tecnológico, están llevando al empleo a una nueva realidad en la que esas relaciones laborales atípicas serán las predominantes o, al menos, mucho más predominantes que en la actualidad. En especial, la aparición del trabajo asociado a las plataformas digitales está dando lugar a un debate social sobre si se trata de relaciones laborales por cuenta propia (trabajadores autónomos) o por cuenta ajena (trabajadores asalariados). Esta última distinción es pertinente para muchas cuestiones, pero tiene especial importancia para el diseño de la protección social que ha de cubrir a quienes obtienen trabajo a través de dichas plataformas.

En este artículo se revisan estas cuestiones, teniendo en cuenta que algunas de ellas todavía se encuentran sometidas a un intenso debate. En primer lugar, se explica cómo el empleo atípico es previo al debate actual sobre el impacto del cambio técnico, pero que cobra nuevo vigor con las transformaciones que el mismo genera en los mercados de trabajo. En segundo lugar, se profundiza en cómo el cambio

técnico puede impactar sobre el empleo en un futuro inmediato a través de las plataformas digitales. A continuación, se discute la relación entre las plataformas digitales y el desafío que suponen para la protección social, en especial para los trabajadores autónomos. En una sección de cierre, se ofrece una serie de reflexiones sobre los desafíos para evitar que las nuevas formas de empleo acaben siendo nuevas formas de precariedad.

II. LA EXPANSIÓN DEL EMPLEO ATÍPICO

La categoría de nuevas formas de empleo incluye un conjunto heterogéneo de formas de la relación laboral que tienen en común el no ser lo que suele conocerse como la relación estándar de empleo. Aunque se pueden hacer muchos matices, aquí entenderemos por relación estándar de empleo el contrato indefinido a tiempo completo. Por tanto, como no estándar o atípicos quedan automáticamente identificados los contratos a tiempo parcial y las diferentes clases de contratos temporales, pero también las relaciones laborales que parecen estar a medio camino entre el trabajo por cuenta ajena y por cuenta propia, como los autónomos dependientes (1).

En torno a mediados del siglo XX, se generaliza en las eco-

nomías occidentales la relación laboral estándar (entendida como estable y a tiempo completo) como la piedra angular sobre la que se estructura el mercado de trabajo. Este tipo de relación laboral es la que permite, además, los diferentes tipos de aseguramiento –ante la enfermedad, el desempleo, la vejez y la discapacidad– que conforman el Estado de bienestar (Adams y Deakin, 2014). Las formas de relación laboral que no encajan en esa relación estándar se ven como minoritarias y dirigidas a situaciones muy particulares. Por ejemplo, en Estados Unidos, en esa época aparecen huecos en el predominio de la relación laboral indefinida, a través de las primeras empresas de empleo temporal, aunque limitadas a ocupaciones y sectores específicos (Hatton, 2011).

No es hasta la llegada de las crisis del petróleo en los años setenta del siglo XX cuando comienzan a promoverse las relaciones laborales no estándar o atípicas como medio de disminuir el desempleo. Aunque, en un primer momento, se intentó explicar el rápido aumento del desempleo por la conjunción de los *shocks* del petróleo y distintos mecanismos de persistencia, pronto la atención se desplazó hacia el papel de las instituciones laborales para explicar el mantenimiento de altas tasas de paro (Blanchard, 2006). La recomendación habitual de organismos internacionales (como la OCDE) consistía en reformar esas instituciones, entre las cuales siempre destacaba la normativa de las relaciones laborales. En aquellos momentos, en función de las características de los ordenamientos legales y del funcionamiento del diálogo social, se promueven figuras ya existentes que recortan el tiempo de tra-

bajo o bien acotan la duración del contrato de trabajo. Países como Reino Unido o Países Bajos ven crecer la proporción de la población trabajadora a tiempo parcial. Otros, como España, ven aumentar la proporción de trabajadores con contrato temporal (Toharia, 2005: 128-130). En todo caso, estas distintas vías de flexibilidad han ido confluyendo dentro de la Unión Europea (UE) hacia una legislación laboral con un gran número de rasgos básicos comunes, que no excluye, a pesar de todo, fuertes peculiaridades nacionales en el contenido de las relaciones laborales y en el derecho laboral (Blainpain, 2014: 316-320). En especial desde la década de los noventa, la UE ha favorecido la diversidad en la contratación de empleo, buscando a la vez una regulación de las formas de trabajo «atípicas» o no estándar, atendiendo sobre todo al habitual inferior grado de protección que suelen conllevar estas formas no estándar, lo cual se aprecia con claridad en las tres directivas sobre empleo no estándar referidas a tiempo parcial, contratos de duración determinada, y empresas de trabajo temporal.

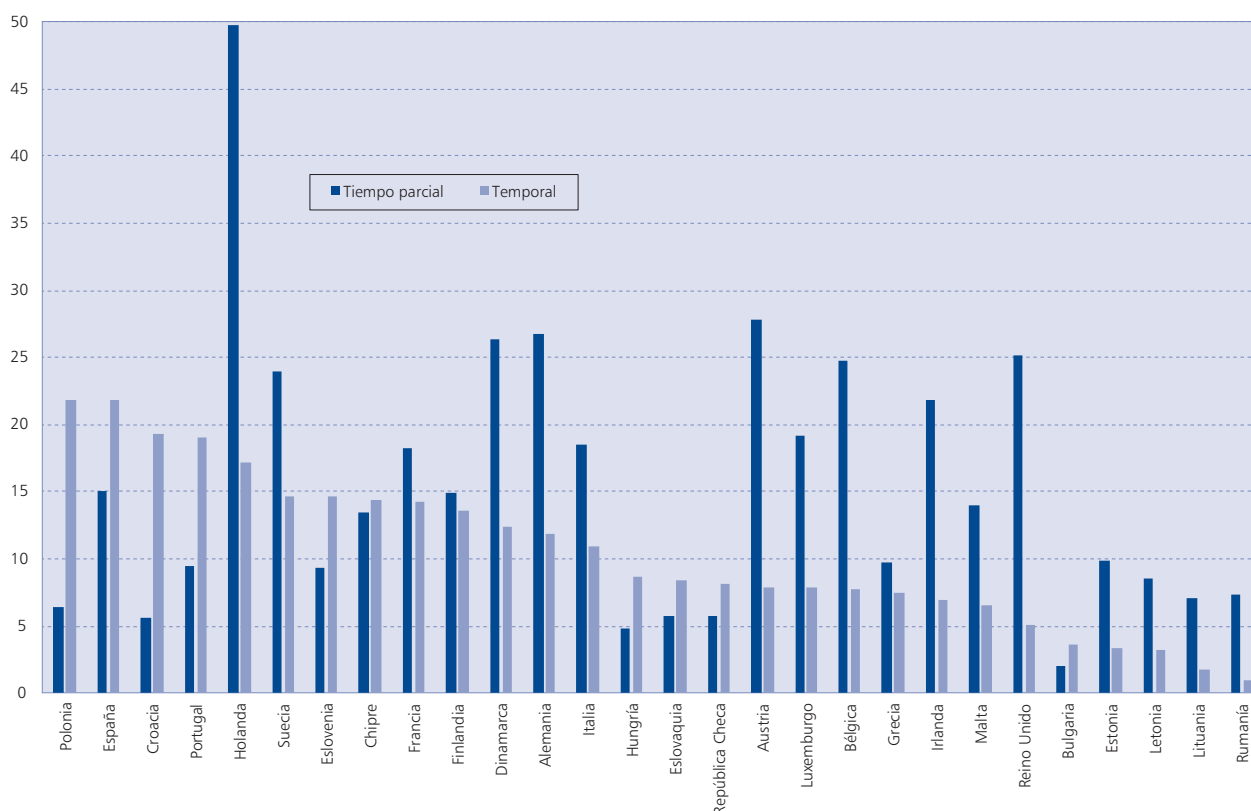
La creación de nuevas figuras legales relacionadas con la flexibilización no se ha detenido, siendo seguramente la más reciente, el contrato de cero horas, sobre todo conocido en el Reino Unido, pero que parece estar extendiéndose en otros países bajo diferentes formas, sin que hasta ahora haya tenido una respuesta clara de homogeneización por parte de la UE (Deakin, 2016). En la UE, el empleo atípico ha crecido desde los años noventa hasta la actualidad y, con la Gran Recesión, en general, ha seguido aumentando, si bien esta tendencia parece haber estado más relacionada con la pobreza en los

países con mercados de trabajo menos regulados y por la inseguridad laboral en los países del sur de la UE (Gutiérrez-Barbarusa, 2016). El proceso de expansión de las formas de empleo atípicas alcanza tanto a economías desarrolladas como en desarrollo (Organización Internacional del Trabajo –OIT–, 2016).

El gráfico 1 muestra la amplitud que alcanzan en diferentes países de la Unión Europea en 2016 las dos formas de trabajo atípicas más comunes, los contratos temporales y los contratos a tiempo parcial, en relación con el empleo total. En cuanto al empleo temporal, alcanza en dos países (Polonia y España) más del 20 por 100 del empleo, estando cerca de dicho valor otros dos (Croacia y Portugal). Por lo que se refiere al tiempo parcial, destaca Holanda que casi llega a la mitad del empleo total y luego hay una serie de países en torno al 25 por 100 (Suecia, Dinamarca, Alemania, Austria, Bélgica y Reino Unido). En el gráfico 1 también se aprecia, a simple vista, que no hay una relación clara en la intensidad del uso de ambos tipos de empleo atípico; de hecho, la correlación entre ambas tasas es de 0,19.

Puede argumentarse, de manera correcta, que si la mayoría de los trabajadores están en estas formas atípicas de empleo se trataría tan solo de una cuestión de organización jurídica de las relaciones laborales con escaso impacto en el bienestar. Sin embargo, como se muestra en el gráfico 2, los porcentajes de empleo temporal y a tiempo parcial involuntarios son elevados en buena parte de los países, en especial para el empleo temporal, que llega a superar el 90 por 100 en Chipre, pero que para una mayoría amplia de los países supera

GRÁFICO 1

TASAS DE EMPLEO A TIEMPO PARCIAL Y DE EMPLEO TEMPORAL RESPECTO DEL EMPLEO TOTAL EN LA UNIÓN EUROPEA, 2016 (Porcentajes)

Fuente: Eurostat.

el 50 por 100. Aunque la involuntariedad en ambos tipos de empleo atípico no es coincidente, sí que hay una asociación mayor que en el caso anterior, pues ahora se alcanza una correlación de 0,64. Autores como Standing (2011) han popularizado el término precariado para todos aquellos que no están bajo la relación de empleo estándar y que, a la vez, mantienen una situación en la que no hay confianza ni en las empresas ni en el Estado, pues tienen dificultades para alcanzar los niveles de protección social asociados a las relaciones laborales estables a tiempo completo.

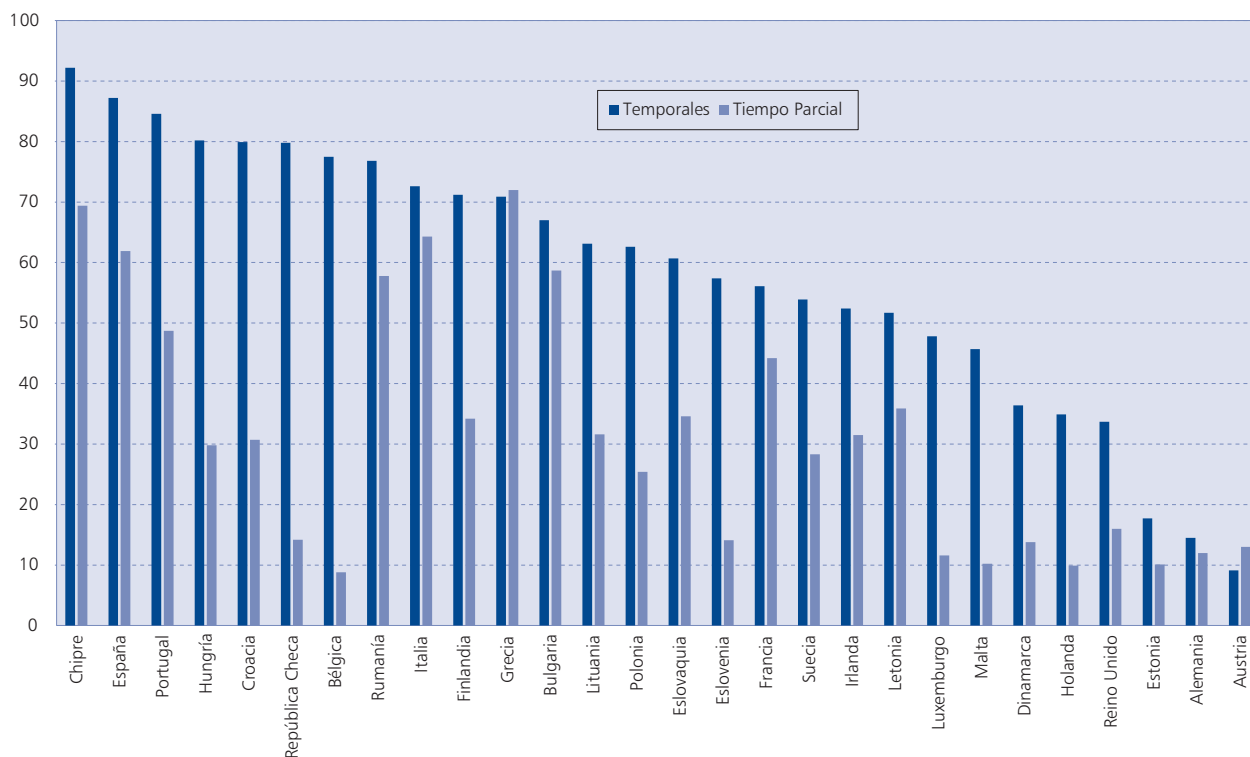
También se asocian a las nuevas formas de empleo, las relacio-

nes laborales que parecen situarse entre la relación laboral asalariada (el trabajo por cuenta ajena) y el trabajo autónomo (el trabajo para cuenta propia). Formalmente, se trata de trabajadores autónomos, pero que trabajan en exclusiva (o casi) para una sola empresa cliente y tienen una fuerte relación de dependencia respecto de ella, de forma que apenas tienen control sobre aspectos clave de su trabajo. Esta forma de empleo no es nueva, pero el interés y la preocupación por la misma es creciente (Muehlberger, 2007).

En España a esta situación del autónomo dependiente se le dio un reconocimiento legal en 2007 en el Estatuto del Trabajo-

dor Autónomo con la finalidad de dotar de una cobertura semejante a la de los trabajadores por cuenta ajena. Se denominan trabajadores autónomos dependientes (o TRADE) y, para ser considerados como tales, más del 75 por 100 de sus ingresos deben depender de una sola empresa cliente. Desde 2009 existe la posibilidad de reconocer por escrito la relación de TRADE entre el autónomo y la empresa cliente (Real Decreto 197/2009), lo cual conlleva la inscripción en un registro propio de los servicios públicos de empleo. A través de las estadísticas de trabajadores en alta en la Seguridad Social se ha reconstruido la serie de autónomos dependientes del grá-

GRÁFICO 2

PORCENTAJE DE INVOLUNTARIEDAD ENTRE LOS TRABAJADORES CON CONTRATO TEMPORAL Y A TIEMPO PARCIAL EN LA UNIÓN EUROPEA, 2016 (Porcentajes)


Fuente: Eurostat.

fico 3. Para apreciar su importancia relativa también se incluye el porcentaje respecto del total de autónomos personas físicas (donde se incluyen los autónomos dependientes). La tendencia ha tenido una pauta claramente creciente, desde apenas 500 personas en el primer trimestre de 2008 hasta sobrepasar las 10.000 desde el primer trimestre de 2016; sin embargo, esta tendencia parece haberse detenido en 2017, cuando ha caído ligeramente el volumen de autónomos dependientes (aunque permaneciendo por encima de los 10.000) y el porcentaje correspondiente. No obstante, el porcentaje nos muestra que se trata de un colectivo muy pequeño en relación con el total de autónomos personas físicas, en

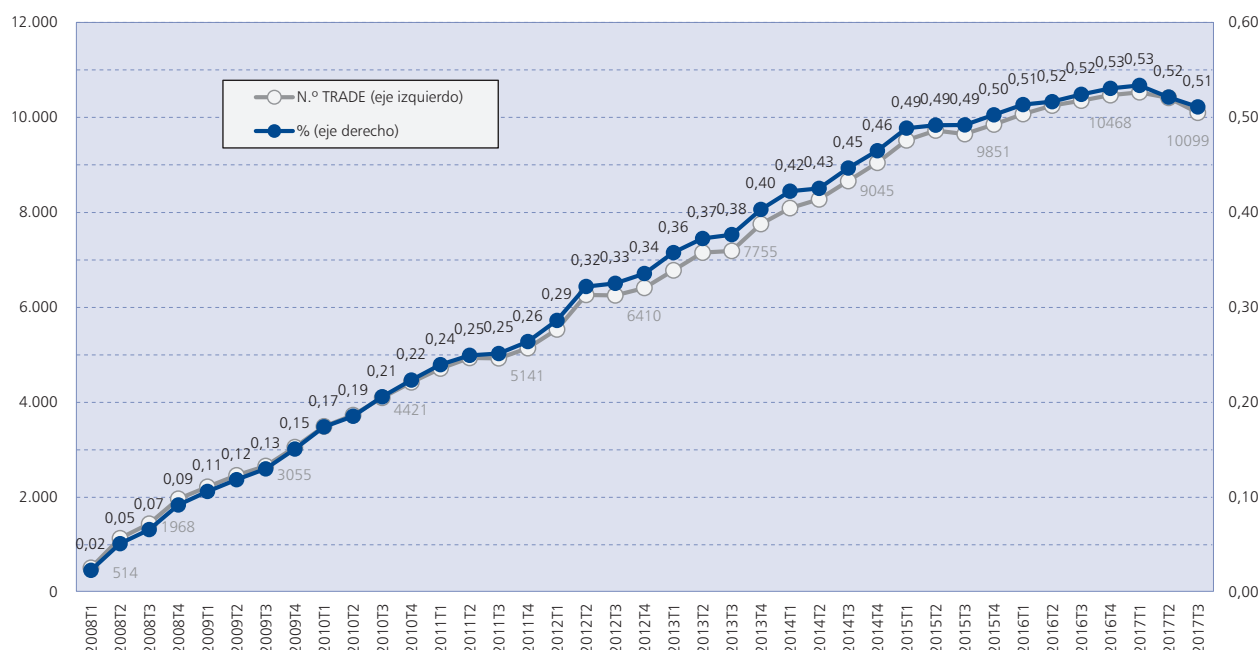
torno a un 0,5 por 100 a partir del último trimestre de 2015.

Ahora bien, los datos anteriores se refieren a aquéllos que aparecen en los registros de la Seguridad Social de manera explícita como TRADE. Puede haber más autónomos que, de hecho, son como trabajadores por cuenta ajena pero no se dan de alta como TRADE. El Instituto Nacional de Estadística (INE), a través de la *Encuesta de población activa*, permite obtener una aproximación a la medición del autoempleo dependiente sin tener en cuenta su definición legal como TRADE. Dicha aproximación se obtiene de las estimaciones que el INE realiza para la correcta estimación de

las cifras totales de trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia. Cuando se inició este procedimiento en 2009, la estimación mostró que en dicho año 210.000 trabajadores por cuenta propia (2) en realidad mantenían una relación laboral con su empresa cliente, cooperativa o familiar asimilable a una relación laboral por cuenta ajena, cifra que es varios órdenes de magnitud superior a los datos administrativos de TRADE (3).

Según Eurofound (2016; p. 24), los trabajadores autónomos dependientes venían a suponer un 1 por 100 del empleo total y en torno a un 13 por 100 de los autónomos sin asalariados. En la edición de 2015 de la

GRÁFICO 3
TRABAJADORES AUTÓNOMOS DEPENDIENTES EN ALTA EN SEGURIDAD SOCIAL Y PORCENTAJE RESPECTO
DEL TOTAL DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS PERSONAS FÍSICAS (A ÚLTIMO DÍA DE CADA TRIMESTRE)



Fuente: Estadística de trabajadores autónomos, propiamente dicho y personas físicas, en alta en Seguridad Social, Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

misma encuesta, se muestra que el porcentaje respecto del total está en el 1 por 100 y respecto del total de autónomos sin asalariados en el 13 por 100. Según la misma fuente, en España, el porcentaje respecto del empleo total alcanzaría el 0,5, lo cual supone una extensión mayor del fenómeno de lo que recogen los datos administrativos. En todo caso, el porcentaje en España es relativamente bajo en el contexto europeo, sobre todo respecto de Eslovaquia, Grecia, Italia o República Checa, países donde se supera el 3 por 100.

Así pues, aunque las formas atípicas de empleo pueden suponer una situación de precariedad para los trabajadores (en el sentido de no deseadas respecto de una relación laboral indefinida a tiempo completo) no todas lo

son de hecho y la involuntariedad varía de manera importante entre países. La transformación del empleo atípico en precariedad no solo tiene que ver con las características de los trabajadores (bajo nivel educativo, por ejemplo), sino también con la articulación institucional entre el empleo y el acceso al aseguramiento social de los riesgos de enfermedad, vejez, etc., que asociamos al Estado de bienestar.

III. CAMBIO TÉCNICO Y NUEVAS FORMAS DE EMPLEO

La expansión de las formas atípicas suele achacarse a un conjunto variado de causas, como son problemas en el diseño de la relación estándar de empleo que incentivarían a las

empresas a buscar formas contractuales alternativas y cambios en la organización empresarial relacionados con las presiones de la competencia en una economía globalizada (Adams y Deakin, 2014). Los problemas de diseño legal llevarían a visibilizar una segmentación por tipo de contrato que, sin embargo, tendría fuertes fundamentos en los cambios que ha experimentado la economía. Así, la extensión de las formas atípicas de empleo, la subcontratación y la fragmentación del lugar de trabajo responderían a una misma lógica que tiene varias caras.

La implantación de los ordenadores en los centros de trabajo ha sido simultánea a todo el proceso anterior de expansión del empleo atípico. Los aspectos de este cambio técnico que tienen

que ver con el manejo de información facilitan que la empresa pueda *disgregarse* en diferentes centros sin perder coordinación ni incurrir en costes prohibitivos. Aunque el cambio técnico no ha provocado la creación del empleo atípico sí que puede favorecer su expansión. Para entender esta cuestión, vamos a deslindar el impacto de la automatización de los efectos de las tecnologías de información y comunicación (TIC) sobre el empleo y, a partir de ahí, pasaremos revista a la cuestión de las plataformas digitales.

1. Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación

Gran parte de la discusión sobre el cambio técnico y el empleo se ha centrado últimamente en si la automatización de procesos de producción y prestación de servicios (los robots) destruirán buena parte de los empleos que conocemos a día de hoy. Aunque parece lógico que si los robots sustituyen por entero el trabajo de una persona el empleo debe disminuir, el mercado de trabajo no tiene un tamaño fijo para siempre por lo que el impacto de la automatización sobre el empleo es algo que debe dilucidarse mediante estimaciones empíricas. La evidencia no es concluyente ni siquiera para el caso que parece más claro, como es el de los robots industriales. Por un lado, Acemoglu y Restrepo (2017) estiman impactos negativos sobre el empleo debido al uso de robots industriales en Estados Unidos, en concreto, un descenso en el empleo total de tres trabajadores por cada robot industrial (de 1990 a 2007). Por otro lado, Dauth *et al.* (2017) realizan estimaciones semejantes para Alemania y no encuentran impac-

to sobre el empleo agregado, aunque sí sobre el empleo industrial, donde cada robot desplazó dos empleos industriales. Con todo, esta pérdida de empleo industrial no fue a través de despidos por instalación de robots, sino por que las empresas con más robots crean menos empleos nuevos.

Conviene, pues, hilar más fino que simplemente imaginar que un robot (o un proceso automatizado) sustituye al 100 por 100 a una persona en el mercado de trabajo. Un punto clave para entender el impacto de las nuevas tecnologías sobre el empleo es el contenido de las tareas que conforman las ocupaciones (Autor *et al.*, 2003; Acemoglu y Autor, 2011). Las ocupaciones (cualificadas o no) basadas en tareas que puedan ser replicadas por algoritmos pueden ser sustituidas y desplazadas por la automatización. En el caso de ocupaciones no cualificadas se trata de aquéllas compuestas por tareas rutinarias y repetitivas (de contenido manual), mientras que en el caso de las ocupaciones cualificadas se trata de las compuestas por tareas cognitivas (abstractas) basadas en reglas.

Las ocupaciones basadas en tareas manuales no repetitivas (poco cualificadas) y las basadas en tareas cognitivas basadas en reconocer patrones (cualificadas) son más difícilmente sustituibles a la vez que son complementarias de los avances tecnológicos que permiten un mejor y más rápido tratamiento de la información. Lo que tienen en común las tareas manuales no repetitivas y las tareas cognitivas basadas en reconocer patrones es el manejo complejo de información heterogénea (Levy y Murnane, 2004; capítulo 3). En el caso de las tareas poco cualificadas suele tratarse de ocupaciones que exi-

gen niveles medios de cultura, adaptabilidad, capacidad para enfrentarse a nuevas situaciones y sentido común en la resolución de esas situaciones. Estas ocupaciones suelen estar relacionadas con la interacción personal directa, la flexibilidad y la adaptación, algo en lo que los seres humanos contamos con una importante ventaja comparativa respecto de máquinas o procesos automatizados. En el caso de las tareas cualificadas, suele tratarse de ocupaciones que requieren una importante acumulación de conocimientos especializados para enfrentarse al reconocimiento de problemas.

Así, este tipo de cambio tecnológico ha venido teniendo un impacto desigual por ocupaciones y cualificaciones, generando en las economías desarrolladas una polarización de los ingresos, muy clara en Estados Unidos (Levy y Murnane, 2004), aunque cabe pensar que se vaya reduciendo con la expansión de ocupaciones de cualificación media basadas en capacidades profesionales especializadas con un fuerte componente de interacción personal, ocupaciones que, si son automatizadas, dan lugar a una gran merma de calidad (Autor, 2015).

Estas nuevas tecnologías de la información también han permitido el desarrollo de una división del lugar de trabajo entre diferentes centros, a veces en diferentes países. Este proceso se venía produciendo desde antes de la irrupción de estas innovaciones tecnológicas y tiene que ver con la concentración de las empresas en su *core competence* o competencia nuclear o principal (Weill, 2014). Las TIC, en gran medida, han permitido que este proceso de subcontratación se pueda hacer coordinando el

esfuerzo de distintos equipos de trabajadores en diferentes centros de trabajo en un tiempo factible y a precios competitivos.

2. Las plataformas digitales

Las plataformas digitales suelen dividirse en dos grandes grupos. Por un lado, están las plataformas de *crowdwork*. Con ellas, actividades que en principio eran llevadas a cabo por alguien con un vínculo contractual con la empresa (en general, como empleado) quedan externalizadas, pero de una forma diferente al habitual *outsourcing*, que suele denominarse *crowdsourcing*. En este caso, se ofrece la realización de esas tareas a un número amplio de personas (una «multitud», *crowd*) mediante una plataforma que funciona a través de Internet. La plataforma es un intermediario en el pleno sentido del término, ya que las partes no tienen por qué entrar en contacto directamente entre ellas (4). El tipo de tareas (o microtareas) que se ofrecen a esa multitud externa a la empresa a través de la plataforma van desde las simples y repetitivas (como categorización de datos, etiquetado de imágenes, etc.) a otras bastante más complejas e intensivas en tiempo como encontrar errores en páginas web, chequear productos de *software* o diseño de productos. (Risak, 2016; OIT, 2016). Así pues, puede entenderse el *crowdworking* como una extensión de los principios de la división del trabajo que de forma tan brillante describió Adam Smith en el inicio de *La riqueza de las naciones*, si bien con la novedad de una tecnología que permite coordinar de forma barata y sencilla tareas que se realizan en diferentes lugares por personas distintas. En este sentido,

colabora en la tendencia hacia la fragmentación del lugar de trabajo que ya impulsó la globalización a través del *outsourcing*. Por tanto, se desdibujan los límites de la empresa y aparece la cuestión de cómo y de qué manera se incentiva y se controla la actividad de esta multitud de trabajadores externos. Hoy en día hay dos formas fundamentales de hacerlo (Leimeister et al., 2016), mediante sistemas de torneos y mediante la colaboración de equipos. El sistema de torneos puede consistir en que es remunerado o bien el primer trabajador que termine con éxito la tarea o bien el trabajador con la mejor solución al problema. En el caso de colaboración se especifican los términos de la colaboración y en qué partes colabora cada trabajador. Como en el *crowdworking* los trabajadores deciden cuántas y qué tareas desarrollan de las listadas en la plataforma, el sistema de colaboración requiere de algún tipo de estructura de incentivos para conseguir la cooperación entre todos los que participan.

Por otro lado, están las plataformas relacionadas con trabajo bajo demanda a través de aplicaciones. En este caso, las actividades pueden ser tanto tradicionales (transporte de viajeros) o algunas formas de trabajo administrativo que también pueden considerarse como microtareas. En ocasiones la plataforma es un mero intermediario que permite casar oferente y demandante, mientras que en otras ocasiones la plataforma garantiza unos estándares de calidad y realiza procesos de selección de los trabajadores. Algunas de estas plataformas desarrollan su tarea totalmente a través de Internet y, por tanto, se pueden realizar casi desde cualquier lugar (como sucede, por ejemplo, con deter-

minados tipos de trabajo administrativo), mientras que otras se afianzan mucho más en las economías locales, ya que son el cauce para prestar algún tipo de servicio en persona (por ejemplo, el transporte de viajeros o el reparto de mercancías).

¿Cuántas son las personas que trabajan a través de plataformas? Las fuentes de datos existentes tienen serios problemas para captar a los trabajadores involucrados en este tipo de empleo. Abraham et al. (2017) muestran todos estos problemas de las fuentes actuales para el caso de Estados Unidos. En realidad, el problema no es tanto la novedad de estos sectores, que deberían ser captados en las fuentes habituales (encuestas y datos administrativos) para estudiar el empleo. Por un lado, el empleo a través de plataformas suele ser una relación no asalariada (autónomos) y las encuestas no suelen recoger mucha información sobre los mismos. Por otro lado, parece que una parte no desdeñable de estos trabajadores utilizan el empleo en plataformas como segundo empleo, y no suele compilarse tanta información de los segundos empleos en las encuestas y menos todavía cuando esos empleos no son regulares.

Smith y Leberstein (2015) han compilado una serie de datos sobre *crowdwork* de ámbito internacional que muestran que Amazon Mechanical Turk aglutina en torno a medio millón de trabajadores, Crowdfunder a cinco millones, Crowdsourcing a ocho millones y Clickworker a 0,7 millones. Kuek et al. (2015) realizan una estimación del tamaño del mercado mundial en 2013, que alcanzaría a 48 millones de trabajadores, pero de los cuales en torno al 10 por 100 estarían

realmente activos en el sector. El *Online Labour Index* (publicado por el Internet Institute of Oxford) es el primer indicador que proporciona un indicador sobre empleo en línea en actividades de la *gig economy* equivalente a las estadísticas convencionales (5) (Käsi y Lehdonvirta, 2016). Mide la oferta y la demanda de empleo *online* por países y ocupaciones; para ello contabiliza el número de proyectos y tareas a través de las seis mayores plataformas en línea que usan inglés como lengua de trabajo (6), las cuales representan al menos el 70 por 100 del mercado por tráfico en línea. El indicador se ofrece normalizado a partir de un cierto momento. Por ejemplo, entre julio de 2016 y julio de 2017 el mercado creció un 25 por 100. Este dato es interesante por mostrar, por primera vez, la evolución anual de los trabajos realizados a través de plataformas en línea y, por tanto, no obedece a picos estacionales, los cuales, posiblemente, son importantes en este tipo de empleo. La mayor parte de este incremento se debe a ocupaciones relacionadas con la tecnología y el desarrollo de programas informáticos, que crecieron un 37 por 100 durante el mencionado período. La siguiente categoría es la de trabajos creativos y multimedia, que aumentó un 21 por 100. La tercera en importancia fue la de trabajos administrativos y grabación de datos, que creció un 21 por 100 y que, en gran medida, se corresponde con la actividad de Amazon Mechanical Turk. Siempre para el mismo período, por países del empleador (el cliente de la plataforma), Estados Unidos domina en niveles (con el 46 por 100 del empleo) y en todas las ocupaciones. Europa abarca el 16 por 100, y, excluyendo el Reino Unido, es la región que ha experimentado un mayor crecimiento anual. El Reino

Unido, por sí solo, es el país europeo con mayor participación en el mercado (6,3 por 100 del empleo total), seguido de Alemania (7). Un punto de comparación de estos datos es el trabajo de Kuek *et al.* (2015), que estima que casi el 24 por 100 de los trabajadores son de Estados Unidos, seguido de India y Filipinas; sin embargo, en términos de la población activa del país el primer puesto corresponde a Filipinas (4,8 por 100), seguida de Serbia (2,6), Rumanía (2), Canadá (1,7) y Estados Unidos (1,6). Según las estimaciones de estos autores la cantidad de trabajadores de plataformas en España estaría entre 100.000 y 500.000, lo cual en términos de población nos colocaría entre 0,5 y 1 por 100, en el mismo rango que Australia o Pakistán (Kuek *et al.*, 2015; pp. 29-30) (8).

Incluso con el avance que ha supuesto el *Online Labour Index*, resulta difícil hacerse una idea cabal de si las cifras anteriores suponen «mucho» o «poco» empleo en relación con el conjunto del empleo dentro de un país. Katz y Krueger (2016) calculan que los trabajadores que proporcionan servicios a través de intermediarios en línea supusieron el 0,5 por 100 de todos los trabajadores en Estados Unidos en 2015. De Groen y Maselli (2016) estiman que en la Unión Europea había a finales de 2015, 65.000 conductores de Uber activos y unos 100.000 trabajadores activos en toda la economía colaborativa en la Unión Europea, un 0,05 por 100 del total de trabajadores. CIPD (2017) encuentra que, en el Reino Unido, el 4 por 100 de los adultos entre 18 y 70 años dicen haber estado involucrados alguna vez en un tipo de empleo remunerado obtenido a través de plataformas digitales de cualquier tipo. Por tanto, en

términos de *stocks* respecto del empleo total, los trabajadores que trabajan a través de plataformas digitales parecen un número relativamente pequeño, sobre todo en relación con otros tipos de empleo atípico, aunque parece estar creciendo con rapidez, como indirectamente muestran los datos del *Online Labour Index*.

En cuanto a las características de estos trabajadores, una de las investigaciones más ambiciosas es la encuesta lanzada por la OIT en 2015 a 1.100 trabajadores de dos plataformas digitales líderes (Amazon Mechanical Turk y Crowdfunder) sobre pautas de trabajo, historias laborales y seguridad económica (Berg, 2016). Esta encuesta muestra que mientras los trabajadores de Estados Unidos están repartidos de forma casi equilibrada entre mujeres y hombres (48 y 52 por 100, respectivamente), existe un fuerte desequilibrio a favor de los hombres en los radicados en el resto de países (entre 69 y 73 por 100 para los hombres). En general, sus niveles de educación no son bajos. Solo el 14,1 por 100 de los *crowdworkers* encuestados tenían educación secundaria o menos; 28,4 por 100 habían seguido estudios universitarios (sin completarlos, aunque un tercio de ellos seguían enrolados en la universidad); 36,7 tenían un título universitario de grado; y 16,9 un título de posgrado. En cuanto a la permanencia en el *crowdwork*, parece haber una elevada rotación; esto obedece tanto a que los trabajadores abandonan este tipo de trabajo (al menos en las plataformas objeto de estudio) como a los *ratings* mínimos de continuidad y calidad que exigen las plataformas. En todo caso, entre un 15 y un 26 por 100 de los trabajadores tenía una antigüedad de tres o más años (9).

Esta misma encuesta proporciona información muy interesante sobre las condiciones de trabajo en la economía de las plataformas. Así, la baja remuneración de las microtareas desarrolladas es la queja mayoritaria. A partir de la información sobre encargos realizados, horas de trabajo y tarifas, Berg (2016) calcula que, en una semana normal, trabajan en promedio 28,4 horas, de las cuales 21,8 horas fueron de trabajo efectivamente pagado. Es decir, por cada hora de trabajo remunerado debían dedicar, en promedio, 18 minutos de trabajos preparatorios y de búsqueda para ejecutar las microtareas efectivamente contratadas. Dependiendo de la plataforma y del país, los trabajadores ganaban en promedio entre 1 y 5,5 dólares por hora. Como es lógico, una de las formas de aumentar los ingresos puede ser trabajar más horas. Al respecto, parece existir un gran problema de sobreoferta, pues el 90 por 100 decían que querían hacer más *crowdwork* del que estaban llevando a cabo en ese momento; ahora bien, entre un 14 y un 33 por 100 (dependiendo de la plataforma) señalaban que la razón para no trabajar más (aunque lo desean) es que la remuneración no es suficiente (10).

Un aspecto importante es en qué medida este tipo de trabajo está afectando al conjunto de la estructura salarial. Goldshmidt y Schmieder (2016) analizan el impacto en la estructura salarial de esta externalización de puestos de trabajo y encuentran que, en Alemania, supone una bajada salarial de entre un 10 y 15 por 100 respecto de un puesto similar sin externalizar.

Se cuenta todavía con pocos trabajos sobre discriminación salarial en este mercado, pero comienza a aparecer evidencia sobre

discriminación en relación con el lugar geográfico desde el que operan los trabajadores. Graham *et al.* (2017) encuentran evidencia de discriminación estadística. Ésta no tiene lugar por parte de la plataforma, que, en principio, acepta a cualquier trabajador potencial sin más base que su cualificación y recibe los encargos de acuerdo con el historial que desarrolla en la empresa. Ahora bien, los clientes, en media, asumen que los trabajadores de países de baja y media renta proporcionan trabajo menos valioso, a no ser que el trabajador cuente con testimonios veraces de clientes previos que atestigüen la alta calidad de su trabajo. Galperin y Greppi (2017) confirman este tipo de discriminación en una plataforma que opera en español (11). Los trabajadores hispanohablantes de un país diferente de España tienen una probabilidad inferior en un 42 por 100 (*ceteris paribus*) de realizar un trabajo para empleadores españoles, que representan unos dos tercios de todos los empleadores que participan en la plataforma. En cuanto a discriminación por sexo, Adams y Berg (2017) analizan datos de una plataforma donde el sexo de los trabajadores es desconocido para las empresas cliente. A pesar de ese desconocimiento, encuentran que existe una brecha salarial, de manera que las mujeres ganan, en media, un 82 por 100 de lo que ganan los varones. Esta brecha puede ser explicada en gran parte por la experiencia acumulada en *crowdworking*, por el nivel educativo y por la necesidad de conciliar el trabajo con otras tareas relacionadas sobre todo con el trabajo doméstico y el cuidado de los niños. En definitiva, es muy posible que para las mujeres este tipo de trabajo se parezca a la búsqueda de conciliación con el contrato a tiempo parcial, pero con la variante de

que el trabajo remunerado se realiza en el hogar.

Una de las cuestiones que analizamos previamente en relación con el empleo atípico fue su involuntariedad. ¿Qué sucede en el ámbito de las plataformas digitales? Chen *et al.* (2017) encuentran que proporciona a los trabajadores una flexibilidad que ellos mismos consideran valiosa, sobre todo en cuanto a la flexibilidad horaria. Sin embargo, Mas y Pallais (2017) en un estudio más amplio, encuentran que el trabajador medio estaría dispuesto a perder salario con tal de evitar la flexibilidad de estos empleos. No obstante, estos mismos autores también encuentran que hay un grupo de trabajadores que sí que valoran las posibilidades de flexibilidad de los nuevos empleos. El CIPD (2017) muestra que en el Reino Unido el 14 por 100 de los trabajadores involucrados en la economía de las plataformas están en ese tipo de empleo porque no consiguieron un puesto de trabajo tradicional, mientras que entre los temporales el 30 por 100 aceptó ese tipo de contrato porque no encontró un trabajo indefinido y entre los trabajadores con un contrato de cero horas, el 33 por 100 dice que aceptó ese contrato porque no pudo encontrar un empleo con horas fijas de trabajo. En definitiva, al igual que en el resto del empleo atípico, la involuntariedad es un componente importante de estas nuevas formas de empleo, aunque hay un colectivo relevante de estos trabajadores que desean y buscan las diferentes formas de flexibilidad de este tipo de empleo.

Por último, es importante resaltar que las nuevas formas de empleo pueden abrir oportuni-

dades de trabajo en zonas remotas de las economías desarrolladas o proporcionar oportunidades de mayores salarios por hora a trabajadores de economías en desarrollo (De Stefano, 2016).

3. ¿Autónomos o asalariados?

La forma jurídica que adquieren las relaciones de empleo en las plataformas digitales es la del trabajador autónomo. Aunque hay gran variedad de unas plataformas a otras, en bastantes casos la plataforma tiene un importante control sobre los horarios, la cantidad y el tipo de trabajo que le llega al trabajador autónomo. Por ello, esta relación laboral tiene un carácter jerárquico y de subordinación que, de hecho, la asemeja mucho al empleo asalariado. Este hecho es importante porque el derecho laboral otorga una serie de protecciones al trabajador asalariado que no le otorga al trabajador por cuenta propia, puesto que se asume que el primero está en una posición de subordinación y el segundo no.

La dependencia y la jerarquía se produce en las plataformas mediante la gestión de los datos de la actividad de los trabajadores, que toma la forma de una selección *darwinista* (Sundararajan, 2016) (12), o, dicho con otras palabras, permanecen en la plataforma quienes superan los mínimos de las evaluaciones de los clientes, codificadas en forma de datos que se analizan de manera automatizada. En ocasiones, estas evaluaciones también pueden influir en la cantidad y el tipo de encargos que se le ofrecen al trabajador. Rechazar la realización de un servicio (muchas veces sin que importe la razón) suele conllevar una

bajada del *rating* y, por tanto, menos y peores asignaciones. Esto ha llevado a importantes conflictos entre las plataformas y los trabajadores, porque estos argumentan que no es lo mismo declinar una oferta por conveniencia que hacerlo por estar enfermo o por haber tenido un hijo recientemente. Normalmente, las plataformas alegan que ese tipo de situaciones no les afectan puesto que los trabajadores no son asalariados; aunque los conflictos reiterados también están abriendo la puerta a incluir el motivo del rechazo de encargos para no sufrir penalizaciones en el *rating*.

Así pues, estos trabajadores autónomos que trabajan a través de plataformas no pueden avanzar en la proyección de su negocio como podría hacer un verdadero autónomo, porque son dependientes respecto de la plataforma y el tratamiento de sus datos; sin embargo, esa dependencia no da lugar a derechos asociados al trabajo por cuenta ajena como el salario mínimo o vacaciones pagadas (porque jurídicamente son autónomos).

IV. CONCLUSIONES Y REFLEXIONES FINALES

El contrato indefinido a tiempo completo sigue siendo la figura central de la organización del mercado de trabajo. Incluso a pesar de la creciente expansión de diferentes formas de empleo atípico desde la década de los setenta del pasado siglo, el contrato indefinido a tiempo completo sigue siendo la referencia para pensar la posición de todas las demás formas de empleo y la protección que incorpora frente a los riesgos laborales y vitales (Adams y Deakin, 2014).

La expansión del empleo atípico ha ido ganando espacio, en un primer momento como intento de facilitar flexibilidad a las empresas frente a los vaivenes del ciclo económico y, después, como resultado de un cambio técnico que ha generado nuevas formas de relación entre trabajadores y empresas. El cambio técnico, sobre todo las plataformas digitales, incluso están impulsando figuras como la del autónomo dependiente que, aunque existía con anterioridad, parece encajar con la organización del trabajo en forma de microtareas y del trabajo bajo demanda vía aplicaciones.

En el pasado, la expansión del empleo atípico ha generado diferentes problemas, como bien ha mostrado el aumento del empleo temporal en España (Toharia, 2005), hasta el punto de condicionar el funcionamiento agregado del mercado de trabajo y afectar de forma negativa los resultados de la economía española (Jimeno, 2016). Dada la elevada proporción de involuntariedad, el empleo a tiempo parcial se ha sumado al empleo atípico que puede llamarse precario.

En este panorama, el cambio técnico que ha traído la economía de las plataformas corre el peligro de influir en un crecimiento mayor del empleo precario en España, más aún si tenemos en cuenta que, a pesar de la intención expresada en varias reformas laborales, ningún cambio legal ha conseguido disminuir la temporalidad como gran bolsa de empleo atípico y precario.

Todavía el volumen de personas involucradas en España en la economía de las plataformas parece bastante reducido; sin embargo, lo que cabe esperar

es que más y más personas se involucren conforme se desarrollen más plataformas en español de *crowdwork* y de trabajo bajo demanda, porque el progreso técnico que generan estas plataformas no va a desaparecer, sino más bien a transformarse y a aplicarse a más tipos de procesos de producción y de prestación de servicios.

Por todo ello, parece lógico fomentar las discusiones sobre la regulación que debe cubrir la actividad de las plataformas y, en especial en nuestro caso, el empleo. Más allá de entrar en la discusión sobre si la figura del TRADE debe mantenerse o no, o si los trabajadores de todas las plataformas deben decantarse o bien al lado del trabajo asalariado o bien al lado del trabajo por cuenta propia, convendría tratar de manera semejante a realidades que son semejantes. La situación de muchos trabajadores autónomos (¡y no solo en la economía de las plataformas!) es parecida a la de muchos trabajadores, tanto en términos de escaso control sobre los contenidos de su trabajo como en las limitaciones de la autonomía en su realización. Dado que la relación laboral de asalariado pretende crear protección para la parte más débil de la relación laboral y favorecer el aseguramiento social de ciertos riesgos laborales y vitales, parece necesario buscar la forma de que quien tiene una situación de debilidad (o dependencia) relativa semejante tenga derechos en la misma línea y esté cubierto por el mismo aseguramiento social. Esta equiparación o asimilación también debería suceder respecto del resto del empleo atípico, de forma que la intermitencia de las relaciones laborales o la limitación de horas de trabajo no dé lugar a bolsas de precariedad.

En realidad, una parte importante del debate social mantenido en España sobre la temporalidad tiene este sustrato de homogeneización, como ha sido el caso del contrato único y del sistema austriaco de cuenta de despido (más conocido como *la mochila austriaca*). Mientras que el contrato único parece difícil de extender a los autónomos dependientes, sí que podría extenderse un sistema austriaco para los trabajadores autónomos. También este es el contexto que debe tenerse en cuenta para las discusiones sobre la renta básica. Si no se tratan y se discuten este tipo de soluciones de homogeneización, las nuevas formas de empleo (y, muy en especial, las relacionadas con las plataformas) parasitarán otras formas de empleo de la misma persona o de otros miembros de la familia, con las cuales se obtendría la protección y cobertura ante el desempleo, maternidad y paternidad, vacaciones, etc.; quedando las nuevas formas de empleo como meros sobresueldos, excepto para aquéllos que las ejercieran a tiempo completo, que serían el núcleo duro de la precariedad.

La nueva regulación también tendrá que plantearse que la economía de las plataformas necesita de la articulación de nuevos derechos. Así, para que el *darwinismo* de datos juegue a favor de los trabajadores de las plataformas, éstos deberían tener derecho a la portabilidad de sus datos, ser dueños de sus datos y no perder sus historiales de desempeño y calidad cuando se mueven de una plataforma a otra (Sundararajan, 2016). También tendrá que tenerse en cuenta la articulación internacional de la regulación de las plataformas al ser un fenómeno deslocalizado casi por definición

(plataforma, cliente y trabajador pueden estar todos en países diferentes). Las plataformas rompen las barreras de las fronteras nacionales, que son las que han definido desde la revolución industrial el ámbito de aplicación de las leyes laborales; por tanto, es imprescindible que organismos mundiales –en especial, la Organización Internacional del Trabajo– desempeñen un papel crucial como coordinadores de la regulación internacional de las plataformas.

NOTAS

(1) También existe una aproximación más restrictiva sobre qué son nuevas formas de empleo, considerando una o más de las siguientes características: relaciones laborales que no son uno a uno entre empleador y asalariado; empleos con provisión de trabajo discontinuo o intermitente o por períodos de tiempo muy cortos (excluyendo el tiempo parcial habitual o el trabajo estacional); trabajo en red o mediante aplicaciones entre trabajadores autónomos, yendo más allá de las relaciones tradicionales dentro de las cadenas de valor (Mandl, 2016). Como se ve, esta perspectiva se basa más bien en las novedades jurídicas de las relaciones laborales y no tanto en buscar la lógica económica de procesos que supone ver estas novedades como parte de un conjunto más amplio, que es la perspectiva que se desarrolla en este artículo. Por ejemplo, desde nuestra perspectiva el llamado contrato de cero horas existente en algunos países, como el Reino Unido, no es más que un caso extremo de erosión de la relación de empleo estándar y que en otros países, como España, no existe pero que acaba teniendo un equivalente en los contratos temporales a tiempo parcial por muy pocas horas o días que se repiten con un mismo empleador. Sobre el contrato de cero horas en el Reino Unido se puede consultar Deakin (2016).

(2) De ellas, 151.700 dijeron ser autónomos, 42.000 declararon ser miembros de cooperativas y 16.300 dijeron ser ayudas familiares. En 2014, la cifra total ascendió a 258.000 autónomos dependientes. Esta última cifra se atribuye al INE a través de la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos, pero no ha sido posible localizar dicho dato entre las publicaciones del INE.

(3) Por otro lado, con los datos del INE, el fenómeno no se circunscribe a los autónomos, sino que abarca otras figuras del trabajo por cuenta propia.

(4) En ocasiones, el *crowdworking* se produce solo hacia dentro de la empresa (como en el caso de IBM), con trabajadores de la misma a los que se ofrece realizar ciertas tareas mediante este procedimiento. Aquí no trataremos este tema por alejarse de la cuestión central de las nuevas formas de empleo, aunque sí que tiene mucho que ver con cambios en la organización del trabajo en las empresas gracias a la digitalización.

(5) Se puede acceder a dicho indicador en la siguiente dirección: <http://ilabour.oii.ox.ac.uk/online-labour-index/>

(6) En el futuro, se prevé ampliar el indicador a plataformas en otros idiomas y añadir la posibilidad de desagregar el indicador por país del trabajador (y no solo del empleador).

(7) Los datos citados proceden de la primera explotación anual de los datos del indicador y se pueden encontrar, ampliados, en <http://ilabour.oii.ox.ac.uk/the-online-gig-economy-grew-26-over-the-past-year/> (último acceso: 20 de enero de 2018). El indicador está actualizado de manera permanente (con desagregaciones por ocupación y país del empleador) en la siguiente dirección: <http://ilabour.oii.ox.ac.uk/online-labour-index/>

(8) Los datos que sirven de base para las estimaciones de Kuek et al. (2015) proceden, sobre todo, de plataformas que operan en inglés, lo cual infraestimaría en algún grado los datos para España y también para América Latina, dado que también existen plataformas que operan en español, como la analizada en Galperin y Greppi (2017) que se menciona más adelante.

(9) Con la excepción de los trabajadores indios de Amazon Mechanical Turk, entre los cuales más de un 70 por 100 tenían una antigüedad de al menos tres años. Esto se debe a que Amazon Mechanical Turk decidió restringir el acceso de nuevos trabajadores no residentes en Estados Unidos (Berg, 2016; p. 6).

(10) No obstante, el problema de sobre oferta de trabajo en la economía de las plataformas ha sido señalado también por Graham et al. (2017) utilizando fuentes diferentes.

(11) La plataforma es Nubelo, adquirida por Freelancer en diciembre de 2016.

(12) Según Sundararajan (2016), el término *data darwinism* se debe a Om Malik, que lo habría usado por primera vez en la siguiente entrada de GigaOm: <https://gigaom.com/2013/03/17/uber-data-darwinism-and-the-future-of-work/>

BIBLIOGRAFÍA

ABRAHAM, K. G.; HALTIWANGER, J. C.; SANDUSKY, K., y J. R. SPLETZER (2017), «Measuring

the Gig Economy: Current Knowledge and Open Issues», NBER Conference on Research in Income and Wealth: Measuring and Accounting for Innovation in the 21st Century, Washington DC. Enlace: <http://go.nature.com/2ohelvc>

ACEMOGLU, D., y D. AUTOR (2011), «Skills, tasks and technologies: Implications for employment and earnings», *Handbook of Labor Economics*, 4: 1043-1171.

ACEMOGLU, D., y P. RESTREPO (2017), «Robots and Jobs: Evidence from US Labor Markets», *NBER Working Paper*, n.º 23285.

ADAMS, A., y J. BERG (2017), «When home affects pay: An analysis of the gender pay gap among crowdworkers», *SSRN Working Paper*. Enlace: <https://ssrn.com/abstract=3048711>

ADAMS, Z., y S. DEAKIN (2014), «Institutional Solutions to Precariousness and Inequality in Labour Markets», *British Journal of Industrial Relations*, 52: 779-809.

AUTOR, D.; LEVY, F., y R. MURNANE (2003), «The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration», *Quarterly Journal of Economics*, 118: 1279-1333.

BEAN, C. (1994), «European Unemployment: A Survey», *Journal of Economic Literature*, 32: 573- 619.

BERG, J. (2016), «Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers», *Conditions of work and employment series*, 74, INWORK, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra.

BLANCHARD, O. (2006), «European unemployment: the evolution of facts and ideas», *Economic Policy*, 45: 5-59.

CHEN, M. K.; CHEVALIER, J. A.; ROSSI, P. E., y E. OEHLSEN (2017), «The Value of Flexible Work: Evidence from Uber Drivers», *NBER Working Paper*, n.º 23296.

CIPD (2017), «To gig or not to gig? Stories from the modern economy», Championing better work and working lives, Survey Report. Enlace: <https://www.cipd.co.uk/knowledge/work/trends/gig-economy-report>

DAUTH, W.; FINDEISEN, S.; SUEDEKUM, J., y N. WOESSNER (2017), «German robots – The impact of industrial robots on workers», *CEPR Discussion Paper*, n.º 12306.

DE GROEN, W. P., y I. MASELLI (2016), «The impact of the Collaborative Economy on the Labour Market», CEPS special report, Center for European Policy Studies, Bruselas. Enlace: <http://ec.europa.eu>

eu/DocsRoom/documents/16953/attachments/1/translations

DE STEFANO, V. (2016), «The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork and labour protection in the gig economy», *Conditions of Work and Employment Series* 71, INWORK, Organización Internacional del Trabajo. Enlace: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf

DEAKIN, S. (2016), «New Forms of Employment: Implications for EU Law – The Law as It Stands», en R. BLANPAIN, F. HENDRICKX, y B. WAAS (eds.), *New Forms of Employment in Europe*, Wolters Kluwer, Holanda: 43-53.

EUROFOUND (2016), «Sixth European Working Conditions Survey – Overview Report». Enlace: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf

GALPERIN, H., y C. GREPPi (2017), «Geographical Discrimination in the Gig Economy», *SSRN Working Paper*. Enlace: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2922874

GRAHAM, M.; LEHDONVIRTA, V.; WOOD, A.; BARNARD, H.; HJORTH, II., y D.P. SIMON (2017), *The Risks and Rewards of Online Gig Work at the Global Margins*, Oxford: Oxford Internet Institute. Enlace: <https://www.oii.ox.ac.uk/publications/gigwork.pdf>

GUTIÉRREZ-BARBARRUSA, T. (2016), «The growth of precarious employment in Europe: Concepts, indicators and the effects of the global economic crisis», *International Labour Review*, 155: 477-508.

HATTON, E. (2011), *The Temp Economy*, Temple University Press, Filadelfia.

JIMENO, J. F. (2016), *Crecimiento y empleo. Una relación turbulenta e incomprensible*, RBA Editores, Barcelona.

KUEK, S. C.; PARADI-GUILFORD, C. M.; FAYOMI, T.; IMAIZUMI, S., y P. IPEIROTIS (2015), *The global opportunity in online outsourcing*. Washington, D.C.: World Bank Group. <http://documents.worldbank.org/curated/en/138371468000900555/The-global-opportunity-in-online-outsourcing>

LEIMEISTER, J. M.; ZOGAJ, S., y DURWARD (2016), «New Forms of Employment and IT: Crowdsourcing», en R. BLANPAIN, F. HENDRICKX y B. WAAS (eds.), *New Forms of Employment in Europe*, Wolters Kluwer, Holanda, pp. 23-42.

KÄSSI, O., y V. LEHDONVIRTA (2016), «Online Labour Index: Measuring the Online Gig

Economy for Policy and Research», trabajo presentado en el congreso «Internet, Politics & Policy 2016», 22-23 de septiembre, Universidad de Oxford. Enlace: http://labour.ox.ac.uk/online-labour-index/ KRATZ, L., y A. KRUEGER (2016), «The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995-2015», <i>NBER Working Paper</i>, 22667. Enlace: https://krueger.princeton.edu/sites/default/files/akrueger/files/katz_krueger_cws_-_march_29_20165.pdf LEVY, F., y R. J. MURNANE (2004), <i>The New Division of Labor. How Computers Are Creating the Next Job Market</i>, Russel Sage Foundation / Princeton University Press. MANDL, I. (2016), «Overview of New Forms of Employment», en R. BLANPAIN, F. HENDRCKX y B. WAAS (eds.), <i>New Forms of Employment in Europe</i>, Wolters Kluwer, Holanda: pp. 7-22.	MAS, A., y A. PALLAIS (2017), «Valuing Alternative Work Arrangements». <i>American Economic Review</i>, 107: 3722-3759. MUEHLBERGER, U. (2007), <i>Dependent Self-Employment. Workers on the Border between Employment and Self-Employment</i>, Palgrave Macmillan, Nueva York. OIT (2016), <i>Non-Standard Employment Around the World. Understanding challenges, shaping prospects</i>, Ginebra. RISAK, M. (2016), «Crowdworking: Towards a 'New' Form of Employment», en R. BLANPAIN, F. HENDRCKX y B. WAAS (eds.): <i>New Forms of Employment in Europe</i>, Wolters Kluwer, Holanda: pp. 93-102. SMITH, R., y S. LEBERSTEIN (2015), «Rights on Demand: Ensuring Workplace Standards and Worker Security in the On-Demand Economy», National Employment Law Project, New York. Enlace: http://www.nelp.org/content/uploads/Rights-On-Demand-Report.pdf	nelp.org/content/uploads/Rights-On-Demand-Report.pdf STANDING, G. (2011), <i>The Precariat. The New Dangerous Class</i>, Bloomsbury, Londres. SUNDARARAJAN, A. (2016), <i>The Sharing Economy. The End of Employment and the Rise of Crowd-based Capitalism</i>, MIT Press, Cambridge MA. TODOLI-SIGNES, A. (2017), «The End of the Subordinate Worker? The On-Demand Economy, the Gig Economy, and the Need for Protection for Crowdworkers», <i>International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations</i>, 33: 241-268. TOHARIA, L. (Dir.) (2005), <i>El problema de la temporalidad en España: Un diagnóstico</i>, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid. WEIL, D. (2014), <i>The Fissured Workplace</i>, Harvard University Press.
--	---	--

COLABORADORES EN ESTE NÚMERO

ARRANZ MUÑOZ, José María. Licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales y doctor en Ciencias Económicas por la Universidad de Alcalá. Es profesor titular en el área de Econometría del departamento de Economía de la Universidad de Alcalá. Ha sido Premio Extraordinario de Licenciatura y Premio de Jóvenes Investigadores de la Universidad de Alcalá. Sus líneas de investigación se centran en temas econométricos y aspectos relacionados con el mercado de trabajo (movilidad laboral, protección social y evaluación de políticas públicas). Sus trabajos han sido publicados en revistas nacionales e internacionales. Ha participado en numerosos proyectos y publicado diversos libros y capítulos de libros.

ARRAZOLA VACAS, María. Es doctora en Economía por la Universidad Complutense de Madrid. Ha sido profesora de las universidades Pública de Navarra, Europea y Carlos III. Actualmente es profesora del área de Fundamentos del Análisis Económico de la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid. Ha realizado investigaciones en múltiples campos, entre otros, el del análisis del impacto de políticas públicas. Ha publicado múltiples artículos en revistas internacionales (*Feminist Economics*, *Economics of Education Review*, *Education Economics*, *Applied Economics*, *Telecommunications Policy*, *Economics Letters*, *International Journal of Advertising*, etc.) y nacionales (*Investigaciones Económicas*, *Hacienda Pública*, *Papeles de Economía Española*, *Cuadernos de Información Económica*, etc.).

BENTOLILA, Samuel. Es doctor en Economía por el MIT y profesor de Economía del CEMFI. Su investigación se centra en la economía laboral. Cuenta con artículos en revistas como *Review of Economic Studies*, *Journal of the European Economic Association* o *Economic Journal*. Es *Fellow* de la European Economic Association y de la Asociación Española de Economía, de la que fue presidente, e investigador asociado del Centre for Economic Policy Research y del Center for Economic Studies-Ifo Institute. Ha sido *Associate Editor* de *SERIEs-Journal of the Spanish Economic Association* y lo es del *Portuguese Economic Journal*. Fue codirector de *Investigaciones Económicas*.

CEBRIÁN LÓPEZ, Inmaculada. Doctora en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad de Alcalá. profesora titular de Fundamentos del Análisis Económico en el Departamento de Economía de la Universidad de Alcalá. Su investigación está enfocada al análisis de los problemas derivados del desempleo y la precariedad laboral, con especial referencia a la contratación temporal y al empleo a tiempo parcial, la estabilidad del empleo indefinido y de la contratación en general, las trayectorias laborales y sus consecuencias para los salarios y las pensiones, siempre desde la perspectiva de género. Socia de AEET y miembro del grupo de investigación WEIPO.

DOMÉNECH, Rafael. Responsable de Análisis Macroeconómico de BBVA Research y catedrático de Fundamentos del Análisis Económico de la Universidad de Valencia. *MSc in Economics* por la LSE y doctor en Economía por la Universidad de Valencia. Ha sido director general en Presidencia del Gobierno y director del Instituto de Economía Internacional. Ha sido también investigador colaborador de la OCDE, Comisión Europea, Ministerio de Economía y Hacienda y Fundación Rafael del Pino. Miembro del Comité de Expertos sobre el Factor de Sostenibilidad del Sistema Público de Pensiones y miembro de honor de la Asociación Española de Economía.

FELGUEROSO, Florentino. Es doctor en Economía por la Universidad de Oviedo. En la actualidad investigador asociado de la Fundación de Estudios de Economía Aplicada. Ha sido profesor titular de la Universidad de Oviedo e investigador afiliado al CEPR y al CentrA, y ha trabajado como consultor para la Comisión Europea, la OCDE, la OIT y el BID. Su área de especialización es la Economía Laboral.

GALÁN PÉREZ, Sofía. Es doctora en Economía por la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid. Se ha dedicado a la investigación y el análisis del mercado de trabajo con foco en el mercado español. Entre su experiencia laboral se encuentra haber sido ayudante de investigación en la Unidad de Mercado de Trabajo y técnico economista en la Unidad de Macroeconomía del Banco de España, economista en el Banco Central Europeo y en la actualidad es *Senior Analyst* en Compass Lexecon.

GARCÍA, Juan Ramón. Economista principal en la unidad de España y Portugal de BBVA Research. Con anterioridad, fue economista sénior en las unidades de Análisis Sectorial y de Tendencias Globales de BBVA Research e investigador en la Fundación de Estudios de Economía Aplicada (Fedea).

GARCÍA PÉREZ, José Ignacio. Es doctor en Economía por la Universidad Complutense y el Centro de Estudios Monetarios y Financieros. Es profesor titular de la Universidad Pablo Olavide y vicerrector de Formación no Reglada e Investigación en la Universidad Internacional de Andalucía. Además es investigador asociado a Fedea y vocal asesor de la Agencia Estatal de Investigación. Sus áreas de especialización son la Microeconomía aplicada al mercado de trabajo y a la evaluación causal de políticas públicas. Ha dirigido proyectos de investigación en convocatorias nacionales e internacionales y ha actuado como consultor para la OCDE y el Ministerio de Educación. Sus trabajos más relevantes han sido publicados en *Journal of Applied Econometrics*, *Labour Economics*, *British Journal of Industrial Relations*, *Economics of Education Review*, *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, *SERIEs – Journal of the Spanish Economic Association*, *Economic Inquiry* o *Applied Economics*.

GARCÍA-SERRANO, Carlos. Licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales y doctor en Ciencias Económicas por la Universidad de Alcalá. Ocupa una plaza de catedrático de Universidad en el departamento de Economía de la Universidad de Alcalá. Sus líneas de investigación se centran en diversos aspectos relacionados con la movilidad laboral, el empleo temporal, los salarios, el desempleo y las políticas activas y pasivas del mercado de trabajo. Ha participado en numerosos contratos y proyectos de investigación y publicado artículos en revistas especializadas de ámbito tanto nacional como internacional, así como varios libros y capítulos de libros.

GORJÓN, Lucía. Trabaja en Fedea como Analista de Investigación. Es doctora *Cum Laude* en Economía por la Universidad del País Vasco bajo la supervisión de Sara de la Rica. Evalúa el impacto de las políticas económicas y sociales con técnicas microeconómicas avanzadas. Sus campos de investigación son: mercado laboral, género, pobreza y educación. También ha sido investigadora invitada en el Deutsches Institut für Entwicklungspolitik (Instituto de Desarrollo Alemán, DIE) en colaboración con el Banco Mundial, en Bonn. Es colaboradora de varios proyectos con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, así como con diferentes instituciones públicas regionales.

HERNANZ, Virginia. profesora titular de Universidad del departamento de Economía de la Universidad de Alcalá. Con anterioridad ha trabajado como ayudante de investigación de la Fundación de Economía Aplicada (Fedea) y ha realizado estancias posdoctorales en la Universidad Bocconi de Milan, en el Centre for European Economic Research (ZEW) en Mannheim y en la Universidad de Waterloo en Canadá. Sus principales intereses de investigación incluyen el trabajo temporal, el desempleo, las transiciones dentro y fuera del mercado de trabajo y las políticas activas de empleo.

HEVIA PAYÁ, José de. Es doctor en Economía por la Universidad Complutense de Madrid. Ha sido profesor de la Universidad Complutense, de la Universidad Europea y de la Universidad Carlos III. Actualmente es catedrático del área de Fundamentos del Análisis Económico de la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid. Ha realizado múltiples investigaciones, entre otras, en el campo del análisis del impacto de políticas públicas. Ha publicado múltiples artículos en revistas internacionales (*Feminist Economics, Economics of Education Review, Education Economics, Applied Economics, Telecommunications Policy, Economics Letters, International Journal of Advertising*, etc.) y nacionales (*Investigaciones Económicas, Hacienda Pública, Papeles de Economía Española, Cuadernos de Información Económica*, etc.).

JANSEN, Marcel. Es doctor en Economía por el European University Institute. En la actualidad es profesor titular de la Universidad Autónoma de Madrid. Es *Research Fellow* del Institute for Study of Labor (IZA) y de la Fundación de Estudios de Economía Aplicada (Fedea). Obtuvo el Premio Jaime Fernández de Araoz en 2015. Sus áreas de especialización son la Economía Laboral y la Macroeconomía. Sus trabajos más relevantes han sido publicados en *Economic Journal, The Journal of the European Economic Association, Labor Economics, European Economic Review, Scandinavian Journal of Economics* y *Series*.

JIMENO, Juan F. Doctor en Economía por el Massachusetts Institute of Technology. En la actualidad, es jefe de la División de Modelización y Análisis Macroeconómico del Banco de España, donde previamente (2004-2015) ejerció las funciones de jefe de la División de Investigación. Antes de su incorporación al Banco de España, fue profesor titular de Economía en la Universidad de Alcalá (Madrid), Investigador en la Fundación de Estudios de Economía Aplicada y *Lecturer* en Economía en la London School of Economics. También es *Research Fellow* del Centre for Economic Policy Research (CEPR, London), del Institute for the Study of Labor (IZA, Bonn), y editor del *IZA Journal of Labor Policy*.

Ha publicado numerosos artículos en revistas académicas, así como varios libros, capítulos de libro y artículos de orientación divulgativa, en su mayor parte sobre temas de macroeconomía aplicada y cuestiones de economía laboral. Es miembro de la Junta Directiva de la Asociación Española de Economía (de la que fue presidente durante 2017) y editor del blog de Economía *Nada es Gratis*.

LAHERA FORTEZA, Jesús. Doctor en Derecho y profesor titular de Derecho del Trabajo y Seguridad Social en la Universidad Complutense de Madrid. Es profesor también en el Centro de Estudios Garrigues, Máster de asesoría jurídico laboral. Autor o coautor de diez monografías y coordinador de seis obras colectivas, ha participado en más de 60 libros colectivos y es autor de numerosos artículos en revistas especializadas y de análisis jurisprudenciales. Tiene tres sexenios de investigación reconocidos. Es colaborador habitual de *Cinco Días* y puntualmente en otros medios de comunicación como *El País*. Ha sido director de un proyecto de investigación I + D dedicado a la responsabilidad en accidentes de trabajo, ha participado en numerosos proyectos de investigación nacionales y europeos y en diversos contratos de asesoramiento jurídico, entre los que se encuentra durante varios años uno con el servicio jurídico de UGT. En la actualidad es consultor del despacho AbdonPedrajas&Molero (www.abdonpedrajas.com). También es asesor en políticas laborales y sociales del partido político Ciudadanos. Sus líneas de análisis se han centrado en los siguientes temas: contratación laboral temporal y precariedad en el empleo; despido en sus aspectos sustantivos y procesales; titularidad y desarrollo de los derechos colectivos, con especial dedicación a la negociación colectiva; las fuentes de regulación del trabajo; las responsabilidades empresariales en accidentes de trabajo; la flexiseguridad europea y las reformas del mercado de trabajo.

MALO, Miguel Ángel. Doctor en Economía por la Universidad de Alcalá. En la actualidad es profesor de Economía en la Universidad de Salamanca. Su especialidad es la Economía Laboral y su investigación se centra en: trabajadores temporales, reformas laborales, evaluación de impacto de las políticas de mercado de trabajo, y el empleo de las personas con discapacidad. De forma ocasional, ha participado en proyectos sobre pobreza y exclusión social. Ha trabajado como economista sénior de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en Ginebra, y ha sido investigador visitante en la OIT, el NBER (National Bureau of Economic Research), el ECASS (European Centre for Analysis in the Social Sciences, Universidad de Essex) y el UMIST (University of Manchester Institute of Science and Technology). También ha actuado como consultor para organismos públicos españoles e internacionales. De 2007 a 2009 fue presidente de la Asociación Española de Economía del Trabajo. Página web personal: <http://diarium.usal.es/malo/>

MONTAÑEZ, Miriam. Economista sénior de BBVA Research. Tras su paso por las Unidades de Economías Emergentes y América Latina, colaborando en la coordinación de los equipos de análisis económicos en América del Sur, actualmente pertenece a la Unidad de España dedicada al análisis económico nacional y regional. Anteriormente, ha sido profesora de Econometría y Marketing en la Universidad de Castilla-La Mancha y UNEF, además de participar como ponente en conferencias académicas y cursos formativos. Obtuvo la Licenciatura en Economía por la Universidad de Málaga en 2006 y el Título de Estudios Avanzados por la Universidad Autónoma de Madrid en 2008.

MORENO, Gloria. Licenciada y doctora en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad Autónoma de Madrid. Profesora titular de Fundamentos del Análisis Económico de la Universidad de Alcalá. Miembro del grupo de investigación WEIPO (bienestar, desigualdad, pobreza y políticas públicas) de la UAH y socia de la AEET (Asociación Española de Economía del Trabajo). Su investigación y publicaciones se centran en el análisis del mercado laboral, analizando problemas como el desempleo la temporalidad, la discriminación salarial, la inmigración, la estabilidad de la contratación indefinida, las trayectorias laborales o el empleo de los jóvenes, introduciendo siempre la perspectiva de género.

NEUT, Alejandro. Economista líder de la Unidad de Economía Digital de BBVA Research. Doctor en Economía por el Massachusetts Institute of Technology, con MS en Políticas Públicas y título de ingeniero civil matemático de la Universidad de Chile. Con anterioridad trabajó como economista principal para las áreas de Modelación y Análisis Global y de Mercados Financieros Globales (Madrid), Economista principal para el área económica de Estados Unidos (Nueva York) y economista sénior para el área de América Latina (Madrid). También ejerció como economista de la OCDE en el Centro de Desarrollo (París) y paralelamente ha impartido cursos en SciencesPo y Universidad de Chile, junto a conferencias esporádicas en otras universidades.

RICA, Sara de la. Es catedrática en Economía por la Universidad del País Vasco e investigadora asociada en Fedea, así como en

otras instituciones académicas internacionales, como CREAM, situado en Londres e IZA, situado en Bonn. Su campo de investigación se centra en el Análisis Económico del Mercado de Trabajo y sus publicaciones científicas más relevantes abarcan temas de género, inmigración e instituciones del mercado laboral. Sus artículos han sido publicados en numerosas revistas académicas internacionales de prestigio, cuya lista completa puede obtenerse en su página web personal: www.saradelarica.com

SALA, Héctor. Es profesor titular de Universidad en la Universitat Autònoma de Barcelona e investigador afiliado del IZA Institute of Labor Economics (Bonn, Alemania). Su investigación se centra en las áreas de economía laboral y macroeconomía. Su investigación ha sido publicada en revistas académicas internacionales tales como *Economic Modelling*, *Journal of Productivity Analysis*, *Journal of Macroeconomics*, *Scandinavian Journal of Economics*, *Journal of Economic Surveys*, *European Journal of Political Economy* o *The Review of World Economics*.

TRIVÍN, Pedro. Es miembro del departamento de Economía de la Universitat de Girona desde septiembre de 2016. Doctor en Economía Aplicada por la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB, 2016), su investigación se centra en la Macroeconomía y la Desigualdad. Con anterioridad a su contratación en la UdG, ha desarrollado su investigación en la UAB y Queen Mary University of London. Ha publicado su investigación en *SERIEs*, *Journal of African Economies*, o *The Review of World Economics*.

PUBLICACIONES DE FUNCAS

Últimos números publicados:

PAPELES DE ECONOMÍA ESPAÑOLA

N.º 154. La teoría económica de las reformas fiscales: análisis y aplicaciones para España

N.º 155. El negocio bancario tras las expansiones cuantitativas

PANORAMA SOCIAL

N.º 25. Desigualdades digitales: los límites de la Sociedad Red

N.º 26. La inclusión de las personas con discapacidad en España

CUADERNOS DE INFORMACIÓN ECONÓMICA

N.º 263. Economía española: escenarios 2018-2020

N.º 264. Innovación financiera: criptoactivos y sandbox

PAPELES DE ENERGÍA

N.º 5 (2018)

SPANISH ECONOMIC AND FINANCIAL OUTLOOK

Vol. 7, N.º 2 (2018). Spain's financial sector: Current trends and future challenges

Vol. 7, N.º 3 (2018). Spain in the digital era

ESTUDIOS DE LA FUNDACIÓN

N.º 87. La voz de la sociedad ante la crisis. Potencial y límites de la respuesta de la sociedad española a la crisis actual

N.º 88. Economía sumergida y fraude fiscal en España: ¿qué sabemos?, ¿qué podemos hacer?

LIBROS

Junio (2017). *La economía, la innovación y el futuro del sistema nacional de salud*

Septiembre (2017). *Manual de regulación bancaria en España*

AÑO 2018

Publicación	Suscripción*			Números sueltos**	
	Suscripción anual	Edición papel €	Edición digital	Edición papel €	Edición digital
Papeles de Economía Española	4 números	50	Gratuita	15	Gratuito
Cuadernos de Información Económica	6 números	40	Gratuita	10	Gratuito
Panorama Social	2 números	20	Gratuita	13	Gratuito
Spanish Economic and Financial Outlook	6 números	30	Gratuita	10	Gratuito
Papeles de Energía	2 números	20	Gratuita	13	Gratuito
Focus	6 números	—	Gratuita	—	—
Estudios (números sueltos)	—	—	—	12	Gratuito

Los precios incluyen el IVA. No incluyen los gastos de envío.

* Gastos de envío: España, 7 €/año; Europa, 10 €/ejemplar; resto países: 20,85 €/ejemplar.

** Gastos de envío: correo postal (Madrid y provincias): 1 €.

Servicio de mensajería: Madrid capital, 3,45 €; resto provincias, 10,44 €.

Forma de pago: domiciliación bancaria, transferencia bancaria y tarjeta de crédito.

SUSCRIPCIÓN Y PEDIDOS

INTERNET: <http://www.funcas.es/Publicaciones/Publicaciones.aspx?Id=0>

E-MAIL: publica@funcas.es

