

LUCES Y SOMBRAS DEL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA

PROBLEMAS, SITUACIÓN Y TENDENCIAS

JOSÉ IGNACIO PÉREZ INFANTE (*)

Profesor Asociado de la Universidad Carlos III
y Responsable del Observatorio de la
Negociación Colectiva de la Comisión consul-
tiva Nacional de Convenios Colectivos

El objetivo de este trabajo es el análisis de la situación actual y las tendencias existentes en el mercado de trabajo, haciendo especial hincapié en los aspectos más positivos y en los principales problemas que caracterizan al citado mercado, desde una perspectiva económica, ligada al empleo y al comportamiento actual y futuro del paro.

Para ello, además de este apartado, el trabajo se dividirá en otros cuatro epígrafes. El primero tratará de los problemas estadísticos existentes para la medición del paro, como medida resultante de los desequilibrios existentes en el mercado de trabajo español, y de cómo actualmente el paro registrado supera al paro estimado por la EPA, cuando históricamente ocurría lo contrario.

El segundo epígrafe se dedicará a la evolución de las variables más relevantes del mercado de trabajo español, población activa, empleo y paro y de si existe o no convergencia con los países de la Unión Europea en estas variables. En este apartado se analizará un concepto muy importante para comprender la naturaleza de la economía española, el umbral de creación de empleo, y si, actualmente y en el futuro próximo, el crecimiento económico tiene y tendrá capacidad suficiente para que persista la reducción del desempleo.

El tercero estudia dos aspectos importantes del mercado de trabajo: las causas y consecuencias del

escaso peso relativo del trabajo a tiempo parcial y del elevado peso relativo del empleo temporal. En este apartado se considerará también el papel y los límites de las reformas laborales en la modificación de la importancia de los dos tipos de contratación.

El cuarto epígrafe resumirá los aspectos más relevantes de la relación entre inmigración y mercado de trabajo español, explicando las causas de ese fenómeno y sus consecuencias en ese mercado.

Por último, se dedicará un último apartado al resumen y conclusiones de este trabajo.

EL PARO REGISTRADO SUPERA AL DE LA EPA

Históricamente el paro estimado por la Encuesta de Población Activa (EPA) ha superado al paro registrado en las oficinas públicas de empleo por dos razones principales (1) La primera, porque no todas las personas que cumplen los criterios internacionales de la OIT para ser consideradas como tales (no tener empleo,

buscar activamente uno y estar disponible para trabajar), que son las utilizadas por la EPA, se registran necesariamente en las oficinas públicas de empleo, por no ser obligatoria dicha inscripción salvo en determinadas circunstancias, como la percepción de las prestaciones por desempleo. Y, la segunda, porque, en virtud de una norma de 1985 (2), el Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE, antiguo INEM) excluye a una serie de colectivos de las cifras del paro registrado, aunque sean desocupados y estén inscritos en las oficinas de búsqueda de empleo, como es el caso de la mayoría de los estudiantes (3), los que buscan empleos de corta duración y jornada reducida (4) y los perceptores del subsidio agrario de carácter eventual de Andalucía y Extremadura.

Ahora bien, a partir de 2005, la situación es la contraria. El paro registrado supera al paro estimado por la EPA en más de doscientas mil personas tanto en 2006 como en el promedio de los tres primeros trimestres de 2007, cuando en 2004 el paro de la EPA superaba al registrado en casi seiscientas mil personas y en 2000 en más de novecientas mil.

En la situación actual, las dos razones que explicaban que el paro de la EPA superara al paro registrado se han visto contrarrestadas por una razón nueva, que actúa al contrario, la existencia de un importante número de personas registradas en las oficinas de empleo y computadas como parados por el SPEE que, aunque no tengan empleo, no cumplen los criterios de la EPA de búsqueda activa de empleo en las últimas cuatro semanas y de disponibilidad para trabajar en las dos semanas siguientes.

Pues bien, este cambio de la relación existente entre el paro de la EPA y el del paro registrado, que ha hecho que desde 2001 el paro registrado haya aumentado más de un millón por encima del paro de la EPA, se debe prácticamente en su totalidad a los cambios metodológicos que desde entonces se han producido en la EPA y en la medición del paro registrado.

En cuanto a la EPA, desde 2001, se han introducido dos cambios que han repercutido en las cifras de paro estimadas por la encuesta. El primero, en 2002, que supone que a las personas entrevistadas, que declaran que el único método de búsqueda de empleo utilizado sea el de la inscripción en una oficina pública de empleo, si esa inscripción se ha realizado antes de las últimas cuatro semanas, se les exige haber tenido contacto con la oficina con la finalidad de encontrar trabajo en ese periodo; en caso contrario, aunque cumpla el resto de los requisitos de la OIT, la EPA no la considerará parada. Y, el segundo cambio, la modificación del cuestionario y de la forma de la entrevista, que ha favorecido el

aflojamiento de empleos de corta duración en detrimento del número de parados.

El primer cambio provocó una reducción del paro de la EPA de más de 460.000 personas y el segundo de casi 80.000 personas. En total, como consecuencia de los cambios de la EPA el paro disminuyó, por razones únicamente estadísticas, en más de 540.000 personas.

Además, también las cifras del paro registrado se han visto afectadas, en este caso al alza, por un cambio en su medición que se produjo en 2005, al pasarse del sistema anterior, el Sistema de Información Laboral de Empleo (SILE), al nuevo, el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE), necesario para integrar el Servicio Público Estatal con los Servicios Autonómicos que surgen como consecuencia de la transferencia de competencias en materia de gestión de la colocación y de las políticas de empleo a las Comunidades Autónomas.

El nuevo método de medición del paro registrado introdujo tres importantes modificaciones respecto del método anterior:

- La actualización de la clasificación de los demandantes de empleo al modificarse las circunstancias de los mismos, lo que puede influir en la exclusión o no del paro registrado. Un ejemplo de esta situación es el estudiante de una titulación media o superior que, según el SILE, se seguía excluyendo del paro aunque finalizara sus estudios y, según el SISPE, se considera parado cuando se produzca esa circunstancia.
- La utilización del cruce de los registros de demandantes de empleo inscritos en las oficinas públicas de empleo con los registros de afiliaciones a la Seguridad Social, tanto para excluir del paro a las personas en alta por colocación en la Seguridad Social, lo que ya se hacía en el sistema anterior, como para incluir en el paro a las personas que han causado baja por pérdida del empleo, lo que es una novedad respecto a la situación anterior.
- La consideración como parados registrados de los extranjeros no ocupados inscritos en las oficinas de empleo, que venían excluyéndose del paro registrado sin ningún amparo normativo, ya que la Orden Ministerial de 1985 no los citaba.

El conjunto de los tres cambios en la medición del paro registrado supuso con cifras de enero de 2001 (ya que en ese mes se calculó la cuantía de esa variable con los dos sistemas, el SILE y el SISPE), un incremento de más de 450.000 parados registrados.

La suma del descenso estimado del paro de la EPA, relacionado directamente con dos cambios metodológicos de 2002 y 2005, superior a 540.000 personas, y el aumento estimado del paro registrado, derivado de la introducción del SISPE, por encima de 450.000 personas, coincide prácticamente con el mayor aumento del paro registrado en relación con el paro de la EPA que se produce desde 2001, algo más de un millón de personas (5).

En cualquier caso, de las dos estadísticas existentes para la medición del paro, la EPA y el registro de las oficinas públicas de Empleo, la primera, una encuesta trimestral dirigida a las personas residentes en hogares familiares, parece más adecuada para esa medición que la segunda, una estadística administrativa mensual, por tres razones principalmente:

- La EPA es una estadística que tiene como finalidad cuantificar de forma simultánea todas las situaciones de una persona en relación con el mercado de trabajo, actividad, empleo y paro, lo que permite calcular las tasas de actividad, ocupación y paro, ratios que no pueden estimarse con las cifras de los registros de las oficinas de empleo, que sólo permiten medir el paro registrado.
- La EPA sigue estrictamente los criterios internacionales de la OIT de medición del paro, mientras que las cifras de registro no cumplen necesariamente esos criterios, es más, puede ocurrir que una persona que cumpla estrictamente esas circunstancias se excluya del paro registrado, en virtud de la norma de 1985.
- La EPA incluye todos los métodos de búsqueda de empleo y las cifras de las oficinas de empleo únicamente a las personas registradas en esas oficinas, excluyendo a parados que buscan empleo por otros procedimientos diferentes, como las relaciones personales y familiares y el envío directo del currículo a las empresas.

Sin embargo, las estimaciones de la EPA están condicionadas por una serie de limitaciones y problemas, algunos relacionados con la propia naturaleza de la encuesta, pero no siempre de imposible solución, entre las que pueden citarse:

- La periodicidad trimestral, que limita su utilización en el análisis de la coyuntura del mercado de trabajo, aunque en períodos anteriores se disponía de datos mensuales (6).
- La forma de realización de la entrevista, según la cual una única persona de cada hogar contesta a todos los cuestionarios de las personas residentes,

cuando no siempre dispone de información adecuada de la situación del resto de los miembros del hogar.

- La falta de representatividad de la muestra que puede producirse por el método de estratificación, que excluye la distribución de la población por edad y sexo, por su posible envejecimiento, a medida que transcurre el tiempo sin modificar su diseño, y por el tratamiento de la falta de respuesta de los hogares por ausencia o negativa, que acaban suprimiéndose.

Una forma de solucionar o, al menos, amortiguar algunos de estos problemas y limitaciones pueden ser la publicación mensual de los grandes agregados de la EPA, como se hacía antes de octubre de 1998, la utilización del Padrón Continuo de la Población para estratificar la muestra, con base en la distribución de la población por edad y sexo, y modificar trimestralmente las secciones censales de la muestra (7) para adaptarlas a la población más actualizada posible, la reiteración al menos de parte del cuestionario, a los demás miembros del hogar, cuando se planteen dudas serias sobre el conocimiento de la situación laboral de estos miembros por parte de la persona entrevistada, la generalización de las entrevistas en horarios no laborales y, por último, la posibilidad de sustituir los hogares suprimidos por la falta de respuesta, sobre todo por la ausencia repetida de todas las personas potencialmente activas (8).

En cualquier caso, además de la EPA y el paro registrado, existen tres estadísticas que pueden complementar la primera, en la medición del empleo, como las afiliaciones a la Seguridad Social, la Contabilidad Nacional de España y la Encuesta Trimestral de Coyuntura Laboral del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (9).

EVOLUCIÓN RECIENTE DEL MERCADO DE TRABAJO CONVERGENCIA CON EUROPA †

Con los datos más recientes de la EPA, los últimos disponibles son los correspondientes al tercer trimestre de 2007, en el conjunto de los tres primeros trimestres el empleo crece, en términos interanuales, el 3,3% y la población activa el 2,8%, mientras que el paro desciende en el 2,3%. Estas variaciones suponen una desaceleración tanto del empleo como de la población activa respecto del conjunto de 2006, aunque más en la primera magnitud (ocho décimas) que en la segunda (cinco décimas), lo que implica una minoración de 1,6 puntos en la tasa de descenso del paro.

Si se consideran las correspondientes tasas de actividad y de empleo (ambas en proporción de la

población de 16 y más años), así como la tasa de paro (porcentaje respecto de la población activa), la situación con el último dato disponible, el tercer trimestre de 2007, es muy favorable. Las tasas de actividad y de empleo (59,1% y 54,4%, respectivamente) alcanzan los valores máximos de sus correspondientes series históricas, mientras que la tasa de paro (8%), que repite el valor del trimestre precedente, pero es inferior en una décima a un año antes, se sitúa en el nivel más bajo desde el primer trimestre de 1979.

La evolución reciente del mercado de trabajo español, pese a la desaceleración del empleo y al mantenimiento de la tasa de paro, sigue siendo bastante positiva porque el empleo sigue creciendo a un ritmo elevado, el 3,1% en el tercer trimestre superior en más de un punto porcentual al promedio de la Unión Europea (1,8% en el primer semestre en términos de Contabilidad Nacional), y el paro se mantiene a niveles desconocidos en los últimos veintiocho años.

En efecto, la capacidad generadora de empleo de la economía española es elevada. Una forma indirecta de estimar si es alta o baja es cuantificar el umbral de creación del empleo (u.c.e.) que es el crecimiento del PIB real o en volumen necesario para que la economía genere empleo neto, a partir del cuál aumenta el empleo de la economía. Este umbral coincide de la productividad por ocupado.

La productividad aparente por ocupado (así denominada por los problemas para cuantificar aisladamente la productividad del trabajo), que sólo se puede calcular con los datos de la Contabilidad Nacional de España (CNE), se obtiene dividiendo el PIB real por el empleo equivalente a tiempo completo (10).

Si el incremento del PIB real es inferior al u.c.e., el de la productividad por ocupado, la economía destruirá empleo. Para que se cree empleo, el crecimiento del PIB tiene que superar al de la productividad por ocupado, al u.c.e. Cuanto más alto sea el u.c.e., más tendrá que crecer el PIB para crear empleo neto y menor será la capacidad generadora de empleo de la economía y viceversa.

Con los datos corregidos de estacionalidad y calendario de la Contabilidad Nacional Trimestral de España (CNTR) correspondientes al tercer trimestre, el crecimiento en tasa interanual del PIB real se sitúa en el 3,8% y el empleo equivalente a tiempo completo el 3%, incremento muy semejante al del empleo de la EPA (11), por lo que el aumento de la productividad aparente por ocupado asciende al 0,8%, la misma cifra que en los dos trimestres anteriores, lo

que significa que el crecimiento del PIB a partir del cual el empleo de la economía española crece es sólo del 0,8%, inferior a la unidad.

Para el conjunto de los tres primeros trimestres de 2007, el PIB aumenta a una tasa interanual del 4%, el empleo equivalente en tiempo el 3,1% y la productividad por ocupado también el 0,8%.

Este bajo crecimiento de la productividad por ocupado significa una alta capacidad generadora de empleo de la economía española, algo que ha ocurrido en todos los períodos de fuerte crecimiento económico a partir de 1985, ya que el u.c.e. y, por consiguiente, el incremento de la productividad por ocupado tiene en España un comportamiento anticíclico o contra cíclico, contrariamente a lo que ocurre en otros países europeos, en los que aumenta en las fases de alto crecimiento del PIB y baja en las de reducido crecimiento del PIB. La capacidad generadora de empleo tiene, en cambio, un comportamiento procíclico, es alta en las fases más expansivas y es baja en las recesivas (12).

El reducido u.c.e. actual es consecuencia de dos factores. El primero, es debido al efecto composición que se produce en el nivel y crecimiento de la productividad por ocupado, al concentrarse gran parte del incremento del PIB en sectores con productividad inferior a la media, como la construcción y determinadas ramas del sector servicios. Y, el segundo, es consecuencia del efecto de la temporalidad en la flexibilización de las empresas, que posibilita que en las fases expansivas las empresas contraten más intensamente que lo que sucedería si existieran menos facilidades para contratar temporalmente.

Este bajo nivel del u.c.e., y, en consecuencia, alta capacidad generadora de empleo de la economía española, es difícil que se modifique a corto plazo. Aunque si la economía española se debilitara notablemente en el futuro y el ritmo de aumento del PIB se redujera intensamente, entonces lo más probable es que el u.c.e. aumentara y la capacidad generadora de empleo bajara y ello también por dos razones. Porque la mayor desaceleración se produciría, probablemente, en los sectores de menor productividad, construcción y determinados servicios, y porque las mayores facilidades para finalizar los contratos temporales que los indefinidos posibilitaría un mayor descenso del empleo que si la temporalidad fuese menor.

Ahora bien, el bajo u.c.e. actual y la alta capacidad generadora de empleo puede no ser suficiente para que persista la reducción del paro, ya que éste sólo disminuirá si el aumento del empleo supera al de la población activa. Si ocurre lo contrario el paro

aumentará y, casi seguro, que también lo hará la tasa de paro.

Por lo tanto, el crecimiento del PIB, además de necesario para que la economía cree empleo (u.c.e.), debe ser suficiente también para que el aumento del empleo absorba, por lo menos, el incremento de la población activa. Esto significa que el aumento relativo del PIB necesario para mantener la tasa de paro será igual a la suma de los crecimientos también relativos de la productividad por ocupado (u.c.e.) y de la población activa.

Si se considera el conjunto de los tres primeros trimestres de 2007, el u.c.e. se mantiene constante en el 0,8% y el aumento de la población activa se reduce al 2,8%, por lo que el incremento del PIB necesario para mantener la tasa de paro se sitúa en ese período en el 3,6%. Ahora bien, el aumento interanual del PIB ascendió en el conjunto de los tres primeros trimestres del año al 4%, cuatro décimas más que el necesario para que no aumente la tasa de paro, por lo que esta tasa debería disminuir en esa cuantía. En realidad disminuyó en tres décimas, del 8,5% en 2006 al 8,2% en los tres primeros trimestres de 2007, lo que puede explicarse tanto por razones de redondeo como de utilización de dos fuentes estadísticas diferentes, la CNTR y la EPA.

Si se utiliza el último dato disponible, al tercer trimestre de 2007, el aumento del PIB necesario para mantener la tasa de paro era el 3,8%, igual a la suma del incremento de la productividad por ocupado, 0,8%, y del de la población activa, 3%, según las estimaciones de la encuesta de población activa, la única estadística que cuantifica esta magnitud.

Al coincidir el crecimiento del PIB del tercer trimestre con la suma del u.c.e. y del incremento de la población activa, la tasa de paro se mantiene en el tercer trimestre de 2007, en el mismo nivel, el 8% que en el segundo.

De todo esto se deduce que, a pesar de que todavía se mantienen fuertes crecimientos del PIB cercanos al 4%, estos están ya en la frontera del aumento necesario del PIB para mantener constante la tasa de paro, por lo que la previsible desaceleración en los próximos trimestres del PIB dificultará el que prosiga la tendencia descendente de la tasa de paro; incluso, podría aumentar esta tasa, si no se producen cambios notables en la cuantía de los componentes del citado aumento necesario del PIB, el u.c.e. y el avance relativo de la población activa.

Sí que es posible que si continúa la desaceleración del PIB y, en consecuencia, del empleo, se produz-

ca también una desaceleración de la población activa. Pero esta menor tasa de aumento de la población activa se podría ver compensada por una mayor tasa de aumento de la productividad por ocupado del u.c.e., porque este último concepto, como ya se ha señalado, suele ser mayor cuanto menor sea el crecimiento de la economía española (13).

En cuanto a la posible convergencia del mercado de trabajo español, es muy significativa la evolución de las tasas de actividad y ocupación (en proporción a la población de 15 y 64 años que es la forma ordinaria de cuantificar estas tasas por Eurostat) y de paro (en proporción a la población activa).

Para el conjunto de la población las tasas de actividad y ocupación han superado por primera vez en 2006 a las del promedio de la Unión Europea, cuando en los años anteriores estas tasas eran notablemente inferiores en España. Por ejemplo, en 2000, la tasa de actividad española, 65,4%, era inferior a la UE-25 (sin incluir Rumania y Bulgaria) en 3,3 puntos porcentuales y a la de UE-15 en 3,8 puntos y la tasa de ocupación, 56,3%, era menor que la de la UE-25 en 6,1 puntos y que la de la UE-15 en 7,1 puntos.

En cambio, en el primer trimestre de 2007 las tasas de actividad y ocupación de España se sitúan, respectivamente, en el 71,1% y 65,1%. Estas tasas superan a las de la UE-27 (incluyendo Rumania y Bulgaria) en 1,2 puntos en el primer caso y en siete décimas en el segundo caso y a las de la UE-13 (zona del euro) en sus décimas en la primera tasa y en tres décimas en la segunda.

Pero la explicación de que las tasas de actividad y ocupación españolas sean ya superiores a las de la UE se explica en su totalidad por las tasas masculinas, ya que las tasas femeninas españolas siguen siendo inferiores.

En efecto, mientras que las tasas de actividad y ocupación de los hombres españoles superan en alrededor de cuatro puntos a las de la UE-27 y en algo menos, en torno a tres puntos, a las de la zona del euro, las tasas de actividad y ocupación de las mujeres españolas siguen siendo inferiores a las de los países europeos, con diferencias más intensas en las de ocupación (3,4 puntos respecto a la UE-27 y tres puntos respecto a la zona del euro) que en las de actividad (1,7 puntos respecto a la UE-27 y 1,8 puntos respecto a la zona del euro).

En cualquier caso, en las tasas de actividad y ocupación femeninas también se está produciendo un proceso de convergencia importante de España con relación a la UE, ya que las diferencias eran muy

superiores hace unos años. Así, en 2000 la diferencia en la tasa de actividad era de ocho puntos respecto de la UE-25 y la UE-15 y en la tasa de ocupación de 12,3 puntos respecto a la UE-25 y de 13,8 respecto a la UE-15. Si sigue esta tendencia, previsiblemente, en uno o dos años se habrá llegado a la convergencia en lo que respecta a la tasa de actividad y en algo más, tres o cuatro años, en lo que respecta a la tasa de ocupación.

También en relación con la tasa de paro se han reducido las diferencias de España y la UE. Desde la segunda mitad de la década de los setenta España era el país de la UE con mayor tasa de paro y las diferencias con el promedio de la UE eran muy altas, de 2,5 puntos respecto a la UE-25 y de 3,4 puntos respecto a la UE-15 todavía en 2000. Esa diferencia es mucho menor con los datos más recientes, septiembre de 2007, que es de sólo un punto porcentual si se compara con la UE-27 y de siete décimas si la comparación se realiza con la zona del euro. Además, en la actualidad hay varios países con mayor tasa de paro que España (Alemania, Portugal, Grecia y Francia, dentro de la antigua UE-15, y Polonia y Eslovaquia, dentro de los países de más reciente adhesión).

Además, con los últimos datos disponibles, los citados de septiembre de 2007, ya es menor la tasa de paro de los hombres españoles que la de los hombres de la UE-27 (tres décimas menos) y que la de los hombres de la zona del euro (cuatro décimas menos). Por el contrario, la tasa de las mujeres sigue siendo más alta que la de las de la UE-27 (3,1 puntos más) y que la de las de la zona del euro (2,1 puntos más) (14).

EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL Y LA TEMPORALIDAD DEL EMPLEO. DOS FENÓMENOS DIVERGENTES*

En cambio, existen dos aspectos del mercado de trabajo en los que no se detecta una tendencia de convergencia de España hacia la Unión Europea; la importancia del empleo a tiempo parcial, que sigue siendo muy reducida, y la tasa de temporalidad, que es la más alta de toda la UE y también de la OCDE.

En cuanto al **trabajo a tiempo parcial**, el porcentaje de éste sobre el total del empleo se mantiene prácticamente constante en el 8% desde antes de la reforma que se produjo en 1998 en este tipo de contrato hasta 2002, lo que es significativo de los escasos resultados de esa reforma consensuada por el primer gobierno del PP con los sindicatos UGT y CCOO, pero con el rechazo de las organizaciones empresariales, CEOE y CEPYME. Este rechazo, unido

a que la definición de ese contrato se hace más estricta (15) y a que se suprimen las horas extraordinarias para los contratos a tiempo parcial de carácter temporal (16) explica la no aceptación de la reforma de la contratación a tiempo parcial por parte de las empresas y, por lo tanto, los escasos resultados de la misma.

Con la finalidad de eliminar los obstáculos a la contratación a tiempo parcial en la reforma laboral de 2001, aprobada por el segundo gobierno del PP, esta vez sin el consenso de sindicatos y organizaciones empresariales y con la oposición radical de los primeros, se volvió a modificar la modalidad de contratación a tiempo parcial (17). A pesar de esta nueva modificación el porcentaje del empleo a tiempo parcial se mantiene constante en el 8% en 2002, aumentó ligeramente en 2003 al 8,2% y un poco más intensamente en 2004, al situarse en el 8,7%.

En 2005 se produjo un brusco crecimiento de ese porcentaje, hasta el 12,4% en media anual. Ahora bien, ese notable aumento no parece que se haya debido a la reforma en la modalidad de la contratación a tiempo parcial sino a la modificación que se produjo en la metodología de la EPA en el primer trimestre de ese año, especialmente por el cambio de cuestionario que se produjo en dicho período, que no sólo favoreció el afloramiento de empleos de corta duración sino también, por la modificación de las preguntas relativas a la jornada laboral, el afloramiento de los empleos de jornada reducida (18), (19).

De hecho, en los años posteriores el porcentaje de empleo a tiempo parcial disminuye ligeramente, hasta el 12% en 2006 y 11,8% en el promedio de los tres primeros trimestres de 2007, lo que puede ser expresivo de que el aumento del porcentaje tiene más carácter estadístico, es decir, de sesgo al alza por el cambio del cuestionario, que resultado de la reforma laboral de 2001.

Además, pese al crecimiento de 2005, el porcentaje de empleo a tiempo parcial sigue siendo muy reducido respecto al promedio de la Unión Europea. Así, con datos homogéneos de Eurostat, la Oficina estadística de la Comisión Europea, correspondientes al primer trimestre de 2007, ese porcentaje, que se situaba en España en el 12,4%, ascendía en media en la UE-27 al 18,4% y en la zona del euro, la UE-13, al 20%, o sea, seis y casi ocho puntos más que en España, respectivamente.

La escasa utilización del empleo a tiempo parcial en nuestro país tiene causas bastantes profundas, que limitan su utilización, cuando en otros países europeos, el caso límite serían los Países Bajos, en los que el empleo a tiempo parcial alcanza en el pri-

mer trimestre de 2007 el 46,6% del empleo total (23,3% en hombres y 75% en mujeres), este tipo de empleo se ha convertido en un importante mecanismo de flexibilización del empleo por parte de las empresas, en el instrumento más utilizado de reparto del empleo entre los trabajadores, y, probablemente, en el procedimiento más adecuado para repartir el tiempo disponible de los trabajadores entre trabajo y responsabilidades familiares o estudios.

La escasa utilización en España de este tipo de contrato se explicaría por la falta de motivación tanto por parte de las empresas como por parte de los trabajadores. Por parte de las empresas porque ya disponen de otro mecanismo de flexibilidad del empleo, como es la facilidad para contratar temporalmente, y por parte de los trabajadores porque, al contrario de lo que ocurre en otros países, el trabajo a tiempo parcial se concentra en empleos poco atractivos, de baja calidad, elevada temporalidad, escasa remuneración y menor protección social que los empleos a tiempo completo, lo que hace que, en contraste con lo que ocurre en otros países europeos, la mayoría de los ocupados con este tipo de contrato lo están involuntariamente, porque no encuentran empleo a tiempo completo.

Dos características relevantes del empleo a tiempo parcial en España son, por un lado, el exceso de temporalidad, puesto que más de la mitad de los asalariados a tiempo parcial tienen contrato temporal, cuando para el conjunto de los asalariados no llega a la tercera parte, y, por otro lado, la reducida remuneración, incluso si se tiene en cuenta la disminución de la jornada laboral, ya que el salario bruto por hora trabajada de estos trabajadores es inferior en, aproximadamente, el 30% al de los trabajadores a tiempo completo.

Una cuestión de enorme trascendencia para explicar la escasa motivación de los trabajadores españoles para aceptar trabajos a tiempo parcial es la reducción de la prestación social que implica este tipo de empleos.

Además de la proporcionalidad de la cuantía de la pensión, en función de las menores bases reguladoras que se utilizan para su cálculo (por los menores salarios brutos por trabajador), lo que, salvo en el caso de las pensiones mínimas, suele ser normal en la mayoría de los países europeos, en España existe un agravante, que limita más las posibilidades de acceso a las pensiones y disminuye más la cuantía de las mismas, que es la consideración «exclusivamente de las horas efectivamente trabajadas» a efectos del cómputo de los períodos de cotización a la Seguridad Social, y ello a pesar de que en la

reforma de 1998 se corrigió parcialmente esta situación al multiplicar en el empleo a tiempo parcial las horas trabajadas por un coeficiente de 1,5.

Así, un trabajador a tiempo parcial que trabaje la mitad de las horas que un trabajador a tiempo completo deberá cotizar a la Seguridad Social para acceder a una pensión de jubilación 20 años, en lugar de 15, y, además, ese trabajador para obtener una pensión de jubilación equivalente al 100% de la correspondiente base reguladora deberá cotizar 46,7 años, en vez de los 35 años del resto de los trabajadores.

Esta situación es una cuestión pendiente, que deberá resolverse en el futuro puesto que dos Sentencias del Tribunal Constitucional han resuelto su inconstitucionalidad (20).

En relación con la importancia de la **contratación temporal**, la situación es casi la contraria que la del empleo a tiempo parcial, ya que la tasa de temporalidad en España (porcentaje de asalariados con contrato temporal) es muy elevada (el 31,9% en el tercer trimestre de 2007), la mayor de la Unión Europea y la OCDE.

En concreto, con datos de Eurostat correspondientes al primer trimestre de 2007, los últimos disponibles, la de España se sitúa en el 32%, 18 puntos más que la del promedio de la UE-27 y 15,8 puntos más que la de la zona del euro.

La tasa de temporalidad, que era sólo algo superior al 10% en 1985, aumenta acusadamente a partir de la flexibilización de la contratación temporal, que supuso la reforma de 1984 (21), hasta alcanzar un máximo superior al 35% en el tercer trimestre de 1985. Las sucesivas reformas laborales introducidas, con la finalidad de reducir la contratación temporal, en 1992 (22), 1994 (23), 1997 (24) y 2001 (25), supusieron una ligera reducción de la tasa de temporalidad, hasta situarse en 2002 en el 31,8%. Posteriormente, la tasa de temporalidad volvió a elevarse, hasta alcanzar otro máximo en el tercer trimestre de 2006, el 34,6%, lo que cuestiona los resultados de las citadas reformas, sobre todo la de 2001.

A partir del cuarto trimestre de 2006, la tasa de temporalidad disminuye, situándose en el tercer trimestre de 2007 en el 31,9%, 2,7 puntos menos que un año antes, lo que convierte al año que transcurre entre el tercer trimestre de 2006 y el mismo trimestre de 2007 en el período de mayor reducción de la temporalidad. La explicación de esta notable reducción hay que encontrarla en la reforma laboral derivada del Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo (AMCE), suscrito el 9 de

mayo de 2006 entre el gobierno y los interlocutores sociales más representativos a nivel estatal, CEOE y CEPYME, por parte empresarial, y UGT y CC.OO., por parte sindical.

Este acuerdo tenía como uno de los objetivos principales la reducción de la temporalidad. Para ello estableció dos tipos de medidas, las de disminución del empleo temporal y las del aumento del empleo. Entre las primeras, las dirigidas a disminuir el empleo temporal, destaca la de impedir el encadenamiento sucesivo de contratos temporales durante un largo periodo de tiempo (26).

Por su parte, entre las medidas destinadas a incrementar la contratación indefinida, sobresalen las de reducción de la cotización empresarial por desempleo de los contratos indefinidos (0,25 puntos el uno de julio de 2006 y 0,25 puntos el uno de julio de 2008), la extensión de los contratos de fomento de la contratación indefinida (con menor coste de despido improcedente que los contratos indefinidos ordinarios) a la conversión de contratos temporales en indefinidos siempre que el contrato temporal se haya celebrado antes del 31 de diciembre de 2007 (hasta la reforma de 2006 el límite era el 31 de diciembre de 2003) y el cambio del sistema de incentivos económicos a la contratación indefinida.

Este cambio en el sistema de incentivos se produce en varias direcciones: se realiza una mejor selección de los colectivos beneficiarios, se reduce la complejidad del sistema de incentivos y se convierten las ayudas en cuantías fijas, en vez de proporcionales, con la finalidad de incrementar relativamente más las ayudas a los trabajadores con menores salarios, se aumenta con carácter general la duración de los incentivos de dos a cuatro años (27), con el objetivo de prolongar la duración del contrato, y se limitan los incentivos a los nuevos contratos indefinidos, suprimiendo las ayudas de las conversiones de contrataciones temporales en indefinidas, con la pretensión de estimular el carácter indefinido de las nuevas contrataciones.

Ahora bien, debido a la importancia de los contratos temporales en el momento de la entrada en vigor de la nueva reforma, el AMCE estableció un programa extraordinario de conversión de contratos temporales en indefinidos, siempre que aquellos se hubieran celebrado antes del uno de julio de 2006 y la conversión se realizara antes del uno de enero de 2007.

Las nuevas medidas y, sobre todo, el plan extraordinario de conversiones ha tenido resultados muy positivos, al reducirse la tasa de temporalidad, según la EPA, en casi tres puntos porcentuales en un año, como consecuencia de que en los últimos doce

meses (hasta el tercer trimestre de 2007) el empleo indefinido ha aumentado en casi 800.000 personas y el temporal ha disminuido en casi 200.000 personas (28).

Sin embargo, con los datos más recientes parece detectarse un cierto agotamiento de los efectos de la reforma, una vez finalizado el plan extraordinario de conversiones, al estancarse prácticamente la tasa de temporalidad. De hecho en el tercer trimestre de 2007 esa tasa ha aumentado en una décima, del 31,8% al 31,9%, aunque ello pueda explicarse en gran medida por la estacionalidad de este trimestre, coincidente con el verano, a favor de la temporalidad (29).

Y ello es así porque las causas de la temporalidad son muy profundas y parecen exigir cambios mucho más radicales que las reformas aprobadas hasta ahora. En efecto, en la evolución de la tasa de temporalidad desde 1985 se observa que existe un comportamiento de esa tasa muy asimétrico en relación con las reformas laborales, cuando esas reformas suponen flexibilizar la contratación temporal (como ocurrió en 1984) la tasa se eleva a un ritmo muy intenso, mientras que, al contrario, cuando las reformas consisten en limitar la contratación temporal (las posteriores a 1984), la tasa se reduce muy moderadamente, e incluso, como fue el caso de la reforma de 2001, la tasa se incrementa.

Esta asimetría en el comportamiento de la tasa de temporalidad y, en última instancia, la explicación de su elevado nivel actual, puede deberse a una serie variada de razones, entre las que pueden contarse las siguientes:

- El carácter estacional y temporal de parte de la estructura productiva española, como es la actividad de la construcción, agricultura y los servicios relacionados con el turismo, que tienen mayor entidad que en la mayoría de los países europeos más desarrollados.
- El predominio en el tejido productivo español de las pequeñas y medianas empresas, con una menor estabilidad productiva, en muchas ocasiones, que las grandes empresas.
- El comportamiento más fluctuante, en parte por las dos razones anteriores, del ciclo económico español que el de otros países desarrollados.
- La cultura de la temporalidad implantada en muchas actividades y empresas, unida a la persistencia de facilidades para la contratación temporal y a la falta de control administrativo y judicial, que facilita ese tipo de contratación en circunstan-

cias no adecuadas, el incumplimiento de la duración máxima o el encadenamiento abusivo y sucesivo de distintos contratos con el mismo trabajador.

- La diferencia entre el coste de terminación de los contratos temporales y la indemnización por despido, sobre todo impropio, de los contratos indefinidos (31).

Precisamente, la última causa, la diferencia del coste de finalización del contrato o el despido es una de las más utilizadas para defender la reducción del coste del despido de los contratos indefinidos, mecanismo que se pretende en ocasiones como la gran solución a la elevada temporalidad de la economía española.

Ahora bien, la solución de acercar costes de finalización de los contratos de las contrataciones indefinidas y temporales, reduciendo los de las primeras, tampoco parece la más adecuada por la incidencia que la mayor o menor seguridad en el empleo tiene en la rentabilidad y productividad del trabajador.

De hecho, la decisión que toma el empresario de contratar temporal o indefinidamente es, en realidad, un problema de elección de coste-beneficio, dónde en los costes se deben considerar tanto los costes salariales como los costes de rotación laboral (inversión en formación e indemnizaciones de despido, por ejemplo) de cada una de las modalidades de contratación, y en los beneficios se deben incluir los incentivos económicos a la contratación y la mayor o menor productividad del trabajo también de cada modalidad de contratación.

Es cierto que en la mayoría de las ocasiones el coste salarial y de rotación laboral es superior en los contratos indefinidos que en los temporales, pero también es cierto que los incentivos a la contratación, prácticamente reservados a los contratos indefinidos, y el nivel e incremento de la productividad también es superior en esos contratos.

Por ello, parece que en los supuestos de puestos de trabajo estables, en los que se requiere trabajadores con niveles de cualificación elevados y en los que es importante la mayor o menor productividad de los trabajadores, la contratación más adecuada, incluso la más barata, puede ser la indefinida (32). Sólo para puestos de trabajo muy inestables, con pocos requerimientos de cualificación o escaso nivel de productividad puede ser, desde el punto de vista del análisis coste-beneficio, más pertinente para la empresa la contratación temporal, sobre todo por la reducción de costes laborales que puede suponer este tipo de contratación.

De hecho, el salario bruto percibido por los trabajadores contratados temporalmente es notablemente inferior, alrededor del 40%, que el percibido por los contratados indefinidamente, tanto si se mide por trabajador como si se mide por hora trabajada.

En cualquier caso, la contratación temporal, además de elevada, se distribuye muy desigualmente, en función de alguna de las causas señaladas, afectando más a los jóvenes que a los adultos, a las mujeres que a los hombres y a los trabajadores menos cualificados que a los más cualificados. Por sectores, la mayor tasa de temporalidad corresponde con las actividades más estacionales e inestables, como la agricultura, la construcción y los servicios más relacionados con el turismo.

Y también afecta más al sector privado que al público, por la repercusión que en éste último tienen los funcionarios, aunque desde 1996 se ha producido una tendencia divergente en los dos sectores, al disminuir la tasa de temporalidad en el privado y aumentar en las Administraciones públicas, sobre todo la autonómica y la local.

De todos modos, la reducción de la tasa de temporalidad debe seguir siendo un objetivo prioritario en materia de mercado laboral porque, aunque la flexibilización de la contratación temporal haya propiciado el aumento del empleo, sobre todo a mediados de la década de los ochenta del siglo pasado, cuando se inicia un proceso de recuperación y expansión económica, tras la intensa crisis de los setenta, esa flexibilización provoca una serie de efectos negativos, cada vez más patentes, entre los que pueden señalarse los siguientes:

- La incertidumbre que plantea la inseguridad del empleo de muchos trabajadores y que puede incidir en el comportamiento ante el consumo, sobre todo el duradero, y, por lo tanto, en el ahorro de colectivos importantes de trabajadores.
- La segmentación del mercado de trabajo entre trabajadores indefinidos y temporales, con costes de despido y otras condiciones de trabajo, como la jornada laboral y los salarios, muy diferentes.
- La acentuación de las diferencias salariales entre trabajadores temporales e indefinidos.
- El elevado grado de rotación laboral que, junto con la reducida inversión en formación en los contratos temporales, puede repercutir negativamente en la productividad y competitividad de las empresas.
- La mayor siniestralidad laboral, que también puede incidir en la productividad de los trabajado-

res, por la menor experiencia laboral de esos trabajadores y el menor nivel de formación y protección que suelen tener (33).

LA INMIGRACIÓN Y EL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA ‡

La inmigración, al contrario de lo que ocurre en otros países europeos, es un fenómeno muy reciente en España, ya que tradicionalmente ha sido un país emigratorio, pero que se ha desarrollado con una rapidez y un ritmo desconocidos en otras economías.

Así, el flujo de entrada anual de inmigrantes que no llegaba a 20.000 personas en 1995, aumentó hasta más de 330.000 en 2000, alcanzó casi la cifra de 650.000 en 2004 y superó la de 800.000 personas en 2006.

Si, en vez de flujos, se consideran cifras de stocks, se disponen de dos estadísticas, la de autorizaciones de residencia y la de empadronamientos de residentes extranjeros en España. En la cifra de autorizaciones se ha pasado de menos de 500.000 extranjeros el 31 de diciembre de 1995 a más de 1.100.000 en la misma fecha de 2001 y más de 3.500.000 el 30 de junio de 2007. Y, con la cifra del Padrón Municipal Continuo de Población, cuya fecha de referencia es el uno de enero de cada año, se pasa de menos de 650.000 extranjeros en el primero disponible, el de 1998, a casi 4.500.000 extranjeros en el último disponible, el de 2007, lo que supone que el porcentaje de extranjeros sobre el total de residentes crece desde 1,6% en 1998 al 9,9% en 2007.

Este aumento, como se ha señalado, es de una intensidad y rapidez desconocida en otros países desarrollados y sitúa a España entre los países en que los extranjeros representan en torno al 10% de la población total, como Alemania, Francia, Bélgica, Suecia, Holanda y Austria, aunque todavía por debajo de países que duplican o más ese porcentaje, como Australia, EEUU, Canadá, Luxemburgo, Suiza, Estonia y Letonia.

Además, la mayoría de la población extranjera residente en España es bastante joven, predominando los grupos de edad entre 25 y 44 años, que representan casi el 60% del total, cuando la población nativa de estos grupos de edad no alcanzan la tercera parte, y la motivación principal de la llegada a España de esta población extranjera, salvo en el caso de parte de la población de mayor edad procedente de la Unión Europea, es laboral, encontrar un trabajo.

Como consecuencia de estas dos características de la inmigración extranjera a España, la relativa

juventud y la motivación laboral, la tasa de actividad de los extranjeros es, según la EPA, en el tercer trimestre de 2007 el 76,2%, casi veinte puntos más que la nativa (56,9%), porcentaje que se convierte en prácticamente el 85% en los inmigrantes procedentes de América Latina y de la Europa no comunitaria. Esta diferencia a favor de la tasa de actividad extranjera es una característica que no se produce en otros países desarrollados, en los que la población extranjera es de mayor edad y lleva más tiempo residiendo en esos países: en estos casos la tasa de actividad de los nativos suele superar a la de los extranjeros.

El fuerte incremento de la inmigración de motivación laboral, especialmente intensa a partir de 2001 ha permitido que la población ocupada aumente en estos años por encima del 4%, lo que no habría sido posible exclusivamente con la población activa nacional, que en este período ha crecido menos de la mitad, el 1,7%. En contraste con este último crecimiento la población activa extranjera ha aumentado casi el 30%.

El escaso avance de la población activa autóctona, es decir, de la oferta de trabajo nativa, a pesar de la positiva evolución de la tasa de actividad femenina, que, como se ha señalado en el segundo apartado, tiende a converger hacia la más elevada del promedio europeo, tiene sus raíces principales en la insuficiencia demográfica de la población española, debida a la descendente tasa de natalidad, que provoca una tasa de fertilidad de las más bajas del mundo (1,3 hijos por mujer en edad fértil).

Además el creciente envejecimiento de la población española, fruto de la confluencia de una baja fertilidad y una elevada esperanza de vida al nacer, es otro elemento que se añade al de la insuficiencia de la tasa de natalidad para explicar el débil crecimiento de la oferta de trabajo nativa.

Esta situación de insuficiencia de nacimientos y creciente envejecimiento de la población nacional, ha coincidido con un incremento del PIB real o en volumen muy notable, casi el 4% desde 1997, cerca de dos puntos porcentuales por encima de la media de la zona del euro, que ha favorecido un importante crecimiento de la demanda de trabajo que sólo podría ser cubierto con el empleo de extranjeros.

En esta situación se produce un efecto atracción de la sociedad española hacia la inmigración extranjera y el correspondiente aumento del empleo extranjero tendría el carácter de **empleo adicional al del empleo nativo**, que difícilmente limitaría o perjudicaría este último tipo de empleo.

Ahora bien, como el mercado de trabajo español se caracteriza por importantes segmentaciones que hacen que los puestos de trabajo sean muy diferentes entre sí, muchos de los nuevos empleos creados son «secundarios», no «primarios», y muchos de ellos de carácter irregular, con sueldos relativamente bajos, precarios, con requerimientos formativos muy escasos y reducidas posibilidades de promoción económica y social, que son rechazados por los trabajadores nacionales debido a su creciente grado de cualificación y formación y al aumento del nivel de aceptabilidad de los empleos.

El rechazo de muchos de estos puestos de trabajo «secundarios» por parte de los nacionales hace que sean ocupados por extranjeros demandantes de empleo en nuestro país, ya que muchas veces esos empleos complementarios al de los nativos van a suponer una mejora en relación con la situación en que se encontraban en sus países de origen.

Además de estos empleos extranjeros adicionales y complementarios de los empleos de los nativos, puede producirse un empleo extranjero sustitutivo de los nacionales. Eso puede ocurrir cuando las empresas prefieran contratar a extranjeros por la posibilidad de pagar salarios más bajos o imponer condiciones más desfavorables, incluso contratando irregularmente.

Ahora bien, no parece que en la situación actual se esté produciendo una sustitución importante de trabajadores españoles por extranjeros porque el empleo de los primeros está aumentando a un ritmo elevado, superior al de la población activa, y la tasa de paro de los nacionales se ha reducido notablemente, hasta situarse en el 7,4% en el tercer trimestre de 2007, cuando la tasa de paro de los extranjeros asciende en el mismo período al 11,8%.

Por otra parte, las diferencias salariales entre nativos y extranjeros, en contra de estos últimos en torno a un 30%, se explica fundamentalmente por las características personales de los extranjeros (más jóvenes, menos experiencia laboral y menos cualificación que los nativos) o del tipo de empleos que ocupan (actividades y sectores con mayor temporalidad y menores salarios) que por razones de mera discriminación.

En parte por la importancia del empleo complementario de los nacionales se produce una concentración muy elevada de empleo de los extranjeros en actividades como la construcción, el servicio doméstico, la agricultura y la hostelería. Como en la mayoría de estas actividades predomina el empleo temporal y, además, la mayoría de los extranjeros que tienen permiso de trabajo éste tiene carácter

también temporal, la tasa de temporalidad de los extranjeros, en torno al 60%, es prácticamente el doble que la de los nativos, menor del 30%.

De lo señalado se deduce que la inmigración ha facilitado el mantenimiento de un elevado ritmo de crecimiento del PIB y el empleo en la economía española, tanto por la insuficiencia demográfica de la población española como por la elevación del nivel de aceptabilidad de los empleos por parte de los trabajadores nacionales. Sin la inmigración el crecimiento del PIB hubiera sido notablemente menor y se hubieran producido importantes estrangulamientos tanto en el sector productivo como en el mercado de trabajo.

Ahora bien, la inmigración ha ido acompañada de un aumento de la irregularidad del empleo y de la acentuación de las diferencias en el empleo, en concreto entre el empleo nacional y el extranjero, que ha supuesto también importantes diferencias en contra de los salarios de los trabajadores extranjeros y el agravamiento de situaciones de marginalidad social.

Los cambios normativos que se introdujeron a finales de 2004 y el proceso de regularización extraordinaria de 2005 han aminorado algunos de los problemas más importantes de la inmigración Española. Pero estos problemas persisten y resulta totalmente necesaria la introducción de nuevos cambios, sobre todo en la gestión, que agilice la concesión de permisos de residencia y de trabajo, que luche contra el empleo irregular y que mejore la contratación en origen, ya que sin esta mejora difícilmente se reduciría la irregularidad en el empleo de los extranjeros.

También la existencia de dos sistemas de contratación de extranjeros, el de cupo y el catálogo de puestos de difícil cobertura, puede dificultar la contratación de extranjeros. La mejora de estos dos sistemas, su posible fusión y, sobre todo, la adaptación a las necesidades reales del sistema productivo serán, sin duda, elementos imprescindibles para resolver algunos de los problemas que tiene la inmigración extranjera en España, al mismo tiempo que se profundiza en las medidas de integración social de los extranjeros, que han comenzado a instrumentarse recientemente.

Un riesgo a tener en cuenta cara al futuro es la posible consecuencia de un debilitamiento de la economía en el empleo de los extranjeros y en el aumento del paro de estos trabajadores. Para ello la citada adaptación de los sistemas de contratación a las necesidades productivas, la reducción de las situaciones actuales de irregularidad, el establecimiento de convenios de Seguridad Social y de trans-

ferencia de prestaciones por desempleo con los países de origen de la inmigración y la intensificación de las medidas de integración social parecen imprescindibles (34).

RESUMEN Y CONCLUSIONES

De lo expuesto en los distintos apartados de este trabajo cabe resaltar una serie de luces y sombras del mercado de trabajo español, que pueden unas favorecer el desarrollo de dicho mercado, convergiendo hacia los mercados de otros países desarrollados, y otras entorpecer o condicionar dicho desarrollo. Entre estas luces y sombras pueden destacarse, como conclusiones de este trabajo, las siguientes:

- De las dos mediciones del paro, la EPA y la estadística de registros en las oficinas públicas de empleo, la primera ha superado tradicionalmente a la segunda. Ahora bien, los cambios introducidos en los últimos años en la EPA y en el paro registrado han provocado que desde 2000 el segundo sea superior al paro estimado por la EPA.
- En cualquier caso, el paro de la EPA cumple los criterios internacionales de definición de la OIT e incluye en su medición todos los métodos de búsqueda de empleo, mientras que el paro registrado excluye de su medición a varios conjuntos de demandantes de empleo no ocupados que pueden cumplir los citados criterios de la OIT.
- A las razones anteriores que propician que la estadística más adecuada para la medición del paro sea la EPA hay que añadir otras, como ser la única estadística que cuantifica simultáneamente con el paro las otras variables relacionadas con la situación de las personas en el mercado de trabajo, la ocupación y la inactividad.
- Pese a ello, la EPA presenta una serie de problemas que deberían solucionarse en el futuro, entre los que destacan la periodicidad demasiado larga para el análisis coyuntural de los agregados principales del mercado de trabajo, la no consideración en la estratificación de la muestra de la distribución de la población por edades, el envejecimiento de la muestra a la largo del tiempo o la disminución del tamaño de la muestra motivada por la ausencia en el hogar en el momento de la entrevista.
- Utilizando la EPA, pese a la desaceleración que se ha producido con los datos más recientes, el empleo mantiene un elevado ritmo de crecimiento anual. Fruto de la positiva evolución del mercado de trabajo, las tasas de actividad y de ocupación alcanzan

valores máximos históricos y la tasa de paro se sitúa en el tercer trimestre de 2007 en el nivel más bajo desde el primer trimestre de 1979.

- Ahora bien, el crecimiento del PIB necesario para mantener constante la tasa de paro, que coincide con la suma del umbral de creación del empleo (equivalente al incremento de la productividad por ocupado) y del aumento de la población activa, es en la actualidad (tercer trimestre de 2007) muy cercana al 4%, el 3,8%, por lo que cualquier reducción del ritmo del incremento del PIB por debajo del actual (3,8% en el tercer trimestre de 2007) provocará probablemente, nuevos aumentos del paro.
- De esos dos componentes del crecimiento del PIB necesario para mantener la tasa de paro, uno, el umbral de creación del empleo, el aumento del PIB a partir del cual la economía genera empleo neto, es muy bajo, inferior al 1% anual, y el otro, el aumento relativo de la población activa es muy superior, en torno al 3% anual. Sin embargo, si en el futuro se produjera una notable desaceleración del PIB, el umbral de creación de empleo, que históricamente se ha comportado anticíclicamente, podría aumentar y, en cambio, el incremento relativo de la población activa, que históricamente ha evolucionado procíclicamente, podría disminuir. El efecto total podría ser que el aumento necesario del PIB para mantener la tasa de paro no variara muy acusadamente.
- En relación con el promedio de la Unión Europea, en los últimos años se ha producido un importante proceso de convergencia del mercado de trabajo español. Desde 2006, las tasas de actividad y ocupación española ya superan las de la UE-27 y la zona del euro y la tasa de paro, que era superior a las de todos los países de la antigua UE-15, ya es inferior a la de varios de estos países y se aproxima al promedio del conjunto tanto de la UE-27 como a la de la zona del euro.
- Aún así, las tasas de actividad y ocupación femeninas siguen siendo inferiores a las de la Unión Europea y la tasa de paro de las mujeres continúa por encima de las del conjunto de la zona comunitaria, aunque, si persiste el actual proceso de aproximación de las tres tasas, es posible que en un futuro bastante próximo se alcance la convergencia de las tasas femeninas de España con las correspondientes comunitarias.
- En cambio, donde parece más difícil la convergencia con Europa es en la importancia del empleo a tiempo parcial, todavía muy reducida en relación con los países más desarrollados de la Unión Europea, y en la tasa de temporalidad, la más alta de toda la Unión Europea y la OCDE.

- La escasa importancia relativa del empleo a tiempo parcial en España puede explicarse, por el lado de las empresas, porque éstas disponen de un importante mecanismo de flexibilización alternativo, la contratación temporal, y, por el lado de los trabajadores, porque estos empleos se concentran en trabajos poco cualificados y con baja remuneración y porque la protección social de los trabajadores con empleo a tiempo parcial, especialmente en lo que respecta a la jubilación, es más reducida que la de los trabajadores con empleos a tiempo completo.

- También la elevada temporalidad en España tiene causas muy profundas que las distintas reformas laborales no han conseguido aminorar notablemente, aunque los resultados provisionales de la última reforma laboral, la de 2006, parecen más favorables. No sólo de carácter normativo, sino también relacionadas con la estacionalidad de la estructura productiva de la economía española, la inestabilidad de muchos empleos, la generación de una cultura de temporalidad entre los empresarios españoles, la falta de control administrativo o judicial o el elevado coste de la indemnización por despido improcedente de los contratos indefinidos en los casos en que la productividad de los trabajadores es escasa.

- La elevada tasa de temporalidad española es la causa de una serie de efectos negativos, que afectan tanto a los trabajadores como a las empresas, como las incertidumbres cara al consumo que provoca la inseguridad en el empleo, las segmentaciones en el mercado de trabajo entre contratados temporales e indefinidos, la desigualdad salarial entre esos dos tipos de trabajadores, el elevado grado de rotación laboral y la falta de inversión en formación en los trabajadores temporales, que puede incidir negativamente en la productividad y competitividad de las empresas, así como la mayor siniestralidad laboral de los contratados temporalmente.

- Uno de los cambios de mayor trascendencia que se ha producido en la sociedad española en los últimos años es el paso en muy poco tiempo de un elevado saldo neto emigratorio a un también elevado saldo neto inmigratorio. El fuerte crecimiento de la inmigración española, sobre todo desde 2001, ha hecho que la población extranjera represente ya el 10% del total de la población residente.

- Este fuerte crecimiento de la inmigración en España se explica, principalmente, porque el importantísimo aumento de la demanda de trabajo ocasionado por el intenso crecimiento económico español coincide con un proceso de insuficiencia demográfica de la población española del que se deriva un moderado avance de la oferta de trabajo nativa.

- A este empleo de extranjeros adicional al de los nativos se añade un empleo complementario de extranjeros que se produce como consecuencia de la elevación de nivel de aceptabilidad de los empleos por parte de una población con un nivel de cualificación y de educación cada vez mayor. En cambio, no parece tan relevante, con los datos disponibles, salvo en los casos de empleo irregulares, la sustitución de trabajadores autóctonos por extranjeros por el pago a éstos de salarios más bajos que a aquellos.

- En cualquier caso, y pese a las mejoras legislativas de finales de 2004, la importancia de los empleos irregulares de extranjeros, la prolongada tramitación de los permisos de residencia y de trabajo y las dificultades para la contratación en origen es significativo de la existencia de importantes problemas sin resolver de la inmigración en España.

- También, y aunque la inmigración ha resultado en conjunto positiva para el mercado de trabajo español, la posibilidad de una debilitación del proceso de crecimiento económico en los próximos años provoca unas expectativas muy inciertas sobre el futuro de la inmigración y, en particular, de la población extranjera ya residente en España.

(*) El autor agradece a Paloma Peláez Rodríguez los esfuerzos que ha hecho para la revisión y corrección de este artículo. La publicación del mismo no hubiera sido posible sin su intervención.

NOTAS†

- [1] Para un análisis detallado de las estadísticas del mercado de trabajo español y, en particular, de la EPA y el paro registrado puede verse Pérez Infante, J.I. (2006), especialmente las páginas 154-174.
- [2] Orden Ministerial de 11 de marzo de 1985, por la que se establecen los criterios para la medición del paro registrado (BOE del 14 de marzo).
- [3] Cuando sean estudiantes de enseñanza oficial reglada y tengan menos de 25 años o, si superan esta edad, no hayan tenido empleo anteriormente.
- [4] Empleos de menos de tres meses o de una jornada laboral inferior a veinte horas semanales.
- [5] Véase para las diferencias entre las dos estadísticas Pérez Infante, J.I. (2006) y (2008).
- [6] Se publicaron datos mensuales de la EPA desde febrero de 1996 hasta septiembre de 1998.
- [7] El muestreo de la EPA es bietápico. En la primera etapa se seleccionan las secciones censales con un doble criterio de estratificación, geográfico y condición socioeconómica, sin tener en cuenta ni el sexo ni la edad. En la segunda etapa, dentro de cada sección censal, se eligen aleatoriamente los hogares, hasta, aproximadamente, 65.000.
- [8] En relación con los problemas y limitaciones de la EPA puede verse Pérez Infante, J.I. (2006), págs. 174-184.

- [9] Véase en relación con estas estadísticas Pérez Infante, J.I. (2006) págs. 132-154.
- [10] El empleo equivalente a tiempo completo corrige el empleo por las horas trabajadas, convirtiendo a los trabajadores ocupados a tiempo parcial, en función de esas horas, en ocupados a tiempo completo.
- [11] La población ocupada de la CNTR, que creció en el tercer trimestre a una tasa de variación interanual del 3,3%, es, en realidad, la variable semejante al empleo de la EPA, que aumentó en ese período el 3,1%. En realidad no parece consistente que una situación en la que, según la EPA el empleo a tiempo completo aumenta (3,4%) muy por encima del empleo a tiempo parcial (1%), el empleo equivalente a tiempo completo (3%) crezca menos que la población ocupada total estimada por la CNTR (3,3%).
- [12] Véase para la evolución de la productividad por ocupado en España, en comparación con la UE, Pérez Infante, J.I. (1999), págs. 388-396.
- [13] Véase Pérez Infante, J.I. (2007 a).
- [14] Para la comparación reciente entre el mercado de trabajo español y el europeo véase Pérez Infante J.I. (2007 b).
- [15] a definición del contrato a tiempo parcial en 1998 implicaba una jornada inferior al 77% de la jornada a tiempo completo. Con la reforma de 1994 bastaba con que la jornada fuese inferior a la habitual, cuando en la reforma de 1984 tenía que ser inferior al 66% de la jornada habitual.
- [16] Salvo las horas extraordinarias por fuerza mayor. En sustitución de esas horas se crearon en el contrato a tiempo parcial, cuando éste sea indefinido, las horas complementarias, caracterizadas por una regulación muy compleja y excesivamente ordenancista.
- [17] Los cambios más importantes, en relación con la contratación a tiempo parcial, fueron de definición, de forma que la jornada tiene que ser inferior a la de la jornada a tiempo completo, suprimiéndose el tope del 77% establecido en 1998; la disminución de algunas de las trabas y limitaciones existentes para la realización de las horas complementarias; y la eliminación de la concreción en el contrato de la distribución mensual, semanal y diaria de la jornada, así como de la concreción de los días a trabajar.
- [18] En 2005, como consecuencia de los cambios establecidos en la metodología de la EPA, el empleo a tiempo parcial se incrementó casi el 50% (49,3%), cuando el empleo a tiempo completo aumentó sólo el 14%.
- [19] Véase para un mayor detalle Pérez Infante, J.I. (2006), págs. 115-132.
- [20] Para el análisis de la contratación a tiempo parcial puede consultarse Fina Sanglías, L.I. y Pérez Infante, J.I. (1999). Un resumen de la situación del empleo a tiempo parcial se incluye en Pérez Infante, J.I. (2004 a).
- [21] Principalmente a través de la modalidad de contratación temporal como medida de fomento del empleo
- [22] Aumento de la duración mínima de la contratación temporal como medida de fomento del empleo, de seis a doce meses.
- [23] Derogación con carácter general de la contratación temporal como medida de fomento del empleo, aunque se mantiene para la contratación de tres colectivos desfavorecidos, parados de larga duración, que llevan buscando empleo, al menos, un año, mayores de 45 años y personas discapacitadas. La reforma de 1994 también facilita la extinción de la contratación indefinida, ampliando las posibilidades de los despidos individuales por causas objetivas sin necesidad de autorización administrativa.
- [24] Supresión definitiva de la contratación temporal como medida de fomento del empleo, salvo para las personas discapacitadas, y de la contratación temporal por lanzamiento de nueva actividad, creada en la reforma de 1984. Asimismo, la reforma de 1997 creó una nueva modalidad de contrato indefinido, el de fomento de la contratación indefinida, dirigida a determinados colectivos y con una indemnización por despido improcedente objetivo (33 días de salario por año de servicio, con un máximo de 24 mensualidades) inferior a la del contrato indefinido ordinario (45 días de salario por año, con un máximo de 42 mensualidades). También esa reforma estableció un nuevo sistema de incentivos a la contratación indefinida.
- [25] Después de las elevaciones de las cuotas empresariales por desempleo de los contratos temporales (y a tiempo parcial) que se aprobaron sucesivamente en 1999 y 2000, en la reforma de 2001, no consensuada entre el gobierno y los interlocutores sociales, se establecen nuevas medidas, como la indemnización de ocho días por año de servicio a la finalización de los contratos temporales (era de 12 días en los anteriores contratos temporales de fomento del empleo, todavía vigentes para las personas discapacitadas, y es la indemnización que, desde su legalización en 1994, está vigente para contratos temporales realizados a través de las empresas de trabajo temporal) y el encarecimiento del 36% de la cotización a la Seguridad Social de los trabajadores con contratos temporales de duración menor a siete días. La reforma de 2001 también amplió los colectivos beneficiarios del contrato para el fomento de la contratación indefinida creado en 1997.
- [26] Para ello se establece que en un período de 30 meses los trabajadores que en un mismo puesto de trabajo lleven más de 24 meses con dos o más contratos temporales deberán convertirse en indefinidos.
- [27] Los incentivos a las personas discapacitadas y a los parados mayores de 45 años siguen siendo indefinidos, durante toda la duración del contrato.
- [28] Véase los artículos de Pérez Infante, J.I. (2007 c) y González González, A. y Pérez Infante, J.I. (2007) y Gómez, V. y Pérez Infante J.I. (2006 a).
- [29] Véase en relación con los resultados más recientes Pérez Infante, J.I. (2007 b). Estando el artículo en imprenta se han conocido los datos del cuarto trimestre de la EPA, según los cuales, la tasa de temporalidad ha vuelto a disminuir en un punto porcentual, hasta el 30,9%.
- [30] Según la estadística de empresas inscritas en la Seguridad Social, considerada únicamente el régimen general y el especial de la minería del carbón, el 75% de las empresas españolas tienen menos de seis trabajadores y el 85% menos de diez. El tamaño medio de la empresa española apenas supera los diez trabajadores.
- [31] Los contratos temporales, excepto los formativos y los de interinidad, tienen una indemnización por finalización de contrato de ocho días por año de servicio (doce días si es a través de una empresa de trabajo temporal). Los contratos indefinidos, por su parte, tienen una indemnización por despido superior: 20 días de salario por año de servicio (con un máximo de 12 mensualidades) si el despido es procedente por causas objetivas; 45 días de salario por año de servicio (con un máximo de 42 mensualidades) si el despido es improcedente en los casos de contrato indefinido ordinario, que se reduce a 33 días (con un máximo de 24 mensualidades) si el contrato es de fomento de la contratación indefinida.
- [32] Véase para el cálculo de los costes de los contratos temporales e indefinidos Gómez, V. y Pérez Infante, J.I. (2006 a).

- [33] Para un análisis detallado de los problemas de la contratación temporal puede consultarse Del Rey Guanter, S., González de Lena, F. y Pérez Infante, J.I. (2004), Primer apartado. También, aunque sean análisis más resumidos, pueden consultarse Pérez Infante, J.I. (2003) y (2005).
- [34] Véase para el análisis de la inmigración en España y su relación con el mercado de trabajo español los artículos del autor Pérez Infante, J.I. (2004 b, (2007 d) y (2007 e). También puede verse Gómez, V., y Pérez Infante, J.I. (2006 b) y (2006 c).

BIBLIOGRAFÍA

DEL REY GUANTER, S., GÓMEZ DE LENA, F. y PÉREZ-INFANTE, J.I. (2004): «La temporalidad de la perspectiva de las relaciones laborales». *Fundación Alternativas*, misneo.

FINA SANGLÁS, LI. y PÉREZ-INFANTE, J.I. (1999): «Las políticas de reparto de trabajo». *Cuadernos de Información Económica* nº 150, septiembre.

GÓMEZ SÁNCHEZ, V. y PÉREZ INFANTE, J.I. (2006 a): «Reforma laboral: más luces que sombras». *Expansión*, 8 de junio.

GÓMEZ SÁNCHEZ, V. y PÉREZ INFANTE, J.I. (2006 b): «Regulación de la inmigración» *Cinco días*, 25 de octubre.

GÓMEZ SÁNCHEZ, V y PÉREZ INFANTE, J.I. (2006 c): «La inmigración y muestras», *Expansión*, 6 de diciembre.

GONZÁLEZ GONZÁLEZ, A. y PÉREZ INFANTE, J.I. (2007): «La reforma laboral de 2006: objetivos, contenidos, costes y resultados». *Presupuesto y Gasto Público* nº 46 (1/2007).

PÉREZ INFANTE, J.I. (1999): El mercado de trabajo español ante la Unión Monetaria». *Revista del Instituto de Estudios Económicos* nº 1 y 2/1999, págs. 387-415.

PÉREZ INFANTE, J.I. (2003): «Reformas laborales y temporalidad». *Cinco Días*, 7 de enero.

PÉREZ INFANTE, J.I. (2004 a): «El trabajo a tiempo parcial: una cuestión pendiente». *Cinco Días*, 6 de mayo.

PÉREZ INFANTE, J.I. (2004 b): «La inmigración se multiplica». *Cinco Días*, 22 de noviembre.

PÉREZ INFANTE, J.I. (2005): «La temporalidad y el mercado de trabajo en España». *Cinco Días*, 28 de junio.

PÉREZ INFANTE, J.I. (2006): «Las estadísticas del mercado de trabajo en España». *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Colección Informes y Estudios. Empleo*, Madrid.

PÉREZ INFANTE, J.I. (2007 a): «Umbral de creación de empleo y paro». *Cinco Días*, diciembre.

PÉREZ INFANTE, J.I. (2007 b): «El mercado de trabajo: el español y el europeo» *Cinco Días*, 22 de octubre.

PÉREZ INFANTE, J.I. (2007 c): «La reforma laboral de 2006: objetivos y evolución». *Revista de Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Economía y Sociedad* nº 64.

PÉREZ INFANTE, J.I. (2007 d): «El marco legal y la problemática del empleo de los extranjeros en España: una perspectiva económica». *Libro del Congreso de Inmigración celebrado en Valencia* en marzo de 2007 (en imprenta).

PÉREZ INFANTE, J.I. (2007 e): «Inmigración y mercado de trabajo». *Cinco Días*, 20 de abril.

PÉREZ INFANTE, J.I. (2008): ¿Por qué el paro registrado supera al de la EPA?. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Economía y Sociedad* nº 68 (en imprenta).

