

EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL ANTE UNA NUEVA REFORMA LABORAL

Sandalio Gómez
María Dolores Gracia
Magdalena Opazo

EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL ANTE UNA NUEVA REFORMA LABORAL

Sandalio Gómez¹
María Dolores Gracia²
Magdalena Opazo²

Resumen

La crisis económica y financiera que se inició en el año 2007 ha tenido unas consecuencias muy graves sobre el mercado de trabajo español: la tasa de paro aumentó del 8,3% en 2007 al 17,4% en el primer trimestre de 2009, y el número de parados ronda los 4.000.000. Esta realidad se hace aún más grave cuando se compara la evolución sufrida en España con la del resto de los países europeos, ya que España llega a doblar la media europea. Ellos también han sufrido la crisis con caídas del PIB y, sin embargo, han logrado mantener la tasa de paro sin grandes variaciones. Este hecho nos ha motivado a estudiar aquellas variables que distinguen a España dentro de Europa y que reflejan las particularidades del mercado de trabajo español. Entre los temas que destacan a España en el contexto europeo, nos encontramos con la relevancia del sector de la construcción, la dificultad de la contratación, la alta proporción de trabajos temporales y baja de contratos a tiempo parcial, el elevado coste de la Seguridad Social, el atractivo del seguro del desempleo, la baja representatividad sindical y cobertura de la negociación colectiva; mientras que como particularidad de España nos encontramos con la baja participación femenina en el mercado laboral, la relevancia de la inmigración y el bajo nivel de cualificación. A partir del análisis se obtienen un conjunto de propuestas para enfrentar el problema del paro en el contexto actual.

Palabras clave: desempleo, PIB, relaciones laborales, España, Europa y crisis.

¹ Profesor, Dirección de Personas en las Organizaciones. Titular de la Cátedra SEAT de Relaciones Laborales, IESE

² Asistente de Investigación, IESE.

Resumen Ejecutivo

La crisis económica y financiera que se inició en el año 2007 y se agravó a lo largo de los años 2008 y 2009, ha tenido unas consecuencias muy graves sobre el mercado de trabajo español: la tasa de paro aumentó del 8,3% en 2007 al 17,4% en el primer trimestre de 2009. El número de parados alcanzó los 4.000.000 y sigue creciendo de forma importante. Esta realidad se hace aún más grave cuando se compara la evolución sufrida en España con la del resto de los países europeos. Ellos también han sufrido la crisis con una caída considerable del PIB, incluso mayor que la nuestra y, sin embargo, han logrado mantener la tasa de paro sin grandes variaciones.

¿Cuáles son las razones que han convertido a España en un país singular en materia de desempleo, alejado claramente de la media europea y capaz de multiplicar por dos la tasa de paro en año y medio? El presente trabajo busca responder a esta pregunta concentrándose en los aspectos más relevantes de la coyuntura económica, entre los que se encuentran temas como la rigidez laboral, la aportación de los sectores al PIB, la competitividad de las empresas, el nivel de cualificación de la fuerza laboral, los costes asociados al trabajo, el seguro de desempleo y la negociación colectiva.

El estudio centra la atención en cada uno de estos temas comparando la situación de España con la de otros países europeos (Alemania, Francia, Grecia, Italia, Portugal, Reino Unido y Suecia). Esta comparación permite dilucidar los patrones que caracterizan lo propio del mercado laboral español, y nos dan señales de las dificultades con las que éste se encuentra a la hora de hacer frente a una crisis económica de gran envergadura como la que enfrentamos hoy.

Los resultados muestran que la relevancia que tiene el sector de la construcción en España es un componente importante para entender el impacto que ha tenido la crisis en el país, no sólo porque la crisis ha estado muy vinculada al *boom* inmobiliario, sino también porque el sector de la construcción es muy intensivo en mano de obra y su aporte al PIB del país es superior al que se observa para otros países europeos.

Por otro lado, el bajo nivel de cualificación de la fuerza laboral, la rigidez que caracteriza a la contratación, el elevado número de contratos temporales y la baja proporción de contratos a tiempo parcial, nos muestran la dificultad de la movilidad de trabajadores entre sectores, entre jornadas y entre tipos de contratos –que para muchos ha sido y es el camino para hacer frente a las debacles económicas.

Aparece como relevante también el tema del coste que significa la Seguridad Social para los empresarios. Según los datos analizados, es más elevado en España que para el promedio de la UE-15, así como el seguro de desempleo, que en España resulta especialmente atractivo en cuanto a requisitos y duración.

Todo esto facilita dibujar el panorama del mercado laboral español en la actualidad y nos permite proponer una serie de medidas que contribuirían a hacer frente a una crisis que está revelando ser más persistente en España que en el resto de países. Se trata de medidas orientadas a fomentar la contratación, a dotar de mayor flexibilidad la relación laboral, a buscar formas de salida del trabajo que perjudiquen en menor medida al trabajador, al empresario y al Estado, a distinguir entre el país en “situación normal” frente a “situación de crisis económica”, así como a incentivar la pronta reinserción en el mercado laboral del hasta ahora creciente número de desempleados.

Índice:

	Pág.
I. Introducción	1
II. Análisis de situación	2
1. Tasa de paro y PIB	2
A. España	2
B. Alemania	4
C. Francia	5
D. Grecia	5
E. Italia	6
F. Portugal	7
G. Reino Unido	7
H. Suecia	8
2. Rigidez laboral	9
A. El índice de rigidez del empleo	10
B. El índice de dificultad de contratación mide	10
C. El índice de rigidez en los horarios	10
D. El índice de dificultad de despido	11
E. Costes de despido (salarios semanales)	11
F. Cuadro comparativo del inicio y la extinción de la relación laboral entre los diferentes países de Europa	11
3. Aportación por sectores al PIB	16
A. Sector de la construcción	17
B. Sector del automóvil	18
C. Sector servicios	19
4. Competitividad de las empresas	20
5. Educación en España	22
6. Costes asociados al trabajo	25
7. Condiciones para el cobro del seguro de desempleo	26
8. La negociación colectiva	28
9. Otras variables importantes del mercado laboral español	30
10. Resumen principales variables	31
III. Conclusiones	32
IV. Propuestas	33
1. Modelo laboral	33
A. Contratación	33
B. Flexibilidad, movilidad funcional y polivalencia	34
C. Extinción	34
2. El coste de la Seguridad Social	35
3. Desempleo y seguro de desempleo	36
4. Negociación colectiva	36
5. Huelga	37

EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL ANTE UNA NUEVA REFORMA LABORAL

I. Introducción

La crisis económica y financiera que se inició en el año 2007 y se agravó a lo largo de los años 2008 y 2009, ha tenido unas consecuencias muy graves sobre el mercado de trabajo español: la tasa de paro aumentó del 8,3% en 2007 al 17,4% en el primer trimestre de 2009. El número de parados alcanzó los 4.000.000 y sigue creciendo de forma importante. Esta realidad se hace aún más grave cuando se compara la evolución sufrida en España con la del resto de los países europeos. Ellos también han sufrido la crisis con una caída muy fuerte del PIB, incluso mayor que la nuestra y, sin embargo, han logrado mantener la tasa de paro sin grandes variaciones.

¿Cuáles son las razones que han convertido a España en un país singular en materia de desempleo, alejado claramente de la media europea y capaz de multiplicar por dos la tasa de paro en año y medio?

El presente trabajo pretende estudiar los aspectos más relevantes de la coyuntura económica y laboral de España en la actualidad, con la idea de encontrar las causas del aumento espectacular del índice de paro, en tan corto espacio de tiempo, mientras el resto de los países europeos, que también se han visto afectados por la crisis económica en el mismo período, se han mantenido en unos niveles estables de paro.

Los objetivos específicos de este estudio son los siguientes:

1. Analizar las causas que se han producido en España que justifiquen el haber alcanzado el índice de paro más alto de Europa, que incluso llega a doblar el de la media de la Unión Europea.
2. Diagnosticar los problemas del mercado de trabajo de España y señalar las características específicas de la población activa.
3. Presentar unas propuestas de reforma del mercado de trabajo para evitar que siga creciendo el índice de paro.

II. Análisis de situación

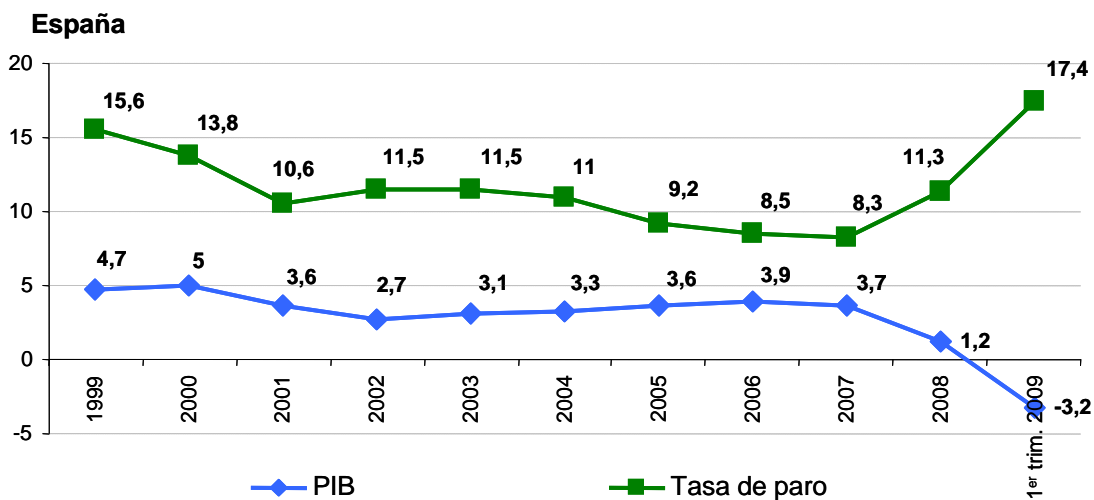
1. Tasa de paro y PIB

A. España

En la Figura 1 se puede observar la evolución que ha seguido la tasa de paro y el PIB en España entre los años 1999 y el primer trimestre de 2009, es decir, una década.

Figura 1

Comparación del PIB y la tasa de paro en España



Fuente: Eurostat.

El crecimiento del PIB entre el 3% y el 4% mantenido durante ocho años ha producido una lenta pero continuada caída del desempleo, que pasó del 15,6 al 8,3 entre 1999 y 2007. Los datos nos muestran que el paro iba descendiendo de manera lenta, pero segura, a medida que el crecimiento de la economía se mantenía por encima del 3%. Sin embargo, las caídas del PIB en 2008 y 2009 producen de manera vertiginosa unas tasas de paro impensables sólo hace unos meses: 11,3% en 2008 y el 17,4% al final del primer trimestre de 2009.

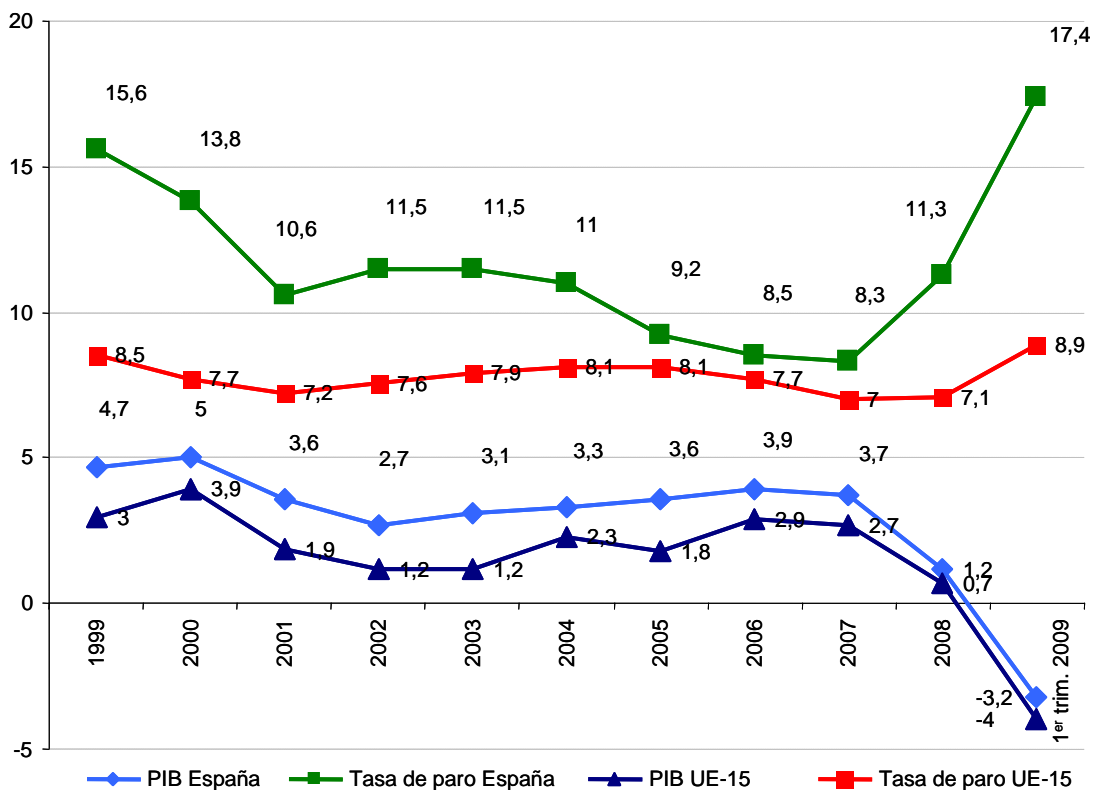
A partir de estos datos, se puede observar que mientras la tasa de crecimiento del PIB estuvo entre el 3 y 4%, la tasa del paro se logró mantener prácticamente estable; en cambio, cuando comienza la crisis a mediados de 2007, la tasa del crecimiento del PIB cae considerablemente, y la tasa de paro empieza a incrementarse de manera exponencial. Resulta alarmante comprobar el vertiginoso incremento que se ha producido en sólo un año y medio, al pasar del 8,3 al 17,4% de desempleo, como si se hubiera producido un auténtico cataclismo, hasta superar con creces la tasa de paro del año 1999.

Llegados a este punto, la pregunta obligada es: ¿se ha producido en las economías de los países de nuestro entorno, que también han sufrido la crisis económica, las mismas circunstancias que en España, en lo que respecta a la tasa de paro? En otras palabras, ¿existe una relación inversa tan fuerte entre el PIB y la tasa de paro en los dos últimos años en el resto de países de Europa?

Para contestar esta pregunta vamos a comparar los datos de España con la media de la UE-15, para tener una visión de conjunto, y en concreto los países más afines, como Italia, Portugal y Grecia, y con las economías más fuertes, como Alemania, Francia y Reino Unido, así como con Suecia, para tener una comparación con las economías nórdicas.

Figura 2

Comparación del PIB y la tasa de paro en España y en la UE-15



Fuente: Eurostat.

En la Tabla 1 se compara el PIB y la tasa de paro de Alemania, España, Francia, Grecia, Italia, Portugal, Reino Unido, Suecia y la UE-15, desde 1999 al primer trimestre de 2009.

Tabla 1

Cuadro comparativo de la evolución del PIB y la tasa de paro en Alemania, España, Francia, Grecia, Italia, Portugal, Reino Unido, Suecia y la UE-15

	1999		2000		2001		2002		2003		2004		2005		2006		2007		2008		2009	
	PIB	Paro	PIB	Paro	PIB	Paro	PIB	Paro	PIB	Paro	PIB	Paro	PIB	Paro	PIB	Paro	PIB	Paro	PIB	Paro	PIB	Paro
Alemania	2,0	8,2	3,2	7,5	1,2	7,6	0,0	8,4	-0,2	9,3	1,2	9,8	0,8	10,7	3,0	9,8	2,5	8,4	1,3	7,3	-5,4	7,6
España	4,7	15,6	5,0	13,8	3,6	10,6	2,7	11,5	3,1	11,5	3,3	11,0	3,6	9,2	3,9	8,5	3,7	8,3	1,2	11,3	-3,2	17,4
Francia	3,3	10,4	3,9	9,0	1,8	8,3	1,0	8,6	1,1	9,0	2,5	9,3	1,9	9,2	2,2	9,2	2,2	8,3	1,1	7,8	-3,0	8,8
Grecia	3,4	12,0	4,5	11,2	4,2	10,7	3,4	10,3	5,6	9,7	4,9	10,5	2,9	9,9	4,5	8,9	4,0	8,3	2,9	7,7	-0,9	7,8
Italia	1,5	6,8	3,7	6,8	1,8	6,8	0,5	6,7	0,0	6,7	1,5	6,7	0,7	6,9	2,0	6,9	1,6	6,9	-1,0	7,0	-4,4	7,3
Portugal	3,8	4,5	3,9	4,0	2	4,1	0,8	5,1	-0,8	6,4	1,5	6,7	0,9	7,7	1,4	7,8	1,9	8,1	0,0	7,7	-3,7	8,3
Reino Unido	3,5	5,9	3,9	5,4	2,5	5,0	2,1	5,1	2,8	5,0	2,8	4,7	2,1	4,8	2,8	5,4	3,0	5,3	0,7	5,6	-3,8	6,9
Suecia	4,6	6,7	4,4	5,6	1,1	4,9	2,4	4,9	1,9	5,6	4,1	6,3	3,3	7,4	4,2	7,0	2,6	6,1	-0,2	6,2	-4,0	8,5
UE-15	3,0	8,5	3,9	7,7	1,9	7,2	1,2	7,6	1,2	7,9	2,3	8,1	1,8	8,1	2,9	7,7	2,7	7,0	0,7	7,1	-4,0	8,9

Fuente: Eurostat.

El análisis del cuadro nos sitúa ante la pregunta inicial de nuestro estudio: Mientras España sufre casi la menor caída del PIB, un 3,2%, y el paro sube del 8,3% al 17,4%, es decir, seis puntos porcentuales, el resto de países europeos sufren mayores caídas del PIB y, sin embargo, el paro se mantiene prácticamente estable. En concreto, Francia parte del mismo porcentaje de paro que España, 8,3% en 2007, y con una caída mayor del PIB, el 5% se mantiene con un 8,8% de tasa de paro.

¿Cuáles pueden ser las causas que hacen a España tan diferente? Parece razonable que analicemos cada país de manera individual para profundizar en las variables clave que puedan explicarnos mejor las diferencias con España.

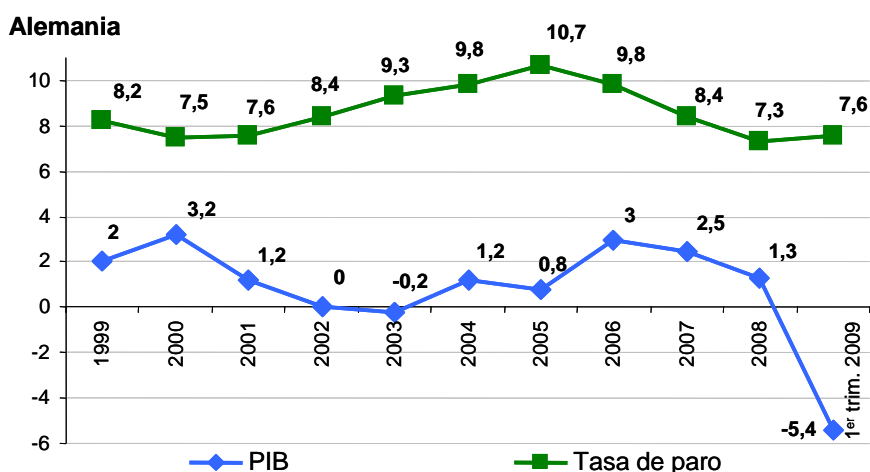
A continuación, analizamos gráficamente la evolución de la tasa de paro y del PIB en cada una de estas economías.

B. Alemania

La economía alemana es la tercera economía más poderosa del mundo, después de la de Estados Unidos y Japón, y uno de los mayores exportadores mundiales; se encuentra sólo por detrás de China y Japón, lo que le permite tener una balanza de pagos saneada. Francia es su principal socio comercial y juntos son considerados como el motor económico de la Unión Europea (UE).

Figura 3

Comparación del PIB y la tasa de paro en Alemania



Fuente: Eurostat.

Al observar la Figura 3, se comprueba que la caída en la tasa de crecimiento del PIB no parece afectar, de manera sustancial, a la tasa de paro. La tasa de crecimiento del PIB ha variado mucho más que para España y ha estado, en general, en valores por debajo del 3%. Es interesante ver que mientras el PIB estuvo en sus niveles más bajos, la tasa de paro fue creciendo, hasta alcanzar un 10,7% en 2005. Sin embargo, a partir de entonces la tasa de paro ha ido cayendo, mientras que la tasa de crecimiento del PIB también lo ha hecho.

Así, en los años 2006, 2007 y 2008, el crecimiento del PIB alemán es del 3%, 2,5% y 1,3%, respectivamente, mientras que la tasa de paro alemana decrece también, pasando de un 9,8% en 2006, a un 8,4% en 2007 y a un 7,3% en 2008.

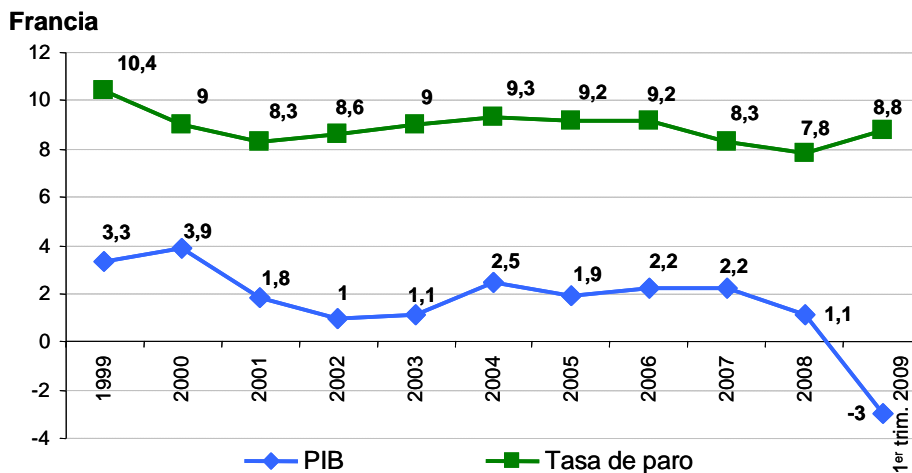
Lo más relevante para nuestro análisis es que Alemania sufre una caída vertiginosa del PIB, 6,7% entre 2008 y el primer trimestre de 2009 y, sin embargo, logra mantener la tasa del paro en el 7,6%, es decir, casi ni lo nota.

C. Francia

La economía francesa se apoya principalmente en el sector servicios y se caracteriza por ser la quinta economía del mundo y por ser una de las más sanas de la UE: su inflación es baja, su déficit público está controlado y su balanza de pagos es buena.

Figura 4

Comparación del PIB y la tasa de paro en Francia



Fuente: Eurostat.

En el caso de Francia, el nivel más alto de desempleo se observa en 1999, y no vuelve a repetirse en toda la década. La tasa de crecimiento del PIB está, la mayor parte del período, por debajo del 3%.

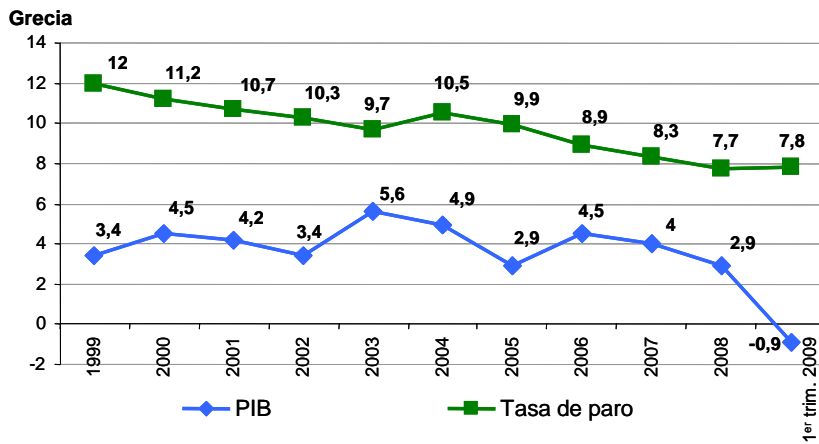
La caída del PIB en Francia, entre 2007 y 2009, de 5 puntos porcentuales, se traduce únicamente en un incremento del paro del 0,5%, es decir, un aumento insignificante, comparado con el español.

D. Grecia

La economía griega se ha caracterizado por tener un amplio sector agrario, tradición que hoy en día perdura. El peso de su sector servicios es uno de los mayores de la UE. Sus dos fuentes de ingresos más importantes son la construcción naval y el turismo.

Figura 5

Comparación del PIB y la tasa de paro en Grecia



Fuente: Eurostat.

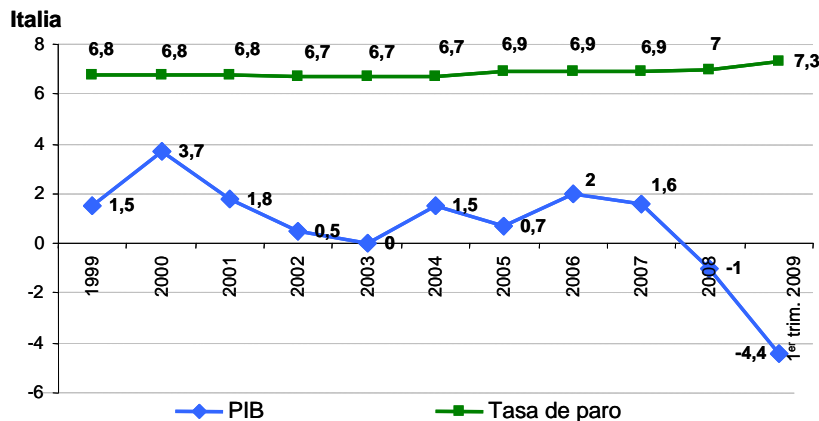
Claramente, las tasas de crecimiento del PIB de Grecia son bastante más altas que las que hemos observado hasta ahora para España, Alemania y Francia. Respecto de la tasa de paro, ha ido disminuyendo desde 1999 hasta hoy, sin que necesariamente las variaciones en la tasa de crecimiento del PIB la vayan afectando. En 2007, la economía griega creció un 4%, y en el primer trimestre de 2009 el PIB cayó un 4,9%. La caída tan acusada del PIB se tradujo únicamente, en términos de paro, en una disminución del 0,5%, al pasar del 8,3 al 7,8%.

E. Italia

La economía italiana se apoya principalmente en el sector servicios y en la industria. Uno de sus principales problemas es el elevado nivel de déficit público y la existencia de una extensa economía sumergida que sesga los datos oficiales y que viene acompañada de la evasión de impuestos y de prácticas ilegales de empleo, que son imposibles de tener en cuenta. De todas formas, lo más significativo para nosotros es la evolución sufrida a lo largo del tiempo.

Figura 6

Comparación del PIB y la tasa de paro en Italia



Fuente: Eurostat.

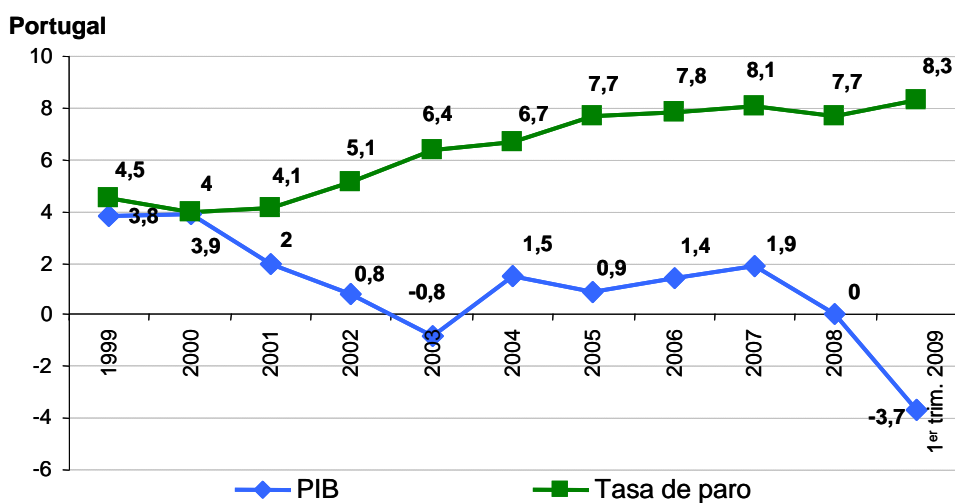
En la Figura 6 se observa cómo las variaciones en el PIB apenas afectan a la tasa de paro. Entre 2007 y el inicio de 2009, el PIB desciende bruscamente un 6,1%, mientras la tasa de paro pasa del 6,9% al 7,3%, es decir, se mantiene prácticamente estable.

F. Portugal

La economía portuguesa ha sufrido una gran transformación desde la década de los ochenta, momento en el que el Gobierno procede a privatizar la mayoría de las empresas públicas y pasa de ser un país eminentemente agrícola a estar orientado a los servicios.

Figura 7

Comparación del PIB y la tasa de paro en Portugal



Fuente: Eurostat.

La tasa de paro, en el período comprendido entre 1999 y el primer trimestre de 2009, se ha caracterizado por un alto crecimiento, al pasar de un 4,5% en 1999 a un 8,3% en el primer trimestre de 2009. En los dos últimos años, que son en los que se centra este estudio, el PIB cae por encima de 5 puntos porcentuales y el paro se mantiene con un leve crecimiento, del 7,7% al 8,3%.

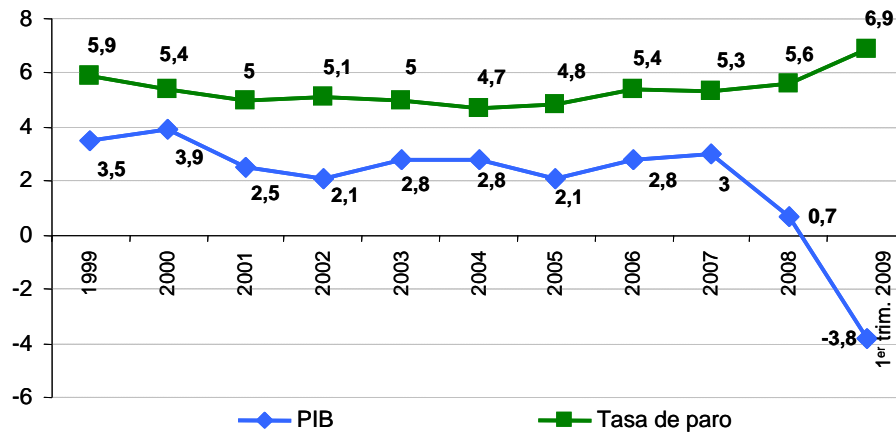
G. Reino Unido

La economía de Reino Unido es una de las más grandes del mundo, después de la de China, y mantiene desde la primera guerra mundial la disputa con Alemania y Francia por ser la primera economía europea. Se le considera uno de los países más desarrollados del mundo.

Figura 8

Comparación del PIB y la tasa de paro en Reino Unido

Reino Unido



Fuente: Eurostat.

En Reino Unido, entre 1999 y el primer trimestre de 2009, ni el PIB ni la tasa de paro sufren grandes variaciones, exceptuando los dos últimos años, en los que el PIB ha pasado de crecer un 3% en 2007 a un -3,8% en 2009. Sin embargo, pese a este importante descenso de 6,8 puntos porcentuales, la tasa de paro ha pasado de un 5,3% en 2007 a un 6,9% en el primer trimestre de 2009.

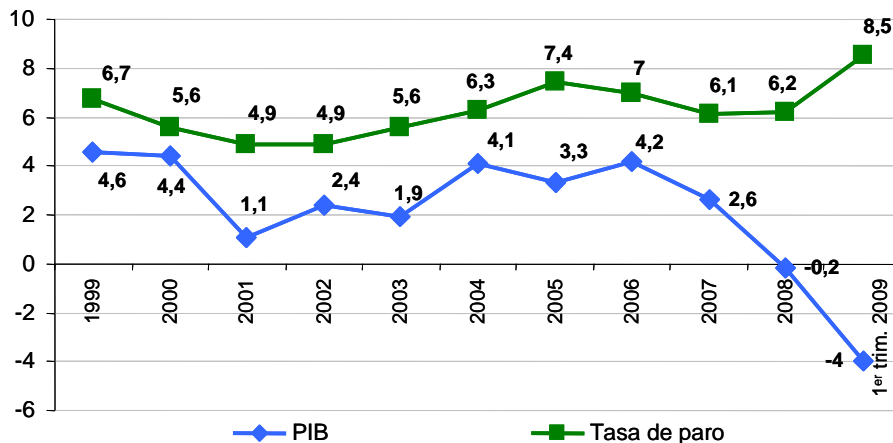
H. Suecia

La economía sueca se caracteriza por un alto grado de internacionalización, un gran peso de la industria y el comercio, y un importante componente de actividad pública, sobre todo en el sector terciario.

Figura 9

Comparación del PIB y la tasa de paro en Suecia

Suecia



Fuente: Eurostat.

Al observar la Figura 9, vemos cómo la evolución de la economía no afecta en exceso al crecimiento o decrecimiento de la tasa de paro. Sólo en los dos últimos años, la relación se acentúa. Sin embargo, pese a que la economía sueca decrece un 6,6% en ese período, la tasa de paro pasa de un 6,2% en 2008 a un 8,3% en el primer trimestre de 2009, siendo éste el valor más alto de los últimos diez años.

Una vez comparadas la tasa de paro y la evolución del PIB del conjunto de países seleccionados y viendo lo que sucede en España, podemos concluir que la relación inversa existente entre el PIB y la tasa de paro no es exclusiva para España. En Alemania también se ha dado dicha relación, así como en Francia y Reino Unido. Sin embargo, en España, esa relación es mucho más drástica, debido a que descensos menores del PIB que en el resto de países han producido un impacto en la tasa de paro de tal calibre que la han multiplicado por dos.

¿Por qué se da esta situación tan particular en España? ¿Por qué es el país campeón a la hora de generar desempleo, duplicando el porcentaje de paro en año y medio?

Para contestar a esta pregunta vamos a seguir analizando otras variables en los epígrafes siguientes que nos aporten más luz y permitan encontrar respuestas válidas. La primera variable a analizar va a ser la rigidez laboral.

2. Rigidez laboral

El Banco Mundial, en su informe “Doing Business, 2009”, realiza una comparación de los países teniendo en cuenta diferentes variables, entre ellas el empleo de trabajadores.

Comparando los países anteriores, obtenemos la Tabla 2:

Tabla 2

Medición de la flexibilidad de las regulaciones laborales

País	Indice de dificultad de contratación	Indice de rigidez en los horarios	Indice de dificultad de despido	Indice de rigidez del empleo	Costes por despido (salarios semanales)
Alemania	33	60	40	44	69
España	78	60	30	56	56
Francia	67	60	40	56	32
Grecia	33	80	40	51	24
Italia	33	40	40	38	11
Portugal	33	60	50	48	95
Reino Unido	11	20	10	14	22
Suecia	33	60	40	44	26

Fuente: “Doing Business, 2009”, Banco Mundial.

A. El índice de rigidez del empleo

Es el promedio de tres subíndices:

- El índice de dificultad de contratación
- El índice de rigidez en los horarios
- El índice de dificultad de despido

Todos estos subíndices tienen varios componentes, y todos asumen valores entre 0 y 100; los mayores valores indican una regulación más rígida.

B. El índice de dificultad de contratación mide

- Si los contratos de duración determinada se pueden concertar solamente para tareas temporales.
- La máxima duración acumulada de los contratos de duración determinada.
- La proporción del salario mínimo para un aprendiz o empleado de primer año respecto del promedio del valor agregado por trabajador.

A un país se le asigna una puntuación de 1 si se prohíbe la contratación por duración determinada para realizar tareas permanentes, y una puntuación de 0 si se pueden concertar para cualquier tarea. Igualmente, se asigna una puntuación de 1 si la máxima duración acumulada de los contratos de duración determinada es inferior a tres años, 0,5 si es de tres o más años, y 0 si los contratos de duración determinada pueden durar cinco o más años. Por último, se asigna una puntuación de 1 si la relación entre el salario mínimo y el promedio del valor agregado por trabajador es mayor de 0,75; una puntuación de 0,67 para una relación igual o superior al 0,50 pero menor de 0,75; de 0,33 para una relación igual o mayor de 0,25, pero menor de 0,50; y de 0 para una relación menor de 0,25.

C. El índice de rigidez en los horarios

Tiene cinco componentes:

1. Si el trabajo nocturno no tiene restricciones.
2. Si el trabajo en fines de semana no tiene restricciones.
3. Si la jornada laboral semanal puede consistir en 5,5 días.
4. Si dicha jornada semanal puede extenderse 50 o más horas (incluyendo horas extraordinarias) durante dos meses al año, en respuesta a un incremento estacional de la producción.
5. Si las vacaciones anuales pagadas consisten en 21 o menos días laborables.

Para cada una de estas cuestiones, si la respuesta es no, se le asigna al país una puntuación de 1; de otro modo, la puntuación asignada es 0.

D. El índice de dificultad de despido

Tiene ocho componentes:

1. Si el exceso de plantilla se desestima como causa justa de despido.
2. Si el empleador necesita notificar a una tercera parte (como por ejemplo un organismo del Gobierno) para despedir a un trabajador por exceso de plantilla.
3. Si el empleador necesita notificar a una tercera parte para despedir a un grupo de 25 trabajadores por exceso de plantilla.
4. Si el empleador necesita la autorización de una tercera parte para despedir a un trabajador por exceso de plantilla.
5. Si el empleador necesita la aprobación de una tercera parte para despedir a un grupo de 25 o más trabajadores por exceso de plantilla.
6. Si la ley exige que el empleador considere opciones de reubicación o entrenamiento previo a un despido por exceso de plantilla.
7. Si se aplican reglas de prioridad para despedir por exceso de plantilla.
8. Si se aplican reglas de prioridad para volver a contratar.

Para la primera cuestión, una respuesta afirmativa para trabajadores de cualquier nivel salarial produce una puntuación de 10 y significa que no se aplican el resto de las preguntas. Una respuesta afirmativa a la pregunta (4) produce una puntuación de 2. Para cualquier otra pregunta se asigna una puntuación de 1 si la respuesta es afirmativa; de otro modo se asigna una puntuación de 0. Las preguntas (1) a (4), por ser las regulaciones más restrictivas, tienen mayor peso en la elaboración del índice.

E. Coste de despido (salarios semanales)

- El coste de los requisitos de preaviso.
- Indemnizaciones por despido.
- Sanciones por despedir a un trabajador por exceso de plantilla, expresado en salarios semanales.

Si el coste de despido asciende a nueve o menos semanas de salario, se asigna una puntuación de 0 para el cálculo del valor agregado en la clasificación de facilidad de hacer negocios, mientras que si supera las ocho semanas de salario, se asignan tantos puntos como semanas de salario. Un mes se registra como 4 semanas y 1/3.

F. Cuadro comparativo del inicio y la extinción de la relación laboral entre los diferentes países de Europa

En la Tabla 3 mostramos los tipos de contratos, el período de prueba, el período de notificación, los tipos de despidos, las características del despido individual y las características del despido colectivo.

Tabla 3
Modelos laborales

	ESPAÑA	ALEMANIA	ITALIA	FRANCIA
Tipos de contratos	<ul style="list-style-type: none"> - Contrato indefinido - Contrato de duración determinada - Contrato a tiempo parcial - Contrato de formación 	<ul style="list-style-type: none"> - Contrato indefinido - Contrato de duración determinada - Contrato a tiempo parcial - Contrato de formación: no se considera contrato de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Contrato indefinido - Contrato de duración determinada - Contrato a tiempo parcial - Contrato de formación 	<ul style="list-style-type: none"> - Contrato indefinido - Contrato de duración determinada - Contrato a tiempo parcial - Contrato de formación
Período de prueba	<ul style="list-style-type: none"> - Seis meses para los técnicos titulados. - Dos meses para el resto de los trabajadores. 	6 meses.	Las partes pueden convenir un período mínimo o máximo de prueba. Sin embargo, la ley prevé que su duración no puede superar los seis meses.	<ul style="list-style-type: none"> - 2 meses para los obreros y empleados. - 3 meses para los agentes. - 8 meses para los ejecutivos.
Período de notificación	30 días, por regla general.	Se incrementa en función de la antigüedad. Oscila entre un mes y 7 meses.	En general, es de 11 semanas.	<ul style="list-style-type: none"> - De hasta 6 meses de antigüedad: se aplicará el uso y la costumbre. - De 6 meses a 2 años: 1 mes. - Más de 2 años de antigüedad: hasta 2 meses.
Tipos de despidos	<ul style="list-style-type: none"> - Individual - Colectivo: ERE 	<ul style="list-style-type: none"> - Individual - Colectivo 	<ul style="list-style-type: none"> - Individual - Colectivo 	<ul style="list-style-type: none"> - Individual - Colectivo
Despido individual	<p>a. Tipos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Despido disciplinario:</i> incumplimiento contractual grave, culpable e imputable al trabajador. - <i>Despido por causas objetivas:</i> hay dos bloques: <ol style="list-style-type: none"> 1. Ineptitud del trabajador, falta de adaptación al puesto o reiteradas ausencias. 2. Reforma y adaptación de la empresa fundada en causas técnicas, económicas, organizativas y de producción. <p>b. Procedimiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Despido disciplinario:</i> debe de ser comunicado por escrito al trabajador, indicando causas y fecha en la que surtirá efecto. - <i>Despido por causas objetivas:</i> requiere, además de lo anterior, un preaviso de 30 días y que se ponga a disposición del trabajador la correspondiente indemnización. <p>c. Compensación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si el despido disciplinario es considerado improcedente por el tribunal, el empresario debe optar entre readmitir al trabajador o indemnizarle con 45 días de salario por 	<p>a. Tipos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Despido disciplinario:</i> motivos personales y de conducta del trabajador. 2. <i>Despido objetivo:</i> causas económicas, de estructura y/o técnicos. <p>b. Procedimiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El comité de empresa tiene derecho de consulta y puede oponerse. <p>c. Compensación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si es declarado improcedente: un mes de salario por año de servicio, con el tope de 12 mensualidades. 	<p>a. Tipos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Despido ordinario:</i> incumplimiento de las obligaciones contractuales (subjetivo); por razones económicas (objetivo). 2. <i>Despido extraordinario:</i> conducta del trabajador que impida la continuación de la relación laboral. Recae sobre el empresario la carga de la prueba. <p>b. Procedimiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El empresario debe explicar los motivos en un plazo de 8 días desde la notificación del despido. - El trabajador dispone de 60 días para apelar ante los tribunales. - También puede solicitar la mediación de la Oficina Regional de Empleo, cuyo acuerdo será vinculante si el juez lo ratifica. <p>c. Compensación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si el despido es improcedente: - Unidades con más de 15 trabajadores o empresas con más de 60 trabajadores: se exige al empresario volver a contratar al trabajador despedido y pagar por daños y perjuicios una cantidad no inferior al 	<p>a. Causas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Por causas personales del trabajador. - Por motivos económicos. <p>b. Procedimiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El empresario debe realizar una reunión personal con el trabajador en la que le explicará las causas del despido. - En caso de despido por causas económicas, el empresario debe ofrecer la posibilidad de adherirse a una "convención de conversión". - Debe informar a la autoridad administrativa. - La validez del despido no requiere autorización administrativa. <p>c. Compensación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La indemnización para los despidos por motivos económicos, con un mínimo de dos años de antigüedad, comprende una décima parte del salario mensual por año de servicio, y el 1/15 del

	<p>año de servicio, con el tope de 42 mensualidades.</p> <p>- Si el despido por causas objetivas es declarado procedente, el empresario indemnizará al trabajador con 20 días de salario por año de servicio, con el tope de un año.</p> <p>- Si el despido por causas objetivas es declarado improcedente, el empresario indemnizará al trabajador con 45 días por año de servicio, con el tope de 42 mensualidades.</p>		<p>salario de 5 meses. El trabajador puede negarse a volver a su puesto de trabajo y pedir una compensación por daños y perjuicios equivalente a su salario de 15 meses.</p> <p>- Unidades con menos de 15 trabajadores o empresas con menos de 60 trabajadores: el trabajador no tiene derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo. Debe recibir una compensación que oscila entre 2,5 y 6 veces su salario mensual.</p> <p>d. Indemnización por despido: una vez rescindido el contrato, sea por el motivo que sea, el trabajador tiene derecho a percibir una indemnización de manos del empleador que se considera una parte del salario que el empresario separa cada año y que custodia (7,5% del salario anual más la re evaluación según un índice compuesto del 75% del aumento del índice de precios + 1,5%).</p>	<p>mismo por cada año que exceda de 10 de servicio.</p> <p>- Si el despido es improcedente, la indemnización no será inferior al salario percibido por el trabajador en los últimos 6 meses.</p>
Regulación de empleo			<p>Cuando determinados factores económicos, técnicos y/o de producción den lugar a una reducción de plantilla/puestos de trabajo, el empresario debe informar al comité de empresa y a los delegados sindicales.</p> <p>Además, el empresario debe tener autorización del Instituto Nacional de Seguridad Social (INPS) para poder percibir ayuda económica del Fondo de Garantía Salarial (CIG).</p> <p>Los trabajadores afectados por la regulación de empleo siguen contratados por la empresa.</p>	<p>Se denomina paro parcial. Los trabajadores que sufran un cambio de salario imputable al cierre temporal de instalaciones de su empresa o a una reducción en la jornada habitual de trabajo, podrán beneficiarse:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De una ayuda específica a cargo de la Administración. 2. De una indemnización complementaria a cargo del empresario. 3. De una remuneración mínima garantizada.
Despido colectivo	<p>a. Aspectos generales: Exige que en un período de 90 días afecte:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Al menos a 10 trabajadores en empresas de 100 trabajadores. 2. Al menos al 10% de los trabajadores si la empresa cuenta con una plantilla de entre 100 y 300 trabajadores. 	<p>a. Aspectos generales: Se plantea como último recurso. Dos situaciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Alteración de las condiciones de trabajo y/o salario. 2. Disminución de puestos de trabajo y despidos colectivos. 	<p>a. Aspectos generales: Es el último recurso. Antes es necesario haber agotado los fondos del CIG.</p> <p>b. Procedimiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El empresario debe informar al sindicato provincial de la existencia de dificultades económicas. - El comité de empresa 	<p>a. Aspectos generales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Debe ser por motivos económicos. - Se le aplican las características y definición del despido individual por motivos económicos. - Los despidos tienen que tener lugar en 30 días.

	<p>3. A 30 trabajadores en empresas con más de 300. 4. Siempre que afecte a la totalidad de la plantilla.</p> <p>b. Procedimiento: - El empresario lo comunicará a la autoridad laboral y a los representantes de los trabajadores, acompañando la documentación que acredite las causas. - Se abre un período de consultas de al menos 30 días. - Para que haya acuerdo, es necesario que haya consenso de la mayoría de los representantes de los trabajadores. - Si no hay acuerdo, es la autoridad laboral quien autoriza o deniega el expediente.</p> <p>c. Compensación: - Indemnización legal: 20 días de salario por año de servicio, con un tope máximo de 12 mensualidades.</p> <p>En la práctica, para llegar a un acuerdo en la negociación y asegurarse la aprobación del expediente, es necesario negociar una indemnización que oscila entre los 20 y 45 días de salario por año de servicio, o incluso superior.</p>	<p>b. Procedimiento: 1. Primer caso: Deben comunicarlo a la Oficina Regional de Empleo (ORE), con los comentarios del comité de empresa. Si el comité no está de acuerdo, puede solicitar la mediación de la ORE. Si fracasa la mediación, las partes pueden acudir a un comité de conciliación. Su dictamen no es vinculante. 2. Segundo caso: el empresario debe informar al comité de empresa, que tiene derecho de cogestión en el establecimiento de los criterios de selección de los trabajadores afectados. Se realizará un plan de compensación social, que se considera como un acuerdo de empresa. Si existe desacuerdo, empresa y comité pueden acudir a la ORE y a un comité de conciliación. Su dictamen sí es vinculante.</p> <p>c. Compensación: - Se establecerá en el plan de compensación social. - En general es un mes de salario por año de servicio, con el tope de 12 mensualidades.</p>	<p>tiene derecho de consulta sobre los criterios de selección de los trabajadores afectados. - La autoridad laboral provincial puede intentar conciliar a las partes, pero no se requiere su autorización para proceder a los despidos. - La extinción del contrato se comunicará por escrito a los trabajadores.</p> <p>c. Compensación: No se establecen en la legislación compensaciones específicas. Si la empresa ha sido beneficiaria de los subsidios de la CIG durante la regulación de empleo previa a los despidos, los trabajadores recibirán determinadas ayudas económicas y la posibilidad de formación y recolocación.</p>	<p>b. Procedimiento: - El comité tiene derecho de consulta sobre las causas. - El procedimiento varía dependiendo de: 1. Si la empresa tiene más de 2 trabajadores y menos de 10: el empresario debe ofrecer una convención de conversión. 2. Más de 10 trabajadores: el empresario debe elaborar un plan social. - No se requiere autorización administrativa.</p> <p>c. Compensación: Es igual a la establecida para el despido individual por motivos económicos.</p>
--	--	--	--	--

Reflexiones sobre la flexibilidad laboral en España

Respecto de la Tabla 3, se pueden extraer las siguientes consideraciones:

- El período de prueba se detalla más en Francia que en los otros tres países. En España, Alemania e Italia, este período es de 6 meses generalmente, mientras que en Francia se diferencia entre obreros, agentes y ejecutivos, siendo mayor el período de los ejecutivos que el de los obreros.
- España tiene el período de notificación del despido menor, 30 días de forma general; en el caso de Francia, Italia y Alemania, el período se incrementa en función de la antigüedad, oscilando entre el mes y los siete meses.
- En todos los países hay despido disciplinario, es decir, por causas personales del trabajador; y despido objetivo: por causas económicas, técnicas o de estructura.
- En Italia, si el despido disciplinario es declarado improcedente y la empresa cuenta con más de 60 trabajadores, se exige al empresario volver a contratar al trabajador y pagar una indemnización por daños y perjuicios. Si la empresa tiene menos de 60 trabajadores, el trabajador no tiene derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo, pero recibe una compensación que oscila entre 2,5 y 6 veces su salario mensual. Es el único país en el que se contempla esta posibilidad.
- España se caracteriza por ser el país en el que la compensación por despido disciplinario improcedente es más cara, puesto que la misma es de 45 días de salario por año de servicio, con el tope de 42 mensualidades, frente a los 30 días de salario por año de servicio, con el tope de 12 mensualidades, de Alemania.
- En todos los casos, el despido colectivo es el último recurso y debe ir precedido siempre de un expediente de regulación de empleo. En todos los casos, el empresario debe informar a la autoridad laboral y a los representantes de los trabajadores y conseguir un acuerdo a través del llamado “plan social”, que además de las indemnizaciones recoge otras alternativas de formación, reconversión, recolocación, etc.
- En comparación con la compensación por despido disciplinario improcedente, la del despido objetivo en España es el más barato: 20 días de salario por año de servicio, con un tope de 12 mensualidades, frente al mes de salario por año de servicio, con el tope de 12 mensualidades de Alemania. En Italia, por ejemplo, la indemnización se sustituye por determinadas ayudas del Estado al trabajador, así como por la posibilidad de formación y recolocación.

España, en comparación con los otros países, tiene el mayor índice de dificultad de contratación (78), seguido de Francia (67). Reino Unido, por su parte, es el país que tiene menor índice de dificultad de contratación (11).

Por otro lado, en relación al índice de rigidez en los horarios, estamos prácticamente en la media, es decir, con un valor de 60, el que es igual que para Alemania, Francia, Portugal y Suecia.

En definitiva, España tiene un índice de rigidez de empleo de los más altos de Europa. Si además, consideramos que España es de los países con índice de dificultad de contratación más alta, es de esperar que sea la contratación la que está empujando con mayor fuerza la rigidez

del empleo. El índice de dificultad a la contratación nos habla de la aplicabilidad y duración máxima de los contratos a plazo fijo, así como también del salario mínimo para empleados en formación o para quienes se encuentran en su primer empleo.

Por otro lado, los costes de despido tampoco son bajos, lo que nos estaría diciendo que tanto contratar como despedir es altamente difícil en España, y eso, sin lugar a dudas, está afectando la rigidez del empleo hasta situarla a la cabeza del resto de Europa.

En definitiva, las deficiencias que muestra España en la contratación y en la extinción de los contratos hacen que el índice de rigidez del empleo suba por encima de los países de este estudio.

3. Aportación por sectores al PIB

Tabla 4

Aportación por sectores al PIB

APORTACION AL PIB	Alemania	España	Francia	Grecia	Italia	Portugal	Suecia	Reino Unido	UE-15
Agricultura, caza y pesca	0,9%	2,8%	2,0%	3,3%	2,0%	2,4%	1,6%	0,7%	1,6%
Industria, incluida la energía	25,9%	17,3%	13,8%	13,6%	20,8%	17,6%	22,9%	17,5%	19,5%
Construcción	4,2%	11,6%	6,7%	6,1%	6,2%	6,4%	5,1%	6,2%	6,4%
Servicios	69,0%	68,4%	77,6%	77,0%	71,0%	73,6%	70,5%	75,6%	72,5%

Fuente: Eurostat.

El análisis de la Tabla 4 pone de manifiesto las aportaciones que hacen los diferentes sectores de la economía al PIB.

En España, los sectores con más relevancia, que se consideran “locomotoras” de la economía, son tres: la construcción, el sector del automóvil y el sector servicios.

El sector servicios, aportando un 68,4% al PIB, 4 puntos porcentuales por debajo de la media de la UE-15. En los últimos años ha reducido su peso en el conjunto de la economía, lo que probablemente ha contribuido a potenciar el impacto negativo sobre el desempleo.

El sector de la construcción, con un 11,6% (5 puntos porcentuales por encima de la media de la UE-15, que es un 6,4%). Al ser un sector intensivo en el uso de mano de obra, la crisis actual, que ha afectado especialmente al sector inmobiliario, ha producido un incremento espectacular en las cifras de paro.

El peso del sector de la agricultura (2,8%) es el doble que la media de la UE-15 (1,6%). Sólo Grecia, con un peso del 3,3%, está por delante de España.

El sector de la industria, incluida la energía, aporta al PIB español un 17,3%. La media de la UE-15 es 19,5%, lo que supone que estamos 2,2 puntos porcentuales por debajo. Somos el antepenúltimo país, sólo por encima de Francia y Grecia.

Por otro lado, habría que señalar que el sector de la construcción y el del turismo se caracterizan por ser eminentemente cíclicos. Por tanto, es posible que el grado de exposición del mercado laboral a los ciclos económicos en España, se deba en parte a una mayor

dependencia del empleo a estas actividades, que en España son más cíclicas que en algunos de los países objeto de estudio. Sin embargo, en Grecia, Portugal e Italia, estos sectores pueden ser igual de cíclicos y, en cambio, España se diferencia de ellos, en lo que respecta al incremento del paro, de forma importante.

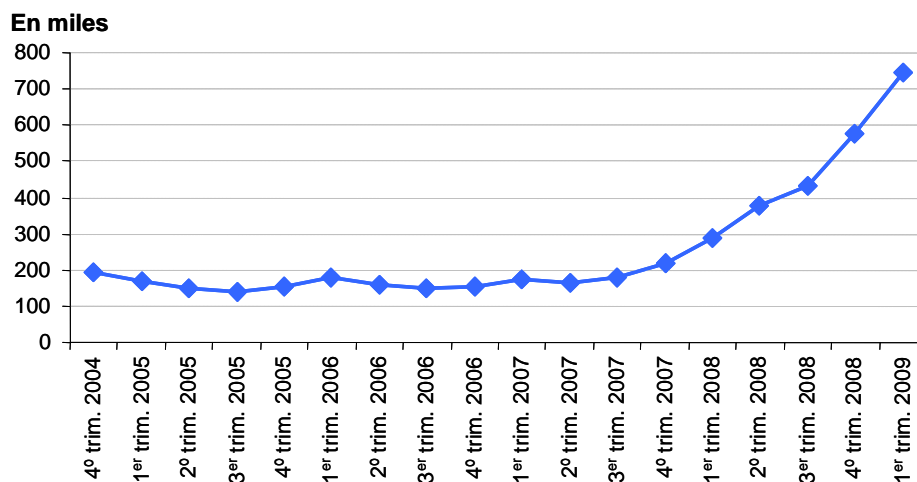
A. Sector de la construcción

El sector de la construcción supone el 11,6% del PIB español, mientras que la media de la UE-15 es de un 6,4%. Al ser un sector intensivo en mano de obra y representar un porcentaje tan elevado de la economía española, el descenso que se ha producido en los últimos dos años explica en parte el enorme crecimiento del índice de paro.

Por otro lado, al ser un sector denominado “locomotora”, un descenso drástico del sector, además de afectar directamente a las empresas promotoras y constructoras, arrastra a multitud de sectores que de una forma u otra permanecen vinculados a él y que se suman al incremento del paro de manera decidida.

Figura 10

Parados del sector de la construcción (4º trim. 2004- 1º trim. 2009)



Fuente: Ministerio de Trabajo e Inmigración.

En 2007, el empleo directo en el sector de la construcción representaba el 14% del total del número de empleados de España, y se estima que el empleo indirecto, dependiente de este sector, representa el 12% del total de empleados de España. La suma de estos dos porcentajes nos sitúa ante la gravedad de una crisis profunda del sector de la construcción y su impacto en el empleo.

Actualmente existe un exceso de stock residencial, de cerca de un millón de unidades, en un mercado convulso en el que las cajas de ahorros y los bancos pasan a competir de manera directa con los promotores de vivienda, quienes se enfrentan a una reconversión radical. La alta dependencia de los créditos para la adquisición de viviendas, por parte de los compradores finales, hace que la demanda del sector quede directamente relacionada con la renta per cápita y, por tanto, con el PIB, lo que sucede en los demás mercados maduros, tales como los de Francia y Reino Unido, y como se espera que sea el español cuando el mercado asimile el exceso de stock actual.

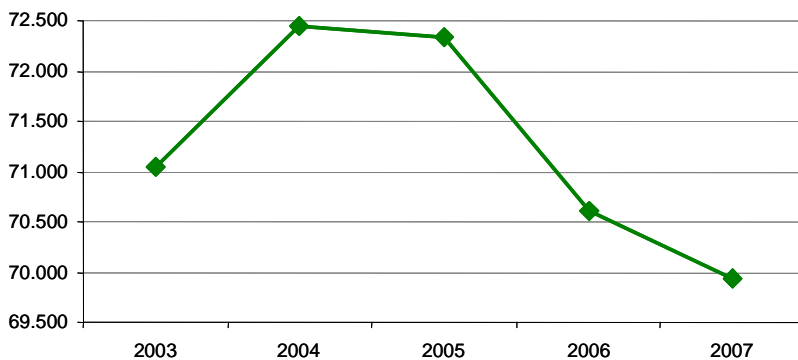
El alto porcentaje de impagados que el sistema financiero español está teniendo en los últimos años, lleva a las cajas de ahorros y a los bancos a sacar a la venta un número elevado de pisos e inmuebles con unos precios inferiores a los del sector, debido a que estas entidades buscan liquidez y sanear sus pasivos, agravando aún más la crisis de las empresas promotoras.

B. Sector del automóvil

Por su lado, el sector del automóvil ha seguido una dinámica parecida: los ERE de Seat, Nissan y General Motors son el preludeo y la punta de lanza de la crisis de este sector. El freno en la fabricación de coches no sólo ha afectado a las grandes firmas, sino que las empresas de transporte, las que fabrican las pinturas especiales para las carrocerías, las empresas de tecnología para la radio, el ABS, los elevadores eléctricos, en general, todas las empresas auxiliares del sector, también han visto ralentizada su actividad.

Figura 11

Número de empleados fabricantes de vehículos



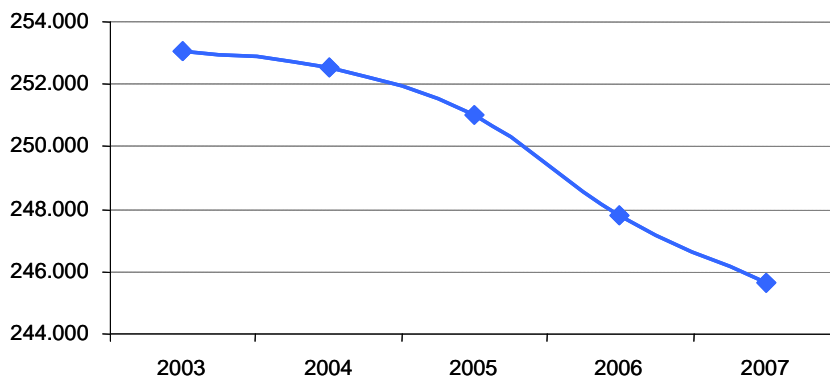
Fuente: ANFAC.

En la Figura 11 se observa cómo el número de empleados fabricantes de vehículos ha descendido drásticamente en menos de tres años.

En la Figura 12 se muestra cómo ha afectado la crisis actual al sector de fabricantes de componentes de automoción. La tendencia es la misma: la pérdida rápida de empleo.

Figura 12

Número de empleados fabricantes de componentes de automoción



Fuente: ANFAC.

Al comparar las dos Figuras anteriores, podemos afirmar que cuando se destruye un puesto de trabajo en una planta constructora de vehículos, se destruyen tres puestos en la industria de equipos y componentes.

Así, el número de empleados fabricantes de vehículos pasó de 2004 a 2007 de 72.453 a 69.929; por tanto, se destruyeron 2.524 puestos de trabajo. El número de empleados fabricantes de componentes de automoción disminuyó en el mismo período en 6.884 empleados, pasando de 252.550 empleados en 2004 a 245.666 en 2007. Sin lugar a dudas, es un sector que se ha visto especialmente afectado estos últimos años.

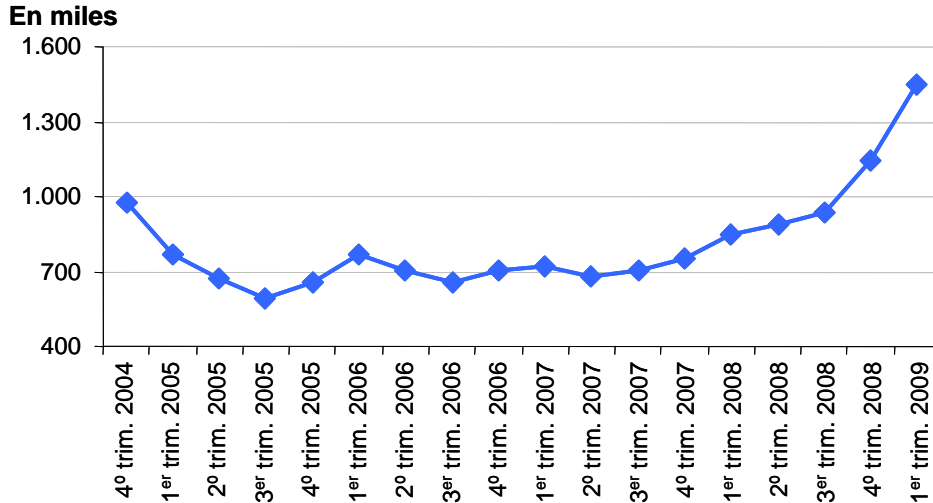
C. Sector servicios

A continuación hablaremos del sector servicios, que es el que más aporta al PIB nacional, el que tiene la mayor proporción de empleos y uno de los más afectados por la crisis.

El hecho de que la crisis sea a nivel global ha hecho que muchas personas no viajen tanto como antes a nuestro país, que hasta este verano era un destino obligado para los turistas americanos y europeos. Además, ha descendido el consumo nacional en restauración, hostelería y hoteles. Muchos restaurantes y establecimientos; para acomodarse al momento económico por el que pasan, han reducido plantilla como medida para hacer frente a la época de escasez que están atravesando.

Figura 13

Número de parados del sector servicios



Fuente: Ministerio de Trabajo e Inmigración.

En la Tabla 5 comparamos el número de empleados del sector turístico y hotelero con el total de empleados de la economía en los diferentes países.

Tabla 5

Número de personas empleadas por sector de actividad; año 2007, en miles

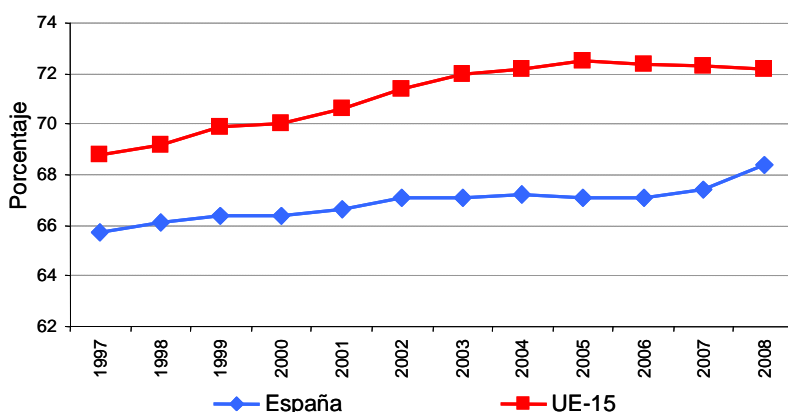
Países	Todas las actividades económicas	Sector hotelero	Sector turístico	Porcentaje
Alemania	38.210	1.433	375	4,73
España	20.356	1.451	337	8,78
Francia	25.642	875	256	4,41
Grecia	4.510	312	78	8,65
Italia	23.222	1.154	238	5,99
Portugal	5.170	289	59	6,73
Suecia	4.541	143	37	3,96
Reino Unido	28.441	1.247	-	4,38
UE-27	218.553	9.178	2.309	5,26

Fuente: Eurostat.

Respecto al total de personas empleadas, la población ocupada en el sector hotelero y turístico en España supone un 8,8%, frente al 4,7% de Alemania. Al dedicar España más mano de obra al sector servicios, cualquier disminución en el mismo va a causar mucho más paro que en Alemania.

Figura 14

Evolución del sector servicios en España y en la UE-15. Aportación porcentual al PIB



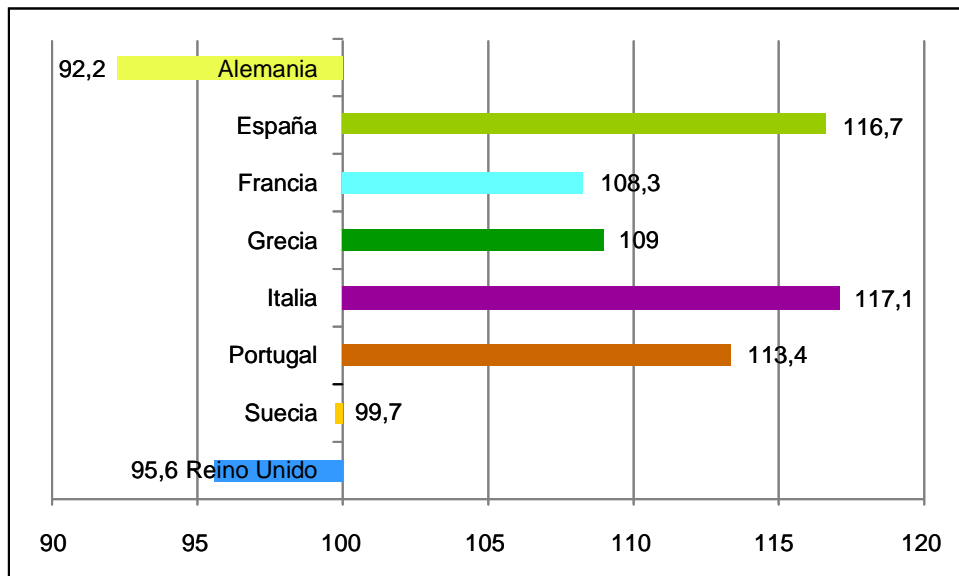
Fuente: Eurostat.

4. Competitividad de las empresas

Se puede tener una idea general del grado de dependencia de la economía frente a los ciclos económicos analizando la competitividad de las empresas de los diferentes países. La hipótesis detrás de esta afirmación es la siguiente: cuanto más competitivas sean las empresas de un país, menos dependencia tendrán de la evolución cíclica de la economía en general y de su sector en particular. O dicho de otro modo, cuanto menos competitiva es una empresa, más le afectan los ciclos económicos.

Figura 15

Competitividad internacional en precios (1999 = 100; datos de 2008)



Fuente: Eurostat.

Todos los países que estén a la derecha del eje vertical, que está situado en el 100, son los menos competitivos; en cambio, los que están a la izquierda del mismo, son los más competitivos.

De este modo, las economías menos competitivas y, por tanto, más expuestas a los ciclos económicos, son la italiana y la española, de manera destacada; siguen la portuguesa, la griega y la francesa. Los países más competitivos son: Suecia, Reino Unido y Alemania.

Entre los países analizados, Grecia compensa su exposición al sector turístico con su actividad de astilleros, mientras que su sector inmobiliario está en fase emergente y no supone aún un gran porcentaje del PIB. Portugal es eminentemente agrícola, y Francia compensa el peso de la actividad turística e inmobiliaria con más porcentaje de otras actividades económicas. Suecia cubre su riesgo cíclico, geográficamente, ya que gran parte de su economía se dirige a los mercados exteriores. Alemania, por su parte, tiene su actividad económica centrada, principalmente, en las exportaciones, por lo que su competitividad es alta.

Por tanto, los datos indican que España está por encima de la media de dependencia de sectores considerados cíclicos en la economía (construcción y servicios), además del hecho que, en términos de competitividad, sólo somos más competitivos que Portugal. Probablemente ambos factores están ligados y la baja competitividad tiene que ver con la dependencia de sectores que son bajos en innovación e intensivos en el uso de mano de obra, ambos elementos en los que España está por debajo de la OCDE según el último informe del World Economic Forum.

5. Educación en España

Tabla 6

Distribución porcentual de los ocupados totales según rama de actividad, para cada nivel de formación. Media anual 2007

	AMBOS SEXOS				
	Total	Hasta 1ª etapa de E. Secundaria	Primera etapa de E. Secundaria	E. Postsecundaria	Educación superior
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	4,3	17,8	9,6	4,2	1,2
Pesca	0,3	0,5	0,4	0,2	0,2
Industrias extractivas	0,3	0,3	0,4	0,3	0,2
Industrias manufactureras	15,2	9,1	16,5	16,6	13,0
Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	0,5	0,2	0,3	0,5	0,8
Construcción	13,3	24,4	21,2	15,3	6,0
Comercio, reparación de vehículos a motor, motocicletas y ciclomotores y artículos personales y de uso doméstico	15,4	11,8	14,4	18,7	10,8
Hostelería	7,1	8,3	9,1	8,9	3,5
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	5,8	4,0	5,2	6,4	5,1
Intermediación financiera	2,5	0,3	0,4	1,7	4,5
Actividades inmobiliarias y de alquiler, servicios empresariales	9,9	5,1	6,4	7,6	15,4
Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria	6,1	3,0	2,7	5,4	8,8
Educación	5,5	0,8	1,2	1,5	13,7
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	6,0	1,1	2,2	4,1	11,0
Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad, servicios personales	4,2	3,1	2,8	4,4	4,4
Hogares que emplean personal doméstico	3,8	10,3	7,4	4,1	1,4
Organismos extraterritoriales	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Fuente: Ministerio de Educación y Ciencia.

En la tabla 5 hemos remarcado los tres sectores objeto de nuestro estudio, así como las actividades inmobiliarias por estar estrechamente relacionadas con el sector de la construcción.

Como se observa en dicha Tabla, la rama de actividad que en el año 2007 empleaba a más personas era la “de comercio, reparación de vehículos a motor, motocicletas y ciclomotores y artículos personales y de uso doméstico” (15,4%), seguida de “la industria manufacturera” (15,2%), “de la construcción” (13,3%) y de “las actividades inmobiliarias y de alquiler, servicios empresariales” (9,9%).

Estos datos ponen de manifiesto que los tres sectores motores de la economía: la construcción, el sector del automóvil y el turismo, son los que cuentan con un porcentaje mayor de mano de obra.

Si diferenciamos por rama de actividad y por nivel de educación, se puede observar que:

1. **En el sector de la construcción:** un 45,6% no ha superado la educación secundaria; un 15,3% está en la educación postsecundaria y un 6% posee una educación superior.
2. **En el comercio, reparación de vehículos a motor, motocicletas y ciclomotores y artículos personales y de uso doméstico:** un 26,2% no ha superado la educación secundaria; un 18,7% se encuentra en la educación postsecundaria y un 10,8% cuenta con una educación superior.
3. **Hostelería:** un 17,4% no ha superado la educación secundaria; un 8,9% se encuentra en la educación postsecundaria y un 3,5% tiene educación superior.
4. **Actividades inmobiliarias y de alquiler, servicios empresariales:** un 11,5% no ha acabado la educación secundaria; un 7,6% cursa la educación postsecundaria y un 15,4% tiene educación superior.

El sector de la construcción es el sector cuyos trabajadores tienen menor nivel de formación. Por tanto, al contar esta rama de actividad con personal de baja formación (principalmente de formación primaria y secundaria) en momentos de recesión, la gran mayoría de estos trabajadores, cuando son despedidos, entran a engrosar las filas del paro. Por su escasa cualificación y su falta de empleabilidad, la recolocación de estos trabajadores en otros sectores y en otros empleos, es más difícil.

En la Tabla 7 diferenciaremos entre hombres y mujeres para analizar a qué género ha afectado en mayor proporción la crisis y el consiguiente aumento del desempleo.

Tabla 7

Distribución porcentual de los ocupados según rama de actividad, por sexo, para cada nivel de formación. Media anual 2007

	HOMBRES					MUJERES				
	Total	Hasta 1ª etapa de E. Secundaria	Primera etapa de E. Secundaria	E. Postsecundaria	Educación Superior	Total	Hasta 1ª etapa de E. Secundaria	Primera etapa de E. Secundaria	E. Postsecundaria	Educación Superior
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	5,3	21,3	10,4	4,9	1,7	2,9	10,9	7,9	3,1	0,8
Pesca	0,4	0,7	0,4	0,3	0,3	0,1	0,1	0,4	0,1	0,1
Industrias extractivas	0,4	0,5	0,5	0,5	0,3	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1
Industrias manufactureras	19,2	10,5	19,6	20,3	17,8	9,5	6,5	10,5	10,8	7,7
Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	0,7	0,3	0,5	0,6	1,2	0,3	0,0	0,0	0,2	0,4
Construcción	21,2	36,1	31,6	24,0	9,5	1,8	1,4	0,8	1,7	2,2
Comercio, reparación de vehículos a motor, motocicletas y ciclomotores y artículos personales y de uso doméstico	13,3	10,0	12,7	15,3	10,2	18,3	15,1	17,8	24,0	11,4
Hostelería	5,4	5,1	6,5	6,4	3,2	9,5	14,5	14,1	12,8	3,8
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	7,6	5,5	7,3	8,5	6,2	3,2	1,2	1,2	3,2	3,9
Intermediación financiera	2,2	0,1	0,2	1,7	4,4	2,8	0,5	0,7	1,8	4,7
Actividades inmobiliarias y de alquiler, servicios empresariales	8,4	1,9	2,9	5,6	17,0	12,1	11,2	13,4	10,6	13,7
Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria	6,2	2,8	3,0	5,8	8,9	5,9	3,3	2,1	4,7	8,6
Educación	3,2	0,3	0,5	0,8	9,3	8,7	1,7	2,4	2,7	18,5
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	2,4	0,2	0,7	1,3	5,5	11,2	2,8	5,1	8,4	17,0
Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad, servicios personales	3,4	3,2	2,3	3,4	4,2	5,2	2,8	3,7	6,1	4,6
Hogares que emplean personal doméstico	0,5	1,2	1,0	0,5	0,2	8,4	28,0	19,9	9,7	2,6
Organismos extraterritoriales	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Fuente: Ministerio de Educación y Ciencia.

No es extraño que los trabajadores del sector de la construcción sean en su mayoría hombres, que se caracterizan por tener muy poca formación; de hecho, un 36,1% carece de la formación primaria y sólo un 9,5% tiene título universitario. En cambio, en la actividad inmobiliaria y de alquiler, son las mujeres las que poseen un porcentaje mayor de ocupación, siendo éste del 12,1%, frente al 8,4% de los varones. De este 12,1%, un 13,7% tiene educación superior.

En la actividad hotelera también destaca la mayor presencia de las mujeres, un 9,5%, frente al 5,4% de los hombres. Pero éstas tienen, en su mayoría, una formación muy básica, centrándose en la educación primaria y secundaria.

En cuanto a las actividades relacionadas con el sector del automóvil, los hombres se caracterizan por tener una formación más básica, mientras que la mayoría de las mujeres posee una educación postsecundaria.

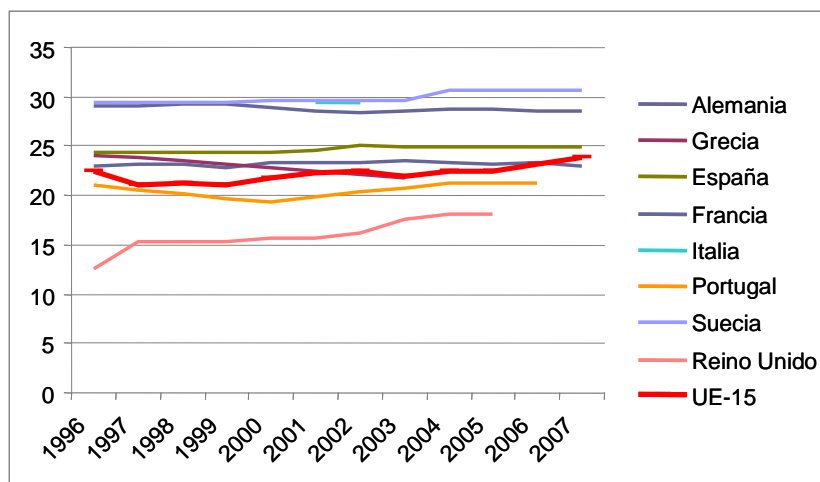
La tasa de paro de los hombres, en el primer trimestre de 2009, se situó en el 16,9%, y la de las mujeres, en el 18%. En el segundo trimestre de 2007, la tasa de paro de los varones fue de un 6,1%, y la de las mujeres, del 10,5%. De este modo, aunque la tasa de paro ha aumentado en los dos sexos, en el caso de los hombres, este aumento ha sido más drástico que en el de las mujeres.

6. Costes asociados al trabajo

En nuestro intento por explicar las particularidades del caso español ante la crisis económica actual, resulta interesante incorporar el tema de los costes asociados al trabajo. Para ello, miraremos dos factores: la Seguridad Social pagada por el empresario y el índice de costes laborales que nos ofrece Eurostat.

Figura 16

Seguridad Social pagada por el empresario (porcentaje del total de costes laborales)



Fuente: Eurostat.

La Figura 15 nos muestra que, para la mayoría de los países que estamos estudiando, el pago a la seguridad social que realiza el empresario se mantiene más o menos constante entre 1996 y 2008. Sólo Reino Unido muestra señales de haber aumentado el pago a la seguridad social.

Los países con costes de seguridad social más altos son Suecia y Francia. En estos países, los empresarios deben pagar entre un 29 y un 30% de los costes laborales a la seguridad social. En España tienen que pagar el 29,9% de seguridad social (aunque en este estudio aparece el 25%, sólo debido a que contempla en esta cifra las contingencias comunes, proporción que se ha mantenido casi igual a lo largo de los últimos años).

Si completamos los datos anteriores con la estructura porcentual del coste laboral en España, vemos que además de las contingencias comunes existen una serie de conceptos adicionales (el desempleo y el seguro de accidentes) que hacen que el coste laboral total para el empresario español sea considerablemente más alto. Al final, la proporción que tiene que pagar el empresario al contratar es de un 70% en sueldos y salarios, y el 30% a la Seguridad Social, sin contar los seguros de accidentes que se contratan con las mutuas de accidentes y que pueden oscilar entre un 1% a un 10% en función de la peligrosidad del trabajo.

Tabla 8

Estructura porcentual del coste bruto laboral en España

	Total	Industria	Construcción	Servicios
COSTE BRUTO	100,00	100,00	100,00	100,00
Sueldos y salarios	73,08%	72,07%	70,12%	73,90%
Cotizaciones obligatorias	22,38%	22,71%	24,58%	21,89%
Cotizaciones voluntarias	0,70%	0,92%	0,48%	0,68%
Prestaciones sociales directas	0,98%	1,07%	0,43%	1,06%
Gastos de carácter social	0,14%	0,19%	0,06%	0,14%
Indemnizaciones por despido	1,15%	1,71%	1,53%	0,92%
Gastos en formación profesional	0,35%	0,39%	0,17%	0,38%
Gastos en transporte	0,06%	0,15%	0,11%	0,03%
Resto de costes	1,16%	0,78%	2,52%	1,01%

Fuente: INE (2009).

En resumen, nos encontramos con que España ha estado por encima de la media de la UE-15 en pago en seguridad social si consideramos sólo las contingencias comunes, incluso alcanzando en algunos momentos hasta un 5% sobre el promedio. Sin embargo, si consideramos todos los costes que se incluyen en la cuota de la Seguridad Social, la proporción que paga el empresario español es considerablemente mayor, oscilando entre el 31 y el 40% del salario bruto.

En este sentido, la recesión nos podría llevar a plantearnos la siguiente pregunta: ¿cómo impactaría en el empleo, en una situación de crisis como la actual, un descenso del 5% en los costes de la Seguridad Social, teniendo en cuenta también el impacto que esta medida puede tener en el presupuesto de la Seguridad Social?

7. Condiciones para el cobro del seguro de desempleo

El número de parados también se ve afectado por las condiciones y características del cobro del seguro de desempleo. A continuación presentamos una tabla comparativa respecto de las características, requisitos y monto del seguro de desempleo para los distintos países que estamos estudiando.

Tabla 9

Características del seguro de desempleo según país

	ALEMANIA	ESPAÑA	FRANCIA	GRECIA	ITALIA	PORTUGAL	SUECIA	Reino Unido
Salario promedio	42.935 €/año	21.896 €/año	31.902 €/año	24.426 €/año	25.216 €/año	16.144 €/año	SEK 336.118 (aprox. 31.105 €/año)	GBP 30.616 (aprox. 35.372 €/año)
Condiciones para recibir seguro desempleo	-Menor 65 años -Registrarse como desempleado -Disponibilidad para trabajar -Requiere haber contribuido en al menos 12 meses en los últimos 3 años	-Estar registrado como desempleado -Estar entre 16-65 años -Disponibilidad y buscando trabajo -Firmar y comprometerse con "Compromiso de actividades": buscar trabajo activamente y aceptar el que venga -Haber contribuido un mínimo de 60 días en los últimos 6 años	-No haber perdido empleo anterior voluntariamente, aunque no es obstáculo para la indemnización definitiva. -Estar inscrito como demandante de empleo en la agencia correspondiente -Buscar activamente empleo -Estar en condiciones físicas de trabajar -Haber contribuido al menos 6 meses de los 22 meses anteriores	-Capaz de trabajar y disponible para hacerlo -Que el desempleo no sea por voluntad propia -Estar registrado en agencia de desempleo -No debe estar recibiendo pensión -No debe ser independiente -Tiene que haber trabajado 125 días dentro de los 14 meses previos o 200 días en los últimos 2 años	-Sólo para quienes han tenido contrato indefinido o por obra -No estar en condiciones de acceder a otros beneficios -Haber pagado contribuciones al menos por 52 semanas durante los últimos dos años -Hay condiciones especiales para el sector de la agricultura y construcción -Estar disponible para trabajar	-Estar en situación de desempleo involuntario (decisión del empleador, fin de contrato, rescisión del contrato o mutuo acuerdo empleado y empleador) -Capacitado para trabajar y disponible para hacerlo -Estar registrado en la agencia de empleo -Haber trabajado 450 días en los últimos 2 años	-Ser miembro de una Sociedad de Seguro de Desempleo por al menos 12 meses -Ser capaz de trabajar y estar disponible para hacerlo al menos por 3 horas al día o 17 horas a la semana -Tiene que haber trabajado al menos seis meses o 480 horas por un período de 6 meses continuado	-Estar bajo la edad de jubilación -Haberse inscrito en un compromiso de búsqueda de trabajo -Estar sin trabajo o trabajar menos de 16 horas a la semana -Capacitado para trabajar, disponible para hacerlo y estar buscándolo activamente -Haber pagado un mínimo de contribuciones en los últimos 2 años (definido por el Gobierno)
Monto	Se le paga un 60% de lo que recibía anteriormente en neto y 67% para quien tiene al menos un hijo	Se paga el 70% del salario del promedio de los últimos 180 días por un período máximo de 180 días, luego un 60% del mismo. Hay un ajuste según hijos menores de 26 años. Con un mínimo de 466€/mes y un máximo de 1.310 €/mes, dependiendo del estado civil y cantidad de hijos	Un porcentaje del salario anual dividido entre 365 días, teniendo este un tope de 11.092 €/mes. El porcentaje depende de la etapa: 1. 40% y 10,66 €/día 2. 57,4% 3. El máximo entre etapa 1 y 2 4. El máximo entre etapa 3 y 26,1 euros 5. El mínimo entre etapa 4 y 75%	55% del salario diario de un trabajador de baja calificación para quienes hubiesen estado trabajando jornada completa; para quienes ganaban seis veces o menos el salario de un trabajador de baja calificación, se les paga un 50% del beneficio de desempleo básico, y para quienes ganaban más que eso, el 75% del mismo	40% del salario bruto promedio recibido durante los últimos tres meses, con un tope de 844,06 €/mes) o 5.064 euros para 6 meses, que es el período máximo para los menores de 50 años), y puede subir hasta 1.014,8 para quienes tienen sueldo bruto sobre 1.800. Los montos difieren para agricultura y construcción	65% del salario promedio de los 12 meses anteriores, considerando bono de Navidad y vacaciones, con un mínimo de 398 €/mes	80% del salario anterior durante 200 días y 70% por los 100 siguientes. El máximo es de SEK 680. El beneficio se reduce en función de los días trabajados, pero se pueden obtener además subsidios por familia y para vivienda	GBP 59,15 a la semana para mayores de 25 años, GBP 46,85 para quienes están entre 18 y 24 años y GBP 35,65 para 16-17 años
Duración mínima	Si ha contribuido 12 meses, puede cobrar el subsidio durante 6 meses	Si ha contribuido entre 12 y 17 meses, puede cobrar el subsidio durante 4 meses	Si ha contribuido 6 meses de 22 meses, puede cobrar el subsidio durante 7 meses	Si ha contribuido entre 125 y 149 días, puede cobrar el subsidio durante 5 meses		Si ha contribuido menos de 24 meses, puede cobrar el subsidio durante 270 días		
Duración máxima	Si ha contribuido más de 3 años, puede cobrar el subsidio entre 12 y 18 meses	Si ha contribuido durante 6 años o más, puede cobrar el subsidio 24 meses	Si ha contribuido durante 27 meses (en 36) y es mayor de 50, puede cobrar el subsidio 36 meses	Si ha contribuido más de 250 días, puede cobrar el subsidio durante 12 meses	Sólo se define el máximo, que es de 180 días	Si ha contribuido más de 72 meses, puede cobrar el subsidio durante 900 días	Sólo se define el máximo, que es de 300 días o 60 semanas	Un máximo de 182 días (aprox. 6 meses) o mientras se cumplan los requisitos

Fuente: OCDE-Social Policy Division - Directorate of Employment, Labour and Social Affairs (2007).

Reflexiones sobre la Tabla 9

- El país con menor salario anual promedio es Portugal, seguido de España. En 2007, la mayoría de los países tienen un salario anual promedio que supera los 22.000 euros al año. Por otro lado, el más alto es Alemania, muy por sobre el resto de los países.
- Para acceder al seguro de desempleo, todos los países exigen estar inscrito en una agencia de empleo, el encontrarse capacitado para trabajar y estar activamente buscando empleo. Sin embargo, el que la condición de desempleo sea voluntaria sólo es relevante para Francia, Grecia y Portugal. El resto de países no distingue entre desempleo voluntario e involuntario explícitamente.
- Sólo Italia aplica condiciones especiales para el sector de la agricultura y de la construcción. También es el único país que especifica para qué tipos de contratos aplica el seguro de desempleo.
- La mayor diferencia entre países viene dada por la cantidad de meses que es necesario haber contribuido para poder cobrar el seguro de desempleo.
- Respecto del monto del subsidio, bien puede haber un rango de porcentajes dependiendo de las características del desempleado o de su salario anterior, como es el caso de Francia y Grecia, o puede haber un único porcentaje, como en Alemania, España, Italia y Suecia, aunque esto significa que los subsidios son, en promedio, mayores en monto para estos países.
- En cuanto a la duración del seguro de desempleo, depende, en general, del tiempo que se ha estado contribuyendo a éste. El menos exigente en este grupo de países es Francia, que lo da a quienes han contribuido al menos 6 meses de 22 y por un período de 7 meses, y Portugal, donde quienes han contribuido menos de 24 meses pueden cobrar el seguro durante 270 días.
- El máximo suele ser más complejo, ya que suele hacerse una distinción respecto de las personas mayores de 50 años, quienes reciben durante más tiempo el subsidio.
- Los países donde más puede extenderse el seguro de desempleo son: Portugal (30 meses), Suecia (20 meses) y España (24 meses), aunque para Portugal y España, dependerá de las contribuciones que haya hecho el desempleado.

Por tanto, aunque el salario promedio anual de los españoles no es de los más altos de Europa, la proporción de éste, que se ofrece como seguro de desempleo, resulta bastante atractivo en términos de que permanece el mismo porcentaje durante todo el período y tiene menos restricciones. Por otro lado, la duración del beneficio es bastante amplia, si la comparamos con Alemania, Francia y Grecia, aunque es necesario haber contribuido un importante número de meses para poder recibirlo.

8. La negociación colectiva

Las relaciones entre empresarios y trabajadores juegan un papel muy importante no sólo en el desempeño del mercado laboral, sino en el de la economía como un todo. El objetivo de los convenios colectivos es alcanzar compromisos y acuerdos sobre algunas reglas básicas para unas mejores relaciones laborales. Es, en esencia, un proceso de toma de decisión, en el que

representantes de los empresarios y representantes de los trabajadores negocian las materias que afectan a las relaciones entre ambos.

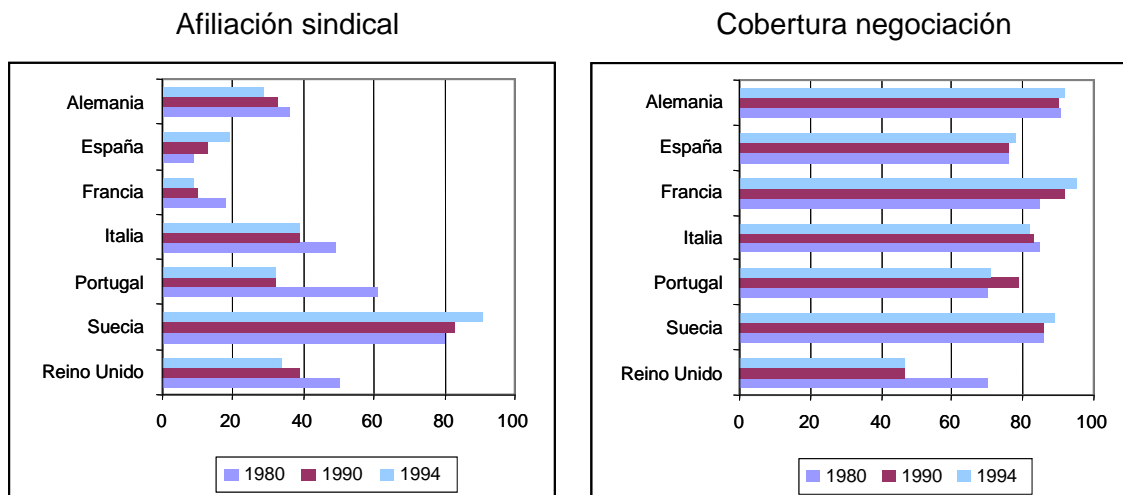
El nivel al que se desarrolla la negociación colectiva depende de la historia de cada país, de manera que encontramos países como Estados Unidos en donde se prefieren los convenios a nivel de empresa, y países como Austria, donde sólo se permiten negociaciones que impliquen a más de una empresa.

Para ver la relevancia y las implicaciones de los distintos niveles de negociación colectiva, resulta fundamental la cobertura de los sindicatos, así como su porcentaje de afiliación. Esto permite distinguir países en los que la cobertura y la afiliación es baja, como Canadá, Japón y Estados Unidos, mientras que hay otros en donde es alta, como Noruega, Finlandia y Suecia.

Como podemos ver en la Figura 16, Suecia es de los países que mayor cobertura y afiliación sindical tiene de toda Europa. Países como Alemania, Italia, Portugal y Reino Unido tienen una afiliación moderada, es decir, entre el 20 y 40% de los trabajadores está afiliado a los sindicatos. Mientras que Francia y España tienen una densidad baja, alrededor de un 15% de los trabajadores está afiliado a algún sindicato. En cuanto a la cobertura de las negociaciones colectivas, lo que se puede comprobar en la Figura 17 es que no tiene mucho que ver con la afiliación al sindicato, ya que países como Francia están por encima del 80% de cobertura, al igual que países como Alemania, Italia y Suecia. España, por su parte, no es de los que tiene más baja cobertura, pero está por debajo del 80% de los trabajadores.

Figura 17

Porcentaje densidad y cobertura de la negociación por países (1980, 1990 y 1994)



Fuente: OCDE (1997).

Para analizar la coordinación y centralización de la negociación colectiva, la OCDE utiliza una medida que va de 1 a 3, donde 1 significa descoordinación o descentralización y 3 coordinación o centralización. A continuación vemos la Tabla 10 con los resultados para los países que estamos analizando. Se puede observar que Suecia tiene los más altos niveles de centralización y coordinación, aunque han ido disminuyendo en el tiempo. Italia, Portugal y Reino Unido tienen niveles bajos de centralización y, este último, también tiene los niveles más bajos de coordinación.

Tabla 10

Clasificación de los sistemas de negociación colectiva según nivel de centralización y coordinación

	Centralización			Coordinación		
	1980	1990	1994	1980	1990	1994
Reino Unido	2	2-	1,5	1,5	1+	1
Suecia	3	2+	2	2,5	2+	2
Portugal	2-	2+	2	2-	2	2
Italia	2-	2-	2	1,5	1,5	2,5
Francia	2	2	2	2-	2	9
España	2+	2	2	2	2	2
Alemania	2	2	2	3	3	3

Fuente: OCDE (1997).

España tiene niveles moderados de centralización y coordinación, además de bastante estables en el tiempo, lo que significa que la coordinación entre empresarios y trabajadores es moderada y el nivel al que se suelen realizar los convenios colectivos está repartido entre los convenios a nivel de empresa y a nivel superior.

De este análisis, se puede deducir que la afiliación de los sindicatos es bastante baja en España comparado con los otros países analizados, así como también lo es, aunque más levemente, la cobertura de los convenios colectivos. Si agregamos el elevado índice de temporalidad de los contratos, y el elevado número de parados, nos encontramos con que la representatividad de los sindicatos y su cobertura es aún menor entre la población activa.

9. Otras variables importantes del mercado laboral español

Al analizar el incremento del desempleo, no se pueden obviar las características específicas del mercado laboral español. En concreto:

- La **incorporación de la mujer**: la tasa de actividad ha pasado del 39,2% en 1998 al 51,5% en el primer trimestre de 2009¹. Siendo la de la UE-15 el 64,3% en el cuarto trimestre de 2008⁴, todavía hay un importante recorrido.
- La **alta tasa de temporalidad**: actualmente del 27,1%²; siendo la tasa de temporalidad de la UE-15 del 15,9%⁴.
- El incremento de la **inmigración**: las autorizaciones de trabajo a extranjeros han aumentado de 85.526 en 1998 a 507.987 en el tercer trimestre de 2008³. Un reciente estudio del INE señala que España cuenta con una población de 46,2 millones de habitantes, de los cuales, 5,2 millones son extranjeros.
- La extensión de la **prejubilación y la jubilación anticipada**, que incide en la edad media de la población activa y provoca un descenso en las cotizaciones a la Seguridad Social.
- **Contratos a tiempo parcial**: el porcentaje de los contratos celebrados en España a tiempo parcial en el cuarto trimestre de 2008 es del 12,5%; la media en la UE-15 es del 19,7%.

- El elevado **desempleo juvenil**: la tasa de paro de los jóvenes de entre 16 y 19 años en 1999, era del 38%, y de entre 20 y 24 años, del 26,8%. En el primer trimestre de 2009, la tasa de paro de los jóvenes de entre 16 y 19 años era del 54,5%, y de entre 20 y 24 años, del 30,7%.
- La escasa sensibilidad de los **salarios reales** a las condiciones cíclicas de la economía. Como señala el Banco de España, esto hace que los salarios reales aumenten en las recesiones y se reduzcan en las expansiones, lo que obliga a que sea el empleo el que se ajuste ante contracciones de la demanda.

Todos estos aspectos han otorgado a la población activa española un perfil muy particular con el paso de los años, que además puede influir indirectamente en el crecimiento del paro.

10. Resumen de las principales variables

En la Tabla 11 vamos a comparar algunas de las variables estudiadas entre España, Alemania, Francia, Grecia, Italia, Portugal, Reino Unido y la media de la UE, por si de la comparación se puede deducir alguna causa que ayude a entender mejor la situación española.

Tabla 11

Cuadro resumen comparativo de los distintos países

	Alemania	España	Francia	Grecia	Italia	Portugal	Suecia	Reino Unido	UE-15
Tasa de paro (2009)	7,6%	17,4%	8,8%	8,8%	7,3%	8,3%	8,5%	6,9%	8,9%
Tasa de temporalidad (4º trim. 2008)	14,5%	27,1%	14,1%	12,2%	12,9%	22,9%	17,3%	5,4%	15,9%
Contratos a tiempo parcial (4º trim. 2008)	25,7%	12,5%	16,3%	5,4%	14,2%	11,9%	25,5%	25,1%	19,7%
Indice de dificultad de la contratación	33,0	78,0	67,0	33,0	33,0	33,0	11,0	33,0	44,0
Aporte sector de la construcción al PIB	4,2%	11,6%	6,7%	6,1%	6,2%	6,4%	5,1%	6,2%	6,4%
Competitividad	92,2	116,7	108,3	109,0	117,1	113,4	99,7	95,6	124,5
Costes de despido	69,0	56,0	32,0	24,0	11,0	95,0	22,0	26,0	69,0

Fuente: Elaborado en base a datos presentados previamente en el documento.

España, desde siempre, se ha caracterizado por tener unos problemas estructurales en el mercado de trabajo que en otras economías europeas no son tan acusados o son casi nulos. Estos problemas son:

1. **La tasa de temporalidad**: la más alta de la UE, cercana al 30%.
2. **Los contratos a tiempo parcial**: el porcentaje de los contratos a tiempo parcial celebrados en España, muy por debajo de la media de la UE.

3. **Índice de dificultad en la contratación:** es el país con más alto índice en la dificultad de la contratación, lo que conlleva que, a su vez, España tenga un índice de rigidez del empleo que destaca dentro de la UE.
4. **La importancia del aporte del sector de la construcción al PIB:** el sector de la construcción tiene un aporte al PIB casi dos veces superior al que tiene este sector en los otros países de la UE.
5. **Competitividad:** sólo Italia es menos competitivo que España, y aquello que está determinando la posición de España tiene que ver con la innovación y efectividad del mercado laboral.
6. **Costes de despido:** principalmente relacionados con los costes de las compensaciones cuando los despidos son declarados improcedentes.

Estos seis factores permiten comprender mejor la posición de España en el contexto de la actual crisis económica. Afectan directamente al mercado laboral, haciendo que el impacto de la crisis sea mayor para España que para el resto de países estudiados. Resulta sorprendente que en la comparación de España con países tan distintos como Alemania y Portugal, España sale malparada, ya sea por unas causas o por otras.

Si se compara España y Portugal, se observa cómo la tasa de temporalidad portuguesa (22,9%) es menor que la española (27,1%). Por otro lado, la productividad es mayor en España (105,1) que en Portugal (70,8); sin embargo, de manera sorprendente, la tasa de paro de España (17,4%) es el doble que la de Portugal (8,3%).

La comparación con Alemania, sobre la tasa de temporalidad: la alemana (14,5%) es casi la mitad de la española (27,1%). El porcentaje de los contratos a tiempo parcial en Alemania (25,7%) es el doble que en España (12,5%). La productividad laboral alemana (106,9) es mayor que la de España (105,1), y la tasa de paro alemana (7,6%) es muy inferior a la española (17,4%). Parece que Alemania puede ser un buen ejemplo del camino que se debería recorrer.

El mensaje principal de este análisis conduce a proponer reformas que impulsen: la flexibilidad de la contratación, el incremento de los contratos a tiempo parcial, la disminución de los contratos temporales, el incremento de la formación de los trabajadores y el incremento de la productividad laboral, para hacer frente con más defensas a una etapa de fuerte recesión económica.

III. Conclusiones

Las conclusiones a las que se llegan, una vez vistos los epígrafes anteriores, son las siguientes:

- a) En España, el PIB y la tasa de paro representan una relación inversa muy acusada, ya que al disminuir el PIB, la tasa de paro aumenta con gran rapidez y de manera exponencial, además de hacerlo de manera muy superior a la de cualquier otro país europeo. En cambio, para disminuir la tasa de paro se necesita de un crecimiento del PIB sostenido durante cuatro o cinco años.
- b) El sector de la construcción tiene, en España, mayor relevancia que en el resto de países estudiados, ya sea por la aportación del sector al PIB, por ser un sector de mano de obra intensiva, así como por las características y perfil de los empleados.

- c) La crisis sufrida en España en los sectores de la construcción, del automóvil y en el de servicios, en donde las empresas son intensivas en mano de obra, ha sido muy importante, y ha incidido de manera notable en el incremento general del paro.
- d) La baja cualificación técnica y formación de los empleados en los sectores señalados dificultan la búsqueda de empleo posterior. La empleabilidad de estos trabajadores es muy reducida.
- e) El nivel de rigidez laboral de nuestro marco de relaciones laborales, según observa el Banco Mundial, y especialmente en el índice de rigidez del empleo, han favorecido el incremento del desempleo.
- f) El elevado número de contratos temporales facilita especialmente el despido y, en consecuencia, el incremento de la tasa de paro.
- g) El porcentaje de contratos a tiempo parcial, inferior a la media de la Unión Europea, dificulta la incorporación de la mujer al mercado de trabajo.
- h) El seguro de desempleo resulta muy atractivo si consideramos: que es un único porcentaje durante todo el tiempo de percepción del seguro y que la duración de la misma es de dos años.
- i) La proporción que los empresarios pagan a la Seguridad Social está por encima del promedio de la UE-15 de los países estudiados.
- j) Si a la baja densidad sindical sumamos la relevancia de la temporalidad de los contratos y el número de parados, nos encontramos con un problema de representatividad de los sindicatos que puede mermar los moderados niveles de coordinación y dificultar la defensa del 30% de empleados temporales y de los 4 millones de parados.

Al comparar las variables que se han analizado en este estudio, entre los distintos Estados de Europa, se entiende que en España haya aumentado el paro más que en otros países de nuestro entorno, pero hay que seguir profundizando para encontrar todavía una mayor justificación para entender que el paro haya crecido 10 puntos porcentuales en año y medio, mientras que en el resto de países de la UE se ha mantenido prácticamente estable.

IV. Propuestas

1. Modelo laboral

Relacionado con el inicio de la relación laboral

A. Contratación

- Generalizar los contratos indefinidos de fomento a la contratación indefinida o crear un nuevo contrato indefinido que establezca una indemnización por despido impropcedente por causas objetivas: el primer año, de 8 días por año trabajado (la misma que le corresponde a un contrato temporal); el segundo año, de 12 días, etc. Hasta un límite de 30 días y una cantidad máxima de dos años.

- Aumentar el período de prueba de los contratos a seis meses.
- Potenciar la flexibilidad de los contratos y, en especial, el contrato a tiempo parcial, mejorando sus condiciones.
- Favorecer aún más, y de manera decidida, la contratación de jóvenes de primer empleo y de las mujeres que accedan por primera vez al mercado de trabajo.

En relación con el desarrollo de la relación laboral

B. Flexibilidad, movilidad funcional y polivalencia

La reforma del estatuto del año 2004 estableció la asimilación de varias categorías profesionales en grupos profesionales, y en base a ellos sienta las bases de la movilidad funcional y la polivalencia. El propósito es limitar las numerosas categorías actuales en un número reducido de grupos profesionales, de manera que se logre simplificar la estructura profesional y los puestos de trabajo existentes en una empresa. Ni la dirección de las empresas, ni los trabajadores, han asimilado en la práctica esta transformación profesional y no han sido capaces, de manera generalizada, de diferenciar entre categorías profesionales y grupos profesionales, ni de entender lo que se pretendía: dotar de mayor flexibilidad al desarrollo del trabajo y ofrecer mayor empleabilidad al trabajador.

Nuestras recomendaciones en este punto son las siguientes:

- Que se apliquen las indicaciones de la Ley en esta materia y se transformen todas las categorías en grupos profesionales.
- Que se especifiquen las tareas propias de cada grupo, el perfil de las personas y la formación necesaria para desempeñar las funciones asignadas. De esta manera se potenciará la formación, la polivalencia y la movilidad funcional, en una palabra, la flexibilidad.
- Un factor clave de la competitividad de un país lo constituye el grado de flexibilidad que existe en el desarrollo normal de la relación laboral. Este factor contiene fundamentalmente los siguientes conceptos, que sería necesario incentivar entre la población ocupada en España:
 - La movilidad funcional y geográfica
 - La flexibilidad de la jornada laboral
 - La formación permanente
 - La polivalencia
 - Los conceptos variables en la retribución ligados a la productividad

En relación con la extinción de la relación laboral

C. Extinción

Ante todo, hay que hacer las siguientes reflexiones: la vía más frecuente de despido se produce a través del despido disciplinario, debido a que es el cauce que asegura la extinción en cualquier caso, siempre que la empresa abone la indemnización que establece la Ley, ya que la

decisión final la tiene la empresa. No parece lógico que, para despedir a un trabajador, se acuda de manera tan generalizada al despido disciplinario, ya que en realidad es una mera ficción. Ficción que se acepta implícitamente por todos los implicados: instituciones públicas, empresarios, sindicatos y trabajadores.

Una de las razones de que se produzca esta situación se debe a que el despido por causas objetivas no produce los efectos deseados. Por un lado, debido a la falta de precisión de los requisitos que establece la Ley; por otro, a la dificultad de los jueces de ajustar las sentencias a la situación real de la empresa, y finalmente, al existir la fórmula del despido disciplinario como última medida segura de despido, aunque más caro. Por tanto, sería aconsejable y conveniente:

- Evitar que para despedir a un trabajador de manera segura se tenga que acudir a “inventarse” una falta disciplinaria que la mayoría de las veces no existe. La declaración de improcedencia conduce actualmente a la readmisión o al pago de una indemnización de 45 días por año, con el tope de 42 mensualidades. A través del despido disciplinario (que en la práctica es un despido sin causa, caro pero seguro) se tramitan la mayor parte de los despidos en España. Hay que olvidarse del tema tabú de rebajar los famosos 45 días, pero también hay que acudir a él únicamente si existe una causa real de indisciplina manifiesta prevista en la Ley. Para desanimar la utilización indiscriminada del despido disciplinario, se propone, cuando el despido se declare improcedente, que la opción de readmisión la tenga el trabajador para empresas de más de 50 empleados (modelo italiano).
- Canalizar la extinción del contrato de trabajo, de manera prioritaria, a través del despido objetivo: marcar pautas claras y conseguir una mayor precisión y amplitud de la Ley, en las causas del despido objetivo, de manera que las sentencias judiciales puedan ajustarse lo más posible a la realidad empresarial. Mantener la indemnización actual de 20 días por año de servicio, con el tope de un año, en caso de procedencia del despido objetivo, y fijar la indemnización en caso de que se declare improcedente, en 30 días, con el tope de dos años. De esa manera se desincentiva acudir a la vía de despido disciplinario.
- Nuestra propuesta, por tanto, se resume en canalizar la mayor parte de los despidos a través del despido por causas objetivas, siempre que se especifiquen con mayor amplitud, rigor y rotundidad las distintas causas que ya existen en la Ley (en la reforma del año 1994 se dio un impulso importante incorporando las causas motivadas por problemas económicos, comerciales, organizativos o de producción).
- Despido colectivo: aumentar el porcentaje de la plantilla, para que el despido se considere “colectivo” y se tenga que iniciar un ERE, a más de un 15% de la plantilla con el tope de 50 trabajadores, en vez de un 10% y de los 30 que se exigen en la actualidad.

2. El coste de la Seguridad Social

Respecto del coste de la Seguridad Social que deben afrontar los empresarios, proponemos:

- Disminuirlo, al menos en un 5%, de manera que se ajuste, en mayor medida, a los niveles del resto de países de la UE. Habrá que tener en cuenta el impacto que puede causar esta medida en los presupuestos de la Seguridad Social, por lo que sería aconsejable llevarla a la práctica de manera paulatina.

3. Desempleo y seguro de desempleo

Respecto al seguro de desempleo, hay unas situaciones normales y otras excepcionales, ligadas a la tasa de paro. Las primeras refieren a momentos en que el desempleo está por debajo de los dos dígitos, mientras que las segundas, para cuando se superan con creces los dos dígitos, como sucede en la actualidad. Las propuestas que tenemos para ambas circunstancias son las siguientes:

- En situaciones normales, debemos esperar que el desempleado esté a disposición de acudir a los programas de formación que se le requieran y a no rechazar más de tres ofertas de trabajo.
- En situaciones excepcionales, a los desempleados se les debería exigir el que estén dispuestos, como contrapartida al salario que perciben, a trabajar en aquellas tareas en que puedan ser competentes y que les asignen las Administraciones públicas más cercanas al domicilio de las personas en situación de paro (Comunidad, Ayuntamiento, entes públicos de servicios esenciales para la Comunidad, etc.). Se debería empezar por los que ya tienen agotado el tiempo de cobro del seguro de paro y, por tanto, no tienen ingreso alguno.

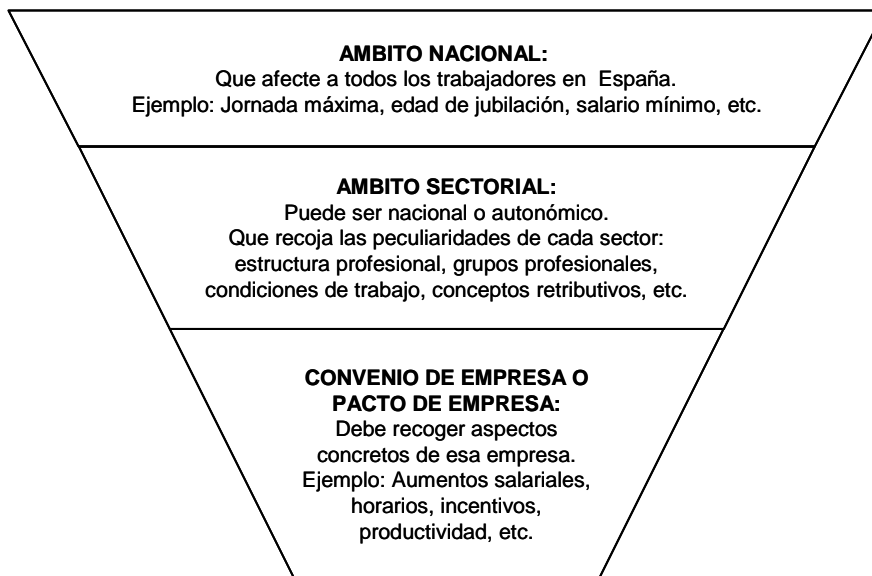
4. Negociación colectiva

La realidad de la empresa en los últimos quince años se ha transformado radicalmente y, sin embargo, el marco laboral acordado en los convenios del año 2009 representan en gran medida la situación de las empresas hace quince años. El impacto en la competitividad de las empresas, que se deriva de no poder actualizar el contenido de los convenios a su situación actual, es enorme. En este sentido, habría que destacar:

- Resulta fundamental tocar el tema de la ultraactividad de los convenios. El hecho de que al terminar la vigencia de un convenio colectivo, todas las cláusulas llamadas “normativas” permanecen hasta que entra en vigor un nuevo convenio, produce un impacto fulminante en la marcha de la negociación y un punto de partida que hay que asumir de entrada, ya que en cualquier caso están garantizadas.
- Nuestra propuesta, en este sentido, consiste en promover un “convenio base cero”, que cada cuatro/cinco años partiera de cero y abordara los aspectos clave como la movilidad funcional, la formación continuada, la polivalencia de funciones, la carrera profesional, la retribución fija y variable, los incrementos en base a la productividad, sistemas de participación *on-line*, etc., dejando atrás todo aquello que queda obsoleto e impide la modernización y la adaptación de la empresa a sus necesidades de hoy.
- En el terreno de la centralización frente a descentralización, nuestra propuesta sería considerar que hay temas propios de un ámbito general, otros de ámbito sectorial y, por último, otros propios de la empresa. Cada uno de estos temas debería ser abordado para su negociación, en el nivel de competencia que les corresponde. Por esta razón, se propone establecer un marco general para todos los convenios y que, a partir de ahí, se vaya especificando para cada sector y tipo de empresa los temas que le sean propios en cada ámbito. No parece lógico que a nivel de empresa se discuta la edad de jubilación, por ejemplo, ni de que el tema del incremento salarial o los incentivos propios de una empresa se discutan a nivel nacional o, incluso, sectorial. La propuesta que hacemos en este sentido se puede ver gráficamente en la Figura 18 a continuación.

Figura 18

Proposiciones para la negociación colectiva



Fuente: Elaboración propia.

5. Huelga

Se hace necesario que, debido a la incapacidad de reformar la legislación actual sobre la regulación de la huelga, se siga avanzando por el camino que se inició en el Pacto de Estabilidad en el Empleo de 1997. En esta línea:

- Se deberían reforzar los pasos previos a dar antes de la declaración formal de la huelga, convirtiéndolos de obligado cumplimiento y ofrecer la posibilidad de reanudar el diálogo, de abrir un período de reflexión e incluso de establecer un proceso de mediación, como requisitos formales que se deberían cumplir de manera obligatoria antes de la petición formal de huelga.
- Es necesario realizar una buena definición de los requisitos formales para que una huelga sea legal, y mejorar el sistema de fijación de los servicios mínimos, especialmente en los servicios de interés público. Actualmente sigue en vigor la ley de 1977 de la huelga, derogada parcialmente por una sentencia del Tribunal Constitucional, STC, de 1981, ante un recurso presentado por la Unión General de Trabajadores.