



Cuadernos de acción sindical



UN MERCADO DE TRABAJO INSUFICIENTE Y MUY DESEQUILIBRADO



MAYO 2016



Edita:
Confederación Sindical de CCOO

Autoría:
Manuel Lago Peñas. Gabinete Económico confederal

Difunde:
Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO

© CS de CCOO [mayo 2016]

ÍNDICE

1	El mercado de trabajo en España resulta insuficiente	5
2	Un mercado laboral que excluye a demasiadas personas	9
3	El empleo se terciariza a gran velocidad	12
4	Descentralización articulada en empresas muy pequeñas	14
5	La precariedad, característica estructural de nuestro mercado trabajo	18
6	Devaluación de los salarios	22
7	Crecen la desigualdad y la pobreza laboral	25
8	Un mercado laboral masculinizado	27
9	La población ocupada envejece de forma preocupante	29
10	Hay una rotación laboral muy alta	31
11	El despido tiene una presencia excesiva	33
12	La protección a las personas desempleadas es muy débil	36

Presentación

En demasiadas ocasiones, los análisis sobre el funcionamiento del mercado de trabajo en España se elaboran de forma un tanto precipitada para salir al paso de la publicación de las estadísticas del INE o de los registros del SEPE o de la Seguridad Social. Como resultado de esa urgencia, a menudo los comentarios no van mucho más allá de lo que se conoce como análisis «sube/baja» porque se limitan a destacar solo variaciones cuantitativas sin entrar en el fondo del asunto.

Lo que presentamos en este informe es, por el contrario, una especie de guía para entender las claves del mercado de trabajo en España, que, si bien es breve y concisa —como corresponde al tipo de publicación—, intenta identificar y describir los elementos centrales de su funcionamiento, lo que confiere una mayor consistencia a los análisis de coyuntura.

Aquí se exponen las tendencias de fondo de la realidad laboral de nuestro país, huyendo del dato coyuntural para destacar en doce características principales cuál es la estructura del mercado de trabajo en el momento actual, desde luego, pero también su evolución en los últimos años. Obviamente, el análisis parte de los datos pero la intención es ir de lo cuantitativo a lo cualitativo.

Como se verá en las páginas que siguen, nuestro mercado de trabajo es insuficiente y desequilibrado. Con la primera caracterización nos referimos a su incapacidad para ofrecerles oportunidades de empleo a las personas, lo que se traduce en un elevado grado de exclusión que se manifiesta de diferentes formas, desde un encogimiento de la población activa al insostenible nivel de desempleo que padecemos, pasando por la nueva emigración de los jóvenes de nuestro país.

Insuficiente y desequilibrado, porque el mundo del trabajo en España se caracteriza por soportar muchas distorsiones: la precariedad contractual o la parcialidad, la devaluación salarial, los problemas de especialización productiva o el peso excesivo de las microempresas.

Está desequilibrado porque la población ocupada envejece de forma acelerada, porque está masculinizada en casi todas sus variables, porque aumenta la desigualdad y porque ha recuperado de nuestro más negro pasado la pobreza laboral, es decir, personas que a pesar de tener un trabajo no pueden vivir de forma independiente con su salario.

Es un mercado laboral precario, con una rotación laboral muy alta y, a pesar de ello, con una presencia abusiva de los despidos y muchas personas en desempleo que están excluidas de la protección social.

De todo esto hablamos en menos de cuarenta páginas y lo hacemos, por lo tanto, de forma muy sintética. Diseccionamos la realidad laboral de nuestro país poniendo de relieve sus características estructurales determinantes.

Este análisis del mercado laboral es una referencia para el trabajo sindical de las CCOO, que debe servir para exigir al nuevo gobierno que se forme un giro urgente hacia una política económica y social que fomente un nuevo modelo productivo, que promueva el uso eficiente de los recursos públicos en todos los niveles de la administración y que ayude a recuperar la demanda interna. El objetivo debe ser sacar a la economía española de su patrón tradicional de modelo de crecimiento económico de bajo valor añadido, sin industria, empleo inestable y precario y salarios bajos. Para ello, hay que aumentar la inversión pública y poner en marcha una reforma fiscal que asegure los recursos para cambiar el modelo productivo y generar empleo.

Ramón Górriz

Secretario de acción sindical de la C. S. de CCOO

1

EL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA RESULTA INSUFICIENTE

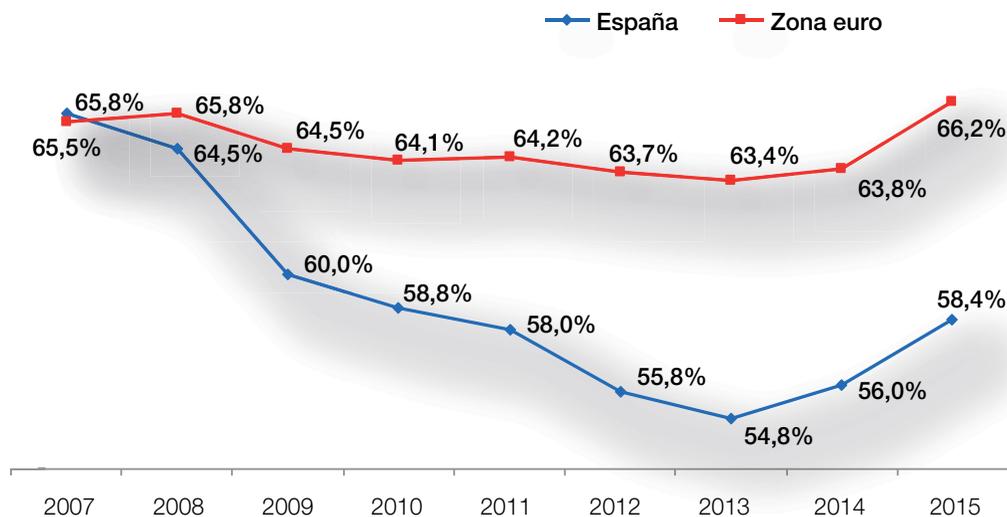
El mercado de trabajo en España resulta insuficiente porque es incapaz de dar una oportunidad de empleo a una parte considerable de las personas que lo buscan. Esto se transforma en desempleo, inactividad, emigración, envejecimiento y estancamiento demográfico.

En sentido estricto, el mercado de trabajo está compuesto por las personas empleadas por cuenta ajena —asalariadas—, que incluye a las que están en desempleo. Según esta definición, el mercado de trabajo en España lo forman las 14.988.800 personas asalariadas y las 4.779.500 personas desempleadas con que terminó el año 2015. Esto es, el mercado laboral en España alcanza casi los 20 millones de personas.

Ahora bien, en este apartado incluiremos también a quienes trabajan por cuenta propia, tanto por la dificultad de establecer barreras precisas entre estas dos categorías como porque, al hacerlo así, se facilitan las comparaciones con otros países al tiempo que se tiene una visión global del empleo en sus diferentes formas.

La variable que define con precisión la insuficiencia de nuestro mercado laboral es la tasa de empleo entre las personas que tienen más de 15 años y menos de 65. La tasa de empleo compara las personas que trabajan con la población total —en este caso entre los 16 y los 64 años incluidos— y refleja cuántas personas en edad laboral tienen un empleo.

TASA DE EMPLEO 15 A 64 AÑOS



Fuente: elaboración propia sobre datos Eurostat

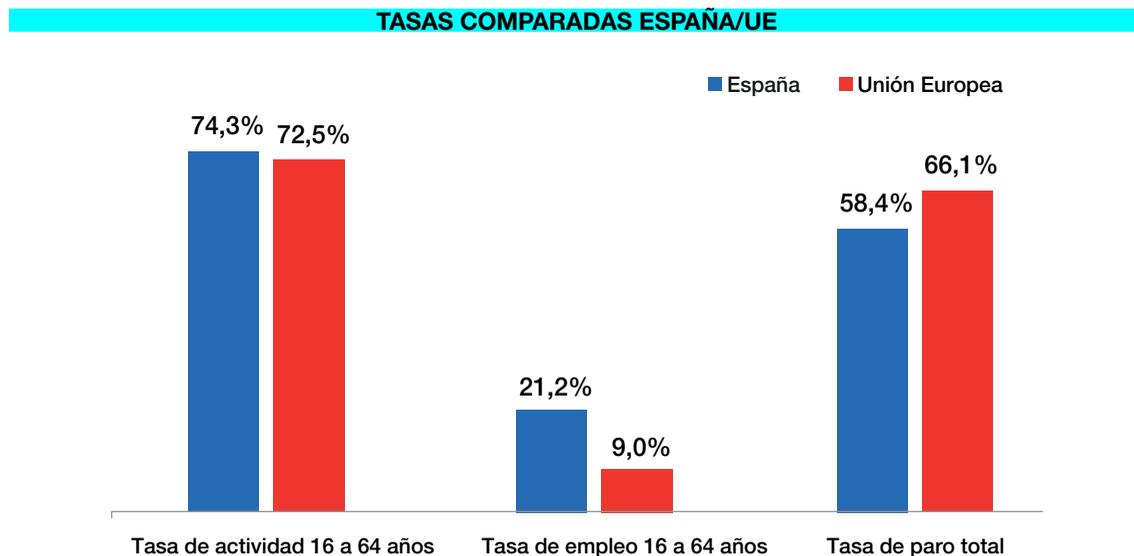
En el tercer trimestre de 2015, la tasa de empleo de España era del 58,7 %: estaban ocupadas algo menos de 59 de cada 100 personas entre 15 y 64 años; el resto son desempleadas o inactivas en sus diversas situaciones.

La comparación con los valores medios de la eurozona permite estimar con precisión la insuficiencia de nuestro mercado de trabajo. La eurozona tiene una tasa de empleo media del 66,2 %, lo que determina una diferencia negativa para España de 7,5 puntos. Ese porcentaje adquiere su verdadera dimensión expresado en cifras absolutas: para que nuestro país alcance el valor medio de la eurozona necesita crear 2,4 millones de empleos.

La distancia aumenta si nos comparamos con los países que tienen una mayor participación de sus habitantes en el mercado de trabajo, como Alemania o Dinamarca, con tasas de empleo superiores al 74 %. En este caso, el déficit del empleo en nuestro país se dispara hasta más de 15 puntos, de forma que harían falta más de 4,5 millones de empleos para situarnos a su nivel.

En todo caso, y antes de entrar en otras consideraciones, este sería nuestro déficit de empleos: un mínimo de 2,4 millones y un máximo de 4,5 millones, según donde aspiremos a situarnos.

Estas cifras no deben extrañar a nadie porque, más o menos, se aproximan al nivel de empleo perdido desde que en 2007 alcanzamos el punto máximo de ocupación. En media anual, desde 2007 a 2013 se perdieron 3,4 millones de empleos y desde el mínimo de ese año hasta 2015 se han recuperado algo más de 700.000: todavía faltan 2,7 millones para volver a donde estábamos antes de la gran recesión.



Fuente: elaboración propia sobre datos Eurostat

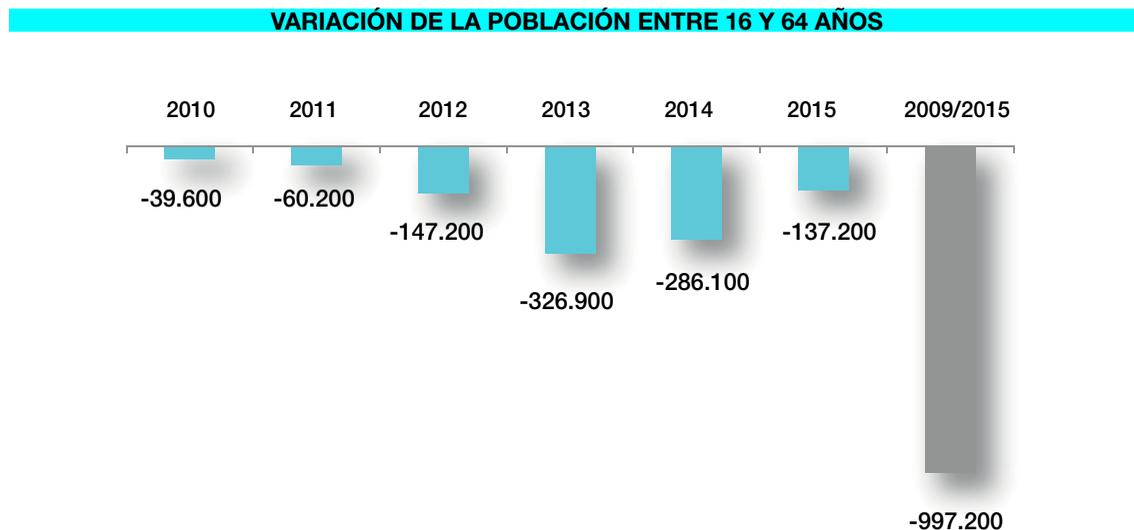
La segunda cuestión destacable es que la menor tasa de ocupación de España no se debe a una tasa más baja de actividad sino a una mayor tasa de paro. Al contrario, aunque pueda resultar sorprendente, la tasa de actividad entre 15 y 64 años es más alta en nuestro país que en la media de la eurozona: aquí, el 74,3 % de las personas en edad laboral quieren trabajar —aunque una parte no lo consiguen—, y eso refleja una voluntad de participar en la actividad económica superior en casi 2 puntos a la media de la eurozona.

La tasa femenina es más baja, del 68,8 %, pero también supera la media de la UE, aunque por detrás de países como Holanda, Alemania y, sobre todo, Dinamarca, que tienen los valores máximos.

Dicho de otra forma, si nuestra la tasa de empleo es más baja no se debe a una falta de voluntad de trabajar sino a la falta de oportunidades de empleo. Nuestra tasa de paro duplica la media de la eurozona: el 22 % frente al 9 %. Esta enorme diferencia refleja desde el lado negativo las consecuencias de la insuficiente oferta de empleo.

Sin embargo, a pesar de que la tasa de actividad se mantiene alta, el número total de activos se está reduciendo: hay 140.000 activos menos que en 2009 pero, sobre todo, 514.000 menos que en 2012, año en que se alcanzó el valor máximo.

¿Cómo es posible que se mantenga estable la tasa de actividad al mismo tiempo que se reduce la población activa? Porque disminuye la población en edad de trabajar. Y este sí que es un problema muy grave que amenaza el presente y el futuro del país. En el año 2009 había en España 31.171.500 personas entre 16 y 64 años y en 2015 (ambos en media anual) ya solo son 30.174.300: casi un millón menos en solo cinco años. La pérdida de población en edad laboral es enorme y persistente porque se ha producido cada año, incluidos los dos últimos de recuperación.



Fuente: elaboración propia sobre datos EPA

La aparente contradicción entre que se haya empezado a crear empleo pero que siga cayendo la población en edad de trabajar se explica con dos procesos que, además, están vinculados: la nueva emigración y, sobre todo, el envejecimiento acelerado que sufre la sociedad española.

El número de personas entre 16 y 64 años se ha desplomado en un millón, los mayores de 65 años han aumentado en casi 850.000 y se incrementan en 156.000 los menores de 16 años, lo que hace que el total de la población se mantenga estable. España vive una fase de estancamiento poblacional que ahora inicia un suave proceso descendente y, sobre todo, un gravísimo problema de envejecimiento. Menos gente participando en el mercado de trabajo y más personas jubiladas se traduce en que los problemas del área del empleo se irán trasladando a la financiación del sistema de pensiones.

Nuestro mercado de trabajo se encoje porque hay un millón menos de personas en edad de trabajar —algunos se van, la mayoría se hacen mayores— y, aún así, sigue sin dar una oportunidad de empleo al 20 % de quienes quieren trabajar. Y esto explica que una buena parte de la reducción del desempleo en los dos últimos años se corresponde con esta caída de la población activa.

2

EL MERCADO LABORAL EXCLUYE A DEMASIADAS PERSONAS

El mercado laboral excluye a demasiadas personas: en el último trimestre de 2015, están en desempleo 4.779.500. Con los últimos datos de Eurostat sabemos que la tasa de paro de Grecia es del 25% pero dado el tamaño de su población, el número de parados es de 1,1 millones de personas. En Alemania, con una población que es casi el doble de la española, el número de desempleados es de apenas 1,8 millones de personas. En Francia, con una tasa de paro superior al 10%, son 3 millones las personas sin empleo. Frente a ellos, los 4,8 millones de españoles sin empleo y una tasa de paro del 21%.

Aunque a lo largo del año se ha ido reduciendo el número —que alcanzó su máximo con 6.278.200 en el primer trimestre de 2013—, España es el país con mayor desempleo en el conjunto de la Unión Europea: sumamos ya más de siete años con más de cuatro millones de personas en paro.

La tasa de paro refleja esta reducción del desempleo, que pasó de un máximo del 27 % en 2013 al 21 % al final de 2015. Como llevamos años por encima del 20 %, puede parecer que esta tasa es normal, pero no lo es. La tasa de paro española multiplica por dos la media de la UE y por tres la de EEUU; en cualquier otro país resultaría inconcebible y que está soportada, en buena medida, por la sólida estructura familiar de nuestro país que acaba asumiendo una gran parte del coste del desempleo.

Es inaceptable que se excluya del trabajo a una de cada cinco personas que quieren trabajar, que se mantenga inactivo al 20 % del principal factor de producción de un país, como es su fuerza de trabajo.

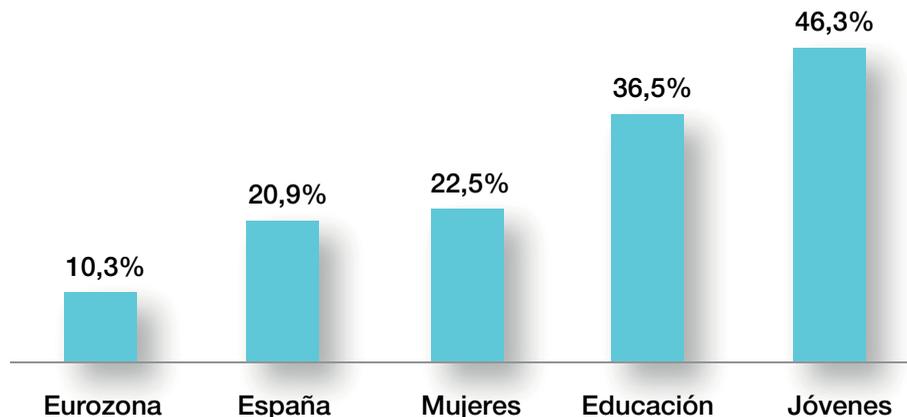
La exclusión se agrava por las características del desempleo en España: el paro de larga duración, el juvenil, el de los mayores de 45 años, el de las personas con menor formación, que aumentan la dificultad de volver a tener empleo a una parte no menor de las personas en paro.

El 60 % de las personas desempleadas (2.845.000) llevan en esta situación más de un año, son parados de larga duración, con lo que esto significa tanto en términos de protección como de probabilidad de volver a tener un empleo.

Pero el carácter excepcional del problema en España ha llevado a definir una nueva categoría, la del desempleo de muy larga duración, que son las personas que llevan más de dos años buscando un empleo sin conseguirlo. En el último trimestre de 2015 eran 2.084.000, el 44 % del total, lo que nos aproxima al drama de la exclusión. Después de dos años se agotan las prestaciones por desempleo y, en el mejor de los casos, se accede a un subsidio de en torno a 426 euros; pero lo peor es que se reducen de forma exponencial las posibilidades de volver a encontrar un trabajo. El riesgo de la exclusión social amenaza en nuestro país a 1.031.500 hombres y 1.052.400 mujeres.

En nuestro mercado de trabajo parece que no tienen cabida ni los mayores de 45 ni los más jóvenes. En el primer caso, 1,7 millones de personas desempleadas por encima de esa edad tienen dificultades para reincorporarse al empleo ahora y las tendrán en el futuro para acceder a una pensión digna.

TASAS DE PARO



Fuente: elaboración propia con datos INE/Eurostat

En el caso de los jóvenes, la tasa de paro es desorbitada: el 66 % entre 16 y 19 años y el 42,5 % entre 20 y 24 años. Es cierto que, en cifras absolutas, no es una cantidad muy elevada —155.000 en el primer tramo y 533.000 en el segundo— y que muchas personas de esta edad están estudiando, lo que reduce la población activa en este tramo y, en consecuencia, hace que la tasa de paro se dispare. Pero aún así, nuestro mercado laboral excluye a la mitad de los jóvenes que quieren trabajar.

La oportunidad de acceder a un empleo también es más complicada para las personas menos formadas; la tasa de paro aumenta de forma progresiva a medida que baja el nivel de formación: el 12,4 % para los titulados superiores, pero llega hasta el 38 % entre quienes tienen estudios primario incompletos, el nivel más bajo si excluimos los analfabetos por su escasa relevancia. En el cuarto trimestre de 2015, las 700.000 personas desempleadas con muy bajo nivel de formación son las que tienen mayores dificultades para volver al empleo, tal y como reflejan sus elevadas tasas de paro.

En síntesis, nuestro mercado de trabajo excluye desde hace siete años a más de cuatro millones de personas que quieren trabajar. Aunque se ha reducido ese valor máximo, la tasa de paro todavía es del 21 %, lo que hace de España el país con mayores niveles y volúmenes de desempleo en la UE.

La exclusión afecta gravemente a más de dos millones de personas paradas de muy larga duración, que agotan las prestaciones contributivas y pierden de forma exponencial sus oportunidades de volver a trabajar. Se conforma, pues, un amplísimo colectivo que corre el riesgo de transitar de la exclusión laboral a la exclusión social porque, sin un cambio radical en la dinámica laboral, buena parte de él quedará al margen de la recuperación de la actividad económica.

3

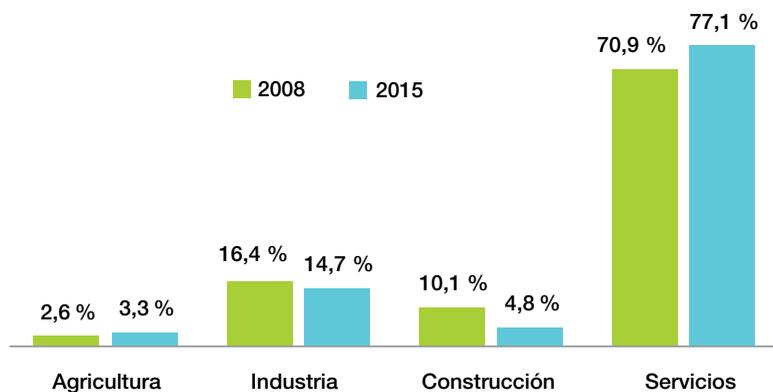
EL EMPLEO SE TERCIARIZA A GRAN VELOCIDAD

El empleo se terciariza a gran velocidad, esto es, crece mucho el peso de los servicios en la actividad económica y, por lo tanto, en el empleo asalariado.

Un solo dato lo refleja con absoluta previsión: en el cuarto trimestre de 2015 hay más trabajadores por cuenta ajena en el comercio que en todo el sector industrial. Son 2.171.000 las personas asalariadas con empleos en diferentes ramas del comercio (incluidos los concesionarios del automóvil) mientras que en el conjunto de la industria —manufacturera, energética y extractiva— están empleadas 2.096.000.

De los 15 millones de asalariados con los que terminó el año 2015, el 77 % trabaja en los servicios, el 15 % en la industria, el 5 % en la construcción y el 3 % en el sector primario. Expresado en cifras absolutas, en los servicios trabajan 11.600.000 personas y en la industria 2.210.000, una relación de cinco a uno a favor de las actividades terciarias.

EVOLUCIÓN DEL PESO DE CADA SECTOR EN EL EMPLEO 2008/2015



Fuente: elaboración propia sobre datos EPA

La economía española se desindustrializa y se terciariza, el sector primario se sitúa en niveles comparables a otros países de la UE y la construcción vuelve a estar en valores normales después del estallido de la burbuja. En 2015, el empleo asalariado crece en todos los sectores de actividad, pero con tasas diferentes y, sobre todo, con valores absolutos muy dispares: hay 32.200 ocupados más en la industria y 384.000 más en los servicios.

Estos datos dan continuidad a un proceso de transformación sectorial de la economía española que venía de lejos pero que la gran recesión aceleró. Desde 2008 hasta 2015 se han perdido casi un millón de empleos en la construcción —más de la mitad de los que había antes del estallido de la burbuja— y también se han destruido casi medio millón de empleos industriales, mientras que en el sector de los servicios la ocupación apenas bajó el 1 %.

La terciarización es un proceso compartido por la mayoría de países más desarrollados; por lo tanto, no es un problema en sí mismo. Las dudas las suscita la forma en que se da este proceso, en concreto, si convive con una base industrial sólida y, sobre todo, qué ramas de los servicios van ganando peso.

Y aquí las noticias no son buenas para nuestro país. Los servicios ganan peso de forma acelerada porque su mayor empleo en cifras absolutas corre paralelo a una caída del empleo industrial.

Estos cambios en la estructura del empleo y la especialización en lo terciario siguen un patrón con muchos puntos flacos que se pueden sintetizar en un dato: la rama de actividad que más empleo asalariado creó en los últimos seis años es la hostelería.

Hay algunos datos parciales positivos, como es el mayor empleo en la educación o la sanidad y en algunos servicios de más complejidad como la programación y la consultoría o las actividades en las sedes centrales de las empresas. En el primer caso están muy vinculados a lo público y en el segundo, a las grandes empresas, y sin duda son positivas, aunque de escasa relevancia.

La tendencia de fondo de la actividad productiva en España es la terciarización desequilibrada a favor de subsectores vinculados al turismo —hostelería y comercio sobre todo—, que es una estructura productiva inestable, muy dependiente del ciclo económico y sobre la que se asienta un modelo de relaciones laborales precario.

4

DESCENTRALIZACIÓN ARTICULADA EN EMPRESAS MUY PEQUEÑAS

Descentralización articulada en empresas muy pequeñas. Esta es una característica fundamental de nuestra estructura productiva y uno de los principales factores explicativos de las peculiaridades de la economía española.

El predominio de la pequeña empresa es casi absoluto en España, con una presencia menor de las compañías de mayor tamaño. Esto tiene repercusiones sobre diferentes variables económicas: desde la productividad o el gasto en I+D hasta el modelo de relaciones laborales y el mercado de trabajo.

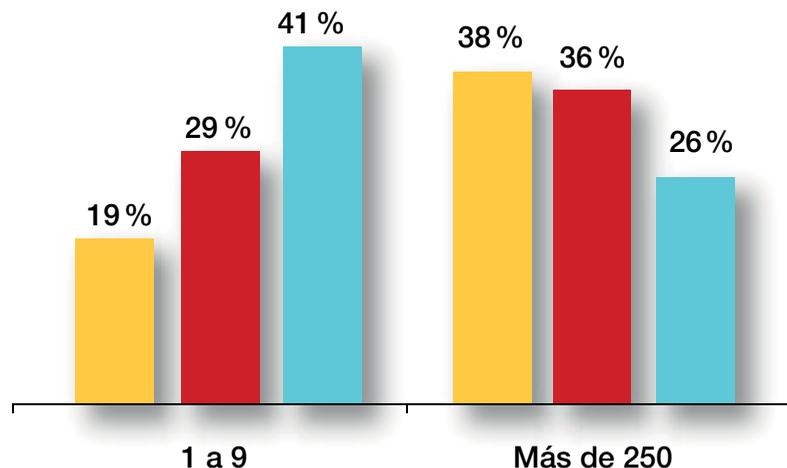
El Directorio Central de Empresas (DIRCE) que elabora el INE tiene registradas 3.186.878 empresas. Sin duda son muchas para un país en el que trabajan poco más de 18 millones de personas. Pero esta cifra se relativiza cuando se distribuyen en los diferentes tramos de tamaño según su plantilla, porque la fórmula mayoritaria no es ya la pequeña y mediana empresa sino la microempresa.

En 2015 más de la mitad de las empresas registradas en España no tenían asalariados, esto es, se corresponden con formas de trabajo autónomo o de autoempleo: de los 3,2 millones de empresas, 1,8 millones pertenecen a esta tipología.

En las empresas con asalariados se produce una situación similar, porque el 83 % tiene menos de cinco empleados; el tramo más numeroso en esta categoría de microempresas es el de las que tienen uno o dos empleados.

Entre seis y nueve trabajadores por cuenta ajena hay algo más de 112.000 empresas, de forma que hasta el umbral de 10 asalariados se concentra el 91 % de las empresas de nuestro país. Es cierto que la proporción de trabajadores en cada tramo es diferente al de empresas por razones evidentes, pero eso no obvia que nueve de cada diez empresas de nuestro país son tan pequeñas que, por ejemplo, sus empleados no tienen derecho a celebrar elecciones sindicales para elegir su representación legal.

DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO POR TAMAÑO DE EMPRESAS



Fuente: elaboración propia sobre datos *Entrepreneurship at a Glance 2015*

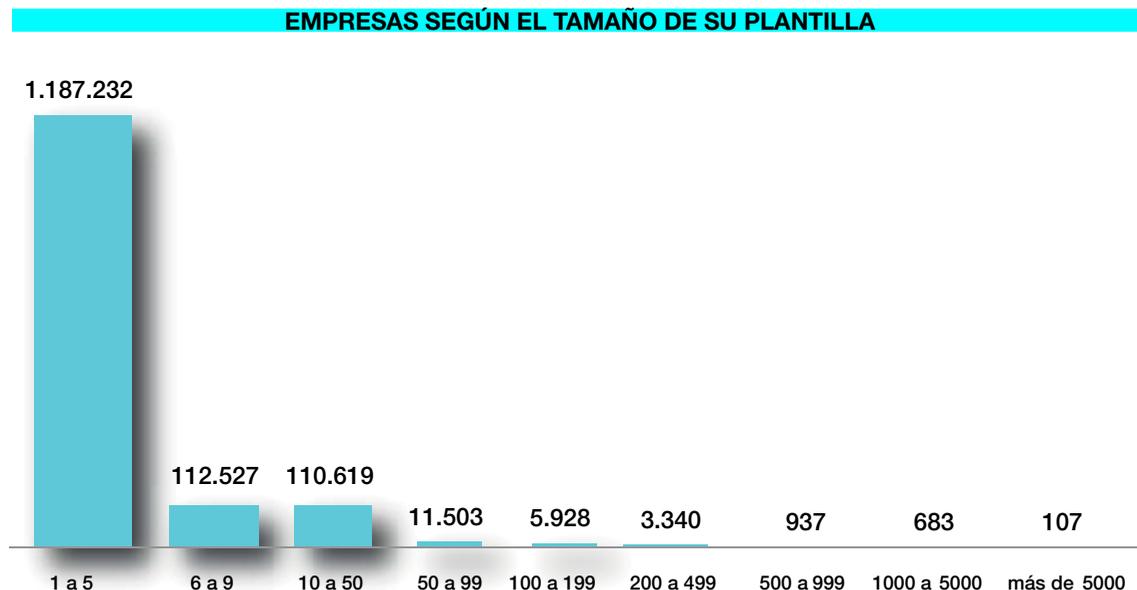
Es evidente que en este ámbito empresarial las relaciones laborales están muy condicionadas y que, en muchos casos, las lógicas del mercado de trabajo están ausentes. Hablar de negociar convenios colectivos, de expedientes de regulación de empleo, de salarios vinculados a productividad, de planes de formación... en unidades tan pequeñas resulta, muchas veces, imposible, salvo que se haga de forma sectorial.

Por encima de este tramo mayoritario de microempresas está el de las pequeñas empresas —plantillas de 10 a 50 trabajadores—, que son algo más de 110.000. Otras 17.000 tienen entre 50 y 200 asalariados y pueden considerarse como medianas empresas.

A partir de ahí ya se puede empezar a hablar de grandes empresas, aunque haya que utilizar un criterio laxo para incluir en esta categoría las que tienen entre 200 e 500 asalariados, que son 3.340. Si las excluimos, el universo de la empresa grande en España se reduce enormemente: hay 937 empresas con plantillas entre 500 y 1.000; se reducen a 683 las que tienen entre 1.000 y 5.000 asalariados; y el último escalón, el de las empresas más grandes, apenas supera las 100 compañías.

En definitiva, en la tipología empresarial española la presencia de la gran empresa es muy pequeña; predomina la microempresa, que condiciona muchas variables empresariales —capacidad para exportar, para financiarse, para investigar e innovar...—, incluidas las relaciones laborales.

La situación, lejos de mejorar, ha empeorado con la recesión porque desde 2008 se ha reducido el número de las grandes empresas: el 5 % de las que tienen más de 5.000 asalariados, el 6 % las de 1.000 a 5.000, el 16 % las que tienen entre 500 y 1.000 y el 28 % las que están en el tramo inferior, de 200 a 500.



Fuente: elaboración propia sobre datos DIRCE

Para terminar, la distribución sectorial de la gran empresa española añade una nota negativa a la estructura empresarial del país, porque la gran mayoría de ellas se concentra en sectores de actividad que se articulan en una red de instalaciones con muchos centros de trabajo, y por lo tanto sin grandes sedes en las que se concentre una cifra significativa de empleados.

El sector con más empresas muy grandes es el comercio: 21 de más de 5.000 asalariados; se corresponden con las grandes cadenas de distribución que reparten sus plantillas en decenas de centros comerciales por todo el país y, por lo tanto, con una concentración de trabajadores relativa.

El segundo sector con más empresas es el financiero, con nueve entidades con una estructura similar de dispersión de plantillas en múltiples oficinas, la misma que en las actividades que les siguen: los de servicios de limpieza con ocho, las empresas de trabajo temporal con otras ocho, los servicios de comidas y bebidas con cinco o las empresas de seguridad con cuatro compañías con más de 5.000 empleados.

Son corporaciones con estructura y plantilla de gran empresa, pero en la mayoría de ellas sus trabajadores se ubican en unidades productivas de menor tamaño y, en algunos casos (ETT, limpieza o seguridad), casi de forma individual, por lo tanto, con escasa capacidad para articularse como sujeto colectivo.

Las grandes concentraciones se reducen, por un lado, a las seis empresas del automóvil, una del naval, otra de la aeronáutica y otras dos en la química y la metalúrgica, que son las grandes compañías de la industria; por otro lado, a los diez hospitales —mayoritariamente públicos— en los servicios.

Tener empresas de gran tamaño es bueno para la economía y la sociedad española. En las empresas grandes están los derechos; las microempresas, las pequeñas empresas o el trabajo autónomo, suelen ser, en cambio, sinónimo de bajos salarios, empleo inestable, ausencia de sindicatos, y precariedad laboral. Nuestras empresas tienen un tamaño medio menor al de Europa por varios motivos.

El primero, es el histórico desentendimiento de los poderes públicos por el tipo de negocios que conforman nuestro tejido empresarial. La actitud de los diferentes gobiernos que se han sucedido antes y después de la democracia, ha pasado de 'que inventes otros', a que 'la mejor política industrial es la que no existe, y así nos ha ido. Pero al final, siempre se acaba siguiendo un modelo de crecimiento. La diferencia es que, si los gobiernos miran para otro lado, son los intereses privados los que terminan diseñando nuestro futuro, como ocurrió durante la burbuja inmobiliaria, que constructoras y bancos impulsaron frente a la pasividad y, en algún caso, connivencia de los distintos niveles de la Administración.

En segundo lugar, la menor cualificación académica de los empresarios, cuando se compara con los asalariados en los mismos tramos de edad, es otra importante rémora que influye negativamente en la expansión de los negocios. En tercero, la falta de una verdadera banca de empresa capaz de valorar riesgos y proyectos más allá de las garantías físicas que puede ofrecer el empresario, termina estrangulado el crecimiento empresarial.

Por último, la falta de mercado en competencia impide la entrada de nuevos competidores, y el crecimiento de las empresas más innovadoras y mejor gestionadas.

En conclusión, necesitamos, colectivamente, definir un modelo de crecimiento que nos permita reducir en un plazo razonable nuestra elevada tasa de desempleo, y conseguir, al mismo tiempo, transitar hacia una economía de más valor añadido, medioambientalmente sostenible, y con una productividad más alta, gracias a la mejora de la educación, a una más estrecha vinculación entre formación y empleo (formación dual), y al aumento de la innovación tecnológica.

5

LA PRECARIEDAD, CARACTERÍSTICA ESTRUCTURAL DE NUESTRO MERCADO TRABAJO

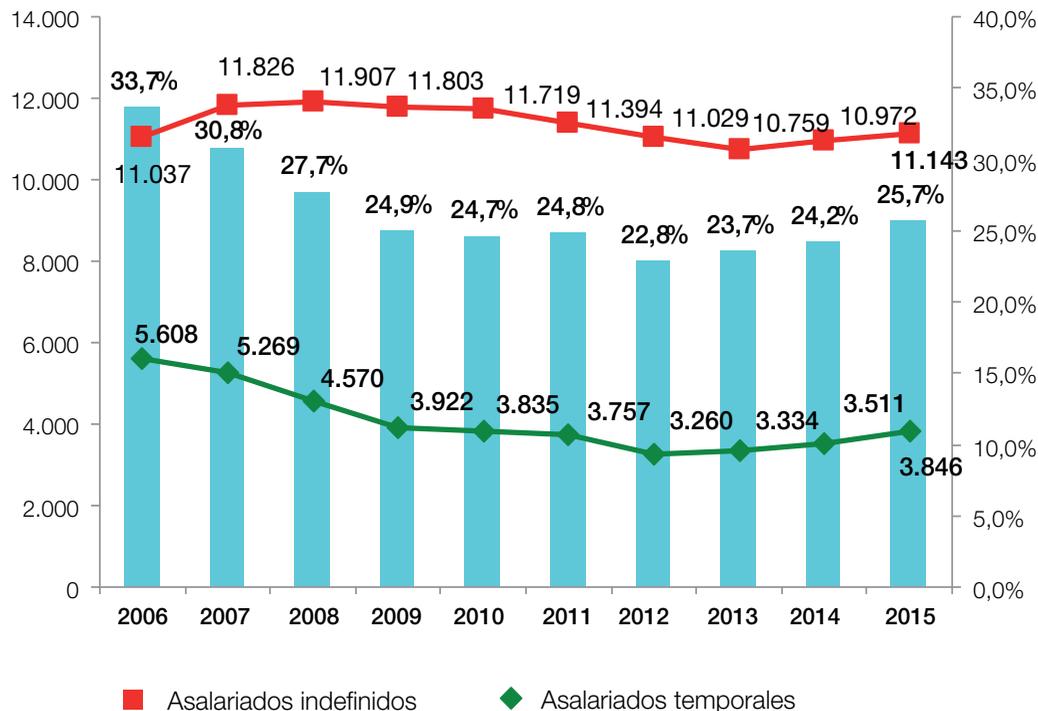
La Seguridad Social detalla en un informe mensual la composición del régimen general según el tipo de contrato de los afiliados. En el mes de febrero de 2016, solo el 49,2 % de afiliados a este régimen (asalariados del sector privado) tenían un contrato indefinido a tiempo completo. Esto es, ya son menos de la mitad de la afiliación al régimen general los que se pueden considerar núcleo estable del mercado de trabajo.

El resto —poco más de la mitad si se tienen en cuenta solo los afiliados y mucho más de la mitad si se contabiliza a los desempleados— estarían sometidos a algún tipo de precariedad. Esta componente precaria del mercado laboral, formada por quienes tienen contrato temporal, quienes trabajan a tiempo parcial en contra de su voluntad o quienes no encuentran trabajo, ya son la mayoría. Eso convierte la precariedad en una característica estructural del mercado de trabajo en España.

Es estructural también porque desde hace varias décadas la temporalidad y el desempleo son rasgos definitorios de nuestra realidad, y en los últimos años se les ha añadido el trabajo por horas.

La estadística del Ministerio de Empleo no tiene como finalidad analizar la precariedad laboral, sino solo informar de cómo es la afiliación en términos de contrato. Presenta lagunas en su composición (excluye los sistemas especiales agrarios, a los empleados del hogar y a muchos empleados públicos, e incluye una categoría de “otros” muy elevada) que derivan en un resultado diferente del aportado por la EPA porque, además, la definición del tiempo parcial es diferente en ambas fuentes. Pero, aun así, los datos están ahí, mes a mes, en la web del Ministerio de Empleo, y sirven de referencia para el núcleo del mercado de trabajo: asalariados del sector privado afiliados al régimen general.

EMPLEO ASALARIADO Y TASA DE TEMPORALIDAD



Fuente: elaboración propia sobre datos EPA

Los datos de la EPA permiten cuantificar la precariedad laboral en sus dos manifestaciones más importantes: la contractual y la parcialidad. En el último trimestre de 2015, el 25,6 % de los asalariados tenía un contrato temporal y el 17 % tenía un contrato a tiempo parcial. Ahora bien, si se excluye a los que son al mismo tiempo temporales y trabajan por horas —para no contabilizarlos dos veces—, la tasa de la precariedad es del 35 %.

Hay un total de 5.252.900 personas asalariadas que trabajan con un contrato temporal o son indefinidas pero trabajan a tiempo parcial no deseado.

Sobre este dato, dos precisiones. La primera es que, en el caso de las mujeres, el universo de la precariedad llega hasta el 41 % —12 puntos más que entre los hombres—, en especial porque son las que más trabajan por horas. La segunda, es que los datos de la EPA incluyen a todos los asalariados, tanto públicos como privados, y eso explica una parte de la diferencia con el nivel de precariedad que refleja la afiliación al régimen general de la seguridad social.

En todo caso, el empleo temporal es la variable de ajuste principal que utilizan las empresas, tanto en la fase expansiva de creación de empleo como, sobre todo, en las fases recesivas en que se destruye. Por eso, la tasa de temporalidad sube en las fases expansivas y, sin embargo, baja cuando cae el empleo. Dicho de otra forma, cuando el mercado de trabajo va bien, aumenta la temporalidad y, por el contrario, disminuye cuando va mal.

La tasa alcanzó el 34 % en 2006 porque ese año el número de asalariados con contrato temporal llegó hasta los 5,6 millones de personas. Con el inicio de la recesión, las empresas ajustaron sus plantillas en los tres primeros años deshaciéndose de trabajadores temporales: desde el cuarto trimestre de 2006 hasta el mismo trimestre de 2009, el empleo asalariado total cayó en 920.000 personas, pero el empleo temporal se redujo en 1.686.000 personas. Esto es, la no renovación de los contratos temporales fue la respuesta inmediata de las empresas, de forma que la tasa de temporalidad pasó del 33,7 % en 2006 al 24,9 % en 2009.

La segunda recesión, 2011-2012, repitió el patrón —aunque en menor medida porque el número de asalariados temporales era de 3,5 millones— y el resultado fue una tasa de temporalidad del 22,8 %, la más baja en mucho tiempo.

La salida de la recesión a partir de 2013 y sus efectos positivos sobre el nivel de empleo reproducen el mismo esquema y de nuevo la contratación temporal es la vía elegida por las empresas para responder a los incrementos de la actividad.

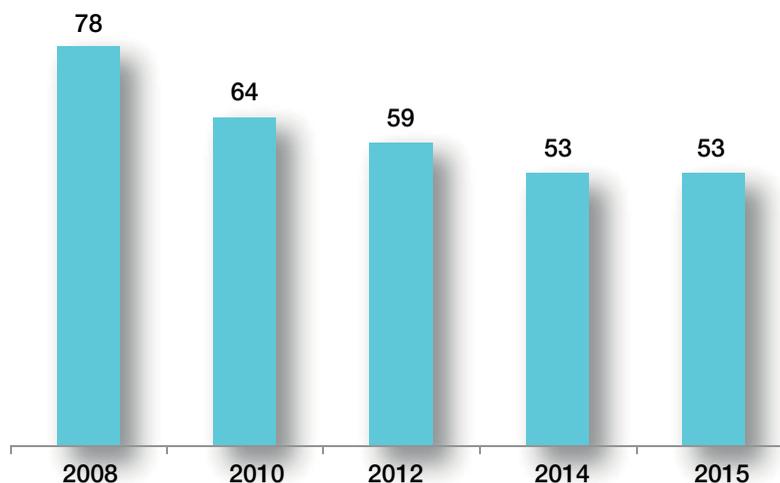
También aumenta el empleo indefinido, pero mucho más el temporal y, en consecuencia, sube de nuevo la tasa de temporalidad: el 66 % del empleo creado en 2015 está ocupado por eventuales y eso hace que la tasa de temporalidad se sitúe en el 25,7 %, casi tres puntos más que en 2012.

El aumento del trabajo a tiempo parcial es la otra vía de avance de la precariedad laboral. Si en 2007 menos del 12 % de los asalariados trabajaba con jornada parcial, en 2015 ya eran el 17 %, con una distribución desigual en contra de las mujeres, en las que la parcialidad ya supera el 26 %. Aún más, si se tiene en cuenta solo el sector privado —que es el que más se corresponde con el concepto de mercado de trabajo—, el 31 % de las mujeres, casi una de cada tres, tiene un trabajo por horas.

Aún así, el trabajo a tiempo parcial en España está por detrás de la media de la UE y alejado de países como Holanda, pero la gran diferencia —por la que aquí el empleo en jornada reducida equivale a precariedad— es que es una fórmula no deseada por la mayoría de las personas que están en esa situación. Solo un 7 % de las personas afirman no querer trabajar a jornada completa, mientras que el 62 % lo hace por no haber podido encontrar un trabajo a tiempo completo; el 31 % restante se distribuye en situaciones intermedias diferentes (cuidado de familiares y seguir cursos de formación, fundamentalmente).

Hay muchos contratos temporales y cada vez son más cortos, lo que agrava la precariedad entre las personas con relaciones laborales inestables. El informe del SEPE sobre contratación proporciona un dato que demuestra la gravedad del problema: la duración que, de media, tienen los contratos en España ya es de solo 53 días. Esto es, los 18,6 millones de contratos firmados en 2015 no duran, de media, ni dos meses.

DÍAS DE DURACIÓN MEDIA DE LOS CONTRATOS



Fuente: elaboración propia sobre datos SEPE

En el deterioro de las condiciones contractuales tiene mucho que ver la reforma laboral de 2012 y el modelo laboral de salida de la recesión, porque incluso en la precariedad hay niveles diferentes.

Antes de la gran recesión, la duración media de un contrato era de 78 días; en 2010, después de dos años de recesión, bajó hasta 64 días; en 2012 fueron 59 días y después de la reforma se hundió hasta tan solo 53 días.

Un análisis por tramos de la duración de los contratos empeora este diagnóstico de elevada rotación. En 2015, de todos los contratos firmados, 4,6 millones no llegan a una semana de duración; si a estos se les suman los que no alcanzan el mes, la cifra se dispara hasta los 7 millones. Por el contrario, solo 58.600 —el 0,3 % del total— tienen una duración superior a doce meses.

Distribuyéndolos en grandes grupos, de los 18,6 millones de contratos registrados, solo 1,5 millones fueron indefinidos, los temporales pero de duración indeterminada —de obra o servicio— fueron 6,7 millones; los de menos de un mes 7 millones; entre 1 y 12 meses 3,3 millones y, por último, solo 58.600 pactaron una duración superior a 12 meses.

Pero la inestabilidad en el empleo ya no es solo una característica ligada al contrato temporal, ahora afecta también a las contrataciones indefinidas, sobre todo después de la última reforma laboral. Con la modificación del despido y el contrato de emprendedores (1 año de período de prueba) aumentó la rotación laboral de los indefinidos. Si en 2008 se firmaron 1,2 contratos por cada empleo estable, en 2015 esa razón se elevó a 1,45.

6

DEVALUACIÓN DE LOS SALARIOS

El salario no solo determina las condiciones materiales de vida, también refleja de forma sintética variables fundamentales, tanto de la estructura productiva como del modelo de relaciones laborales del país.

La estadística de «Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias» —que publica cada año la Agencia Tributaria— informa con precisión de la realidad salarial de los trabajadores por cuenta ajena en España. Esta estadística incluye a todas las personas que reciben rentas sujetas a IRPF, aunque sean inferiores al mínimo legal que obliga a realizar la declaración anual de este impuesto, por eso sus resultados son diferentes a los de la EPA o la encuesta de salarios, porque estas estadísticas trabajan con valores medios anualizados. La EPA sería una fotografía en un momento determinado mientras que los datos de la Agencia Tributaria serían como una película que se extiende a lo largo de todo el ejercicio.

En este apartado no hablamos de salarios sino de ingresos, porque es posible que alguien con un salario mensual alto tenga unos ingresos anuales bajos porque solo trabajó un mes o dos en todo el año.

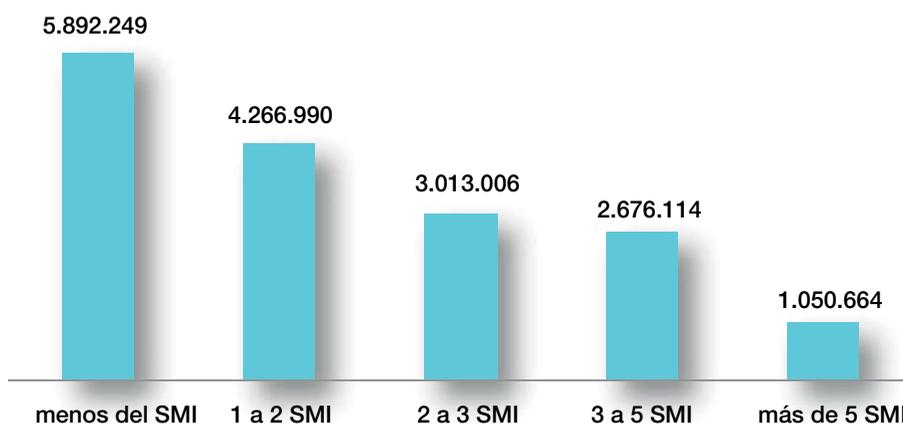
En 2014 —último años con datos disponibles—, la Agencia Tributaria tiene registradas a 16,9 millones de personas que trabajaron por cuenta ajena y que, de media, ingresaron 18.420 euros brutos anuales. La estadística de la Agencia Tributaria las distribuye en trece niveles, utilizando como referencia el salario mínimo interprofesional (SMI). En el nivel inferior están quienes ingresaron menos de 0,5 veces el SMI, con un valor medio de 1.840 euros anuales. El nivel superior se corresponde con quienes ingresaron más de 10 veces el SMI, con una media de 148.824 euros brutos anuales. Entre ambos hay once niveles definidos siempre con relación al SMI.

El segmento de asalariados más precarios, con ingresos bajos o muy bajos, está formado por 7,9 millones de trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena, en el que conviven tres grupos diferentes:

- 3,7 millones de personas ingresaron entre 0 y 0,5 veces el SMI, con una media de tan solo 1.820 euros en todo el año 2014.
- 2,2 millones de personas ingresaron entre 0,5 y 1 veces el SMI, con una media de 6.731 euros anuales, que equivalen a 481 euros mensuales en catorce pagas.
- 2 millones de personas ingresaron entre 1 y 1,5 veces el SMI, con una media de 11.320 euros brutos anuales; distribuidos en catorce pagas, se convierten en 809 euros.

Los dos primeros grupos se corresponden casi en su totalidad con trabajadores que tienen un empleo pero que no pueden vivir de forma independiente con lo que ganan; están aquí el 35 % de las personas que trabajaron como asalariadas en 2014, esto es, una de cada tres personas de las que trabajaron ese año por cuenta ajena.

PERSONAS POR TRAMOS DE INGRESOS



Fuente: elaboración propia sobre datos Agencia Tributaria

Aunque los datos de la Agencia Tributaria solo permitan un conocimiento parcial, es fácil deducir que este grupo lo forman personas que trabajaron solo una parte del año, con contratos temporales, muchos a tiempo parcial y con una elevada rotación en el empleo, cambiando de empresa o incluso de sector de actividad. Según los datos de la Agencia Tributaria, las personas que están en este grupo tuvieron 1,5 empleos de media en el año.

Sabemos también que en este colectivo tienen una elevada representación las personas más jóvenes, las mujeres y las de nacionalidad extranjera. La gran mayoría de ese empleo se concentra en los trabajos agrícolas, en los servicios a las personas y en el comercio y la hostelería.

En el tercer grupo de la categoría «precarios» están los asalariados a los que no se les puede considerar trabajadores pobres pero que siguen en situación precaria. Son dos millones de personas que no llegan a ser mileuristas: su salario es de 11.000 euros, poco más de 800 euros en 14 pagas.

En esta categoría conviven personas que aún están en la fase inicial de su carrera profesional — por lo tanto, en una situación transitoria— con otras que ya hicieron este recorrido, pues casi 1,5 millones tienen más de 36 años. La rotación por el empleo es inferior a los precarios extremos, con una media de 1,3 empresas frente a 1,5.

Menos rotación, menos temporalidad, bastante menos contratos a tiempo parcial que hacen de la edad y, sobre todo, del sector de actividad, las variables más relevantes en sus bajos ingresos.

Los bajos salarios los perciben sobre todo las personas más jóvenes y, de hecho, existe una relación directa entre tramo etario y retribución. El 90 % de menores de 25 años —1,4 millones de personas— ingresaron menos de 11.000 euros en 2014; la cifra baja al 54 % en el tramo entre 26 a 35 años, 2,3 millones de personas. Expresado de otra forma, los menores de 35 años son apenas el 35 % del total de asalariados de 2014 y, sin embargo, el 47 % de las personas con bajos salarios estaban en ese tramo etario: los jóvenes son un tercio de los asalariados pero suponen la mitad de quienes ingresaron en 2014 menos de 11.500 euros.

La discriminación salarial por género es obvia en la composición de la precariedad salarial. En 2014, más de cuatro millones de mujeres tenían un salario por debajo de 11.500 euros, eran el segmento mayoritario de la categoría. La diferencia por género se hace evidente si se tiene en cuenta que las mujeres en 2014 eran el 45,5 % de personas con rentas salariales y, sin embargo, eran el 51,5 % de las personas con bajos salarios. Esta diferencia de seis puntos mide la discriminación que sufren las mujeres trabajadoras.

En la distribución sectorial de la precariedad, destacan ramas como el sector primario en el que un 87 % de asalariados tienen salarios bajos; le siguen el de los servicios personales con el 73 %, los servicios a las empresas (seguridad y limpieza, básicamente) con un 55 % y la construcción y el comercio y la hostelería que tienen a la mitad de sus asalariados con sueldos por debajo de 11.300 euros anuales.

Como el tamaño de estos sectores es muy diferente, el peso de cada uno en el total del empleo precario modifica esta clasificación. Así, el 22 % de todos los asalariados con salarios bajos trabaja en el comercio y la hostelería; el 19 % en los servicios personales; el 16 % en servicios a empresas y el 15 % en servicios sociales. En estas cuatro ramas de actividad se concentran tres de cada cuatro precarios salariales.

En la distribución por nacionalidad quedan patentes las duras condiciones de trabajo de la mayoría de la población inmigrante en España: tres de cada cuatro personas de nacionalidad extranjera están en la categoría de los salarios bajos; por lo tanto, solo una de cada cuatro tiene un salario por encima de 15.000 euros anuales. Ahora bien, dado el reducido número absoluto de extranjeros en nuestro mercado de trabajo, el peso relativo es muy inferior a esta cifra, ya que solo el 15 % del total de personas con salarios bajos son extranjeros y, por lo tanto, el 85 % tienen nacionalidad española.

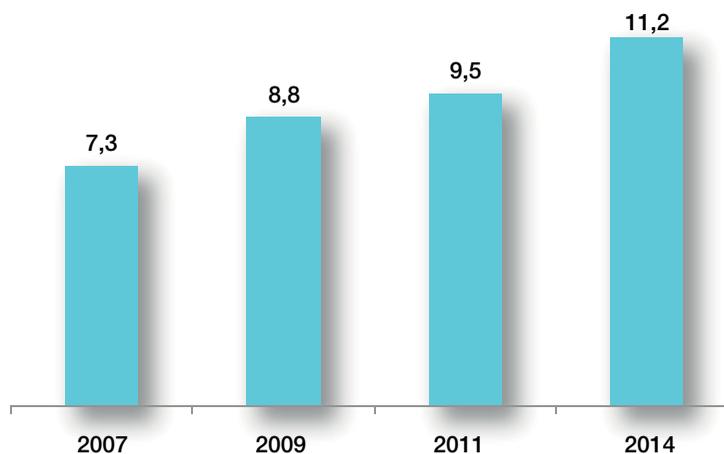
7

CRECEN LA DESIGUALDAD Y LA POBREZA LABORAL

Crecen la desigualdad y la pobreza laboral. Ambos procesos van unidos y no han dejado de avanzar en nuestro mercado de trabajo con la crisis. Uno de los instrumentos más precisos para medir la desigualdad y su evolución es el decil de salarios de la EPA. En esta estadística, el INE distribuye en tramos del 10 % —denominados «deciles»— al total de los asalariados según su nivel salarial. Hay, por lo tanto, diez deciles: en el decil 1 está el 10 % que menos cobra y en el decil 10, el 10 % que más cobra. Aunque la serie disponible solo llega hasta 2014, contiene datos muy interesantes que nos aproximan a la realidad de la desigualdad.

En el año 2007, los asalariados del decil 1 (el 10 % con los salarios más bajos) tenían un sueldo medio de 501 euros mensuales, mientras que los del decil 10 (el 10 % con los salarios más altos) ganaba 3.671 euros al mes. Si dividimos las dos cantidades, el resultado es que el salario más alto multiplicaba por 7,3 veces el más bajo.

INGRESOS DEL DECIL 10 COMPARADOS CON EL DECIL 1



Fuente: elaboración propia sobre datos EPA

En el año 2014, esa considerable diferencia se disparó: el salario más alto multiplica por 11,2 veces el más bajo. Hemos pasado de una proporción de 7,3 veces a otra de 11,2 veces; la diferencia ha crecido el 53 % en los años de la recesión.

Este índice mide de forma precisa como ha crecido la desigualdad salarial en España, y como se ha producido. Durante la recesión, la evolución de los distintos niveles salariales fue muy dispar, pues la devaluación afectó de forma especial a los salarios más bajos.

Desde el año 2009, el salario medio aumentó un 3,6 % nominal, pero como la inflación acumulada del período en media anual es del 9 %, se ha producido una pérdida de poder adquisitivo del 5,4 %. Este valor medio se ha distribuido de forma desigual entre los diferentes deciles: el decil 1 ha perdido el 26 % mientras que el decil 10, solo el 3,6 %, un diferencial en el que tiene un peso determinante la creciente presencia del trabajo a tiempo parcial en el decil 1.

Esta es la gran diferencia entre los salarios más altos y los más bajos: la devaluación salarial es siete veces mayor para quienes menos cobraban, de forma que la diferencia se hace cada vez más grande.

La creciente desigualdad no se produce solo en los extremos de la escala salarial, sino que la recorre en toda su extensión, porque la pérdida de poder adquisitivo de los salarios aumenta a medida que baja de decil. Así, el decil 3 perdió el 10,7 %, el decil 2 un 15,5 % y el decil 1, como ya se dijo, el 26 %; todos por debajo de la media, de forma que el 30 % de los asalariados que están en los niveles más bajos son los que más perdieron en la crisis.

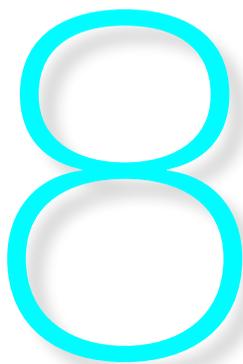
En cifras absolutas, casi 4,5 millones de personas sufrieron con más intensidad la devaluación de unos salarios que ya eran muy bajos. En 2014, el salario medio del decil 1 se situó en 411 euros al mes, 575 euros los que trabajaban a jornada completa y 400 euros los que lo hicieron a jornada parcial. El decil 2 ingresó de media 819 euros al mes —equivalentes a 702 euros brutos en 14 pagas— con un salario de 844 euros los de jornada completa y 790 euros los de tipo parcial. Por último, el decil 3 alcanzó los 1.100 euros —equivalentes a 945 euros brutos en 14 pagas— con 1.105 euros los de jornada completa y 1.080 los de jornada parcial.

El análisis de los deciles inferiores nos da idea de quienes sufren más la desigualdad. Las coordenadas que los definen son el trabajo a tiempo parcial, en sectores de los servicios de bajo valor añadido, prestados fundamentalmente por mujeres, en su mayoría jóvenes, que trabajan en empresas del sector privado de pequeño tamaño, con un contrato temporal, con mucha rotación y, por lo tanto, con carreras profesionales cortas.

En síntesis, la desigualdad laboral avanza y se convierte en una característica estructural de nuestro mercado de trabajo, pues aumenta la diferencia entre los salarios más altos y los más bajos: si antes de la recesión la proporción era de 8,7 veces, en 2014 ya es de 11,2 veces... y creciendo.

La desigualdad se desboca a caballo de la devaluación salarial, porque los salarios más bajos pierden más poder adquisitivo: la brecha crece porque los salarios de arriba aumentan y, por el contrario, los de abajo disminuyen.

La desigualdad y la pobreza laboral tienen como indicador más preciso y dramático el gran número de hogares que carecen de cualquier ingreso laboral: ni salario, ni pensión, ni prestación por desempleo. En 2015, tras dos años de recuperación económica, todavía 712.300 hogares están en situación de extrema urgencia social, porque 1.436.700 personas viven en estos hogares sin ingresos laborales.



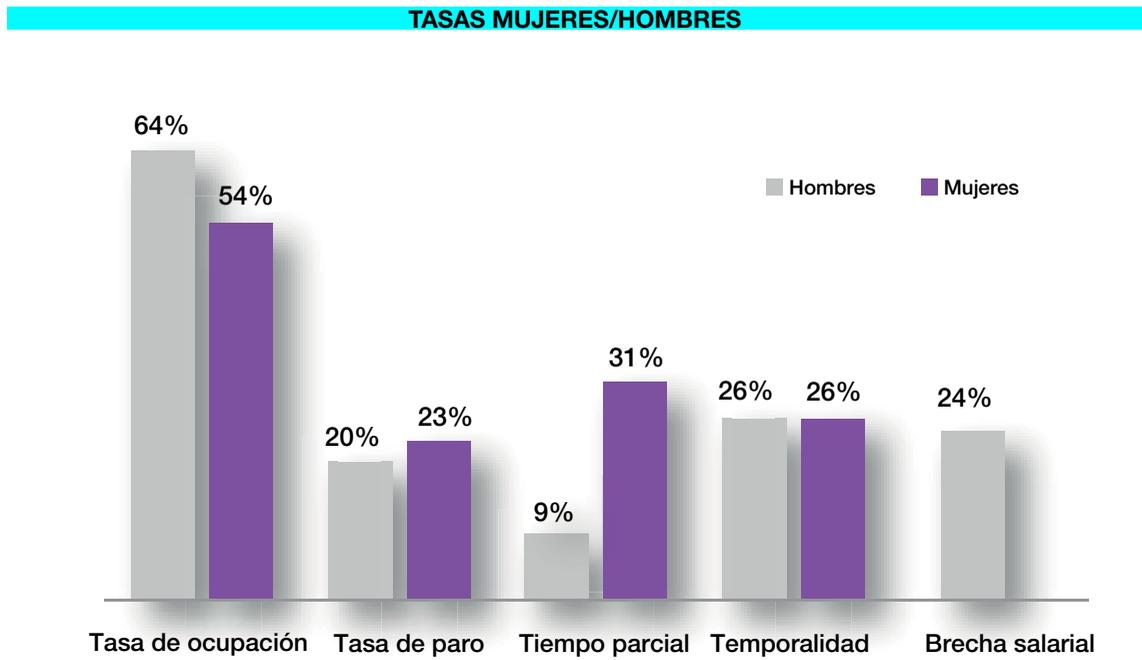
MERCADO LABORAL MASCULINIZADO

Mercado laboral masculinizado. Esto tiene su expresión sintética en la brecha salarial entre hombres y mujeres, porque en ella se acumulan el conjunto de discriminaciones laborales en contra de las mujeres.

Con los datos de la encuesta anual de la estructura salarial del INE, sabemos que las mujeres cobran 6.200 euros menos al año que los hombres, una diferencia del 24 % causada por un conjunto de factores que reflejan que la situación de las mujeres es peor en prácticamente todas las variables relevantes del mercado de trabajo.

La tasa de empleo de las mujeres entre 15 y 64 años está diez puntos por debajo de la masculina, frenada por una tasa de actividad nueve puntos inferior y una tasa de paro que está 3 puntos por encima de la masculina.

Las mujeres tienen un salario inferior porque soportan más precariedad, tanto contractual como, especialmente, en el trabajo a tiempo parcial no deseado. La tasa de temporalidad femenina es del 25,8 %, superior en dos décimas a la masculina, pero la gran diferencia está en la tasa de parcialidad: el 25 % de las mujeres ocupadas trabajan a tiempo parcial, triplicando la tasa masculina que es de solo el 8 %.



Fuente: elaboración propia sobre datos EPA

La brecha se ensancha cuando se analiza el trabajo asalariado en el sector privado, porque aquí el 31 % de las mujeres trabaja por horas frente al 9 % de los hombres.

Trabajar a tiempo parcial es el principal factor para tener los salarios más bajos, para estar en los deciles salariales inferiores: el 75 % de las personas que están en el decil 1, el que menos cobra, son mujeres. Por el contrario, en el decil 10, el que más cobra, solo el 32 % del total son mujeres. Y, lógicamente, en el caso de los hombres es al revés porque son cifras complementarias: solo el 25 % del decil 1 son hombres, mientras que en el decil 10 representan el 68 %.

9

LA POBLACIÓN OCUPADA ENVEJECE DE FORMA PREOCUPANTE

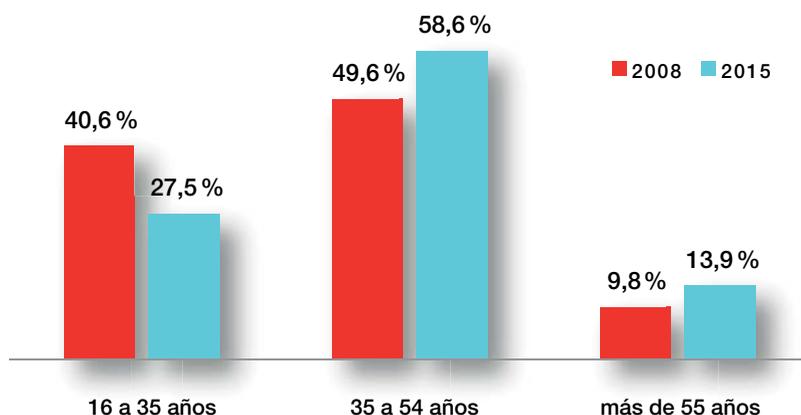
La población ocupada envejece de forma preocupante y refleja también la regresión demográfica de la sociedad española: aumenta el número de trabajadores por cuenta ajena en los tramos de mayor edad, mientras que se desploma entre los más jóvenes.

Es un proceso de envejecimiento laboral que hay que calificar de dramático: en la crisis toda la destrucción del empleo se concentró en los tramos de edad por debajo de los 35 años, y en la recuperación el empleo solo crece entre los mayores de esa edad.

El resultado es un desplazamiento hacia arriba de la edad media de los asalariados, con un peso creciente de los trabajadores mayores y con un más que preocupante retroceso de los más jóvenes. En el cuarto trimestre de 2015, el 73 % de las personas asalariadas tienen más de 35 años y, por lo tanto, solo el 27 % está por debajo de ese umbral.

En el mismo trimestre de 2008, la distribución por edades era muy diferente y mucho más equilibrada: el 41 % de los asalariados eran menor de 35 años y el 59 % estaba por encima de esa edad. En seis años se ha producido un cambio radical, un envejecimiento de los asalariados que se ve reflejado en ese incremento de 14 puntos en la participación de los que tienen más de 35 años.

DISTRIBUCIÓN POBLACIÓN ASALARIADA POR EDADES



Fuente: elaboración propia sobre datos EPA

El efecto de la crisis en la estructura por edades del mercado de trabajo ha sido demoledora, tanto en la fase de destrucción de empleo como ahora, en la fase de recuperación. En el período 2008-2013 todo el empleo destruido se concentró en los menores de 35 años y en el período 2013-2015, ese tramo etario queda prácticamente al margen de la creación de empleo.

En la fase recesiva se destruyeron 2.384.000 empleos asalariados, pero todos —incluso más— estaban ocupados por los más jóvenes: 200.000 de entre 16 y 19 años, 694.000 de 20 a 24 años y 1.616.000 entre quienes tenían más de 25 y menos de 34 años. En total, el número de asalariados menores de 35 años se redujo en 2.510.000; por el contrario, el número de asalariados mayores de 35 años no solo no disminuyó en la crisis sino que aumentó: en 2013 había 125.000 más que en 2008.

Por lo tanto, todo el durísimo ajuste en el empleo se concentró en los tramos etarios más jóvenes, que sufrieron más en la recesión y ahora están siendo excluidos en la recuperación. Entre el cuarto trimestre de 2013 y el cuarto de 2015, el empleo asalariado aumentó en 895.000 personas, pero todo ese empleo lo ocupan los mayores de 35 años, mientras por debajo de ese umbral se sigue destruyendo empleo.

En los dos últimos años, el número de asalariados creció en casi un millón de personas —951.400 exactamente— mayores de 35 años, pero sigue bajando la cifra entre 16 y 35 años: en 2015 son 56.000 menos que en 2008.

El análisis más detallado de los tramos etarios añade elementos de preocupación, porque el tramo en que más aumenta el empleo es, precisamente, el de mayores de 55 años: en la recesión creció en 142.000 y en la recuperación en otros 317.000, de forma que en comparación con 2008 son 459.000 más, un incremento casi del 30 % entre 2008 y 2015.

Por el contrario, el tramo que más empleo pierde es el de 25 a 34 años, que no deja de caer: en la recesión se redujo en 1.620.000 personas y en la recuperación en otras 121.000, es decir, desde 2008 hay casi 1.750.000 asalariados menos en esa edad.

Este dato debe llevar a la reflexión porque refleja un gravísimo problema en la actualidad, que puede empeorar mucho a medio plazo. Hasta 2008 era justo este tramo de entre 25 y 34 años el más numeroso: 5.121.000 personas, el 31 % del total de los asalariados, superando a todos los demás con una distancia significativa.

En 2015, este tramo ya es el tercero, porque su grave retroceso hace que solo represente el 23 % del total. Las consecuencias personales, sociales y demográficas de esta evolución son evidentes y muy negativas: entre 25 y 34 años es la edad en que los jóvenes deberían independizarse, construir nuevos hogares, tener hijos... y para todo ello la integración en la vida laboral es una condición previa imprescindible.

Pero también hay consecuencias en la economía del país. La necesaria modernización de nuestra estructura productiva, el incremento de la productividad o el desarrollo de nuevas tecnologías necesitan de la incorporación de las cohortes más jóvenes, que tienen que aportar precisamente los nuevos conocimientos.

10

ROTACIÓN LABORAL MUY ALTA

Rotación laboral muy alta. En España, hay un flujo incesante y acelerado de personas que entran y salen de las empresas y que, por lo tanto, se dan de alta y de baja en la seguridad social y en las oficinas públicas de empleo, algunas solo como demandantes de empleo y otras como beneficiarias de prestaciones.

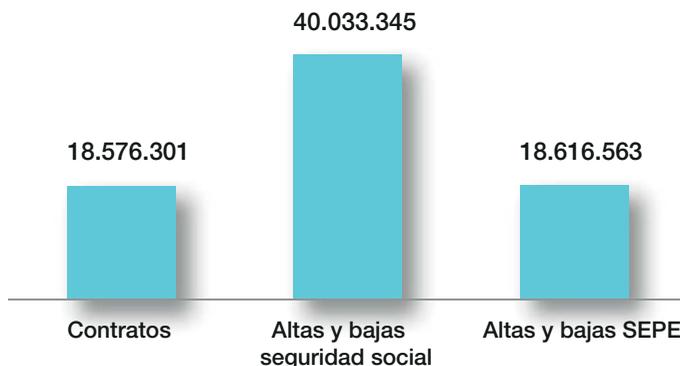
Este flujo entre el empleo y el desempleo implica múltiples actos administrativos que permiten cuantificar la rotación, de los que destacamos tres: el número de contratos, el número de altas y bajas en la seguridad social y el número de altas y bajas en el SEPE.

En el año 2015 se formalizaron 18.576.300 contratos de trabajo en las oficinas del Servicio Público de Empleo, mientras que el número de personas que en media anual trabajaron como asalariadas fue de 14.773.500: por lo tanto cada persona que trabajó por cuenta ajena en 2015 firmó 1,3 contratos de media.

Ahora bien, el índice de rotación en la contratación se corresponde en realidad con las personas que tienen un contrato temporal, porque son ellas quienes sufren esa rotación con mayor intensidad. Las 3.714.200 personas asalariadas con relación contractual temporal que hubo en 2015 firmaron 17.007.100 contratos, de forma que la media de contratos firmados por cada persona fue de 4,6. Este es el índice de rotación en el empleo de los temporales: casi cinco contratos, lo que demuestra que, cada vez más, un contrato no se corresponde con un empleo.

Es un grado de rotación inaceptable que contamina nuestro modelo de relaciones laborales hasta niveles que rozan lo absurdo, como evidencia la cifra acumulada de contratos firmados en España en la última década: son 169.959.315 en diez años —una década en la que, además, se redujo el empleo asalariado en nuestro país—; 170 millones de contratos de trabajo para una media de 15,4 millones de asalariados y de 4,1 millones de asalariados con contrato temporal.

CONTRATOS Y ALTAS Y BAJAS EN 2015



Fuente: elaboración propia con datos del MEYSS

Esta rotación por el empleo también queda plasmada en las altas y bajas en la afiliación de los trabajadores por cuenta ajena en el régimen general de la seguridad social. En media anual, en 2015, el número de afiliaciones al régimen general aumentó en 462.533 en comparación con el año anterior. Este incremento neto de la afiliación generó, sin embargo, un volumen muchísimo mayor en la seguridad social: en 2015 se produjeron 20.244.939 altas en el régimen general pero también 19.788.406 bajas. Si acumulamos las dos cifras se alcanzan los 40 millones de movimientos, una cifra que multiplica por 87 veces el incremento neto de la afiliación.

La rotación de altas y bajas sigue pautas determinadas, porque alcanza sus valores más altos en los fines de semana y, sobre todo, en el comienzo y final de cada mes. Un solo dato lo refleja con precisión: el día 2 de enero de 2015 se registraron 319.905 altas y 428.853 bajas en la seguridad social, esto es, casi 750.000 movimientos en un solo día.

Por último, la rotación no solo implica cambiar de empleo sino que, en la mayoría de los casos, supone pasar del empleo al desempleo, y desde ahí volver a trabajar después, en un movimiento continuo entre las oficinas del servicio público de empleo y las empresas.

En el año 2015, el paro registrado se redujo en apenas 354.200 personas, pero la rotación de personas por las oficinas del SEPE fue muy superior. En 2015 se contabilizaron nueve millones de altas en el Servicio Público de Empleo y, de forma simultánea, se tramitaron 9,6 millones de bajas; esto es, fueron casi 20 millones de altas y bajas de personas que se registraron como desempleados varias veces a lo largo del año y que, en el sentido contrario, causaron baja en diferentes ocasiones a lo largo del ejercicio.

En síntesis, en 2015 se registran 17 millones de contratos para apenas 3,7 millones de trabajadores temporales; se produjeron 40 millones de altas y bajas en el régimen general de la seguridad social, pero las afiliaciones solo aumentan en 0,5 millones de personas y se contabilizan 9,5 millones de bajas en las oficinas del SEPE pero el paro solo se redujo en 354 mil personas. Estos flujos enormes, casi absurdos, documentan una extraordinaria rotación del empleo, con cambios continuos de empresas, sector o de contratos en la misma empresa pero de muy corta duración; una rotación permanente de muchas personas por los mismos puestos de trabajo que causa grandes problemas a los asalariados pero también a las empresas.

11

PRESENCIA
EXCESIVA
DEL DESPIDO

Presencia excesiva del despido, a pesar de esa elevada rotación y precariedad laboral. En nuestro país, el despido se ha convertido en uno de los temas centrales en los debates sobre el funcionamiento del mercado de trabajo, tanto la cuantía indemnizatoria como el procedimiento; de hecho, casi todas las reformas laborales han tenido como objetivo facilitar el procedimiento para abaratarlo.

La idea de fondo de estas reformas es que el despido les resultaba caro y complicado a las empresas (muchos aún lo piensan), tanto por el número de días de indemnización como por la judicialización del proceso, pero lo cierto es que el mercado de trabajo español ya era excesivamente flexible antes de la reforma, como lo muestra el ciclo más histórico del empleo que del PIB. El primero ha crecido o caído tradicionalmente más que el segundo a lo largo del ciclo, debido a la gran facilidad para atender cualquier empleo con contratos temporales.

PROTECCIÓN DE LOS ASALARIADOS INDEFINIDOS FRENTE AL DESPIDO INDIVIDUAL O COLECTIVO

Escala de 0 (menos restrictivo) a 6 (más restrictivo)					
	ALEMANIA	FRANCIA	ITALIA	ESPAÑA	REINO UNIDO
2008	2,84	2,87	3,03	2,66	1,76
2009	2,84	2,82	3,03	2,66	1,76
2010	2,84	2,82	3,03	2,66	1,76
2011	2,84	2,82	3,03	2,56	1,76
2012	2,84	2,82	3,03	2,56	1,76
2013	2,84	2,82	2,89	2,36	1,66

Fuente: Base de datos de Protección del Empleo de la OCDE

UN MERCADO DE TRABAJO INSUFICIENTE Y MUY DESEQUILIBRADO

El nivel de protección de las personas asalariadas con un contrato indefinido en España incluso antes de la reforma de 2012 era inferior al que tenían en Alemania, Francia o Italia: en una escala donde 0 es el valor menos restrictivo — y por lo tanto más fácil despedir— España estaba en 2,66 mientras que Alemania estaba en 2,84 o Italia en 3,03.

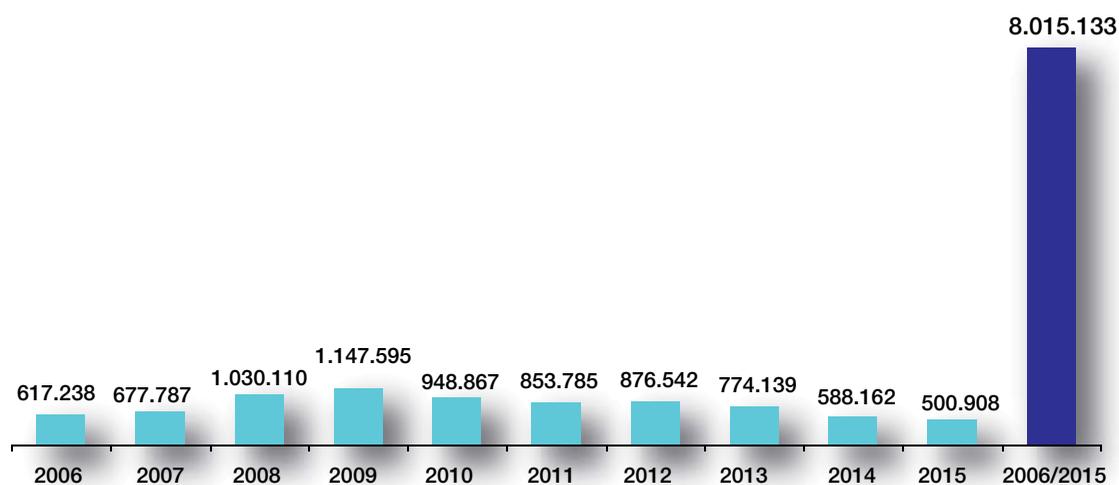
Paradójicamente, con la supuestamente rígida regulación anterior la economía española fue capaz de crear 4 millones de empleos entre el año 2001 y 2007, de los cuales el 70% eran indefinidos.

Las cifras reales demuestran que en nuestro país se despide mucho y mal, porque las empresas utilizan los despidos individuales y no los colectivos que, en general, tienen una indemnización menor al tiempo que suelen estar más justificados por la situación económica de la empresa.

A pesar de la relevancia del tema, no existe una estadística oficial sobre el despido, entre otras razones porque cada vez más se utilizan fórmulas que no requieren procedimiento y no quedan registradas. Por eso, la fuente que vamos a utilizar es una vía indirecta pero muy representativa de lo que sucede en la realidad laboral.

Se trata de la información que proporciona el servicio público de empleo (SEPE) que, en sus registros de altas en las solicitudes para acceder a las prestaciones por desempleo, informa de cuál es el origen del derecho, esto es, cual es la situación que acredita el derecho al cobro de prestaciones.

DESPIDOS EN ESPAÑA 2008/2015



Fuente: elaboración propia sobre datos SEPE

Con esta fuente sabemos que en España fueron despedidos en 2015 al menos 500.908 trabajadores por cuenta ajena, que solicitaron a continuación una prestación por desempleo. Esta es la cifra mínima, porque puede haber algunos casos en que los despedidos no soliciten prestaciones por desempleo, pero es muy probable que esta sea una cifra mínima.

La relevancia del despido en nuestro mercado laboral es evidente: en 2015, el número medio de asalariados con contrato indefinido en el sector privado —que es el universo de los *despedibles*— fue de 8,7 millones de personas; como se realizaron 0,5 millones de despidos, esto significa que a 1 de cada 17 se le rescindió su contrato indefinido.

La cifra de 2015 es la más baja en los últimos diez años, en relación directa con la evolución de la economía y el empleo. El año con más despidos fue 2009, cuando se produjeron 1.147.595 rescisiones, más del doble que en 2015. Esta diferencia se explica porque en 2009 se destruyeron casi un millón de empleos asalariados en un proceso de ajuste muy duro de las plantillas de las empresas y en 2015 se crearon casi medio millón; por lo tanto, es la contratación y no el despido el eje central, aunque obviamente la situación de cada empresa en particular no tiene por que coincidir con la media general.

Más allá de los cambios en la norma legal, lo determinante es la evolución del empleo, y de hecho no deja de ser sorprendente que en un período en que la población asalariada crece al 3 % anual se siga despidiendo a más de medio millón de personas.

En España, despedir no es caro ni, mucho menos, difícil, como evidencia el elevado número de despidos que se producen. Utilizando como referencia los datos del SEPE, desde 2006 a 2015 se ha despedido en nuestro país a 8.015.133 personas. Esta cifra enorme se corresponde exclusivamente con despidos formalizados, esto es, dejando al margen el cese por finalización del contrato o la finalización del período de prueba, por citar las dos situaciones más comunes.

Para valorar la relevancia de los procedimientos de despido en la realidad laboral de nuestro país, hay que comparar esos 8.015.133 despidos realizados desde 2008 con los nueve millones de asalariados del sector privado con contrato indefinido que, como media, hubo en España en la última década: los despidos equivalen al 88 %, lo que significa que se han producido casi nueve despidos por cada diez asalariados con contrato indefinido.

Son muchos despidos y además utilizando fórmulas que reflejan decisiones empresariales cuando menos discutibles, porque las empresas utilizan de forma mayoritaria la vía individual y no la de los despidos colectivos a través de ERE, entre otras razones por la tipología empresarial y la especialización productiva de nuestro país.

En 2015, solo 31.405 de 500.908 despidos fueron colectivos, apenas el 6 % del total, lo que significa que el 94 % restante son de carácter individual. Y esta es una primera constatación: en su inmensa mayoría no se trata de ajustes del empleo en empresas que adapten su plantilla a bajadas en su actividad, sino despidos individuales que, lógicamente, pueden tener una causa económica, pero que también pueden deberse a otros motivos.

12

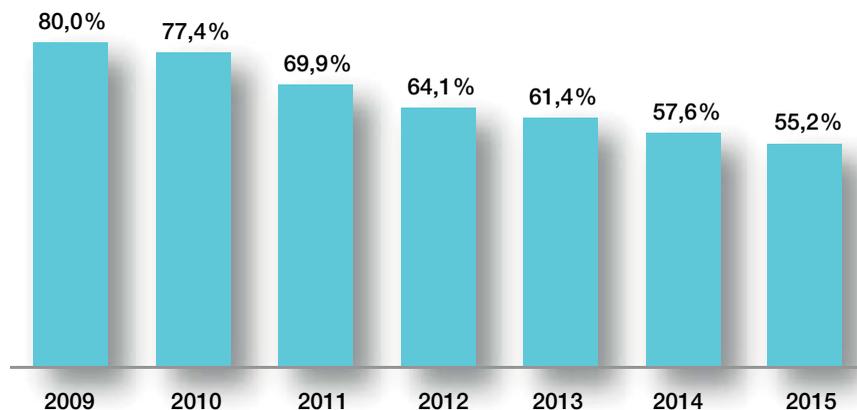
PROTECCIÓN MUY DÉBIL A LAS PERSONAS DESEMPLEADAS

Protección muy débil a las personas desempleadas, que además se ha deteriorado gravemente como consecuencia de la recesión pero, sobre todo, por las decisiones de los diferentes gobiernos que han recortado el sistema de protección social para reducir el gasto público y ahora también para compensar las rebajas impositivas injustas. El indicador utilizado habitualmente para medir el grado de protección del sistema es la «tasa de cobertura», que es un cociente entre los que cobran prestaciones y el total de personas paradas con derecho a acceder a ellas. El resultado es una sobrevaloración del nivel de cobertura, porque en realidad está muy por debajo del que publica el SEPE en sus estadísticas oficiales.

Aún con esta restricción, la tasa de cobertura de las personas desempleadas en España es inaceptable, tanto en su cifra actual como, sobre todo, en su evolución. En diciembre de 2015, la tasa de cobertura fue del 55,2 %, esto es, solo 55 de cada 100 parados protegibles —según la propia definición del SEPE—, cobraban algún tipo de prestación, mientras que 45 de cada 100 estaban excluidos del sistema.

Peor es todavía la evolución de la protección; se desploma de tal forma, que ni siquiera lo pueden ocultar los criterios restrictivos con que se define la tasa de cobertura. En diciembre de 2009, la tasa de cobertura era del 80 % y la protección llegaba a más de tres millones de personas desempleadas; por lo tanto, en los últimos seis años la tasa ha perdido casi 25 puntos, lo que en términos relativos equivale a una reducción del 31 %.

TASAS DE COBERTURA



Fuente: elaboración propia sobre datos SEPE

La cobertura a las personas sin trabajo cae empujada por varios factores: la gran duración e intensidad de la recesión, el aumento del personas paradas de larga duración que agotan la prestación, la precariedad extrema de los nuevos empleos que no alcanzan períodos de cotización suficientes para generar prestaciones y los recortes aplicados por el Gobierno con el RDL 20/2012, que en vez de adaptar el sistema de protección a esta realidad laboral, lo debilitó todavía más.

El Gobierno dice que el gasto en prestaciones baja porque hay menos parados, pero eso es absolutamente falso. En diciembre del año 2009 había 3.923.603 personas registradas como paradas en las oficinas públicas de empleo; en diciembre de 2015 son 4.093.500: esto es, el número de personas sin empleo no se redujo, sino que aumentó.

Si baja el gasto en prestaciones no es porque haya menos paro, es porque se expulsa a muchos desempleados de la protección social.

Eso es exactamente lo que refleja la tasa de cobertura. Si la tasa baja, es porque el número de parados protegidos se reduce más que el total de parados protegibles. Para que quede más claro, se puede expresar con cifras absolutas. En diciembre de 2009 había 3.923.603 parados registrados y en 2015 son 4.093.500 y, sin embargo, el número de personas con prestaciones bajó de 3.034.712 hasta 2.134.099.

¿Cómo es posible que habiendo más personas desempleadas haya menos cobrando prestaciones? Pues porque el sistema, tal como está organizado, y los recortes de 2012 expulsan cada vez a más gente del sistema de protección: si en diciembre de 2009 había 888.891 parados sin protección, en 2014 la cifra se dispara a 1.959.401, más del doble.

Expresado en porcentaje, entre diciembre de 2009 y diciembre de 2015 el número de personas en paro creció el 4,3 %, el número de perceptores de prestaciones cayó el 30 % y el de personas excluidas del sistema se disparó el 120 %.

Más personas paradas, más expulsadas del sistema de protección y menos con prestaciones que, además, son cada vez de peor calidad. La insoportable duración de la crisis, el peso creciente de las personas que llevan más de dos años desempleadas y que agotaron las prestaciones contributivas, están causando una pérdida en la calidad de la prestación porque cae el número de las de carácter contributivo y aumentan las asistenciales.

En diciembre de 2009, el 57 % de los desempleados protegidos recibía una prestación contributiva y el 43 % restante, una asistencial. En diciembre de 2015 la situación ha cambiado de forma radical: el 59 % recibe una prestación asistencial y solo el 41 % cobra una contributiva.

Por lo tanto, el sistema de protección a las personas desempleadas se ha deteriorado tanto en términos de cantidad como de calidad: cada vez hay menos personas cobrando prestaciones y cada vez la prestación es más baja.

En diciembre de 2009, el gasto medio por cada persona con prestación era de 941 euros al mes —en 12 pagas anuales— mientras que en diciembre de 2015 la cantidad se ha reducido a tan solo 801,50 euros: 140 euros menos que equivalen a una reducción del 15% nominal y casi del 25 % si se tiene en cuenta el incremento del IPC en ese período.

El importe de este gasto medio (incluye tanto la cuantía de la prestación como la cotización a la seguridad social y el resto de gastos vinculados a la prestación) baja por dos razones: cada vez hay más prestaciones asistenciales, que son mucho más bajas, y la cuantía media de la prestación contributiva se recortó a partir de 2012.

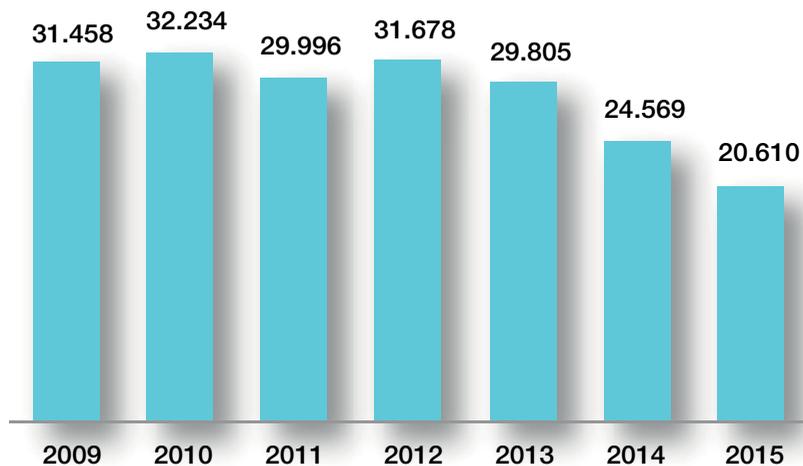
En diciembre de 2011, la cuantía media era de 865 euros y en diciembre de 2015 se redujo hasta 815 euros; son 50 euros menos equivalentes al 6 % de la cifra inicial. Esta caída es el efecto de los recortes del RDL 20/2012, en concreto, la reducción de la cuantía de la prestación del 60 % al 50 % de la base reguladora a partir del séptimo mes de prestaciones.

Menos personas cobrando prestaciones y prestaciones de peor calidad se traduce en una caída significativa del gasto en protección al desempleo, aunque en realidad habría que decirlo al revés: la decisión de reducir el gasto social en el proceso de consolidación fiscal se trasladó a los recortes en la protección a los desempleados.

En 2010 se alcanzó un máximo en la dotación económica del sistema de cobertura a las personas desempleadas: se dedicaron 32.234 millones de euros para dar protección a más de tres millones de personas.

En 2015, la cifra ya fue de solo 20.610 millones de euros, a pesar de que el número de personas en paro es superior a 2009, pero como se deteriora la protección tanto en el número de beneficiarios como en la calidad de las prestaciones, el resultado es un recorte de 11.624 millones de euros en comparación con 2009.

GASTO EN PRESTACIONES



Fuente: elaboración propia sobre datos SEPE. En millones de euros

Ese tremendo recorte equivale a una reducción del 36 % en valores nominales y del 45 % si se tiene en cuenta la variación de las pensiones. Esto significa que con el mismo número de parados registrados (4.100.073 en diciembre de 2010 y 4.093.500 en diciembre de 2014), el gasto real en protegerlos se reduce casi a la mitad. Se hace pagar dos veces a los que más han sufrido la crisis: primero pierden el empleo y después el Gobierno les quita la prestación.



**confederación sindical
de comisiones obreras**