
VII. ASALARIADOS COTIZANTES Y EMPLEO. SALARIOS, NEGOCIACIONES

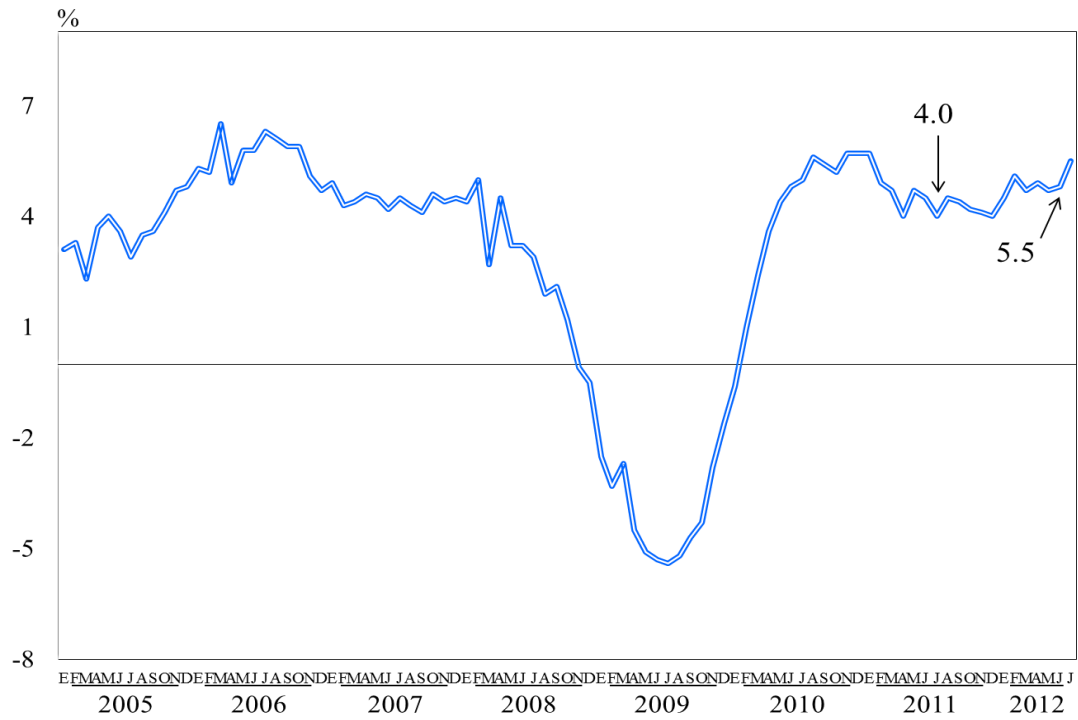
EMPLEO

Asalariados cotizantes¹

El total de trabajadores asalariados que en julio de 2012 cotizaron al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) ascendió a 15 millones 864 mil 572, cantidad que superó a la registrada un año antes en 5.5%, es decir, en 823 mil 883 cotizantes. Si se compara julio de 2012 con respecto a diciembre de 2011, se aprecia un incremento acumulado de 4.0%, lo que significa 604 mil 204 trabajadores más.

¹ El término de cotizantes de carácter asalariado del IMSS se refiere a las siguientes modalidades de aseguramiento: 10: esquema ordinario urbano; 17: esquema de reversión de cuotas por subrogación de servicios y 13: asalariados del campo. No incluye a los trabajadores del IMSS.

ASALARIADOS COTIZANTES
Enero de 2005 – julio de 2012^{1/}
-Variación respecto al mismo mes del año anterior-



^{1/} Cifras preliminares.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, con información del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Asalariados cotizantes por sector de actividad económica

Al comparar los niveles ocupacionales de julio de 2012 con los de un año antes, sobresale la industria de la transformación, con la incorporación de 237 mil 339 asalariados; le siguieron en importancia los aumentos del comercio y del sector de servicios para empresas y personas, con 188 mil 317 y 155 mil 396 trabajadores más, respectivamente; en tanto la industria de la construcción, y el transporte y comunicaciones presentaron crecimientos de 111 mil 150 y 50 mil 454 trabajadores cada sector. El menor incremento se reportó en la industria eléctrica y suministro de agua potable con 3 mil 193 puestos de trabajo adicionales.

En los siete meses transcurridos de 2012, la industria de la transformación, y los servicios para empresas y personas fueron los sectores con los mayores crecimientos en la población cotizante, con 242 mil 137 y 146 mil 737 asalariados más, respectivamente. Les siguieron en importancia la construcción (119 mil 641) y el comercio (84 mil 263). En ese lapso, el sector agropecuario registró pérdidas en el número de cotizantes, de 37 mil 882 trabajadores.

Estos aspectos se pueden apreciar en el cuadro de la siguiente página.

ASALARIADOS COTIZANTES POR SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA

Julio de 2011 – julio de 2012 ^{p/}

Sector de actividad económica	Variación interanual		Variación respecto a diciembre	
	Absoluta	Relativa %	Absoluta	Relativa %
Total	823 883	5.5	604 204	4.0
Industrias de transformación	237 339	5.8	242 137	5.9
Comercio	188 317	5.8	84 263	2.5
Servicios para empresas y personas	155 396	4.1	146 737	3.9
Construcción	111 150	7.9	119 641	8.6
Transporte y comunicaciones	50 454	6.1	30 804	3.6
Servicios sociales	42 167	4.0	2 748	0.3
Industrias extractivas	19 835	17.3	12 725	10.4
Agricultura y ganadería	16 032	4.0	-37 882	-8.3
Industria eléctrica y suministro de agua potable	3 193	2.1	3 031	2.0

^{p/} Cifras preliminares.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Asalariados cotizantes por rama de actividad económica

En el período interanual de julio de 2011 al mismo mes de 2012, de las 62 ramas en las que el IMSS clasifica la actividad económica, 57 reportaron incrementos en su población asalariada. Los mayores aumentos absolutos se registraron en construcción, reconstrucción y ensamble de equipo de transporte (91 mil 62 cotizantes más); construcción de edificaciones de obras de ingeniería civil (73 mil 70); servicios profesionales y técnicos (67 mil 232); compraventa en tiendas de autoservicio y de departamentos especializados por línea de mercancías (60 mil 427); y trabajos realizados por contratistas especializados (38 mil 80).

Por el contrario, las cinco ramas que acusaron descensos fueron elaboración de bebidas (5 mil 251 cotizantes menos); industria editorial, de impresión y conexas (1 mil 694); pesca (126); beneficio y fabricación de productos de tabaco (118); y caza (6).

ASALARIADOS COTIZANTES POR RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA
Julio de 2011 – julio de 2012 ^{p/}

Rama de actividad económica	Variación interanual	
	Absoluta	Relativa %
Total	823 883	5.5
<i>Ramas con los mayores incrementos</i>		
Construcción, reconstrucción y ensamble de equipo de transporte y sus partes	91 062	16.4
Construcción de edificaciones y de obras de ingeniería civil	73 070	6.4
Servicios profesionales y técnicos	67 232	3.7
Compraventa en tiendas de autoservicio y de departamentos especializados por línea de mercancías	60 427	9.2
Trabajos realizados por contratistas especializados	38 080	15.1
Servicios personales para el hogar y diversos	33 008	6.3
Compraventa de alimentos, bebidas y productos del tabaco	30 075	4.6
Fabricación de productos metálicos; excepto maquinaria y equipo	27 037	7.6
Transporte terrestre	23 648	5.5
Fabricación de alimentos	23 572	4.0
Preparación y servicio de alimentos y bebidas	22 879	4.4
Compraventa de maquinaria, equipo, instrumentos, aparatos, herramientas; sus refacciones y accesorios	22 038	8.0
Compraventa de prendas de vestir y otros artículos de uso personal	18 899	3.5
Fabricación de productos de hule y plástico	18 704	6.8
Servicios de enseñanza, investigación científica y difusión cultural	17 800	3.3
Compraventa de artículos para el hogar	15 194	10.1
<i>Ramas con descensos</i>		
Elaboración de bebidas	-5 251	-3.9
Industrias editorial, de impresión y conexas	-1 694	-1.1
Pesca	-126	-0.5
Beneficio y fabricación de productos de tabaco	-118	-3.0
Caza	-6	-7.2

^{p/} Cifras preliminares.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Asalariados cotizantes por tamaño de establecimiento

En el período interanual de julio de 2011 a julio de 2012, los establecimientos que contribuyeron en mayor medida a la generación de empleos fueron las grandes empresas, es decir, aquellas de 101 a 300 y de más de 300 trabajadores, al aportar 141 mil 46 y 515 mil 629 nuevos puestos laborales, respectivamente; esto representó un crecimiento en su población de 4.9 y 8.8% en cada uno. Les siguieron en importancia las empresas de 11 a 50 cotizantes, con 82 mil 277 trabajadores más, y las de 51 a 100 ocupados, que aumentaron su población en 69 mil 864 asalariados. En tanto, los micronegocios, de hasta 10 trabajadores, registraron el menor crecimiento, de 0.7%, lo que significó la incorporación de 15 mil 67 cotizantes.

ASALARIADOS COTIZANTES POR TAMAÑO DE ESTABLECIMIENTO Julio de 2011 - julio de 2012 ^{p/}

Tamaño de establecimiento (Según número de cotizantes)	Variación interanual			
	Cotizantes		Establecimientos	
	Absoluta	Relativa %	Absoluta	Relativa %
T o t a l	823 883	5.5	588	0.1
De 1 a 10	15 067	0.7	-5 354	-0.8
De 11 a 50	82 277	3.0	3 684	2.9
De 51 a 100	69 864	4.6	955	4.4
De 101 a 300	141 046	4.9	790	4.6
De 301 y más	515 629	8.8	513	7.0

^{p/} Cifras preliminares.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Asalariados cotizantes por entidad federativa

En el lapso interanual de referencia, la creación de puestos de trabajo se manifestó en casi todas las entidades federativas del país, excepto en Guerrero (3 mil 891 trabajadores menos). Las entidades que mostraron los incrementos absolutos más significativos fueron: Distrito Federal (153 mil 994 cotizantes más), Estado de México (78 mil 734), Nuevo León (63 mil 942), Coahuila (47 mil 301), Guanajuato (44 mil 258), Jalisco (39 mil 411) y Chihuahua (37 mil 937).

De igual forma, en los siete meses transcurridos de 2012, en 30 entidades federativas creció el número de cotizantes, y destacan también en ese proceso las entidades federativas antes mencionadas, además de Baja California. Los únicos estados con disminuciones en la población cotizante fueron Sinaloa y Guerrero, con 35 mil 32 y 531 trabajadores menos cada una.

Ambos aspectos se pueden apreciar en el cuadro de la siguiente página.

ASALARIADOS COTIZANTES POR ENTIDAD FEDERATIVA

Julio de 2011 - julio de 2012 ^{p/}

Entidad Federativa	Julio		Variación respecto a diciembre anterior	
	Variación interanual		Absoluta	Relativa
	Absoluta	Relativa %	Absoluta	Relativa %
T o t a l	823 883	5.5	604 204	4.0
Distrito Federal	153 994	5.8	117 670	4.4
Estado de México	78 734	6.2	57 173	4.4
Nuevo León	63 942	5.0	63 018	5.0
Coahuila	47 301	7.9	38 176	6.3
Guanajuato	44 258	6.6	34 334	5.0
Jalisco	39 411	3.4	30 599	2.6
Chihuahua	37 937	5.7	38 395	5.8
Veracruz	36 553	6.6	21 200	3.7
Querétaro	32 625	8.5	23 884	6.1
Sonora	30 609	6.2	22 774	4.5
Baja California	28 362	4.2	37 517	5.6
Puebla	24 603	5.4	17 230	3.7
San Luis Potosí	20 653	7.3	10 918	3.7
Durango	19 947	10.3	16 680	8.5
Sinaloa	18 585	4.6	-35 032	-7.7
Tamaulipas	18 580	3.4	20 873	3.8
Tabasco	15 497	9.2	5 013	2.8
Campeche	13 923	10.5	11 462	8.5
Hidalgo	11 574	6.4	9 503	5.2
Morelos	11 524	6.6	6 649	3.7
Yucatán	11 512	4.8	8 284	3.4
Chiapas	10 896	6.6	6 492	3.8
Aguascalientes	10 534	5.4	8 532	4.4
Quintana Roo	8 637	3.0	5 251	1.8
Oaxaca	7 584	5.4	4 227	2.9
Michoacán	7 351	2.2	3 382	1.0
Nayarit	6 294	5.9	7 020	6.6
Zacatecas	6 070	4.4	4 478	3.2
Baja California Sur	5 625	4.6	1 468	1.2
Colima	3 249	2.9	3 794	3.4
Tlaxcala	1 410	1.9	3 771	5.2
Guerrero	-3 891	-2.7	-531	-0.4

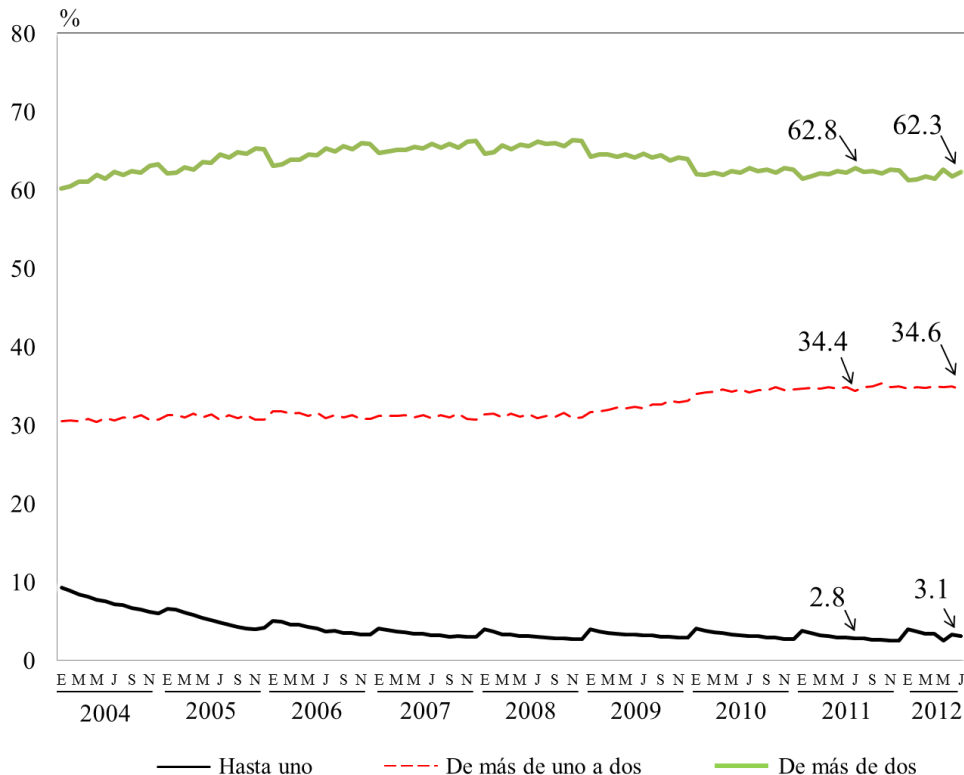
^{p/} Cifras preliminares.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Asalariados cotizantes permanentes de un salario mínimo

La información del IMSS permite observar la evolución de los trabajadores que cotizan con un salario mínimo a ese Instituto. Así, en julio de 2012, ese grupo de trabajadores se integró por 494 mil 277 cotizantes, cifra mayor a la de un año antes en 75 mil 252 asalariados. Este aumento en su número ha propiciado que su proporción con respecto al total de cotizantes también se incremente de 2.8 a 3.1%. De igual forma, la población que presentó los incrementos absolutos más significativos es la que cotiza con ingresos de más de dos veces el salario mínimo, al aumentar su número en 439 mil 297 cotizantes; no obstante su participación respecto al total se ubicó en 62.3%, es decir, cinco décimas de punto porcentual menos que en el año anterior. Asimismo, los cotizantes con percepciones de más de una y hasta dos veces el salario mínimo aumentaron su número en 309 mil 334 trabajadores, y su proporción pasó de 34.4 a 34.6 por ciento.

ASALARIADOS COTIZANTES POR ESTRATO DE INGRESO
Enero de 2004 – julio de 2012^{p/}
-Variación respecto al mismo mes del año anterior-



^{p/} Cifras preliminares.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, con información del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Asalariados cotizantes permanentes de un salario mínimo por rama de actividad económica

En el período interanual de julio de 2011 a julio de 2012, el total de cotizantes con ingresos equivalentes al salario mínimo aumentó tanto en número como en proporción. Al respecto, se observó que 56 de las 62 ramas de actividad económica registraron incrementos en la población de trabajadores de salario mínimo. Las actividades con los mayores crecimientos en el número de cotizantes con las percepciones mínimas de Ley fueron servicios personales para el hogar y diversos (10 mil 342 trabajadores de salario mínimo adicionales); servicios profesionales y técnicos (9 mil 790); preparación de alimentos y bebidas (6 mil 571); compraventa en alimentos, bebidas y productos del tabaco (3 mil 454); trabajos realizados por contratistas especializados (3 mil 54); y compraventa de materias primas, materiales auxiliares (2 mil 913).

Durante el lapso de referencia, únicamente cinco ramas de actividad económica presentaron disminuciones en la población que cotiza un salario mínimo: captación y suministro de agua potable, con 73 cotizantes de esos ingresos menos; servicios conexos al transporte (25); ganadería (24); explotación de sal (5); y beneficio y fabricación de productos de tabaco (1).

**ASALARIADOS COTIZANTES DE UN SALARIO MÍNIMO
POR RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA SELECCIONADA**

Julio de 2011 – julio de 2012 ^{p/}

Rama de actividad económica	Julio		Variación interanual	
	2011	2012	Absoluta	Relativa %
Total nacional	419 025	494 277	75 252	18.0
<i>Ramas con los mayores crecimientos</i>				
Servicios personales para el hogar y diversos	52 447	62 789	10 342	19.7
Servicios profesionales y técnicos	69 638	79 428	9 790	14.1
Preparación y servicio de alimentos y bebidas	36 104	42 675	6 571	18.2
Compraventa de alimentos, bebidas y productos del tabaco	14 887	18 341	3 454	23.2
Trabajos realizados por contratistas especializados	9 790	12 844	3 054	31.2
Compraventa de materias primas, materiales y auxiliares	14 737	17 650	2 913	19.8
Compraventa de maquinaria, equipo, instrumentos, aparatos, herramientas; sus refacciones y accesorios	8 720	11 440	2 720	31.2
Servicios de enseñanza, investigación científica y difusión cultural	16 065	18 534	2 469	15.4
Compraventa de prendas de vestir y otros artículos de uso personal	29 636	31 894	2 258	7.6
Agricultura	6 116	8 372	2 256	36.9
Compraventa en tiendas de autoservicio y de departamentos especializados por línea de mercancías	3 029	5 065	2 036	67.2
Comunicaciones	630	2 618	1 988	315.6
Fabricación de prendas de vestir y otros artículos confeccionados con textiles y otros materiales; excepto calzado	6 649	8 616	1 967	29.6
Construcción de edificaciones y de obras de ingeniería civil	24 726	26 547	1 821	7.4
Servicios médicos, asistencia social y veterinarios	8 264	9 975	1 711	20.7
Fabricación de productos metálicos; excepto maquinaria y equipo	7 290	8 977	1 687	23.1
<i>Ramas con los mayores descensos</i>				
Captación y suministro de agua potable	430	357	-73	-17.0
Servicios conexos al transporte	107	82	-25	-23.4
Ganadería	3 027	3 003	-24	-0.8
Explotación de sal	26	21	-5	-19.2
Beneficio y fabricación de productos de tabaco	5	4	-1	-20.0

^{p/} Cifras preliminares.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Industria Manufacturera, Maquiladora y de Servicios de Exportación (IMMEX)²

El pasado 14 de agosto, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) informó los resultados, al mes de mayo de 2012, de los Establecimientos con Programa de la Industria Manufacturera, Maquiladora y de Servicios de Exportación (IMMEX), los cuales muestran las características y evolución de los establecimientos manufactureros y no manufactureros (número de establecimientos en activo, personal ocupado, horas trabajadas, remuneraciones e ingresos, entre otras variables), adscritos a este programa.

Establecimientos Manufactureros

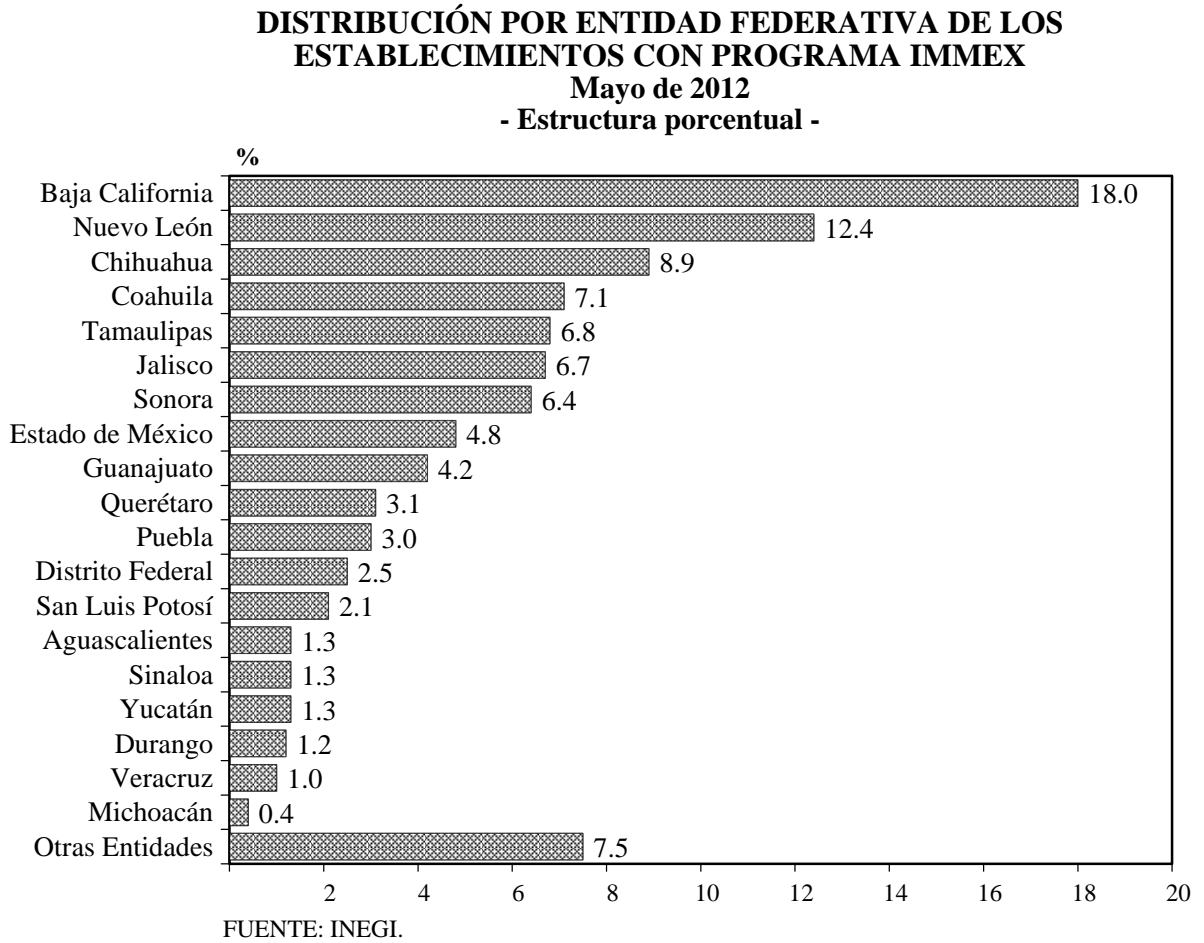
“Los Establecimientos adscritos al Programa IMMEX a nivel nacional fueron 6 mil 269 en mayo pasado, lo que significó un aumento de 0.3% a tasa anual.

Del total de las unidades económicas activas durante el mes en cuestión, el 81.2% corresponde a establecimientos manufactureros y el 18.8% a establecimientos no manufactureros (que llevan a cabo actividades relativas a la agricultura, pesca, comercio y a los servicios).

² A finales de 2006, la Secretaría de Economía instrumentó el Programa de la Industria Manufacturera, Maquiladora y de Servicios de Exportación (IMMEX), con el cual las unidades económicas que cumplen con los requisitos para aprovechar las prerrogativas que ofrece, obtienen autorización para elaborar, transformar o reparar bienes importados temporalmente con el propósito de realizar una exportación posterior y/o destinarlos al mercado nacional.

Es importante señalar que la nueva Estadística Mensual del Programa IMMEX no es comparable con la Estadística de la Industria Maquiladora de Exportación que generó y publicó el INEGI hasta diciembre de 2006, ya que si bien ambas se basan en programas de fomento al comercio exterior de la Secretaría de Economía, la referente a la Industria Maquiladora de Exportación se centraba exclusivamente en la producción por cuenta ajena destinada al extranjero.

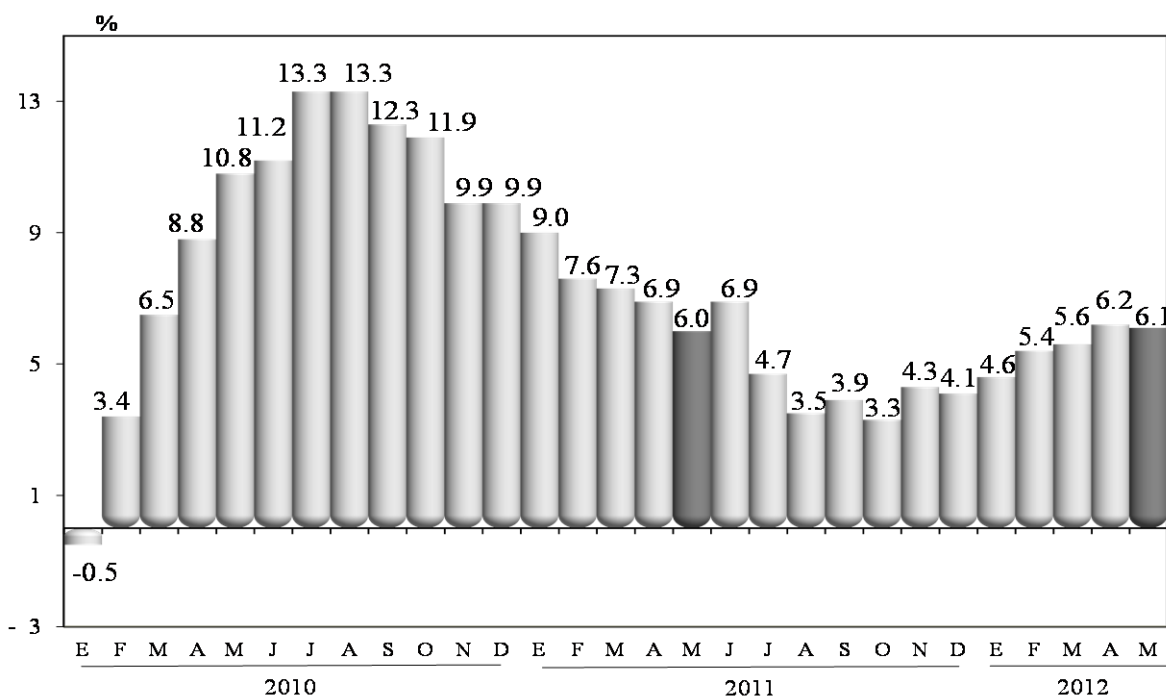
En la gráfica siguiente se presenta la distribución del total de los establecimientos en las distintas entidades federativas del país.



Personal ocupado

El personal ocupado creció 6.1% a tasa anual en el quinto mes de 2012. Según el establecimiento en el que labora, en los manufactureros se incrementó 5.8% y en los no manufactureros 8.4%. El 88.5% de los trabajadores efectúa actividades del sector manufacturero y el 11.5% actividades de otros sectores.

PERSONAL OCUPADO EN LOS ESTABLECIMIENTOS CON PROGRAMA IMMEX
Enero de 2010 - mayo de 2012
- Variación porcentual al mismo mes de un año antes -



FUENTE: INEGI.

**PERSONAL OCUPADO SEGÚN CONDICIÓN DE CONTRATACIÓN
EN LOS ESTABLECIMIENTOS CON PROGRAMA IMMEX
Mayo de 2012**

Condición	Personas	Variación % anual
Total	2 219 057	6.1
- En establecimientos manufactureros	1 963 158	5.8
Contratado por el establecimiento	1 488 351	4.9
Obreros y técnicos	1 267 331	4.9
Empleados administrativos	221 020	4.7
Subcontratado	474 807	9.0
Obreros y técnicos	379 313	8.5
Empleados administrativos	95 494	10.8
Ambos tipos de contratación	1 963 158	5.8
Obreros y técnicos	1 646 644	5.7
Empleados administrativos	316 514	6.5
- En establecimientos No manufactureros	255 899	8.4

FUENTE: INEGI.

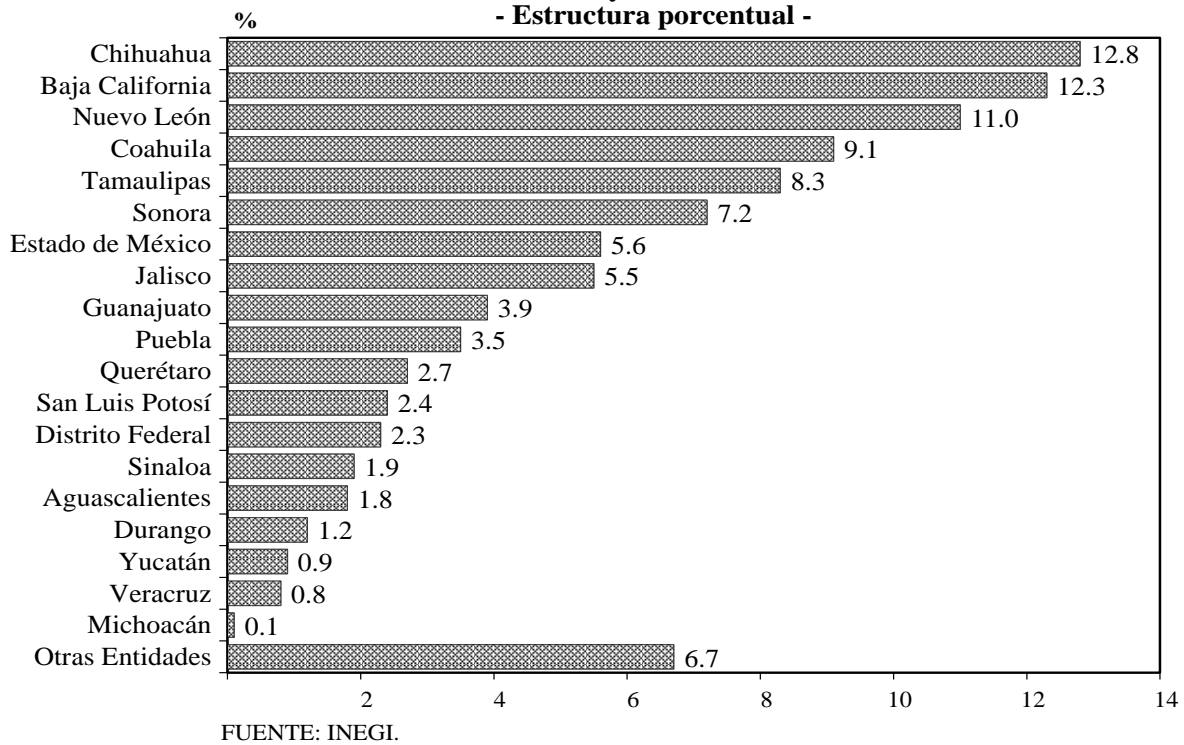
A nivel estatal, el personal ocupado en los dos tipos de establecimientos avanzó en la mayoría de las entidades, observándose importantes variaciones en Durango con una alza de 30.8%, San Luis Potosí 14.1%, Sonora 10.3%, Guanajuato 7.7%, Coahuila 7.5%, Querétaro 7.4%, Puebla 7.3%, Chihuahua 6.6% y en el Estado de México con 6.3 por ciento.

En el mes en cuestión, el personal ocupado se distribuyó en las entidades de la siguiente manera: Chihuahua participó con 12.8%, Baja California 12.3%, Nuevo León 11%, Coahuila 9.1%, Tamaulipas 8.3%, Sonora 7.2%, Estado de México 5.6% y Jalisco con 5.5%, que en conjunto aportaron el 71.8% del personal ocupado total.

DISTRIBUCIÓN POR ENTIDAD FEDERATIVA DEL PERSONAL OCUPADO EN LOS ESTABLECIMIENTOS CON PROGRAMA IMMEX

Mayo de 2012

- Estructura porcentual -



Horas Trabajadas y Remuneraciones Reales

Las horas trabajadas se incrementaron 8.6% a tasa anual en mayo de 2012, las trabajadas en los establecimientos manufactureros crecieron 8.3% y en los no manufactureros fueron mayores en 10.5 por ciento.

Por su parte, las remuneraciones medias reales pagadas al personal contratado directamente por los establecimientos aumentaron 3.1%. En las unidades económicas destinadas a las manufacturas aumentaron 3.1% y en los otros sectores 2% durante mayo de este año respecto a igual mes de 2011.

**HORAS TRABAJADAS Y REMUNERACIONES MEDIAS REALES
EN LOS ESTABLECIMIENTOS CON PROGRAMA IMMEX
Mayo de 2012**

Condición	Miles de horas	Variación % anual
<u>Horas Trabajadas</u>	445 983	8.6
- En establecimientos Manufactureros	394 342	8.3
Por personal contratado directamente	299 204	8.1
Obreros y técnicos	253 675	8.4
Empleados administrativos	45 529	6.6
Por personal subcontratado	95 138	8.9
Obreros y técnicos	75 972	8.4
Empleados administrativos	19 166	11.0
Ambos tipos de contratación	394 342	8.3
Obreros y técnicos	329 647	8.4
Empleados administrativos	64 695	7.8
- En establecimientos No manufactureros	51 641	10.5
<u>Remuneraciones Medias Reales</u> ^{*/}	11 986	3.1
- En establecimientos Manufactureros	12 413	3.1
Salarios pagados a obreros y técnicos	6 575	5.8
Sueldos pagados a empleados administrativos	22 303	2.2
Contribuciones patronales a la seguridad social	1 818	0.6
Prestaciones sociales	1 684	-0.7
- En establecimientos No manufactureros	8 367	2.0

^{*/} Corresponden al personal ocupado que se contrata directamente, no incluye al personal subcontratado. Pesos a precios de la segunda quincena de diciembre de 2010.

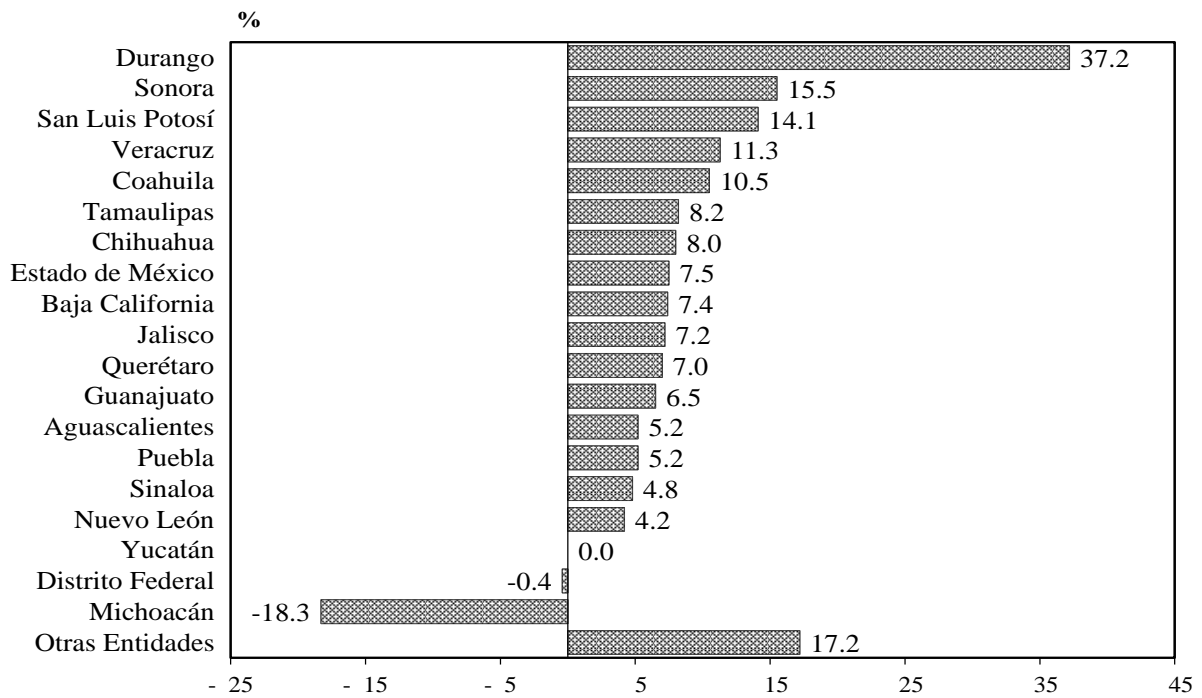
FUENTE: INEGI.

A nivel de las entidades federativas destacan las variaciones de las horas trabajadas en Durango con una tasa anual de 37.2%, Sonora 15.5%, San Luis Potosí 14.1%, Veracruz 11.3%, Coahuila 10.5%, Tamaulipas 8.2%, Chihuahua 8%, el Estado de México 7.5%, Baja California 7.4%, Jalisco 7.2% y Querétaro con un avance de 7%. En contraste, en Michoacán y en el Distrito Federal se presentaron disminuciones en el mes de referencia.

HORAS TRABAJADAS EN LOS ESTABLECIMIENTOS CON PROGRAMA IMMEX POR ENTIDAD FEDERATIVA

Mayo de 2012

- Variación porcentual respecto al mismo mes de un año antes -



FUENTE: INEGI.

Ingresos

En cuanto al monto de los ingresos alcanzados por los establecimientos con Programa IMMEX, éstos ascendieron a 269 mil 252 millones de pesos en mayo pasado, de los cuales 58.1% correspondió a ingresos provenientes del mercado extranjero y el 41.9% restante lo aportó el mercado nacional.

Del total de los ingresos, el 94.2% se generó por actividades manufactureras y el 5.8% complementario por las no manufactureras.”

INGRESOS DE LOS ESTABLECIMIENTOS CON PROGRAMA IMMEX
Mayo de 2012
-Millones de pesos corrientes-

Ingresos	2011	2012	Estructura porcentual	
			2011	2012
Totales	242 756	269 252	100.0	100.0
Manufactureros	211 008	253 645	93.9	94.2
No manufactureros	13 748	15 607	6.1	5.8
Mercado nacional	97 276	112 762	43.3	41.9
Mercado extranjero	127 479	156 491	56.7	58.1

FUENTE: INEGI.

Fuente de información:

http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/notasinformativas/est_immex/ni-immex.pdf

Encuesta Mensual de la Industria Manufacturera (EMIM)

Con base en la Encuesta Mensual de la Industria Manufacturera (EMIM) que lleva a cabo el INEGI en empresas del sector manufacturero en México, a continuación se informan los resultados de mayo de 2012, publicados el 27 de julio del año en curso.

Personal ocupado

El personal ocupado en la industria manufacturera creció 2.3% en mayo pasado respecto al nivel del quinto mes de 2011. Por tipo de contratación, los obreros aumentaron 2.5% y los empleados que realizan labores administrativas 1.4% en su comparación anual.

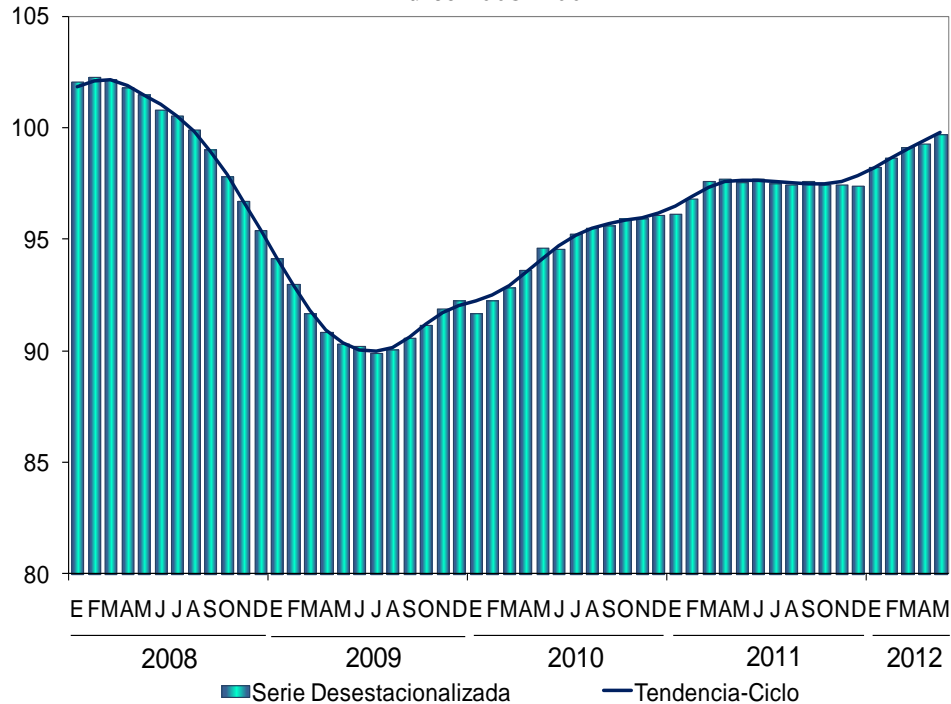
Por actividad económica según el Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte 2007, el empleo en el sector manufacturero se incrementó en los subsectores de: fabricación de equipo de transporte con una variación de 14.8%; curtido y acabado de cuero y piel, y fabricación de productos de cuero, piel y materiales sucedáneos 5.4%; industrias metálicas básicas 5.3%; maquinaria y equipo 4.5%; industria del plástico y del hule 3.9% y en el de la industria química, y productos textiles, excepto prendas de vestir con 2.1% en cada uno, principalmente. En contraste, el personal ocupado disminuyó en el de accesorios, aparatos eléctricos y equipo de generación de energía eléctrica (4.9%); prendas de vestir (4.1%); productos metálicos (3.4%); equipo de computación, comunicación, medición y de otros equipos, componentes y accesorios electrónicos (2.9%); impresión e industrias conexas (2.7%), y en el de insumos textiles y acabado de textiles (2.3%), entre otros, durante mayo de 2012 respecto al mismo mes de un año antes.

Con cifras desestacionalizadas, el personal ocupado aumentó 0.44% en mayo pasado con relación al mes inmediato anterior.

CIFRAS DESESTACIONALIZADAS Y TENDENCIA-CICLO DEL PERSONAL OCUPADO DEL SECTOR MANUFACTURERO

Enero de 2008 - mayo de 2012

-Índice 2008=100-



FUENTE: Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

Horas trabajadas

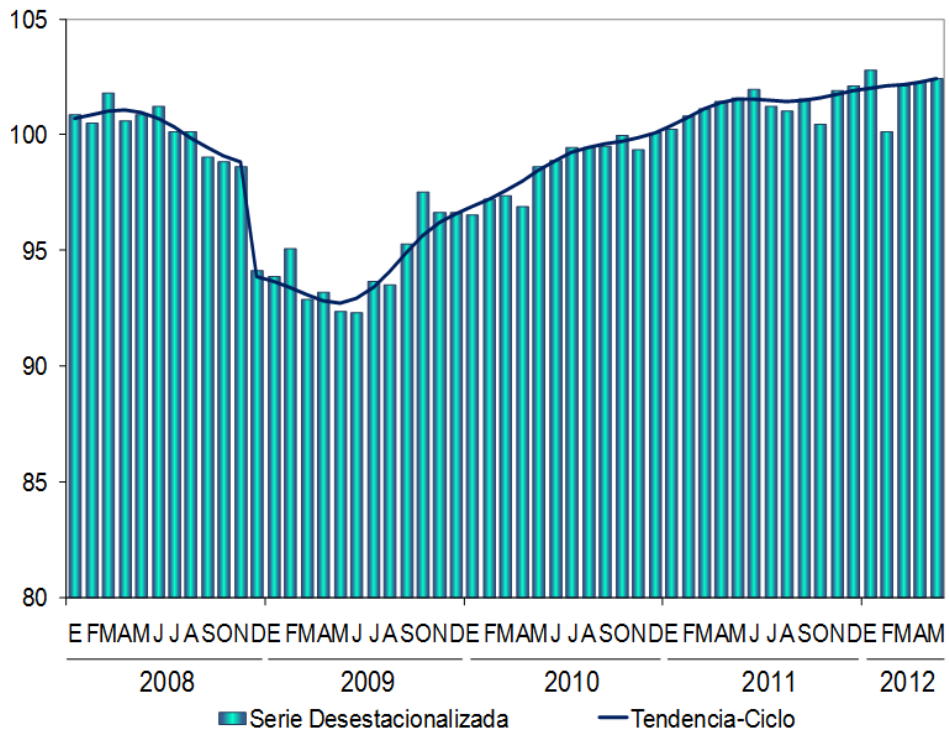
Éstas crecieron 2.8% a tasa anual en el quinto mes de 2012: las correspondientes a los obreros fueron mayores en 3% y las de los empleados en 2 por ciento.

Para este indicador, los subsectores que presentaron los principales aumentos anuales fueron: el de fabricación de equipo de transporte con 17.1%; curtido y acabado de cuero y piel, y fabricación de productos de cuero, piel y materiales sucedáneos 10.8%; industrias metálicas básicas 7.9%; maquinaria y equipo 7.3%; industria del plástico y del hule 6.4%; muebles, colchones y persianas 5.7%, y

en el de “otras industrias manufactureras” 5%. Por su parte, las horas trabajadas disminuyeron en los subsectores de productos metálicos, y en el de insumos textiles y acabado de textiles con (3.5%), en lo individual; prendas de vestir (1.9%); accesorios, aparatos eléctricos y equipo de generación de energía eléctrica (1.5%), y en el de productos derivados del petróleo y del carbón con (1.1%), básicamente.

Desde una perspectiva mensual, datos desestacionalizados muestran que las horas trabajadas en mayo de 2012 ascendieron 0.14% con relación a las de abril pasado.

**CIFRAS DESESTACIONALIZADAS Y TENDENCIA-CICLO
DE LAS HORAS TRABAJADAS DEL SECTOR MANUFACTURERO
Enero de 2008 - mayo de 2012
-Índice 2008=100-**



FUENTE: INEGI.

Remuneraciones medias reales pagadas

Las remuneraciones medias reales pagadas en mayo de este año aumentaron 3.7% respecto a las de igual mes de un año antes. Tal resultado se debió a que los salarios pagados a obreros crecieron 6%, los sueldos pagados a empleados 2.3% y las prestaciones sociales lo hicieron en 2.1 por ciento.

Los subsectores que reportaron las principales variaciones positivas en las remuneraciones reales por persona ocupada fueron el de las industrias metálicas básicas con un incremento de 7.2%; muebles, colchones y persianas 6.8%; “otras industrias manufactureras” 6.5%; industria del plástico y del hule 6.2%; productos metálicos 5.8%, y los de accesorios, aparatos eléctricos y equipo de generación de energía eléctrica, y prendas de vestir con 5.1%, cada uno. En cambio, decrecieron en el de impresión e industrias conexas (0.4%), y en los de insumos textiles y acabado de textiles; productos a base de minerales no metálicos, y productos textiles, excepto prendas de vestir con (0.2%), en lo individual, y en el de productos derivados del petróleo y del carbón con 0.1 por ciento.

Eliminando el factor estacional, las remuneraciones medias reales pagadas se acrecentaron 0.16% en mayo de 2012 respecto al mes inmediato anterior.

PRINCIPALES INDICADORES DEL SECTOR MANUFACTURERO

Mayo de 2012

-Variación porcentual respecto al mismo mes del año anterior-

Subsectores	Personal Ocupado	Horas Trabajadas	Remuneraciones Medias ^{1/}
31-33 Total Industrias Manufactureras	2.3	2.8	3.7
311 Industria alimentaria	0.6	0.1	3.2
312 Industria de las bebidas y del tabaco	0.0	0.8	2.3
313 Fabricación de insumos textiles y acabado de textiles	-2.3	-3.5	-0.2
314 Fabricación de productos textiles, excepto prendas de vestir	2.1	2.6	-0.2
315 Fabricación de prendas de vestir	-4.1	-1.9	5.1
316 Curtido y acabado de cuero y piel, y fabricación de productos de cuero, piel y materiales sucedáneos	5.4	10.8	2.3
321 Industria de la madera	-1.8	-0.7	4.0
322 Industria del papel	-1.6	1.0	4.6
323 Impresión e industrias conexas	-2.7	-0.2	-0.4
324 Fabricación de productos derivados del petróleo y del carbón	-1.0	-1.1	-0.1
325 Industria química	2.1	2.1	2.2
326 Industria del plástico y del hule	3.9	6.4	6.2
327 Fabricación de productos a base de minerales no metálicos	-0.7	2.1	-0.2
331 Industrias metálicas básicas	5.3	7.9	7.2
332 Fabricación de productos metálicos	-3.4	-3.5	5.8
333 Fabricación de maquinaria y equipo	4.5	7.3	0.9
334 Fabricación de equipo de computación, comunicación, medición y de otros equipos, componentes y accesorios electrónicos	-2.9	0.3	3.6
335 Fabricación de accesorios, aparatos eléctricos y equipo de generación de energía eléctrica	-4.9	-1.5	5.1
336 Fabricación de equipo de transporte	14.8	17.1	0.7
337 Fabricación de muebles, colchones y persianas	-0.6	5.7	6.8
339 Otras industrias manufactureras	1.9	5.0	6.5

^{1/} Resultan de dividir la masa de remuneraciones reales entre el empleo.

FUENTE: INEGI.

Resultados durante enero-mayo de 2012

En los primeros cinco meses de este año, tanto el personal ocupado como las horas trabajadas y las remuneraciones medias reales en la industria manufacturera se incrementaron en 1.9% de manera individual, con relación al mismo período de 2011. Al interior de las remuneraciones medias reales, los salarios pagados a obreros aumentaron 2.8%, los sueldos pagados a empleados 1.3% y las prestaciones sociales 1.2 por ciento.

PRINCIPALES INDICADORES DEL SECTOR MANUFACTURERO

Mayo de 2012

-Variación porcentual con respecto al mismo período del año anterior-

Concepto	Mayo	Enero-mayo
Empleo	2.3	1.9
Obreros	2.5	2.0
Empleados	1.4	1.6
Horas trabajadas	2.8	1.9
Obreros	3.0	1.9
Empleados	2.0	2.1
Remuneraciones medias reales pagadas^{1/}	3.7	1.9
Salarios pagados a obreros	6.0	2.8
Sueldos pagados a empleados	2.3	1.3
Prestaciones sociales	2.1	1.2

^{1/} Resultan de dividir la masa de remuneraciones reales entre el empleo.

FUENTE: INEGI.

Nota metodológica

La Encuesta Mensual de la Industria Manufacturera (EMIM) tiene una cobertura de 240 clases de actividad. Cabe destacar que la nueva serie de la EMIM inicia con enero de 2007 y los índices tienen como año base de referencia el 2008=100.

El diseño conceptual de la nueva encuesta considera las recomendaciones internacionales que emite la División de Estadística de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), conjuntamente con los resultados de los Censos Económicos que lleva a cabo el INEGI en México.

Las claves utilizadas para identificar a las clases de actividad económica corresponden al Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN) 2007, las cuales son comparables con la última revisión de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) revisión 3, elaborada también por la ONU.

La población objetivo está constituida por los establecimientos manufactureros, definidos como: toda unidad económica que tiene una ubicación única, delimitada por construcciones e instalaciones fijas, combina recursos bajo un solo propietario o control, por cuenta propia o de terceros (subcontratación), y realiza actividades de ensamble, procesamiento y transformación total o parcial de materias primas que derivan en la producción de bienes y servicios afines, comprendidos principalmente en una sola clase de actividad económica.

El marco estadístico de referencia son los Censos Económicos que se realizan cada cinco años, por lo cual el directorio censal es el marco poblacional; en él se incluyen también los establecimientos manufactureros del programa IMMEX. A

continuación se seleccionan las principales clases de actividad y los establecimientos mayores, siendo la variable de selección el valor de los ingresos. El esquema de muestreo es determinístico para 236 clases de actividad y probabilístico para cuatro clases de actividad. Así, se incorporaron establecimientos a la muestra hasta cubrir para cada clase de actividad seleccionada el 80% del valor de los ingresos reportados en los Censos Económicos 2009, excepto en aquellas actividades en las que el número de unidades de observación es muy grande, para las cuales se hizo un diseño probabilístico. Asimismo, cabe señalar que existe un grupo de clases en las que la producción está altamente concentrada en un número reducido de establecimientos, incorporándose en este caso todos.

El período de levantamiento es de 15 días hábiles de cada mes, en donde la obtención de la información se realiza actualmente en parte mediante entrevista diferida, es decir, se remite en primera instancia el cuestionario y posteriormente se procede a la recolección de la información. La otra parte se capta mediante un cuestionario electrónico vía Internet.

Es importante destacar que la gran mayoría de las series económicas se ven afectadas por factores estacionales. Éstos son efectos periódicos que se repiten cada año y cuyas causas pueden considerarse ajenas a la naturaleza económica de las series, como son las festividades, el hecho de que algunos meses tienen más días que otros, los períodos de vacaciones escolares, el efecto del clima en las diferentes estaciones del año, y otras fluctuaciones estacionales como, por ejemplo, la elevada producción de juguetes en los meses previos a la Navidad provocada por la expectativa de mayores ventas en diciembre.

En este sentido, la desestacionalización o ajuste estacional de series económicas consiste en remover estas influencias intra-anales periódicas, debido a que su

presencia dificulta diagnosticar o describir el comportamiento de una serie económica al no poder comparar adecuadamente un determinado mes con el inmediato anterior. Analizar la serie desestacionalizada ayuda a realizar un mejor diagnóstico y pronóstico de la evolución de la misma, ya que facilita la identificación de la posible dirección de los movimientos que pudiera tener la variable en cuestión, en el corto plazo. Cabe señalar que las series desestacionalizadas de las principales variables que capta la encuesta se calculan de manera independiente a la de sus componentes.

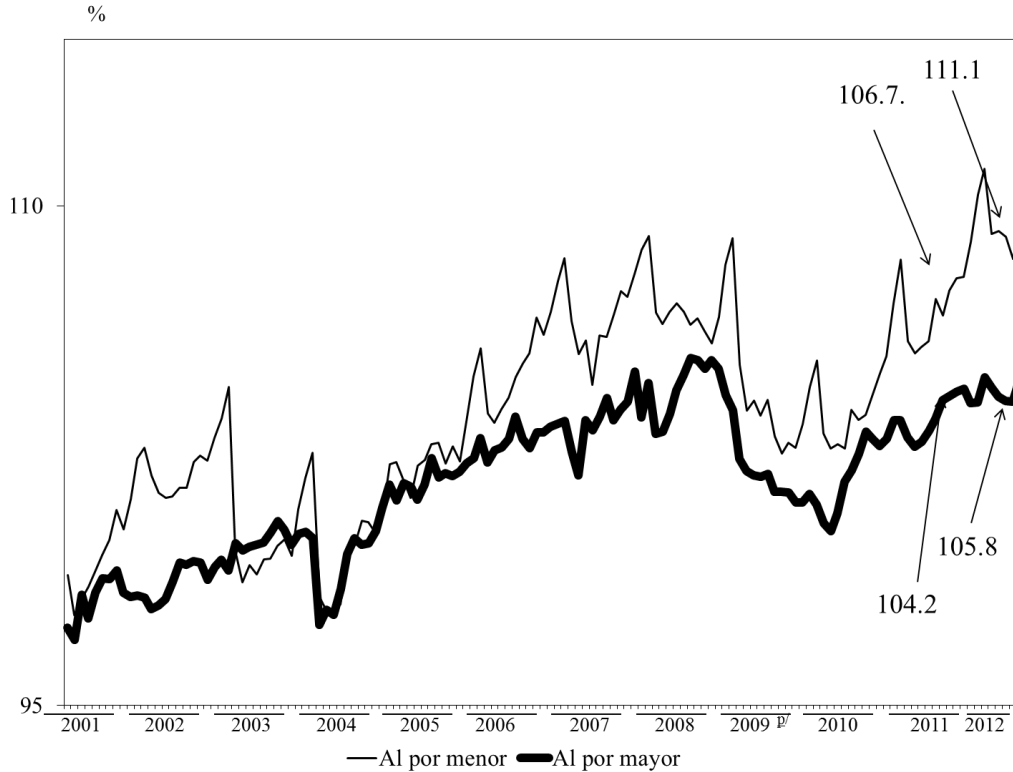
Fuente de información:

<http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/comunicados/secmabol.pdf>

Personal ocupado en establecimientos comerciales

La información de la Encuesta Mensual sobre Establecimientos Comerciales (EMEC) que realiza el INEGI en 37 áreas urbanas del país señala que en junio de 2012, el índice de personal ocupado se incrementó con respecto al nivel reportado un año antes en los establecimientos con ventas al por mayor en 1.6%; así como en los establecimientos con ventas al por menor en 4.1 por ciento.

**ÍNDICE DE PERSONAL OCUPADO EN ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES
CON VENTAS AL POR MAYOR Y AL POR MENOR**
Enero de 2001 - junio de 2012
-Índice base 2003=100-



^{p/} Cifras preliminares a partir de la fecha que se señala.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información del INEGI, Encuesta Mensual sobre Establecimientos Comerciales.

La ENEC muestra que entre junio de 2011 y el mismo mes de 2012, los establecimientos comerciales con ventas al por mayor presentaron descensos en el personal ocupado en 18 de las 37 ciudades que integran la encuesta. Las mayores caídas se registraron en Matamoros y Ciudad Victoria (7.0% cada una), Acapulco (6.6%) y Culiacán (4.8%).

Por el contrario, de las áreas urbanas con incrementos, los más relevantes se presentaron en Cuernavaca (18.1%), Tijuana (14.4%) y Coatzacoalcos (10.2%). Estos aspectos se pueden apreciar en el cuadro de la página siguiente.

**ÍNDICE DE PERSONAL OCUPADO EN ESTABLECIMIENTOS
COMERCIALES AL POR MAYOR POR ÁREA URBANA**

Base 2003=100

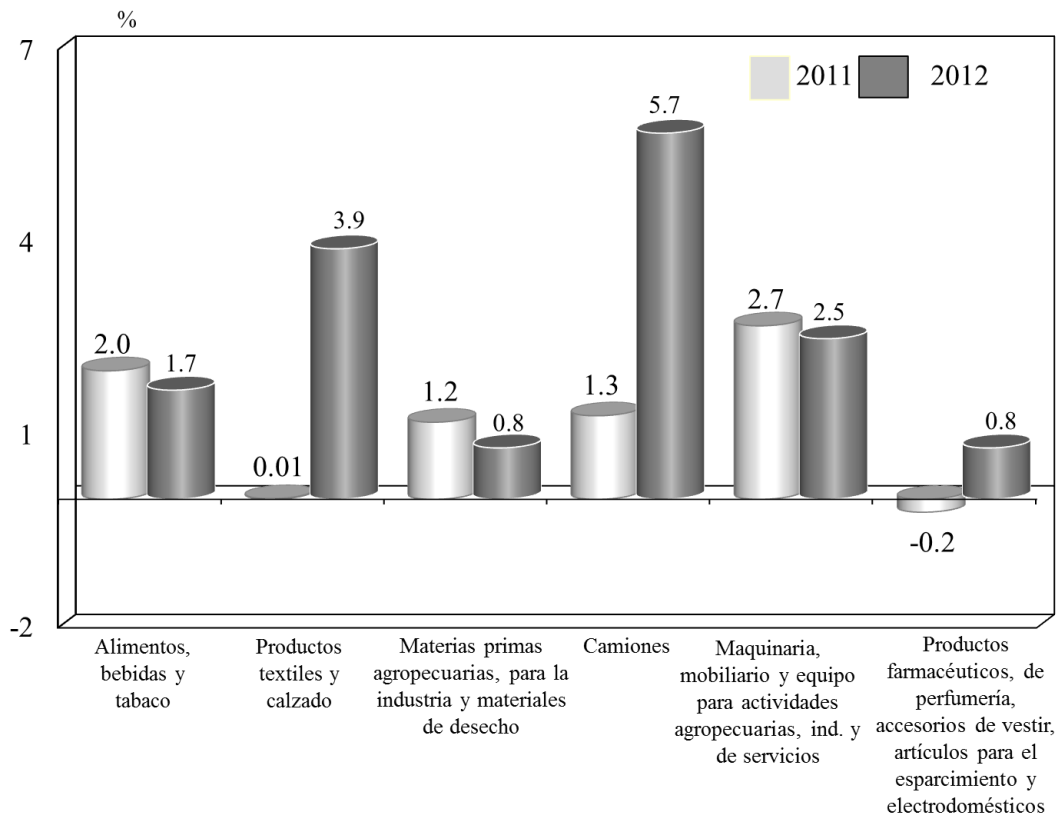
Área Urbana	Junio ^{p/}		Variación interanual %
	2011	2012	
Índice General	104.16	105.80	1.6
Cuernavaca	87.74	103.65	18.1
Tijuana	103.23	118.06	14.4
Coatzacoalcos	104.81	115.50	10.2
León	97.65	101.46	3.9
San Luis Potosí	106.63	110.32	3.5
Zacatecas	105.24	108.59	3.2
Ciudad de México	110.53	113.37	2.6
Nuevo Laredo	52.77	53.97	2.3
Veracruz	95.88	97.84	2.0
Cancún	127.30	129.83	2.0
Campeche	60.60	61.68	1.8
La Paz	99.69	100.78	1.1
Hermosillo	120.15	121.37	1.0
Guadalajara	104.66	105.30	0.6
Chihuahua	98.14	98.72	0.6
Oaxaca	112.83	113.46	0.6
Torreón	97.34	97.59	0.3
Monterrey	105.68	105.72	0.04
Tampico	91.22	91.22	0.0
Tuxtla Gutiérrez	104.22	104.00	-0.2
Toluca	138.19	137.85	-0.2
Querétaro	97.21	96.97	-0.2
Puebla	126.60	125.94	-0.5
Reynosa	130.98	129.84	-0.9
Ciudad Juárez	112.32	110.55	-1.6
Villahermosa	116.95	114.92	-1.7
Aguascalientes	109.94	108.02	-1.7
Mérida	98.82	96.33	-2.5
Durango	106.50	102.90	-3.4
Saltillo	78.63	75.37	-4.1
Colima	106.03	101.39	-4.4
Morelia	80.86	77.29	-4.4
Mexicali	86.47	82.65	-4.4
Culiacán	93.64	89.15	-4.8
Acapulco	71.69	66.94	-6.6
Ciudad Victoria	173.93	161.77	-7.0
Matamoros	72.17	67.11	-7.0

^{p/} Cifras preliminares.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información del INEGI, Encuesta Mensual sobre Establecimientos Comerciales.

Por subsector de actividad económica se observó que en todos ellos aumentó el índice de personal ocupado durante el período referido, los subsectores con mayores incrementos fueron el de camiones, (5.7%); productos textiles y calzado, (3.9%); y el de maquinaria, mobiliario y equipo para actividades agropecuarias, industriales y de servicios, 2.5 por ciento.

**ÍNDICE DE PERSONAL OCUPADO EN ESTABLECIMIENTOS
COMERCIALES CON VENTAS AL POR MAYOR POR
SUBSECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA
Junio ^{1/}
-Variación respecto al mismo mes del año anterior-**



^{1/} Cifras preliminares a partir de la fecha que se señala.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información del INEGI, Encuesta Mensual sobre Establecimientos Comerciales.

Con respecto a los establecimientos con ventas al por menor, se aprecia que los trabajadores ocupados experimentaron disminuciones en sólo cuatro de las 37 áreas urbanas de la encuesta: La Paz (7.1%), Campeche (6.8%), Matamoros (2.1%) y Acapulco (0.5%).

En cambio, aquellas zonas metropolitanas que sobresalieron por evidenciar los mayores incrementos fueron: Hermosillo (15.1%), Morelia (13.0%), Veracruz (12.6%), Cuernavaca (9.0%), San Luis Potosí (8.3%) y Saltillo (8.0%), como se presenta en el cuadro de la página siguiente.

**ÍNDICE DE PERSONAL OCUPADO EN ESTABLECIMIENTOS
COMERCIALES AL POR MENOR POR ÁREA URBANA**

Base 2003=100

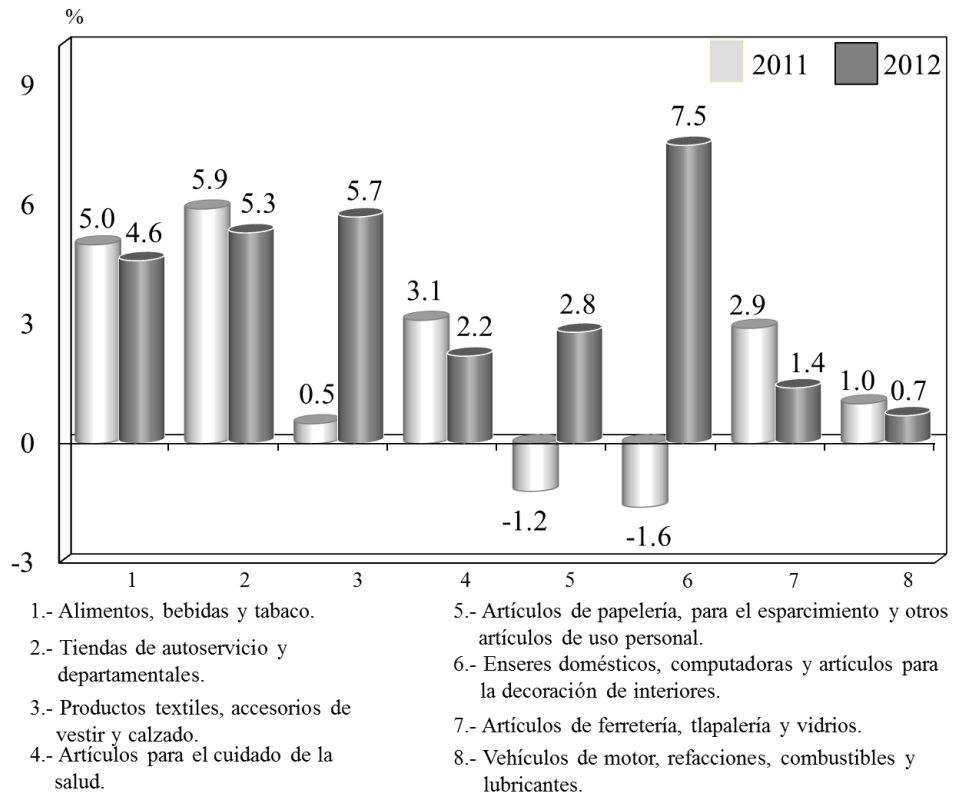
Área Urbana	junio ^{B/}		Variación interanual %
	2011	2012	
Índice General	106.71	111.06	4.1
Hermosillo	108.98	125.47	15.1
Morelia	141.63	160.11	13.0
Veracruz	140.95	158.70	12.6
Cuernavaca	137.07	149.36	9.0
San Luis Potosí	125.72	136.11	8.3
Saltillo	124.59	134.52	8.0
Querétaro	161.37	172.27	6.8
Aguascalientes	121.64	129.32	6.3
Ciudad de México	124.85	131.64	5.4
Tuxtla Gutiérrez	127.95	134.76	5.3
Ciudad Victoria	125.64	132.06	5.1
Puebla	135.56	142.21	4.9
Toluca	170.73	179.02	4.9
Tampico	117.62	123.31	4.8
Oaxaca	127.99	133.43	4.3
Cancún	165.74	172.78	4.2
Reynosa	161.06	166.90	3.6
Mérida	125.42	129.86	3.5
León	117.67	121.74	3.5
Guadalajara	133.68	138.05	3.3
Villahermosa	127.53	131.57	3.2
Nuevo Laredo	128.67	132.49	3.0
Monterrey	132.27	135.14	2.2
Tijuana	155.70	158.43	1.8
Durango	158.19	160.46	1.4
Mexicali	148.75	150.78	1.4
Coatzacoalcos	126.74	128.27	1.2
Torreón	108.02	109.30	1.2
Zacatecas	141.93	143.15	0.9
Colima	124.39	124.90	0.4
Culiacán	127.53	127.69	0.1
Chihuahua	146.57	146.75	0.1
Ciudad Juárez	126.42	126.53	0.1
Acapulco	131.28	130.56	-0.5
Matamoros	104.70	102.48	-2.1
Campeche	127.18	118.48	-6.8
La Paz	108.80	101.10	-7.1

^{B/} Cifras preliminares.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información del INEGI, Encuesta Mensual sobre Establecimientos Comerciales.

Con respecto a los ocho subsectores del comercio al por menor, todos presentaron incrementos en su índice de población trabajadora: enseres domésticos, computadoras y artículos para la decoración de interiores (7.5%), productos textiles, accesorios de vestir y calzado (5.7%) y el subsector de tiendas de autoservicio y departamentales (5.3%) reportaron los mayores incrementos en su índice de personal ocupado, en este tipo de establecimientos.

**ÍNDICE DE PERSONAL OCUPADO EN ESTABLECIMIENTOS
COMERCIALES CON VENTAS AL POR MENOR POR
SUBSECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA
Junio ^{p/}
-Variación respecto al mismo mes del año anterior-**



^{p/} Cifras preliminares a partir de la fecha que se señala.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información del INEGI, Encuesta Mensual sobre Establecimientos Comerciales.

Fuente de información:

La base estadística con que la que se elaboró este análisis se encuentra en la siguiente liga:
<http://dgcnesyp.inegi.org.mx/cgi-win/bdieintsi.exe/NIVR40#ARBOL>

Encuesta nacional de empresas constructoras

Con las cifras de la estadística básica que mensualmente recaba el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) de las empresas constructoras que conforman el directorio de los Censos Económicos 2009, a continuación se presenta el informe publicado por ese Instituto con los resultados para el quinto mes de 2012.

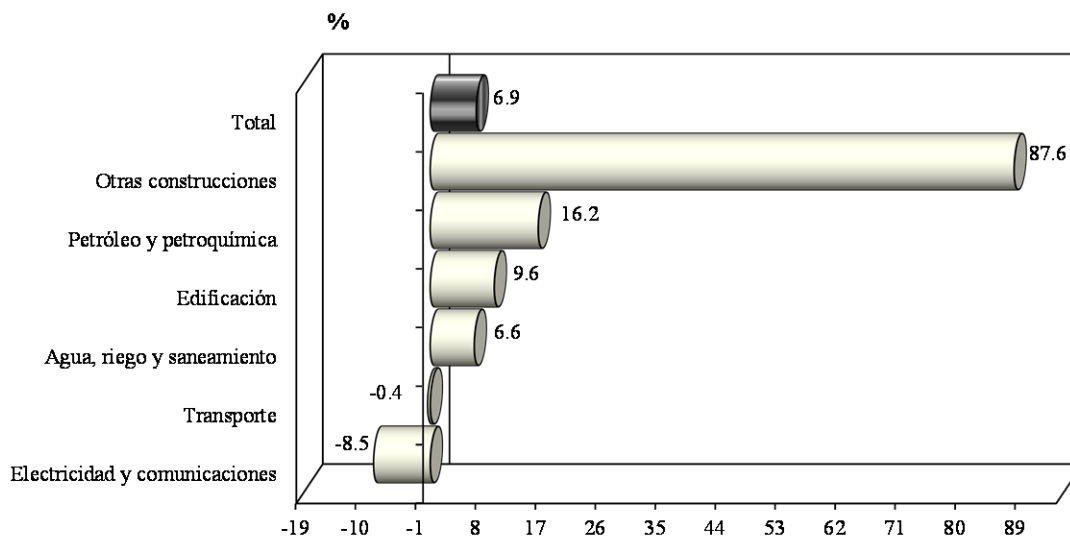
Comportamiento del valor de producción de las empresas constructoras

El valor de producción generado por las empresas constructoras durante mayo de este año aumentó en términos reales 6.9% a tasa anual, derivado de los avances en la generación de obras relativas a Edificación; “Otras construcciones”; Petróleo y petroquímica, y a las de Agua, riego y saneamiento; en tanto que descendieron las relacionadas con Electricidad y comunicaciones, y con Transporte.

COMPORTAMIENTO DEL VALOR DE PRODUCCIÓN POR TIPO DE OBRA

Mayo de 2012

- Variación respecto al mismo mes del año anterior -



Nota: El valor de producción se deriva de la Encuesta Nacional de Empresas Constructoras, por lo que difiere del Indicador de Producción de la Industria de la Constructora proveniente del Sistema de Cuentas Nacionales de México.

FUENTE: INEGI.

Con base en cifras desestacionalizadas, el valor de producción creció 2.30% en el quinto mes de 2012 respecto al mes anterior.



FUENTE: INEGI.

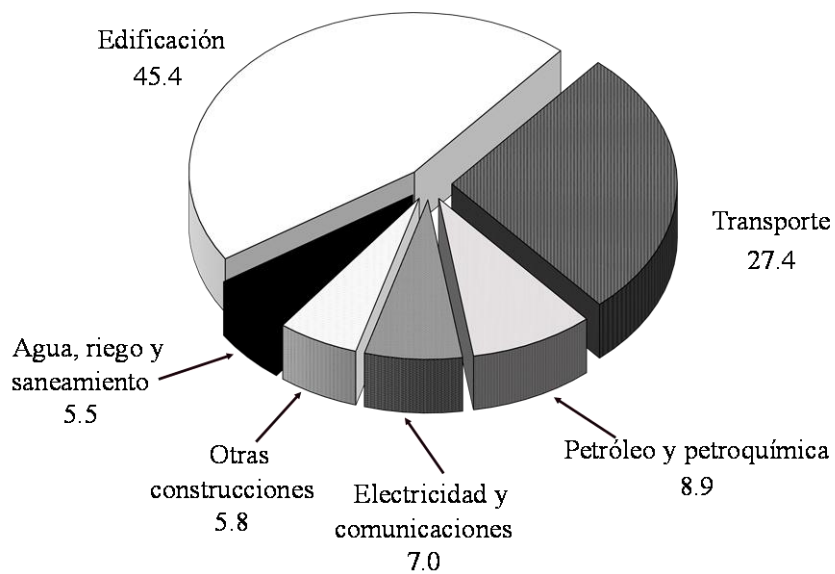
Distribución de la construcción por tipo de obra

El valor de la obra construida por las empresas constructoras se concentró básicamente en Edificación en general (como viviendas, escuelas, edificios para la industria, comercio y servicios, hospitales y clínicas, y edificaciones para recreación y esparcimiento) con una aportación de 45.4% del valor total durante el mes que se reporta, y en Transporte (como autopistas, carreteras, caminos, vías férreas, metro y tren ligero, y obras de urbanización y vialidad, entre otras) la participación fue de 27.4%. Así, estos dos tipos de obra representaron en forma conjunta 72.8% del valor total.

El resto de dicho valor correspondió a obras relacionadas con Petróleo y petroquímica; Electricidad y comunicaciones; “Otras construcciones”, y con Agua, riego y saneamiento.

**COMPOSICIÓN DE LA CONSTRUCCIÓN
POR TIPO DE OBRA
Mayo de 2012 ^{B/}**

-Estructura porcentual-



FUENTE: INEGI.

Composición del valor total de la construcción por sector institucional contratante

La información de mayo pasado indica que la construcción contratada por el sector público significó 52.7% del valor total, 1.5 puntos porcentuales más que en igual mes de un año antes, y la del sector privado contribuyó con 47.3 por ciento.

Personal ocupado, horas trabajadas y remuneraciones medias reales

Con cifras de la Encuesta Nacional de Empresas Constructoras, el personal ocupado registró un crecimiento de 5.2% a tasa anual en el quinto mes de 2012: el personal dependiente de la razón social o contratado directamente por la empresa fue mayor en 4% (el número de obreros se elevó 4.5% y el de empleados 2.5%, mientras que el grupo de otros –que incluye a propietarios, familiares y otros trabajadores no remunerados– disminuyó 1.9%), y el personal no dependiente mostró una variación de 12.7 por ciento.

Las horas trabajadas aumentaron 4% en mayo de este año con relación a igual mes de un año antes, como resultado de alzas en las horas trabajadas por el personal dependiente de la razón social de 3.9% (las de los obreros se incrementaron 4.4% y las de los empleados 2.1%, en tanto que las de otros se redujeron 1%), y en las del personal no dependiente de 5.1 por ciento.

En cuanto a las remuneraciones medias reales pagadas³, éstas se acrecentaron 1.4% a tasa anual durante el mes en cuestión. Los salarios pagados a obreros ascendieron 1.7% y los sueldos pagados a empleados 1.4 por ciento.

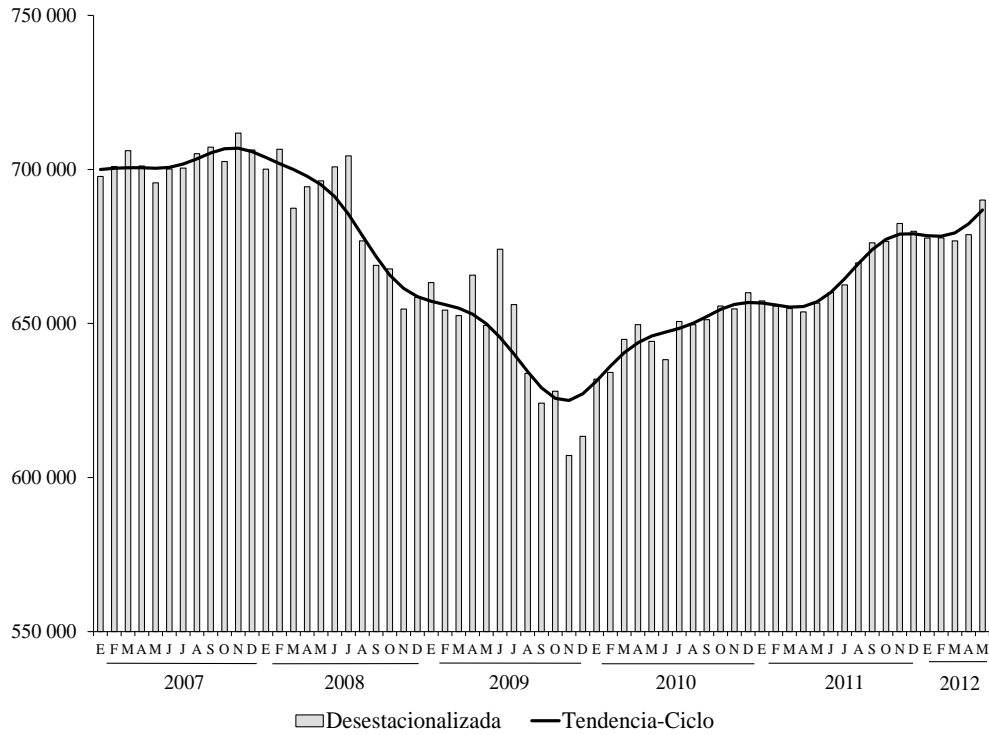
Eliminando el factor estacional, el personal ocupado fue superior en 1.65% y las horas trabajadas en 0.58% en mayo de 2012 respecto a los niveles de abril pasado. Por su parte, las remuneraciones medias reales pagadas descendieron 0.07 por ciento.

³ Corresponden al personal ocupado dependiente de la razón social, no incluye al personal no dependiente.

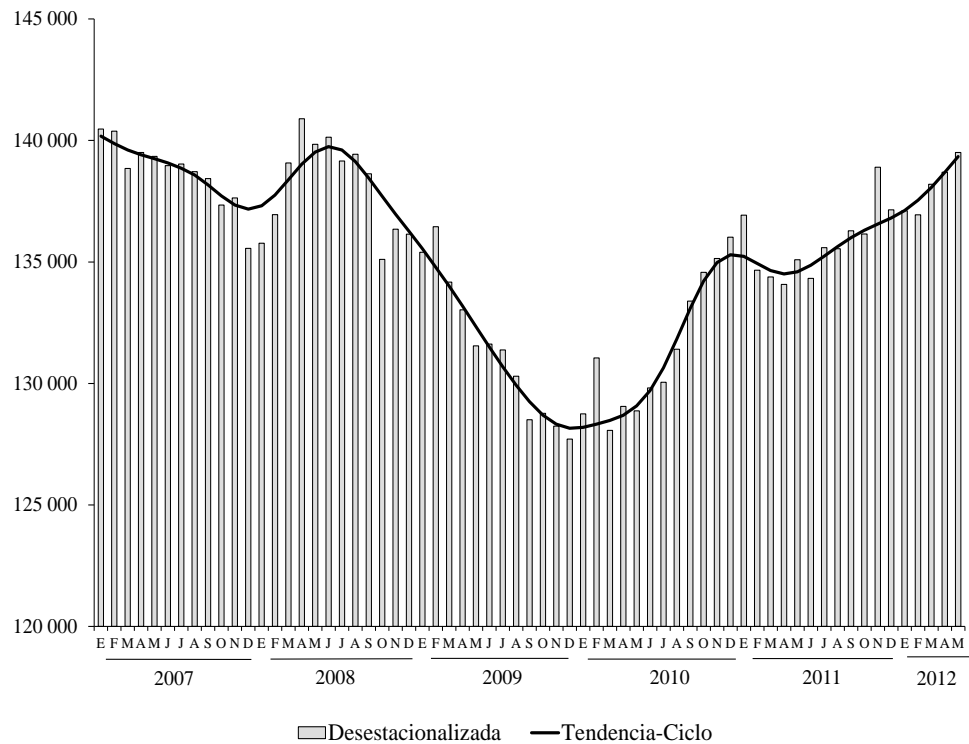
CIFRAS DESESTACIONALIZADAS Y TENDENCIAS-CICLO DEL PERSONAL OCUPADO Y HORAS TRABAJADAS EN LAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS

Enero de 2007-mayo de 2012

Personal ocupado (personas)



Horas trabajadas (miles)



FUENTE: INEGI.

Participación de los estados en el valor de la obra construida

Según la localización de la obra, las principales aportaciones al valor total de la obra construida por entidad federativa correspondieron en mayo del presente año a Veracruz de Ignacio de la Llave con 8.4%, Jalisco 7.9%, Nuevo León 7.2%, Distrito Federal 6.2%, Estado de México 5.6%, Tabasco 4.8%, Campeche 4.6%, Guanajuato 4.3%, Sonora 3.9%, Coahuila de Zaragoza 3.6%, Tamaulipas 3.4%, Chihuahua 3.3% y a Yucatán con 3.1%. En conjunto, estas trece entidades contribuyeron con el 66.3% del valor producido.

Los estados restantes agregaron el 33.7% de dicho valor, registrándose las menores participaciones en Tlaxcala, Morelos, Zacatecas, Nayarit, Guerrero e Hidalgo.

Resultados durante enero-mayo de 2012

En los primeros cinco meses de este año, el valor de producción de las empresas constructoras creció 4.6% con relación al mismo período de 2011, el personal ocupado se incrementó 3.6%, las horas trabajadas 2.9% y las remuneraciones medias reales 0.9%. Por su parte, el valor de la obra construida por el sector público significó 52.3% del total.

**PRINCIPALES INDICADORES DE LAS EMPRESAS
CONSTRUCTORAS Mayo de 2012**

Concepto	Mayo	Ene-Mayo
	Variación porcentual anual	
Valor Real de la Producción	6.9	4.6
Personal Ocupado	5.2	3.6
Dependiente de la razón social	4.0	3.0
Obreros	4.5	2.9
Empleados	2.5	3.1
Otros ^{1/}	-1.9	2.2
No dependiente	12.7	7.4
Horas trabajadas	4.0	2.9
Por personal dependiente de la razón social	3.9	2.1
Obreros	4.4	1.7
Empleados	2.1	3.7
Otros ^{1/}	-1.0	3.8
Por personal no dependiente	5.1	8.3
Remuneraciones Medias Reales	1.4	0.9
Salarios pagados a obreros	1.7	1.2
Sueldos pagados a empleados	1.4	0.4
Composición del Valor Total de la Construcción por Sector Institucional	Estructura Porcentual	
Sector Público	52.7	52.3
Sector Privado	47.3	47.7

^{1/} Incluye a propietarios, familiares y otros trabajadores no remunerados.

FUENTE: INEGI.

Nota metodológica

La nueva serie de la Encuesta Nacional de Empresas Constructoras (ENEC) inicia en enero de 2006; utiliza como marco poblacional de referencia para la selección de la muestra, el directorio de los Censos Económicos 2009 del Sector de Empresas Constructoras.

El esquema de muestreo es probabilístico y estratificado, se incluyen con certeza las empresas del estrato de unidades grandes (empresas denominadas gigantes y grandes, determinadas en función de los ingresos reportados por las mismas), mientras que para los estratos menores (empresas medianas, pequeñas y microempresas) se hace una selección aleatoria de las unidades, utilizando el

componente principal que resulta de una combinación lineal de las variables de personal ocupado total y del valor de la producción.

Así, de acuerdo con el esquema de muestreo, el estrato de las grandes empresas, tienen probabilidad igual a uno y se representa en forma completa, mientras que para las empresas de los estratos menores, los datos son expandidos con base en el número de empresas existentes en la población.

La cobertura geográfica de la encuesta es a nivel nacional y por entidad federativa. Asimismo presenta una mayor desagregación en su cobertura sectorial, al incluir en su diseño estadístico a los subsectores según el clasificador Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN 2007).

En cuanto a la cobertura temática, la encuesta obtiene información para las siguientes variables: personal ocupado, incluyendo el personal propio de la razón social y el proporcionado por otra razón social; días y horas trabajadas; remuneraciones; gastos e ingresos en la ejecución de obras y servicios; valor de la producción por tipo de obra y sector institucional contratante.

La nueva serie comprende un mayor detalle en el monto de las remuneraciones, de los gastos e ingresos de la actividad.

En el valor de la producción, la encuesta considera a todos los trabajos de construcción ejecutados por la empresa, valorados a precio de venta y de acuerdo con el avance físico de los mismos, en el mes de referencia.

Por tipo de obra, la ENEC incluye seis grandes tipos: Edificación; Agua, Riego y Saneamiento; Electricidad y Comunicaciones; Transporte; Petróleo y Petroquímica; y Otras Construcciones.

Asimismo, la información se clasifica de acuerdo con el destino de las obras: Sector Público y Sector Privado.

Es importante destacar que la gran mayoría de las series económicas se ven afectadas por factores estacionales. Éstos son efectos periódicos que se repiten cada año y cuyas causas pueden considerarse ajenas a la naturaleza económica de las series, como son las festividades, el hecho de que algunos meses tienen más días que otros, los períodos de vacaciones escolares, el efecto del clima en las diferentes estaciones del año, y otras fluctuaciones estacionales como, por ejemplo, la elevada producción de juguetes en los meses previos a la Navidad provocada por la expectativa de mayores ventas en diciembre.

En este sentido, la desestacionalización o ajuste estacional de series económicas consiste en remover estas influencias intra-anales periódicas, debido a que su presencia dificulta diagnosticar o describir el comportamiento de una serie económica al no poder comparar adecuadamente un determinado mes con el inmediato anterior. Analizar la serie desestacionalizada ayuda a realizar un mejor diagnóstico y pronóstico de la evolución de la misma, ya que facilita la identificación de la posible dirección de los movimientos que pudiera tener la variable en cuestión, en el corto plazo. Cabe señalar que las series desestacionalizadas de las principales variables que capta la encuesta se calculan de manera independiente a la de sus componentes. Las cifras desestacionalizadas también se ajustan por los efectos calendario (frecuencia de los días de la semana y, en su caso, la semana santa).

Fuente de información:

<http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/comunicados/consbol.pdf>

Personal ocupado en los servicios no financieros

Los resultados de las Encuesta Mensual de Servicios (EMS), que mensualmente publica el INEGI, permiten conocer los indicadores económicos para nueve sectores de actividad económica relacionados con los servicios privados no financieros a nivel nacional; entre estos indicadores sobresale el de personal ocupado. A continuación se presenta el análisis que efectúa ese Instituto sobre el comportamiento de los principales indicadores de los servicios no financieros en junio de 2012.

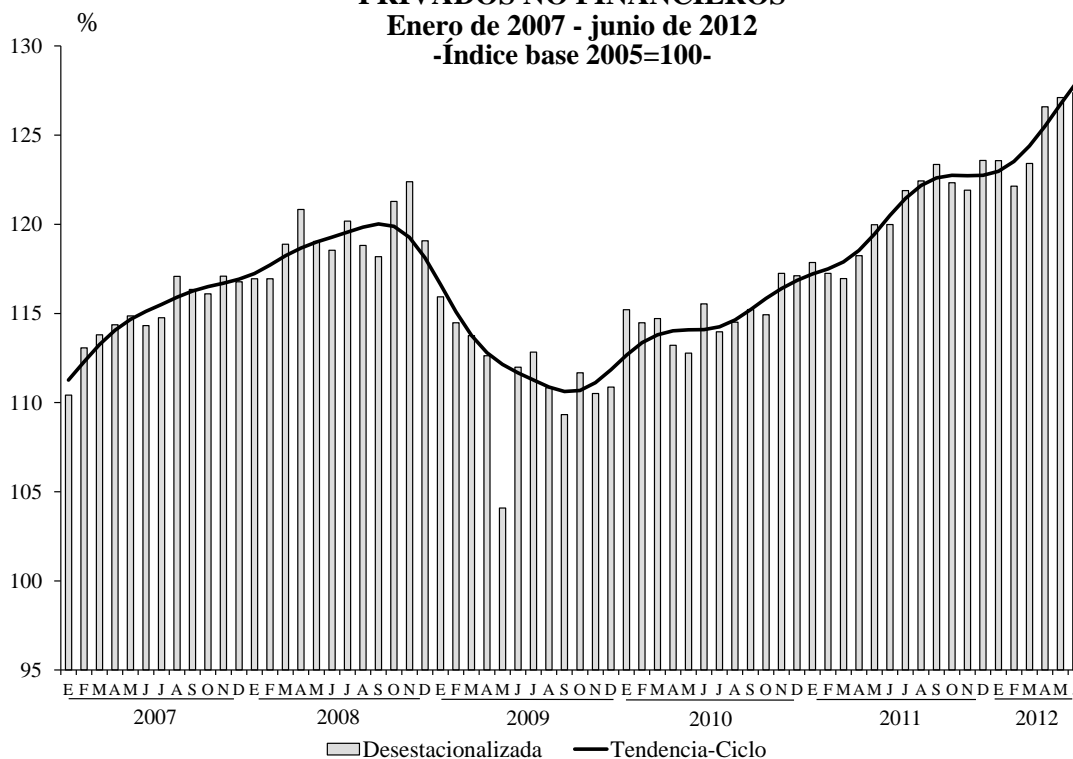
El Índice Agregado de los Ingresos obtenidos por la prestación de los Servicios Privados no Financieros⁴ (IAI), que da cuenta de la evolución de los recursos originados por las empresas que prestan algún tipo de estos servicios, observó un aumento de 0.21% en términos desestacionalizados durante junio pasado respecto al mes inmediato anterior.

⁴ No incluye al Sector 43, comercio al por mayor; 46, comercio al por menor; 52, servicios financieros y de seguros; 55, dirección de corporativos y empresas; 81, otros servicios, excepto actividades de gobierno, y 93, actividades del gobierno y de organismos internacionales y extraterritoriales. También se excluyen a las unidades dedicadas al desarrollo de actividades sociales.

**CIFRAS DESESTACIONALIZADAS Y TENDENCIA – CICLO DEL
ÍNDICE AGREGADO DE LOS INGRESOS EN LOS SERVICIOS
PRIVADOS NO FINANCIEROS**

Enero de 2007 - junio de 2012

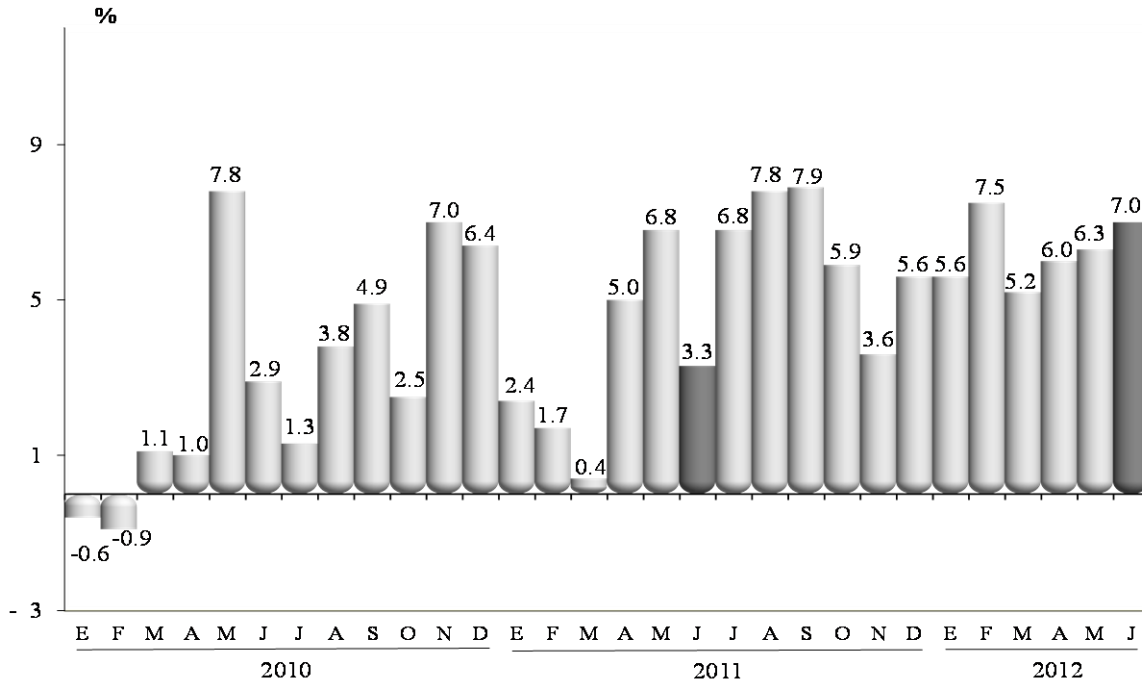
-Índice base 2005=100-



FUENTE: INEGI.

En su comparación anual, el IAI creció 7% en el sexto mes de 2012 al registrar 127 puntos frente al de 118.7 puntos alcanzados en igual mes de un año antes.

**ÍNDICE AGREGADO DE LOS INGRESOS EN LOS SERVICIOS
PRIVADOS NO FINANCIEROS
Enero de 2010 - junio de 2012
-Variación porcentual anual-**



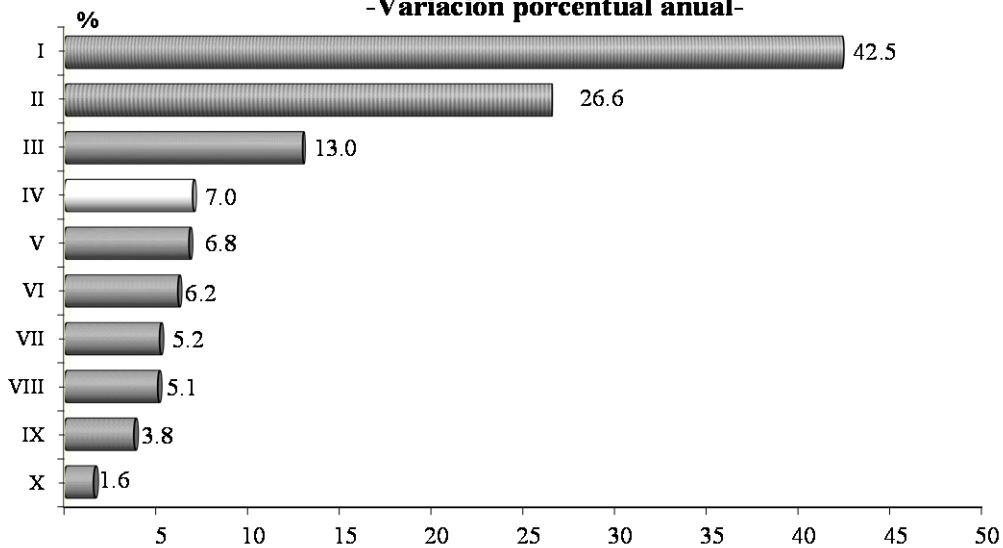
FUENTE: INEGI.

Todos los sectores que integran el IAI mostraron incrementos anuales en sus ingresos. En los servicios de esparcimiento, culturales, deportivos y otros servicios recreativos se elevaron 42.5%; en los profesionales, científicos y técnicos se acrecentaron 26.6%, derivado de ingresos superiores en los servicios de arquitectura, ingeniería y actividades relacionadas, y de diseño especializado, básicamente; los inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles 13%, por un mayor alquiler de automóviles, camiones y otros transportes terrestres, y de maquinaria y equipo industrial, comercial y de servicios; los de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas 6.8%, como consecuencia del desempeño favorable en restaurantes de autoservicio y de comida para llevar, restaurantes con servicio de meseros, y de preparación de alimentos por encargo,

principalmente; los de apoyo a los negocios y manejo de desechos y servicios de remediación 6.2%, debido a más ingresos reportados en agencias de viajes y servicios de reservaciones, de administración de negocios, de servicios de investigación, protección y seguridad, y servicios de empleo.

Le siguieron los servicios de transportes, correos y almacenamiento con una tasa de 5.2%, producto de alzas en el transporte aéreo no regular, servicios de mensajería y paquetería foránea, y en el autotransporte de carga general, entre otros; los de salud y de asistencia social con una variación de 5.1%; de información en medios masivos en 3.8%, y los educativos 1.6% anual.

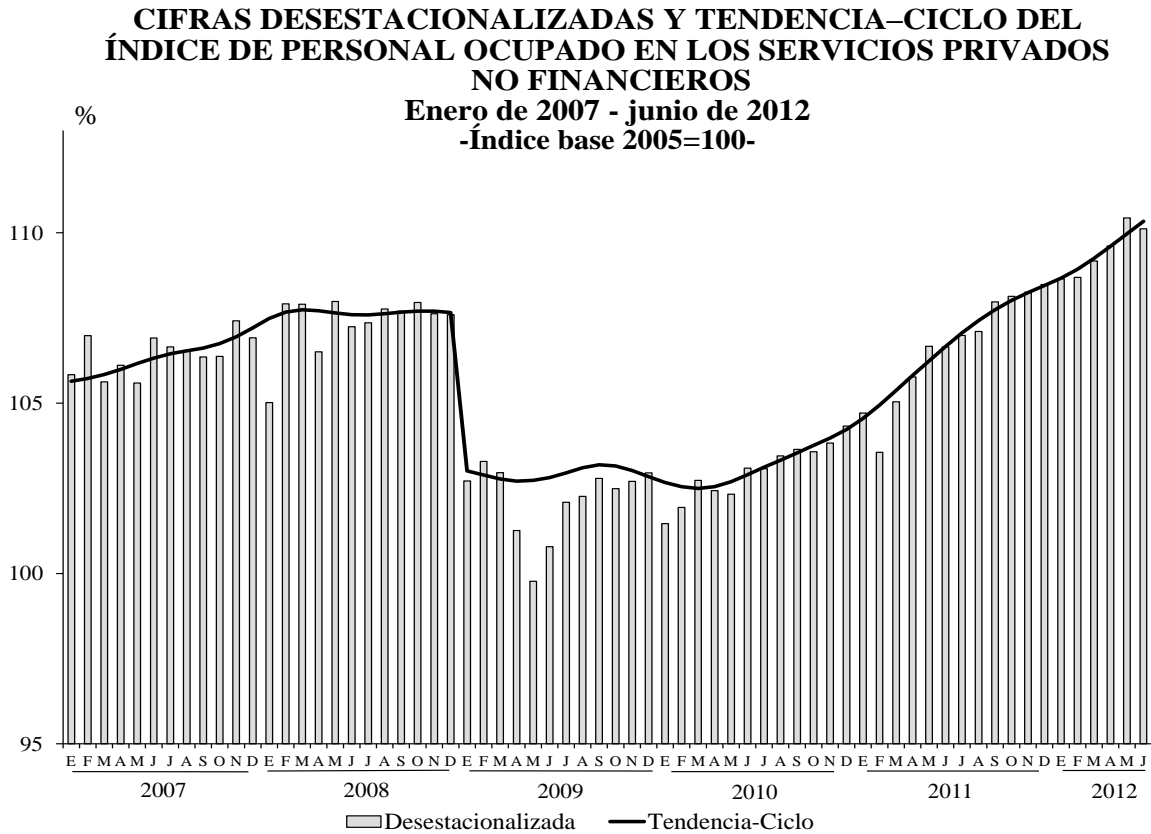
ÍNDICE AGREGADO DE LOS INGRESOS POR SECTOR EN LOS SERVICIOS PRIVADOS NO FINANCIEROS
Junio de 2012
-Variación porcentual anual-



I.- Esparcimiento, culturales, deportivos y otros servicios recreativos.	VI.- Apoyo a los negocios y manejo de desechos y servicios de remediación.
II.- Profesionales, científicos y técnicos.	VII.- Transporte, correos y almacenamiento.
III.- Inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles.	VIII.- Salud y de asistencia social.
IV.- Total de Servicios Privados no Financieros.	IX.- Información en medios masivos.
V.- Alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas.	X.- Educativos.

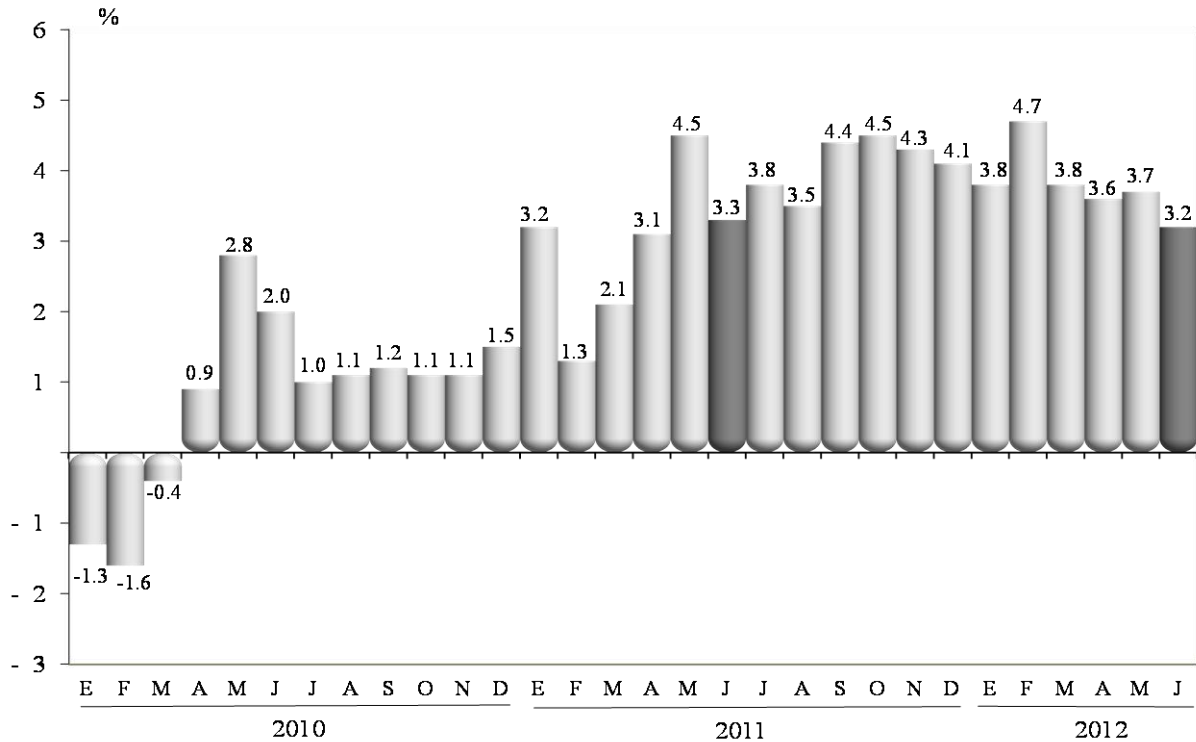
FUENTE: INEGI.

Por su parte, el Índice de Personal Ocupado (IPO) en los Servicios Privados no Financieros retrocedió 0.29% en junio de 2012 con relación al mes previo, con cifras desestacionalizadas.



En su comparación anual, el IPO se elevó 3.2% durante el sexto mes de este año respecto a igual mes de 2011, al pasar de 105.8 a 109.2 puntos.

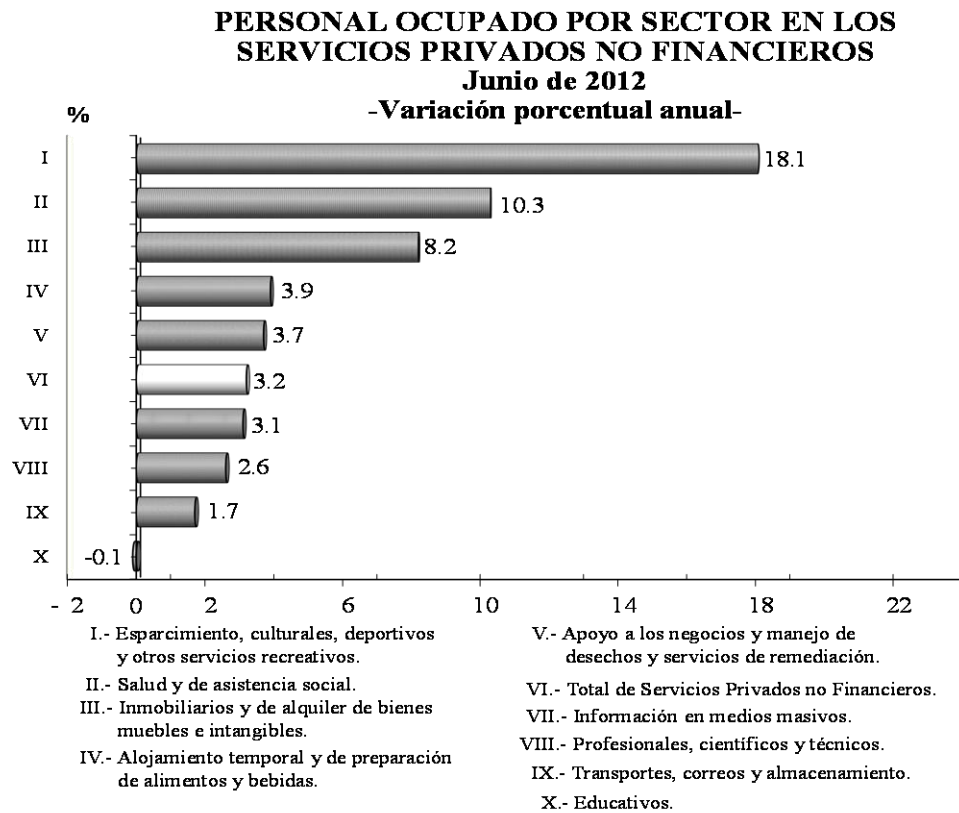
**ÍNDICE DE PERSONAL OCUPADO EN LOS
SERVICIOS PRIVADOS NO FINANCIEROS
Enero de 2010 - junio de 2012
-Variación porcentual anual-**



FUENTE: INEGI.

El crecimiento del personal ocupado en el mes de referencia frente al mismo mes de un año antes, fue producto de una mayor ocupación en los servicios de esparcimiento, culturales, deportivos y otros servicios recreativos de 18.1%; de salud y de asistencia social con un incremento de 10.3%, debido al desempeño favorable de la ocupación en hospitales generales y en hospitales de otras especialidades médicas; en los inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles 8.2%, como consecuencia de la alza en la ocupación de los servicios de alquiler de maquinaria y equipo industrial, comercial y de servicios, y alquiler de automóviles, camiones y otros transportes terrestres, y de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas 3.9%, como resultado de una mayor contratación de empleados en los restaurantes con servicio de meseros, de

autoservicio y de comida para llevar, básicamente. Les siguieron los servicios de apoyo a los negocios y manejo de desechos y servicios de remediación con 3.7%, derivado de nuevos puestos de trabajo en los servicios de administración de negocios, servicios de empleo, de investigación, protección y seguridad, y en las agencias de viajes y servicios de reservaciones; información en medios masivos 3.1%; los servicios profesionales, científicos y técnicos 2.6%, y de transportes, correos y almacenamiento con una variación anual de 1.7 por ciento. Por el contrario, en los servicios educativos disminuyó 0.1%, en el mes en cuestión comparados con los de junio de un año antes.



FUENTE: INEGI.

Resultados durante enero-junio de 2012

En el primer semestre de este año, el Índice Agregado de los Ingresos incrementó en términos reales 6.3% respecto al mismo período de 2011, y el Índice de Personal Ocupado registró una tasa anual de 3.8% en igual lapso.

Fuente de información:

http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/notasinformativas/sec_servi/NI-SS.pdf

Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)

Resultados trimestrales

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) dio a conocer los resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), correspondientes al trimestre abril-junio de 2012⁵.

Población económicamente activa

“Durante el segundo trimestre de 2012, la población de 14 años y más disponible para producir bienes y servicios en el país fue de 50.9 millones (59.7% del total), cuando un año antes había sido de 48.9 millones (58.4%). El incremento de poco más de 2 millones de personas es consecuencia tanto del crecimiento demográfico, como de las expectativas que tiene la población de contribuir o no en la actividad económica.

Mientras que 78 de cada 100 hombres en estas edades son económicamente activos, en el caso de las mujeres, 43 de cada 100 están en esta situación.

Las comparaciones entre el segundo trimestre de 2011 y el de 2012 de la Población Económicamente Activa y su división en población ocupada y desocupada se presentan en el siguiente cuadro:

⁵ Los datos absolutos de las encuestas en hogares -como es el caso de la ENOE- se ajustan a proyecciones demográficas elaboradas por el Consejo Nacional de Población (CONAPO), las cuales se actualizan cada vez que se dispone de nuevos datos de población. En este contexto, con base en la información sobre la magnitud y la distribución de la población que proporciona el Censo de Población y Vivienda 2010, el CONAPO está trabajando en las nuevas proyecciones demográficas oficiales para el país. Ante esta situación, y con el propósito de que los usuarios de la información de la ENOE dispongan de resultados en cifras absolutas, el INEGI elaboró una estimación poblacional interna que ajusta los resultados de la encuesta a los del censo. Por lo anterior, los datos de la ENOE que ahora se presentan a nivel nacional, por entidad federativa y para cuatro tamaños de localidad tienen carácter preliminar y serán sustituidos una vez que se disponga de dichas proyecciones oficiales de la población.

POBLACIÓN SEGÚN SU CONDICIÓN DE ACTIVIDAD
-Personas-

Indicador	Segundo Trimestre				
	2011	2012	Diferencias	Estructura % 2011	Estructura % 2012
Población total ^{a/}	113 558 599	114 950 586	1 391 987		
Población de 14 años y más	83 698 315	85 338 965	1 640 650	100.0	100.0
Población económicamente activa (PEA)	48 919 801	50 905 924	1 986 123	58.4	59.7
Ocupada	46 355 701	48 437 762	2 082 061	94.8	95.2
Desocupada	2 564 100	2 468 162	-95 938	5.2	4.8
Población no económicamente activa (PNEA)	34 778 514	34 433 041	-345 473	41.6	40.3
Disponible	6 263 886	6 118 856	-145 030	18.0	17.8
No disponible	28 514 628	28 314 185	-200 443	82.0	82.2

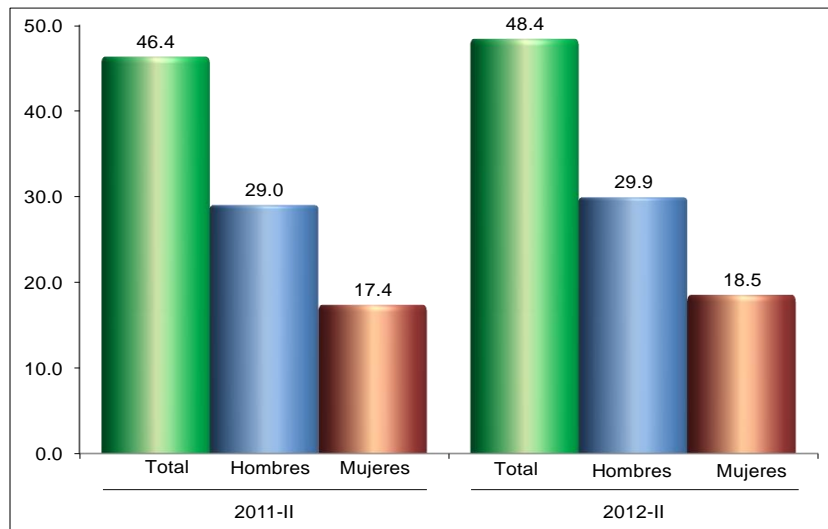
^{a/} Los datos absolutos de las encuestas en hogares se ajustan siempre a proyecciones demográficas.

FUENTE: INEGI.

Población ocupada

Al interior de la PEA es posible identificar a la población que estuvo participando en la generación de algún bien económico o en la prestación de un servicio (población ocupada), la cual en el trimestre abril-junio de 2012 alcanzó 48.4 millones de personas (29.9 millones son hombres y 18.5 millones son mujeres), cantidad superior en 2.1 millones de personas a la cifra del mismo lapso de un año antes cuando se ubicó en 46.4 millones de personas (ver gráfica siguiente).

**POBLACIÓN OCUPADA DURANTE EL SEGUNDO TRIMESTRE
2011-2012**
-Millones de personas-



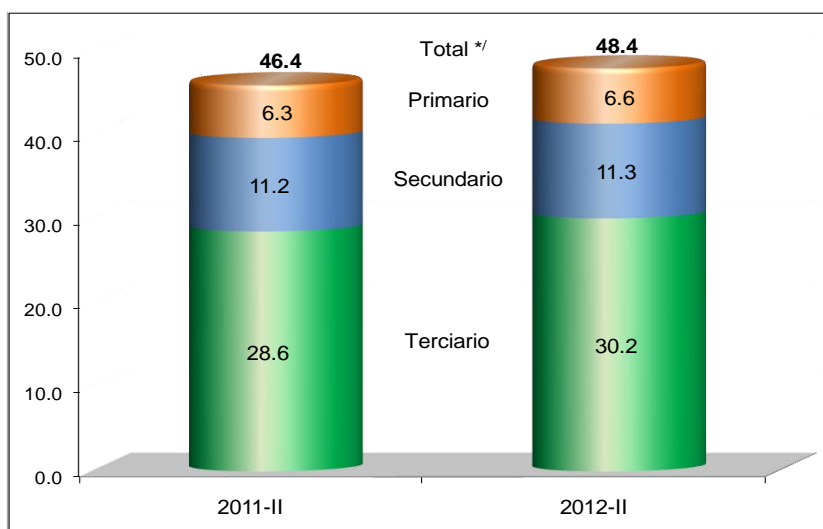
FUENTE: INEGI.

Más de la mitad de la población ocupada (50.6%) se concentra en las ciudades más grandes del país (de 100 mil y más habitantes); le siguen las localidades rurales (menores de 2 mil 500 habitantes) donde se agrupa 20.7% de la población ocupada total; los asentamientos que tienen entre 15 mil y menos de 100 mil habitantes (urbano medio) albergan 14.9% y, finalmente, el resto de los ocupados (13.8%) residen en localidades de 2 mil 500 a menos de 15 mil habitantes (urbano bajo).

Por sector de actividad

Al considerar a la población ocupada con relación al sector económico en el que labora, 6.6 millones de personas (13.6% del total) trabajan en el sector primario, 11.3 millones (23.3%) en el secundario o industrial y 30.2 millones (62.4%) están en el terciario o de los servicios. El restante 0.7% no especificó su actividad económica. Los montos correspondientes que se presentaron en el período abril-junio de 2011 fueron de 6.3, 11.2 y 28.6 millones de personas, en el mismo orden.

**POBLACIÓN OCUPADA SEGÚN SU SECTOR DE ACTIVIDAD
DURANTE EL SEGUNDO TRIMESTRE
2011-2012
-Millones de personas-**



*/ Incluye a los que no especificaron el sector de actividad en el que se ocupan.

FUENTE: INEGI.

**POBLACIÓN OCUPADA POR SECTOR DE ACTIVIDAD
ECONÓMICA DURANTE EL SEGUNDO TRIMESTRE DE 2012**

-Diferencias absolutas respecto al mismo trimestre del año anterior-

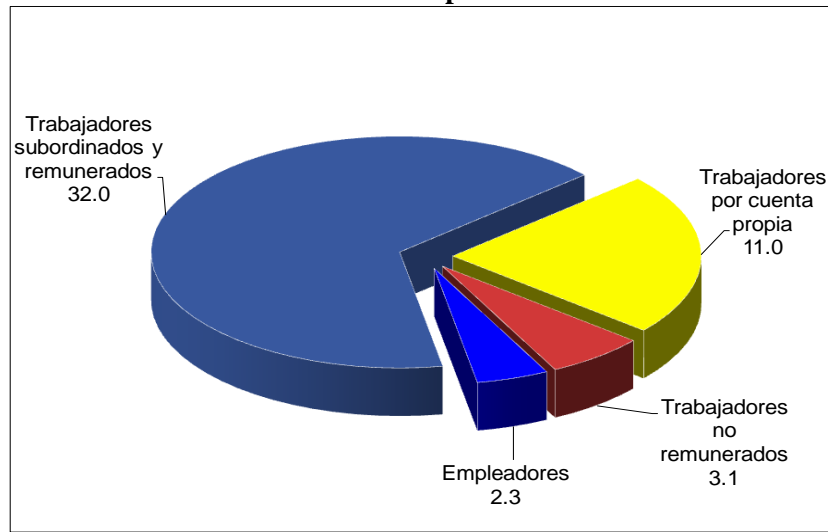
Sector de actividad económica	Personas
Total	2 082 061
Primario	318 429
Agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca	318 429
Secundario	129 350
Industria extractiva y de la electricidad	59 001
Industria manufacturera	105 455
Construcción	-35 106
Terciario	1 568 244
Comercio	492 260
Restaurantes y servicios de alojamiento	170 452
Transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento	49 223
Servicios profesionales, financieros y corporativos	198 679
Servicios sociales	181 028
Servicios diversos	394 293
Otros	82 309
No Especificado	66 038

FUENTE: INEGI.

Por posición en la ocupación

Si se observa a la población ocupada en función de la posición que tiene dentro de su trabajo, se tiene que casi dos terceras partes del total (66.2%), esto es, 32 millones son trabajadores subordinados y remunerados; 11 millones (22.7%) trabajan por su cuenta, sin emplear personal pagado; 3.1 millones (6.4%) son trabajadores que no reciben remuneración, y 2.3 millones (4.7%) son propietarios de los bienes de producción, con trabajadores a su cargo (ver gráfica siguiente).

**POBLACIÓN OCUPADA SEGÚN SU POSICIÓN EN LA OCUPACIÓN
DURANTE EL SEGUNDO TRIMESTRE DE 2012**
-Millones de personas-



FUENTE: INEGI.

De las anteriores categorías se desprende que los trabajadores subordinados y remunerados se incrementaron en 1.4 millones de personas entre el segundo trimestre de 2011 e igual período de 2012, los trabajadores por cuenta propia en 513 mil, los ocupados que no perciben una remuneración por su trabajo 159 mil y los empleadores crecieron en 28 mil personas en el período en cuestión.

Algunas otras condiciones de trabajo

La población ocupada desempeña una gran variedad de tareas que realiza con distinta intensidad: mientras que por un lado el 7.3% de las personas trabajan menos de 15 horas semanales, en el otro extremo se ubica un 27.2% que labora más de 48 horas semanales. En promedio, la población ocupada trabajó en el segundo trimestre de 2012 jornadas de 42 horas por semana.

Otro enfoque desde el cual puede caracterizarse a la población ocupada es el que se refiere al tamaño de unidad económica en la que labora. En función de ello, si sólo se toma en cuenta al ámbito no agropecuario (que abarca a 40.6 millones de personas) en el segundo trimestre de 2012, 19.8 millones (48.8%) estaban ocupadas en micronegocios; 7.2 millones (17.7%) lo hacían en establecimientos pequeños; 4.6 millones (11.3%) en medianos; 4.1 millones (10.1%) en establecimientos grandes, y 4.9 millones (12.1%) se ocuparon en otro tipo de unidades económicas.

Entre el lapso abril-junio de 2011 y el mismo período de 2012, la población ocupada en el ámbito no agropecuario creció en 1.6 millones de personas, siendo los micronegocios los que en mayor medida aumentaron la ocupación, en 541 mil personas más, seguidos por los establecimientos grandes en 451 mil personas; el grupo de 'otros' en 230 mil; los establecimientos pequeños en 213 mil y los establecimientos medianos en 191 mil personas.

Trabajadores subordinados y remunerados

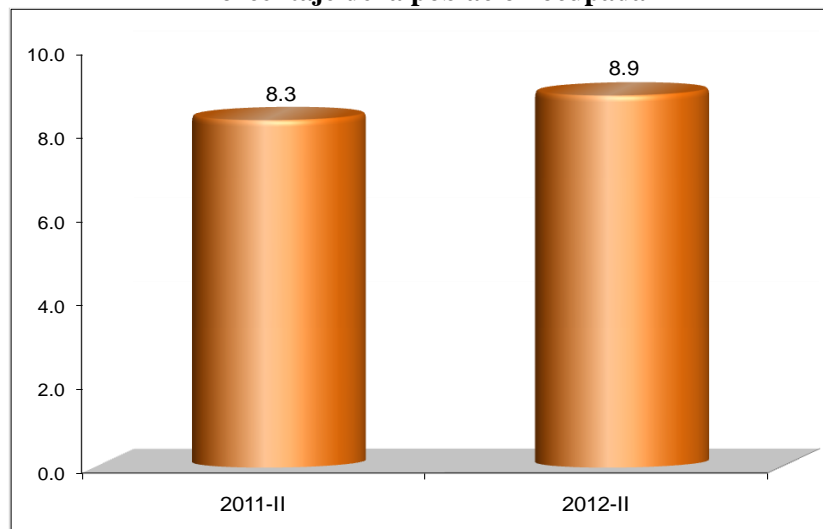
Del total de los trabajadores subordinados y remunerados, el 8.3% laboró en el sector primario de la economía, 26.7% en el secundario y 64% en el terciario, quedando sin especificar el 1% restante, durante el trimestre que se reporta.

Un total de 16.9 millones de estos trabajadores, que constituyen el 52.8% del total, tienen acceso a instituciones de salud como prestación por su trabajo; esta cifra es superior en 702 mil personas a la registrada en el segundo trimestre de un año antes. A su vez, disponen de un contrato por escrito 16.7 millones (cantidad mayor en 661 mil a la de hace un año) y 15 millones no cuentan con el mismo.

Población subocupada

Otra forma de caracterizar a la población ocupada es en función de su condición de subocupación, entendida ésta como la necesidad de trabajar más tiempo, lo que se traduce en la búsqueda de una ocupación complementaria o de un nuevo trabajo con mayor horario. Al respecto, durante abril-junio de 2012, la población subocupada en el país fue de 4.3 millones de personas, que significó un ascenso de 459 mil personas con relación al total cuantificado en el mismo período de 2011. La presencia de la subocupación representó 8.9% de las personas ocupadas.

**POBLACIÓN SUBOCUPADA DURANTE EL SEGUNDO TRIMESTRE
2011-2012**
-Porcentaje de la población ocupada-



FUENTE: INEGI.

Al eliminar el factor estacional, la tasa de subocupación como proporción de la población ocupada aumentó 0.20 puntos porcentuales en comparación con la del primer trimestre de 2012.

Población ocupada en el sector informal

La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo permite identificar, de acuerdo con las recomendaciones internacionales, a la población que labora dentro del Sector Informal⁶ de la economía. Es así que un total de 14.2 millones de personas, que representan al 29.3% de la población ocupada (proporción que superó a la de igual trimestre de 2011), se encuentran en esta circunstancia, habiendo aumentado en 830 mil personas respecto al dato de un año antes.

En su comparación trimestral, la cifra desestacionalizada de la tasa de ocupación en el sector informal creció 0.24 puntos porcentuales con relación a la del trimestre enero-marzo de este año.

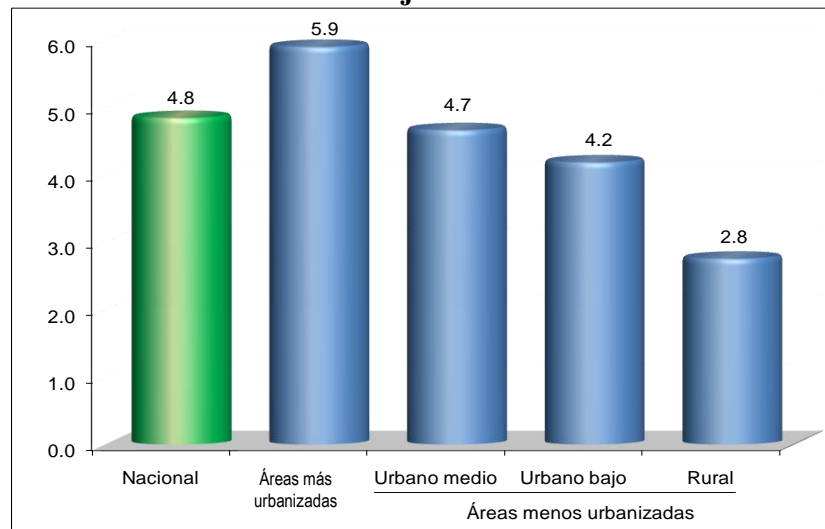
Población desocupada

Como se ha reiterado en diversas ocasiones, la ocupación presenta distintos grados de intensidad según sea la perspectiva desde la cual se le observe. Una de éstas, es la que se refiere a la población con trabajo cero que se ubica entre la población ocupada y la no económicamente activa; es decir, población desocupada, la cual no trabajó siquiera una hora durante la semana de referencia de la encuesta, pero manifestó su disposición por hacerlo e hizo alguna actividad por obtenerlo.

⁶ Se refiere a todas aquellas actividades económicas de mercado que operan a partir de los recursos de los hogares, pero sin constituirse como empresas con una situación independiente de esos hogares.

Así, en el segundo trimestre de 2012, la población desocupada en el país se situó en 2.5 millones de personas y la tasa de desocupación correspondiente (TD) fue de 4.8% de la PEA, porcentaje inferior al de 5.2% de igual trimestre de 2011. Al estar condicionada a la búsqueda de empleo, la tasa de desocupación es más alta en las localidades grandes, en donde está más organizado el mercado de trabajo; es así que en las zonas más urbanizadas con 100 mil y más habitantes la tasa llegó a 5.9%, mientras que en las que tienen de 15 mil a menos de 100 mil habitantes alcanzó 4.7%, en las de 2 mil 500 a menos de 15 mil se ubicó en 4.2% y en las rurales de menos de 2 mil 500 habitantes se estableció en 2.8 por ciento.

**TASA DE DESOCUPACIÓN DURANTE EL SEGUNDO TRIMESTRE DE 2012
-Porcentaje de la PEA-**



FUENTE: INEGI.

Según cifras desestacionalizadas, en el trimestre en cuestión, la TD a nivel nacional se redujo en 0.04 puntos porcentuales con relación a la del trimestre inmediato anterior (4.97 vs 5.01). La desocupación en los hombres disminuyó 0.09 puntos porcentuales, mientras que la de las mujeres permaneció sin cambio.

Tasas complementarias

Con el fin de proporcionar a los usuarios mayores elementos que apoyen el análisis de las características del mercado laboral de nuestro país, además de la información sobre la ocupación en el sector informal y sobre la subocupación, el INEGI genera un conjunto de indicadores complementarios sobre la calidad de inserción en el mercado laboral, tomando en cuenta distintos aspectos que van más allá de las mediciones tradicionales y que recogen la heterogeneidad de circunstancias que se presentan específicamente en México. Es importante subrayar que el resultado de estas tasas no es sumable a lo que se desprende de otras, ya que un mismo grupo o segmento poblacional puede estar presente en más de una de ellas y porque no todos los porcentajes que a continuación se mencionan quedan referidos al mismo denominador.

**TASAS COMPLEMENTARIAS DE OCUPACIÓN Y DESOCUPACIÓN
DURANTE ABRIL-JUNIO
-Porcentajes-**

Concepto	2011	2012
Tasa de Participación ^{1/}	58.4	59.7
Tasa de Desocupación ^{2/}	5.2	4.8
Tasa de Ocupación Parcial y Desocupación ^{2/}	11.4	11.8
Tasa de Presión General ^{2/}	8.9	8.9
Tasa de Trabajo Asalariado ^{3/}	61.9	62.0
Tasa de Subocupación ^{3/}	8.3	8.9
Tasa de Condiciones Críticas de Ocupación ^{3/}	11.1	11.7
Tasa de Ocupación en el Sector Informal ^{3/}	28.9	29.3

^{1/} Tasa calculada respecto a la población en edad de trabajar.

^{2/} Tasas calculadas respecto a la población económicamente activa.

^{3/} Tasas calculadas respecto a la población ocupada.

Tasa de Participación, representa a la población económicamente activa (PEA) respecto a la de 14 y más años de edad.

Tasa de Desocupación, considera a la población que se encuentra sin trabajar, pero que está buscando trabajo.

Tasa de Ocupación Parcial y Desocupación, considera a la población desocupada y la ocupada que trabajó menos de 15 horas a la semana.

Tasa de Presión General, incluye además de los desocupados, a los ocupados que buscan empleo.

Tasa de Trabajo Asalariado, representa a la población que percibe de la unidad económica para la que trabaja un sueldo, salario o jornal, por las actividades realizadas.

Tasa de Subocupación, porcentaje de la población ocupada que tiene la necesidad y disponibilidad de ofertar más tiempo de trabajo de lo que su ocupación actual le permite.

Tasa de Condiciones Críticas de Ocupación, incluye a las personas que se encuentran trabajando menos de 35 horas a la semana por razones ajenas a sus decisiones, más las que trabajan más de 35 horas semanales con ingresos mensuales inferiores al salario mínimo y las que laboran más de 48 horas semanales ganando hasta dos salarios mínimos.

Tasa de Ocupación en el Sector Informal, representa a la población ocupada que trabaja para una unidad económica que opera a partir de los recursos del hogar, pero sin constituirse como empresa, de modo que la actividad no tiene una situación identificable e independiente de ese hogar.

FUENTE: INEGI.

La ocupación en las entidades federativas

Además de registrar de manera permanente el comportamiento del empleo a nivel nacional y para los cuatro tamaños de localidades a los que se acaba de hacer referencia, la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo proporciona información para las 32 entidades federativas. De esta forma se puede conocer la complejidad del fenómeno ocupacional en un nivel de desagregación más detallado.

Las entidades federativas que tienen las mayores tasas de participación en la actividad económica (cociente entre la PEA y la población de 14 o más años de edad) son Quintana Roo con 67.7%, Colima 66.8%, Baja California Sur 64%, Yucatán 63.9%, Distrito Federal 63.1%, Nuevo León 62.7%, Nayarit 62.3%, Jalisco 62.2%, Tamaulipas 61.5%, Sonora 61.4% y Campeche con 61.1%; mientras que las que presentaron las menores aportaciones fueron: Querétaro con 54%, Durango 55.2%, Chihuahua 55.4%, San Luis Potosí 55.6%, Tabasco 56%, Veracruz de Ignacio de la Llave 57%, Zacatecas 57.7%, Estado de México 57.8% y Aguascalientes con 57.9 por ciento.

Congruentes con el tamaño de su población, el Estado de México y el Distrito Federal constituyen los mercados de trabajo más grandes del país, con 6.4 y 4.1 millones de personas ocupadas, en ese orden, y representan en conjunto el 21.7% del total nacional; les siguen Jalisco con 3.3 millones, Veracruz de Ignacio de la Llave 3.2 millones, Puebla 2.5 millones, Guanajuato 2.3 millones y Nuevo León con 2.1 millones. En el otro extremo y obedeciendo a su estructura poblacional, se encuentran las entidades con los menores tamaños del mercado laboral: Baja California Sur con 317 mil personas, Colima 325 mil, Campeche 377 mil, Nayarit y Tlaxcala con 487 mil cada una, y Aguascalientes con 490 mil ocupados.

Por otra parte, las entidades que durante el segundo trimestre de 2012 registraron las tasas de desocupación más altas fueron Chihuahua con 7.0%, Durango 6.6%, Nuevo León 6.4%, Distrito Federal 6.3%, Baja California y el Estado de México con 6.1% en lo individual, y Guanajuato, Tabasco y Tamaulipas con 6.0% de la PEA. En contraste, las tasas más bajas en este indicador se reportaron en Guerrero con 1.6%, Chiapas 2.2%, Campeche y Yucatán 2.3%, y Oaxaca con 2.4%. Cabe aclarar que este indicador no muestra una situación de gravedad en el mercado de trabajo, sino más bien de la presión que la población ejerce sobre el mismo, lo cual está influenciado por diversas situaciones como son principalmente las expectativas y el conocimiento que tienen las personas que no trabajan sobre la posibilidad de ocuparse, así como por la forma como está organizada la oferta y la demanda del mismo. Es por ello que se recomienda no considerarlo de manera aislada, sino como complemento de toda la información de que se dispone sobre la participación de la población en la actividad económica.

**POBLACIÓN Y TASAS COMPLEMENTARIAS DE OCUPACIÓN Y DESOCUPACIÓN
POR ENTIDAD FEDERATIVA DURANTE EL SEGUNDO TRIMESTRE DE 2012**

Entidad	Población		Tasa de:							
	Ocupada	Desocupada	Participación ^{1/}	Desocupación ^{2/}	Ocupación Parcial y Desocupación ^{2/}	Presión General ^{2/}	Trabajo Asalariado ^{3/}	Subocupación ^{3/}	Condiciones Críticas de Ocupación ^{3/}	Ocupación en el Sector Informal ^{3/}
	(Personas)		(Estructura porcentual)							
Nacional	48 437 762	2 468 162	59.7	4.8	11.8	8.9	62.0	8.9	11.7	29.3
Aguascalientes	489 712	30 974	57.9	5.9	10.7	7.9	73.2	3.2	10.7	27.1
Baja California	1 419 318	92 688	60.3	6.1	10.6	8.2	66.8	4.4	5.2	20.6
Baja California Sur	316 573	16 917	64.0	5.1	14.0	16.0	67.9	17.3	5.8	19.4
Campeche	377 153	8 744	61.1	2.3	10.3	4.6	58.7	5.7	15.5	26.9
Coahuila	1 206 638	70 532	60.0	5.5	14.4	13.0	71.1	13.7	8.5	25.8
Colima	324 689	13 431	66.8	4.0	13.6	9.3	62.7	7.9	8.7	20.5
Chiapas	1 942 767	42 873	58.4	2.2	8.8	7.6	42.4	7.8	27.7	21.3
Chihuahua	1 352 597	101 373	55.4	7.0	9.2	7.8	70.8	2.5	4.1	19.6
Distrito Federal	4 138 589	280 535	63.1	6.3	11.5	10.8	69.3	8.9	10.1	29.1
Durango	625 904	44 188	55.2	6.6	12.9	12.0	66.4	9.5	13.5	29.7
Guanajuato	2 348 579	149 278	60.4	6.0	17.2	13.1	58.6	18.2	11.7	32.9
Guerrero	1 412 823	23 540	59.5	1.6	10.8	3.6	37.9	8.3	16.5	38.0
Hidalgo	1 101 650	53 600	58.6	4.6	11.5	10.3	56.5	9.5	15.8	32.5
Jalisco	3 308 767	159 850	62.2	4.6	10.8	6.8	64.8	9.5	6.5	29.9
Estado de México	6 389 989	412 262	57.8	6.1	10.0	8.0	69.1	5.2	11.4	34.4
Michoacán	1 824 456	59 213	58.9	3.1	12.1	6.3	52.7	8.4	10.0	33.9
Morelos	770 179	25 363	58.6	3.2	8.6	4.5	63.8	4.6	8.1	32.6
Nayarit	486 763	26 457	62.3	5.2	15.5	11.1	53.5	11.7	10.3	32.2
Nuevo León	2 142 289	146 081	62.7	6.4	13.9	13.6	74.2	10.5	4.8	25.0
Oaxaca	1 605 096	40 113	59.0	2.4	12.7	7.1	40.8	12.8	17.4	37.8
Puebla	2 455 885	106 333	60.3	4.2	12.4	7.9	55.6	5.5	17.4	33.1
Querétaro	735 219	32 234	54.0	4.2	7.9	5.2	69.7	2.3	6.2	22.8
Quintana Roo	702 126	30 009	67.7	4.1	12.2	10.2	63.9	12.7	8.4	26.1
San Luis Potosí	1 038 806	33 875	55.6	3.2	11.2	6.0	59.3	6.9	13.2	23.4
Sinaloa	1 205 183	52 555	59.8	4.2	13.8	8.6	60.7	12.2	8.5	25.0
Sonora	1 199 972	69 039	61.4	5.4	12.0	11.3	69.1	9.1	6.7	23.7
Tabasco	867 650	55 834	56.0	6.0	13.8	11.6	67.1	10.5	12.4	26.7
Tamaulipas	1 439 766	91 124	61.5	6.0	15.2	15.0	65.3	20.9	9.8	26.3
Tlaxcala	487 117	30 390	59.3	5.9	15.2	16.9	61.3	20.8	19.2	39.8
Veracruz	3 173 706	114 186	57.0	3.5	9.8	4.4	59.2	4.8	15.3	27.9
Yucatán	948 151	22 645	63.9	2.3	13.4	5.8	59.6	7.4	16.1	34.2
Zacatecas	599 650	31 926	57.7	5.1	17.0	14.2	56.3	15.8	12.5	25.1

^{1/} Tasa calculada respecto a la población en edad de trabajar.

^{2/} Tasas calculadas respecto a la población económicamente activa.

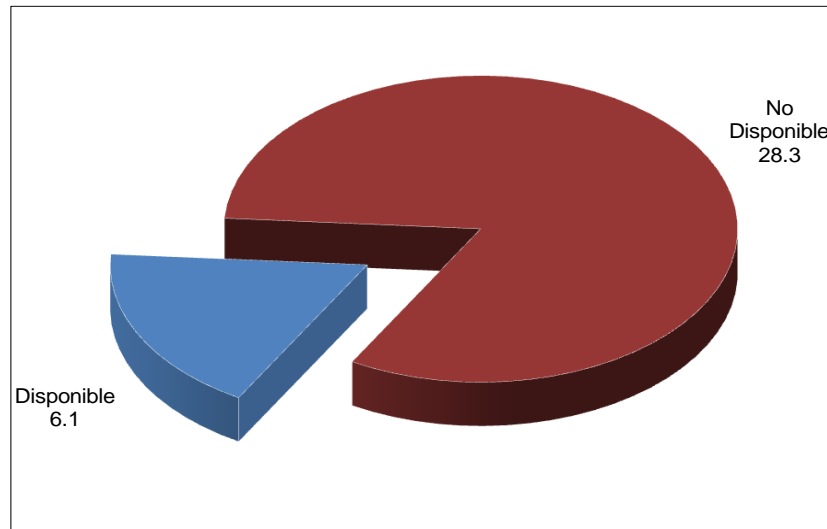
^{3/} Tasas calculadas respecto a la población ocupada.

FUENTE: INEGI.

Población no económicamente activa

La población no económicamente activa (PNEA) agrupa a las personas que no participan en la actividad económica ni como ocupados ni como desocupados. Durante abril-junio de este año, 34.4 millones de personas, equivalente al 40.3% del total de la población de 14 años y más, integraba este sector, del cual 28.3 millones declararon no estar disponibles para trabajar debido a que tienen que atender otras obligaciones, o tenían interés pero se encuentran en un contexto que les impide poder hacerlo (tiene impedimentos físicos, obligaciones familiares o están en otras condiciones). Por su parte, 6.1 millones se declararon disponibles para trabajar, pero no llevaron a cabo acciones al respecto, por lo que se constituyen en el sector que eventualmente puede contribuir en el mercado como desocupado u ocupado.

**POBLACIÓN NO ECONÓMICAMENTE ACTIVA POR RAZÓN DE
NO ACTIVIDAD EN EL SEGUNDO TRIMESTRE DE 2012**
-Millones de personas-



FUENTE: INEGI.

Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)

Resultados mensuales

Con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) que levanta el INEGI en todo el país, a continuación se presentan los resultados preliminares más relevantes sobre la ocupación y el empleo durante julio de 2012.

Composición de la población de 14 años y más

“En el esquema de la ENOE se considera a la población en edad de trabajar como aquella de catorce años en adelante, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo.

Bajo este esquema, los datos preliminares indican que 60.2% de la población de 14 años y más es económicamente activa (está ocupada o busca estarlo), mientras que 39.8% se dedica al hogar, estudia, está jubilado o pensionado, tiene impedimentos personales o lleva a cabo otras actividades (población no económicamente activa).

POBLACIÓN DE 14 AÑOS Y MÁS A NIVEL NACIONAL
- Porcentaje -

Período	Población de 14 años y más			Composición de la población económicamente activa		
	Total	Población económicamente activa (PEA)	Población no económicamente activa (PNEA)	Total	Población ocupada	Población desocupada
2010						
Enero	100	58.27	41.73	100	94.13	5.87
Febrero	100	57.96	42.04	100	94.57	5.43
Marzo	100	58.61	41.39	100	95.19	4.81
Abril	100	59.03	40.97	100	94.58	5.42
Mayo	100	59.44	40.56	100	94.87	5.13
Junio	100	59.11	40.89	100	94.95	5.05
Julio	100	59.06	40.94	100	94.30	5.70
Agosto	100	59.27	40.73	100	94.56	5.44
Septiembre	100	58.52	41.48	100	94.30	5.70
Octubre	100	58.13	41.87	100	94.30	5.70
Noviembre	100	57.93	42.07	100	94.72	5.28
Diciembre	100	57.07	42.93	100	95.06	4.94
2011						
Enero	100	57.15	42.85	100	94.57	5.43
Febrero	100	57.82	42.18	100	94.62	5.38
Marzo	100	57.99	42.01	100	95.39	4.61
Abril	100	57.90	42.10	100	94.90	5.10
Mayo	100	58.68	41.32	100	94.80	5.20
Junio	100	58.84	41.16	100	94.58	5.42
Julio	100	59.30	40.70	100	94.38	5.62
Agosto	100	58.96	41.04	100	94.21	5.79
Septiembre	100	59.08	40.92	100	94.32	5.68
Octubre	100	59.79	40.21	100	95.00	5.00
Noviembre	100	59.56	40.44	100	95.03	4.97
Diciembre	100	59.20	40.80	100	95.49	4.51
2012						
Enero	100	58.30	41.70	100	95.10	4.90
Febrero	100	58.40	41.60	100	94.67	5.33
Marzo	100	58.76	41.24	100	95.38	4.62
Abril	100	58.82	41.18	100	95.14	4.86
Mayo	100	59.84	40.16	100	95.17	4.83
Junio	100	60.32	39.68	100	95.19	4.81
Julio	100	60.20	39.80	100	94.98	5.02

Nota: La suma de las cifras parciales puede no coincidir con el total debido al redondeo.

^{p/} Cifras preliminares a partir de la fecha que se señala.

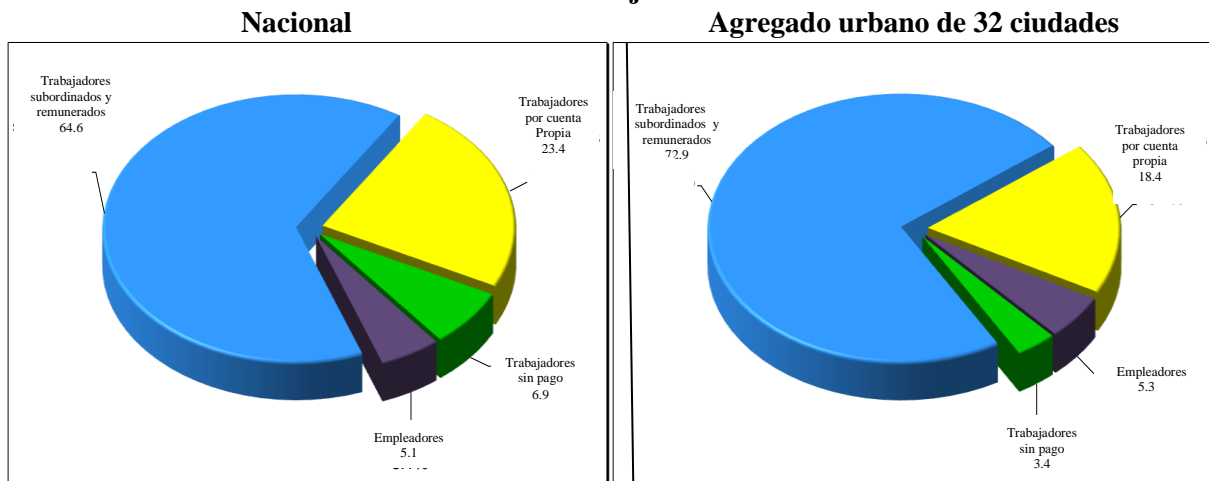
FUENTE: INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).

Características de la población ocupada

La población ocupada alcanzó 94.98% de la PEA en el séptimo mes de 2012. Del total de ocupados, el 64.6% opera como trabajador subordinado y remunerado ocupando una plaza o puesto de trabajo, 5.1% son patronos o empleadores, 23.4% trabaja de manera independiente o por su cuenta sin contratar empleados, y finalmente un 6.9% se desempeña en los negocios o en las parcelas familiares, contribuyendo de manera directa a los procesos productivos pero sin un acuerdo de remuneración monetaria.

En el ámbito urbano de alta densidad de población, conformado por 32 ciudades de más de 100 mil habitantes, el trabajo subordinado y remunerado representó 72.9% de la ocupación total, es decir 8.3 puntos porcentuales más que a nivel nacional.

POBLACIÓN OCUPADA SEGÚN SU POSICIÓN DURANTE JULIO DE 2012 – Porcentaje –



FUENTE: INEGI.

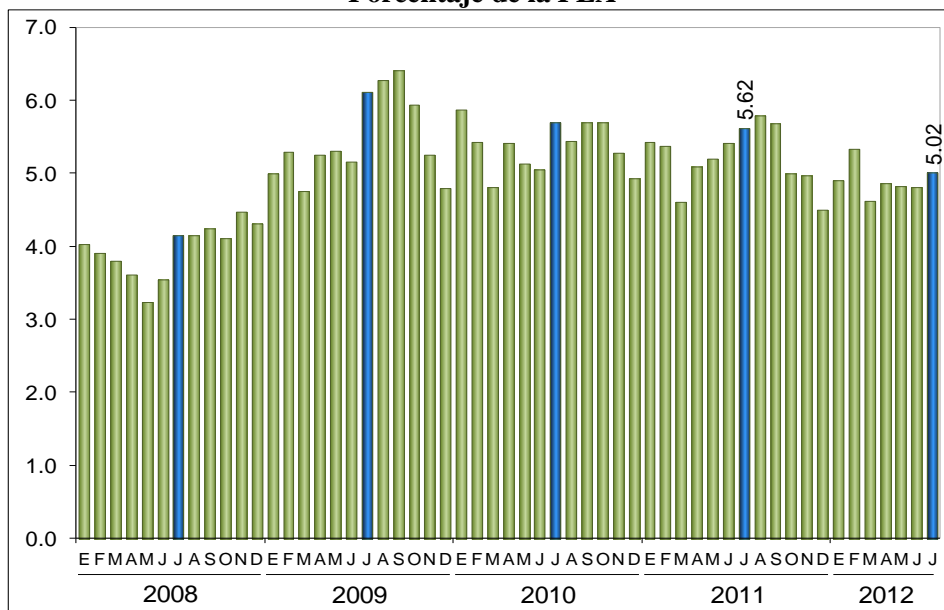
La población ocupada por sector de actividad se distribuyó de la siguiente manera: en los servicios se concentró 41.5% del total, en el comercio 19.8%, en las actividades agropecuarias 15.2%, en la industria manufacturera 14.4%, en la

construcción 7.4%, en ‘otras actividades económicas’ (que incluyen la minería, electricidad, agua y suministro de gas) 1% y el restante 0.7% no especificó su actividad.

Indicadores de la población desocupada

A nivel nacional, la tasa de desocupación (TD) fue de 5.02% de la PEA en julio de 2012, porcentaje inferior al que se presentó en el mismo mes de 2011, cuando se situó en 5.62 por ciento.

TASA DE DESOCUPACIÓN NACIONAL A JULIO DE 2012
– Porcentaje de la PEA –



FUENTE: INEGI.

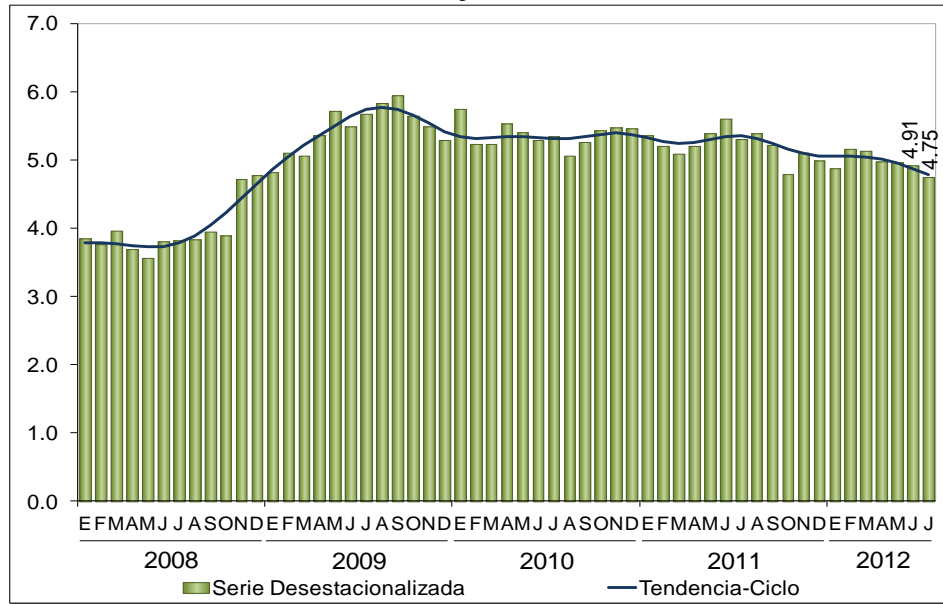
Por sexo, la TD en los hombres disminuyó de 5.50 a 4.92% entre julio de 2011 e igual mes de 2012, y la de las mujeres cayó de 5.83 a 5.17% en el mismo lapso.

En el mes que se reporta, un 26.4% de los desocupados no completó los estudios de secundaria, en tanto que los de mayor nivel de instrucción representaron al 73.6%. Las cifras para la situación de subocupación son de 42.2 y de 57.7%,

respectivamente.

Los datos desestacionalizados muestran que en julio pasado la TD alcanzó 4.75% de la PEA, nivel inferior en 0.16 puntos porcentuales a la del mes previo.

**CIFRAS DESESTACIONALIZADAS Y TENDENCIA-CICLO
TASA DE DESOCUPACIÓN NACIONAL A JULIO DE 2012
– Porcentaje de la PEA –**



FUENTE: INEGI.

En particular, al considerar solamente el conjunto de 32 principales áreas urbanas del país, en donde el mercado de trabajo está más organizado, la desocupación en este ámbito significó 5.96% de la PEA en el mes en cuestión, tasa menor en 0.75 puntos porcentuales a la observada en el séptimo mes de 2011.

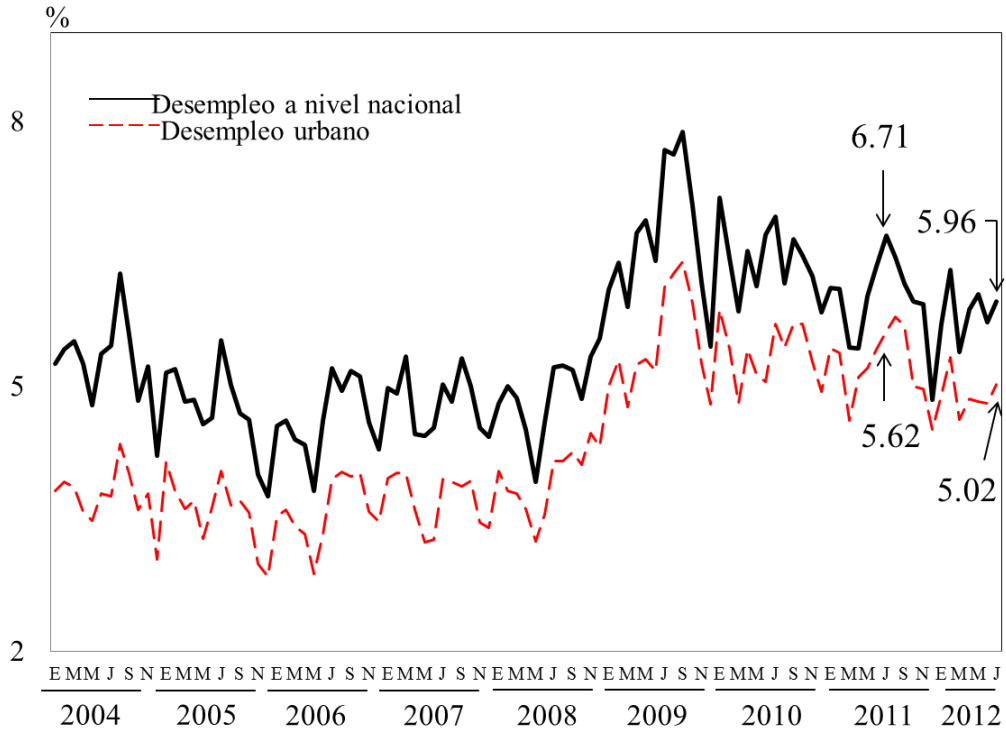
TASA DE DESOCUPACIÓN POR SEXO, EN ÁREAS URBANAS
-Porcentajes-

Concepto	Julio		Diferencias en puntos porcentuales 2012-2011
	2011	2012	
Tasa de Desocupación Urbana	6.71	5.96	-0.75
TD Hombres	6.79	6.06	-0.73
TD Mujeres	6.61	5.80	-0.81

FUENTE: INEGI.

Con base en datos desestacionalizados, la TD en el ámbito urbano disminuyó 0.05 puntos porcentuales en julio pasado respecto al mes previo.

TASA DE DESOCUPACIÓN NACIONAL Y URBANA* (ENOE)
Enero de 2004 – julio de 2012



* Agregado de 32 ciudades.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información del INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).

Tasa de desocupación por entidad federativa

Con objeto de incrementar el acervo de información estadística sobre las entidades federativas, el INEGI difunde cifras mensuales de la desocupación a nivel estatal⁷, mismas que mostraron los siguientes comportamientos:

TASA DE DESOCUPACIÓN POR ENTIDAD FEDERATIVA^{*/} -Porcentaje de la PEA-

Entidad Federativa	Julio		Entidad Federativa	Julio	
	2011	2012		2011	2012
Aguascalientes	7.23	6.53	Morelos	3.43	3.42
Baja California	5.05	6.71	Nayarit	5.50	5.11
Baja California Sur	5.88	4.84	Nuevo León	6.49	5.82
Campeche	3.50	2.09	Oaxaca	2.91	2.64
Coahuila de Zaragoza	6.27	5.67	Puebla	4.43	4.17
Colima	4.32	4.29	Querétaro	6.37	4.45
Chiapas	2.65	2.15	Quintana Roo	4.40	4.10
Chihuahua	6.81	6.82	San Luis Potosí	4.10	3.47
Distrito Federal	6.67	6.67	Sinaloa	5.74	4.71
Durango	6.28	6.88	Sonora	5.65	5.89
Guanajuato	5.88	5.96	Tabasco	6.73	5.88
Guerrero	2.80	1.85	Tamaulipas	8.81	6.67
Hidalgo	4.68	4.16	Tlaxcala	6.40	5.67
Jalisco	5.86	4.06	Veracruz de Ignacio de la Llave	3.41	3.44
Estado de México	7.20	5.95	Yucatán	2.69	2.53
Michoacán de Ocampo	2.48	3.35	Zacatecas	6.81	4.43

^{*/} Promedio móvil de tres con extremo superior.

FUENTE: INEGI.

⁷ Las Tasas de Desocupación mensuales por entidad federativa se calculan como el promedio del mes en cuestión con los dos meses anteriores (promedio móvil de tres con extremo superior). Este tratamiento busca compensar la variabilidad de los datos mensuales a niveles con mayor desagregación, ya que las cifras de donde se obtienen los indicadores mensuales de ocupación y empleo resultan de utilizar un tercio de la muestra total de viviendas. Por lo anterior, la interpretación de las tasas de desocupación mensual por entidad federativa debe centrarse en sus tendencias, más que en los datos puntuales. Estos últimos deberán considerarse como cifras preliminares de la información trimestral.

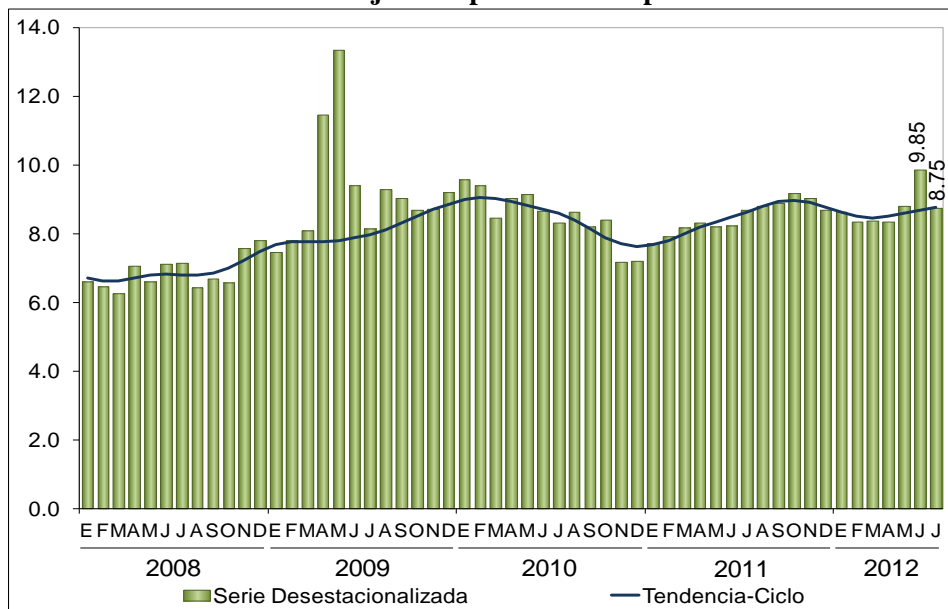
Indicadores de la población subocupada

La información preliminar de la ENOE durante julio de 2012 señala que la población subocupada, medida como aquella que declaró tener necesidad y disponibilidad para trabajar más horas representó 8.9% de la población ocupada. Esta proporción no presentó cambio respecto a la del mismo mes de un año antes.

El porcentaje de subocupación es más alto en los hombres que en las mujeres, correspondiendo a esta categoría el 9.5% de la población ocupada masculina frente al 7.8% de la femenina, en julio de este año.

En su comparación mensual, con cifras desestacionalizadas este indicador registró una disminución de 1.10 puntos porcentuales en julio pasado respecto al mes inmediato anterior.

**CIFRAS DESESTACIONALIZADAS Y TENDENCIA-CICLO
TASA DE SUBOCUPACIÓN AL MES DE JULIO DE 2012
– Porcentaje de la población ocupada –**



FUENTE: INEGI.

Tasas complementarias

Con el fin de proporcionar a los usuarios mayores elementos que apoyen el análisis de las características del mercado laboral de nuestro país, el INEGI genera mensualmente un conjunto de indicadores complementarios sobre la calidad de inserción en el mercado laboral, tomando en cuenta distintos aspectos que van más allá de las mediciones tradicionales y que recogen la heterogeneidad de circunstancias que se presentan específicamente en México. Es importante subrayar que el resultado de estas tasas no es sumable a lo que se desprende de otras, ya que un mismo grupo o segmento poblacional puede estar presente en más de una de ellas y además porque no todos los porcentajes que a continuación se mencionan quedan referidos al mismo denominador.

La Tasa de Ocupación Parcial y Desocupación considera a la población desocupada y la ocupada que trabajó menos de 15 horas a la semana, no importando si estos ocupados con menos de 15 horas que se añaden se hayan comportado o no como buscadores de empleo. Ésta se ubicó en 11.33% respecto de la PEA en julio del presente año, nivel similar al de 11.28% de igual mes de un año antes.

La Tasa de Presión General incluye además de los desocupados, a los ocupados que buscan empleo, por lo que da una medida global de la competencia por plazas de trabajo conformada no sólo por los que quieren trabajar sino por los que teniendo un empleo quieren cambiarlo o también los que buscan otro más para tener un segundo trabajo. Dicha tasa descendió de 9.45% de la PEA en el séptimo mes de 2011 a 8.97% en igual mes de este año.

La Tasa de Trabajo Asalariado representa a la población que percibe de la unidad económica para la que trabaja un sueldo, salario o jornal, por las actividades realizadas. La tasa cayó de 60.90 a 60.13% respecto a la población ocupada, en el período de referencia.

La Tasa de Trabajo Asalariado representa a la población que percibe de la unidad económica para la que trabaja un sueldo, salario o jornal, por las actividades realizadas. La tasa cayó de 60.90 a 60.13% respecto a la población ocupada, en el período de referencia.

Tasa de Condiciones Críticas de Ocupación. Éste es un indicador de condiciones inadecuadas de empleo desde el punto de vista del tiempo de trabajo, los ingresos o una combinación insatisfactoria de ambos y resulta particularmente sensible en las áreas rurales del país. Incluye a las personas que se encuentran trabajando menos de 35 horas a la semana por razones ajenas a sus decisiones, más las que trabajan más de 35 horas semanales con ingresos mensuales inferiores al salario mínimo y las que laboran más de 48 horas semanales ganando hasta dos salarios mínimos. El indicador se calcula como porcentaje de la población ocupada. La tasa se incrementó de 11.15 a 12.21% entre julio de 2011 y el mismo mes de 2012.

Tasa de Ocupación en el Sector Informal. Se refiere a todas las personas que trabajan para unidades económicas no agropecuarias operadas sin registros contables y que funcionan a partir de los recursos del hogar o de la persona que encabeza la actividad sin que se constituya como empresa, de modo que la actividad en cuestión no tiene una situación identificable e independiente de ese hogar o de la persona que la dirige y que por lo mismo tiende a concretarse en una muy pequeña escala de operación. Esta tasa representó 28.87% de la población ocupada en el mes que se reporta; un año antes fue de 28.53 por ciento.

**TASAS COMPLEMENTARIAS DE OCUPACIÓN Y DESOCUPACIÓN
DURANTE JULIO
-Porcentajes-**

Concepto	2011	2012
Tasa de Participación ^{1/}	59.30	60.20
Tasa de Desocupación ^{2/}	5.62	5.02
Tasa de Ocupación Parcial y Desocupación ^{2/}	11.28	11.33
Tasa de Presión General ^{2/}	9.45	8.97
Tasa de Trabajo Asalariado ^{3/}	60.90	60.13
Tasa de Subocupación ^{3/}	8.85	8.88
Tasa de Condiciones Críticas de Ocupación ^{3/}	11.15	12.21
Tasa de Ocupación en el Sector Informal ^{3/}	28.53	28.87

^{1/} Tasa calculada respecto a la población en edad de trabajar.

^{2/} Tasas calculadas respecto a la población económicamente activa.

^{3/} Tasas calculadas respecto a la población ocupada.

FUENTE: INEGI.

Fuente de información:

<http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/comunicados/ocupbol.pdf>

Aspectos metodológicos

La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) se aplica a los miembros del hogar de una vivienda seleccionada por medio de técnicas de muestreo.

El esquema de muestreo es probabilístico, bietápico, estratificado y por conglomerados; tiene como unidad última de selección las viviendas particulares y como unidad de observación a las personas.

Una vez que una vivienda ha sido seleccionada se le vuelve a visitar cada tres meses hasta completar un total de cinco visitas. Llegado a este punto todo el grupo de viviendas que completó ese ciclo es sustituido por otro grupo que inicia su propio ciclo. A estos grupos de viviendas según el número de visitas que han tenido se les denomina paneles de muestra y en cada momento en campo hay cinco paneles, es decir cinco grupos de viviendas que se encuentran por entrar ya sea en su primera, segunda, tercera, cuarta o quinta visita. Así, siempre hay una quinta parte de la muestra que es totalmente nueva en tanto que las otras cuatro quintas partes ya habían sido visitadas tres meses atrás. Este esquema permite darle a la muestra una combinación de estabilidad y renovación al tiempo que favorece a los investigadores especializados tanto en la temática laboral como demográfica rastrear los cambios que han tenido los hogares a lo largo del tiempo que permanecieron en la muestra (estudios longitudinales).

El hecho de que cada vivienda tenga una probabilidad de selección se traduce en que todos sus residentes son representativos de otros muchos en su área de residencia (dominio de muestra) tanto en sus características sociodemográficas como socioeconómicas, de modo que los resultados obtenidos se generalizan para toda la población que representan, lo cual se hace mediante los denominados factores de expansión, que son el inverso de las probabilidades de selección de las

viviendas. Cada factor de expansión toma pues en cuenta el estrato socioeconómico y el ámbito geográfico que corresponde a la vivienda seleccionada.

Cabe señalar que los factores de expansión se corrigen por el porcentaje de viviendas habitadas y seleccionadas en muestra, más las seleccionadas pero no entrevistadas ya sea por rechazo o por no encontrarse nadie al momento de la visita. Además, para asegurar que se obtenga la población total, los factores de expansión ajustados por la no respuesta se corrigen por la proyección de población acordada por un grupo colegiado conformado por expertos demógrafos del Consejo Nacional de Población, el Colegio de México y el INEGI.

La encuesta está diseñada para dar resultados a nivel nacional y el agregado de 32 áreas urbanas para cada trimestre del año. También permite que el nivel nacional pueda desagregarse en cuatro dominios: I) localidades de 100 mil y más habitantes, II) de 15 mil a 99 mil 999 habitantes, III) de 2 mil 500 a 14 mil 999 habitantes y IV) menos de 2 mil 500 habitantes. A su vez, en cada trimestre se acumula un número suficiente de viviendas (120 mil 260) para tener representatividad por entidad federativa, en tanto que el agregado de 32 áreas urbanas puede arrojar datos para cada una de ellas. Como preliminar de la información trimestral se proporciona asimismo información mensual con un tercio de la muestra; ese tercio no permite la desagregación arriba descrita para el trimestre pero sí garantiza tener, para cualquier mes transcurrido, el dato nacional y el del agregado de 32 áreas urbanas, de modo que puedan contrastarse para uno y otro ámbito (nacional y urbano) los niveles que respectivamente presentan la desocupación y la subocupación.

En el plano conceptual, la ENOE toma en cuenta los criterios que la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) propone dentro del

marco general de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), lo que permite delimitar con mayor claridad a la población ocupada y a la desocupada, además de facilitar la comparabilidad internacional de las cifras de ocupación y empleo. La ENOE asimismo incorpora el marco conceptual de la OIT y las recomendaciones del Grupo de Delhi relativas a la medición de la ocupación en el Sector Informal. La encuesta está diseñada para identificar sin confundir los conceptos de desocupación, subocupación e informalidad, así como también para tomar en cuenta y darles un lugar específico a aquellas otras personas que no presionan activamente en el mercado laboral porque ellas mismas consideran que ya no tienen oportunidad alguna de competir en él (mujeres que por dedicarse al hogar no han acumulado experiencia laboral, personas maduras y de la tercera edad, etcétera).

A lo anterior se añade el que el diseño de la ENOE está enfocado a proporcionar abundantes elementos para caracterizar la calidad de la ocupación en México al considerarse que este aspecto es analíticamente tan relevante como el de la desocupación misma o cualquier otro fenómeno de desequilibrio entre oferta y demanda de trabajo. No menos importante es que el diseño de la encuesta ha abierto más posibilidades para el enfoque de género relativo tanto al ámbito del trabajo como a la marginación con respecto a dicho ámbito.

Es importante destacar que la gran mayoría de las series económicas se ven afectadas por factores estacionales. Éstos son efectos periódicos que se repiten cada año y cuyas causas pueden considerarse ajenas a la naturaleza económica de las series, como son las festividades, el hecho de que algunos meses tienen más días que otros, los períodos de vacaciones escolares, el efecto del clima en las diferentes estaciones del año, y otras fluctuaciones estacionales como, por ejemplo, la elevada producción de juguetes en los meses previos a la Navidad provocada por la expectativa de mayores ventas en diciembre.

En este sentido, la desestacionalización o ajuste estacional de series económicas consiste en remover estas influencias intra-anales periódicas, debido a que su presencia dificulta diagnosticar o describir el comportamiento de una serie económica al no poder comparar adecuadamente un determinado trimestre con el inmediato anterior. Analizar la serie desestacionalizada ayuda a realizar un mejor diagnóstico y pronóstico de la evolución de la misma, ya que facilita la identificación de la posible dirección de los movimientos que pudiera tener la variable en cuestión, en el corto plazo. Cabe señalar que las series desestacionalizadas de los totales se calculan de manera independiente a la de sus componentes.”

Fuente de información:

<http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/comunicados/estrucbol.pdf>

Mercado de trabajo en España

El Banco de España publicó en su *Boletín Económico* de julio-agosto de 2012, el *Informe Trimestral de la Economía Española*, en el documento se abordan, entre otros aspectos, la evolución reciente del empleo en ese país. De igual forma, presenta dos artículos mediante los que profundizan el estudio de la situación actual de este indicador, titulados: “Análisis Sectorial de la Relación entre la Actividad y el Empleo en la Economía Española” y “El Empleo de la Unión Económica y Monetaria (UEM) en 2011”, los cuales se reproducen a continuación.

Empleo y Desempleo en España

“En relación con el mercado laboral, la evolución de la actividad en el segundo trimestre se tradujo en una continuación del proceso de destrucción neta de puestos de trabajo. Los últimos datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) disponibles se refieren al primer trimestre. Según estos datos, el empleo disminuyó en ese período un 4% en tasa interanual, frente al -3.3% del último trimestre de 2011. Esta evolución fue paralela a la mostrada por los ocupados de la Contabilidad Trimestral de España (CNTR), según puede apreciarse en el gráfico: *Valor Agregado Bruto y Empleo por Ramas de Actividad*. Por ramas de actividad, el deterioro de la ocupación fue generalizado, con la excepción de la industria, que suavizó su ritmo de caída. Además, destacó la reducción del empleo en los servicios de no mercado. Como la población activa continuó estabilizada, el retroceso del empleo se trasladó íntegramente a un aumento de la tasa de desempleo, que se elevó hasta el 24.4% en el primer trimestre, 1.6 puntos porcentuales superior al cierre de 2011. Respecto a la evolución del mercado de trabajo en el segundo trimestre, las afiliaciones a la Seguridad Social mantienen la tónica de caída del empleo, que se reflejó en una tasa interanual del -3.2%, retroceso que supera en seis décimas al observado en los tres primeros meses del

año. El descenso intertrimestral, en términos ajustados de estacionalidad, fue de igual magnitud al observado en el primer trimestre de 2012 (-0.9%). La intensificación de las caídas interanuales de la afiliación fue generalizada por ramas de actividad, siendo este el primer trimestre en que los afiliados en los servicios de no mercado⁸ presentan una tasa negativa (-1.3%) desde que existen series homogéneas. La construcción siguió mostrando los ritmos de descenso más elevados (-17.3%), seguida de la industria (-5.2%), siendo estos más modestos en la agricultura (-1%) y en el total de servicios (-1.6%). Conviene resaltar, no obstante, la menor caída observada en junio, que se debió a la evolución positiva del sector de servicios —en parte, afectado por la finalización del plazo para adecuarse a la nueva regulación del servicio doméstico—. La evolución de los afiliados en este segundo trimestre sería compatible con un nuevo debilitamiento del empleo en términos interanuales.

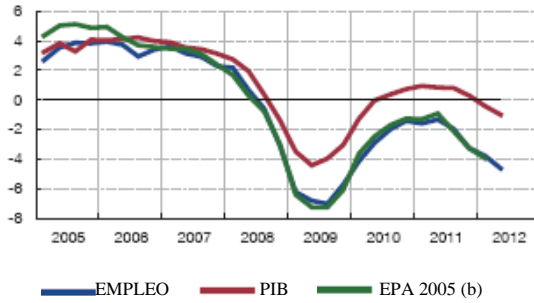
Por su parte, la contratación registrada en el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) experimentó un retroceso interanual del -4.8% en el segundo trimestre, suavizando en tres puntos la caída del período precedente. En esta ocasión, se moderaron tanto el descenso de los contratos temporales como el de los indefinidos, aunque de forma bastante más intensa en este último caso, de forma que el peso de esta modalidad en el total de la contratación se situó en el 8%. Dentro de este grupo, destaca el abultado crecimiento que registraron los contratos ordinarios iniciales, entre los que se encuentra el nuevo contrato de emprendedores⁹, aprobado en febrero de este año por el *Real Decreto Ley 3/2012*, si bien no se dispone de información desagregada que permita una valoración más detallada sobre su utilización por parte de las empresas.

⁸ Agregación de las secciones de AAPP y de Defensa, Educación y Sanidad de los regímenes general y autónomo.

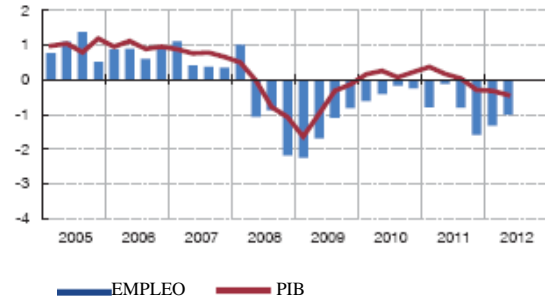
⁹ Dirigido a pequeñas y medianas empresas, con diferentes incentivos fiscales y bonificaciones. Únicamente se diferencia del ordinario general por tener un período de prueba de un año.

VALOR AGREGADO BRUTO Y EMPLEO POR RAMAS DE ACTIVIDAD^{a/} -Por ciento-

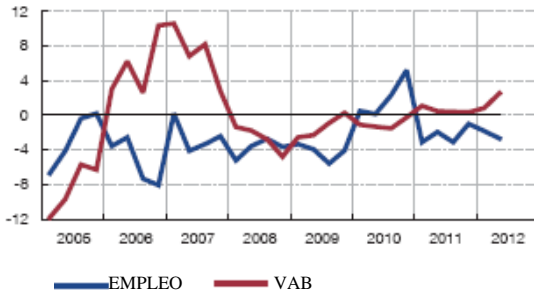
Total economía



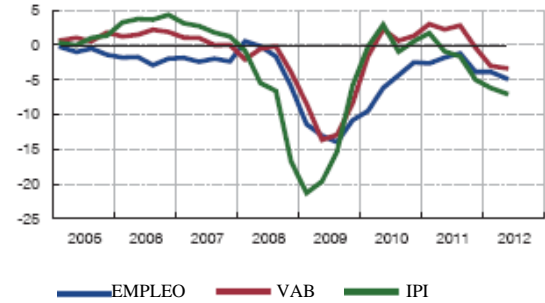
Total economía^{c/}



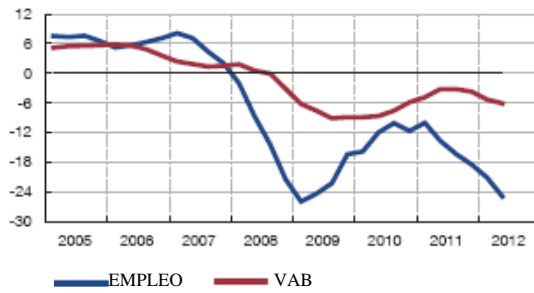
Agricultura



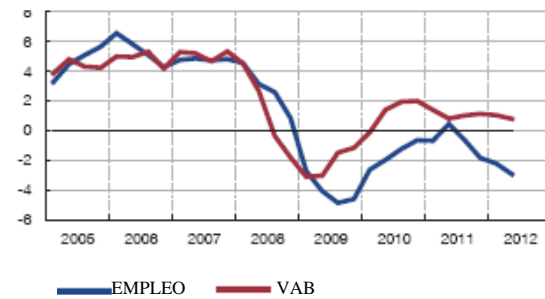
Industria y energía



Construcción



Servicios de mercado



^{a/} Tasas interanuales calculadas sobre series ajustadas de estacionalidad, excepto sobre series brutas en la EPA. Empleo en términos de puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo. Para los trimestres incompletos, tasa interanual del período disponible dentro del trimestre.

^{b/} Series enlazadas en el Servicio de Estudios del Banco de España en función de la información de la muestra testigo realizada con la metodología vigente hasta el cuarto trimestre de 2004.

^{c/} Tasas intertrimestrales, calculadas sobre series ajustadas de estacionalidad.

FUENTE: Instituto Nacional de Estadística y Banco de España.

Por último, el desempleo registrado mostró una tasa interanual del 11.9% en el segundo trimestre (más de dos puntos superior a la del primero), si bien se observó un descenso importante en junio (de 99 mil personas en comparación con mayo). Esta evolución de los afiliados y del desempleo registrado parece indicar que la tasa de desocupación podría estabilizarse en el segundo trimestre de 2012.”

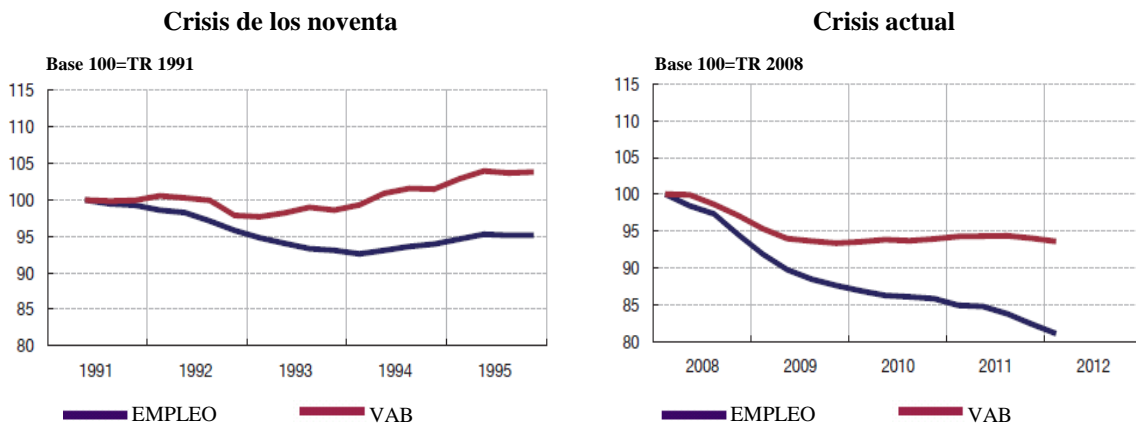
Fuente de información:

<http://www.bde.es/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/BoletinEconomico/12/Jul/Fich/be1207.pdf>

Un análisis sectorial de la relación entre la actividad y el empleo en la economía española¹⁰

“Uno de los rasgos principales de la crisis que se inició en la economía española a mediados del año 2008 es la intensidad del proceso de destrucción de empleo¹¹. Desde ese momento han desaparecido casi 3 millones de empleos en el sector privado, alrededor del 19% de los existentes en 2008, mientras que el descenso acumulado del PIB ha sido menos acusado (en torno al 5%), con lo que la productividad ha mantenido el comportamiento anticíclico que habitualmente muestra en España. Éste queda patente en el gráfico siguiente, donde se observa que las dos últimas recesiones se han caracterizado por una fuerte y brusca pérdida de puestos de trabajo¹². La actual fase de ajuste destaca por presentar una caída más pronunciada del número de ocupados, aunque también por una mayor duración del descenso de la actividad. También desde una perspectiva internacional, la pérdida de empleo acumulada en España es muy superior a la observada en otros países con caídas similares del producto.

EMPLEO Y VALOR AÑADIDO EN LA ECONOMÍA DE MERCADO



^{a/} El punto de origen es el trimestre anterior a la caída del empleo de la economía del mercado.

FUENTE: Instituto Nacional de Estadística y Banco de España.

¹⁰ Este artículo ha sido elaborado por Alberto Urtaun, Mario Izquierdo y Eva Ortega, de la Dirección General del Servicio de Estudios del Banco de España.

¹¹ Véase Ortega y Peñalosa (2012) para una descripción detallada de la recesión.

¹² Medido como puestos de trabajo a tiempo equivalente completo.

Esta excesiva volatilidad del empleo no es un fenómeno nuevo en la economía española. Por ejemplo, en FMI (2010) se estima la elasticidad del desempleo a las variaciones en el PIB para un amplio conjunto de países, encontrándose que España presenta la mayor elasticidad entre los países desarrollados. En términos históricos, en Banco de España (2012)¹³ se muestra cómo al inicio de la actual crisis la respuesta del desempleo al descenso del PIB fue incluso superior a la registrada en el pasado, a diferencia de lo ocurrido en otros países europeos, en parte debido a la intensa utilización en estos últimos de programas de reducción del tiempo de trabajo.

Son varias las posibles causas subyacentes a esta reacción del empleo más que proporcional al descenso de la actividad. La primera podría descansar en los cambios en la estructura productiva, pues la intensidad de uso del factor trabajo puede ser muy diferente en las distintas ramas de actividad, ya que estas utilizan diferentes combinaciones de los factores productivos. Este factor podría ser especialmente relevante en el caso español, dado que los cambios en los pesos relativos de las distintas ramas han sido muy intensos desde el inicio de la crisis. En particular, el peso del sector de la construcción, especialmente intensivo en el uso del factor trabajo, alcanzó en la fase de expansión niveles elevados, y desde entonces la fuerte caída de la actividad en este sector se ha traducido en una pérdida de empleo también significativa.

Una segunda explicación estaría relacionada con factores que afectan al conjunto de la economía, como pueden ser las instituciones del mercado de trabajo. Así, las rigideces que impiden una rápida adaptación de los salarios, tiempo de trabajo y otras condiciones laborales a los cambios en la situación económica podrían explicar esa elevada respuesta del empleo a la actividad, que se observa de forma más acusada en las recesiones. Por otra parte, un mercado de trabajo dual, como se

¹³ Recuadro 1.3 del *Informe Anual, 2011*.

argumenta en Costain *et al.* (2010), da lugar a una volatilidad muy elevada del empleo al generar una intensa creación de puestos de trabajo en las fases expansivas del ciclo económico, que se concentra en ocupaciones de baja productividad, fundamentalmente con contratos temporales. Estos empleos son destruidos con mucha rapidez en las fases recesivas, puesto que, ante la llegada de una perturbación negativa sobre la actividad, dejan de ser rentables para las empresas, lo que se ve favorecido, además, por sus reducidos costos de extinción.

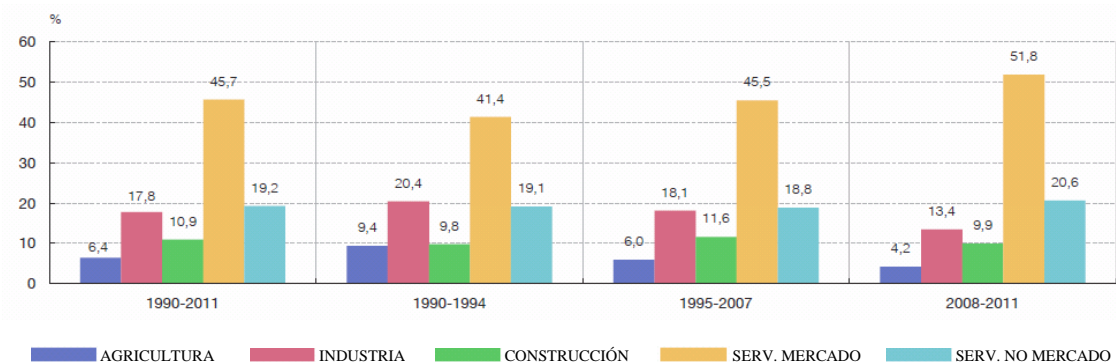
En este artículo se realiza un análisis empírico de la reacción del empleo ante la actividad económica mediante un enfoque desagregado por ramas, que permite analizar en qué medida dicha relación se ve afectada por los cambios en la estructura productiva o si, por el contrario, obedece a factores más fundamentales vinculados al propio funcionamiento del mercado de trabajo. Efectuar un diagnóstico preciso sobre esta cuestión resulta pertinente de cara a determinar en qué medida las últimas reformas introducidas en el mercado laboral pueden alterar una pauta de respuesta del empleo que se ha revelado persistente y que tiene efectos muy nocivos sobre la economía en su conjunto. La siguiente sección estudia el impacto sobre la evolución de la productividad de los cambios en la composición sectorial. En el tercer apartado se analizan las posibles variaciones en el tiempo de los coeficientes que definen la relación empleo-actividad. A continuación, se estima si existen cambios significativos en dicha relación entre los períodos de expansión y recesión de la economía española en las principales ramas productivas. La última sección incluye las principales conclusiones del artículo.

Evolución de la estructura por ramas productivas y su efecto sobre la relación actividad-empleo

En el gráfico siguiente se presenta cómo han evolucionado los pesos relativos, en términos del número de ocupados, de las principales ramas de actividad durante las

dos últimas décadas. El primer rasgo que cabe destacar es que, como es habitual en las economías desarrolladas, los servicios de mercado concentran una parte creciente del empleo. En concreto, estos representan en la actualidad algo más del 50% del total, con un incremento de cerca de 10 puntos porcentuales de su importancia relativa desde principios de los años noventa. De hecho, desde el inicio de la crisis esta tendencia se ha intensificado, al haberse concentrado las pérdidas de empleo en las ramas industriales y la construcción. Existen diversos factores que han favorecido este aumento tendencial del peso de los servicios en las economías desarrolladas¹⁴. Desde la óptica de la demanda, se ha producido un desplazamiento de la misma hacia los servicios con una mayor elasticidad renta y, además, el progresivo envejecimiento de la población y la incorporación de la mujer al mercado de trabajo han aumentado la demanda de determinados servicios. Desde el lado de la oferta, entre otros factores, se ha producido una transformación estructural de la industria que ha incrementado considerablemente la externalización hacia empresas especializadas de algunas de las actividades de servicios que antes se realizaban en la propia empresa.

EVOLUCIÓN DE LA ESTRUCTURA PRODUCTIVA (EMPLEO)



FUENTE: Instituto Nacional de Estadística y Banco de España.

¹⁴ Véase Gordo *et al.* (2006).

Un análisis más desagregado de las ramas de servicios con datos desde el año 2000¹⁵ muestra que, aunque se observa un incremento generalizado en todas ellas, es la rama de Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas, que casi ha doblado su peso relativo (desde el 6.5% del año 2000 hasta superar el 11% en 2011), y la rama de Comercio, Transporte y Hostelería (con un aumento de unos 2 puntos porcentuales, hasta alcanzar el 28% del empleo total) son las que acumulan los aumentos más importantes en su peso relativo.

Por el contrario, en las ramas industriales se observa un descenso paulatino en su participación sobre el empleo total, pasando de un 20% a principios de los años noventa a cerca de un 13% en el período más reciente. Por su parte, los ocupados en la rama de la construcción alcanzaron su máxima participación sobre el total en el año 2007 (un 14%), si bien tras la crisis convergieron rápidamente a un nivel más similar al observado en otros países de nuestro entorno, hasta situarse en el 7% en el primer trimestre de 2012. Finalmente, la agricultura ha mantenido una senda descendente durante el período analizado, hasta representar solo algo más del 4% del empleo total al final del período analizado, aunque durante los años correspondientes a la recesión se aprecia una cierta estabilización en su peso relativo.

Dadas estas importantes transformaciones en la estructura de la actividad por ramas, la relación entre empleo y valor agregado a nivel agregado podría haber cambiado de manera sustancial a lo largo de este período, reflejando las distintas combinaciones de factores productivos utilizadas en cada rama de actividad. Un análisis desagregado del crecimiento de la productividad aparente del trabajo, es decir, de la evolución de la tasa entre la variación de la actividad y la de la ocupación, puede contribuir a determinar en qué medida los cambios en la

¹⁵ Esta desagregación de las ramas de servicios solo está disponible desde el año 2000, según la Contabilidad Nacional Trimestral en base 2008 publicada por el INE.

composición sectorial han sido relevantes. En particular, se utiliza la siguiente descomposición, basada en Antipa (2008):

$$\frac{\Delta\lambda_t}{\lambda_t} = \sum_i \left(q_{it-1} \frac{\Delta\lambda_{it}}{\lambda_{it}} \right) + \sum_i \left(\Delta n_{it} \frac{\lambda_{it-1}}{\lambda_{t-1}} \right) + \sum_i q_{it-1} \left(\frac{\Delta n_{it}}{n_{it}} \frac{\Delta\lambda_{it}}{\lambda_{it}} \right)$$

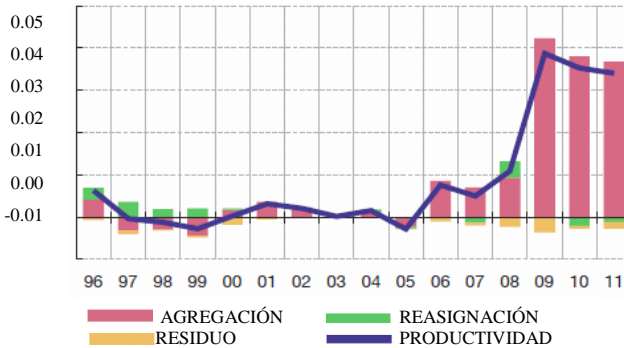
donde λ_{it} representa la productividad aparente en la rama i , q_{it} el peso de la rama i en el valor añadido y n_{it} su peso en el empleo. Es decir, el crecimiento agregado de la productividad no es más que la suma de tres términos. El primero de ellos es la suma ponderada, por el valor agregado, de los crecimientos de la productividad de cada rama individual (lo que podemos denominar 'efecto agregación'), el segundo término mide la aportación al crecimiento de la productividad de la reasignación de empleo entre las ramas con diferentes niveles de productividad (efecto reasignación) y el tercero es un efecto residual de pequeña magnitud fruto de los productos cruzados de ambos efectos.

En el panel izquierdo del gráfico siguiente se presentan los resultados de esta desagregación desde 1996 hasta 2011 para los siguientes cuatro sectores: agricultura, industria y energía, construcción y servicios de mercado. Se observa con claridad que el factor más importante a la hora de explicar la evolución de la productividad es el efecto agregación, es decir, la suma de la evolución de dicha variable en cada rama de actividad¹⁶. En concreto, el panel derecho del gráfico siguiente muestra cómo al inicio de la crisis fue la evolución de la productividad en la construcción la que impulsó el crecimiento agregado de dicha variable, aunque a partir del año 2010 también la industria y los servicios de mercado realizaron contribuciones importantes a dicho crecimiento.

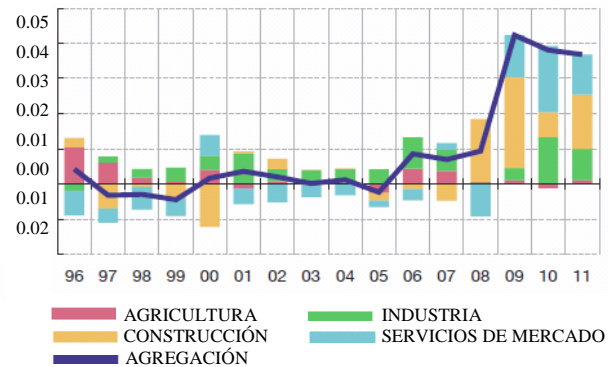
¹⁶ Estos resultados se mantienen incluso cuando se calcula el efecto agregación suponiendo pesos constantes para cada rama de actividad, confirmándose así el reducido papel de los cambios en los pesos relativos en la evolución agregada de la productividad.

EVOLUCIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD EN LA ECONOMÍA DE MERCADO

DESCOMPOSICIÓN EN LOS DISTINTOS FACTORES



CONTRIBUCIONES DE CADA RAMA AL FACTOR AGREGACIÓN



FUENTE: Instituto Nacional de Estadística y Banco de España.

Según estos resultados, el papel del efecto reasignación a la hora de explicar el reepunte de la productividad observado desde el inicio de la crisis ha sido muy pequeño. Esto refleja que, a pesar de la intensidad de los cambios en la composición sectorial del empleo antes mencionados, la reasignación de puestos de trabajo se ha producido entre ramas con niveles de productividad similares, de forma que el impacto sobre la evolución agregada de la productividad es reducido.

Estimación de los cambios en el tiempo de la relación actividad-empleo

Como se ha visto en el apartado anterior, los efectos composición ligados a los cambios en la estructura del empleo por ramas no bastan para explicar la intensidad del ajuste del empleo en la actual etapa recesiva. Una forma de analizar este hecho es estimar la relación actividad-empleo en la economía española permitiendo coeficientes variables en el tiempo. En concreto, se estima, con datos trimestrales entre 1980 y 2011 una ecuación como la siguiente:

$$\Delta_4 n_t = \alpha_t + \beta_t \Delta_4 y_{t-1} + \gamma \Delta_4 w_{t-1} + \epsilon_t$$

donde n_t es el empleo, y_t el valor añadido bruto, w_t el salario real de la economía de mercado y e_t el residuo. En este modelo se permite que tanto la constante de la ecuación (α) como la elasticidad del empleo ante el producto (β) puedan cambiar en cada momento del tiempo, suponiendo que siguen un paseo aleatorio.

En este modelo, un comportamiento anticíclico de la productividad como el observado en la economía española sería coherente tanto con estimaciones en las que la constante (α) de esta ecuación se hiciera más negativa en los períodos de recesión¹⁷ como con estimaciones de la elasticidad (β) superiores a la unidad¹⁸. De hecho, los resultados obtenidos van en esta dirección. Por una parte, la elasticidad se estima en torno a 1.16 para el promedio del período analizado, sin cambios significativos según la fase cíclica de la economía. Por otra parte, se estima que la constante varía apreciablemente con el ciclo, fluctuando entre un valor de -1.2 en el promedio de los años de expansión y un valor de -2.1 en los decaída de la actividad¹⁹.

Cambios en la relación empleo-producto por ramas según el momento cíclico

En el apartado anterior se ha mostrado cómo la relación entre el empleo y la actividad parece cambiar de forma sustancial en España según el momento del ciclo económico. A continuación se analiza en qué medida estos cambios se producen en las distintas ramas de actividad y si son significativos. Para ello se estiman ecuaciones de empleo, teniendo en cuenta el conjunto de determinantes que pueden afectar a su evolución, utilizando una especificación del tipo de

¹⁷ Ya que el crecimiento del empleo sería inferior para una misma variación del producto en estos períodos.

¹⁸ Con elasticidad mayor que 1, las variaciones del empleo superan a las de la actividad, con lo que en expansiones la productividad cae y crece en las recesiones.

¹⁹ Estas estimaciones se han realizado también para cada una de las principales ramas de actividad. Aunque los resultados muestran diferencias apreciables en los parámetros de las ecuaciones para las distintas ramas, el resultado principal es que se observan cambios de similar magnitud a los presentados en el agregado en todas ellas a lo largo de las distintas fases del ciclo económico.

mecanismo de corrección del error por ramas de actividad²⁰. Estas ecuaciones permiten que tanto la constante como la elasticidad del empleo a la actividad puedan variar entre las fases de expansión y recesión, y se especifican de la siguiente forma:

$$\Delta n_t = \alpha_1 (n_{t-1} - n_{t-1}^*) + (\alpha_2 + \alpha_3^e) + \alpha_4 \Delta y_t^e + (\alpha_4 + \alpha_5^r) \Delta y_t^r + \alpha_6 \Delta n_{t-1} + \alpha_7 \Delta w_t + \epsilon_t$$

donde los superíndices 'e' y 'r' se refieren a los períodos de expansión y recesión, respectivamente²¹, y n^* es el nivel de empleo de equilibrio de largo plazo estimado en función de sus determinantes habituales, es decir, actividad, salario real y productividad total de los factores.

En el cuadro siguiente se muestran los resultados de estas estimaciones realizadas con datos trimestrales entre 1980 y 2011 para las principales ramas productivas. En primer lugar, cabe destacar que en la relación de largo plazo se estima una elasticidad mayor que uno del empleo a la actividad económica. Este valor captura cómo el empleo en España se caracteriza por una elevada volatilidad. Esta elasticidad es superior a uno en todas las ramas analizadas, salvo la agricultura, y es especialmente alta en el sector de la construcción. En esta relación de largo plazo, cabe destacar también las diferencias en el coeficiente del salario real por ramas productivas, observándose una mayor sensibilidad del empleo ante variaciones del salario real en el sector servicios.

²⁰ Una derivación de estas ecuaciones puede encontrarse en Estrada *et al.* (2004). En Hurtado *et al.* (2011) se encuentra la estimación actualizada de esta ecuación para la economía de mercado.

²¹ El fechado del ciclo para distinguir entre los períodos de expansión y de recesión en la economía española se ha tomado de Berge y Jordá (2011).

ECUACIONES DE EMPLEO

Coeficientes estimados (p-valor entre paréntesis)							
Largo Plazo							
	Constante	Actividad	Salario real	PTF			
Agricultura	8.2 (0.00)	-0.06 (0.19)	-0.35 (0.00)	-0.01 (0.00)			
Industria y energía	-3.50 (0.00)	1.18 (0.00)	-0.08 (0.04)	-0.01 (0.00)			
Construcción	-5.70 (0.00)	1.47 (0.00)	-0.36 (0.00)	-0.01 (0.00)			
Servicios de mercado	-2.26 (0.00)	1.12 (0.00)	-0.72 (0.00)	-0.01 (0.00)			
Corto plazo							
	Mecanismo corrección del error	Constante	Constante ^{a/}	Empleo retardado	Actividad	Actividad ^{a/}	Salario real
Agricultura	-0.15 (0.00)	-0.01 (0.00)	0.00 (0.25)	-0.22 (0.02)	0.13 (0.02)	-0.20 (0.20)	-0.05 (0.13)
Industria y energía	-0.16 (0.00)	0.00 (0.88)	-0.01 (0.00)	0.20 (0.03)	0.25 (0.01)	-0.05 (0.71)	-0.10 (0.02)
Construcción	-0.02 (0.34)	0.00 (0.79)	-0.02 (0.00)	0.37 (0.00)	0.38 (0.00)	-0.39 (0.03)	-0.15 (0.00)
Servicios de mercado	-0.09 (0.02)	0.01 (0.00)	-0.01 (0.00)	0.34 (0.00)	0.20 (0.00)	-0.03 (0.76)	-0.13 (0.00)

^{a/} Efecto marginal en las recesiones.

FUENTE: Banco de España.

Las estimaciones de la relación de corto plazo, que se presentan en el panel inferior del cuadro anterior, muestran algunas diferencias entre las distintas ramas productivas. En particular, la construcción y los servicios de mercado presentan una mayor persistencia de las fluctuaciones en el empleo, tanto por los coeficientes más elevados del empleo retardado como por los menores valores del mecanismo de corrección del error, es decir, la velocidad a la que se corrigen las desviaciones respecto de la relación de largo plazo.

En cuanto a las diferencias según la fase cíclica de la economía, se observa que para todas las ramas de actividad, salvo la agricultura, la constante de la regresión es más baja en los períodos de recesión, es decir, se produce un cambio en la relación entre el empleo y la actividad, de forma que para una misma variación de esta última el crecimiento del número de puestos de trabajo es inferior²². Esta reacción del empleo más que proporcional al descenso de la actividad ha sido claramente observada desde el inicio de la última etapa de recesión y, de hecho, generó un efecto amplificador sobre la propia crisis, dado su impacto sobre la demanda agregada. Por otro lado, los resultados del cuadro anterior muestran que los cambios en la elasticidad del empleo al valor agregado según sea la fase cíclica no son significativos, salvo en el sector de la construcción.

Los resultados de estas estimaciones pueden servir, además, para ilustrar la potencial contribución positiva de una mayor adecuación salarial a la situación de la economía. Para ello, se ha realizado un ejercicio contrafactual que intenta simular la evolución del empleo bajo el supuesto de que los salarios reales en la economía de mercado hubieran disminuido un 5% en el primer trimestre de 2008 y, posteriormente, se hubieran estabilizado²³. Los resultados de dicha simulación indican que un ajuste salarial de esta intensidad hubiera evitado, en términos acumulados hasta el cuarto trimestre de 2011, la destrucción de alrededor de un cuarto de la pérdida total de empleo observada desde el inicio de la crisis en el sector privado de la economía²⁴.

²² Este resultado es idéntico al obtenido en el epígrafe anterior.

²³ Los datos observados desde el inicio de la crisis muestran un aumento del 4.6% de los salarios reales acumulado entre 2008 y 2011 en la economía de mercado, mientras que en las ramas de no mercado, tras el recorte de los salarios públicos en mayo de 2010, los salarios reales se han mantenido prácticamente estabilizados a lo largo de este período.

²⁴ Este ejercicio debe interpretarse con las debidas cautelas, en especial porque se trata de una aproximación parcial que no tiene en cuenta la previsible reacción de la demanda agregada ante la diferente evolución del empleo y de los salarios en la economía. Teniendo en cuenta estos efectos sobre el empleo, el descenso de la actividad podría haber sido inferior, al reducirse los efectos negativos de la caída de las rentas salariales sobre el consumo y, en general, sobre la demanda agregada de la economía. Simulaciones realizadas con el Modelo Trimestral del Banco de España tienden a apuntar a que el efecto que predomina es el del impulso de la actividad tras la moderación salarial, siempre que los precios se reduzcan y no se produzca un aumento de los márgenes empresariales. Véase, por ejemplo, el recuadro 1.3 del *Informe Anual, 2011*, del Banco de España.

Históricamente, la economía española presenta una elevada elasticidad del empleo ante los cambios en la actividad, que se traduce en una intensa destrucción de puestos de trabajo en las etapas de recesión. Los resultados de este artículo, utilizando enfoques complementarios, han mostrado que, aunque existen diferencias en la relación entre el empleo y el producto por ramas de actividad, se observan cambios similares en todas ellas entre las distintas fases del ciclo. De esta forma, no cabe atribuir una parte relevante del patrón anticíclico de la productividad a los cambios en la estructura productiva que se producen en las expansiones y recesiones.

Este patrón estaría, por tanto, más relacionado con algunas características del marco institucional vigente hasta la puesta en marcha de las últimas reformas del mercado laboral, que fomentaban el empleo de baja productividad y una excesiva volatilidad del mismo, que se vio acentuada por las dificultades entonces existentes para modificar las condiciones laborales. Todo ello condujo a una situación en la que el ajuste del empleo constituía la principal vía de respuesta de las empresas a los cambios en la demanda. Cabe esperar que la última reforma laboral contribuya a facilitar la adaptación de las condiciones laborales al ciclo económico y, de esta forma, a suavizar el impacto de las caídas de la actividad sobre el empleo. Los resultados obtenidos en este artículo muestran, en este sentido, que la moderación salarial puede actuar como factor de amortiguación de la intensidad de la destrucción de empleo en las fases cíclicas recesivas.

Fuente de información:

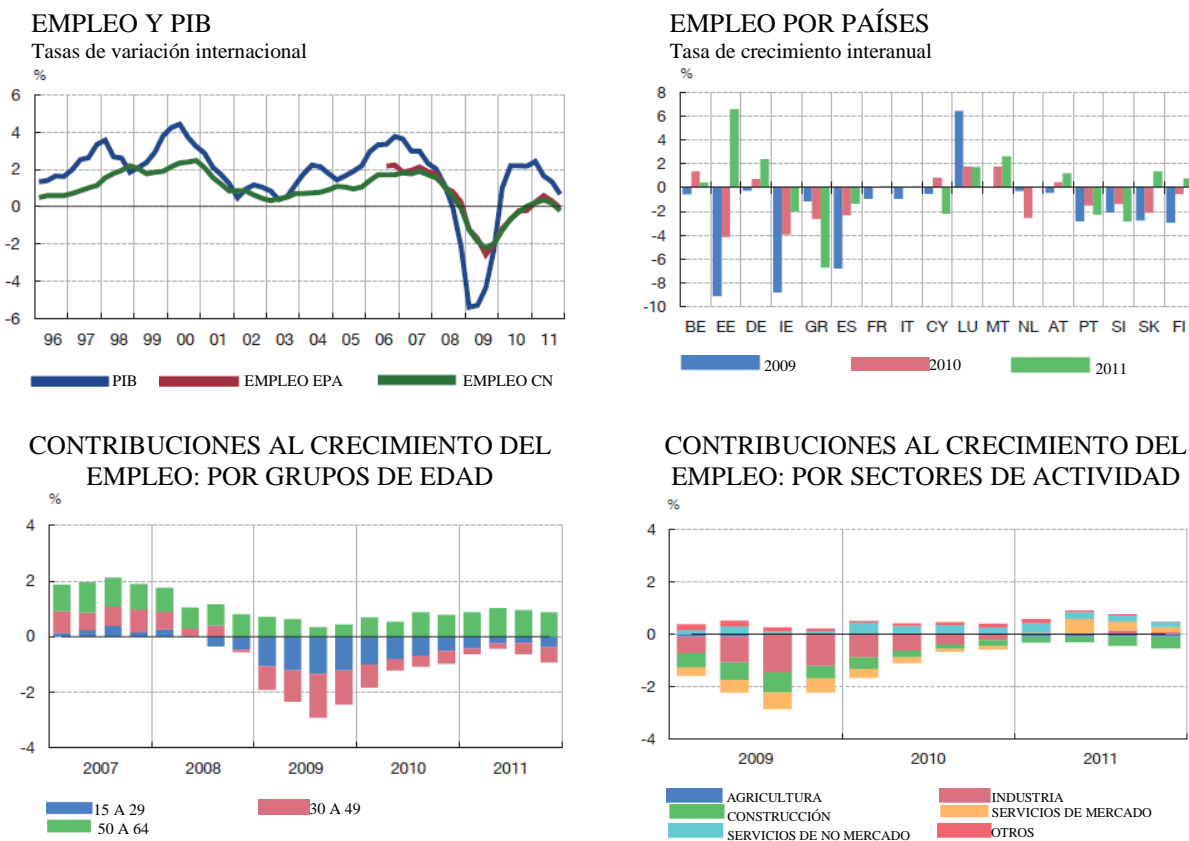
<http://www.bde.es/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/BoletinEconomico/12/Jul/Fich/be1207.pdf>

El Empleo en la Unión Económica Europea (UEM) en 2011²⁵

Introducción

“La evolución del empleo en el conjunto del área del euro mostró un comportamiento muy dispar a lo largo de 2011. Así, en el primer semestre del año, las cifras repuntaron, tras tres años de fuerte retroceso, impulsadas por el mayor dinamismo de la actividad que se venía registrando desde finales de 2010. Sin embargo, el deterioro de la situación económica en la segunda mitad del año se trasladó con rapidez al mercado laboral (véase gráfico siguiente), que se vio afectado con especial intensidad en el cuarto trimestre.

EVOLUCIÓN DEL EMPLEO Y DEL PIB EN EL ÁREA DEL EURO



FUENTE: Eurostat y Banco de España.

²⁵ Este artículo ha sido elaborado por José María Casado, Cristina Fernández y Roberto García Coria, de la Dirección General del Servicio de Estudios.

Este artículo caracteriza la evolución del empleo, la población activa y el desempleo en el conjunto del área del euro durante el año 2011, identificando los segmentos de población que han registrado un comportamiento diferencial. Para ello se ha utilizado la información que distribuye la Comisión Europea a partir de los datos recopilados en las Encuestas de Población Activa (EPA) elaboradas trimestralmente por los institutos nacionales de estadística de los países que forman el área del euro.

El empleo

El deterioro de las perspectivas económicas del área del euro a partir del verano de 2011 tuvo un impacto muy acusado en el mercado laboral, que —tras tres años de crisis— había experimentado una cierta recuperación en el primer semestre del ejercicio, período en el que se llegaron a crear 600 mil empleos. La caída de la actividad que se registró a finales de 2011 se trasladó con rapidez a las cifras de ocupados, reflejando una elasticidad del empleo a la evolución del PIB mayor que la que se había venido registrando desde comienzos de la crisis. Así, en el conjunto del ejercicio, la destrucción neta de empleo ascendió a 100 mil puestos de trabajo²⁶ (véase cuadro siguiente).

El retroceso del número de ocupados se debió al descenso del empleo por cuenta propia, que reaccionó con mayor intensidad al deterioro de la actividad económica en la segunda parte del año, coincidiendo también con la intensificación de la crisis financiera y el incremento de las dificultades de acceso a la financiación reflejado en la Encuesta sobre las Condiciones de Acceso a la Financiación de las pymes en

²⁶ El concepto de destrucción neta de empleo hace referencia a la variación en el número de empleados entre el cuarto trimestre de 2011 y el cuarto trimestre de 2010, es decir, la tasa de variación interanual en el último trimestre del año. Por tanto, una destrucción neta de empleo en 2011 es compatible con un ritmo promedio de crecimiento positivo, del 0.3 % (véase cuadro: *Evolución del Empleo en la UEM*), ya que, en valor absoluto, los tres primeros trimestres registraron tasas interanuales positivas superiores al retroceso del cuarto trimestre.

el área del euro (SAFE, por sus siglas en inglés). Por su parte, el empleo por cuenta ajena acumuló un saldo positivo a lo largo del año, impulsado especialmente por su crecimiento en el segundo trimestre.

EVOLUCIÓN DEL EMPLEO EN LA UEM
- Tasa de variación interanual -

	2009	2010	2011	2009		2010				2011			
				III TR	IVTR	I TR	II TR	III TR	IV TR	I TR	II TR	III TR	IV TR
OCUPADOS	-1.9	-0.6	0.3	-2.6	-2.0	-1.2	-0.7	-0.2	-0.2	0.2	0.6	0.3	-0.1
<i>Por género:</i>													
Hombre	-2.9	-1.0	-0.1	-3.6	-3.0	-1.9	-1.1	-0.5	-0.3	0.0	0.2	-0.1	-0.5
Mujer	-0.6	-0.1	0.7	-1.3	-0.9	-0.3	-0.3	0.2	0.0	0.5	1.1	0.8	0.4
<i>Por edad:</i>													
15-24 años	-5.8	-3.8	-1.7	-6.4	-5.9	-5.0	-4.1	-3.4	-2.6	-2.2	-1.3	-1.2	-2.0
25-54 años	-2.2	-0.9	-0.6	-2.9	-2.2	-1.5	-0.8	-0.7	-0.8	-0.4	-0.3	-0.7	-1.0
55-64 años	2.2	2.9	3.6	1.4	1.8	2.8	2.1	3.5	3.1	3.5	4.0	3.7	3.4
<i>Por nivel educativo:</i>													
Estudios bajos	-1.3	-1.7	-2.5	-1.2	-1.2	-1.5	-1.9	-1.9	-1.4	-2.3	-2.6	-2.5	-2.6
Estudios medios	-0.1	0.6	0.7	-0.5	-0.2	0.4	0.7	0.8	0.5	0.9	0.9	0.5	0.2
Estudios altos	3.2	2.1	3.0	2.9	2.9	2.5	2.3	2.0	1.7	2.4	2.8	3.5	3.4
<i>Por nacionalidad ^{a/}</i>													
Comunitarios	-1.8	-0.6	0.3	-2.5	-2.0	-1.1	-0.7	-0.4	-0.3	0.2	0.5	0.4	-0.1
Extracomunitarios	-3.1	0.6	0.3	-4.7	-3.2	-1.5	-1.1	2.6	2.4	1.5	1.7	-1.5	-0.5
<i>Por ramas de actividad ^{b/}</i>													
Agricultura	-1.9	0.1	-3.1	-1.1	0.0	0.2	1.1	-0.6	-0.3	-3.3	-3.1	-2.9	-3.1
Industria	-6.1	-3.2	0.4	-8.2	-7.1	-5.2	-3.8	-2.3	-1.4	0.0	0.3	0.8	0.5
Construcción	-7.4	-3.5	-4.0	-9.1	-5.9	-5.7	-3.2	-2.1	-2.9	-2.8	-2.9	-4.6	-5.9
Servicios	-0.5	0.2	0.8	-0.8	-0.6	0.2	0.1	0.4	0.2	0.6	1.1	0.8	0.6
De mercado	-1.2	-0.5	0.7	-1.6	-1.3	-0.8	-0.6	-0.2	-0.3	0.1	1.4	0.9	0.5
De no mercado	0.5	1.1	0.9	0.3	0.3	1.4	0.9	1.1	0.8	1.2	0.8	0.8	0.6
ASALARIADOS	-1.8	-0.7	0.5	-2.6	-2.1	-1.3	-1.0	-0.3	-0.3	0.3	0.7	0.6	0.2
<i>Por duración del contrato</i>													
Indefinidos	-0.7	-1.0	0.2	-1.7	-1.5	-1.3	-1.4	-0.7	-0.6	0.1	0.3	0.4	0.0
Temporales	-7.2	0.9	1.6	-7.3	-5.0	-1.3	1.3	1.7	1.8	1.5	2.1	1.6	1.1
<i>Por duración de jornada</i>													
Jornada completa	-2.6	-1.1	-0.3	-3.4	-2.9	-1.9	-1.3	-0.7	-0.5	-0.4	0.1	-0.1	-0.8
Jornada parcial	0.9	1.6	2.5	1.0	1.9	2.1	1.9	1.7	0.9	2.7	2.4	2.1	2.7
AUTÓNOMOS	-1.6	0.5	-0.5	-1.4	-1.3	-0.2	0.9	1.0	0.5	0.2	0.2	-1.1	-1.4
PRO MEMORIA UEM													
Niveles, en %													
Tasa de empleo (de 16 a 64 años)	64.5	64.2	64.3	64.6	64.3	63.7	64.2	64.4	64.2	63.8	64.5	64.5	64.2
Tasa de asalarización	84.7	84.6	84.7	84.7	84.7	84.4	84.5	84.6	84.7	84.5	84.6	84.9	85.0
Tasa de temporalidad ^{c/}	15.3	15.6	15.8	15.7	15.4	15.0	15.6	16.0	15.7	15.2	15.9	16.2	15.8
Tasa de parcialidad ^{d/}	19.5	19.9	20.4	19.3	19.8	19.9	20.1	19.7	20.0	20.4	20.4	20.0	20.5

^{a/} Comunitarios: países pertenecientes a la Unión Europea (UE 27).

^{b/} Para construir las tasas de variación entre el año 2008 y 2009 se ha tenido en cuenta el cambio en la clasificación de actividades que supuso la CNAE-2009, en concreto en lo relativo a los servicios de mercado y de no mercado comprenden las actividades de Comercio, Transporte y almacenamiento, Hostelería, Información y comunicaciones, Actividades financieras y de seguros, Actividades inmobiliarias, Actividades profesionales, científicas y técnicas, y Actividades administrativas y servicios auxiliares. Por su parte, en la CNAE-1993 se incluyen Comercio, Hostelería, Transportes, Intermediación financiera y Otros servicios de mercado. En ambos casos, los servicios de no mercado engloban al resto de servicios.

^{c/} En porcentaje de asalariados.

^{d/} En porcentaje de ocupados.

FUENTE: Instituto Nacional de Estadística y Banco de España.

La creación de empleo asalariado se concentró, por tipo de contrato, en el empleo temporal, que registró a lo largo del año un avance del 1.1%, mientras que el empleo indefinido se situó a finales de 2011 en el mismo nivel que en el último trimestre del año anterior. Así, la tasa de temporalidad repuntó dos décimas, hasta situarse en el 15.8 por ciento.

Atendiendo a la duración de la jornada laboral, el empleo a tiempo completo siguió retrocediendo, y se llegaron a destruir 850 mil empleos, por encima de los 500 mil del año anterior. En cambio, el empleo a tiempo parcial creció a un ritmo mayor que el registrado en 2010 y la tasa de parcialidad se situó a finales de 2011 en el 20.5%, seis décimas por encima del nivel registrado en el último trimestre de 2010.

Por ramas de actividad, la destrucción del empleo se concentró en la agricultura y, especialmente, en la construcción. El impulso de los servicios, que representan un 70% del empleo total, atenuó la fuerte contribución negativa de la construcción al crecimiento del empleo (véase panel inferior del gráfico: *Evolución del Empleo y del PIB en el Área del Euro*). Además, la industria generó empleo neto a lo largo del año, aunque también se vio afectada por la debilidad de la actividad económica a finales de 2011.

La destrucción de empleo continuó incidiendo con mayor intensidad en la población masculina, que retrocedió en más de 400 mil empleos a lo largo de año. Por su parte, las mujeres, por primera vez desde el inicio de la crisis, registraron tasas interanuales de crecimiento del empleo positivas en todos los trimestres del año, creándose cerca de 300 mil puestos de trabajo. Así, la tasa de empleo femenino avanzó desde el 57.9% hasta el 58.2%, mientras que la masculina disminuyó en 0.1 puntos porcentuales.

Con respecto a la nacionalidad, la destrucción de empleo afectó tanto a los trabajadores comunitarios como a los extracomunitarios, aunque con mayor intensidad en el caso de los segundos.

Por grupos de edad, y siguiendo la misma dinámica que en años anteriores, la destrucción de empleo se concentró en la cohorte más joven y en la de mediana edad. Por su parte, llama la atención el sostenido dinamismo del empleo de la cohorte de trabajadores de mayor edad, cuya contribución positiva, en parte explicada por el retraso en la edad efectiva de jubilación, aminoró la aportación negativa del resto de las cohortes a la evolución del empleo (véase panel inferior del gráfico: *Evolución del Empleo y del PIB en el Área del Euro*).

Atendiendo al nivel educativo, el comportamiento fue muy heterogéneo. Mientras que el empleo de los trabajadores de baja calificación retrocedió en todos los trimestres del año, el de los trabajadores con estudios universitarios mostró un sostenido dinamismo. Por su parte, entre los trabajadores con estudios medios se crearon 200 mil empleos a lo largo del año, a pesar del deterioro registrado en el segundo semestre.

Finalmente, por países, la destrucción de empleo estuvo concentrada en España, Irlanda, Grecia y Portugal. Sin embargo, en todos ellos, con la excepción de Grecia, el empleo se redujo en 2011 a un ritmo inferior al del año anterior. Por su parte, en Francia e Italia el empleo se mantuvo en niveles similares a los de finales de 2010, mientras que en Alemania se incrementó a un ritmo superior al de los años previos (véase panel superior del gráfico: *Evolución del Empleo y del PIB en el Área del Euro*).

La población activa

Durante el año 2011, la población activa recuperó parte del dinamismo que había mostrado en los años previos a la crisis. Así, el número de activos alcanzó los niveles de finales de 2008, tras un crecimiento promedio del 0.3%. Por su parte, la población en edad de trabajar se mantuvo prácticamente estable, con lo que la tasa de actividad avanzó ligeramente, hasta alcanzar el 71.5%, una décima más que en 2010.

EVOLUCIÓN DE LA TASA DE PARTICIPACIÓN EN LA UEM

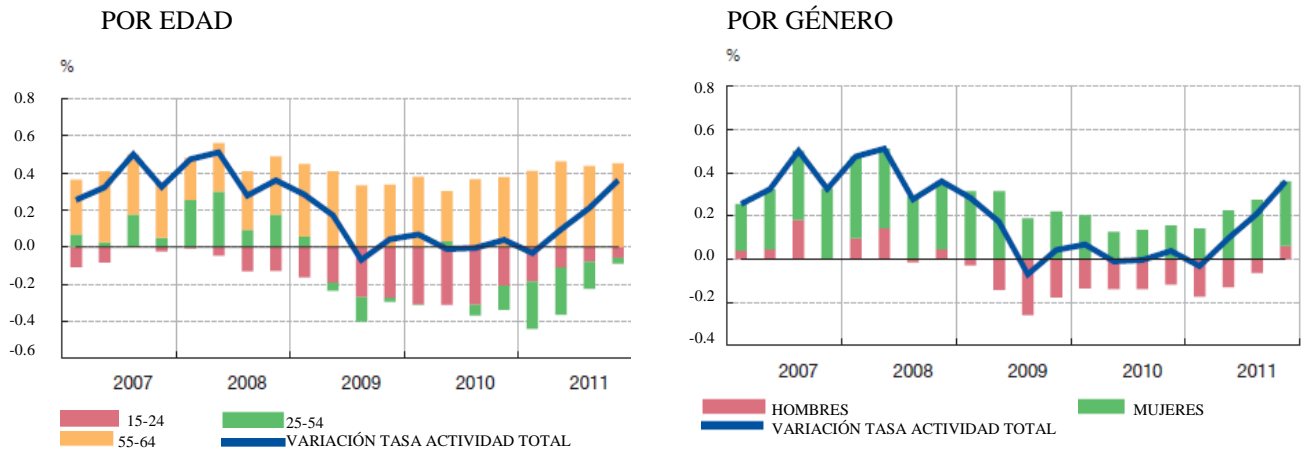
	2009	2010	2011	2009		2010				2011			
				III TR	IVTR	I TR	II TR	III TR	IV TR	I TR	II TR	III TR	IV TR
POBLACIÓN ACTIVA 16-64 AÑOS. TASAS INTERANUALES	0.3	0.1	0.3	-0.2	0.1	0.2	0.0	0.1	0.0	0.0	0.3	0.5	0.5
Comunitarios ^{a/}	0.1	0.0	0.3	-0.3	-0.1	0.1	0.0	-0.1	-0.1	0.0	0.2	0.5	0.5
Extracomunitarios	3.3	1.1	0.6	1.7	2.4	0.7	-0.4	2.5	1.7	0.1	1.2	-0.3	1.3
POBLACIÓN TOTAL 16-64 AÑOS. TASAS INTERANUALES	0.1	0.0	0.1	-0.1	0.0	0.1	0.0	0.1	-0.1	0.1	0.2	0.2	0.0
Comunitarios	-0.1	0.0	0.1	-0.4	-0.2	0.0	0.0	0.0	-0.1	0.0	0.1	0.2	-0.1
Extracomunitarios	3.8	1.1	0.8	3.7	3.5	1.9	0.2	1.4	1.0	0.9	0.9	0.1	1.4
TASA DE ACTIVIDAD	71.4	71.4	71.5	71.4	71.4	71.3	71.4	71.4	71.5	71.2	71.5	71.6	71.8
Por género													
Varones	78.4	78.2	78.1	78.5	78.3	78.2	78.3	78.3	78.1	77.9	78.1	78.2	78.3
Mujeres	64.3	64.6	65.0	64.3	64.5	64.4	64.5	64.5	64.8	64.6	65.0	65.0	65.4
Por edades													
Entre 15 y 29 años	58.0	57.1	56.8	58.6	57.5	56.9	57.0	57.5	56.9	56.4	56.6	57.5	56.8
Entre 30 y 49 años	86.5	86.6	86.6	86.3	86.7	86.6	86.8	86.4	86.7	86.5	86.7	86.3	86.9
Entre 50 y 64 años	60.2	61.0	62.0	60.1	60.5	60.7	60.9	61.1	61.3	61.4	62.0	62.1	62.6
Por nivel educativo													
Estudios bajos	64.4	64.4	64.4	64.0	64.5	64.4	64.5	64.2	64.4	64.2	64.5	64.2	64.8
Estudios medios	77.9	77.7	77.5	78.0	77.8	77.6	77.7	77.7	77.7	77.3	77.5	77.6	77.7
Estudios altos	87.0	86.9	87.0	86.7	87.0	87.0	87.1	86.6	86.8	87.1	87.3	86.7	87.1
Por nacionalidad													
Comunitarios	71.5	71.5	71.7	71.6	71.6	71.4	71.6	71.5	71.6	71.4	71.6	71.8	72.0
Extracomunitarios	69.1	69.1	68.9	68.5	68.5	68.9	69.2	69.2	69.0	68.4	69.4	68.9	68.9
Por países													
Bélgica	66.9	67.7	66.7	66.9	67.3	67.7	66.9	67.9	68.1	66.0	66.9	66.9	67.0
Estonia	74.0	73.8	74.7	74.6	73.4	74.0	73.6	73.7	73.8	74.2	74.4	75.7	74.4
Alemania	76.3	76.6	77.2	76.4	76.7	76.4	76.5	76.7	76.8	76.8	77.1	77.4	77.6
Irlanda	70.2	69.5	69.4	70.9	69.3	68.7	70.1	70.1	69.2	68.8	69.7	69.7	69.5
Grecia	67.8	68.2	67.7	68.1	67.9	68.2	68.3	68.3	68.1	67.8	67.6	67.6	67.7
España	73.0	73.4	73.7	72.9	72.8	73.1	73.4	73.5	73.4	73.4	73.8	73.9	73.7
Francia	70.5	70.5	70.4	70.7	70.4	70.4	70.4	70.8	70.3	70.1	70.2	70.7	70.5
Italia	62.4	62.2	62.3	62.1	62.5	62.4	62.5	61.4	62.5	62.2	62.2	61.7	63.0
Chipre	74.0	74.4	74.0	74.2	74.6	74.4	74.7	74.4	74.3	74.5	74.4	73.3	73.5
Luxemburgo	68.7	68.2	68.0	68.8	68.5	68.2	67.4	68.8	68.4	69.3	67.4	67.9	67.2
Malta	59.1	60.3	61.6	59.2	59.5	59.9	60.1	60.9	60.4	61.4	61.5	62.0	61.4
Holanda	79.7	78.2	78.4	79.7	79.5	78.0	78.2	78.3	78.2	78.0	78.0	78.4	79.1
Austria	75.3	75.1	75.3	76.3	75.2	74.1	74.8	76.0	75.5	74.5	75.2	75.9	75.5
Portugal	73.7	74.0	74.1	73.4	73.6	74.1	74.0	74.0	73.9	74.3	74.3	74.2	73.7
Eslovenia	71.8	71.5	70.3	73.0	72.2	71.5	71.7	71.4	71.4	69.8	69.9	70.7	70.7
Eslovaquia	68.4	68.7	68.9	68.8	68.7	68.4	68.5	68.9	68.9	68.6	68.7	69.0	69.2
Finlandia	75.0	74.5	75.0	75.0	73.4	73.4	76.6	74.8	73.2	73.6	77.0	75.5	73.8

^{a/} Comunitarios: países pertenecientes a la Unión Europea (UE 27).

FUENTE: Eurostat y Banco de España.

Por género, el aumento de la actividad a nivel agregado estuvo liderado por la población femenina, cuya participación aumentó 0.4 puntos porcentuales, hasta situarse en el 65% (véase gráfico siguiente). Parte de este aumento continuado de la presencia de la mujer en el mercado laboral en los últimos años se explica por el esfuerzo por compensar la pérdida de ingresos domésticos. En el caso de los varones, el ritmo de disminución de su participación se moderó, situándose su tasa de actividad promedio en el 78.1%, una décima inferior a la del año previo.

CONTRIBUCIONES A LA VARIACIÓN DE LA TASA DE ACTIVIDAD



FUENTE: Eurostat y Banco de España

Atendiendo al desglose por nacionalidad, se observa que la población comunitaria desempeñó un papel destacado en el ligero avance de la participación. De este modo, su tasa de actividad alcanzó el 71.7%, dos décimas más que en el año previo, mientras que la participación de la población extracomunitaria se redujo en 2 puntos porcentual, hasta el 68.9 por ciento.

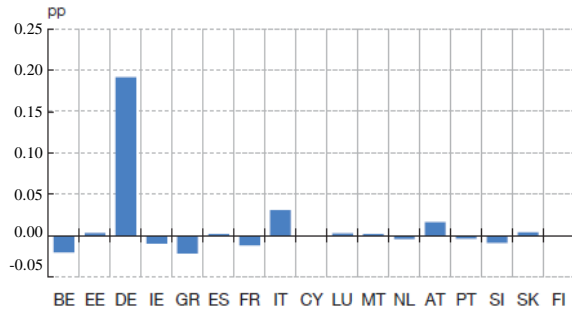
Por edad, la tasa de actividad de la población más joven cayó 0.3 puntos porcentuales, hasta el 56.8%, debido probablemente a la prolongación de la formación ante las dificultades de acceder al mercado laboral. Sin embargo, entre los mayores —la cohorte de 50-64 años—, la tasa de actividad continuó creciendo a ritmos similares a los de años previos, hasta el 62%, y para aquellos entre 30 y 49 años permaneció en el 86.6 por ciento.

En función del nivel educativo no se perciben cambios en las tasas de participación, a excepción de la población con estudios medios, cuya tasa se redujo en dos décimas, hasta el 77.5%. Por su parte, la población con educación baja y superior mantuvieron sus tasas de participación en el 64.4 y en el 87%, respectivamente.

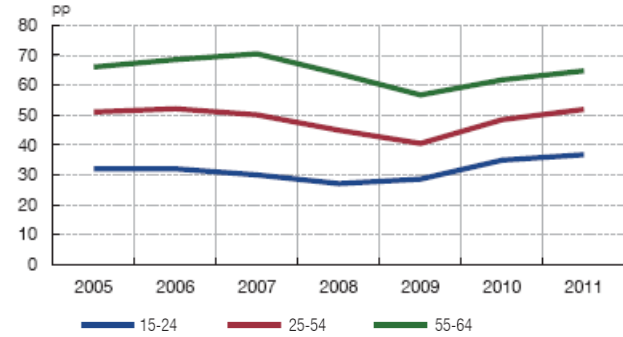
Finalmente, la evolución de la tasa de participación por países fue muy heterogénea. Por un lado, destacan Malta y Estonia como países que experimentaron un mayor incremento, mientras que Bélgica, Grecia y, sobre todo, Eslovenia mostraron un intenso retroceso. Sin embargo, el ligero aumento de la tasa de actividad total agregada estuvo impulsado por el avance registrado en Alemania y, en menor medida, por el de Italia (véase gráfico siguiente). Por su parte, Bélgica, Grecia, Irlanda, Francia y Eslovenia fueron los países que más lastraron el avance de la tasa de actividad del conjunto del área del euro.

TASAS DE ACTIVIDAD Y DE DESEMPLEO DE LARGA DURACIÓN

CONTRIBUCIÓN A LA VARIACIÓN ENTRE
2010
Y 2011 DE LA TASA DE ACTIVIDAD TOTAL



PORCENTAJE DE DESOCUPADOS QUE LLEVAN 12
MESES O MÁS DESEMPLEADOS SOBRE EL TOTAL
DE DESEMPLEADOS



FUENTE: Eurostat y Banco de España.

CONTRIBUCIONES DE LOS GRUPOS POBLACIONALES A LA VARIACIÓN DEL EMPLEO

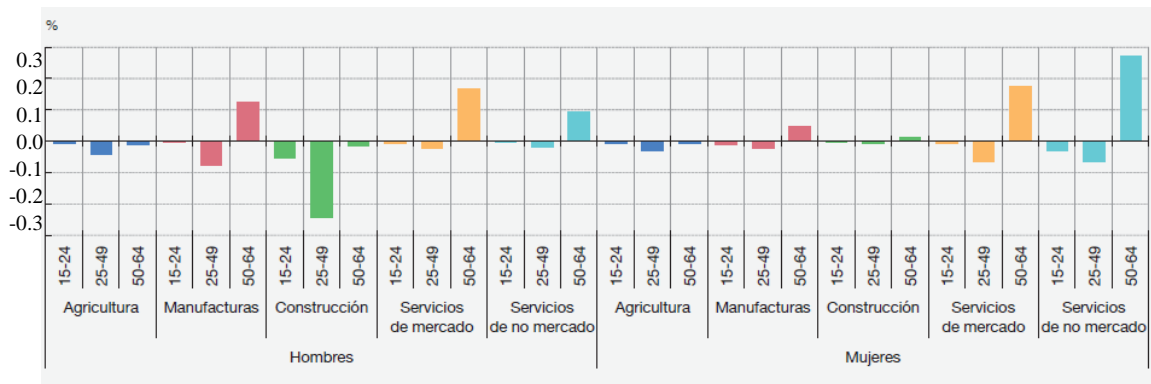
A pesar de que en 2011 se destruyó empleo, el análisis demográfico muestra que en determinados grupos el número de ocupados avanzó. Así, la creación de puestos de trabajo se centró en la población femenina, la cohorte de mayor edad y los individuos con mayor nivel de estudios. Además, fue en el sector servicios y en el de la industria donde se registraron los avances del empleo. Sin embargo, a partir de estos datos resulta difícil caracterizar el perfil del individuo entrante al nuevo empleo. Para ello, y utilizando en esta ocasión los cruces demográficos multidimensionales, se han construido las contribuciones a la tasa de crecimiento del empleo de los 30 grupos poblacionales resultantes de la intersección de tres cohortes de edad, género y cinco sectores de actividad.

El resultado de este ejercicio refleja que, independientemente del sector y el género, el impulso al empleo en 2011 procedió del comportamiento de la cohorte de mayor edad. Así, el creciente dinamismo del empleo de la cohorte comprendida entre los 50 y los 64 años de edad, ocupada, fundamentalmente, en el sector servicios de mercado y no mercado, aminoró la contribución negativa de la población masculina empleada en el sector de la construcción. Esta tendencia se replica también incluso entre los mayores de 65 años. Así, en 2011, el número de ocupados de este grupo poblacional creció en un 6.2%, tras el 5.9% del año anterior.

Este impulso de la cohorte de mayor edad podría tener su origen en nuevas

incorporaciones al mundo laboral o, lo que parece más probable, en una prolongación de la vida laboral de los trabajadores. Entre los factores que pueden estar impulsando el mantenimiento en la actividad de los trabajadores se encuentra la pérdida de riqueza financiera, como consecuencia del negativo comportamiento durante la crisis de los activos vinculados a los fondos de pensiones, así como la disminución del flujo de rentas derivado de la riqueza no financiera. Además, las reformas llevadas a cabo en diversos países de la UEM han contribuido a alargar la edad legal y efectiva de jubilación de los trabajadores, con la finalidad de garantizar la sostenibilidad de los sistemas de pensiones. Pero, a su vez, la virulencia con la que el desempleo ha afectado a la población más joven está obligando a los mayores a permanecer en el mercado de trabajo, con la finalidad de mantener la renta del hogar.

CONTRIBUCIONES AL CRECIMIENTO DEL EMPLEO, DESGLOSE POR GÉNERO, ACTIVIDAD Y EDAD



FUENTE: Eurostat y Banco de España.

El desempleo

A pesar de la recuperación del empleo registrada en la primera mitad del año, el desempleo aumentó a lo largo de 2011 en casi un millón de personas, con lo que la tasa de desempleo repuntó en el cuarto trimestre hasta el 10.6% (véase cuadro siguiente). Este incremento estuvo impulsado por el deterioro en la creación de empleo a finales del período, pero también por el avance de la población en edad de trabajar, tras el estancamiento del año anterior.

El comportamiento del desempleo por países ha vuelto a ser muy heterogéneo, acentuándose las diferencias existentes entre las distintas economías del área del euro. Así, en promedio, el desempleo avanzó en mayor cuantía en aquellos países con tasas de desempleo superiores al 14%, esto es, España, Grecia, Irlanda y Portugal. Sin embargo, en Alemania, Austria y Holanda, países en los que las tasas de desocupación se sitúan en el entorno del 5%, el número de desempleados continuó retrocediendo durante la mayor parte del año, especialmente en Alemania, donde el descenso del número de desempleados superó el 15 por ciento.

Por género, la caída del desempleo en la primera mitad del año se materializó en mayor medida entre los varones, cuya tasa de desocupación retrocedió hasta el 9.6% en la parte central de 2011. Sin embargo, el deterioro del empleo en el último trimestre, mencionado anteriormente, se tradujo en repuntes en la tasa de desempleo, hasta el 10.4 y el 10.9% para hombres y mujeres, respectivamente. Por edad y nivel de estudios, sorprende el avance continuado, a lo largo del año, del número de desempleados entre los trabajadores de mayor edad y entre aquellos con mayor nivel de formación; precisamente los grupos poblacionales en los que más creció también el empleo, por lo que sus tasas de desempleo no repuntaron excesivamente. Así, los mayores incrementos en las tasas de desocupación tuvieron lugar entre los individuos más jóvenes y aquellos con menor formación, que

avanzaron a lo largo del año en 0.8 puntos porcentuales y 1.5 puntos porcentuales, hasta situarse en el 17.7 y el 17.6%, respectivamente, en el cuarto trimestre de 2011.

Por nacionalidad, el número de desempleados creció tanto entre la población comunitaria como entre los extracomunitarios, aunque a mayor ritmo entre los segundos, por lo que la diferencia en la tasa de desempleo entre ambos grupos se amplió hasta los 11.8 puntos porcentuales, en promedio del año.

Finalmente, la incidencia de la desocupación de larga duración continuó aumentando de tal forma que, al final del año, más de la mitad de los desempleados llevaban al menos doce meses buscando activamente un empleo. Este indicador es especialmente alto entre la cohorte de mayor edad; sin embargo, es entre los más jóvenes donde más empeoró, registrando cada trimestre un nuevo máximo histórico (véase el cuadro: *Tasas de Actividad y de Desempleo de Larga Duración*).

EVOLUCIÓN DEL DESEMPLEO SEGÚN EN LA UEM

	2009	2010	2011	2009		2010				2011			
				III TR	IVTR	I TR	II TR	III TR	IV TR	I TR	II TR	III TR	IV TR
DESEMPLEO. TASAS INTERANUALES	26.4	6.1	0.9	29.7	24.3	13.0	7.0	3.0	1.8	-1.8	-2.2	1.8	5.9
TASA DE DESEMPLEO	9.6	10.1	10.2	9.5	9.9	10.6	10.1	9.8	10.1	10.4	9.8	9.9	10.6
Por género													
Varones	9.4	10.0	10.0	9.3	9.8	10.6	10.0	9.6	9.8	10.3	9.6	9.6	10.4
Mujeres	9.8	10.3	10.5	9.8	10.1	10.6	10.2	10.1	10.5	10.6	10.0	10.3	10.9
Por edades													
Entre 15 y 29 años	16.1	17.0	17.1	16.3	16.7	17.7	16.8	16.6	16.9	17.5	16.5	16.8	17.7
Entre 30 y 49 años	8.1	8.8	8.9	8.0	8.5	9.2	8.7	8.4	8.8	9.1	8.5	8.7	9.4
Entre 50 y 64 años	6.8	7.3	7.3	6.7	7.1	7.6	7.2	6.9	7.3	7.5	7.1	7.0	7.5
Por nivel educativo													
Estudios bajos	14.6	16.0	16.6	14.4	15.4	16.5	15.9	15.4	16.1	16.7	16.0	16.0	17.6
Estudios medios	8.3	8.6	8.5	8.2	8.6	9.3	8.6	8.2	8.5	9.0	8.1	8.2	8.8
Estudios altos	5.5	5.9	6.1	5.7	5.8	6.0	5.6	6.0	6.1	6.0	5.8	6.2	6.4
Por nacionalidad ^{a/}													
Comunitarios	8.9	9.5	9.5	8.9	9.2	9.9	9.4	9.2	9.4	9.8	9.1	9.3	9.9
Extracomunitarios	20.7	21.1	21.3	19.9	21.4	22.6	21.0	19.8	20.9	21.6	20.6	20.7	22.2
Por países													
Bélgica	8.0	8.4	7.2	8.3	8.1	8.7	8.2	8.7	7.9	7.2	6.6	7.8	7.1
Estonia	14.1	17.3	12.8	15.0	15.9	20.4	19.2	15.7	13.8	14.7	13.6	11.2	11.5
Alemania	7.9	7.2	6.0	8.0	7.4	8.1	7.1	6.8	6.6	6.8	6.0	5.8	5.5
Irlanda	12.0	13.8	14.7	12.8	12.6	13.1	13.8	14.0	14.2	14.3	14.6	15.1	14.6
Grecia	9.6	12.7	17.9	9.4	10.5	11.9	12.0	12.6	14.4	16.1	16.6	17.9	20.9
España	18.1	20.2	21.4	18.0	18.9	20.2	20.2	19.9	20.5	21.4	21.0	21.7	23.0
Francia	9.2	9.4	9.3	9.0	9.8	9.8	9.0	9.2	9.5	9.6	8.8	9.1	9.7
Italia	7.9	8.5	8.5	7.4	8.7	9.2	8.5	7.7	8.8	8.7	7.9	7.8	9.7
Chipre	5.4	6.4	7.9	5.6	6.2	7.5	6.6	5.9	5.5	7.6	7.3	7.9	9.0
Luxemburgo	5.5	4.8	5.3	4.4	5.3	4.9	4.2	3.9	4.6	5.3	5.3	4.4	4.8
Malta	7.0	7.0	6.5	6.9	7.4	7.3	6.8	6.9	6.9	6.5	6.8	6.2	6.6
Holanda	3.4	4.5	4.4	3.4	3.8	4.9	4.5	4.3	4.3	4.6	4.2	4.2	4.8
Austria	4.9	4.5	4.2	5.2	4.8	4.8	4.5	4.5	4.1	4.6	4.1	3.7	4.3
Portugal	10.0	11.4	13.4	10.4	10.7	11.2	11.2	11.5	11.8	13.0	12.8	13.0	14.7
Esovenia	6.0	7.4	8.3	6.3	6.6	7.3	7.3	7.2	7.9	8.7	7.8	8.0	8.9
Eslovaquia	12.1	14.4	13.6	12.6	13.9	15.2	14.4	14.2	13.9	13.9	13.2	13.2	14.0
Finlandia	8.3	8.5	7.9	7.6	8.3	9.4	9.7	7.4	7.5	8.7	9.0	6.9	7.0
DESEMPLEO DE LARGA DURACIÓN													
Incidencia ^{b/}	39.3	46.9	50.1	40.0	42.0	44.1	47.1	47.8	48.5	48.7	50.4	50.4	50.7
Por género													
Varones	37.6	47.3	50.5	38.4	41.1	43.2	47.9	48.4	49.6	48.8	50.7	51.2	51.3
Mujeres	41.4	46.4	49.6	41.8	42.9	45.2	46.2	47.1	47.3	48.6	50.0	49.5	50.1
Por edades													
Entre 15 y 24 años	28.6	34.9	36.7	28.8	31.6	33.4	35.3	35.0	36.1	35.7	36.8	36.3	38.0
Entre 25 y 54 años	40.5	48.4	51.9	41.4	42.9	45.2	48.7	49.6	50.0	50.3	52.4	52.5	52.3
Entre 55 y 64 años	56.8	61.8	64.7	57.8	58.7	59.0	61.8	62.9	63.5	64.1	64.1	65.6	65.2

^{a/} Comunitarios: países pertenecientes a la Unión Europea (UE 27).

^{b/} Peso sobre el total de los parados de aquellos que llevan más de un año en esa situación.

FUENTE: Eurostat y Banco de España.

Conclusiones

A pesar de que el año 2011 comenzó con una recuperación del empleo y un retroceso del desempleo, la pérdida de dinamismo de la actividad de la zona del euro en la última parte del año interrumpió la incipiente mejora del mercado de trabajo. Así, el ejercicio se cerró con una destrucción neta de 100 mil empleos y un repunte de la tasa de desocupación, hasta alcanzar el 10.6%. La destrucción de empleo estuvo concentrada en el sector de la construcción, que intensificó su deterioro a lo largo del año, y afectó con particular intensidad a los jóvenes, especialmente a los hombres y a los trabajadores de menor calificación. En sentido contrario destaca la favorable evolución del empleo de la cohorte de mayor edad.

Se acentuaron también las diferencias entre los países con fuerte dinamismo en la creación de empleo y bajas tasas de desempleo y aquellos con un continuado retroceso del número de ocupados y alta incidencia del desempleo. La constatación de esta heterogeneidad en los resultados del mercado laboral ha propiciado el desarrollo de reformas laborales en distintos países de la zona del euro con los objetivos, entre otros, de impulsar la contratación, flexibilizar la negociación colectiva e incrementar los incentivos a la búsqueda activa de empleo.

Finalmente, la debilidad en el ritmo de creación de empleo provocó nuevos repuntes en la incidencia del desempleo de larga duración, de tal forma que, a finales de 2011, uno de cada dos desempleados de la zona del euro llevaba al menos 12 meses buscando activamente un empleo. Además, el hecho de que gran parte de la destrucción de empleo responda a un cambio en el patrón sectorial de crecimiento agudiza la necesidad de impulsar instrumentos que aumenten la empleabilidad de estos desempleados con el fin de evitar que queden finalmente desplazados del mercado de trabajo.”

Fuente de información:

<http://www.bde.es/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/BoletinEconomico/12/Jul/Fich/be1207.pdf>

<http://www.bde.es/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/BoletinEconomico/12/Jul/Fich/be1207-art4.pdf>

Mercado de trabajo en la zona del euro

El Banco Central Europeo presentó en su *Boletín Mensual* de agosto de 2012 el análisis de la evolución de los salarios en la zona del euro, el cual se reproduce a continuación.

“Los mercados de trabajo de la zona del euro siguen debilitándose a un ritmo constante. El empleo se redujo de nuevo en el primer trimestre de 2012, mientras que la tasa de desempleo continúa creciendo. Los indicadores de opinión anticipan que la evolución continuará siendo negativa en el futuro próximo.

El empleo experimentó una reducción del 0.2%, en tasa intertrimestral, en el primer trimestre, tras registrar el mismo descenso tanto en el tercero como en el cuarto trimestre de 2011 (véanse cuadro y gráfico de la página siguiente).

CRECIMIENTO DEL EMPLEO

-Tasas de variación respecto al período anterior, datos desestacionalizados-

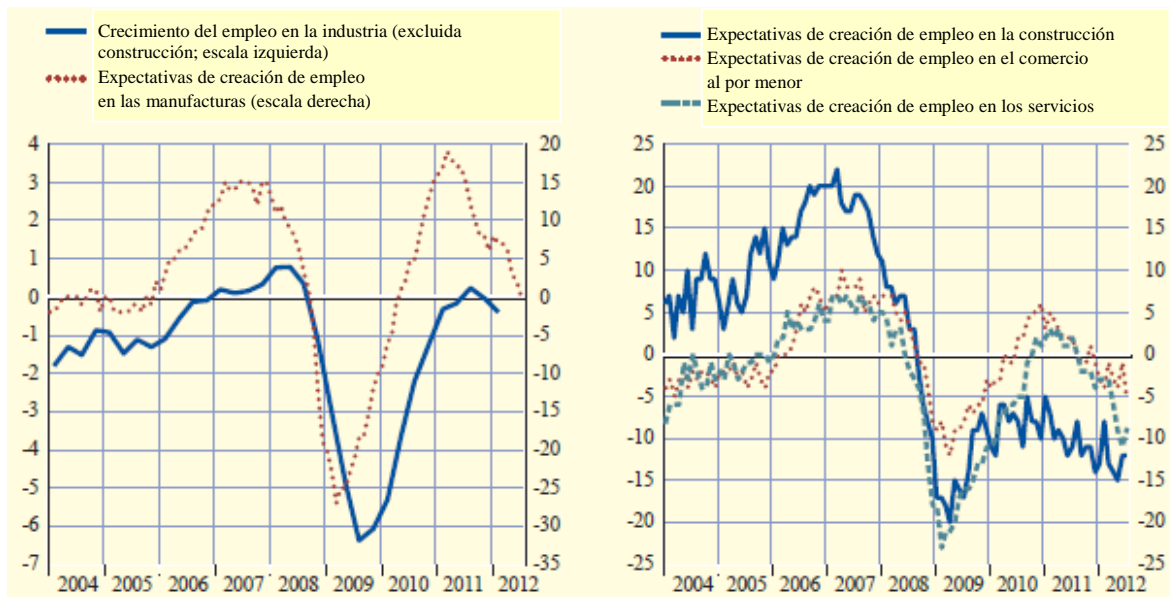
	Personas					Horas				
	Tasas interanuales		Tasas intertrimestrales			Tasas interanuales		Tasas intertrimestrales		
	2010	2011	2011		2012	2010	2011	2011		2012
			III	IV	I			III	IV	I
Total de la economía	-0.6	0.1	-0.2	-0.2	-0.2	0.1	0.1	0.1	-0.5	0.1
Del cual:										
Agricultura y pesca	-1.2	-2.4	-0.5	-0.7	-0.3	-0.4	-1.6	-0.4	-0.4	-0.3
Industria	-3.4	-1.3	-0.5	-0.6	-0.5	-1.7	-0.9	0.0	-1.2	0.1
Excluida construcción	-3.1	-0.1	0.1	-0.3	-0.2	-0.6	0.5	0.5	-0.6	0.5
Construcción	-3.8	-3.9	-1.6	-1.5	-1.3	-3.8	-3.7	-1.0	-2.5	-0.8
Servicios	0.4	0.7	-0.1	-0.1	-0.1	0.7	0.6	0.2	-0.2	0.1
Comercio y transporte	-0.7	0.5	-0.1	-0.5	-0.2	-0.3	0.2	0.3	-0.8	-0.1
Información y comunicaciones	-1.2	1.4	-0.5	0.3	1.0	-0.6	1.1	0.2	-0.2	1.7
Actividades financieras y de seguros	-1.0	-0.1	0.1	0.0	-0.2	-0.4	0.4	0.3	-0.4	0.2
Actividades inmobiliarias	-1.0	2.3	-0.8	2.0	-0.8	0.2	1.9	0.6	0.8	-1.8
Actividades profesionales	2.0	2.5	-0.3	0.3	-0.7	2.5	2.9	0.0	0.4	-0.5
Administración pública	1.0	0.1	0.1	-0.1	0.0	1.2	0.1	0.1	0.1	0.6
Otros servicios ^{1/}	0.8	-0.2	0.0	0.1	0.6	0.6	-0.5	0.7	0.0	0.6

^{1/} También incluye servicios de los hogares y actividades artísticas y de organizaciones extraterritoriales.

FUENTE: Eurostat y cálculos del BCE.

CRECIMIENTO DEL EMPLEO Y EXPECTATIVAS DE CREACIÓN DE EMPLEO

-Tasas de variación interanual; saldos netos; datos desestacionalizados-



Nota: Los saldos netos están ajustados a la medida.

FUENTE: Eurostat y encuestas de opinión de la Comisión Europea.

A nivel sectorial, y en términos intertrimestrales, las cifras más recientes muestran que el empleo en la construcción se redujo con fuerza, mientras que las caídas registradas en la industria (excluida la construcción) y los servicios fueron menos pronunciadas. Al mismo tiempo, las horas trabajadas en el conjunto de la economía aumentaron un 0.1%, en tasa intertrimestral, en el primer trimestre, recuperándose ligeramente con respecto a la caída del 0.5% del trimestre anterior.

El crecimiento interanual de la productividad del trabajo por persona ocupada siguió retrocediendo, hasta el 0.4% en el primer trimestre de 2012, frente al 0.9% del trimestre precedente (véase gráfico siguiente). Durante el mismo período, el crecimiento interanual de la productividad por hora trabajada también se redujo ligeramente, pasando del 0.8 al 0.7%. Por lo que se refiere al segundo trimestre de 2012, la evolución más reciente del Índice de Gestión de Compras (PMI) de productividad, que abarca los sectores manufacturero y de servicios, señala nuevas reducciones de la tasa de variación de la productividad por persona ocupada.

PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO POR PERSONA OCUPADA -Tasas de variación interanual-

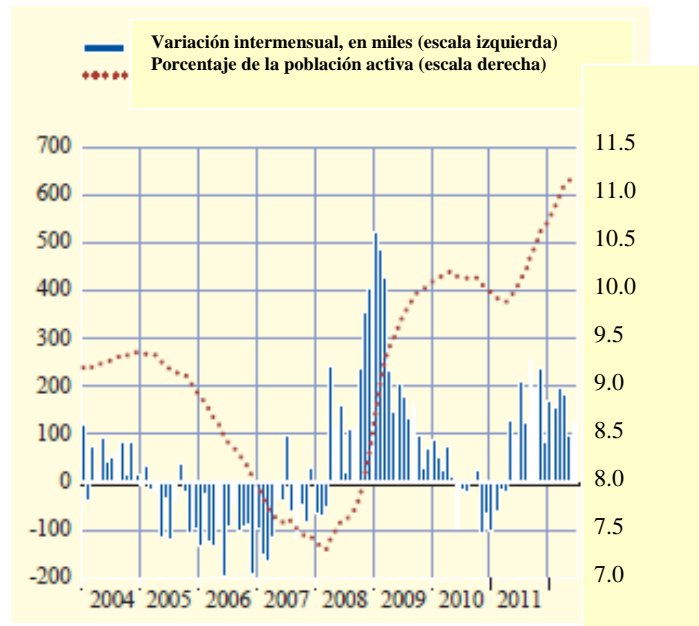


FUENTE: Eurostat y cálculos del BCE.

La tasa de desempleo continúa aumentando, y en junio se situó en el 11.2% (véase gráfico siguiente), lo que constituye un incremento de 1.2 puntos porcentuales en comparación con la cifra de hace un año. El incremento de la tasa de desempleo ha sido especialmente importante entre los trabajadores más jóvenes. Los indicadores de opinión apuntan a nuevas pérdidas de empleo, a un ritmo acelerado, tanto en la industria como en los servicios, a principios del tercer trimestre de 2012 (véase gráfico: *Crecimiento del Empleo y Expectativas de Creación de Empleo*). Además, la tasa de desocupación esperada para 2012 y 2013 se ha revisado al alza en la última encuesta a expertos en previsión económica (EPE).”

DESEMPLEO

-Datos mensuales desestacionalizados-



FUENTE: Eurostat.

Fuente de información:

<http://www.bde.es/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesBCE/BoletinMensualBCE/12/Fich/bm1208.pdf>

Perspectivas del empleo 2012: Superar la crisis de los empleos (OCDE)

El pasado 6 de agosto, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) dio a conocer el informe anual de ese organismo titulado: *Perspectivas del Empleo de la OCDE 2012: Employment Outlook 2012*, en el que se aborda el estado de los mercados laborales y del empleo, y sus perspectivas en los países miembros de la misma. La publicación se enfoca en particular en la crisis del empleo y analiza las medidas tomadas por los gobiernos de los países integrantes de la OCDE para apoyar a los trabajadores y a los desempleados. Asimismo, emite algunas recomendaciones para prevenir que los altos niveles de desempleo se afiancen. A continuación se presenta el resumen del documento.

“Resumen

- En esta trigésima edición de las Perspectivas del empleo de la OCDE se examinan las tendencias recientes del mercado laboral y las perspectivas a corto plazo a este respecto en los países de la OCDE. Se determina que la recuperación de la reciente crisis económica y financiera ha sido lenta y desequilibrada. El desempleo es aún inaceptablemente alto en muchos países y las cifras del desempleo a largo plazo se han elevado, con lo que se incrementa el riesgo de que este fenómeno se afiance.
- Un análisis de la manera en que los mercados laborales resisten las sacudidas económicas muestra que las políticas para bajar el desempleo estructural también ayudan a amortiguar los efectos adversos de las recesiones económicas en el desempleo, así como en las pérdidas y la inequidad en el ingreso. En el informe se documenta la baja en la proporción del trabajo en el ingreso nacional que ha ocurrido en muchos

países de la OCDE, principalmente como resultado de la globalización y el cambio tecnológico. La mayor inversión en la educación y la mejor orientación de los programas fiscales y de transferencias pueden ayudar a asegurar que los frutos del crecimiento económico se compartan más ampliamente.

- Por último, se analiza el efecto de las políticas de mitigación del cambio climático en el mercado laboral. Algunos sectores podrían experimentar grandes cambios en el empleo, aun si el efecto en el nivel general de éste quizá sea pequeño. Con respecto a otras sacudidas estructurales, deberían ponerse en marcha políticas para facilitar la movilidad del mercado laboral.

Los mercados laborales de la OCDE a raíz de la crisis

El desempleo en los países de la OCDE continúa un tanto debajo de su punto máximo de 8.5% alcanzado en la posguerra, y parece probable que permanezca en un nivel alto durante el siguiente año aproximadamente. Alrededor de 48 millones de personas están desempleadas, cerca de 14.5 millones más que en el inicio de la crisis financiera a finales de 2007. Desde que la recuperación iniciara hace casi tres años, el crecimiento ha sido demasiado débil y desequilibrado para provocar más que una pequeña reducción en el aumento cíclico del desempleo en toda la zona de la OCDE.

Al mismo tiempo, ha habido enormes variaciones entre los países en cuanto al desempleo y los costos sociales relacionados con la recesión económica. La tasa de desempleo ha permanecido por debajo de 5.5% en nueve países de la OCDE —Australia, Austria, Corea, Japón, Luxemburgo, México, Noruega, Países Bajos y Suiza—, en tanto que nueve países aún tienen tasas de desempleo de dos dígitos:

España, Estonia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Italia, Portugal y República Eslovaca.

En muchos países, la debilidad de la recuperación ha ocasionado una creciente marginación de los desempleados. Los desempleados a largo plazo, —es decir, las personas sin empleo y que han buscado uno por más de un año— constituyen ahora más de un tercio de la cifra total de desempleo en la OCDE. La proporción de los desalentados solicitantes de empleo que dejan la fuerza de trabajo también ha aumentado de manera considerable. Y el desempleo de los jóvenes ha alcanzado niveles peligrosamente altos en algunos países: más de 50% en España y Grecia (pero sólo 6% en Alemania).

Más allá del peligro inmediato para la vida de los individuos y las familias que no pueden encontrar empleo, hay una posibilidad creciente de que parte del incremento cíclico del desempleo se vuelva estructural, con niveles permanentemente más altos de desempleo en los países en los que el aumento de éste ha sido peor. Tal circunstancia amenaza con reducir la oferta laboral futura y perjudicar la misma recuperación que puede generar empleos.

Políticas activas para enfrentar el desempleo

¿Cómo deberán responder los formuladores de políticas? En el corto plazo, deben actuar en por lo menos cuatro frentes: la promoción de la creación de empleos en general; el enfrentamiento de los números crecientes de desempleo a largo plazo; la mejora de las perspectivas de empleo de los jóvenes, y el aseguramiento de que el menor número posible de desempleados abandonen la fuerza de trabajo para siempre. El reto a más largo plazo es fortalecer la capacidad de recuperación del mercado laboral, capacitándolo más para resistir las recesiones futuras con costos sociales limitados.

En gran medida, la recuperación del mercado laboral depende de la recuperación económica en general, en torno a la cual hay incertidumbres considerables, sobre todo en la zona del euro. Las políticas para estimular la demanda ayudarían a impulsar el crecimiento económico y la creación de empleos. Poner más énfasis en las reformas estructurales en los mercados de productos y laboral será fundamental para la recuperación, dadas las restricciones para hacer más por la vía de la política monetaria y fiscal en la mayoría de los países de la OCDE.

La amenaza del creciente desempleo estructural también exige un paquete bien diseñado de políticas activas del mercado laboral para lograr que los desempleados regresen a trabajar lo más pronto posible, y ayudar a aquellos en riesgo de engrosar las filas del desempleo a largo plazo a mantener sus habilidades mediante oportunidades de trabajo temporal. Las medidas que tienen mayor probabilidad de resultar eficaces incluyen las subvenciones orientadas al empleo, así como la ayuda en la búsqueda de empleo, como entrevistas personales, planes individuales de acción y clubes de empleo.

Los programas activos del mercado laboral también pueden ser correctivos. Pueden concentrarse en obstáculos estructurales que impiden a los empleadores llenar las vacantes laborales y entorpecen la posibilidad de que los desempleados encuentren trabajo, tal vez debido a que sus habilidades son ya obsoletas como resultado de un desempleo prolongado. Esto requiere identificar tan pronto como sea posible cualquier escasez de habilidades y grupos específicos de desempleados con habilidades inapropiadas que pudieran surgir, para brindar programas de formación y de experiencia laboral, con miras a ayudarles a conseguir empleo de nuevo.

Pero ¿se han proporcionado suficientes recursos para estas políticas activas? Si bien el aumento en el gasto en esta recesión fue considerablemente mayor que en recesiones anteriores, ha sido aún insuficiente para sostener el OECD Employment Outlook 2012 - ISBN 978-92-64-166684 © OECD 2012 valor de los recursos disponibles por cada solicitante de empleo. Esto puede reflejar la falta de convencimiento de los gobiernos de que hacer inversiones adicionales será rentable. También puede reflejar dificultades en la rápida selección y formación de gerentes de caso capaces, así como en la expansión del número de vacantes de formación al mismo tiempo que se mantiene la calidad.

Se corre el riesgo de que la consolidación fiscal en muchos países ejercerá más presión sobre los recursos disponibles para las políticas activas del mercado laboral. Sin embargo, recortar estos programas quizá no sea una medida adecuada, pues podría agravar las difíciles condiciones del mercado laboral y comprometer el crecimiento a largo plazo.

Capacidad de recuperación del mercado laboral

Es claro que las diferencias en las políticas e instituciones representan una parte sustancial de las variaciones en los países de la OCDE en el efecto de la recesión en el desempleo, los ingresos laborales y la inequidad en los ingresos. La política puede aumentar la capacidad de recuperación de los mercados laborales, tanto al moderar los efectos de una recesión en dichos mercados, como al mitigar el efecto de la reducción de los ingresos en los hogares. Por ejemplo, los sistemas de beneficios fiscales pueden intervenir de manera importante en la mitigación de los costos sociales de las recesiones.

Las políticas e instituciones que son positivas para la capacidad de recuperación del mercado laboral también tienden a favorecer los buenos resultados estructurales del mercado laboral. En general, los países con niveles bajos de desempleo estructural experimentan un menor aumento de éste como resultado de las recesiones. Ello implica que muchas de las recomendaciones presentadas en la Reassessed OECD Jobs Strategy (Estrategia revisada de empleo de la OCDE) de 2006 para lograr buenos resultados estructurales del mercado laboral tienen también probabilidad de contribuir a la capacidad de recuperación del mercado laboral.

Las instituciones para la negociación coordinada de salarios tienden a ayudar tanto al desempeño estructural del mercado laboral como a la capacidad de recuperación de dicho mercado, en tanto que las instituciones que favorecen el uso intensivo de contratos temporales, como las estrictas disposiciones de protección del empleo para los trabajadores regulares, reducen la capacidad de recuperación del mercado laboral.

Proporción del empleo en el ingreso y el crecimiento verde

Otros dos intereses a más largo plazo acerca del mercado laboral plantean interrogantes para los formuladores de políticas. Primero, la proporción de los sueldos, salarios y beneficios en el ingreso nacional total ha bajado en casi todos los países de la OCDE. El segundo, ensombrecido por la crisis pero con probabilidad de resurgir, es cómo lograr el ‘crecimiento verde’ y qué significa para el mercado laboral la transición a una economía baja en carbono.

La proporción a la baja del trabajo en el ingreso nacional refleja principalmente la agravación de la situación de los trabajadores menos calificados y con un nivel más bajo de educación debido a la mayor competencia interna e internacional, así como

a la sustitución de trabajadores por máquinas en el ámbito de las tecnologías de información y comunicación en ciertos tipos de empleos, sobre todo aquellos que implican tareas rutinarias.

¿Debería la política responder a la baja de la proporción del trabajo en los ingresos? Desacelerar las fuerzas del progreso tecnológico y la globalización difícilmente es una opción viable. Pero los gobiernos pueden equipar a su fuerza de trabajo para competir con más eficacia en lo que se ha llamado la ‘carrera contra las máquinas’. Una mayor inversión en capital humano —y el aseguramiento de un mejor ajuste entre las habilidades enseñadas en la escuela y aquellas que los empleadores buscan— podrían ayudar mucho a enfrentar la baja en la proporción del trabajo.

Es probable que los formuladores de políticas giren de nuevo hacia el reto de realizar una transición rápida, eficiente y equitativa a una economía baja en carbono y eficiente en el uso de recursos una vez que la recuperación se establezca con firmeza. La transición al crecimiento verde se considera más bien como un impulsor del cambio económico estructural, en el cual la política del mercado laboral, incluidas las políticas de educación y competencias, deberá intervenir activamente al ayudar a los trabajadores y empleadores a realizar los ajustes necesarios.

Las políticas identificadas en la *Reassessed OECD Jobs Strategy* (Estrategia revisada de empleo de la OCDE) proporcionan el marco esencial para gestionar con éxito dichos cambios estructurales. Al adaptar estas políticas OECD *Employment Outlook 2012* - ISBN 978-92-64-166684 © OECD 2012 generales para la transición al crecimiento verde, el foco de atención podría incluir el apoyo a la ‘ecoinnovación’ y la difusión de tecnologías verdes. Una mejor educación y formación vocacional sería una ruta, al igual que asegurar que el incentivo para

innovar no se vea debilitado por regulaciones demasiado estrictas de protección del empleo y mercado de productos.”

Fuente de información:

<http://browse.oecdbookshop.org/oecd/pdfs/free/8112014e5.pdf>

Empleo juvenil: cómo promoverlo (OIT)

El 9 de agosto de 2012, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) dio a conocer que el Día Internacional de la Juventud, que se celebra el 12 de agosto, centra la atención sobre los desafíos apremiantes que enfrentan los jóvenes. A continuación se presentan los detalles.

La promoción del empleo juvenil se ha convertido en una prioridad para muchos gobiernos en momentos en que 75 millones de jóvenes a nivel mundial no encuentran trabajo.

La OIT ha advertido sobre el riesgo de una generación de trabajadores jóvenes que quedará “marcada” por los altos niveles de desempleo, la creciente inactividad y el trabajo precario en los países desarrollados, así como un nivel alto de trabajadores pobres en el mundo en desarrollo.

El Día Internacional de la Juventud, que se celebra todos los años el 12 de agosto, busca llamar la atención sobre temas que afectan a los jóvenes. Es también una oportunidad para destacar algunas de las políticas y prácticas que pueden ayudar a abordar la crisis del empleo juvenil.

Garantías para jóvenes

Los programas que garantizan que los jóvenes tengan acceso a un empleo, educación o formación han dado buenos resultados en un número de países.

En Finlandia, se estima que la tasa de éxito del sistema de garantías a los jóvenes supera el 80%. Durante los primeros tres meses de desempleo, los jóvenes inscritos en este programa deben recibir una oferta de empleo, educación académica, formación profesional u otras medidas dirigidas a mejorar sus perspectivas de trabajo.

En otros países estos programas se concentran más en incrementar el nivel educativo a fin de mejorar la futura empleabilidad de los jóvenes. En Nueva Zelanda, la iniciativa Garantía para jóvenes tiene por objetivo facilitar la transición entre la escuela, la educación superior y el trabajo. Lo hace facilitándoles el acceso al estudio a jóvenes de 16 y 17 años que no siguen programas de formación.

Educación y formación profesional

La educación y formación técnica y profesional (EFTP) puede desempeñar un papel central en la preparación de los jóvenes para el trabajo, siempre y cuando los programas reflejen las necesidades del mercado laboral. Diversos países han emprendido reformas a fin de que los programas se adecuen más a las demandas actuales del mercado laboral.

En China, más de 3 mil “escuelas para trabajadores capacitados” ofrecen cursos de formación profesional básica. Cerca de 95% de quienes terminan los estudios –en 1998 se graduaron casi 400 millones de jóvenes– encuentran trabajo.

Vietnam diversifica su sistema de formación profesional para incluir programas de formación a tiempo completo y a ritmo periódico, programas itinerantes y programas de formación en empresas y aldeas donde se practican oficios tradicionales. Estas últimas son pequeñas comunidades cuyos habitantes trabajan juntos en la fabricación de productos específicos.

El sistema dual –que combina la educación escolar con la formación y el aprendizaje en la empresa– es característico de Alemania, Austria, Dinamarca y Suiza, y más recientemente de Noruega. Dinamarca y Suiza se encuentran entre los países OCDE que tienen tasas de desempleo juvenil más bajas, mientras que Austria se sitúa muy por debajo del promedio OCDE.

Anticipar las necesidades de calificaciones

Anticipar la necesidad de competencias es un elemento fundamental de las estrategias de formación y desarrollo de calificaciones.

La Comisión para el Empleo y las Competencias Laborales de Reino Unido ofrece información sobre el mercado laboral y asesora el Gobierno en materia de políticas de calificaciones. Es un organismo público constituido por representantes de empleadores, sindicatos, gobierno y la sociedad civil.

El modelo de crecimiento sostenido de la República de Corea ha sido atribuido en parte a una estrategia de desarrollo de competencias dirigida por el Gobierno, a fin de garantizar que la industria encuentre la mano de obra que necesita. La inversión en una fuerza de trabajo instruida y altamente calificada ha sido una parte integral de una estrategia que propicia la adopción de nuevas tecnologías.

Programa ampliado de obras públicas

Sudáfrica tiene una tasa de desempleo juvenil de 50%, además de niveles elevados de pobreza y competencias profesionales inadecuadas. En 2004, el gobierno introdujo el Programa Ampliado de Obras Públicas a fin de apoyar el ingreso de las personas mediante el trabajo temporal.

El programa contribuye a desarrollar calificaciones valoradas en el mercado laboral y capacidades empresariales entre los sectores marginados de la sociedad. En 2010 y 2011, creó unos 200 mil empleos a tiempo completo, la mitad de los cuales fueron para jóvenes. El gobierno recibe apoyo técnico de la OIT para la elaboración e implementación del Programa Ampliado de Obras Públicas.

Subsidios salariales

Los subsidios salariales y otros incentivos fiscales —como la exoneración temporal de la seguridad social— para los empleadores que contratan jóvenes pueden facilitar la transición de la escuela al trabajo.

En Francia e Italia se otorgan incentivos fiscales a los empleadores que contratan y proporcionan formación en la empresa a los jóvenes. Los subsidios salariales son más eficaces cuando son elaborados para abordar las desventajas específicas que los jóvenes enfrentan en el mercado laboral y cuando se conceden por un período de tiempo limitado.

Las reformas que facilitan la transición al empleo formal

Después de la crisis económica que estremeció el país en el primer decenio del 2000, el Gobierno de Argentina emprendió una serie de reformas para abordar el elevado nivel de informalidad. Estas medidas incluyeron la adopción de una ley que establecía la reducción de las cotizaciones a la seguridad social durante los primeros 12 meses para el personal recién contratado.

También se adoptó una ley que preveía sanciones para las empresas que explotaran a los aprendices y a los trabajadores jóvenes. Se introdujeron además medidas para combatir la informalidad en las profesiones donde esta práctica es más frecuente. Por ejemplo, se simplificó el registro de los trabajadores domésticos.

Fuente de información:

http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/insight/WCMS_187087/lang--es/index.htm

Información relacionada: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/statements-and-speeches/WCMS_186950/lang--es/index.htm

México: ¿Cómo inciden las políticas monetarias en las tasas de desempleo? (CEPAL)

En agosto de 2012, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) publicó en su revista de agosto el artículo; *México: ¿Cómo inciden las políticas monetarias en las tasas de desempleo?*, el cual analiza el impacto de un choque (shock) de política monetaria en las tasas de desempleo de México. A diferencia de estudios anteriores, en este se volvieron a calcular las tasas de desempleo para compararlas con las de los países de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE). La conclusión es que, ante una política monetaria restrictiva, el desempleo aumenta siguiendo el mismo patrón en forma de U invertida que se observa en otros estudios. Los resultados son robustos con respecto a diferentes supuestos sobre la naturaleza del mercado laboral mexicano. A continuación se presenta el documento, excepto el Capítulo V y VI, los cuales corresponden a la Metodología y al Análisis Empírico del modelo que se utilizó para realizar cálculos.

I. Introducción

Desde finales de los años cincuenta y principios de la década de 1960, la inflación se ha convertido en una de las mayores preocupaciones tanto en países industrializados como en los de economías emergentes. Friedman (1976) ilustró la repercusión negativa de la inflación alta y de la volatilidad de la inflación en los resultados económicos. La inflación alta, por ejemplo, puede reducir la cohesión política al dejar sin efecto los acuerdos institucionales y los contratos financieros basados en un nivel de precios “normal” a largo plazo. Por la incertidumbre que genera, la alta volatilidad de los precios puede disminuir la eficiencia económica y tornar los precios de mercado en un sistema de coordinación de la actividad productiva menos eficiente. Debido a todos estos efectos negativos en la expansión económica, los bancos centrales suelen considerar a la inflación como el mayor problema que un país debe enfrentar.

En el caso de México, la evidencia empírica del impacto negativo de la inflación en el crecimiento es de alguna manera mixta. Por ejemplo, en un estudio reciente, Grier y Grier (2006) estimaron que la incertidumbre causada por la inflación había tenido un efecto negativo y significativo en el producto de México. Por otra parte, detectaron que aumentos en las tasas medias de inflación habían provocado mayor incertidumbre, lo que a su vez afectó a la expansión de la economía. No obstante, Risso y Sánchez (2009) afirman que la inflación tiene un efecto positivo en el crecimiento cuando se mantiene bajo el umbral del 9%, en tanto que las tasas de inflación que sobrepasan este umbral lo afectan negativamente.

A todas luces, la política monetaria de México ha logrado en los últimos 25 años alcanzar la estabilidad de precios: la inflación disminuyó de una tasa media mensual de 4.3% durante la década de 1980 a 0.4% durante los primeros años del siglo XXI. Las autoridades monetarias mexicanas han utilizado varios instrumentos para lograr la estabilidad de precios, desde controles cambiarios hasta el control de la base monetaria y políticas de metas inflacionarias. A fin de lograr esto último, el Banco de México ha mantenido una política de control de la cantidad de moneda disponible para los bancos comerciales por medio de los saldos que mantienen con el banco central²⁷, lo que provoca cambios en las tasas de interés internas. A modo de ejemplo, las tasas de interés más altas han generado contracciones de la demanda agregada que aminoran la inflación interna. Asimismo, en una economía abierta con gran movilidad de capital y tipos de cambio flexibles, las tasas de interés internas más elevadas disminuyen aún más la tasa de inflación por medio de la apreciación de la moneda local: una moneda local más fuerte no solo frena las exportaciones, sino que también reduce los precios internos de los productos importados y aumenta los precios de los productos exportables.

²⁷ El Banco de México es la institución que corresponde al Banco Central del país.

En los estudios empíricos de la neutralidad de la política monetaria de México se presentan pruebas contradictorias. Por ejemplo, Mendoza (2003) llega a la conclusión de que en México no hay una correspondencia a largo plazo entre la volatilidad del producto y la de la inflación, de manera que la política monetaria solo afecta a los precios en el largo plazo. En cambio, Galindo y Ros (2005) concluyen que la política monetaria sí ha tenido cierto efecto en el sector real.

Si bien se ha reconocido la repercusión negativa que la política monetaria mexicana de ajuste tuvo en la demanda agregada²⁸, hasta ahora no se ha realizado un análisis integral del efecto de esta política en el mercado laboral. Esto constituye una gran deficiencia de la agenda de investigación actual de México, dado que ello significa que se pasa por alto el costo de lograr la estabilidad de precios en términos del bienestar de los trabajadores. Incluso si se reconoce que la estabilidad de precios es una condición necesaria para el crecimiento económico a largo plazo, no se deben desconocer los costos de corto y mediano plazo para el bienestar de los trabajadores.

En este trabajo se investiga con mayor profundidad cómo la política monetaria incide en el desempleo en México, un país que comenzó su exitoso programa de estabilización de precios durante la segunda mitad de la década de 1980. En relación con esto cabe preguntarse cuán permanente es la repercusión de la política monetaria en la tasa de desempleo.

El modelo utilizado para llevar a cabo los análisis empíricos se basa en el supuesto de que el dinero no es neutral; es decir, se sostiene que los cambios en las tasas de desempleo pueden explicarse parcialmente por la política monetaria aplicada para controlar la inflación. El argumento central de este estudio es que al afectar a la demanda agregada —y, en consecuencia, al producto—, la política monetaria tiene cierto efecto en las tasas de desempleo. El análisis comprende la estimación de un

²⁸ Véase, por ejemplo, Díaz de León y Greenham (2000).

modelo de vectores autorregresivos estructurales (svar). La descomposición de la varianza ilustra cuáles fueron las perturbaciones (shocks) que causaron movimientos de las variables durante el período de análisis, mientras que las funciones impulso-respuesta contienen información sobre la magnitud y duración del efecto de una perturbación estructural determinada.

Otra característica distintiva del presente análisis es que se considera la tasa de desempleo oficial, así como una tasa alternativa de desempleo sobre la base de la definición utilizada por la Encuesta Continua de Población de la Oficina de Estadísticas Laborales de los Estados Unidos de Norteamérica. Esta última tasa se utiliza en respuesta a algunas críticas surgidas contra la tasa de desempleo oficial.

Los resultados de este análisis indican que cuando se utiliza la tasa de desempleo alternativa, el ajuste de la política monetaria aumenta el desempleo siguiendo el característico patrón de U invertida que se muestra en Alexius y Holmlund (2007) y Ravn y Simonelli (2008). La tasa de desempleo alcanza su nivel máximo después del segundo trimestre, cuando registra 0.26 puntos sobre su nivel original, y luego vuelve gradualmente a ese nivel inicial. Los resultados de la descomposición de la varianza del error señalan que el shock de política monetaria es responsable del 3 al 27% de la fluctuación en el desempleo. En cambio, cuando se utiliza la tasa de desempleo oficial las repercusiones de política monetaria no tienen demasiado efecto.

El presente trabajo está organizado según se describe a continuación. En la sección II se presenta un breve análisis de la no neutralidad del dinero y se describe cómo la política monetaria puede afectar al desempleo. En la sección III se examinan las políticas monetarias implementadas por las autoridades mexicanas durante el período de análisis, mientras que en la sección IV se presentan algunas características clave del mercado laboral mexicano y se introduce un indicador alternativo de las tasas de desempleo. En la sección V se presenta la metodología utilizada para efectuar el

análisis empírico. En la sección VI se incluyen los principales resultados empíricos y en la sección VII se presentan las conclusiones.

II. ¿Es neutral el dinero?

Las discusiones sobre la neutralidad monetaria se remontan al ensayo de Cantillon (1775) publicado a mediados del siglo XVIII. Su argumento era que, bajo el patrón oro, los incrementos de la oferta de dinero fomentarían un mayor gasto, lo que a su vez estimularía la producción. Sin embargo, este efecto positivo en la actividad productiva sería poco duradero, puesto que la mayor demanda generaría precios más altos, lo que afectaría negativamente a la producción. El mismo argumento se encuentra en el trabajo de Hume (1985) sobre el dinero. Sus puntos de vista fueron reformulados por Newcomb (1885) y Fisher (1911), y se convirtieron en lo que actualmente se conoce como la teoría cuantitativa del dinero.

Por otra parte, la no neutralidad del dinero es una característica clave en la economía keynesiana. La postura de Keynes (2001) sobre la repercusión del dinero en las variables reales se encuentra en su Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero. El punto central de su argumento es el papel que juegan las tasas de interés internas en los cambios de la demanda agregada. En el marco keynesiano, la tasa de interés es la recompensa por privarse de la liquidez. En la medida en que la tasa de interés afecte a la eficiencia marginal del capital, que a su vez determina la inversión, los cambios en la cantidad de dinero afectarán al producto y el empleo. El impacto general en la demanda agregada se ve incrementado por la sensibilidad del consumo a los cambios en la inversión. Según Keynes, la tasa de interés depende, en parte, del estado de las preferencias por la liquidez y, en parte, de la cantidad de dinero, de manera tal que los cambios en la cantidad de dinero provocarán cambios en la tasa de interés, *ceteris paribus*. A su vez, Chick (1983) sostiene que las tasas de interés se verán afectadas por las operaciones de mercado abierto o por las variaciones de las

reservas bancarias o por el encaje bancario, diseñado para afectar a la liquidez o a la oferta de crédito, o a ambas.

Dada la capacidad de las tasas de interés para afectar al producto y, en consecuencia, al desempleo, la autoridad monetaria puede utilizar la política monetaria para provocar cambios en la tasa de interés interna con el objetivo de lograr ciertas metas específicas. Si, por ejemplo, se asume que la inflación es causada por un exceso de demanda, entonces se pueden utilizar tasas de interés más altas para controlar la inflación por medio de la contracción de la demanda agregada. Asimismo, en una economía abierta con gran movilidad de capital, las tasas de interés más elevadas impulsarán la apreciación de la moneda local, lo que no solo frenará las alzas de precios, sino que también reducirá aún más la demanda agregada.

Por otra parte, Taylor (1994) sugiere que los esfuerzos de la autoridad monetaria por mantener los precios estables también pueden ocasionar una mayor fluctuación de la producción, mientras que los intentos de estabilizar el ciclo de producción pueden generar una mayor volatilidad de los precios. A fin de reducir dicha volatilidad, la política monetaria tendría que ser más sesgada a la restricción de la demanda agregada.

En general, existe consenso acerca de la no neutralidad del dinero en el corto plazo. No obstante, recientemente se ha generado un creciente debate sobre la repercusión a largo plazo de la política monetaria en el sector real. Blanchard (2003), por ejemplo, afirma que el dinero no es neutral y que la política monetaria puede tener efectos importantes y prolongados en las tasas de interés y, en consecuencia, en el desempleo. Existen tres canales posibles de transmisión. Uno podría ser el efecto de la tasa de interés real en el desempleo actual. Cuanto más prolongado sea el período de desempleo, mayor será la probabilidad de que los desempleados pierdan sus habilidades. Por lo tanto, un desempleo alto y sostenido conducirá a un aumento de la

propia tasa natural. El segundo canal posible es la acumulación de capital: la tasa de interés real afecta al costo de capital, el costo de capital afecta a la acumulación de capital y la acumulación de capital afecta a la demanda de mano de obra y, en consecuencia, al desempleo. Por consiguiente, un incremento sostenido de las tasas de interés real provoca primero un aumento de la tasa de desempleo real y, luego, a medida que la acumulación de capital disminuye, un incremento de la tasa natural. El tercer mecanismo posible puede ser el efecto de la tasa de interés real en el margen de beneficio de una empresa. En la medida en que esto tenga un efecto directo en el nivel de empleo, el desempleo se verá afectado por la política monetaria a través de este mecanismo²⁹.

La teoría de la neutralidad del dinero a largo plazo predice que una política monetaria de ajuste no afectará a la trayectoria de crecimiento; sin embargo, Schettkat y Sun (2008) explican que en Europa, por ejemplo, la política monetaria ha sido asimétrica debido al temor a la inflación de los bancos centrales. Estos autores presentan pruebas de que esta asimetría ha reducido la tendencia del crecimiento a largo plazo en algunos países europeos³⁰. En otros estudios, donde también se ha hallado evidencia en contra de la neutralidad del dinero a largo plazo, se confirma este resultado.

En cierta medida, esta asimetría de la política monetaria es una característica intrínseca de la política de metas inflacionarias. Los estudios sobre la repercusión de la política monetaria asimétrica en el producto en países menos desarrollados son poco comunes. Uno de los escasos que existen es el de Galindo y Ros (2005). Estos autores sostienen que la política monetaria en México ha estado sesgada a la apreciación del tipo de cambio desde el inicio de la política de metas inflacionarias, es

²⁹ Existe un cuarto mecanismo potencial que está comprendido dentro del enfoque del ciclo económico real: la oferta de mano de obra depende de las tasas de interés. Ésta es un área que no ha sido investigada todavía con respecto a las economías menos desarrolladas.

³⁰ Schettkat y Sun (2008) ofrecen la siguiente explicación. Una perturbación negativa externa empuja a la economía a una recesión que no se ve totalmente contrarrestada por la política monetaria. Durante la reactivación, por temor a la inflación, el banco central no se adapta completamente a la recuperación. Como resultado, la economía no volverá a su trayectoria de crecimiento original, sino que se mantendrá por debajo de ella.

decir, el banco central ha respondido únicamente cuando el tipo de cambio ha estado subvalorado, y no cuando el tipo de cambio real estuvo sobrevalorado. Asimismo, el efecto negativo en el producto de la apreciación del tipo de cambio real significa que la política monetaria (o la política de metas inflacionarias) ha frenado el crecimiento económico de México.

Una posible conclusión que se puede desprender de este análisis es que existen sólidos argumentos teóricos en favor no solo de la no neutralidad del dinero a corto plazo, sino también a largo plazo. La cuestión giraría entonces en torno de si la política monetaria en México ha tenido una repercusión de corto y largo plazo en el desempleo. En la próxima sección se describirán brevemente las políticas monetarias y fiscales aplicadas en el país durante el período comprendido entre 1987 y 2004.

III. Las políticas monetarias y fiscales en México

El presente análisis comienza en 1987, en un período caracterizado por una gran inestabilidad macroeconómica. En esa época la política monetaria de México tenía el doble objetivo de promover el crecimiento económico junto con la estabilidad de precios (Garriga, 2010). Una característica distintiva de esa política monetaria fue que con ella se intentó controlar la inflación por medio de la estabilidad cambiaria. Messmacher y Werner (2002) afirman que las autoridades mexicanas utilizaron varios instrumentos para controlar la inflación, entre los que se destacaron los instrumentos fiscales junto con los controles cambiarios. Además, el gobierno dispuso el congelamiento temporal de los salarios y aplicó controles de precios como parte de un Pacto de Solidaridad Económica.

El uso de estos instrumentos se explica por la premisa de que la inflación se debe principalmente a los déficit fiscales que derivaron en el aumento de la demanda agregada en relación con la oferta agregada. En este contexto, el exceso de demanda se consideró no solo como conducente a precios internos más altos, sino también a

déficit de cuenta corriente. A su vez, los déficits externos crearían presión para la devaluación del tipo de cambio, lo que podría exacerbar aún más la inflación (Garriga, 2010).

A medida que se iban levantando la mayoría de los controles de precios y salarios, el programa antiinflacionario evolucionó hacia una estrategia más ortodoxa en la que el ajuste fiscal y el anclaje cambiario se convirtieron en los elementos principales de la política. Entre 1988 y 1994, las autoridades mexicanas efectuaron varias modificaciones al régimen cambiario y se reemplazó el régimen dual y fijo por una tasa de devaluación preanunciada (donde la tasa de devaluación se fijaba por debajo de la tasa de inflación). En noviembre de 1991, el Banco de México aplicó bandas cambiarias estrechas con un techo deslizable (Messmacher y Werner, 2002). Entre enero 1992 y octubre de 1993, el tipo de cambio nominal se mantuvo extraordinariamente estable. En diciembre de 1993, el Honorable Congreso de la Unión le otorgó autonomía operativa al Banco de México y estableció que su único objetivo era preservar la estabilidad del poder adquisitivo de la moneda, en reemplazo del doble objetivo que había tenido hasta entonces.

Durante la mayor parte de este período, el régimen cambiario administrado de México contaba con el apoyo de una política fiscal prudente. En efecto, el país pasó de un déficit fiscal de 12.5% del Producto Interno Bruto (PIB) en 1988 a un superávit fiscal en 1992 (Garriga, 2010). Tras 18 meses, esta combinación de políticas produjo los resultados esperados: la inflación cayó pronunciadamente a menos del 20% anual. No obstante, a partir de ese momento el ritmo de reducción de la inflación se tornó lento.

Sánchez (2005) sostiene que entre 1988 y 1994 el volumen de crédito orientado al sector privado creció considerablemente, con tasas de incremento anuales cercanas al 30%. La ausencia de un adecuado marco regulatorio y de supervisión, junto con normas deficientes de contabilidad y un reconocimiento insuficiente de préstamos

anteriores vencidos, entre otros factores, significó que esta explosión del crédito afectara en forma negativa a la rentabilidad del sistema bancario. En conjunción con la falta de consonancia entre las políticas monetaria y cambiaria, los problemas del sistema bancario precipitaron una crisis muy importante a fines de 1994.

En diciembre de 1994, frente a una grave crisis financiera y de balanza de pagos, el Banco de México ya no pudo defender la paridad predeterminedada del peso con respecto al dólar estadounidense y permitió la flotación del peso. Este último se depreció inmediatamente y los precios internos subieron a un ritmo constante, aumentando a una tasa mensual de 3.6% a lo largo de 1995. La tasa de interés interbancaria subió del 17% en la tercera semana de agosto de 1994 al 110% en la tercera semana de marzo de 1995, lo que provocó una grave depresión de la economía real. El producto y el empleo se vieron notablemente afectados: el producto cayó 6.2%, mientras que el desempleo alcanzó el 7.6% a mediados de 1995. Sánchez (2005) señala que la recesión y el desempleo producto de la crisis financiera fueron los peores desde la Gran Depresión.

Con la nueva estrategia se logró la estabilidad de precios en forma indirecta, dado que se procuró modificar las expectativas de los agentes así como las tasas de interés y el tipo de cambio. Debido a que estos elementos afectan a la demanda agregada, el Banco de México pudo determinar el comportamiento futuro de la inflación (Díaz de León y Greenham, 2000). Para provocar cambios en las tasas de interés internas, el Banco de México decretó cambios en el saldo mensual acumulado que mantiene la banca comercial con dicho banco (el “corto”)³¹. Según las autoridades monetarias, la inflación fue un problema ocasionado por el exceso de demanda³². Por lo tanto, los

³¹ A partir del 21 de enero de 2008, el Banco de México adoptó como objetivo operacional la tasa de interés interbancaria a un día (“tasa de fondeo bancario”) en sustitución del saldo sobre las cuentas corrientes que la banca mantiene en el propio banco central (objetivo conocido como el “corto”).[Fuente: Banco de México, <http://www.banxico.org.mx/politica-monetaria-e-inflacion/material-de-referencia/intermedio/politica-monetaria/%7B16DC84D2-A904-6373-28E3-29659E530FDB%7D.pdf>]

³² Garriga (2010) va más allá y afirma que las nuevas autoridades monetarias no creían en la existencia de una relación de correspondencia entre el desempleo y la inflación.

repuntes inesperados de la inflación real o las expectativas de inflación se manejaban mediante la reducción del “corto”, induciendo de esta forma a los bancos comerciales a aumentar las tasas de interés.

Desde la adopción del régimen cambiario flotante, la evolución de la política monetaria ha incluido los siguientes elementos principales. Primero, la adopción de objetivos cuantitativos basados en agregados como la base monetaria, especialmente durante el período 1995-1997. Segundo, a principios de 1998, el Banco de México anunció un cambio en su estrategia y comenzó a adoptar metas inflacionarias. En particular, en el programa monetario de 1999 se estableció una meta inflacionaria anual máxima del 13% para el Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC) y se propuso, como compromiso para los siguientes cinco años, una convergencia gradual con la tasa de inflación de los principales socios comerciales del país. En 2001, el objetivo de la política monetaria era estabilizar el INPC en un 3%. Sin embargo, a mediados de 2002, el Banco de México anunció que este compromiso tendría un margen de tolerancia de ± 1 punto porcentual.

Castellanos (2000) señala que las modificaciones del “corto” también han tenido una gran repercusión en toda la estructura de la tasa de interés. Indica que el efecto es más fuerte para las tasas de interés a corto plazo. La magnitud de este efecto ha cambiado en el tiempo, y desde junio de 1998 ha sido más inestable. En realidad, Gaytán y González (2006) encontraron que se ha producido un cambio en los mecanismos de transmisión de la política monetaria como resultado de la política de metas inflacionarias. Estos autores sostienen que las fluctuaciones cambiarias estaban teniendo un efecto menor en la formación de los precios, la formación de las expectativas de inflación y las tasas de interés nominales, mientras que los cambios en las tasas de interés nominales han sido más efectivos para incidir en el tipo de cambio real y la inflación.

En resumen, en esta sección se ha descrito la política monetaria adoptada por el Banco de México para controlar la inflación. Los instrumentos utilizados han ido variando a lo largo del tiempo. Durante los primeros años, los controles cambiarios y de precios se emplearon intensamente. Más tarde, el régimen de tipo de cambio fijo fue remplazado por una tasa flotante para que el Banco de México tuviera la libertad de controlar los agregados monetarios, las tasas de interés, o ambos. Durante esta segunda etapa, las tasas de interés fueron el principal instrumento utilizado para controlar la inflación. En la medida en que las tasas de interés así como los tipos de cambio afectan al producto y, en consecuencia, al empleo, es dable pensar que la política monetaria tiene el potencial de repercutir profundamente en el desempleo.

IV. El mercado laboral mexicano

Esta sección tiene un doble propósito. En primer lugar, en ella se describen las características clave del mercado laboral de México con el objetivo de brindar una comprensión más acabada de la dinámica del empleo y del modo en que el desempleo puede responder a perturbaciones de política. En segundo término, a la luz de algunas críticas surgidas con respecto a la tasa de desempleo oficial, se calcula aquí una tasa de desempleo alternativa y se la utiliza para determinar el efecto de la política monetaria.

La naturaleza del mercado laboral mexicano

Existen dos posturas opuestas sobre la naturaleza del mercado laboral mexicano. Por una parte, está la idea de que es un mercado fuertemente regulado por leyes que impiden la creación de empleos (Heckman y Pagés, 2001; Gill, Montenegro y Dömeland, 2001). Según esta postura, el crecimiento del producto no se traduce en incremento del empleo, sino en cambios en el salario real. Algunos afirman que las disposiciones en materia de seguridad del empleo (que incluyen la indemnización por despido) aumentan los costos de despido para las empresas. Estos costos desalientan a

las firmas a despedir trabajadores cuando se produce una perturbación negativa y reducen la creación de empleos en épocas de crecimiento. Heckman y Pagés (2001) concluyen que México presenta uno de los índices más altos de seguridad del empleo de América Latina, lo que implica que tiene uno de los mercados laborales más regulados de la región.

La rigidez del empleo también puede acrecentarse debido a la existencia de sindicatos de trabajadores. Maloney (2009), por ejemplo, sostiene que los sindicatos mexicanos valoran más el empleo que los salarios, de manera que las fluctuaciones del producto afectan más a los salarios que al empleo. En esto pueden incidir varios factores. En primer lugar, México no tiene seguro de desempleo; por consiguiente, los trabajadores valoran más la estabilidad laboral que los salarios. En segundo lugar, desde comienzos del siglo XX, los sindicatos más importantes han tenido una relación cercana y prolongada con el gobierno y han cooperado en la aplicación de políticas destinadas a reducir las presiones inflacionarias. En particular, desde fines de la década de 1980, los sindicatos se han conformado, en general, con un crecimiento del salario nominal inferior a la inflación. En tercer lugar, el crecimiento de los empleos fue lento en relación con el aumento de la población durante el período que va de fines de los años ochenta a principios de los años noventa. Estos elementos explican por qué las fluctuaciones del producto se correlacionan más con las fluctuaciones del salario real que con los cambios en el empleo. También pueden explicar la conclusión a que llega Alcaraz de que los salarios reales no dependen del desempleo en el sector formal (Alcaraz, 2009).

Por otra parte, se argumenta que si bien el mercado laboral de México se encuentra marcadamente regulado por leyes laborales, en la práctica, el cumplimiento de dichas leyes es muy pobre. Asimismo, una serie de esquemas adoptados desde fines de los años ochenta han incrementado la flexibilidad laboral (Marshall, 2004). Entre estos esquemas encontramos el uso cada vez más frecuente de contratos a corto plazo para

evitar la inflexibilidad del empleo permanente. Esto es particularmente efectivo en la industria maquiladora y en el sector de servicios, los de más rápido crecimiento en la economía mexicana desde fines de la década de 1980.

Asimismo, Alcaraz, Chiquiar y Ramos-Francia (2008) afirman que desde el año 2000 el porcentaje de empleo en el sector de servicios se ha acrecentado a expensas del porcentaje correspondiente a la industria manufacturera. Según estos autores, esta recomposición del empleo ha implicado no solo un aumento de la participación del sector de servicios en el empleo, sino también un engrosamiento del sector informal. La tendencia ascendente del empleo en el sector informal se ha dado a pesar de la diferencia entre los salarios en el empleo formal e informal. También encontraron evidencia de que la tasa de transición entre el empleo formal y el informal es mayor que la existente entre los sectores manufactureros y de servicios. Estos autores señalan que la mayor movilidad entre los sectores formal e informal (y viceversa) indicaría la existencia de rigideces institucionales del mercado de trabajo en el sector formal de México.

La existencia de un amplio sector informal³³ compensa de alguna manera las rigideces generadas por la normativa laboral aplicable al sector formal. La cuestión es si esta fuerza compensatoria es suficientemente acentuada para poder caracterizar al mercado de trabajo mexicano como bastante flexible.

En resumen, dentro del mercado laboral mexicano coexisten dos tipos de factores. Por una parte, existen algunas instituciones de dicho mercado —concretamente, la normativa laboral y los sindicatos— que aumentan su rigidez en el empleo al tiempo que incrementan la flexibilidad del salario real. Por otra, se encuentran elementos que compensan el efecto negativo de estas instituciones en la flexibilidad laboral, en especial la aplicación deficiente de la legislación del trabajo y la existencia del sector

³³ Alcaraz (2009) señala que este sector puede llegar a representar hasta el 40% de la fuerza de trabajo mexicana.

informal. A priori, no se sabe cuál de estos dos tipos de factores tiene un mayor efecto en la flexibilidad en el empleo.

¿Cuán precisas son las cifras de desempleo en México?

Desde afuera, las bajas tasas oficiales de desempleo en México representan un enigma. ¿Cómo puede ser que un país con tasas de desempleo tan bajas crezca tan poco? En un nivel cercano al 3.5%, la tasa de desempleo de México durante aproximadamente los últimos 20 años ha sido en promedio una de las más bajas entre los países miembros de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), donde solo Luxemburgo y la República de Corea presentan tasas menores³⁴. Sin embargo, la tasa media de crecimiento anual del PIB per cápita de México ha sido de 1.2%, muy inferior al 5.8% registrado en la República de Corea, un país con tasas de desempleo similares³⁵.

Varios autores han sostenido que las bajas tasas de desempleo oficiales de México pueden deberse a la combinación de diversos elementos, a saber: i) la falta de beneficios de desempleo; ii) la existencia de un sector informal bastante bien remunerado y amplio; iii) las altas tasas de migración de mano de obra a los Estados Unidos de Norteamérica; y iv) la exclusión de las áreas rurales en el cálculo de las tasas de desempleo, dado que éste es mayor en esas áreas que en las urbanas.

Sin embargo, si bien algunos de estos factores pueden explicar las bajas tasas de desempleo en México, una explicación más significativa se vincula al método de cálculo empleado. Fleck y Sorrentino (1994) y Martin (2000), por ejemplo, señalan

³⁴ Entre 1987 y 2004, la tasa media de los países de la OCDE fue de 5.93% (<http://stats.oecd.org>).

³⁵ Entre 1987 y 2004, el PIB real total de México aumentó a una tasa media anual de 3.01%, mientras que su población creció a una tasa media de 1.8% por año. En la República de Corea, en cambio, el producto se expandió a una tasa media anual de 6.2%, mientras que el incremento poblacional fue de 0.33% durante el mismo período (los datos sobre el producto se obtuvieron de la página web de la OCDE <http://stats.oecd.org>, mientras que aquellos sobre el crecimiento poblacional se obtuvieron de la publicación *World Population Prospects: The 2006 revision*, Naciones Unidas, 2007, cuadro A.8).

que si se siguen los conceptos y la metodología utilizada por la Oficina de Estadísticas Laborales de los Estados Unidos de Norteamérica, las tasas de desempleo de México aumentan entre un 40% y un 70%. Revenga y Riboud (1993) llegan a la misma conclusión, aunque por una razón diferente: en las estadísticas oficiales no se toma en cuenta a los empleados temporales, o a aquellos que están desempleados pero no incluidos en las encuestas³⁶.

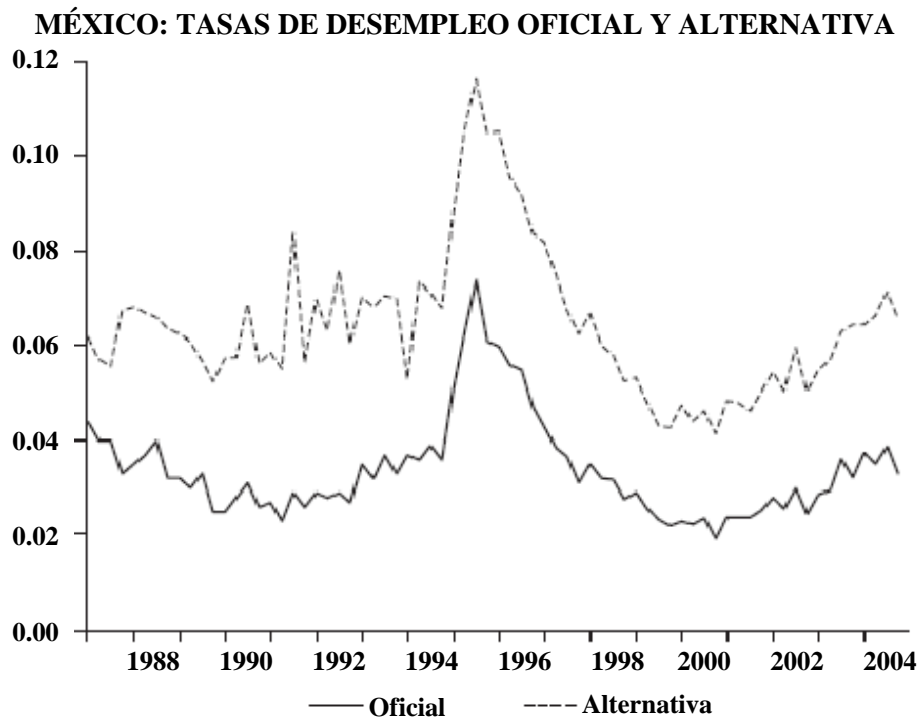
Para resolver una de las principales críticas a las estadísticas oficiales, en este trabajo se recalculó la tasa de desempleo de México utilizando la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU) trimestral y siguiendo los criterios de la Encuesta Continua de Población. Primero, se consideró únicamente a los trabajadores entre 16 años y 75 años³⁷. En segundo término, para obtener la tasa de desempleo total, solo se consideraron las 16 ciudades originales incluidas en la ENEU. En tercer lugar, no se consideró como empleados a quienes estaban en huelga o habían sido despedidos debido a escasez de capital de trabajo o de materias primas, o por falta de reparaciones. También se excluyeron las personas que trabajaban sin remuneración hasta 15 horas semanales. Es decir, no fueron categorizados como parte de la Población Económicamente Activa (PEA) o como empleados. La serie resultante permite comparar las tasas de desempleo de México directamente con las de los países de la OCDE.

En el gráfico siguiente se muestra la evolución de las tasas de desempleo oficial y alternativa. En comparación con las tasas oficiales, la medida alternativa es casi 100% más alta, es decir, la tasa media de desempleo correspondiente al período 1987-2004 se acrecienta del 3.4% al 6.4%. No obstante, el comportamiento general de las dos series es bastante similar. La principal diferencia se observa durante el período

³⁶ Esto es particularmente importante cuando una persona está desempleada y no está buscando trabajo en el momento de una encuesta, pero encuentra trabajo antes de que se lleve a cabo la siguiente encuesta; por lo tanto, figura como empleado.

³⁷ Con anterioridad a 2005, en las estadísticas mexicanas se incluía a los trabajadores a partir de los 12 años. En respuesta a las críticas, en el año 2005 se elevó el límite de edad mínimo a 14 años.

anterior a la crisis de 1995. A principios de la década de 1990, ambas series muestran una ligera tendencia ascendente que alcanza su culminación a fines de 1995. La tasa de desempleo comienza a descender rápidamente en 1996 y alcanza el nivel más bajo a fines de 2000 en ambas series. Sin embargo, esta mejora es de poca duración, dado que al año siguiente el desempleo retoma la tendencia ascendente. Ambas series de desempleo registran grandes fluctuaciones cíclicas así como variaciones de corto plazo.



FUENTE: Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU), varios años.

En la sección anterior se describieron las principales políticas monetarias y fiscales adoptadas durante el período 1987-2003. Se señaló que el objetivo primordial de ambos tipos de políticas era controlar la inflación. Para tal fin, no obstante, el Banco de México necesitó frenar la demanda agregada, lo que a su vez generó una contracción del producto y, como consecuencia, un incremento del desempleo.

VII. Conclusiones

Se ha estimado la repercusión de las políticas macroeconómicas de estabilización en las tasas de desempleo mexicanas. El análisis se llevó a cabo respecto de dos series de tasas de desempleo (la tasa oficial y la tasa alternativa calculada según la metodología utilizada por la Encuesta Continua de Población de la Oficina de Estadísticas Laborales de los Estados Unidos de Norteamérica) y bajo distintas especificaciones del modelo.

Cuando se utilizan las tasas de desempleo oficiales, la función impulso-respuesta indica que los choques de política monetaria generan un descenso inicial del desempleo de alrededor de 0.15 puntos porcentuales. Este valor aumenta rápidamente a 0.18 puntos porcentuales hacia el cuarto trimestre. Sin embargo, el desempleo vuelve luego a su nivel inicial hacia el décimo trimestre; es decir, las tasas de desempleo oficiales sugieren que el mercado laboral mexicano es muy fluido.

Cuando se utiliza la tasa de desempleo alternativa, los resultados indican que la política monetaria no es neutral en el corto y mediano plazo. Se evaluó la robustez de los hallazgos de este trabajo bajo distintos grupos de supuestos. Se llegó a la conclusión de que los resultados no dependen de ningún supuesto en particular. Por ejemplo, se observa el mismo resultado cualitativo cuando se trabaja con el supuesto de un mercado laboral rígido que cuando se toma como supuesto un mercado de trabajo flexible. Las funciones de impulso-respuesta sugieren que la repercusión de un shock de política monetaria en el desempleo disminuye entre 0.26 y 0.50 puntos

porcentuales bajo distintos conjuntos de supuestos. Otro resultado importante es que cinco años después de la perturbación inicial, el desempleo se ubica entre 0.004 y 0.12 puntos porcentuales sobre el nivel que habría alcanzado sin el shock. En ningún caso se observa evidencia alguna de la existencia de un efecto a largo plazo de la política monetaria en el desempleo.

El análisis de descomposición de la varianza complementa los hallazgos relacionados con la función impulso-respuesta. Mientras que los modelos basados en la medida alternativa de desempleo utilizada en este trabajo sugieren que la política monetaria puede explicar hasta un 27% de la varianza total, el modelo basado en la tasa de desempleo oficial indica que la política monetaria solo puede explicar hasta un 2.2% del total de las variaciones en el desempleo. Obviamente, estos resultados representan un enigma que requiere mayor investigación.

Los cálculos de la elasticidad del desempleo a los shocks monetarios efectuados sugieren que su efecto es bastante menor. Sin embargo, la adaptación a tales perturbaciones es más rápida, por ejemplo, que en los países europeos. La baja repercusión de la política monetaria se puede explicar por la existencia de cierta rigidez institucional, a saber, la regulación laboral intrusiva y los sindicatos de trabajadores. Estas rigideces impiden una adaptación más completa a los shocks de política. Sin embargo, existen otros elementos dentro del mercado laboral que permiten que se produzca una adaptación relativamente rápida a esas perturbaciones. Entre estos elementos, hay que considerar la existencia de un amplio sector informal y un creciente sector de servicios donde gran parte de la legislación laboral no se cumple.

Fuente de información:

<http://www.eclac.org/publicaciones/xml/1/47611/RVE107Completa.pdf>

Crecimiento, empleo y distribución de ingresos en América Latina (CEPAL)

El 14 de agosto de 2012, la Comisión Económica para América Latina (CEPAL) presentó el estudio: *Crecimiento, empleo y distribución de ingresos en América Latina*. En este estudio se revisan algunos aspectos de distribución relacionados con el mercado laboral en América Latina. El mercado de trabajo tiene una elevada importancia para la desigualdad agregada ya que alrededor de un 80% de los ingresos de los hogares corresponde a ingresos laborales. El documento sostiene que la generación de empleo productivo es una condición necesaria para reducir la elevada desigualdad en la región, con base en ingresos crecientes y de manera sostenida. Sin embargo, no es una condición suficiente ya que una serie de factores individuales, como la desigualdad respecto a los activos de la población en edad de trabajar, entre ellos los estudios, las habilidades, la experiencia y los conocimientos de la fuerza de trabajo, y otros factores contextuales, como la elevada heterogeneidad estructural en la región, inciden en el acceso desigual a estos empleos y en la distribución de sus frutos.

Introducción: La desigualdad relacionada con el mercado laboral

Recientemente, se ha vuelto a destacar el carácter desigual de las estructuras productivas, sociales, regionales y políticas de América Latina y el Caribe (CEPAL, 2010b). Si bien durante la década de 2000, específicamente entre 2002 y 2008, la desigualdad agregada ha disminuido en la mayoría de los países latinoamericanos (CEPAL 2010c, López-Calva y Lustig, 2010), se mantiene elevada en la perspectiva global³⁸. Más allá de consideraciones éticas sobre la elevada desigualdad regional, cabe destacar que una alta desigualdad de los ingresos también obstaculiza la reducción de la pobreza y la cohesión social y tiene efectos negativos para el

³⁸ Datos recientes muestran que América Latina sigue siendo la región con la mayor desigualdad de los ingresos (Ortiz y Cummins, 2011).

crecimiento económico, tanto respecto a su nivel como respecto su volatilidad y la duración de períodos de crecimiento³⁹.

La alta desigualdad en América Latina tiene profundas raíces históricas, tanto en las estructuras de las sociedades coloniales como en las pautas de las economías post-independencia y los sistemas políticos que, en muchos países de la región y durante gran parte de su historia independiente, impidieron medidas redistributivas de gran alcance (Robinson, 2001). Aunque estos orígenes no explican plenamente las desigualdades registradas hoy en día, todavía se reflejan en la distribución actual de los activos, sobre todo del capital físico, financiero, humano social, la cual incide en el desempeño distributivo del mercado de trabajo que determina gran parte de la desigualdad de ingresos.

En este trabajo se revisan algunos aspectos de distribución relacionados con el mercado laboral. El mercado de trabajo tiene una elevada importancia para la desigualdad agregada ya que, según la información de las encuestas de hogares, alrededor de un 80% de los ingresos de los hogares corresponde a ingresos laborales, sea por medio de sueldos o salarios sea por ingresos generados de manera independiente⁴⁰. En efecto, en el promedio simple de 17 países latinoamericanos en 2005 los ingresos laborales determinaron un 77.3% del coeficiente de Gini de los ingresos totales captados por las encuestas de hogares, ubicándose los valores de los países individuales, con la excepción de Uruguay, en un rango entre 70 y 90% (Medina y Galván, 2008: 37)⁴¹.

³⁹ Véanse al respecto, por ejemplo, Ravallion (2005); Bourguignon, Ferreira y Walton (2005); López y Perry (2008); Klasen y Lamanna (2009), UNRISD (2010), Ortiz y Cummins (2011) y Berg y Ostry (2011).

⁴⁰ Véase al respecto Medina y Galván (2008: 33). Cabe señalar que las encuestas de hogares subreportan los ingresos de capital, por lo que la desigualdad total estaría subestimada y el aporte de la desigualdad dentro del mercado de trabajo estaría sobreponderada. En este trabajo se trata de complementar ese análisis con una referencia a la distribución funcional de los ingresos.

⁴¹ En el mismo año, los ingresos laborales tuvieron en promedio un índice Gini de 0.536, con un rango de entre 0.452 en Costa Rica y 0.587 en Honduras (Medina y Galván, 2008: 40).

El documento parte de la tesis de que la generación de empleo productivo es una condición necesaria para reducir la elevada desigualdad en la región, con base en ingresos crecientes y de manera sostenida. Sin la generación de empleo productivo una creciente proporción de la fuerza de trabajo sólo tendría acceso de empleos de baja productividad —los cuales suelen ser de baja calidad— o quedaría completamente sin ingresos laborales. En consecuencia, no sólo se aumentaría la pobreza —incluyendo la pobreza entre personas con empleo— sino también tendería a empeorar la distribución de los ingresos laborales.

Dos otras posibilidades para reducir la desigualdad en el mercado de trabajo son las siguientes. Por un lado, se podría controlar los salarios para reducir la dispersión existente. Sin embargo, de esta manera se debilitaría el efecto de asignación del mercado laboral, lo que conllevaría el riesgo de aumentar la informalidad y el desempleo, y además podría tener un efecto negativo en la productividad, con lo cual se lograría la mayor desigualdad con un nivel de ingresos estancados. Por otro lado en vez de orientarse a generar empleo productivo se podría otorgar subsidios para las personas y hogares de bajos ingresos. Esta estrategia generaría problemas de sostenibilidad fiscal dado que sin la generación de dichos empleos se incrementaría continuamente la necesidad de estos subsidios. Por lo tanto, la generación de empleo productivo debe ser el punto de partida de una estrategia de reducir las desigualdades en el mercado laboral, sin que se excluyan la política salarial y los subsidios a hogares de bajos recursos como instrumentos complementarios.

El papel fundamental de la generación de empleo productivo establece la relevancia del crecimiento económico como motor de la demanda laboral y —en vista de que consideraciones teóricas y empíricas indican que una elevada volatilidad del crecimiento económico es, entre otros, desfavorable para la generación de empleo de calidad y para la igualdad— de su sostenibilidad.

Sin embargo, la generación de empleo productivo no es una condición suficiente para la reducción de la desigualdad ya que una serie de factores inciden en el acceso desigual a estos empleos y en la distribución de sus frutos.

Una parte de la desigualdad de los ingresos generados en los mercados de trabajo se relaciona con la desigualdad respecto a los activos de la población en edad de trabajar, entre ellos los estudios, las habilidades, la experiencia y los conocimientos de la fuerza de trabajo, resultado por su parte de la transmisión intergeneracional de desigualdades, insuficientemente contrarrestada —o incluso profundizada— por instituciones como el sistema educativo.

Sin embargo, no solo las características individuales establecen los resultados del mercado de trabajo ya que existen otras fuentes de desigualdad relacionadas con el mercado laboral. Primero, las características de este mercado no son desconectadas de la estructura productiva. En regiones como América Latina y el Caribe, que se caracterizan por una elevada heterogeneidad estructural, el sector de inserción laboral incide en las condiciones laborales y existen marcadas diferencias entre las características del empleo, según el sector de inserción laboral (CEPAL, 2010b). Específicamente, personas con características personales similares pueden tener empleos muy diferentes, en términos de ingresos, acceso a la seguridad social, estabilidad laboral, etcétera, debido a las elevadas brechas de productividad entre y dentro de diferentes sectores productivos y territorios y al hecho de que la institucionalidad laboral y social formal solo abarca una parte de la fuerza laboral.

Segundo, la distribución de los ingresos laborales también depende de la manera del funcionamiento de este mercado, determinado por la institucionalidad laboral. Esta institucionalidad — que se compone de regulaciones del mercado, regulaciones legales y las que se negocian colectivamente— surgió en buena parte por otra desigualdad estructural, aquella entre trabajadores y empresarios la cual se refleja en

la distribución funcional del ingreso, pero también tiene un impacto variado en diferentes grupos de trabajadores (acceso a la negociación colectiva, salario mínimo, etcétera).

Finalmente, colectivos específicos tienen problemas especiales en el mercado de trabajo. Por una parte existen limitaciones de acceso a este mercado —por problemas relacionados tanto de la oferta como de la demanda— por ejemplo para mujeres, sobre todo de bajo nivel educativo. Por otra parte, se observan fenómenos como la segmentación ocupacional, tanto horizontal como vertical, y discriminación salarial por la cual, nuevamente, trabajadores con características similares —con la excepción de la característica discriminada— perciben beneficios desiguales, siendo los principales tipos de discriminación los por género y por etnia⁴². En efecto, una de las razones del surgimiento de la legislación laboral fue el reconocimiento de que entre los trabajadores hay grupos que requieren una protección especial por su vulnerabilidad, lo que se refleja en las regulaciones de protección para grupos específicos.

En lo que sigue, primero se revisa la relación que se observa en la región entre el crecimiento económico y la generación de empleo. Se hace énfasis en que esta relación varía marcadamente según el nivel relativo de desarrollo de los países y se destaca la importancia de la generación de empleo para mejoras distributivas así como el hecho de que la generación de empleo como tal es insuficiente para avances en este campo. En vista del impacto desfavorable de mercados de trabajo altamente inestables, sobre todo para los grupos de menores ingresos, en el capítulo siguiente se analizan el impacto de la volatilidad del crecimiento y los mecanismos de ajuste de los mercados laborales. En el tercer capítulo se revisan diferentes aspectos de la desigualdad relacionados con los mercados laborales, específicamente la falta de acceso al empleo que se refleja en bajas tasas de participación y altas tasas de

⁴² Cabe señalar que la no-discriminación también es un principio clave en el marco regulatorio desarrollado por la OIT.

desempleo, la distribución funcional del ingreso, aspectos distributivos asociados con la estructura productiva, las brechas salariales entre trabajadores de diferentes niveles educativos y las brechas que afectan negativamente las mujeres y grupos específicos de la población. En el cuarto capítulo se discuten algunas políticas relacionadas con el mercado de trabajo que pueden contribuir a reducir la elevada desigualdad que caracteriza la región y el capítulo final concluye.

I. Crecimiento y empleo

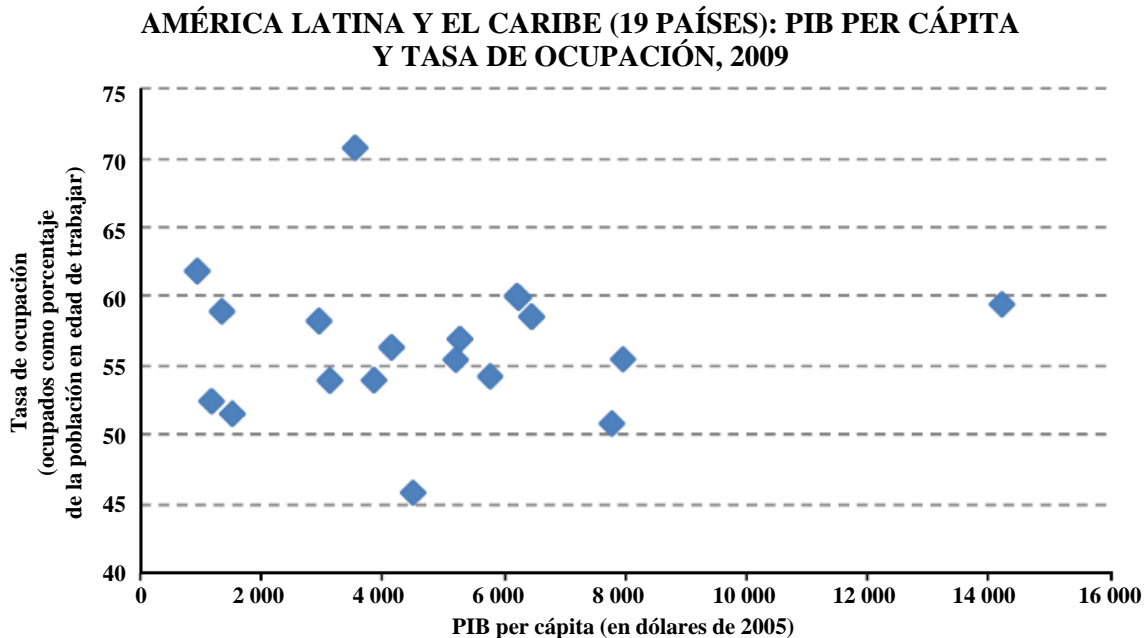
Como se destacó en la introducción, el empleo es la principal fuente de ingreso de la gran mayoría de los hogares latinoamericanos. Por lo tanto, la generación de empleo productivo para todos es una condición necesaria para mejorar el bienestar para el conjunto de los hogares de los países⁴³ y para reducir tanto la desigualdad funcional como la desigualdad entre hogares e individuos perceptores de ingresos laborales. En esta sección se revisa la relación entre el crecimiento económico y la evolución del nivel del empleo y se destaca las diferencias que se registran según la estructura productiva y laboral de los países y según las categorías de ocupación. Así, se explica porque no existe una relación causal fuerte generalizada ni entre el crecimiento económico y la generación del empleo, ni entre el aumento del empleo y mejoras en la estructura distributiva, las cuales dependen de las características de los nuevos empleos y el acceso de los diferentes grupos poblacionales a ellos. De esta manera se muestra que la generación de empleo es una condición necesaria, pero no suficiente para que se pueda mejorar la distribución del ingreso por medio del mercado laboral.

A pesar de la importancia que se ha dado al empleo para el bienestar de la población⁴⁴, no existe una clara correlación positiva entre el nivel del empleo — medido por la tasa de ocupación que representa la proporción entre el número de

⁴³ Por ello se ha incluido la meta 1.B a los Objetivos de Desarrollo del Milenio: “Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, incluidos las mujeres y los jóvenes”.

⁴⁴ La tasa de ocupación ha sido definida como uno de los indicadores para el seguimiento de la mencionada meta 1.B.

ocupados y la población en edad de trabajar— y la riqueza de un país, medido por su producto per cápita. El gráfico siguiente ilustra este hecho para América Latina y el Caribe.



Nota: La tasa de ocupación se refiere al total nacional, salvo en Argentina (31 aglomerados urbanos) y Ecuador (nacional urbano). Los datos de Bolivia (Estado Plurinacional de) se refieren a 2007.
FUENTE: Elaboración de la fuente con base en datos de los países y de la CEPAL.

Además de posibles diferencias de medición⁴⁵, hay que tomar en cuenta aspectos estructurales que inciden en el nivel de la tasa de ocupación, más allá de la riqueza relativa de un país. Por ejemplo, países predominantemente agrícolas de bajo nivel de productividad, donde, por lo menos durante partes del año agrícola, todos los miembros de las unidades campesinas están involucrados en actividades productivas, los jóvenes salen del sistema educativo con pocos años de estudio y la gran mayoría de los adultos mayores no están cubiertos por algún sistema de pensiones, suelen tener altas tasas de participación y de ocupación⁴⁶. Históricamente, una mayor

⁴⁵ Por ejemplo, entre los países hay diferencias en la definición del piso para la definición de la edad de trabajar y en la identificación de personas como “económicamente activas”, si bien hay avances en la homogeneización conceptual.

⁴⁶ En esas economías la tasa de desempleo abierto suele estar baja, por lo que los niveles de las tasas de participación y ocupación no se diferencian mucho.

diferenciación de la estructura productiva de los países de la región conllevó una transformación de la división de trabajo por género con la cual a las mujeres se les asignaron las labores reproductivas, mientras que la expansión de los sistemas educativos aplazó la entrada de los jóvenes al mercado laboral (Weller, 1998). Por ambos motivos cayeron las tasas de participación y de ocupación. Posteriormente, la creciente inserción de las mujeres, ya no a las actividades productivas a nivel de la economía familiar sino al mismo mercado laboral, suele generar una tendencia de largo plazo de un incremento de la tasa de participación⁴⁷.

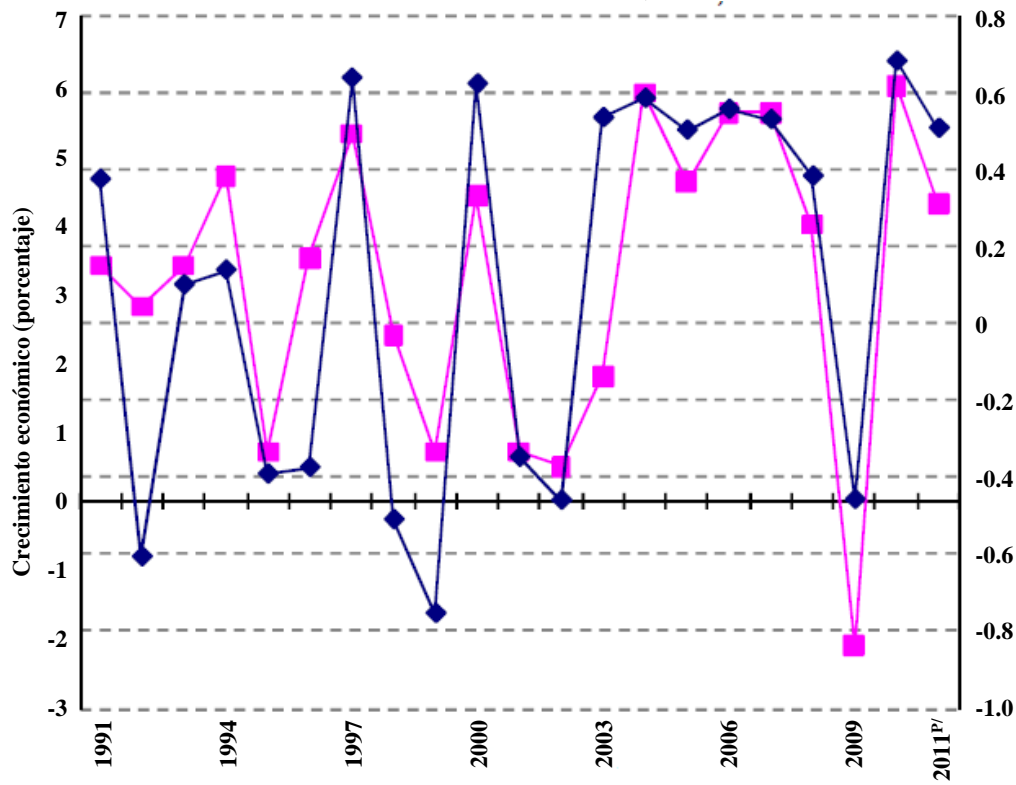
Aparte de las tendencias de participación y ocupación que están relacionadas con transformaciones económicas, sociales y culturales de largo plazo, es la evolución demográfica que en países sin sistemas de protección social de amplia cobertura, especialmente frente a situaciones de desempleo, incide significativamente en los niveles de empleo. En efecto, dado el citado peso de los ingresos laborales en los ingresos totales de los hogares, éstos generalmente están obligados a tener un número mínimo de perceptores de ingresos para poder subsistir. Por lo tanto, en la comparación entre países suele existir una elevada correlación entre la evolución demográfica y la variación del número de ocupados (Weller, 2000: 77).

Sin embargo, en el corto plazo también en América Latina el crecimiento económico es un factor clave para la generación de empleo —y definitivamente lo es para la generación de empleo productivo— que se caracteriza por una productividad razonable, en contraste de los empleos que surgen por la presión de la oferta laboral a causa de las necesidades de sobrevivencia, tal como lo muestra la experiencia de América Latina y el Caribe, sobre todo a partir de los años ochenta.

⁴⁷ Obviamente, no se trata de un proceso mecánico. Aspectos culturales y religiosos pueden restringir la inserción laboral de las mujeres. De todas maneras, este contexto indica la importancia de complementar la tasa de ocupación con otros indicadores sobre los avances para el cumplimiento de la citada meta 1.B.

Así, en un contexto de modestas tasas de crecimiento económico medio y una elevada volatilidad de este crecimiento, la década de los noventa y los primeros años de la presente década fueron negativos para el empleo. En contraste, el período de crecimiento relativamente elevado entre 2003 y 2008 tuvo un impacto favorable en los niveles de empleo y desempleo, tendencia que se frenó abruptamente en 2009 y se retomó en 2010 y 2011 (véase el gráfico siguiente).

AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE: CRECIMIENTO ECONÓMICO Y CAMBIOS EN LA TASA DE OCUPACIÓN, 1991-2011



p/ = preliminar

FUENTE: CEPAL, Balance preliminar de las economías de América Latina y el Caribe 2011, Santiago.

En consecuencia, tal como lo indica el gráfico, durante los años noventa la generación de nuevos puestos de trabajo fue relativamente débil y jugó un papel solo indirecto en

la reducción de la pobreza. El hecho de que el empleo sí pudo hacer una contribución al respecto se debió en parte al “bono demográfico” que refleja el cambio favorable en la relación entre la población en edad de trabajar y la población total, de manera que —con importantes diferencias entre los países de la región— aún con un estancamiento o una caída de la tasa de ocupación, la proporción de personas ocupadas como porcentaje de la población total ha aumentado (Cecchini y Uthoff, 2007). Posteriormente, el impacto del empleo en la reducción de la pobreza ha sido más directo, dado que entre 2002 y 2011 la tasa de ocupación urbana se incrementó de 52.0 a 56.1%, lo que incidió en una caída de la tasa de desempleo urbano abierto de 11.2 a 6.7% (CEPAL/ OIT, 2012).

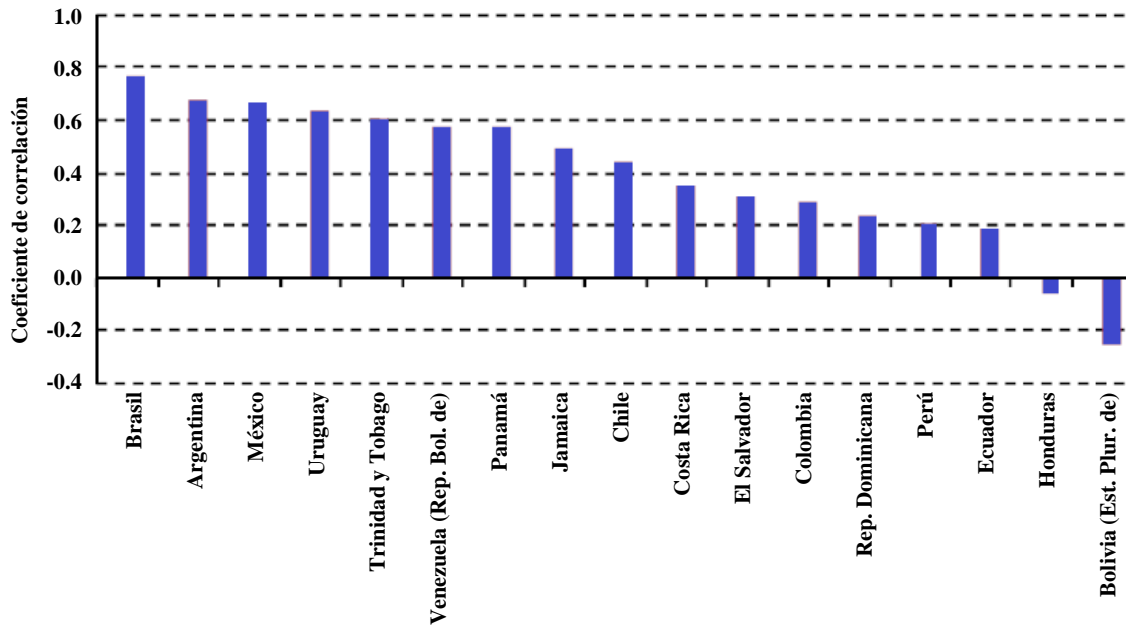
El contraste entre los años de un, en promedio, bajo y volátil crecimiento económico y un período de un crecimiento más estable y elevado también se puede constatar en los indicadores de la calidad de empleo, los cuales tendieron a empeorar entre mediados de los noventa e inicios de los años 2000 y a mejorar posteriormente (Weller y Roethlisberger, 2011). Así, por ejemplo, los ocupados urbanos que cuentan con la protección de algún sistema de salud y/o de pensiones subió de un 52.3% en 2000 a un 67.2% en 2009 (OIT, 2011: cuadro 8-A).

Como lo indica el gráfico anterior, la región en su conjunto no se caracteriza por un “jobless growth”, dado que la tasa de ocupación ha reaccionado estrechamente a los cambios en la dinámica del crecimiento. Analizando la generación de empleo a nivel de países, Pagés, Pierre y Scarpetta (2009) encuentran que muchos países latinoamericanos y caribeños más bien han visto la generación de “growthless jobs”, a saber el surgimiento de empleo en el contexto de un crecimiento muy bajo. Para el período entre 1990 y 2004, según esta fuente, en Argentina, Chile, Colombia, Jamaica, Paraguay y Uruguay se puede hablar de una baja generación de empleo en comparación con su crecimiento económico, mientras que en Barbados, Ecuador,

Honduras, Nicaragua y la República Bolivariana de Venezuela constataron, más bien “growthless jobs”.

En efecto, si analizamos el comportamiento de la tasa de ocupación en vista del crecimiento económico, observamos grandes diferencias entre los países (gráfico siguiente).

AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE: (PAÍSES SELECCIONADOS): COEFICIENTE DE CORRELACIÓN ENTRE EL CRECIMIENTO DEL PIB PER CÁPITA Y LOS CAMBIOS EN LA TASA DE OCUPACIÓN URBANA (1990-2010)



Nota: En los casos de Chile, Jamaica, República Dominicana, Trinidad y Tobago y Venezuela (República Bolivariana de) la tasa de ocupación tiene cobertura nacional.

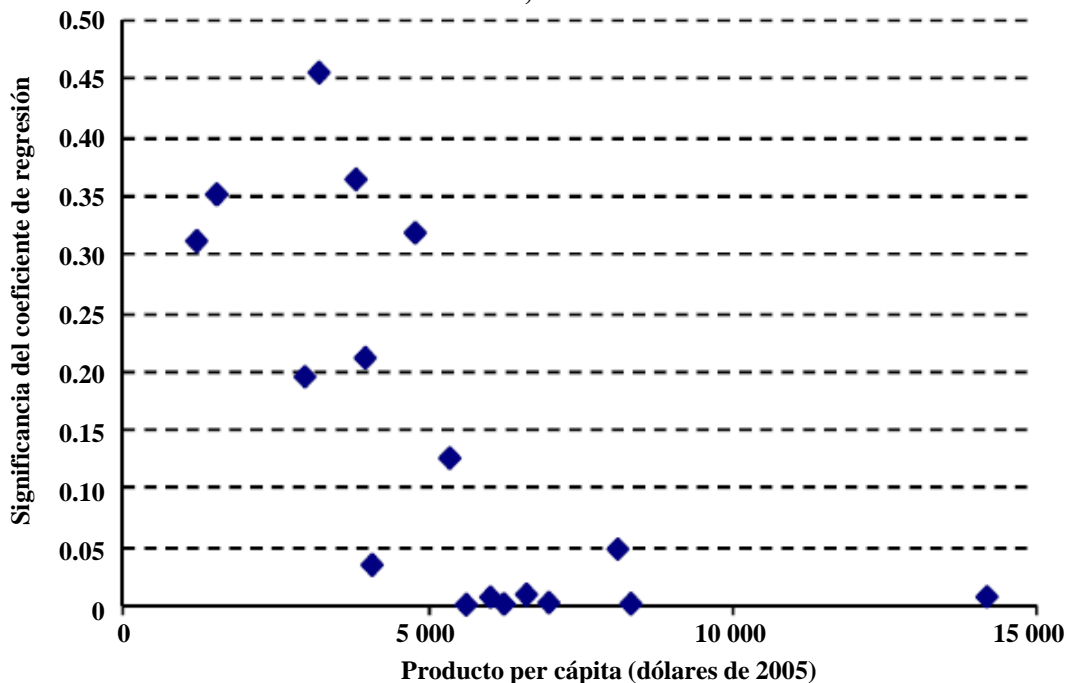
FUENTE: Elaboración de la fuente con base en datos oficiales de los países y de la CEPAL.

En un grupo de países se registra una correlación positiva elevada entre los cambios de la tasa de ocupación y la tasas del crecimiento económico, entre ellos algunas de las economías más grandes de la región (Argentina, Brasil y México), pero también Panamá, Trinidad y Tabago, Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de), mientras en Colombia, Ecuador, El Salvador, Perú y República Dominicana la correlación es baja y en Bolivia (Estado Plurinacional de) y Honduras incluso negativa. Por lo tanto, la elevada correlación entre el crecimiento económico y los

cambios en la tasa de ocupación que se observa a nivel regional (gráfico *América Latina y el Caribe: Crecimiento económico y cambios en la tasa de ocupación, 1991-2011*) no se reproduce de manera generalizada a nivel de los países y es, sobre todo, la elevada correlación en las economías más grandes que determina el resultado regional.

Llama la atención que los coeficientes de correlación son más elevados en los países con ingresos medios más elevados, mientras que los países con coeficientes más bajos son típicamente aquellos con un producto por cápita más bajo. Para verificar esta impresión de la revisión ocular del gráfico anterior, en el gráfico siguiente se presenta el grado de significancia del crecimiento económico como factor explicativo de los cambios en la tasa de ocupación, según nivel del producto por cápita de los países⁴⁸.

AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE: (PAÍSES SELECCIONADOS): SIGNIFICANCIA DEL COEFICIENTE DE REGRESIÓN ENTRE CRECIMIENTO ECONÓMICO Y LA VARIACIÓN DE LA TASA DE OCUPACIÓN, SEGÚN NIVEL DE PRODUCTO PER CÁPITA, 1990-2010



FUENTE: Elaboración de la fuente con base en datos oficiales de los países y de la CEPAL.

⁴⁸ Cálculo basado en la regresión $(TO_t - TO_{t-1}) = \beta(\delta Y) + c$.

En nueve de 17 países el parámetro asociado al crecimiento del PIB per cápita es significativo al 5% para explicar la evolución de la tasa de ocupación, registrándose una marcada diferencia entre los países según su nivel de ingreso. En los países con un PIB per cápita por debajo de 5 mil dólares (de 2005), el coeficiente de regresión del crecimiento económico no es significativo (con la excepción de Jamaica). Por otra parte, con la excepción de Costa Rica, en todos los países con un producto per cápita por encima de ese umbral, el crecimiento es un factor explicativo significativo.

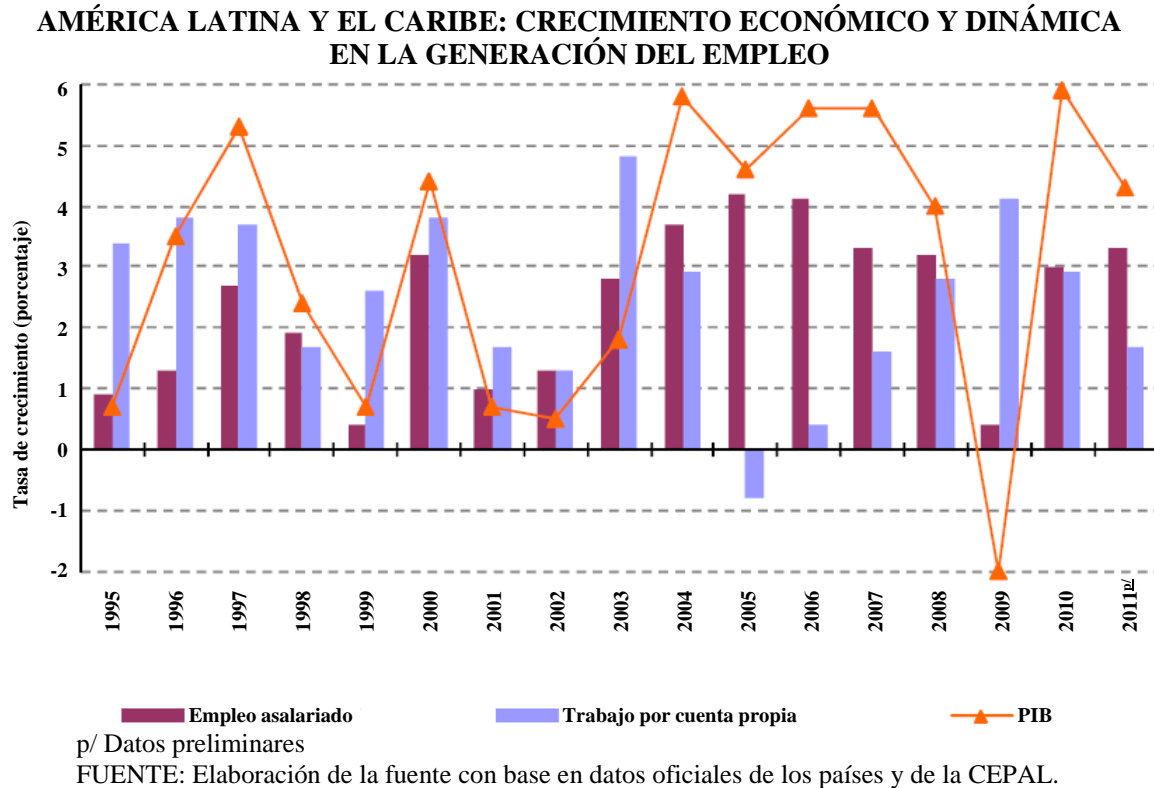
Este resultado coincide con los datos a nivel global que muestran que la generación del empleo está más estrechamente correlacionada con el crecimiento económico en las regiones con el PIB per cápita más elevado que en las regiones con menos ingresos (CEPAL y OIT, 2012)⁴⁹.

El vínculo entre la riqueza relativa de los países y la mayor correlación que registran los países con un mayor ingreso per cápita entre el crecimiento económico y la variación de la tasa de ocupación pasa por dos hechos: Primero, la correlación con el crecimiento económico es más alta para el empleo asalariado que para la segunda categoría de ocupación de importancia, el trabajo por cuenta propia, y segundo, los países con un mayor PIB per cápita típicamente tienen grados más elevados de su fuerza de trabajo en relaciones laborales asalariados.

Respecto al primer aspecto, como ya se indicó, el fenómeno de los “growthless jobs”, que se refleja en la desvinculación de las variaciones de la tasa de ocupación del crecimiento económico, indica la presión desde la oferta labora que autogenera empleos, generalmente de baja productividad y de baja calidad. Si diferenciamos para la región en su conjunto los puestos generados a partir de la demanda (empleo asalariado) y los puestos creados en buena parte por la presión de la oferta (con el

⁴⁹ La baja correlación entre el crecimiento económico y el cambio en la tasa de ocupación en los casos de los países con bajos ingresos per cápita explicaría en parte el resultado de Wagle (2010), según el cual no existe una relación sistemática entre el crecimiento económico y cambios en el nivel de la pobreza.

trabajo por cuenta propia como proxy), se observa una marcada correlación positiva entre el crecimiento económico y el empleo asalariado y una situación menos clara para el trabajo por cuenta propia (gráfico siguiente).



En efecto, para el trabajo por cuenta propia se observan años con un comportamiento pro-cíclico, por ejemplo en 1997, 2000, 2004, 2008 y 2010, cuando en el contexto de un crecimiento económico relativamente elevado no sólo hubo una alta demanda laboral sino cuando las personas con necesidades de ingresos laborales percibieron oportunidades favorables para aprovechar el contexto económico y auto-generaron empleos independientes. También hubo casos por ejemplo, en 2001 y 2002, cuando en el contexto de un bajo crecimiento no se crearon ni muchos empleos asalariados ni muchos empleos por cuenta propia.

Sin embargo, en otras fases, el comportamiento del trabajo por cuenta propia fue, más bien, contra-cíclico. Así, en 1995, 1996, 1999 y 2009, la débil generación de empleo asalariado fue parcialmente compensada por un aumento del empleo por cuenta propia; en contraste, entre 2005 y 2007, en un contexto de una elevada y relativamente prolongada creación de puestos de trabajo asalariado, el trabajo por cuenta propia aumentó poco, o incluso bajó en términos absolutos.

En consecuencia, entre 1995 y 2010, a nivel regional la correlación entre el crecimiento del PIB y la generación de empleo asalariado fue de 0.90, mientras para el trabajo por cuenta propia fue de -0.18, reflejando este último dato las diferentes lógicas que están detrás del surgimiento de estos empleos.

Este mismo resultado también lo encontramos a nivel de los países. Tal como lo indica el cuadro siguiente para 14 países, en la mediana el empleo asalariado tiene un coeficiente de correlación 0.57 respecto al crecimiento económico, mientras para el trabajo por cuenta propia este indicador es de -0.28. Con bastante diferencia entre los países— que en parte reflejan problemas de medición —el empleo asalariado evoluciona de manera claramente pro-cíclica. En contraste, como se ha argumentado previamente en el análisis de los datos a nivel regional, el trabajo por cuenta propia tiene tanto elementos pro como contra-cíclicos. El signo negativo que se observa en la gran mayoría de los países indicaría que prevalecen los últimos.

**COEFICIENTES DE CORRELACIÓN EMPLEO-CRECIMIENTO
ECONÓMICO: EMPLEO TOTAL, EMPLEO ASALARIADO, TRABAJO
POR CUENTA PROPIA, 1995-2010**

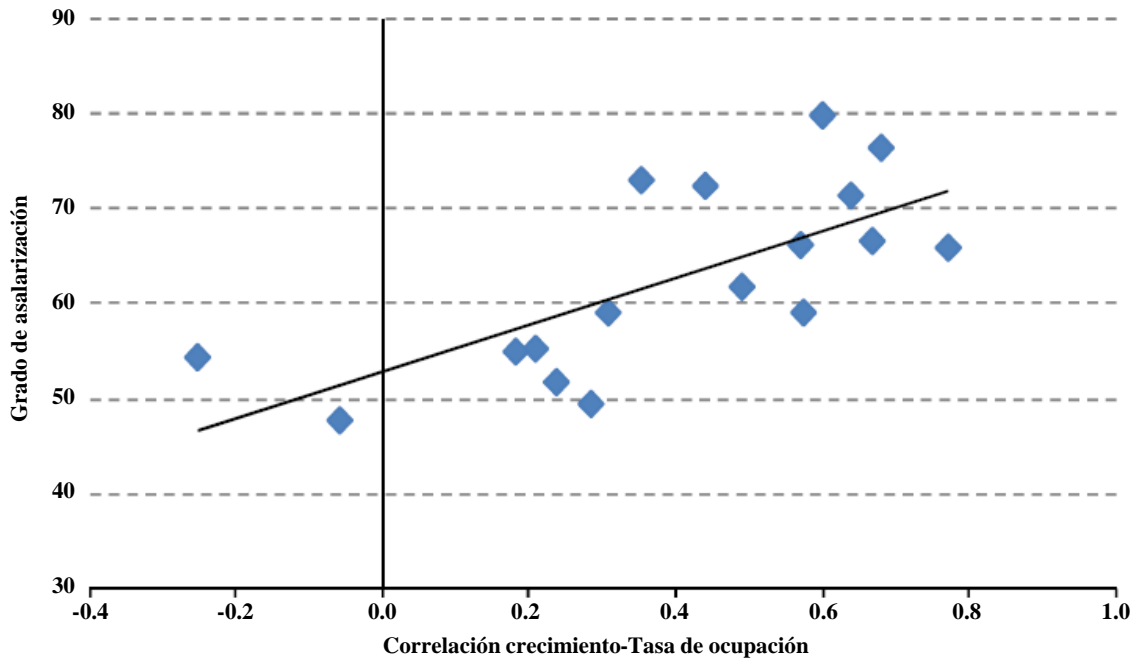
	Empleo total	Empleo asalariado	Trabajo por cuenta propia
Argentina (15)	0.72	0.78	-0.04
Brasil (16)	0.65	0.66	0.17
Chile (15)	0.55	0.63	-0.34
Colombia (16)	0.09	0.51	-0.35
Costa Rica (16)	0.40	0.46	-0.25
Ecuador (15)	-0.25	-0.05	-0.22
El Salvador (15)	0.04	0.44	-0.31
Honduras (12)	-0.38	0.27	-0.02
México (15)	0.79	0.88	-0.60
Panamá (16)	0.29	0.67	-0.40
Perú (11)	0.10	0.32	-0.02
República Dominicana (15)	0.62	0.24	0.49
Uruguay (11)	0.67	0.77	-0.30
Venezuela (República Bolivariana de) (16)	0.51	0.78	-0.33
América Latina (mediana)	0.45	0.57	-0.28

FUENTE: Elaboración propia con base en información oficial de los países y de la CEPAL.

Por otra parte, dado que el crecimiento económico está generado, en una gran parte en los sectores (públicos y privados) con relaciones laborales asalariados, es de suponer que en países más ricos y con un mayor grado de asalarización con la misma tasa de crecimiento económico se generan (aún con las mismas elasticidades empleo-producto) más empleos asalariados que en países más pobres y con una tasa de asalarización más baja.

Esta relación se observa en el gráfico siguiente, donde se comparan las correlaciones presentadas en el gráfico *América Latina y el Caribe (Países seleccionados): Coeficiente de correlación entre el crecimiento del PIB per cápita y los cambios en la tasa de ocupación urbana (1990-2010)* con la proporción del empleo asalariado en el empleo total para 18 países de América Latina y el Caribe. Se observa que la correlación se hace más fuerte en los países que cuentan con una mayor proporción de asalariados entre los ocupados.

LA CORRELACIÓN ENTRE EL CRECIMIENTO ECONÓMICO Y LA VARIACIÓN DE LA TASA DE OCUPACIÓN, SEGÚN EL GRADO DE ASALARIZACIÓN DE LA ESTRUCTURA OCUPACIONAL



FUENTE: Elaboración de la fuente con base en datos oficiales de los países y de la CEPAL.

Respecto a los resultados diferenciados respecto al vínculo entre el crecimiento económico y la generación de empleo habría que tomar en cuenta que en economías heterogéneas como las latinoamericanas una elevadísima proporción del producto se genera en los sectores de media y alta productividad (Infante, 2011). En consecuencia, altas tasas de crecimiento económico inciden en que la demanda laboral y la generación de empleo productivo se centran precisamente en estos sectores. En los países de mayor ingreso per cápita estos sectores suelen representar una mayor proporción del empleo total⁵⁰. Basado en estas regularidades el cuadro siguiente muestra un ejercicio ficticio para ilustrar como la misma tasa de crecimiento económico (de 5%) y la misma elasticidad empleo formal del producto (0.8) llevan a diferentes resultados, según la estructura inicial del mercado laboral⁵¹. En el ejemplo, los países A y B se diferencian respecto a la magnitud relativa del empleo en los

⁵⁰ Véase al respecto la sección 3.3.

⁵¹ Para facilitar la lectura aquí se denomina también “empleo formal” al “empleo en sectores de media y alta productividad”.

sectores de media y alta productividad (60 versus 30% de la Población Económicamente Activa, (PEA)) y al incremento de la PEA, a causa de diferentes dinámicas demográficas (2 versus 3% por año). Por razones de la simplicidad de la presentación se asume que todo el crecimiento económico se genera en los sectores de media y alta productividad y que el empleo en los sectores de baja productividad surge como consecuencia de la dinámica de la oferta laboral, con una productividad de subsistencia⁵².

**CRECIMIENTO ECONÓMICO Y GENERACIÓN DE EMPLEO EN DOS PAÍSES,
UN EJERCICIO FICTICIO
-En porcentajes-**

	Tamaño			Crecimiento		Proporción en PEA	
	PEA	Empleo formal	Empleo Informal y desempleo	Empleo formal	Empleo Informal y desempleo	Empleo formal	Empleo Informal y desempleo
País A							
T	100	60.0	40.0			60.0	40.0
T+1	102	62.4	39.6	4.0	-1.0	61.2	38.8
País B							
T	100	30.0	70.0			30.0	70.0
T+1	103	31.2	71.8	4.0	2.6	30.3	69.7

Nota: Empleo Formal representa el empleo en sectores de media y alta productividad. Empleo Informal representa el empleo en sectores de baja productividad.

FUENTE: Elaboración de la fuente.

Con las mencionadas tasas de crecimiento económico y elasticidad empleo formal—producto, el empleo en los sectores de mayor productividad crece en ambos países en 4%. En consecuencia, en país A, estos sectores aumentan su proporción en la PEA de 60.0 a 61.2%, mientras en país B, donde este empleo crece levemente por encima de la tasa de crecimiento de la PEA, esta proporción solo sube de 30.0 a 30.3%. Así, mientras en país A los sectores de media y alta productividad proporcionan un mayor número de nuevos empleos que los demandados por el crecimiento de 2% de la PEA, por lo que el empleo en los sectores de baja productividad y/o/ el desempleo se contrae en términos absolutos, en el país B estos sectores contribuyen solo 1.2 puntos porcentuales de los nuevos empleos requeridos por una PEA que crece 3%, mientras

⁵² Véase Porcile (2011) para una modelación de los mercados laborales en economías altamente heterogéneas.

en los sectores de baja productividad se autogeneran los casi 2 puntos porcentuales restantes— y/o se incrementa el desempleo.

Se puede concluir entonces que la correlación entre el crecimiento económico y la generación de empleo productivo es más alta en los países con un mayor PIB per cápita que en los países con un PIB per cápita menor, y que esto se debe a la estructura productiva y laboral, caracterizadas por una mayor proporción de los sectores de media y alta productividad en los primeros.

Este resultado sobre las características de la demanda laboral se complementa con la dinámica de la oferta laboral, la cual, en los países con un producto por cápita bajo, es inelástica respecto al ciclo o incluso puede ser contracíclica dado que las necesidades de subsistencia obligan a los hogares de generar ingresos laborales en gran parte independientemente de la dinámica de la demanda laboral (Machinea, Kacef y Weller, 2009: 41s). En consecuencia, en estos casos el empleo tiende a subir con la evolución demográfica, aunque sea en sectores de baja productividad y con un vínculo sólo débil con el crecimiento económico⁵³.

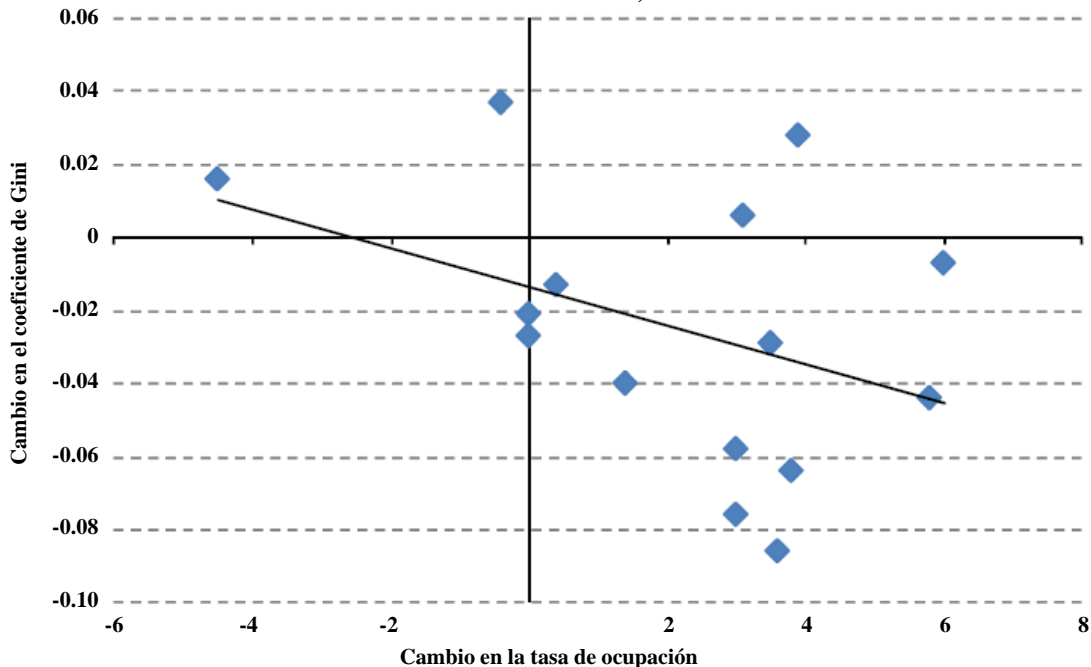
Respecto a las consecuencias distributivas de estas pautas de generación de empleo hay que subrayar que muchos miembros de hogares pobres enfrentan serios obstáculos respecto al capital humano, capital social y capital cultural requerido para tener acceso a los empleos en los sectores de media y alta productividad⁵⁴. Por lo tanto, en estos casos los ingresos laborales de los pobres se beneficiarían básicamente de manera indirecta, por medio de un típicamente no muy fuerte “chorreo”, del crecimiento económico.

⁵³ Véase al respecto Weller (2000: 77-78).

⁵⁴ Weller (2009a) discute estos obstáculos para la inserción laborales de mujeres y jóvenes procedentes de hogares de bajos ingresos.

Por otra parte, el surgimiento de empleo causado por la presión desde la oferta laboral se centra en los sectores de baja productividad, en los cuales están sobrerrepresentados los miembros de los hogares de bajos ingresos, explicaría también que los estudios generalmente no encuentran una relación clara entre la generación de empleo y mejoras en la distribución de los ingresos (ILO/ ILS, 2008: 115ss). Para América Latina, el gráfico siguiente muestra una correlación negativa entre la generación de empleo y el índice Gini, pero con una elevada dispersión⁵⁵.

AMÉRICA LATINA (15 PAÍSES): GENERACIÓN DE EMPLEO Y CAMBIOS EN LA DISTRIBUCIÓN DE INGRESOS, DÉCADA DE 2000



FUENTE: Elaboración de la fuente con base en datos oficiales de los países y CEPAL, Panorama social de América Latina 2010, Santiago, Cuadro A-14.

Este resultado no sorprende, en vista de la discusión anterior sobre la relación entre el crecimiento económico y la generación de empleo y el hecho de que un aumento de la tasa de ocupación no necesariamente refleja un incremento de empleos de buena

⁵⁵ En una dirección similar Cornia (2010) encuentra en su ejercicio multifactorial que el crecimiento económico habría tenido un efecto positivo en la distribución de los ingresos, posiblemente por medio de la generación de empleo; sin embargo, su impacto es relativamente débil y, en varios de los modelos utilizados, poco significativo.

calidad que mejoran las condiciones de vida de los hogares de bajos ingresos. En efecto, una descomposición de las mejoras recientes de la estructura distributiva de la región muestra que la generación de empleo no jugó un papel relevante al respecto, dado que se registraron aumentos de los niveles de ocupación en todos los quintiles⁵⁶.

En este sentido se podría argumentar que la generación de empleo es una condición necesaria para una mejora sostenible de la distribución en un contexto de ingresos crecientes, pero que para que sea una condición suficiente se requiere que los empleos, sobre todo de los miembros de estos hogares de los primeros quintiles, sean de calidad adecuada y que se cuente con medidas no laborales complementarias.

En efecto, además del empleo como tal, son sus características, sobre todo los ingresos laborales que inciden en la reducción de la pobreza y los cambios en las pautas de distribución⁵⁷. Los salarios medios reales del sector formal registraron un moderado aumento durante gran parte de los años noventa, con un crecimiento del 1.3% por año (promedio ponderado) entre 1990 y 1997. Sin embargo, debido a las repetidas crisis que afectaron la región a partir de fines de esa década se contrajeron (0.7% por año) entre 1997 y 2003. El repunte económico del período 2003 a 2010 solo tuvo un impacto moderado en los salarios reales (+1.7% por año). En consecuencia, para el período 1990-2010 en su conjunto se registra un aumento acumulado de sólo 18.1% (0.8% por año).

Por otra parte, el ingreso laboral medio total mostró pocas variaciones, pues —como promedio simple de los datos de las zonas urbanas de 16 países de la región (CEPAL, 2010c: Cuadro A-21.1)— creció muy levemente de 4.3 líneas de la pobreza alrededor de 1990 a 4.4 líneas alrededor de 2002 y se incrementó a 4.7 líneas hasta alrededor de

⁵⁶ El principal factor para las mejoras distributivas fueron las menores brechas en los ingresos laborales, seguido por las contribuciones de los ingresos no laborales que favorecieron a los hogares más pobres, así como los cambios demográficos (CEPAL, 2011d).

⁵⁷ En los párrafos que siguen se hace referencia a la evolución de los ingresos medios, mientras que en el capítulo 3 se analiza las brechas entre los ingresos de diferentes grupos de ocupados.

2007/2009. Sin embargo, en el período reciente mejoró la distribución de los ingresos laborales lo que incidió en mejoras de la distribución general de los ingresos⁵⁸.

Aun así, para un elevado número de ocupados sus ingresos no alcanzan para sacarlos a ellos y sus familiares de la pobreza. En efecto, hacia fines de los años 2000, un 23% de ocupados urbanos (promedio simple de 17 países), e incluso un 41% de los ocupados rurales (promedio simple de 16 países) han sido pobres (CEPAL, 2010c). A inicio de los años 2000, un 30% de los ocupados urbanos y un 53% de los ocupados rurales eran pobres⁵⁹. El descenso de la proporción de ocupados pobres en el transcurso de la década pasada está en línea de la reducción de la pobreza entre la población en general. En vista de los limitados aumentos de los ingresos laborales, a nivel regional esta reducción se debería más que todo a mayores niveles de empleo, una reducción del tamaño de los hogares y políticas sociales focalizadas. Sin embargo, estos promedios esconden grandes diferencias entre los países. En efecto, en algunos de los países que lograron bajar la pobreza, aumentos de los ingresos laborales medios contribuyeron a su reducción, mientras que en otros, el mayor nivel de empleo fue la única componente del mercado laboral que jugó un papel relevante al respecto (Cecchini y Uthoff, 2007).

Finalmente, cabe señalar, que la emigración laboral masiva de ciudadanos latinoamericanos y caribeños de las últimas décadas refleja, conjuntamente con la percepción de oportunidades laborales relativamente favorables en los países de destino, la falta de empleo productivo en la región. Los emigrantes típicamente no pertenecen a los estratos en extrema pobreza (entre otros por los altos costos que el mismo proceso migratorio implica), pero una gran cantidad de ellos proviene de estratos de ingresos relativamente bajos. Por otra parte, es de suponer una correlación positiva entre el trasfondo socio-económico de los emigrantes, sus ingresos y la

⁵⁸ Véase al respecto la sección 3.4.

⁵⁹ El dato sobre los ocupados rurales pobres a inicios de los años 2000 representa solo 15 países; en este grupo más pequeño de países la proporción de ocupados pobres se redujo hasta fines de la década de 2000 a un 44 por ciento.

cantidad de recursos que envían en calidad de remesas a sus hogares de origen. Por lo tanto, el impacto de las remesas en la distribución no es obvio.

En efecto, en su ejercicio empírico, Cornia (2011) encuentra que los resultados de las correlaciones entre las remesas de los migrantes y los cambios en la distribución no son significativos.

En resumen, el crecimiento económico juega un papel clave para la generación de empleo y su contribución a la reducción de la pobreza y la igualdad. Sin embargo, el impacto del crecimiento es más directo en países con mayores niveles de desarrollo económico y un mayor grado de asalarización, mientras que en países más pobres una importante parte de la generación del empleo surge de las necesidades de los hogares y la presión correspondiente de la oferta laboral, que no necesariamente corresponde a la dinámica de la demanda.

Durante buena parte de la década de 2000, el crecimiento económico regional relativamente elevado incidió en un aumento de los niveles de empleo y una caída del desempleo. También contribuyó a mejoras en la calidad del empleo (Weller y Roethlisberger, 2011). Sin embargo, la evidencia también indica que, además del crecimiento económico y, relacionado con él, la evolución de la productividad laboral, se requiere de un marco institucional apropiado para que las ganancias correspondientes se reflejan en empleos con características que contribuyan a la reducción de la desigualdad (ibid.). Además, incluso la generación de empleo de buena calidad puede considerarse como condición necesaria para una mejora distributiva con ingresos crecientes, pero no es una condición suficiente, lo que se expresa en el hecho de que la correlación entre la generación de empleo y los cambios distributivos no es muy estrecha. Para ello habrá que tomar en cuenta las diferencias en los accesos a estos empleos y las brechas que existen por diversas razones en el mercado laboral. En el cuarto capítulo se retomará este tema.

II. Volatilidad del crecimiento y empleo⁶⁰

La literatura ha mostrado que una elevada inestabilidad macroeconómica afecta negativamente a la distribución del ingreso⁶¹. Consideraciones teóricas y empíricas indican que una buena parte de este impacto se canaliza por medio del mercado de trabajo, pues la elevada volatilidad del crecimiento económico es, entre otros, desfavorable para la generación de empleo de calidad y el acceso diferenciado a estos puestos de trabajo. Desde la perspectiva del capital humano, la literatura ha argumentado que una parte importante de las habilidades de los trabajadores son las que adquieren en un puesto de trabajo específico; por lo menos una parte de este capital humano específico no es aplicable en otro puesto y se pierde con un despido. En consecuencia, una elevada rotación, fomentada por una gran volatilidad del crecimiento, incide en la destrucción de capital humano, con las consecuencias correspondientes para la productividad y los ingresos.

Aun sin una alta volatilidad del crecimiento, los mercados de trabajo de la región se caracterizan por una elevada rotación⁶². Frecuentemente se argumenta que esta rotación es positiva para el desarrollo económico debido a que facilita la movilidad de la fuerza de trabajo de sectores en contracción y de bajo nivel de productividad a otros, en expansión y con altos niveles de productividad. Sin embargo, los datos empíricos indican que en el período reciente en América Latina y el Caribe los movimientos laborales intersectoriales laborales no llevaron de sectores de baja a sectores de alta productividad, sino frecuentemente al revés (Pagés, Pierre y Scarpetta, 2009).

Por lo tanto, no sorprende que fases de desempleo típicamente inciden en pérdidas de calidad de empleo, específicamente de ingresos laborales, incluso si los afectados

⁶⁰ Una versión previa de esta sección fue preparada como insumo para CEPAL (2010a).

⁶¹ Véase, por ejemplo, Gourdon, Maystre y de Melo (2006) y Calderón y Levy-Yeyati (2009).

⁶² Véanse, por ejemplo, Calderón-Madrid (2000), Gatica y Romaguera (2005), Cowan et al. (2005), SPTyEL (2005).

encuentran rápidamente un nuevo empleo (Bucheli y Furtado, 2002; Herrera y Hidalgo, 2003; Corseuil et al., 2009)⁶³.

Navarro (2009) encontró en su estudio de panel que el empleo y, sobre todo, el empleo asalariado tienen una elasticidad mucho mayor frente al crecimiento económico en una recesión que en períodos de auge. Por lo tanto, en períodos que se caracterizan con una secuencia de fases de recesión, como entre mediados de los años noventa hasta 2002, los breves períodos de crecimiento no alcanzaron a compensar la pérdida de empleo durante las crisis, lo que se reflejó también en la evolución de la tasa de desempleo regional, caracterizada por un “serrucho ascendente”, hasta que en 2004 se iniciara un período relativamente largo de crecimiento económico y generación de empleo⁶⁴.

Las pérdidas de empleo, además, no afectan a todos los trabajadores por igual. En un contexto económico inestable, las empresas suelen estar interesadas a mantener, sobre todo, a su personal más calificado, mientras para el personal menos calificado o con capital humano más general y menos específico, se registran estrategias empresariales que tratan de maximizar el beneficio de una mayor flexibilidad, por ejemplo, utilizando crecientemente contratos a plazo y la subcontratación (Echeverría, López, Santibáñez y Vega, 2004). En consecuencia, la rotación disminuye con un mayor nivel de calificación (Cowan y Micco, 2005: 5), y personas de bajo nivel educativo registran una mayor inestabilidad de sus ingresos que las más calificadas (Beccaria y Groisman, 2006).

⁶³ Cabe señalar que según estudios sobre los Estados Unidos de Norteamérica el impacto del desempleo en los ingresos laborales es de largo plazo, especialmente para jóvenes quienes después de graduarse del colegio quedan desempleados; también se han encontrado consecuencias negativas para la salud los desempleados y el desempeño escolar de sus hijos (IMF, 2010: 17-20). Otro efecto del desempleo para la siguiente generación se ha encontrado en Japón donde el desempleo de los padres incide negativamente en el peso de los recién nacidos (Kohara y Ohtake, 2012).

⁶⁴ Ball, De Roux y Hofstetter (2011) detectaron una marcada histéresis en la evolución del desempleo en América Latina y el Caribe. Sin embargo, no pudieron identificar su causa.

En algunos países, durante los años noventa, reformas laborales que facilitaron la aplicación de contratos de trabajo a plazo determinado llevaron a un “flexibilización en el margen” (Tokman y Martínez, 1999), lo que incidió en una mayor inestabilidad del empleo formal, sobre todo para los menos calificados. En efecto, los nuevos contratos son crecientemente a plazo determinado, de manera que específicamente para los nuevos entrantes a los mercados laborales se les presenta un escenario complejo, inestable y con inseguras perspectivas de trayectorias laborales ascendentes (Auer, 2007)⁶⁵.

En vista de que las personas de bajo nivel de calificación suelen concentrarse en hogares de bajos ingresos y de que estos hogares cuentan típicamente con un menor número de perceptores de ingreso (CEPAL, 2008a: 20s), esta elevada rotación— tanto la “normal”, como la acelerada en el contexto de una crisis económica— representa una amenaza permanente a su —ya de por sí frágil— nivel de bienestar. Por lo tanto, aunque en ciertas circunstancias una crisis económica puede mejorar la distribución de los ingresos debido a las pérdidas en los ingresos de capital⁶⁶, siempre afecta marcadamente a los hogares en los quintiles de ingresos más bajos. Así, Heltberg et al. (2012) encontraron en su análisis del impacto de las crisis que afectaron a un grupo de países en desarrollo o en transición entre 2008 y 2011, que los más afectados eran trabajadores del sector informal. Adicionalmente, los hogares pobres generalmente reaccionan a una pérdida de ingresos en una crisis con un aumento de la oferta laboral, incorporándose a la fuerza de trabajo mujeres previamente inactivas, así como jóvenes y niños que abandonan el sistema educativo (Sabarwal, Sinha y Buvinic, 2010). Esto —específicamente en el caso de los jóvenes y niños— afecta a los futuros

⁶⁵ Cabe señalar que en la década de los años 2000 aumentó la precariedad contractual, mientras, en el contexto económico e institucional relativamente favorable de ese período, los otros indicadores de calidad de empleo tendieron a mejorar (Weller y Roethlisberger, 2011).

⁶⁶ Véase al respecto la sección 3.2 de este documento.

ingresos de estos hogares, por lo que tiene un impacto distributivo negativo permanente⁶⁷.

¿Cómo suelen ajustarse los mercados de trabajo de la región a situaciones de crisis? En la literatura se ha resaltado que históricamente la región, en comparación con los Estados Unidos de Norteamérica, frente a un enfriamiento de la actividad económica se ha ajustado más por el lado de los salarios reales que por el lado del empleo; sin embargo, en el contexto de una inflación decreciente este mecanismo perdió peso (González Anaya, 1999).

Cabe señalar que en la región existen diferentes esquemas de ajuste del mercado laboral. Ros (2006) encuentra para el período 1990-2002 tres formas en que países de la región se ajustaron a la insuficiente generación de empleo formal:

- Ajuste principalmente por la expansión del empleo informal (Brasil, Colombia, Honduras, México y Perú)⁶⁸,
- Ajuste por la expansión del empleo informal y por el aumento del desempleo (Costa Rica, Venezuela),
- Ajuste principalmente por el aumento del desempleo (Chile, Ecuador, Uruguay).

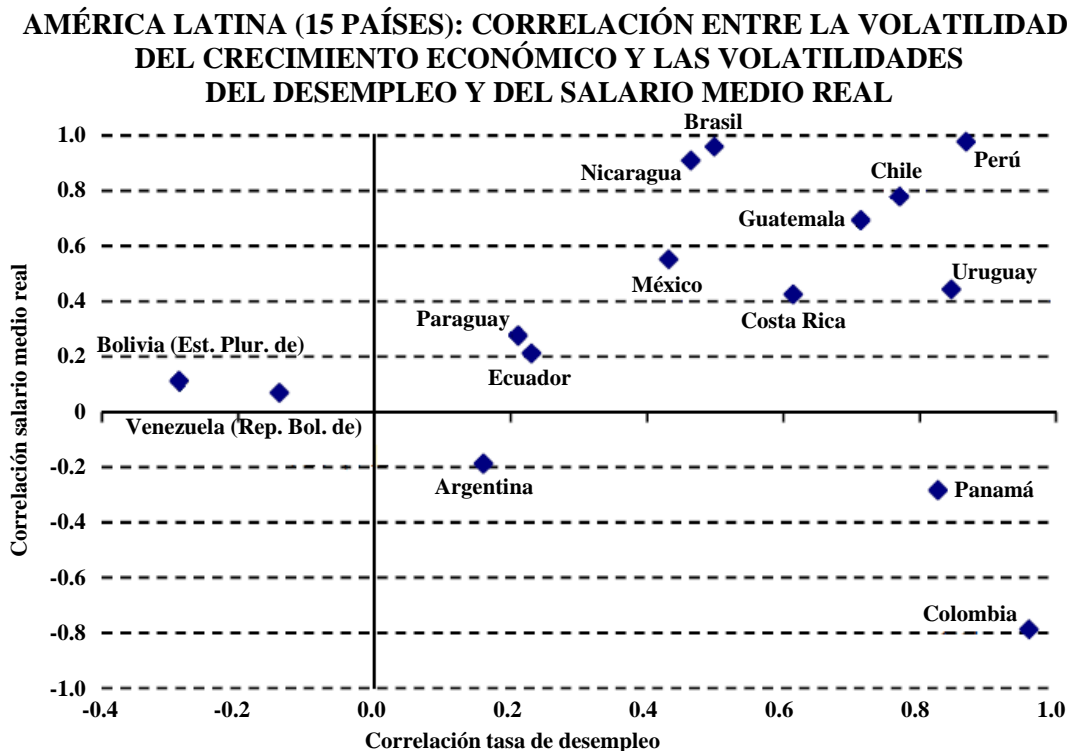
Un caso especial fue Argentina, donde hubo un fuerte aumento del desempleo, pero relacionado con una caída del empleo informal, no del formal. Ros (2006) destaca que en el período analizado, una caída del salario real no fue un mecanismo de ajuste en los países de la región, observándose más bien una correlación negativa entre la

⁶⁷ Otro efecto más largo plazo de una elevada volatilidad es aquel sobre las pensiones, sobre todo en el caso de sistemas de capitalización individual.

⁶⁸ Bosch y Maloney (2005) encontraron para México que la expansión del sector informal en el caso de una crisis se debe a que el trabajo por cuenta propia expande, sobre todo, por la incorporación de personas que no logran acceder al sector formal, y no tanto por pérdidas de empleo en el sector formal.

variación del salario real y el cambio en la tasa de desempleo. Específicamente, en una crisis económica aumentó el desempleo y, al mismo tiempo, los salarios reales.

Comparando la volatilidad del crecimiento económico con la volatilidad de los salarios reales y de la tasa de desempleo para el período entre inicios de los años noventa y el año 2006, también Weller (2007) encuentra diferentes pautas entre los países latinoamericanos (véase gráfico siguiente).



FUENTE: Weller, Jürgen 2007, "La flexibilidad del mercado de trabajo en América Latina y el Caribe. Aspectos del debate, alguna evidencia y políticas", serie Macroeconomía del desarrollo, núm. 61, CEPAL.

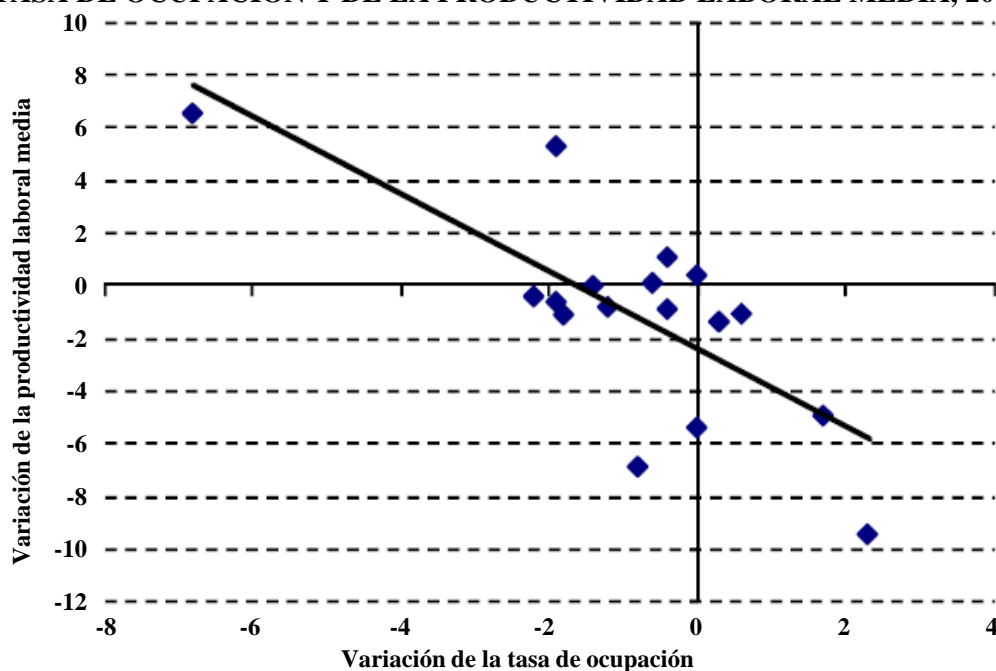
En Chile, Guatemala y Perú, la correlación es alta tanto entre la volatilidad del crecimiento económico y la volatilidad de la tasa de desempleo como entre la volatilidad del crecimiento económico y la volatilidad del salario medio real. En Costa Rica y Uruguay la correlación es mayor en el caso del desempleo (mayor ajuste vía empleo/desempleo), y también lo es en Colombia y Panamá donde la correlación

en el caso de los salarios incluso es negativa. En Brasil, México y Nicaragua la correlación es elevada para los salarios, y algo menor para el desempleo (mayor ajuste vía salarios). Finalmente, Argentina, Bolivia, Ecuador, Paraguay y República Bolivariana de Venezuela registran bajas y/o negativas correlaciones en ambos casos. En estos países, el ajuste se hace aparentemente sobre todo por medio del empleo y los salarios informales y/o la emigración.

Es interesante destacar que en los mercados laborales la crisis de 2008/2009 mostró pautas similares que otras crisis pero también características específicas que la distinguieron de esas. Por una parte, se observa primero un aumento bastante generalizado de la tasa de desempleo en los países de la región. Sin embargo, estos aumentos han sido muy variados, lo que se debe —aparte de las diferencias en las tasas de crecimiento económico— al grado en que el empleo de baja productividad ha “compensado” parcialmente a la pérdida de empleo formal. En efecto, en 2009 la disyuntiva principal respecto a la variable de ajuste fue “empleo o productividad laboral” (CEPAL y OIT, 2010). En muchos países, esta disyuntiva se expresó también en la evolución de la participación del trabajo por cuenta propia y del trabajo familiar no remunerado en el empleo total, dado que este tipo de empleo compensó parcialmente la debilidad de la demanda laboral de las empresas, y en muchos países en los cuales estas categorías se expandieron más, la tasa de ocupación tendió a crecer más —a costa de la productividad media.

En efecto, tal como lo indica el gráfico siguiente, los países con un aumento de la tasa de ocupación sufrieron una marcada baja de su productividad laboral media, lo que subraya la importancia de la (auto)generación de empleo por presión desde la oferta laboral, centrada en los sectores de baja productividad, destacada en el capítulo 1. En otro grupo de países la variable de ajuste fue el empleo lo que se expresó en caídas significativas de la tasa de ocupación. Finalmente, en un tercer grupo de países los ajustes se distribuyeron sobre ambas variables.

AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (PAÍSES SELECCIONADOS): VARIACIÓN DE LA TASA DE OCUPACIÓN Y DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL MEDIA, 2009



FUENTE: CEPAL y OIT (2010).

Por otra parte, en muchos países el empleo formal no se contrajo marcadamente, posiblemente como resultado tanto de la percepción de las empresas que se tratara de una crisis pasajera como de algunas políticas laborales que estimularon formalización de los puestos de trabajo y desestimularon el despido⁶⁹. Finalmente, la menor inflación en 2009, como reflejo de la caída de los precios internacionales sobre todo de los alimentos, tuvo un impacto estabilizador en los ingresos reales de los hogares y favoreció sobre todo a los hogares más pobres que asignan una mayor proporción de sus ingresos a la compra de alimentos y quienes previamente habían sufrido el marcado aumento de estos precios (CEPAL, 2011b). Estos factores, apoyados por instrumentos de protección social⁷⁰, tendieron a estabilizar los recursos de los hogares

⁶⁹ Véanse al respecto los ejemplos presentados en CEPAL y OIT (2010) y (2011).

⁷⁰ Entre ellos programas laborales, como por ejemplo empleos de emergencia y, en algunos países, la ampliación de seguros de desempleo.

dependientes de ingresos laborales y habrían contribuido a que en 2009, en general, no se observó un empeoramiento de la distribución de los ingresos⁷¹.

En resumen, una elevada volatilidad del crecimiento económico afecta a los trabajadores de diferentes maneras, todas ellas reduciendo sus ingresos laborales (reducción de salario, desempleo abierto, traspaso a actividades de baja productividad), y lo hace más allá de la duración de una recesión. Además, suelen ser los trabajadores de menores niveles de calificación y de menores ingresos y sus hogares los que típicamente se ven más golpeados por las recesiones. Sin embargo, la experiencia de la crisis de 2008/2009 indica que existe algún espacio para políticas contra-cíclicas con énfasis en el empleo y de los hogares de bajos ingresos, las cuales atenuarían el impacto negativo en la distribución de ingresos.

III. Tendencias distributivas en el mercado laboral

Como se ha argumentado en las secciones anteriores, el nivel del crecimiento económico y su volatilidad tienen un importante impacto en la generación del empleo y su composición. Sin embargo, hay otros aspectos que influyen en los resultados del mercado laboral en términos de (des)igualdad⁷². A continuación se analizan diferentes aspectos de la desigualdad que están relacionados con el mercado laboral. Para ello se revisa, primero, el problema de falta de acceso al empleo que se refleja en bajas tasas de participación y altas tasas de desempleo. Segundo, se hace referencia a la distribución funcional. En la tercera sección se revisan aspectos distributivos asociados con la estructura productiva. En la cuarta se resume alguna evidencia sobre las brechas salariales entre trabajadores de diferentes niveles educativos, y en la quinta se subraya las brechas que afectan negativamente a las mujeres y grupos específicos de la población.

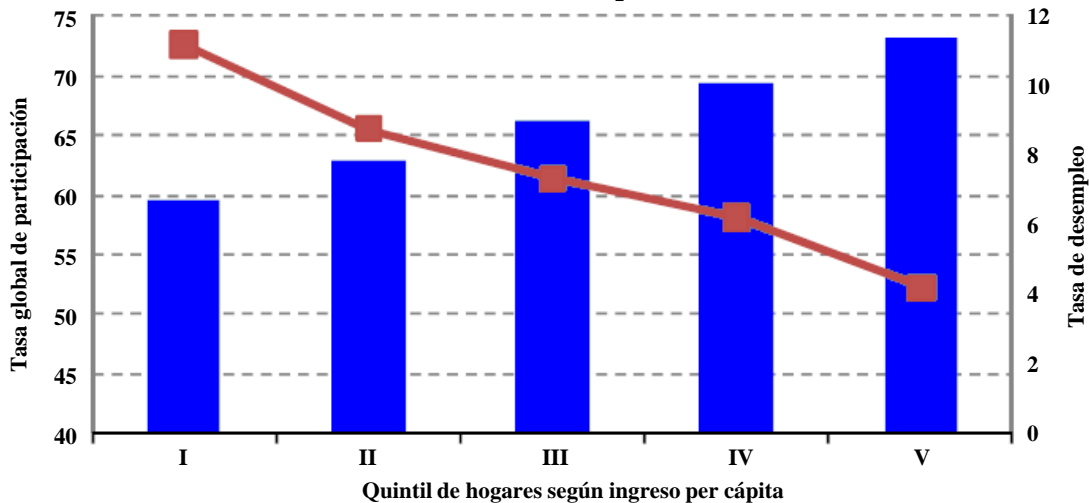
⁷¹ Véase al respecto la información en CEPAL (2010c: Cuadro A-14).

⁷² Para algunas secciones de este capítulo se utilizó material preparado por el autor como insumo para CEPAL (2010a).

A. Desigualdades asociadas con la falta de acceso al mercado laboral

En vista de la citada relevancia de los ingresos laborales para la determinación de la desigualdad en la región, no sorprende que la exclusión del empleo, y sobre todo del empleo remunerado, está estrechamente relacionada con la distribución del ingreso. En efecto, tal como lo indica el gráfico siguiente, con base en el promedio de seis países de la región, los hogares de bajos ingresos per cápita muestran una baja tasa de participación y una alta tasa de desempleo, en comparación con los hogares más acomodados.

AMÉRICA LATINA (6 PAÍSES): TASA GLOBAL DE PARTICIPACIÓN Y TASA DE DESEMPLEO, SEGÚN QUINTIL DE INGRESO PER CÁPITA DEL HOGAR, INICIOS Y MEDIADOS DE LOS AÑOS 2000
-Promedio simple-



■ Tasa global de participación

—■— Tasa de desempleo

Nota: Los países y años son Bolivia (Estado Plurinacional de) (2003), Chile (2006), Colombia (2000), Guatemala (2004), Honduras (2005) y Nicaragua (2003). Datos a nivel nacional.

FUENTE: Elaboración de la fuente con base en un procesamiento especial de las encuestas de hogares de los países.

Obviamente, en parte los datos reflejan una causalidad circular, pues es precisamente la ausencia o el bajo nivel de ingresos laborales a causa de un número limitado de

perceptores de estos ingresos que incide en que estos hogares se ubican en el fondo de la distribución. Sin embargo, el hecho de que el riesgo de estar afectado por inactividad laboral (involuntaria) o desempleo no se distribuye de manera uniforme, sino que grupos específicos tienen una mayor probabilidad de verse afectados por estas situaciones⁷³, justifica establecer esta relación.

En efecto, para los seis países, entre el primer y el quinto quintil se observa una diferencia de la tasa de participación de casi 14 puntos porcentuales, mientras la brecha de la tasa de desempleo es de 7 puntos porcentuales, con lo cual en el primer quintil la tasa de desempleo alcanza 2.7 veces el nivel del quinto quintil.

Esto implica que la exclusión del acceso al mercado de trabajo (inactividad económica involuntaria) y la exclusión del empleo (desempleo abierto) son factores relevantes para la distribución de ingresos, pues los hogares de los primeros quintiles tienen un número mucho menor de perceptores de ingresos laborales que los quintiles altos: En el promedio de los seis países la tasa de ocupación es 53.0% en el primer quintil, pero 70.0% en el quinto⁷⁴. Sin embargo, no es el único factor que influye desde el mercado de trabajo en los elevados niveles de desigualdad que caracterizan a la región.

B. Distribución funcional

Un elemento que marca la desigualdad de los países de la región es la distribución funcional del ingreso. Los análisis de la desigualdad de la región indican que, visto de manera contable, ella es elevada en comparación con otras regiones, menos por los bajos ingresos de los deciles más pobres, sino sobre todo debido a los muy elevados ingresos del decil más alto (Morley, 2000). Este resultado se basa en la información

⁷³ Véase al respecto la sección 3.5 de este documento.

⁷⁴ Para el caso de Chile, Velasco y Huneus (2011) destacan la importancia de un mayor empleo en los hogares pobres como mecanismo para mejorar la distribución.

provista por las encuestas de hogares que suelen subestimar, sobre todo, los ingresos de los hogares más pudientes. Estos hogares suelen tener ingresos de capital, que es el componente del ingreso que dichas encuestas captan de manera menos precisa.

Si bien hay pocos estudios recientes, los disponibles indican que recientemente la distribución funcional del ingreso ha evolucionado de manera regresiva. Por ejemplo, Harrison (2002) encontró que entre los años sesenta y los años noventa la proporción del factor trabajo en la distribución primaria bajó en los países pobres. La OIT (ILO/ ILS 2008: 6) constató que entre 1993 y 2002, de las regiones cubiertas, América Latina registró la mayor contracción de la participación de los salarios, concentrándose este descenso en los sub-períodos 1993-1996 y 1999-2002. Una actualización de estas series mostró ciertas mejoras posteriores, de manera que para el período 1993-2006 se constató una pérdida relativamente moderada de la participación de los salarios en el PIB, de alrededor de 10%, lo que dejó a América Latina en una situación relativamente favorable, en comparación con otras regiones (ILO/ ILS, 2011).

Específicamente en el período de elevado crecimiento económico de la década pasada, en 13 de 21 países de América Latina la participación de los salarios cayó en diferente grado (CEPAL y OIT, 2012). La evolución fue más favorable si se incluye a 2009, dado que —en coincidencia con la tendencia prevaleciente los países de la OCDE (OIT, 2010)— en el período de 2002 a 2009 en su conjunto la participación de los salarios aumentó en 12 de los 21 países (cuadro siguiente).

AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE: EVOLUCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS SALARIOS EN EL PIB

Región	2002-2008		2002-Último año disponible	
	Países en que la participación de los salarios en el PIB aumentó	Países en que la participación de los salarios en el PIB disminuyó	Países en que la participación de los salarios en el PIB aumentó	Países en que la participación de los salarios en el PIB disminuyó
Cono Sur	2	3	3	2
Caribe no hispanoparlante	2	3	4	1
Comunidad Andina de naciones	1	3	1	3
Centroamérica, México y Caribe hispanoparlante	3	4	4	3
Total	8	13	12	9

Nota: Los datos del Cuadro no representan la distribución funcional de los ingresos, pues no se toman en cuenta los ingresos laborales de los trabajadores no asalariados.

FUENTE: CEPAL y OIT (2012).

En muchos casos la tendencia regresiva prevaeciente probablemente ha estado relacionada con la reducción relativa de empleo asalariado en fases de bajo crecimiento económico, sobre todo en los años ochenta, pero en menor grado también durante algunas fases de los años noventa y a inicios de la década de 2000. Por otra parte, hay poca duda que —con algunas excepciones que eliminaron rentas oligopólicas— las reformas tipo market-friendly de las últimas décadas favorecieron a la remuneración del factor capital. Así, según el análisis empírico presentado en ILO/IILS (2011), la apertura de la cuenta de capitales y del comercio habría tenido un impacto negativo en la participación de los salarios; sin embargo, para América Latina solo el primero de estos resultados es significativo. Hernández Laos (2000) relaciona el empeoramiento de la distribución funcional en México en los años ochenta (y nuevamente en 1995) con la devaluación del tipo de cambio real en un contexto de políticas de estabilización que contuvieron alzas salariales. Por otra parte ve indicios de un impacto favorable de algunas reformas estructurales que eliminan fuentes de ganancias oligopólicas.

Según Rodríguez y Ortega (2001) la apertura comercial favoreció la participación del capital en el PIB debido a que la creciente competencia ha debilitado al poder de negociación de los sindicatos. También respecto al empeoramiento distributivo a nivel global se ha argumentado que durante las últimas décadas la posición negociadora de los trabajadores se ha debilitado lo que incidía en aumentos salariales por debajo de las ganancias de productividad (ILO/ ILS, 2011). Para los casos de algunos países latinoamericanos se ha constatado que durante la década de 2000 los salarios reales del sector formal generalmente crecieron con tasas por debajo de las de la productividad laboral, si bien con diferencias entre los países (CEPALy OIT, 2012)⁷⁵.

C. Aspectos distributivos de la estructura productiva

Un aspecto relevante para los resultados distributivos es la generación de empleo en sectores con diferentes niveles de productividad. En efecto, elevadas brechas de productividad inciden en grandes brechas de ingreso y de otros aspectos que determinan la calidad del empleo⁷⁶.

El impacto distributivo de estas brechas se desprende del acceso desigual a los empleos en sectores de productividad alta y media. En efecto, las personas que pertenecen a hogares de bajo ingresos son sobrerrepresentadas en los sectores de baja productividad. Esto se relaciona, en parte con los menores niveles de educación que obstaculiza el acceso a empleos más productivos, pero también se relaciona con la falta de capital social y cultural. Por ejemplo, hacia fines de la década de 2000, en el promedio simple de 15 países, un 66.2% de los jóvenes ocupados de 15 a 29 años que pertenecieron al quintil de los hogares con los ingresos per cápita más bajos se

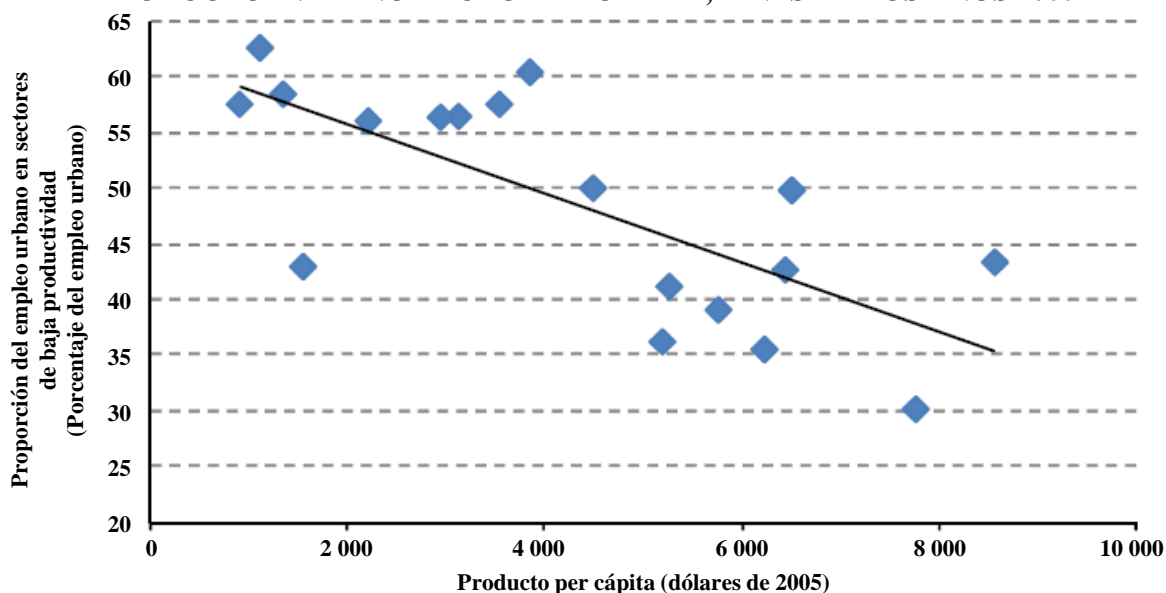
⁷⁵ Cabe señalar, sin embargo, que la evolución de la productividad laboral media incluye la evolución del sector informal y que la productividad laboral en el sector formal puede haber tenido un desempeño diferente.

⁷⁶ Véase United Nations (2005: cap. 2) para una discusión sobre la relación entre informalidad y desigualdad.

desempeñaron en sectores de baja productividad, mientras entre los jóvenes del quintil más alto esta proporción fue de solo 31.5%⁷⁷.

En general, países con un ingreso per cápita más elevado suelen tener una menor proporción de su fuerza de trabajo urbana desempeñándose en sectores de baja productividad (gráfico siguiente).

EMPLEO URBANO EN SECTORES DE BAJA PRODUCTIVIDAD, SEGÚN NIVEL DEL PRODUCTO INTERNO BRUTO PER CÁPITA, FINES DE LOS AÑOS 2000



FUENTE: Elaboración de la fuente, con base en datos de CEPAL, Panorama Social de América Latina 2010, Cuadro A-18 y otros datos de la CEPAL.

En países que se caracterizan por su heterogeneidad estructural, una elevada proporción del PIB se genera en sectores de media y alta productividad, mientras los sectores de baja productividad, aunque ocupen una alta proporción de la fuerza de trabajo, contribuyen relativamente poco al producto (Infante, 2011). A la vez, a pesar de la brecha intersectorial de la productividad que se refleja, entre otros, en una menor intensidad laboral del crecimiento económico en los sectores de alta y mediana productividad, ellos generan una proporción relativamente grande de la demanda

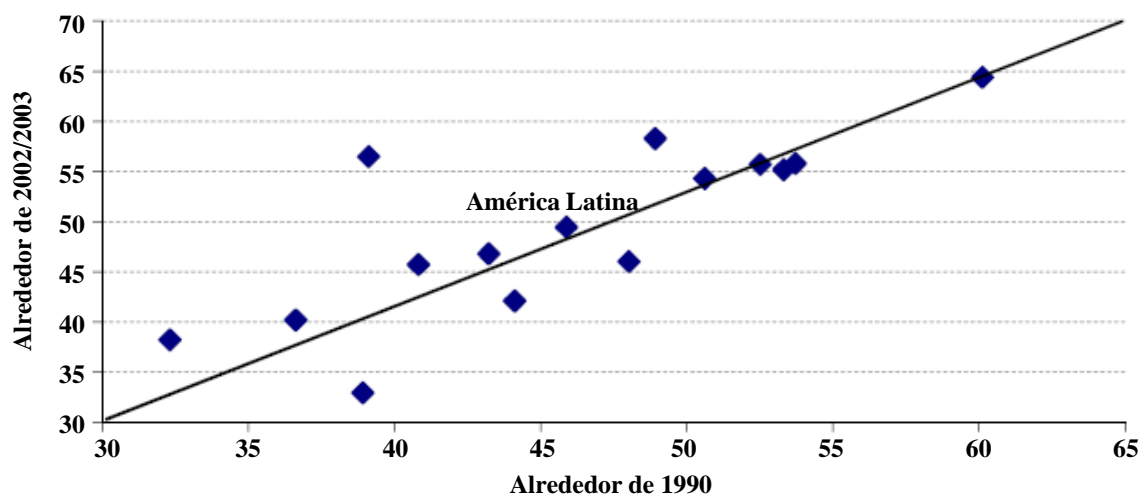
⁷⁷ Cálculo propio a partir de un procesamiento especial de las encuestas de hogares de los países, realizado por Carlos Daroch, CEPAL.

laboral total. Por ello, en el capítulo 1 registramos en países con un mayor PIB per cápita una mayor correlación con el empleo. Sin embargo, tal como discutiremos más adelante en el análisis sobre la relación entre el crecimiento económico y los cambios en la proporción de los sectores de baja productividad en el empleo, al respecto también influyen las características del crecimiento económico.

De todas maneras, tomando en cuenta esta relación negativa entre el PIB per cápita y la proporción del empleo en sectores de baja productividad, no sorprende el resultado de una comparación entre el período 1990-2002/2003, caracterizado por el un crecimiento volátil y, en el promedio, moderado, y el período 2002/2003-2007/2009, que registró un crecimiento económico relativamente elevado (gráficos siguientes).

**POBLACIÓN URBANA OCUPADA EN SECTORES DE BAJA PRODUCTIVIDAD,
ALREDEDOR DE 1990, 2002-2003**

-En porcentaje de la población urbana ocupada-
1990 y 2002/2003

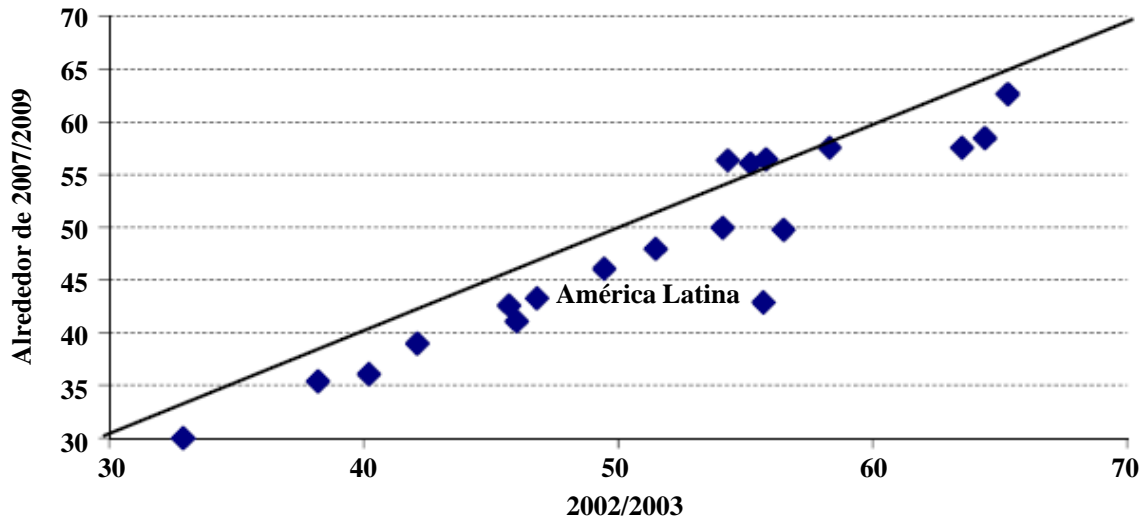


Nota: Los datos que representan a América Latina (AL) son los promedios simples de los valores de los países.

FUENTE: Elaboración de la fuente con base en datos de CEPAL, Panorama Social de América Latina 2010, con base en datos de las encuestas de hogares de los países.

**POBLACIÓN URBANA OCUPADA EN SECTORES DE BAJA PRODUCTIVIDAD,
2002/2003 Y 2007-2009**

-En porcentaje de la población urbana ocupada-
2002/2003 y 2007/2009



Nota: Los datos que representan a América Latina (AL) son los promedios simples de los valores de los países.

FUENTE: Elaboración de la fuente con base en datos de CEPAL, Panorama Social de América Latina 2010, con base en datos de las encuestas de hogares de los países.

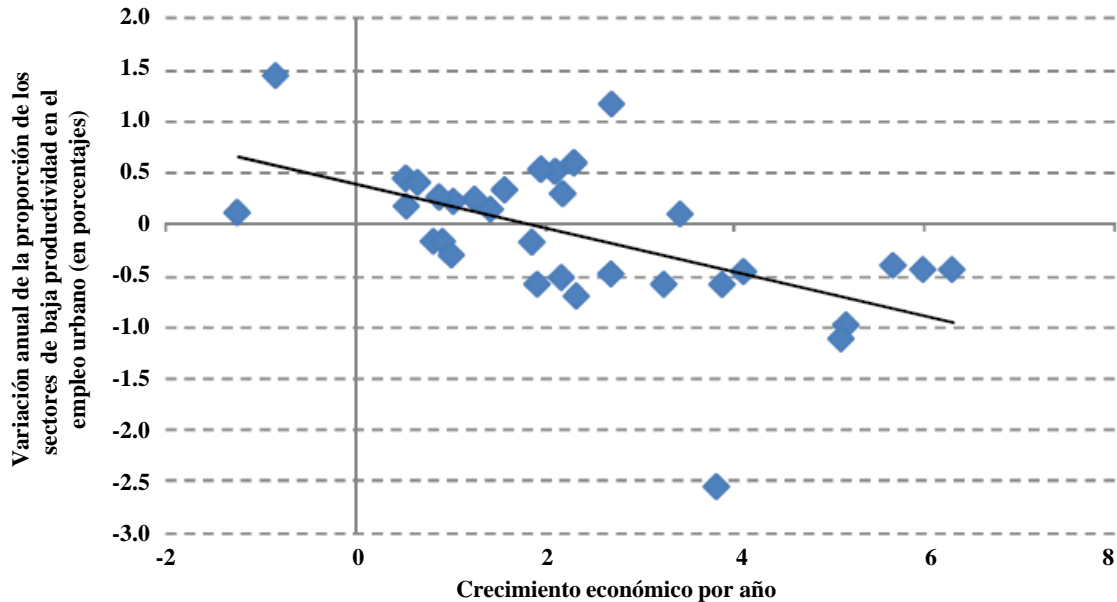
En efecto, durante los años noventa y hasta inicios de la década de 2000 se registró un empeoramiento de la estructura de ocupación, lo que fue revertido parcialmente a partir de mediados de los años 2000. En efecto, la participación de los sectores de baja productividad en el empleo urbano subió de 45.9% alrededor de 1990 a 49.8% alrededor de 2002/2003 y volvió a descender a 46.1% hasta 2007-2009⁷⁸.

Como hemos mencionado, un factor importante para estos cambios ha sido el crecimiento económico, y de hecho, se observa una correlación negativa entre este crecimiento y los cambios en la proporción del empleo urbano en sectores de baja productividad (gráfico siguiente). De todas maneras, hay cierta dispersión al respecto, lo que indica que —aparte de posibles problemas de medición— en la relación entre el crecimiento económico y la proporción de los sectores de baja productividad

⁷⁸ Promedio simple de 14 países (cálculo propio con base en CEPAL 2010c, Cuadro A-18). Para un conjunto mayor de 17 países presentados en la segunda parte de los dos gráficos anteriores, el descenso fue 51.5 a 48.0 por ciento.

influyen otros factores, sobre todo las características del crecimiento económico (rama de actividad, intensidad en capital y tecnología)⁷⁹.

CRECIMIENTO ECONÓMICO Y CAMBIOS EN LA PROPORCIÓN DEL EMPLEO EN SECTORES DE BAJA PRODUCTIVIDAD



Nota: Cada punto en el gráfico representa los cambios en un país y un subperíodo (1990-2002/2003 o 2002/2003-2007/2009).

FUENTE: Elaboración de la fuente con base en datos de CEPAL, Panorama Social de América Latina 2010, Cuadro A-18 y otros datos de la CEPAL.

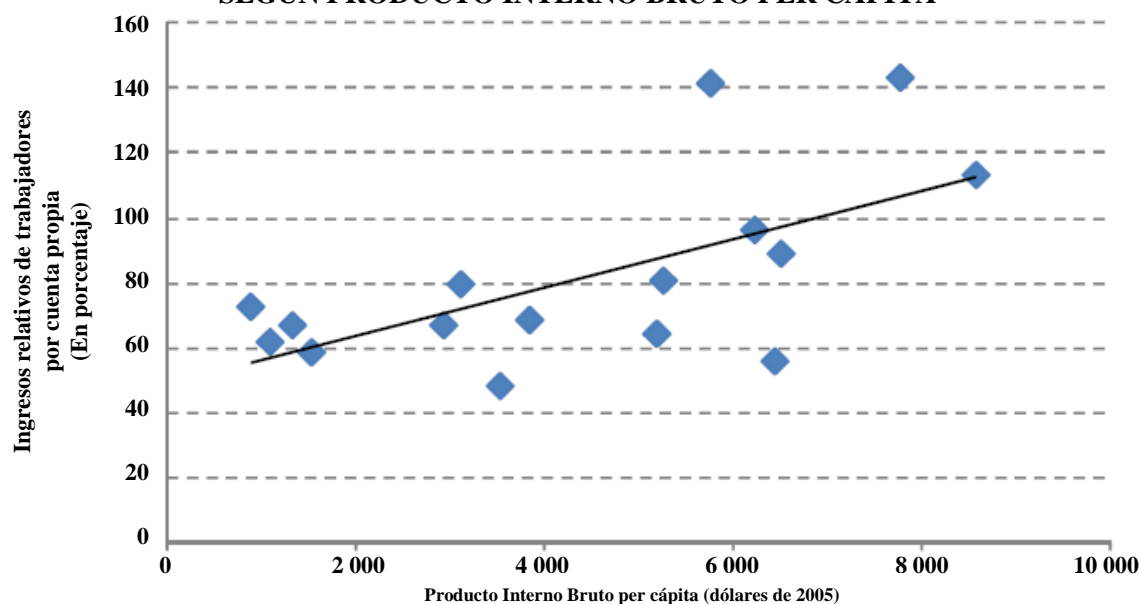
La relativa debilidad de generación de empleo productivo durante los años noventa también se expresó en una ampliación de la brecha de ingresos entre los segmentos productivos. En efecto, en el promedio de los países de la región; entre inicios de la década de los noventa y alrededor de 2002, los salarios medios de las microempresas cayeron respecto a los salarios medios de la pequeña, mediana y gran empresa de 73 a 63%; aun más grande fue el deterioro de los ingresos de los trabajadores por cuenta propia (no trabajadores ni técnicos) los cuales bajaron en relación con los salarios medios de la pequeña, mediana y gran empresa de 113 a 86%. En contraste, durante los años siguientes (datos hasta fines de la década de 2000), período en que se

⁷⁹ Según Gutiérrez et al. (2007), un crecimiento del sector secundario intensivo en empleo está asociado con una reducción de la pobreza, mientras un crecimiento del sector agropecuario intensivo en empleo está correlacionado con un aumento de la pobreza. Véase también UNRISD (2010).

dinamizó la generación de empleo asalariado en empresas formales, estas brechas dejaron de ampliarse y quedaron en 64% en el caso de las microempresas y a 90% en el caso de los trabajadores por cuenta propia⁸⁰.

Sin embargo, estas brechas no son iguales en todos los países. Tal como lo indica el gráfico siguiente, los ingresos relativos de los trabajadores por cuenta propia (no profesionales ni técnicos) tienden a ser mayores en países de ingreso per cápita más elevado, en los cuales, como se mostró previamente, se suelen emplear una mayor proporción de sus trabajadores en segmentos de media y alta productividad.

LOS INGRESOS RELATIVOS DE LOS TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA (NO PROFESIONALES NI TÉCNICOS) COMO PROPORCIÓN DE LOS INGRESOS DE LOS ASALARIADOS PRIVADOS EN EMPRESAS CON 5 Y MÁS TRABAJADORES, SEGÚN PRODUCTO INTERNO BRUTO PER CÁPITA



Nota: No se incluyeron a Guatemala y República Dominicana, por representar marcados outliers.

FUENTE: Elaboración de la fuente con base en datos de CEPAL, Panorama Social 2010 y datos de la CEPAL sobre el PIB per cápita en dólares de 2000.

⁸⁰ Cálculo propio con base en CEPAL (2010c: Cuadro A-21.1).

Este resultado coincide con los resultados de otros estudios, según los cuales en los países con una heterogeneidad estructural menos profunda, las brechas de productividad entre sectores son menores (Infante, 2011).

Para interpretar estos datos habrá que considerar que por cuenta propia suelen trabajar tanto personas que ven en este tipo de trabajo una oportunidad (por mayor libertad individual, flexibilidad, ingresos, etcétera) como otras quienes preferirían trabajar como asalariados en sectores de media y alta productividad pero quienes en ausencia de oportunidades correspondientes se ven obligadas a desempeñarse en este tipo de trabajo. En los países con una mayor proporción del empleo total en sectores de productividad media y alta, entre los trabajadores por cuenta propia sería menor la proporción de aquellos que lo son involuntariamente, y mayor la de aquellos quienes se desempeñan voluntariamente en esta categoría de ocupación. Por otra parte, en los países con menor ingreso per cápita y una baja demanda laboral, gran parte de la oferta laboral se ve obligada a volcarse hacia actividades de baja productividad, lo que ejerce una presión sobre los ingresos medios que se pueden percibir en ellas⁸¹.

Finalmente, cabe destacar que la inserción en diferentes segmentos de la estructura productiva no solamente afecta los ingresos sino también otros componentes de la calidad del empleo (Weller y Roethlisberger, 2011). Por ejemplo, personas que se desempeñan en sectores de baja productividad tienen menores posibilidades de acceder a capacitación, beneficios laborales no salariales y servicios de protección social basados en sistemas contributivos. Así, en 2009, en la región, un 82.8% de los asalariados privados en establecimientos de seis y más trabajadores estaban afiliados a un sistema de pensiones, mientras esta proporción baja a 38.8% para asalariados privados en microempresas y a 22.3% para independientes (más trabajadores familiares auxiliares) (OIT, 2011).

⁸¹ Recuerde al respecto el ejercicio ficticio resumido en el Cuadro Crecimiento económico y generación de empleo en dos países.

En resumen, se puede constatar que la estructura productiva tiene una importante incidencia en la distribución de los ingresos. Las personas que se desempeñan en sectores de baja productividad provienen sobre todo de hogares de bajo ingresos y tienen menos acceso a otros beneficios relacionados con el trabajo que los ocupados en sectores de productividad más elevada. El peso de los sectores de baja productividad es más elevado en los países de un producto per cápita más bajo, y el crecimiento económico tiende a reducirlo, como también se reduce la brecha de ingresos con un mayor producto per cápita.

D. La brecha entre los ingresos laborales y salarios por nivel educativo

Una parte de la desigualdad está relacionada con la gran desigualdad de los activos, en este caso de la educación, y con la brecha salarial entre ocupados más y menos calificados⁸². En efecto, Freeman y Oostendorp (2000) encuentran en su análisis de los salarios pagados en el mundo para ocupaciones comparables que la brecha salarial entre ocupados de mayor y menor calificación es más alta en los países más pobres y más baja en países con un PIB per cápita más elevado. En la misma línea, Ashenfelter (2012) reporta que la brecha de los pagos para un trabajo idéntico y realizado por trabajadores con las mismas características —especificado por las tareas en un restaurante McDonald's— en países con mayores o menores ingresos puede llegar a una relación de 10 a 1⁸³.

Contrario a las expectativas relacionadas con las reformas económicas de la época, durante los años noventa, tanto estudios de casos nacionales⁸⁴ como estudios

⁸² Trejos y Gindling (2004) indican que la menor desigualdad de Costa Rica, en comparación con otros países centroamericanos, se debe en parte a la mayor homogeneidad del nivel educativo a causa de la temprana universalización de la educación primaria.

⁸³ Esto subraya además, que la correspondencia entre la productividad y los salarios sólo suele darse en el agregado a nivel nacional, pero no para ocupaciones específicas.

⁸⁴ Véanse, por ejemplo, Robbins (1994), Pavcnik et al. (2002), Altimir, Beccaria y González Rozada (2002), Arabsheibani, Carneiro y Henley (2003), Gindling y Robbins (2001).

comparativos⁸⁵ mostraron que —igual que en los países altamente industrializados— en la región prevalecieron movimientos de un ensanchamiento de la brecha salarial. Aumentaron, sobre todo, los ingresos de los más calificados, con lo cual se amplió la brecha frente a los ocupados con menos educación. Por otra parte, no se ensanchó la brecha entre los ocupados con niveles educativos intermedios y aquellos con menos educación, lo que fue interpretado como reflejo del aumento marcado de la oferta laboral con educación media.

La ampliación de las brechas de ingresos fue, en cierto modo, sorprendente, pues, en contraste a lo sucedido en los países altamente industrializados, para América Latina y el Caribe se esperaba que las reformas económicas, sobre todo las comerciales, financieras y laborales, favorecerían la contratación de la mano de obra menos calificada, debido a que su abundancia relativa incidiría en las ventajas comparativas de la región. Esto tendría un impacto positivo en la equidad en el mercado de trabajo, en términos de empleo e ingreso. La evidencia empírica de una ampliación de la brecha salarial, cuestionó este planteamiento. Dado que esto ocurrió en el contexto de un aumento de la oferta de la mano de obra calificada, debe haber habido un sesgo en la demanda que favorecía al personal de alto nivel de educación.

Como principal explicación se ha planteado que también en esta región el cambio tecnológico —posiblemente relacionado con la apertura y la importación de bienes de capital, en parte en el contexto de una creciente inversión extranjera directa— habría favorecido la demanda de mano de obra calificada, en detrimento de la menos calificada⁸⁶.

⁸⁵ Véanse por ejemplo, Behrman, Birdsall y Szekely (2000), BID (2003), Contreras y Gallegos (2007).

⁸⁶ Véanse, por ejemplo, Robbins (1996), Feenstra y Hanson (1997), López-Acevedo (2001), Fuentes y Gilchrist (2003), te Velde (2003), Sánchez-Páramo y Schady (2003) y Jaumotte, Lall y Papageorgiou (2008).

Otro factor mencionado en la literatura para explicar el ensanchamiento de la brecha salarial en América Latina es el comercio internacional⁸⁷. Como la evidencia empírica contradecía a las expectativas de muchos economistas según las cuales, sobre todo, las reformas comerciales incidirían en una reducción de las brechas salariales, había que revisar el argumento teórico. Específicamente, habría que reconocer que las ventajas comparativas de muchos países de la región no se basarían en la mano de obra de baja calificación (debido a su posición intermedia a nivel global) —como se supuso como base en la expectativas para una reducción de las brechas salariales— sino en recursos naturales (de Ferranti et al. 2002). De esta manera, la apertura comercial no habría favorecido a los menos calificados, sino más bien habría facilitado la importación de bienes de capital y con ellos la utilización de pautas tecnológicas de los países altamente industrializados, replicando su skill bias de la demanda. Además, la masiva entrada de países con enormes reservas de mano de obra de bajo nivel de calificación y de salarios habría presionado, en el contexto de mercados integrados, globalmente a los salarios de este tipo de trabajadores (Freeman, 2005a)⁸⁸. Sin embargo, cabe señalar que los estudios que encuentran que la apertura comercial contribuyó a aumentar la brecha salarial, generalmente detectaron un impacto solamente modesto (Feliciano 2001; Acosta y Montes Rojas, 2002; Galiani y Porto, 2006).

También se ha argumentado que en ciertos períodos las políticas macroeconómicas han tenido un impacto desfavorable en los precios relativos, sobre todo las políticas cambiaria y financiera que encarecían la mano de obra en relación con el capital (Lora y Olivera, 1998; Ramírez y Núñez, 2000). Factores institucionales (la caída o contención del salario mínimo, el debilitamiento de los sindicatos, la reducción de la protección al empleo, la contracción del empleo público) también pueden haber sido

⁸⁷ Véase Perry y Olarreaga (2006) y Brambilla et al. (2010), así como y el resumen del debate en ILO y WTO (2007).

⁸⁸ Específicamente, la apertura comercial puede haber contribuido a aumentar la brecha salarial en casos como en Colombia, donde la reducción de aranceles fue mayor en sectores intensivos de mano de obra de bajo nivel educativo; en consecuencia, mientras la protección permitía cierta distribución de renta a estos trabajadores, con la apertura sufrieron marcadas caídas salariales (Goldberg y Pavcnik, 2001).

relevantes (van der Hoeven, 2000; Cortéz, 2001) y algunas de las otras reformas económicas de los años ochenta y noventa —como la financiera, la tributaria y la apertura de la cuenta financiera de la balanza de pagos— aparecen haber contribuido, por lo menos a corto plazo, a la ampliación de la brecha salarial (Behrman, Birdsall y Szekely, 2000)⁸⁹.

En efecto, el cuadro siguiente ilustra que durante los años noventa mejoraron los ingresos de los más calificados (más de 12 años de estudio), frente a los otros grupos educativos. Esta ampliación de la brecha se observó tanto para los asalariados como para los ocupados en su conjunto y tanto para hombres como para mujeres.

Sin embargo, durante la década de 2000, la ampliación de la brecha salarial no solo parece haberse detenido sino incluso se habría parcialmente revertido. En efecto, los ingresos relativos de los más educados bajaron frente a los menos calificados, aunque sin volver al nivel de inicios de los años noventa. Cabe señalar que —con cambios muy pequeños en ambas fases— entre inicios de los años noventa y el período 2006-2008 se redujo levemente la brecha entre los menos calificados y el grupo de 9 a 12 años de educación para los asalariados (aumento del salario relativo de 68.1 a 72.6%), mientras que volvió al mismo nivel (de 70%) para los ocupados en su conjunto. En vista de las tendencias de educación se puede interpretar que el aumento de la oferta laboral con niveles de educación intermedios y —en la década del 2000— superiores ha incidido en comprimir sus ingresos relativos⁹⁰.

⁸⁹ En esta línea va también el resultado del estudio de King, Montenegro y Orazem (2010), según el cual una mayor “libertad económica” favorece sobre todo a los más calificados y experimentados.

⁹⁰ Si en vez del promedio simple se utilizan las medianas, se observan las mismas tendencias para los ocupados en su conjunto, pero en el caso de los asalariados la brecha salarial entre los más calificados y el grupo siguiente se amplía levemente.

AMÉRICA LATINA (PROMEDIO SIMPLE DE 15 PAÍSES): OCUPADOS URBANOS QUE TRABAJAN ENTRE 35 Y 45 HORAS POR SEMANA: INGRESO LABORAL RELATIVO, SEGÚN NIVEL DE EDUCACIÓN, HOMBRES Y MUJERES (9-12 AÑOS DE EDUCACIÓN = 100)

	Años de educación	Total	Ocupados Hombres	Mujeres	Total	Asalariados Hombres	Mujeres
Alrededor de 1990	Hasta 8	70.1	71.5	62.4	68.1	69.4	60.7
	9-12	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	Más de 12	182.2	193.0	165.6	177.5	190.6	162.6
Alrededor de 2000	Hasta 8	68.4	68.7	63.0	69.0	69.5	63.2
	9-12	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	Más de 12	215.5	229.0	206.3	205.7	219.0	196.8
2006-2008	Hasta 8	70.0	70.9	63.8	72.6	72.6	68.6
	9-12	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	Más de 12	197.7	206.2	195.9	193.3	205.0	189.2

Nota: Para controlar por el doble efecto del hecho en que promedio mujeres trabajan menos horas (mayor ingreso por hora y menor ingreso total en contratos a tiempo parcial), se limitó el cálculo a un rango con jornadas "intermedias", dejando los outliers afuera.
FUENTE: CEPAL, La hora de la igualdad: brechas por cerrar, caminos por abrir, LC/G.2432(SES33/3), Santiago 2010.

En la misma línea, Monsueto, Machado y Golgher (2006), así como Castro Lugo y Huesca (2007) y Airola y Juhn (2008) detectan para Brasil y México, respectivamente, una reducción reciente de la desigualdad salarial por nivel educativo. Los cuatro estudios de caso presentados en López-Calva y Lustig (2010) sobre Argentina, Brasil, México y Perú identifican como las causas de este cambio de tendencia mejoras en la distribución de los activos educativos y un menor sesgo de la demanda a favor de personal más calificado como resultado del término del impacto del cambio tecnológico intensivo en calificaciones el cual fue estimulado por las reformas económicas de los años ochenta y noventa⁹¹. En algunos países contribuyeron, además, las políticas del salario mínimo y el fortalecimiento de los sindicatos a los resultados más igualitarios. Keifman y Maurizio (2012) detectaron que la desigualdad en los ingresos laborales cayó más en países con mayores incrementos de la formalidad y de los salarios mínimos. Por otra parte, Sapelli (2011), con un enfoque de cohortes, detecta para Chile una menor desigualdad de ingresos en las cohortes más jóvenes, debido en parte a una menor dispersión de la educación que indican en una caída de las tasas de retorno de la educación media y superior.

⁹¹ Perugini y Pompei (2009) encuentran para un grupo de países europeos que en muchos sectores un cambio tecnológico que sesga la demanda hacia la mano de obra calificada inicialmente aumenta la desigualdad salarial, pero posteriormente una mayor oferta de este tipo de mano de obra incide en una reducción de esta brecha.

Según los resultados de Gasparini et al. (2011), factores de la oferta, específicamente el aumento del nivel educativo, habrían tenido solo un limitado impacto en la reducción de la desigualdad. Otros factores que habrían jugado un papel al respecto son la mayor demanda de mano de obra menos calificada en el contexto de la expansión de los bienes básicos y procesos intra-sectoriales como la difusión tecnológica y el mismatch entre las calificaciones de personas con mayores niveles de educación formal y los requerimientos de los puestos disponibles⁹². Cornia (2011) analiza los factores correlacionados con la reducción de la desigualdad total en la región. Entre los factores relaciones con el mercado laboral que habrían hecho una contribución identifica una menor desigualdad en la educación y la interacción entre el salario mínimo y el porcentaje de trabajadores del sector formal⁹³.

En resumen, igual que en otras partes del mundo, en los años ochenta y noventa, en América Latina prevalecía una tendencia hacia la ampliación de las brechas de ingresos entre los más y los menos calificados en términos de educación formal. No se identificó ninguna causa única para explicar esta tendencia, sino una serie de factores parecen haber contribuido a ella, entre ellos el cambio tecnológico, la apertura comercial y financiera y el debilitamiento de instituciones laborales. Sin embargo, durante los años 2000, esta tendencia se revirtió, lo que habría contribuido a los avances en la reducción de la desigualdad en el agregado. A este cambio de tendencia habrían contribuido factores como mejoras por el lado educativo, un menor sesgo de la demanda por altas calificaciones y cambios en las políticas laborales que llevaron, en algunos países, al fortalecimiento de los sindicatos y la negociación colectiva y a aumentos de los salarios mínimos.

⁹² La evidencia anecdótica parece confirmar este último aspecto. Así, muchos empresarios encuentran que los jóvenes salen del sistema educativo con conocimientos y habilidades insuficientes para desempeñarse de manera óptima en el mundo laboral, y esta brecha es mayor para los niveles educativos más altos (Weller 2011: 24). Por otra parte, muchos jóvenes reportan que no encuentran un empleo en su especialización (Chacaltana, 2006)

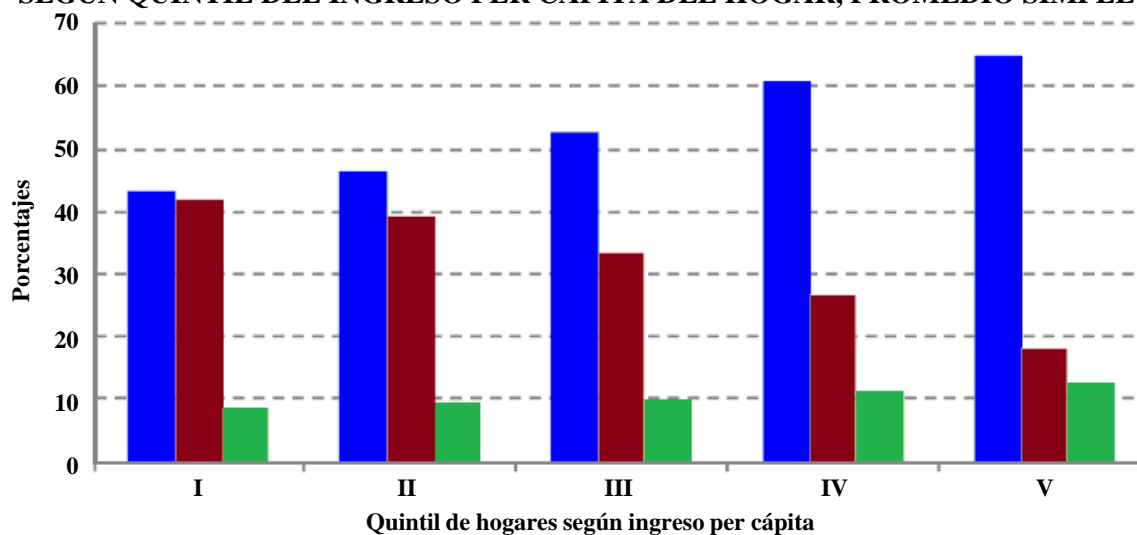
⁹³ Como ya se mencionó, también encontró un impacto relativamente débil y, en varios de los modelos utilizados, poco significativo del crecimiento económico.

E. Aspectos de la inserción laboral de la mujer y otros grupos en desventaja

Las desigualdades relacionadas con el mercado laboral afectan a las mujeres de manera doble: Primero sufren desigualdades respecto al acceso a este mercado, y segundo hay desigualdades en el mercado laboral mismo.

Como se mostró en la sección 3.1, la participación laboral está estrechamente (y positivamente) correlacionada con los ingresos per cápita de los hogares. Detrás de esta correlación está la baja inserción laboral de las mujeres de los quintiles con bajos ingresos. En efecto, como lo muestra el gráfico siguiente para un grupo de seis países de la región, la tasa de actividad de las mujeres es marcadamente más alta para las que provienen de hogares con los ingresos per cápita más elevados, mientras la participación laboral de las mujeres es muy baja en los hogares más pobres.

AMÉRICA LATINA (SEIS PAÍSES): TASA DE PARTICIPACIÓN, Y PROPORCIÓN DE OFICIOS DEL HOGAR Y ESTUDIOS EN LAS ACTIVIDADES DE LAS MUJERES, SEGÚN QUINTIL DEL INGRESO PER CÁPITA DEL HOGAR, PROMEDIO SIMPLE



■ Tasa global de participación ■ Oficios de hogar ■ Estudiantes

Nota: Los países incluidos son Bolivia (Estado Plurinacional de), Chile, Colombia, Guatemala, Honduras y Nicaragua.

FUENTE: Elaboración propia con base en un procesamiento especial de las encuestas de hogares de los países.

Estas discrepancias se explican principalmente con el alto porcentaje de mujeres de los hogares con los ingresos más bajos que se dedican a oficios del hogar. En efecto, el conjunto de pautas culturales respecto a la división sexual de trabajo, la ausencia de alternativas accesibles (públicas o privadas) para las tareas de cuidado y la baja demanda laboral para mujeres de niveles bajos de educación formal inciden en que las mujeres de los hogares más pobres enfrentan grandes obstáculos para su inserción laboral⁹⁴.

De esta manera, si se analizara la distribución de los ingresos entre el conjunto de las personas en edad de trabajar, se observaría una desigualdad marcadamente más alta, a causa de la elevada proporción de las mujeres que se dedican a las tareas no remuneradas del cuidado⁹⁵.

Como se observa en el cuadro siguiente, la tasa de participación laboral de las mujeres urbanas creció marcadamente durante los años noventa, pero sólo levemente durante la década siguiente. Una parte de este aumento se debe a una recomposición de la fuerza laboral femenina, pues su nivel educativo subió significativamente lo que, dada la elevada correlación entre el nivel educativo y la tasa de participación de las mujeres, facilitó la inserción laboral de las mujeres. En contraste, para los diferentes grupos educativos el incremento de la tasa de participación femenina urbana ha sido menor. Específicamente la participación laboral de los grupos menos educados aumentó solo moderadamente y recientemente este incremento incluso se frenó. Esto subraya la permanencia de importantes obstáculos para la inserción laboral de estas mujeres.

⁹⁴ Véase CEPAL (2010d, 20-24) para un análisis de las circunstancias del trabajo no remunerado en el hogar (economía del cuidado) y de su papel para la inserción de los miembros del hogar al mercado laboral.

⁹⁵ Por ejemplo, Marull Maita (2011) encuentra que en el Perú las mujeres dedican, en promedio, 39.7 horas semanales a actividades fuera de los mercados (tareas de hogar y de cuidado, trabajo voluntario, producción de bienes para la subsistencia), y 20.5 horas a actividades de mercado (mercado de trabajo y la producción de bienes y servicios para la venta). De esta manera, las mujeres contribuyen 70.7% del total de las actividades fuera de los mercados.

INDICADORES DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES

	Tasa de participación urbana						Tasas de desempleo urbana		Participación del empleo en sectores de baja productividad	
	Mujeres total	0-3	4-6	7-9	10-12	13 y más	Mujeres	Mujeres/hombres	Mujeres	Mujeres/hombres
Alrededor 1990	45	34	42	39	51	67	8.4	126.0	54.3	124.7
Alrededor 2002	52	38	46	46	55	71	10.8	136.8	55.9	118.0
2008/2009	53	36	46	45	55	72	7.3	132.9	52.8	119.8

Nota: Las tasas de participación y de la participación en sectores de baja productividad representan el promedio simple de 16 países, las del desempleo el de 18 países.

FUENTE: Cálculo de la fuente, con base en datos de CEPAL. *Panorama Social de América Latina 2010*, Santiago 2010.

En las zonas rurales, para las cuales hay menos información para la comparación histórica, entre mediados de los años noventa y fines de la década siguiente la tasa de participación de las mujeres subió de 41 a 46%⁹⁶. En este caso, la brecha de participación entre mujeres de diferentes niveles se redujo moderadamente, pues para las mujeres rurales con hasta nueve años de educación la tasa de participación creció alrededor de cuatro puntos porcentuales, mientras que bajara levemente para los grupos más educados.

La tasa de desempleo urbano de las mujeres reflejó la evolución de las economías de la región, con un importante incremento entre 1990 y 2002/2003 y su posterior descenso al nivel de inicios de los años noventa. Como lo indica el Cuadro, las mujeres sufrieron más por el desempleo que los hombres cuando este se incrementó, e inicialmente se beneficiaron menos de su descenso posterior (CEPAL, 2010c). La crisis de 2009 tuvo un impacto diferente, dado que en la mayoría de los países el desempleo creció más para los hombres que para las mujeres (CEPAL y OIT, 2009), de manera que la brecha de desempleo entre mujeres y hombres se redujo levemente en la segunda fase.

Otro indicador de los problemas especiales de la inserción productiva de la mujer es su sobrerepresentación en los sectores de baja productividad (véase nuevamente el

⁹⁶ Promedio simple de 12 países; cálculo propio con base en CEPAL (2010c: cuadro A-16.2).

cuadro anterior). Como la tasa de desempleo, la inserción de las mujeres en estos sectores reflejó la evolución de la economía regional, con un incremento entre inicios de los años noventa y principios de la década de 2000, y su descenso posterior. En este caso, la brecha entre mujeres y hombres se achicó en la primera fase, quizás reflejando la presión sobre muchos hombres quienes, como perceptor principal de los ingresos del hogar, se vieron obligados a insertarse en cualquier actividad, aunque de baja productividad. El repunte económico posterior revirtió parcialmente esta reducción de la brecha entre mujeres y hombres, pero aun así dejó la brecha por debajo del nivel de inicios de los años noventa.

Como lo indica el cuadro siguiente, la brecha de ingresos entre hombres y mujeres se redujo en los años noventa (tanto para las asalariadas como para las ocupadas en su conjunto), lo que se observa tanto en el agregado como para los tres grupos educativos. En contraste, durante la década siguiente en el agregado la brecha se cerró solo muy levemente mientras en varios grupos educativos hay una ampliación de la brecha.

AMÉRICA LATINA (PROMEDIO SIMPLE DE 15 PAÍSES): MUJERES URBANAS OCUPADAS QUE TRABAJAN ENTRE 35 Y 45 HORAS POR SEMANA: INGRESO LABORAL RELATIVO RESPECTO A LOS HOMBRES, SEGÚN NIVEL DE EDUCACIÓN

	Años de educación	Ocupadas	Asalariadas
Alrededor de 1990	Total	73.9	81.8
	Hasta 8	66.2	71.9
	9-12	76.5	82.4
	Más de 12	64.9	69.7
Alrededor de 2000	Total	78.6	86.1
	Hasta 8	70.6	75.3
	9-12	77.1	82.5
	Más de 12	69.7	74.7
2006-2008	Total	80.2	86.5
	Hasta 8	67.8	76.1
	9-12	74.9	80.0
	Más de 12	71.5	74.2

FUENTE: CEPAL, La hora de la igualdad: brechas por cerrar, caminos por abrir, LC/G.2432/SES33/3), Santiago, 2010.

En la misma línea, para América Latina, Atal, Ñopo y Winder (2009) encuentran una brecha de los salarios por hora entre hombres y mujeres de un 10%. Sin embargo, la brecha salarial es incluso mayor, 19.5%, si toman en cuenta las variables observables que suelen incidir en los salarios relativos, como por ejemplo el nivel de educación⁹⁷.

Otro colectivo que registra consistentemente indicadores relativamente negativos sobre su inserción laboral son los jóvenes (Weller, 2006). Sin embargo, no se puede decir que los jóvenes en su conjunto son víctimas de discriminación. Específicamente, la inserción de los jóvenes debe analizarse de manera dinámica y una parte de ellos, al acumular conocimientos y experiencia laboral, logra construir trayectorias laborales ascendentes y cerrar las brechas de los inicios de su vida laboral.

Sin embargo, los jóvenes de hogares pobres y de bajos niveles de educación formal, y entre ellos sobre todo las mujeres, sufren múltiples desventajas, como se puede observar en las elevadas proporciones de jóvenes en oficios domésticos, inserción en sectores de baja productividad y con precariedad laboral (Weller, 2009a). Específicamente los y las jóvenes con bajos niveles educativos son sujetos de elevada rotación laboral y no tienen la perspectiva de la construcción de trayectorias ascendentes. Con esta falta de movilidad socio-laboral ascendente se petrifica la distribución desigual de los ingresos y se mantiene la transmisión intergeneracional de la pobreza.

A ello también contribuyen mecanismos de discriminación presentes en los mercados laborales. Específicamente los jóvenes que se sienten parte de ciertos circuitos subculturales pueden sentirse discriminados de parte de los empleadores. Los estudios pertinentes también indican la persistencia de discriminación salarial en contra de

⁹⁷ Utilizando datos de panel, Perticará y Bueno (2009) afinan la medición de la experiencia laboral y encuentran que en Chile la brecha salarial entre hombres y mujeres es menor que en otros estudios; sin embargo entre 2002 y 2006 esta brecha ha aumentado.

miembros de grupos étnicas específicos⁹⁸. Además se han encontrado indicios de discriminación del origen social de las personas. Así, Núñez y Gutiérrez (2004) identifican para el caso chileno una alta brecha salarial causada por el trasfondo socio-económico de las personas. Gaviria, Medina y Palau (2007) encuentran para Colombia un castigo salarial para personas con nombres atípicos, relacionados con hogares pertenecientes a estratos sociales bajos.

En resumen, si bien se achicaron algunas brechas laborales entre los hombres y las mujeres, las condiciones de acceso al mercado de trabajo y al empleo productivo siguen reflejando una marcada desigualdad (Piras, 2004). Estas desigualdades reflejan, en parte, relaciones sociales que atribuyen un rol específico a la mujer, centrado en las tareas de reproducción, las brechas en los activos, la institucionalidad del mercado de trabajo diseñada según las pautas de hombre bread-winner y mecanismos de discriminación (Giosa y Rodríguez, 2009). Esta también afecta otros grupos que se desempeñan en el mercado laboral, contribuyendo a la desigualdad laboral y total.

IV. Políticas laborales para reducir la desigualdad

Como se constató en la introducción a este trabajo, hay dos mecanismos principales para reducir la desigualdad de ingresos desde el mercado laboral, la generación de empleo productivo que puede entenderse como condición necesaria para mejoras sostenibles en la distribución con ingresos crecientes, y la reducción de las brechas existentes por medio de enfrentar las desigualdades en los activos individuales y los factores que generan desigualdades sin que estuvieran relacionados con las

⁹⁸ Según Atal, Ñopo y Winder (2009), la brecha salarial entre las personas que pertenecen a etnias con problemas de inserción laboral y el resto de la población es de 37.8%. Si se incluye las variables observables que influyen en los salarios relativos, esta brecha baja a 12.9% lo que indica que una buena parte de la brecha se debe a problemas de acceso a empleo productivo relacionados con factores ajenos al mercado laboral. Arias, Yamada y Tejerina (2002) muestran para Brasil el impacto del gradiente del color de piel para los ingresos salariales.

características individuales. Es indispensable combinar medidas que incidan en estos dos mecanismos.

En este capítulo se revisan algunos instrumentos de las políticas laborales y del mercado de trabajo que pueden contribuir a reducir las desigualdades que surgen desde el mercado laboral. La reducción de la desigualdad agregada requiere, por supuesto, una serie de otros instrumentos. Al respecto destacan sistemas tributarios más progresivos y el aumento y una orientación más igualadora del gasto, sobre todo del gasto social. Cabe señalar que la región recientemente ha hecho algunos avances por el lado del gasto, mientras que por el lado de los ingresos fiscales sigue siendo válida la caracterización que en general se recauda “poco y mal” (CEPAL, 2010b; Bárcena y Kacef, 2011).

Por otra parte, existe una serie de políticas que afectan algunas de las desigualdades analizadas en el capítulo anterior, sin que sean políticas laborales y del mercado de trabajo. Entre ellos habría que destacar:

- De la importancia de un crecimiento económico elevado y sostenido como entorno favorable para mejorar la distribución del ingreso —sobre todo por medio de la generación de empleo productivo —desprende la importancia de una políticas macroeconómica que establece un marco favorable para elevadas y sostenidas tasas de inversión y que contribuya a contener la volatilidad de este crecimiento, tan nociva para la distribución de los ingresos⁹⁹.
- Como se ha discutido en la sección 3.3, algunas de las brechas en el mercado laboral están estrechamente vinculadas con la heterogeneidad estructural del aparato productivo de los países de la región. Políticas de desarrollo productivo que contribuyen a cerrar las brechas de productividad entre los diferentes

⁹⁹ Específicamente sobre las políticas para enfrentar la volatilidad del crecimiento, véase CEPAL (2008b) y Fanelli, Jiménez y Kacef (2011).

segmentos productivos son condición indispensable para reducir y cerrar también las brechas en las condiciones laborales¹⁰⁰.

- Las desigualdades relacionadas con el mercado laboral están vinculadas con las desigualdades de los activos (capital humano, social y cultural) de los trabajadores. En consecuencia, como ya se constató, se ha relacionado la reducción reciente de la desigualdad en los países latinoamericanos con una menor desigualdad en la educación (López-Calva y Lustig, 2010; Cornia, 2011). Sin embargo, los sistemas educativos de la región todavía se caracterizan por grandes problemas de cobertura, calidad y segmentación que requieren profundas reformas (Bárcena y Serra, 2011).

Otro aspecto relevante al respecto es la desigualdad en el acceso de otros activos que limita la generación de ingresos laborales o la conformación de un patrimonio para hogares de bajos ingresos, sobre todo el acceso al capital (crédito), la vivienda (subsidios) y, en algunos países, tierra.

Entre las políticas relacionadas directamente con el mercado de trabajo que fomentan una mayor igualdad destacan aquellas en las áreas de capacitación, protección, igualdad de género y de fortalecimiento de la institucionalidad laboral¹⁰¹. Cabe señalar que en muchos países el contexto de estas políticas cambió marcadamente entre la década de los noventa y la de los años 2000 (Fraile, 2009; Weller, 2009b). En el primer período prevalecieron enfoques que buscaron a mejorar la eficiencia del mercado laboral por medio de una reducción de las regulaciones basadas en mecanismos y disposiciones legales y en la negociación a favor la de regulación basada en el mercado (flexibilización de los contratos, abaratamiento de los despidos,

¹⁰⁰ Véase al respecto CEPAL (2010b, cap. III); para una revisión reciente de las políticas de fomento de las pequeñas y medianas empresas y los desafíos correspondientes, véase Ferraro (2011).

¹⁰¹ Con esta revisión no se agota el espectro de las políticas laborales en la distribución. Por ejemplo, aquí no se revisa el impacto diferenciado que pueden tener la legislación laboral en diferentes grupos del mercado laboral.

subcontratación, reducción o contención del salario mínimo real y de los costos laborales no salariales, descentralización de la negociación colectiva, entre otros). En cambio, durante la década siguiente, en muchos países se volvieron a fortalecer las regulaciones basadas en disposiciones legales y en la negociación, por ejemplo con aumentos de salario mínimo, fortalecimiento de la negociación colectiva, restricciones a los de contratos temporales y la subcontratación, aumentos de las inspecciones laborales, entre otros.

A. Capacitación

Los mecanismos de capacitación no pueden compensar las debilidades del sistema educativo y su impacto nocivo en la estructura distributiva. Sin embargo, un efectivo sistema de formación profesional es indispensable para reducir las brechas de ingresos entre las personas con los mayores niveles de educación formal –quienes se califican para el mercado laboral en estudios terciarios– y las personas que abandonan el sistema educativo después de terminar la educación secundaria –o, en muchos casos, antes.

Desde los años noventa muchos países introdujeron modificaciones en sus sistemas de formación profesional y capacitación. Entre otros, se diversificó la oferta de capacitación, a fin de otorgar mayor protagonismo a las instituciones privadas. En el sector público, se separaron las funciones de instrumentación y regulación, según las distintas instituciones, y se descentralizaron los programas, con lo cual se logró una mayor participación de las entidades locales. También se amplió el espectro de los beneficiarios, por ejemplo con programas de capacitación para grupos de desempleados con problemas de empleabilidad específicos (jóvenes y mujeres de bajo nivel educativo) u ocupados en actividades de escasa productividad y bajos ingresos (ocupaciones específicas, trabajadores por cuenta propia, microempresarios). También

se introdujeron sistemas de certificación de competencias y de control de calidad de los oferentes de capacitación.

A pesar de estas modificaciones recientes que tendieron a mejorar el desempeño de los sistemas de formación en los países de la región, éstos continúan adoleciendo de fallas importantes (Vera, 2009; Maurizio, 2011). Su cobertura suele ser limitada y las empresas grandes suelen concentrar el uso de estos programas. En este contexto, se han registrados tensiones sobre el uso de los recursos para las empresas contribuyentes a los sistemas de capacitación y sus trabajadores por un lado y para personas que sufren de alguna forma de exclusión laboral (desempleo, inserción a actividades de baja productividad) (Abdala, 2011). Además, las empresas suelen brindar más beneficios al personal de mayor rango, por lo cual su efecto en términos de equidad es cuestionable. Finalmente, generalmente no están insertos en una estrategia de desarrollo a largo plazo que sería un pre-requisito para una contribución óptima al incremento sostenido de la competitividad sistémica.

Son principalmente tres áreas de formación profesional y capacitación que deben jugar un papel importante para una mayor igualdad en el mercado laboral.

1. Las transformaciones en el mundo productivo requieren cada vez más el desarrollo de estrategias de aprendizajes de por vida. Si bien una estrategia de este tipo puede tener efectos desigualitarios, si se centra en la capacitación continua de personas ya calificadas, un buen diseño de un sistema nacional de formación profesional y capacitación (SNFPC) puede incidir positivamente en las trayectorias laborales de personas de menores niveles de educación por lo que tiene un potencial distributivo positivo. Específicamente, muchas personas con un trasfondo socio-económico modesto, al salir del sistema educativo, por las urgencias familiares no pueden dedicarse a procesos de formación prolongados y tienen que optar, por ejemplo, por cursos de capacitación breves. Para estas

- personas, un SNFPC que tiene con una estructura modular de capacitación ofrecería la posibilidad de seguir formándose a lo largo de la vida laboral, en momentos que se ajustan a las necesidades y oportunidades de las personas. En este contexto, es importante el desarrollo de sistemas de certificación de competencias que tienden a favorecer, sobre todo, a personas con menores niveles de educación y capacitación formal al reconocer las habilidades y los conocimientos adquiridos fuera de los sistemas formales de formación y capacitación (on the job) (Schkolnik, Araos y Machado 2005).
2. Un elemento clave para una estrategia dirigida a contrarrestar la transmisión intergeneracional de la desigualdad consiste en mejorar el acceso de los jóvenes procedentes de hogares de bajos recursos a sistemas de educación y formación de calidad. Mientras ya se mencionaron los requisitos correspondientes a los sistemas de educación, en el contexto de esta sección hay que enfatizar la importancia de mejorar la formación y capacitación de jóvenes en oficios no universitarios, contexto en el cual destacan dos áreas. Por una parte habría que fortalecer la formación en esquemas duales de formación que ya existe en la región en diferentes modalidades (Vera, 2009). Por otra parte, para muchos países de la región el desarrollo de una oferta de formación para técnicos no universitarios, para lo cual se requiere un enfoque sistémico, es sin duda alguna un reto fundamental (Jacinto, 2010).
 3. Para reforzar la igualdad en el mercado laboral, es clave fortalecer la capacitación para las personas con niveles más bajos de educación formal, sin desconectarse de estos estudios, ya que la nivelación de estudios debe ser una opción importante para estas personas (Weller, 2009a). El impacto los programas dirigidos a grupos con problemas especiales de inserción laboral depende, además, de una serie de condiciones. Específicamente, su éxito parece correlacionarse positivamente con una estricta focalización, una escala

relativamente pequeña, existencia de un título reconocido y valorado en el mercado laboral y con una fuerte relación con el trabajo en la empresa. En este contexto, el concepto clave es la “doble pertinencia”, pues sin pertinencia para la demanda por calificaciones existente en el mercado laboral no se mejora la inserción productiva de los capacitados, y sin pertinencia para los proyectos de vida de las personas no tendría resultados sostenibles que mejoren el bienestar de las personas.

B. Mecanismos de protección

El desempleo abierto y el empleo con bajos ingresos son dos situaciones por medio de las cuales el mercado laboral profundiza la desigualdad. Por lo tanto hay que considerar tanto los mecanismos para la protección del empleo como las políticas salariales, especialmente los salarios mínimos.

Los instrumentos de protección del empleo tienen que considerar la necesidad de un equilibrio entre el aprovechamiento de los beneficios de la estabilidad (en términos de estímulos al cambio tecnológico, la capacitación, al aumento de la productividad, etcétera) y mecanismos que facilitan la movilidad de los trabajadores para que puedan aprovechar oportunidades laborales (ILO, 2010: 81). Entre ellos destacan los instrumentos de protección contra el desempleo. El desempleo abierto es la situación en el mercado de trabajo que —con la pérdida total de ingresos laborales— tiene el impacto más marcado en la distribución de ingresos. El instrumento principal para atenuar esta situación es el seguro de desempleo, que genera un ingreso compensatorio transitorio y, al mismo tiempo, mejora las posibilidades de una reinserción lo más productiva posible.

Sin embargo, en la región son pocos países que tienen seguros de desempleo, los cuales tienen pautas muy variadas. Además, en general padecen varios tipos de problemas, entre ellos su cobertura limitada, el nivel de beneficios y también su

impacto redistributivo, dado que sólo benefician a trabajadores del sector formal y, entre ellos, a los que tienen cierta estabilidad laboral, dado que para tener acceso a los beneficios se requiere una permanencia mínima en un puesto de trabajo desde donde se contribuye al sistema (Velásquez, 2010).

En consecuencia, es importante desarrollar estos esquemas para ampliar su cobertura, vincularlos más estrechamente con políticas activas del mercado de trabajo, e integrarlos con otros mecanismos de protección, como las indemnizaciones y sistemas no contributivos de apoyo a las familias de bajos ingresos.

Recientemente, en muchos países de la región se han introducido y ampliado sistemas no contributivos de protección. Estos sistemas no son un instrumento de la política laboral, sino de la política social, pero pueden complementar aquellos. Además, se puede considerar el desarrollo de seguros de desempleo no contributivos que ampliarían la protección frente a esta situación. Sin embargo, un seguro de desempleo no contributivo que coexistiría con un sistema contributivo implicaría que sería un instrumento para cubrir a trabajadores informales, lo que podría generar desincentivos a la formalización y problemas de monitoreo. Un seguro no contributivo como sistema único eliminaría dichos desincentivos y, más aún, reducen los costos laborales de las empresas formales lo que podría estimular la contratación; sin embargo, se mantendría el problema del monitoreo.

El salario mínimo es un instrumento que tiende a reducir la desigualdad salarial, al subir el piso de la estructura salarial formal y al fungir como señal también para los salarios del sector informal (Gindling et al., 2005; Maloney y Núñez, 2001). Como ya se mencionó se ha encontrado que el salario mínimo, en interacción con el empleo formal, tiene un impacto positivo en la distribución (Cornia, 2011). Sin embargo, hay que reconocer que la definición del salario mínimo debe considerar el nivel y la estructura salarial existente, con tal de evitar que el instrumento pierda efectividad a

causa de un alto nivel de incumplimiento o a través de despidos causados por incrementos de los costos laborales no consistentes con la capacidad productiva de las empresas, sobre todo de menor tamaño (Marinakis, 2008). En efecto, salario mínimos desalineados con la estructura salarial existente pueden bajar la demanda laboral y, de esta manera, aumentar el empleo informal con salarios aún más bajos y el desempleo, con los efectos distributivos negativos correspondientes. Los más afectados por estos efectos no deseados suelen ser los jóvenes y las mujeres de bajo nivel educativo (World Bank, 2006).

C. Igualdad de género y apoyo a otros grupos en desventaja

Durante las últimas décadas hubo ciertos avances en la reducción de algunas desigualdades que afectan a las mujeres, gracias a cambios políticos, sociales, culturales y legales. Sin embargo, los datos indican que persisten muchos obstáculos para eliminar las desigualdades laborales relacionadas con el género. Para enfrentar aquellas que obstaculizan el acceso al mercado laboral de las mujeres, sobre todo de bajo nivel de educación, hay que fortalecer mecanismos que:

- faciliten la conciliación entre la vida laboral y familiar,
- compensen las desigualdades en la participación en redes que promueven el acceso a empleos,
- capaciten a las mujeres para quienes mejoras en sus conocimientos y habilidades pueden abrir nuevas oportunidades laborales,
- fomenten la contratación y el empleo productivo independiente y

- combatan prejuicios culturales y discriminaciones que descartan la contratación de mujeres para ciertas ocupaciones y obstaculizan su movilidad laboral ascendente.

Entre los instrumentos de conciliación entre la vida laboral y familiar que son indispensables para reducir las brechas tanto del acceso mismo al mercado laboral como de las condiciones de esta inserción y a aumentar la tasa de participación y los ingresos de mujeres, destaca el cuidado de niños pequeños en establecimientos comunales, comerciales o del barrio y la redistribución de las tareas de hogar (OIT y PNUD, 2009; CEPAL, 2009b).

Entre otras medidas laborales para reducir las brechas tanto del acceso mismo al mercado laboral como de las condiciones de esta inserción destacan la opción legal y acuerdos específicos sobre la duración de las jornadas, la flexibilidad horaria y trabajo a distancia con los derechos laborales correspondientes, licencias de emergencia, la estimulación y facilitación de una mayor participación de los hombres en las tareas de cuidado, así como la incorporación del tema al ámbito de la negociación colectiva para la búsqueda de soluciones adecuadas para sectores o empresas específicas (Giosa y Rodríguez, 2009). Todas estas políticas deben tener en cuenta las desigualdades no solo respecto al trabajo remunerado sino también respecto al trabajo no remunerado, sobre todo de cuidado.

En este contexto se resalta la importancia de una perspectiva de género en la negociación colectiva, que podría fortalecerse por una mayor organización sindical de las mujeres, pero sin que se deje esta tarea exclusivamente a las mujeres sindicalistas sino reconociendo que se trata de una tarea orientada a mayores niveles de igualdad en general.

Los servicios de intermediación deben reforzarse y tomar en cuenta las desventajas que enfrentan muchas mujeres, entre otros por la falta de acceso a redes relevantes

para la inserción productiva. Por otra parte, el diseño y la ejecución de programas de capacitación deben tomar en cuenta tanto la situación familiar como las necesidades específicas de las mujeres y contribuir a superar las segmentaciones que afectan a las mujeres (Weller, 2009a).

Algunos países han aplicado incentivos a la contratación de miembros de grupos con problemas especiales de acceso a un empleo productivo. En este contexto, por ejemplo en Chile se ha dado atención especial a mujeres jefas de hogar, para cuya contratación se estableció un incentivo especial (CEPAL y OIT, 2010). Otra alternativa de empleo, sobre todo para mujeres con niveles relativamente bajos de educación formal, consiste en el trabajo independiente, y de hecho muchos países tienen programas de apoyo empresarial específicamente para mujeres. Sin embargo, para que esta opción puede contribuir a una mejora del nivel de vida de estas mujeres y, de esta manera, a la situación distributiva, se requiere que se cumplan una serie de condiciones en términos de calificaciones, acceso a crédito y mercados, servicio de cuidado y protección social (Maurizio, 2010).

Las desigualdades injustificadas en términos de trayectoria laboral y salarios contienen un importante componente de discriminación, por lo que se requiere la aprobación e implementación de instrumentos legales contra la discriminación. En este contexto, la inspección del trabajo debe fortalecer su papel en términos de identificación y superación de prácticas discriminatorias (Reinecke y Valenzuela, 2011).

Cómo se ha visto previamente, también otros sectores de la población sufren problemas especiales de acceso a empleo productivo y perciben bajos ingresos, lo que influye negativamente en la distribución. En algunos casos, por ejemplo en el de grupos étnicos, esta desigualdad laboral está estrechamente vinculada con desigualdades “previas” que obstaculizan el desarrollo de su capital humano (salud,

educación), social y cultural. En estos casos, la mejora de la situación de individuos pobres que forman parte de estos grupos puede requerir medidas que mejoran la situación del grupo como un todo (UNRISD, 2010). Desde el mercado de trabajo, se apoyarían estas políticas, por ejemplo, con medidas de capacitación, tanto en habilidades “duras” como “suaves”, y el apoyo al emprendimiento, sobre todo en casos en que una gran proporción del grupo correspondiente habita en una zona específica. Finalmente, hay que fortalecer la inserción laboral de jóvenes pertenecientes a hogares de bajos ingresos, con tal de superar la transmisión de la pobreza y la petrificación de la estructura distributiva a causa de la imposibilidad de una movilidad laboral ascendente de estos jóvenes (Weller, 2009a).

D. Expansión de la institucionalidad laboral formal

La cobertura de la institucionalidad laboral formal en América Latina y el Caribe es limitada, principalmente debido al gran tamaño de los sectores de baja productividad y en menor grado también por la informalidad de relaciones laborales en el sector formal (Tokman, 2008). Con una mayor cobertura de las institucionales laborales formales mejorarían las condiciones laborales, sobre todo de trabajadores de bajos ingresos, con el impacto correspondiente en la distribución. En este contexto cabe destacar los siguientes aspectos:

- La formalización de empresas y relaciones laborales,
- la regulación de relaciones laborales “atípicas”,
- la inspección del trabajo,
- la intermediación laboral,
- la sindicalización y negociación colectiva.

El contrato de trabajo formal juega aparentemente un papel importante para las mejoras de las condiciones laborales, pues una serie de otros beneficios están altamente correlacionados con él (Weller y Roethlisberger, 2011). Durante la década de los años 2000 varios países registraron fuertes aumentos relativamente fuertes del empleo formal. A ello contribuyó, aparte de la expansión económica y el aumento del empleo en el sector formal, la reducción de las relaciones laborales informales en empresas formales, que se observó incluso en años de crecimiento relativamente bajo¹⁰².

Para profundizar este proceso se requiere, por una parte, un conjunto de medidas comprehensivas, las cuales generan una adecuada combinación de costos y beneficios que incentivan esta formalización, complementado por un eficiente sistema de inspección. Entre las medidas de reducción de costos destacan la simplificación de trámites y laborales especiales, en algunos casos con vigencia transitoria. Por el lado de los beneficios cabe resaltar el acceso a los instrumentos de desarrollo productivo, entre ellos el crédito, los servicios de fomento empresarial y los instrumentos para facilitar el acceso a los mercados (Chacaltana, 2009b).

Por otra parte, la formalización de empresas y de las relaciones laborales no es el único instrumento para ampliar la cobertura de la institucionalidad laboral. Otros mecanismos se refieren a ocupaciones y relaciones laborales distintas al asalariado de empresas privadas o del sector público, típicamente con una baja cobertura de esta institucionalidad, por ejemplo:

- El trabajo a domicilio,
- el servicio doméstico,

¹⁰² Así entre 2008 y 2009/2010, la proporción de las personas con empleo informal como proporción de los ocupados en el sector formal descendió en Argentina, Bolivia (Estado Plurinacional de), Colombia, Costa Rica, Ecuador, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay, mientras se mantuvo constante en El Salvador y México y aumentó en Honduras (OIT, 2011).

- el trabajo subcontratado,

- el aprendizaje.

Algunos países han implementado nuevas regulaciones para algunas de estas relaciones laborales, sobre todo para evitar abusos relacionados con la transformación de relaciones salariales “estándar” a otras, pero también para ampliar los derechos de grupos de trabajadores y trabajadoras típicamente desprotegidos (Tokman, 2008). Cabe señalar que en algunos de estos casos son sobre todo mujeres que se benefician de la formalización de las relaciones laborales y la expansión de los derechos correspondientes.

Sin embargo, cabe reconocer que en muchos países de la región hay un elevado nivel de incumplimiento de normas laborales, relacionado típicamente con desconocimiento, abuso o incapacidad objetiva (relación desfavorable de costos de cumplimiento, por un lado, y rentabilidad del negocio y beneficios del cumplimiento, por el otro (Chacaltana, 2009a)¹⁰³. Ya se mencionaron las estrategias de formalización que deben enfrentar este problema. Por otra parte es importante desarrollar un eficiente y transparente sistema de inspección laboral, y recientemente varios países de la región han hecho importantes esfuerzos para mejorarla (Bensusán, 2009). El objetivo de estas reformas es mejorar el cumplimiento de las normas laborales, sobre todo por medio de la información en el caso de los incumplimientos causados por desconocimiento, el desarrollo cooperativo de mecanismos de cumplimiento para situaciones específicas y por medio de sanciones en caso de abuso (Schrack y Piore, 2007; Pires, 2008).

¹⁰³ Calderón, Chang y Valdés (2003) encontraron que es el cumplimiento de las regulaciones laborales que mejora la distribución, no su existencia de jure. También los sindicatos inciden positivamente en la distribución, mientras el salario mínimo tendría un impacto negativo. Por otra parte, Almeida y Carneiro (2009) argumentan que un mayor cumplimiento de la regulación laboral (incluyendo el salario mínimo) reduce la desigualdad si bien aumenta el desempleo.

Debido a la ampliamente documentada importancia del capital social para la inserción laboral, desigualdades sociales suelen reproducirse en el mercado laboral y específicamente en la contratación, para la cual la recomendación de terceros sigue siendo un mecanismo altamente relevante. Transparentar el mercado de trabajo, por ejemplo por medio de la certificación de competencias y la expansión de los servicios públicos del empleo, si bien no podrá eliminar estas prácticas, sí podría limitarlas en los casos en que la contratación por recomendación es un *second best* frente a un mercado laboral con grandes problemas de información incompleta y falta de transparencia. Otros mecanismos para apoyar la inserción formal, sobre todo, de personas de niveles bajos de estudios formales y, de esta manera, para mejorar la estructura distributiva son incentivos de contratación de personas que enfrentan problemas especiales al respecto, y el apoyo al trabajo independiente.

El aumento de la institucionalidad laboral también implicaría ampliar la cobertura de la negociación colectiva, pues los trabajadores menos calificados suelen beneficiarse más de este mecanismo ventaja, con lo que se estrecha la brecha salarial entre los trabajadores de diferentes niveles de calificación¹⁰⁴. Si bien durante las últimas décadas se registró un descenso de los niveles de sindicalización (entre otros por cambios en la estructura productiva que dificultan la organización sindical, pero en algunos casos también por políticas públicas y actitudes empresariales adversas), recientemente varios países de la región han impulsado políticas para facilitar la sindicalización y la negociación colectiva.

El fortalecimiento de la negociación colectiva, además, tendería a estrechar el vínculo entre la evolución de la productividad y la evolución de los salarios, lo que tendría un impacto favorable en la distribución funcional de los ingresos (CEPAL y OIT, 2012).

¹⁰⁴ Véanse al respecto los diferentes estudios citados en CEPAL (2009a: 72) y Reinecke y Valenzuela (2011). Sin embargo, específicamente para América Latina ILO/ ILS (2008: 87) no encuentra el efecto distributivo positivo de un mayor grado de sindicalización. Esto podría explicarse por el hecho de que en muchos países de la región el sindicalismo está concentrado en el sector público y podría cambiarse al extender la cobertura de la sindicalización.

En este contexto se ha hecho énfasis en la importancia de nuevas instituciones laborales que favorezcan relaciones laborales participativas ampliando la capacidad de propuesta de los sindicatos y las áreas de negociación (Frías Fernández, 2010), de manera que se puedan establecer círculos virtuosos entre las estrategias para aumentar la productividad y la distribución de sus frutos (Weller y Roethlisberger, 2011).

V. Conclusiones

La generación de empleo y sus características determinan gran parte de la distribución de los ingresos. El desempeño de las variables laborales al respecto depende, por su parte, del nivel y las características del crecimiento económico, la estructura productiva y laboral, así como de la institucionalidad del mercado laboral. En efecto, la generación de empleo productivo es una condición necesaria para mejoras sostenibles de la distribución de ingreso en un contexto de ingresos crecientes. El surgimiento de estos nuevos puestos de trabajo está estrechamente vinculado con el crecimiento económico, pero las características de la relación entre el crecimiento y el empleo varían entre los países. Específicamente en los países de mayor ingreso per cápita tienen grados más elevados de asalarización, una mayor proporción de sus ocupados se desempeña en sectores de alta o media productividad y las brechas de ingreso entre los sectores de diferentes niveles de productividad son menores. En consecuencia, existe un mayor y más significativa correlación entre el crecimiento económico y la generación de empleo.

Por otra parte, los países con un menor producto per cápita se caracterizan por un gran tamaño de los sectores de baja productividad, y aún con un crecimiento económico elevado los sectores de media y alta productividad no proporcionan suficientes empleos, sobre todo para los miembros de hogares de menores ingresos, para reducir aceleradamente la pobreza y mejorar la distribución. Sobre todo en este contexto, en el cual la evolución del empleo continúa determinada en gran parte por las presiones

de la oferta, se requieren medidas de desarrollo productivo para fomentar la productividad de los sectores en que se desempeña gran parte de los miembros de hogares de bajos ingresos.

De todas maneras, si bien la generación de empleo productivo es una condición necesaria para una reducción sostenible de la desigualdad en el contexto de ingresos crecientes, no es una condición suficiente. En la década del 2000, en muchos países de la región varios factores han contribuido a reducir la —todavía elevada— desigualdad. Aparte de políticas sociales focalizadas y tendencias demográficas, varios aspectos relacionados con el mercado laboral han contribuido a ello, entre ellos sobre todo la reducción de las brechas salariales entre los ocupados con diferentes niveles educativos. ¿Cómo se desarrollarían las tendencias de largo plazo en mercado laboral que tienen un impacto en la distribución?

- Los avances en proceso en la educación (generalización de término de la escuela primaria, avances en la cobertura de la educación secundaria y terciaria) tienden a cerrar brechas cuantitativas que en el pasado han contribuido marcadamente a la elevada desigualdad de la región. Si bien esto implicaría una tendencia igualadora y ha sido identificado como uno de los factores que contribuyeron a la reducción de la desigualdad durante la década de los 2000, la mayor homogeneidad en términos de cobertura se ve contrarrestada por la gran desigualdad respecto a la calidad de la educación. Las brechas en la calidad de la educación tienden a reforzar la desigualdad al avanzarse la cobertura en los diferentes niveles del sistema educativo ya que implicaría una mayor desigualdad dentro de grupos educativos definidos por el número de años estudiados, sobre todo entre los más educados¹⁰⁵.

¹⁰⁵ Para varios países de la región, Pagés, Pierre y Scarpetta (2009: 105) encuentran un mayor aumento de la desigualdad entre los más educados que dentro de otros grupos educativos.

- Por otra parte, la demanda laboral de los años noventa ha sido caracterizada como sesgada hacia la mano de obra calificada, superando el peso de este sesgo el aumento del nivel de educación que habría tendido a moderar su impacto. Como indican los estudios más recientes, la evolución de las brechas salariales indicaría que este sesgo puede haber perdido fuerza y habría que darle un seguimiento a la evolución de la estructura productiva, comercial y tecnológica para analizar las futuras características de la demanda laboral. Al respecto cabe recordar que las encuestas de empresas suelen reflejar una demanda insatisfecha, sobre todo, para personal de calificación intermedia y alta¹⁰⁶.
- En la evolución sectorial de empleo se puede suponer que continúa la contracción, por lo menos relativa, del empleo agropecuario, específicamente en la economía campesina. En vista de que en promedio se trata de los puestos de trabajo peor remunerados, esta tendencia podría ser favorable para la distribución, siempre y cuando surgen puestos de mayor productividad que sustituyan a aquellos, lo que no siempre ha sido el caso en el pasado reciente de la región (Pagés, Pierre y Scarpetta, 2009).
- Mientras las brechas de productividad intersectoriales tienden a reducirse, principalmente por el incremento de la productividad media en la agricultura, debido a una mayor utilización de conocimientos e insumos industriales y la mencionada reducción del empleo campesino, las perspectivas de las brechas intra-sectoriales están menos previsibles. Depende fuertemente de las políticas públicas si es posible cerrarlas.
- Respecto a las brechas por género, es de esperar que las políticas antidiscriminatorias, así como los avances en las trayectorias laborales

¹⁰⁶ Según la “encuesta de escasez de talentos” (Manpower, 2011), a nivel global un 34% de las empresas tienen problemas para llenar puestos debido a que no encuentran personas con las calificaciones requeridas. En las Américas, el porcentaje sube a 37%. Tanto para el nivel global, como para las Américas, se reporta que la mayor dificultad consiste al respecto en llenar los puestos de técnicos.

ascendentes de las mujeres tiende a reducir las brechas existentes. Sin embargo, la mayor inserción laboral de mujeres de bajo nivel educativo, sin duda un proceso deseable, tendería a empeorar la distribución de los ingresos laborales, aunque favorecería la distribución de los ingresos de los hogares.

Entre los instrumentos disponibles para reducir las desigualdades relacionadas con el mercado laboral, algunos de los cuales se ha revisado brevemente en este documento, se encuentran las políticas activas del mercado de trabajo (capacitación, intermediación, fomento de la micro, pequeña y mediana empresa), las políticas pasivas (seguros de desempleo, transferencias basadas en sistemas no contributivos), el fomento del sindicalismo y la negociación colectiva, las políticas del salario mínimo, las políticas para la igualdad de género y los programas para fomentar el acceso al empleo productivo de grupos con problemas específicos al respecto (jóvenes, minoría étnicas, discapacitados). Todas estas políticas deben diseñarse y aplicarse en el contexto de políticas macroeconómicas y sectoriales que favorecen el crecimiento económico elevado y sostenible, así como una reducción de las marcadas brechas de la productividad (inter e intrasectorial, así como entre las zonas urbanas y rurales) que caracterizan la región.

Finalmente, cabe recordar que la misma estructura distributiva tiene implicaciones diferentes en situaciones de alta o baja movilidad social. Lamentablemente, la región no solo es sumamente desigual sino históricamente muestra una baja movilidad social, si bien con importantes diferencias entre los países (Behrman, Gaviria y Szekely, 2001; López y Perry, 2008). No solo existe una elevada correlación intergeneracional respecto a los avances educativos, sino también se puede constatar que un mal desempeño laboral de la generación de los padres incide en las perspectivas educativas y laborales de la generación de los hijos. En este contexto cabe destacar que varias medidas que contribuirían a avanzar en la situación social y la inserción laboral actual contribuyen no solo a la mejora de la situación actual de personas de

bajos ingresos y, por lo tanto, tienden a mejorar la situación distributiva, sino también fomentan una mayor movilidad intergeneracional, sobre todo por medio de su impacto en la educación, sin que esta pueda ser el único mecanismo vigente al respecto.

Fuente de información:

<http://www.eclac.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=/publicaciones/xml/8/47708/P47708.xml&xsl=/tpl/p9f.xsl&base=/tpl/top-bottom.xslt>

Evolución actual de los mini-empleos (Alemania)

En el mes de marzo de 2012, el Ministerio de Trabajo e Inmigración del Gobierno de España publicó, en su revista *Actividad Internacional Sociolaboral*, número 159, una nota relativa a la situación de los mini-empleos en Alemania, cuya cifra en los tres primeros meses del año bajó en más de 140 mil. Con 6 millones 990 mil personas con salarios bajos, la cifra supera en 53 mil a la registrada en 2004, año en que se instauró esta modalidad de empleo. Enseguida se presentan los pormenores.

“En los tres primeros meses del año, la cifra de mini-empleados bajó en Alemania en más de 140 mil. Con 6 millones 990 mil de personas con salarios bajos, la cifra supera en 53 mil a la registrada en 2004, año en que se instauró esta modalidad de empleo. El incremento se explica sobre todo por el aumento de la contratación legal de personas en trabajos domésticos privados (129% a más de 234 mil).

Según el actual informe trimestral de la agencia coordinadora de los mini-empleos (Bundesknappschaft), éstos los desempeñan principalmente mujeres (62%), y sobre todo en la economía doméstica (92%). La mayoría de mini-empleados trabajan en el comercio, la hotelería, la sanidad y los asuntos sociales. Precisa que 1 millón 300 mil de mini-empleados son mayores de 60 años, mientras que 1 millón 100 mil son menores de 25.

Trabajadores con un mini-empleo en el ámbito empresarial

Al 31 de marzo de 2012, en la agencia coordinadora de los mini-empleos estaban registradas 6 millones 760 mil 39 personas, con un mini-empleo en el ámbito empresarial. Esta cifra bajó a lo largo del primer trimestre de 2012 en 142 mil 337 (-2.1%), pero se mantuvo prácticamente en el mismo nivel que en marzo de 2011 (-0.4%).

**TRABAJADORES CON UN MINI-EMPLEO
EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL**

Período	Total de Trabajadores	Cambio con respecto al trimestre anterior	
		En cifras absolutas	En %
Marzo 2012	6 760 039	-142 337	-2.1
Diciembre 2011	6 902 376	60 957	0.9
Septiembre 2011	6 841 419	-99 693	-1.4
Junio 2011	6 941 112	154 519	2.3
Cambio interanual			
Marzo 2012	6 760 039	-26 554	-0.4
Marzo 2011	6 786 593		

FUENTE: Agencia Coordinadora de los Mini-empleos (Bundeskknappschaft).

Trabajadores con un mini-empleo en la economía doméstica

Al 31 de marzo de 2012 estaban registradas 234 mil 453 personas con un mini-empleo en la economía doméstica. De esa manera, la cifra subió levemente a lo largo del primer trimestre de 2012 en 463 (0.2%). En comparación interanual se produjo un fuerte crecimiento de 12 mil 755 (5.8%).

**TRABAJADORES CON UN MINI-EMPLEO
EN LA ECONOMÍA DOMÉSTICA**

Período	Total de trabajadores	Cambio con respecto al trimestre anterior	
		En cifras absolutas	En %
Marzo 2012	234 453	463	0.2
Diciembre 2011	233 990	6 438	2.8
Septiembre 2011	227 552	-3 690	-1.6
Junio 2011	231 242	9 544	4.3
Cambio interanual			
Marzo 2012	234 453	12 755	5.8
Marzo 2011	221 698		

FUENTE: Agencia Coordinadora de los Mini-empleos (Bundeskknappschaft).

Trabajadores con un mini-empleo que completan las cuotas de cotización al seguro de pensiones

Los empleadores de trabajadores mini-empleados pagan una cuota global al seguro de pensiones que asciende al 15% del salario en el caso de un trabajo empresarial, y al 5% en el caso de un trabajo en un hogar privado. Los trabajadores pueden añadir voluntariamente a esta cuota el porcentaje restante para llegar a la cuota general, misma que en la actualidad se ubica en 19.6%, con el fin de mejorar su posterior derecho a pensión. Al 31 de marzo de 2012, el 5.4% de los mini-empleados en el sector empresarial y el 7.2% en la economía doméstica completaban voluntariamente con recursos propios la cuota a su seguro de pensiones.

MINI-EMPLEADOS QUE ABONAN LA CUOTA VOLUNTARIA AL SEGURO DE PENSIONES

Período	Sector empresarial	Pago de la cuota voluntaria al seguro de pensiones		Economía doméstica	Pago de la cuota voluntaria al seguro de pensiones	
Marzo 2012	6 760 039	368 048	5.44%	234 453	16 787	7.16%
Diciembre 2011	6 902 376	364 016	5.27%	233 990	16 555	7.08%
Septiembre 2011	6 841 419	354 769	5.19%	227 552	16 075	7.06%
Junio 2011	6 941 112	356 516	5.15%	231 242	16 045	6.94%
Comparación interanual						
Marzo 2012	6 760 039	368 048	5.44%	234 453	16 787	7.16%
Marzo 2011	6 786 593	350 784	5.17%	221 698	15 481	6.98%

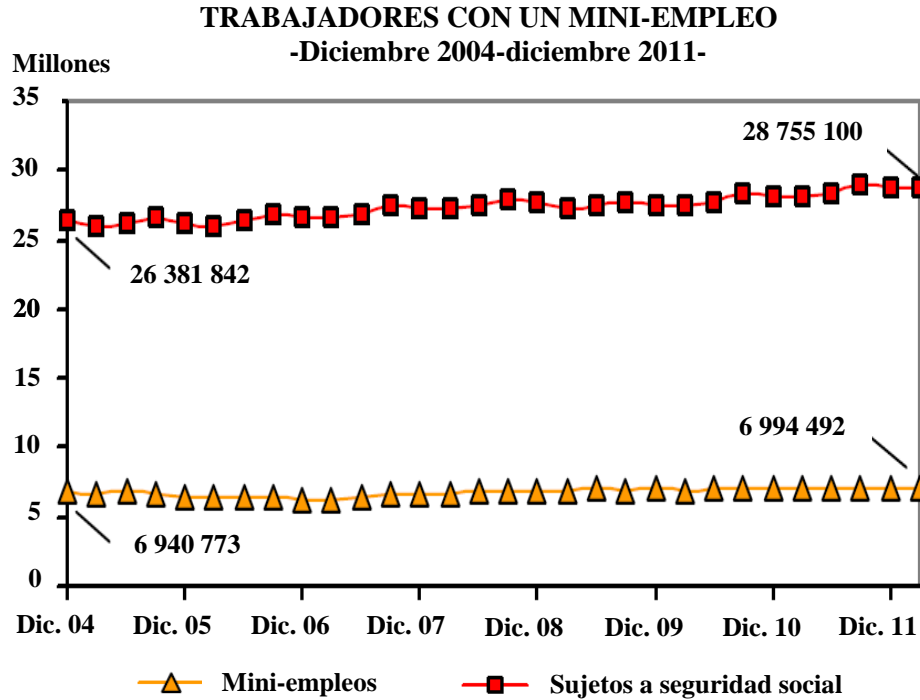
FUENTE: Agencia Coordinadora de los Mini-empleos (Bundesknappschaft).

Trabajadores con un mini-empleo en el mercado de trabajo

Trabajadores con un mini-empleo con respecto a los trabajadores con un empleo regular

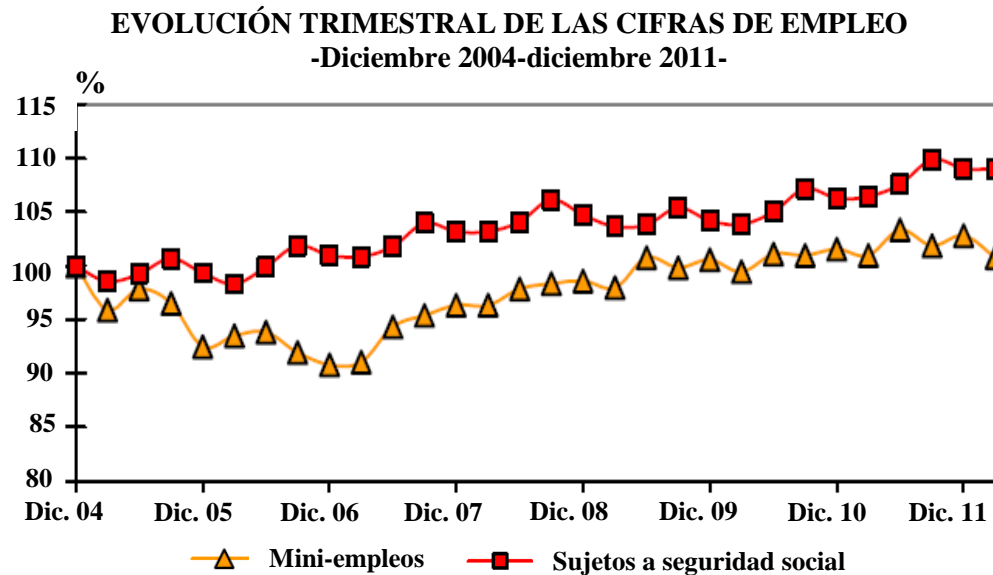
La Bundesknappschaft dispone de un registro completo y estandarizado de este tipo de empleos. Desde diciembre de 2004, la fiabilidad de los datos se garantiza mediante controles de calidad. La cifra total de trabajadores mini-empleados en marzo de 2012 fue levemente superior a la de diciembre de 2004, con 6 millones 940 mil

(53 mil / 0.8%). Pero dentro del mismo período, la cifra de trabajadores con un empleo regular sujeto a las cotizaciones de la seguridad social creció de 26 millones 381 mil 842 a 28 millones 755 mil 100 (2 millones 400 mil / 9.0%).



FUENTE: Agencia Coordinadora de los Mini-empleos (Bundesknappschaft).

La cifra total de trabajadores mini-empleados incluye a aquellos empleos en la economía doméstica subvencionados por el Estado, creados en 2003 con el fin de reducir el trabajo clandestino en este ámbito. Esta cifra de mini-empleados en la economía doméstica creció de diciembre de 2004 a marzo de 2012 de 102 mil 907 a 234 mil 453 (127.8%). Así pues, el crecimiento de la cifra total de trabajadores con un mini-empleo, de cerca de 53 mil, se debe completamente al incremento de los mini-empleos en la economía doméstica. La cifra de trabajadores con mini-empleos empresariales, en cambio, bajó en unos 78 mil (1.1%).

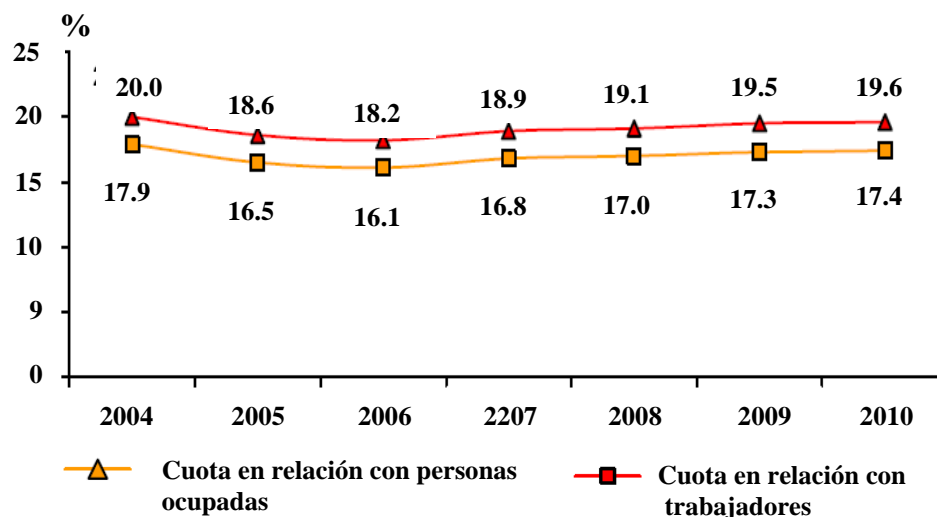


FUENTE: Agencia Coordinadora de los Mini-empleos (Bundesknappschaft).

Trabajadores con un mini-empleo en relación con la cifra de personas ocupadas y trabajadores

En diciembre de 2010, un 19.6% de los trabajadores desempeñaban un mini-empleo, algo menos que en 2004 (20.0%). Asimismo, bajó la cuota de trabajadores mini-empleados en relación con la cifra total de ocupados del 17.9% (diciembre de 2004) al 17.4% (diciembre de 2010).

**EVOLUCIÓN DE LA CUOTA DE MINI-EMPLEOS EN RELACIÓN
CON LA CIFRA DE PERSONAS OCUPADAS Y TRABAJADORES
-2004-2010-**



FUENTE: Agencia Coordinadora de los Mini-empleos (Bundesknappschaft).

Los mini-empleos

Los informes trimestrales de la *Bundesknappschaft* reflejan la cifra de trabajadores con uno o más mini-empleos o con un mini-empleo adicionalmente a un empleo regular. De ahí que no se documente detalladamente la cifra (más elevada) de relaciones laborales en general. Esta cifra ascendió el 31 de marzo del año en curso a 7 millones 14 mil 983 mini-empleos en el ámbito empresarial y 261 mil 438 en la economía doméstica.

Demografía del mini-empleo

Trabajadores con un mini-empleo en el ámbito empresarial, evolución

Estados federados

En el primer trimestre de 2012, a nivel nacional la cifra de los trabajadores mini-empleados bajó en aproximadamente 142 mil a 6.76 millones (2.1%). En los estados federados de Berlín, Bremen y Baviera, este retroceso fue menos significativo (entre el 1.5 y el 1.9%). Los mayores retrocesos se dieron en Turingia, Brandeburgo y Baden-Wurtemberg (2.6 al 2.2 %).

En relación con la población empadronada (mini-empleados por cada un mil habitantes), al 31 de marzo de 2012, la cuota más elevada de mini-empleados se registró en Bremen (98.31%), Baden-Wurtemberg (97.94%) y Renania del Norte Westfalia (92.95%). La cuota más baja se registró en Sajonia-Anhalt (44.63%), Brandeburgo (48.41%) y Turingia.

- Género

Al 31 de marzo de 2012 había un total de 2 millones 570 mil 851 mini-empleados y 4 millones 189 mil 188 mini-empleadas. En el caso de los hombres, el retroceso fue de 2.2%, y en el caso de las mujeres de 2.0%. La cuota de hombres mini-empleados bajó levemente al 38.0% (0.1%), mientras que la de mujeres aumentó 0.1% al 62.0 por ciento.

- Grupos de edad

Con 1 millón 284 mil 678 de mini-empleados, las personas mayores de 60 años son el grupo más representado, mientras que el grupo más pequeño lo forman las personas entre 30 y 35 años con 510 mil 473. El grupo de personas entre 25 y 30 años experimentó el retroceso más significativo (3.9%), mientras que el grupo de mini-empleados entre 50 y 55 años se mantuvo prácticamente en el mismo nivel (0.3 %).

- Nacionalidad

El 90% de los mini-empleados en el ámbito empresarial son ciudadanos alemanes. En el primer trimestre de 2012, la cifra de mini-empleados extranjeros bajó menos que la de los ciudadanos alemanes (extranjeros: 0.5%, alemanes 2.2%).

- Sectores económicos

Los sectores económicos que con mayor frecuencia ocupan a mini-empleados son los siguientes:

MINI-EMPLEOS POR SECTOR ECONÓMICO -Primer trimestre de 2012-

Sector económico	Cifra de mini-empleos
Comercio, mantenimiento y reparación de vehículos	1 299 694
Otros servicios económicos	820 802
Hotelería	787 955
Sanidad, asuntos sociales	692 841
Industria transformadora	596 769

FUENTE: Agencia Coordinadora de los Mini-empleos (Bundesknappschaft).

Los sectores económicos que con menor frecuencia ocupan a mini-empleados son los siguientes:

MINI-EMPLEOS POR SECTOR ECONÓMICO
-Primer trimestre de 2012-

Sector económico	Cifra de mini-empleos
Organizaciones y entidades extratoriales	71
Minería, extracción de minerales	4 142
Hogares privados, mercancías y servicios para la economía doméstica	9 102
Abastecimiento de energía	9 375
Tratamiento de aguas y de residuos	21 351

FUENTE: Agencia Coordinadora de los Mini-empleos (Bundesknappschaft).

Trabajadores con un mini-empleo en la economía doméstica, evolución

- Estados federados

Durante el primer trimestre de 2012, a nivel nacional, la cifra de trabajadores mini-empleados en la economía doméstica se elevó levemente en 463 a 234 mil 453 (0.2%). En los estados federados de Mecklemburgo-Pomerania Occidental (1.4%), Berlín y Sajonia Anhalt (sendos 1.0%), los incrementos fueron los más significativos, mientras que en Sajonia, Turingia y Schleswig-Holstein se originaron retrocesos de entre el 1.3 y el 0.3 por ciento.

En relación con la población empadronada (mini-empleados por cada un mil habitantes) al 31 de marzo de 2012 la mayor cuota de mini-empleados en la economía doméstica se registró en los estados federados de Renania-Palatinado (3.96%), Schleswig-Holstein (3.77%) y Renania del Norte-Westfalia (3.53%). La cuota menor se registró en Sajonia-Anhalt (1.08%), Turingia (1.09%) y Sajonia (1.16 %).

- Género

Al 31 de marzo de 2012, el 92% de los mini-empleados en la economía doméstica eran mujeres, y el 8% hombres. En el caso de los hombres, en el primer trimestre se produjo un retroceso de 504 a 18 mil 901 (2.6%). La cifra de mini-empleadas, en cambio, subió 0.5% (967) a 215 mil 552.

- Grupos de edad

Con 52 mil 538 mini-empleados en la economía doméstica, las personas mayores de 60 años representan el grupo más numeroso, mientras que con 6 mil 41 trabajadores los menores de 25 años forman el grupo más pequeño. Frente al trimestre anterior, al aumento más significativo se produjo en el grupo de mayores de 60 años (1.7 %).

- Nacionalidad

El 85.1% de los mini-empleados en la economía doméstica son ciudadanos alemanes. En el primer trimestre de 2012, la cifra de extranjeros con mini-empleos se incremento un 2.0%, mientras que la de alemanes bajó levemente (0.1 %).

Procedimiento de registro y cobro de cuotas**Volumen de cuotas**

En el primer trimestre de 2012, las cuotas globales e impuestos recaudados por la Bundesknappschaft se elevaron a 1 mil 600 millones de euros. De esta suma, 845 millones de euros recayeron en el seguro obligatorio de pensiones y 680 millones el seguro obligatorio de enfermedad. 101 millones de euros se transfirieron en concepto de impuestos globales. En total, de marzo de 2011 a marzo de 2012, el volumen de

cuotas subió un 2.8% (45 millones 100 mil euros).

VOLUMEN DE CUOTAS
Trimestre I 2011-Trimestre I 2012-

CONCEPTO	I trimestre de 2012	IV trimestre de 2011	III trimestre de 2011	II trimestre de 2011	I trimestre de 2011
Volumen de cuotas (Millones de euros)	1 628.5	1 698.5	1 683.4	1 627.3	1 583.4
Cambio con respecto al trimestre anterior (millones de euros)	-70.0	15.1	56.1	43.9	---
Cambio con respecto al trimestre anterior (%)	-4.12	0.90	3.44	2.77	---

FUENTE: Agencia Coordinadora de los Mini-empleos (Bundesknappschaft).

Cifra de empleadores

Al 31 de marzo de 2012 estaban registrados en la *Bundesknappschaft* 2 millones 80 mil 678 de empleadores que ocupaban a mini-empleados. En el primer trimestre de 2012, la cifra de empleadores bajó en 3 mil 723 (0.2%), mientras que en comparación interanual se produjo un incremento de un 1.2% (25 mil 663).

EMPLEADORES QUE OCUPAN A MINI-EMPLEADOS
-Marzo 2011-marzo 2012-

Período	Total de trabajadores	Cambio con respecto al trimestre anterior	
		Cambio en cifras absolutas	Cambio en %
Marzo 2012	2 080 678	-3 723	-0.2
Diciembre 2011	2 084 401	-1 530	-0.1
Septiembre 2011	2 085 931	-3 257	-0.2
Junio 2011	2 089 188	34 173	1.7
		Cambio interanual	
Marzo 2012	2 080 678	25.663	1.2
Marzo 2011	2 055 015		

FUENTE: Agencia Coordinadora de los Mini-empleos (Bundesknappschaft).

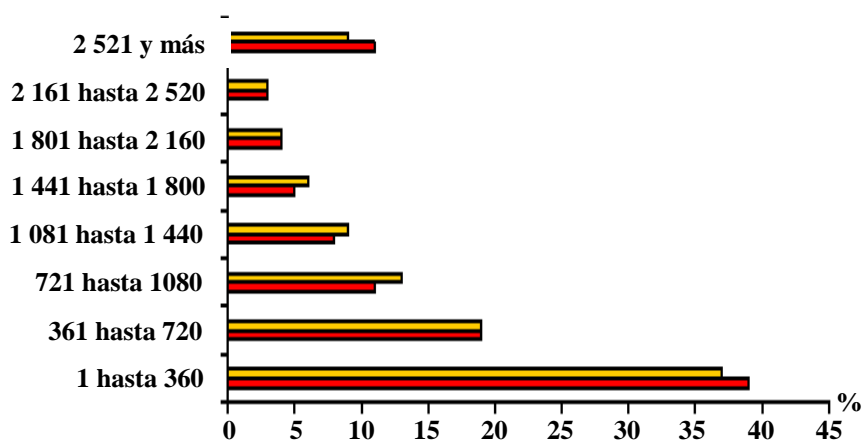
Salarios medios de los mini-empleados

El salario medio que percibieron los mini-empleados en el ámbito empresarial en 2010 fue de 259 mil 56 euros al mes (2009: 255 mil 31 euros), los mini-empleados en la economía doméstica percibieron un promedio de 183 mil 59 euros (2009: 186 mil 42 euros).

Duración media de los mini-empleos

Gran parte de los mini-empleos tienen una duración inferior a un año, tanto en el ámbito empresarial (39%) como en la economía doméstica (37%); en un 19% de los casos la relación laboral se extiende hasta dos años, y en un 11 y un 13%, respectivamente, no dura más de tres años. Así pues, más de dos tercios de los mini-empleos dura menos de tres años.

**DURACIÓN MEDIA DEL MINI-EMPLEO,
AL 31 DE MARZO DE 2012**
-Días-

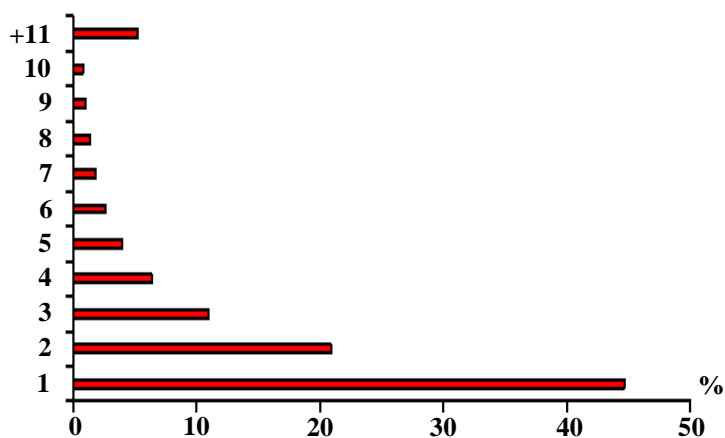


FUENTE: Agencia Coordinadora de los Mini-empleos (Bundeskknappschaft).

Número de mini-empleados por empleador

Tres cuartas partes de los cerca de 1 millón 800 mil empleadores que contratan a mini-empleados en el ámbito empresarial ocupan como máximo a tres trabajadores en esta modalidad. El 45% ocupa a sólo un trabajador en el marco de un mini-empleo, el 21% a dos, y el 11% a tres.”

EMPLEADORES SEGÚN CIFRA DE MINI-EMPLEADOS
-Por ciento-



FUENTE: Agencia Coordinadora de los Mini-empleos (Bundesknappschaft).

Fuente de información:

<http://www.empleo.gob.es/es/mundo/Revista/Revista159/61.pdf>

La ley de reforma del mercado de trabajo¹⁰⁷ (Italia)

En la revista *Actividad Internacional Sociolaboral*, número 159, de julio de 2012, publicada por el Ministerio de Trabajo e Inmigración del Gobierno de España, se difundió un artículo sobre las principales modificaciones que introduce la Ley de Reforma del Mercado Laboral en Italia, especialmente en el régimen de despido y en los nuevos tipos contractuales. A continuación se reproduce este documento.

Régimen de despido

“Tal como se ha recogido en anteriores informes, el debate sobre la modificación del artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores italiano ha centrado el debate político y mediático y ha constituido el ‘leit motif’ de la oposición de los sindicatos a la reforma. Hasta ahora el artículo 18 establecía que, en caso de declaración de improcedencia del despido por los Tribunales, la consecuencia en empresas de más de 15 trabajadores era la readmisión obligatoria del trabajador despedido, sin que el empresario pudiera optar por una indemnización que diera por finalizada la relación laboral.

La redacción de la primera propuesta gubernamental en el documento del 23 de marzo establecía que el juez, en caso de improcedencia del despido, debía dar por resuelta la relación laboral y establecer una indemnización compensatoria. Desaparecía, pues, la readmisión obligatoria que quedaba reservada tan sólo para los casos de despidos por motivos discriminatorios (nulos).

En el acuerdo del Primer Ministro italiano Mario Monti con los partidos políticos, esta propuesta se ha visto atemperada, estableciéndose que en supuestos

¹⁰⁷ Ley 92/2012 de 28 de junio.

excepcionales de manifiesta ‘inexistencia’ o falta de fundamento de los motivos alegados para el despido, el juez pueda seguir decretando la readmisión obligatoria.

Las novedades más importantes de la reforma respecto de la regulación precedente son las siguientes:

Conciliación obligatoria previa

Con carácter previo a la notificación del despido a un trabajador, el empleador debe comunicar su intención a la Dirección Territorial de Trabajo, especificando los motivos del mismo.

En el plazo de siete días, la Comisión provincial de conciliación convocará a las partes para un intento de conciliación en el que pueden proponerse soluciones alternativas al despido. El trabajador puede comparecer asistido de un abogado y de un representante sindical. El procedimiento no puede prolongarse más de 20 días a partir de la primera convocatoria. Finalizado sin acuerdo, el empresario puede notificar su decisión al trabajador.

Si se alcanza un acuerdo sobre la finalización de la relación laboral, el trabajador se considera en desempleo involuntario con derecho a percibir las prestaciones que puedan corresponderle.

Se extenderá un Acta del procedimiento de conciliación que refleje las posturas y las alegaciones de ambas partes, que deberá ser tomada en cuenta por el Juez que examine la demanda de despido para la fijación de las indemnizaciones que puedan acordarse en la misma.

Indemnizaciones por despido

Debe recordarse que la ley italiana no establece indemnizaciones para los despidos justificados o procedentes, sin perjuicio del derecho del trabajador a percibir las cantidades acumuladas en el concepto de indemnizaciones por despido (TFR por sus siglas en italiano), aproximadamente un treceavo del sueldo anual por cada año de antigüedad que se cobra en el momento de abandonar la empresa, cualquiera que sea la causa de su salida.

Las TFR que puede señalar el Juez cuando la sentencia establezca la improcedencia del despido y acuerde la finalización de la relación laboral en lugar de la readmisión, quedan fijadas en cuantías diferentes para cada uno de los supuestos, tal como se señala en el apartado siguiente.

El Juez fijará el total, entre el mínimo y el máximo establecido, en atención a la antigüedad del trabajador, la plantilla de la empresa, el tamaño de la misma y el comportamiento y las condiciones personales de las partes.

Consecuencias del despido declarado improcedente

El Estatuto de los Trabajadores mantiene la clásica distinción, a la hora de regular el despido, entre las empresas de más de 15 trabajadores (cinco en el sector agrícola) y las empresas de una dimensión inferior. Para éstas últimas se mantiene sin modificaciones la regulación anterior que establece condiciones más flexibles para el despido: en caso de despido declarado improcedente el empresario puede optar entre readmitir al trabajador o abonar una indemnización compensatoria que corresponde fijar al juez entre un mínimo de 2.5 mensualidades y un máximo de seis.

Para las empresas de más de 15 trabajadores, se prevén diferentes supuestos para el caso de declaración por un Tribunal Laboral de la ilegalidad del despido, en función de los siguientes motivos:

- Para los despidos que los Tribunales declaren que se han realizado por motivos discriminatorios, la consecuencia, cualquiera que sea el número de los trabajadores de la empresa, es la readmisión obligatoria, el pago de los salarios de tramitación y el abono de una indemnización por daños y perjuicios con un mínimo de cinco meses. El trabajador podrá optar por dar por finalizada la relación laboral con una indemnización de 15 meses. Este mismo régimen se aplica a los despidos en el período de maternidad o relacionados con el matrimonio del trabajador o la igualdad de género, así como los notificados de manera verbal. Se trata del equivalente español a la declaración de nulidad del despido.
- Para los despidos subjetivos (por motivos disciplinarios), cuando el juez aprecie que no concurre la causa alegada por el empleador (el equivalente a nuestro despido improcedente), debe declarar resuelto el contrato de trabajo disponiendo el abono de una indemnización de 12 a 24 mensualidades. Se ha querido comparar esta regulación con el antiguo ‘despido express’ del derecho español. No obstante, a diferencia de éste, no se faculta al empresario para reconocer extrajudicialmente la improcedencia del despido, sino que ésta debe ser objeto de una declaración judicial.
- No obstante, cuando el juez aprecie una ‘manifiesta insusistencia’ (manifiesta inexistencia o falta de fundamento) de los motivos disciplinarios alegados por la empresa para el despido, puede ordenar la readmisión obligatoria del trabajador con una indemnización por daños que no puede ser superior a 12 mensualidades. Al igual que en los despidos ‘nulos’, el trabajador puede optar

por dar por finalizada su relación laboral con una indemnización de 15 meses de salario.

- Para los despidos por motivos objetivos (económicos), la declaración de improcedencia por los tribunales tiene idénticas consecuencias que en el caso de los despidos disciplinarios, tal como se recoge en los dos apartados anteriores.
- En los supuestos en que el Juez aprecie defectos formales por falta de motivación del despido, incumplimiento del procedimiento disciplinario que debió seguirse o de la obligación de conciliación previa, el juez deberá dar por finalizada la relación laboral, fijando una indemnización entre 6 y 12 mensualidades.

Procedimiento rápido para los juicios de despido

Se establece un procedimiento urgente para la tramitación y resolución por los Tribunales de las demandas por despido. La primera audiencia de las partes, en la que el juez decide si considera admisible la demanda, deberá realizarse en un plazo máximo de 30 días desde la presentación de la misma.

La vista del juicio debe realizarse en el plazo máximo de 60 días desde la primera comparecencia de las partes. La sentencia debe dictarse en un plazo máximo de 10 días desde la vista del juicio.

Los plazos para la tramitación de los recursos de apelación y casación y para la emisión de las respectivas sentencias se acortan igualmente de manera muy considerable.

Tipologías contractuales

A pesar de lo que había dado a entender el Gobierno en su primera declaración de intenciones, la reforma no introduce ninguna modalidad contractual nueva, ni tampoco suprime las existentes (con la única excepción del contrato de inserción), limitándose a introducir reformas para incentivar ‘el uso virtuoso’ de las mismas y limitar su utilización inadecuada o distorsionada.

La ley reafirma la declaración de que el contrato de trabajo por cuenta ajena y por tiempo indefinido debe ser el contrato común o la regla general para las relaciones laborales en Italia.

Se exponen a continuación las reformas que se introducen para cada modalidad contractual.

Contratos de duración determinada

- Cotización adicional de 1.4 puntos para los contratos temporales, que se destinará a la financiación del nuevo seguro de desempleo, recargo que no se aplicará en los contratos temporales de carácter estacional (hotelería, comercio, turismo) y cuya recaudación se destinará a la financiación del nuevo seguro de desempleo. Si este tipo de contratos son objeto de conversión posterior en contratos indefinidos, el empresario recuperará parcialmente este recargo.
- Ampliación del intervalo mínimo entre la finalización de un contrato temporal y la realización de otro contrato del mismo tipo con el mismo trabajador, que pasa a ser de 60 días para los contratos de duración inferior a

6 meses y 90 días para los de duración superior (actualmente 10 y 20 días respectivamente).

- Se elimina el primer contrato temporal entre un trabajador y una empresa, con una duración máxima de 12 meses, que no precisa ser justificado a través de la expresión de su causa. Este tipo de contratos no pueden ser objeto de prórroga. Se permite que los Convenios colectivos interconfederales o de ámbito nacional definan procesos productivos particulares (tales como el lanzamiento de nuevas actividades, productos o servicios) para los que no sea de aplicación este límite temporal, siempre que los trabajadores contratados a través de esta fórmula no superen el 6% en cada unidad productiva.
- Se mantiene el período máximo de 36 meses para el caso de conexión de sucesivos contratos temporales con un único trabajador, al término del cual pasará a ser considerado un trabajador con contrato indefinido.
- En el caso de que el contrato temporal sea declarado ilegal por un juez, se mantiene la doble sanción de su conversión en contrato a tiempo indeterminado y, además, el abono de una indemnización al trabajador comprendida entre 2.5 y 12 mensualidades.
- Se amplía de 60 a 120 días el plazo de prescripción para que un trabajador temporal pueda reclamar a la empresa a la finalización de su contrato por considerar que le debe ser reconocida la condición de trabajador a tiempo determinado. Se establece en 180 días el plazo de prescripción para las demandas judiciales por este mismo motivo.

Contratos de inserción:

El primer Documento del Gobierno limitaba la utilización de estos contratos (que gozan de bonificaciones de cuotas) a los desempleados mayores de 50 años con una antigüedad de 12 meses de desempleo. La ley suprime totalmente esta modalidad contractual, permitiendo su utilización tan sólo hasta finales de 2012.

Contrato de aprendizaje

- Se reafirma, como premisa compartida con todos los agentes sociales, que el contrato de aprendizaje debe ser el canal privilegiado de acceso de los jóvenes al mundo del trabajo.
- La posibilidad de contratar nuevos aprendices queda limitada a las empresas que hayan procedido en el último trienio a convertir en trabajadores fijos a un 50% de los contratos de aprendizaje. Este porcentaje se reduce transitoriamente, para los tres próximos años, a un 30 por ciento.
- La relación entre número de aprendices y número de trabajadores calificados pasa de la regla actual de 1/1 a 3/2, es decir, se podrán contratar tres aprendices por cada dos trabajadores calificados, en las empresas con más de 10 trabajadores. En las empresas de inferior dimensión el porcentaje continúa siendo de 1/1.
- La duración mínima del contrato será de seis meses.
- Obligatoria declaración del empleador que acredite la formación del aprendiz.

Contrato a tiempo parcial y contrato ‘a llamada’

- Obligación de comunicar a la autoridad laboral en los contratos a tiempo parcial las modificaciones del horario de trabajo que se realicen en aplicación de cláusulas elásticas o flexibles.
- Obligación de comunicación administrativa preventiva con ocasión de cada llamada al trabajador en los contratos de trabajo intermitente o ‘a llamada’.

Modalidades contractuales atípicas (falsos autónomos)

- Exigencia de una definición más estricta del proyecto en los contratos de ‘colaboración por proyecto’ (contratos ‘parasubordinados’ o semiautónomos). En caso de ausencia de definición de un proyecto específico, estos contratos se consideran como contratos laborales a tiempo indefinido.
- Incremento de las cotizaciones para este tipo de contratos a razón de un punto adicional durante los años 2013 a 2018. Para el equivalente a nuestros autónomos dependientes la cotización se incrementará del 28% en 2013 hasta el 33% en el 2018. Para los autónomos ‘puros’ que coticen a otro régimen de la Seguridad Social o que sean pensionistas, la cotización pasará de 19% en 2013 al 24% en 2018.
- Presunción, salvo prueba en contrario, que los trabajos de colaboración que duren más de seis meses dentro de un año son contratos laborales por cuenta ajena de duración indefinida.

Etapas o Prácticas

Se prevé que en el plazo de seis meses y en el seno de la Conferencia Estado-Regiones, deben establecerse líneas básicas acordadas en materia de prácticas profesionales, formativas y de orientación sobre la base de los criterios siguientes:

- Revisión de la regulación de los mismos.
- Acciones e intervenciones para prevenir e impedir su uso abusivo.
- Establecimiento de una retribución adecuada relacionada con la prestación suministrada por las personas en prácticas. Se prevé que la ausencia de todo tipo de retribución puede ser sancionada con una multa de 1 mil a 6 mil euros.

Prestaciones de desempleo (amortiguadores sociales)

La reforma introduce modificaciones de importancia en la cobertura de las situaciones de desempleo. Hasta ahora existían dos sistemas paralelos: el primero, que se aplicaba en las empresas industriales de más de 15 trabajadores, permitía a través de sucesivos mecanismos: Cassa Integrazione Ordinaria (Caja de Integración Ordinaria), Cassa Integrazione Straordinaria (Caja de Integración Extraordinaria), por Mobilità (Movilidad) y el cobro de prestaciones hasta por un período de cuatro años, en tanto que el segundo lo constituía el seguro de desempleo general, limitado a una duración máxima de ocho meses, que llegaba a un máximo de 12 para los desempleados mayores de 50 años.

La ley establece el tránsito hacia unas prestaciones de desempleo de carácter universal, que reduzcan las diferencias existentes en la actualidad.

Las medidas más importantes

- Se mantiene la Caja de Integración Ordinaria y se limita la Extraordinaria a los supuestos de reestructuración empresarial, excluyendo por tanto su aplicación en los casos de cierre definitivo de la empresa. Estas dos prestaciones pueden alcanzar un período de duración máxima de 24 meses (36 meses en el Mezzogiorno).
- Se suprime la Cassa Integrazione in Deroga (Caja de Integración del Desempleo) y las prestaciones de Movilidad (Movilidad).
- Se crea un nuevo seguro de desempleo denominado Assicurazione Sociale Per l'Impiego (ASPI 'Seguro Social por el Empleo' por sus siglas en italiano).
 - ✓ La ASPI sustituye a la actual prestación por desempleo. Se amplía su cobertura a contratos y categorías no contempladas hasta ahora: aprendices, artistas y, en general, a todos los trabajadores por cuenta ajena del sector privado y a los trabajadores de la Administración Pública.
 - ✓ El período de cotización previa exigida es igual que para la actual prestación de desempleo: dos años de cotización, de los que al menos 52 semanas deben estar incluidas en el último bienio.
 - ✓ La duración máxima de la prestación será de 12 meses, que se amplía hasta 18 meses para los trabajadores mayores de 55 años. La prestación será equivalente al 75% de la última retribución, hasta 1 mil 150 euros y del 25% para la parte de retribución que supere dicha cantidad. El porcentaje se disminuye en un 15% después de los primeros seis

meses y otro 15% adicional después de otros seis meses. El importe máximo a percibir es de 1 millón 119 mil 32 euros.

Se crea un nuevo ASPI para contratos de corta duración, previsto especialmente para los jóvenes, con las siguientes características. Exigencia de un mínimo de cotizaciones de 13 semanas en los últimos 12 meses. La duración máxima de la prestación será la mitad de las semanas de cotización acreditadas en los últimos 12 meses. La cuantía se calcula de manera idéntica al ASPI general.

- Prestación de desempleo a tanto alzado para autónomos dependientes.
 - ✓ De forma experimental para el trienio 2013–2015, se crea para los ‘collaboratori coordinati continuativi in regime di monocommittenza’ (el equivalente a nuestros trabajadores autónomos dependientes), una prestación de desempleo que se abona mediante una prestación a tanto alzado.
 - ✓ Debe acreditarse un mínimo de tres meses de cotización en el año precedente y que los ingresos brutos sujetos a imposición fiscal no sean superiores a los 20 mil euros anuales.
 - ✓ La prestación de desempleo se fija en un 7% de la renta mínima anual establecida para este tipo de colaboraciones. Se establece un presupuesto de 60 millones de euros anuales durante los tres próximos años para esta prestación.

- Cotización para el desempleo
 - ✓ La cotización para el desempleo será del 1.31% para los trabajadores con contrato indefinido.
 - ✓ Para los trabajadores temporales, se establece una cotización adicional del 1.4%. Esta cotización adicional no se aplicará en el caso de contratos de interinidad para sustitución de otros trabajadores, los trabajadores estacionales (comercio, hotelería, turismo) y los contratos de aprendizaje.
 - ✓ En caso de transformación en indefinidos de los contratos temporales, el empleador recibirá la devolución de las cuotas adicionales abonadas, con un máximo de seis mensualidades. La restitución tendrá lugar después de la finalización del período de prueba del contrato indefinido.
 - ✓ Se crea una Contribución para el caso de despidos de trabajadores contratados por tiempo indeterminado, equivalente a media mensualidad de retribución por cada 12 meses de antigüedad en los últimos tres años. Se aplica igualmente en el caso de finalización de los contratos de aprendizaje. La contribución se abonará al INPS, entidad gestora de la Seguridad Social italiana.
- Medidas transitorias y para colectivos especiales
 - ✓ La transición del anterior al nuevo sistema se realizará progresivamente, no entrando en vigor de manera completa hasta el 2017, retraso solicitado tanto por sindicatos como empresarios argumentando que la

actual situación de crisis no era el momento adecuado para disminuir los sistemas actuales de cobertura del desempleo.

- ✓ Se constituye un Fondo de Solidaridad para trabajadores mayores, financiado con contribuciones de las empresas, que deberá abonar un subsidio a los trabajadores mayores que pierdan su trabajo a pocos años de la edad de jubilación. Se trata de una concesión a los sindicatos que compensa la eliminación de la Mobilità y la Cassa Integrazione in Deroga.
- Rechazo por los desempleados de ofertas de trabajo o acciones formativas
 - ✓ Una de las mayores novedades es el establecimiento de un nuevo régimen de sanciones para los perceptores de prestaciones de desempleo. El proyecto de ley dispone que perderán las prestaciones los desempleados que no acepten una oferta de empleo adecuado o que rechacen realizar cursos de formación o recualificación profesional o no asistan regularmente a los mismos.
 - ✓ Se considera oferta de empleo adecuada aquella cuya retribución no sea inferior en un 20% a la de su último trabajo.
 - ✓ En cuanto a la distancia geográfica del empleo ofertado o del curso de formación, se consideran adecuados los que no disten más de 50 Km. de su domicilio o aquéllos a los que el desempleado pueda acceder desde el mismo en 80 minutos con un medio de transporte público.
 - ✓ Por otra parte, se establece la revocación de todo tipo de prestaciones en el caso de trabajadores que cometan delitos de particular alarma social.

Otras materias

Sanciones por las dimisiones en blanco

Además de la obligación de convalidación por los servicios de inspección de las dimisiones de los trabajadores en algunos supuestos (embarazo, maternidad, etcétera) el proyecto de ley establece sanciones administrativas que pueden ir de 5 mil a 30 mil euros para las empresas que abusen de la ‘hoja firmada en blanco para simular la finalización consensuada de la relación laboral’, todo ello sin perjuicio de las responsabilidades penales en que puedan incurrir.

- **Permisos de paternidad experimentales**

El Ministerio de Trabajo financiará, con carácter experimental y en sectores que se determinen, permisos de paternidad obligatorios para contribuir a favorecer la ocupación femenina y la conciliación laboral y familiar también a cargo de los padres.

- **Reducción de gastos de funcionamiento de las Entidades Gestoras**

Se ordena al INPS, entidad gestora de la Seguridad Social encargada también del seguro de desempleo, y al INAIL, entidad gestora del seguro de accidentes de trabajo, que adopten medidas de racionalización administrativa que conduzcan a reducir sus gastos de funcionamiento en 90 millones de euros anuales a partir de 2013.

- **Aplicación de la reforma a los empleados públicos**

La ley contiene la declaración de que sus disposiciones ‘constituyen principios y criterios para la regulación de las relaciones laborales de los empleados de la Administración Pública’.

Aunque la Ministra Fornero se había declarado partidaria de que la reforma fuera directamente aplicable a los mismos de manera inmediata, el texto final encomienda al Ministro para la Administración Pública que, ‘oídas las Organizaciones sindicales más representativas del sector público, determine mediante iniciativas normativas los ámbitos, las modalidades y los plazos para la armonización de esta reforma a los empleados de las Administraciones públicas’.

- **Medidas fiscales para la financiación de las prestaciones de desempleo**

Otra de las grandes novedades de la ley es la aprobación de un Capítulo de medidas fiscales, con modificaciones en algunos impuestos, cuya mayor recaudación se destinará a la financiación del nuevo régimen de prestaciones de desempleo.

Consisten fundamentalmente en la disminución de las bonificaciones fiscales en el Impuesto de la Renta para los propietarios de viviendas que las arrendaran, y para la parte exenta de renta atribuible en caso de puesta a disposición de vehículos a los trabajadores por parte de las empresas y, de otra parte, el incremento de las tasas aeroportuarias para los viajeros que suben de los 3 euros actuales hasta los 5 euros.

El Gobierno prevé unos mayores ingresos por estos conceptos de 1 mil 791 millones en 2013, 2 mil 921 millones en 2014 y 2 mil 501 millones en 2015 que se destinarán a la financiación del nuevo ASPI.

- **Evaluación de las medidas de la reforma**

La Ley prevé un sistema permanente de seguimiento y evaluación de las medidas de reforma que se base sobre los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística (ISTAT) y otros organismos públicos, a fin de verificar sus efectos sobre la eficacia del mercado de trabajo, sobre la ocupabilidad de los ciudadanos y sobre los mecanismos de entrada y salida en el empleo.

El sistema de evaluación dependerá del Ministerio de Trabajo y deben colaborar en el mismo los agentes sociales más representativos a nivel nacional y las Instituciones de Seguridad Social. El objetivo es conseguir un banco de información anónima con información de todo tipo sobre los trabajadores.

El sistema permanente debe elaborar un Informe anual sobre el estado de aplicación de cada una de las medidas establecidas en la ley, del cual se podrán deducir recomendaciones para la aplicación de nuevas medidas a la corrección de las actuales.”

Fuente de información:

<http://www.empleo.gob.es/es/mundo/Revista/Revista159/91.pdf>

Nuevo modelo de tiempo de trabajo reducido¹⁰⁸ (Suecia)

El Ministerio de Trabajo e Inmigración del Gobierno de España publicó en su revista *Actividad Internacional Sociolaboral*, número 159, de julio de 2012, un breve artículo donde se informa sobre un modelo de corto tiempo de trabajo, propuesto recientemente en forma conjunta por los interlocutores sociales del sector industrial, apoyado tanto por el Gobierno Sueco como por la oposición, que posibilita que las empresas puedan retener a los empleados a un costo menor durante situaciones económicas difíciles. A continuación se reproduce este documento:

“Un modelo de corto tiempo de trabajo ha sido propuesto recientemente en forma conjunta por los interlocutores sociales del sector industrial. El modelo propuesto, apoyado tanto por el gobierno como por la oposición, posibilita que las empresas puedan retener a los empleados a un costo menor durante los tiempos económicos difíciles. Si se implementa, el modelo garantiza a cualquier empleado afectado que perciba por lo menos el 80% de su salario, y el costo será sufragado por el empleador, el empleado y el gobierno.

Durante la crisis financiera en 2008 y 2009, los interlocutores sociales en el sector industrial llegaron a acuerdos a nivel local que han reducido el tiempo de trabajo y los costos laborales. Estos acuerdos ayudaron a la industria a salvar entre 12 y 15 mil puestos de trabajo, según el sindicato *IF Metall*.¹⁰⁹

Sin embargo, se ha expresado la necesidad de un modelo permanente que apoyara más

¹⁰⁸ FUENTE: Eurofound Observer on line.

¹⁰⁹ *IF Metall* cuenta con unos 355 mil afiliados en casi 12 mil 100 centros de trabajo en Suecia. Es un sindicato de LO – la Confederación General de Trabajadores de Suecia. www.ifmetall.se

eficazmente a la industria a evitar los despidos masivos en futuras crisis económicas. Como resultado, en 2010, un proyecto ‘bipartita’ entre los interlocutores sociales del sector industrial examinaron algunos posibles modelos de tiempo reducido de trabajo. Esto llevó al modelo propuesto, mismo que fue presentado el 16 de febrero de 2012.

Modelo propuesto

El modelo propuesto tiene un conjunto de reglas para determinar cuándo y cómo será utilizado.

El principio fundamental es que se debe utilizar durante una crisis de demanda en la economía, y no durante una crisis estructural. Para recurrir a este modelo de tiempo de trabajo reducido, tanto los sindicatos, como las asociaciones patronales, así como el gobierno tendrían que estar de acuerdo.

Entonces, los interlocutores sociales pueden negociar, a nivel local, la forma en que debe ser diseñado para satisfacer las necesidades de cada empresa.

El modelo de corto tiempo de trabajo le permitiría a un empleador que pague un salario reducido a los empleados durante un máximo de 12 meses, aunque se pagaría al menos el 80% de su salario habitual. Los ingresos exactos dependerían de las horas trabajadas:

- Empleados que trabajan el 80% de sus horas habituales recibirían el 90% de su salario habitual, y el 80% de este monto se pagaría por el empleador y el 10% el gobierno.

- Los empleados que trabajan el 60% de sus horas habituales recibirían el 85% de su salario, el 65% pagado por el empleador y el 20% pagado por el gobierno.
- Las personas que trabajan el 40% de sus horas habituales recibirían el 80% de su salario, el 50% pagado por el empleador y el 30% por el gobierno.

La cantidad que el empleador pagaría, en virtud de este modelo, consta de dos partes: la primera es el salario por el tiempo real trabajado y, el segundo, la llamada ‘compensación por el tiempo reducido’, que sería exenta de ‘impuestos sociales’¹¹⁰.

El modelo ha sido diseñado para que no tenga ningún efecto sobre el sistema de seguridad social. Cualquier pago de seguro social realizado no sería basado en la reducción de las horas de trabajo.

Por otra parte, debido a que el modelo de corto tiempo de trabajo estaría en vigor durante un período tan corto, tendría un efecto mínimo sobre las cotizaciones de las pensiones. Se espera que los empleados utilicen su tiempo libre extra para someterse a la capacitación pertinente. Como no es realista esperar que las empresas paguen por la capacitación durante una crisis económica, se ha propuesto que esta formación sería financiada con fondos públicos. Es la intención que tanto los trabajadores como las empresas salgan de la crisis en una posición más fuerte¹¹¹.”

Fuente de información:

<http://www.empleo.gob.es/es/mundo/Revista/Revista159/125.pdf>

¹¹⁰ Social taxes = cotizaciones del empresario

¹¹¹ Eurofound Observer. 12.07.2012. www.eurofound.europa.eu

Mercado de Trabajo y Políticas de Empleo (Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España en 2011)

El 23 de mayo de 2012, el pleno del Consejo Económico y Social de España (CES) aprobó la *Memoria sobre la Situación Socioeconómica y Laboral de España en 2011*, misma que fue publicada en junio del presente año. La elaboración de la Memoria es un mandato para el CES, emanado del artículo 7.1.5 de la Ley 21/1991. De manera particular, en el capítulo II *Mercado de Trabajo y Políticas de Empleo y Relaciones Laborales* presenta un análisis del impacto de la crisis en el empleo en Europa y de un conjunto de datos referidos al mercado de trabajo que permite una mayor profundidad a la caracterización del empleo en España; asimismo, en el terreno de la política de empleo, el CES alerta sobre el bajo peso de las políticas activas dentro del conjunto de estas políticas, y plantea sus dudas sobre la efectividad real para crear empleo de las bonificaciones a la contratación, al mismo tiempo que observa algunos discretos avances en la capacidad de inserción laboral de los programas de formación y recalificación. A continuación se reproducen los aspectos relativos al mercado de trabajo y políticas de empleo.

1.1. Perspectiva Europea: Evolución, Objetivos y Debates

La inestabilidad monetaria y financiera de la zona euro, agravada a mitad del año, dio al traste con cualquier perspectiva de mejora del aún débil pulso del mercado de trabajo europeo. El resultado fue un incremento del desempleo en 2011 que hizo que la tasa de desempleo alcanzase su máximo hasta ese momento, el 9.9%. El incremento del desempleo juvenil fue notable, sobre todo en algunos Estados miembros y especialmente en España.

La política comunitaria de empleo en 2011 estuvo estrechamente vinculada a una política económica dirigida a combatir la crisis a través de la disciplina de las políticas

presupuestarias y de la estabilidad de los mercados de la deuda soberana. Encuadradas en este contexto, las recomendaciones elaboradas incidieron de manera más directa en el terreno regulatorio de los mercados laborales. Todo este conjunto de medidas y recomendaciones, se desarrolló en el marco de aplicación del primer Semestre Europeo que dio origen a una nueva coordinación de la política económica.

La política de empleo también estuvo centrada en el desempleo juvenil, habiéndose convertido en una de las principales preocupaciones. En este terreno, se aprobó la Iniciativa de Oportunidades para la Juventud, emprendida por la Comisión y dirigida a combatir el desempleo juvenil, en especial de quienes a la circunstancia de estar en desempleo, unen no seguir planes de estudio ni de formación.

1.1.1. El empleo en Europa

Atendiendo a los datos relativos al cuarto trimestre de cada año, el incremento del empleo en la Unión Europea (UE-27) fue en 2011 muy escaso, solo 1.4 millones de personas (0.6% respecto al año anterior), insuficiente aún para compensar los más de 6 millones de empleos destruidos desde que diera comienzo la crisis. Aun así, consiguió un incremento de dos décimas en la tasa de empleo, logrando romper con el ritmo de descenso que venía registrándose en los dos años precedentes. Atendiendo al objetivo específico de empleo fijado por la Estrategia Europa 2020, esa tasa, calculada para la población entre los 20 y 64 años fue 68.6 por ciento.

Conviene apuntar que la Estrategia Europa 2020 no incorporó más objetivos cuantitativos en materia de empleo que el referido a la tasa total, por lo que en el análisis que se realiza en este apartado se mantendrán los objetivos que establecía la Estrategia Europea de Empleo (EEE), provenientes de la Estrategia de Lisboa revisada: tasa de empleo total, tasa de empleo de mujeres y tasa de empleo de mayores de 55 años, en tanto que siguen constituyendo un buen referente para el balance del empleo (ver cuadro siguiente).

INDICADORES DE EMPLEO EN ESPAÑA Y EN LA UE-27
-2007 y 2011-

-Cuartos trimestres. Relación de indicadores de la EEE 2010 y objetivos de España 2020-

Indicadores EEE*	España		UE-27		UE-27/ 3 mejores		Diferencia España/UE- 27		Diferencia España/ 3 mejores		Pro memoria Objetivos 2020*	
	2007	2011	2007	2011	2007	2011	2007	2011	2007	2011	España	UE
Empleo												
Tasa de empleo (% población 15-64 años)	65.5	56.8	65.6	64.3	75.7	74.1	-0.1	-7.5	-10.2	-17.3	-	-
Tasa de empleo (% población 20-64 años)	69.6	60.7	70.2	68.6	79.1	78.1	-0.6	-7.9	-9.5	-17.4	74.0	75.0
Tasa de empleo mujeres	55.1	51.3	58.5	58.5	71.7	70.6	-3.4	-7.2	-16.6	-19.3	--	--
Tasa de empleo mayores 55 años	45.0	44.2	45.0	47.8	58.2	64.7	0.0	-3.6	-13.2	-20.5	-	-
Desempleo												
Tasa de desempleo (% población activa)	8.6	22.9	7.0	9.9	3.5	4.7	1.6	13.0	5.1	18.2	-	-
Tasa de desempleo mujeres	11.0	23.3	7.6	10.0	3.8	5.0	3.4	13.3	7.2	18.3	-	-
Tasa de desempleo jóvenes (% población activa 15.24)	19.1	48.9	15.2	22.1	7.0	8.5	3.9	26.8	12.1	40.4	-	-
Desempleo larga duración (% total desempleados)	19.4	43.2	41.7	43.5	16.4	22.9	-22.3	-0.3	3.0	20.3	-	-
Crecimiento PIB real	3.6	0.7	3.2	1.5	9.8	6.3	0.4	-0.8	-6.2	-5.6	-	-

* España: objetivos del PNR de 2011. UE, objetivo de empleo de la Estrategia Europa 2020.

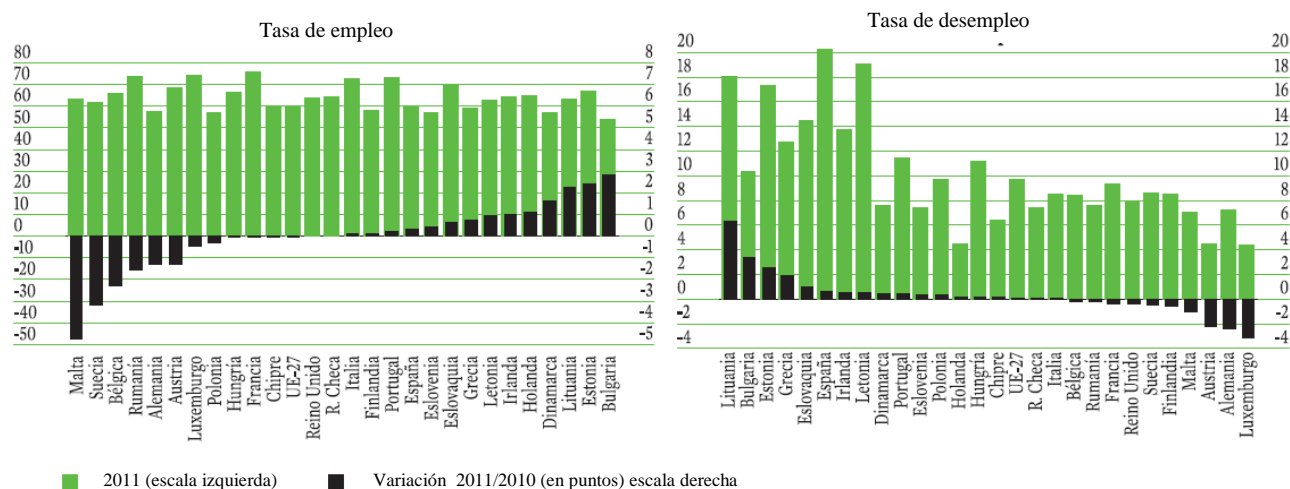
FUENTE: elaboración del CES con datos de Eurostat, *Labour Force Survey*.

Los efectos más notorios de la crisis en los mercados de trabajo europeos se reflejaron en el desempleo: en el cuarto trimestre de 2011 había aumentado en 1.14 millones de desempleados más, lo que suponía una cifra total de 23.8 millones de personas en situación de desempleo y una tasa de desempleo de 9.9% (frente al 9.5% en 2010), un máximo histórico en la Unión Europea. Especialmente graves fueron los efectos de la crisis en el desempleo juvenil, que en 2011 alcanzó el 22.1%, 1.2 puntos más que en 2010 y 6.9 puntos más que al inicio de la crisis.

No obstante lo anterior, el balance del cuarto año de coyuntura económica adversa mostró cierta resistencia de las tasas de empleo en relación con los años anteriores. Así, aunque

algunos Estados miembros continuaron registrando caídas en este indicador, estas fueron en general moderadas; además, en otros ocho se mantuvieron y en 12 aumentaron ligeramente. En Alemania y los países del Báltico, por su parte, se registraron alzas destacadas: 1.6 y 2 puntos, respectivamente. En el otro extremo, también se produjeron caídas más pronunciadas, como en España o Portugal (ver gráfico siguiente).

TASAS DE EMPLEO Y DESEMPLEO EN LA UE-27 EN 2011 (Tasa en 2011 y variación en puntos respecto a 2010)



FUENTE: Eurostat, *Labour Force Survey*.

Por su parte, la tasa de empleo femenina de la UE-27 se situó en el 58.5% en el cuarto trimestre de 2011, 0.3 puntos más que el año anterior y al mismo nivel que al inicio de la crisis económica, lo que es indicativo de que las mayores pérdidas de empleo se centraron en la población masculina. La tasa de empleo entre las personas mayores (55 a 64 años) es la única que aumentó respecto al año anterior (1.5 puntos porcentuales) así como en el cuatrienio de la crisis (casi tres puntos porcentuales), a pesar de lo cual tan solo logró alcanzar el 47.8% en 2011.

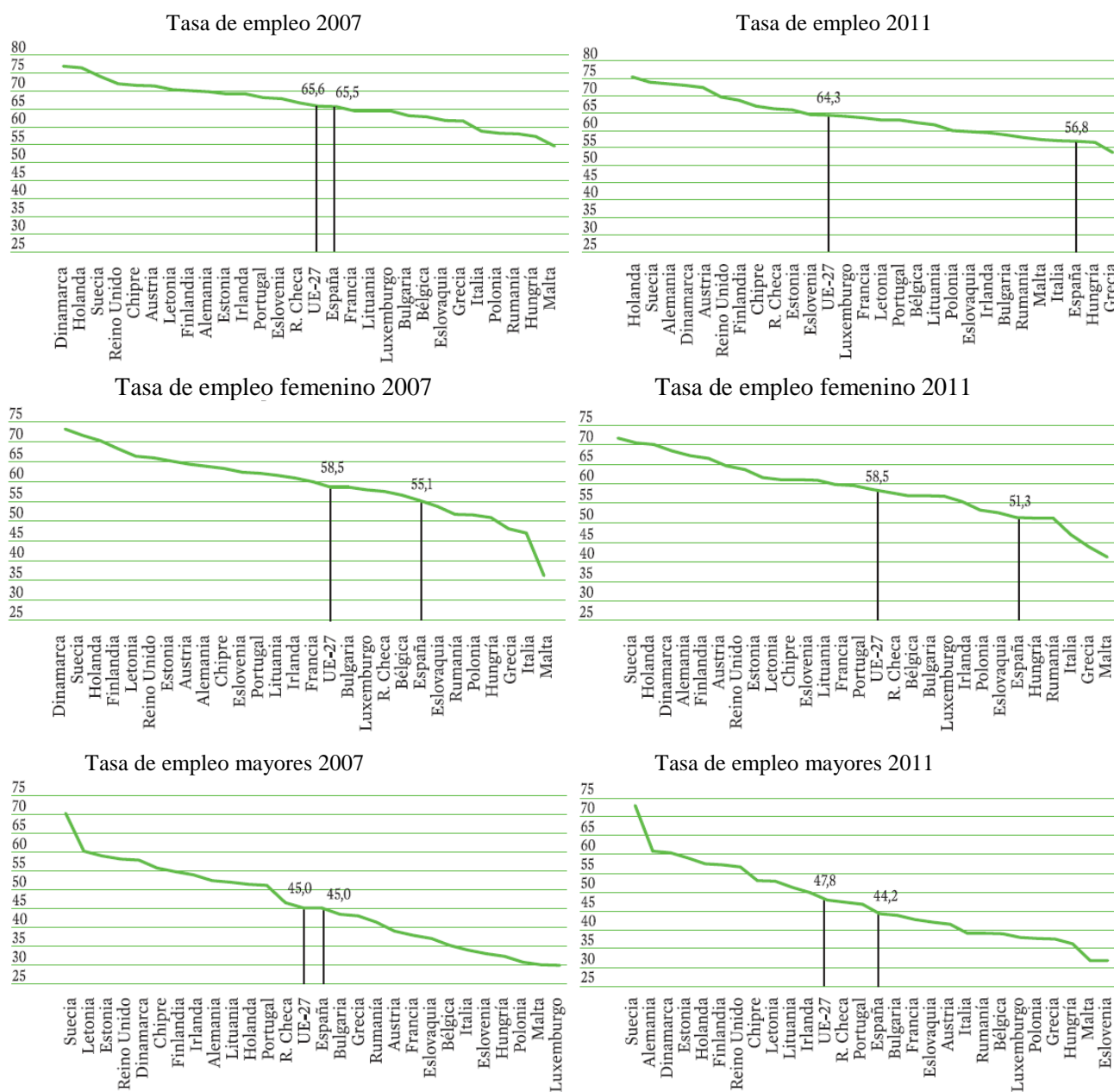
Atendiendo al período de la crisis, destacan en sentido positivo Alemania, con 3.7 puntos más en su tasa de empleo, seguida de Polonia (1.8) y Austria (1.0) (ver gráfico siguiente). Las mayores caídas de la tasa de empleo en el período se dieron en Irlanda, España, Letonia y Portugal (entre 9.7 y 5 puntos). La evolución, por tanto, no ha sido

homogénea dando como resultado una notable dispersión de las tasas de empleo entre los Estados miembros. Así, cinco países registraron tasas superiores al 70% en 2011 (siendo la más elevada la de Holanda en el 75.3%), mientras que otros diez se situaron por debajo del 60 por ciento.

EMPLEO EN LA UE-27

-2007-2011-

-Tasa de empleo para la población de 15 a 64 años. Tasa para mayores sobre población de 55 a 64 años. Cuarto trimestre-



FUENTE: Eurostat.

España en este período ha sufrido un empeoramiento notable, habiendo descendido su tasa de empleo en casi nueve puntos porcentuales. En términos comparados, ha pasado de estar en 2007 igualada a la media de la Unión, a distanciarse en casi ocho puntos, lo que la sitúa en la segunda posición más baja de la UE-27, solo por detrás de Irlanda.

Estabilidad del empleo femenino y especial resistencia a la baja del empleo de mayores

El empleo femenino ha dado muestras de estabilidad nuevamente en 2011, siguiendo la tendencia observada desde el inicio de la crisis, hasta el punto de mantener la misma tasa que en 2007: 58.5%. Sin embargo, la evolución por países muestra, de nuevo, diferencias notables destacando positivamente el crecimiento de esta tasa en Alemania (4.5%), Austria (2.1%), y Polonia (1.7%). En el extremo opuesto, se situaron Irlanda, Grecia, Letonia, España y Dinamarca, con caídas superiores a tres puntos.

A la vista de los datos, de nuevo se constata una notable dispersión de las tasas de empleo femeninas entre los Estados miembros, desde las mayores de Suecia, Holanda y Dinamarca, cuyas tasas oscilan alrededor del 70.0%, frente a las más bajas de Malta, Grecia e Italia, que apenas superan el 40.0 por ciento.

La tasa de empleo femenina de España en 2011 se situó en el 51.3%, habiendo retrocedido un punto en el último año y 3.8 puntos en el cuatrienio de la crisis. Aunque su descenso ha sido menor que las tasas totales de empleo, no ha seguido la tónica de estabilidad del promedio europeo, lo que ha producido un retroceso en su posición relativa en el conjunto de la Unión, pasando a ocupar el cuarto puesto más bajo de las tasas de empleo femenino.

También es de destacar la resistencia a la baja de la tasa de empleo de las personas mayores en toda Europa. Si se atiende al período de la crisis, los datos fueron positivos, habiéndose registrado un aumento en la mayoría de los países, entre los que destacan

Alemania, Polonia, Holanda o Italia, con incrementos superiores a cinco puntos porcentuales. Aun así, hay ocho países en los que se produjeron descensos, si bien no muy importantes, a excepción de Letonia, Grecia, Portugal e Irlanda, que registraron descensos de entre cinco y siete puntos.

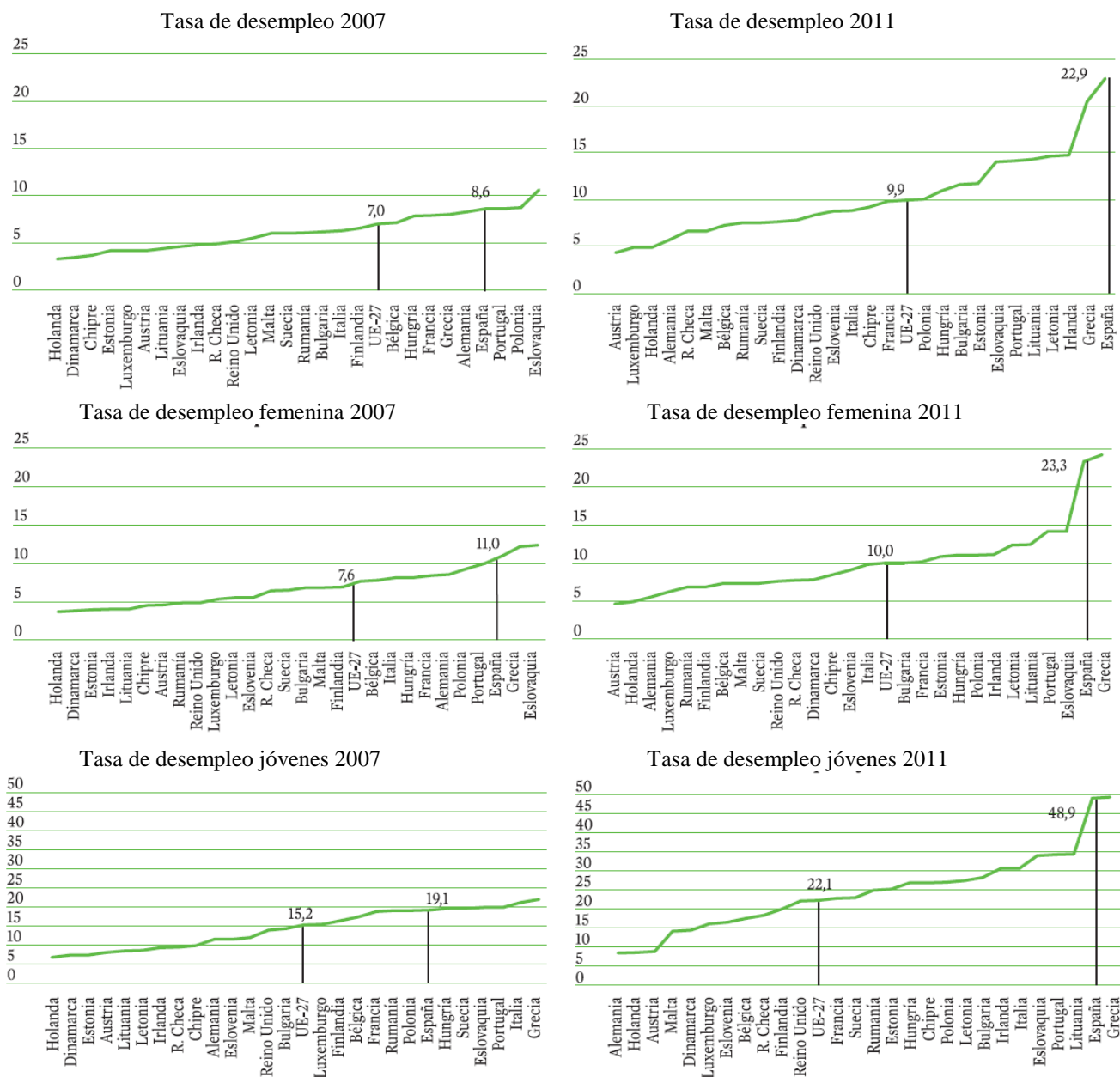
En España las tasas de empleo de la población entre 55 y 64 años no empezaron a descender hasta 2009, cuando se registró una caída de 1.5 puntos. En 2011, el descenso fue más reducido, 0.4 puntos, haciendo que la tasa alcanzada fuera el 44.2%, apenas 0.8 puntos menos que en 2007. Aun así, se situaba a casi cuatro puntos de distancia de la media europea, de por sí baja.

Impacto diferencial del desempleo en los Estados miembros

Como se ha comentado anteriormente, donde se hacen más evidentes los efectos de la crisis sobre los mercados de trabajo europeos es en el fuerte aumento del desempleo. Atendiendo a la evolución del desempleo en 2011, el incremento interanual en la tasa de desempleo de la zona ha sido del 0.3. Con datos del último trimestre, descendió en diez países, aumentó en otros once y se mantuvo en seis. Al analizar comparativamente la evolución de las tasas de desempleo en el conjunto de Estados miembros en los cuatro últimos años, se observa cómo la tendencia ha evolucionado al alza, aproximadamente 2.9 puntos en el caso de la total, casi 2.4 en el caso de la femenina y 6.9 en la juvenil (ver gráfico siguiente).

**DESEMPLEO EN LA UE-27
-2007-2011-**

**-Tasa para la población de 15 a 64 años. Tasa para jóvenes sobre población de 15 a 24 años.
Cuarto trimestre-**



FUENTE: Eurostat.

Pero hay grandes diferencias por países en esta evolución, lo que ha provocado una amplia distancia en la Unión Europea mucho mayor que en 2007 en lo relativo a las tasas de desempleo. Así, España, que se ha situado entre los países con mayores aumentos (14.3 puntos en el caso de la total, 12.3 en el caso de la femenina y 29.8 en la juvenil),

está ahora a la cabeza en los tres indicadores sobre las tasas de desempleo, lo que refleja, a su vez, la rapidez e intensidad de la destrucción de empleo. En el lado opuesto, Alemania ha reducido su tasa de desempleo, tanto en el total (2.6 puntos), como en el femenino (3.0 puntos) y el joven (3.2 puntos), al tiempo que Austria, Bélgica y Luxemburgo, cuya evolución ha sido también positiva.

Entre los países que registraron mayores incrementos en 2011 se encontraba España, cuya tasa aumentó 2.5 puntos porcentuales. Otros, por el contrario, registraron descensos del desempleo, como los países bálticos (entre 2 y 3 puntos) y Alemania (1.0 puntos). Las tasas de desempleo mostraban así diferencias notables: en Austria apenas superaba el 4.0%, mientras que en España llegó a alcanzar el 22.9%, la más elevada de la Unión Europea. De hecho, la situación de España continuaba siendo la más preocupante dado que desde el comienzo de la crisis se mantenía a la cabeza de las cifras de desempleo y su evolución negativa en 2011 la situaba a 13 puntos de distancia de la media comunitaria.

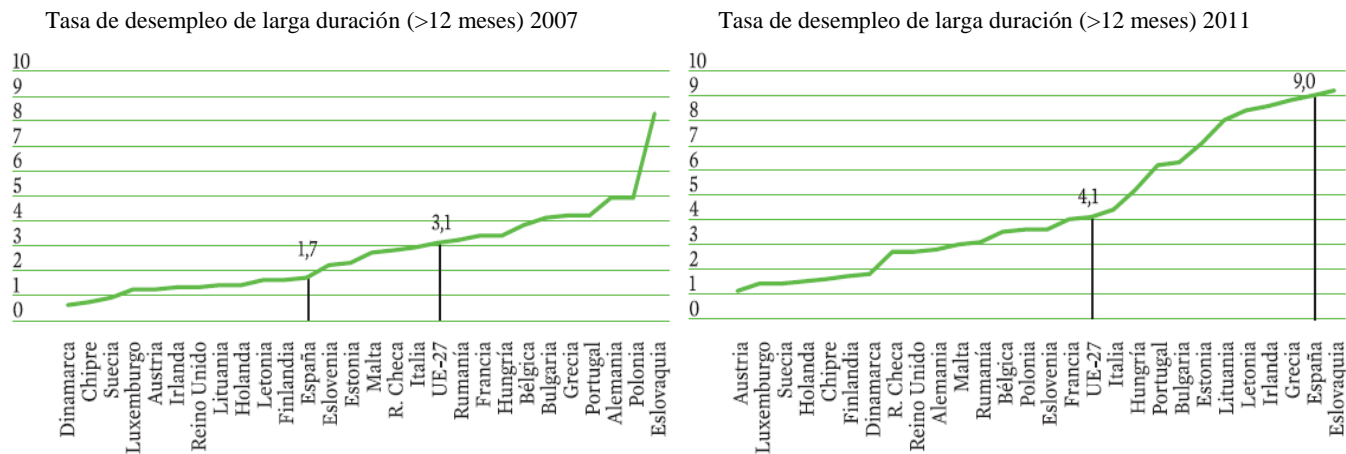
La tasa de desempleo femenina también aumentó en el conjunto de la Unión, hasta alcanzar el 10.0% en 2011. El aumento más notable respecto a 2007 fue nuevamente el de España (12.3%), que pasaba así a mostrar una de las tasas más elevadas, 23.3%, y a situarse a una distancia de algo más de 18 puntos respecto a los tres países con mejor comportamiento (Austria, Holanda y Alemania).

El desempleo juvenil (menores de 25 años) se ha convertido en uno de los asuntos de mayor preocupación en la Unión Europea. No en vano, desde el segundo trimestre de 2011 la cifra de jóvenes desempleados aumentó en cerca de 290 mil, lo que supuso el 25% de incremento del desempleo total en ese mismo período. La tasa de desempleo juvenil alcanzó así su nivel máximo por ahora, 22.1%, lo que en términos absolutos se traducía en 5.5 millones de jóvenes en esta situación, un millón más que al comienzo de la crisis. La alarma por el desempleo juvenil era notable en algunos países, especialmente en España, donde esta tasa estaba próxima al 50.0%, muy por encima de la media comunitaria. Además, solo en tres países (Holanda, Austria y Alemania) era

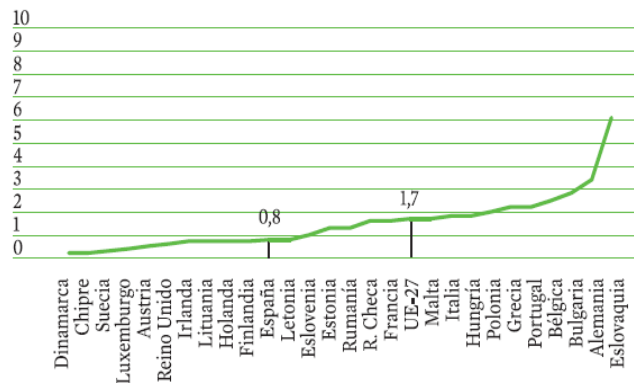
0.0%, mientras que en 18 superaba el 20.0% y en otros seis estaba alrededor del 30 por ciento.

Por su parte, la tasa de desempleo de larga duración (más de 12 meses) en la UE-27 en 2011 era del 4.1%, y la tasa de desempleo de muy larga duración (más de 24 meses) alcanzaba el 2.3%. En el cuatrienio de la crisis, estas tasas habían aumentado un punto porcentual y 0.6 puntos, respectivamente (ver gráfico siguiente). El comportamiento de estas tasas en los distintos Estados miembros fue, sin embargo muy variado, lo que nuevamente mostraba las diferencias de los mercados de trabajo europeos, en especial en lo que respecta a su capacidad para reincorporar al empleo a la población desempleada. Así, ambas tasas se mantuvieron, e incluso disminuyeron, en más de diez Estados miembros, mientras que aumentaron en el resto.

TASA DE DESEMPLEO DE LARGA DURACIÓN EN LA UE-27 2007-2011 -Sobre total población activa-



Tasa de desempleo de muy larga duración (>24 meses) 2007



Tasa de desempleo de muy larga duración (>24 meses) 2011



FUENTE: Eurostat.

En sentido positivo destacó nuevamente Alemania, que registró descensos de alrededor de dos puntos porcentuales en sus tasas de desempleo de larga/muy larga duración. En el extremo opuesto se situaban los países que habían sido más afectados por la crisis en términos de desempleo, y entre los que se encontraba España, que registraba el mayor incremento de la tasa de desempleo de larga duración en el cuatrienio de la crisis (7.3 puntos porcentuales). De hecho, pasó de tener una de las tasas de desempleo de larga duración más bajas, situada por debajo de la media de la UE-27 en 2007, a tener la segunda tasa más alta en 2011. Pero los verdaderos problemas del mercado de trabajo español se perciben al observar la tasa de desempleo de muy larga duración, que alcanzaba el 4.9% en 2011, una de las más altas de la UE-27, y una de las que más había aumentado desde que la crisis diera comienzo (4.1 puntos porcentuales), poniéndose de manifiesto sus dificultades para reducir el desempleo, lo que supone un riesgo muy elevado de exclusión del mercado laboral e, incluso, de exclusión social.

1.1.2. Política europea de empleo

Primer año de aplicación del Semestre Europeo

En lo que respecta al ámbito de la política comunitaria de empleo, 2011 fue el primer año de aplicación del Semestre Europeo, con el que la Unión Europea y la zona euro pretenden coordinar *ex ante* la política económica y presupuestaria, en consonancia con el

Pacto de Estabilidad y Crecimiento (PEC) y la Estrategia Europa 2020. El Semestre dio comienzo en enero con la publicación del Estudio prospectivo anual sobre el crecimiento 2011¹¹², en el que se presentó un análisis de los avances realizados en la zona respecto a los objetivos establecidos en la Estrategia Europa 2020, así como una aproximación general sobre cómo abordar la recuperación económica y el crecimiento.

En materia de empleo, en el Informe conjunto sobre empleo que se anexaba al Estudio prospectivo, se ofrecieron una serie de orientaciones específicas para la política de empleo, se establecían los ámbitos prioritarios en los que los Estados miembros deberían actuar, así como de las reformas estructurales que deberían acometer, a saber: 1) hacer el trabajo más atractivo; 2) reforma de los sistemas de pensiones; 3) fomentar la reinserción de los desempleados al mercado laboral; y 4) fomentar el equilibrio entre la seguridad y la flexibilidad laboral¹¹³.

En el Consejo de marzo, además, los países de la zona euro y otros Estados miembros, acordaron, en el marco del Pacto por el euro plus, hacer esfuerzos adicionales para lograr la creación de empleo, al tiempo que mejorar la competitividad, la sostenibilidad de las finanzas públicas y la estabilidad financiera. Una vez relatado en el capítulo I todo el conjunto de medidas que recogía esta iniciativa, cabe destacar ahora las relativas al empleo. Aquí, el Pacto establecía la necesidad de emprender medidas en los siguientes ámbitos: 1) Reformas laborales para fomentar la flexiseguridad, la reducción del trabajo no declarado y el aumento de la tasa de actividad; 2) Fomento de la educación permanente; y 3) Reformas tributarias para rebajar la fiscalidad del trabajo y para incentivar la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo. Por otro lado, y en aras de impulsar la competitividad, ámbitos todos ellos muy relacionados con el empleo, se establecían ajustes salariales en el sector público y en el sector privado, a través de la

¹¹² *Estudio prospectivo anual sobre el crecimiento: anticipo de la respuesta global de la Unión Europea a la crisis*, COM (2011) 11 final.

¹¹³ Para un análisis más detallado del Estudio prospectivo anual y del Informe conjunto de empleo 2011, véase Memoria CES 2010, capítulo II, apartado 1.1.3.

revisión de los acuerdos de fijación de salarios, de los mecanismos de indexación y del nivel de centralización de la negociación colectiva.

La Confederación Europea de Sindicatos (CES) se mostró contraria al Pacto por el euro plus, por entender que suponía un detrimento de las condiciones laborales de los trabajadores y de las propias relaciones laborales, sobre todo por las medidas de cambio propuestas en los sistemas de fijación de salarios y en los sistemas de negociación colectiva. La organización empresarial europea BusinessEurope, en cambio, compartía las medidas que se recogían en dicho Pacto, en especial, en lo referente al fomento de la flexiseguridad y a la revisión de los mecanismos de fijación de salarios, para garantizar su mejor ajuste con los niveles de productividad y lograr una reducción de los costos laborales unitarios, lo que en última instancia favorecería el crecimiento y el empleo a largo plazo.

Los Estados miembros firmantes del Pacto por el euro plus recogieron en sus respectivos Programas Nacionales de Reformas (PNR) los compromisos que asumían para fomentar el empleo. Dichos compromisos iban dirigidos a reformar las políticas activas para favorecer la empleabilidad de los colectivos más afectados por la crisis, especialmente los jóvenes, mediante el fomento de los contratos de aprendizaje, medidas para favorecer la movilidad ocupacional y territorial, además de reformas educativas para lograr un mejor ajuste a las demandas educativas del mercado laboral. En algunos casos, también se puso el énfasis en mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar, como mecanismo de fomento del empleo femenino, y en medidas dirigidas a retrasar la edad de jubilación y a fomentar el envejecimiento activo, entre otras (ver cuadro siguiente).

**COMPROMISOS EN MATERIA DE EMPLEO CONTRAÍDOS POR ALGUNOS PAÍSES
DE LA ZONA EURO EN EL MARCO DEL PACTO POR EL EURO PLUS**

Alemania

Reforma de las políticas activas y emprender un Pacto básico de educación.

Francia

Creación de 200 mil plazas de educación infantil en 2012 para fomentar el empleo femenino.

Reducción de costos empresariales de contratos de aprendizaje para pymes y empresas <250 trabajadores, con el fin de aumentar los contratos de aprendizaje a jóvenes en 200 mil para 2015.

Desarrollo del programa *Investissements d'avenir* (que prevé financiamiento económico para fomentar educación terciaria e I+D).

Italia

Reforma del mercado de trabajo, programa para ampliar el uso de los contratos de aprendizaje y fomento de la conciliación de vida laboral y familiar para fomentar el empleo femenino.

Países Bajos

Reforma de los beneficios sociales dirigidos a los grupos con menores salarios para fomentar las políticas de activación y reducir la dependencia de las prestaciones sociales.

Finlandia

Reforma educativa para garantizar el ajuste con la demanda educativa del mercado laboral.

Prolongar la vida laboral, mejorar las condiciones de trabajo y fomentar la movilidad ocupacional y territorial.

Austria

Fomentar el empleo juvenil mediante contratos de aprendizaje.

España

Aplicación del Real Decreto-ley sobre políticas activas del mercado de trabajo, de 18 de febrero.

Aplicación de la Ley de Economía sostenible en el ámbito de la formación profesional.

Emprender un programa para promover la reducción del empleo no declarado.

FUENTE: Elaboración propia a partir de los PNR de los Estados miembros y de los documentos de recomendación a los PNR elaborados por la Comisión Europea.

Al mismo tiempo, los planes aprobados para rescatar a los Estados de la zona euro que presentaron mayores dificultades de deuda soberana (Irlanda, Grecia y Portugal) incorporaron, como condición a la asistencia financiera, emprender un paquete de reformas estructurales, entre las que se encontraba la de los mercados de trabajo. En líneas generales, los planes de rescate exigieron emprender reformas de los mercados de

trabajo para hacerlos más flexibles, fomentar la creación de empleo y reducir la segmentación laboral¹¹⁴.

En definitiva, en respuesta a la persistencia e intensidad de la crisis económica en la Unión Europea, y para tratar de mejorar el mercado de trabajo europeo, que seguía dando muestras de debilidad, desde el marco comunitario (Planes de rescate, Pacto por el euro, Informe conjunto sobre el empleo) se puso en marcha una política de empleo que apuntaba de forma más clara a fórmulas regulatorias de flexibilización de los mercados de trabajo, al tiempo que trataba de conseguir de los Estados miembros compromisos al respecto (condiciones, si se trata de los países que recibieron asistencia financiera).

En línea con la política de empleo de la Unión Europea, los Estados miembros presentaron los PNR definitivos en abril de 2011. Tras su análisis, la Comisión presentó una serie de recomendaciones generales así como específicas para cada Estado miembro, que fueron oficialmente aprobadas en el Consejo de julio. Dichas recomendaciones se centraron en un conjunto reducido de políticas, con el fin de que los Estados se centraran en los aspectos prioritarios y tratando de que fueran realistas, teniendo en cuenta el plazo previsto para su ejecución (12-18 meses)¹¹⁵.

Con relación al empleo, el objetivo fijado (una tasa de empleo del 75.0% en 2020 para la población comprendida entre los 20 y los 64 años¹¹⁶) era ambicioso, requiriendo un esfuerzo importante para muchos Estados miembros. La Comisión valoró positivamente que todos, a excepción de Reino Unido, hubiesen presentado un objetivo de empleo en los PNR, ya fuese puntual, o en forma de horquilla (ver gráfico siguiente). Puede decirse que muchos países presentaron objetivos muy próximos al fijado por la Unión Europea, si

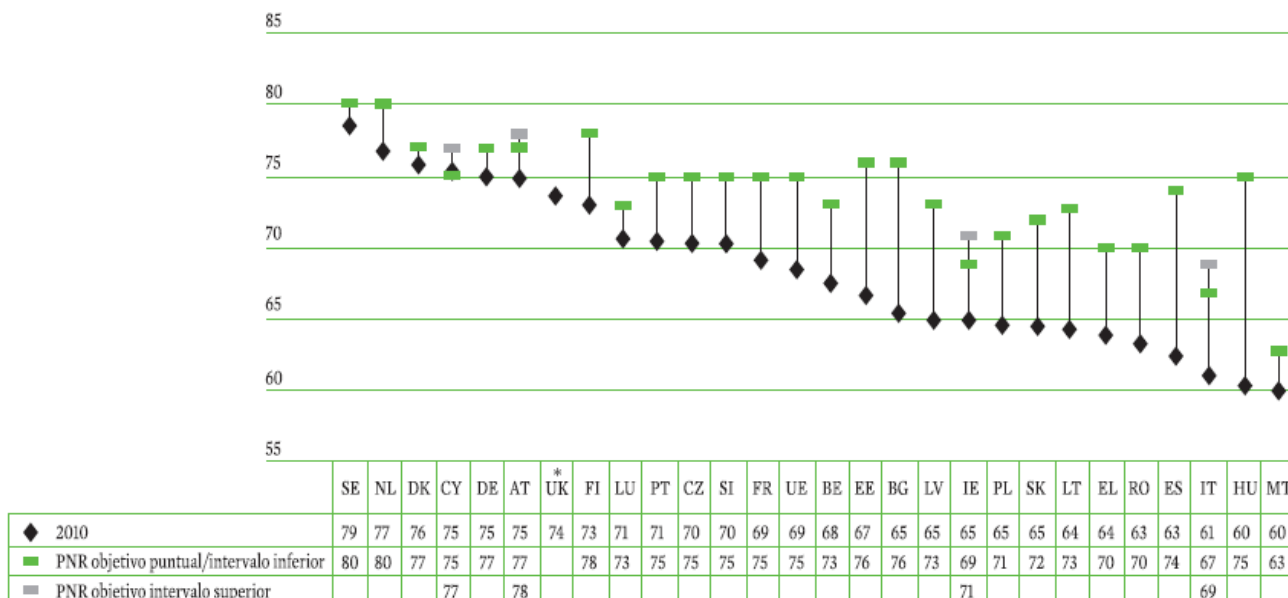
¹¹⁴ Véase: *European Economy, The Economic Adjustment Programme for Greece*, Occasional Papers 61/ May 2010; *The Economic Adjustment Programme for Ireland*, Occasional Papers 76/ February 2011; *The Economic Adjustment Programme for Portugal*, Occasional Papers 79/ June 2011.

¹¹⁵ Los cinco países que estaban recibiendo asistencia financiera de la Unión Europea y del FMI (Grecia, Portugal, Irlanda, Letonia y Rumania) solo recibieron una recomendación específica: cumplir en plazo los compromisos adquiridos en materia de consolidación fiscal y reformas estructurales.

¹¹⁶ Los objetivos de empleo de la Estrategia de Lisboa tenían como población de referencia la comprendida entre los 15 y los 64 años.

bien existían diferencias notables como consecuencia de la diversidad existente entre las economías y mercados laborales de los distintos Estados miembros. Así, algunos de ellos propusieron objetivos de empleo que superaban el establecido por la Unión Europea, situándolo próximo al 80%, como Suecia, Dinamarca, Finlandia y Austria. Otros, por el contrario, se alejaban bastante, como Malta, Grecia, Rumania e Italia.

OBJETIVOS NACIONALES DE EMPLEO EN RELACIÓN CON EL OBJETIVO UE-2020 -Tasas de empleo para la población comprendida entre los 20 y los 64 años-



(SE) Suecia, (NL) Holanda, (DK) Dinamarca, (CY) Chipre, (DE) Alemania, (AT) Austria, (UK) Reino Unido, (FI) Finlandia, (LU) Luxemburgo, (PT) Portugal, (CZ) Rep. Checa, (SI) Eslovenia, (FR) Francia, (UE) Unión Europea, (BE) Bélgica, (EE) Estonia, (BG) Bulgaria, (LV) Letonia, (IE) Irlanda, (PL) Polonia, (SK) Eslovaquia, (LT) Lituania, (EL) Grecia, (RO) Rumania, (ES) España, (IT) Italia, (HU) Hungría y (MT) Malta.

* Reino Unido en el PNR de 2011 no presentó objetivo de empleo.

FUENTE: elaboración propia a partir de los PNR 2011 presentados por los Estados miembros y datos de Eurostat.

Retos clave en materia de empleo en la Unión Europea

La consecución de los objetivos de empleo dependería en buena medida, según la Comisión, de que los Estados miembros hicieran esfuerzos para hacer frente a los retos que tenían pendientes en materia de empleo. Aunque con especificidades particulares en cada país, existían retos comunes como: la necesidad de lograr una participación adecuada en el mercado de trabajo, en especial de los jóvenes que ni estudian ni trabajan, de los trabajadores de mayor edad y de las mujeres; mejorar la oferta de capacidades y el

aprendizaje permanente. Además, seguía habiendo países con altas tasas de abandono escolar temprano, baja tasa de estudiantes con educación terciaria e insuficientes oportunidades de educación y formación para satisfacer las necesidades del mercado de trabajo. La segmentación del mercado de trabajo, la mejora de las políticas activas, de conciliación y de fijación de salarios constituían igualmente retos a superar en buena parte de los Estados miembros.

Ante este elenco de problemas comunes, la Comisión realizó un conjunto de recomendaciones generales a todos los Estados miembros:

- Fomento de la participación laboral ampliando la edad de jubilación, limitando la jubilación anticipada y promoviendo políticas de conciliación.
- Reducción del desempleo estructural tratando de mejorar las políticas activas.
- Reducción del desempleo juvenil y el abandono escolar temprano reformando la normativa laboral en materia de contratación y mejorando las conexiones entre educación y empleo.
- Fomento de sistemas de fijación de salarios que se ajusten mejor a la productividad.

Programa Nacional de Reformas 2011 de España

En el caso de España, el PNR de 2011 proponía como objetivo de empleo para 2020 una tasa del 74.0% para la población entre 20 y 64 años, solo un punto por debajo del objetivo fijado por la Estrategia Europea. Un objetivo ciertamente ambicioso, teniendo en cuenta la situación económica del país, sus elevadas tasas de desempleo, así como los obstáculos existentes señalados en el propio PNR (ver cuadro siguiente). Para lograr el objetivo de empleo propuesto, en el PNR se propusieron un conjunto de medidas dirigidas a reformar

el mercado de trabajo, con el fin de favorecer la flexibilidad interna al tiempo que reducir la segmentación laboral; mejorar la eficacia y eficiencia de las políticas activas; aflorar el empleo no declarado y mejorar la empleabilidad de las mujeres.

OBJETIVOS Y MEDIDAS DE EMPLEO PRESENTADOS EN EL PNR 2011 DE ESPAÑA Objetivo: Tasa de empleo 2020: 74.0%	
Obstáculos	1. Segmentación del mercado de trabajo.
	2. Falta de flexibilidad interna en las empresas.
	3. Esquema de negociación colectiva complejo que limita la adaptación de las condiciones de trabajo a las necesidades de las empresas.
	4. Elevada incidencia del desempleo en determinados colectivos: jóvenes y desempleados de baja calificación, personas discapacitadas y en situación de exclusión social.
	5. Dificultades de acceso de las mujeres al empleo en condiciones de igualdad.
	6. Falta de adecuación de las competencias profesionales a los perfiles demandados.
	7. Unos Servicios Públicos de Empleo poco especializados en la intermediación laboral individualizada.
	8. Existencia de trabajo no declarado.
Medidas	A) Reforma del mercado de trabajo: Ley 35/2010 de 17 de septiembre, con un triple objetivo.
	1. Reducir la segmentación laboral.
	2. Favorecer la flexibilidad interna.
	3. Mejorar las oportunidades de empleo de las personas desempleadas, con especial atención a los jóvenes.
	B) Políticas Activas de Empleo: Real Decreto-ley 3/2011. Se centra en mejorar la eficacia y eficiencia de los recursos disponibles.
	C) Regularización del empleo no declarado. Mediante apertura de un plazo de regularización voluntaria.
	Establecimiento de un nuevo marco sancionador que se caracterizará por el endurecimiento de las sanciones.
	D) Mejora de la empleabilidad de las mujeres. Apoyo a la implantación de planes y políticas de igualdad en las empresas.
	Fomento de la presencia de mujeres en la toma de decisiones y en puestos de responsabilidad.
	Vigilancia por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y control de la discriminación salarial.

FUENTE: elaboración propia a partir del PNR de España, 2011.

La valoración de estas medidas por parte de la Comisión, en las recomendaciones específicas elaboradas para España, fue positiva, en especial respecto a las comprometidas por el Gobierno en el marco del Pacto por el euro plus, si bien

insuficientes, al dejar pendiente aún cuestiones de carácter estructural¹¹⁷. Concretamente, cuestionaba los efectos que pudiera tener para reducir la segmentación, al permitir la coexistencia de contratos permanentes con diferentes costos de despido así como los efectos que pudieran tener algunas medidas, al estar sujetas a la interpretación judicial, o a la decisión de las empresas de hacer uso de las mismas, en especial en cuanto a la flexibilidad interna. También señalaba que algunas medidas no se habían aplicado aún, como el Fondo de Capitalización. La Comisión también señalaba la conveniencia de que la reforma laboral fuese complementada con una revisión del sistema de negociación colectiva a fin de garantizar una mejor adaptación de los salarios a las condiciones de las empresas y a la productividad, en aras de fomentar la competitividad.

Respecto a las políticas activas, la Comisión consideraba que el éxito de la reforma del Gobierno en este terreno dependería de una coordinación efectiva de los diferentes niveles de la Administración. Al mismo tiempo, señalaba la conveniencia de centrarse en la inversión en recursos humanos y en la reducción del abandono escolar temprano, ejes fundamentales para combatir el aumento del desempleo estructural y el riesgo de exclusión social.

Iniciativas para combatir el desempleo juvenil

El PNR fue también objeto de valoración por parte de las organizaciones sindicales y empresariales españolas más representativas, que serán comentadas más adelante a tenor de la exposición de las políticas de empleo en España. En cualquier caso, ha de tenerse en cuenta que el PNR de España de 2011, al que se refieren las recomendaciones de la Comisión, no recogió importantes medidas que fueron aprobadas con posterioridad al mismo. Al respecto cabe citar, entre otras, las contenidas en el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, y,

¹¹⁷ Comisión Europea, *Evaluación del programa nacional de reforma de 2011 y del programa de estabilidad de España*, SEC (2011) 718 final, 7 de junio de 2011.

asimismo, las aprobadas mediante el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que se tratan posteriormente.

En el terreno de la política de empleo, una de las principales preocupaciones es el desempleo juvenil. No en vano, como ya se dijo antes, el número de menores de 25 años en desempleo supera ahora los cinco millones. Al mismo tiempo, el porcentaje de jóvenes desempleados que ni estudian ni trabajan pasó entre 2008 y 2010 del 10.8 al 12.8% y hay países, entre los que se cuenta España, donde era del 14.0 por ciento.

Ante esta situación, muchos Estados miembros decidieron emprender medidas dirigidas a combatir el desempleo juvenil y/o potenciar algunas otras ya en marcha. Las iniciativas adoptadas han incidido en ámbitos comunes, como mejorar la formación tratando de reducir el abandono escolar temprano y garantizar un nivel de formación básico que aumente su empleabilidad. Al mismo tiempo, se han emprendido medidas dirigidas a favorecer la transición al empleo mediante sistemas duales de formación y empleo, bonificaciones y subvenciones a la contratación de jóvenes así como mecanismos de orientación y mediación laboral específicos para este colectivo. El fomento de la movilidad y el autoempleo han sido también ámbitos de actuación en algunos estados miembros. En algunos, incluso se han emprendido programas para jóvenes con los que se trata de “garantizar” un empleo o formación adicional una vez terminada la escuela (ver cuadro siguiente).

EJEMPLOS DE MEDIDAS EMPRENDIDAS PARA FOMENTAR EL EMPLEO JUVENIL

Combatir el abandono escolar y garantizar una formación básica

En Francia el Plan de emergencia para el empleo juvenil incluye medidas para prevenir el abandono escolar de los jóvenes (nuevas plazas en escuelas de “segunda oportunidad” para formación de jóvenes de difícil inserción).

En Irlanda se han creado los *Community Educational Centres*, que ofrecen planes de aprendizaje personalizados para obtención de un certificado oficial a los jóvenes entre 16 y 21 años. También se ha ampliado la oferta de oportunidades de educación continua y enseñanza superior, permitiendo a los participantes conservar sus prestaciones por desempleo.

En Países Bajos y Finlandia se está potenciando el reconocimiento del aprendizaje informal de los jóvenes que abandonaron los estudios.

En Alemania se han emprendido nuevas iniciativas de apoyo a jóvenes desfavorecidos para la puesta al día de sus estudios secundarios.

Favorecer el acceso al empleo

En Francia, el Plan de emergencia para jóvenes desempleados combina formación, pasantías y contratos bonificados. Hay también un programa (Ningún aprendiz sin empleo) que coordina centros de formación y de empleo para reforzar la oferta de aprendizaje para la formación. El Contrato de inserción en la sociedad, dirigido a jóvenes entre 16 y 26 años con dificultades de inserción, pone a disposición un orientador local y ayudas públicas hasta que consiga un trabajo estable.

En Reino Unido se ha creado un Servicio Nacional de Aprendizaje que tiene como objetivo que en 2020 uno de cada cinco jóvenes entre 16 y 17 años tengan un contrato de aprendizaje. El programa *Work Programme* ofrece apoyo y asesoramiento laboral a los jóvenes desempleados.

En Bélgica se ofrece la posibilidad de realizar la enseñanza secundaria a tiempo parcial para facilitar el acceso al empleo a tiempo parcial. El programa *Start-up bonus* ofrece incentivos a menores de 18 años (edad finalización enseñanza obligatoria) para que adquieran experiencia profesional durante tres años.

Promover el autoempleo de jóvenes

Portugal tiene un Programa de apoyo al empresariado con líneas de crédito para que demandantes de empleo entre 18 y 35 años (con al menos estudios secundarios) puedan crear su propia empresa. Un programa adicional refuerza la financiación y la consultoría técnica.

Promover la movilidad

Países Bajos mantiene las ayudas de estudios a los estudiantes en el extranjero, lo que está aumentando su número, y ha establecido un programa para el reconocimiento del CV internacional de los estudiantes.

(continúa)

EJEMPLOS DE MEDIDAS EMPRENDIDAS PARA FOMENTAR EL EMPLEO JUVENIL

Garantías para jóvenes

En el Reino Unido el Programa *Job Guarantee*, garantizaba un empleo a los jóvenes transcurridos seis meses en situación de desempleo. También allí se creó el programa *Future Jobs Fund* (FJF) para paliar el desempleo juvenil de larga duración, ofreciendo un puesto de trabajo durante seis meses remunerado con el salario mínimo.

En Francia se reconoce el derecho a recibir formación o un empleo al dejar la escuela.

En Austria programa *Supra-business* garantiza un contrato en prácticas a los jóvenes que quieran ser aprendices y no encuentren una oferta.

FUENTE: Elaboración propia de la fuente a partir de Comisión Europea, *Youth Employment Measures 2010*, European Employment Observatory Review, 2011.

Por parte de la política europea de empleo, se puso en marcha al final de 2011 la Iniciativa de Oportunidades para la Juventud. Su objetivo es fomentar una acción concertada entre la Unión Europea, los Estados miembros y los interlocutores sociales dirigida a reducir las altas tasas de desempleo juvenil. La responsabilidad recaería principalmente en los Estados, que deberían adoptar medidas en cuatro ámbitos: 1) prevención del abandono escolar prematuro; 2) desarrollo de capacidades que sean pertinentes para el mercado laboral; 3) ayuda para una primera experiencia profesional y la formación en el puesto de trabajo; y 4) facilitar el acceso al primer empleo. Aun así, la Comisión se comprometía a apoyar a los Estados miembros proporcionando ayuda financiera para acciones nacionales y transfronterizas, en especial mediante el Fondo Social Europeo (FSE), así como a revisar las políticas nacionales y a proponer líneas de actuación basadas en buenas prácticas (ver cuadro siguiente).

PRINCIPALES MEDIDAS DE LA INICIATIVA DE OPORTUNIDADES PARA LA JUVENTUD

Movilizar el FSE

Algunos Estados miembros podrían aprovechar mejor la financiación disponible de la Unión Europea, reprogramando y acelerando su aplicación. La Comisión está dispuesta a trabajar con ellos para modificar programas operativos, proporcionar asistencia técnica y una rápida recuperación del dinero que no se haya gastado.

La Comisión utilizará 1.3 millones de euros de asistencia técnica del FSE y otros 3 millones de euros se centrarán en la creación de sistemas de apoyo para jóvenes que inician empresas y emprendedores sociales.

La Comisión ayudará a los Estados miembros a definir medidas relacionadas con la juventud en la preparación de sus programas para el próximo período del FSE.

Apoyar la transición de la educación al trabajo

Los Estados miembros deben aumentar notablemente la oferta de contratos de aprendizaje y velar por que sean verdaderas oportunidades para que los jóvenes adquieran formación y experiencia laboral que den lugar a formas de empleo más estable. Un aumento de al menos un 10.0% en la Unión Europea de aquí a finales de 2013 supondría un total de 370 mil nuevas plazas de aprendizaje.

La Comisión reforzará notablemente el apoyo a la movilidad de los estudiantes de enseñanza superior y de formación profesional. Orientando la mayor cantidad de fondos posible hacia la colocación en empresas, podría alcanzarse un 30.0% más de colocaciones, con un objetivo de al menos 130 mil colocaciones en 2012 en el marco de Erasmus y Leonardo da Vinci.

La Comisión presentará en 2012 un marco de calidad en apoyo de la oferta y la realización de períodos de prácticas de alta calidad.

Los Estados miembros y los agentes del mercado laboral deben redoblar esfuerzos para aplicar la Garantía juvenil, que garantiza que los jóvenes estén trabajando, estudiando, formándose o reanudando su formación no más tarde de cuatro meses desde que dejaron la escuela, especialmente en el caso de quienes abandonan prematuramente la educación y la formación y otros jóvenes vulnerables.

(continúa)

PRINCIPALES MEDIDAS DE LA INICIATIVA DE OPORTUNIDADES PARA LA JUVENTUD

Apoyar la movilidad en el mercado laboral

En 2012, los Estados miembros deben poner en marcha servicios de contratación de EURES para garantizar que, como mínimo, diez mil de estos puestos de trabajo se logren cubrir con jóvenes.

A partir de 2012, el sistema Tu primer trabajo EURES, puesto en marcha por la Comisión en 2011, ayudará con financiación directamente a unos cinco mil jóvenes para cubrir ofertas de empleo en otros Estados miembros durante el período 2012-2013.

Se prevé que Erasmus para emprendedores financie aproximadamente seiscientos intercambios más en 2012.

FUENTE: Comisión Europea, *Iniciativa de Oportunidades para la Juventud*, COM (2011) 933 final, 20 de diciembre de 2011.

Se trata de una iniciativa positiva pero que quizás requeriría de un mayor grado de implicación por parte de la Comisión, tanto en lo que respecta a la financiación que establece a cargo del FSE, algo reducida teniendo en cuenta el número de jóvenes desempleados en la Unión Europea, como a los objetivos que fija, exentos de compromisos claros en algunas cuestiones.

En el marco del Semestre Europeo de 2012, la Comisión pretende reforzar la aplicación de las políticas para luchar contra el desempleo juvenil y dar orientaciones específicas a los Estados miembros para preparar los PNR de 2012. En este contexto, las organizaciones sindicales y empresariales españolas han tenido ocasión de exponer sus propuestas en relación con la aplicación de la Iniciativa de Oportunidades para la Juventud en España, que se exponen más adelante al hilo del examen de las últimas iniciativas de políticas activas de empleo. Por otro lado, en las recomendaciones específicas que formulará a cada Estado miembro, la Comisión dedicará una dimensión específica a esta cuestión.

Orientaciones próximas en materia de empleo: Estudio prospectivo anual 2012

En noviembre de 2011 dio comienzo el segundo Semestre Europeo con la publicación del Estudio prospectivo anual 2012 en el que se incorporaban las recomendaciones de la Comisión a los Estados miembros de cara a la presentación de los PNR de 2012¹¹⁸. En materia de empleo, el Informe conjunto de empleo adjunto a dicho Estudio, hizo un balance de las reformas acometidas por los Estados miembros durante el año anterior y plantea las líneas de actuación sobre las que debían seguir incidiendo.

En líneas generales, el Informe puso de manifiesto que las medidas y reformas realizadas durante 2011 fueron insuficientes y que era prioritario seguir trabajando en cinco áreas concretas: 1) creación de empleo mediante políticas de mercado de trabajo que se basen en los principios de flexiseguridad; 2) puesta en marcha de políticas que fomenten el empleo juvenil, en especial, para poner en marcha la Garantía juvenil, propuesta en la Iniciativa de Oportunidades para la Juventud, que asegure que los jóvenes trabajen o reanuden su formación en los cuatro meses posteriores a que dejen la escuela; 3) Políticas activas de mercado de trabajo que favorezcan la empleabilidad, especialmente a los parados de larga duración; 4) Puesta en marcha de políticas de inclusión activa dirigidas a los colectivos socialmente más vulnerables para reducir el riesgo de pobreza y exclusión social; y 5) Tratar de adecuar mejor los sistemas educativos a las necesidades de los mercados de trabajo al tiempo que incrementar la inversión en educación y formación para favorecer la productividad.

1.2. MERCADO DE TRABAJO

Preocupante repunte en la caída del empleo

Según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), el volumen medio de empleo en 2011 se situó en 18.1 millones de personas, 352 mil menos que en el año anterior. Este

¹¹⁸ Comisión Europea, *Annual Growth Survey 2012*, COM (2011) 815 final, 23 de noviembre de 2011.

descenso, del 1.9%, es solo algo menos pronunciado que el correspondiente a 2010 (cuando se situó en un 2.3%). Hay además, si se atiende a los datos trimestrales de cada año (ver cuadro siguiente), un preocupante repunte en la caída del empleo en la segunda mitad de 2011, con un 3.3% de descenso en el cuarto trimestre, esto es, 600 mil empleos menos. Pese al notable estancamiento de la población activa, que ha consolidado el cambio de tendencia del que ya se dio cuenta en la anterior edición de esta Memoria, esa destrucción de empleo impulsó que el desempleo volviera a crecer con fuerza en 2011: un 7.9% en media anual, lo que supone 367 mil nuevos desempleados, y un 12.3% en el cuarto trimestre, con 577 mil personas más en desempleo que en el mismo período de 2010.

ACTIVIDAD, EMPLEO Y DESEMPLEO EN LA CRISIS -2008-2011-

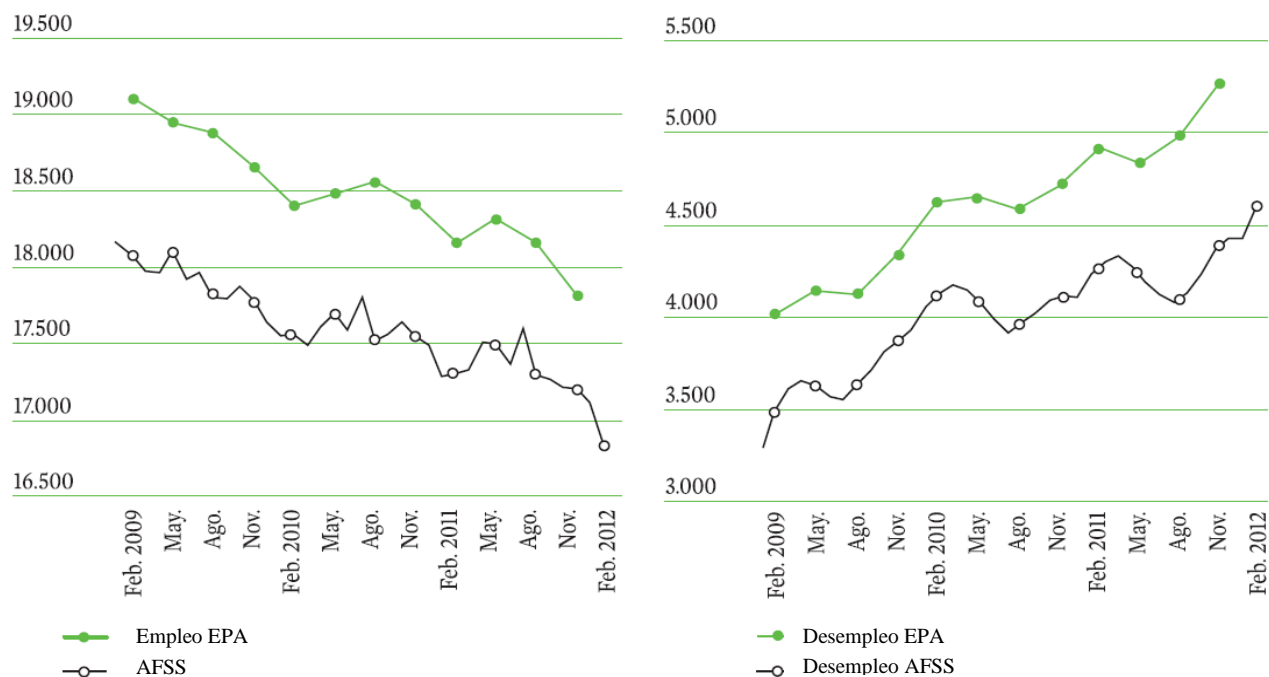
Períodos (trimestrales/ media año)	Número (miles de personas)			Variaciones interanuales					
	Activos	Ocupados	Desempleados	Activos		Ocupados		Parados	
				Miles	%	Miles	%	Miles	%
2008TI	22 576.5	20 402.3	2 174.2	651.2	3.0	333.1	1.7	318.1	17.1
2008TII	22 806.7	20 425.1	2 381.5	679.4	3.1	57.8	0.3	621.5	35.3
2008TIII	22 945.1	20 346.3	2 598.8	642.6	2.9	-164.3	-0.8	806.9	45.0
2008TIV	23 064.7	19 856.8	3 207.9	660.2	2.9	-620.1	-3.0	1 280.3	66.4
2008	22 848.3	20 257.6	2 590.6	658.3	3.0	-98.4	-0.5	756.7	41.3
2009TI	23 101.5	19 090.8	4 010.7	525.0	2.3	-1 311.5	-6.4	1 836.5	84.5
2009TII	23 082.4	18 945.0	4 137.5	275.7	1.2	-1 480.1	-7.2	1 756.0	73.7
2009TIII	22 993.5	18 870.2	4 123.3	48.4	0.2	-1 476.1	-7.3	1 524.5	58.7
2009TIV	22 972.5	18 645.9	4 326.5	-92.2	-0.4	-1 210.9	-6.1	1 118.6	34.9
2009	23 037.5	18 888.0	4 149.5	189.2	0.8	1 369.7	-6.8	1 558.9	60.2
2010TI	23 006.9	18 394.2	4 612.7	-94.6	-0.4	-696.6	-3.6	602.0	15.0
2010TII	23 122.3	18 476.9	4 645.5	39.9	0.2	-468.1	-2.5	508.0	12.3
2010TIII	23 121.5	18 546.8	4 574.7	128.0	0.6	-323.4	-1.7	451.4	10.9
2010TIV	23 104.8	18 408.2	4 696.6	132.3	0.6	-237.7	-1.3	370.1	8.6
2010	23 088.9	18 456.5	4 632.4	51.4	0.2	-431.4	-2.3	482.9	11.6
2011TI	23 061.8	18 151.7	4 910.2	54.9	0.2	-242.5	-1.3	297.5	6.4
2011TII	23 136.7	18 303.0	4 833.7	14.4	0.1	-173.9	-0.9	188.2	4.1
2011TIII	23 134.6	18 156.3	4 978.3	13.1	0.1	-390.5	-2.1	403.6	8.8
2011TIV	23 081.2	17 807.5	5 273.6	-23.6	-0.1	-600.7	-3.3	577.0	12.3
2011	23 103.6	18 104.6	4 999.0	14.7	0.1	-351.9	-1.9	366.6	7.9

FUENTE: INE, Encuesta de Población Activa.

Con todo ello, solo cabe hablar de peores perspectivas en el empleo al finalizar el cuarto año de descenso de éste; si se acentúa la nueva tendencia en la población activa, es de esperar que al menos el desempleo no mantenga una trayectoria de aumento tan explosiva como antes. Pero desde luego volverá a crecer, y mucho. Y la cuestión de cuándo dejará de hacerlo no tiene, por ahora, fácil respuesta.

La evolución de la que hablan estos datos de la EPA es plenamente coincidente con la que muestran las estadísticas de afiliación y de desempleo registrado (ver gráfico siguiente). En 2011, la afiliación a fin de cada mes recogió un promedio de 17.3 millones de afiliados en alta, 256 mil menos que en 2010, lo que supone un descenso del 1.5%, algo por debajo del que se había registrado en aquel año (1.9%); si se atiende a los datos al 31 de diciembre de cada año, el descenso entre 2010 y 2011 fue un 2.1%, mientras que un año antes había sido un 0.9%. A su vez, el desempleo registrado en el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) el último día de cada mes arrojó, en media anual, un incremento del 4.8% en 2011, frente a un 11.4% en el año anterior; pero con los datos de variación interanual al 31 de diciembre, el crecimiento del desempleo en 2011 fue del 7.9%, frente a un 4.5% en el año anterior.

EMPLEO Y DESEMPLEO POR FUENTES 2009-2011
-Miles de personas-



FUENTES: INE, *Encuesta de Población Activa*; Seguridad Social, *Estadística de Afiliación*; SEPE, *Estadística de Empleo*. Los datos EPA se han situado en el mes central de cada trimestre (febrero, mayo, agosto, noviembre). Los datos registrales corresponden al último día de cada mes.

Los datos de estos registros para los primeros meses de 2012 muestran un empeoramiento más pronunciado, con descensos interanuales de afiliación por encima del 2.5% y con

aumentos del desempleo registrado superiores al 9.5% en febrero y en marzo. Perdido el monto de los 17 millones, la afiliación en marzo de 2012 se situó en 16.89 millones de personas: como en marzo de 2004. Y el desempleo registrado en 4.75 millones: como nunca antes. El primer trimestre de la EPA ha venido, a su vez, a confirmar estos signos de deterioro acelerado en el mercado de trabajo.

El desempleo siguió creciendo y aumentó su gravedad

Además de ello, otros indicadores sobre variables laborales muestran que, en el cuarto año ya de destrucción de empleo, no se trata solo de cuántos empleos más se pierden, ni de cuántas personas más están en desempleo. A los problemas económicos y sociales del volumen de desempleo se añaden los que produce su persistencia y su concentración, que provocan pérdidas de calificación efectiva, elevan los riesgos de pobreza y exclusión social y generan desmotivación y desafección de la vida ciudadana de los que se perciben ya como excluidos laborales, en primer lugar los jóvenes.

La persistencia del desempleo, habitualmente aproximada por el peso del desempleo de larga duración (dos años o más) sobre el total de desempleados, ha crecido con fuerza desde 2009, y se situó en 2011 en un 27.1%. Lógicamente, si se produce un repunte en la destrucción de empleo, este indicador, por su propia forma de cálculo, bajará. Pero es muy alto ahora mismo, y es el tipo de desempleo que más viene creciendo en los tres últimos años, lo cual indica no tanto que se haya atemperado la destrucción de empleo (aunque obviamente sí lo refleja) como que las personas que han ido quedando en desempleo en estos años no han encontrado empleo. En el cuarto trimestre de 2011 había 1.4 millones de desempleados de larga duración, un 52.0% más que en el mismo trimestre de 2010.

En lo que hace a la concentración, basta señalar que el desempleo por hogares, aunque dado su tamaño afecta a una proporción muy alta de ellos, está también concentrado: si se atiende a la distribución de esos porcentajes según el tamaño de los hogares, se obtiene

que en el 31.6% de los hogares con un activo éste era desempleado, pero ese dato era un 59% en los de dos activos y un 62.4% en los de tres. Se trata, además, de un problema que crece mucho, porque en el global de hogares con activos el porcentaje de los que tenían a todos ellos en desempleo era ya un 12.6% en el cuarto trimestre de 2011: 1.9 puntos más que en 2010, y 8.6 puntos más que en 2007. Son 1 millón 576 mil hogares donde todos los activos están desempleados.

Deterioro de la coyuntura en la zona euro

La mala evolución en las cifras de empleo y desempleo en España es reflejo del nuevo empeoramiento de la economía como consecuencia de la inestabilidad monetaria financiera en la zona euro. La llamada crisis de la deuda, que combina elementos netamente económicos (dominados por la crisis griega y por los problemas de solvencia de entidades financieras más expuestas a determinados riesgos) con otros de tipo institucional (como son las dificultades para encontrar respuestas comunes y tomar decisiones concertadas en el ámbito europeo en un doble marco: el de la Unión Europea y el de la zona euro, en los que, a su vez, se reflejan distintos intereses y distintas perspectivas económicas) desencadenó, desde el verano, un rápido deterioro de la coyuntura en toda Europa y en España, con un claro reflejo negativo en el crédito a empresas y familias y con un dinamismo exportador cada vez más menguado. Y todo ello en un contexto más restrictivo para el empleo, derivado de las mayores exigencias de ajuste presupuestario.

Como se explica en el capítulo I, quedan aún pendientes puntos clave para vislumbrar una salida de esta situación, entre los que cabe destacar el despeje de las dudas sobre la solvencia del sector financiero, el propio ritmo al que se va a producir el ajuste financiero y presupuestario comprometido, o —desde luego— la solución que finalmente se adopte sobre el ya muy largo problema griego. Mientras tanto, el panorama ha vuelto a ensombrecerse en toda la zona euro, y más todavía en un grupo de países miembros del euro, entre ellos España; para 2012, las perspectivas de los principales organismos

económicos internacionales señalan ahora una caída del *output* y, en consecuencia, nuevos retrocesos del empleo y un mayor volumen de desempleo.

Así, las Previsiones de primavera de la Unión Europea¹¹⁹ estimaron en mayo de 2011 que en el año siguiente se produciría un aumento del Producto Interior Bruto (PIB) capaz de impulsar ya cierta recuperación del empleo y un ligerísimo recorte (de apenas dos décimas) en la tasa de desempleo. Pero los datos fueron cambiando a peor en el transcurso de los siguientes meses, y las Previsiones de otoño fijaron por ello en noviembre un pronóstico para 2012 mucho menos halagüeño, con un escaso aumento del PIB y, en consecuencia, una nueva, aunque moderada, caída el empleo y un nuevo repunte (siete décimas) del desempleo. En febrero de 2012, las denominadas Previsiones intermedias volvieron a empeorar la proyección, fijando ahora un pronóstico negativo para el PIB de 2012. El escenario macroeconómico de los Presupuestos Generales del Estado para 2012 contempló en marzo de este año un descenso del PIB del 1.7%, con un descenso del empleo del 3.7% (lo que supone una pérdida de 631 mil empleos equivalentes a tiempo completo), y con una estimación para la tasa de desempleo EPA del 24.3%, que supondría elevar el volumen de desempleo hasta 5.6 millones de personas. En abril la cifra de desempleo en la EPA del primer trimestre rebasaba esa referencia. Y en mayo las Previsiones de primavera de la Comisión Europea fijaron el nuevo dato para 2012 en un descenso del PIB del 1.8%, con una tasa de desempleo del 24.4 por ciento.

Cuatro años de fuerte aumento del desempleo

Al margen de las previsiones, transcurrido ya 2011 el efecto acumulado de la crisis económica en el volumen de empleo perdido no tiene parangón con ninguno de los observados en la etapa contemporánea (ver gráfico siguiente). En los años posteriores a los *shocks* del petróleo y la crisis industrial de la década de los setenta el empleo atravesó una larga etapa de descenso, con un total de 1.8 millones de ocupados menos en el

¹¹⁹ Comisión Europea, *European Economy 1/2011* (Previsiones de primavera, mayo 2011); *European Economy 6/2011* (Previsiones de otoño, noviembre 2011); e *Interim forecasts* (23 febrero 2012).

período 1977-1985, lo que hace un promedio de 200 mil empleos perdidos en cada uno de esos nueve años. En este período se produjo un incremento moderado de la población activa (tanto porque aún hubo algunos años hasta que empezó a cobrar fuerza el proceso de incorporación femenina al mercado de trabajo, como porque se inició el progresivo retraso de incorporación laboral de los jóvenes, en paralelo al mayor número de años de formación inicial) y el desempleo creció en torno a 250 mil personas por año. Con todo, la tasa de desempleo se situó, al final del período, en un 19.7%, ya muy por encima de los promedios europeos, y todavía siguió creciendo un año más, hasta el 21.6% en el primer trimestre de 1986.

En los primeros años noventa, la destrucción de empleo fue más rápida, del orden de 300 mil empleos cada año, con un total cercano a 900 mil pérdidas en el trienio 1992-1994. Con una población activa mucho más dinámica, en especial por el empuje femenino, el resultado fue un desempleo creciente, cercano a 400 mil desempleados más en cada uno de esos tres años; en el primer trimestre de 1994 la tasa de desempleo fue del 24.5%, y se mantuvo por encima del 20% otros cuatro años más.

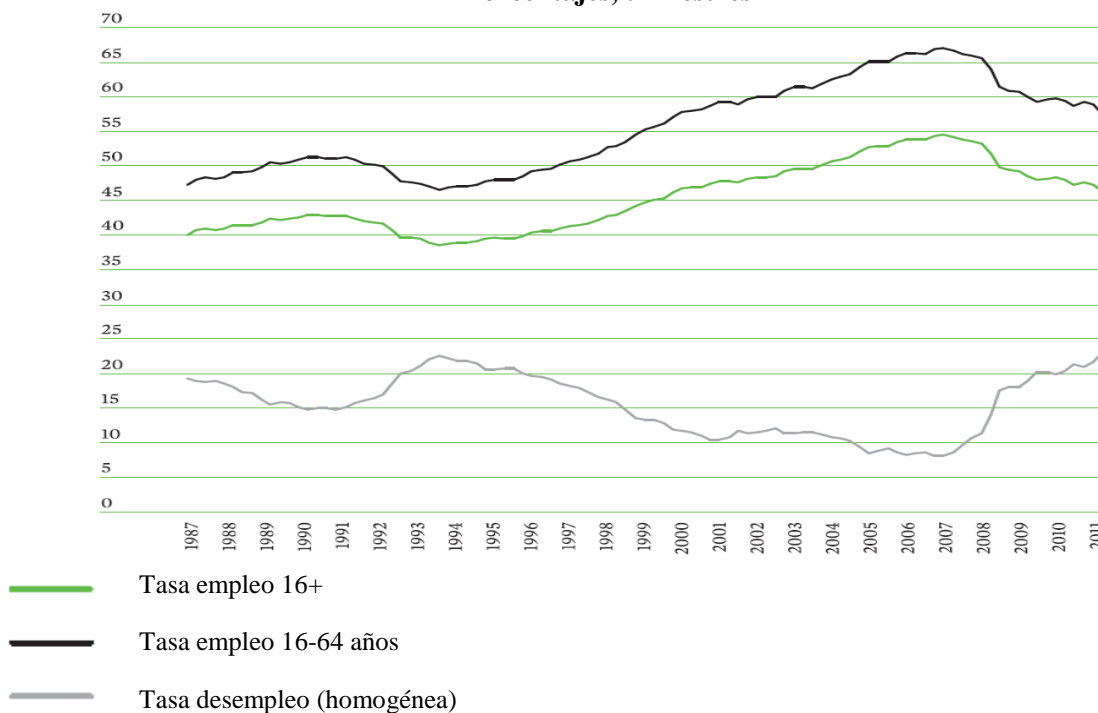
Pero es que ahora, en el trienio 2009-2011, la destrucción de empleo se sitúa en un promedio anual por encima de los 700 mil efectivos. Y con una población activa todavía creciente, el desempleo arrojó crecimientos en torno a 800 mil personas en cada uno de los tres años de este período, a los que hay que sumar el medio millón largo que se generó en 2008, cuando al estancamiento del empleo se contrapuso una fuerte entrada de personas en la población activa. Así, la tasa de desempleo en el cuarto trimestre de 2011 fue, como ya se ha dicho, del 22.8%. Si se atiende a la serie de desempleo recalculada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) para permitir una comparación homogénea de todos estos años, esta tasa estaría por encima del máximo anterior, un 22.5%, correspondiente al primer trimestre de 1994.

Este último dato fue, sin duda, consecuencia de la inercia que mantuvieron los flujos de entrada de inmigración laboral en 2008. Pero también tuvo su origen, en una parte nada

despreciable, en la entrada de mujeres relativamente mayores en el mercado de trabajo, quizá impulsada por estrategias de compensación de rentas ante la pérdida de empleo de otros miembros del hogar familiar. Este proceso parece haberse mantenido en todos estos años de crisis, pero tiene un efecto necesariamente limitado, dado el relativo poco tamaño de estas cohortes femeninas.

Así, la tendencia de la población activa, una vez agotado el flujo de entrada de población extranjera, será probablemente al descenso, lo que por lo menos permitiría aliviar el peso del desempleo —obviamente cuando termine la crisis— en un plazo más breve que en episodios anteriores; pero solo si se conjugan dos circunstancias: primera, que la población desempleada haya incrementado entonces de manera decidida su empleabilidad, para lo cual es imprescindible apostar por un potente y eficaz sistema de políticas activas de empleo; y segunda, que la política migratoria que se adopte en esa nueva etapa sea capaz de procurar un proceso ordenado de entradas. Solo si se dan esas condiciones el desempleo podría descender de manera más rápida que a la salida de anteriores etapas de crisis, y esto es lo único que podría atemperar en alguna medida, vistas las cifras de destrucción de empleo y de aumento, persistencia y concentración del desempleo que se acaban de dar, la gravedad de la situación actual. No obstante, al enjuiciar ésta tampoco se pueden olvidar dos datos: primero, que las tasas de desempleo en la crisis actual no son muy distintas (incluso en términos de serie homogénea) a las de esas otras etapas de crisis; y segundo, que pese a lo prolongado y duro de la crisis actual, la economía española todavía mantenía en 2011 una tasa de empleo notablemente más alta (ver gráfico siguiente).

**TASAS* DE EMPLEO Y DESEMPLEO EN ESPAÑA
1987-2011
-Porcentajes, trimestres-**



* Tasas de empleo calculadas para 16 y más años y para 16 a 64 años: porcentajes de personas ocupadas en cada tramo de edad considerado sobre el total de población en ese mismo tramo de edad.

Tasas de desempleo calculadas con la serie homogénea de población desempleada: porcentaje de personas desempleadas sobre el total de población activa, calculadas por el INE según la definición del Reglamento (CE) núm. 1897/2000 de la Comisión, de 7 de septiembre de 2000.

FUENTES: INE, *Encuesta de Población Activa*, series trimestrales y “Reestimación de las series de paro según la definición EPA-2002”.

Con una tasa de desempleo similar a la de los primeros noventa, la tasa de empleo, que mide la proporción de personas trabajando sobre el total en edad de trabajar (lo cual aproxima la “capacidad” productiva en uso, y se cifra convencionalmente en el tramo de 16 y más años de edad o, cada vez con más frecuencia, en el de 16 a 64), se situó en 2011 en valores en torno a 10 puntos más altos que en esos años. Es importante no olvidar este dato, que habla de la pervivencia, pese a la dureza y duración de la crisis actual, de un tejido productivo sano, capaz de crecer y generar empleo. E insistir en la necesidad de promover, de mejorar y mantener por distintos medios, la adecuación de las calificaciones, capacidades y aptitudes de las personas desempleadas a las que en el futuro vaya a demandar ese tejido productivo.

1.2.1. Panorama del empleo en 2011

La destrucción de empleo se extendió a buena parte de las actividades económicas

Lo más característico del panorama de 2011 es la extensión de la destrucción de empleo a actividades económicas que hasta ahora habían venido preservando éste con bastante solvencia a lo largo de todo el período de crisis.

Es interesante recordar que en el primer tramo de ésta, hasta 2009, la construcción había sido el factor principal en la destrucción de empleo (ver cuadro siguiente). También fue notable el retroceso en la industria, tanto por las ramas cuya demanda era muy dependiente de la construcción como por la fuerte restricción del crédito, que produjo problemas en todo el sector (especialmente en ramas con una estructura de negocio más dependiente del crédito para financiar el circulante).

EVOLUCIÓN DEL EMPLEO POR RAMAS DE ACTIVIDAD* EN LA CRISIS
-Variaciones interanuales en miles de personas, cuartos trimestres y volumen de empleo final- 2011

Ramas (CNAE 1993)	IV trimestre 07/08
A. Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	-36.5
B. Pesca	-5.8
C. Industrias extractivas.	-6.5
D. Industrias manufactureras	-223.4
E. Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	10.4
F. Construcción	-558.5
G. Comercio; reparación vehículos motor y artículos personales y de uso doméstico	2.2
H. Hostelería	-33.9
I. Transporte, almacenamiento y comunicaciones	18.0
J. Intermediación financiera.	-24.5
K. Act. Inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales	11.1
L. Adm. Pública, defensa y seguridad social obligatoria	75.6
M. Educación	34.6
N. Actividades sanitarias y veterinarias; servicios soc.	114.7
O. Otras activ. sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales	17.4
P. Actividades de los hogares.	-15.5
Q. Organismos extraterritoriales	0.5
Total	-620.1

(Continúa)

(Continuación)

EVOLUCIÓN DEL EMPLEO POR RAMAS DE ACTIVIDAD* EN LA CRISIS
-Variaciones interanuales en miles de personas, cuartos trimestres y volumen de empleo final en 2011-

Ramas (CNAE 2009)	Var. Interanual 4° trimestre			Volumen empleo
	08/09	09/10	10/11	IV tr. 2011
A. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	-21.2	21.9	4.0	808.5
B. Industrias extractivas	-0.6	-0.2	-7.4	39.4
C. Industria manufacturera	-360.6	-54.6	-97.0	2 278.0
D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	3.7	3.1	-6.9	76.6
E. Suministro de agua, activ. de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	-4.3	-6.3	14.7	132.3
F. Construcción	-378.0	-230.2	-295.6	1 276.9
G. Comercio al por mayor y al por menor; reparac. Vehículos de motor y motocicletas	-258.0	37.6	-40.9	2 917.9
H. Transporte y almacenamiento	-64.5	12.9	-64.8	868.7
I. Hostelería	-34.5	-52.3	8.4	1 331.5
J. Información y comunicaciones	59.9	4.9	8.5	513.7
K. Actividades financieras y de seguros	-9.2	-29.5	-11.7	434.9
L. Actividades inmobiliarias	-29.9	0.3	18.1	99.8
M. Actividades prof. Científicas y técnicas	-20.8	-5.1	-15.9	825.1
N. Actividades administrativas y servicios aux.	-26.1	0.3	-28.3	871.4
O. Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria	67.8	52.2	-63.4	1 372.3
P. Educación	-6.9	6.5	2.7	1 184.8
Q. Activ. sanitarias y de servicios sociales	12.2	55.7	29.4	1 417.6
R. Act. artísticas, recreativas y de entretenimiento	-14.5	21.3	-40.8	283.1
S. Otros servicios	-7.5	-52.1	48.5	403.3
T. Hogares como empleadores pers. doméstico y como productores bienes y serv. uso propio	0.7	-23.8	-65.5	665.9
U. Act. de organizaciones y org. extraterritoriales	1.1	0.1	3.0	5.9
Total	-1 211.0	-237.3	-600.9	17 807.5
41. Construcción de edificios	-246.1	-158.7	-172.4	514.9
42. Ingeniería civil	11.3	-34.9	-23.4	139.1
43. Actividades de construcción especializada	-143.3	-36.7	-99.7	622.9

La rama F, construcción, se desglosa al final del cuadro (en cursiva y tras el total por ramas) en sus tres subramas de actividad: construcción de edificios, ingeniería civil y actividades de construcción especializada.

FUENTE: INE, *Encuesta de Población Activa*.

Así, en 2008 se perdieron 558 mil empleos en la construcción y 253 mil en la industria; mientras, otras actividades todavía crearon empleo. El resultado total —en cuartos trimestres— fue negativo, pero muy centrado en esos dos sectores. En 2009 se perdieron 1.2 millones de empleos, y hubo una clara extensión de los efectos de la crisis a todas las ramas de la economía. Con datos de la EPA, la rama de comercio perdió 258 mil ocupados, la industria 361 mil, la hostelería 35 mil, la información y comunicaciones 60 mil, las ramas de servicios a empresas cerca de 50 mil. Pero también prosiguió el

ajuste en construcción, con 378 mil ocupados menos en la rama, y otros 30 mil menos en la de inmobiliarias, de manera que la crisis de esta actividad siguió explicando una parte importante del resultado total. Y en 2010, aunque seguía habiendo una importante destrucción de empleo asociada a la propia contracción de la demanda agregada (con descensos en hostelería, servicios personales y servicio doméstico entre los más destacados), la pérdida atemperó su ritmo y se concentró de nuevo en la construcción y en las actividades más dependientes de su demanda.

La cuestión es que desde la segunda mitad de 2010, pero sobre todo en 2011, la economía parece afrontar una “segunda crisis”, producto de la delicada situación financiera de los ajustes presupuestarios. El comienzo del ajuste fiscal en el año 2010 determinó, por ejemplo, el parón en la obra civil, que supuso la pérdida, también con datos EPA, de 35 mil empleos. Pese a ello, en ese momento y hasta la primera mitad de 2011, con una buena marcha exportadora que favorecía la recuperación industrial y con un buen panorama turístico, derivado de la recuperación de las principales economías europeas y de la situación en el Norte de África, parecía que las perspectivas iban aclarándose.

Pero solo, como antes se dijo, para esfumarse en el verano, con el recrudecimiento de las turbulencias monetarias y las mayores exigencias de ajuste fiscal en la zona euro. Y así, en los datos EPA de variación interanual en el cuarto trimestre 2011 ya irrumpe la destrucción de empleo público, con 63 mil ocupados menos en la rama de administración pública, y vuelve a empeorar el sector privado: 97 mil ocupados menos en industrias manufactureras, 296 mil menos en construcción (donde se pierden otros 23 mil empleos en la obra civil), 63 mil menos en transporte, 40 mil menos en comercio, 41 mil menos en artísticas, recreativas y entretenimiento, 66 mil menos en hogares. Un panorama que sugiere que la crisis es general en el empleo.

El empleo todavía creció en algunas actividades económicas

No obstante, en 2011, el empleo todavía creció, siempre según la EPA, en nueve de las 22 ramas a un dígito de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE). En algunas, como la hostelería, el crecimiento fue débil, apenas un 0.6%, aportando menos de 10 mil ocupados al lado positivo del año; pero en otras ramas el crecimiento fue más robusto, destacando el caso de otros servicios, con cerca de 50 mil ocupados más (un 13.7%) y las actividades sanitarias, con casi 30 mil más (un 2.1%). Son resultados modestos, pero conviene no olvidar que se producen en una coyuntura y con unas perspectivas muy negativas, lo que refuerza su valor como indicadores de esa solidez de una parte (nada desdeñable, por cierto) de nuestra economía.

La afiliación en algunas industrias está resistiendo mejor la crisis

La serie de afiliación por actividades a dos dígitos de la CNAE 2009 que proporciona el Ministerio de Empleo y Seguridad Social permite ver con mayor detalle estas dos circunstancias (ver cuadro siguiente), es decir: por un lado, la presencia de un conjunto de actividades donde la evolución del empleo desde 2007 ha sido positiva (y de algunas otras donde se ha producido un descenso mucho más limitado que el del promedio, lo que no es poco dentro del panorama actual); y por otro lado el empeoramiento general en el último año, incluidas bastantes de esas actividades algo menos afectadas hasta entonces.

**AFILIADOS EN ALTA POR RAMA DE ACTIVIDAD EN 2011 Y EVOLUCIÓN
2007-2011**

-Ramas CNAE 2009 a dos dígitos, media anual de datos a fin de cada mes-

1^{ra} Parte (continúa)

Afiliados por ramas CNAE 2009 (serie enlazada MEYSS)	Media años (media datos fin cada mes)	Var. 2007/2010	
	2011	Miles	%
A. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	1 188 912	51 610	4.5
01. Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas	1 125 117	52 211	4.8
02. Silvicultura y explotación forestal	21 662	4 004	19.4
03. Pesca y acuicultura	42 133	-4 605	-9.5
B. Industrias extractivas	30 762	-10 616	-24.4
05. Extracción de antracita, hulla y lignito	6 127	-2 188	-24.0
06. Extracción de crudo de petróleo y gas natural	138	-6	-4.2
07. Extracción de minerales metálicos	1 820	366	31.4
08. Otras industrias extractivas	20 972	-8 837	-28.1
09. Actividades de apoyo a las industrias extractivas	1 706	49	3.2
C. Industria manufacturera	2 010 580	-442 168	-17.6
10. Industria de la alimentación	334 881	-15 165	-4.3
11. Fabricación de bebidas	49 147	-5 253	-9.4
12. Industria del tabaco	2 713	-1 250	-30.6
13. Industria textil	45 329	-14 093	-23.3
14. Confección de prendas de vestir	56 532	-29 338	-32.5
15. Industria del cuero y del calzado	36 506	-11 437	-25.1
16. Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería	71 059	-33 954	-30.7
17. Industria del papel	43 667	-6 019	-11.9
18. Artes gráficas y reproducción de soportes grabados	79 622	-17 620	-17.4
19. Coquerías y refino de petróleo	9 382	-1 006	-9.8
20. Industria química	86 220	-9 042	-9.4
21. Fabricación de productos farmacéuticos	41 625	-1 414	-3.2
22. Fabricación de productos de caucho y plásticos	93 202	-20 375	-17.7
23. Fabricación de otros productos minerales no metálicos	121 796	-61 696	-31.8
24. Metalurgia; fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	92 119	-23 997	-19.8
25. Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	256 297	-72 166	-21.2
26. Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	35 164	4 306	14.2
27. Fabricación de material y equipo eléctrico	55 637	2 137	3.7
28. Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	122 259	-42 334	-25.2
29. Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	146 862	-23 934	-13.9
30. Fabricación de otro material de transporte	52 757	-3 129	-5.4
31. Fabricación de muebles	76 576	-35 912	-29.7
32. Otras industrias manufactureras	30 710	-1 767	-5.4
33. Reparación e instalación de maquinaria y equipo	70 519	-17 713	-20.4
D (35). Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	39 754	-1 168	-2.9
E. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	138 194	7 167	5.4
36. Captación, depuración y distribución de agua	40 890	1 130	2.8
37. Recogida y tratamiento de aguas residuales	5 241	421	10.1
38. Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización	90 696	5 379	6.2
39. Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos.	1 367	237	23.0

**AFILIADOS EN ALTA POR RAMA DE ACTIVIDAD EN 2011 Y EVOLUCIÓN
2007-2011**

-Ramas CNAE 2009 a dos dígitos, media anual de datos a fin de cada mes-

1^{ra} Parte (conclusión)

Afiliados por ramas CNAE 2009 (serie enlazada MEYSS)	Var. 2010/2011		
	Miles	%	(var. % dic.)
A. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	-11 474	-1.0	-0.3
01. Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas	-6 998	-0.6	0.3
02. Silvicultura y explotación forestal	-2 963	-12.0	-25.2
03. Pesca y acuicultura	-1 514	-3.5	-2.2
B. Industrias extractivas	-2 064	-6.3	-7.0
05. Extracción de antracita, hulla y lignito	-787	-11.4	-9.7
06. Extracción de crudo de petróleo y gas natural	-2	-1.4	2.3
07. Extracción de minerales metálicos	288	18.8	22.2
08. Otras industrias extractivas	-1 695	-7.5	-9.7
09. Actividades de apoyo a las industrias extractivas	131	8.3	11.3
C. Industria manufacturera	-63 982	-3.1	-3.7
10. Industria de la alimentación	-716	-0.2	-0.6
11. Fabricación de bebidas	-1 415	-2.8	-2.4
12. Industria del tabaco	-117	-4.1	-4.8
13. Industria textil	-933	-2.0	-3.2
14. Confección de prendas de vestir	-4 384	-7.2	-7.7
15. Industria del cuero y del calzado	2 304	6.7	6.2
16. Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería	-5 548	-7.2	-8.7
17. Industria del papel	-956	-2.1	-2.8
18. Artes gráficas y reproducción de soportes grabados	-3 828	-4.6	-5.3
19. Coquerías y refino de petróleo	172	1.9	0.9
20. Industria química	-596	-0.7	-1.0
21. Fabricación de productos farmacéuticos	-1 249	-2.9	-2.3
22. Fabricación de productos de caucho y plásticos	-1 627	-1.7	-3.3
23. Fabricación de otros productos minerales no metálicos	-10 575	-8.0	-9.3
24. Metalurgia; fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	-4 860	-5.0	-5.0
25. Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	-12 249	-4.6	-5.3
26. Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	551	1.6	-0.4
27. Fabricación de material y equipo eléctrico	-3 985	-6.7	-7.2
28. Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	-3 618	-2.9	-3.0
29. Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	-1 175	-0.8	-2.2
30. Fabricación de otro material de transporte	-2 160	-3.9	-2.4
31. Fabricación de muebles	-8 269	-9.7	-10.8
32. Otras industrias manufactureras	-60	-0.2	-0.5
33. Reparación e instalación de maquinaria y equipo	1 311	1.9	-0.7
D (35). Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	-6	0.0	0.2
E. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	-652	-0.5	-1.4
36. Captación, depuración y distribución de agua	-475	-1.1	-0.6
37. Recogida y tratamiento de aguas residuales	634	13.8	5.1
38. Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización	-912	-1.0	-2.2
39. Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos.	100	7.9	8.2

**AFILIADOS EN ALTA POR RAMA DE ACTIVIDAD EN 2011 Y EVOLUCIÓN
2007-2011**

-Ramas CNAE 2009 a dos dígitos, media anual de datos a fin de cada mes-

2^{da} Parte (continúa)

Afiliados por ramas CNAE 2009 (serie enlazada MEYSS)	Media años (media datos fin cada mes)	Var. 2007/2010	
	2011	Miles	%
F. Construcción	1 355 074	1 038 800	-40.2
41. Construcción de edificios	514 692	-459 206	-42.9
42. Ingeniería civil	79 858	-87 343	-47.5
43. Actividades de construcción especializada	760 524	-492 251	-37.0
G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	3 025 680	-248 770	-7.6
45. Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	317 331	-32 610	-9.1
46. Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	903 025	-94 484	-9.4
47. Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	1 805 324	-121 677	-6.3
H. Transporte y almacenamiento	839 757	-72 644	-7.8
49. Transporte terrestre y por tubería	557 319	-72 174	-11.2
50. Transporte marítimo y por vías navegables interiores	11 601	-907	-7.0
51. Transporte aéreo	36 347	-3 941	-9.8
52. Almacenamiento y actividades anexas al transporte	170 530	3 367	2.0
53. Actividades postales y de correos	63960	1 009	1.6
I. Hostelería	1 292 158	-10 119	-0.8
55. Servicios de alojamiento	261 132	16 090	6.6
56. Servicios de comidas y bebidas	1 031 026	-26 209	-2.5
J. Información y comunicaciones	426 425	12 575	3.1
58. Edición	69 043	-18 770	-20.4
59. Actividades cinematográficas, de video y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical	38 527	-2 350	-5.5
60. Actividades de programación y emisión de radio y televisión	26 482	-973	-3.5
61. Telecomunicaciones	90 048	751	0.8
62. Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	177 015	26 863	19.2
63. Servicios de información	25 309	7 054	41.0
K. Actividades financieras y de seguros	416 326	-4 895	-1.1
64. Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	265 016	-5 364	-1.9
65. Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria	61 583	-5 303	-7.8
66. Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros	89 728	5 772	6.9
L. (68) Actividades inmobiliarias	94 787	-29 015	-23.6
M. Actividades profesionales, científicas y técnicas	845 688	-16 940	-2.0
69. Actividades jurídicas y de contabilidad	277 258	-20 263	-6.7
70. Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial	70 388	-1 012	-1.5
71. Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	217 068	-22 866	-9.1
72. Investigación y desarrollo	70 512	16 194	31.4
73. Publicidad y estudios de mercado	109 506	-6 853	-5.9
74. Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	82 213	16 127	26.8
75. Actividades veterinarias	18 742	1 732	10.6

**AFILIADOS EN ALTA POR RAMA DE ACTIVIDAD EN 2011 Y EVOLUCIÓN
2007-2011**

-Ramas CNAE 2009 a dos dígitos, media anual de datos a fin de cada mes-

2^{da} Parte (conclusión)

Afiliados por ramas CNAE 2009 (serie enlazada MEYSS)	Var. 2010/2011		
	Miles	%	(var. % dic.)
F. Construcción	-190 734	-12.3	-15.1
41. Construcción de edificios	-96 052	-15.7	-19.1
42. Ingeniería civil	-16 605	-17.2	-19.4
43. Actividades de construcción especializada	-78 077	-9.3	-11.9
G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	-13 396	-0.4	-1.0
45. Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	-8 266	-2.5	-3.0
46. Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	-4 077	-0.4	-0.7
47. Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	-1 053	-0.1	-0.8
H. Transporte y almacenamiento	-14 657	-1.7	-2.0
49. Transporte terrestre y por tubería	-13 432	-2.4	-3.1
50. Transporte marítimo y por vías navegables interiores	-351	-2.9	-4.5
51. Transporte aéreo	-79	-0.2	-0.3
52. Almacenamiento y actividades anexas al transporte	1 063	0.6	0.2
53. Actividades postales y de correos	-1 858	-2.8	0.9
I. Hostelería	15 399	1.2	0.8
55. Servicios de alojamiento	1 945	0.8	-0.2
56. Servicios de comidas y bebidas	13 454	1.3	1.1
J. Información y comunicaciones	5 091	1.2	0.5
58. Edición	-4 016	-5.5	-8.7
59. Actividades cinematográficas, de video y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical	-2 154	-5.3	-9.9
60. Actividades de programación y emisión de radio y televisión	-254	-1.0	0.5
61. Telecomunicaciones	33	0.0	-1.4
62. Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	10 432	6.3	7.7
63. Servicios de información	1 050	4.3	1.8
K. Actividades financieras y de seguros	-16 171	-3.7	-2.9
64. Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	-15 799	-5.6	-4.6
65. Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria	-793	-1.3	-1.5
66. Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros	421	0.5	1.1
L. (68) Actividades inmobiliarias	1 010	1.1	0.0
M. Actividades profesionales, científicas y técnicas	-3 340	-0.4	-0.5
69. Actividades jurídicas y de contabilidad	-2 788	-1.0	-1.2
70. Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial	1 623	2.4	1.5
71. Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	-10 872	-4.8	-4.6
72. Investigación y desarrollo	2 779	4.1	6.3
73. Publicidad y estudios de mercado	-613	-0.6	-1.4
74. Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	5 899	7.7	5.5
75. Actividades veterinarias	632	3.5	3.3

**AFILIADOS EN ALTA POR RAMA DE ACTIVIDAD EN 2011 Y EVOLUCIÓN
2007-2011**

-Ramas CNAE 2009 a dos dígitos, media anual de datos a fin de cada mes-

3^{ra} Parte (continúa)

Afiliados por ramas CNAE 2009 (serie enlazada MEYSS)	Media años (media datos fin cada mes)	Var. 2007/2010	
	2011	Miles	%
N. Actividades administrativas y servicios auxiliares	1 183 817	-108 101	-8.3
77. Actividades de alquiler	149 887	-103 271	-37.8
78. Actividades relacionadas con el empleo	119 577	735	0.6
79. Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos	52 920	-4 975	-8.4
80. Actividades de seguridad e investigación	124 215	-7 236	-5.5
81. Servicios a edificios y actividades de jardinería	537 633	-22 972	-4.1
82. Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	199 585	29 618	19.0
O. (84) Administración pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	1 066 244	19 541	1.8
P. (85) Educación	736 664	48 161	7.1
Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales	1 523 858	293 728	25.1
86. Actividades sanitarias	960 177	97 078	11.4
87. Asistencia en establecimientos residenciales	214 523	38 065	22.6
88. Actividades de servicios sociales sin alojamiento	349 158	158 585	103.4
R. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	246 140	-26	0.0
90. Actividades de creación, artísticas y espectáculos	50 984	479	0.9
91. Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales	15 667	145	0.9
92. Actividades de juegos de azar y apuestas	33 139	-1 060	-3.0
93. Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	146 350	410	0.3
S. Otros servicios	520 043	-40 144	-7.0
94. Actividades asociativas	149 121	-6 531	-4.0
95. Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	98 190	-20 784	-16.6
96. Otros servicios personales	272 732	-12 829	-4.5
T. Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico y como productores de bienes y servicios para uso propio	339 801	20 616	6.5
97. Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	339 801	20 616	6.5

**AFILIADOS EN ALTA POR RAMA DE ACTIVIDAD EN 2011 Y EVOLUCIÓN
2007-2011**

-Ramas CNAE 2009 a dos dígitos, media anual de datos a fin de cada mes-

3^{ra} Parte (conclusión)

Afiliados por ramas CNAE 2009 (serie enlazada MEYSS)	Var. 2010/2011		
	Miles	%	(var. % dic.)
N. Actividades administrativas y servicios auxiliares	-8 058	-0.7	-2.1
77. Actividades de alquiler	-19 707	-11.6	-9.6
78. Actividades relacionadas con el empleo	1 804	1.5	-5.5
79. Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos	-1 243	-2.3	-1.2
80. Actividades de seguridad e investigación	-792	-0.6	-0.8
81. Servicios a edificios y actividades de jardinería	-1 924	-0.4	-1.7
82. Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	13 804	7.4	3.3
O. (84) Administración pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	-17 101	-1.6	-4.0
P. (85) Educación	10 489	1.4	3.4
Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales	57 775	3.9	2.4
86. Actividades sanitarias	12 361	1.3	0.9
87. Asistencia en establecimientos residenciales	8 170	4.0	2.0
88. Actividades de servicios sociales sin alojamiento	37 243	11.9	7.0
R. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	-55	0.0	-1.0
90. Actividades de creación, artísticas y espectáculos	-682	-1.3	-2.0
91. Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales	-194	-1.2	-1.9
92. Actividades de juegos de azar y apuestas	-1 519	-4.4	-6.3
93. Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	2 339	1.6	0.7
S. Otros servicios	-9 915	-1.9	-2.0
94. Actividades asociativas	-6 581	-4.2	-4.4
95. Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	-5 910	-5.7	-5.2
96. Otros servicios personales	2 575	1.0	0.5
T. Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico y como productores de bienes y servicios para uso propio	2 892	0.9	1.1
97. Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	2 892	0.9	1.1

FUENTE: MEYSS, Boletín de Estadísticas Laborales.

Así, en esta mayor desagregación se observa que el descenso del empleo en la industria manufacturera es todavía más general en 2011 que en los tres años anteriores, pero mantiene algunas excepciones, como la fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos (que no ha dejado de crecer), y la industria del calzado (que muestra un notable repunte en la afiliación en 2011). Además, algunas actividades de notable importancia en el tejido industrial español muestran pérdidas de afiliación en 2011 mucho más pequeñas que el conjunto, y en general parecen estar resistiendo mejor la crisis. Entre ellas cabe destacar la energía, las actividades de la química y conexas (con la excepción de la farmacia, que ha perdido en 2011 casi tanto empleo como en los tres

años anteriores juntos), la rúbrica de otras industrias manufactureras (en la que se clasifican, entre otras, las industrias jugueteras) y, sobre todo, la alimentación.

En algunas de estas ramas se encuentran buenos ejemplos de una estrategia competitiva exitosa, basada en una creciente componente tecnológica y —sobre todo— de innovación, tanto en productos como en procesos y en organización de la producción (y la distribución), así como en una creciente apertura e internacionalización de las actividades, con una fuerte vocación exportadora. Estos ejemplos presentan un alcance sin duda limitado, pero operan, como se acaba de decir, en actividades importantes dentro de la estructura industrial española, por el valor añadido y el empleo que aportan, y por su implantación territorial; pero también por su carácter impulsor, vía demanda, de otras industrias y de actividades de servicios avanzados.

La nueva extensión y generalización de la crisis en 2011 se ilustra también con claridad, fuera ya de las manufacturas, con el empleo de la rama ambiental, cuyas mayores actividades (agua y gestión de residuos), habían mantenido un saldo positivo en el empleo desde 2007, pero que en 2011 presentan uno negativo, aunque desde luego más ligero que el promedio. Estas actividades tienen una estrecha conexión con el sector público (especialmente en el nivel local); dependen de su demanda y ello explicaría, en el contexto de las mayores exigencias de ajuste, su comportamiento en el último año.

Servicios: un panorama diverso

Entrando ya en los servicios, también es visible ese doble sentido que antes se indicó: por un lado, junto al importante descenso del empleo en la rama de administración pública, defensa y seguridad social obligatoria, que perdió en 2011 más de 17 mil afiliados (casi tantos como había creado en los tres años anteriores), se observa la disminución del crecimiento en la rama de hogares y en un conjunto bastante heterogéneo de pequeñas ramas de servicios diversos; pero por otro lado todavía hubo 21 actividades de servicios donde la afiliación aumentó en este año. En ellas, además, pueden verse tres grandes

líneas. En primer lugar están las actividades de servicios privados a las personas, en las que cabe incluir en primer lugar la industria turística, con los servicios de alojamiento y de comidas y bebidas (ramas 55 y 56); por otro lado, las de servicio público (con independencia de que su provisión sea pública o privada), en las que destacan la educación (rama 85), la sanidad (86) y la asistencia en residencias (87); y en tercer lugar, las ramas más asociadas a los servicios avanzados a empresas, desde la rama 52, almacenamiento y actividades anexas al transporte (lo que se conoce más habitualmente como logística), a la rama 72, investigación y desarrollo, pasando por la programación, consultoría informática y actividades relacionadas (rama 62), o las actividades de consultoría estratégica y en gestión de empresas (rama 70).

Tanto en industria como en servicios (y cabría extender esta afirmación al sector primario), estas actividades son, además, parte de una estructura productiva dinámica, competitiva, innovadora (en productos o servicios y en procesos productivos, pero también en organización y gestión de la producción). Una estructura cuyo crecimiento estuvo lamentablemente lastrado por el influjo de la burbuja especulativa. Pero no completamente anulado. Por eso antes se recordaba la pervivencia de un tejido productivo sano, capaz de impulsar una sólida recuperación. España es una potencia turística, es competitiva en varias producciones agrarias, tienen un amplio potencial de desarrollo en servicios a las personas y a las empresas; y compite con éxito en algunas producciones manufactureras. No se trata de esconder tras estas afirmaciones el bien sombrío panorama actual; se trata solo de recordar que el desarrollo económico español de los últimos 30 ó 35 años no fue un espejismo. Y que el problema es sobre todo de demanda, no de oferta.

De todas estas cuestiones ha dado cuenta el Informe 2/2012 del CES, sobre la Internacionalización de la empresa española como factor de competitividad. En este Informe se recuerda que la evolución del sector exterior en la crisis está permitiendo corregir la elevada necesidad de financiación alcanzada por la economía española durante la etapa expansiva, y amortiguar en parte la brusca caída de la demanda interna. Evidentemente, el sector exterior muestra importantes debilidades respecto a los países de

su entorno, como son un menor grado de apertura comercial y una todavía inferior cuota de mercado, las cuales responden a una baja propensión a exportar y una elevada propensión a importar, relacionadas a su vez con la especialización productiva, las características del tejido empresarial, así como con el destino geográfico de las exportaciones. Pero la cuota española de exportación de mercancías prácticamente no ha disminuido, especialmente la de los productos agrícolas, alimentación, prendas de vestir y vehículos, mostrando un comportamiento más favorable que el de las principales economías desarrolladas; por eso se señala el buen comportamiento mostrado por la cuota de mercado española en el comercio mundial en los últimos años, y se subraya que se ha producido no solo a pesar de la crisis, sino también del aumento de la competencia derivado del auge de los países emergentes. A la cuestión clave de cómo hacer más generales estas estrategias exitosas se dirigen las propuestas que formula el citado Informe 2/2012 del CES¹²⁰.

Antes se dijo que la menor demanda pública, en concreto local, explicaría el comportamiento en 2011 de ciertas actividades dependientes de ella. Esto es quizá extensible a la educación, pero no a las ramas de sanidad y servicios sociales, pese a su relación con el sector público.

Los microdatos de la EPA permiten apreciar, por otro lado (ver cuadro siguiente), que el empleo en educación recogió un descenso del 0.7% en el sector público, equivalente a 5 mil 500 personas sobre un total de 768 mil; en cambio, aumentó en el sector privado un 2.0%, 8 mil 200 personas sobre un total de 414 mil. Pero en los servicios sociales ocurrió lo contrario, y el empleo aumentó en el sector público en 18 mil 300 personas (nada menos que un 17.0%), mientras que se redujo en 24 mil 100 personas (un 6.4%) en el sector privado. La sanidad, por su parte, creció en el sector público, con un 2.0% más asalariados que en 2010, es decir, 12 mil personas más en un total de 583 mil; y tuvo un importante aumento, un 7.2%, en el sector privado, con 32 mil nuevos asalariados en un total que se eleva ahora a 345 mil personas.

¹²⁰ Véanse estas propuestas en el capítulo 5 del Informe, páginas 73 a 83.

**EMPLEO PÚBLICO Y PRIVADO POR RAMAS DE ACTIVIDAD
2010-2011**

1^{ra} Parte (continúa)

Ramas CNAE 2009	Sector público (asalariados)		Var. 2010-2011	
	2010	2011	Miles	%
A. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	*	*		
B. Industrias extractivas	*	*		
C. Industria manufacturera	*	*		
D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	*	*		
E. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	16.0	17.7	1.7	10.8
Agua (36 y 37)	11.8	10.8	-1.1	-9.0
Residuos (38 y 39)	*	*		
F. Construcción	*	*		
G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	*	*		
H. Transporte, almacenamiento y auxiliares, servicios postales	145.0	132.9	-12.1	-8.4
Transporte y almacenamiento (49 a 52)	75.4	73.0	-2.4	-3.2
Servicios postales (53)	69.6	59.9	-9.7	-13.9
I. Hostelería	*	*	1 317.5	1 324.4
J. Información y comunicaciones	21.1	18.7	-2.4	-11.5
K. a L. Financieras, seguros, inmobiliarias, profesionales, administrativas	49.3	57.7	8.4	17.1
Actividades de I+D (72)	19.0	24.6	5.6	29.3
O. Administración pública y defensa; Seguridad social obligatoria	1 396.2	1 345.9	-50.3	-3.6
P. Educación	767.9	762.5	-5.5	-0.7
Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales	690.8	721.0	30.2	4.4
Sanitarias (86)	583.3	595.2	11.9	2.0
Servicios sociales (87 y 88)	107.5	125.8	18.3	17.0
R. a T. Resto ramas	45.2	41.7	-3.5	-7.7
Bibliotecas, museos (91)	21.6	17.3	-4.3	-19.9
Deportivas (93)	13.8	11.4	-2.4	-17.6

**EMPLEO PÚBLICO Y PRIVADO POR RAMAS DE ACTIVIDAD
2010-2011**

2^{da} Parte (conclusión)

Ramas CNAE 2009	Sector privado (todos los ocupados)		Var. 2010-2011	
	2010	2011	Miles	%
A. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	795.6	799.4	3.9	0.5
B. Industrias extractivas	44.5	36.7	-7.8	-17.6
C. Industria manufacturera	2 368.4	2 267.7	-100.7	-4.3
D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	83.5	75.9	-7.6	-9.1
E. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	101.6	114.6	13.1	12.9
Agua (36 y 37)	38.1	33.8	-4.3	-11.2
Residuos (38 y 39)	58.3	73.2	14.9	25.5
F. Construcción	1 560.6	1 271.6	-288.9	-18.5
G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	2 957.1	2 915.0	-42.1	-1.4
H. Transporte, almacenamiento y auxiliares, servicios postales	788.5	735.8	-52.7	-6.7
Transporte y almacenamiento (49 a 52)	737.5	686.4	-51.1	-6.9
Servicios postales (53)	51.0	49.4	-1.5	-3.0
I. Hostelería	6.8	0.5		
J. Información y comunicaciones	484.0	495.0	11.0	2.3
K. a L. Financieras, seguros, inmobiliarias, profesionales, administrativas	2 219.7	2 173.5	-46.1	-2.1
Actividades de I+D (72)	39.0	36.6	-2.4	-6.0
O. Administración pública y defensa; Seguridad social obligatoria	39.5	26.4	-13.1	-33.1
P. Educación	414.1	422.3	8.2	2.0
Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales	697.4	696.6	-0.8	-0.1
Sanitarias (86)	322.0	345.3	23.2	7.2
Servicios sociales (87 y 88)	375.4	351.3	-24.1	-6.4
R. a T. Resto ramas	1 367.7	1 316.4	-51.3	-3.8
Bibliotecas, museos (91)	15.3	16.5	1.2	7.9
Deportivas (93)	124.9	117.9	-6.9	-5.6

* Datos muy pequeños, susceptibles de acusar fuertes errores muestrales y por tanto con una baja significación estadística.

FUENTE: INE, Encuesta de Población Activa.

Así pues, los datos de empleo no parecen traslucir un sentido claro en lo relativo a la relación entre el recorte presupuestario de 2011, incluido el ajuste adicional de la segunda mitad del año, y el empleo, público y privado en esas tres actividades. Quizá no esté de más recordar, a propósito de ellos, que se trata de una cuestión compleja: una cosa es la demanda pública y otra la demanda total, pública y privada, que tengan estos servicios; también es otra cosa la oferta, pública y privada; y aún también lo es el empleo en cada una de ellas. La actividad dependerá del tamaño de esas dos demandas, y también del carácter sustitutivo o complementario que presenten ambas. Las ofertas, a su vez, dependerán de ese tamaño y de otros factores económicos subyacentes a las decisiones de

la inversión, desde las expectativas sobre volumen y solvencia de la demanda hasta las conexiones entre la demanda pública y la oferta pública y privada.

Lo indudable, porque es directo, es que el ajuste redujo la rama de administración pública, defensa y seguridad social obligatoria (en 50 mil personas, de acuerdo con esos microdatos de la EPA), la educación pública y algunos volúmenes pequeños pero significativos de empleo público en otras ramas, como son la captación, depuración y distribución de agua (que se redujo un 11.8%), el transporte (con un descenso del 3.2%) y las actividades postales (con 9 mil 700 personas menos, un 13.9%). En cambio, aumentó el empleo público no solo en sanidad y en servicios sociales, sino también en las actividades de I+D, con 5 mil 600 personas más en un total que asciende ya a 25 mil asalariados del sector público.

Perspectiva territorial: descensos generalizados del empleo

La generalización de la crisis no se hizo tan evidente en las pérdidas de empleo, al final del año, en las comunidades autónomas. Dos de ellas (Cantabria y Aragón) mantuvieron su volumen de empleo respecto del año anterior y en el País Vasco, Canarias y Galicia las pérdidas fueron mucho más moderadas que en el promedio; en el otro extremo, tres comunidades perdieron empleo a un ritmo significativamente mayor que el promedio: Extremadura, con un descenso interanual del 6.7% en el cuarto trimestre, Madrid, con un 5.3%, y Cataluña, con un 4.0%. Esta evolución resulta, por otra parte, algo diferente de la que reflejaron los datos recogidos en el capítulo I sobre la evolución del PIB regional. En Cataluña y en Madrid se dieron ligeros crecimientos de este indicador (algo por debajo del 1.0% en ambos casos) junto con pérdidas considerables de empleo (incluso en media anual, del orden del 2.0%); en Baleares, alentado por el sector turístico, el aumento del PIB se cifró en un 1.8%, pero el empleo retrocedió, tanto en media anual (-2.1%) como en el cuarto trimestre (3.4%). En cambio en Canarias, donde el PIB creció un 2.1%, también a impulso de la mejor situación del turismo, sí se obtuvo un pequeño aumento del empleo por este factor, que se tradujo en un 0.8% de incremento en la media anual,

aunque ya al cierre del año la variación respecto de 2010 se tornó negativa, con un descenso del 1.0%. En Navarra, el País Vasco y Castilla y León, con aumentos del PIB del 1.5% en la primera y del 1.3 % en las dos últimas, el empleo retrocedió en media anual cerca del 1.0% en los tres casos (algo más pronunciadamente en Castilla y León), y por supuesto de manera más acusada al final del año.

Es también interesante atender a la composición por actividades de esta evolución del empleo en las comunidades autónomas, que recoge variaciones muy significativas entre regiones, salvo en el caso de la construcción, donde los descensos fueron uniformemente elevados. La industria retrocedió un 7.5% en Cataluña, con 45 mil 300 empleos menos (en datos del cuarto trimestre), una pérdida mucho mayor que en el resto de las comunidades autónomas, y en especial más alta que en otras regiones de buen nivel industrial, como el País Vasco, la Comunidad Valenciana, Galicia y la Comunidad de Madrid (en esta última el empleo apenas retrocedió en 4 mil personas en la industria); las actividades de servicios de comercio, hostelería y transporte¹²¹ retrocedieron en cambio muy fuertemente en ese último caso (con 97 mil 800 ocupados menos), mientras que las pérdidas fueron ligeras en las otras, y especialmente en Cataluña, donde solo supusieron 5 mil 800 ocupados menos; esta misma variabilidad se observa, por último, en el conjunto de ramas de servicios públicos (administración pública, sanidad y servicios sociales y educación) con descensos pronunciados en algunos casos, singularmente Extremadura y Madrid (con 22 mil 600 ocupados menos en esta rama, que supuso cerca del 15.0% del total de las pérdidas de empleo en la región).

¹²¹ Esta agrupación de datos de la EPA responde a la necesidad de contar con tamaños suficientes para garantizar un nivel aceptable de significación estadística de los resultados muestrales obtenidos. Esto impide atender al panorama territorial en ramas de servicios importantes en el total nacional, como la intermediación financiera, información y comunicaciones, y las dos ramas de servicios más centrados en la empresa (actividades profesionales, científicas y técnicas; la primera, y actividades administrativas y servicios auxiliares la segunda, en la terminología de la CNAE 2009).

La crisis ha vuelto a abrir la brecha en empleo y desempleo en CCAA

De todas formas, estas diferencias en el año no merman las dos grandes tendencias que ha provocado la crisis en el panorama de los mercados de trabajo regionales, que son, por un lado, descensos del empleo y, por otro lado, aumentos del desempleo tales que se han ampliado en los dos casos, y con fuerza, las distancias entre las regiones. Y ello es absolutamente coincidente con lo que se observa en la dispersión en los niveles regionales de PIB per cápita, que descendió hasta 2007 y desde entonces no ha dejado de crecer (ver gráfico siguiente).

Lo más destacado de la perspectiva territorial en la evolución del empleo en la crisis es que ninguna comunidad llega ahora al 70.0% en tasas de empleo (cuando en 2007 había cinco comunidades por encima de ese valor¹²² y otras dos se situaban a poca distancia), hay ya ocho bastante por debajo del 60.0%, cuatro por debajo del 55.0% y, peor aún, dos por debajo del 50.0%. Pero esta evolución también muestra que las mayores pérdidas han tendido a darse en las regiones que partían de tasas más bajas. Porque, sobre todo en los casos extremos, es visible que se sigue un patrón de pérdidas más fuertes en las que estaban relativamente más retrasadas antes de la crisis: las dos comunidades autónomas donde las tasas de empleo de 16 a 64 años eran en 2007 todavía inferiores al 60.0% (Andalucía y Extremadura), son las que recogen, en el total del cuatrienio, mayores descensos relativos en este indicador; en el otro extremo, regiones con una tasa superior al 70.0% en el primer año han tenido descensos relativos bastante más moderados.

En lo que respecta a la evolución concreta en 2011, los descensos más pronunciados, bastante por debajo del promedio de las comunidades autónomas, se dieron en Extremadura y Madrid (en ambos casos con pérdidas de más de tres puntos en las tasas de empleo en cuartos trimestres), aunque también fueron más fuertes que esa media en Baleares, Andalucía y Cataluña. En cambio, en Aragón y en Cantabria se produjo un

¹²² Que era el objetivo europeo de referencia para 2010 en la EEE.

ligero avance en este indicador (de dos décimas en ambos casos) y en el País Vasco se mantuvo el mismo valor que en 2010.

Por otro lado, la composición sectorial de la crisis se hace bien visible en la evolución de las tasas de empleo en algunos otros casos, en especial en el Mediterráneo, con descensos tan fuertes en las tasas de empleo regionales como para situarse ahora en posiciones bajas de la tabla, lejos de las que tenían en los años del gran auge. Así por ejemplo Murcia ha pasado del 66.1 al 54.8% en su tasa de empleo y está ahora en el puesto 14 de 17, es decir, es la cuarta más baja, cuando en 2007 había logrado avanzar a un tramo intermedio, y ocupaba el undécimo lugar. Lo mismo ocurre con la Comunidad Valenciana y con Baleares, que han retrocedido tres puestos cada una en el *ranking* regional de tasas de empleo, con valores en 2011 del 55.7 y el 57.4%, respectivamente, frente a un 67.2 y un 68.0% en 2007.

El comportamiento de las tasas de desempleo ha sido todavía más divergente. En 2007 había dos regiones con tasas más elevadas, del orden del 15.0% (Andalucía y Extremadura, con un 14.1 y un 14.8%), y el resto se situaba en una horquilla aproximada de entre el 10.0 y el 5.0%. Ahora hay dos regiones por encima del 30.0% (Andalucía y Canarias), nada menos que otras cinco por encima o rozando el 25.0% y un abanico amplio de tasas en el resto de los casos, pero solo dos de ellos por debajo del 15.0% (el País Vasco y Navarra).

En lo que respecta a la evolución en 2011, es visible la fuerza con que han crecido las tasas de desempleo casi en todas partes, con pocos casos (Aragón, Cantabria) de incremento más moderado, significativamente inferior a la media. En otras, en cambio (como el País Vasco), la evolución del desempleo en 2011 ha sido peor que en el trienio anterior.

**TASAS DE EMPLEO Y DESEMPLEO EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS
2007-2011**

-Porcentajes, población de 16 a 64 años. Cuartos trimestres-

1^{ra} Parte (continúa)

Comunidades autónomas	Tasas de empleo						
	Porcentajes (16-64 años)					Variación en puntos	
	2007	2008	2009	2010	2011	2007-11	2010-11
Andalucía	58.8	55.0	51.8	50.9	49.1	-9.7	-1.9
Aragón	72.1	69.1	65.6	62.8	63.0	-9.1	0.2
Asturias	61.1	61.9	58.1	56.4	55.5	-5.6	-0.9
Baleares	68.0	66.5	61.5	59.6	57.4	-10.7	-2.2
Canarias	62.7	56.3	53.7	51.9	51.0	-11.7	-0.9
Cantabria	67.4	65.0	61.4	59.7	59.9	-7.5	0.2
Castilla y León	66.2	64.2	61.9	61.6	60.8	-5.4	-0.8
Castilla- La Mancha	65.2	61.1	58.3	57.4	55.8	-9.4	-1.6
Cataluña	72.2	68.9	63.8	63.9	62.0	-10.3	-1.9
Comunidad Valenciana	67.2	64.1	58.0	57.2	55.7	-11.5	-1.5
Extremadura	57.9	55.9	53.4	53.1	49.5	-8.4	-3.5
Galicia	65.2	65.3	62.5	60.5	59.9	-5.3	-0.6
Madrid	71.6	70.0	66.5	66.6	63.4	-8.3	-3.2
Murcia	66.1	62.1	56.1	56.3	54.8	-11.4	-1.5
Navarra	71.8	69.2	66.8	66.2	64.8	-7.0	-1.4
País Vasco	68.8	67.5	64.5	66.1	66.1	-2.7	0.0
La Rioja	70.6	68.3	65.3	63.4	61.9	-8.7	-1.5
Ceuta	49.4	54.9	47.2	47.1	48.7	-0.7	1.5
Melilla	55.6	48.6	47.0	46.5	44.9	-10.7	-1.5
Total nacional	66.5	63.8	59.9	59.2	57.6	-9.0	-1.7
Promedio CCAA	66.7	64.1	60.5	59.6	58.3	-8.4	-1.3

**TASAS DE EMPLEO Y DESEMPLEO EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS
2007-2011**

-Porcentajes, población de 16 a 64 años. Cuartos trimestres-

2^{da} Parte (conclusión)

Comunidades autónomas	Tasas de desempleo						
	Porcentajes (16-64 años)					Variación en puntos	
	2007	2008	2009	2010	2011	2007-11	2010-11
Andalucía	14.1	21.9	26.4	28.5	31.4	17.3	2.9
Aragón	5.1	9.6	13.3	16.1	17.0	11.8	0.8
Asturias	8.1	10.0	14.3	16.7	19.1	10.9	2.3
Baleares	9.1	12.3	19.7	22.4	25.4	16.3	3.1
Canarias	11.1	21.3	27.1	29.1	31.2	20.1	2.1
Cantabria	4.7	9.0	12.7	15.0	16.1	11.5	1.1
Castilla y León	7.0	11.3	14.3	15.9	17.3	10.2	1.4
Castilla- La Mancha	8.0	15.0	19.4	21.4	24.6	16.6	3.1
Cataluña	6.7	11.9	17.2	18.2	20.7	14.0	2.5
Comunidad Valenciana	9.1	14.9	22.6	23.0	25.5	16.5	2.5
Extremadura	14.8	18.0	21.4	24.0	28.6	13.9	4.6
Galicia	7.6	9.8	13.0	15.8	18.4	10.9	2.6
Madrid	6.4	10.2	14.8	15.9	18.7	12.2	2.8
Murcia	8.3	15.6	22.6	25.1	26.8	18.6	1.8
Navarra	4.3	8.2	10.6	11.7	13.9	9.6	2.2
País Vasco	5.8	8.4	11.8	10.9	12.7	6.9	1.8
La Rioja	5.7	9.8	13.7	15.8	18.8	13.1	3.0
Ceuta	19.3	16.5	25.1	24.9	29.4	10.2	4.5
Melilla	17.7	17.0	22.0	26.2	28.4	10.6	2.2
Total nacional	8.7	14.0	18.9	20.5	23.0	14.3	2.6
Promedio CCAA	8.0	12.8	17.3	19.2	21.5	13.6	2.4

FUENTE: INE, Encuesta de Población Activa.

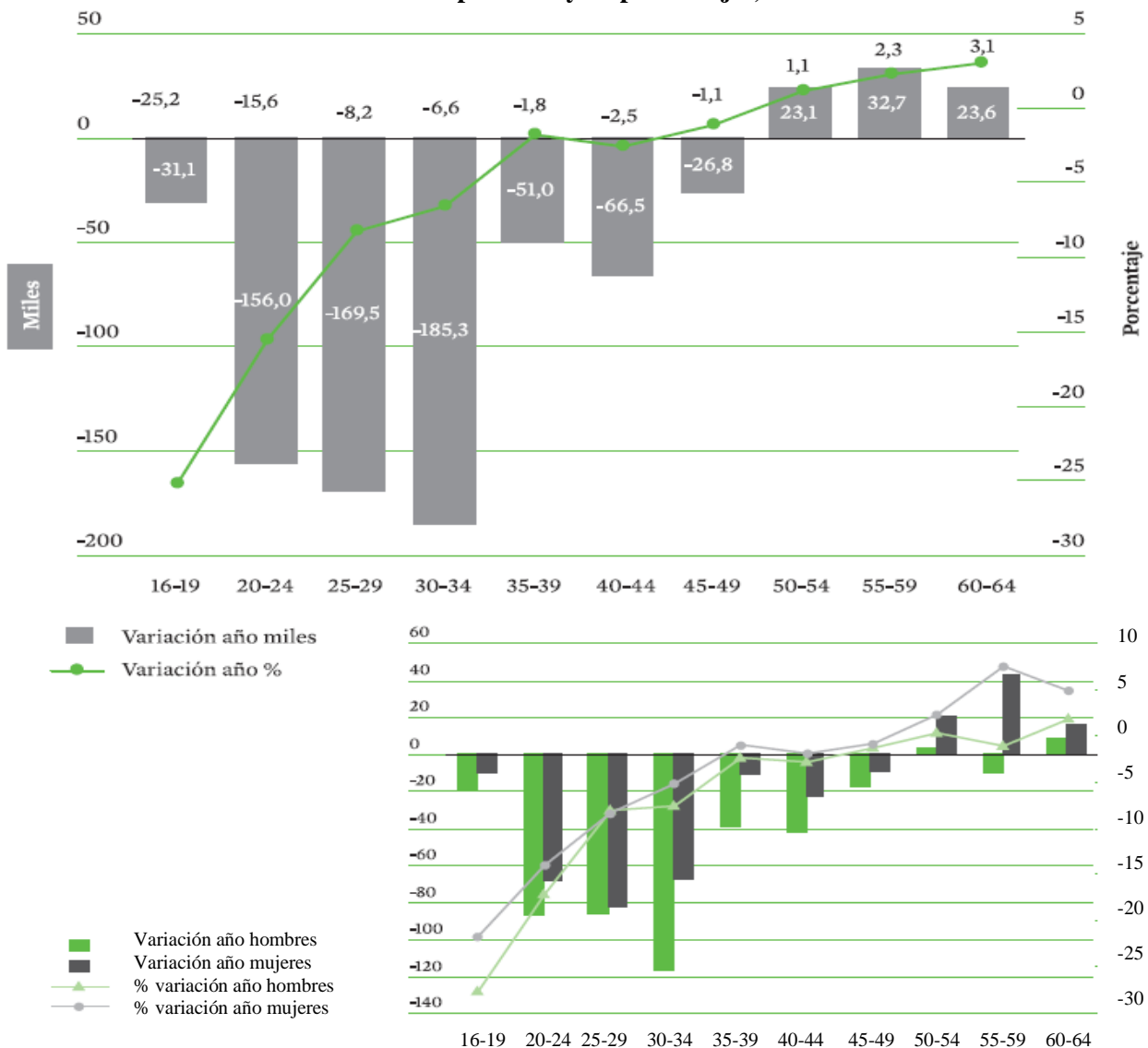
Las mayores caídas del empleo se dieron entre los jóvenes

Tanto en la perspectiva sectorial como en la regional se ha explicado que quizá el rasgo más notable de la situación en 2011 es su agravamiento, con una pérdida de empleo mayor que en 2010 y un fuerte aumento del desempleo, pero también su generalización, su extensión a actividades y regiones hasta ahora relativamente menos afectadas. Pero esto no alcanza a la distribución de la crisis en la perspectiva de las personas, de los grupos de personas más afectados por ella: el descenso del empleo fue más fuerte, como en todos los años anteriores, entre los extranjeros y en los varones. Y siguió concentrándose en los jóvenes.

Así, en los datos de 2011 (ver gráfico siguiente) las caídas más pronunciadas, tanto en porcentaje como en número de empleos perdidos, se volvieron a asociar con la población activa más joven. El 27.0% de los empleos perdidos (en términos interanuales) en el cuarto trimestre de 2011 corresponde a personas de menos de 25 años de edad; si se recoge a los que tenían de 25 a 29 años en este cálculo, el impacto de las pérdidas de empleo en el conjunto se eleva al 52%. En el otro extremo, los tres grupos quinquenales de edad comprendidos en el tramo de 50 a 64 años lograron aumentar su volumen de ocupación, con porcentajes de crecimiento del 1.1, el 2.3 y el 3.1%, respectivamente.

EVOLUCIÓN DEL EMPLEO POR SEXO Y EDAD, 2010-2011

-Variaciones interanuales en miles de personas y en porcentajes, cuarto trimestre de cada año-



FUENTE: INE, *Encuesta de Población Activa*.

Lo mismo ocurre cuando se atiende a todo el período de la crisis, con un 34.0% de las pérdidas de empleo concentradas en el grupo de 16 a 24 años de edad, y un 32.0% en el siguiente grupo quinquenal, lo que hace un total del 66.0%. Sin duda el grueso de la crisis ha recaído en los jóvenes. Y las caídas son, en términos relativos, especialmente agudas en los menores de 25 años.

Los datos también muestran (de nuevo en consonancia con lo observado a lo largo de todo el período de crisis) un mayor impacto de la caída del empleo entre los varones; esta

circunstancia se da en casi todas las edades, aunque las caídas relativas son bastante aproximadas en algunos grupos, en especial en el de 25 a 29 años, donde el porcentaje es prácticamente el mismo en ambos sexos.

Creció el empleo femenino entre 50 y 64 años

En este panorama, un año más resulta muy visible el extraordinario comportamiento de las ocupadas mayores, con 78 mil empleos más en los tres grupos femeninos comprendidos entre 50 y 64 años. Antes se apuntó, a la vista del crecimiento en las tasas de actividad de estos grupos, que podría tratarse de personas que acuden al mercado de trabajo, que incrementan su participación laboral, en épocas de crisis como estrategia de compensación por la pérdida del empleo de otros miembros de la unidad familiar.

No obstante, los datos sobre las mujeres de estas edades en un período más amplio muestran que sus tasas de actividad no han dejado de crecer en ningún momento a lo largo de los últimos 25 años, por lo que, sin duda, no se trata de un comportamiento nuevo ni está asociado a la mala situación económica. Es decir, que la mayor participación laboral de las mujeres mayores no responde, hoy por hoy, a un comportamiento en cierto modo subsidiario del empleo de otros miembros del hogar; todo apunta a que se trataría, básicamente, de la progresiva llegada a estos grupos de edad de mujeres cuya participación laboral ya responde a una pauta moderna, caracterizada por una fuerte vocación de permanencia en el mercado de trabajo a lo largo de todo el ciclo vital¹²³. Pero es que lo interesante en el período actual no es señalar las causas de esa mayor participación laboral, sino subrayar, a la vista de los resultados en el empleo, que se trata de una participación notablemente exitosa en la crisis.

¹²³ Véase al respecto, entre otros, el Informe CES 1/2011, tercero sobre *La situación sociolaboral de las mujeres en España*, aprobado en noviembre de 2011.

Importante descenso en la población activa extranjera

También es visible en los datos del año 2011, e igualmente en consonancia con todo el período de crisis, un retroceso del empleo más acusado en la población extranjera (ver cuadro siguiente). Así, del total de 600 mil empleos perdidos en el último año (siempre con datos sobre cuartos trimestres), algo más de un tercio (un 34.0%) habrían correspondido a personas con nacionalidad extranjera. Un peso bastante más alto que el que éstas suponen en el total de empleo, que había sido un 13.6% en el primer año. La caída del empleo en 2011 alcanza por igual entre los extranjeros a los varones y a las mujeres, mientras que en la nacionalidad española el empleo masculino arrojó un descenso más pronunciado.

POBLACIÓN RESPECTO AL MERCADO DE TRABAJO, SEXO Y NACIONALIDAD 2011

-Miles de personas, y variaciones en miles y en porcentajes. Cuarto trimestre-

Situación respecto al mercado laboral y sexo		Españoles						Extranjeros			
		2011 miles	Variación 2007-2011		Variación 2010-2011		2011 miles	Variación 2010-2011		Variación 2010-2011	
			Miles	%	Miles	%		Miles	%	Miles	%
En edad de trabajar (16+)	T	33 342.3	103.3	0.3	35.9	0.1	4 640.7	266.9	6.1	-88.5	-1.9
	V	16 330.6	-12.1	-0.1	11.2	0.1	2 245.3	113.3	5.3	-61.1	-2.6
	M	17 011.7	115.4	0.7	24.6	0.1	2 395.5	153.7	6.9	-27.1	-1.1
Activos	T	19 159.1	252.5	1.3	16.1	0.1	3 519.9	225.2	6.8	-83.5	-2.3
	V	10 589.4	-383.1	-3.5	-73.0	-0.7	1 876.6	68.4	3.8	-48.7	-2.5
	M	8 569.7	635.6	8.0	89.1	1.1	1 643.3	156.8	10.5	-34.8	-2.1
Ocupados	T	15 228.5	-2 179.7	-12.5	-408.3	-2.6	2 294.1	-592.9	-20.5	-214.0	-8.5
	V	8 484.6	-1 820.2	-17.7	-296.4	-3.4	1 191.3	-414.1	-25.8	-118.1	-9.0
	M	6 743.9	-359.5	-5.1	-111.9	-1.6	1 102.8	-178.8	-14.0	-95.9	-8.0
Desocupados	T	3 930.6	2 432.2	162.3	424.4	12.1	1 225.8	818.1	200.7	130.5	11.9
	V	2 104.8	1 437.1	215.2	223.4	11.9	685.3	482.5	237.9	69.4	11.3
	M	1 825.8	995.1	119.8	201.1	12.4	540.4	335.5	163.7	61.0	12.7

FUENTE: INE, Encuesta de Población Activa.

La evolución es igualmente peor para los extranjeros atendiendo a las tasas de empleo y a la frecuencia del desempleo, tanto en el último año como a lo largo de todo el período 2007-2011, con un descenso en la tasa de empleo de 6.7 puntos entre los españoles frente a uno de 16.6 puntos entre los extranjeros, y aumentos en la frecuencia del desempleo de, respectivamente, 7.3 y 17.1 puntos. Pero en 2011, pese a ese mayor

descenso del empleo, el desempleo entre los extranjeros creció ligeramente menos que entre los españoles, diferencia que se aprecia todavía mejor en el caso de los varones. Así, la caída del empleo entre los extranjeros se tradujo, en parte, en un menor número de personas en su población activa. De hecho, ésta descendió en 2011 en más de 80 mil. También se redujo el de extranjeros mayores de 16 años, en casi 90 mil personas, resultado que condicionó el primer descenso en la población en edad de trabajar en España desde los años setenta del siglo XX. En 12 de los 20 países de origen de los extranjeros con mayor número de activos en España ese número descendió entre 2010 y 2011. Y en todos ellos (excepto Rumanía) también se redujo el número de personas de 16 y más años.

Esto no implica que la peor posición de los extranjeros en el mercado de trabajo español vaya a producir una fuerte salida de éstos, aunque puede ser capaz (como muestra el dato de 2011) de determinar un crecimiento más bajo y, con ello, una paulatina reducción de la población activa total. Los cálculos de correlación entre esas salidas de extranjeros y la tasa de desempleo (como indicador básico de su peor posición relativa), arrojan resultados ambiguos¹²⁴, y los datos sobre algunos de los mayores países de origen de los inmigrantes muestran esa misma diversidad: por un lado, con una tasa de desempleo en 2010 cercana al 45.0%, la población marroquí de 16 y más años creció en casi 100 mil personas, y con un desempleo del 34.0%, la rumana en cerca de 32 mil; por otro lado, con un desempleo del 33.0%, la población búlgara se redujo en 51 mil personas, y con un desempleo de 26.0%, la ecuatoriana se redujo en 14 mil.

Peor posición: varón, menor de 35 años, estudios básicos, extranjero; mejor: mujer, mayor de 35 años, estudios superiores, española

Además, aunque la crisis ha tenido un mayor impacto en términos de empleo y desempleo en los extranjeros, cuando se considera la nacionalidad junto con la edad, esta última

¹²⁴ El coeficiente R2 (que varía por construcción entre 0 y 1) arroja un valor de 0.52: básicamente, esto significa que el mayor paro podría explicar hasta un 52.0% de la tendencia a la reducción de la población en cada nacionalidad. Podría haber relación, pero desde luego no es muy fuerte, porque deja sin explicar casi la otra mitad de dicha tendencia.

resulta ser más determinante. Atendiendo a la evolución de las tasas de empleo y de la frecuencia de desempleo en los diferentes grupos de edad, sexo y nacionalidad, puede verse que el fuerte descenso del empleo y el aumento del desempleo son comunes a los jóvenes en todos los casos (ver gráfico siguiente).

EMPLEO Y DESEMPLEO POR SEXO, GRUPOS DE EDAD Y NACIONALIDAD, 2005-2011
 –Ocupados y desempleados en porcentaje sobre el total de población en cada caso, cuartos trimestres-



FUENTE: INE, Encuesta de Población Activa.

Lógicamente, en este análisis también se aprecian diferencias y matices relevantes que, en general, apuntan a una posición algo peor de los extranjeros y también de los varones. En el género masculino, el rasgo más destacado de la evolución es la mayor diferencia entre jóvenes y adultos entre los varones españoles en el empleo (con una distancia en las tasas de empleo que es ahora hasta del triple, mientras en 2007 no llegaba al doble), y una progresiva igualación a peor (o sea: al alza) en el desempleo. La comparación por edad y nacionalidad es bastante más complicada en el género femenino, donde se observa una mayor variedad de evoluciones a lo largo de la crisis, tanto en el empleo como en el desempleo. No obstante, hay dos datos muy llamativos en esta evolución: en primer lugar, los grupos más jóvenes presentan un perfil más negativo en empleo y en desempleo, tanto entre las españolas como entre las extranjeras. En segundo lugar, todos los grupos de edad de españolas por encima de los 35 años han aumentado o mantenido su empleo (y las de 25 a 34 años han perdido una proporción muy pequeña), mientras que la evolución del empleo en las extranjeras de esas edades ha sido mucho peor.

Preocupante descenso en la participación laboral de los jóvenes

Un dato tan preocupante como las fuertes caídas en las tasas de empleo y las impresionantes alzas en las tasas de desempleo de los jóvenes, españoles y extranjeros, es la progresiva bajada de sus tasas de actividad, que miden la participación en el mercado de trabajo, ya sea con empleo, ya sea en su búsqueda. En el grupo de 16 a 19 años las tasas de actividad apenas llegaron al 17.0% en el cuarto trimestre de 2011. De igual forma, la correspondiente al grupo de 20 a 24 años, aun siendo mayor, ha bajado bastante (del 66.9 al 61.6%), y está ahora 25 puntos por debajo de la correspondiente al siguiente grupo de edad.

Por eso es importante insistir en que, para comparar el peso del desempleo en los jóvenes con el que presenta en el total de edades (y lo mismo cabe decir en los más mayores), hay que acudir a esa proporción sobre el total, que matiza el efecto en las tasas de desempleo de una muy distinta participación en el mercado de trabajo. En estos términos, de hecho,

la mayor frecuencia de desempleados está en los grupos de 20 a 24 y de 25 a 29 años, mientras que en los de 16 a 19 años el dato es inferior al del total de edades.

Pero también por eso se puede calibrar la mayor gravedad de la situación de los jóvenes, dado que junto a la menor participación laboral hay también, con cierta frecuencia, ausencia de participación en otros ámbitos de la vida social. En el mejor de los casos, los jóvenes no se incorporan al mercado laboral porque prosiguen cursando estudios (lo que redundará en su mayor empleabilidad), circunstancia cada vez más frecuente según se prolonga la mala situación económica. Pero, en el peor de los casos (al menos en una primera aproximación de tipo socioeconómico), los jóvenes no emplean su tiempo en trabajar o buscar empleo, y tampoco en formarse.

El peso de este grupo es un indicador recogido en las directrices europeas para 2020. O, lo que es lo mismo, reducir ese peso es un objetivo prioritario para las políticas de empleo en toda la Unión Europea. De hecho, como refleja un reciente estudio de la Fundación de Dublín, cada vez más países adoptan iniciativas en ese ámbito y en el de la educación y la formación para recuperar a esos jóvenes. Se trata de un colectivo heterogéneo, compuesto solo en parte por jóvenes que presentan desventajas de partida características, como un más bajo nivel de estudios, un menor nivel de renta familiar o un menor nivel formativo de los padres. Y los datos apuntan a un claro mayor riesgo de exclusión, no solo de la vida laboral, sino también de la participación plena en la vida social, ciudadana, política¹²⁵. Así pues, se trata de un grupo susceptible de crecer por la simple persistencia de la situación de crisis. Entre otros, con ese amplio grupo de jóvenes desempleados que están adoptando estrategias de formación para tratar de superar esa situación, pero que podrían terminar abandonando si el desempleo joven persiste en niveles muy elevados.

De hecho, en España los estudios son el motivo principal, hasta los 29 años, para estar fuera del mercado de trabajo, y el peso de este motivo ha crecido entre 6 y 8 puntos desde

¹²⁵ El estudio empírico, en Eurofound: *Young people and NETs in Europe: first findings*, 2011. Y el estudio sobre las políticas adoptadas, en Eurofound, *Recent Policy Developments related to those not in employment, education and training (NEETs)*, 2012.

2007, lo que apunta a ese recurso de prolongación de los estudios como estrategia en la crisis, extremo que además viene avalado por el importante aumento de los jóvenes inactivos que no buscan empleo porque creen que no lo van a encontrar, cuyo número se situó en casi 70 mil personas en el cuarto trimestre de 2011 (20 mil de 16 a 19 años, y en torno a 24 mil en cada uno de los dos siguientes grupos de edad).

Gracias a ese mayor recurso a la formación, la cifra de los ajenos al empleo y a los estudios (ver cuadro siguiente) ha bajado de manera muy apreciable en los dos últimos años, de manera que en el total del período de crisis el descenso acumulado se cifra en torno a 80 mil (si se recogen solo a los que tienen entre 16 y 24 años), y el peso en el total de la población de esas edades se ha reducido, si bien de manera muy ligera.

PARTICIPACIÓN DE LOS JÓVENES EN EL MERCADO LABORAL Y EN LA FORMACIÓN 2007 Y 2011

-Miles de personas y porcentajes. Cuartos trimestres-

Período y grupos de edad		Total población del grupo	Ocupados		Desocupados		Inactivos estudian		Resto (no trabajan, no buscan empleo, no estudian)	
			Miles	% pobl. grupo	Miles	% pobl. grupo	Miles	% pobl. grupo	Miles	% pobl. grupo
2007	16-19	1 844.3	356.7	19.3	162.7	8.8	1 217.4	66.0	107.5	5.8
	20-24	2 781.6	1 577.2	56.7	284.8	10.2	738.2	26.5	181.4	6.5
	25-29	3 642.2	2 818.3	77.4	314.4	8.6	220.6	6.1	288.9	7.9
	Total	8 268.1	4 752.2	57.5	761.9	9.2	2 176.2	26.3	577.8	7.0
2011	16-19	1 758.2	92.3	5.2	208.7	11.9	1 375.3	78.2	81.9	4.7
	20-24	2 465.5	844.2	34.2	675.4	27.4	814.0	33.0	131.9	5.3
	25-29	3 052.0	1 901.1	62.3	739.7	24.2	199.6	6.5	211.6	6.9
	Total	7 275.7	2 837.6	39.0	1 623.8	22.3	2 388.9	32.8	425.4	5.8

FUENTE: INE, Encuesta de Población Activa.

Pero sigue habiendo más de 200 mil menores de 25 años en esa situación, y la cifra se eleva a 425 mil cuando se recoge también el tramo de 25 a 29 años. Y algunos datos más ayudan a comprender por qué el problema persiste a pesar de la relativa menor frecuencia de jóvenes que ni están en formación ni están en el mercado de trabajo: en el grupo de 16 a 19 años, 192 mil jóvenes de los que solo estudian no cursan formación reglada; a ellos se añaden otros 127 mil en el grupo de 20 a 24 años, y otros 60 mil en el de 25 a 29 años

de edad. La estrategia es volver a la formación, pero no tanto a la escuela. Y es fácil colegir que el motivo de no buscar empleo difícilmente será solo la formación.

A mayor nivel de estudios menor impacto de la crisis...

Por otro lado, el resultado de la prolongación de la formación inicial en términos de mejores expectativas frente al empleo no es ahora mismo muy alentador para los jóvenes. De hecho, en la evolución del mercado de trabajo a lo largo del período 2007-2011, solo a partir de 30-35 años de edad se aprecia con claridad un cierto efecto “protector” frente al desempleo de un mayor nivel formativo (ver cuadro siguiente).

**TASAS DE DESEMPLEO POR EDAD Y NIVEL DE ESTUDIOS TERMINADOS
2007-2011
-Total edades y grupos entre 20 y 54 años de edad. Cuartos trimestres-**

	2007	2008	2009	2010	2011
Total edades					
Básicos	30.9	36.8	41.6	42.6	44.2
Medios generales	8.2	13.1	17.8	20.1	22.6
Medios profesionales	5.9	9.1	13.4	15.0	16.7
Superiores	5.1	6.5	8.8	10.0	12.0
De 20 a 24 años					
Básicos	30.3	42.9	52.0	55.3	60.3
Medios generales	13.8	20.7	29.0	34.7	41.4
Medios profesionales	12.4	15.8	27.6	29.7	32.6
Superiores	17.3	19.3	27.8	29.6	39.2
De 25 a 29 años					
Básicos	25.8	34.8	42.8	44.4	46.8
Medios generales	9.2	15.4	22.3	24.7	25.6
Medios profesionales	5.6	11.0	18.4	19.4	21.4
Superiores	8.6	11.8	15.2	18.4	20.5
De 30 a 34 años					
Básicos	24.6	32.4	38.4	39.7	41.0
Medios generales	7.6	13.6	18.2	21.8	24.0
Medios profesionales	5.6	9.7	13.3	13.4	16.0
Superiores	4.8	7.0	9.0	11.0	13.5
De 35 a 39 años					
Básicos	23.5	30.7	36.7	36.5	39.0
Medios generales	5.3	10.9	19.3	20.1	21.8
Medios profesionales	5.0	8.3	11.4	13.1	17.6
Superiores	4.1	6.2	8.5	9.6	10.8
De 40 a 44 años					
Básicos	25.3	31.6	35.8	36.3	39.3
Medios generales	7.6	13.0	14.7	17.1	21.4
Medios profesionales	4.7	6.5	11.2	14.0	13.9
Superiores	3.8	4.3	6.9	7.1	9.3
De 45 a 49 años					
Básicos	29.7	31.9	36.9	36.2	39.4
Medios generales	6.6	9.5	12.2	14.5	17.6
Medios profesionales	4.5	7.4	7.7	12.0	13.2
Superiores	2.9	3.3	4.9	6.1	7.4
De 50 a 54 años					
Básicos	35.9	39.2	41.7	43.5	42.5
Medios generales	7.0	8.7	10.4	12.0	14.5
Medios profesionales	4.7	5.9	9.5	11.8	9.8
Superiores	3.6	2.9	4.3	5.1	6.2

FUENTE: INE, Encuesta de Población Activa.

La tasa de desempleo de quienes habían completado estudios básicos (incluyendo en este grupo la secundaria obligatoria) estaba en un 44.2% al final de 2011 y ha crecido mucho en estos años, pero ya era alta (un 30.0%) al inicio del período. La tasa de desempleo en

los estudios de nivel medio de carácter general (básicamente bachillerato) se situó en el año 2011 en el 22.6%, frente al 8.2% que había mostrado en el año 2007. A su vez, en los estudios profesionales ha crecido desde el 5.9 hasta el 16.7%, y en los universitarios desde el 5.1 hasta el 12 por ciento.

Pero el desempleo alcanza el 40.0% en los jóvenes universitarios

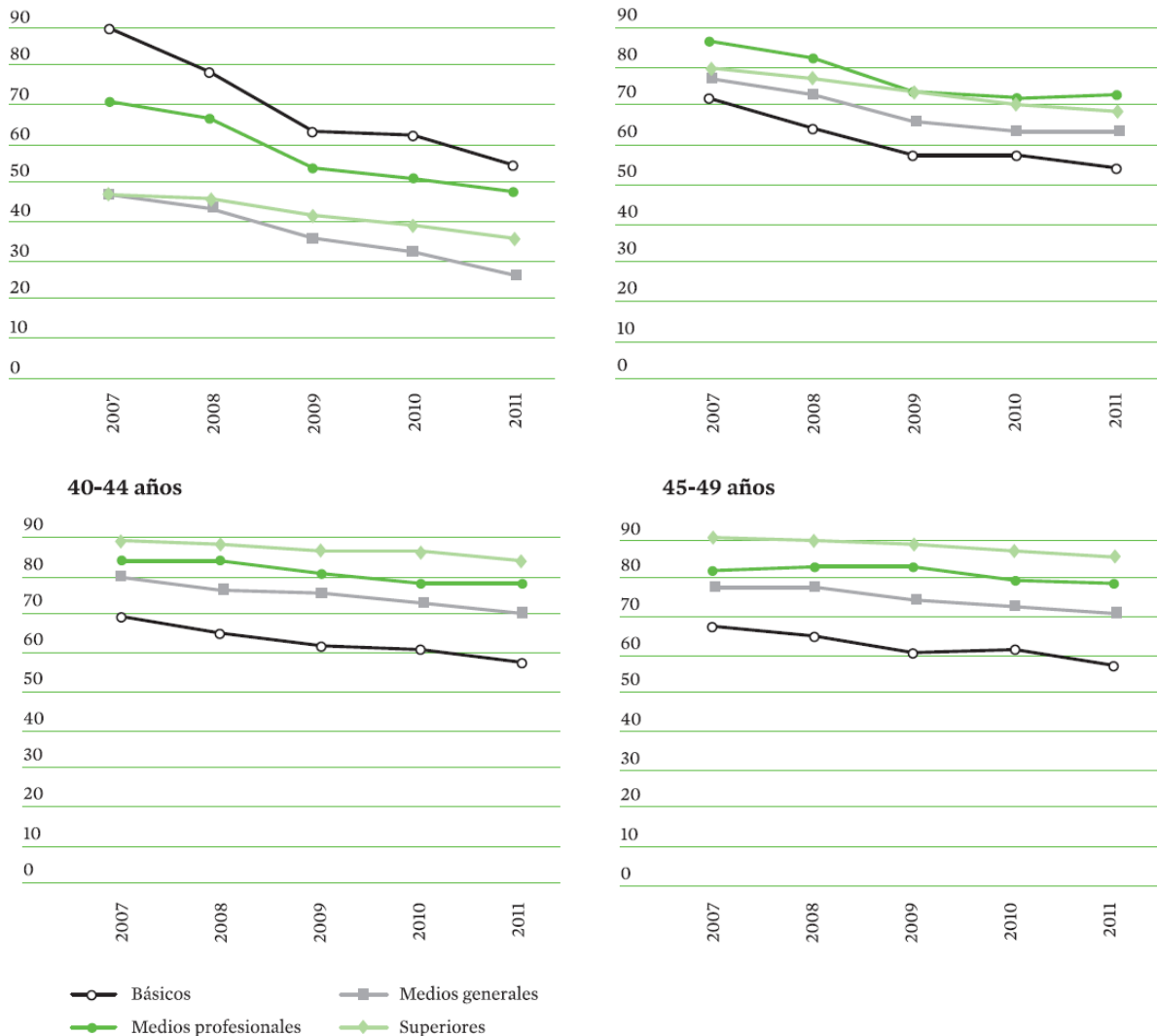
Con estos datos, puede afirmarse que el mayor nivel de estudios marca, en general, un menor impacto de la crisis. Salvo en el nivel básico, las tasas de desempleo por niveles de estudios estaban relativamente próximas en 2007, entre el 8.0 y el 5.0% en estudios medios, profesionales y superiores. Tras cuatro años de crisis ese abanico está entre el 23.0 y el 12.0%. Pero en los jóvenes esa “protección” es claramente inferior.

En el grupo de 16 a 19 años a la baja participación laboral se une una elevada proporción de personas que aún cursan estudios, circunstancias que distorsionan la comparación. En el de 20 a 24 años también se dan estas circunstancias, aunque en menor medida, en el nivel universitario, pero ya se observa una peor posición con claridad en los otros niveles: aquí la tasa de desempleo es en los estudios básicos (con datos del cuarto trimestre de 2011) del 60%, 15 puntos más alta que en el total de edades. En los estudios medios generales el grupo tiene un desempleo del 40.0%, 17 puntos mayor que el del total de edades en el mismo nivel de formación. Y en los profesionales, a su vez, la distancia es de 18 puntos.

En el grupo de 25 a 29 años, aunque atenuada, prosigue la brecha, y se ve en todos los niveles. La distancia está en torno a tres puntos en los estudios básicos así como en los medios generales, en torno a 5 puntos en los profesionales, y en torno a ocho puntos en los universitarios, donde el desempleo es todavía notablemente alto: un 20.5%, es decir, casi la misma tasa de desempleo que muestra el nivel más bajo de estudios terminados en el total de edades.

La distancia entre los jóvenes y el total de la población es también amplia en las tasas de empleo. A lo largo de la crisis los mayores descensos corresponden al nivel de estudios más bajo, pero la caída es más fuerte entre los jóvenes. En ellos las caídas son en general más pronunciadas, a igual nivel de estudios, que en los adultos (ver gráfico siguiente). Sirva como ejemplo el grupo de 20 a 24 años, cuya tasa de empleo en estudios básicos ha caído un 39.2%, frente a un 17.2% en ese nivel de estudios y 40-44 años de edad; en los estudios medios de carácter general los descensos han sido del 43.5 y el 18.4% en cada uno de esos dos grupos de edad, y en los de carácter profesional, del 32.3 y el 6.9%. Son caídas tres veces más pronunciadas. En los estudios superiores, el empleo del grupo de 25 a 29 años (donde casi todos habrían completado sus carreras, incluso las de ciclo más largo) habría retrocedido un 13.3%, frente a un retroceso del 5.6% en el grupo de 40 a 44 años. Todavía cerca del triple, a esa edad y en estudios superiores.

TASAS DE EMPLEO POR EDAD Y ESTUDIOS TERMINADOS, 2007-2011
-Porcentaje de ocupados sobre la población en cada grupo de edad y nivel de estudios, cuatros trimestres-



FUENTE: INE, *Encuesta de Población Activa*.

Mejorar las conexiones entre formación y mercado de trabajo

La grave excepción que presentan los jóvenes en esta asociación entre empleo y formación probablemente se deriva¹²⁶ de la elevada frecuencia con que éstos presentan desajustes entre su nivel educativo y los requerimientos de calificación de los empleos que ocupan, e incluso entre el ámbito de su formación y el de la actividad en la que obtienen sus primeros empleos. Ello no hace sino reforzar la necesidad de minimizar en el

¹²⁶ Como se estudió por ejemplo en el Informe CES 1/2009 sobre *Sistema educativo y capital humano*.

futuro esos desajustes mediante una mayor conexión entre la educación y el sistema productivo. Y también la necesidad de instrumentar, en las políticas de empleo, medidas tendentes a reducir los que se observan ahora en el mercado: muy especialmente subraya la perentoria necesidad de reforzar e integrar plenamente todos los elementos del sistema de formación profesional.

La clave son las calificaciones

No se trata, en absoluto, de insistir en el tópico sobre el excesivo peso de los niveles educativos más altos entre los jóvenes. De hecho, en la evolución del empleo por grupos de ocupación de los últimos años puede verse que incluso en la crisis ha seguido creciendo el empleo en no pocas categorías ocupacionales asociadas con los niveles formativos más altos. En general, las categorías asociadas a estos niveles han crecido de manera sostenida, y quizá el ejemplo más nítido es el de los profesionales de la salud, que incrementaron su número en 2011 nada menos que en 45 mil 600 personas, un 8.1%. Pero también hay algunas muy significativas en tramos intermedios de la clasificación, lo que apunta a calificaciones típicamente surtidas por el sistema de formación profesional. Los mayores descensos se dan en las categorías más bajas, asociadas a los niveles educativos básicos, y en calificaciones de tipo medio y carácter específico, como son las relacionadas —de nuevo— con la construcción, pero también algunas otras, como las relacionadas con los trabajos de tipo administrativo, que mostrarían una trayectoria descendente por factores de más largo alcance, entre ellos el propio cambio tecnológico.

Aunque el cambio en la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO)¹²⁷, limita de manera considerable la comparación y aconseja leer como puramente indicativos los resultados de la serie enlazada con años anteriores, cabe señalar que en los datos de 2011 (ver cuadro siguiente) se observan descensos muy fuertes en el empleo de las categorías de auxiliares de gestión administrativa, dependientes de comercio, trabajadores de

¹²⁷ En concordancia con el producido en todos los sistemas estadísticos europeos de manera coordinada. Ahora rige la CNO 2011.

acabados en la construcción y trabajadores en obras estructurales. Asimismo, los empleados domésticos, los peones de la construcción y la minería, los de las industrias manufactureras y los peones del transporte, descargadores y reponedores, que componen la parte más baja de la CNO 2011, muestran en todos los casos importantes reducciones en el empleo. En el otro extremo, tres grupos de esta clasificación relacionados con las actividades de dirección de empresas aumentaron su empleo, como también ocurrió en tres categorías de ocupaciones intermedias, de profesionales de servicios contables, administrativos y financieros, en las dos categorías de profesionales y técnicos sanitarios, y en tres categorías de tipo medio relacionadas con servicios de cuidados a las personas, de protección y seguridad y servicios personales.

**OCUPADOS POR OCUPACIÓN
2007-2011**

-Miles de personas y variación interanual. Cuartos trimestres-

1ª Parte (continúa)

	2011	2007-2011		2010-2011	
		Miles	%	Miles	%
11 Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos; directivos de la Administración pública y organizaciones de interés social; directores ejecutivos	74.4	-88.5	-54.3	-70.1	-48.5
12 Directores de departamentos administrativos y comerciales	226.8	25.2	12.5	48.7	27.3
13 Directores de producción y operaciones	291.1	-126.2	-30.2	-112.1	-27.8
14 Directores y gerentes de empresas de alojamiento, restauración y comercio	205.8	130.3	172.6	132.2	179.6
15 Directores y gerentes de otras empresas de servicios no clasificados bajo otros epígrafes	107.4	11.9	12.5	15.0	16.2
21 Profesionales de la salud	608.9	87.0	16.7	45.6	8.1
22 Profesionales de la enseñanza infantil, primaria, secundaria y postsecundaria	767.0	-6.9	-0.9	-18.1	-2.3
23 Otros profesionales de la enseñanza	162.4	45.7	39.2	38.7	31.3
24 Profesionales de las ciencias físicas, químicas, matemáticas y de las ingenierías	451.7	7.0	1.6	-15.7	-3.4
25 Profesionales en derecho	172.4	12.0	7.5	17.1	11.0
26 Especialistas en organización de la Administración pública y de las empresas y en la comercialización	297.1	22.1	8.0	-0.5	-0.2
27 Profesionales de las tecnologías de la información	135.9	-3.7	-2.7	-0.9	-0.7
28 Profesionales en ciencias sociales	169.5	-6.2	-3.5	38.3	-18.4
29 Profesionales de la cultura y el espectáculo	122.8	-20.1	-14.1	-26.5	-17.7
31 Técnicos de las ciencias y de las ingenierías	303.7	-44.2	-12.7	-24.3	-7.4
32 Supervisores en ingeniería de minas, de industrias manufactureras y de la construcción	111.4	-106.4	-48.9	-30.0	-21.2
33 Técnicos sanitarios y profesionales de las terapias alternativas	117.7	29.2	33.0	19.7	20.1
34 Profesionales de apoyo en finanzas y matemáticas	74.3	-30.8	-29.3	-22.9	-23.6
35 Representantes, agentes comerciales y afines	516.0	-47.1	-8.4	23.9	4.9
36 Profesionales de apoyo a la gestión administrativa; técnicos de las fuerzas y cuerpos de seguridad	349.5	-340.6	-49.4	-345.3	-49.7
37 Profesionales de apoyo de servicios jurídicos, sociales, culturales, deportivas y afines.	180.7	-42.6	-19.1	-36.7	-16.9
38 Técnicos de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC)	193.6	-26.0	-11.8	-29.3	-13.1
41 Empleados en servicios contables, financieros, y de servicios de apoyo a la producción y al transporte	466.6	91.3	24.3	137.7	41.9
42 Empleados de bibliotecas, servicios de correos y afines	81.9	65.1	387.5	65.9	411.9
43 Otros empleados administrativos sin tareas de atención al público	468.0	62.6	15.4	114.6	32.4
44 Empleados de agencias de viajes, recepcionistas y telefonistas; empleados de ventanilla y afines (excepto taquilleros)	276.7	-99.8	-26.5	-86.3	-23.8
45 Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	522.7	-51.1	-8.9	48.0	10.1
50 Camareros y cocineros propietarios	212.4	0.0	0.0	1.7	0.8
51 Trabajadores asalariados de los servicios de restauración	659.5	-275.9	-29.5	175.9	-21.1
52 Dependientes en tiendas y almacenes	840.3	-155.4	-15.6	-86.5	-9.3
53 Comerciantes propietarios de tiendas	370.2	7.7	2.1	9.9	2.7
54 Vendedores (excepto en tiendas y almacenes)	135.1	38.4	39.7	48.7	56.4
55 Cajeros y taquilleros (excepto bancos)	163.8	-13.2	-7.5	-11.5	-6.6

**OCUPADOS POR OCUPACIÓN
2007-2011**

-Miles de personas y variación interanual. Cuartos trimestres-

2ª Parte (conclusión)

	2011	2007-2011		2010-2011	
		Miles	%	Miles	%
56 Trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud	362.5	17.0	4.9	-48.3	-11.8
57 Otros trabajadores de los cuidados a las personas	394.1	121.3	44.5	62.8	19.0
58 Trabajadores de los servicios personales	378.0	29.8	8.6	10.3	2.8
59 Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	406.7	3.9	1.0	-43.9	-9.7
61 Trabajadores calificados en actividades agrícolas	272.0	-11.7	-4.1	-6.5	-2.3
62 Trabajadores calificados en actividades ganaderas (incluidas avícolas, apícolas y similares)	125.4	-12.1	-8.8	-4.6	-3.5
63 Trabajadores calificados en actividades agropecuarias mixtas	26.7	-22.2	-45.4	2.3	9.4
64 Trabajadores calificados en actividades forestales, pesqueras y cinegéticas	32.5	-16.1	-33.1	-3.5	-9.7
71 Trabajadores en obras estructurales de construcción y afines	540.3	-530.3	-49.5	-23.3	-4.1
72 Trabajadores de acabado de construcciones e instalaciones (excepto electricistas), pintores y afines	313.9	-251.7	-44.5	-95.5	-23.3
73 Soldadores, chapistas, montadores de estructuras metálicas, herreros, elaboradores de herramientas y afines	261.5	-194.6	-42.7	-61.7	-19.1
74 Mecánicos y ajustadores de maquinaria	305.4	-51.4	-14.4	7.5	2.5
75 Trabajadores especializados en electricidad y electrotecnología	322.4	-112.1	-25.8	-25.8	-7.4
76 Mecánicos de precisión en metales, ceramistas, vidrieros, artesanos y trabajadores de artes gráficas	65.3	-45.2	-40.9	-22.0	-25.2
77 Trabajadores de la industria de la alimentación, bebidas y tabaco	205.2	-2.0	-1.0	21.9	11.9
78 Trabajadores de la madera, textil, confección, piel, cuero, calzado y otros operarios en oficios	124.3	-48.9	-28.2	15.8	14.6
81 Operadores de instalaciones y maquinaria fijas	403.5	-8.8	-2.1	65.4	19.3
82 Montadores y ensambladores en fábricas	117.7	-29.0	-19.8	19.8	20.2
83 Maquinistas de locomotoras, operadores de maquinaria agrícola y de equipos pesados móviles, y marineros	181.2	-103.9	-36.4	-30.8	-14.5
84 Conductores de vehículos para el transporte urbano o por carretera	695.1	-95.4	-12.1	-10.6	-1.5
91 Empleados domésticos	484.2	-111.1	-18.7	-76.6	-13.7
92 Otros personal de limpieza	694.5	-62.6	-8.3	-2.7	-0.4
93 Ayudantes de preparación de alimentos	115.4	89.7	349.0	91.8	389.0
94 Recogedores de residuos urbanos, vendedores callejeros y otras ocupaciones elementales en servicios	148.0	-34.2	-18.8	-6.9	-4.5
95 Peones agrarios, forestales y de la pesca	383.5	67.2	21.2	21.6	6.0
96 Peones de la construcción y de la minería	131.4	-289.0	-68.7	-33.5	-20.3
97 Peones de las industrias manufactureras	147.4	-77.4	-34.4	-16.6	-10.1
98 Peones del transporte, descargadores y reponedores	238.0	-47.5	-16.6	-29.9	-11.2

FUENTE: INE, Encuesta de la Población Activa, serie enlazada a efectos estadísticos.

Las variaciones en el empleo en las ocupaciones hablan también de un horizonte donde se necesitarán más personas con alta formación y más personas con formación profesional en ramas nuevas, distintas de las que componían la parte más importante de ese nivel

hasta 2007. Profundizar en este tipo de análisis permitiría contar con mejores bases en la discusión sobre dónde y cómo reformar la formación profesional.

Un último apunte interesante en la evolución del empleo en 2011 en las distintas categorías ocupacionales estriba en el comportamiento heterogéneo de las relacionadas con la educación. Los datos muestran un descenso de 18 mil personas (un 2.3%, y bastante para anular los 11 mil empleos que se habían creado en los tres años anteriores) en los profesionales de la enseñanza infantil, primaria, secundaria y postsecundaria, y un aumento de 39 mil personas (nada menos que un 31.3%) en la categoría de otros profesionales de la enseñanza, donde se encuentra el variado conjunto de actividades relacionadas con la formación no reglada, que apenas había crecido en los tres años anteriores. Quizá tenga relación con el mayor número de jóvenes que declaran ahora estar en formación como principal motivo para no buscar empleo y que, según se vio antes, no están en el sistema reglado.

Empleo por cuenta propia: fuerte descenso en los empleadores

El descenso del empleo en 2011 alcanzó tanto a los ocupados por cuenta propia como a los asalariados, y éstos tanto, en el sector privado de la economía como en el sector público (ver cuadro siguiente). Dentro de las situaciones profesionales comprendidas en el empleo por cuenta propia la caída se concentró en la categoría de los empleadores, con una fuerte pérdida (casi 110 mil ocupados menos, un 10.8%), mientras que se recogió un pequeño crecimiento (algo más de 7 mil personas, un 0.4%) en la categoría de empresarios sin asalariados y trabajadores independientes.

La movilidad entre estas dos categorías, más clara a partir del cambio operado en 2009 en la clasificación de la EPA para las situaciones profesionales¹²⁸, podría estar detrás de ese peor resultado en los empleadores.

¹²⁸ Tras analizar la problemática de obtención de la variable situación profesional en la EPA a lo largo del periodo 2005-2008, el INE decidió incluir preguntas adicionales para aclarar la naturaleza de la relación laboral. La idea era delimitar con mayor rigor las situaciones de miembro de cooperativa (para evitar la inclusión en esta categoría de los asalariados contratados por cooperativas), ayudas familiares (categoría que solo es posible, por definición si la persona pertenece al hogar) y los trabajadores independientes que, aunque formalmente lo sean (por régimen de cotización, por ejemplo), tienen una relación de facto de dependiente, algo que ahora ya está también recogido en la figura del autónomo dependiente. La estimación del impacto que supuso esta modificación en las cifras de 2009 muestra que, efectivamente, era conveniente realizarla. Casi 210 mil personas fueron finalmente clasificadas como asalariadas del sector privado gracias al nuevo filtro; de ellas, 151 mil 700 se habían autoclasificado como trabajadores independientes, 42 mil como miembros de cooperativas y 16 mil 300 como ayudas familiares. Estos datos deben tenerse en cuenta al estudiar la evolución del empleo en el periodo reciente, pues suponen una ruptura importante en las series de empleo, tanto en las categorías por cuenta propia como en la de asalariados del sector privado.

**EVOLUCIÓN DEL EMPLEO POR SITUACIONES PROFESIONALES
2011**

-Miles de personas, cuartos trimestres, y variaciones en miles de personas y en porcentajes-

1ª Parte (continúa)

Situación profesional	Número (4º trim.)	Variaciones interanuales (4t) en miles			
	2011	2008	2009	2010	2011
Ambos sexos	17 807.5	-620.1	-1 210.9	-237.7	-600.7
Trabajadores por cuenta propia	2 968.7	-58.2	-394.4	-56.5	-115.4
Empleador	903.6	29.0	-114.3	-37.8	-109.6
Empresario sin asalariados/ trabajador independiente	1 904.9	-75.7	-217.1	4.5	7.2
Miembro de cooperativa	30.3	-6.2	-24.9	-1.9	-5.3
Ayuda familiar	129.9	-5.3	-38.1	-21.3	-7.7
Asalariados	14 829.2	-568.3	-815.6	-178.4	-485.0
Sector público	3 136.1	116.2	36.2	102.8	-32.4
Sector privado	11 693.1	-684.6	-851.7	-281.3	-452.6
Varones	9 805.6	-656.5	-900.0	-230.9	-404.1
Trabajadores por cuenta propia	1 976.0	-91.9	-296.4	-6.0	-105.0
Empleador	645.5	-3.4	-106.8	-28.2	-76.9
Empresario sin asalariados/ trabajador independiente	1 260.5	-78.3	-174.4	36.0	-13.5
Miembro de cooperativa	17.4	-9.7	-12.8	-3.3	-5.2
Ayuda familiar	52.7	-0.5	-2.4	-10.5	-9.3
Asalariados	7 825.0	-568.3	-604.7	-220.8	-298.4
Sector público	1 422.6	47.9	3.6	5.2	-10.1
Sector privado	6 402.4	-616.2	-608.2	-226.1	-288.3
Mujeres	8 001.9	36.4	-310.9	-6.8	-196.6
Trabajadores por cuenta propia	992.7	33.7	-98.0	-50.5	-10.4
Empleador	258.1	32.3	-7.4	-9.7	-32.7
Empresario sin asalariados/ trabajador independiente	644.4	2.5	-42.6	-31.5	20.7
Miembro de cooperativa	12.9	3.5	-12.1	1.4	-0.1
Ayuda familiar	77.3	-4.8	-35.7	-10.8	1.7
Asalariados	7 004.2	0.0	-210.9	42.4	-186.6
Sector público	1 713.6	68.2	32.7	97.5	-22.1
Sector privado	5 290.6	-68.2	-243.6	-55.2	-164.4

**EVOLUCIÓN DEL EMPLEO POR SITUACIONES PROFESIONALES
2011**

-Miles de personas, cuartos trimestres, y variaciones en miles de personas y en porcentajes-

2ª Parte (conclusión)

Situación profesional	Variaciones interanuales (4t) en %			
	2008	2009	2010	2011
Ambos sexos	-3.0	-6.1	-1.3	-3.3
Trabajadores por cuenta propia	-1.6	-11.2	-1.8	-3.7
Empleador	2.6	-9.8	-3.6	-10.8
Empresario sin asalariados/ trabajador independiente	-3.5	-10.3	0.2	0.4
Miembro de cooperativa	-9.0	-39.9	-5.1	-14.9
Ayuda familiar	-2.6	-19.3	-13.4	-5.6
Asalariados	-3.4	-5.0	-1.2	-3.2
Sector público	4.0	1.2	3.4	-1.0
Sector privado	-4.9	-6.4	-2.3	-3.7
Varones	-5.5	-7.9	-2.2	-4.0
Trabajadores por cuenta propia	-3.7	-12.4	-0.3	-5.0
Empleador	-0.4	-12.5	-3.8	-10.6
Empresario sin asalariados/ trabajador independiente	-5.3	-12.3	2.9	-1.1
Miembro de cooperativa	-20.0	-33.1	-12.7	-23.0
Ayuda familiar	-0.7	-3.2	-14.5	-15.0
Asalariados	-6.0	-6.8	-2.6	-3.7
Sector público	3.5	0.3	0.4	-0.7
Sector privado	-7.6	-8.1	-3.3	-4.3
Mujeres	0.4	-3.7	-0.1	-2.4
Trabajadores por cuenta propia	3.0	-8.5	-4.8	-1.0
Empleador	11.7	-2.4	-3.2	-11.2
Empresario sin asalariados/ trabajador independiente	0.4	-6.1	-4.8	3.3
Miembro de cooperativa	17.3	-51.1	12.1	-0.8
Ayuda familiar	-3.8	-29.2	-12.5	2.2
Asalariados	0.0	-2.9	0.6	-2.6
Sector público	4.4	2.0	6.0	-1.3
Sector privado	-1.2	-4.2	-1.0	-3.0

FUENTE: INE, Encuesta de Población Activa.

La cuestión también se observa en los datos del Directorio Central de Empresas (DIRCE), que recogen un aumento de éstas en la categoría sin asalariados y una reducción entre las que tienen algún asalariado (respectivamente, 21 mil y 62 mil menos que en 2010); pero precisamente allí se aprecia que el incremento de las primeras solo cubre una parte del descenso en las segundas, lo cual indica destrucción de tejido empresarial: un mal dato. Que es el peor, además, de todo el período de crisis, por delante incluso del recogido en 2009, cuando el descenso de los empleadores fue del 9.6%. Y que sería aún más negativo entre los varones, dado que todo el aumento de los trabajadores independientes y

empresarios sin asalariados correspondió a las mujeres, con un 3.0% más de ocupadas en esa categoría.

Caída general en el empleo asalariado público y privado, indefinido y temporal

El empleo asalariado volvió a recoger asimismo un importante descenso en 2011, más fuerte que el de 2010. Queda lejos, desde luego, del correspondiente a 2009 (que sigue siendo el peor año del período hasta el momento), pero es un claro síntoma del rebrote de la crisis. Además vino impulsado, a diferencia de entonces, desde dos orígenes distintos. En primer lugar, por el ya anticipado resultado negativo de los asalariados del sector público, que hasta ahora habían seguido incrementando su número, comportamiento que venía a aliviar (siquiera de modo muy parcial) el resultado del sector privado. Y en segundo lugar, por un descenso mucho más pronunciado de los asalariados con contrato indefinido, tanto en el sector privado como en el sector público, sin que por ello se atemperase el ritmo de caída en el empleo temporal.

En el cuarto trimestre de 2011 el total de los asalariados fue de 14.8 millones de personas, 485 mil menos (un 3.2 % menos) que en el año anterior. En el sector privado la pérdida de empleo fue de 453 mil personas, y en el público de 32 mil, lo que hace unos descensos relativos del 3.7 y el 1.0%, respectivamente. También aquí es visible la peor evolución relativa de los varones, pero solo en el sector privado, ya que en el caso del sector público el descenso fue ligeramente más pronunciado entre las mujeres. Con todo, los mayores incrementos del empleo en el sector público en años anteriores se produjeron (según se indicó en la anterior edición de esta Memoria) entre las mujeres, que habían aumentado su número en torno a 200 mil entre 2007 y 2010 en dicho sector; el empleo público supone la cuarta parte del empleo asalariado femenino (y de un 20.0% del empleo femenino total) y es una de las razones del mejor comportamiento de éste a lo largo de los últimos años, aunque la más importante sea la distinta especialización sectorial y ocupacional del género femenino, en cuyo empleo pesaba muy poco la construcción y bastante menos la industria. De hecho, en la evolución de los asalariados del sector privado desde 2007

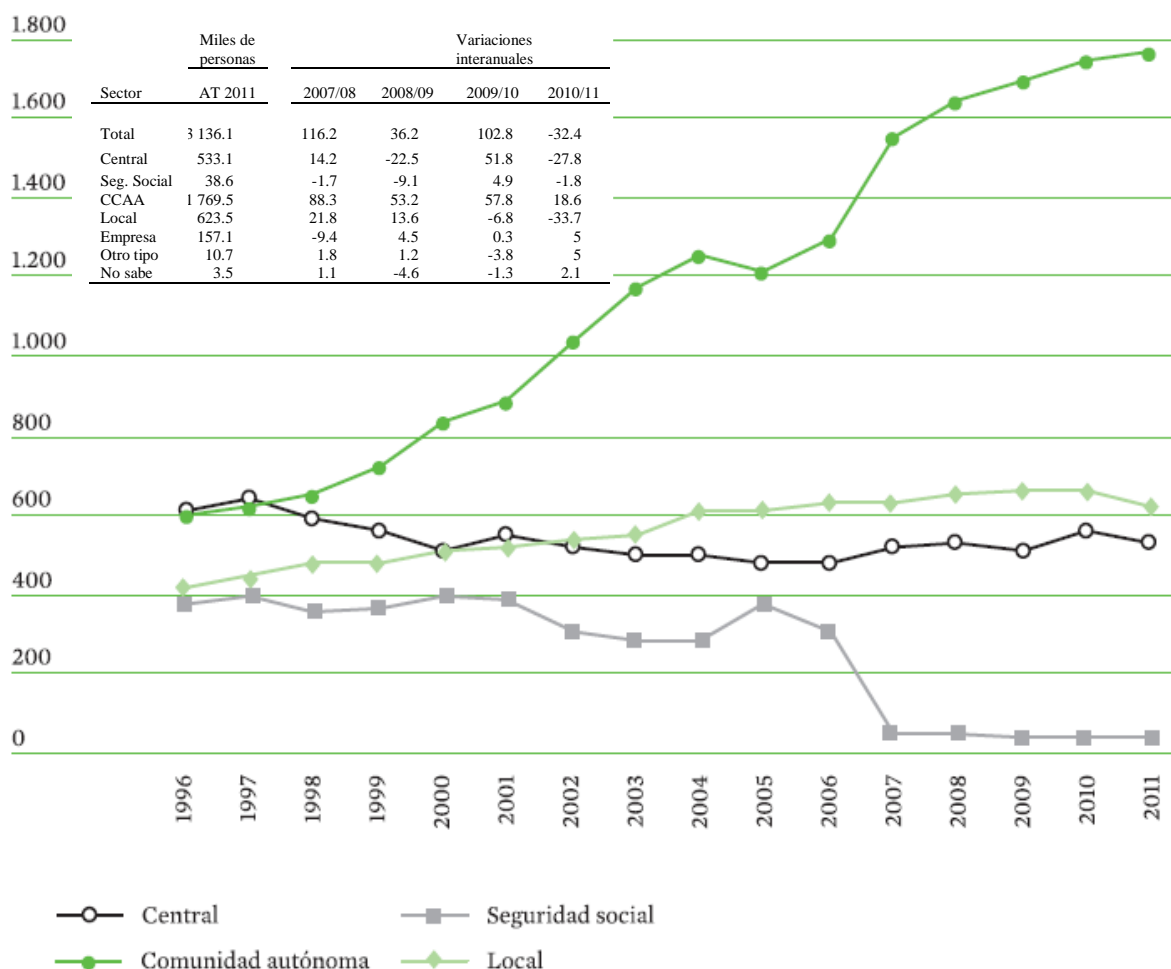
también es visible un menor descenso entre las mujeres en cada uno de los años del período.

Es importante recordar que tras la cifra global del sector público hay un comportamiento diferenciado del empleo en las distintas administraciones: el nivel autonómico no dejó de crecer, en contraste con los descensos habidos en la administración central y en las locales. La primera redujo su empleo en 27 mil 800 personas y las segundas en 33 mil 700 (o lo que es lo mismo, un 5.0% de reducción respecto del año anterior en los dos casos); las comunidades autónomas lo aumentaron en 18 mil 600 personas, un 1.1 por ciento.

En el caso de la administración central, las medidas de reducción del gasto más directamente relacionadas con este comportamiento a la baja del empleo público tienen una plasmación centrada en la no reposición de efectivos, de manera que su efecto será paulatino, y en todo caso más limitado; de hecho, estas medidas han estado vigentes, con un carácter más o menos intenso, desde los años de aprobación de los primeros programas de convergencia¹²⁹, y su efecto puede verse en la serie de empleo público desde esos años (ver gráfico siguiente). El caso de las administraciones locales es más complejo, pues trasluce los problemas de liquidez y solvencia que padecen muchas de ellas; un problema crónico de las haciendas locales españolas, obligadas a asumir con pocos recursos una creciente demanda de servicios ciudadanos, que (en el mejor de los casos) el auge inmobiliario solo había ocultado.

¹²⁹ Instrumentados hace ahora 20 años, tras la firma del Tratado de Maastricht, donde se establecieron los sobradamente conocidos criterios de convergencia nominal, entre ellos el relativo al déficit público del que deriva el Protocolo sobre déficits excesivos actualmente en vigor.

EMPLEO PÚBLICO: EVOLUCIÓN POR ADMINISTRACIONES Y VARIACIONES INTERANUALES 2007-2011
-Miles de personas, cuartos trimestres-



FUENTE: INE, *Encuesta de Población Activa*.

Ese panorama contrasta con el comportamiento expansivo del empleo autonómico, que no ha dejado de crecer en ningún año del período 2007-2011, acumulando un aumento total superior a las 200 mil personas en estos cuatro años. Al margen de los cambios habidos en el encuadramiento de los asalariados públicos, que condicionó un salto en la serie de empleo en este nivel de la administración entre 2006 y 2007¹³⁰, es evidente que el empleo autonómico ha venido creciendo con fuerza al menos desde la segunda mitad de los años

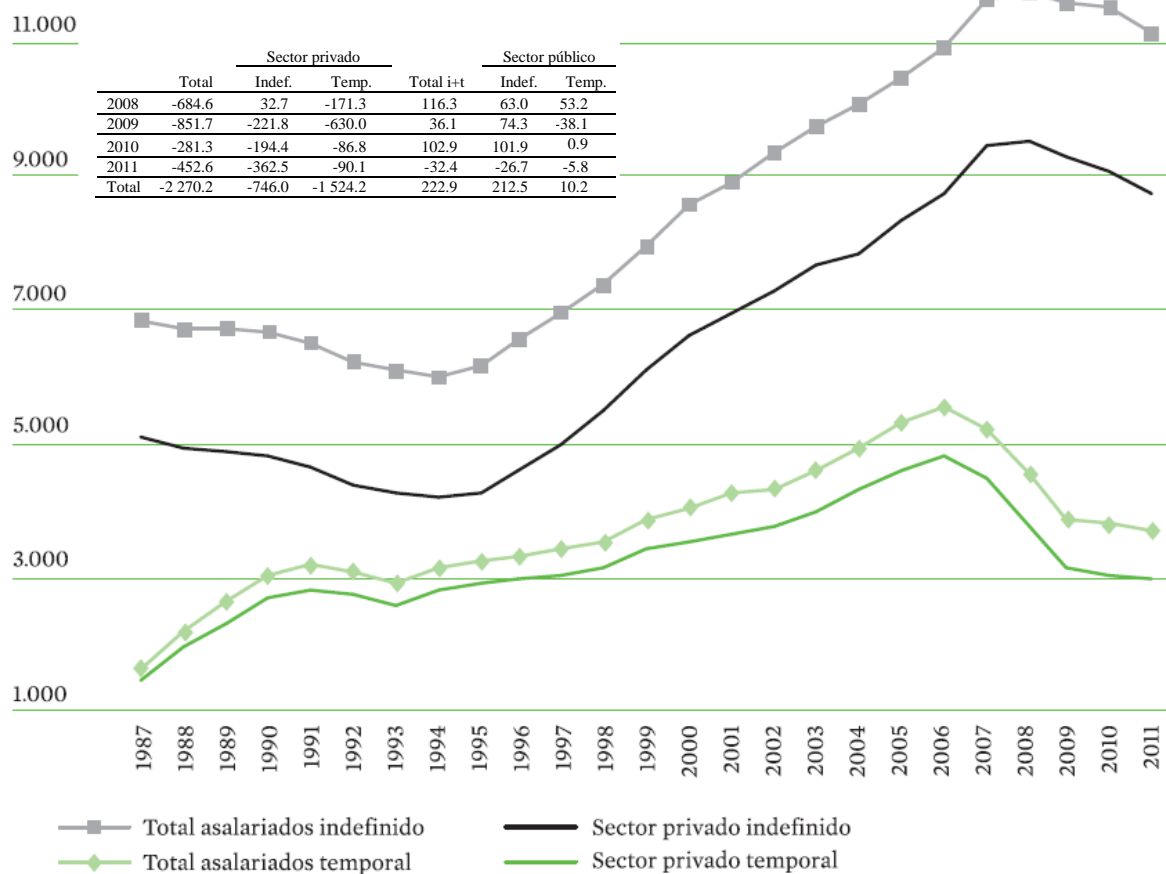
¹³⁰ Desde el primer trimestre de ese año se sigue en la EPA un criterio estrictamente institucional derivado de una relación identificativa exhaustiva de los organismos pertenecientes a la seguridad social para clasificar a los asalariados en este sector, lo que supuso un trasvase estadístico de en torno a 200 mil personas desde aquí hasta el nivel autonómico.

noventa, incorporando un alto número de nuevos empleos cada año. La asunción de funciones y servicios y el desarrollo de sus propias competencias deben estar tras este comportamiento expansivo del empleo en las comunidades autónomas, extremo que atestiguan entre otros los datos que se citaron en la perspectiva sectorial de este panorama, donde se señaló que los aumentos en 2011 corresponden a la sanidad y a los servicios sociales, dos actividades que caen de lleno en esta explicación. Pero son llamativos la fuerza y el ritmo del proceso.

La caída en el empleo indefinido fue uno de los peores datos del año

Entrando ya en la cuestión del empleo por tipo de contrato, es preciso subrayar que la caída del empleo indefinido es uno de los peores datos de 2011. En el cuarto trimestre del año se cifró en 389 mil personas menos que en el mismo trimestre del año anterior: la mayor bajada de todo el período de crisis. No hubo alivio, además, en un descenso más moderado del empleo temporal, que recogió una caída incluso algo más pronunciada que la de 2010. Y aunque ciertamente las caídas de empleo indefinido en el sector privado ya venían siendo altas (ver gráfico siguiente), pero se compensaban en buena parte por su aumento en el público, el dato de 2011 muestra un empeoramiento indudable en todos los casos. El sector privado redujo el empleo indefinido en 362 mil personas (un 4.0%), y el empleo temporal en 92 mil personas (un 3.0%); esos porcentajes fueron, en el año anterior, un 2.1 y un 2.8 %, respectivamente. En el sector público se perdieron cerca de 27 mil empleos indefinidos y algo menos de 6 mil empleos temporales en 2011; esto hace caídas de en torno a un 1.0% en ambos casos, frente a sendos aumentos (del 4.4 y el 0.1%) en el año anterior. Todos estos movimientos resultaron, por otro lado en un aumento (aunque pequeño, de apenas dos décimas) en la tasa de temporalidad, que terminó el año 2011 en el 25.0%; en el caso del sector privado, donde pasó del 25.1 al 25.3%, se trata del primer aumento anual (tomando cuartos trimestres) desde 2005.

**ASALARIADOS POR TIPO DE CONTRATO, TOTAL Y EN EL SECTOR PRIVADO:
EVOLUCIÓN A LARGO PLAZO Y DATOS EN LA CRISIS**
-Miles de personas y variaciones interanuales en cuartos trimestres-



FUENTE: INE, *Encuesta de Población Activa*.

La pérdida acumulada de empleo asalariado indefinido en este sector asciende ya a 746 mil personas, con lo que el nivel se sitúa algo por debajo del que había en 2006. No obstante, una perspectiva más larga permite ver dos datos positivos: primero, que el empleo indefinido consiguió crecer más deprisa que el temporal en el sector privado desde la segunda mitad de los años noventa, sobre todo (pero no solo) en los períodos inmediatamente posteriores a dos reformas que vinieron a impulsarlo, la de 1997 y la de 2006; segundo, que gracias a ese comportamiento la temporalidad había retrocedido antes de la crisis siete puntos, lo cual no es poco. A esto se añade que (como luego se verá) el descenso del empleo temporal, que acumula 1.5 millones de personas, está asociado a la caída de la actividad en la construcción, lo cual apunta a que el fuerte crecimiento anterior

hubo de estar ligado a ella, de manera que cuando llegue la recuperación de la economía el empleo temporal no tendría por qué instalarse en la misma senda de crecimiento explosivo que en el pasado. Así, la temporalidad no tiene por qué crecer muy por encima de los niveles actuales, y puede descender en pocos años a valores más cercanos al promedio de la Unión Europea, que se situó, con datos de Eurostat, en un 14.1% en el cuarto trimestre de 2011. Pero todo esto solo podrá ser si se ponen los medios para impulsar un modelo productivo sólido, capaz de generar crecimiento sostenible; y desde luego, solo si se revierte pronto la crítica situación actual.

La cuestión de la temporalidad

E incluso entonces persistirían problemas serios en torno a esta circunstancia. Entre ellos, sin duda, la frecuencia que presenta para grupos muy amplios de la población asalariada, y sobre todo entre los jóvenes. Evidentemente, la cuestión de la temporalidad queda relegada a un segundo plano en un momento donde el principal problema es la destrucción de empleo o, si se prefiere, donde la cuestión relevante es cómo impulsar una pronta recuperación de la economía para volver a crear empleo: tras el descenso de la temporalidad en estos últimos años como consecuencia del desplome del empleo temporal, quizá el peor escenario es unos años más de fuerte descenso del empleo indefinido, en el cual el crecimiento de la temporalidad así inducido sería en cierto modo un simple derivado. Pero no está de más recordar que la temporalidad sigue siendo un problema. Pese al descenso global, el valor de esta tasa para todos los grupos inferiores a 30 años era mucho más alto, muy por encima del 50.0% para los jóvenes. En el sector público, además de esa diferencia por edades hay otra por sexos que la crisis apenas ha aliviado, y que hace que la tasa de temporalidad de las mujeres sea en este sector, a igual edad, no solo más alta que la de los varones en el mismo sector, sino también mayor que las correspondientes a mujeres y varones en el privado. En el grupo femenino de 30 a 39 años, las asalariadas del sector público ocupaban, en un 41.6% de los casos, un empleo temporal.

La caída del empleo temporal se explica sobre todo por las actividades afectadas por la crisis

Es habitual concluir, a la luz de los datos sobre el empleo indefinido y temporal en los años de la crisis, que el ajuste habría empezado por el empleo temporal y habría recaído más en él por el menor coste de extinción aparejado a las fórmulas contractuales que lo sustentan. Y, ciertamente, la evolución de los asalariados, total y en el sector privado a lo largo del período 2007-2011 muestra que la mayor parte de la caída corresponde al empleo temporal, donde se han perdido, como ya se dijo antes, 1.5 millones de empleos.

No obstante, el detalle de la evolución del empleo, temporal e indefinido, por ramas de actividad lleva a un panorama algo más complejo. Primero, porque el mayor peso de las pérdidas de empleo, tanto en temporal como en indefinido, corresponden a la construcción, y en esta rama difícilmente cabe pensar que ha habido “ajuste”, sino destrucción de tejido productivo por el desplome inmobiliario. Segundo, porque en el empleo indefinido el segundo sector con mayor peso en el descenso total es la industria manufacturera, y las caídas fueron más fuertes al inicio de la crisis. Allí no hubo “ajuste” con el empleo temporal, sino contracción del empleo y, muy probablemente, de la actividad empresarial, al igual que en la construcción. Y tercero, porque las pérdidas de empleo temporal no están tan concentradas en algunas ramas de actividad como las del indefinido, lo que apuntaría a que las caídas en uno y otro tipo de empleo no son secuenciales, ni están relacionadas de manera inversa.

Sobre la concentración de la caída del indefinido basta señalar que la construcción explica el 42.0% en el total de ese descenso entre 2008 y 2011 y la industria aporta otro 41.0%. En el empleo temporal la construcción explica un 47.0% de la caída, pero la siguiente rama por peso en ese saldo, la industria, solo un 15 por ciento.

Un repaso a los datos de asalariados indefinidos y temporales en las mayores ramas de actividad, que agrupaban el 75.0% del empleo no agrario en 2011, permite apreciar lo

mismo. Teniendo en cuenta el descenso del empleo temporal en todas ellas no se obtiene mucha información (más allá de la obvia relación con la construcción) sobre dónde habría caído ese tipo de empleo. Sí la habría en cambio para ver las ramas con mayor caída del indefinido: construcción, industria y, en mucha menor medida, comercio y transporte. Y para aclarar que la caída comenzó ya en el inicio de la crisis.

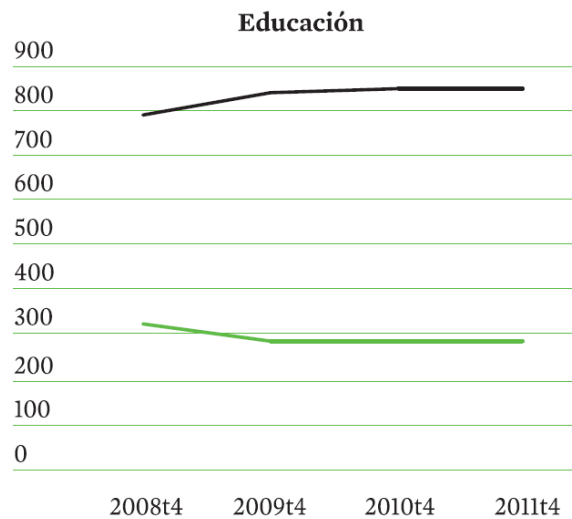
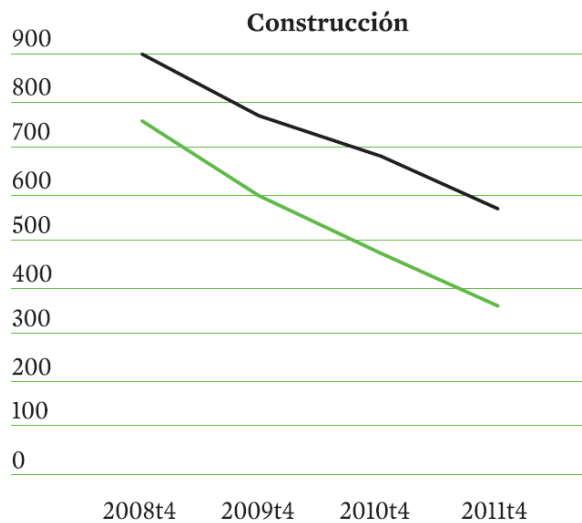
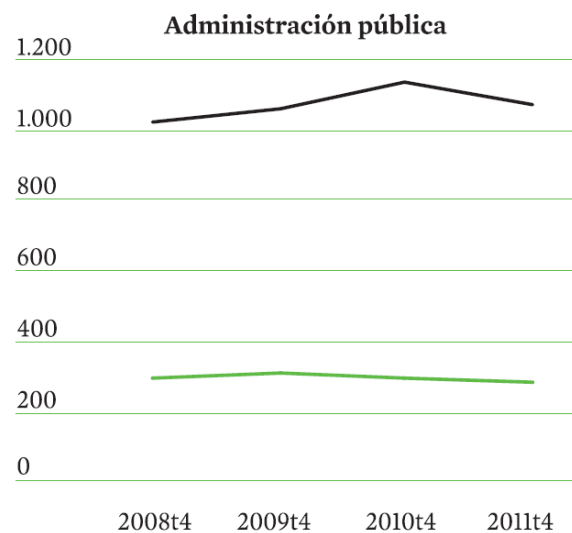
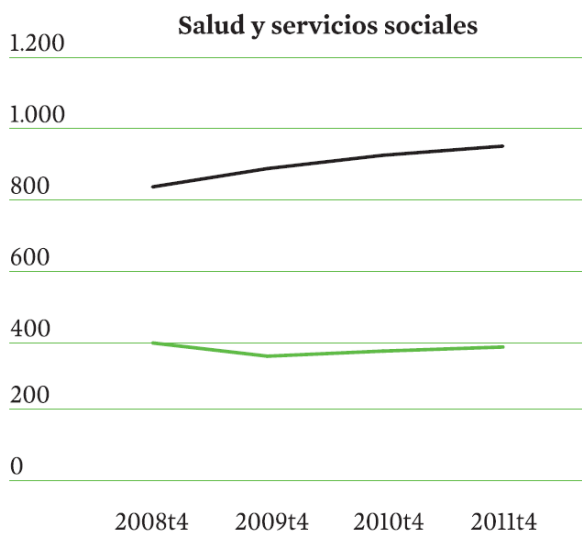
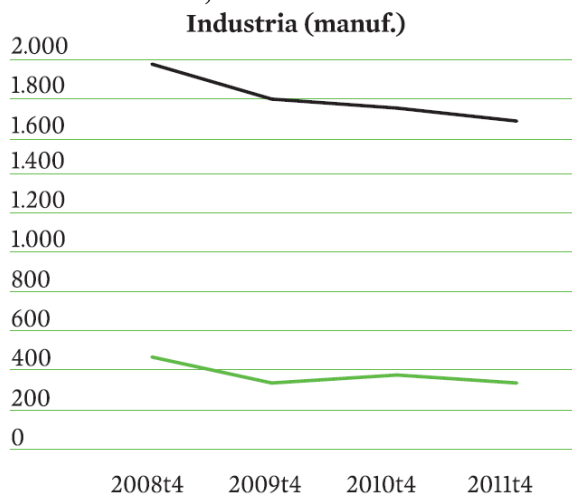
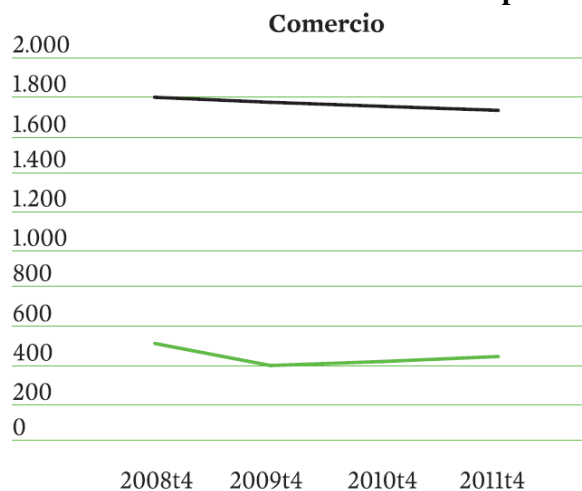
De todo este repaso, en definitiva, lo que se concluye es que la evolución en cada rama de actividad de ambos tipos de empleo asalariado es bien diversa, alejada de la idea de ajuste en los temporales y descenso más suave o mantenimiento de los indefinidos. Lo que ha habido es, primero, un auténtico desplome en una rama de actividad, en indefinido y en temporal, con importantes efectos de arrastre en las demás. A ello han venido a solaparse, después, los efectos derivados de la adversa coyuntura monetaria y financiera en toda Europa.

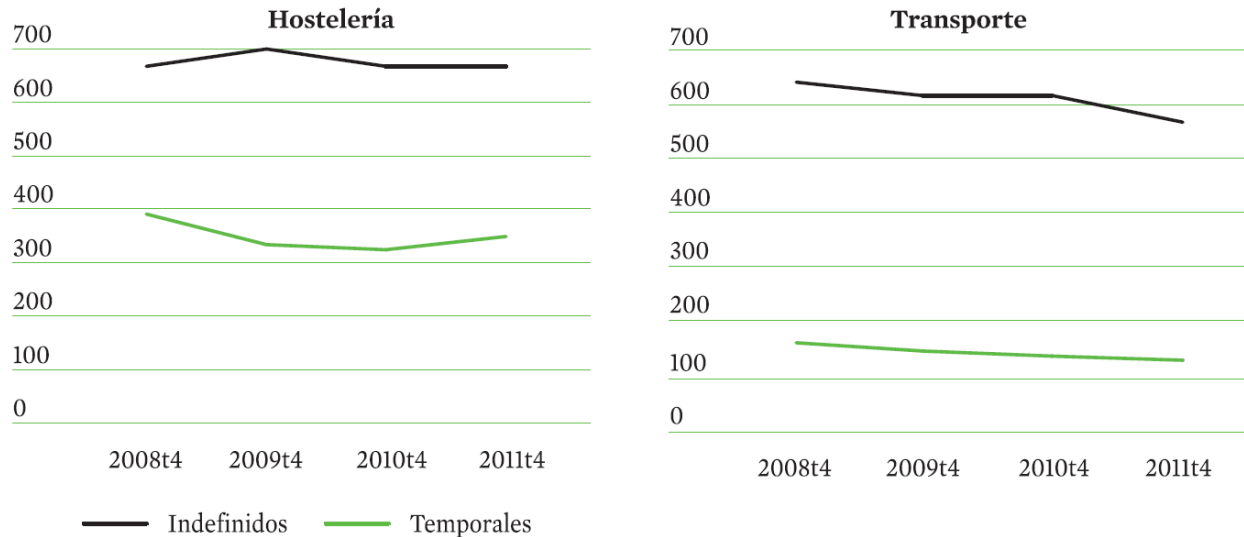
La crisis es el principal factor explicativo

En realidad, todo ello no hace sino reiterar que es la economía, no el mercado de trabajo, el principal factor explicativo en la evolución del empleo y, más en concreto, que es la crisis económica, su fuerte impacto en algunas actividades y su efecto en la destrucción de tejido productivo, de extinción de empresas, la que explica en primer lugar los volúmenes perdidos en el empleo temporal y en el indefinido.

Pero esto no invalida que algunos rasgos característicos de ese mercado fueran, en los años del gran auge, una componente de aquel modelo poco sostenible de crecimiento. Y tampoco implica que esa configuración del mercado de trabajo no haya coadyuvado a acelerar la destrucción del empleo. Solo indica que no es el principal factor.

INDEFINIDOS Y TEMPORALES EN LAS MAYORES RAMAS DE ACTIVIDAD, 2008-2011
-Asalariados. Miles de personas, cuartos trimestres, NACE rev. 2-





El cambio en la NACE implica, entre otros, trasvase de empleos desde unas ramas a otras. Ello aconseja limitar el análisis al período correspondiente a la nueva clasificación, dejando aparte 2007.

FUENTE: Eurostat, *Labour Force Survey*.

Por otro lado, es preciso recordar que la temporalidad es solo un síntoma de la segmentación. De hecho, el dato más relevante es la asociación entre temporalidad y algunas otras características, fundamentalmente el que sean puestos de baja calificación y baja productividad. Y, asimismo, que se den con frecuencia fenómenos de rotación entre empleo y desempleo de los trabajadores temporales; y que la situación de temporalidad sea prolongada, casi permanente, para quienes están en ella.

Descenso del trabajo a tiempo parcial

En esta perspectiva de las características del empleo el último rasgo distintivo en 2011 fue el descenso del trabajo a tiempo parcial, tanto en el total de los ocupados como atendiendo solo a la población asalariada en el sector privado. En el cuarto trimestre del año, el volumen de empleo a tiempo parcial fue inferior en 16 mil personas al que había en el mismo trimestre de 2010. Es un descenso muy pequeño, solo del 0.6%. Pero es el primero que se corresponde con un retroceso igual en los asalariados del sector privado; y este, a su vez, es el primero donde se aprecia un considerable retroceso entre las mujeres

(que perdieron 40 mil 900 personas, un 2.6%), que un nuevo y más pronunciado aumento entre los varones no pudo absorber por completo (ver cuadro siguiente).

OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL POR SITUACIÓN PROFESIONAL Y SEXO 2011

-Miles de personas, variaciones interanuales en el período 2007/2011, y peso sobre el total del empleo. Cuartos trimestres-

1ª Parte (continúa)

Sexo y situación profesional	2011	Variaciones interanuales en miles			
		2007/08	2008/09	2009/10	2010/11
Ambos sexos					
Total	2 458.5	95.9	-8.3	3.8	-16.0
Asalariados del sector público	211.0	38.9	-4.0	8.5	0.6
Asalariados del sector privado	1 947.5	49.0	45.7	17.1	-16.3
Varones					
Total	590.5	28.9	57.7	11.4	26.2
Asalariados del sector público	44.7	1.1	4.1	0.0	-1.8
Asalariados del sector privado	428.0	32.3	54.9	15.1	24.6
Mujeres					
Total	1 868.0	66.9	-66.0	-7.6	-42.2
Asalariados del sector público	166.3	37.8	-8.1	8.5	2.4
Asalariados del sector privado	1 519.5	16.7	-9.2	2.0	-40.9

OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL POR SITUACIÓN PROFESIONAL Y SEXO 2011

-Miles de personas, variaciones interanuales en el período 2007/2011, y peso sobre el total del empleo. Cuartos trimestres-

2ª Parte (conclusión)

Sexo y situación profesional	Variaciones interanuales en %				% en total empleo		
	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2007	2011	2005
Ambos sexos							
Total	4.0	-0.3	0.2	-0.6	11.6	13.8	12.0
Asalariados del sector público	23.3	-1.9	4.2	0.3	5.7	6.7	6.4
Asalariados del sector privado	2.6	2.4	0.9	-0.8	13.3	16.7	13.2
Varones							
Total	6.2	11.7	2.1	4.6	3.9	6.0	4.4
Asalariados del sector público	2.7	9.7	0.0	-3.9	3.0	3.1	3.5
Asalariados del sector privado	10.7	16.5	3.9	6.1	3.7	6.7	3.9
Mujeres							
Total	3.5	-3.3	-0.4	-2.2	22.6	23.3	23.3
Asalariados del sector público	30.1	-5.0	5.5	1.5	8.2	9.7	9.2
Asalariados del sector privado	1.1	-0.6	0.1	-2.6	26.6	28.7	27.1

FUENTE: INE, Encuesta de Población Activa.

A lo largo de estos últimos años el trabajo a tiempo parcial parece mostrar un comportamiento relativamente anticíclico, creciendo más en los momentos de debilidad de la economía. De hecho, así sigue siendo para los varones, y de manera muy significativa entre los asalariados del sector privado, donde, como se acaba de decir,

siguen produciéndose incrementos, aunque tan ligeros como para atribuirlos al mero efecto de las regulaciones de empleo. No ocurre lo mismo entre las mujeres, pero ello bien podría deberse a la asociación entre este tipo de jornada y el empleo doméstico, que ha retrocedido con fuerza en 2011 (ver cuadro siguiente); de hecho en este año la rama de hogares ha perdido 27 mil 600 mujeres ocupadas a tiempo parcial, lo que supone un 65.0% del saldo negativo femenino en esta jornada.

El resultado de ese comportamiento anticíclico es un mayor peso del tiempo parcial sobre el total del empleo. Mientras que en los años de crecimiento económico anteriores a la crisis ese peso apenas se había modificado, la evolución desde 2007 ha impulsado su aumento hasta valores nunca antes alcanzados: un 13.8% en el total del empleo y un 16.7% en el total de los asalariados del sector privado. Es destacable asimismo el 6.7% que representa ahora en los varones de este sector porque, aun siendo pequeño, es casi el doble de alto que en 2007, después de decenios en los que no crecía y apenas llegaba al 2.0%. Entre las mujeres, que están ya casi en niveles europeos, el porcentaje llega al 28.7% en el sector privado (nótese que en ambos sexos es muy bajo en el sector público). De todas formas, este mayor peso resulta no tanto del crecimiento del trabajo a tiempo parcial cuanto de la fuerte caída del tiempo completo.

Y la cuestión es que el trabajo a tiempo parcial, como muestran ejemplos significativos del panorama comparado europeo, puede ser un instrumento útil, de cara a un eventual agravamiento de la situación de la economía, para contener las pérdidas de empleo, y de hecho (como se acaba de anticipar al aludir a los expedientes de regulación de empleo [ERE]) podría haber tenido también este carácter en el período más reciente en España. Por otro lado, el tiempo parcial puede contribuir, a la salida la crisis, a impulsar más rápidamente la creación de empleo. Por eso resulta relevante en este contexto seguir discutiendo, como se hizo en la anterior edición de esta Memoria¹³¹, los factores que explican su bajo desarrollo en España, partiendo de un enfoque más amplio que el de la estricta cuestión regulatoria del contrato de trabajo a tiempo parcial.

¹³¹ Véase Memoria CES 2010, págs. 306-314.

1.2.2. Las vías de entrada y salida en el mercado de trabajo

Todo el panorama del mercado de trabajo español en 2011 se resume en la vuelta a una situación de fuerte crisis, con caídas progresivamente mayores en el empleo y también mayores aumentos en el desempleo. Pero es importante recordar que tras estos datos de *stock* o nivel, es decir, que miden en un período el total de personas en el empleo, el desempleo y la inactividad laboral, hay un número muy elevado de movimientos en cada momento, de flujos de personas que transitan entre esas posiciones, y que es importante atender a los datos disponibles sobre esos flujos.

Tales datos, además de ser indicativos de las tendencias que sigue el mercado, ayudan a caracterizar otros fenómenos y a detectar en ocasiones problemas relacionados con la configuración de las instituciones laborales (en un sentido amplio, “sociológico” si se quiere, no en su estricta acepción jurídica). Porque los flujos de personas circulan en la realidad por vías concretas, como son los contratos de trabajo, o las formas de extinción de la relación laboral. Estas vías tienen con frecuencia, en relación con otras de su misma naturaleza, carácter alternativo, por lo que es importante conocer las implicaciones, para las personas y para las empresas, de cada una de ellas, determinar sus costos y evaluar su funcionamiento en la práctica. Todo ello no determinará el volumen total de empleo a medio plazo, que responde en primer lugar a las condiciones de la economía; pero puede contribuir a agravar (o a aliviar) una mala situación coyuntural, o a hacer más lenta (o más rápida) una eventual recuperación.

Más de 17 millones de movimiento en el año

En el caso español, el análisis de estos flujos aporta en primer lugar la clara evidencia de que su magnitud es elevada: solo en el cuarto trimestre de 2011 la EPA arrojó 4.5 millones de movimientos (entradas y salidas) de las personas entre las tres grandes categorías laborales contempladas: empleo, desempleo e inactividad. De estos movimientos, 1.8 millones fueron entre empleo y desempleo (personas en desempleo que

accedieron al empleo y al revés, personas con empleo que pasaron a estar desempleadas), 1.1 millones entre empleo e inactividad y 1.6 millones entre desempleo e inactividad (ver cuadro siguiente). En el total del año estos movimientos fueron de 17.3 millones, para una población total de 20 a 64 años en torno a 29 millones de personas y una población activa de 23 millones. Ello apunta a una peculiaridad bien conocida del mercado de trabajo español, que es su fuerte carácter pro cíclico¹³², con rasgos diferentes en cada momento del ciclo: en las recesiones las salidas del empleo son altas; en las etapas expansivas, las entradas al empleo también lo son, pero también son llamativamente altos los flujos de entrada al desempleo. En 2011 es visible, por otro lado, un perfil trimestral donde se aprecia el aumento en el cuarto trimestre de las salidas del empleo y de las entradas al desempleo.

¹³² Esto ya se advirtió en la primera edición de 1993 de esta Memoria, donde se explicaba que la pérdida de empleo hasta 1985 fue mayor en España y que la recuperación posterior, hasta 1991, fue más corta pero mucho más intensa, como también lo fue la caída del empleo desde el final de ese año. Asimismo, ya se relacionaba esta mayor sensibilidad al ciclo económico con la contratación temporal. Véanse al respecto las págs. 60 y 61 de dicha edición.

MOVILIDAD EN RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD

2011

-Porcentajes y miles de personas que cambiaron de una situación a otra entre un trimestre y el anterior-

Cuarto trimestre	Clasificación trimestre actual			
Clasificación trimestre anterior	Total	Ocupados	Desocupados	Inactivos
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
Ocupados	47.0	92.5	19.2	3.8
Desocupados	12.7	4.8	64.2	4.6
Inactivos	40.4	2.7	16.6	91.6
	Flujos en miles (de trimestre anterior a trimestre actual)			
Salidas	Total	Al empleo	Desempleo	Entradas A la inactividad
Del empleo	1 597.8		1 013.1	584.7
Del desempleo	1 552.6	845.9		706.7
De la inactividad	1 355.6	482.6	873.3	
Total	4 506.3	1 328.5	1 886.4	1 291.4
Tercer trimestre	Clasificación trimestre actual			
Clasificación trimestre anterior	Total	Ocupados	Desocupados	Inactivos
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
Ocupados	47.2	92.2	17.7	3.9
Desocupados	12.2	5.1	63.4	4.6
Inactivos	40.6	2.7	18.9	91.5
	Flujos en miles (de trimestre anterior a trimestre actual)			
Salidas	Total	Al empleo	Desempleo	Entradas A la inactividad
Del empleo	1 483.0		879.7	603.4
Del desempleo	1 618.7	918.6		700.1
De la inactividad	1 434.4	492.0	942.4	
Total	4 536.1	1 410.5	1 822.1	1 303.5
Segundo trimestre	Clasificación trimestre actual			
Clasificación trimestre anterior	Total	Ocupados	Desocupados	Inactivos
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
Ocupados	47.0	92.5	15.8	2.9
Desocupados	12.1	5.1	66.6	4.3
Inactivos	40.9	2.4	17.6	92.8
	Flujos en miles (de trimestre anterior a trimestre actual)			
Salidas	Total	Al empleo	Desempleo	Entradas A la inactividad
Del empleo	1 210.2		765.2	445.0
Del desempleo	1 594.4	940.8		653.7
De la inactividad	1 285.5	433.8	851.7	
Total	4 090.1	1 374.6	1 616.9	1 098.7
Primer trimestre	Clasificación trimestre actual			
Clasificación trimestre anterior	Total	Ocupados	Desocupados	Inactivos
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
Ocupados	47.5	93.6	18.3	3.2
Desocupados	11.5	4.3	64.9	4.1
Inactivos	41.0	2.1	16.8	92.8
	Flujos en miles (de trimestre anterior a trimestre actual)			
Salidas	Total	Al empleo	Desempleo	Entradas A la inactividad
Del empleo	1 386.7		900.0	486.7
Del desempleo	1 404.9	771.4		633.5
De la inactividad	1 207.4	383.0	824.4	
Total	3 999.0	1 154.4	1 724.5	1 120.1

FUENTE: INE, Avances trimestrales de resultados de la EPA.

En cuanto a su relación con la temporalidad, un reciente estudio del Banco de España¹³³ muestra que la probabilidad de entrar al desempleo desde un empleo de carácter asalariado temporal había venido siendo en el período 2005-2007 más alta (del orden de cuatro veces más alta) que desde un empleo asalariado indefinido o desde la posición de autónomo, y durante la crisis ha crecido hasta ser ahora casi diez veces más que entre los indefinidos y los autónomos, donde las frecuencias de entrada al desempleo desde esas posiciones (que son lo que determinan esa probabilidad) han crecido mucho menos. Hay un apunte adicional interesante: la probabilidad de entrar al desempleo es más alta desde una antigüedad en la empresa igual o menor a tres meses que desde el mero hecho de tener un contrato temporal. Asimismo, por lo que se refiere a las salidas del desempleo hacia el empleo, el estudio indica que en la mayor parte de los casos (en el 80% de los casos) se producen a través de un contrato temporal, tanto en 2005-2007 como a lo largo de los cuatro años de crisis del empleo. Esto refuerza el significado de la rotación.

Y también parece indicar que no hay cambios sustantivos en el patrón de salidas del desempleo hacia el empleo derivados de la reforma laboral de 2010, aunque el menor nivel de salidas del desempleo hacia el empleo que se detecta en los dos últimos trimestres de 2011 (indicativo del repunte en la crisis) afecta sobre todo a las entradas en el empleo temporal, mientras que los flujos hacia el indefinido siguen mostrando un descenso menos pronunciado que en los dos últimos años. En cambio, sí se habría producido en 2011 cierto incremento del peso de las salidas del desempleo hacia el empleo en los casos de jornada parcial, especialmente entre los menores de 30 años, lo cual indicaría el impacto positivo de las medidas de impulso al contrato a tiempo parcial para jóvenes y parados de larga duración que se acordaron en el Acuerdo social y económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones (ASE) y se recogieron posteriormente en el Real Decreto-ley 1/2011.

¹³³ J. M. Montero y A. Regil, “Análisis de la evolución del desempleo desde una perspectiva de flujos laborales”, *Boletín Económico* núm. 33, Banco de España, marzo de 2012.

El mismo estudio confirma varias de las tendencias que se han ido apuntando a lo largo del panorama trazado en el epígrafe anterior, desde la fuerte relación entre el descenso del empleo y el aumento del desempleo y el desplome de la construcción, hasta la estrecha relación entre nivel educativo y empleo, donde se observa tanto la alta probabilidad de entrada al desempleo que se asocia a niveles educativos bajos como la ampliación de la brecha entre niveles de estudios a lo largo de la crisis. La peor de todas ellas es el aumento del riesgo de histéresis, de desempleados de larga duración que van perdiendo probabilidad de salir del desempleo conforme aumenta su tiempo en esta situación. Si no se intensifican (y se hacen plenamente eficientes) las acciones encaminadas a preservar la empleabilidad de estos desempleados, el riesgo será creciente.

Ligero aumento de los contratos, totalmente originado por los temporales

Los datos anteriores se refieren a flujos observados de un trimestre a otro, pero no recogen los que se producen en períodos más cortos donde, a tenor de las cifras de contratación registrada el número de movimientos es aún más elevado. Así, en 2011 se registraron 13 millones 972 mil contratos nuevos y se convirtieron en indefinidos 461 mil contratos temporales firmados con anterioridad. Estas cifras son, pese al repunte en la destrucción de empleo y a ser ya el cuarto año de esta crisis, algo mayores que en 2010.

No obstante, fue un aumento muy ligero. El crecimiento en 2011 fue de apenas 16 mil contratos, frente a los 395 mil en el año anterior, tras dos ejercicios de descensos muy pronunciados. De nuevo fue un aumento exclusivamente originado en la contratación temporal, con un crecimiento de 134 mil contratos (un 1%), mientras que en la de carácter indefinido el número de los celebrados fue inferior en 118 mil al del año 2010, lo que hace un descenso del 9.6%. En la contratación temporal el resultado vino condicionado por el aumento en el eventual (que aumentó en 138 mil contratos, un 2.4%), aunque cabe destacar en términos relativos el crecimiento de figuras más pequeñas por volumen de contratos registrados, y singularmente el contrato de prácticas, que creció un 8.5%; el

contrato por obra o servicio redujo de nuevo, tras el pequeño repunte de 2010, el número de los registrados en 2011 (ver cuadro siguiente).

CONTRATOS REGISTRADOS POR MODALIDAD CONTRACTUAL, 2007-2011
-Miles de contratos, acumulados anuales-

1ª Parte

Tipo de contrato	Miles				
	2007	2008	2009	2010	2011
Total	18 622.1	16 601.2	14 021.9	14 417.1	14 433.2
Indefinido	2 220.4	1 902.6	1 312.4	1 228.2	1 110.2
Ordinario	1 362.6	1 327.4	1 084.7	956.4	901.9
Inicial	992.3	878.3	604.5	581.7	545.9
Conversión	370.3	449.1	480.2	374.7	356.0
Fomento Contratación indefinida	857.9	575.2	227.7	271.9	208.3
Inicial	325.9	244.6	187.5	157.1	103.2
Conversión	532.0	330.6	40.2	114.8	105.0
Temporal	16 401.7	14 698.6	12 709.4	13 188.9	13 323.1
Obra o servicio	6 863.5	6 197.3	5 469.2	5 623.7	5 599.4
Eventual	7 673.4	6 639.4	5 465.3	5 752.2	5 890.7
Interinidad	1 451.8	1 535.3	1 502.0	1 567.0	1 585.9
Formación	109.4	79.0	61.5	59.0	60.0
Prácticas	81.1	62.8	43.3	47.5	51.5
Otros	182.7	184.9	168.1	139.5	135.5

FUENTE: MEYSS, Estadísticas laborales, principales series.

CONTRATOS REGISTRADOS POR MODALIDAD CONTRACTUAL, 2007-2011
-Miles de contratos, acumulados anuales-

2ª Parte

Tipo de contrato	Variación anual (%)				% sobre el total				
	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2007	2008	2009	2010	2011
Total	-10.9	-15.5	2.8	0.1	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Indefinido	-14.3	-31.0	-6.4	-9.6	11.9	11.5	9.4	8.5	7.7
Ordinario	-2.6	-18.3	-11.8	-5.7	7.3	8.0	7.7	6.6	6.2
Inicial	-11.5	-31.2	-3.8	-6.2	5.3	5.3	4.3	4.0	3.8
Conversión	21.3	6.9	-22.0	-5.0	2.0	2.7	3.4	2.6	2.5
Fomento Contratación indefinida									
Inicial	-33.0	-60.4	19.4	-23.4	4.6	3.5	1.6	1.9	1.4
Conversión	-24.9	-23.4	-16.2	-34.3	1.8	1.5	1.3	1.2	0.7
Conversión	-37.9	-87.8	185.2	-8.5	2.9	2.0	0.3	0.8	0.7
Temporal	-10.4	-13.5	3.8	1.0	88.1	88.5	90.6	91.5	92.3
Obra o servicio	-9.7	-11.7	2.8	-0.4	36.9	37.3	39.0	39.0	38.8
Eventual	-13.5	-17.7	5.2	2.4	41.2	40.0	39.0	39.9	40.8
Interinidad	2.9	-2.2	4.3	1.2	8.0	9.2	10.7	10.9	11.0
Formación	-27.8	-22.1	-4.0	1.7	0.6	0.5	0.4	0.4	0.4
Prácticas	-22.5	-31.1	9.8	8.5	0.4	0.4	0.3	0.3	0.4
Otros	1.2	-9.1	-11.4	-2.8	1.0	1.1	1.2	1.0	0.9

FUENTE: MEYSS, Estadísticas laborales, principales series.

Esta distinta evolución de la contratación temporal y de la indefinida provocó un nuevo descenso del peso de los indefinidos sobre el total registrado. Del 11.9% en 2007 se ha pasado al 7.7% en 2011. Es cierto que entonces probablemente se había generado un alza extraordinaria en ese peso, por el efecto del programa de incentivación de la conversión de contratos temporales en indefinidos de la reforma de 2006. Pero en 2011, el dato ya está significativamente por debajo del correspondiente al período 2002-2005, en los que el citado porcentaje se situó en torno al 9% (ver gráfica siguiente).

CONTRATOS REFISTRADOS: TEMPORALES E INDEFINIDOS, 2002-2011

-Miles de contratos, escala izquierda, y porcentaje de indefinidos sobre el total, escala derecha-



FUENTE: MEYSS, Estadísticas laborales. Principales Series.

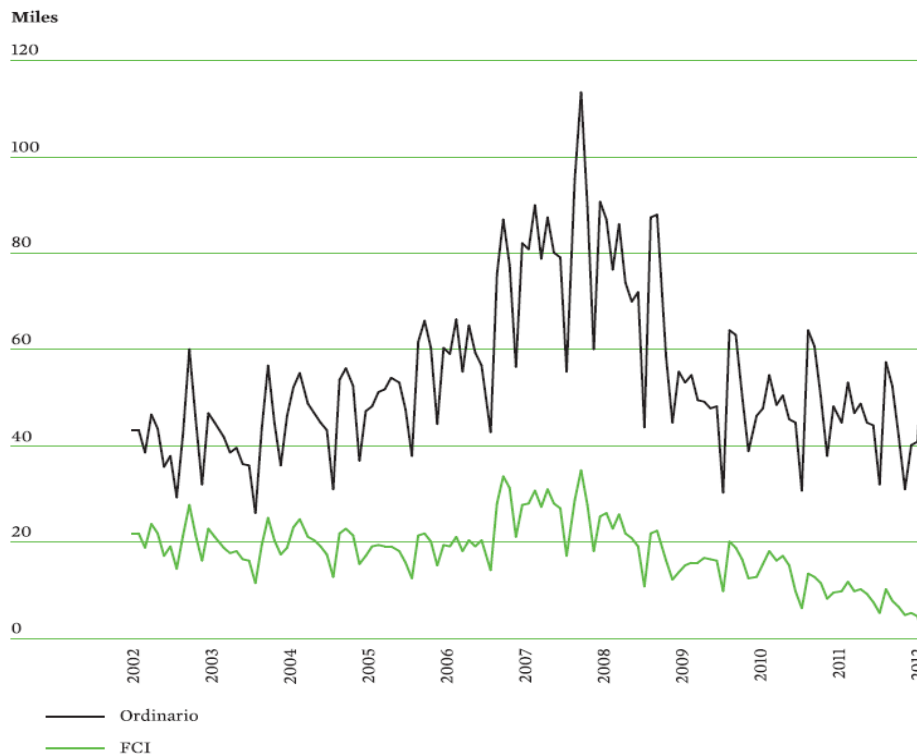
No está de más consignar que se firmaron 1.1 millones de contratos indefinidos en 2011, 650 mil de ellos nuevos y 460 mil conversiones de contratos temporales: no son pocos, en medio de una fuerte destrucción de empleo que se encaminaba a su cuarto año. Pero no parece que la concentración de las bonificaciones en algunos colectivos tras la reforma de 2010 haya conseguido impulsar el uso de la contratación indefinida, más allá del dato de las conversiones. Y si las expectativas económicas se hacen todavía más desfavorables, lo más probable es que se reduzca aún más el ritmo de contratos indefinidos que se celebran cada año.

Por otro lado, aun con ese claro menor ritmo de crecimiento de la contratación indefinida, puede verse en los datos de 2011 que las conversiones se redujeron mucho menos que los contratos iniciales de fomento de la contratación indefinida. La cifra se situó en 105 mil

conversiones, frente a 114 mil 800 en 2010, lo que implica un descenso del 8.5% respecto de ese año, un porcentaje mucho menor que el correspondiente a los contratos iniciales de fomento donde, con 103 mil 200 contratos registrados, frente a 157 mil 100 en 2010, se situó en un -34.3%. En el caso del indefinido ordinario, el descenso de las conversiones fue muy parejo al de los contratos iniciales, con un 5 y un 6.2%, respectivamente, de disminución con respecto a los celebrados en 2010. El incremento de las conversiones en ese año, y su relativo mantenimiento en 2011, parecen bastante relacionados con la reforma laboral de 2010. Y —como ya se apuntó en la Memoria de ese año— la clave parece estar no solo en la ampliación de los colectivos beneficiarios, tanto de las contrataciones iniciales como de las conversiones de contratos temporales en este tipo de contrato de fomento de la contratación indefinida, sino también en las mayores posibilidades para extinguir ese tipo de contrato que se introdujeron en 2010, al posibilitar que el despido improcedente objetivo pudiera ser, además de declarado judicialmente, reconocido por el empresario. Esta modificación hizo que aparentemente se reduzcan las incertidumbres que anteriormente tenían los contratos de fomento de la contratación indefinida y que el procedimiento previsto en la Ley 45/2002, de despido firme sin el pago de los salarios de tramitación, pueda ser utilizado con mayor facilidad que antes en el caso de los despidos objetivos improcedentes de este tipo de contratos indefinidos.

De ser ello efectivamente así, el problema estribaría en el diseño del contrato de fomento, que parece no tener potencia bastante para incrementar su uso, como recuerda su evolución a lo largo de un período más amplio (ver gráfica siguiente) donde puede verse que en el auge que precedió a la crisis creció mucho menos que el ordinario, y que a partir de 2008 parecía abocado a convertirse en residual. De hecho, en 2011 volvió a darse un descenso mucho mayor en esta figura que en el indefinido ordinario y volvió a reducirse su importancia en el conjunto de la contratación indefinida: atendiendo solo a los contratos indefinidos iniciales, los ordinarios fueron cinco veces más numerosos que los de fomento.

**CONTRATOS INDEFINIDOS ORDINARIOS Y DE FOMENTO,
EVOLUCIÓN MENSUAL DE LOS INICIALES DESDE 2002
-Número de contratos registrados-**



FUENTE: MEYSS, Estadísticas laborales. Principales Series.

El análisis económico apunta a que la contratación indefinida tiene su fundamento último en el interés de las empresas de retener en su seno a los trabajadores más calificados y más productivos, difíciles de sustituir y con un costo elevado de búsqueda y reposición (que explica también que las empresas ofrezcan a estos trabajadores salarios más elevados y condiciones de trabajo más beneficiosas); asimismo, determinados trabajadores de calificaciones intermedias pueden llegar a adquirir, con el desempeño de sus tareas, formación y habilidades específicas que elevan su productividad, lo que vuelve a elevar el costo de sustitución y puede determinar que se les ofrezca, tras ese período de desempeño, un puesto de carácter permanente en la empresa, lo que explicaría el relativo éxito de las conversiones.

Si esto es así, los incentivos —tanto en menor extinción como en bonificaciones— no tendrían efectos significativos en las decisiones de contratación inicial, de manera que se produciría un elevado efecto de “peso muerto” en el caso de los indefinidos iniciales de fomento. Dicho de otra forma, muchos de ellos se habrían celebrado igualmente incluso sin presentar la ventaja de su menor costo de extinción, y desde luego incluso sin la ventaja adicional de las posibles bonificaciones. Pero también podría ocurrir, extremo al que apuntan distintos estudios empíricos¹³⁴, que se hayan utilizado para aprovechar esas ventajas y se haya producido tras el agotamiento de estas una mayor mortalidad de este tipo de contratos. Si la contratación indefinida generada por los programas que persiguen la reducción de costos va a parar a puestos más inestables, entonces el aumento de la entrada con contratos indefinidos no se traduce en un aumento de igual magnitud del *stock* de indefinidos, pudiendo dejar la tasa de temporalidad prácticamente inalterada. Esto es también un claro indicador de ineficiencia y debería tenerse en cuenta en un eventual rediseño de los incentivos para incrementar la estabilidad en el empleo.

Principales figuras de la contratación temporal

Dentro de la contratación temporal, la evolución de las distintas modalidades volvió incrementar un año más el peso sobre el total de la figura del contrato eventual. Este suponía, al cierre de 2011, un 44.2% de los contratos temporales celebrados, 6 décimas más que en el año anterior. El contrato por obra o servicio redujo en esa misma cifra su peso en el total, hasta un 42%, mientras que el contrato de interinidad mantuvo el mismo peso que en 2010 (y prácticamente el mismo que en 2009).

Con esta evolución, el peso relativo de las dos grandes figuras temporales por número de contratos celebrados tiende a retornar a la estructura (ver cuadro siguiente) que regía en los primeros años del nuevo siglo, con un porcentaje mayor para el contrato eventual que

¹³⁴ Véanse especialmente, y sirva ello también como homenaje a su memoria, los excelentes y continuados trabajos de Luis Toharia sobre esta cuestión. Entre los más recientes: L. Toharia, I. Cebrián y G. Moreno, *Evaluación microeconómica de los programas de fomento del empleo indefinido a partir de datos de los servicios públicos de empleo y de muestra continua de vidas laborales*, MTIN 2010. Se trata de un proyecto financiado por el programa FIPROS de la Dirección General de la Seguridad Social, y realizado por los autores en el año 2010.

para el de obra o servicio. La principal diferencia es que ahora el contrato de interinidad representa un 12% sobre el total de los temporales, mientras que en aquellos años rondaba el 8%. Por su parte, los contratos de formación y prácticas, aunque han incrementado algo su peso sobre el total en los últimos años, permanecen bastante por debajo de los niveles que mostraban en 2002 y no llegan, entre las dos figuras, al 1% sobre ese total, frente al 1.6% en 2002. Si se rescatan las cifras de 1993, el peor año de la anterior crisis económica, aún resultan más bajos desde el 2.5% que representaron ese año. Son cifras que muestra cómo, pese a distintas reformas encaminadas a extender su uso, esos dos tipos de contratos temporales dirigidos a los jóvenes tienen poca importancia.

ESTRUCTURA DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL 2002-2011
-Porcentaje de las principales modalidades sobre el total de contratos temporales registrados en el año-

Año	Total contratos temporales	Obra o servicio	Eventual	Interinidad	Formación	Prácticas	Resto figuras
2002	100.0	39.2	48.3	7.8	1.0	0.6	3.1
2003	100.0	39.7	48.3	8.0	0.9	0.6	2.5
2004	100.0	40.6	47.7	8.3	0.8	0.6	2.1
2005	100.0	41.0	47.9	8.4	0.8	0.5	1.4
2006	100.0	41.8	47.3	8.4	0.7	0.6	1.2
2007	100.0	41.8	46.8	9.1	0.7	0.5	1.1
2008	100.0	42.2	45.2	10.4	0.5	0.4	1.3
2009	100.0	43.0	43.0	11.8	0.5	0.3	1.3
2010	100.0	42.6	43.6	11.9	0.4	0.4	1.1
2011	100.0	42.0	44.2	11.9	0.5	0.4	1.0

FUENTE: SEPE, Estadística de Contratos.

Pero es importante recordar que estos pesos, como también los de los indefinidos sobre el total anual, vienen determinados por volúmenes de contratos susceptibles de celebrarse por plazos muy distintos, muy cortos en algunos casos.

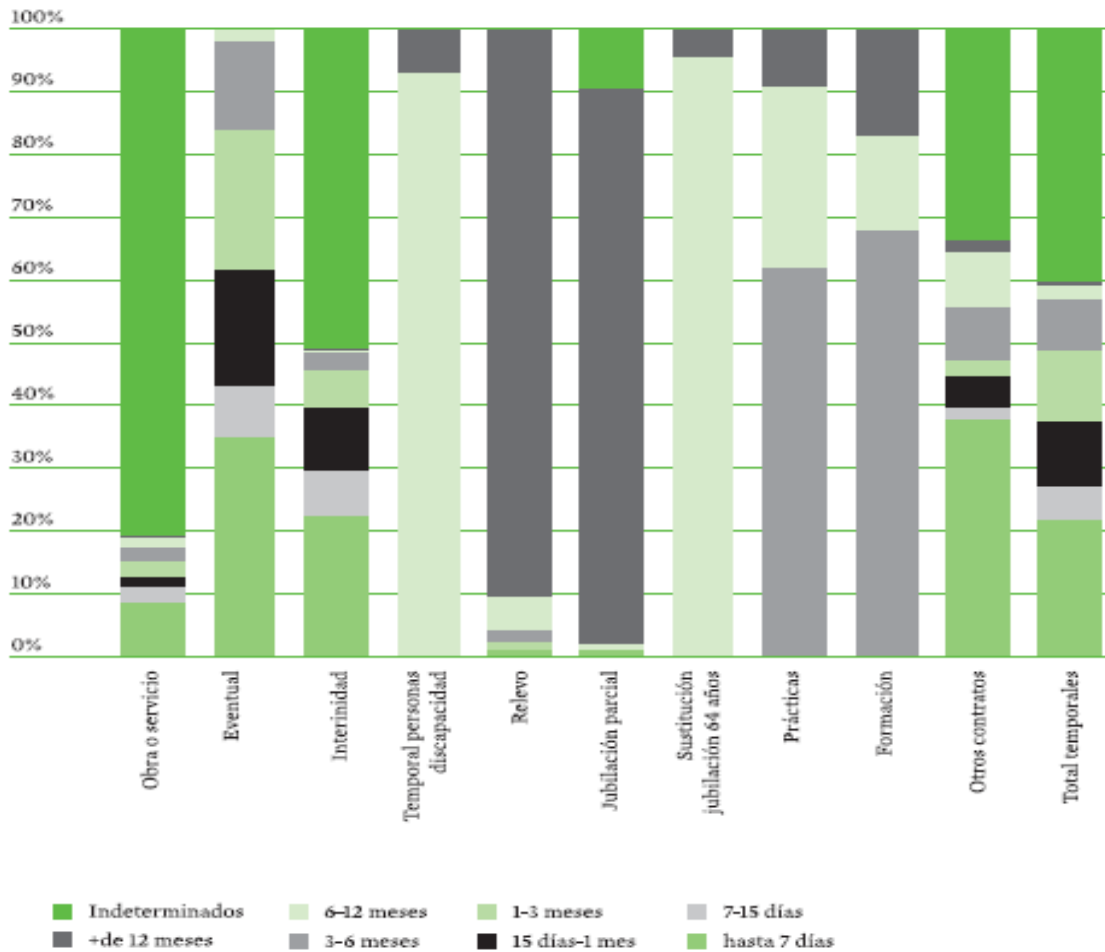
Duración de los contratos temporales y rotación laboral

A tenor de la corta duración de los contratos temporales, son frecuentes la rotación de personas en algunos puestos y el encadenamiento de contratos para algunas personas en los mismos puestos. La persistencia de estas circunstancias sobre ciertos colectivos es uno de los signos más claros de segmentación real en el mercado de trabajo, más indicativo del problema que la simple tasa de temporalidad.

Pues bien: la crisis ha reducido sensiblemente la duración media de los contratos temporales en las figuras susceptibles de celebrarse con vigencias más cortas y con ello, la duración media en el total de la contratación temporal inicial (ver gráfica siguiente). Esta se cifra ahora en 63 días, cerca de 16 menos que en 2007, lo que supone un recorte del 20% en la duración media. El contrato eventual en 2011 tuvo un promedio de 52 días, 14 menos que en 2007; el de obra o servicio, 70 días (22 menos que en aquel año) y el de interinidad 28 días (7 menos). Por otro lado, estos promedios resultan de una distribución por duraciones tal que, gracias a algunos contratos muy largos, se atenúa el efecto de los numerosos casos en que se trata de otros muy cortos. De hecho, un 37% de los contratos temporales firmados en 2011 tenía un plazo de un mes o menos (y casi un 22 % de una semana o menos), porcentaje que se eleva hasta más del 60% en la modalidad eventual (donde cerca de un 35% se celebraron por una semana o menos).

CONTRATOS TEMPORALES POR DURACIÓN EN 2011

Distribución duraciones 2011



Duración media	2011 días	Var. 2007/11 días	%
Obra o servicio	70,2	-21,7	-23,6
Eventual	51,9	-13,6	-20,8
Interinidad	28,1	-7,4	-20,8
Temporal discap.	345,4	-6,1	-1,6
Relevo	1.181,5	-164,4	-12,2
Jubilación parcial	1.441,3	-45,4	-3,1
Sust. jubilación 64	362,6	0,4	0,1
Prácticas	270,9	16,7	6,6
Formación	242,4	41,2	20,5
Otros contratos	101,2	15,7	18,3
Total temporales	62,9	-18,7	-20,0

	Evolución distribuciones para el total temporales							
	7d	7-15d	15d-1m	1-3m	3-6m	6-12m	+12m	Indet.
2007	17,1	4,1	9,2	14,8	10,5	2,6	0,6	41,3
2008	18,5	4,4	9,5	13,5	9,5	2,7	0,7	41,2
2009	19,8	4,9	10,4	12,1	7,9	2,4	0,7	41,7
2010	21,2	4,9	10,5	11,8	7,9	2,3	0,5	41,0
2011	21,8	5,2	10,4	11,6	8,0	2,2	0,6	40,3

FUENTE: SEPE, Estadística de Contratos Registrados.

En la distribución influye también, y la hace muy diferente por modalidad de contratación temporal, la duración indeterminada, típica en los contratos por obra o servicio (cuya duración se apareja a la de dicha obra o servicio) y también frecuente en los contratos de interinidad, debido al plazo también indeterminado de varios de los principales supuestos para los que está concebida la figura (como la enfermedad). Pero al margen de ello también en estas modalidades es visible que pesan más, dentro de los contratos que sí tienen plazo, las duraciones más cortas.

Con estos datos parece claro que habría una apreciable rotación, y que esta podría haber aumentado con la crisis. Pero para aquilatar el fenómeno es preciso recordar el volumen de empleo temporal que arroja la EPA. Con ello se obtiene la proporción entre el volumen de contratos temporales y el número personas con contrato temporal de 3.6 contratos por persona al final de 2011. Esta proporción es algo mayor que antes de la crisis (3.1 en 2007), lo que parece lógico al haber disminuido la vigencia media de los contratos temporales.

La EPA también ofrece información sobre los asalariados con contrato temporal por duración del contrato, lo que permite observar que, en el cuarto trimestre de 2011, del total de personas asalariadas con contrato temporal que conocía la duración de éste el 32.4% tenía una de tres meses o menos. La proporción contratos/personas ya da una idea de que la rotación es frecuente, pero aún resulta más interesante observar que de los 3.7 millones de asalariados con contrato temporal en el cuarto trimestre de 2011, 829 mil 700 había iniciado su contrato hacía menos de 3 meses; esto resulta en un 22.4% de asalariados temporales “nuevos” (con contratos “nuevos”) en un trimestre donde el empleo llegaba al cuarto año de descenso, lo cual es bastante indicativo del volumen de empleo temporal más afectado por la rotación. El mismo dato calculado para el cuarto trimestre de 2007 resulta un 24.2%: la rotación habría bajado algo más de 2 puntos, esto es, bastante menos que la propia temporalidad. Esto es un síntoma del carácter netamente estructural del problema del empleo temporal en España.

De hecho, el porcentaje de ocupados que han encontrado empleo en los tres últimos meses se usa también, en la estadística europea, como indicador de la movilidad de los trabajadores respecto del empleo, y resulta apreciablemente mayor en España. Con datos de Eurostat, ese porcentaje fue en España en 2011 un 5.8%, 1.5 puntos mayor que en la UE-27; al inicio del período la cifra era mayor (6.8%) y también era mayor la distancia (2.2 puntos). Pero el significado de estos dos datos es distinto: en momentos de creación de empleo el valor de esa movilidad es también resultado del mayor número de puestos de trabajo; en los de fuerte destrucción de empleo, es sobre todo rotación.

Por otro lado, debe tenerse en cuenta que en esta cuestión también interviene un hecho de diferente naturaleza, cual es el flujo generado por la actividad de las empresas de trabajo temporal (ETT). Estas generaron 2.4 millones de contratos de puesta a disposición en 2011, algo más de 1 millón en la figura del eventual, 900 mil en obra o servicio y cerca de 100 mil de interinidad (en sus dos supuestos), que son las tres modalidades en que operan estos contratos. La cifra es muy similar a la del año anterior (1.96 millones de contratos), pero no lo es el número de cesiones de trabajadores, que ha crecido en cerca de 100 mil; éste es, además, un aumento que se viene produciendo a lo largo de todos los años de la crisis, donde la actividad de las ETT sigue ganando importancia.

Salidas del empleo: el fin del contrato siguió siendo la principal vía, pero volvió a crecer la importancia de los despidos

También da idea de la frecuente asociación entre contratos temporales y rotación el propio dato sobre el número de personas fuera del empleo que están en esa situación por haber finalizado su contrato temporal. Esta vía de salida del empleo es, como se recuerda en sucesivas Memorias del CES, la más frecuente en el total, compuesto por quienes dejan un empleo (por distintos motivos: fin del contrato, despido, cese voluntario, jubilación, incapacidad sobrevenida...) y pasan a la desocupación, a la inactividad o, también, a otro empleo. Así, con los últimos datos disponibles (procedentes de la submuestra de la EPA referida a 2010) un 58.6% de los desempleados que llevaban

menos de tres años en esa situación llegaron a ella por haber finalizado su contrato temporal¹³⁵. Éste era el caso también para el 34% de quienes estaban ahora fuera del mercado laboral (los inactivos), pero habían dejado su último empleo menos de tres años atrás. Entre estos inactivos, lógicamente, tenía más peso el conjunto de las otras causas contempladas, especialmente la jubilación y la incapacidad, pero el elevado porcentaje del fin del contrato ayuda a completar un cuadro donde la rotación no se da solo entre empleo y desempleo, sino entre empleo, desempleo e inactividad.

De todas formas, el rasgo más propio de los últimos años no es el peso del fin de un contrato, que viene siendo la principal causa de salida del empleo desde los primeros años noventa, una vez concluido lo más grueso del ajuste que determinó la reconversión industrial y cuando ya se había extendido hasta niveles muy altos la contratación temporal. Lo que caracteriza a las salidas del empleo en los últimos años es la progresiva mayor importancia que ha cobrado el cese por despido. Aunque su despegue comenzó antes, los despidos se han incrementado con fuerza dentro de las causas sobre todo a partir de la crisis: entre los desempleados han pasado de representar el 14.6% de los casos en 2007 a ser el 29% en 2010; entre los inactivos, del 6.5 al 12.6%. También ha crecido entre los inactivos, y probablemente haya que relacionarlo con los despidos (sobre todo en ciertas edades más avanzadas), el porcentaje de los que dejaron su empleo por jubilación anticipada, que era un 11.1% en 2007 y ha pasado a ser un 13.6% en 2011 (ver cuadro siguiente).

¹³⁵ Los desempleados que llevan tres o más años en esa situación no se clasifican en la EPA ni sectorialmente ni por la situación anterior a la del desempleo.

**DESEMPLEADOS E INACTIVOS POR CAUSA DE DEJAR SU ÚLTIMO EMPLEO
2007-2010**

-Porcentajes sobre el total de quienes dejaron su último empleo hace menos de tres años-

Desempleados	2007	2008	2009	2010
Dejaron último empleo hace menos de 3 años (%)	100.0	100.0	100.0	100.0
Despido o supresión del puesto (incluye regulación de empleo)	14.6	19.8	28.4	29.0
Fin del contrato	61.4	61.3	57.7	58.6
Enfermedad o incapacidad propia	2.5	2.3	1.7	1.3
Realizar estudios o recibir información	3.0	2.4	1.2	1.2
Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	2.0	1.5	0.9	0.7
Otras responsabilidades familiares	1.1	0.7	0.4	0.4
Jubilación (normal o anticipada)	0.4	0.2	0.5	0.7
Otras razones	14.1	11.3	8.9	7.8
No sabe	0.8	0.5	0.3	0.3
<i>Dejaron último empleo hace menos de 3 años (miles)</i>	<i>1 394.0</i>	<i>2 107.3</i>	<i>3 515.4</i>	<i>3 788.1</i>
Inactivos	2007	2008	2009	2010
Dejaron último empleo hace menos de 3 años (%)	100.0	100.0	100.0	100.0
Despido o supresión del puesto (incluye regulación de empleo)	6.5	7.8	12.8	12.6
Fin del contrato	30.5	32.8	31.4	34.0
Enfermedad o incapacidad propia	11.9	12.3	11.5	10.7
Realizar estudios o recibir información	10.1	10.1	8.2	6.5
Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	5.9	4.9	4.5	4.1
Otras responsabilidades familiares	2.3	1.7	1.7	1.0
Jubilación normal	8.3	7.6	7.9	8.4
Jubilación anticipada	11.1	11.7	12.7	13.6
Otras razones	13.1	10.7	9.0	8.8
No sabe	0.4	0.5	0.3	0.3
<i>Dejaron último empleo hace menos de 3 años (miles)</i>	<i>2 900.6</i>	<i>2 910.4</i>	<i>2 940.5</i>	<i>2 823.0</i>

FUENTE: INE, Encuesta de Población Activa (variables de la submuestra).

Perspectiva desde las prestaciones: los despidos de la Ley 45/2002 siguieron siendo los más numerosos

Esta clasificación de la EPA resulta útil en una primera aproximación acerca de las causas por las que discurren los grandes flujos de salida del empleo, pero resulta excesivamente genérica para analizar la forma concreta en que se plasmaron en su día esas salidas, es decir, las denominadas vías de salida, o si se quiere cauces o formas institucionales (hay que insistir que en sentido amplio) para las salidas del empleo en España. El detalle y la cuantificación de éstas tiene un interés evidente, tanto porque permite detectar, en su caso, posibles disfunciones en algunas de ellas como porque es una pieza clave para avanzar, en el debate sobre los determinantes del empleo, más allá de la mera discusión teórica sobre costos y formas de ajuste.

Desafortunadamente, persisten importantes lagunas en la cuantificación de estos flujos de una manera realmente ajustada a las distintas figuras; tanto que, de hecho, la mejor manera de estudiar los flujos de salida no es a través de los datos procedentes de las diferentes vías (donde se encontrarían la judicial para los despidos individuales y determinadas conciliaciones y los expedientes de regulación de empleo para los despidos colectivos), sino de una manera indirecta, a través de los datos sobre las causas de acceso a las prestaciones por desempleo.

En estos datos (que se presenta en el cuadro siguiente) lo más interesante, y novedoso, del año es el descenso del conjunto de altas y reanudaciones en la prestación (en cerca de 109 mil altas, un 2.3%) por causas que podrían aproximarse a extinciones de la relación laboral. El fin del contrato temporal es la más frecuente de estas causas (un 79.7% en 2011) y se redujo en cerca de 81 mil en el año; en el resto de los casos, compuesto en su mayor parte por despidos, es notable el nuevo descenso de los despidos de la Ley 45/2002, y el aumento de los despidos objetivos, en concreto por causas económicas conforme al artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores. De los primeros se produjo un total de 560 mil 870 en el año (siempre de acuerdo a las causas de acceso o reanudación

de la prestación), un 10.7% menos que en 2010, y de los segundos se produjo un total de 191 mil 930, un 33.1% más que en ese año. En las altas iniciales y reanudaciones por ERE se dio asimismo un notable incremento, del 12%, de las extinciones, con algo más de 8 mil 600 despidos por esta vía, que incrementó ligeramente, hasta el 1.7%, su peso en el total.

**ALTAS INICIALES Y REANUDACIONES DE PRESTACIONES POR DESEMPLEO, SEGÚN
CAUSA DEL CESE EN EL TRABAJO 2007-2011**

Altas iniciales y reanudaciones de prestación contributiva y subsidio*

1ª Parte

Causa del cese en el trabajo	Totales anuales				
	2007	2008	2009	2010	2011
1 Cese por despido	537 048	847 366	980 864	808 039	789 617
Ley 45/2002	473 639	732 113	794 827	628 290	560 870
Despido objetivo artículo 52.c) ET	39 603	88 379	153 852	144 219	191 930
Resto despedidos	23 806	26 874	32 185	35 530	36 817
2 Regulación de empleo	141 495	135 065	2 247 337	2 431 534	1 901 991
Extinción	29 219	38 679	77 359	72 102	80 733
Suspensión	111 969	94 248	2 132 139	2 293 383	1 748 007
Reducción de jornada	307	2 138	37 839	66 049	73 251
3 Finalización de contrato temporal	2 147 049	3 100 919	3 570 742	3 861 352	3 780 570
4 Inactividad productiva (f-discontinuos)	243 635	231 632	260 249	282 154	289 386
5 Otras causas (1)	546 603	696 873	1 001 623	1 430 481	1 394 966
Cese por otras causas (1)	459 727	577 085	886 803	1 317 313	1 300 978
Desistimiento empresario en período prueba	86 876	119 788	114 820	113 168	93 988
Total	3 615 830	5 011 855	8 060 815	8 813 560	8 156 530
Total salidas**	2 800 192	4 106 752	4 743 785	4 854 661	4 744 908
	Porcentajes anuales sobre total salidas**				
Causa de salida	2007	2008	2009	2010	2011
Despido Ley 45/2002	16.9	17.8	16.8	12.9	11.8
Despido objetivo 52.c)	1.4	2.2	3.2	3.0	4.0
Resto despidos	0.9	0.7	0.7	0.7	0.8
ERE extinción	1.0	0.9	1.6	1.5	1.7
Fin contrato	76.7	75.5	75.3	79.5	79.7
Período prueba	3.1	2.9	2.4	2.3	2.0

**ALTAS INICIALES Y REANUDACIONES DE PRESTACIONES POR DESEMPLEO, SEGÚN
CAUSA DEL CESE EN EL TRABAJO 2007-2011**

Altas iniciales y reanudaciones de prestación contributiva y subsidio*

2ª Parte

Causa del cese en el trabajo	Totales anuales			
	2008	2009	2010	2011
1 Cese por despido	57.8	15.8	-17.6	-2.3
Ley 45/2002	54.6	8.6	-21.0	-10.7
Despido objetivo artículo 52.c) ET	123.2	74.1	-6.3	33.1
Resto despedidos	12.9	19.8	10.4	3.6
2 Regulación de empleo	-4.5	1 563.9	8.2	-21.8
Extinción	32.4	100.0	-6.8	12.0
Suspensión	-15.8	2 162.3	7.6	-23.8
Reducción de jornada	596.4	1 669.8	74.6	10.9
3 Finalización de contrato temporal	44.4	15.2	8.1	-2.1
4 Inactividad productiva (f-discontinuos)	-4.9	12.4	8.4	2.6
5 Otras causas 1/	27.5	43.7	42.8	-2.5
Cese por otras causas (1)	25.5	53.7	48.5	-1.2
Desistimiento empresario en período prueba	37.9	-4.1	-1.4	-16.9
Total	38.6	60.8	9.3	-7.5
Total salidas**	46.7	15.5	2.3	-2.3
	Porcentajes anuales sobre total salidas**			
Causa de salida	2008	2009	2010	2011
Despido Ley 45/2002	0.9	-1.1	-3.8	-1.1
Despido objetivo 52.c)	0.7	1.1	-0.3	1.1
Resto despidos	-0.2	0.0	0.1	0.0
ERE extinción	-0.1	0.7	-0.1	0.2
Fin contrato	-1.2	-0.2	4.3	0.1
Período prueba	-0.2	-0.5	-0.1	-0.4

^{1/} Incluye acceso por agotamiento de contributiva y otras causas específicas (emigrantes retornados, exreclusos, etc.; todas ellas tienen un peso marginal dentro de esta rúbrica).

^{*/} Incluye Prodi y Renta Agraria.

^{**/} Excluye ERE suspensión y reducción de jornada, Inactividad fijos discontinuos y cese por otras causas.

FUENTE: Elaboración propia con datos de prestaciones específicamente proporcionados por el SEPE; estos datos son la base de la tabla que figura en sucesivas ediciones del Anuario de Estadísticas Laborales del MEYSS, disponible al cierre de esta Memoria hasta 2010.

También se incrementó el peso de los despidos objetivos económicos, hasta un 4% del total de salidas, y se redujo hasta un 11.8% de los despidos de la Ley 45/2002. Prosigue, pues, la tendencia que se explicó en la anterior edición de esta Memoria, de descenso acentuado en el peso de los despidos 'expres'. Es posible además (aunque sin duda la crisis es el principal factor tanto del volumen de las salidas como de las vías por las que se

producen) que se haya dado cierto trasvase entre éstos y los despidos objetivos de carácter económico. El trasvase habría venido propiciado por la reforma de 2010 que, como se explicó en la Memoria correspondiente a ese año, entre otras medidas en el ámbito de la extinción de la relación laboral modificó y concretó la definición de las causas en la regulación de los despidos por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, tanto los colectivos, como los individuales o plurales.

Aumento en los ERE: repunte de las extinciones

El repunte en las altas de prestaciones por ERE extintivos en 2011 se confirma en los datos específicos sobre esta vía de salida, que son los que ofrece la Estadística de Regulación de Empleo del MEYSS. Sus datos se elaboran con la información procedente de las autoridades laborales competentes en la autorización de los expedientes (de las comunidades autónomas o en su caso de la Administración central). Y aunque presenta algunas limitaciones considerables¹³⁶, permite aproximar, junto con la anterior, tanto la tendencia como el número de personas realmente afectadas. De hecho, en los datos anteriores las reanudaciones en la prestación por ERE de suspensión ascendían en 2011 a 1.6 millones, frente a apenas 124 mil altas iniciales; conforme a la estadística de regulación de empleo, los afectados por suspensión en 2011 fueron cerca de 215 mil.

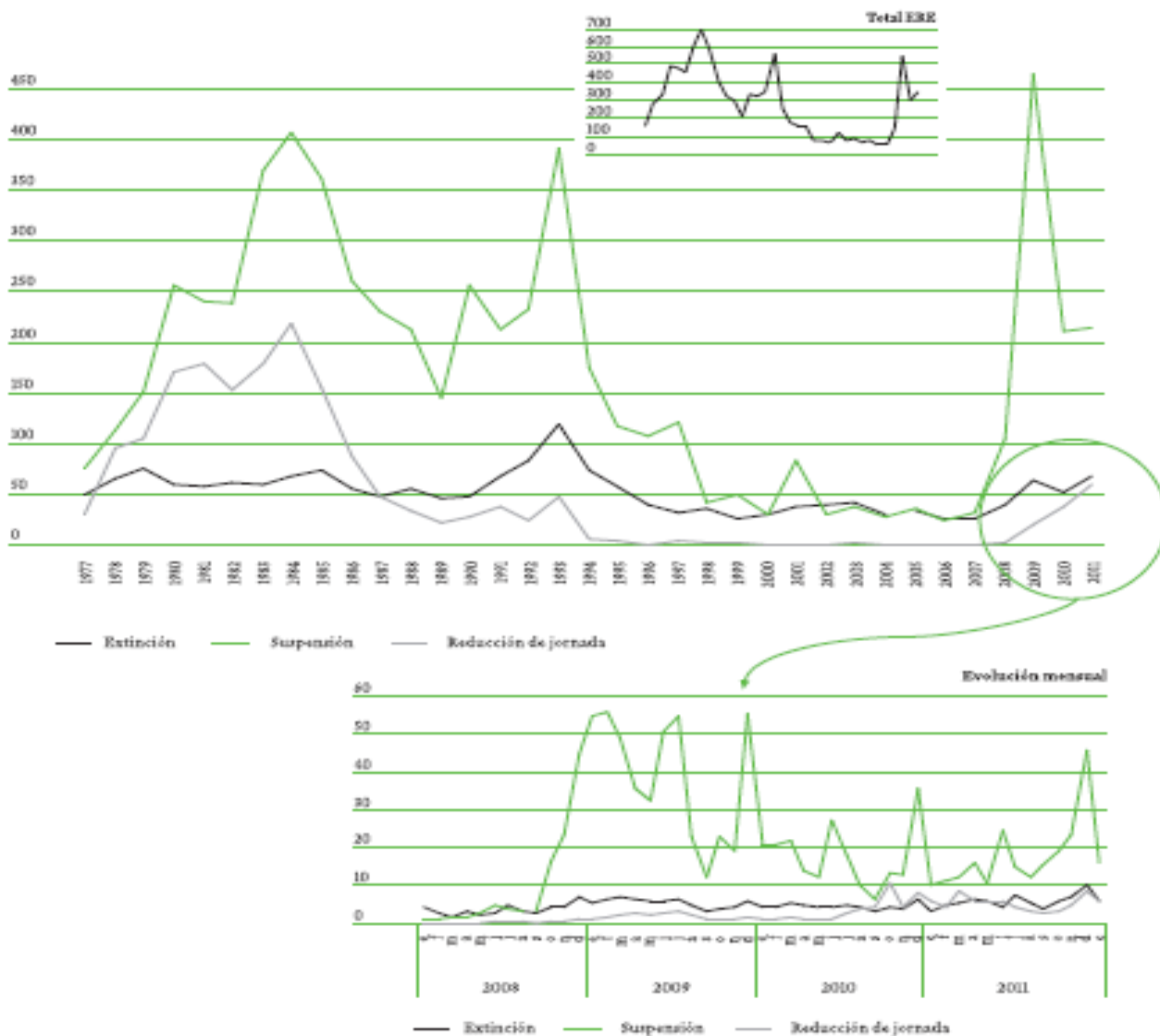
La información de la estadística de ERE muestra en 2011 un total de 22 mil 445 expedientes solicitados, con un total de 372 mil 167 trabajadores afectados, lo que supone un 21.8% más de expedientes y un 15.5% más de trabajadores que en el año anterior. De esos totales, se autorizaron 21.107 expedientes para 342 mil 381 trabajadores; otros 554 (referidos a 10 mil 991 trabajadores) resultaron no autorizados y 784 (para 18 mil 345 trabajadores) desistidos. De los autorizados, el 91.5% fueron pactados, con un número de trabajadores equivalente al 90% del total.

¹³⁶ Entre otras la forma de cómputo de los afectados mes a mes, que recoge no solo los correspondientes a los ERE iniciados en cada mes, sino a los procedentes de meses anteriores mientras sigue el curso del expediente, lo que incrementa esa cifra de una manera irregular y, con ocasión del curso de expedientes en empresa muy grandes, produce picos muy pronunciados.

En esta evolución destaca, por otra parte, el ya citado repunte en las extinciones, que habrían crecido en algo más de 15 mil trabajadores afectados, un ligerísimo aumento (apenas en 2 mil 900 afectados) de las suspensiones, y un importante crecimiento (en 22 mil 300 afectados) de las reducciones de jornada por ERE (ver gráfica siguiente). El repunte de 2011 se corresponde también con un peor comportamiento al final del año, tanto en las extinciones como en las reducciones de jornada. Incluso las suspensiones, que en el total agregado del año tuvieron un perfil muy moderado en comparación con 2010, se dio un aumento muy fuerte desde julio de 2011, y más pronunciado todavía en el último trimestre del año, en correspondencia con el deterioro de la situación económica. De todas formas, el dato de enero de 2012 fue nuevamente más suave, lo que hace aconsejable esperar la información de los próximos meses para aclarar la tendencia.

TRABAJADORES AFECTADOS POR ERE, 1997-2011

-Miles de personas, acumulados anuales-



FUENTE: MEYSS, Estadística de Regulación de Empleo.

Concentración sectorial de los ERE y tamaño de las empresas afectadas

El detalle sectorial muestra, en las extinciones, una fuerte concentración en el crecimiento de éstas en 2011: el ya citado incremento en 15 mil afectados se explica en un 53% por el aumento, en 8 mil extinciones (en números redondos), en la rama de servicios financieros

(rama 61 de la CNAE 2009). También fueron importantes los aumentos en las ramas de telecomunicaciones (CNAE 61, con 2 mil 900 despidos más en el año, lo que supone una contribución del 19% al crecimiento total de las extinciones), comercio minorista y construcción de edificios, que aportaron más de un 10% al incremento del total. En los ERE de suspensión, tras el muy ligero incremento en el total se dio un comportamiento muy dispar, con un notable crecimiento en el número de afectados en unas pocas ramas y una reducción bastante generalizada en las demás; los mayores incrementos en las suspensiones se dieron en el automóvil (rama 29 de la CNAE 2009, con un incremento de 10 mil 800 trabajadores, hasta un total cercano a 31 mil), en caucho y plásticos (rama 22, con un incremento de 2 mil 500), en construcción de edificios y actividades de construcción especializada (ramas 41 y 43 de la CNAE, con sendos aumentos de 2 mil 700 y 2 mil 600 trabajadores); los descensos más acentuados se dieron, en el otro extremo, en metalurgia y fabricación de maquinaria (ramas 24 y 25 de la CNAE), aunque precisamente estas dos siguen siendo de las de mayor peso en el total de las suspensiones. Finalmente, por lo que hace a las reducciones de jornada, los crecimientos fueron bastante generalizados, aunque los mayores aumentos se dieron en las manufacturas de muebles (rama 31) las actividades de construcción (edificación y especializada, ramas 41 y 43 de la CNAE), en el comercio, tanto mayorista como minorista y en concesionarios de vehículos (CNAE 45 a 47) en actividades postales (rama 53), en servicios técnicos de arquitectura e ingeniería (rama 71) y en actividades sanitarias (rama 86); la suma de todas ellas supuso algo más de 16 mil 500 trabajadores afectados por reducción de jornada, para ese aumento ya citado de 22 mil 300 trabajadores en el total de las ramas; en el automóvil (rama 29 de la CNAE), una de las ramas que presentaba mayor peso dentro de los ERE de reducción de jornada, el dato de 2011 fue mucho más bajo, en torno a 6 mil 200 afectados menos, que en 2010.

Esta concentración de los crecimientos en los afectados por ERE en una perspectiva sectorial deriva de la propia concentración de estos mecanismos en algunos sectores que, a su vez, tiene que ver con el tamaño relativo de las empresas. Los ERE se concentran en tamaños medianos y grandes, por volumen de empleo. De hecho, los datos de la

estadística de regulación de empleo permiten apreciar que en 2011 (y pese a cierta reducción desde 2007) el 40% de los trabajadores afectados por extinciones correspondió a empresas de más de 250 trabajadores.

Los ERE como medida para preservar el empleo

Más allá de este tipo de detalles, la tendencia es al aumento en todos los tipos de ERE y está directamente relacionada con la crisis. El aumento en el total de trabajadores despedidos por ERE es continuo desde 2008; las suspensiones también, con un incremento espectacular en 2009, hasta situarse por encima de las 450 mil personas, más que en ninguno de los picos anteriores, (en la crisis de los primeros años noventa y en la reconversión industrial de los ochenta); a su vez, las reducciones de jornada vienen creciendo de manera sostenida desde 2009. Y por esa relación con la crisis también tiene importancia recordar que estos dos últimos tipos de ERE tienen un importante significado como medidas defensivas, de preservación del empleo en las empresas en momentos difíciles.

Tanto en las suspensiones como en las reducciones de jornada su uso vino probablemente impulsado desde 2009 por las diferentes medidas adoptadas al efecto, como son la bonificación de cuotas para las empresas, la reposición (o 'contador a cero) para los trabajadores en el derecho a prestación, la mayor flexibilidad en la reducción de jornada diaria para las empresas en los ERE de reducción y una mejor regulación del desempleo parcial para los trabajadores en estos supuestos. Especialmente en los ERE de reducción de jornada es importante valorar su perfil creciente, para lo cual es preferible acudir a las altas en prestaciones: en 2008, el primer año de crisis del empleo, solo se produjeron 2 mil 138 altas y en 2009, 37 mil 839; en 2011 se produjeron 73 mil 251. Evidentemente, la concentración sectorial de la pérdida de empleo en 2009, muy asociada a la destrucción de tejido empresarial en la construcción, difícilmente podría haberse contenido con este tipo de fórmulas. Pero lo cierto es que en 2011 se produjeron dos veces más de estas reducciones de jornada que en 2009.

Las causas en los ERE

También en estrecha relación con la situación de crisis, las causas económicas han incrementado mucho su peso en el total de afectados por ERE, y especialmente en las extinciones. El crecimiento de este tipo de causas entre 2007 y 2011 en las extinciones (atendiendo a los trabajadores afectados) muestra un perfil parecido al de las causas organizativas, con un fuerte incremento hasta 2009 y un descenso muy suave desde entonces. Pero desde luego en 2011 el aumento de los ERE de extinción por causas económicas fue mucho más pronunciado que el correspondiente a las causas organizativas, con 40 mil frente a 2 mil trabajadores afectados más, respectivamente, en cada uno de los dos casos (ver cuadro siguiente). Las causas económicas vuelven a tener un peso preponderante en las extinciones, donde suponen ahora un 64.8% de los trabajadores afectados, frente al 32.8% de las organizativas.

**TRABAJADORES AFECTADOS POR ERE, SEGÚN CAUSA
2007-2010**

-Cifras acumuladas en el año. Número y porcentaje sobre el total en cada causa-

1ª Parte (continúa)

Años	Total	Económicas						Técnicas						
		Total económicas	Problemas tesorería o financiación	Restricc. Demanda/ rescisión contratos	Quiebra o suspensión de pagos, deudas	Baja productividad	Aplicación medidas económicas	Total técnicas	Técnicas	Reestructuración de empresas	Ruinas u obras y falta materia prima	Organizativas o de producción	Fuerza mayor	Otras
Total ERE														
2007	58 401	23 586	6 377	2 774	570	1 098	12 767	5 801	4 958	138	705	20 760	8 163	91
2008	148 088	60 307	21 120	10 401	830	5 834	22 122	7 010	5 586	328	1 096	74 969	5 044	758
2009	549 282	196 026	48 346	48 980	606	39 769	58 325	9 507	5 765	234	3 508	333 441	8 676	1 632
2010	302 746	137 354	40 086	34 635	590	3 760	58 283	6 090	5 490	173	427	152 285	6 654	363
2011	343 297	177 715	55 324	27 600	1 011	12 406	81 374	5 812	5 047	153	612	154 794	4 976	-
Extinción														
2007	25 742	18 832	5 086	691	567	316	12 172	991	818	126	47	5 094	814	11
2008	40 572	28 914	11 961	1 773	742	754	13 684	1 283	1 001	250	32	9 227	545	603
2009	63 476	36 272	14 368	1 746	566	1 436	18 156	1 077	817	229	31	24 560	486	1 081
2010	52 534	32 599	11 594	1 943	522	283	18 257	1 714	1 544	170	-	17 715	348	158
2011	67 883	43 973	15 512	1 930	693	264	25 574	1 243	1 077	153	13	22 235	432	-
Suspensión														
2007	32 433	4 620	1 249	2 074	3	750	544	4 804	4 136	11	657	15 598	7 337	74
2008	104 841	29 949	8 620	8 326	78	4 912	8 013	5 547	4 405	78	1 064	64 725	4 479	141
2009	465 215	150 302	30 953	45 569	39	36 416	37 325	7 915	4 673	5	3 237	298 585	7 969	444
2010	211 942	89 414	25 037	31 305	66	3 354	29 652	3 949	3 528	3	418	112 255	6 214	110
2011	214 847	96 577	29 573	22 425	285	11 795	32 499	3 892	3 309	-	583	109 901	4 477	-

2ª Parte (conclusión)														
Distribución porcentual														
Total ERE														
2007	100	40.4	10.9	4.7	1.0	1.9	21.9	9.9	8.5	0.2	1.2	35.5	14.0	0.2
2008	100	40.7	14.3	7.0	0.6	3.9	14.9	4.7	3.8	0.2	0.7	50.6	3.4	0.5
2009	100	35.7	8.8	8.9	0.1	7.2	10.6	1.7	1.0	0.0	0.6	60.7	1.6	0.3
2010	100	45.4	13.2	11.4	0.2	1.2	19.3	2.0	1.8	0.1	0.1	50.3	2.2	0.1
2011	100	51.8	16.1	8.0	0.3	3.6	23.7	1.7	1.5	0.0	0.2	45.1	1.4	-
Extinción														
2007	100	73.2	19.8	2.7	2.2	1.2	47.3	3.8	3.2	0.5	0.2	19.8	3.2	0.0
2008	100	71.3	29.5	4.4	1.8	1.9	33.7	3.2	2.5	0.6	0.1	22.7	1.3	1.5
2009	100	57.1	22.6	2.8	0.9	2.3	28.6	1.7	1.3	0.4	0.0	38.7	0.8	1.7
2010	100	62.1	22.1	3.7	1.0	0.5	34.8	3.3	2.9	0.3	-	33.7	0.7	0.3
2011	100	64.8	22.9	2.8	1.0	0.4	37.7	1.8	1.6	0.2	0.0	32.8	0.6	-
Suspensión														
2007	100	14.2	3.9	6.4	0.0	2.3	1.7	14.8	12.8	0.0	2.0	48.1	22.6	0.2
2008	100	28.6	8.2	7.9	0.1	4.7	7.6	5.3	4.2	0.1	1.0	61.7	4.3	0.1
2009	100	32.3	6.7	9.8	0.0	7.8	8.0	1.7	1.0	0.0	0.7	64.2	1.7	0.1
2010	100	42.2	11.8	14.8	0.0	1.6	14.0	1.9	1.7	0.0	-	53.0	2.9	0.1
2011	100	45.0	13.8	10.4	0.1	5.5	15.1	1.8	1.5	-	0.3	51.2	2.1	-

FUENTE: MEYSS, Boletín de Estadísticas Laborales.

Curiosamente, estos pesos siguen siendo menor y mayor, respectivamente, que en 2007 (antes de la crisis), pero probablemente porque el sentido es algo diferente. Dentro de las causas económicas la que más ha crecido con la crisis es la de “problemas de tesorería o financiación”, que representa ahora un 22.9% del total de trabajadores despedidos por un ERE. No obstante, sigue teniendo mayor peso la “aplicación de medidas económicas”, que disminuyó mucho hasta 2009 pero creció nuevamente en 2010 y en 2011, y supone ahora un 37.7% del total.

En las suspensiones las causas organizativas son mayoritarias, con un 51.2% del total de afectados, y muestran una distribución de las causas económicas mucho más repartida que las extinciones, con un peso considerable de los problemas de restricción de la demanda y de problemas de baja productividad.

Es muy llamativo, por último, el fuerte crecimiento en los ERE de reducción de jornada de las causas económicas en 2011. En el año anterior, éstas supusieron un 40.1% del total (en términos de trabajadores afectados) y las organizativas un 58.3%, correspondiendo el resto a las causas técnicas y de fuerza mayor. Pero en 2011 esos mismos porcentajes fueron un 61.4 y un 37.4%, respectivamente. Aumentaron mucho las dos principales causas dentro de este grupo: los problemas de tesorería y financiación, que pasó del 9 al 16.9% sobre el total; y la aplicación de medidas económicas que se situó en 2011 en el 38.5% del total frente al 27.1% en 2010.

1.3. Políticas de empleo

Cuatro años después del inicio de la crisis, sus consecuencias sobre el mercado de trabajo seguían siendo muy graves, como se ha analizado detalladamente en un epígrafe previo, a lo que se unía que las previsiones tampoco parecían apuntar a una mejora a corto plazo de esta situación. En este contexto de profundo deterioro, las políticas de empleo han tenido y tienen por delante un enorme reto para atender a un elevado número de desempleados y tratar de dar respuesta a las necesidades y problemas del mercado laboral en la coyuntura actual.

La mejor política de empleo es, según algunas concepciones, aquella política económica que garantiza un marco de estabilidad y un entorno favorable a la actividad empresarial, velando por la productividad y por la competitividad del conjunto de la economía, lo que a su vez sentará las bases para una dinámica de creación de empleo. Ahora bien, en materia de empleo, una política económica coherente, aún siendo una condición absolutamente necesaria, no es suficiente si no va acompañada de una política de empleo

estructurada y bien orientada que garantice el ajuste entre las necesidades de la demanda y la oferta de trabajo.

En este contexto se sitúan las políticas de empleo, entendidas en su concepción clásica como el conjunto de actuaciones públicas dirigidas a: 1) favorecer un funcionamiento eficiente del mercado de trabajo —mediante una regulación adecuada del mismo—, 2) garantizar el nivel de rentas de los desempleados —mediante las políticas de protección al desempleo— y 3) mejorar la empleabilidad de la población e inserción laboral de los desempleados —mediante las políticas activas de empleo—.

A tenor de lo dicho, se entiende la especial relevancia que adquieren las políticas de empleo en su conjunto en esta edición de la Memoria, por cuanto que la situación del mercado de trabajo en España se ha deteriorado rápida e intensamente en un contexto de crisis, lo que ha llevado a adoptar numerosas medidas en todos estos ámbitos, tanto en lo que se refiere a la regulación del mercado de trabajo con indudables efectos en la creación y destrucción del empleo, como en las propias políticas del mercado de trabajo, de protección social al desempleo y políticas activas. Gran parte de estas medidas tiene su origen en el ASE26, firmado el 2 de febrero de 2011 por el Gobierno, las organizaciones empresariales, Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) y las sindicales Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT), y que suponía alcanzar un marco consensuado de reformas estructurales y en algunos casos coyunturales en distintos ámbitos, incluidas las políticas de empleo. El cariz europeo de la crisis y, en particular, los efectos sobre los mercados de trabajo marcaron la pauta en muchas de estas decisiones, de forma que los Estados miembros han visto reducido en cierto modo su margen de actuación.

De hecho, el repaso del año 2011 refleja una profusión de medidas en el ámbito de las políticas de empleo muy amplia y diversa, en muchos casos carentes de sistemática, lo que en algunas ocasiones ha podido dar lugar a medidas contradictorias o solapadas y en

otras a medidas de corta vida. Esto puede haber respondido a la situación económica y del empleo en distintos momentos e incluso a la necesidad de adoptar determinadas medidas a instancias europeas. En todo caso, el resultado conjunto, con muchas medidas de corto alcance y reducido plazo de vigencia, habría tenido poco impacto en el mercado de trabajo.

En cuanto a las medidas adoptadas a lo largo del año en estos tres ámbitos, el análisis de las relativas al funcionamiento del mercado de trabajo tanto en la regulación del sistema de contratos de trabajo (mecanismos de contratación y de despido y condiciones de empleo), del tiempo de trabajo o de los mecanismos de fijación de salarios son objeto de tratamiento detallado en la segunda parte de este capítulo II, en el que se considera la transformación que ha supuesto para el marco de las relaciones laborales algunas decisiones adoptadas a lo largo de 2011 y primeros meses de 2012. El análisis de las medidas referidas al sostenimiento de rentas para la población en situación de desempleo se realiza en el capítulo III de esta Memoria, enmarcado en el ámbito de la protección social.

En este apartado se realiza el análisis de los cambios y novedades referidos a las políticas activas de empleo, y que también han supuesto un cambio fundamental respecto a la situación vigente anteriormente. Desde hacía unos años parecía existir cierta convicción de que, en un escenario de profundos y acelerados cambios económicos y sociales, el papel de las políticas activas en relación con el tejido productivo y el mercado de trabajo no estaba bien definido y su diseño y articulación resultaban inadecuados para atender las demandas del mercado de trabajo¹³⁷.

¹³⁷ En los últimos años se había asistido a la intensificación del debate y de los análisis en este sentido tanto en el plano académico como científico. El Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo (AMCE), firmado por el Gobierno y los interlocutores sociales en 2006 recogía de forma expresa el compromiso de proceder a analizar y actualizar las políticas activas de empleo, que posteriormente quedó plasmado en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la Mejora del crecimiento y del empleo, donde se señalaba la necesidad de abordar en un breve plazo la reforma de las políticas activas de empleo; reforma que, sin embargo, se fue postergando en el tiempo ante el deterioro del mercado de trabajo y la necesidad de adoptar medidas urgentes de respuesta a la misma.

Con este planteamiento de partida, en 2011 se abordó una reforma de las políticas activas de empleo, que dio lugar a una transformación de la concepción y objetivos de éstas y cuya finalidad era lograr una mejor orientación a las características del mercado de trabajo español y dotar, sobre todo, de más y mejores empleos en una senda de crecimiento futuro¹³⁸, pero que al mismo tiempo no podía dejar de dar respuesta a la grave situación del mercado de trabajo en una coyuntura de crisis.

Partiendo de estas consideraciones, el contenido de este apartado recoge, inicialmente, los planteamientos y estrategias que han caracterizado a la política de empleo en España durante 2011, enmarcada en buena medida en la política de empleo comunitaria. Asimismo, se dará cuenta de las medidas novedosas adoptadas a lo largo del año en el ámbito de las políticas activas de empleo, especialmente en relación con la aprobación de la Estrategia Española de Empleo como marco de referencia compartido para el diseño y gestión de las políticas activas de empleo.

Este análisis se completa con la perspectiva del gasto en políticas activas de empleo destacando la necesidad de reordenar y priorizar los recursos según medidas y colectivos beneficiarios, para a continuación realizar un balance anual de los distintos instrumentos que forman parte de las políticas activas de empleo y la intermediación, en términos de resultados alcanzados e idoneidad de las medidas adoptadas. En este balance anual, la formación para el empleo será objeto de un tratamiento independiente, dado el papel fundamental que debe desempeñar en la situación actual y de cara al futuro.

¹³⁸ Si bien, la reforma de las políticas activas se incluyó en el ASE, las organizaciones empresariales manifestaron discrepancias en relación con la plasmación normativa del acuerdo de reforma de las políticas activas, reclamando un mayor reconocimiento y atención de las necesidades empresariales, en particular una detección continua de las necesidades de las empresas para su consideración en la orientación de las políticas activas. Asimismo, consideraron que el establecimiento del catálogo de servicios comunes entraba en contradicción con una concepción de tratamiento individualizado hacia los desempleados y las empresas. Igualmente, se reclamaba una mayor vinculación entre políticas activas y pasivas.

1.3.1. Las políticas de empleo: objetivos y estrategias

La política de empleo comunitaria como referencia para las políticas de empleo en España

La política de empleo en España se enmarca necesariamente en la comunitaria, que durante 2011, como se ha señalado anteriormente, ha estado estrechamente vinculada a la política macroeconómica y que, más allá del planteamiento a medio plazo de la Estrategia Europa 2020, se ha orientado a alcanzar distintos acuerdos y pactos para tratar de dar respuesta a la gravedad de los acontecimientos acaecidos durante este año, dentro de los cuales se han incluido también compromisos que afectan al empleo y los mercados de trabajo de los Estados miembros¹³⁹.

El nuevo esquema de gobernanza macroeconómica de la Unión Europea, encuadrado en el Semestre Europeo, del que se da cuenta en el capítulo I de esta Memoria, había establecido en el marco de la Estrategia Europa 2020 un nuevo procedimiento para la elaboración de los Programas Nacionales de Reforma que quedaban configurados junto a los Programas de Estabilidad como los elementos operativos de actuación para los Estados miembros.

El PNR de España, al que se ha hecho referencia anteriormente, reconocía que el objetivo central de la política económica debía ser la creación de empleo, para lo cual se fijaba un objetivo de tasa de empleo del 74% para la población de entre 20 y 64 años a alcanzar en el horizonte 2020 y un subobjetivo del 68.5% para la tasa de empleo femenina. Asimismo, se incluía un objetivo intermedio de cara a alcanzar en 2015 una tasa de empleo del 66%. En cualquier caso, objetivos ambiciosos dada la situación del mercado de trabajo en el momento de su definición, con tasas de empleo general del 62.5% y femenina del 55.8% en 2010. El PNR incluía asimismo los obstáculos que suponía la

¹³⁹ Véase para un mayor detalle en este capítulo II, el apartado 1.1.2.

consecución de estos objetivos y las medidas adoptadas hasta el momento de su aprobación, en abril de 2011, para hacerles frente.

Precisamente, su estructura y contenido parecían no corresponderse estrictamente con lo que se podría entender como un documento orientativo de carácter estratégico que sirviese de guía para la actuación de la Administración a medio plazo. En la práctica, el PNR parecía responder más a un Informe de Progreso anual como los que se habían venido haciendo hasta entonces¹⁴⁰, en el que se daba cuenta de los grandes objetivos y las reformas abordadas en los distintos ámbitos temáticos. El contenido del mismo solo hacía referencia a las reformas adoptadas hasta el momento de su aprobación, en abril, sin incorporar las medidas previstas para los meses siguientes, perdiendo valor como documento estratégico a medio plazo. En relación con el empleo y más en particular con las políticas activas de empleo, el PNR incluía referencias a la reforma de las políticas activas de empleo, instrumentada a través del Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero y el Plan de Choque contenido en el Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero como actuaciones necesarias que ya se habían abordado. Se hacía referencia también a la reforma laboral aprobada con la Ley 35/2010 o del Plan de actuación dirigido a impulsar el afloramiento del empleo no declarado.

Antes de su envío a la Comisión Europea, el PNR fue objeto de valoraciones por parte de los representantes de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. Entre las observaciones de carácter general destacaba el hecho de que no se hubiera realizado un informe de progreso del año 2010 o un balance del período anterior, al tiempo que se reclamaba una mayor participación de los interlocutores sociales en el diseño y ejecución del mismo, más allá de la mera labor de consulta. A estos efectos, el Protocolo de trabajo existente para la realización del PNR debía adaptarse al nuevo esquema de gobernanza y a la nueva Estrategia Europa 2020, otorgando un papel más

¹⁴⁰ Con la Estrategia de Lisboa renovada en 2005, los Estados miembros empezaron a elaborar sus PNR, documentos estratégicos de carácter plurianual para guiar la actuación de las administraciones de cara a conseguir unos objetivos fijados previamente. Anualmente, se elaboraba un Informe de Progreso que daba cuenta del grado de avance en el logro de estos objetivos.

relevante a los interlocutores sociales. Respecto al ámbito del empleo, las principales observaciones se detallan en el cuadro siguiente.

OBSERVACIONES DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES AL PNR: EMPLEO -Observaciones generales y a las medidas del capítulo Retos temáticos: empleo-			
Observaciones	Unión General de Trabajadores	Confederación Sindical de Comisiones Obreras	CEOE Y CEPYME
Con carácter general	Salto abrupto entre el final de la Estrategia de Lisboa y el borrador del PNR. Carencia de un balance oficial de la Estrategia de Lisboa y del detalle de innovaciones normativas que supone la nueva Estrategia	Carencia de un informe de progreso de 2010 ni evaluación del grado de cumplimiento de los compromisos adquiridos en la etapa anterior.	Respaldo al PNR. Se considera primordial la inclusión de una evaluación de los obstáculos al crecimiento y de las medidas para abordarlos.
		Crítico con el nuevo planteamiento de la Estrategia 2020 y con las políticas que se están adoptando a escala europea que dañan el modelo social europeo.	Se reclama la adecuación del Protocolo de Trabajo que establece la participación de los interlocutores sociales, de forma que se adapte al nuevo ciclo de gobernanza de la Estrategia Europa 2020 y en el que se reconozca una participación más activa
Medidas adoptadas	Se rechaza contundentemente la reforma laboral derivada de la Ley 35/2010.	Crítica a la reforma laboral abordada con la Ley 35/2010 porque no resuelve los problemas del mercado de trabajo español.	Necesidad de cambios en el marco jurídico laboral, con un enfoque basado en la flexiseguridad. Reclama de forma urgente llevar a cabo una reforma más ambiciosa y decidida que sienta las bases para la creación de empleo, dirigida principalmente a contrarrestar la falta de movilidad y la dualidad existente entre trabajadores temporales e indefinidos.
	Se reclama en relación con las PAE la necesidad de acompañar la reforma con mayor dotación de recursos humanos y materiales.	Necesidad de que los servicios públicos de empleo tengan las mismas proporciones de efectivos que otros países europeos.	Reclamación de mayor reconocimiento y atención de las necesidades empresariales y no sólo de los trabajadores, y mayor conexión entre políticas activas y pasivas.
	Respecto al Plan de afloramiento del empleo sumergido, se entiende que el objetivo debería ser reducir la tolerancia social con este tipo de conductas, haciendo referencia también a las formas más graves que adopta el empleo sumergido.	El Plan de afloramiento del empleo sumergido está centrado en los empresarios, no en los trabajadores. Deja fuera el empleo doméstico y la situación de los autónomos, además de no tener en cuenta otras situaciones particulares. Se configura con un planteamiento erróneo.	

FUENTE: CCOO, Valoración de CCOO del PNR 2011 de España, abril 2011; UGT, Observaciones de UGT al borrador del PNR 2011 de España; abril 2011; CEOE y CEPYME, Valoración de CEOE y CEPYME al PNR 2011, abril 2011.

De cara a la elaboración del PNR para 2012, en el ámbito del empleo existe una preocupación importante por la situación de los jóvenes en el mercado de trabajo, habiéndose convertido en una cuestión crucial objeto de tratamiento en muchos foros de debate, no solo a nivel nacional sino también a escala europea. La preocupación por la situación de los jóvenes, especialmente en países como España, ha hecho necesario poner en marcha iniciativas urgentes que suponen (como se verá en el repaso de las políticas de empleo españolas) una llamada de atención a las instituciones comunitarias, los Estados miembros y otras instituciones involucradas como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para buscar soluciones al elevado nivel de desempleo juvenil.

En el caso de España, el interés se ha centrado en incorporar la Iniciativa de Oportunidades para la Juventud, aprobada por la Unión Europea en diciembre de 2011 con el objetivo de fomentar una acción concertada entre la Unión Europea, los Estados miembros y los interlocutores sociales dirigida a reducir las altas tasas de desempleo juvenil. En este contexto, los interlocutores sociales han dado a conocer sus opiniones y prioridades a la Administración, con el fin de incorporarlas en la elaboración del PNR de 2012 (ver recuadro PROPUESTAS DE LOS AGENTES SOCIALES PARA EL FOMENTO).

PROPUESTA DE LOS AGENTES SOCIALES PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO JUVENIL

PROPUESTAS DE CEOE Y CEPYME
Propuestas prioritarias de fomento del empleo juvenil
Financiación parcial de las modalidades contractuales aplicables a jóvenes por parte de los fondos europeos. Programas específicos de formación profesional para el empleo dirigido a jóvenes. Puesta en marcha de proyectos piloto de formación profesional dual. Plan de información y orientación profesional integral dirigido a jóvenes. Puesta en marcha de oficinas de intermediación para la realización de prácticas en empresas. Fomento de lenguas extranjeras. Ayudas a la movilidad.
Propuestas para el financiamiento de pymes y emprendedores
Compensación por gastos de mediación con las entidades de crédito. Refuerzo del sistema de garantías que destina el Fondo Europeo de Inversiones. Avales para emprendedores. Fortalecimiento del préstamo participativo. Plan de fomento del autoempleo.
PROPUESTAS DE UGT Y CCOO
Contratos formativos
Fomentarlos como vía de inserción laboral y calificación. Garantizar su carácter eminentemente formativo.
Adquisición de experiencia no regulada
Mecanismos de control para garantizar que las prácticas en alternancia estén debidamente reguladas.
Potenciar y mejorar la transición entre el mundo educativo y el mercado laboral
Potenciar los instrumentos de orientación, e incentivar la inversión en recursos humanos e innovación. Reforzar el acceso al sistema de calificaciones profesionales y la realización de formación ocupacional
Políticas activas de empleo
Tratar de garantizar su mejor ajuste a las necesidades de empleo de los jóvenes.
Prácticas no laborales
Reforzar el papel de estas prácticas garantizando que no suponen la sustitución de empleo y que no van dirigidas a personas ya tituladas.
Promoción empresarial
Promover el autoempleo a través de servicios de información, orientación y asesoramiento. Contemplar exenciones parciales en las cotizaciones a la Seguridad Social durante los primeros años. Todo ello, acompañado de medidas que proporcionen soporte financiero

FUENTE: Propuestas de CEOE y CEPYME para la mejora de la empleabilidad y el empleo juvenil y la financiación de las pymes y emprendedores, en el marco del grupo de acción preparatorio de la visita de la Comisión Europea, 23 de febrero de 2012; y Valoración de UGT y CCOO. Plan de acción para jóvenes, 23 de febrero de 2012.

Fruto en marcha del Plan de Choque

Fruto del ASE, a comienzos de año, el Gobierno aprobó el Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recalificación profesional de las personas desempleadas¹⁴¹, en el que se incluía un paquete de medidas coyunturales, de carácter extraordinario y urgente, dirigidas a paliar el intenso deterioro del mercado de trabajo. A través de este Real Decreto-ley se establecía un Plan de Choque, con efectividad a corto plazo, de forma que su vigencia quedaba fijada en los 12 meses siguientes y en el que se incluían medidas dirigidas a los colectivos más afectados por la negativa situación del mercado de trabajo, jóvenes menores de 30 años y desempleados de larga duración.

El Plan se estructuraba en cuatro tipos de actuaciones: 1) un programa excepcional de empleo para la transición hacia la contratación estable, mediante la reducción de cuotas empresariales a la Seguridad Social por la creación de puestos de trabajo a tiempo parcial y cuyo objetivo era incrementar las posibilidades de este tipo de contratación, tanto para los jóvenes con 30 años o menos como para los desempleados de larga duración; 2) un programa de recalificación profesional que incluía distintas acciones —diagnóstico sobre empleabilidad, medidas activas de formación y ayuda económica de acompañamiento— dirigido a los desempleados que hubiesen agotado la protección por desempleo con el objetivo de impulsar su recalificación; 3) acciones de mejora de la empleabilidad para personas con baja calificación, dirigidas a colectivos concretos con mayores dificultades para acceder al mercado de trabajo (jóvenes, mayores de 45 años desempleados de larga duración, desempleados procedentes del sector de la construcción y otros afectados por la crisis); y 4) extensión a los desempleados de las acciones formativas dirigidas a los ocupados, estableciendo un objetivo de participación prioritaria de los desempleados en los planes de formación de oferta.

¹⁴¹ Véase Memoria CES 2010, capítulo II, apartado 1.3.4.

Con el fin de valorar la efectividad de este Plan, se estableció de forma explícita un compromiso de evaluación del impacto de estas medidas en los seis meses siguientes a su puesta en marcha o en cualquier caso antes de la fecha de finalización de su vigencia. En lo que se refiere al programa de recalificación profesional para los desempleados que hubiesen agotado la protección por desempleo (programa Prepara), las evaluaciones realizadas¹⁴² y el mantenimiento de las condiciones para su continuidad, hicieron que se adoptase una primera prórroga de la misma durante seis meses, incluida en el Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recalificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, y una segunda para los siguientes seis meses contenida en la disposición adicional decimotercera del Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público.

La reforma de las políticas activas de empleo

Al igual que con el Plan de Choque, la anterior edición de esta Memoria también hizo referencia a la aprobación en febrero del Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo, también recogida en el ASE, y que suponía una reforma en profundidad del principal marco regulador de las políticas activas de empleo, la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, con el fin de adaptarlas a la realidad del mercado laboral y a las características del territorio. Constituía así una reforma de alcance estructural, orientada al medio y largo plazo, que buscaba la mayor eficiencia del conjunto de las políticas de empleo.

¹⁴² La valoración del programa durante los seis primeros meses de vigencia, según los datos del SEPE, se puede considerar positiva, con un total de 150.000 beneficiarios que han accedido a medidas activas con atención individualizada para su inserción laboral al tiempo que recibían una ayuda económica de 400 euros. Estos mismos resultados señalan un 20 por 100 de colocaciones.

Entre los objetivos que perseguía la reforma se citaban: aumentar la eficacia de las políticas activas en la mejora de la empleabilidad y las posibilidades de inserción de las personas desempleadas, especialmente jóvenes y desempleados de larga duración; responder mejor a las necesidades de las empresas para cubrir sus ofertas de empleo y contribuir a la mejora de la competitividad, así como fomentar la cultura emprendedora y el espíritu empresarial; y situar a los servicios de empleo entre los instrumentos que mejor pueden afrontar la gestión del capital humano en el marco de un nuevo modelo económico y productivo y un mercado de trabajo más eficiente y de más calidad. En la práctica, esto suponía dirigir las políticas activas a la mejora de la empleabilidad de los desempleados y contribuir a la creación de empleo.

Entre las novedades principales de la reforma, cabía destacar el establecimiento de un catálogo de servicios a la ciudadanía (desempleados, ocupados y empresas) común para todos los Servicios Públicos de Empleo (SEPE), cuyo objetivo era garantizar la igualdad en el acceso a un servicio público y gratuito de empleo. Además, se incluía la posibilidad de que los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas pudieran desarrollar y ampliar este catálogo estableciendo su propia “carta de servicios” en función de la evolución de sus mercados de trabajo y las necesidades de sus ciudadanos y empresas. Otra novedad destacable era la puesta en marcha de un modelo de atención personalizado dirigido a las personas en situación de desempleo, materializado en un Acuerdo personal de empleo, que generaba derechos y obligaciones recíprocas del SEPE y del desempleado, reforzando la corresponsabilidad.

Entre las claves con que se abordó la reforma estaba la necesidad de conjugar las diferentes competencias entre la Administración central y las comunidades autónomas, lo que exigía reforzar los instrumentos de cohesión y coordinación del sistema, a través de dos nuevos instrumentos, la Estrategia Española de Empleo, en la que se definirían los objetivos, directrices e indicadores a alcanzar con carácter plurianual, y el Plan anual de empleo, que sería la concreción operativa para cada año de dicha Estrategia. Partiendo de unos objetivos y orientaciones de carácter general aplicables a nivel estatal, serían las

comunidades autónomas las competentes para definir y diseñar sus programas de políticas activas en función de su tejido productivo y situación del mercado de trabajo.

REDEFINICIÓN DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

-Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo-

Concepto	Se evoluciona desde el concepto de programas y medidas al de acciones y medidas, identificados como servicios a la ciudadanía y las empresas.
Principios generales	<p>Tratamiento individualizado y especializado.</p> <p>Respuesta a las necesidades de las empresas respecto al capital humano, el empleo y la formación.</p> <p>Fomento del autoempleo y la iniciativa emprendedora.</p> <p>Igualdad de oportunidades y no discriminación en el acceso al empleo.</p> <p>Adecuación a las características del territorio.</p>
Ámbitos y contenidos	<p>Orientación profesional.</p> <p>Formación y recalificación.</p> <p>Oportunidades de empleo y fomento de la contratación.</p> <p>Oportunidades de empleo y formación.</p> <p>Fomento de la igualdad de oportunidades en el empleo.</p> <p>Oportunidades para colectivos con dificultades especiales.</p> <p>Autoempleo y creación de empresas.</p> <p>Promoción del desarrollo y la actividad económica territorial.</p> <p>Fomento de la movilidad.</p> <p>Proyectos integrados.</p>
Formación para el empleo	Adecuación en el conjunto de la redefinición de las PAE de las disposiciones vigentes referidas a la nueva configuración del subsistema de formación para el empleo.

Estrategia Española de Empleo

El PNR de España, que incluía como principales novedades en el marco de las políticas activas tanto la reforma de éstas como el Plan de Choque, se vio subsumido por la aprobación de la Estrategia Española de Empleo 2012-2014, mediante el Real Decreto 1542/2011 de 31 de octubre, como marco normativo de coordinación y ejecución de las políticas activas de empleo en el conjunto del Estado, y cuya elaboración daba respuesta al mandato legal contenido en el Real Decreto-ley 3/2011. Los cambios que para el marco regulador de las políticas de empleo había supuesto la reforma de las políticas activas no se culminaron en la práctica hasta la aprobación de esta Estrategia que suponía adoptar un enfoque estratégico para las políticas de empleo con carácter plurianual.

La Estrategia pretendía ser el marco de referencia compartido a partir del cual los SEPE debían diseñar y gestionar sus propias políticas activas de empleo, buscando un mayor encaje entre la competencia normativa de las políticas activas, que corresponde al Estado, con la de su ejecución, que corresponde a las comunidades autónomas. Ello exigía mayor coordinación entre todos los actores públicos y privados participantes, y cooperación y corresponsabilidad entre las Administraciones públicas. Así, quedaban ordenadas las actuaciones financiadas con cargo al Estado, sin condicionarlas, dejando a las comunidades autónomas la posibilidad de establecer anualmente sus líneas de actuación bajo un marco de actuación común. Todo ello con el fin de garantizar la igualdad de acceso, la cohesión social y la complementariedad entre la unidad de mercado y la diversidad territorial; en definitiva, para garantizar la unidad en la atención a las personas en todo el Estado, especialmente a las personas en situación de desempleo.

La Estrategia pretende reforzar los principios u orientaciones que, según la reforma de las PAE, deben guiar la actuación de los SEPE, entre los que se sitúa el establecimiento, frente al modelo basado en subvenciones, de un modelo de servicios a la ciudadanía, con atención individualizada y personalizada, sobre todo en el caso de los desempleados (ver cuadro siguiente). Esto supone disponer de un sistema eficaz ante situaciones de

desempleo buscando la mayor conexión entre las políticas activas de empleo y las políticas de protección frente al desempleo. Todo ello en el contexto de la evaluación de las políticas y actuaciones y la posibilidad de adoptar medidas correctoras en caso necesario.

La Estrategia señalaba como objetivo central de la misma fomentar el empleo de la población activa y aumentar la participación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo, mejorando la productividad y la calidad en el empleo en un mercado de trabajo sostenible, basado en la igualdad de oportunidades, la cohesión social y territorial.

MARCO DE ACTUACIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO

Modelo de servicios y tratamiento individualizado	Itinerario individual y personalizado de empleo
Servicios a las empresas	Colaboración público privada
Fortalecimiento y modernización de los SEPE y uso de la administración electrónica	Integralidad y compatibilidad de la información común del sistema nacional de empleo
Colectivos prioritarios	Garantía de calidad en los servicios
Transversalidad en las medidas de políticas activas de empleo	Mayor relación entre las políticas activas de empleo y de protección frente al desempleo
Plan estratégico de los SEPE	

A partir de este objetivo central, se definían los objetivos comunes y los procedimientos de coordinación para conseguir desarrollar y aplicar las políticas a favor del empleo con eficacia y eficiencia. Esta ganancia de eficiencia se justificaba en el propio diseño de la Estrategia, al incluir la situación actual y tendencias del mercado de trabajo para poder detectar los retos y oportunidades del mismo, pero también por ser flexible al permitir adaptar las distintas realidades regionales, plurianual, evaluable al facilitar la planificación y coherente al incorporar los compromisos europeos en materia de política de empleo.

Los objetivos de las políticas de empleo planteados en la Estrategia y acordes con los objetivos europeos recogidos en la Estrategia Europa 2020 quedaban encuadrados en los ámbitos de actuación definidos ya en la reforma de las políticas activas de empleo (ver cuadro siguiente). En cada uno de estos ámbitos se especificaban, además de los colectivos prioritarios de atención, las “medidas estatales” que se debían aplicar en todo el territorio por parte de las comunidades autónomas y el SEPE en sus respectivas competencias y las “medidas de referencia”, a partir de las cuales cada comunidad autónoma decidiría sus propias actuaciones en relación con las políticas activas.

RELACIÓN ENTRE LOS ÁMBITOS DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO CON LOS OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE EMPLEO CONTENIDOS EN LA ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE EMPLEO Y CON LAS DIRECTRICES DE EMPLEO DE LA ESTRATEGIA EUROPA 2020

Bloques temáticos	Ámbitos de las políticas activas de empleo	Objetivos de la Política de Empleo de la Estrategia Española de empleo 2012-2014					Directrices de Empleo de la Estrategia Europa 2020				
		OPE1	OPE2	OPE3	OPE4	OPE5	OPE6	D7	D8	D9	D10
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
Línea 1: Orientación	Orientación profesional										
Línea 2: Calificación	Formación y recalificación										
	Oportunidades de empleo y formación										
Línea 3: Oportunidades de empleo y mejora de la estructura del mercado de trabajo	Oportunidades de empleo y fomento de la contratación										
	Igualdad de oportunidades en el empleo										
	Oportunidades para colectivos con especiales dificultades										
	Fomento de la movilidad (geográfico y/o sectorial)										
	Proyectos integrados										
Línea 4: Emprendimiento y desarrollo económico local	Autoempleo y creación de empresas										
	Promoción del desarrollo y la actividad económica territorial										
Línea 5: Modernización y mejora del marco institucional de las PAE											

(1) Elevar la participación en el mercado de trabajo y reducir el desempleo, con la consecución de una tasa de empleo del 74% para la población de entre 20 a 64 años en el horizonte 2020, con un sub objetivo del 68.5% para la tasa de empleo femenina. Se ha fijado un objetivo intermedio de alcanzar en 2015 una tasa de empleo del 66%. (2) Reducir la temporalidad y la segmentación del mercado de trabajo. (3) Reforzar el trabajo a tiempo parcial y la flexibilidad interna de las empresas. (4) Mejorar y adecuar las competencias profesionales a las necesidades del mercado. (5) Promover una rápida y adecuada reinserción de las personas en el mercado de trabajo. (6) Promover la igualdad de género en el mercado laboral. (7) Aumentar la participación de mujeres y hombres en el mercado laboral, reducir el desempleo estructural y fomentar el empleo de calidad. (8) Conseguir una población activa calificada que responda a las necesidades del mercado laboral y promover el aprendizaje permanente. (9) Mejorar la calidad y los resultados de los sistemas educativos y de formación en todos los niveles e incrementar la participación en la enseñanza superior o equivalente. (10) Promover la inclusión social y luchar contra la pobreza.

FUENTE: Real Decreto-ley 1542/2011 de 31 de octubre, de la Estrategia Española de Empleo, 2012-2014.

La mayor concreción de la Estrategia estaba en la definición de 16 objetivos estratégicos, que medirían los efectos directos de las políticas activas aplicadas y que podrían abarcar uno o varios ámbitos, y de 62 objetivos instrumentales. Para garantizar la evaluación en el logro de los objetivos, todos ellos se acompañaban de indicadores adecuados, claros, medibles y fiables, lo que permitiría hacer un seguimiento del grado de consecución de los objetivos de forma independiente de la evaluación total prevista al finalizar la vigencia de la Estrategia.

La cuantificación de estos objetivos, en términos económicos y de ejecución, las acciones y medidas de políticas activas definidas a aplicar y los procedimientos de coordinación entre las distintas administraciones se establecerían cada año en el Plan anual de política de empleo.

Finalmente, señalar que, aunque la Estrategia se sometió formalmente a las comunidades autónomas en la conferencia sectorial de septiembre y se aprobó en Consejo de Ministros, su desarrollo e incluso su plena asunción quedó condicionada al resultado de las elecciones generales. Entre las líneas de actuación del Ministerio de Empleo y Seguridad Social se señaló de forma explícita la intención de presentar el Plan anual de empleo 2012 en el primer trimestre del año, lo cual a la fecha de cierre de esta Memoria todavía no se había producido¹⁴³.

Estrategia global para el empleo de los trabajadores y las trabajadoras de más edad 2012-2014

En el mismo compás de espera quedó, pese a su aprobación en noviembre de 2011 en Consejo de Ministros, la Estrategia Global para el Empleo de los trabajadores y trabajadoras de más edad 2012-2014¹⁴⁴. Se trata de una pieza complementaria de la

¹⁴³ Congreso de los Diputados, comparecencia ante la Comisión de Empleo y Seguridad Social de la Ministra para presentar las líneas básicas de actuación de su Departamento en la Legislatura, febrero de 2012.

¹⁴⁴ Resolución de 14 de noviembre de 2011 de la Secretaría de Estado de Empleo por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de octubre de 2011, por el que se aprueba la Estrategia Global para el Empleo de los trabajadores y trabajadoras de más edad 2012-2014 (Estrategia 55 y Más).

Estrategia Española de Empleo y de la reforma del sistema público de pensiones¹⁴⁵, que daba cumplimiento además al mandato recogido en la disposición adicional segunda del Real Decreto-ley 1/2011¹⁴⁶, incluyendo medidas en materia de empleo, formación y condiciones de trabajo dirigidas a favorecer el mantenimiento en el mercado de trabajo de este colectivo y promover la reincorporación al mismo de aquellas personas que pierden su empleo en los últimos años de su vida laboral.

La Estrategia se configuraba como el instrumento para establecer el marco general de las políticas dirigidas a favorecer el empleo de las personas de más edad —mayores de 55 años—, sin perjuicio de que algunas de las medidas incluidas pudieran tener una edad de aplicación más temprana. Era por ello, una iniciativa ambiciosa, que situaba por primera vez las necesidades de los trabajadores de más edad entre las prioridades de las políticas de empleo, y necesaria porque aseguraba el efecto positivo de la reforma del sistema de Seguridad Social en relación con la prolongación de la vida laboral.

El objetivo general de la Estrategia, a partir de la situación y perspectivas del colectivo de trabajadores de más edad, era básicamente elevar su tasa de empleo y reducir el desempleo. De forma complementaria, se definieron tres objetivos específicos que se correspondían con sendas líneas de actuación, y cuya concreción dependería del diálogo con las comunidades autónomas y los interlocutores sociales (ver cuadro siguiente). Estos objetivos eran: 1) favorecer el mantenimiento en el empleo de estos trabajadores para contribuir a la prolongación de la vida laboral y a la existencia de carreras de cotización a la Seguridad Social más largas; 2) mejorar las condiciones de trabajo con particular atención a la mejora de su seguridad y salud en el trabajo; y 3) promover la reincorporación al mercado de trabajo de los trabajadores de más edad que pierden su empleo, asegurándoles una adecuada protección social.

¹⁴⁵ Cuyo análisis se refiere en el apartado 5.2 del capítulo III de esta Memoria.

¹⁴⁶ El origen de esta iniciativa estaba también en el paquete de reformas incluido en el ASE, según el cual debía elaborarse en colaboración con las comunidades autónomas y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

ESTRATEGIA GLOBAL DE EMPLEO DE TRABAJADORES DE MÁS EDAD		
Objetivos específicos		Líneas de actuación
Mantenimiento del equipo	Persigue combatir las dificultades que sufren los trabajadores mayores para mantener su puesto de trabajo a partir de cierta edad a través de dos fórmulas: compensar el mayor coste que suelen tener para las empresas y reforzar sus aptitudes profesionales. Así se favorece la prolongación de la vida laboral y carreras de cotización más largas.	Jubilación parcial y contrato de relevo
		Incentivos generales para el mantenimiento del empleo
		Mantenimiento en el empleo de los trabajadores y trabajadoras autónomas
		Cláusulas de los convenios colectivos referidos a la edad ordinaria de jubilación
		Formación a lo largo de la vida laboral
		Sensibilización social
Condiciones de trabajo	Tratamiento específico de la edad en la salud laboral y apostar por actuaciones preventivas, lo que redundará en una mayor calidad de vida y una prolongación de la carrera profesional.	Jornada de trabajo
		Evaluación de riesgos, vigilancia de la salud, formación e información para la seguridad y salud en el trabajo.
		Movilidad funcional por razones de seguridad y salud en el trabajo.
		Medidas en el marco de la investigación encaminadas a la protección social.
Reincorporación al mercado laboral de los que pierden su empleo	Ante el riesgo que supone para los trabajadores mayores y poco formados la pérdida del empleo, apostar por combinar dos tipos de políticas: un fuerte impulso de las medidas de política activa (orientación, recalificación y formación; incentivos; planes sociales de acompañamiento en ERE...) junto a la garantía de renta mientras no se logre un puesto de trabajo o el paso a la jubilación.	Orientación profesional y activación hacia el empleo.
		Formación para el empleo, recalificación profesional y acreditación de competencias profesionales. Atención particular a las mujeres.
		Incentivos para la reincorporación al mercado de trabajo.
		Trabajo autónomo y empresas de economía social
		Protección por desempleo: subsidio de mayores de 52 años y renta activa de inserción.
		Pactos de no competencia e incompatibilidad para después de extinguido el contrato de trabajo.
		Ayudas a los trabajadores afectados por ERE en situación de especial desprotección social.

La puesta en marcha de la Estrategia redundaría en un mejor aprovechamiento de la valiosa experiencia y calificación de las personas mayores, un funcionamiento más justo del mercado de trabajo y una mejor sostenibilidad financiera del sistema de Seguridad Social.

Los jóvenes: especial preocupación y necesidad de atención específica en las políticas de empleo

El Gobierno aprobó en el marco del Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recalificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, ciertos cambios referidos al contrato de formación y aprendizaje orientándolo más al refuerzo de la calificación profesional. Detrás de esta nueva modalidad contractual, estaba la convicción de que la mejora de oportunidades para el empleo está relacionada directamente con el nivel de formación de las personas, cuya carencia en el caso de los jóvenes condiciona en mayor medida su acceso al mercado de trabajo. Este contrato estaba dirigido al colectivo de mayores de 16 y menores de 25 que careciesen de calificación reconocida, aunque transitoriamente hasta 2013 se podría ampliar a los menores de 30 años.

A través de este nuevo contrato, se establecía un régimen de alternancia entre la actividad formativa, recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo y que debía ocupar al menos el 25% de la jornada, y una actividad laboral, con un máximo del 75% de la jornada, reconocida en un contrato de trabajo con plenos derechos laborales y protección social completa (desempleo y Fondo de Garantía Salarial [FOGASA]). La duración prevista para este tipo de contrato sería de entre 1 y 2 años, prorrogable por doce meses más.

De forma complementaria a esta nueva modalidad contractual, se incluyeron en la misma norma distintos incentivos con el objetivo de impulsar su utilización. Para el caso de que los trabajadores desempleados contratados bajo esta modalidad fuesen mayores de 20 años, se establecía la reducción de las cotizaciones a la Seguridad Social de un 100% durante toda la vigencia del contrato para las empresas con una plantilla de menos de 250 trabajadores o del 75% en el caso de mayor tamaño, siempre que supusiese un incremento de la plantilla de la empresa. Asimismo, se fijaba una reducción de 1 mil 500 euros/año

(1 mil 800 en el caso de mujeres) en la cuota empresarial a la Seguridad Social en el caso de conversión del contrato para la formación y aprendizaje en contrato indefinido, siempre que supusiese un incremento del nivel de empleo fijo en la empresa.

El Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral ha incluido algunas novedades con relación al contrato de formación y aprendizaje, que se analizan posteriormente en el marco de los cambios que para las políticas activas de empleo ha supuesto la reciente aprobación de la reforma del mercado de trabajo.

En la línea de adoptar medidas dirigidas específicamente a los jóvenes, en octubre de 2011 se aprobó también el Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulaban las prácticas no laborales en empresas, que constituía una nueva herramienta de lucha contra el desempleo juvenil al facilitar la realización de prácticas profesionales no laborales en empresas que hubiesen celebrado previamente convenios de colaboración con los SEPE.

Esta medida iba dirigida a jóvenes desempleados, entre 18 y 25 años, con titulación universitaria, título de formación profesional o certificado de profesionalidad pero nula o escasa experiencia laboral. Las prácticas se desarrollarían bajo la dirección y supervisión de un tutor en los centros de trabajo de la empresa, con una duración entre tres y nueve meses, pudiendo percibirse una beca de asistencia durante la duración de la misma e incluso pudiendo obtener al finalizar las mismas un certificado de acreditación.

Incluso se preveía la posibilidad de una vez finalizado el período de prácticas, acogerse al sistema de bonificaciones vigentes en el caso de contratación, siempre de acuerdo con la normativa que corresponda. Esto último supone un atractivo para la participación en estas acciones por parte de las empresas, ya que es una forma de obtener el “retorno” o rendimiento de los recursos empleados por la empresa en la formación del joven. Igualmente para los jóvenes, supone ventajas, ya que se establecen con claridad los

derechos y coberturas sociales, se regulan las duraciones y los contenidos formativos y se garantiza la acreditación oficial de las competencias adquiridas.

Medidas complementarias en materia de políticas de empleo

El Real Decreto-ley 10/2011 antes señalado incluía también un conjunto amplio de medidas con fines diversos. Así, entre otras medidas, se incluía la prórroga del Programa Prepara señalado anteriormente debido a la eficacia alcanzada en sus primeros resultados; se ampliaba, ante el menor ritmo de conversiones, el plazo para la conversión de contratos temporales en contratos de fomento de la contratación indefinida, hasta el 31 de diciembre de 2011 para los contratos temporales vigentes, y de 2012 para los nuevos contratos temporales de duración inferior a 6 meses, salvo los formativos; o, con el objetivo de mantenimiento de empleo, se suspendía temporalmente la limitación al encadenamiento de contratos temporales.

En septiembre, el Gobierno aprobó el Real Decreto-ley 14/2011, de 16 de septiembre, de medidas complementarias en materia de políticas de empleo y de regulación del régimen de actividad de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado. Este paquete de medidas, por lo que se refiere a las políticas activas de empleo, recogía distintas actuaciones que venían a complementar o corregir disfunciones de otras medidas adoptadas previamente.

Entre ellas se incluían algunas que suponían modificaciones en el contenido de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, referidas a la garantía de la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en el acceso y mantenimiento del empleo asegurando la existencia de medidas dirigidas a este colectivo, el fomento de las iniciativas emprendedoras, con especial atención a las fórmulas de autoempleo, trabajo autónomo y economía social, regulando de forma específica la interlocución del Consejo del Trabajo Autónomo y el del Fomento de la Economía Social en el ámbito de las políticas activas de empleo o la participación de las comunidades autónomas en la incentivación del empleo indefinido permitiéndoles la gestión de las bonificaciones de las cuotas sociales.

En esta misma línea de mayor colaboración entre las distintas administraciones, se preveía la inclusión en el Comité de Gestión del Fondo de políticas de empleo de una persona que ostentase la representación de las comunidades autónomas.

Por último, se hacía referencia a la necesidad de regular expresamente la posibilidad de utilizar el contrato para la formación vigente en los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo, que si bien habían quedado derogados con la aprobación del Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, se podían seguir utilizando hasta la aprobación de la Estrategia Española de Empleo y el Plan anual de política de empleo. Con la aprobación de esta disposición, se trataba de dar respuesta al vacío normativo existente entre la aprobación del Real Decreto-ley 10/2011 y la Estrategia Española de Empleo.

Las políticas activas de empleo en el Real Decreto ley 3/2012

El Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral ha incluido distintas disposiciones en relación con las políticas activas de empleo, principalmente en el ámbito de la intermediación laboral, la formación para el empleo y distintas medidas de estímulo a la creación y mantenimiento del empleo, con especial énfasis en las pequeñas empresas, que se exponen brevemente a continuación, dejando para un apartado posterior el resto de las novedades incluidas en esta disposición¹⁴⁷.

En relación con la intermediación laboral, entre otras novedades, este Real Decreto- ley permite a las empresas de trabajo temporal (ETT) actuar también como agencias de colocación, intermediando para vincular ofertas y demandas de trabajo, condicionando su actuación a la presentación de una declaración responsable mediante la cual se manifieste que se cumple con los requisitos de la Ley de Empleo.

¹⁴⁷ Véase para un mayor detalle del contenido del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, en este mismo capítulo, el apartado 2.2.

La formación profesional también ha sido objeto de ciertas modificaciones con la aprobación de este Real Decreto-ley. Entre las principales novedades, se pueden citar el reconocimiento del derecho a la formación necesaria para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, la obligación de los servicios públicos de empleo de identificar las acciones formativas prioritarias orientadas a un nuevo modelo productivo, dando entrada a la participación de los centros y entidades de formación en el Subsistema, en relación con su diseño y planificación, así como con la ejecución de planes formativos y recepción de subvenciones para la financiación de la formación de oferta de ocupados.

El contrato de formación y aprendizaje, que había sido reordenado recientemente por el Real Decreto-ley 10/2011, también se ha visto modificado en algunas de sus disposiciones. Así, se ha ampliado a 29 años la edad máxima para su utilización de forma transitoria hasta que la tasa de desempleo baje del 15%; se ha elevado la duración máxima del contrato a tres años, aunque dejando a los convenios colectivos la posibilidad de fijar duraciones distintas; se ha ampliado el tope máximo de duración de la actividad laboral durante el segundo y el tercer año del contrato hasta el 85% de la jornada; y con relación a la prohibición de contratar posteriormente al mismo trabajador bajo esta modalidad se ha precisado que dicha prohibición afecta a la misma actividad laboral u ocupación objeto del contrato de formación o aprendizaje previo. Destaca como novedad la posibilidad de que la actividad formativa pueda ser proporcionada por la propia empresa en sus instalaciones, sin perjuicio de que el trabajador pueda tener que realizar períodos de formación complementarios en un centro de formación profesional.

Respecto a los incentivos asociados a la utilización de esta modalidad contractual, se ha eliminado el requisito de que el trabajador desempleado sea mayor de 20 años para tener derecho a la reducción de cuotas empresariales y se ha eliminado la exigencia de que la contratación de un trabajador bajo esta modalidad suponga tanto un incremento de la plantilla de la empresa en el supuesto de contratación como de incremento en el nivel de empleo fijo de la empresa en el caso de las conversiones en indefinidos.

Se incluye como novedad en la reforma una nueva modalidad de contratación, que es el contrato por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores. La utilización de este contrato se limita a las empresas de menos de 50 trabajadores y los aspectos más relevantes del mismo desde el punto de vista de las políticas activas son los relativos a los incentivos fiscales y las bonificaciones de cuotas de que va acompañado. Los mismos están condicionados al mantenimiento del trabajador contratado durante, al menos, tres años. Se ha establecido así una deducción fiscal fija de 3 mil euros cuando el primer contrato de trabajo concertado por la empresa lo sea con un menor de 30 años, y de forma adicional una deducción del 50% de la prestación que el trabajador tuviera pendiente de percibir con un límite de doce mensualidades, cuando la contratación afecte a desempleados beneficiarios de una prestación por desempleo contributiva percibida al menos durante tres meses. Por primera vez, se permite compatibilizar la percepción de un salario por trabajo a tiempo completo con la percepción de una parte de la prestación por desempleo del 25% de la cuantía reconocida y pendiente de percibir.

Igualmente se han fijado bonificaciones de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, compatibles y acumulativas con los incentivos fiscales anteriores, para el caso de desempleados que sean, o bien jóvenes entre 16 y 30 años, o bien mayores de 45 años y que lleven inscritos en la oficina de empleo al menos doce meses en los dieciocho anteriores a la contratación. Estas bonificaciones, además, son compatibles con otras ayudas públicas previstas con la misma finalidad, con el límite para la suma de todas ellas del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

En relación con el apoyo a la pequeña empresa, la reforma también incluye modificaciones en el sistema de bonificaciones de cuotas empresariales a la Seguridad Social, de forma que la transformación de los contratos en prácticas, los de relevo y los de sustitución por anticipación de la edad de jubilación se han focalizado en las empresas de menos de cincuenta trabajadores.

Por último, cabe señalar que se recogen algunas disposiciones de ajuste relativas a las medidas y acciones que integran el marco de las políticas activas de empleo, señalando las referencias normativas para la definición de las medidas estatales de aplicación conforme a la Estrategia Española de Empleo 2012-2014.

1.3.2. Gasto en políticas de empleo

Un año más, el deterioro del mercado de trabajo obligó en 2011 a destinar un volumen importante de recursos públicos a la financiación de las políticas de empleo, cercano a 40 mil millones de euros. Como ya había ocurrido en años anteriores, el grueso de la dotación presupuestaria estaba destinado a las políticas de protección, en torno a un 90%, ante la necesidad de atender a un elevado número de perceptores de prestaciones por desempleo. Esta misma situación justificaba en 2011 mantener volúmenes de recursos para el conjunto de las políticas de empleo similares a los del año anterior.

En relación con Europa, el gasto en el conjunto de las políticas de empleo en España es, en términos del PIB, uno de los más elevados de la Unión Europea. En términos comparados, con los últimos datos disponibles de Eurostat para 2009, este gasto supuso el 3.8% del PIB, al igual que Bélgica, y frente al 2.2% de media en la Unión Europea (ver cuadro siguiente). Por su parte, para 2010 y 2011, los Presupuestos Generales del Estado situaban esta participación en el 3.6 y 3.5%, respectivamente, que viene a indicar que el gasto en políticas de empleo sobre el PIB durante la crisis se está situando en el entorno del 3.5 por ciento.

**GASTO PÚBLICO EN POLÍTICAS DE EMPLEO EN LA UNIÓN EUROPEA
2009
-En porcentaje del PIB-**

Países	Servicios de mercado de trabajo	Políticas activas (categorías 2 a 7)	Políticas pasivas (categorías 8 y 9)	Gasto total	Gasto total en políticas activas por punto de tasa de desempleo	Gasto total en políticas activas incluyendo servicios de mercado de trabajo por punto de tasa de desempleo	Gasto total por punto de tasa de desempleo
Alemania	0.37	0.63	1.52	2.52	0.080	0.128	0.323
Austria	0.19	0.67	1.50	2.35	0.139	0.178	0.489
Bélgica	0.22	1.19	2.38	3.79	0.151	0.178	0.480
Bulgaria	0.04	0.22	0.38	0.65	0.033	0.039	0.096
Chipre	0.04	0.07	0.59	0.70	0.013	0.019	0.131
Dinamarca	0.31	1.17	1.73	3.22	0.196	0.248	0.536
Eslovaquia	0.08	0.15	0.67	0.90	0.013	0.019	0.075
Eslovenia	0.10	0.23	0.63	0.96	0.039	0.056	0.163
España	0.13	0.65	2.96	3.75	0.036	0.044	0.208
Estonia	0.09	0.15	1.26	1.50	0.011	0.017	0.108
Finlandia	0.13	0.75	1.89	2.77	0.091	0.107	0.338
Francia	0.26	0.72	1.42	2.40	0.076	0.103	0.252
Grecia	0.01	0.21	0.69	0.91	0.022	0.023	0.096
Holanda	0.39	0.79	1.70	2.87	0.212	0.317	0.775
Hungría	0.09	0.36	0.53	0.98	0.036	0.045	0.098
Irlanda	0.20	0.65	2.62	3.47	0.055	0.072	0.292
Italia	0.03	0.34	1.39	1.75	0.043	0.047	0.224
Letonia	0.04	0.27	1.03	1.34	0.016	0.018	0.079
Lituania	0.10	0.20	0.61	0.91	0.015	0.022	0.067
Luxemburgo	0.05	0.37	0.87	1.29	0.073	0.083	0.253
Malta	0.10	0.03	0.37	0.51	0.004	0.019	0.073
Polonia	0.10	1.16	0.34	1.59	0.141	0.153	0.194
Portugal	0.12	0.63	1.31	2.06	0.059	0.071	0.194
R. Checa	0.13	0.09	0.44	0.66	0.014	0.033	0.099
Reino Unido	0.29	0.04	0.33	0.66	0.006	0.044	0.087
Rumanía	0.03	0.04	0.38	0.46	0.006	0.011	0.066
Suecia	0.41	0.67	0.72	1.80	0.081	0.130	0.217
UE-27	0.23	0.55	1.39	2.17	0.061	0.087	0.242

Nota: Se incluye de forma diferenciada el gasto en políticas activas sin y con inclusión, respectivamente, de los servicios de mercado de trabajo, dado que aunque se engloban en el capítulo de políticas activas, también enmarca otros servicios ligados a la gestión de las prestaciones por desempleo.

FUENTE: Eurostat, Labour Market Policy. Expenditure and Participants Data 2009 (2012).

Frente a los años anteriores, estos datos reflejan las consecuencias del primer año de la crisis del empleo sobre el presupuesto. La necesidad de hacer frente a la difícil situación del mercado de trabajo europeo, llevó a todos los Estados miembros a aumentar la dotación financiera en esta dirección, especialmente en las políticas de protección del desempleo. Precisamente, es en la diferente composición del gasto entre políticas activas y políticas de protección donde España tradicionalmente ha presentado un mayor

contraste con la Unión Europea, situación que se ha acentuado aún más ante el rápido y acelerado crecimiento del desempleo como consecuencia de la crisis. El gasto en políticas de protección en 2009 absorbió en España el 78% del total frente al gasto en políticas activas que supuso un 21%, quince puntos por debajo de la destinada como media en la Unión Europea, que alcanza el 35.9%, y más lejos aún de los países que más cantidad de recursos gastan en las políticas activas como Dinamarca, Holanda y Suecia. Esta situación se acentúa, además, al analizar el esfuerzo del gasto con relación a la tasa de desempleo, donde España se sitúa por debajo de la media de la UE-27 tanto en el gasto total como en políticas activas por punto de tasa de desempleo.

Dentro de las medidas activas, el gasto dedicado a los servicios del mercado de trabajo o a la formación, que en la Unión Europea absorben un volumen importante de recursos, sigue ocupando en España un lugar secundario por detrás de los incentivos al empleo (ver cuadro siguiente).

GASTO EN POLÍTICAS DE EMPLEO POR TIPO DE ACCIÓN EN ESPAÑA Y LA UE 2009

Categoría de gasto	España			UE-27		
	Millones de euros	Porcentaje respecto al total	Variación respecto al año anterior	Millones de euros	Porcentaje respecto al total	Variación respecto al año anterior
1. Servicios de mercado de trabajo	1 401.6	3.5	24.7	27 019.6	10.5	17.6
2. Formación	1 850.4	4.7	14.5	27 621.8	10.8	24.5
3. Rotación y reparto de trabajo	100.7	0.3	8.2	234.5	0.1	-6.0
4. Incentivos al empleo	2 748.0	7.0	-4.5	15 425.4	6.0	6.4
5. Integración de discapacitados	288.3	0.7	7.5	9 371.2	3.7	2.2
6. Creación directa al empleo	847.6	2.1	19.2	7 874.7	3.1	2.1
7. Incentivos a la creación de empresas	1 041.4	2.6	2.4	4 386.2	1.7	7.5
Total medidas activas (1-7)	8 278.0	21.0	20.3	91 933.6	35.9	14.0
8. Mantenimiento de ingresos y apoyo excluidos mercado de trabajo	30 784.4	78.0	55.3	155 045.6	60.5	41.3
9. Prejubilaciones	424.6	1.1	-17.6	9 332.9	3.6	-6.9
Total de medidas pasivas (8-9)	31 208.9	79.0	52.1	164 378.5	64.1	37.1
Total	39 487.0	100.0	40.8	256 312.1	100.0	27.7

FUENTE: Eurostat, Labour Market Policy. Expenditure and Participants Data 2009 (2012).

No obstante, a pesar de que las bonificaciones a la contratación en España concentran un peso importante en el conjunto de las políticas activas, en 2009 el 33% del gasto en políticas activas de empleo, también es cierto que la importancia de esta actuación sobre el resto se ha ido reduciendo en los últimos años a consecuencia de las distintas reformas del sistema de bonificaciones. Esto se constata al observar que el volumen de gasto en términos absolutos destinado a bonificaciones a la contratación es menor de año en año, en 2009 supuso un 4.5% menos.

Gasto en políticas activas de empleo en 2011

Asimismo, cabe destacar el importante crecimiento del gasto dedicado a los servicios de mercado de trabajo, ya desde 2009, y que responde a la necesidad de cubrir la atención por parte de los servicios de empleo de un volumen de desempleados creciente. El financiamiento del gasto en políticas activas procede mayoritariamente de la aportación estatal, dos terceras partes, y de las cotizaciones por formación profesional, así como de la aportación del FSE, que supone en torno al 8% del total. Asimismo, las comunidades autónomas e incluso las entidades locales destinan una parte importante de sus recursos propios a políticas de promoción del empleo mediante el desarrollo de programas propios en el ámbito de su territorio.

Aunque estas actuaciones en muchas ocasiones coinciden en los mismos ámbitos y colectivos que las financiadas con presupuesto estatal, en principio, el gasto propio de las comunidades autónomas debería ser complementario del gasto con fondos transferidos, dado que debería cubrir aquellas parcelas detectadas en la cercanía al territorio y no suficientemente atendidas con los recursos estatales. No obstante, en numerosas ocasiones se ha constatado la existencia de duplicidades y solapamientos en actuaciones similares y mismos beneficiarios, como la aparición de vacíos sin atender en materia de orientación y/o formación, lo que pone de manifiesto la importancia de la comunicación y coordinación entre las distintas administraciones a fin de cubrir todos los ámbitos necesarios de atención por parte de las políticas activas.

Por lo que se refiere al SEPE, el presupuesto de gastos para 2011 recogía una dotación inicial de 37 mil 497 millones de euros, lo que suponía un 2.3% menos en términos de PIB (ver cuadro siguiente). Esta dotación aunque suponía casi un mil millones de euros menos que la del año anterior, preveía una menor dotación para el gasto en prestaciones reconocidas. La incertidumbre sobre la evolución de la situación económica y, en consecuencia, sobre la evolución del mercado de trabajo está haciendo difícil, en los años más recientes, prever los recursos necesarios para financiar las políticas de empleo, y especialmente el gasto en desempleo, lo que está dando lugar a modificaciones presupuestarias continuas a lo largo del ejercicio presupuestario.

**PRESUPUESTO DE GASTO DEL SEPE
2007-2011
-En millones de euros y porcentaje del PIB-**

Años	Prestaciones por desempleo		Fomento del empleo ^{2/}		Formación profesional ^{2/}		Escuelas taller, casas de oficio y talleres de empleo ^{2/}		Otros ^{3/}		Gestión comunidades autónomas		Total	
	Valor	% PIB	Valor	% PIB	Valor	% PIB	Valor	% PIB	Valor	% PIB	Valor	% PIB	Valor	% PIB
2007	15 099.0	1.4	3 720.3	0.4	1 040.7	0.1	41.4	0.0	281.9	0.0	2 718.6	0.3	23 239.6	2.2
2008	18 186.7	1.7	3 596.3	0.3	1 145.6	0.1	39.9	0.0	308.3	0.0	2 839.2	0.3	26 466.4	2.4
2009	32 602.5	3.1	3 290.1	0.3	1 214.7	0.1	44.4	0.0	126.4	0.0	3 006.8	0.3	40 717.3	3.9
2010	30 649.6	2.9	3 252.0	0.3	1 258.2	0.1	47.1	0.0	95.1	0.0	3 068.7	0.3	38 370.6	3.6
2011 (inicial)	30 142.2	2.8	2 817.8	0.3	1 344.1	0.1	46.7	0.0	45.0	0.0	3 101.2	0.3	37 497.0	3.5
2011 (definitivo)	32 223.7	3.0	2 864.9	0.3	1 629.1	0.2	44.2	0.0	45.0	0.0	3 111.5	0.3	39 918.4	3.7
2011 ^{1/}	31 854.5	3.0	2 777.6	0.3	1 465.0	0.1	21.7	0.0	42.0	0.0	3 111.5	0.3	39 272.3	3.7
Variación presupuesto inicial 2011-2010 (%)	-1.7		-13.4		6.8		-0.8		-52.7		1.1		-2.3	

^{1/} Obligaciones reconocidas según Avance de liquidación del Presupuesto del SEPE 2011. Los datos provisionales del PRODI ascienden a 507.9 millones de euros y los relativos al PREPARA 350.9 millones de euros.

^{2/} En los capítulos de fomento del empleo, formación profesional y escuelas taller, casa de oficio y talleres de empleo se imputa estrictamente la parte no correspondiente a gestión de las comunidades autónomas, ya que ésta aparece recogida después expresamente.

^{3/} En “otros” se incluyen planes integrales de empleo.

FUENTE: SEPE, Liquidación del presupuesto del SEPE, 2007, 2008, 2009, 2010 y Avance 2011.

Finalmente, el presupuesto de gasto actualizado para 2011 se situó en 39 mil 272 millones de euros, casi 2 mil millones de euros más —un 4% más— que el previsto inicialmente.

Uno de los principales cambios respecto al presupuesto del año anterior se centra en el menor volumen de gasto —13.4%— destinado al programa de fomento de empleo, como consecuencia de la vigencia durante 2011 de los cambios introducidos en el sistema de bonificaciones recogidos en la Ley 35/2010¹⁴⁸; cambios que iban en la línea de reducir el peso, en términos de gasto, de las bonificaciones sobre el total de las políticas activas¹⁴⁹, si bien este menor gasto responde también a la menor contratación indefinida. En este sentido, señalar que el avance sobre el grado de ejecución del presupuesto reflejaba cómo las obligaciones reconocidas para el conjunto del programa de fomento de empleo

¹⁴⁸ Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

¹⁴⁹ Véase Memoria CES 2010, capítulo II.1.3.

supusieron un 96% del total previsto, del cual las bonificaciones a la contratación suponían un gasto de 2 mil 450 millones de euros, ya comprometidos. A fecha de cierre de esta Memoria se preveían unas insuficiencias de 297.9 millones de euros en el sistema de bonificaciones. El otro cambio destacable es el aumento en un 6.8% del gasto presupuestado en formación profesional estatal, sin incluir la realizada en el marco de las escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo. No obstante, es necesario matizar este dato, ya que considerando la formación para el empleo en su conjunto, incluidas las partidas anteriores y la formación realizada en el marco de las comunidades autónomas, este incremento sería tan solo de un 1.6%. E incluso, considerando tan solo la formación dirigida a ocupados, se constata una fuerte reducción de los recursos (ver cuadro siguiente).

DISTRIBUCIÓN DEL GASTO EN LA FORMACIÓN PARA OCUPADOS 2011

Conceptos	Presupuestado (A)	Obligaciones reconocidas (B)	% ejecución sobre presupuesto (B/A)	TV sobre presupuesto 2010
A la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (gastos corrientes)	37.7	31.5	83.54	-16.5
Iniciativas de formación profesional dirigidas prioritariamente a los trabajadores ocupados	332.3	113.0	34.00	-66.0
Ayudas del subsistema formación prof. Empleo: formación profesional para ocupados	391.3	184.3	47.10	-52.9
Ayudas del subsistema FPE: planes formación y acciones apoyo y acompañamiento formación (Ceuta y Melilla)	21.5	0.9	4.18	-95.8
Financiamiento de las bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social por formación de ocupados	507.8	560.0	110.28	10.3
Al INAP, para la formación del personal al servicio de las Administraciones públicas	127.7	60.7	47.53	52.5
Total formación de ocupados	1 418.3	950.4	67.01	-33.0

FUENTE: Fundación Tripartita para la Formación.

Gasto en empleo

La dotación presupuestaria inicial destinada en 2011 al desempleo fue de 30 mil 140 millones de euros, casi un 81% del volumen total de recursos de las políticas de empleo. La necesidad de atender a un volumen creciente de perceptores de prestaciones por

desempleo respecto a lo previsto obligó a modificar la dotación presupuestaria alcanzando finalmente los 32 mil 221.8 millones de euros. Según el avance de liquidación del presupuesto de gastos del SEPE (ver cuadro siguiente), el gasto comprometido en desempleo se situó en 31 mil 854.5 millones de euros, lo que indicaba a priori un grado de ejecución del 98.8%. Sin embargo, el gasto real en algunas partidas había superado el gasto presupuestario dando lugar a insuficiencias presupuestarias por valor de 409.1 millones de euros, concentradas en los subsidios por desempleo, como ya venía ocurriendo en los dos años anteriores.

**GASTO TOTAL EN DESEMPLEO
2007-2011
-En millones de euros-**

Clasificación gasto	Presupuesto						
	Inicial	Modificación	Actualizado (A)	Obligaciones reconocidas (B)	% Ejecución sobre Presupuesto (B/A)	Insuficiencias presupuestarias	Gasto real
Prestaciones contributivas	14 706.0		14 706.0	14 706.0	100.0	401.9	15 107.9
Subsidio por desempleo	6 962.9	1 650.7	8 613.6	8 307.9	96.5		8 307.9
Subsidio por desempleo- REASS	751.2	20.2	771.4	770.2	99.8		770.2
Cuotas beneficiarios prestaciones contributivas	6 223.1	-115.0	6 108.1	6 048.5	99.0		6 048.5
Cuotas beneficiarios subsidio	818.5	34.2	852.7	852.7	100.0	7.2	859.9
Renta activa de inserción	678.6	491.4	1 170.0	1 169.3	99.9		1 169.3
Total	30 140.3	2 081.5	32 221.8	31 854.5	98.9	409.1	32 263.7

FUENTE: SEPE.

En marzo de 2012, se aprobó el Proyecto de Presupuestos Generales del Estado para este año, en un contexto de fuerte austeridad, lo cual se tradujo en el ámbito de las políticas activas de empleo en una importante reducción de su dotación presupuestaria respecto al año anterior, acentuándose aún más si cabe el actual desequilibrio existente respecto a las políticas pasivas de empleo. Así, las políticas activas de empleo se han dotado con 5 mil 764.7 millones de euros, lo que supone un 21.3% menos respecto a 2011.

De esta cantidad, las dos partidas más importantes se corresponden con las actuaciones de inserción y fomento de la contratación a las que se destinan 3 mil 330.9 millones de euros, de los cuales 2 mil 600 millones se destinan al sistema de bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social por contratación laboral, y con actuaciones de carácter formativo que canalizan 1 mil 811.8 millones de euros.

El grueso de la reducción en el presupuesto de las políticas activas de empleo se ha concentrado en las transferencias a las comunidades autónomas para la gestión de estas políticas, cuya dotación presupuestaria se ha reducido a la mitad —54.5%—, y el gasto previsto para el total de las acciones de formación de ocupados, con una disminución de un 33% respecto al presupuesto el año anterior.

Las políticas activas de empleo ocupan un lugar muy importante entre el conjunto de políticas de gasto del Estado por los efectos positivos que puede generar sobre el mercado de trabajo. De ahí que, de forma continuada, se haya venido reclamando el aumento de los recursos destinados a este tipo de actuaciones, que no deben dejarse de lado en una coyuntura como la actual.

Pero también es verdad que sobre el conjunto de las políticas activas de empleo siempre ha pesado la valoración sobre su escasa eficiencia —un elevado gasto para un rendimiento muy mejorable—. De hecho, a ello respondía la reforma de las políticas activas llevada a cabo en 2011.

El Proyecto de Presupuestos Generales del Estado argumenta la fuerte reducción en el presupuesto de las políticas activas en dos aspectos que son, por un lado, la apertura excepcional de la intermediación para las ETT y, por otro lado, en el cambio del modelo de formación profesional en la reforma de 2012.

En esa reforma, abordada mediante el Real Decreto-ley 3/2012, se abre la posibilidad de que las ETT puedan actuar como agencias de colocación desarrollando tareas de intermediación, con lo que vendrían a sumarse a las desarrolladas por los servicios públicos de empleo y a las agencias privadas de colocación que desde la reforma de 2010 podían actuar con ánimo de lucro.

Por otro lado, en este mismo Real Decreto-ley se establecen los principios para el futuro desarrollo de un modelo de formación profesional, basado en el reconocimiento de la formación profesional como un derecho individual reconociéndose a los trabajadores un permiso retribuido con fines formativos. Se prevé que los Servicios Públicos de Empleo otorgarán a cada trabajador una cuenta de formación asociada al número de afiliación a la Seguridad Social, y se reconoce a los centros y entidades de formación, debidamente acreditados, la posibilidad de participar directamente en el sistema de formación profesional para el empleo, entre otros.

En todo caso, estos dos grupos de medidas tendrán que desarrollarse tanto tras el trámite parlamentario de la Ley como a través de eventuales desarrollos autonómicos (en el caso de la intermediación) o a través de los convenios colectivos (en el caso de la formación). Se trata entonces de medidas que comenzarán a desplegar sus efectos hacia el ejercicio de 2013, lo cual significa que no compensarán en 2012 la reducción presupuestaria en las transferencias a las comunidades autónomas para políticas activas y a la Fundación Tripartita para la Formación Continua.

1.3.3. Balance de las políticas activas de empleo

El balance de las políticas activas de empleo durante el año 2011 incluye tanto las actuaciones más destacadas en el marco de los servicios de mercado de trabajo, es decir de la intermediación laboral, como los distintos programas de orientación, empleo y formación cuyas competencias de diseño y gestión pertenecen a la Administración General del Estado, pero también aquellos cuyas competencias de gestión están transferidas a las comunidades autónomas.

Intermediación laboral

Los Servicios Públicos de Empleo vienen realizando, en el ámbito de la intermediación laboral, las tareas de orientación y asesoramiento con el objetivo de conectar la oferta y la demanda en el mercado de trabajo. Sin embargo, su eficacia en términos de resultados de colocación logrados es reducida (ver cuadro siguiente). En cualquier caso, el Real Decreto-ley 3/2011 referido a la reforma de las políticas activas de empleo reconocía una vez más a estos como los mejores instrumentos para la gestión del capital humano, señalando la necesidad de profundizar para ganar eficacia en el objetivo de modernización de los mismos.

VOLUMEN DE OFERTAS GESTIONADAS POR LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO

Colectivos	Personas enviadas		Personas colocadas					
			Beneficiarios de prestaciones			No beneficiarios de prestaciones		
	Número	%	Número	%	% éxito	Número	%	% éxito
Mujeres	1 523 302	49.1	29 393	52.5	1.9	72 722	51.7	4.8
Menores de 30 años	731 419	23.6	8 894	15.9	1.2	35 724	25.4	4.9
Mayores de 45 años	229 747	29.7	24 317	43.5	10.6	43 717	31.1	19.0
Total	3 099 801	100.0	55 943	100.0	1.8	140 676	100.0	4.5

FUENTE: SEPE.

En paralelo a ello, y como consecuencia de los cambios que supuso en este ámbito la Ley 35/2010¹⁵⁰, por la que se permitía a las agencias de colocación realizar tareas de intermediación, durante 2011 se avanzó en la autorización de éstas, bien por los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas donde pretendiesen realizar tareas de intermediación o bien por el SEPE en el caso de que las quisieran realizar en más de una comunidad o por medios electrónicos. Al cierre de esta Memoria, el número de agencias de colocación autorizadas ascendía a 327, de las cuales 65 estaban autorizadas por medios electrónicos pudiendo actuar en todo el territorio nacional.

Programa de fomento de Empleo

En los últimos años, el Programa de Fomento de Empleo ha sido objeto de ciertas modificaciones que han alterado el sistema de bonificaciones a la contratación laboral existente. El grueso de este programa se apoyaba en la Ley 43/2006, que respondía en gran medida al objetivo de impulsar la contratación indefinida, mediante bonificaciones desde el inicio de la relación de trabajo, desincentivando indirectamente el recurso a la contratación temporal como vía de entrada, pero que también fijaba bonificaciones específicas para la formación y para colectivos con especiales problemas de empleabilidad (personas con discapacidad, víctimas de violencia de género o violencia doméstica, y colectivos en riesgo de exclusión). Sin embargo, la coyuntura del mercado de trabajo más reciente y, sobre todo, la constatación de una eficacia limitada en el sistema de bonificaciones vigente hizo necesario su reconsideración con el fin de hacerlo más eficiente y poder cumplir su objetivo de bonificar las contrataciones de aquellos colectivos con más dificultades de empleabilidad. Con este objetivo, se abordó una reforma del sistema en la Ley 35/2010, que buscaba focalizar los colectivos susceptibles

¹⁵⁰ La Ley 35/2010 incluía distintas medidas en el ámbito de los mecanismos de intermediación laboral para fomentar las oportunidades de acceder a un empleo por parte de las personas desempleadas. Se reconocía que la intermediación laboral debía tener la consideración de servicio público con independencia de quién lo realizase, dando entrada a la colaboración público-privada, permitiendo a las agencias de colocación realizar tareas de intermediación, preservando siempre la centralidad y fortalecimiento de los SEPE. Véase Memoria CES 2010, capítulo II.1.3.1.

de contratación bonificada, en concreto, los jóvenes de entre 16 y 30 años con déficit de calificación y los mayores de 45 años desempleados de larga duración.

Por otra parte, para fomentar la contratación a tiempo parcial, el Plan de Choque recogido en el Real Decreto-ley 1/2011, también incluía, como se ha señalado anteriormente, reducciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social en el caso de contratación a tiempo parcial de desempleados jóvenes de hasta 30 años o desempleados de larga duración. Asimismo, en el marco de las medidas dirigidas a promover el empleo de los jóvenes bajo la modalidad del contrato de formación, recogido en el Real Decreto-ley 10/2011, también se establecieron reducciones de las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social en los contratos de formación y aprendizaje con trabajadores desempleados mayores de 20, siempre que estos contratos supusiesen un incremento de plantilla, así como bonificaciones en caso de conversión a indefinido. Finalmente, la reforma laboral aprobada por el Real Decreto-ley 3/2012 ha incluido nuevas bonificaciones en el sistema y modificado algunas de las existentes, precisamente en relación con el contrato de formación y aprendizaje, como resultado de las cuales el Programa de Fomento de Empleo vigente queda como se recoge en el cuadro siguiente.

PROGRAMA DE FOMENTO DE EMPLEO VIGENTE
Bonificaciones a la contratación de carácter general

Tipo contrato	Colectivos	Cuantía anual	Duración	Vigencia	Normativa
Indefinido para empresas de menos de 50 trabajadores	Mayores de 45 años desempleados más de 12 meses ^{1/}	1.300	3 años	Indefinido	RD-Ley 3/2012
	Mujeres subrepresentadas ^{2/}	1.500			
	Jóvenes de 16 y 30 años, ambos inclusive, inscritos en la Oficina de Empleo	1er año, 1.000; 2º, 1.100 y 3º, 1.200			
	Mujeres subrepresentadas ^{2/}	Cuantiás incremento en 100 euros			
Indefinido	Victimas de violencia de género (RD 1917/2008)	1.500	4 años	Indefinida	Ley 43/2006
	Victimas de violencia doméstica	850	4 años		
	Trabajadores en situación de exclusión social	600	4 años		
	Personas con discapacidad	En general 4.500 Discapacidad severa ^{3/} 5.100	Vigencia del contrato	Indefinida	
Indefinido	Mujeres	En general 5.350 Discapacidad severa 5.950			
	Mayores de 45 años	En general 5.700 Discapacidad severa 6.300			
	Contratación de un trabajador con discapacidad por un CEE ^{4/} (Relación de carácter especial)	100% cuotas empresariales por todos los conceptos	Vigencia del contrato	Indefinida	
	Trabajadores desempleados mayores de 52 años beneficiarios de los subsidios del artículo 215 LGSS, a tiempo completo y de forma indefinida ^{5/}	Bonificación que corresponda según el vigente PFE6	Según la normativa aplicable del PFE	Según la normativa aplicable del PFE y Ley 45/2002 (DT 5)	Según la normativa aplicable del PFE y Ley 43/2006 RD-Ley 3/2012
Conversiones en indefinido	Conversiones contratos prácticas, relevo y sustitución por jubilación en empresas de menos de 50 trabajadores	500 700	3 años	Indefinida	RD-Ley 3/2012
	Personas con discapacidad	Mismo régimen que las contrataciones indefinidas iniciales de fomento del empleo, (empresas ordinarias) de contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje			Ley 43/2006
Conversiones del Programa Excep.	Conversiones de todos los contratos temporales en CEE	100% de las cuotas empresariales a la SS. Por todos los conceptos y cuotas de recaudación en conjunto (CEE)			
	Conversiones de contratos para la formación y el aprendizaje ^{7/} (Reducción)	Hombres Reducción-1500 Mujeres Reducción-1800	3 años	Indefinidos	RD-Ley 3/2012
Contratación temporal	Los contratos temporales ^{13/} , antes de que transcurra un año desde la fecha de su celebración y procedan a la transformación en indefinidos, con la misma jornada u otra superior, tendrán derecho a las bonificaciones de cuota establecidas en el artículo 10 de la Ley 3/2010 si en el momento de la contratación inicial, las personas desempleadas contratadas reunieran los requisitos a que se refiere dicho artículo. En estos casos se descontará el periodo objeto de cotización en el periodo transcurrido de reducción.				
	Personas con discapacidad	Contratos formativos	En prácticas y para el contrato para la formación y el aprendizaje (si no se ha optado por la reducción, RD-Ley 3/2012) ^{8/}	Toda la vigencia del contrato	ET (disposición adicional 2ª)
		Para la formación y el aprendizaje ^{9/}	Reducción del 75% o del 100% de las cuotas del empresario ^{10/}		RD-Ley 3/2012

(Continúa)

PROGRAMA DE FOMENTO DE EMPLEO VIGENTE
Bonificaciones a la contratación de carácter general

Tipo contrato	Colectivos	Cuantía anual	Duración	Vigencia	(Conclusión)			
	Contratos de interinidad con desempleados con discapacidad para sustituir a trabajadores con discapacidad en situación de incapacidad temporal	100% de todas las aportaciones	1.2 meses	Indefinida	Ley 45/2002 (disposición adicional 9ª)			
		Contrato temporal				En general	Menores 45 años	3 500
						fomento del empleo	Varones	Mayores 45 años
		Discapacidad severa					Mujeres	Menores 45
						Menores 45	Varones	Mayores 45
		Mayores 45					Mujeres	Menores 45
						Victima violencia de género o doméstica	Mujeres	Mayores 45
		Trabajadores en situación de exclusión social						600
						Trabajadores desempleados mayores de 52 años beneficiarios de cualquiera de los subsidios recogidos en el artículo 215 LGSS, a tiempo completo y de forma temporal, siempre que la duración del contrato sea superior a 3 meses ^{11/}		500
		Jóvenes desempleados inscritos en la Oficina de Empleo, mayores de 16 años y menores de 25 años ^{12/} , contratados para la formación y el aprendizaje ^{13/}						50% de la cuota empresarial por contingencias comunes

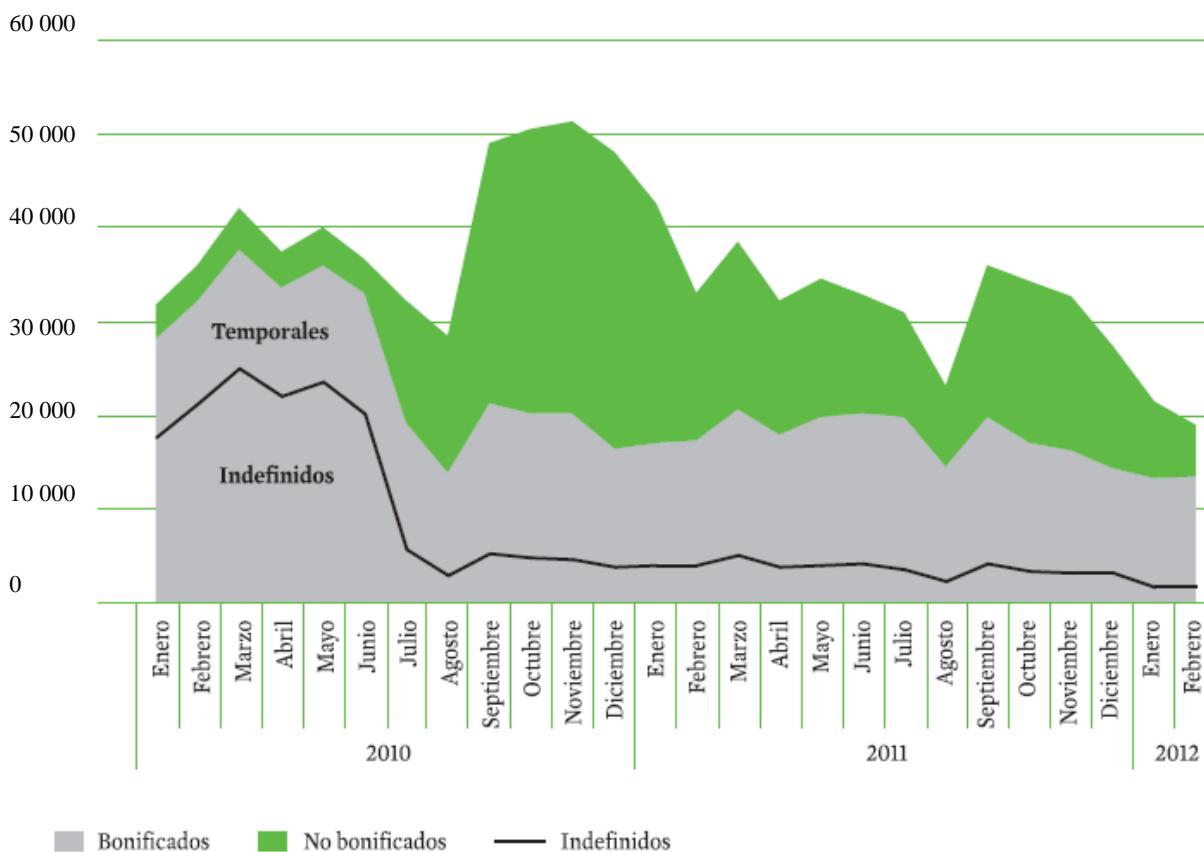
- 1/ En un periodo de 18 meses anteriores a la contratación.
- 2/ Mujeres en sectores en los que este colectivo esté menos representado.
- 3/ Discapacidad severa: personas con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad física o superior al 33% y discapacidad física o superior al 65 por ciento.
- 4/ Centro Especial de Empleo.
- 5/ Estos trabajadores, que se acogen voluntariamente a este programa, pueden compatibilizar los subsidios por desempleo con el trabajo por cuenta ajena en aplicación de lo previsto en el párrafo primero del apartado 4 del artículo 228 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- 6/ PFE = Programa de Fomento de Empleo (dependiendo del colectivo, Ley 43/2006 o Real Decreto-ley 3/2012).
- 7/ Los contratos para la formación celebrados antes del 31 de agosto de 2011, quedan excluidos de la reducción por transformación al no estar previstos expresamente en el artículo 7 del Real Decreto-ley 3/2012.
- 8/ Supuesto de no cumplir los requisitos del Real Decreto-ley 3/2012, en el caso del contrato para la formación y el aprendizaje.
- 9/ En el supuesto de trabajadores discapacitados no se aplica el límite de edad.
- 10/ Dependiendo que la plantilla sea inferior a 250 personas (100%) o igual o superior (75%).
- 11/ Esos trabajadores, que se acogen voluntariamente a este Programa, pueden compatibilizar los subsidios por desempleo con el trabajo por cuenta ajena en aplicación de lo previsto en el párrafo primero del apartado 4 del artículo 228 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- 12/ Hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%, se podrá concertar este contrato con menores de 30 años (disposición transitoria novena del Real Decreto-ley 3/2012).
- 13/ Contratos temporales acogidos al Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero, formalizados hasta el 31 de diciembre de 2011, fecha de expiración de la vigencia del artículo 10 de la Ley 35/2010.

FUENTE: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Sobre la base de los datos disponibles a diciembre de 2011 referidos a este programa, se confirma el efecto que tuvo la reforma laboral de 2010 sobre el sistema de bonificaciones a la contratación¹⁵¹, aunque en mayor medida durante la segunda mitad de 2010 que en el conjunto de 2011, ya que desde su puesta en marcha, las contrataciones en el marco de este programa aumentaron progresivamente hasta final de año reduciéndose el peso de la contratación bonificada respecto al total (ver gráfica siguiente). En 2011, el número de contrataciones totales del programa se redujo, alcanzando en promedio en el año 33 mil 50, pero la contratación bonificada se mantuvo en términos absolutos en los mismos niveles que había alcanzado tras los efectos iniciales de la reforma, por lo que el peso relativo con relación al total de la contratación aumentó hasta el 54.5% de media en el conjunto del año. Así, el efecto de la reforma, más evidente en los primeros meses tras su puesta en marcha, se ha mantenido con una contratación bonificada ligeramente inferior a los 20 mil contratos en promedio.

¹⁵¹ Derivada de la aprobación del Real Decreto-ley 10/2010, que posteriormente fue objeto de tramitación parlamentaria como Proyecto de Ley y que terminó dando lugar a la Ley 35/2010. Véase para un mayor detalle Memoria CES 2010, capítulo II.3.1.3.1.

**CONTRATACIÓN BONIFICADA DEL PROGRAMA DE FOMENTO DE EMPLEO,
2010-2012**



FUENTE: SEPE, Estadística de Contratos

Así, en el año 2011, un total de 213 mil 932 contratos fueron objeto de bonificación, lo que supone un 30% menos que en 2010; de ellos casi un 79% fueron contratos temporales, mayoritariamente por sustitución de maternidad y para personas con discapacidad. Por modalidades de contratación, del conjunto de contratos indefinidos, el mayor porcentaje se concentró en las conversiones con un 53.2% —favorecidas por las distintas normas aplicadas al respecto en 2010 y 2011— seguidos de los de fomento de la contratación, que supusieron un 42.8% (ver cuadro siguiente).

CONTRATOS ACOGIDOS A MEDIDAS DE FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN EN 2011
(Datos acumulados a final de año)

Total de contratos	Contratos indefinidos											
	Contratos indefinidos ordinarios		Contratos indefinidos de fomento		Personas con discapacidad		Conversiones en indefinido		Contratos temporales		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Según colectivos de fomento de contratación indefinida												
Mayores de 45 años			23 995	24.6							23 995	6.1
Personas con discapacidad			1 923	2.0	5 724	79.9					7 647	1.9
Jóvenes de 16-30 años			41 582	42.6							41 582	10.5
Mujeres desempleadas según Ley 35/2010			2 466	2.5							2 466	0.6
Desempleados inscritos 1 o más meses			21 040	21.6							21 040	5.3
Desempleados contratados temporales en los 2 últimos años			3 590	3.7							3 590	0.9
Desempleados contratados indefinidos extinguidos en los 2 últimos años			2 908	3.0							2 908	0.7
Conversiones contratos temporales iniciados antes de 18/06/2010								13 972	11.5		13 972	3.5
Conversiones contratos temporales iniciados después de 18/06/2010								49 793	41.1		49 793	12.6
Conversiones contratos temporales RD-Ley 1/2011 (Plan de Choque)								228	0.2		228	0.1
Conversiones contratos temporales iniciados antes de 28/08/2011								36 982	30.5		36 982	9.3
Conversiones contratos temporales iniciados después de 28/08/2011								4 054	3.3		4 054	1.0
Otros colectivos	1 890	100.0			1 442	20.1	16 176	13.3	168 832	100.0	188 340	47.5

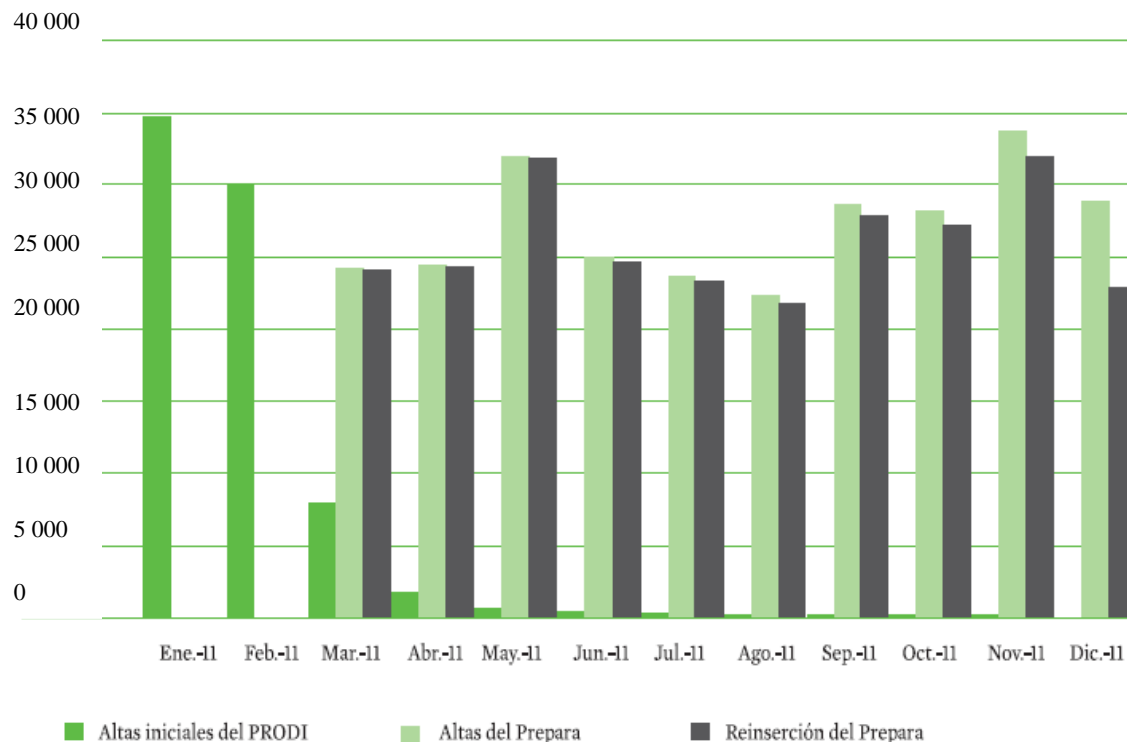
FUENTE: CES.

Considerando los colectivos con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo reconocidos por el programa de fomento del empleo, en 2011 se han visto beneficiados mayoritariamente las mujeres en razón a los contratos de sustitución y las personas con discapacidad, seguidos a gran distancia de los beneficiarios de los contratos en formación.

En relación con el Plan de Choque, y en concreto con el Programa Prepara, desde febrero de 2011 en que se puso en marcha y hasta final de año se registraron 270 mil 409 altas, de las cuales un 44% eran mujeres, un 36.1 eran jóvenes menores de 30 años y un 7.1% mayores de 45 años. Este programa vino a sustituir, de algún modo, al Programa PRODI¹⁵² iniciado en 2009 y renovado durante 2010. Si bien durante gran parte de 2011 se produjo un solapamiento de ambos programas, el PRODI tenía un carácter residual como se constata en la gráfica siguiente mientras estuviesen vigentes las últimas altas efectuadas con cargo al mismo.

¹⁵² Véase a este respecto Memoria CES 2009 y 2010, capítulo II.1.3.

DATOS DE LOS PROGRAMAS PRODI Y PREPARA EN 2011



FUENTE: SEPE.

Sistema Nacional de Calificaciones Profesionales

Como ya venía ocurriendo en los últimos años, durante 2011 se continuó ampliando el Catálogo Nacional de Calificaciones con la incorporación de 112 nuevas calificaciones en las distintas familias profesionales. El Catálogo constituye el instrumento principal del Sistema Nacional de Calificaciones Profesionales (SNCP)¹⁵³, y tiene como finalidad la identificación de las actividades más significativas en los distintos sectores productivos para su inclusión en los programas de formación profesional del ámbito educativo y/o laboral.

¹⁵³ El SNCP, y su principal instrumento, el Catálogo Nacional de Calificaciones, constituyen el marco de referencia común e integrador de elementos tales como el diseño de títulos de formación profesional, los certificados de profesionalidad, el reconocimiento y la acreditación de las calificaciones profesionales, y la orientación para el empleo y la formación.

Con las 112 nuevas calificaciones aprobadas al cierre de esta edición de la Memoria se alcanza un total de 664 calificaciones sobre las 667 que estaban previstas para completar la primera fase. La mayoría de las nuevas calificaciones aprobadas respecto a las recogidas en la Memoria de 2010 se centraron en los sectores marítimo- pesquero, seguridad y medio ambiente, transporte y mantenimiento de vehículos, edificación y obra civil, servicios socioculturales a la comunidad y artes y artesanía (ver cuadro siguiente).

CALIFICACIONES INCLUIDAS EN EL CATÁLOGO NACIONAL

Familia profesional	Calificaciones incluidas en el Catálogo	Familia profesional	Calificaciones incluidas en el Catálogo
1. Agraria	46	14. Edificación y obra civil	24
2. Marítimo-pesquera	40	15. Vidrio y cerámica	14
3. Industrias alimentarias	27	16. Madera, mueble y corcho	18
4. Química	29	17. Textil, confección y piel	48
5. Imagen personal	14	18. Artes gráficas	31
6. Sanidad	19	19. Imagen y sonido	18
7. Seguridad y medio ambiente	26	20. Informática y comunicaciones	23
8. Fabricación mecánica	28	21. Administración y gestión	15
9. Instalación y mantenimiento	18	22. Comercio y <i>marketing</i>	19
10. Electricidad y electrónica	31	23. Servicios socioculturales y a la comunidad	27
11. Energía y agua	16	24. Hostelería y turismo	26
12. Transporte y mantenimiento de vehículos	32	25. Actividades físicas y deportivas	32
13. Industrias extractivas	18	26. Artes y Artesanía	25

FUENTE: Elaboración del CES a partir del http://www.mepsyd.es/educa/incual/ice_CualCatalogo.html.

En paralelo a la aprobación de nuevas calificaciones se está abordando la segunda fase de revisión y actualización de las calificaciones aprobadas hace más de cuatro años, tal y como se recogía en los reales decretos de su aprobación, con el fin de detectar la idoneidad de las mismas y la adecuación de las competencias profesionales que describen con relación a las demandas del tejido productivo, así como el impacto sobre el conjunto de la actividad productiva de las calificaciones aprobadas tras un cierto período de tiempo. Todo ello, con el objetivo de hacer de este instrumento del SNCP una herramienta “viva”, ágil y actualizable al servicio de las demandas del sistema productivo y el mercado de trabajo.

Formación para el empleo

La formación para el empleo ocupa un papel fundamental en el conjunto de las políticas activas de empleo¹⁵⁴, papel que en la coyuntura actual del mercado de trabajo adquiere aún más relevancia, por cuanto que debe contribuir a la mejora de la empleabilidad de los ocupados, pero sobre todo de reforzar la calificación y favorecer la adaptabilidad de aquellos en situación de desempleo y contribuir a su reinserción en el mercado de trabajo

En el contexto del nuevo diseño de las políticas de empleo abordado por el Real Decreto-ley 3/2011, la consideración de la formación profesional hace referencia al conjunto de iniciativas, medidas e instrumentos que pretenden, a través de la formación de los trabajadores y de la acreditación de su calificación, dar respuesta a sus necesidades personales y profesionales de inserción y reinserción en el sistema productivo y contribuir a la mejora de la competitividad de las empresas.

Formación e inserción de desempleados

Según datos provisionales del SEPE, por lo que se refiere a la participación en las actuaciones de formación dirigidas a desempleados, el número de demandantes de empleo formados ascendió en el año 2011 a 180 mil 712 personas, de los que un 47% fueron mujeres (ver cuadro siguiente). El número de alumnos formados se redujo cerca de un 25% respecto al año anterior.

¹⁵⁴ Cabe recordar los tres tipos vigentes: “formación de demanda” (acciones formativas de las empresas y permisos individuales de formación en respuesta a las necesidades específicas de formación planteadas por las empresas y sus trabajadores); “formación de oferta” (planes de formación dirigidos a ocupados y acciones sobre desempleados con el fin de mejorar sus capacitaciones y calificaciones de cara a su incorporación al empleo); y “formación en alternancia con el empleo” (acciones formativas de los contratos para la formación y por los programas públicos de empleo-formación).

FORMADOS Y COLOCADOS POR PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS, AVANCE 2011

Características sociodemográficas	Formación			Inserción	
	Alumnos formados en 2011	Alumnos formados en 2010	Alumnos contratados en 2011 ^{a/}	Tasa de inserción	
				2011	2010
Sexo					
Hombre	95 674	151 898	93 789	61.74	62.84
Mujer	85 038	153 639	899 000	58.51	59.45
Edad					
< 25 años	35 949	61 758	36 686	59.40	60.07
25-45 años	116 337	192 774	124 727	64.70	65.46
> 45 años	28 426	51 005	22 276	43.67	45.67
Nivel de estudios					
Sin estudios	735	1 346	668	49.63	49.24
ISCED 1 y 2	78 989	148 771	85 572	57.52	58.93
ISCED-3	47 116	76 930	46 370	60.28	61.03
ISCED-4	24 966	38 878	25 906	66.63	67.47
ISCED-5	28 658	39 380	25 027	63.55	63.91
ISCED-6	248	232	146	62.93	58.11
Total	180 712	305 537	183 689	60.12	61.02

^{a/} Porcentaje de alumnos que finalizan con evaluación positiva en el año 2010 y contratados hasta el 31 de diciembre de 2011.

FUENTE: SEPE, Observatorio Ocupacional.

El perfil sociodemográfico del alumnado refleja la concentración mayoritaria de los participantes en el grupo entre 25 y 45 años, 64.4%, y menor de los menores de 25 (20%) y mayores de 45 (15.7%). En relación con el nivel de formación, el 44% de los participantes tenían un nivel de estudios bajo o muy bajo, que aunque representa un porcentaje ligeramente inferior al de 2010 que fue superior al 50%, sigue confirmando la necesidad de un mayor esfuerzo en este ámbito y sigue poniendo de manifiesto la importancia y contribución de la formación para el empleo en el refuerzo de la calificación de los trabajadores dada la elevada participación de personas con bajo nivel de formación en este tipo de acciones, y que son objeto de atención prioritaria en el Plan de Choque puesto en marcha en febrero de 2011¹⁵⁵.

Los indicadores de eficacia de las acciones formativas, en términos de inserción de los trabajadores, arrojan unos resultados similares al año anterior. Así, del total de alumnos

¹⁵⁵ Para un mayor detalle, se analiza posteriormente en este mismo capítulo, apartado 1.3.1.

que iniciaron y concluyeron la formación en 2010, el 60% encontró empleo durante el año 2011, una décima menos que en 2010, lo que pone de manifiesto las dificultades para acceder al mercado de trabajo y encontrar empleo en el contexto actual. Por tramos de edad, los mayores de 45 años encuentran mayores dificultades de inserción con una tasa más baja, del 43.7%, seguidos de los jóvenes con el 59%.

En función del sector de actividad, el 71.6% de los alumnos formados correspondió al de servicios, el 22.4% al industrial, el 4.2% al de la construcción y el 1.8% al agrario (ver cuadro siguiente). De los 129 mil 390 alumnos del sector servicios, casi el 50% se formaron en las ramas de administración y gestión e informática y comunicaciones, mientras que en las ramas industriales el mayor porcentaje de alumnos formados correspondió a las ramas de electricidad y electrónica e industrias gráficas.

FORMADOS Y COLOCADOS POR FAMILIA PROFESIONAL, AVANCE 2011

Sector/familia profesional	Formación		Inserción		
	Alumnos formados en 2011	Alumnos formados en 2010	Alumnos contratados en 2011	Tasa de inserción	
				2011	2010
Servicios	129 390	228 002	136 059	59.67	60.47
Actividades físicas y deportivas	1 826	2 064	1 408	68.22	68.41
Administración y gestión	34 824	74 486	44 346	59.54	60.10
Comercio y marketing	5 284	9 959	6 427	64.53	62.92
Imagen personal	3 259	6 008	3 226	53.70	52.83
Informática y comunicaciones	29 271	55 838	28 915	51.78	53.72
Sanidad	10 603	16 224	10 419	64.22	65.17
Seguridad y medio ambiente	2 228	3 017	2 345	77.73	76.96
Servicios socio culturales y a la	18 406	24 429	15 799	64.67	64.18
Transporte y mantenimiento de	15 585	21 493	14 135	65.77	67.33
Hostelería y turismo	8 104	14 484	9 039	62.41	61.11
Industria	40 432	63 874	39 339	61.59	63.25
Artes y artesanía	747	1 129	465	41.19	42.33
Electricidad y electrónica	8 154	13 711	8 235	60.06	62.24
Energía y agua	3 559	6 347	4 153	65.43	68.78
Fabricación mecánica	7 109	11 041	7 694	69.69	71.39
Imagen y sonido	3 439	3 504	2 201	62.81	65.31
Industrias alimentarias	3 110	4 945	2 959	59.84	60.18
Industrias gráficas	7 376	13 355	7 556	56.58	56.90
Industrias químicas	583	853	586	68.70	70.65
Industrias textiles, confección y piel	611	673	307	45.62	43.12
Industrias de la madera, mueble y	895	1 327	702	52.90	51.22
Industrias extractivas	232	433	311	71.82	79.31
Instalación y mantenimiento	4 617	6 506	4 132	63.51	66.09
Vidrio y cerámica		50	38	76.00	77.97
Construcción	7 576	9 770	5 779	59.15	61.57
Edificación y obra civil	7 576	9 770	5 779	59.15	61.57
Agrario	3 285	3 750	2 417	64.45	59.01
Agraria	3 153	3 707	2 392	64.53	59.09
Marítimo-pesquera	132	43	25	58.14	50.00
Otro	29	141	95	67.38	54.50
Formación complementaria	29	141	95	67.38	54.50
Total	180 712	305 537	183 689	60.12	61.02

FUENTE: SEPE, *Observatorio Ocupacional*.

Atendiendo a la inserción del conjunto de sectores, todos presentaron niveles de inserción en torno a la media que fue del 60.1%, un punto menos que el año anterior, estando

ligeramente más elevada la tasa de inserción del sector industrial, del 61.6% que, no obstante, supone dos puntos menos que la del año anterior. Dentro de este sector, destaca el elevado grado de inserción, superior al 70%, de las actividades vinculadas a las industrias extractivas y al vidrio y cerámica, si bien la participación de alumnos en actividades formativas en estos ámbitos es residual. Si es relevante, en cambio, la inserción en la industria de fabricación mecánica, en la que la tasa de inserción es del 69.7% y donde el número de participantes formados alcanzaba un 17.3% del total de los formados en el conjunto del sector industrial.

En los servicios, la mejor tasa de inserción se dio en la ramas de seguridad y medio ambiente con un 77.7%, si bien la participación en la formación en esta rama es residual, del 1% respecto del total. En la rama con un mayor número de alumnos formados, administración y gestión, que concentraba el 33% de los alumnos formados la inserción se situó en torno a la media, en el 59.5 por ciento.

Formación de demanda

Por su parte, con datos de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, la formación de demanda alcanzó en 2011 a un total de 2 millones 986 mil 493 personas, lo que unido a los 600 mil participantes en formación de oferta estatal, dio como resultado un total de 3 millones 586 mil 493 beneficiarios de acciones formativas (ver cuadro siguiente). Por lo que respecta a la formación de demanda y en la línea observada en los últimos años, en 2011 se produjo un nuevo aumento de la financiación respecto al año anterior (5.7% en el crédito asignado y 8.7% en el dispuesto) así como de la tasa de cobertura (hasta el 28.8% del total de empresas), si bien, como se ha señalado anteriormente, el peso económico y presupuestario de la formación con relación al total de políticas activas continúa siendo significativamente menor en España que en el promedio de la Unión Europea.

FORMACIÓN PARA EL EMPLEO, 2008-2011

Formación de demanda	Ejercicio 2008	Ejercicio 2009	Ejercicio 2010	Ejercicio 2011^{1/}
Participantes				
Participantes formados	1 997 546	2 421 153	2 771 069	2 986 493
Tasa de cobertura asalariados ^{2/}	14.4	19.1	22.6	24.7
Media de horas de formación	27.0	27.8	26.8	27.0
Empresas				
Empresas formadoras	200 689	293 460	380 548	432 182
Tasa de cobertura de empresas ^{3/}	12.0	17.8	24.6	28.8
Financiación (euros)				
Crédito asignado	571 690 724.1	676 613 924.6	722 594 197.8	763 772 616.1
Crédito dispuesto	390 173 174.0	463 600 415.0	516 087 731.8	560 921 613.4
Formación de oferta estatal				
Participantes formados ^{4/}	645 812	685 806	784 966	600 000
Tasa de cobertura ocupados ^{5/}	14.9	19.0	22.3	22.6

^{1/} Avance.

^{2/} Porcentaje de participantes formados en la iniciativa de demanda sobre asalariados del sector privado. EPA 2º trim. 2007-2011.

^{3/} Porcentaje de empresas formadoras sobre empresas de alta en la Tesorería General de la Seguridad Social (excepto sector público).

^{4/} Participantes formados según ejercicio económico. En 2011, el dato es estimado a partir del compromiso de ejecución por parte de las entidades beneficiarias.

^{5/} Porcentaje de participantes formados en demanda y oferta estatal sobre ocupados EPA 2007-2011 (excepto sector público). Para el cálculo de esta tasa se han excluido los participantes desempleados de oferta.

FUENTE: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

Por lo que se refiere estrictamente a la formación de demanda, el número de participantes aumentó un 7.8% frente al año anterior, siendo el tipo de formación predominante genérica, presencial y de nivel medio o superior (ver cuadro siguiente). En cuanto al perfil sociodemográfico de los 2 millones 986 mil 493 beneficiarios de 2011, éste no se vio significativamente alterado respecto a años previos, siendo en su mayoría varones, unas dos terceras entre 26 y 45 años y casi el 50% trabajadores calificados.

PARTICIPANTES EN ACCIONES DE FORMACIÓN DE DEMANDA POR TIPO DE ACCIÓN FORMATIVA Y TAMAÑO DE LA EMPRESA, 2010-2011

Acciones formativas	2010 Participantes formados		2011 Participantes formados	
	Número	%	Número	%
Género				
Hombre	1 594 875	57.6	1 743 180	58.4
Mujer	1 176 194	42.4	1 243 313	41.6
Tipo de acción				
Genérica	1 563 174	56.4	1 670 111	55.9
Específica	1 207 895	43.6	1 316 382	44.1
Modalidad de impartición				
Presencial	1 656 495	59.8	1 806 043	60.5
A distancia	471 057	17.0	564 886	18.9
Mixta	398 145	14.4	362 827	12.1
Teleformación	245 372	8.9	252 737	8.5
Nivel de la formación				
Básico	1 043 925	37.7	1 127 242	37.7
Medio/Superior	1 727 144	62.3	1 859 251	62.3
Por tamaño de la empresa				
1 a 5 trabajadores	277 676	10.0	330 836	11.1
6 a 9 trabajadores	106 658	3.8	124 615	4.2
10 a 49 trabajadores	472 077	17.0	534 545	17.9
50 a 249 trabajadores	510 866	18.4	571 597	19.1
250 a 999 trabajadores	392 799	14.2	427 871	14.3
> un mil trabajadores	1 010 993	36.5	997 008	33.4
Total	2 771 069	100.0	2 986 493	100.0

FUENTE: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

En función del tamaño de la empresa, la mayoría de los participantes (36.5%) provienen de empresas de más de mil trabajadores, aunque su peso va disminuyendo en favor de una participación cada vez mayor de las pymes. Por su parte, cabe destacar la participación creciente del número de empresas en acciones de formación, que se ha incrementado en casi un 13.6% hasta situarse en 432 mil 182 empresas en 2011, siendo casi el 94.9% empresas de menos de 50 trabajadores y hasta un 62.4% de menos de 5 (ver cuadro siguiente).

EMPRESAS FORMADORAS POR TAMAÑO, SECTOR Y CRÉDITOS, 2010-2011

Empresas formadoras	2010				2011			
	Nº de empresas	%	Crédito asignado ^{1/}	Crédito disponible ^{2/}	Nº de empresas	%	Crédito asignado ^{1/}	Crédito disponible ^{2/}
Por tamaño de la empresa								
1 a 5 trabajadores	229 473	60.3	100 562 272	87 091 003	269 682	62.4	118 219 456	102 777 055
6 a 9 trabajadores	49 548	13	37 079 523	27 178 067	55 544	12.9	42 200 750	31 506 921
10 a 49 trabajadores	79 634	20.9	149 391 114	99 135 499	84 743	19.6	159 427 272	109 724 508
50 a 249 trabajadores	18 145	4.8	150 705 892	95 999 071	1 851	4.3	155 810 206	103 681 742
250 a 999 trabajadores	2 919	0.8	96 822 355	64 245 655	2 917	0.7	98 769 958	68 938 850
> un mil trabajadores	829	0.2	188 033 042	142 438 437	786	0.2	189 344 974	144 292 537
Por sector de actividad								
Agricultura	2 233	1.2	6 017 847	2 032 437	3 349	0.8	4 100 386	2 776 191
Industria	48 737	13.3	164 408 063	105 460 905	55 520	12.2	163 843 771	115 359 411
Construcción	62 531	16.0	82 370 868	55 224 917	69 215	16	80 666 277	57 966 757
Comercio	95 400	23.3	121 547 365	101 291 612	107 019	24.8	143 096 951	110 978 732
Hostelería	44 044	11.9	43 069 790	31 488 498	51 897	12	46 318 728	36 424 427
Otros servicios	127 602	34.3	304 994 858	220 588 942	148 172	34.3	325 739 286	237 411 876
Total 3/	380 548	100	722 594 198	516 087 732	432 182	100	722 594 198	560 917 394

^{1/} Cantidad que corresponde a la empresa para financiar la formación de sus trabajadores con cargo a las bonificaciones de las cuotas que aporta el concepto de formación profesional a la Seguridad Social.

^{2/} Diferencia entre crédito asignado y dispuesto.

^{3/} Pueden darse diferencias entre el sumatorio de los parciales y los totales como consecuencia de valores nulos o fuera de rango.

FUENTE: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

Valoración de las políticas activas de empleo

Como se viene señalando en Memorias anteriores, una evaluación completa y rigurosa de las políticas activas de empleo es imprescindible para conocer el grado de cumplimiento de los objetivos previstos y la eficacia de las medidas llevadas a cabo, así como para detectar los fallos y debilidades de las mismas y poder introducir los cambios necesarios para revertir la situación. Todo ello requiere un análisis cuantitativo pero también cualitativo de las medidas desarrolladas, que permita valorar la adecuación y pertinencia de las mismas con la realidad y necesidades del mercado de trabajo y la eficiencia en términos del gasto y objetivos alcanzados.

Así lo reconoce la propia Estrategia Española de Empleo, donde se señala que la evaluación de la misma debe servir como instrumento para valorar los logros y avances alcanzados, y revisar su despliegue en términos de resultados, aprendizaje y mejora. El sistema de evaluación de la Estrategia Española de Empleo, que se realizará de forma completa a su finalización en 2014 se fundamenta en el establecimiento de unos objetivos e indicadores de tipo cuantitativo, elegidos por considerarse adecuados, claros, medibles y fiables, y se completa con un análisis cualitativo que permita comprender el significado de un valor numérico o una tendencia determinados. Todo ello permitirá contextualizar los resultados alcanzados en el ámbito de actuación de cada servicio público de empleo, en función no únicamente de su gestión, sino de las características específicas de su mercado de trabajo de referencia. Independientemente de esta evaluación final de la Estrategia, también se ha establecido que se realizarán seguimientos del grado de consecución de los objetivos, al menos con periodicidad anual, con el fin de que sus resultados puedan utilizarse para revisar y modificar, en su caso, la Estrategia.

En cualquier caso, a pesar de reconocer la importancia de los ejercicios de evaluación, existen algunas dificultades para acceder de forma ágil y transparente a los resultados de las distintas actuaciones. Si bien parece que en los últimos años, el SEPE está realizando continuos esfuerzos para difundir esta información de forma clara con el objetivo de facilitar la evaluación de las políticas activas de empleo, el hecho de que las fuentes de origen de esta información sean los propios servicios públicos de las comunidades autónomas hace que la información en ocasiones esté incompleta y no tenga suficiente homogeneidad. En cualquier caso, resultan insuficientes como para valorar más allá de la utilización de los recursos asignados en determinadas acciones (indicadores de medios) y los resultados conseguidos a muy corto plazo sobre los beneficiarios potenciales de las mismas (indicadores de realización), sin que en general permitan detectar el impacto a medio plazo. De ello se deriva la necesidad de un mayor esfuerzo para desarrollar evaluaciones rigurosas de las medidas adoptadas, buscando efectos más allá del corto plazo.

Los datos proporcionados de forma agregada por los Presupuestos Generales del Estado para 2012 en relación con las políticas activas y, en concreto, con el objetivo del fomento de la inserción y estabilidad laboral, permiten aproximarse al grado de ejecución de las políticas activas de empleo durante 2011, pudiendo realizar ciertas apreciaciones sobre la eficacia e idoneidad de las mismas (ver cuadro siguiente).

**RESULTADOS DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS POR ÁMBITOS DE ACTUACIÓN
2010-2011**

Ámbito	Programa	Indicadores	2010		2011		
			Presupues- tado	Realizado	Presupues- tado	Realizado	
Orientación profesional	1. Prestar servicios de orientación profesional de empleo y autoempleo	Demandantes atendidos	482 135	928 698	482 135	482 135	
Formación y recalificación	2. Fomentar la inserción laboral de los desempleados mediante acciones de formación profesional	Alumnos participantes	337 098	305 060	325 864	325 864	
		Tasa de participación					
		Hombres (%)	35	51	35	51	
		Mujeres (%)	65	49	65	49	
		Tasa de abandono					
		Por colocación (%)	9	15	9	15	
		Tasa de inserción profesional					
	Hombres (%)	81	63	81	63		
	Mujeres (%)	75	60	75	60		
	3. Promover la permanencia de los trabajadores en el mercado de trabajo mediante la actualización y mejora de sus calificaciones profesionales	Empresas que han utilizado créditos de formación, de las cuales	Número de pymes	244 996	380 548	244 996	250 152
			Número de pymes	240 096	376 911	240 096	245 149
		Trabajadores formados en el sistema de bonificaciones, de los cuales:	Número de trabajadores de pymes	2 332 410	2 771 069	2 332 410	2 381 500
			Número de mujeres	1 138 216	1 367 277	1 138 216	1 162 172
Número de trabajadores mayores de 45 años		979 612	1 176 194	979 612	1 000 230		
Trabajadores formados en convenios de formación, de los cuales:		Número de trabajadores de pymes	513 130	661 836	513 130	523 930	
		Número de mujeres	1 124 019		1 040 337	1 040 337	
		Número de mujeres	843 014		780 282	780 282	
	Número de trabajadores mayores de 45 años	505 808		468 169	468 169		
		303 485		280 902	280 902		

**RESULTADOS DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS POR ÁMBITOS DE ACTUACIÓN
2010-2011**

(Continuación)

Ámbito	Programa	Indicadores	2010		2011	
			Presupues- tado	Realizado	Presupues- tado	Realizado
Empleo y fomento de la contratación. Subvenciones y bonificaciones de cuotas	4. Proporcionar práctica laboral a los desempleados a través de planes de contratación temporal, por Administraciones públicas y entidades sin ánimo de lucro, para la realización de obras y servicios de interés general y social	Contratos celebrados	230 963	231 000	230 819	235 582
		Porcentaje de mujeres con contratos bonificados sobre el total de contratos bonificados	57	58.8	57	54
		Porcentaje de contratos indefinidos bonificados de mujeres sobre el total de contratos indefinidos de mujeres	60	24.62	60	10
		Porcentaje del número de contratos indefinidos bonificados de mayores de 45 años celebrados en el año sobre el total de contratos indefinidos	11	3.08	11	4
		Porcentaje de contratos bonificados de personas con discapacidad celebrados en el año, tanto temporales como indefinidos, sobre el total de contratos indefinidos	5	8.18	5	9
		Porcentaje de contratación indefinida bonificada con respecto a la contratación indefinida total	35	32	35	32

**RESULTADOS DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS POR ÁMBITOS DE ACTUACIÓN
2010-2011**

(Continuación)

Ámbito	Programa	Indicadores	2010		2011	
			Presupues- tado	Realizado	Presupues- tado	Realizado
Empleo y formación	6. Formación y experiencia profesional dirigidas a la calificación e inserción laboral	Beneficiarios de acciones y medidas que combinan empleo y formación	62 071	60 937	60 329	60 329
		Tasa de inserción profesional en proyectos que combinan empleo y formación	75.00	75.00	75.00	75.00
Colectivos con especiales dificultades	7. Inserción laboral de colectivos que presentan especiales dificultades para el acceso y la permanencia en el empleo: mujeres víctimas de violencia de género, víctimas de violencia doméstica, personas con discapacidad o en situación de exclusión social	Tabajadores con discapacidad insertados tanto en centros especiales de empleo (plantilla de personas con discapacidad) como en el empleo ordinario	54 373	58 377	56 946	60 848
Autoempleo y creación	8. Fomentar las iniciativas empresariales mediante el empleo autónomo o la economía social	Autónomos, cooperativistas o socios que han recibido la subvención	10 101	10 101	10 101	
Promoción del desarrollo y la actividad económica territorial	9. Generar empleo, crear actividad empresarial y dinamizar e impulsar el desarrollo económico local	Número de puestos de trabajo creados en el ámbito local	4 593	4 593	4 593	

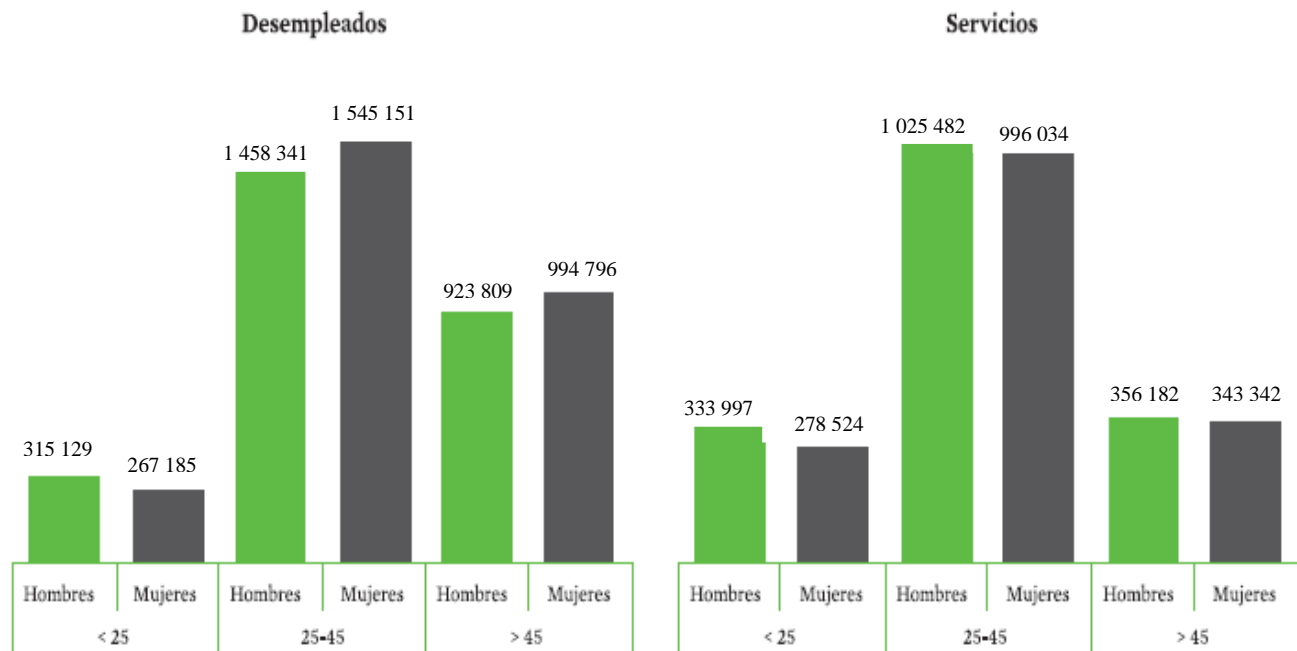
FUENTE: Presupuestos Generales del Estado para 2012.

Por ámbitos de actuación, los programas de formación y recalificación son los que han tenido un mayor número de beneficiarios, principalmente en la formación de ocupados. El 95% de las empresas que participan en este tipo de acciones son pymes, si bien

considerando el número de trabajadores en función del tamaño de la empresa, esta proporción no es tan elevada. A continuación, en función del número de beneficiarios, están los programas de orientación profesional con un total de 482 mil 135 personas durante 2011. En relación con el ámbito de empleo y fomento de la contratación, e independientemente del mayor detalle recogido en un apartado previo referido al Programa de Fomento de Empleo, se constata como las mujeres canalizan más del 50% del total de la contratación bonificada y como la contratación bonificada indefinida representa aproximadamente una tercera parte del total. Finalmente, caben destacar los resultados alcanzados en términos de inserción por los programas de formación y empleo, (75%), si bien absorben una cantidad importante de recursos con relación al número de beneficiarios en comparación con otras actuaciones.

Respecto a la participación de los usuarios por sexo y edad en las actuaciones desarrolladas en el marco de las políticas activas, con datos a 2010 (ver gráfica siguiente), se observa un reparto equilibrado entre hombres y mujeres, con un ligero predominio de los hombres, que contrasta con el mayor número de mujeres en situación de desempleo, de lo que se deduce que no hay una correspondencia entre la situación de desempleo de hombres y mujeres y su utilización de los servicios relacionados con las políticas activas de empleo. Por otro lado, el tramo de personas entre 25 y 45 años concentró más del 60% de las acciones realizadas. En relación con los mayores de 45 años, también se observa un menor acceso a las actuaciones con relación a la dimensión del desempleo para esta franja de edad.

COMPARACIÓN ENTRE LAS PERSONAS QUE RECIBIERON SERVICIOS RELACIONADOS CON LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO Y EL DESEMPLEO, 2010



FUENTE: SEPE, Informe Anual de Mercado de Trabajo, 2011.

Gestión de las políticas activas de empleo por parte de las comunidades autónomas

Durante el año 2011, las comunidades autónomas continuaron reforzando las actuaciones en el ámbito de las políticas activas, tanto las financiadas con recursos estatales y cuyas competencias de gestión están transferidas¹⁵⁶, como aquéllas desarrolladas en el marco de sus programas propios.

La actuación de las comunidades autónomas, y también de las entidades locales, en los programas de políticas activas de empleo conforma una parte fundamental de las

¹⁵⁶ El proceso de transferencia a las comunidades autónomas se puede dividir en tres fases: a) el iniciado en 1984, que supuso el traspaso de las funciones y servicios de la Administración General del Estado de determinados programas de apoyo al empleo (discapacitados, centros especiales, programación del autoempleo...); b) el traspaso, iniciado en 1992, de la gestión de la formación profesional ocupacional y c) el de la gestión de las políticas activas de empleo iniciado en 1997. Desde el 1 de enero de 2011, el País Vasco asumió de forma efectiva las competencias de gestión de las políticas activas.

prioridades de atención a los desempleados, más aún ante la negativa situación del mercado de trabajo, que requiere que las medidas adoptadas se adecuen lo mejor posible a la realidad productiva y a las necesidades del mercado de trabajo en cada territorio. Además, estas medidas de empleo, como ya venía siendo habitual, se han sustentado en los diferentes pactos o acuerdos de diálogo social adoptados en las comunidades autónomas sobre cuestiones económicas y sociales, incluidos los aspectos relacionados con el empleo, y que desde el inicio de la crisis han incluido referencias explícitas a la crisis y medidas específicas para contrarrestar los efectos más negativos de esta sobre sus territorios¹⁵⁷.

Respecto a los planes integrales de empleo, suscritos entre la Administración central y algunas comunidades autónomas o territorios con el objetivo de potenciar la actividad y la ocupación, durante 2011 continuó vigente únicamente el de Canarias¹⁵⁸.

Los recursos estatales destinados en 2011 a la gestión de las políticas activas de empleo por parte de las comunidades autónomas con competencias asumidas fueron, tras las modificaciones en el presupuesto inicial, 3 mil 101.5 millones de euros, lo que supuso un 1.4% más que en 2010.

La distribución de estos recursos entre las distintas comunidades autónomas es resultado de un acuerdo de la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales de enero de 2011 (ver cuadro siguiente), sobre la base de unos criterios de distribución que tienen en cuenta la distinta composición y evolución de los mercados de trabajo regionales¹⁵⁹.

¹⁵⁷ Para un mayor detalle, véase capítulo II.2.1.2 de esta Memoria.

¹⁵⁸ Entre otras actuaciones en materia de empleo, materializadas a través de convenios de colaboración con las comunidades autónomas, cabe señalar el Plan de dinamización e impulso de la zona de influencia de la central nuclear de Santa María de Garoña.

¹⁵⁹ Orden TIN/687/2010, de 12 de marzo, por la que se distribuyen territorialmente para el ejercicio económico de 2010, para su gestión por las comunidades autónomas con competencias asumidas, subvenciones del ámbito laboral financiadas con cargo a los Presupuestos Generales del Estado.

DISTRIBUCIÓN TERRITORIAL DE LOS RECURSOS ESTATALES DESTINADOS A GESTIÓN POR LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS, 2011

- En millones de euros -

1ª Parte

Comunidades autónomas	Empleo													
	Planes de empleo ^{1/}		Promoción de la actividad económica y el empleo autónomo ^{2/}				Promoción de la actividad de cooperativas y sociedades laborales		Itinerarios de empleo ^{3/}		Inserción laboral de personas con discapacidad ^{4/}		Total empleo	
			Cooperativas y sociedades laborales											
	Valor	%	Valor	%	Valor	%	Valor	%	Valor	%	Valor	%		
Andalucía	193.52	6.3	58.67	1.9	4.65	0.2	34.23	1.1	63.83	2.1	354.90	11.6		
Aragón	21.04	0.7	5.58	0.2	0.28	0.0	2.82	0.1	11.91	0.4	41.63	1.4		
Asturias	27.16	0.9	6.92	0.2	0.43	0.0	3.88	0.1	14.84	0.5	53.23	1.7		
Islas Baleares	15.52	0.5	4.38	0.1	0.18	0.0	2.33	0.1	4.92	0.2	27.34	0.9		
Canarias	59.92	2.0	14.48	0.5	0.66	0.0	8.09	0.3	10.40	0.3	93.54	3.1		
Cantabria	11.72	0.4	2.91	0.1	0.17	0.0	1.61	0.1	7.30	0.2	23.72	0.8		
Castilla-La Mancha	48.39	1.6	10.88	0.4	1.05	0.0	6.12	0.2	14.43	0.5	80.87	2.6		
Castilla y León	52.68	1.7	13.56	0.4	0.77	0.0	7.45	0.2	23.51	0.8	97.97	3.2		
Cataluña	130.30	4.3	33.95	1.1	1.45	0.0	17.56	0.6	62.89	2.1	246.15	8.0		
Comunidad Valenciana	92.28	3.0	23.17	0.8	1.37	0.0	12.37	0.4	32.58	1.1	161.77	5.3		
Extremadura	29.44	1.0	9.06	0.3	0.44	0.0	5.22	0.2	11.38	0.4	55.54	1.8		
Galicia	80.06	2.6	19.24	0.6	1.22	0.0	11.02	0.4	18.31	0.6	129.84	4.2		
Madrid	107.55	3.5	29.77	1.0	1.31	0.0	15.62	0.5	41.17	1.3	195.43	6.4		
Murcia	24.61	0.8	6.12	0.2	0.79	0.0	3.13	0.1	9.85	0.3	44.50	1.5		
Navarra	9.94	0.3	2.21	0.1	0.00	0.0	1.41	0.0	1.16	0.0	14.77	0.5		
La Rioja	4.43	0.1	1.35	0.0	0.15	0.0	0.64	0.0	3.42	0.1	9.98	0.3		
Total 2011	908.57	29.7	242.25	7.9	14.91	0.5	133.50	4.4	331.88	10.8	1631.16	53.3		

**DISTRIBUCIÓN TERRITORIAL DE LOS RECURSOS ESTATALES DESTINADOS A GESTIÓN POR LAS
COMUNIDADES AUTÓNOMAS, 2011**
- En millones de euros -

2ª Parte

Comunidades autónomas	Formación											
	Formación prioritariamente desempleados		Formación prioritariamente ocupados		Flexibilidad		Total formación		Modernización de los SPE		Total	
	Valor	%	Valor	%	Valor	%	Valor	%	Valor	%	Valor	%
Andalucía	194.15	6.3	61.54	2.0	56.95	1.9	312.64	10.2	25.25	0.8	692.79	22.6
Aragón	15.48	0.5	9.36	0.3	6.07	0.2	30.91	1.0	1.72	0.1	74.26	2.4
Asturias	21.97	0.7	7.13	0.2	8.56	0.3	37.65	1.2	2.74	0.1	93.62	3.1
Islas Baleares	12.35	0.4	8.51	0.3	5.03	0.2	25.89	0.8	1.36	0.0	54.59	1.8
Canarias	46.87	1.5	15.74	0.5	14.14	0.5	76.76	2.5	6.17	0.2	176.47	5.8
Cantabria	9.01	0.3	4.23	0.1	3.16	0.1	16.40	0.5	0.98	0.0	41.10	1.3
Castilla-La Mancha	34.55	1.1	15.29	0.5	11.27	0.4	61.10	2.0	3.70	0.1	145.68	4.8
Castilla y León	42.27	1.4	17.35	0.6	14.38	0.5	74.00	2.4	4.70	0.2	176.68	5.8
Cataluña	93.07	3.0	57.90	1.9	36.21	1.2	187.18	6.1	10.52	0.3	443.85	14.5
Comunidad Valenciana	71.09	2.3	38.00	1.2	25.71	0.8	134.80	4.4	8.46	0.3	305.03	10.0
Extremadura	29.95	1.0	7.92	0.3	10.12	0.3	47.99	1.6	5.00	0.2	108.53	3.5
Galicia	62.23	2.0	22.17	0.7	25.47	0.8	109.86	3.6	7.64	0.2	247.35	8.1
Madrid	83.10	2.7	49.68	1.6	31.90	1.0	164.68	5.4	11.78	0.4	371.89	12.1
Murcia	17.21	0.6	10.35	0.3	6.52	0.2	34.08	1.1	1.92	0.1	80.50	2.6
Navarra	7.54	0.2	4.72	0.2	3.26	0.1	15.52	0.5	0.88	0.0	31.13	1.0
La Rioja	3.48	0.1	2.42	0.1	1.43	0.0	7.34	0.2	0.58	0.0	17.90	0.6
Total 2011	744.33	24.3	332.32	10.9	260.17	8.5	1 336.82	43.7	93.40	3.1	3 061.3	100.0

^{1/} Incluye colaboración con organismos y entidades sin ánimo de lucro, colaboración con corporaciones locales, escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo.

^{2/} Agentes de empleo y desarrollo local, estudio de mercado y campañas (desarrollo local en CC.LL.), iniciativas locales de empleo I+E, fomento del empleo autónomo, capitalización de la prestación por desempleo.

^{3/} Orientación profesional para el empleo y autoempleo. Itinerarios integrados para el empleo (Programas experimentales).

^{4/} El mercado ordinario (contratación indefinida discapacitados). En mercado protegido (centros especiales de empleo, creación y mantenimiento).

FUENTE: Orden TIN/887/2011, de 5 de abril, por la que se distribuyen territorialmente para el ejercicio económico de 2011, para su gestión por las comunidades autónomas con competencias asumidas, subvenciones del ámbito laboral financiadas con cargo a los Presupuestos Generales del Estado.

Considerando el conjunto de comunidades autónomas, se puede concluir que la mayoría de regiones destina el grueso de las transferencias estatales recibidas a programas de empleo, un 53.3%, frente a programas de formación, 43.7%. Dentro de los primeros, los planes de empleo suponen más del 50%, seguidos de la inserción laboral de personas con

discapacidad que concentran el 20% de los recursos, mientras que en los programas formativos, la formación a desempleados concentra el 55.5% de los recursos en relación, sobre todo, a la formación a ocupados que absorbe un 25 por ciento.

Por comunidades autónomas, Andalucía concentra casi el mayor volumen de recursos del conjunto, un 22.6%, que dedica en gran medida a planes de empleo. De hecho, del conjunto de recursos para gestión por las comunidades autónomas, en todas ellas el grueso se destina a estos planes de empleo, que en total absorben casi el 30% de las transferencias estatales, seguido de la formación, con mayor peso en la formación a desempleados en la mayoría de las comunidades, a excepción de Aragón, Baleares, Navarra y La Rioja, que destinan importes similares tanto a la formación a desempleados como a ocupados. En relación con años anteriores, se han destinado comparativamente más recursos a la formación dirigida a los desempleados, en lógica con la situación del mercado de trabajo.

La Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales también aprobó la asignación presupuestaria correspondiente al Plan extraordinario de medidas de orientación, formación profesional e inserción laboral puesto en marcha en 2008¹⁶⁰ por una cuantía de 50.12 millones de euros, y cuya prórroga se refería únicamente a la contratación de 1 mil 500 promotores de empleo para el refuerzo de la red de oficinas de empleo. Finalmente, como consecuencia de que las personas contratadas para estas funciones no comenzaron a prestar sus servicios antes del 1 de febrero, la dotación resultante se redujo a 46 millones de euros.

La información proporcionada por el SEPE permite contrastar la labor de orientación y formación realizada por los servicios públicos de empleo regionales, con un total de 1 millón 895 mil 747 actuaciones que han beneficiado a 993 mil 91 personas que reciben a

¹⁶⁰ La gestión del Plan estaba encomendada a las comunidades autónomas que tuvieran transferidas las competencias en materia de políticas de empleo. De esta forma, desde su puesta en marcha en 2008, las comunidades autónomas han gestionado los recursos asignados por la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales. Tras la última prórroga en 2009, se estableció que solo se mantendría vigente la medida referida a la contratación de orientadores hasta diciembre de 2011.

su vez prestaciones, habiendo participado probablemente muchas de ellas además en más de una acción. Andalucía, Canarias y Cataluña han realizado el mayor número de acciones y consecuentemente alcanzado a un mayor número de beneficiarios (ver cuadro siguiente).

**ACTUACIONES DE ORIENTACIÓN Y FORMACIÓN POR
COMUNIDAD AUTÓNOMA**

Comunidades autónomas	Acciones de orientación y formación	Beneficiarios de prestaciones participantes	Acciones por beneficiario
Andalucía	393 835	179 641	2.19
Aragón	104 032	40 687	2.56
Asturias	53 131	34 863	1.52
Baleares	16 469	10 300	1.60
Canarias	219 884	113 582	1.94
Cantabria	15 125	9 654	1.57
Castilla-La Mancha	122 723	55 055	2.23
Castilla y León	77 001	75 106	1.03
Cataluña	211 747	118 527	1.79
Comunidad Valenciana	183 018	83 671	2.19
Extremadura	103 499	45 918	2.25
Galicia	63 441	49 302	1.29
Madrid	164 036	97 186	1.69
Murcia	38 062	24 998	1.52
Navarra	26 876	13 083	2.05
País Vasco	83 485	32 304	2.58
La Rioja	13 021	6 032	2.16
Ceuta	3 549	1 877	1.89
Melilla	2 813	1 305	2.16
Total	1 895 747	993 091	

FUENTE: SEPE.

Fuente de información:

http://www.ces.es/documents/10180/205054/MEMORIA2011_capitulo_2.pdf

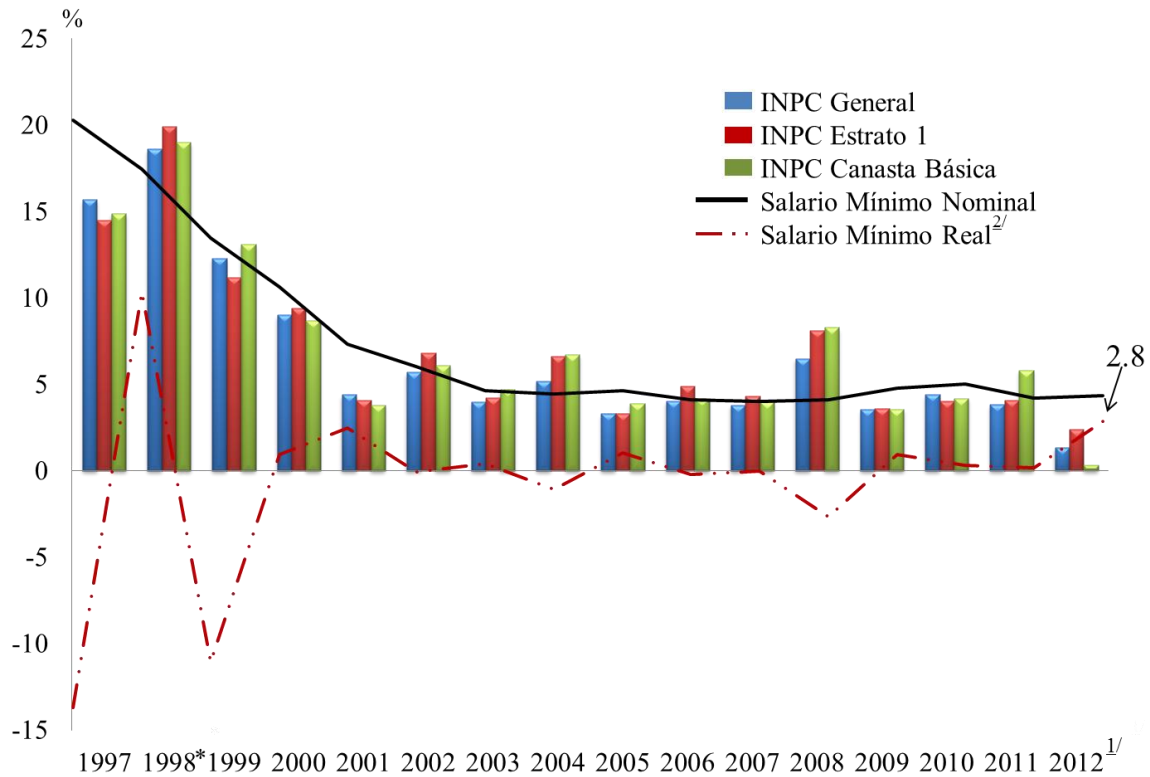
SALARIOS

Evolución del Salario Mínimo Real e Inflación

En los siete meses transcurridos de 2012, el salario mínimo general promedio evidenció en términos reales un crecimiento de 2.8%. Lo anterior se debió a que la inflación del período —medida con el Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC General)— fue de 1.4%, porcentaje menor al aumento nominal de 4.2% que el Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos determinó para los salarios mínimos vigentes para 2012. De igual forma, al considerar la inflación mediante el Índice Nacional de Precios al Consumidor para familias con ingresos de hasta un salario mínimo (INPC Estrato 1), que registró un incremento de 2.4% en el lapso de referencia, el poder adquisitivo del salario mínimo creció en 1.8%, como se aprecia en la siguiente gráfica.

EVOLUCIÓN DEL SALARIO MÍNIMO GENERAL PROMEDIO 1997 - 2012

- Variación de diciembre a diciembre del año anterior -



* El salario mínimo entró en vigor a partir de diciembre y no en enero del año siguiente.

^{1/} Cifra correspondiente a julio de 2012 respecto a diciembre del año anterior.

^{2/} Salario mínimo deflactado con el INPC General.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios mínimos con información propia y del INEGI.

Evolución del salario mínimo real por área geográfica

Al observar la evolución interanual del salario mínimo real se evidencia un ligero retroceso de 0.2%; un descenso de la misma magnitud lo experimentó el salario mínimo de cada una de las áreas geográficas. En cambio, en lo que va del año, de enero a julio de 2012, el salario mínimo general promedio y los de las tres áreas geográficas registraron un avance real de 2.8 por ciento.

En los 68 meses transcurridos de la actual administración, de diciembre de 2006 a julio de 2012, el poder adquisitivo del salario mínimo observó un crecimiento acumulado de 1.64%. Por área geográfica, el crecimiento real fue el siguiente: 1.23% en el área “A”, 1.52% en la “B” y 1.95% en la “C”.

EVOLUCIÓN DEL SALARIO MÍNIMO

Área geográfica	Pesos diarios			Variación nominal (%)		Variación real ^{1/} (%)			
	2006	2011	2012	2006-2012	2011-2012	Jul2012/ nov2006 ^{2/}	Jul2012/ dic2006 ^{3/}	2011-2012	
								Jul12/ jul11 ^{4/}	Jul12/ dic11 ^{5/}
Promedio	47.05	58.06	60.50	28.59	4.2	1.6	2.2	-0.2	2.8
A	48.67	59.82	62.33	28.07	4.2	1.2	1.8	-0.2	2.8
B	47.16	58.13	60.57	28.44	4.2	1.5	2.1	-0.2	2.8
C	45.81	56.70	59.08	28.97	4.2	1.9	2.5	-0.2	2.8

^{1/} Para el salario mínimo real se aplicó el Índice de Precios al Consumidor General base 2ª quincena de diciembre de 2011.

^{2/} Incremento de julio de 2012 con respecto a noviembre de 2006.

^{3/} Incremento de julio de 2012 con respecto a diciembre de 2006.

^{4/} Corresponde al incremento interanual de julio de 2012 con respecto a julio de 2011.

^{5/} Incremento acumulado de julio de 2012 con respecto a diciembre de 2011.

FUENTE: Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información propia y del INEGI.

Evolución del salario mínimo real de las ciudades que integran el índice nacional de precios al consumidor

Para el período interanual, de julio de 2011 a julio de 2012, el salario mínimo real evidenció crecimientos en 10 de las 46 ciudades que integran al Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC). Los incrementos más altos se presentaron en las siguientes ciudades: Tampico, Tamaulipas y Huatabampo, Sonora, con 0.7% cada una; les siguieron en importancia Chetumal, Quintana Roo y Torreón, Coahuila con 0.5% cada ciudad.

Por el contrario, de la 36 ciudades que acusaron retrocesos en el salario mínimo real, las que registraron los de mayor relevancia fueron: Iguala, Guerrero (2.1%); Tepatitlán, Jalisco (1.7%); Tulancingo, Hidalgo y Tehuantepec, Oaxaca (1.3% en cada caso), como se muestra en el cuadro de la siguiente página.

**SALARIO MÍNIMO REAL EN CIUDADES QUE INTEGRAN EL ÍNDICE
NACIONAL DE PRECIOS AL CONSUMIDOR**

Julio de 2012

- Variación respecto al mismo mes del año anterior -

Área Geográfica	Entidad Federativa	Ciudad	Variación real (%)
Nacional (Calculado con INPC General)			-0.2
Nacional (Calculado con INPC Estrato 1)			-0.9
B	Tamaulipas	Tampico	0.7
B	Sonora	Huatabampo	0.7
C	Quintana Roo	Chetumal	0.5
C	Coahuila	Torreón	0.5
A	Baja California	Mexicali	0.4
B	Jalisco	Guadalajara	0.4
C	Campeche	Campeche	0.3
B	Nuevo León	Monterrey	0.3
C	Morelos	Cuernavaca	0.2
A	Guerrero	Acapulco	0.1
A	Distrito Federal y Estado de México	Área Metropolitana de la Ciudad de México	-0.1
A	Chihuahua	Ciudad Juárez	-0.1
C	Coahuila	Monclova	-0.1
A	Tamaulipas	Matamoros	-0.1
C	Zacatecas	Fresnillo	-0.1
A	Baja California Sur	La Paz	-0.2
C	Oaxaca	Oaxaca	-0.2
C	Nayarit	Tepic	-0.2
C	Veracruz	San Andrés Tuxtla	-0.2
C	Guanajuato	León	-0.2
C	Puebla	Puebla	-0.3
C	Estado de México	Toluca	-0.3
C	Chihuahua	Chihuahua	-0.3
C	Veracruz	Veracruz	-0.3
A	Baja California	Tijuana	-0.4
C	Querétaro	Querétaro	-0.5
C	Yucatán	Mérida	-0.5
C	Colima	Colima	-0.5
C	Michoacán	Morelia	-0.5
C	San Luis Potosí	San Luis Potosí	-0.5
C	Aguascalientes	Aguascalientes	-0.5
C	Coahuila	Ciudad Acuña	-0.5
C	Tlaxcala	Tlaxcala	-0.6
B	Sonora	Hermosillo	-0.6
C	Tabasco	Villahermosa	-0.6
C	Chiapas	Tapachula	-0.7
C	Veracruz	Córdoba	-0.7
C	Sinaloa	Culiacán	-0.8
C	Durango	Durango	-0.8
C	Chihuahua	Ciudad Jiménez	-0.9
C	Michoacán	Jacona	-1.1
C	Guanajuato	Cortazar	-1.2
C	Oaxaca	Tehuantepec	-1.3
C	Hidalgo	Tulancingo	-1.3
C	Jalisco	Tepatitlán	-1.7
C	Guerrero	Iguala	-2.1

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información propia y del INEGI.

Con respecto a la evolución del salario mínimo real en los 68 meses transcurridos de la actual administración, ésta ha sido positiva en 33 de las 46 ciudades que integran el INPC. De acuerdo con lo anterior, las áreas metropolitanas que mostraron los aumentos reales más significativos fueron: Mexicali, Baja California (14.5%) y Hermosillo, Sonora (13.3%); otros incrementos relevantes se registraron en: Huatabampo, Sonora (8.3%); Ciudad Acuña y Monclova, Coahuila (8.2 y 7.0%, respectivamente); Ciudad Juárez, Chihuahua (6.3%) y Tampico, Tamaulipas (4.3%).

En cambio, las ciudades que observaron los retrocesos más relevantes en el poder adquisitivo del salario mínimo fueron: Jacona, Michoacán (4.4%); Tulancingo, Hidalgo (3.0%), Tepatitlán, Jalisco y Córdoba, Veracruz (1.7% cada ciudad).

**SALARIO MÍNIMO REAL EN CIUDADES QUE INTEGRAN EL ÍNDICE
NACIONAL DE PRECIOS AL CONSUMIDOR**

Julio de 2012

- Variación respecto a noviembre de 2006 -

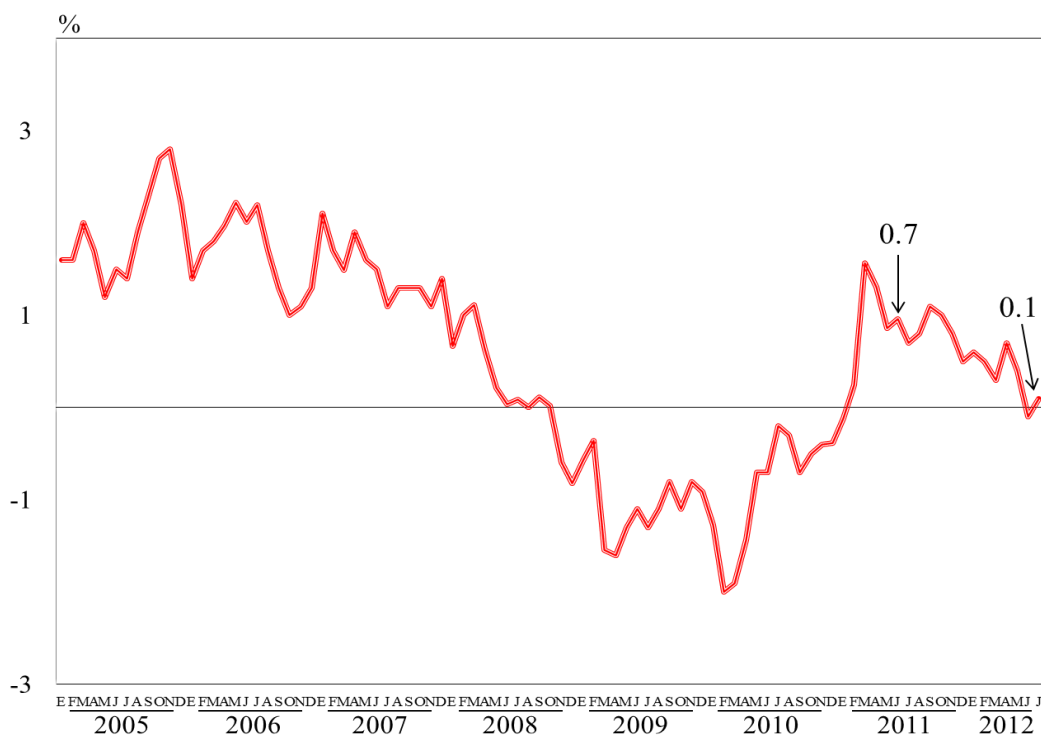
Área Geográfica	Entidad Federativa	Ciudad	Variación real (%)
	Nacional (INPC General)		1.6
	Nacional (INPC Estrato 1)		-1.4
A	Baja California	Mexicali	14.5
B	Sonora	Hermosillo	13.3
B	Sonora	Huatabampo	8.3
C	Coahuila	Ciudad Acuña	8.2
C	Coahuila	Monclova	7.0
A	Chihuahua	Ciudad Juárez	6.3
B	Tamaulipas	Tampico	4.3
A	Baja California	Tijuana	4.2
C	Quintana Roo	Chetumal	4.1
C	Sinaloa	Culiacán	4.1
C	Morelos	Cuernavaca	3.9
C	Chihuahua	Ciudad Jiménez	3.8
A	Baja California Sur	La Paz	3.7
B	Nuevo León	Monterrey	3.4
C	Michoacán	Morelia	2.8
C	Aguascalientes	Aguascalientes	2.5
A	Tamaulipas	Matamoros	2.3
C	San Luis Potosí	San Luis Potosí	2.0
C	Chihuahua	Chihuahua	1.8
C	Tabasco	Villahermosa	1.7
A	Guerrero	Acapulco	1.7
B	Jalisco	Guadalajara	1.6
C	Coahuila	Torreón	1.6
C	Colima	Colima	1.6
C	Guanajuato	León	1.5
C	Chiapas	Tapachula	1.3
C	Estado de México	Toluca	1.1
C	Oaxaca	Oaxaca	1.0
C	Zacatecas	Fresnillo	1.0
C	Yucatán	Mérida	1.0
C	Guerrero	Iguala	0.8
C	Campeche	Campeche	0.2
C	Oaxaca	Tehuantepec	0.2
A	Distrito Federal y Estado de México	Área Metropolitana de la Ciudad de México	-0.3
C	Querétaro	Querétaro	-0.9
C	Nayarit	Tepic	-1.0
C	Guanajuato	Cortazar	-1.0
C	Durango	Durango	-1.2
C	Puebla	Puebla	-1.3
C	Tlaxcala	Tlaxcala	-1.3
C	Veracruz	San Andrés Tuxtla	-1.4
C	Veracruz	Veracruz	-1.6
C	Veracruz	Córdoba	-1.7
C	Jalisco	Tepatitlán	-1.7
C	Hidalgo	Tulancingo	-3.0
C	Michoacán	Jacona	-4.4

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información propia y del INEGI.

Salario base de cotización al IMSS

El salario que en promedio cotizaron los trabajadores inscritos al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) en julio de 2012 ascendió a 263.66 pesos diarios, cantidad que superó en 4.5% a la de un año antes. En términos reales significó un crecimiento real anual de 0.1%; mientras que de enero a julio del presente año, el salario real acumuló un crecimiento de 4.8 por ciento.

SALARIO BASE DE COTIZACIÓN REAL
Enero de 2005 – julio de 2012^{B/}
-Variación respecto al mismo mes del año anterior-



^{B/} Cifras preliminares.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, con información del Instituto Mexicano del Seguro Social y del INEGI.

Salario promedio de cotización por sector de actividad económica

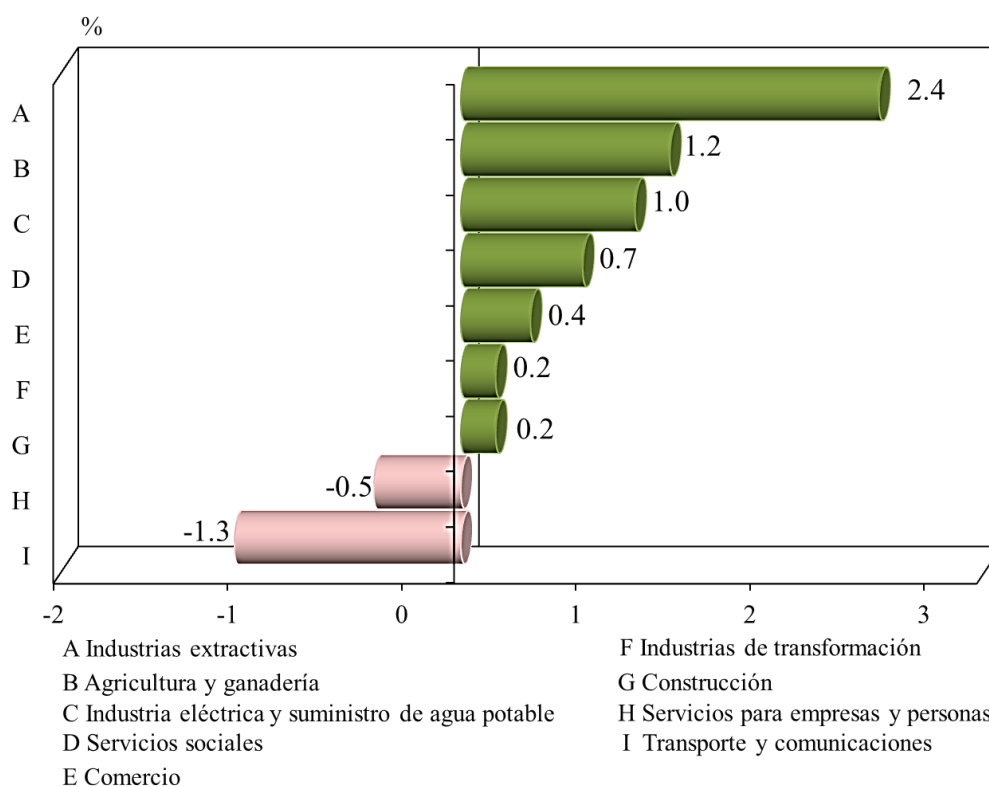
Entre julio de 2011 y julio de 2012, siete de los nueve sectores de la actividad económica observaron crecimientos en el salario real de sus trabajadores, sobresaliendo: industrias extractivas (2.4%), agricultura y ganadería (1.2%), industria eléctrica y suministro de agua potable (1.0%) y servicios sociales (0.7%), en ellos laboró el 6.8% de los cotizantes.

Por el contrario, el salario real de los cotizantes ocupados en el sector de transporte y comunicaciones, y en los servicios para empresas y personas acusó descensos de 1.3 y 0.5% cada sector; lo que afectó al 30.3% del total de cotizantes.

SALARIO BASE DE COTIZACIÓN REAL, POR SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA ^{p/}

Julio de 2012

-Variación respecto al mismo mes del año anterior-



^{p/} Cifras preliminares.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, con información del Instituto Mexicano del Seguro Social y del INEGI.

Salario promedio de cotización por entidad federativa

La evolución interanual del salario real, de julio de 2011 a julio de 2012, permite observar que en 21 estados del país dicho salario reportó incrementos; destacaron con los mayores aumentos: Zacatecas (3.5%), Sonora (2.1%), Durango (1.6%), Nayarit (1.5%), San Luis Potosí (1.4%), Coahuila (1.3%) y Veracruz (1.2%), en los que laboró el 16.0% de los asalariados cotizantes.

Por el contrario, los estados que sobresalieron por registrar, en términos reales, las caídas salariales más pronunciadas fueron: Quintana Roo (1.6%), Estado de México y Aguascalientes (1.3% cada uno), Chihuahua (0.9%), Hidalgo y Baja California (0.7% en cada caso), que en conjunto agruparon al 21.8% de los trabajadores.

Por otra parte, en los siete meses transcurridos de 2012, el comportamiento del salario promedio de cotización real fue positivo en todas las entidades federativas, sobresaliendo con los mayores incrementos: Zacatecas (10.3%), Guerrero (9.8%), Colima (7.6%), Michoacán y Durango (7.3% cada entidad) y Sinaloa (7.1%).

Estos aspectos se presentan en el cuadro de la siguiente página.

SALARIO PROMEDIO DE COTIZACIÓN POR ENTIDAD FEDERATIVA
Julio de 2012^{p/}

Entidad federativa	Proporción de cotizantes (%)	Nominal - Pesos diarios -	Variación real (%)	
			Interanual	Con respecto a diciembre anterior
Promedio Nacional	100.0	263.66	0.1	4.8
Zacatecas	0.9	232.36	3.5	10.3
Sonora	3.3	224.19	2.1	6.8
Durango	1.3	198.83	1.6	7.3
Nayarit	0.7	205.05	1.5	5.8
San Luis Potosí	1.9	236.83	1.4	6.5
Coahuila	4.1	246.75	1.3	4.9
Veracruz	3.7	230.75	1.2	6.7
Michoacán	2.2	230.13	1.1	7.3
Oaxaca	0.9	217.85	1.0	6.1
Puebla	3.0	245.24	0.9	3.5
Guanajuato	4.5	218.08	0.8	6.0
Morelos	1.2	257.84	0.8	4.8
Querétaro	2.6	298.43	0.6	4.0
Colima	0.7	231.24	0.5	7.6
Tlaxcala	0.5	215.89	0.4	4.6
Campeche	0.9	314.08	0.3	3.3
Tabasco	1.2	229.06	0.2	5.6
Jalisco	7.6	241.98	0.2	4.4
Yucatán	1.6	193.34	0.2	6.2
Tamaulipas	3.6	245.62	0.2	3.8
Chiapas	1.1	205.35	0.1	6.2
Nuevo León	8.4	298.53	-0.03	4.1
Baja California Sur	0.8	240.77	-0.2	4.2
Guerrero	0.9	228.89	-0.2	9.8
Sinaloa	2.6	196.50	-0.2	7.1
Distrito Federal	17.8	352.34	-0.3	4.1
Baja California	4.4	255.75	-0.7	2.2
Hidalgo	1.2	221.34	-0.7	4.5
Chihuahua	4.4	237.15	-0.9	3.4
Aguascalientes	1.3	224.95	-1.3	3.5
Estado de México	8.6	261.54	-1.3	5.5
Quintana Roo	1.8	208.46	-1.6	4.8

^{p/} Cifras preliminares.

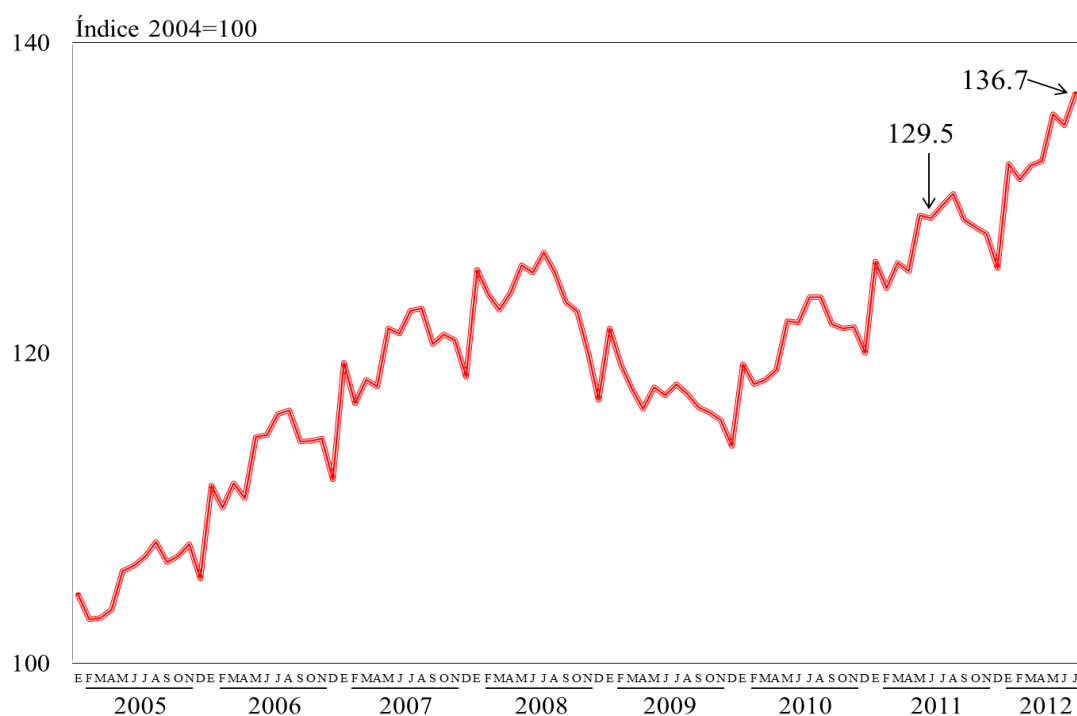
FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información del Instituto Mexicano del Seguro Social y del INEGI.

Masa salarial real¹⁶¹

La masa salarial real en julio de 2012 mostró un crecimiento de 5.6% con relación a igual mes de 2011. Este resultado se originó por el crecimiento de 0.1% en el salario promedio de cotización real y del aumento de 5.5% en el número de trabajadores cotizantes permanentes.

En el transcurso de los primeros siete meses del año en curso, este indicador acumuló un incremento de 9.0%, debido al efecto combinado de un incremento de 4.8% del salario real y de 4.0% de la población cotizante permanente.

ÍNDICE DE LA MASA SALARIAL REAL DE LOS COTIZANTES AL IMSS Enero de 2005 - julio de 2012^{d/} -Variación respecto al mismo mes del año anterior-



^{d/} Cifras preliminares.

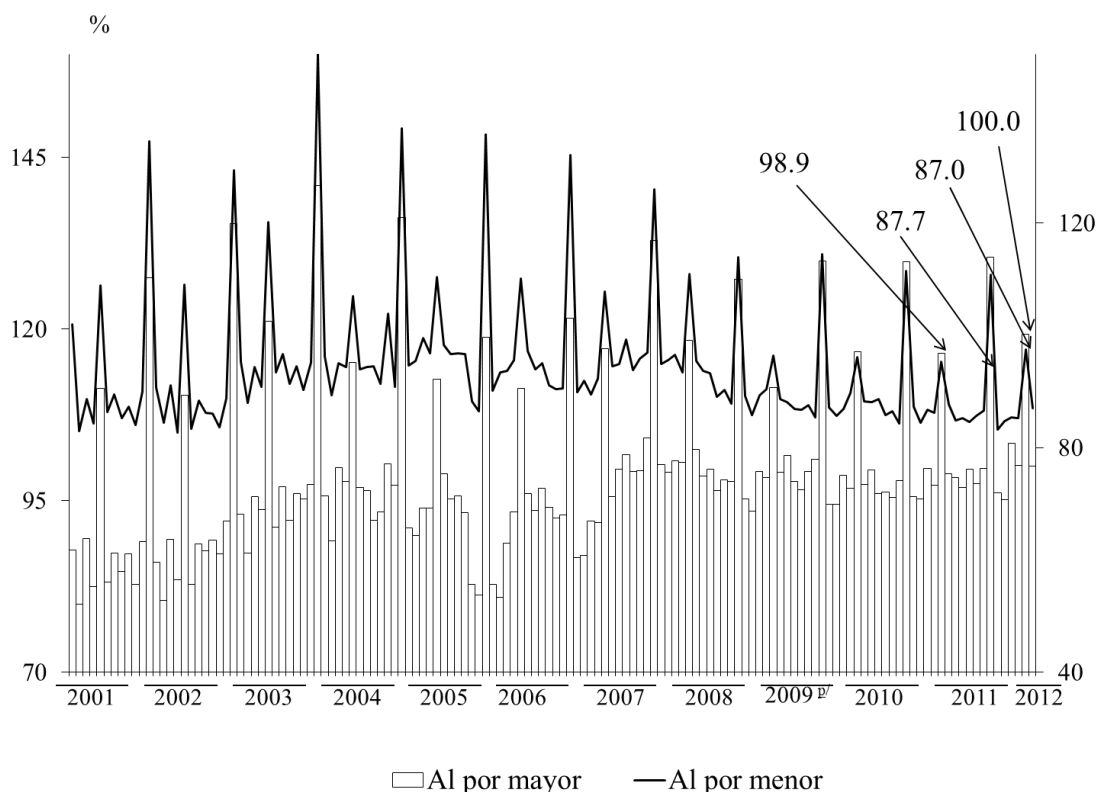
FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, con información del Instituto Mexicano del Seguro Social y del INEGI.

¹⁶¹ La masa salarial es la suma de los salarios de todos los cotizantes asalariados inscritos al IMSS en los regímenes señalados.

Evolución de la remuneración real en establecimientos comerciales

La Encuesta Mensual sobre Establecimientos Comerciales (EMEC) del INEGI publica mensualmente los índices de las remuneraciones reales de los trabajadores de empresas comerciales, mediante los cuales es posible dar seguimiento a la evolución de dichas remuneraciones. De esta forma, se aprecia que en junio de 2012, el índice de la remuneración real del personal ocupado en el comercio al por mayor presentó un incremento de 1.1% con relación a junio de 2011; en cambio, en el mismo lapso, los establecimientos minoristas presentaron una caída de 0.8 por ciento.

ÍNDICE DE REMUNERACIONES REALES POR PERSONA OCUPADA EN ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES CON VENTAS AL POR MAYOR Y AL POR MENOR
Enero de 2001 - junio de 2012
-Índice base 2003=100-



^{p/} Cifras preliminares a partir de la fecha que se señala.

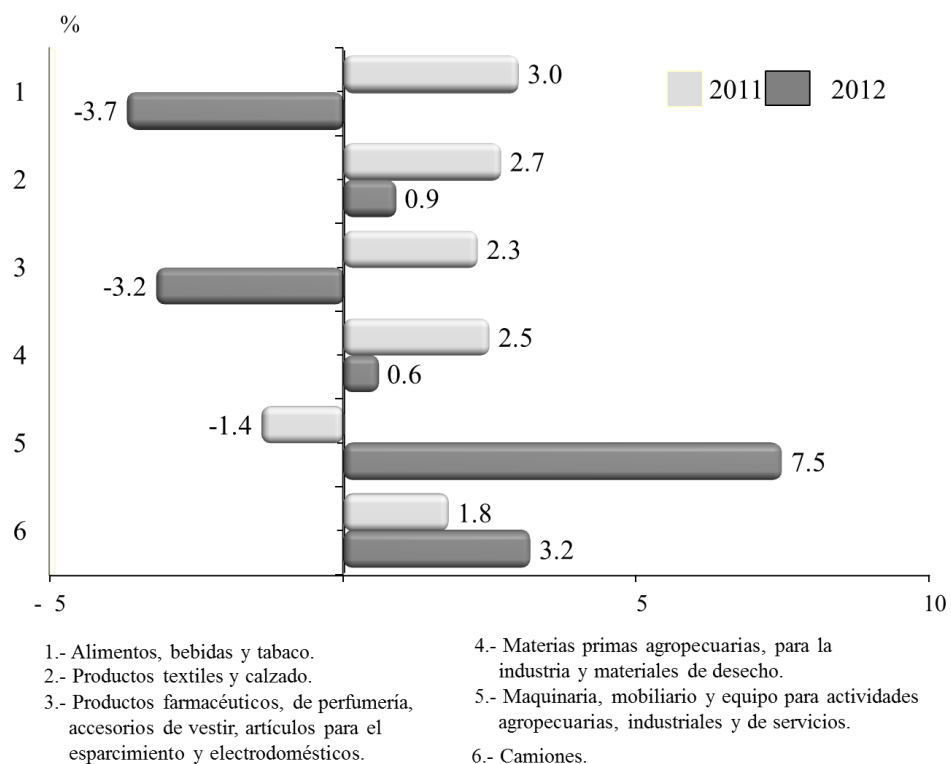
FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información del INEGI, Encuesta Mensual sobre Establecimientos Comerciales.

De junio de 2011 al mismo mes de 2012, los establecimientos con ventas al por mayor que en promedio mostraron caídas reales en la remuneración de sus trabajadores fueron aquellos que efectuaron actividades que se clasifican en los siguientes subsectores económicos: alimentos, bebidas y tabaco (3.7%) y en el de productos farmacéuticos, de perfumería, accesorios de vestir, artículos para el esparcimiento y electrodomésticos (3.2%). En sentido opuesto, el subsector de maquinaria, mobiliario y equipo para actividades agropecuarias, industriales y de servicios (7.5%) y el de camiones (3.2%) registraron los mayores incrementos en el valor real de las remuneraciones del personal ocupado.

ÍNDICE DE REMUNERACIONES REALES POR PERSONA OCUPADA EN ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES CON VENTAS AL POR MAYOR POR SUBSECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA

Junio de 2012 ^{D/}

-Variación respecto al mismo mes del año anterior-



^{D/} Cifras preliminares a partir de la fecha que se señala.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información del INEGI, Encuesta Mensual sobre Establecimientos Comerciales.

De acuerdo con la EMEC, en el período interanual de análisis, 19 las 37 áreas urbanas contempladas en la encuesta presentaron crecimientos en las remuneraciones reales pagadas por los establecimientos comerciales al por mayor, sobresaliendo por sus incrementos: Colima (15.6%), Reynosa (12.4%), Hermosillo (11.5%), Aguascalientes (11.1%), Mexicali (9.8%) y Coahuila de Zaragoza (8.3%).

Por el contrario, de las 18 ciudades que acusaron disminuciones en la remuneración real de los trabajadores destacaron con las mayores caídas: Matamoros (11.1%), Culiacán (10.8%), Tijuana (6.7%) y Tuxtla Gutiérrez (5.7%).

**ÍNDICE DE REMUNERACIONES REALES POR PERSONA OCUPADA
EN EL COMERCIO AL POR MAYOR POR ÁREA URBANA**

Junio de 2011 – junio de 2012 ^{D/}

Base 2003=100

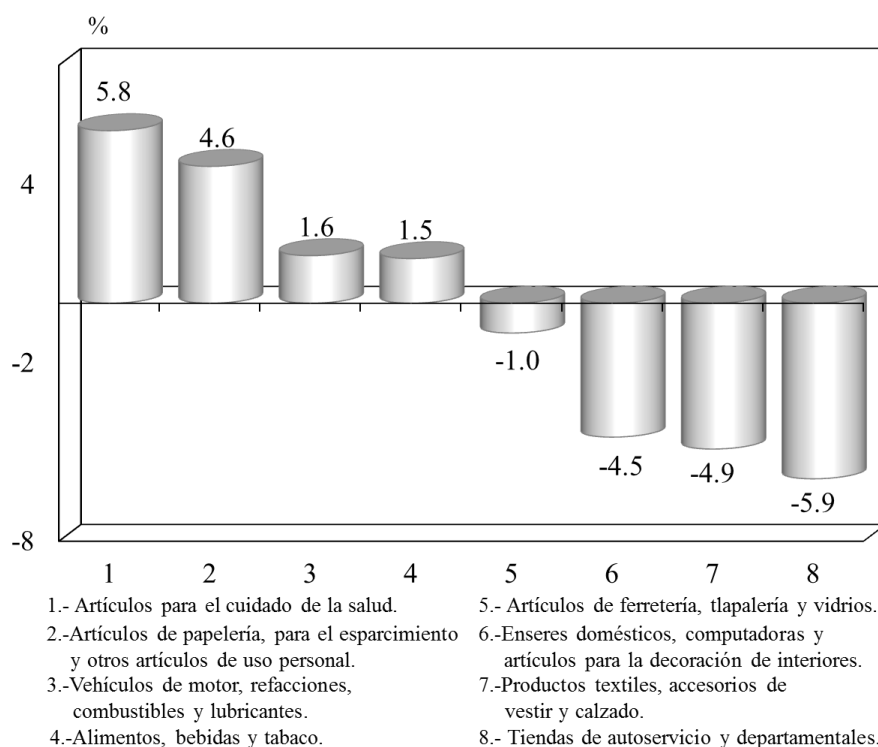
Área Urbana	Junio		Variación Interanual %
	2011	2012	
Índice General	98.93	99.98	1.1
Colima	110.18	127.38	15.6
Reynosa	87.10	97.86	12.4
Hermosillo	118.07	131.70	11.5
Aguascalientes	114.98	127.79	11.1
Mexicali	88.12	96.75	9.8
Coatzacoalcos	92.59	100.23	8.3
Guadalajara	95.21	102.00	7.1
Villahermosa	102.24	107.25	4.9
Mérida	92.35	96.52	4.5
San Luis Potosí	114.16	118.82	4.1
Acapulco	90.12	93.42	3.7
Campeche	92.59	95.35	3.0
Saltillo	105.70	108.73	2.9
Veracruz	87.19	88.91	2.0
Torreón	89.97	91.56	1.8
Oaxaca	94.34	95.79	1.5
Querétaro	97.76	98.95	1.2
León	87.40	87.65	0.3
La Paz	83.04	82.97	-0.1
Cuernavaca	123.92	123.47	-0.4
Ciudad de México	102.87	102.28	-0.6
Chihuahua	111.58	110.81	-0.7
Nuevo Laredo	94.20	92.61	-1.7
Ciudad Victoria	109.78	106.78	-2.7
Monterrey	108.85	105.86	-2.7
Zacatecas	118.07	114.38	-3.1
Morelia	89.21	86.33	-3.2
Tampico	92.32	89.11	-3.5
Ciudad Juárez	115.07	110.59	-3.9
Puebla	88.09	84.33	-4.3
Durango	115.64	109.67	-5.2
Cancún	82.84	78.46	-5.3
Toluca	74.67	70.52	-5.6
Tuxtla Gutiérrez	105.00	98.97	-5.7
Tijuana	99.49	92.86	-6.7
Culiacán	92.37	82.41	-10.8
Matamoros	71.83	63.86	-11.1

^{D/} Cifras preliminares.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información del INEGI, Encuesta Mensual sobre Establecimientos Comerciales.

En lo que respecta a los establecimientos con ventas al por menor, entre junio de 2011 y el mismo mes de 2012, el comportamiento de las remuneraciones reales por persona ocupada muestra que los subsectores de: artículos para el cuidado de la salud, y el de artículos de papelería, para el esparcimiento y otros artículos de uso personal presentaron incrementos de 5.8 y 4.6%, respectivamente. Por su parte, los subsectores que destacaron con las mayores caídas fueron: el de tiendas de autoservicio y departamentales (5.9%) y el de productos textiles y accesorios de vestir y calzado (4.9%), como se puede apreciar en la siguiente gráfica.

**ÍNDICE DE REMUNERACIONES REALES POR PERSONA OCUPADA
EN ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES CON VENTAS
AL POR MENOR POR SUBSECTOR
DE ACTIVIDAD ECONÓMICA
Junio de 2012 ^{D/}
-Variación respecto al mismo mes del año anterior-**



^{D/} Cifras preliminares a partir de la fecha que se señala.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información del INEGI, Encuesta Mensual sobre Establecimientos Comerciales.

Por zona urbana, los comercios minoristas evidenciaron que la ciudad de Culiacán fue la única que presentó un incremento en la remuneración de sus trabajadores de 3.5%, entre junio de 2011 y el mismo mes de 2012.

En cambio, se observó que Matamoros (15.5%), Monterrey (13.0%), Reynosa (12.4%), La Paz (12.3%) y Nuevo Laredo (12.2%) fueron las ciudades que presentaron las mayores caídas en la remuneración de sus trabajadores.

**ÍNDICE DE REMUNERACIONES REALES POR PERSONA
OCUPADA EN EL COMERCIO AL POR MENOR POR ÁREA URBANA**

Junio de 2011 – junio de 2012 ^{p/}

Base 2003=100

Área Urbana	Junio		Variación Interanual %
	2011	2012	
Índice General	87.72	87.05	-0.8
Culiacán	87.07	90.12	3.5
León	87.01	86.41	-0.7
Aguascalientes	89.80	89.14	-0.7
Coahuila	108.60	107.73	-0.8
Campeche	103.55	102.53	-1.0
Hermosillo	109.12	107.30	-1.7
Oaxaca	127.81	125.62	-1.7
Mexicali	92.16	89.91	-2.4
Cuernavaca	81.33	79.24	-2.6
Mérida	101.25	98.19	-3.0
Puebla	87.15	84.31	-3.3
Toluca	93.29	89.71	-3.8
Acapulco	87.64	83.88	-4.3
Morelia	96.26	92.09	-4.3
Ciudad Victoria	115.39	110.38	-4.3
Guadalajara	101.76	97.09	-4.6
Tuxtla Gutiérrez	103.51	98.15	-5.2
Veracruz	88.68	83.99	-5.3
Chihuahua	73.18	69.27	-5.3
Tijuana	86.76	82.12	-5.3
Villahermosa	96.95	91.52	-5.6
San Luis Potosí	95.74	90.13	-5.9
Ciudad Juárez	95.49	89.44	-6.3
Ciudad de México	73.11	68.38	-6.5
Querétaro	84.02	78.31	-6.8
Tampico	105.02	97.69	-7.0
Durango	93.23	84.76	-9.1
Cancún	85.70	77.69	-9.3
Zacatecas	118.90	107.43	-9.6
Saltillo	91.30	81.93	-10.3
Colima	106.73	95.32	-10.7
Torreón	108.69	96.63	-11.1
Nuevo Laredo	120.19	105.53	-12.2
La Paz	95.74	83.93	-12.3
Reynosa	110.04	96.45	-12.4
Monterrey	97.59	84.94	-13.0
Matamoros	102.97	87.06	-15.5

^{p/} Cifras preliminares.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información del INEGI, Encuesta Mensual sobre Establecimientos Comerciales.

Fuente de información:

La base estadística con la que se elaboró este análisis se encuentra en la siguiente liga:

<http://www.inegi.org.mx/sistemas/bie/>

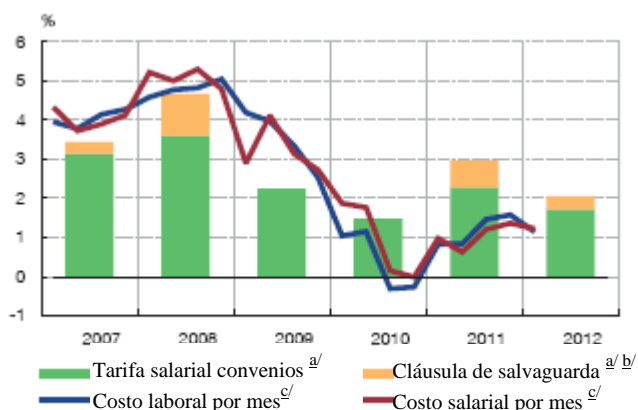
Indicadores de costos laborales en España

El Banco de España publicó en su *Boletín Económico* de julio-agosto de 2012, el *Informe Trimestral de la Economía Española*, en él se presenta, entre otros aspectos, la evolución de los costos laborales en ese país. A continuación se detalla el análisis presentado.

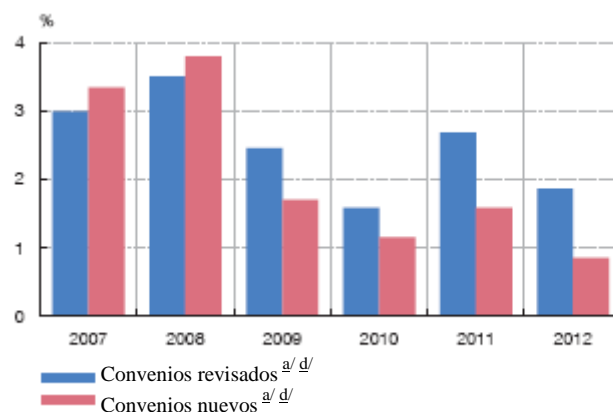
“En un contexto de importante retraso en la negociación colectiva, los convenios registrados entre enero y junio de 2012 reflejaron un incremento acumulado de las tarifas salariales del 1.7%, lo que supone una moderación de 0.4 puntos porcentuales con respecto al acumulado hasta marzo. En los últimos meses se han producido los primeros avances significativos en la negociación de convenios de nueva firma (cuyo primer año de vigencia es el actual), para los que se ha pactado un aumento salarial del 0.85% (véase gráfico de la página siguiente), cifra que comienza a acercarse a las recomendaciones salariales del *II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012-2014 (AENC)*, firmado en enero de 2012. Sin embargo, la mayor parte de los asalariados con convenio cerrado para este año (el 86%) están sometidos a convenios revisados —ésto es, acuerdos plurianuales firmados en ejercicios anteriores—, en los que los aumentos de las tarifas se sitúan en torno al 1.9%. Dada la delicada situación del mercado de trabajo, convendría que los agentes sociales intensificaran sus esfuerzos para un cumplimiento estricto de las recomendaciones salariales del AENC, lo que debería facilitar un ajuste más equilibrado entre salarios y empleo. A su vez, un aprovechamiento intenso de las mayores posibilidades de flexibilidad interna contenidas en la reforma laboral permitiría que las condiciones de trabajo se adecuaran en mayor medida a la situación económica de cada empresa, contribuyendo así a preservar el empleo y la competitividad.

EVOLUCIÓN DE INDICADORES SALARIALES Y DE COSTOS LABORALES

Indicadores salariales



Aumento salarial sin cláusula de salvaguarda según vigencia del convenio



^{a/} El último año, con información de convenios colectivos hasta junio de 2012.

^{b/} Cláusula de salvaguarda del año anterior.

^{c/} ETCL. Tasas de variación interanuales.

^{d/} Revisados: convenios con efectos económicos en el ejercicio, pero que se formaron en años anteriores, con vigencia superior al año. Nuevos: convenios que se han formado en el ejercicio con efectos económicos en el mismo, siendo este el primer año de vigencia o el único.

FUENTE: Instituto Nacional de Estadística y Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Como ya ocurrió en los dos años precedentes, tanto la Encuesta Trimestral de Costo Laboral (ETCL) como los datos de remuneración por asalariado de la Contabilidad Nacional Trimestral (CNTR) mostraron en el primer trimestre de 2012 tasas de crecimiento de los salarios más moderadas que las que reflejan los convenios colectivos. Además, en la economía de mercado, la disminución observada de las tarifas y el modesto incremento que está mostrando hasta mayo la retribución bruta media según los datos de la Agencia Tributaria referidos a las grandes empresas apuntan a una nueva desaceleración del crecimiento interanual de la remuneración en el período abril-junio (véase gráfico siguiente).”

PRECIOS Y COSTOS LABORALES EN LA ECONOMÍA DE MERCADO

Remuneración por asalariado y productividad ^{a/}



— Remuneraciones por asalariado
— Productividad aparente

Costos laborales unitarios y precios ^{a/}



— Costos laborales unitarios — Deflactor del VAB
— Deflactor del PIB

^{a/} Tasas de variación interanuales sobre series ajustadas de estacionalidad de la CNTR.

FUENTE: Instituto Nacional de Estadística y Banco de España.

Fuente de información:

<http://www.bde.es/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/BoletinEconomico/12/Jul/Fich/be1207.pdf>

Indicadores de costos laborales en la zona del euro

El Banco Central Europeo presentó en su *Boletín Mensual* de agosto de 2012 el análisis de la evolución de los salarios en la zona del euro, el cual se reproduce a continuación.

“Los indicadores de costos laborales publicados recientemente muestran algunos signos de moderación de las presiones salariales en el primer trimestre de 2012 (véase cuadro siguiente), probablemente como consecuencia de la débil actividad económica y de la continua atonía del mercado de trabajo.

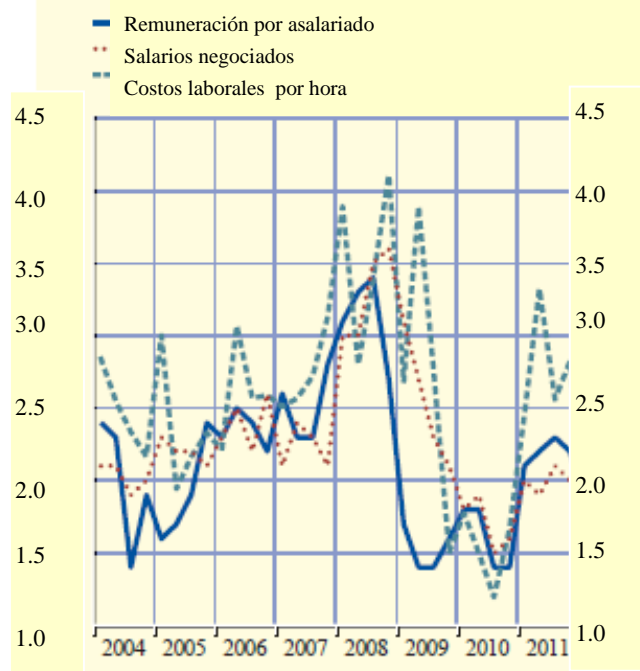
INDICADORES DE COSTOS LABORALES -Tasas de variación interanual, salvo indicación en contrario-

	2010	2011	2011				2012
			I	II	III	IV	I
Salarios negociados	1.7	2.0	2.0	1.9	2.1	2.0	2.0
Costos laborales totales por hora	1.5	2.8	2.5	3.3	2.6	2.8	2.0
Remuneración por asalariado	17	2.2	2.1	2.2	2.3	2.2	1.9
Pro memoria:							
Productividad del trabajo	2.5	1.3	2.2	1.3	1.2	0.9	0.4
Costos laborales unitarios	-0.8	0.8	-0.2	0.9	1.2	1.4	1.5

FUENTE: Eurostat, datos nacionales y cálculos del BCE.

Los costos laborales por hora de la zona del euro se redujeron hasta situarse en el 2% en el primer trimestre de 2012, frente al 2.8% del trimestre anterior. Este descenso fue generalizado en los distintos sectores (véase gráfico de la página siguiente). Los costos no salariales crecieron al mismo ritmo que el componente de sueldos y salarios de los costos laborales por hora de la zona del euro. La información preliminar disponible sugiere que los salarios negociados en la zona del euro registraron un ligero aumento en mayo, principalmente impulsados por el significativo avance del crecimiento de los salarios negociados en Alemania.

INDICADORES DE COSTOS LABORALES
-Tasas de variación interanual; datos trimestrales-

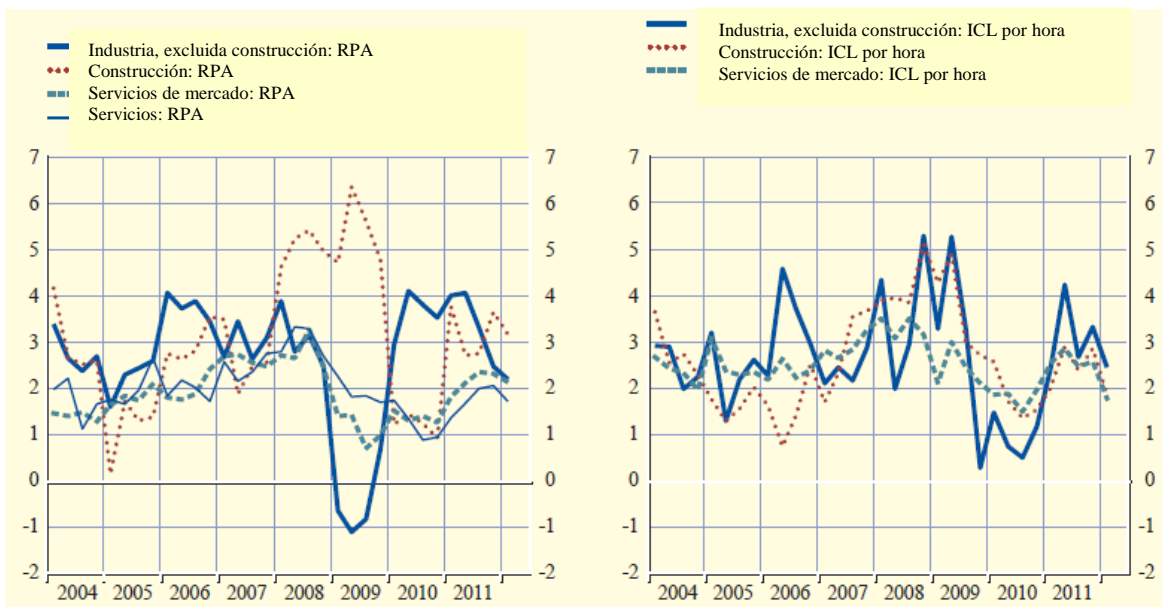


FUENTE: Eurostat, datos nacionales y cálculos del BCE.

La remuneración por asalariado creció un 1.9% en el primer trimestre del año en curso, tras registrar una tasa de crecimiento interanual del 2.2% en el trimestre anterior. Dado que el crecimiento interanual de la productividad del trabajo se redujo más que el de la remuneración por asalariado, el crecimiento interanual de los costes laborales unitarios aumentó hasta el 1.5% en los tres primeros meses de 2012, frente al 1.4% del cuarto trimestre de 2011. De cara al futuro, en un contexto de debilidad de la situación del mercado de trabajo, las presiones generales sobre los salarios deberían permanecer contenidas.”

EVOLUCIÓN DE LOS COSTOS LABORALES POR SECTORES

-Tasas de variación interanual; datos trimestrales-



Nota: RPA=remuneración por asalariado; ICL=índice de costos laborales.

FUENTE: Eurostat y cálculos del BCE.

Fuente de información:

<http://www.bde.es/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesBCE/BoletinMensualBCE/12/Fich/bm1208.pdf>

Actualización del salario mínimo legal y de la pensión general de vejez (Países Bajos)

El Ministerio de Trabajo e Inmigración del Gobierno de España publicó en su revista *Actividad Internacional Sociolaboral*, número 159, de julio de 2012, una breve nota del gobierno holandés, sobre la cuantía actualizada del salario mínimo legal, así como la pensión general de vejez. A continuación se presentan los pormenores:

Salario mínimo legal

“Todos los años, el 1º de enero y el 1º de julio, el gobierno holandés actualiza los importes del salario mínimo legal, cuotas sociales, tasas impositivas y exenciones fiscales. Las cuotas y tasas son relevantes para los importes de las prestaciones sociales que se fijan a través de una adaptación neto-neto al salario mínimo legal.

El importe del salario mínimo legal depende de la edad del trabajador. Se ha publicado el importe de este salario que entró en vigor el 1º de julio de 2012 adaptado a la evolución de la media de los salarios de convenio colectivo.

SALARIO MÍNIMO BRUTO EN VIGOR A PARTIR DEL 1º DE JULIO DE 2012 -En euros-

Edad	Por mes	Por semana	Por día
23 años o mayor	1 456.20	336.05	67.21
22 años	1 237.75	285.65	57.13
21 años	1 055.75	243.65	48.73
20 años	895.55	206.65	41.33
19 años	764.50	176.40	35.28
18 años	662.55	152.90	30.58
17 años	575.20	132.75	26.55
16 años	502.40	115.95	23.19
15 años	436.85	100.80	20.16

FUENTE: Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo de Holanda.

SALARIO MÍNIMO BRUTO EN VIGOR DEL 1º DE ENERO AL 30 DE JUNIO DE 2012
-En euros-

Edad	Por mes	Por semana	Por día
23 años o mayor	1 446.60	333.85	66.77
22 años	1 229.60	283.75	56.75
21 años	1 048.80	242.05	48.41
20 años	889.65	205.30	41.06
19 años	759.45	175.25	35.05
18 años	658.20	151.90	30.38
17 años	571.40	131.85	26.37
16 años	499.10	115.20	23.04
15 años	434.00	100.15	20.03

FUENTE: Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo de Holanda.

Empleo a tiempo completo

No se define legalmente el número de horas que componen el trabajo a tiempo completo. En la práctica suele ser 36, 38 o 40 horas por semana.

Salario mínimo por hora

El salario mínimo por hora no está legalmente definido, debido a que la semana de trabajo en algunos convenios colectivos tienen 36 horas, mientras que en otros son de 38 ó 40 horas. Para todos se aplica el salario mínimo mensual debido a que el salario mínimo por hora puede variar. Para el cálculo del salario mínimo por hora de un trabajador concreto, se divide el salario mínimo legal que percibiría por semana entre el número de horas que trabajaría a tiempo completo por semana.

Vacaciones remuneradas

En la determinación del importe del salario mínimo bruto no se incluyen partidas como por ejemplo horas extras y pagos de vacaciones o de beneficios.

Los ingresos que no se contabilizan para el salario mínimo son los siguientes:

- Horas extraordinarias.
- Paga de vacaciones.
- Beneficios.
- Prestaciones especiales como por ejemplo un beneficio complementario por volumen de negocios.
- Los beneficios a largo plazo que se conceden bajo determinadas condiciones (como la contribución del empresario a disposiciones de jubilación y de ahorro).
- Compensaciones por los costos en que se ha incurrido por el trabajo de un empleado.
- Bonificaciones de fin de año.
- Las contribuciones de los empresarios al seguro de enfermedad.

Importe del salario mínimo neto

Del salario mínimo bruto, el empresario deduce los impuestos y las contribuciones a la seguridad social. El resultado es el salario mínimo neto.

Pensión general de vejez

La Pensión General de Vejez (AOW) en los Países Bajos está ligada al salario mínimo y no es la misma para todos los ciudadanos. Su importe depende de la situación económica y de la edad del compañero(a) o esposo(a). Existe una pensión para las personas que viven solas, para los padres que viven solos y para los que viven en compañía.

**IMPORTES DE LA PENSION GENERAL DE VEJEZ (AOW)
DESDE EL 1º DE JULIO DE 2012
-En euros-**

CONCEPTO	AOW	VACACIONES
Casado/conviviente, ambos con 65 años o más.	722.74	42.25
Casado con complemento Máximo.	1 445.48	84.50
Casado/conviviente, sin complemento por pareja (pareja menor de 65 años) pensión anterior a 1-2-94 y soltero.	1 051.98	59.16
Soltero con hijo mayor de 18 años	1 334.83	76.06

FUENTE: Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo de Holanda.

Los importes aquí mencionados corresponden a una pensión estatal completa de AOW. Si se ha comenzado a vivir en Holanda más tarde, o se ha vivido unos años en el exterior, el importe de la prestación probablemente será menor.

Las cantidades mencionadas son importes brutos al mes. El Banco de los Seguros Sociales (SVB) deducirá de la pensión bruta, los impuestos, cuotas e importes dependientes de los ingresos que correspondan a la seguridad social.

En estas cantidades no se tiene en cuenta el importe mensual del fondo de pensiones del Estado. El importe de vacaciones se construye mes a mes y se percibe íntegro en mayo”.

Fuente de información:

<http://www.empleo.gob.es/es/mundo/Revista/Revista159/57.pdf>

Los salarios bajos obligan a solicitar la prestación asistencial ¹⁶² (Alemania)

El Ministerio de Trabajo e Inmigración del Gobierno de España publicó en su revista *Actividad Internacional Sociolaboral*, número 159, de julio de 2012, un artículo en el que se informa que a pesar del auge del mercado laboral cada vez son más los trabajadores que no pueden vivir de sus salarios y solicitan un complemento estatal. Un estudio elaborado por la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB, por sus siglas en alemán) muestra cómo entre 2007 y 2010 la cifra de hogares con por lo menos un trabajador percibiendo la prestación por desempleo no contributiva (Hartz IV¹⁶³) aumentó un 11% en los länder (países) orientales del país y un 14% en los occidentales. A continuación se presentan los detalles de este documento.

Evolución regional

“En diciembre de 2011 estaban registrados cerca de 1.3 millones de trabajadores entre 15 y 64 años que percibían adicionalmente la prestación Hartz IV, lo que representa un porcentaje de cerca del 30% de todos los beneficiarios de la prestación. En los *länder* (países) del Este alemán el porcentaje es muy superior al registrado en el Oeste, con el 35% de Turingia y Sajonia frente al 26.8% en Renania del Norte-Westfalia.

A finales de 2011, de todos los beneficiarios de Hartz IV registrados en el Oeste del país, casi un 29% se encontraban en una relación laboral, en el Este eran casi una tercera parte (en los estados de Brandeburgo, Sajonia y Turingia incluso más de una tercera

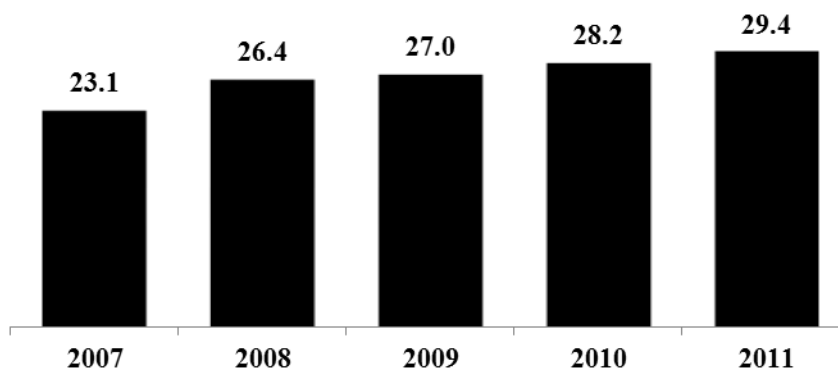
¹⁶² FUENTE: <http://www.dgb.de/themen/++co++749c948e-bc6d-11e1-5822-00188b4dc422>

¹⁶³ El concepto de Hartz es un conjunto de recomendaciones que resultaron de una comisión sobre las reformas a la [alemana](#) del mercado de trabajo en 2002. Nombrado en honor al jefe de la comisión, [Peter Hartz](#), que pasó a formar parte del [gobierno alemán de la Agenda 2010](#) serie de reformas, conocido como Hartz I - Hartz IV. Las reformas de Hartz I - III se llevó a cabo entre 1 de enero de 2003, y 2004, Hartz IV se inició el 1 de enero de 2005.

parte). Esto es reflejo de cómo afecta la expansión del sector salarial bajo en las diferentes regiones.

La evolución de los últimos años muestra que la estructura de los beneficiarios de Hartz IV se ha transformado y que ha aumentado tanto absoluta como relativamente el número de trabajadores que adicionalmente a su salario perciben la prestación. Mientras que la cifra total de beneficiarios de Hartz IV en edad laboral bajó, la de trabajadores beneficiarios aumentó de forma continuada, con un promedio de 1 mil 221 millones en 2007 (23.1% del total de beneficiarios) frente a 1 mil 355 millones en 2011 (29.4%).

**PORCENTAJE DE TRABAJADORES BENEFICIARIOS DE HARTZ IV
CON RESPECTO AL TOTAL DE BENEFICIARIOS**



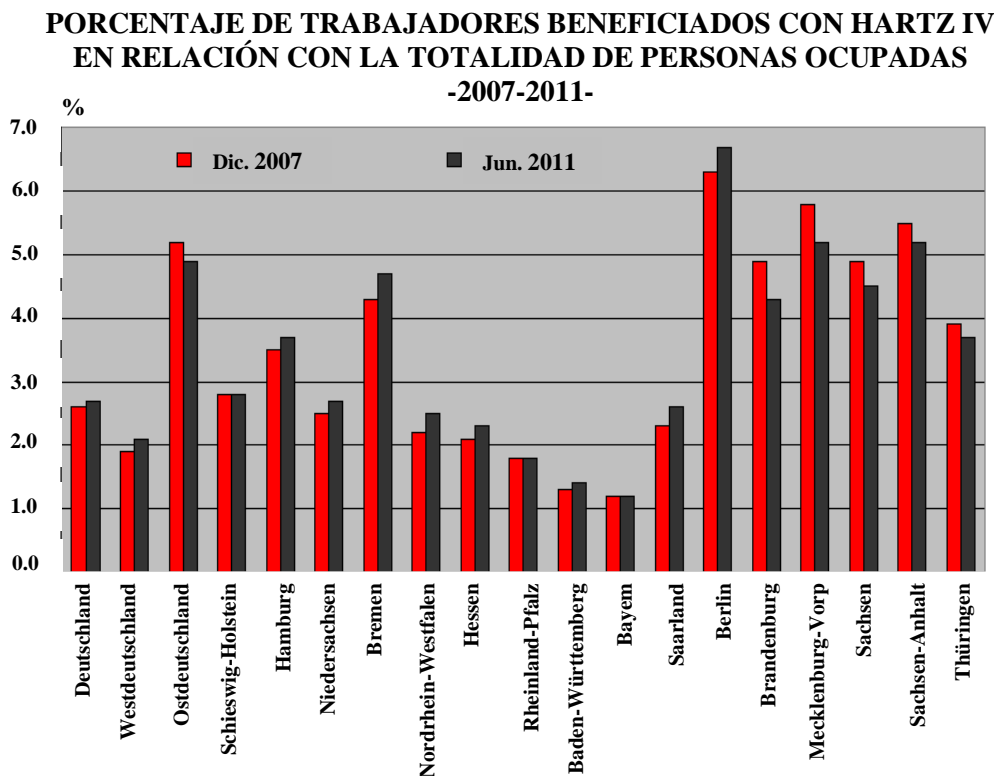
FUENTE: Confederación Alemana de Sindicatos (DGB).

De todas las comunidades beneficiadas (hogares que perciben Hartz IV) de los *länder* occidentales de Alemania, en 2010 una tercera parte percibía ingresos salariales (orientales: 37%). El porcentaje más elevado lo registró el *länd* de Sajonia, con un 39.3%, el más bajo Hamburgo con un 29.9 por ciento.

En promedio, cerca de la mitad de trabajadores que perciben adicionalmente Hartz IV trabajan en relaciones laborales con cotizaciones regulares a la seguridad social. La otra mitad desempeña un mini-empleo o son trabajadores autónomos. En relación

con la totalidad de trabajadores que cotizan a la seguridad social, el porcentaje de los que perciben adicionalmente Hartz IV era, en verano de 2011, del 2.7%. El *länd* con el porcentaje más elevado lo registra Berlín, con un 67%, seguido de Mecklemburgo-Pomerania Occidental y Sajonia, con sendos 5.2%, frente a los *länder* del Sur del país, Baden-Wurtemberg y Baviera, con 1.4 y 1.2%, respectivamente.

No obstante, la diferencia entre Norte y Sur se ha reducido en relación con 2007: mientras que en los *länder* del Este el riesgo de necesitar la prestación asistencial como complemento al salario bajó cerca de 0.3 puntos, en los Occidentales subió 0.2 puntos.



FUENTE: Confederación Alemana de Sindicatos (DGB).

Si se toman como base los hogares con trabajadores regulares, entre 2007 y 2011 prácticamente no ha variado el número de comunidades de necesidad que perciben ingresos salariales, debido sobre todo a los incrementos salariales nominales, los salarios mínimos sectoriales, así como a la ampliación del complemento por hijo y de la

ayuda para vivienda para los beneficiarios de Hartz IV. Baja el número en los *länder* Orientales, en Schleswig-Holstein y en Baviera, frente al incremento registrado en Berlín y Hamburgo, del 14 y 19%, respectivamente, seguidos de Renania del Norte-Westfalia, con 9.3 por ciento.

El porcentaje de trabajadores que perciben adicionalmente Hartz IV no sólo es elevado en grandes zonas del Este de Alemania que presentan altos niveles de desempleo y una gran expansión del sector salarial bajo, sino también en algunas regiones del Oeste del país con núcleos urbanos que presentan un nivel de desempleo bajo y niveles salariales más elevados. En estas zonas, muchos trabajadores en el sector salarial bajo requieren el complemento asistencial debido al elevado precio de la vivienda.

Gasto de la prestación Hartz IV para trabajadores

En promedio, el importe de la prestación que perciben los trabajadores con necesidad del complemento asistencial asciende a 600 euros, que incluyen 330 euros en concepto de vivienda. Cuanto más se aproxima la jornada laboral a la jornada completa, menor suele ser el importe abonado. En total, las prestaciones complementarias constituyen un 31.4% de la totalidad del gasto de la prestación Hartz IV. Por *länd* también fluctúan estos porcentajes de cerca de un 25% del total del gasto del Hartz IV en Hamburgo a más del 35% en Sajonia. Destaca el gasto de cerca de 790 millones de euros (aproximadamente 30%) de los *länder* del Sur, Baviera y Baden-Wurtemberg.

Cabe destacar que gran parte del gasto se destina a trabajadores que únicamente desempeñan un mini-empleo. El gasto destinado a hogares con trabajadores que cotizan a la seguridad social constituye una novena parte del total del gasto de la prestación asistencial Hartz IV, destacando Baviera y Baden-Wurtemberg con un gasto en 2010 de sendos 300 millones de euros al año. El gasto de Berlín ascendió a 387 millones de euros.

El gasto global de la prestación Hartz IV para comunidades de necesidad con por lo menos un trabajador cotizante a la seguridad social ascendió en 2010 en todo el país a 4 mil millones de euros, procedentes de fondos públicos. El gasto por vivienda y calefacción ascendió a más de 2 mil 200 millones de euros. Entre 2007 y 2001, el gasto se incrementó entre un 11 y un 14%; en la mayoría de los länder occidentales se registró un aumento, con excepción de Baviera y Schleswig-Holstein, mientras que en los länder orientales el gasto bajó entre un 12 y un 22%. El gasto a nivel federal por este concepto subió 13.6 millones de euros, mientras que el gasto total de la prestación pudo reducirse en 250 millones de euros.

**HOGARES BENEFICIADOS CON HARTZ IV
POR ESTADO FEDERADO
-2010-**

Estado Federado	2010		Diferencia 2007-2010	
	Hogares con trabajadores beneficiados por Hartz (miles de euros)	Hogares de uno o más trabajadores cotizantes a la seguridad social (miles de euros)	Hogares con trabajadores	Hogares donde cotizan a la seguridad social
Schleswig-Holstein	407.9	373.4	13.7	-2.5
Hamburgo	314.0	141.9	17.8	14.4
Baja Sajonia	1 107.4	365.3	21.2	5.8
Bremen	161.2	51.4	23.2	5.8
Renania del Norte -Westfalia	2 679.1	805.4	19.8	9.3
Hesse	736.2	274.0	21.3	8.5
Baden-Wurtemberg	794.0	273.8	25.1	5.6
Babiera	788.3	291.7	13.0	-0.7
Sarre	128.2	43.5	15.4	3.1
Renania-Palatinado	382.8	134.6	12.3	0.5
Berlin	1 092.7	387.7	28.2	19.0
Brandeburgo	522.9	185.2	16.9	-14.4
Mecklemburgo-Pomerania Occidental	371.3	139.7	3.6	-22.1
Sajonia	889.6	306.1	14.6	-15.1
Sajonia-Anhalt	528.0	200.5	12.7	-11.8
Turingia	393.9	135.4	10.5	-17.9
TOTAL	11 400.5	3 931.8	19.0	0.4

FUENTE: Confederación Alemana de Sindicatos (DGB).

Gasto de la prestación Hartz IV para el Estado y los municipios

Las finanzas de los municipios son las más afectadas por el gasto que ocasiona la prestación Hartz IV para trabajadores, ya que son los que sufragan la mayor parte de los gastos de vivienda y administrativos. Si bien el Estado participa con un 20-24% en los gastos de vivienda y calefacción para los beneficiarios de Hartz IV, la responsabilidad financiera recae primeramente en los municipios. Es así que a 250 mil trabajadores que perciben Hartz IV el Estado sólo tiene que abonar ayudas por concepto de vivienda y calefacción, mientras que los municipios completan el mínimo existencial que no cubren los ingresos salariales.

Más de la mitad de la prestación asistencial destinada a completar los salarios de los trabajadores recae en los gastos de vivienda y calefacción. Según cálculos de la DGB en 2010 se abonaron por este concepto 2 mil 239 millones de euros (un 57% del total de las prestaciones) a hogares con trabajadores regulares, frente a 1 mil 693 millones para completar el mínimo existencial. En 2010, los municipios cubrieron los gastos de alquiler por un importe de cerca de 2 mil millones de euros.

GASTOS DEL ESTADO Y LOS MUNICIPIOS EN HARTZ IV PARA TRABAJADORES CON GASTOS REGULARES, 2007-2010 -Millones de euros-

CONCEPTO	ESTADO	MUNICIPIOS
Prestación básica para asegurar el mínimo existencial		
2010	1 693	--
2007	1 722	--
Gastos de vivienda		
2010	0.493	1 746
2007	0.483	1 713
TOTAL		
2010	2 186	1 746
2007	2 205	1 713

FUENTE: Confederación Alemana de Sindicatos (DGB).

Conclusión

La situación del mercado laboral y los problemas sociales ejercen una gran influencia en la evolución de las finanzas municipales. Precisamente allí donde abunda el riesgo de desempleo y de pobreza, así como los problemas sociales, son menores los márgenes de actuación de las finanzas de los municipios. Esto se aplica también a los gastos municipales ocasionados por los salarios bajos y por la pobreza de los trabajadores. En muchas regiones, los gastos de vivienda para trabajadores regulares con ingresos inferiores al mínimo existencial inciden de forma considerable en los presupuestos municipales. Esto puede aplicarse también a regiones prósperas con gastos de vivienda elevados.

Las bajas remuneraciones de los trabajadores regulares ocasionan un gasto de 4 mil millones de euros destinados a garantizar el mínimo existencial de los hogares a través de la prestación asistencial Hartz IV. El Estado y los municipios tienen que sufragar este gasto fiscal.

La DGB defiende que la contención del sector salarial bajo y la introducción de salarios que aseguren el mínimo asistencial podrían aliviar la carga económica no sólo del Estado sino también de los municipios. La confederación sindical reivindica la introducción de un salario mínimo profesional (SMI) de 8.50 euros/hora que actúe principalmente en aquellas zonas donde domina el sector salarial bajo. Éste SMI, unido a medidas de apoyo para familias y a una reforma del subsidio para la vivienda, podría evitar la dependencia de los trabajadores que perciben bajas remuneraciones de la prestación asistencial, lo que aliviaría de forma significativa la situación de las finanzas municipales.”

Fuente de información:

<http://www.empleo.gob.es/es/mundo/Revista/Revista159/125.pdf>

NEGOCIACIONES LABORALES

Salarios mínimos contractuales

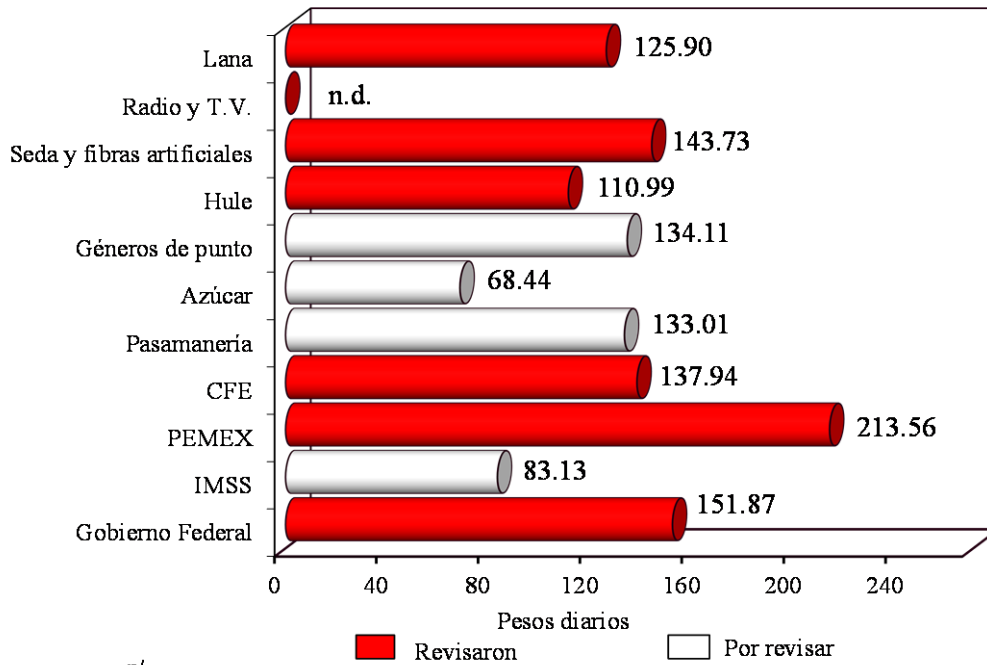
De acuerdo con la información que genera la Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo (DGIET), de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), así como con el boletín de prensa emitido por la paraestatal Petróleos Mexicanos (PEMEX), el 31 de julio de 2012 se realizó la negociación respectiva entre los representantes patronales y el sindicato de trabajadores de la empresa paraestatal PEMEX, la cual dio como resultado un aumento directo al salario de 4.25%, vigente a partir del 1° de agosto del año en curso. Así, el salario para la categoría más baja en esta empresa ascendió a 213.56 pesos diarios.

Asimismo, el 1° de agosto de 2012, el Gobierno Federal dio a conocer que había otorgado un incremento promedio ponderado de 5.75% al salario de sus trabajadores, como resultado de incrementos salariales diferenciados según el nivel. De esta forma, la categoría salarial más baja del Gobierno Federal —que corresponde al tabulador mínimo burocrático— obtuvo un incremento de 7.6%, con lo que su salario diario ascendió a 151.87 pesos diarios (4 mil 556 pesos al mes); estas medidas fueron retroactivas al 1° de enero del año en curso.

Con estos resultados, el nivel que alcanzaron los salarios mínimos contractuales al mes de agosto de 2012 se presenta en la gráfica siguiente.

**SALARIOS MÍNIMOS CONTRACTUALES EN LAS RAMAS SUJETAS A
CONTRATO-LEY, EN EMPRESAS ESTRATÉGICAS
Y EN EL GOBIERNO FEDERAL**

Agosto de 2012 ^{p/}



^{p/} Cifras preliminares.

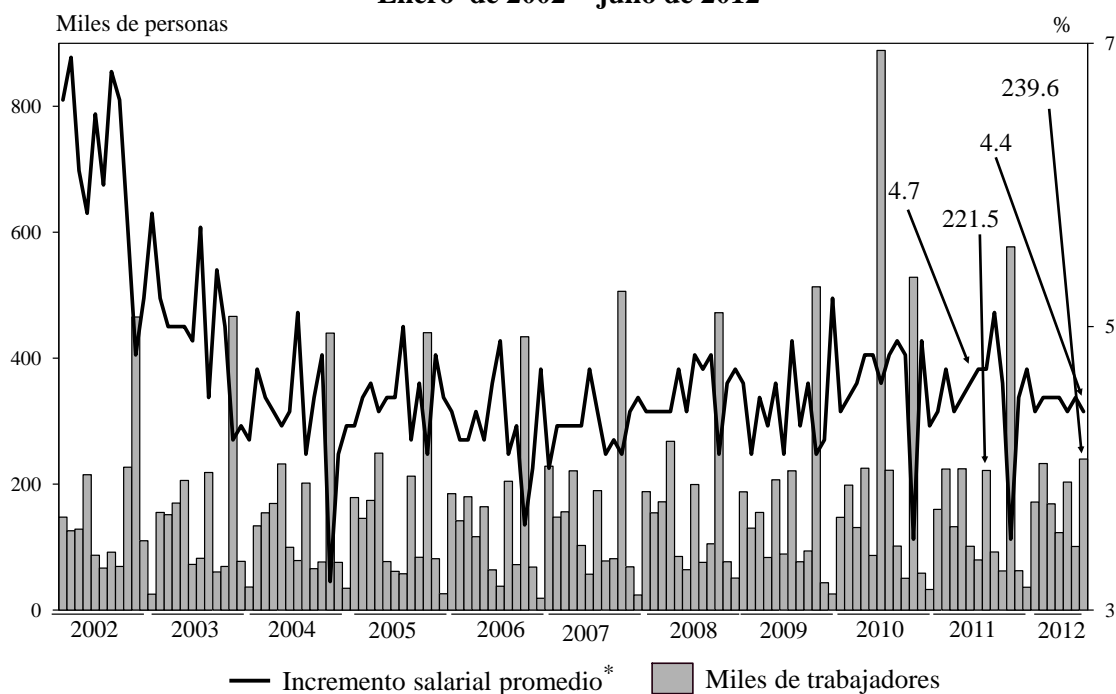
n.d. No disponible.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información de la Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo de la STPS y de la Unidad de Política y Control Presupuestario de la SHCP.

Negociaciones salariales en la jurisdicción federal

La información de julio de 2012 proporcionada por la Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo (DGIET), de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), señala que se llevaron a cabo 390 revisiones salariales y contractuales entre empresas y sindicatos de jurisdicción federal. El incremento que en promedio obtuvieron los 239 mil 652 trabajadores involucrados fue de 4.4 por ciento.

TRABAJADORES INVOLUCRADOS EN LAS NEGOCIACIONES SALARIALES Y CONTRACTUALES DE JURISDICCIÓN FEDERAL Enero de 2002 - julio de 2012



^{p/} Cifras preliminares.

* Sólo se considera el incremento directo al salario negociado en la revisión salarial o contractual.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información de la Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo de la STPS.

Durante julio de 2012, las ramas de actividad económica que registraron el mayor número de revisiones fueron: transporte terrestre, industria químico-farmacéutica, comercio e industria productora de alimentos, con 227 negociaciones en conjunto; asimismo, agruparon un número significativo de trabajadores: 24 mil 728. Por otra parte, la industria de hidrocarburos destacó por concentrar el mayor número de trabajadores involucrados, 185 mil 661, cantidad que representa el 77.5% del total de trabajadores implicados en las negociaciones.

Por su parte, los incrementos salariales más altos se negociaron en la industria vidriera y la petroquímica (9.2% cada una), en la industria minera (7.8%), en transporte marítimo (6.0%) y en el comercio (5.8%). Estos aspectos se presentan en el cuadro de la página siguiente.

**NEGOCIACIONES SALARIALES Y CONTRACTUALES DE
JURISDICCIÓN FEDERAL POR RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA**

Julio de 2012 ^{D/}

Rama de actividad económica	Incremento salarial *	Número de negociaciones	Trabajadores involucrados
Total	4.4	390	239 652
Transporte Terrestre	4.4	89	11 736
Químico-Farmacéutica	4.8	48	2 643
Comercio	5.8	47	3 843
Productora de Alimentos	4.5	43	6 506
Otros Servicios	5.0	39	1 752
Servicios Conexos al Transporte	4.8	22	3 177
Textil	3.6	15	1 817
Servicios de Banca y Crédito	4.2	14	7 740
Elaboradora de Bebidas	4.7	13	1 493
Automotriz y Autopartes	4.4	12	5 939
Metalúrgica y Siderúrgica	4.8	7	666
Cementera	3.9	7	378
Petroquímica	9.2	5	384
Celulosa y Papel	4.3	5	545
Minera	7.8	4	904
Cinematográfica	5.0	4	3 270
Otras Manufacturas	5.0	3	288
Transporte Aéreo	4.8	2	25
Radio y Televisión	4.1	2	60
Eléctrica	2.4	2	44
Construcción	4.6	2	96
Vidriera	9.2	1	400
Transporte Marítimo	6.0	1	60
Servicios Telefónicos	4.0	1	30
Hidrocarburos	4.3	1	185 661
Aceites y Grasas Vegetales	5.0	1	195

^{D/} Cifras preliminares.

* Sólo se considera el incremento directo al salario negociado en la revisión salarial o contractual.

Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con

FUENTE: información de la Dirección General de Investigación y Estadística del Trabajo de la STPS.

Las entidades federativas que agruparon el 31.5% de las negociaciones colectivas federales fueron: Distrito Federal, Estado de México y Jalisco. De igual forma, como se aprecia en el siguiente cuadro, los estados con el mayor número de trabajadores involucrados fueron: Estado de México (1.6%), Nuevo León (1.1%), Querétaro y el Distrito Federal (0.8% cada una).

Con respecto a los incrementos salariales, los más significativos se reportaron en Tabasco, Campeche, Chiapas (9.7% cada una), Chihuahua (9.6%) y Oaxaca (9.1%); les siguieron en importancia Quintana Roo (8.8%), Durango (8.0%) y Yucatán (6.9%).

Es oportuno mencionar que el grupo de las empresas con establecimientos en más de una entidad federativa realizó el 36.7% de las revisiones, obteniendo en promedio un incremento de 4.3% directo al salario para los 216 mil 271 trabajadores involucrados que laboran en dichas empresas (90.2% del total). Por su parte, Nayarit no reportó negociación alguna en este mes.

**NEGOCIACIONES SALARIALES Y CONTRACTUALES DE JURISDICCIÓN
FEDERAL POR ENTIDAD FEDERATIVA
Julio de 2012 ^{p/}**

Entidad Federativa	Incremento salarial*	Número de negociaciones	Trabajadores involucrados
Total	4.4	390	239 652
Distrito Federal	4.3	55	1 917
Estado de México	5.1	48	3 854
Jalisco	5.0	20	1 196
Nuevo León	4.3	12	2 750
Veracruz	5.5	12	1 569
Guanajuato	4.7	9	1 767
San Luis Potosí	4.9	9	1 297
Puebla	4.8	9	988
Yucatán	6.9	7	311
Querétaro	5.1	6	2 013
Baja California	4.9	5	981
Coahuila	2.3	4	776
Tlaxcala	4.9	4	562
Tamaulipas	4.9	4	467
Aguascalientes	4.2	4	329
Oaxaca	9.1	4	244
Zacatecas	4.8	4	118
Michoacán	4.6	4	83
Colima	4.6	3	286
Tabasco	9.7	3	225
Morelos	5.5	3	168
Sonora	4.9	3	119
Chihuahua	9.6	3	45
Baja California Sur	4.4	2	497
Chiapas	9.7	2	119
Campeche	9.7	2	98
Quintana Roo	8.8	2	62
Durango	8.0	1	421
Hidalgo	5.0	1	50
Sinaloa	5.0	1	50
Guerrero	4.2	1	19
Nayarit	--	0	0
Más de una entidad	4.3	143	216 271

^{p/} Cifras preliminares.

* Sólo se considera el incremento directo al salario negociado en la revisión correspondiente.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información de la Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo de la STPS.

Incremento a otras formas de retribución

En los primeros siete meses de 2012, los trabajadores obtuvieron en promedio un incremento directo a su salario de 4.4%, como resultado de las negociaciones colectivas realizadas en este período. Los otros componentes de la remuneración del trabajador que consideran la mayoría de los contratos colectivos son clasificados por la DGIET en tres grupos principales: ajuste salarial, bono de productividad y retabulación. Sobresale el bono de productividad por ser el concepto al que más se recurre en la negociación; así, durante el lapso mencionado, se otorgó un incremento promedio de 9.1% por ese concepto.

Las ramas de actividad económica que presentaron los incrementos más altos en el bono de productividad durante el período señalado fueron: industria eléctrica (33.9%), industria cinematográfica (26.2%), industria del hule (20.1%), industria azucarera (14.1%) e industria minera (13.4%). Por su parte, cuatro ramas recurrieron también a la retabulación: transporte aéreo (0.04%), industria de la celulosa y papel (0.003%), transporte terrestre (0.001%) e industria metalúrgica y siderúrgica (0.0005%). En tanto, las ramas de actividad económica que mostraron incrementos por ajuste salarial fueron la industria ferrocarrilera, 0.001% y la industria de celulosa y papel con 0.0003 por ciento.

**FORMAS DE RETRIBUCIÓN DE LA JURISDICCIÓN FEDERAL POR RAMA DE
ACTIVIDAD ECONÓMICA SELECCIONADA
Enero – julio de 2012 ^{2/}**

Rama de actividad económica	Incremento directo al salario ^{1/}	Ajuste salarial ^{2/}	Bono de productividad ^{3/}	Retabulación ^{4/}
Total	4.4	0.00004	9.1	0.001
Textil	--	--	--	--
Eléctrica	4.4	0.0	33.9	0.0
Cinematográfica	4.3	0.0	26.2	0.0
Hulera	4.5	0.0	20.1	0.0
Azucarera	4.6	0.0	14.1	0.0
Minera	4.6	0.0	13.4	0.0
Metalúrgica y Siderúrgica	4.2	0.0	10.5	0.0005
Hidrocarburos	4.5	0.0	7.3	0.0
Petroquímica	4.3	0.0	5.9	0.0
Cementera	3.4	0.0	5.1	0.0
Calera	4.9	0.0	3.6	0.0
Automotriz y Autopartes	4.7	0.0	3.4	0.0
Químico-Farmacéutica	4.3	0.0	3.0	0.0
Celulosa y Papel	4.7	0.0003	2.2	0.003
Aceites y Grasas Vegetales	4.1	0.0	2.1	0.0
Productora de Alimentos	5.2	0.0	2.0	0.0
Elaboradora de Bebidas	4.3	0.0	1.7	0.0
Ferrocarrilera	4.7	0.001	1.5	0.0
Maderera	4.5	0.0	1.3	0.0
Vidriera	4.8	0.0	1.0	0.0
Tabacalera	3.9	0.0	0.9	0.0
Servicios de Banca y Crédito	4.7	0.0	0.9	0.0
Construcción	4.4	0.0	0.9	0.0
Transporte Terrestre	4.8	0.0	0.8	0.001
Transporte Marítimo	6.2	0.0	0.8	0.0
Transporte Aéreo	6.3	0.0	0.4	0.04
Servicios Conexos al Transporte	4.2	0.0	0.3	0.0
Servicios Telefónicos	4.9	0.0	0.3	0.0
Comercio	4.7	0.0	0.2	0.0
Servicios Educativos y de Investigación	4.9	0.0	0.1	0.0
Asistencia Médica y Social	4.4	0.0	0.1	0.0

^{2/} Cifras preliminares

Notas de la fuente:

^{1/} El incremento porcentual es un promedio ponderado por el número de trabajadores beneficiados en el período o rama de referencia.

^{2/} Promedio ponderado de: a) los incrementos salariales otorgados a cuenta de las revisiones correspondientes y b) los incrementos complementarios a los pactados en la revisión efectuada.

^{3/} Promedio ponderado de las proporciones del pago de bonos de productividad respecto del salario tabular.

^{4/} Promedio ponderado de las renivelaciones a una o varias categorías de tabulador.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información de la Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo de la STPS.

Durante julio de 2012, las ramas de actividad económica que en promedio negociaron los incrementos más altos para el bono de productividad fueron: la de hidrocarburos (26.2%), la industria cementera (14.3%) y los otros servicios (12.0%); siguiéndole en importancia servicios conexos al transporte (4.9%) y el comercio (4.4%).

Por otra parte, en el mes de referencia, ninguna empresa reportó aumentos por retabulación o por ajuste salarial.

**FORMAS DE RETRIBUCIÓN DE LA JURISDICCIÓN FEDERAL POR RAMA DE
ACTIVIDAD ECONÓMICA SELECCIONADA
Julio de 2012 ^{2/}**

Rama de actividad económica	Incremento directo al salario ^{1/}	Ajuste salarial ^{2/}	Bono de productividad ^{3/}	Retabulación ^{4/}
T o t a l	4.4	0.0	20.8	0.0
Hidrocarburos	4.3	0.0	26.2	0.0
Cementera	3.9	0.0	14.3	0.0
Otros Servicios	5.0	0.0	12.0	0.0
Servicios Conexos al Transporte	4.8	0.0	4.9	0.0
Comercio	5.8	0.0	4.4	0.0
Transporte Terrestre	4.4	0.0	3.1	0.0
Químico-Farmacéutica	4.8	0.0	1.6	0.0
Automotriz y Autopartes	4.4	0.0	1.5	0.0
Elaboradora de Bebidas	4.7	0.0	1.2	0.0
Productora de Alimentos	4.5	0.0	0.3	0.0
Cinematográfica	5.0	0.0	0.1	0.0
Textil	3.6	0.0	0.1	0.0

^{2/} Cifras preliminares

Notas de la fuente:

^{1/} El incremento porcentual es un promedio ponderado por el número de trabajadores beneficiados en el período o rama de referencia.

^{2/} Promedio ponderado de: a) los incrementos salariales otorgados a cuenta de las revisiones correspondientes y b) los incrementos complementarios a los pactados en la revisión efectuada.

^{3/} Promedio ponderado de las proporciones del pago de bonos de productividad respecto del salario tabular.

^{4/} Promedio ponderado de las renivelaciones a una o varias categorías de tabulador.

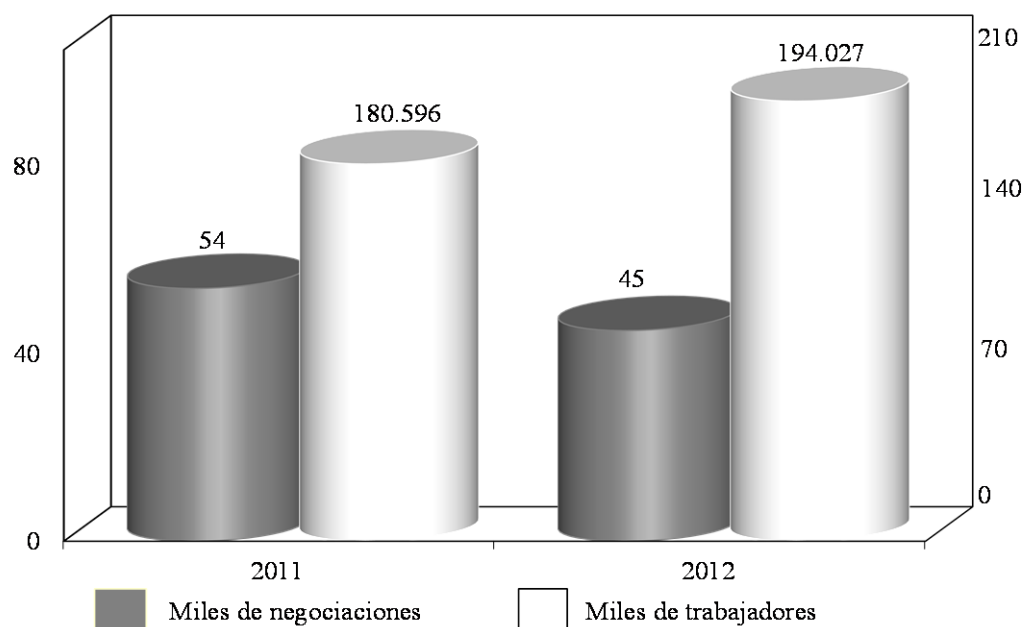
FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información de la Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo de la STPS.

Convenios de productividad

La información de la DGIET señala que de las 390 negociaciones reportadas en julio de 2012, 45 de ellas incorporaron o actualizaron convenios con incentivo económico por productividad, es decir, nueve menos que en el mismo mes del año anterior. En tanto, el total de trabajadores implicados creció, al pasar de 180 mil 596 personas en julio de 2011 a 194 mil 27 trabajadores un año después.

CONVENIOS SALARIALES QUE INCORPORARON INCENTIVOS POR PRODUCTIVIDAD

Julio ^{p/}



^{p/} Cifras preliminares.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información de la Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo de la STPS.

Del total de convenios que registraron incentivos por productividad en julio del año en curso, el 60.0% fue establecido por empresas pequeñas y medianas (1 a 100 trabajadores) y el 98.6% de los trabajadores involucrados se localizó en empresas que emplearon más de 300 trabajadores.

CONVENIOS DE PRODUCTIVIDAD POR TAMAÑO DE EMPRESA

Julio de 2012^{p/}

Tamaño de empresa (Número de trabajadores)	Número de convenios	%	Número de trabajadores	%
Total	45	100.0	194 027	100.0
De 1 a 100	27	60.0	818	0.4
De 101 a 300	10	22.2	1 812	0.9
Más de 300	8	17.8	191 397	98.6

^{p/} Cifras preliminares.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información de la Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo de la STPS.

Los convenios se llevaron a cabo por empresas pertenecientes a 12 ramas de actividad económica. En particular, el transporte terrestre, la industria productora de alimentos, los servicios conexos al transporte y el comercio participaron con el 66.7% en los convenios de productividad y el 2.5% de los trabajadores involucrados.

Por otra parte, la industria de hidrocarburos destacó por agrupar el 95.7% de los trabajadores beneficiados por los convenios de productividad.

**CONVENIOS CON INCENTIVOS POR PRODUCTIVIDAD Y TRABAJADORES
INVOLUCRADOS POR RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA
Julio de 2012 ^{p/}**

Rama de actividad económica	Convenios	%	Trabajadores involucrados	%
Total	45	100.0	194 027	100.0
Transporte Terrestre	15	33.3	2 726	1.4
Productora de Alimentos	5	11.1	359	0.2
Servicios Conexos al Transporte	5	11.1	1 121	0.6
Comercio	5	11.1	695	0.4
Químico-Farmacéutica	4	8.9	370	0.2
Cementera	3	6.7	218	0.1
Automotriz y Autopartes	2	4.4	1 564	0.8
Elaboradora de Bebidas	2	4.4	234	0.1
Textil	1	2.2	699	0.4
Cinematográfica	1	2.2	150	0.1
Hidrocarburos	1	2.2	185 661	95.7
Otros Servicios	1	2.2	230	0.1

^{p/} Cifras preliminares.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información de la Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo de la STPS.

Emplazamientos a huelga

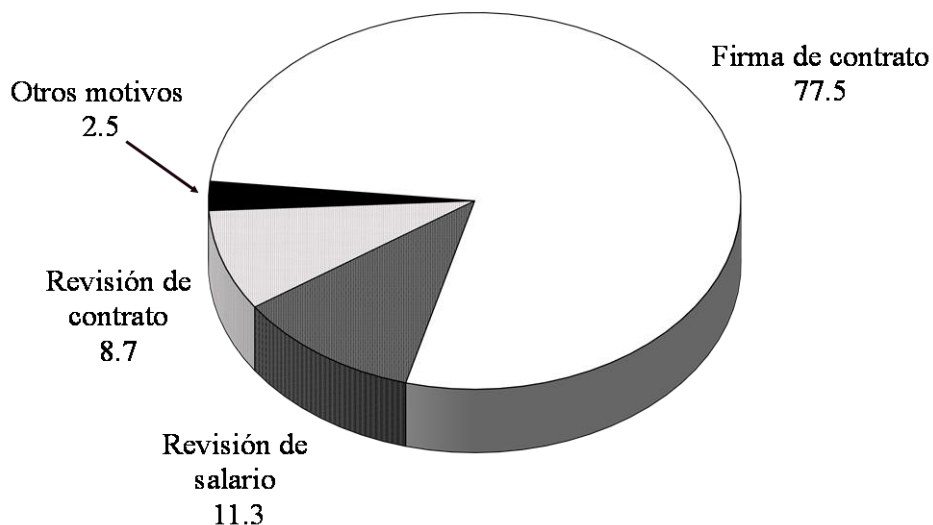
Las cifras emitidas por la DGIET señalan que en julio de 2012, los emplazamientos a huelga registrados por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje ascendieron a 630 eventos, cantidad que disminuyó en 29 casos en relación con la reportada en el mismo mes del año anterior.

Entre las causas que originaron estos movimientos destacó la firma de contrato, con 77.5%; le siguieron en importancia la revisión de salario y la revisión de contrato, con 11.3 y 8.7%, respectivamente.

EMPLAZAMIENTOS A HUELGA POR MOTIVO Julio de 2012 ^{p/}

Total = 630 emplazamientos

-Por ciento-



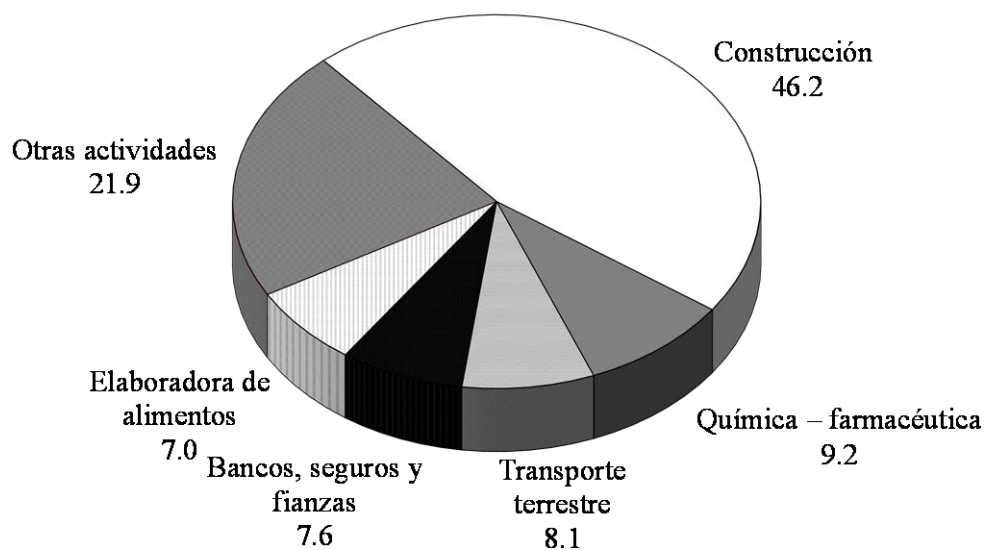
^{p/} Cifras preliminares.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información de la Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo de la STPS.

Las ramas de actividad económica que en julio presentaron el mayor número de emplazamientos a huelga fueron: industria de la construcción (46.2%), industria químico-farmacéutica (9.2%), transporte terrestre (8.1%), bancos, seguros y finanzas (7.6%), e industria elaboradora de alimentos (7.0%), que en conjunto agruparon el 78.1% de estos movimientos.

**EMPLAZAMIENTOS A HUELGA POR RAMA
DE ACTIVIDAD ECONÓMICA
Julio de 2012 ^{p/}**

**Total = 630 emplazamientos
-Por ciento-**



^{p/} Cifras preliminares.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información de la Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo de la STPS.

Las entidades federativas en que se registró el mayor número de los emplazamientos a huelga fueron: Distrito Federal (137), Estado de México (71) y Oaxaca (46).

En cuanto a la participación de las centrales obreras en los emplazamientos, la Confederación de Trabajadores de México destacó por apoyar el 52.4% del total de ellos; le siguió en importancia el grupo de Sindicatos Independientes al Congreso del Trabajo, con el 37.5% de los movimientos.

EMPLAZAMIENTOS A HUELGA
Julio de 2012 ^{p/}

Entidad Federativa	Número de emplazamientos	Central Obrera	Número de emplazamientos
T o t a l	630	T o t a l	630
Distrito Federal	137	Confederación de Trabajadores de México (CTM)	330
Estado de México	71	Sindicatos Independientes del Congreso del Trabajo ^{1/}	236
Oaxaca	46	Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC)	33
Veracruz	30	Otras Confederaciones Nacionales ^{2/}	21
Hidalgo	29	Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM)	10
Puebla	29		
Jalisco	27		
Guanajuato	22		
Otras entidades	239		

^{p/} Cifras preliminares.

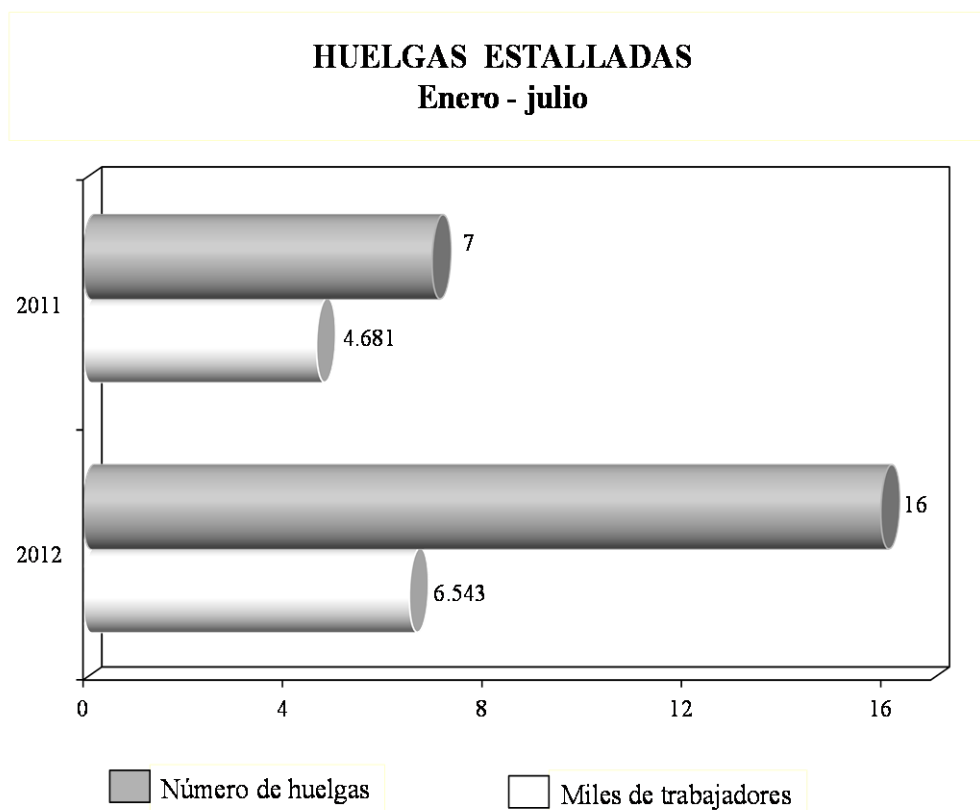
^{1/} Incluye centrales obreras no especificadas.

^{2/} Incluye Confederaciones y Federaciones integrantes del Congreso del Trabajo.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información de la Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo de la STPS.

Huelgas estalladas

En relación con las huelgas estalladas, la DGIET informó que en julio de 2012 se registró únicamente una huelga en el ámbito federal. De esta forma, en los primeros siete meses del año, el total de huelgas fue de 16, lo que significó nueve eventos más que en el mismo lapso de 2011. Asimismo, el número de trabajadores involucrados creció en 1 mil 862, al pasar de 4 mil 681 personas a 6 mil 543.



p/ Cifras preliminares.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información de la Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo de la STPS.

En el período de referencia, los Sindicatos Independientes del Congreso del Trabajo fueron las organizaciones obreras que mayor participación mostraron en el apoyo a estos movimientos, al promover 10 huelgas.

Por otra parte, las principales causas que originaron el 62.5% de estos eventos fueron la violación de contrato y la revisión de salario.

HUELGAS ESTALLADAS

Enero - julio de 2012 ^{D/}

Central Obrera	Número de huelgas	Motivo	Número de huelgas
T o t a l	16	T o t a l	16
Sindicatos Independientes del Congreso del Trabajo	10	Violación de contrato	6
Confederación de Trabajadores de México (CTM)	5	Revisión de salario	4
Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC)	1	Revisión de contrato	2
		Firma de contrato	2
		Violación de Contrato-Ley	2

^{D/} Cifras preliminares.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información de la Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo de la STPS.

En los primeros siete meses de 2012, las ramas de actividad económica experimentaron el mayor número de huelgas fueron: educación e investigación general (4 eventos), industria elaboradora de alimentos, industria metalúrgica y siderúrgica, e industria automotriz y autopartes (dos huelgas cada una).

Por ubicación geográfica se observó que cuatro eventos se registraron en empresas con actividades en más de una entidad federativa; siguió en importancia el Estado de México, con tres estallamientos, Distrito Federal y Tamaulipas, dos eventos cada entidad, aspectos que se presenta en el cuadro siguiente.

HUELGAS ESTALLADAS

Enero – julio de 2012 ^{D/}

Rama de actividad económica	Número de huelgas	Entidad Federativa	Número de huelgas
T o t a l	16	T o t a l	16
Educación e investigación general	4	Más de una entidad ^{1/}	4
Elaboradora de bebidas	2	Estado de México	3
Metalúrgica y siderúrgica	2	Distrito Federal	2
Automotriz y autopartes	2	Tamaulipas	2
Azucarera	1	Baja California	1
Textil	1	Baja California Sur	1
Químico-farmacéutica	1	Guanajuato	1
Construcción	1	Puebla	1
Servicios conexos al transporte	1	Veracruz	1
Radio y televisión	1		

^{D/} Cifras preliminares.

^{1/} Se refiere a alguna empresa que tiene representatividad en varias entidades federativas.

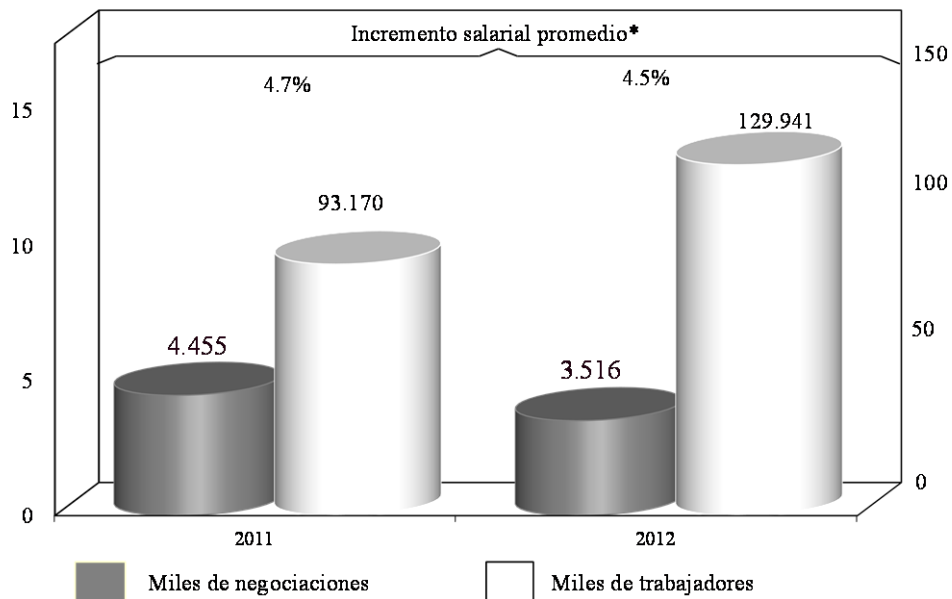
FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información de la Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo de la STPS.

Negociaciones salariales y contractuales de jurisdicción local

Las cifras más recientes publicadas por la DGIET de la STPS muestran que, en los primeros cinco meses del año en curso, el total de revisiones contractuales y salariales del ámbito local ascendió a 15 mil 919, a través de las cuales los 747 mil 303 trabajadores implicados negociaron, en promedio, un incremento salarial de 4.6%. Específicamente en mayo de 2012, se efectuaron 3 mil 516 negociaciones, las cuales involucraron a 129 mil 941 trabajadores; cantidad mayor en 36 mil 771 personas en relación con las que participaron doce meses antes. El incremento salarial promedio en mayo fue de 4.5 por ciento.

NEGOCIACIONES SALARIALES Y CONTRACTUALES ENTRE EMPRESAS Y SINDICATOS DE JURISDICCIÓN LOCALES

Mayo ^{P/}



^{P/} Cifras preliminares.

* Sólo se considera el incremento directo al salario negociado en la revisión salarial o contractual.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información de la Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo de la STPS.

En mayo de 2012, el 83.3% de las negociaciones se concentró en sólo tres entidades federativas: Nuevo León y Distrito Federal y Jalisco, en las cuales también se ubicó el 63.7% de los trabajadores involucrados. Los mayores incrementos salariales del mes se registraron en Nayarit (5.9%), Jalisco (5.5%) y Puebla (5.0%), como se puede observar en el cuadro siguiente.

**NEGOCIACIONES SALARIALES Y CONTRACTUALES EN LA
JURISDICCIÓN LOCAL POR ENTIDAD FEDERATIVA**

Mayo de 2012 ^{p/}

Entidad federativa	Incremento salarial* %	Número de negociaciones	Número de trabajadores
T o t a l	4.5	3 516	129 941
Nuevo León	4.5	1 083	41 578
Distrito Federal	4.5	1 079	33 045
Jalisco	5.5	767	8 205
Veracruz	4.2	135	7 615
Morelos	4.1	97	4 788
Coahuila	4.4	65	7 276
Hidalgo	4.3	59	1 102
Quintana Roo	4.3	47	1 823
Baja California Sur	4.3	33	1 658
Querétaro	4.5	29	4 958
Nayarit	5.9	23	1 429
Guanajuato	4.1	18	5 909
Zacatecas	4.3	17	1 286
Baja California	4.5	15	1 705
Campeche	n.d	13	162
Guerrero	4.2	13	880
Puebla	5.0	12	2 118
Estado de México	4.9	4	822
Michoacán	3.8	3	2 980
Tamaulipas	n.d	2	36
Sinaloa	4.9	2	566

* Sólo se considera el incremento directo al salario negociado en la revisión salarial o contractual.

^{p/} Cifras preliminares.

n.d. No disponible

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información de la Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo de la STPS.

Fuente de información:

La base estadística con la que se elaboró este análisis se encuentra en la siguiente liga:

http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/web/menu_infsector.html

Pemex y el STPRM Concluyen la Revisión Salarial 2012 (Pemex)

El 31 de julio de 2012, Petróleos Mexicanos informó sobre la revisión salarial 2012. A continuación se presentan los detalles.

En cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo firmado entre Petróleos Mexicanos (Pemex) y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM), la empresa y el sindicato acordaron un aumento al salario ordinario de 4.25% y un incremento a prestaciones por 1.5%, a partir del 1° de agosto del presente año.

La negociación comenzó con la instalación de la Comisión Mixta Revisora del Salario el 12 de julio pasado, y culminó el día de hoy con la firma del acuerdo por parte del Director General y el Secretario General del STPRM, con la presencia del Secretario de Energía.

Fuente de información:

<http://www.pemex.com/index.cfm?action=news§ionid=8&catid=40&contentid=26899>

Economía, trabajo y sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral, España 2011 (CES)

El 11 de junio de 2012, el Presidente del Consejo Económico y Social de España (CES) presentó, en el Foro Nueva Sociedad, de Nueva Economía Forum, la *Memoria del Consejo Económico y Social 2011*. Al acto acudieron numerosos representantes del mundo empresarial, sindical y político. Dada su importancia, a continuación se presenta el apartado: 2. *Diálogo social y relaciones laborales* del *Capítulo II. Mercado de trabajo, políticas de empleo y relaciones laborales*.

2. Diálogo social y relaciones laborales

Se traza en este bloque el panorama de las relaciones laborales y del diálogo social en el año, enmarcándolo en los principales elementos del contexto económico y del mercado de trabajo, así como en atención a los desarrollos legislativos y de políticas relevantes, especialmente en el marco de las reformas acometidas en el período reciente, todo ello dentro de una perspectiva temporal marcada por la crisis.

Se abordan, así, los principales resultados del diálogo social, tripartito y bipartito, en los ámbitos español y europeo; las reformas normativas aprobadas en el ámbito de las relaciones laborales; el desarrollo y los principales contenidos de la negociación colectiva, en un contexto marcado por la debilidad de la actividad económica y sus efectos en el empleo; la evolución de la conflictividad laboral en el año y el funcionamiento de los mecanismos de composición de los conflictos; y las estrategias e iniciativas en materia de prevención de riesgos laborales, junto con la evolución de la siniestralidad laboral.

2.1. Diálogo social

2.1.1. Unión Europea

Desde que diera comienzo la crisis económica y financiera, el diálogo social en la Unión Europea ha sido intenso, habiéndose centrado, fundamentalmente, en afrontar los efectos de la consolidación presupuestaria y fiscal en el empleo y el crecimiento, así como en el desarrollo de la Estrategia Europa 2020 en el contexto de incertidumbre monetaria y financiera. Buena parte del diálogo a tres bandas ha tenido lugar en las cumbres sociales tripartitas donde los interlocutores sociales han debatido sobre cómo lograr incrementar el empleo al tiempo de reducir el riesgo de pobreza y exclusión social. A este respecto, se han mostrado partidarios de fomentar la cooperación económica, de mejorar el funcionamiento de los mercados laborales y de reforzar la dimensión social de las políticas comunitarias.

En el terreno del diálogo social bipartito, las organizaciones sindicales y empresariales han llevado a cabo diversas acciones, como la Declaración Conjunta sobre la nueva Estrategia Europea, el Acuerdo marco sobre mercados inclusivos/económicamente rentables, o el Acuerdo marco sobre el permiso parental, que dio lugar a la *Directiva 2010/18/UE*. Todo ello circunscrito en los Programas de Trabajo Conjunto acordados por los interlocutores sociales. Con este conjunto de acciones, las organizaciones sindicales y empresariales europeas han dado muestra de su pretensión de contribuir de forma activa en la aplicación de la nueva estrategia europea y en la salida de la crisis¹⁶⁴.

En 2011, sin embargo, fue un año en el que el diálogo social se caracterizó por escasos resultados y un menor grado de presencia en la gobernabilidad económica y social de los acontecimientos que han tenido lugar, si bien cabe citar algunas

¹⁶⁴ Para un análisis detallado del diálogo social europeo durante la crisis véanse Memorias CES 2009 y 2010, capítulo II, apartado 2.1.1.

excepciones, aunque de menor importancia. El diálogo social en el marco de las cumbres sociales tripartitas siguió siendo un foro de debate a tres bandas en el que se puso en común la necesidad de reforzar la confianza mutua entre las instituciones europeas, los gobiernos de los distintos Estados miembros, así como los interlocutores sociales, para garantizar el desarrollo económico y social en el largo plazo.

Asimismo, en marzo de 2011, tuvo lugar el primer Foro Social Tripartito, en el que la Comisión y los interlocutores sociales europeos tuvieron ocasión de debatir sobre las políticas de flexiseguridad, con el fin de servir para la preparación de una nueva Comunicación de la Comisión en esta materia, prevista para 2012.

En el ámbito de las consultas, y en relación con la revisión de la Directiva de tiempo de trabajo, sobre la que se dio cuenta en la pasada edición de esta Memoria, los interlocutores sociales acordaron abrir un proceso de negociación, aprovechando la posibilidad que concedía la última Comunicación de la Comisión en este asunto (recuadro). La Confederación Europea de Sindicatos (CES) y BusinessEurope coinciden en la necesidad de revisar la normativa vigente, si bien mantienen divergencias importantes en relación con el grado de revisión de la misma (parcial o global), ámbito de aplicación (regulación en el ámbito de la Unión Europea o no) así como sus objetivos (aumentar la flexibilidad del tiempo de trabajo o reforzar la protección jurídica de los trabajadores). De conseguir superar estas diferencias y llegar a un acuerdo, este serviría de base para la revisión de la normativa en esta materia.

Revisión de la directiva sobre el tiempo de trabajo: consultas a los interlocutores sociales

En 2010 tuvo lugar un proceso de consulta en dos fases sobre la regulación del tiempo de trabajo.

1. La Comisión presentó una Comunicación en la que pedía a los interlocutores sociales que expusieran sus opiniones sobre la actual normativa en esta materia y que propusieran las reformas que considerasen oportunas al respecto ^{1/}.
2. La Comisión presentó una nueva Comunicación en la que proponía dos opciones de modificación de la normativa ^{2/}:
 - *Revisión limitada*, consistente en proponer soluciones sobre aspectos concretos (tiempo de guardia y el descanso compensatorio).
 - *Revisión ampliada*, en la que se proponen cambios más completos.

La Comisión dejó abierta la posibilidad de que los interlocutores sociales negociasen sobre la materia. La revisión normativa descansaría entonces en el acuerdo que pudieran alcanzar en ese caso.

^{1/} Comisión Europea, *Revisión de la Directiva sobre tiempo de trabajo*, COM (2010) 106, de 24 de marzo de 2010.

^{2/} Comisión Europea, *Revisión de la Directiva sobre tiempo de trabajo*, COM (2010) 801 final, de 21 de diciembre de 2010.

Asimismo, y con el fin de cumplir sus compromisos en su tercer Programa de Trabajo Conjunto, los interlocutores sociales han llevado a cabo estudios y congresos dedicados a aspectos diversos como: el impacto en el empleo de las políticas de cambio climático en la Unión Europea; el grado de aplicación de los principios sobre flexiseguridad y la implicación de los interlocutores sociales en este terreno; o la promoción del diálogo social en la Unión Europea (UE) y en los países candidatos.

El diálogo social sectorial constituye un ámbito destacado de negociación entre las federaciones de rama y de industria de las organizaciones sociales europeas en el que, sin embargo, tampoco han acontecido acuerdos relevantes durante 2011. Cabe citar, como excepción, un acuerdo en el sector audiovisual para crear un Marco de acciones para la igualdad de género, con el que las organizaciones sindicales y empresariales del sector pretenden favorecer la igualdad de género en distintos ámbitos, como el retributivo, la toma de decisiones, o la conciliación de la vida laboral y familiar.

El diálogo social europeo en 2011, por tanto, no ha dado como resultado acuerdos importantes, ya sea de carácter tripartito o bipartito, ámbito este último, en el que además, quedó pendiente la presentación de una declaración conjunta sobre la integración laboral de los inmigrantes y, lo que es más importante, la aprobación del cuarto Programa de Trabajo Conjunto, que estaba previsto para mediados de 2011. Dicho Programa fue finalmente aprobado en marzo de 2012, y en él se recogen, de forma bastante general y sin compromisos concretos, los ámbitos sobre los que las organizaciones sindicales y empresariales europeas más representativas pretenden trabajar de forma conjunta en el período 2012-2014, a saber: análisis en profundidad del empleo, fomento del empleo juvenil; igualdad de género, educación y aprendizaje a lo largo de la vida, movilidad laboral, mejora de la implementación de los instrumentos de diálogo social, y gobernabilidad económica y social de la Unión Europea.

La falta de resultados destacados en el ámbito del diálogo social europeo durante 2011 puede ser resultado de los problemas de gobernabilidad económica y de funcionamiento de las propias instituciones europeas, que se han puesto de manifiesto a raíz de la crisis. Estos factores, y el ritmo con el que han transcurrido los acontecimientos, que han precipitado la aprobación de numerosas medidas económicas y laborales, pueden haber dificultado el diálogo a tres bandas y la adopción de acuerdos.

Por otro lado, no se puede obviar que el carácter de las medidas adoptadas en el transcurso del año para hacer frente a la inestabilidad financiera y monetaria puede haber dificultado el acercamiento de posturas. Así, la Confederación Europea de Sindicatos (CES) se ha manifestado contraria a las medidas de ajuste y de fijación salarial que se han propuesto desde la UE, así como a la nueva arquitectura de gobernabilidad, convocando diversas acciones de protesta a lo largo de 2011, con el fin de reclamar que los planes de austeridad vayan acompañados de medidas que favorezcan la inversión, el crecimiento sostenible, y una Europa social que garantice empleos y salarios dignos para los trabajadores. *BusinessEurope*, por su parte, se ha mostrado a favor de la puesta en marcha de reformas estructurales que garanticen un crecimiento sostenible en el largo plazo. En opinión de la organización empresarial, la crisis económica y financiera ha puesto de manifiesto las debilidades del mercado de trabajo europeo y las reformas deben ir dirigidas a solucionar estos problemas, principalmente, a fomentar la flexibilidad de los mercados de trabajo, a garantizar un mejor ajuste de los salarios a la productividad, a garantizar la sostenibilidad de los sistemas de pensiones, o a mejorar los niveles de educación y formación para conseguir un mejor ajuste a las demandas del mercado de trabajo.

En 2011, cabe destacar, como novedad de relevancia en el ámbito de la política común europea de inmigración, la aprobación de la *Directiva 2011/98/UE* del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011, por la que se establece un procedimiento único de solicitud de un permiso único que autoriza a los nacionales de terceros países a residir y trabajar en el territorio de un Estado miembro y por la que se establece un conjunto común de derechos para los trabajadores de terceros países que residen legalmente en un Estado miembro. El objetivo de la Directiva, que deberá transponerse en el plazo de dos años desde su entrada en vigor, es establecer un nivel mínimo de igualdad, a fin de que todos los nacionales de terceros países que residan y trabajen legalmente en un Estado miembro, gocen de un conjunto común de derechos, con base en la igualdad de trato con los nacionales del

Estado miembro de acogida. Ésta, para simplificar los procedimientos burocráticos de admisión de los nacionales de terceros países a efectos de trabajo (contribuyendo así a una mejor gestión de los flujos migratorios), establece un procedimiento único de solicitud de un permiso único. Así, con el establecimiento de dicho procedimiento de solicitud que conduzca, en un único acto administrativo, a la expedición, modificación o renovación de un título mixto de permiso de residencia y de trabajo, se va a contribuir a la armonización comunitaria de las normas aplicables en este terreno.

Por otro lado, en 2011 continuaron los trabajos de debate y de preparación en el seno del Consejo en torno a varias propuestas de directivas socio-laborales, de las que ya se daba cuenta en la anterior edición de esta Memoria, como son la Directiva por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, la Directiva destinada a mejorar la protección de las trabajadoras embarazadas y de las que han dado a luz recientemente o que se encuentren en período de lactancia, la Directiva relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países en el marco de un traslado dentro de la misma empresa y la Directiva relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países para fines de empleo estacional¹⁶⁵.

Por último, durante 2011 se plantearon dos nuevas propuestas de Directiva en el ámbito socio laboral, a saber, la propuesta de Directiva por la que se modifica la *Directiva 2008/106/CE*, relativa al nivel mínimo de formación en las profesiones marítimas¹⁶⁶; y la propuesta de Directiva por la que se modifica la *Directiva 2005/36/CE*, sobre reconocimiento de cualificaciones profesionales¹⁶⁷. Esta última tenía por objeto simplificar las normas sobre la movilidad de los profesionales de la Unión mediante una tarjeta profesional europea para todas las profesiones afectadas

¹⁶⁵ Respectivamente, COM (2008) 426 final; COM (2008) 637 final; COM (2010) 378 final; y COM (2010) 379 final. Para un mayor detalle de todas ellas, véase Memoria CES 2010, capítulo II.2.1.1.

¹⁶⁶ COM (2011) 555 final.

¹⁶⁷ COM (2011) 883 final.

por ella, que permitiría un reconocimiento más fácil y rápido de las cualificaciones. Además, dicha propuesta venía a aclarar la normativa para los consumidores al instar a los Estados miembros a revisar el alcance de sus profesiones reguladas y al abordar las preocupaciones públicas sobre las competencias lingüísticas y la falta de alertas eficaces en materia de negligencias profesionales, sobre todo en el sector sanitario. Actualmente, la primera propuesta se encuentra en discusión en el Consejo, mientras que la segunda todavía no ha empezado a ser debatida en el seno de este.

2.1.2. España

Las negociaciones entre las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal, y de éstas con el gobierno, para la búsqueda de acuerdos en materias clave del mercado de trabajo, las relaciones laborales y la protección social han sido una constante en los últimos años. Un contexto extremadamente difícil en el terreno económico y del empleo ha llevado a los interlocutores sociales a intensificar en 2011 el diálogo y la negociación para facilitar reformas consensuadas.

El escenario de agudas tensiones en los mercados de deuda, las políticas de reducción del déficit en el marco del Programa de Estabilidad, la escasez del crédito y la atonía de la actividad económica, así como los efectos en términos de deterioro del empleo, intensificados en la segunda mitad del año, han condicionado fuertemente, una vez más, la agenda del diálogo social, que, sin embargo, los interlocutores sociales han seguido considerando el instrumento y el cauce para tratar de impulsar reformas eficaces.

Este diálogo social en tiempos de emergencia, que sigue siendo un activo diferencial de España en el contexto europeo, presenta en 2011 un balance con resultados muy relevantes en ámbitos clave, al tiempo que la falta de acuerdo en otros ámbitos no menos relevantes, y, en todo caso, ha sido un factor de dinamización de los debates

sobre las reformas que sería necesario abordar para contribuir al crecimiento económico y a la creación de empleo. No está de más recordar que si, en otros países de nuestro entorno más cercano, se han producido acuerdos de diálogo social en materias sociales y laborales, algunos de tales acuerdos se dieron en el marco de las condiciones exigidas para el acceso al financiamiento de los instrumentos europeos de estabilidad (planes de rescate). Por el contrario, en España, el diálogo social se ha continuado desarrollando de forma más intensa en ausencia de dicha situación y, precisamente, algunos de sus principales resultados han permitido la puesta en práctica de políticas que, en alguna medida, han podido contribuir a alejar un horizonte de estas características.

Por otra parte, la preocupante situación socioeconómica junto con el contexto político surgido a partir de las elecciones generales del 20 de noviembre, con un cambio de gobierno, ha condicionado el desarrollo del diálogo social, sobre todo en las semanas finales del año y en la primera parte de 2012, dibujando un panorama en el que se hace preciso hacer mención también de lo acontecido en esta última etapa. En ésta se sitúan, en efecto, hechos tan significativos como la firma del *II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva* (II AENC), la firma del *V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos* (V ASAC) y también la aprobación, sin consenso, de la reforma laboral articulada en el *Real Decreto-ley 3/2012*, de 10 de febrero.

El 2 de febrero de 2011, el Gobierno, las organizaciones empresariales Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) y las sindicales Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT) firmaron el *Acuerdo social y económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones* (ASE), que permitió, entre otros desarrollos, una reforma desde el consenso para garantizar la consolidación y la sostenibilidad del sistema de pensiones. El *Acuerdo para la reforma y fortalecimiento del sistema público de pensiones*, materia central del ASE,

y dentro de él su medida de más impacto, la elevación progresiva de la edad de jubilación hasta los 67 años, vinculándola a la duración del esfuerzo previo de cotización¹⁶⁸, junto con otras medidas de refuerzo de la contributividad del sistema, tenían por finalidad garantizar las bases para absorber de manera ordenada y gradual en el tiempo los efectos sobre el sistema de pensiones público y de reparto de la principal tendencia demográfica y su proyección y efectos a medio y largo plazo. Pero, al mismo tiempo, el ASE representaba un mensaje en términos de capacidad para abordar reformas estructurales de calado desde el consenso, es decir, con suficientes garantías de aceptación y de paz social. Todo ello, en un contexto de fuerte interrelación y dependencia entre las políticas nacionales, las vías de financiamiento externo del gasto público y la estabilidad dentro de la moneda europea común.

Junto a la adecuación y a la sostenibilidad de las pensiones, el ASE aportó un marco de líneas básicas de consenso para reformar las políticas activas de empleo, otro objetivo que se había dilatado en el tiempo pese a la coincidencia de los interlocutores sociales en la necesidad de su transformación, así como para adoptar determinadas medidas coyunturales de choque contra las crecientes cifras del desempleo. Y por último, dentro de los pactos de alcance tripartito, incorporaba una serie de compromisos de impulso de actuaciones en política industrial, energética y de innovación.

La firma del ASE, alcanzado en un período crítico derivado de la intensa inestabilidad de los mercados de deuda, al proporcionar un marco de consensos básicos en pensiones y políticas activas de empleo, junto con otras cuestiones de naturaleza laboral, permitió impulsar instrumentos de reforma como la *Ley sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social (Ley 27/2011, de 1 de agosto)* y el *Real Decreto-ley de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo (Real Decreto-ley*

¹⁶⁸ De manera que se mantiene la posibilidad de jubilación a los 65 años siempre que se reúnan determinados períodos de cotización.

3/2011, de 18 de febrero)¹⁶⁹, así como el *Plan de choque en materia de empleo estable y recualificación de los desempleados (Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero)*.

Por otra parte, el ASE ha marcado otros ámbitos del diálogo social en el año, ya que de él se derivaban compromisos y procesos de negociación o de consulta ulteriores, entre ellos, el desarrollo de determinados aspectos de la *Ley 35/2010*, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, como un nuevo *Reglamento de los expedientes de regulación de empleo (ERE)*, el fondo de capitalización, la elaboración de una estrategia global de empleo de los trabajadores de más edad, o la apertura de un proceso de diálogo en el ámbito del empleo público.

Es necesario referirse a dos ámbitos de materias que habían venido siendo objeto del diálogo social tripartito, en los que se produjo un acuerdo en sus respectivas mesas de diálogo: inmigración e integración de regímenes de la Seguridad Social. Respecto de la primera, la Mesa de diálogo social de inmigración alcanzó el 21 de febrero un consenso acerca de los aspectos sociolaborales del borrador de *Reglamento de extranjería*, en desarrollo de la *Ley Orgánica 2/2009*, de reforma de la *Ley Orgánica 4/2000*. En materia de Seguridad Social, por su parte, se consensuó el borrador del *Anteproyecto de Ley para la integración del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social (REASS)* en el Régimen General, firmándose el 8 de marzo un preacuerdo de integración de los trabajadores agrarios por cuenta ajena en dicho Régimen General en el que se contemplaban mejoras en la protección de los trabajadores agrarios compatibilizándolo con la salvaguarda de la competitividad de las explotaciones agrarias.

¹⁶⁹ No obstante, las organizaciones empresariales manifestaron discrepancias sobre la plasmación normativa del acuerdo de reforma de las políticas activas. Véase Memoria CES 2010, capítulo II.1.3.

Entre los compromisos de negociación presentes en el ASE, el más relevante fue el desarrollado durante la primavera de 2011, en el ámbito bipartito de diálogo entre las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, para intentar alcanzar una reforma consensuada del sistema de negociación colectiva. Si bien este compromiso de negociación bipartita ya se había adoptado en el primer Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2010, 2011 y 2012, toda vez que era un propósito asumido de común acuerdo por las organizaciones sindicales y empresariales desde tiempo atrás, el ASE suponía un importante paso cualitativo al incorporar una serie de criterios básicos para dicha reforma.

La negociación colectiva no había experimentado reformas de entidad en las tres décadas anteriores, a excepción de la que tuvo lugar mediante la *Ley 11/1994*, consistente sobre todo en la apertura de nuevos espacios al convenio colectivo a partir de un repliegue de la norma estatal. El modelo de negociación ha aportado ventajas para empresas y trabajadores, desde el punto de vista de la actividad productiva de bienes y servicios, de las condiciones de trabajo y del sistema de relaciones laborales en su conjunto, habiéndose situado el convenio colectivo como el principal referente de la ordenación jurídica de las relaciones de trabajo.

Los análisis y diagnósticos del sistema de negociación colectiva, no obstante, habían venido apuntando, desde hace años, la conveniencia de introducir mejoras en su funcionamiento. La necesidad de impulsar dichos cambios no ha sido ajena al diálogo de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. Por el contrario, éstas han venido dando pasos significativos en esa dirección, al menos, desde la firma en 1997 del *Acuerdo interconfederal para la negociación colectiva*. Desde entonces, la necesidad de abordar fórmulas para mejorar el funcionamiento de la negociación colectiva, dentro de un ámbito bipartito de negociación, ha figurado en sucesivas

agendas del diálogo social¹⁷⁰. Y, en todo caso, los acuerdos interconfederales sobre negociación colectiva han formulado criterios y recomendaciones a los negociadores de los convenios con ese fin.

El primer Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva, firmado en febrero de 2010, incorporó un compromiso de negociación entre las organizaciones empresariales y sindicales sobre reforma de la negociación colectiva y otras materias, reafirmando expresamente el carácter bipartito de la negociación en relación con la primera. Dicho compromiso comprendía expresamente “la definición de mecanismos de articulación de la negociación colectiva, su papel como procedimiento de fijación de las condiciones laborales y de determinación de las políticas de empleo, su capacidad de adaptación a las necesidades de los trabajadores, las empresas y sectores productivos y la mejora de la productividad, así como todos aquellos elementos e instrumentos que relacionados con los objetivos señalados configuran el actual sistema de negociación colectiva (ámbitos, sujetos, contenidos, etcétera)”.

El compromiso señalado no se materializó entonces, al entablarse las negociaciones sobre la reforma del mercado de trabajo que transcurrieron durante la primavera de 2010, finalizadas sin acuerdo¹⁷¹. Sería antes de la firma del ASE, en febrero de 2011, para la incorporación al mismo de un *Acuerdo bipartito de criterios básicos para la reforma de la negociación colectiva*, cuando se impulsaran efectivamente las negociaciones entre las organizaciones sindicales CCOO y UGT, y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, para abordar una modificación del marco de los convenios colectivos desde el consenso.

¹⁷⁰ Así, en la Declaración para el diálogo social de 2004 y en la Declaración para el impulso de la economía, el empleo, la competitividad y el progreso social de 2008, ambas firmadas por el Gobierno y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de ámbito estatal.

¹⁷¹ Véase Memoria CES 2010, capítulo II.2. 1 y 2.

Las confederaciones empresariales y sindicales partían del objetivo de reforzar la autonomía colectiva de los representantes de los empresarios y de los trabajadores, en aras a potenciar y mejorar la actividad económica de las empresas, las condiciones de trabajo y el empleo, y, asimismo, de un diagnóstico básico del sistema de negociación colectiva, según el cual esta adolece de problemas de estructura y de vertebración; de legitimación; de flexibilidad interna; de innovación y adaptación de contenidos; de gestión y de adecuación a las dificultades, entre otros, y, en atención a todo ello, coincidían en los siguientes criterios básicos (recuadro siguiente).

Criterios básicos para la reforma de la negociación colectiva

- Racionalizar y vertebrar mejor los convenios colectivos, potenciando asimismo la negociación colectiva en el ámbito de la empresa, en aras de una mejor respuesta del sistema a la realidad empresarial y de los trabajadores.
- Debe corresponder a la negociación colectiva sectorial, de ámbito estatal o en su defecto de ámbito autonómico, suscrita por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, establecer la estructura de la negociación en cada sector.
- Compromiso de analizar, en sus ámbitos respectivos, las deficiencias de legitimación en la negociación de los convenios y de reforzar esta materia.
- La imprescindible adecuación a los cambios en los sectores y en la empresa, a través de medidas de flexibilidad interna, debe realizarse con una mayor participación de los representantes de los trabajadores, como forma de garantizar su eficacia.
- Dinamizar la negociación colectiva, tanto respecto a los procesos negociadores como en nuevos contenidos y renovación de materias, así como en la supresión

de los que no deban tener continuidad.

- Apoyar una mejor gestión y administración permanente de los convenios durante su ámbito temporal, potenciando los instrumentos de consulta, interpretación, solución de discrepancias, y propuestas de mejora para el convenio, entre otros; y propiciando que los medios de solución extrajudicial de conflictos aporten asistencia activa, siendo necesario contar con el debido apoyo institucional.
- Abordar, en los convenios que se firmen en el período 2010-2012, además de los criterios del AENC, la adecuación a las dificultades (derivadas de la crisis), con el mayor realismo y celeridad, a fin de dar la necesaria y urgente respuesta a la viabilidad de las empresas.

FUENTE: Acuerdo bipartito entre CEOE y CEPYME, y CCOO y UGT, incluido en el ASE, 2 de febrero de 2011.

El proceso de negociación se desarrolló entre los meses de febrero y mayo, llevándose a cabo diversas reuniones en las que los interlocutores sociales plantearon e intercambiaron sus posiciones y propuestas.

No obstante partir de un cierto diagnóstico común en torno a determinados problemas o disfunciones y de los criterios básicos recogidos, el proceso se dio por terminado sin que se alcanzase finalmente un acuerdo. A esto siguió la aprobación por el Gobierno del *Real Decreto-ley 7/2011*, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, que modificó diversos aspectos del título III de la *Ley del Estatuto de los Trabajadores*¹⁷². Por otro lado, la reforma laboral recientemente aprobada mediante el *Real Decreto-ley 3/2012*, de 10 de febrero, de medidas urgentes

¹⁷² La *Ley 35/2010*, de Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, había incorporado un mandato al Gobierno para promover una reforma de la negociación colectiva en los términos que fuesen acordados por los interlocutores sociales en un proceso de negociación bipartita. Asimismo para que, en defecto de acuerdo, en un plazo de seis meses desde la entrada en vigor de la Ley y previa consulta con las organizaciones empresariales y sindicales, adoptará las iniciativas correspondientes de reforma.

para la reforma del mercado laboral, asimismo sin consenso, ha afectado también a la negociación colectiva, en los términos que se expondrán más adelante.

La aprobación de la reforma de la negociación colectiva mediante el *Real Decreto-ley 7/2011* no supuso, sin embargo, un punto final a los intentos de las organizaciones empresariales y sindicales de llegar a posiciones comunes en materias que reiteradamente habían señalado como propias del terreno bipartito de negociación.

En un contexto de deterioro nuevamente creciente de la actividad económica y del empleo, como confirmaron los negativos datos de ocupación y paro de la EPA del tercer y cuarto trimestres del año, dichas organizaciones continuaron negociando sobre materias del mercado de trabajo y de las relaciones laborales. En el plano político, el contexto venía definido por los resultados de las elecciones generales y la formación de un nuevo Gobierno, con la celebración el 23 de diciembre del primer Consejo de Ministros. El 30 de noviembre, el Presidente del Gobierno electo mantuvo reuniones por separado con las organizaciones empresariales y sindicales pidiéndoles que negociaran para alcanzar un acuerdo sobre materias laborales, añadiéndose tal petición a las materias que ya venían negociando con anterioridad los interlocutores sociales.

El diálogo entre las organizaciones sindicales y empresariales, desarrollado entre el 9 de noviembre y el 9 de enero, dio como resultado acuerdos en varios ámbitos.

En materia de solución autónoma de los conflictos laborales, con el propósito de fortalecer un sistema de resolución extrajudicial que había venido funcionando con efectos sin duda positivos para las relaciones laborales, pero que los agentes sociales consideraron necesario actualizar a fin de mejorar la participación de empresas y trabajadores, lograr respuestas más ágiles que permitan la adaptación a un entorno muy cambiante, reconocer el papel de las comisiones paritarias, especialmente en materia de convenios colectivos, cualificar la mediación y el arbitraje como

procedimientos consensuados y voluntarios, con una mayor profesionalización, así como la adaptación del sistema a las recientes reformas que han incidido sustancialmente en el alcance y el funcionamiento de tales mecanismos. Como consecuencia de este proceso, el 7 de febrero de 2012 se firmó el V ASAC, entre las organizaciones CEOE y CEPYME, y CCOO y UGT¹⁷³.

En materia de formación profesional para el empleo, que es, para las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, un objetivo estratégico compartido por sus implicaciones para el desarrollo social y económico, la competitividad empresarial, el empleo y el desarrollo personal y profesional de los trabajadores. Por ello, aunque el actual modelo ha tenido efectos positivos, entre ellos el notable incremento de la participación de empresas y trabajadores en las acciones formativas, consideran necesario efectuar evaluaciones periódicas e incorporar mejoras en el sistema, reforzando su calidad y eficacia, y los principios de transparencia y concurrencia, entre otros aspectos.

Las organizaciones sindicales y empresariales acordaron, en consecuencia, mantener la prórroga de la vigencia del *IV Acuerdo nacional de formación* para 2012, a fin de no paralizar las acciones en marcha, y formalizar el nuevo Acuerdo en un plazo máximo de seis meses, reafirmando la vigencia de los principios generales del sistema sobre los que se ha venido trabajando, entre ellos la vinculación de la formación al diálogo social y a la negociación colectiva sectorial, y el protagonismo de las organizaciones empresariales y sindicales en la dirección y gestión del sistema; asimismo, señalando los ejes sobre los que debe articularse la reforma de dicho sistema; y, por último, considerando que la revisión del mismo debe dar lugar, tras el preceptivo diálogo con el Gobierno, a la adaptación del marco regulatorio.

¹⁷³ Las principales novedades del Acuerdo, con respecto a su precedente, se exponen por razones sistemáticas en el apartado relativo a la solución extrajudicial de conflictos laborales (2.4.2).

En materia de mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la seguridad social (MATEPSS) y absentismo, el ASE contenía, en la parte relativa a pensiones, determinadas previsiones relativas a estas entidades. La *Ley 27/2011*, sobre Actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, contenía un mandato al Gobierno de abordar en el plazo de un año, con la participación de los agentes sociales, una reforma del marco normativo de las MATEPSS, conforme a unos criterios y finalidades. Sobre estos antecedentes, las organizaciones empresariales y sindicales alcanzaron un acuerdo sobre los principios generales esenciales de la nueva regulación (recuadro siguiente), que trasladaron al Gobierno.

**Principios generales esenciales consensuados para la
nueva regulación de las MATEPS**

1. Garantizar la función de las mutuas como entidades colaboradoras en la gestión de la Seguridad Social, respecto a la protección de los derechos de los trabajadores en el ámbito de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y, en su caso, en la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, todo ello en el uso más adecuado y eficiente de sus recursos.
2. Mantener la naturaleza jurídica de las mutuas asegurando su carácter privado, como asociaciones de empresarios constitucionalmente tuteladas, respetando su autonomía gestora y de gobierno, todo ello sin perjuicio del control y tutela a desarrollar, en cuanto ente colaborador, por la Administración. Las empresas elegirán libremente la mutua, con participación de sus trabajadores.
3. Dotarse de una serie de políticas para mejorar el cuidado de la salud de los trabajadores y contribuir a la competitividad de las empresas:
 - a. Incentivos a las empresas atendiendo a su tamaño, incluidas las empresas

- individuales, para mejorar la prevención de riesgos laborales.
- b. Desarrollo de un programa específico para la eficaz gestión de la incapacidad temporal (conforme a una serie de criterios que se especifican en el Acuerdo).
 - c. Mejora de la gestión de las enfermedades profesionales y reforzar los mecanismos de notificación y registro de la misma.
 - d. Prestar sus servicios con la calidad que requieren sus mutualistas y usuarios, reforzando la información a los mismos y a sus profesionales sobre funciones, procedimientos, derechos y obligaciones.
4. Articular debidamente su régimen económico (conforme a una serie de criterios que se especifican en el Acuerdo).
 5. Promover el desarrollo de la participación efectiva de las asociaciones empresariales y sindicales más representativas, sin perjuicio de la debida representación de los mutualistas y trabajadores de las mutuas en sus órganos de dirección, supervisión y control (para ello, el Acuerdo contiene una serie de criterios sobre participación institucional, información económica transparente y mejora de la gobernabilidad y representatividad de las mutuas).
 6. Con el objetivo de eliminar el absentismo injustificado se elaborará trimestralmente una razón de evaluación de su comportamiento general tanto en el sector público como en el privado, de forma que puedan adoptarse las medidas correctoras adecuadas.

Al mismo tiempo, dichas organizaciones solicitaron al Gobierno evaluar la ejecución presupuestaria de las entidades para una eventual adecuación y ajuste de las cotizaciones por contingencias profesionales, y evaluar con igual periodicidad y efectos los datos registrados de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo. Por último, trasladaban al Gobierno su interés en que se adoptasen las medidas para aplicar el Acuerdo mediante una ley específica, contando para la elaboración del proyecto normativo con la participación de los agentes sociales en una mesa de diálogo tripartito.

En materia de acceso a la jubilación anticipada y a las medidas de prejubilación, las organizaciones empresariales y sindicales adoptaron una valoración conjunta considerando que tales instrumentos, ligados a las circunstancias económicas que atraviesan las empresas, son adecuados para cumplir objetivos de mantenimiento de empleo y rejuvenecimiento de plantillas.

En materia de bonificaciones y reposición de prestaciones por desempleo en el marco de los ERE, acordaron solicitar al Gobierno la prórroga de unas medidas, adoptadas con carácter urgente en un contexto de fuerte deterioro del empleo y a partir de la apuesta compartida del Gobierno y los interlocutores sociales por la suspensión y la reducción de jornada frente a la extinción, que tras haber arrojado resultados positivos, habían finalizado su vigencia¹⁷⁴.

Por último, como una medida de mejora de la competitividad necesaria en la actual coyuntura, acordaron también una declaración sobre racionalización de los días festivos y la subsiguiente propuesta al Gobierno de trasladar a lunes determinadas fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana, dentro de las previsiones contenidas en la *Ley del Estatuto de los Trabajadores*.

¹⁷⁴ Véanse los artículos 15 y 16 del *Real Decreto-ley 3/2012*, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

La continuidad del diálogo dio los resultados señalados en esos ámbitos¹⁷⁵, pero además y especialmente, posibilitó la firma del *II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2012, 2013 y 2014*. Los aspectos más novedosos del II AENC, firmado el 25 de enero de 2012, se han centrado en abordar la estructura de la negociación colectiva, favorecer el uso de la flexibilidad interna, y renegociar el acuerdo de salarios vigente para 2012 y orientar la evolución de los salarios para 2012, 2013 y 2014, materias que las organizaciones firmantes: CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, habían señalado como correspondientes a un espacio bipartito de negociación y con las cuales han buscado contribuir a mejorar la competitividad de las empresas y la creación de empleo. El primer AENC quedó, así, derogado en 2012 y sustituido por los contenidos del II AENC 2012-2014.

El II AENC se ha fundamentado en un escenario de intenso y creciente deterioro de la actividad, el tejido productivo y el empleo, agravado con respecto al que determinó la firma del primer AENC, el cual a su vez ya se planteaba como instrumento excepcional de respuesta a la crisis con respecto a anteriores acuerdos interconfederales sobre negociación colectiva¹⁷⁶. De ahí que las organizaciones firmantes llamen a actuar con medidas específicas para lograr crecimiento y creación de empleo en el menor tiempo posible.

Entre esas medidas específicas destaca el orientar una evolución de los precios, de los salarios y de los beneficios empresariales distribuidos, más acorde con la evolución que estos vienen teniendo en las economías de la zona euro. De esta forma, un incremento moderado de los precios y de las rentas (ingresos), salariales y empresariales, se considera imprescindible para mejorar la competitividad de la economía, que, a largo plazo, debe tener como fundamentos la innovación, la calidad y la internacionalización.

¹⁷⁵ Los interlocutores sociales identificaron, asimismo, las materias en las que no había acuerdo en ese momento, que eran: contratación, intermediación y flexibilidad externa; las mutuas y las altas y bajas de incapacidad temporal por contingencias comunes; y el Fondo de capitalización de los trabajadores.

¹⁷⁶ Véase Memoria CES 2010, capítulo II-2.1

Las partes firmantes han considerado que todas las rentas deben realizar un esfuerzo conjunto, de manera que tanto los salarios como los beneficios distribuidos deben evolucionar de forma moderada, a fin de que permitan dirigir una mayor parte del excedente empresarial a inversiones. Esta evolución posibilitará fortalecer la capacidad competitiva del tejido productivo español, incrementar cuota de mercado nacional e internacional, mejorando las exportaciones, y, como consecuencia, impulsar la actividad económica y la creación de empleo.

Por consiguiente, el II AENC incorpora una serie de criterios en materia salarial que suponen cambios sustanciales con respecto al acuerdo anterior. El II AENC refleja un difícil compromiso en un ámbito, el salarial, que ha concentrado los debates y las posiciones más alejadas entre las organizaciones empresariales y sindicales.

Las directrices para la negociación salarial de los años 2012, 2013 y 2014 se basan en el establecimiento de dos componentes principales: un porcentaje máximo de incremento en cada uno de dichos años, 0.5% en 2012, 0.6 en 2013, y un porcentaje variable, entre un máximo de 0.6 y un máximo de 1.5%, en función de la evolución del Producto Interno Bruto (PIB), para 2014; y una cláusula de actualización que, en los dos primeros años, se concreta en el exceso de la tasa de variación anual del índice de precios de consumo (IPC) general español de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (BCE), que es de 2%; no obstante, se utilizará el IPC armonizado de la zona euro en el mismo mes, si este es menor, y, por otro lado, se introduce una previsión de exclusión de la parte de inflación ligada a los precios del petróleo y sus derivados de consumo final, carburantes y combustibles, a fin de eliminar uno de sus componentes más volátiles¹⁷⁷.

¹⁷⁷ Para 2014, la actualización se debe hacer descansar, en principio, en indicadores económicos con base en la marcha de la empresa, tales como beneficios, ventas o productividad, entre otros, integrándose los posibles incrementos adicionales de forma preferente en la parte variable del salario. En estos casos, a los incrementos salariales totales para 2014 se les sumará el 50% del resultado de aplicar la cláusula de

El II AENC incorpora, asimismo, un capítulo completo nuevo en materia de estructura de la negociación colectiva y de flexibilidad interna. En relación con la primera materia, se establecen los siguientes criterios:

Estructura de la negociación colectiva

Los convenios colectivos de ámbito estatal o, en su defecto, de comunidad autónoma deben desarrollar las reglas de articulación y vertebración que han de regir la estructura de la negociación colectiva, apostando de forma decidida a favor de la descentralización de la misma. Ello ha de traducirse en los siguientes criterios:

- Los convenios sectoriales deberán propiciar la negociación en la empresa, a iniciativa de las partes afectadas, de jornada, funciones y salarios por ser el ámbito más adecuado para configurar estas materias. Y ello sin perjuicio de otras alternativas complementarias a los convenios de empresa, como son los acuerdos o pactos de empresa suscritos por sujetos legitimados en el artículo 87.1 del ET.
- El ámbito superior de negociación debe respetar el equilibrio contractual de las partes a nivel de empresa hasta el término de la vigencia de este convenio colectivo.
- Es necesario preservar el ámbito provincial de negociación y favorecer que tales convenios, por su proximidad a la empresa, potencien la flexibilidad que la misma necesita para adaptarse a un mercado cambiante y competitivo, además de no olvidar que es el ámbito de negociación que más cobertura facilita a empresas y trabajadores.

FUENTE: CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, II AENC. Madrid, 25 de febrero de 2012.

actualización pactada para 2012 y 2013, mientras que, si no se han pactado componentes adicionales de salario variable, se aplicará el 100% de dicha cláusula.

Por su parte, en materia de flexibilidad interna, el Acuerdo aporta novedades significativas así como más concreción, cuantitativa y cualitativa, en los criterios respecto de acuerdos anteriores, distinguiendo entre la flexibilidad ordinaria y la flexibilidad de carácter extraordinario temporal, ambas en relación con el tiempo de trabajo y la movilidad funcional. Asimismo, incorpora una serie de criterios sobre flexibilidad en materia salarial. Igualmente, se ha añadido un capítulo entero, nuevo también, sobre inaplicación negociada en la empresa de determinadas condiciones de trabajo pactadas en los convenios colectivos sectoriales.

Por otro lado, básicamente se mantienen los criterios y las recomendaciones en otra serie de materias que ya aparecían referenciadas en el anterior acuerdo, tales como empleo y contratación¹⁷⁸; empleo y condiciones de trabajo en la subcontratación, la externalización productiva y la subrogación de actividades; formación¹⁷⁹ y clasificación profesional; la gestión de los procesos de reestructuración empresarial; el teletrabajo; la actividad de los observatorios sectoriales; y los derechos de información, consulta y participación colectiva.

Es importante destacar el valor de este Acuerdo en un momento de excepcional urgencia y gravedad en la situación de las empresas y del mercado de trabajo. Acuerdo que ha sido posible, a pesar del alejamiento de las posiciones de partida, gracias a la capacidad de cesión y transacción de las organizaciones sindicales y empresariales. Y, asimismo, es necesario seguir poniendo en valor el diálogo social como instrumento de respuesta especialmente en situaciones de profunda crisis.

La firma de un instrumento específicamente cualificado y orientado a contribuir de manera directa a mantener la actividad económica y el empleo, como es el II AENC,

¹⁷⁸ En esta materia, como novedad se incluye una referencia expresa a las jubilaciones anticipadas y las prejubilaciones en tanto que instrumentos adecuados para las finalidades de mantenimiento del empleo, rejuvenecimiento de plantillas, etcétera.

¹⁷⁹ En materia de formación profesional, como novedad se incorpora la mención al acuerdo de prórroga de la vigencia del IV Acuerdo nacional de formación, así como al compromiso de formalizar, en un plazo máximo de seis meses, el V Acuerdo.

apuntaba a la voluntad de los interlocutores sociales de alcanzar otros acuerdos en ámbitos en los que hasta el momento no se habían encontrado fórmulas de consenso.

Pocas semanas después, en el contexto ya mencionado de intensificación del deterioro de la actividad y del empleo, el Gobierno aprobó el *Real Decreto-ley 3/2012*, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, norma que, al igual que las reformas inmediatamente anteriores¹⁸⁰, no ha contado con consenso¹⁸¹.

La reforma laboral de comienzos de 2012 ha contado, en líneas generales y con algunos matices, con la valoración favorable de las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, mientras que, por el contrario, ha recibido el rechazo de las organizaciones sindicales CCOO y UGT, que convocaron una jornada de huelga general el 29 de marzo, además de diversas manifestaciones, contra la misma.

Sin perjuicio de una posterior exposición más desarrollada, el *Real Decreto-ley 3/2012* ha llevado a cabo una modificación extensa de la *Ley del Estatuto de los Trabajadores* en aspectos clave de las relaciones de trabajo como, entre otras, las modalidades de contratación, la regulación de las medidas y procedimientos de la flexibilidad interna y externa, o de salida, la solución de discrepancias en los períodos de consultas en relación con medidas de flexibilidad interna, las reglas de concurrencia y de vigencia de los convenios colectivos, la intermediación laboral, los incentivos a la contratación o la formación profesional para el empleo.

¹⁸⁰ *Real Decreto-ley 10/2010*, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, cuya posterior tramitación en las Cortes dio lugar a la *Ley 35/2010*, de igual nombre, y *Real Decreto-ley 7/2011*, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva. No hay que olvidar otras normas que, sin objetivos tan extensos, se han aprobado también en la estela de reformas de urgencia de las normas laborales y complementariamente a ellas, como el *Real Decreto-ley 10/2011*, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.

¹⁸¹ El *Real Decreto-ley 3/2012*, que no ha estado precedido de una negociación tripartita del Gobierno con los interlocutores sociales, no ha sido consultado ni informado previamente a éstos. Tampoco lo fue el *Real Decreto-ley 7/2011*, de reforma de la negociación colectiva, aunque en este caso sí hubo un intenso proceso de negociación previa de naturaleza bipartita que finalizó sin acuerdo, como se ha comentado. También con anterioridad al *Real Decreto-ley 3/2012* tuvo lugar, aunque con menor intensidad, una negociación bipartita en temas de interés, de cara a una eventual reforma laboral.

El diálogo social en el ámbito de las Administraciones públicas tuvo en 2011 un escaso desarrollo y resultados, de forma similar a lo ocurrido en el año anterior, dentro de una dinámica de continuidad de las políticas de ajuste presupuestario para cumplir con los objetivos de reducción del déficit público, que han impactado en las condiciones de trabajo de los empleados públicos y en otros contenidos del diálogo social en la Función Pública.

El ASE incorporó un compromiso del Gobierno y las organizaciones sindicales de emprender un proceso de diálogo en la Mesa de diálogo social en la Función Pública sobre varias materias: el Régimen de Clases Pasivas, el desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) y la evaluación de los acuerdos en su día alcanzados en el ámbito de la Función Pública. Dicho compromiso suponía, en la práctica, el intento de retomar la senda de diálogo que, en 2009, había permitido la firma del *Acuerdo Gobierno-sindicatos para la Función Pública* en el marco del diálogo social 2010-2012, interrumpida en 2010¹⁸². En relación con el Régimen de Clases Pasivas, no se alcanzó un acuerdo a pesar de haberse celebrado diversas reuniones sobre esta materia. Por otra parte, no se produjeron reuniones en materia de desarrollo del EBEP. En relación con la evaluación de acuerdos, en referencia al Acuerdo del 25 de septiembre de 2009, del que han quedado múltiples aspectos por desarrollar, se creó la Comisión de Igualdad en el marco de la Mesa general de las Administraciones públicas, se aprobó el *I Plan de igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado (AGE)*, así como un Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la AGE, y, en un ámbito sectorial, se creó la Mesa sectorial estatal de sanidad.

¹⁸² Entre otras políticas, la aprobación del *Real Decreto-ley 8/2010*, del 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público, que, entre otras medidas de ajuste, aprobaba una reducción de las retribuciones de los empleados públicos, motivó la convocatoria por las centrales sindicales CCOO y UGT de una huelga general de los empleados públicos, que se realizó el 8 de junio de 2010. Véase Memoria CES 2010, capítulo II-2.1.2.

Tras la celebración de las elecciones generales del 20-N (noviembre) y la constitución de un nuevo Gobierno, se han aprobado asimismo medidas de ajuste fiscal y otras reformas con efectos en el empleo público, entre otras el *Real Decreto-ley 20/2011* de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público¹⁸³, y el *Real Decreto-ley 3/2012*, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral¹⁸⁴. Dichas normas, junto con otras medidas de ajuste presupuestario para cumplir con los objetivos de reducción del déficit aprobadas en los primeros meses de 2012, con impacto en el empleo público, dibujan un contexto de especial dificultad sin perjuicio de que sería necesario retomar e impulsar el desarrollo del diálogo social en las Administraciones públicas.

La concertación social de ámbito autonómico, que, en el período de la crisis, se orientó hacia acuerdos sobre políticas y medidas de reactivación de la actividad y del empleo, ha estado condicionada en 2011, de un lado, por un contexto político de renovación de la mayor parte de las asambleas legislativas y de los gobiernos autónomos, y, de otro lado, por un contexto económico muy adverso. En el plano político, la celebración de elecciones en mayo en la mayoría de las comunidades autónomas¹⁸⁵ llevó a la constitución de nuevos gobiernos regionales. Los nuevos ejecutivos autónomos comenzaron sus funciones coincidiendo con una nueva fase de deterioro acelerado de la actividad económica y del empleo en la segunda mitad del año, tras las tensiones en los mercados financieros que se registraron en el mes de agosto con la intensificación de la crisis de la deuda soberana. También en el terreno

¹⁸³ Norma que, entre otros aspectos, contempla la congelación de la oferta de empleo público, con ciertas excepciones, la congelación de retribuciones del personal al servicio de las Administraciones públicas, y la fijación de un promedio semanal mínimo de duración de la jornada de trabajo en 37.5 horas.

¹⁸⁴ Entre otras medidas sobre el sector público, el *Real Decreto-ley 3/2012* contempla la posibilidad de realizar despidos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción del personal laboral, a través de los cauces del despido colectivo o del despido objetivo, a la vez que ha previsto también expresamente la no aplicación a las Administraciones públicas de la regulación de empleo mediante suspensiones de contratos y reducciones de jornada colectivas.

¹⁸⁵ El 22 de mayo de 2011 se celebraron elecciones a las asambleas legislativas en todas las comunidades autónomas (más Ceuta y Melilla) a excepción de cuatro: Andalucía, Cataluña, Galicia y País Vasco. De éstas se habían celebrado elecciones el 1 de marzo de 2009 al Parlamento Vasco y a la Xunta de Galicia, y el 28 de noviembre de 2010 a la Generalitat de Cataluña. Posteriormente, el 25 de marzo de 2012, se celebraron elecciones a la Junta de Andalucía y, de nuevo, a la Asamblea del Principado de Asturias.

económico, las políticas públicas de las comunidades autónomas, que durante la última década y media han venido siendo objeto de acuerdos sociales a tres bandas entre los gobiernos y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, entraron en una fase de crecientes restricciones presupuestarias, mayores dificultades de financiamiento externo y, en algunos casos, importantes problemas de liquidez.

Las comunidades autónomas iniciaron una senda de consolidación fiscal en paralelo a la emprendida por el gobierno central para cumplir con los objetivos de déficit público, que supuso asumir fuertes ajustes en el gasto. Para 2012, el objetivo de déficit del conjunto de las Administraciones territoriales se situó en 1.5% del PIB, lo que supone reducir el desfase presupuestario en casi la mitad, desde 2.94%. En esta situación, se verán afectadas las principales políticas socioeconómicas de las que son competentes las comunidades autónomas, como sanidad y educación, especialmente a partir de la reducción de gasto adicional de 10 mil millones de euros decidida en abril por el Gobierno central, y, desde luego, se verán afectadas las políticas activas de empleo, a partir de la disminución del capítulo de políticas de empleo en los Presupuestos Generales del Estado, cuyo proyecto de ley fue presentado en las Cortes el 3 de abril de 2012, y que se proyecta en una sustancial reducción de las transferencias a las comunidades autónomas para políticas activas, como ya fue expuesto¹⁸⁶.

Todos estos factores afectaron la concertación y el diálogo social tripartito entre gobiernos e interlocutores sociales, en muchas regiones, bien en la aplicación de los acuerdos que estaban vigentes al comenzar 2011, bien al ritmo de la renovación y firma de otros nuevos¹⁸⁷. En algunas comunidades autónomas se ha producido un

¹⁸⁶ Véase capítulo II.1.3

¹⁸⁷ En 2010, todas las comunidades autónomas tenían vigentes acuerdos, predominantemente tripartitos, sobre medidas de reactivación económica y del empleo en el marco de sus competencias. Se trataba de acuerdos firmados, en su mayoría, en 2008 o 2009, coincidiendo con el inicio de la crisis, de manera que, a los objetivos de carácter más estructural que había tenido la concertación social autonómica de años anteriores, se sumaba la necesidad de frenar la destrucción de tejido económico y de empleo, y de sentar las bases para su recuperación. Una parte de dichos acuerdos finalizaba su vigencia en 2011, coincidiendo con el término de la legislatura autonómica.

cierto freno o pérdida de vigor en el diálogo social durante 2011, en ocasiones por la falta de seguimiento o de continuidad de las mesas de diálogo previstas en acuerdos firmados con anterioridad. Por otra parte, en algunas regiones se retomaron la firma de nuevos acuerdos socioeconómicos en los meses finales de 2011 y primeros meses de 2012, como en Aragón, Canarias, Cantabria, País Vasco y La Rioja, que vienen a sumarse a otros ya vigentes en Andalucía, Castilla y León, Galicia y Madrid (cuadro siguiente).

**PRINCIPALES ACUERDOS DE DIÁLOGO SOCIAL DE ÁMBITO AUTÓNOMO
FIRMADOS O VIGENTES EN 2011-2012**

Comunidades autónomas	Denominación	Firma y/o vigencia	Firmantes
Andalucía	VII Acuerdo de concertación social 2010-2013.	2010-2013	Junta de Andalucía, C.E. Andalucía (CEOE y CEPYME), CCOO y UGT
Aragón	Acuerdo social para la competitividad y el empleo de Aragón 2012-2015.	07/03/12	Gobierno de Aragón, C.E. Aragón (CEOE y CEPYME), CCOO y UGT
Asturias	Acuerdo para la competitividad, el empleo y el bienestar 2008-2011.	2008-2011	Gobierno del Principado, C.E. Asturias (CEOE y CEPYME), CCOO y UGT
Canarias	Estrategia canaria de formación y empleo 2012-2014.	29/12/11	Gobierno de Canarias, CAC (CEOE y CEPYME), CCOO y UGT
Cantabria	Compromiso de legislatura para el desarrollo de la concertación social en Cantabria.	10/11/11	Gobierno de Cantabria, CEOE y CEPYME, CCOO y UGT
Castilla-La Mancha	Pacto por Castilla-La Mancha 2009-2012.	2009-2012	Junta de Comunidades, CECAM (CEOE y CEPYME), CCOO y UGT
Castilla y León	Acuerdo sobre empleo, formación profesional y prevención de riesgos laborales.	22/12/2010 (vigencia 2011)	Consejo de Diálogo Social: Junta de Comunidades, CECALE (CEOE y CEPYME), CCOO y UGT
Galicia	Diversos acuerdos sobre: políticas activas de empleo, participación institucional, mejora de la competitividad, infraestructura y desarrollo, bienestar y cohesión social.	Vigentes en 2011 y posteriores	Xunta de Galicia, CEG (CEOE y CEPYME), CCOO y UGT
Madrid	Acuerdo para la competitividad y la generación de empleo en la región a través del fomento industrial, el impulso de la innovación y de la concertación social.	Diciembre 2009 (varios años)	Gobierno regional, CEIM (CEOE), CCOO y UGT.
Murcia	Acuerdo marco para el crecimiento económico y la creación de empleo.	25/01/12	Gobierno regional, CROEM (CEOE), CCOO y UGT.
Navarra	IV Plan de empleo 2009-2012.	2009-2012	Gobierno Foral, CEN (CEOE y CEPYME), CCOO y UGT
País Vasco	Acuerdo de la mesa de diálogo social sobre Plan de lucha contra el paro 2012.	14/02/12	Gobierno vasco, CONFEBASK (CEOE), CCOO y UGT.
La Rioja	Plan de empleo de La Rioja 2011-2015.	2011-2015	Gobierno de La Rioja, FER (CEOE y CEPYME), CCOO y UGT.

FUENTE: Consejo Económico y Social de España.

En los nuevos acuerdos firmados, las partes han apelado al valor reforzado del diálogo social en períodos de intensa crisis como la actual. No está de más recordar que la práctica de la concertación y el diálogo social en ámbitos autonómicos se ha desarrollado durante algo más de la última década y media, y que su despegue

temporal coincidió en el tiempo, en diversas comunidades autónomas, con el período de crisis y recesión que se produjo en la primera mitad de los años noventa. El proceso de diálogo y concertación autónomos, en todo ese período, tuvo fundamentalmente como objetivos impulsar políticas de competitividad económica y de cohesión social, y debería continuar como cauce para consensuar objetivos estratégicos en la planificación, aplicación y evaluación de políticas autónomas capaces afrontar las consecuencias sociales y económicas de la crisis y facilitar la recuperación.

Junto al diálogo social tripartito, es necesario aludir a una serie de acuerdos bipartitos firmados recientemente, entre los meses finales de 2011 y los primeros de 2012, entre las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en determinadas comunidades autónomas, que tienen como objeto el empleo, la negociación colectiva y las relaciones laborales.

El 3 de noviembre de 2011, la organización empresarial Fomento del Trabajo Nacional (CEOE) y las organizaciones sindicales CCOO y UGT firmaron el *Acuerdo interprofesional de Cataluña 2011-2014*¹⁸⁸, que, intentando responder a la necesidad de encontrar alternativas que favorezcan el mantenimiento y la creación de empleo de calidad, evitando los ajustes definitivos de plantillas, todo ello en un grave contexto de crisis, se marca como objetivo principal, entre otros, orientar la negociación colectiva en una serie de materias (estructura negociable, comisiones paritarias, contenidos de la negociación, entre otros), además de generalizar y actualizar los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos con base en la autonomía colectiva, definir las bases para una estrategia industrial con participación de los interlocutores sociales y orientar la participación en las políticas de formación profesional y de empleo.

¹⁸⁸ Sucede al AIC 2005-2007, que había sido prorrogado.

Apelando, asimismo, al contexto de profunda crisis y a la necesidad de priorizar la flexibilidad interna negociada de condiciones de trabajo frente a los mecanismos de flexibilidad externa, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito de la Comunidad Valenciana CIERVAL (CEOE), CCOO y UGT firmaron, el 9 de febrero de 2012, el *Acuerdo sobre las relaciones laborales y la negociación colectiva*, con los contenidos, entre otros, de ordenación de la estructura de la negociación colectiva en su ámbito y el impulso del dinamismo a la negociación¹⁸⁹, fortalecimiento del sistema autónomo de solución de conflictos laborales, impulso de la formación profesional para el empleo, participación de los trabajadores, igualdad, flexibilidad del tiempo de trabajo y conciliación, y otras materias como estrategia industrial, innovación y nuevas tecnologías, lucha contra la economía irregular o inmigración.

Con objetivos y compromisos orientados igualmente hacia la negociación colectiva y el empleo fueron firmados, también recientemente, acuerdos bipartitos interprofesionales en otras comunidades autónomas, entre los que cabe citar el *Acuerdo de diálogo social bipartito en Castilla-La Mancha*, entre las organizaciones empresariales CECAM (CEOE y CEPYME) y sindicales CCOO y UGT, y el *Acuerdo sobre negociación colectiva y moderación salarial de Baleares*, entre las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de esa comunidad autónoma. Por su parte, la organización empresarial CEIM (CEOE y CEPYME) y las organizaciones sindicales CCOO y UGT firmaron, el 8 de febrero de 2012, la *Declaración por el empleo y el diálogo social de la Comunidad de Madrid*.

¹⁸⁹ En relación con estas materias negociables y con la adaptación de la solución autónoma de conflictos, los acuerdos bipartitos interprofesionales enunciados aquí aluden al nuevo marco normativo existente tras las reformas laboral y de la negociación colectiva llevadas a cabo por la *Ley 35/2010* y el *Real Decreto-ley 7/2011*.

2.2. El marco normativo de las relaciones laborales

Los cambios operados en el marco normativo de las relaciones laborales a lo largo del año no pueden ni deben aislarse de una panorámica más general que abarque el período comprendido entre 2010 y los primeros meses de 2012. Ciertamente, un análisis ceñido al año de referencia de esta Memoria arroja verdaderos acontecimientos legislativos en el ámbito de las relaciones laborales, y entre ellos, sin duda, dos: la reforma del marco de la negociación colectiva, que tuvo lugar a través del *Real Decreto-ley 7/2011*, del 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, y la que se produjo en la normativa procesal laboral mediante la *Ley 36/2011*, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción social (LRJS). Y, junto a los anteriores, habría que destacar otras normas asimismo relevantes, entre las que cabe citar los aspectos laborales contenidos en la reforma de la legislación concursal llevada a cabo por la *Ley 38/2011*, de 10 de octubre, de reforma de la *Ley 22/2003*, del 9 de julio, Concursal, o, en el ámbito de la participación y la consulta, la modificación de la norma de los comités de empresa europeos, materializada en la *Ley 10/2011*, de 19 de mayo, por la que se modifica la *Ley 10/1997*, de 24 de abril, sobre Derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.

Lo anterior sin dejar de recordar, además, otras reformas de calado acaecidas en 2011 que, aunque no se sitúan en el ámbito de las relaciones laborales, gravitan sobre ellas, con las que mantienen estrechos vínculos. Tales son las que han tenido lugar en el terreno de la protección social y en el terreno de las políticas de empleo, la primera de la mano de la *Ley 27/2011*, del 1º de agosto, sobre Actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, y la segunda mediante el *Real Decreto-ley 3/2011*, del 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo. Y, naturalmente, el conjunto de otras normas, del ámbito legal o reglamentario, aprobados a lo largo del

año en esos mismos ámbitos, y que se tratan, al igual que las dos citadas, en sus apartados correspondientes: las relativas a la protección social dentro del capítulo III, y las propias de las políticas de empleo en el apartado 1.3 de este mismo capítulo (véase supra).

Sin embargo, una valoración de conjunto del marco de las relaciones laborales en la actualidad requiere una observación de la producción normativa laboral de alcance temporal más amplio por diversos motivos. En primer lugar, por razones metodológicas, un relato que tenga en cuenta solamente lo legislado en 2011 da como resultado un panorama incompleto y difícilmente inteligible, ya que faltarían los profundos cambios introducidos por la última y más intensa reforma laboral, la que ha tenido lugar mediante el *Real Decreto-ley 3/2012*, del 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Dicha reforma, por un lado, incide de nuevo en bastantes de los aspectos afectados por el *Real Decreto-ley 7/2011*, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, con el que, si bien comparte determinados objetivos, diverge en las medidas concretas aprobadas y en su intensidad. Por otro lado, la reforma laboral de 2012 ha mantenido no pocos aspectos de su precedente de 2010, ya tratada en la anterior edición de esta Memoria¹⁹⁰, pero, desde luego, ha ido más allá, porque en el fondo responden a concepciones diferentes sobre cómo afrontar los graves problemas de empleo a los que, en ambos casos, se ha apelado por parte del Gobierno para su aprobación. En segundo lugar, por una razón de fondo, desde el momento en que la “suma” de las tres reformas acontecidas en menos de dos años, entre junio de 2010 y febrero de 2012 (*Reales Decretos-ley 10/2010* —posteriormente *Ley 35/2010*—, *7/2011* y *3/2012*), ha operado intensos cambios en el marco de las relaciones laborales, tanto en la vertiente de la relación individual de trabajo, como en determinados aspectos relacionados con la actividad negociadora de los sujetos colectivos de dichas relaciones laborales. El resultado integrado de la aprobación de los instrumentos legislativos citados arroja un marco de

¹⁹⁰ Véase Memoria CES 2010, capítulo II.2.2.

relaciones laborales diferente en muchos aspectos al de antes de iniciarse el actual ciclo de crisis.

Por último, porque toda esa actividad legislativa reformadora del mercado de trabajo y de la negociación colectiva tiene un aglutinante común que viene dado por el contexto de emergencia económica en el que nos encontramos inmersos y en el que se han apoyado, se han fundado, para materializarla los dos gobiernos que se han sucedido en el período temporal citado. Supone, así pues, un amplio conjunto de modificaciones en el sistema normativo laboral que se ha llevado a cabo invocando el impacto y el deterioro ocasionados por la crisis financiera, finalmente convertida en crisis económica generalizada, que tiene su origen en 2007-2008.

Ha habido en 2011, además, otras normas en el ámbito de las relaciones laborales que no pueden dejar de mencionarse en cuanto a sus principales objetivos y contenidos. Es el caso, entre otros, de la reforma de la relación laboral especial de los empleados de hogar, aprobada mediante el *Real Decreto 1620/2011*, del 14 de noviembre. El 10 de febrero, el Consejo de Ministros aprobó el *Real Decreto-ley 3/2012*, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, en un contexto de contracción de la actividad económica y de agravamiento del ritmo de deterioro del mercado laboral. La norma de urgencia ha sido convalidada por el Congreso de los Diputados el 8 de marzo y tramitada a continuación como proyecto de ley, lo que ha supuesto abrir la posibilidad de que haya cambios sobre la redacción original.

Las medidas aprobadas se estructuran en cuatro bloques acotados por el fin al que se dirigen y por la materia sobre la que inciden: primero, reforma de aspectos relativos a la intermediación y a la formación profesional con el objetivo de fomentar la empleabilidad; segundo, medidas que persiguen fomentar la contratación indefinida y otras para favorecer la creación de empleo; tercero, medidas en el ámbito de la flexibilidad interna con la intención de incentivarla como alternativa a la extinción de

empleo; y cuarto, medidas en materia de extinción de los contratos de trabajo que pretenden reducir la dualidad laboral. Además se ha incorporado una serie de previsiones, unas de adaptación técnica derivada de las anteriores que afectan, entre otras, a la *Ley General de la Seguridad Social*, a la *Ley reguladora de la Jurisdicción social*, a la *Ley de Empleo* o a la *Ley de Infracciones y sanciones en el orden social*, y otras sustantivas, como las que recaen en el subsistema de formación para el empleo o en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.

Bajo la rúbrica de medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores, se han introducido novedades en varios ámbitos: en la intermediación laboral, fundamentalmente para permitir a las empresas de trabajo temporal (ETT) actuar también como agencias de colocación¹⁹¹, y en la formación profesional, básicamente en materia de derecho a la formación para la adaptación, permiso anual retribuido de formación, así como determinadas modificaciones en relación con el Subsistema de formación para el empleo; asimismo, en este primer bloque se han llevado a cabo modificaciones en aspectos relacionados con la utilización de la modalidad del contrato para la formación y el aprendizaje¹⁹², afectando a los requisitos de edad máxima, de duración máxima del contrato, en relación con la prohibición de contratar al mismo trabajador bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, de duración del tiempo de trabajo efectivo durante el segundo y el tercer año del contrato, o en la prestación de la formación inherente al contrato. Asimismo, se han introducido determinados cambios con respecto a los incentivos que lleva asociados el uso de esta modalidad, consistentes en reducciones de cuotas empresariales y de los trabajadores

¹⁹¹ La legalización de las agencias de colocación privadas con ánimo de lucro se efectuó con la anterior reforma (*Real Decreto-ley 10/2010*, posteriormente *Ley 35/2010*), que también incorporó expresamente a la recolocación como una actividad de colocación especializada, pero dejándose entonces a las ETT fuera de la actividad de intermediación.

¹⁹² La reordenación de esta modalidad contractual se llevó a cabo por medio del *Real Decreto-ley 10/2011*, del 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, que la diseñó como instrumento de cualificación profesional en régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

a la Seguridad Social. No se han modificado, por el contrario, los aspectos retributivos ni de acción protectora del trabajador contratado bajo esta modalidad, tal como quedaron configurados por el *Real Decreto-ley 10/2010*, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

En segundo lugar, entre las llamadas medidas para fomentar la contratación indefinida y otras para favorecer la creación de empleo, se introdujo un nuevo contrato indefinido, para las empresas de menos de 50 trabajadores, cuyos principales rasgos diferenciadores radican en la duración del período de prueba, que será de un año en todo caso, así como en una serie de posibles incentivos fiscales para la empresa y de bonificaciones de cuotas empresariales a la Seguridad Social, en ambos casos cumpliendo ciertos requisitos y para determinados colectivos. En este capítulo, y además de la anterior, que se sitúa entre las principales novedades de la reforma laboral, se han introducido modificaciones en el régimen jurídico del contrato a tiempo parcial, permitiendo la realización de horas extraordinarias en el mismo y regulando su cómputo a efectos de bases de cotización y reguladoras de las prestaciones, así como en materia de trabajo a distancia, entre otras. Y, asimismo, cabe situar en este ámbito la supresión del contrato para el fomento de la contratación indefinida, medida que guarda relación con otro aspecto de la reforma como es la reducción indemnizatoria para el despido improcedente.

En tercer lugar, la reforma laboral ha incidido también en medidas que pretenden favorecer la modificación y la adaptación de las condiciones de trabajo por las empresas con una finalidad de alternativa a la extinción de empleo¹⁹³.

Las diversas modificaciones llevadas a cabo por el *Real Decreto-ley 3/2012* en este ámbito afectan, por un lado, a la clasificación profesional y a la movilidad funcional

¹⁹³ Cabe recordar que la flexibilidad interna y la inaplicación negociada de condiciones de trabajo son dos de las materias nuevas sobre las que las organizaciones empresariales y sindicales más representativas habían pactado recientemente, antes de la aprobación de la reforma laboral, criterios y recomendaciones en el II AENC.

(funciones), con la desaparición de la categoría profesional como referencia legal de las mismas; asimismo, a la movilidad geográfica (traslados), básicamente en relación con la forma de identificar las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que permiten el recurso a la misma; por otro lado, a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, con la ampliación a la cuantía del salario entre las materias de posible modificación por esta vía, así como en relación con la identificación de las razones que pueden justificar el recurso a las mismas, o con la configuración de la extinción del contrato por voluntad del trabajador con base en dichas modificaciones.

Con todo, el cambio más intenso en materia de flexibilidad interna ha tenido lugar en relación con la suspensión de los contratos y con la reducción de la jornada de trabajo con disminución del salario por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, al haberse suprimido la necesidad de autorización administrativa en los correspondientes procedimientos de regulación de empleo¹⁹⁴. Por otro lado, se ha previsto la prolongación durante 2012 y 2013 de las medidas de apoyo a la suspensión de contratos y a la reducción de jornada como alternativa a los ERE de extinción de empleo¹⁹⁵.

Las medidas introducidas en materia de flexibilidad interna han afectado, finalmente, a la regulación de la negociación colectiva contenida en el título III del Estatuto de los Trabajadores, identificándose ahí algunos de los cambios de mayor calado para el

¹⁹⁴ El *Real Decreto-ley 3/2012*, aunque no deroga expresamente el Reglamento de los ERE, aprobado por el *Real Decreto 801/2011*, del 10 de junio (que debe entenderse, no obstante, derogado en aquellos aspectos que se opongan a la nueva regulación de rango legal contenida en aquél), previó la aprobación por el Gobierno, en el plazo de un mes, de un nuevo real decreto sobre el reglamento de procedimiento de despidos colectivos y de suspensión de contratos y reducción de jornada con especial atención a una serie de aspectos (disposición final decimoquinta). Dicho nuevo Reglamento de desarrollo no ha sido aprobado aún, habiendo surgido dudas en los procedimientos de aplicación a los ERE a partir de la entrada en vigor de la reforma laboral. Ante esta situación, se ha aprobado la *Orden ESS/487/2012*, del 8 de marzo, sobre vigencia transitoria de determinados artículos del Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos aprobado por el *Real Decreto 801/2011*.

¹⁹⁵ La prolongación en el tiempo de estas medidas ha partido de una solicitud acordada por parte de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas (como ya sucediera con la propuesta inicial).

sistema de relaciones laborales en su conjunto, como marco de la relación individual de trabajo y al mismo tiempo de actividad de los representantes colectivos de los trabajadores y los empresarios, cambios a los que se aludirá más adelante.

Por último, se introdujo en un capítulo cuarto cambios en materia de flexibilidad de salida, reglas sobre extinción, colectiva o individual, de los contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y sobre el despido, agrupadas bajo la rúbrica de “*Eficiencia del mercado de trabajo y reducción de la dualidad laboral*”, en la que se contienen algunas de las modificaciones de mayor calado de la reforma, entre otras, la supresión de la autorización administrativa en los ERE de extinción o despidos colectivos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, medida que ha llevado aparejada otra serie de modificaciones en relación con los procedimientos de extinción colectiva, junto con los cambios que afectan a la definición y la cuantificación de la concurrencia de causa económica justificativa de las extinciones por estos motivos¹⁹⁶; la reducción de la cuantía indemnizatoria por despido improcedente, cualquiera que sea la causa invocada; la desaparición del llamado “*despido exprés*”; o la supresión de los salarios de tramitación en el despido improcedente cuando el empresario opte por la indemnización.

Otras medidas también de este capítulo cuarto han recaído sobre el despido objetivo, no solo en cuanto a la definición de las causas económicas ya mencionada, sino también en relación con otras causas del mismo, como la falta de adaptación del trabajador o el absentismo; además se han incluido otras, entre las que cabe mencionar la relativa al período de suspensión de la limitación al encadenamiento de contratos temporales con un mismo trabajador, o las relativas a la parte de indemnización por despido que abona el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) en

¹⁹⁶ Se han definido, asimismo, las causas económicas y de otros tipos a fin de posibilitar despidos por estos motivos del personal laboral del sector público, a través de los cauces del despido colectivo o del despido objetivo.

determinados supuestos. Por último, se han llevado a cabo determinadas modificaciones en la Ley reguladora de la Jurisdicción social que responden a adaptaciones derivadas de los cambios sustantivos de la reforma, como fundamentalmente la mencionada supresión de la autorización administrativa en los ERE¹⁹⁷ o los efectos del despido improcedente (salarios de tramitación), entre otros.

La reforma laboral incide asimismo en otros aspectos, entre ellos, modificaciones en reglas sobre conciliación de la vida laboral y familiar, indemnizaciones en entidades de crédito participadas mayoritariamente o apoyadas financieramente por el Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria (FROB) y retribuciones e indemnizaciones en los cargos directivos (contratos mercantiles y de alta dirección) del sector público estatal, o, en fin, determinados ajustes en relación con las acciones y medidas que integran las políticas activas de empleo, o abono de la prestación por desempleo en pago único. La reforma laboral se ha aprobado mediante una norma de urgencia que no ha tenido el consenso de los interlocutores sociales. El *Real Decreto-ley 3/2012*, incluidos los aspectos de negociación colectiva que se exponen más adelante, ha concitado el rechazo frontal de las organizaciones sindicales CCOO y UGT (cuadros *Principales Valoraciones de la Reforma Laboral por las Organizaciones Sindicales* y *Principales Valoraciones Sindicales de las Medidas Sobre Negociación Colectiva del Real Decreto-Ley 3/2012*), quienes, por múltiples motivos, la han considerado innecesaria, ineficaz e injusta, y, por el contrario, ha merecido una valoración general favorable por parte de las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME (cuadros: *Principales Valoraciones de la Reforma Laboral por las Organizaciones Empresariales* y *Principales Valoraciones Empresariales de las Medidas sobre Negociación Colectiva del Real Decreto-Ley 3/2012*), quienes han considerado que supone un paso imprescindible y sustancial en la modernización de la legislación laboral.

¹⁹⁷ Entre las que destaca la regulación de una modalidad procesal nueva de impugnación de las decisiones empresariales de despido colectivo.

Por parte de las organizaciones sindicales, pues, se considera que el *Real Decreto-ley 3/2012* socava los cimientos del ordenamiento laboral y contribuirá a la destrucción de más empleo, tiene consecuencias extraordinariamente negativas sobre los derechos de los trabajadores y sobre las instituciones colectivas del trabajo, de ahí que consideren necesaria la sustitución de las medidas de la reforma laboral por otras que sirvan para fortalecer el empleo existente, que sienten las bases para la creación de empleo estable y de calidad y que no menoscaben el papel de los sujetos colectivos.

PRINCIPALES VALORACIONES DE LA REFORMA LABORAL POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

Materias	Valoraciones
Reforma laboral y diálogo social	Una reforma laboral de esta naturaleza ha sido aprobada, por primera vez en la historia democrática, sin haberse iniciado un proceso de diálogo y negociación previos, por lo que cuestiona el marco de diálogo y concertación social mantenido a lo largo de toda la etapa democrática de España. Por ello, las organizaciones sindicales propusieron al Gobierno abrir un proceso en el que negociar modificaciones a presentar en el trámite parlamentario buscando elementos de consenso, propuesta que no encontró receptividad.
Nuevo contrato para empresas de menos de 50 trabajadores	Este contrato introduce en el derecho español el despido libre y gratuito. El período de prueba de un año de muestra que es un contrato temporal sin causa, de un año de duración, durante el que el empresario puede despedir sin causa, sin preaviso y sin indemnización. No corrige, sino que abunda, en la dualidad del mercado de trabajo. Asimismo, penaliza la contratación de los parados más vulnerables a través de los incentivos que se establecen, que tienen además otros efectos inaceptables.
Condiciones de trabajo	La reforma otorga al empresario un poder absoluto sobre las condiciones laborales de los trabajadores: 1) En movilidad geográfica, posibilitando decisiones unilaterales de traslado con cambio de residencia, siendo suficiente con que las causas estén relacionadas con la competitividad o la productividad, entre otras; reduce la capacidad de control de la autoridad laboral y de la Jurisdicción. 2) En materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo, además de reducir el control, las causas en que se pueden basar son profundamente laxas, con el resultado de desprotección del trabajador y de menoscabo de la acción sindical en la empresa, lesionando el derecho de libertad sindical. 3) En movilidad funcional se introducen nuevos desequilibrios, entre otros, eliminando limitaciones para la asignación de funciones fuera del grupo.
Extinción del contrato (1): extinción por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas	1) En relación con la extinción por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, las medidas introducidas suponen la extensión de las causas de despido de carácter económico, de manera que las empresas podrán utilizar el despido como mera medida preventiva, incluso en situaciones saneadas, y pretenden imposibilitar un control judicial sobre la justificación de la medida extintiva. 2) La supresión de la autorización administrativa para el despido colectivo priva de elementos de legitimación y presunción de concurrencia de la causa que eran positivos en términos de reducción drástica de las posibles controversias organizativas judiciales sobre la medida, además de que tal sistema propiciaba un elevado número de expedientes con acuerdo. 3) La aplicación del despido colectivo y objetivo al Sector público, que venía siendo rechazada por los tribunales, conlleva grave inseguridad jurídica para los empleados públicos porque puede hacer depender la causa económica de decisiones políticas, además de que se impide utilizar la suspensión de contratos o la reducción temporal de jornada para preservar el empleo.
Extinción del	Se rebaja sustancialmente la indemnización que corresponde al trabajador por despido

contrato (2): otras medidas	improcedente, por diversas vías: reducción del importe y supresión de los salarios de tramitación, además de rebajarse la indemnización a la extinción solicitada por el trabajador; todo ello supone además reducir la principal garantía relativa al mantenimiento de la estabilidad en el empleo. La nueva regulación del FOGASA potencia el despido de los trabajadores indefinidos, lo que lejos de reducir la dualidad laboral tiene el efecto de incrementar la temporalidad y la precariedad. Se suprime, para el cómputo del despido por absentismo, el índice de absentismo colectivo.
Suspensión y reducción de jornada	En la regulación de estas medidas temporales por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se amplía desproporcionadamente el poder unilateral del empresario al suprimir la autorización administrativa, no definirse el alcance de estas causas, y no establecerse por norma cuál es el límite máximo de duración de las medidas, entre otras razones. Todo ello hace que pueda conllevar un abuso de derecho por el empresario y colocar en situación de profunda indefensión y precariedad al trabajador.
Igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo	La reforma laboral acentúa las desigualdades en el ámbito laboral entre mujeres y hombres, ya que, entre otras razones, se reducen derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar previstos hasta ahora, y se suprime la bonificación para incentivar la vuelta al empleo de las mujeres que, habiendo tenido suspendido el contrato por maternidad o por excedencia para el cuidado de un hijo, desean reincorporarse en los dos años siguientes.
Otras materias	Se impone a los desempleados perceptores de prestaciones por desempleo la obligación de sustituir a trabajadores que participen en acciones formativas, lo que supone un aprovechamiento por el empresario de la prestación contributiva a la que tiene derecho el trabajador. Se desnaturaliza el fin formativo del contrato para la formación y el aprendizaje para convertirlo en un contrato cuasi de inserción para jóvenes menores de 30 años. Se precariza el contrato a tiempo parcial, al permitir la realización de horas extraordinarias, cuyos máximos legales no computan si se compensan en descansos, modificación que afectará además en mayor medida a las mujeres haciéndoles más difícil compatibilizar la vida laboral con la familiar. En el derecho a la formación de los trabajadores se priorizan, no las necesidades formativas del trabajador, sino el interés empresarial, al girar de forma casi exclusiva en torno a la adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo.

FUENTE: CCOO y UGT, marzo de 2012.

PRINCIPALES VALORACIONES DE LA REFORMA LABORAL POR LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES

Materias	Valoraciones
Intermediación	— Se incluye, afortunadamente, la autorización a las empresas de trabajo temporal para actuar como agencias privadas de colocación, pero no se ha apostado por las posibilidades de las ETT en la contratación temporal, indefinida y para la formación y el aprendizaje.
Contratación	<p>— En el contrato para la formación y aprendizaje se avanza en el porcentaje de formación y, de forma transitoria, en la edad, aunque todavía no se aclaran suficientemente conceptos como la formación en la empresa o la figura del tutor. Todavía este contrato no es un verdadero contrato de inserción, por lo que, en la actual situación de desempleo, habría que avanzar de manera que tenga una orientación, fundamentalmente, de prestación laboral.</p> <p>— Se crea un nuevo contrato para emprendedores con menos de 50 trabajadores, dotado de beneficios fiscales o bonificaciones para la contratación indefinida, especialmente para jóvenes desempleados y mayores de 45 años en esta situación. Hubiese sido deseable su extensión, con sus bonificaciones y beneficios fiscales, a toda la actividad económica y la redefinición del período de prueba. De esta forma, mediante el fortalecimiento del objeto del período de prueba, la extensión del contrato a todo tipo de empresas y su conexión con el fomento del empleo estable se podría neutralizar la posible impugnación de este contrato dada la duración del período de prueba.</p> <p>— En el contrato a tiempo parcial se efectúa una cierta flexibilidad al introducir la posibilidad de horas extraordinarias, pero no se abordan las necesidades en materia de horas complementarias relativas, básicamente, a elevar el porcentaje de horas complementarias, revisar los plazos de preaviso y establecer algunas cautelas a las causas de denuncia por el trabajador del pacto de horas complementarias.</p>
Formación	<p>— Se incorporan nuevos conceptos como el cheque de formación, la cuenta de formación, el derecho de formación de 20 horas —lo que supone una nueva obligación para las empresas—, la sustitución de trabajadores en formación por beneficiarios de prestaciones por desempleo, la incorporación de los centros y entidades de formación como solicitantes directos de subvenciones para formación de oferta, así como la participación en el diseño y planificación del subsistema de formación para el empleo de la representación de los centros y entidades de formación. Estas previsiones debieran hacerse compatibles con los contenidos remitidos por los interlocutores sociales al Gobierno, el 10 de enero, a fin de lograr el Acuerdo correspondiente.</p> <p>— Sería importante en la tramitación parlamentaria: Contabilizar dentro del permiso retribuido de 20 horas anuales de formación la formación impartida por la empresa (informal, de demanda, sobre prevención de riesgos laborales, etcétera), eliminando la posibilidad de acumular el permiso retribuido por período de tres años, sino que habrá de ejercitarse anualmente. Limitar la participación en el diseño y planificación del subsistema de formación profesional para el empleo a las Organizaciones empresariales y sindicales más representativas. Delimitar a través de las Comisiones Paritarias Sectoriales o del informe de las Organizaciones empresariales y sindicales más representativas las acciones formativas prioritarias.</p>
Suspensión de contratos y reducción de jornada	— Se reconoce la importancia de la supresión de la autorización administrativa al ganarse en celeridad ante situaciones de dificultad empresarial. Pero sería necesario precisar que se considerarán justificadas las razones alegadas para tales decisiones cuando la adopción de las medidas favorezca la posición competitiva de la empresa en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.
Despidos colectivos	— Destacar la importancia de la eliminación de la autorización administrativa en los expedientes de regulación de empleo y, sobre todo, la mejor definición de las causas de despido por razones económicas. Es importante que la objetivación de las causas del

	<p>despido tenga efectividad en la práctica judicial y reducir de esta forma el desproporcionado número de despidos improcedentes que hay en España.</p> <p>— Es preciso evitar el riesgo de judicialización de los despidos y corregir la posible discrecionalidad de los jueces respecto a la justificación de los mismos. Por tanto habría que justificar una mínima razonabilidad de la medida extintiva para favorecer o mantener su posición competitiva en el mercado. Asimismo, habría que limitar la nulidad de los despidos respecto al período de consulta, a los casos de ausencia de éste.</p> <p>— Como contrapunto, se establece una carga adicional a las empresas que lleven a cabo un despido colectivo que afecte a más de cincuenta trabajadores, pues deberán ofrecer a los afectados un plan de recolocación externa diseñado por un período mínimo de seis meses, y a las empresas con beneficios en los que los despidos colectivos afecten a trabajadores mayores de 50 años, al imponer una aportación al Tesoro Público.</p>
Absentismo	<p>— La Reforma incluye una medida importante al solo tener en cuenta el absentismo del trabajador para justificar el absentismo como causa del despido. No obstante no parece adecuado que se exija para la aplicación de esta causa de despido que haya habido un 5% de ausencias en jornadas hábiles en el año anterior.</p> <p>Además es importante precisar que no computarán como ausencias las que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave, delimitando cuándo se entiende que es grave.</p> <p>— Respecto a las Mutuas de accidentes habrá que esperar a su desarrollo.</p>

FUENTE: CEOE y CEPYME.

Por su parte, las organizaciones empresariales consideran que las medidas del *Real Decreto-ley 3/2012* suponen un intenso esfuerzo para mejorar la eficiencia y flexibilidad del mercado de trabajo que permitirá una aproximación a la flexibilidad de los países al entorno español que ya realizaron este tipo de reformas, y que la reforma laboral en conjunto es un paso hacia delante en el proceso que pretende llevar a la salida de la crisis y a la recuperación económica, y un instrumento que facilitará la creación de empleo.

El proceso de diálogo que mantuvieron a finales de 2010 y en la primera mitad de 2011 las organizaciones empresariales y sindicales más representativas para llevar a cabo una reforma consensuada de la negociación colectiva finalizó sin que alcanzase un acuerdo, no obstante partir de una serie de criterios básicos compartidos. Tras ello, el Gobierno aprobó el *Real Decreto-ley 7/2011*, del 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, que, si bien no alteró los elementos esenciales del sistema, modificó numerosos aspectos del título III de la *Ley del Estatuto de los Trabajadores*, afectando, entre otras materias, a la determinación de la

estructura de la negociación colectiva y las reglas sobre concurrencia de convenios, al procedimiento negociador y a los mecanismos para solventar las controversias derivadas de la falta de acuerdo, al contenido mínimo de los convenios colectivos y a los sujetos legitimados para negociar.

El *Real Decreto-ley 7/2011* fue convalidado por el Congreso de los Diputados e inició la tramitación como proyecto de ley, si bien no concluyó la misma debido a la disolución de las Cortes y la convocatoria de elecciones generales. No obstante, fue una norma que habría de estar en vigor de forma limitada en el tiempo en algunos de sus elementos. En efecto, ocho meses después, la reforma laboral aprobada mediante el *Real Decreto-ley 3/2012*, del 10 de febrero, incidió de nuevo en la negociación colectiva introduciendo algunas medidas novedosas de importancia que afectaron, entre otras y fundamentalmente, a las reglas de determinación de la estructura negociadora y de concurrencia entre convenios, y a la vigencia del convenio denunciado hasta la firma de uno nuevo (ultra-actividad). Además, la reforma laboral de 2012 ha suprimido diversas medidas de las introducidas por el *Real Decreto-ley 7/2011*.

La reforma de 2011 de la negociación colectiva ha pivotado sobre un tipo de medidas que responden, fundamentalmente, a los siguientes ejes: clarificar la atribución expresa a los convenios o acuerdos colectivos de sector estatales o autónomos de la posibilidad de ordenar la estructura negociadora del sector y fijar reglas para resolver los conflictos de concurrencia; potenciar la negociación colectiva de empresa (o de un grupo o de una pluralidad de empresas vinculadas) atribuyéndole prioridad aplicativa sobre los convenios de sector estatales, autónomos o provinciales, en una serie de materias centrales, si bien supeditando dicha prioridad a lo que puedan establecer los convenios o acuerdos de ámbito estatal o autónomo; reservar a los convenios de sector autónomos la posibilidad de afectar a lo dispuesto en los de ámbito estatal, por tanto excluyendo de esta facultad a los convenios provinciales; atribuir un papel más

activo y decisivo a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos con base en la autonomía colectiva, con especial énfasis en el arbitraje, en relación con las controversias en los procesos de renovación de los convenios colectivos tras el transcurso de los plazos máximos de negociación sin alcanzarse acuerdo; agilizar el procedimiento negociador de los convenios colectivos mediante la fijación de determinados plazos máximos, entre otras medidas; modificar, en un sentido de actualización y de intento de solución de determinados problemas detectados, la regulación de las reglas de legitimación negociadora; y ampliar las atribuciones de las comisiones paritarias de los convenios colectivos, particularmente en el terreno de la resolución de conflictos y de adaptación o modificación del convenio colectivo.

Conviene recordar, asimismo, las previsiones del *Real Decreto-ley 7/2011* en el plano institucional y de mejora de la información sobre el alcance y contenido de la negociación colectiva, entre ellas la creación de un Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva con nuevas funciones, además de las clásicas, de elaboración de informes periódicos, de Observatorio, y de realización de un Mapa de negociación colectiva, entre otras; o, asimismo, la constitución de un grupo técnico de trabajo tripartito que lleve a cabo un análisis de la situación actual de la vigencia de los convenios colectivos.

Las organizaciones sindicales y empresariales valoraron de forma globalmente negativa esta reforma de negociación colectiva, si bien por razones en buena medida diferentes.

Así, para las organizaciones sindicales CCOO y UGT (cuadro siguiente), una valoración global del *Real Decreto-ley 7/2011* no podía ser hecha al margen del proceso de negociación previo desarrollado por los interlocutores sociales. Por ello, consideraron que la norma de urgencia respondía a una decisión unilateral del Gobierno que no recogía los compromisos alcanzados en el proceso de negociación de

los interlocutores sociales y que no reflejaba los criterios básicos acordados en el ASE, concluyendo que unas reformas operadas al margen de la voluntad de los interlocutores sociales están abocadas al fracaso.

PRINCIPALES VALORES SINDICALES DE LA REFORMA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (RDL7/2011)

Materias	Valoraciones
Estructura de la negociación y prioridad aplicativa del convenio de empresas	Las modificaciones en materia de estructura pueden provocar una atomización de la negociación colectiva, la dispersión salarial y la caída del salario del sector, dada la prevalencia por ley del convenio de empresa salvo pacto en contrario del convenio o acuerdo sectorial estatal o de comunidad autónoma. La prevalencia aplicativa que se reconoce al convenio de empresa en distintas materias puede convertirse en marco absoluto de regulación si se da la negativa de alguna de las partes en ámbitos sectoriales a establecer pactos en contrario, lo que es especialmente preocupante en materia salarial. No se ha trasladado a la norma las condiciones señaladas por las organizaciones sindicales para la potenciación del convenio de empresa frente al sectorial, entre otras que el proceso no quedara al margen de la actuación de la comisión paritaria del sector. El Real Decreto-ley en esta materia va a quebrantar la cohesión de las empresas del sector al facultarlas a que compitan en debilitar las condiciones de trabajo.
Arbitraje obligatorio	El <i>Real Decreto-Ley</i> impone a las partes, en distintos preceptos (artículo 86.3, 3º y disposición adicional primera 2) y a pesar de lo que proclama en su exposición de motivos, un arbitraje obligatorio que, de manera forzosa, deberá resolver las divergencias durante la negociación de los convenios colectivos cuando se haya superado el plazo máximo de negociación, lo que lo convierte en inconstitucional. Únicamente operará el carácter voluntario del arbitraje si a partir de su entrada en vigor se modifican los sistemas de solución de conflictos estableciendo de forma expresa dicho carácter (y siempre que tal modificación se produzca antes de que finalicen los procesos negociadores que se hayan podido iniciar tras la entrada en vigor de la norma). En conexión con ello, no se resuelve el posible conflicto que podría darse entre el ejercicio constitucional del derecho de huelga durante la negociación del convenio colectivo y la imposición de un arbitraje no querido por la parte sindical.
Participación de los trabajadores	La reforma lleva a cabo una apuesta decidida por la flexibilidad interna de las empresas mejorando las expectativas empresariales de disponer de un mayor margen de actuación discrecional en materias como el tiempo de trabajo y la movilidad funcional, sin mejorar la posición de los representantes de los trabajadores en cuanto a la participación en esas decisiones, lo que introduce un desequilibrio más a favor del empresario en las relaciones laborales.
El <i>Real Decreto-Ley 7/2011</i> y la reforma laboral de 2010	El <i>Real Decreto-ley 7/2011</i> incide en los aspectos regresivos de la reforma laboral de 2010 (<i>Real Decreto ley 10/2010</i> , después <i>Ley 35/2010</i>) en materia de negociación colectiva, fortaleciendo el poder de dirección empresarial en perjuicio de los derechos de los trabajadores a través de sus representantes legales.

FUENTE: CCOO y UGT, junio de 2011.

Por su parte, para las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME (cuadro siguiente), lo aprobado por el Gobierno constituía una reforma decepcionante y desequilibrada toda vez que no respondía a las peticiones de flexibilidad que necesitan las empresas españolas para competir en igualdad de condiciones con sus homólogas europeas, flexibilidad que permita, entre otras cosas, ajustar tiempos de trabajo y costos en épocas de recesión sin tener que recurrir al despido.

**PRINCIPALES VALORES EMPRESARIALES DE LA REFORMA DE LA
NEGOCIACIÓN COLECTIVA (REAL DECRETO-LEY 7/2011)**

Materias	Valoraciones
Flexibilidad interna	<ul style="list-style-type: none"> — No se atiende a la petición empresarial de flexibilidad interna ordinaria y extraordinaria temporal, en materia de tiempo de trabajo y movilidad funcional, excepto en la distribución de 5% de la jornada anual irregular. — No se contempla ninguna novedad positiva sobre la regulación de los artículos 40, 41 y 51 del ET, tan sólo se potencia la participación de las secciones sindicales en los procedimientos de consultas en las modificaciones de las condiciones de trabajo, inaplicación salarial y despido colectivo. — También resulta negativo incorporar la intervención de las Comisiones Paritarias en la modificación de las condiciones de trabajo e inaplicación salarial como si fuesen parte del Sistema Extrajudicial de Solución de Conflictos.
Contenido mínimo de los convenios	<ul style="list-style-type: none"> — Tampoco resulta afortunado ampliar el contenido mínimo de los convenios con la forma y condiciones de denuncia del convenio, el plazo máximo para el inicio de la negociación de un convenio, el plazo máximo para el desarrollo de la negociación, la adhesión y el sometimiento a los procedimientos de solución extrajudicial transcurrido ese plazo máximo de negociación y la designación de la Comisión Paritaria con una serie de competencias. La ampliación del contenido mínimo, que antes se limitaba a los ámbitos del convenio, aporta rigidez al restringir de alguna forma la autonomía colectiva.
Vigencias - ultraactividad	<ul style="list-style-type: none"> — No resulta positiva la confirmación de la ultra actividad, aspecto que impide una negociación global de los convenios, lo que permitiría una mejor adaptación a las necesidades de las empresas.
Medios extrajudiciales de solución de conflictos	<ul style="list-style-type: none"> — Resulta negativo señalar los Acuerdos Interprofesionales de ámbito estatal o autónomo para establecer procedimientos de aplicación general y directa para solventar las discrepancias, a fin de alcanzar un acuerdo. — Ante un convenio no concluso operaría un arbitraje obligatorio —de dudosa constitucionalidad—, que pudiera cambiar a voluntario si los Acuerdos Interprofesionales especifican esta posibilidad.
Descuelgues	<ul style="list-style-type: none"> — La referencia a la inaplicación salarial “cuando ésta —la empresa— tenga una disminución persistente del nivel de ingresos” supone un intento de causalizar más dicha disminución y, por tanto, de dificultar esta situación. — No sólo no se avanza sino que se entorpece y retrocede en los descuelgues de convenios estatutarios y en los no estatutarios, a través de las Comisiones Paritarias. — Tampoco resulta conveniente la intervención de la Comisión Paritaria para la solución de las discrepancias surgidas en materia de inaplicación salarial, ya que por su naturaleza, supondría un trámite innecesario y añadido a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos.
Comisiones Paritarias	<ul style="list-style-type: none"> — Se atribuye un papel intervencionista a las Comisiones Paritarias, lo que resulta inadecuado dada su composición de intereses contrapuestos y sobre todo la escasa

	práctica de reuniones en las mismas. Además puede entorpecer las insuficientes posibilidades de flexibilidad interna y de descuelgues, por ser su intervención un trámite obligatorio y añadido al de la mediación y arbitraje.
Estructura	<ul style="list-style-type: none"> — No resulta suficiente el reconocimiento de la prioridad aplicativa al convenio de empresa en algunas materias, ya que no se aborda la posibilidad de modificar el artículo 84, párrafo primero, del ET a los efectos de poder negociar un convenio de empresa en cualquier momento, lo que posibilitaría una mayor adaptación de las empresas a sus necesidades. — El ámbito sectorial estatal o de comunidad autónoma decidirá si estas prioridades a favor de los convenios de empresa se materializarán en la práctica, no tanto respecto a los existentes que ya tienen su propia autonomía, sino sobre los que pudieran negociarse a la finalización del convenio sectorial de aplicación. De pronunciarse en contra el ámbito estatal o de comunidad autónoma, podría empeorar la situación previa a la norma, como así ha sucedido en algunos casos.
Legitimación	<ul style="list-style-type: none"> — En cuanto a la representación de los trabajadores se potencia el papel de las secciones sindicales en general, y particularmente en los convenios de empresa o inferior, de grupos de empresa, convenios franja, etcétera. — En la parte empresarial no se atiende la propuesta de CEOE de que puedan formar parte de la comisión negociadora las organizaciones empresariales que cuenten con el 10% de los trabajadores en el ámbito geográfico y funcional del convenio, aunque si se incluye a las que en dicho ámbito den ocupación al 15% de los trabajadores afectados.
Otros	<ul style="list-style-type: none"> — Se plantea la creación de un Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva que se considera innecesario en momentos como los actuales en los que hay que simplificar y reducir costos en la Administración pública, máxime cuando existe la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos y el Consejo Económico y Social. — La cumplimentación obligatoria del código del convenio colectivo plantea problemas a las empresas que no tienen convenio colectivo estatutario aplicable, más de un tercio del total. Además entraña dificultades de ubicación en aquellas empresas con varias o múltiples actividades, con la consiguiente complejidad administrativa.

FUENTE: CEOE y CEPYME.

Por su parte, la reforma laboral de 2012, en su incidencia sobre la negociación colectiva, ha girado sobre medidas en las siguientes líneas: fomentar igualmente la negociación colectiva de empresa en dichas materias centrales pero estableciendo como absoluta (sin posibilidad de pacto en otro sentido de nivel estatal o autónomo) la prioridad aplicativa de los convenios de empresa; tratar de imponer una solución en las controversias más relevantes sobre flexibilidad interna (nuevo procedimiento de inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos estatutarios, que agrupa ahora a los anteriores modificación sustancial de condiciones de trabajo fijadas en convenio estatutario y al descuelgue salarial) atribuyendo para ello un papel arbitral a una instancia como la Comisión Consultiva Nacional de

Convenios Colectivos u órganos equivalentes en las comunidades autónomas, para los casos en que no se alcance previamente un acuerdo o solución¹⁹⁸; limitar temporalmente la vigencia del convenio colectivo una vez denunciado, si no se alcanza acuerdo sobre un nuevo convenio (ultra-actividad), y salvo pacto en contrario; Por último, ha eliminado una parte de los cambios introducidos por la reforma de 2011, como ha sido el caso de muchas de las previsiones sobre contenido mínimo de los convenios colectivos, y en particular sobre las atribuciones que se conferían a las comisiones paritarias, o las previsiones sobre plazos máximos relativos al procedimiento de la negociación, entre otras.

Los interlocutores sociales han valorado también de forma muy distinta las medidas en materia de negociación colectiva contenidas en el *Real Decreto-ley 3/2012*, coherentemente con la valoración realizada al conjunto de materias de la reforma laboral.

Así, las organizaciones sindicales (cuadro siguiente) consideran que la norma, que a su juicio incumple las exigencias constitucionales habilitantes para la legislación de urgencia, menoscaba la efectividad de la acción sindical y de la negociación colectiva de los sindicatos en la empresa, quebrantando los derechos constitucionales de negociación colectiva y de libertad sindical, específicamente por los siguientes motivos.

¹⁹⁸ Teniendo en cuenta que se ha modificado, además, la definición de las causas económicas para justificar el recurso a la inaplicación de condiciones de trabajo convencionales.

**PRINCIPALES VALORACIONES SINDICALES DE LAS MEDIDAS SOBRE
NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL REAL DECRETO-LEY 3/2012**

Materias	Valoraciones
Inaplicación del convenio colectivo	Se incluye junto con el descuelgue salarial la inaplicación de condiciones laborales fijadas en cualquier convenio colectivo en toda una serie de materias (entre ellas, la jornada de trabajo o la cuantía salarial), que antes debían realizarse a través de la modificación sustancial de condiciones de trabajo y que, si estaban establecidas en convenios estatutarios, no podían modificarse sin acuerdo. Se amplían las causas para el descuelgue salarial, ya que si hasta ahora sólo era posible cuando existían causas económicas, ahora también se admite por causas técnicas, organizativas o productivas, y además se abandona la finalidad de mantenimiento del empleo. En general se facilita la inaplicación de condiciones dificultando extremadamente el control judicial de las decisiones empresariales. Se asegura, en cualquier caso, la inaplicación del convenio por el empresario, mediante la función arbitral que se atribuye a los órganos consultivos tripartitos sobre negociación colectiva. La imposición final de la figura del arbitraje quebranta el derecho constitucional a la negociación colectiva y la fuerza vinculante del convenio.
Prioridad aplicativa del convenio de empresa	La preferencia aplicativa sin limitaciones del convenio de empresa sobre el de sector devalúa la acción sindical y la capacidad de regular de manera uniforme las condiciones de trabajo a nivel sectorial. Al tener la mayoría de las empresas un reducido número de trabajadores, el poder empresarial se impondrá con mayor facilidad sin un contrapeso sindical equilibrado. La medida impide, además, una ordenación razonada de la estructura de la negociación colectiva, dejando vacía de contenido la capacidad ordenadora a través de los acuerdos y convenios de nivel estatal y de comunidad autónoma.
Limitación de la ultra actividad de los convenios colectivos	Se trata de una modificación de especial trascendencia en tanto que suprime la ultra-actividad de los convenios y sólo la mantiene, salvo pacto en contrario, dos años tras su finalización. Terminado este período sin alcanzar acuerdo o sin un laudo arbitral que lo sustituya, se aplicará el convenio colectivo de ámbito superior. Esto conlleva la individualización de las condiciones de trabajo, pues, de ser inferiores las condiciones del convenio superior, los trabajadores mantendrán las del convenio de origen, incorporadas a sus contratos de trabajo y podrán ser modificadas por el empresario unilateralmente de conformidad con el artículo 41 del ET. Igual ocurrirá si no hay convenio superior.
Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva (II AENC)	El <i>Real Decreto-Ley 3/2012</i> choca frontalmente con el II AENC 2012, 2013 y 2014, firmado recientemente entre las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, en aspectos fundamentales como la estructura de la negociación colectiva, la flexibilidad en la determinación de las condiciones de trabajo y la inaplicación pactada de los convenios colectivos. Por otra parte, con las nuevas causas de modificación de las condiciones de trabajo, inaplicación de los convenios colectivos, suspensión temporal de los contratos, reducción temporal de la jornada de trabajo y despidos objetivos y colectivos, se desequilibra lo pactado en materia salarial en tanto que dificulta el pacto de complementos variables basados en beneficios.
Solución autónoma de conflictos (V ASAC)	El <i>Real Decreto-ley 3/2012</i> desincentiva los mecanismos de solución autónoma de conflictos recogidos en el V ASAC en los conflictos de inaplicación de condiciones de trabajo y sobre renovación de los convenios colectivos.

FUENTE: CCOO y UGT, marzo de 2012.

Por su parte, para las organizaciones empresariales, el *Real Decreto-ley 3/2012* en los aspectos en materia de negociación colectiva va en la buena dirección con los matices y consideraciones concretas que han formulado y que se recogen a continuación.

**PRINCIPALES VALORACIONES EMPRESARIALES DE LAS MEDIDAS SOBRE
NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL REAL DECRETO-LEY 3/2012**

Materias	Valoraciones
Estructura	<ul style="list-style-type: none"> — Se acoge favorablemente la prioridad aplicativa del convenio de empresa sobre el resto de los convenios, instrumento básico para adaptar los derechos provenientes de la negociación colectiva a la situación real de la empresa, además de ser un elemento de referencia para la eficiencia del convenio sectorial. No obstante debería clarificarse la posibilidad de negociar un convenio de empresa en cualquier momento, estando vigente otro convenio de ámbito superior. — A los pactos y acuerdos de empresa no se les reconoce la importante función que desarrollan en la aplicación de los convenios sectoriales, como se resaltaba en el II AENC.
Flexibilidad interna	<ul style="list-style-type: none"> — La Reforma debería haber sido más ambiciosa recogiendo las posibilidades que ofrecía el II AENC que distingue entre la flexibilidad ordinaria y la flexibilidad de carácter extraordinario temporal, ambas en relación con el tiempo de trabajo y la movilidad funcional. Asimismo, incorpora una serie de criterios sobre flexibilidad en materia salarial, especialmente, potenciando el salario variable. Señaladamente la Reforma mantiene un porcentaje de 5% de la jornada anual de distribución irregular y no contempla una bolsa de horas o días en los que el empresario podrá alterar el calendario anual.
Inaplicación de condiciones	<ul style="list-style-type: none"> — Se considera muy importante la mayor objetivación de las causas de descuelgue de convenios de ámbito superior para desarrollarla en cualquier momento. — Se considera más adecuada la utilización de los medios de solución autónoma de conflictos e incluso la vía judicial que la intervención de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en los supuestos que no se alcance un acuerdo ante la inaplicación de condiciones de trabajo por la propia naturaleza y composición de dicha Comisión.
Ultra actividad	<ul style="list-style-type: none"> — El establecimiento de un plazo máximo de vigencia de dos años desde la denuncia del convenio, es un paso positivo, aunque limitado, para adaptarlo a las necesidades de la actividad productiva y del empleo. Debería limitarse la ultra actividad a un año en los convenios de duración inferior o igual a tres años.
Valoración final	<ul style="list-style-type: none"> — Es deseable que los acuerdos interconfederales sean capaces de autorregular las materias de negociación colectiva, aspecto que no fue posible en 2011 ni en 2012. — La consolidación en la Ley de las tendencias de los contenidos de la negociación colectiva tampoco debe ser una materia excesivamente conflictiva porque es algo consustancial a los acuerdos y en este sentido la Reforma ha implementado muchos de los contenidos del II AENC.

FUENTE: CEOE y CEPYME.

La *Ley 36/2011*, del 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción social (LRJS), que entró en vigor el 11 de diciembre de 2011, y que supone sin duda uno de los principales acontecimientos legislativos de los últimos años, cuenta entre sus

objetivos principales “establecer, ampliar, racionalizar y definir con mayor claridad el ámbito de conocimiento del orden jurisdiccional social, con fundamento en su mayor especialización, conocimiento más completo de la materia social y marco procesal especialmente adecuado a los intereses objeto de tutela de este orden”¹⁹⁹. Y a ese fin central han ido encaminadas algunas de las principales novedades que se contienen a lo largo de la norma.

El Anteproyecto de la LRJS fue sometido a opinión del Consejo Económico y Social (CES)²⁰⁰. Con carácter general, el CES valoró de manera globalmente positiva el Anteproyecto de Ley, sus propósitos y objetivos y los grandes elementos de las reformas proyectadas, todo ello sin perjuicio de formular un amplio número de consideraciones de alcance general y particular sobre el articulado del mismo. Cabe destacar que el Dictamen del CES también hacía una reflexión sobre el hecho de que la ampliación de las competencias del Orden jurisdiccional social, eje central de la reforma, supondrá un incremento en el volumen global de los asuntos sometidos a los órganos jurisdiccionales de dicho Orden, llamando la atención acerca de la necesidad de que este hecho no vaya en detrimento de las señas de identidad que han venido caracterizando a la Jurisdicción social, especialmente la menor dilación en la resolución de los conflictos.

La LRJS, manteniendo la estructura de su antecesora, ha incorporado sin embargo a lo largo de su articulado un buen número de novedades, muchas de ellas de gran relevancia, en el enjuiciamiento de los conflictos de carácter laboral y social. Entre las principales de dichas novedades figura la mencionada ampliación de la competencia del orden jurisdiccional social, incluyendo, entre otras materias, las impugnaciones de

¹⁹⁹ Cabe recordar que el propósito de extender al Orden jurisdiccional social determinadas competencias atribuidas al Orden contencioso-administrativo se persiguió ya con el *Real Decreto legislativo 2/1995*, del 7 de abril, que aprobaba el texto refundido de la *Ley de Procedimiento laboral*, si bien la previsión de impulsar un proyecto de ley que incorporase a la LPL las modalidades y especialidades correspondientes no se llevó a cabo y las previsiones competenciales a favor del orden social no se materializaron finalmente.

²⁰⁰ Dictamen CES 11/2010, sobre el Anteproyecto de *Ley reguladora de la Jurisdicción social*.

las actuaciones de las Administraciones públicas en materia laboral y de Seguridad Social²⁰¹.

Asimismo, las nuevas atribuciones se han puesto de manifiesto especialmente en los ámbitos de los accidentes de trabajo y de la prevención de riesgos laborales. No en vano, entre los antecedentes de la norma se cuentan las propuestas de los agentes sociales en relación con la *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012*, que apuntaban la necesidad de una atribución plena al Orden jurisdiccional social del enjuiciamiento de las consecuencias de los accidentes de trabajo a fin de evitar, entre otras cuestiones, el llamado “peregrinaje jurisdiccional” entre diversos órdenes. Por ello, la LRJS lleva a cabo una concentración en el orden jurisdiccional social de todas las cuestiones litigiosas relativas a los accidentes de trabajo, haciéndola competente para enjuiciar conjuntamente a todos los sujetos que hayan concurrido en la producción del daño sufrido por el trabajador y creando, de este modo “un ámbito unitario de tutela jurisdiccional para el resarcimiento integral del daño causado”. En consecuencia, el Orden social conocerá, entre otros extremos, de la acción de indemnización por daños y perjuicios derivados de accidente de trabajo y enfermedad profesional y del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales incluso en el ámbito de la función pública y del personal estatutario.

La LRJS, asimismo, ha unificado en el Orden jurisdiccional social el conocimiento de cualquier vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas conectada a la relación laboral, como son los casos, entre otros, del acoso y la discriminación. De esta manera, se ha convertido al juez social en garante ordinario de los derechos fundamentales y libertades públicas de empresarios, trabajadores y beneficiarios de las prestaciones sociales.

²⁰¹ El *Dictamen 11/2010* del CES citado formuló una serie de observaciones entre las que se encontraban algunas relativas a la necesidad de clarificar o mejorar la identificación de los criterios seguidos para atribuir determinadas materias a la competencia del Orden jurisdiccional social y excluir otras de la misma.

En fin, entre las muchas novedades sustantivas relevantes incorporadas por la LRJS cabría mencionar el haber facilitado la ejecución de sentencias recaídas en procesos de conflictos colectivos o el refuerzo de los mecanismos de resolución extrajudicial de los conflictos²⁰².

Asimismo, entre los objetivos de la nueva norma también figuraban los de agilización y de modernización procesal, lo que se ha perseguido a través de diversas medidas.

Por último, es necesario recordar que la reciente reforma laboral llevada a cabo mediante el *Real Decreto-ley 3/2012*, del 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, ha hecho necesario introducir diversas modificaciones de adaptación en la LRJS derivadas, entre otros motivos, de la supresión de la autorización administrativa en los procedimientos de regulación de empleo, tanto de suspensión del contrato, como de reducción de jornada y de despido colectivo.

En 2011 vio la luz, asimismo, una norma con importantes implicaciones en materia laboral. La *Ley 38/2011*, del 10 de octubre, de reforma de la *Ley 22/2003*, del 9 de julio, Concursal, vino impulsada, en el contexto de la crisis, fundamentalmente por una situación de deterioro como consecuencia de la cual se había producido un aumento extraordinario del número de empresas concursadas, con el efecto, entre otros, de una mayor dilación en los procedimientos concursales y un impacto negativo en términos económicos y de tiempo para las partes de los procedimientos, entre ellos, un mayor riesgo de deterioro de los activos del patrimonio concursado. Al mismo tiempo, se había venido constatando cómo, en la gran mayoría de los casos, el concurso conduce a la liquidación de las empresas.

²⁰² La necesidad de potenciar los mecanismos de resolución extrajudicial de conflictos en materia laboral, y la de facilitar la ejecución de las sentencias recaídas en procesos de conflictos colectivos con el fin de evitar la concatenación posterior de litigios individuales, eran dos de las observaciones contenidas en el citado Dictamen del CES.

La coyuntura económica, pues, acentuó la necesidad de acometer reformas en la *Ley 22/2003*, del 9 de julio, Concursal, reformas que ya venían siendo demandadas desde diversos ámbitos aun antes del cambio de ciclo económico, toda vez que la experiencia en la aplicación de dicha Ley, desde su entrada en vigor en septiembre de 2004, había puesto de manifiesto determinadas disfunciones, carencias y distorsiones. Al mismo tiempo, se había agudizado el incumplimiento de uno de los propósitos principales de la Ley, cual es el de la conservación de la actividad profesional o empresarial del concursado.

A la vista de esta situación, la *Ley 38/2011* introduce numerosas novedades que han afectado, entre otras materias, al concurso de los particulares, el procedimiento abreviado o simplificado, la administración concursal, la fase preconcursal, la comunicación y el reconocimiento de créditos, la clasificación de los créditos, el régimen de los convenios de los procedimientos concursales y las liquidaciones de empresas, la acción directa que deriva del concurso y las acciones de responsabilidad contra los administradores sociales en el concurso de acreedores. Una de las novedades más destacables, entre las tendientes a contribuir a la continuidad de la actividad económica empresarial, es el fomento de mecanismos preconcursales de carácter preventivo.

Ahora bien, la Ley de reforma Concursal ha incidido también en los derechos laborales de los trabajadores en las empresas concursadas. Cabe recordar que, junto a las múltiples novedades que en su día introdujo la *Ley 22/2003* en el plano mercantil, la misma reguló también una serie de medidas que afectaban a los créditos de los trabajadores y a las relaciones de trabajo en relación con las situaciones concursales, mediante la atribución al juez del concurso del conocimiento de los expedientes de modificación sustancial de condiciones de trabajo, suspensión o extinción colectivas de las relaciones de trabajo en que sea empleador el concursado.

La *Ley 38/2011* introdujo, pues, determinados cambios que afectan los derechos y las relaciones laborales en las situaciones de concurso. De forma muy resumida, entre otras, se han llevado a cabo modificaciones en el artículo 64 de la *Ley Concursal*, sobre los contratos de trabajo, entre otras cuestiones aclarando la tramitación por el juez concursal de los procedimientos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, incluidos los traslados colectivos, y de suspensión o extinción colectivas de las relaciones laborales, una vez declarado el concurso; se han introducido novedades en el procedimiento en relación con el papel de la representación de los trabajadores y la configuración de esta en ausencia de representantes legales; se ha incluido la posibilidad, en el caso de que pudieran existir otras personas que constituyesen unidad de empresa con la concursada, de que los representantes de los trabajadores o la administración concursal soliciten al juez su participación en el período de consultas, y, asimismo, se ha previsto que el juez pueda acordar la sustitución de dicho período por el procedimiento de mediación o arbitraje de aplicación; se ha modificado el régimen de las acciones resolutorias individuales interpuestas al amparo del artículo 50 de la LET, que tendrán la consideración de extinciones de carácter colectivo desde la iniciación del expediente; por otro lado, se han introducido nuevas disposiciones que afectan a la posición de los créditos laborales, entre otras, las relativas a los créditos que supongan nuevos ingresos de tesorería concedidos en el marco de acuerdos de refinanciamiento; y, asimismo, se modificaron determinados aspectos relativos a la participación y la posición del *Fondo de Garantía Salarial* en el procedimiento concursal.

El Anteproyecto de la ley de reforma fue sometido a opinión del CES, que emitió el Dictamen 1/2011, sobre el *Anteproyecto de Ley de reforma de la Ley 22/2003*, del 9 de julio, Concursal²⁰³. El CES compartía el principal objetivo de evitar la liquidación de las empresas en situación concursal, logrando su supervivencia y continuidad, y

²⁰³ Durante el proceso de tramitación de la ley se introdujeron numerosas modificaciones en los artículos contenidos en el anteproyecto, así como la incorporación de nuevos apartados y disposiciones, que, por lo tanto, no pudieron ser objeto de análisis por parte del CES.

asimismo otros fines de la reforma, tales como agilizar los procedimientos, profundizar la implantación en ellos de nuevas tecnologías de la comunicación o abaratar su alto costo temporal y económico, en definitiva, corregir desajustes en relación con los problemas puestos de manifiesto y acentuados como consecuencia de la aguda crisis económica.

Al mismo tiempo, el CES efectuó en su dictamen una serie de observaciones, tanto generales como particulares, entre ellas la necesidad de aplicar opciones de política legislativa que tengan en cuenta la pluralidad y la diversidad de intereses en presencia (créditos laborales, financieros, de proveedores, de las Administraciones públicas y otros créditos) y que los ponderen adecuadamente en busca de soluciones equilibradas, la necesidad de una mayor correspondencia entre los objetivos y principios que inspiran la reforma y el articulado de la Ley en aspectos, entre otros, como la posición de los créditos laborales, o la necesidad de poner en marcha una batería más amplia de medidas capaces de revertir la tendencia que reflejan las cifras de liquidaciones de empresas, entre otras²⁰⁴.

En el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo y de la participación de los trabajadores se aprobó la *Ley 10/2011*, del 19 de mayo, por la que se modifica la *Ley 10/1997*, del 24 de abril, sobre Derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria. *La Ley 10/2011* se aprobó con la finalidad de llevar a cabo la transposición de la *Directiva 2009/38/CE*, del Parlamento Europeo y del Consejo, del 6 de mayo de 2009, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria. Esta norma comunitaria, que vio la luz tras un largo y complejo proceso en el que fue decisivo el diálogo de las organizaciones sindicales y empresariales

²⁰⁴ El Dictamen 1/2011 del CES fue acompañado de dos votos particulares: uno de los consejeros de las organizaciones sindicales UGT, CCOO y CIG, pertenecientes al grupo primero, así como del consejero F. Valdés Dal-Ré, perteneciente al grupo tercero; y otro formulado por los consejeros del grupo segundo (organizaciones empresariales CEOE y CEPYME).

europas: CES, BusinessEurope, Unión Europea del Artesanado y las Pequeñas y Medianas Empresas (UEAPME) y Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP) pretendía resolver los problemas observados en la aplicación de la *Directiva 94/45*, sobre la misma materia, procurando una mayor efectividad de los derechos de información y consulta en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria²⁰⁵.

La *Ley 10/2011*, en atención al objetivo general de la *Directiva 2009/38* de dotar a los mecanismos de información y consulta en las empresas y grupos de dimensión comunitaria de una mayor efectividad, introdujo diversas novedades en el texto de la *Ley 10/1997*. Así, entre otras, incorporó una definición de “información” y revisó el concepto de “consulta”, en ambos casos con el fin de que el ejercicio de estos derechos se efectúe antes de la toma de decisiones por parte de las empresas de tal manera que la opinión de los representantes de los trabajadores pueda tener influencia real y efectiva. Asimismo, introdujo una definición de lo que se entiende por cuestiones transnacionales, a efectos de delimitar el ejercicio de los derechos de información y consulta. Otros aspectos novedosos relevantes consisten en diversas previsiones de mejora de los derechos de los representantes de los trabajadores, entre otras en materia de formación relativa a su función representativa, de celebración de reuniones de seguimiento y preparatorias, o de asistencia y asesoramiento de expertos.

Con el objeto de modernizar y actualizar la legislación existente sobre el trabajo doméstico se aprobó el *Real Decreto 1620/2011*, del 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. Habían transcurrido más de veinticinco años desde la aprobación de la anterior norma

²⁰⁵ El Consejo Económico y Social emitió el *Dictamen 13/2010* sobre el Anteproyecto que desembocó en la *Ley 10/2011*. El CES expresó una valoración globalmente positiva del Anteproyecto, sin perjuicio de las observaciones de detalle, al entender que se efectuaba una transposición correcta de la *Directiva 2009/38/CE*. Sobre el proceso de revisión de la *Directiva 94/45*, reguladora los Comités de empresa europeos, como consecuencia de los problemas detectados en el funcionamiento de estos mecanismos de información y consulta en relación con las decisiones empresariales de efectos transnacionales, puede verse el capítulo II.2 de la *Memoria CES* de 2004, 2008 y 2009.

reguladora, el *Real Decreto 1424/1985*, por lo que se había puesto de manifiesto la necesidad de su revisión con esos objetivos de actualización y de dignificación de dicha profesión. El objetivo principal de la reforma ha sido, así, profesionalizar y dignificar la prestación laboral de estos trabajadores, apuntando, en lo que resulte factible, hacia la convergencia regulatoria con la relación laboral común, teniendo en cuenta los principales rasgos diferenciadores de esta actividad laboral, como son el ámbito de la prestación de trabajo, el hogar familiar, y el vínculo de especial relación de confianza entre empleador y empleado. Se introducen, por tanto, diversas y relevantes novedades, entre otras materias, en relación con la contratación, el salario, la jornada y la extinción de los contratos²⁰⁶. Cambios a los que se han añadido los llevados a cabo en relación con la protección social de estos trabajadores, habiéndose procedido a su integración en un sistema especial dentro del Régimen General de la Seguridad Social (RGSS), eliminando el antiguo Régimen Especial de Empleados de Hogar, mediante la *Ley 27/2011*, del 1 de agosto, sobre Actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social²⁰⁷.

2.3. Negociación colectiva

2.3.1. Contexto y desarrollo de la negociación

El cuarto año de duración de la crisis financiera y económica ha supuesto, de nuevo, un contexto de acentuada dificultad para el desarrollo de la negociación colectiva. Las tensiones y turbulencias derivadas de las crisis de la deuda, presentes durante todo el ejercicio, se acentuaron en la segunda mitad de 2011, abriéndose paso previsiones de freno en la recuperación de los países desarrollados que se han materializado en el tramo final del año. A esta evolución del entorno se ha unido, en el plano interno, la

²⁰⁶ El *Real Decreto 1620/2011* fue objeto de una valoración negativa de las organizaciones empresariales, en trámite de consultas, dado que en su opinión se han ignorado en el mismo las realidades específicas y singulares de esta relación laboral especial, así como los aspectos sustanciales que distinguen la figura del empleador o cabeza de familia de la empresa.

²⁰⁷ En relación con dicha Ley, véase el capítulo III de esta Memoria.

continuación de unas condiciones de restricción del crédito, de la inversión y del consumo que, junto con factores como el ajuste en las Administraciones públicas, propiciaron el freno en el último trimestre del año de la paulatina recuperación de la actividad económica que se había ido produciendo desde mediados de 2010. En esas condiciones de debilidad de la actividad económica, en 2011 se pasó de una desaceleración progresiva del ritmo de destrucción de empleo y de aumento del paro, en la primera mitad, a una acentuación en el segundo semestre.

Otra variable importante de contexto en el desarrollo de la negociación colectiva, la evolución de los precios, se mantuvo alta en media anual al situarse en 3.2%, frente al 1.8% registrado en 2010, y al valor negativo (-0.3%) que registró en 2009, si bien siguió una trayectoria descendente desde mayo que la llevó a terminar el año en 2.4% en tasa interanual. Dicha tasa se ha moderado con respecto al 3% que alcanzó en diciembre de 2010, pero no obstante ha sido todavía elevada, máxime si se tiene en cuenta la situación prácticamente estancada en que ha permanecido la actividad económica. La relevancia de ese dato estriba en que es el índice que se toma por la mayoría de los convenios colectivos que tienen incorporadas cláusulas de garantía salarial, y que en la negociación colectiva de 2011 se traduce, de nuevo, en una diferencia entre el incremento salarial inicialmente pactado y el final, como ocurriera en 2010, si bien en éste la desviación fue mayor.

A lo largo de 2011 tuvieron lugar, asimismo, determinados procesos que deben servir para completar adecuadamente una visión del contexto en el que se ha producido la negociación colectiva del año, y fundamentalmente dos a los que ya se ha hecho referencia en un apartado anterior: las intensas negociaciones que tuvieron lugar entre los meses de febrero y mayo para intentar alcanzar una reforma consensuada del marco de regulación de la negociación colectiva, que finalizaron sin acuerdo, y las negociaciones llevadas a cabo también por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas con el objetivo de alcanzar un nuevo pacto para los

próximos años, que desembocaron en la firma, el 25 de enero de 2012, del *II AENC 2012, 2013 y 2014*, ya comentado.

Entre otras consecuencias, la firma de este nuevo Acuerdo ha determinado que 2011 haya sido el último año de vigencia del primer AENC, cuyos criterios y recomendaciones son los que han de tenerse en cuenta, no obstante, a la hora de analizar los convenios colectivos del año. Cabe recordar, a este respecto, que el primer AENC se firmó en una situación extraordinaria de profunda crisis económica y de intensa destrucción de empleo. Las organizaciones firmantes, a la vista de los elementos de diagnóstico en que habían coincidido, apuntaban a la estabilidad de precios como elemento clave y a un compromiso de evolución contenida de salarios y de excedentes, buscando un reparto equilibrado de los esfuerzos entre los agentes económicos, con el fin último de contribuir a impulsar la actividad y el empleo²⁰⁸. Con el propósito, pues, de orientar la negociación de los convenios colectivos, el AENC establecía una serie de criterios y recomendaciones en dos capítulos: el primero, relativo al empleo y la contratación, la formación y la clasificación profesional, y otra serie de materias; el segundo, relativo a los criterios en materia salarial, con el establecimiento, entre otros elementos, de referencias para determinar los incrementos salariales en cada año. Para 2011, los criterios del AENC establecían como referencia unos incrementos entre 1 y 2%, señalando que dichos criterios debían ser objetivos y tener en consideración las realidades específicas de cada sector o empresa. También contenía criterios en relación con las cláusulas de revisión salarial y con las de inaplicación del régimen salarial, aspecto este que, no obstante, fue modificado en profundidad por la reforma laboral aprobada mediante el *Real Decreto-ley 10/2010*, posteriormente convertido en la *Ley 35/2010*, del 17 de septiembre.

²⁰⁸ Véase Memoria CES 2010, capítulo II.2.3.

El actual ciclo de crisis y sus consecuencias en términos de caída de la actividad económica y de destrucción de empleo ha tenido efectos, asimismo, en el desarrollo de la negociación de los convenios colectivos de los últimos años. El deterioro de las variables económicas de las que depende en gran medida la negociación colectiva ha sido el contexto en el que ha tenido lugar un aumento de los conflictos derivados, sobre todo, de la negociación de los incrementos salariales, lo que ha afectado tanto a los convenios colectivos de vigencia plurianual con la revisión salarial pactada para años sucesivos como a los convenios de nueva firma. La naturaleza y las causas de dichos conflictos han sido analizadas en las anteriores ediciones de esta Memoria y sus consecuencias en términos de retraso y enquistamiento de las negociaciones de los convenios han determinado la acción concertada de las organizaciones empresariales y sindicales para solucionar los problemas asociados a esta situación mediante la búsqueda de acuerdos y el recurso a los procedimientos extrajudiciales de solución de los conflictos²⁰⁹.

La prolongación y la intensidad de la crisis, y la mencionada proyección de sus efectos sobre la negociación salarial de los convenios colectivos, ha llevado a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a continuar y profundizar en el diálogo bipartito orientado a propiciar la búsqueda de soluciones a los conflictos en las unidades de negociación en las que estaban pendientes de firmar los correspondientes convenios colectivos por diversas causas. Por ello, en el seno de la Comisión de Seguimiento del AENC 2010-2012 se constituyó un grupo de trabajo integrado por representantes de las cuatro organizaciones firmantes con el fin de analizar la situación de la negociación colectiva en general y, en particular, identificar los convenios colectivos de 2008, 2009 y 2010 cuya negociación estaba pendiente. Las conclusiones del grupo de trabajo reflejaron la existencia, al 30 de septiembre de

²⁰⁹ La mencionada situación dio lugar a la firma, en noviembre de 2009, del documento conjunto “*Compromiso de actuación entre CEOE y CEPYME, y CCOO y UGT sobre la negociación colectiva pendiente de 2009*”. Sobre los problemas de la negociación colectiva en 2009 y 2010 véanse las *Memorias CES* correspondientes a dichos años, respectivamente capítulo II.2.2 y II.2.3.

2011, de 404 unidades de negociación de ámbito sectorial, que afectan a 3.5 millones de trabajadores, en las que aún se debía avanzar para la consecución de un acuerdo, de las cuales 204, con casi 1.7 millones de trabajadores afectados, se encontraban en negociación. El resto de unidades negociables sin convenio cerrado correspondía a situaciones en las que estaba pendiente de constituir la comisión negociadora, o estaban pendientes de negociación, o con un conflicto judicializado²¹⁰.

A partir de un diagnóstico común acerca de la situación y los principales problemas de los procesos de negociación, las organizaciones empresariales y sindicales firmaron, el 28 de octubre de 2011, el documento conjunto *Compromiso de actuación entre CEOE y CEPYME, y CCOO y UGT sobre la negociación colectiva pendiente*. Mediante dicho instrumento hacían una llamada para realizar el máximo esfuerzo con el fin de concluir la negociación colectiva pendiente, diferenciando los conflictos relativos a la revisión salarial pactada de los convenios en vigor, por una parte, de los producidos en torno a la negociación de los convenios nuevos pendientes de renovación, por otra, e instaban a las partes, sin menoscabo de su autonomía, a llegar a acuerdos, comprometiéndose a utilizar los medios más adecuados a tal fin con sus respectivas organizaciones.

Tras la adopción de ese instrumento para actuar sobre la negociación colectiva pendiente, las organizaciones sindicales y empresariales impulsoras constataron la firma en las semanas siguientes de otros 46 convenios colectivos, que afectan a 398 mil 24 trabajadores, y la existencia de otros 10 convenios, que afectan a 86 mil 195 trabajadores, en los que las partes estaban próximas a alcanzar un acuerdo. De esa manera, al 21 de diciembre de 2011, existían 348 unidades de negociación, que

²¹⁰ CEOE, CEPYME, CCOO y UGT: “Informe de conclusiones de los trabajos del Grupo técnico de negociación colectiva pendiente”, 30 de septiembre de 2011. Dicha situación correspondía, en mayor medida, a los convenios de 2010 (251 convenios, que afectaban a 2.09 millones de trabajadores), seguido de 2009 (103 convenios, que afectaban a 864 miles de trabajadores) y de 2008 (50 convenios, que afectaban a 552 mil trabajadores).

afectan a 3 millones 24 mil 258 trabajadores, en las que aún se debía avanzar en la negociación para la consecución de un acuerdo²¹¹.

La cifra de convenios colectivos de 2011 registrados hasta marzo de 2012 fue de 2 mil 831, que afectan a 789 mil 200 empresas y a algo más de 7 millones de trabajadores (cuadro siguiente). Con respecto a 2009, último año del que ya se dispone de datos completos de registro, dichas cifras suponen el 50% de los convenios registrados entonces, que afectan a 52 y a 61%, respectivamente, de las empresas y de los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva también en ese año. Estos porcentajes son sensiblemente menores que los que se dieron en 2010, comparando el mismo período con datos acumulados de registro, cuando la estadística de convenios colectivos reflejaba el 56% de los convenios, que afectaban a 73 y a 71%, respectivamente, de las empresas y de los trabajadores.

CONVENIOS REGISTRADOS, EMPRESAS Y TRABAJADORES, 2001-2011

Año	Convenios		Empresas		Trabajadores	
	Número	Variación Porcentual	Miles	Variación porcentual	Miles	Variación porcentual
2001	5 421	3.2	1 293.2	7.9	9 496.0	2.9
2002	5 462	0.8	1 302.3	0.7	9 696.5	2.1
2003	5 522	1.1	1 281.4	-1.6	9 995.0	3.1
2004	5 474	-0.9	1 282.4	0.1	10 193.5	2.0
2005	5 775	5.5	1 314.0	2.5	10 755.6	5.5
2006	5 887	1.9	1 457.0	10.9	11 119.3	3.4
2007	6 016	2.2	1 413.7	-3.0	11 606.5	4.4
2008	5 987	-0.5	1 605.2	13.5	11 968.1	3.1
2009	5 689	-5.0	1 520.5	-5.3	11 557.8	-3.4
2010*	4 151		1 436.7		10 215.2	
2011*	2 831		789.2		7 048.6	

* Datos provisionales a marzo de 2012.

FUENTE: MEYSS, *Estadística de Convenios Colectivos*.

²¹¹ De ellas, 205 (1 millón 637 mil 977 trabajadores) correspondían a convenios con vigencia finalizada en 2010, 94 (837 mil 785 trabajadores) a convenios con vigencia finalizada en 2009, y 49 (548 mil 496 trabajadores) a convenios de 2008. CEOE, CEPYME, CCOO y UGT: *Balace de situación de la negociación colectiva pendiente tras el compromiso de actuación firmado el 28 de octubre de 2011*. Madrid, 21 de diciembre de 2011.

El volumen de la negociación colectiva de 2011 registrada hasta el mes de marzo de 2012 es, asimismo, sensiblemente menor que el que arrojaban los convenios con efectos económicos en 2010 que fueron registrados hasta marzo de 2011. En efecto, comparando con respecto a 2010, en 2011 existen 520 convenios menos registrados de los que había en aquel año para el mismo período acumulado de registro. De ellos, 352 corresponden a convenios de ámbito de empresa, aunque esto tan solo supone 21 mil 620 trabajadores menos afectados, y 168 corresponden a convenios de ámbito superior a la empresa, que suponen 1.4 millones de trabajadores menos afectados.

En conjunto, las cifras de 2011 por comparación con 2010 suponen 388 mil 800 empresas y algo más de 1.4 millones de trabajadores menos con la negociación colectiva cerrada que en igual período del año anterior. Y ello teniendo en cuenta, además, que 2010 no fue un año normal en el desarrollo de la negociación colectiva, como ya fue comentado.

Como ya ocurrió en 2010, y de ello se dio cuenta en la anterior edición de esta Memoria, las anteriores cifras denotan que el volumen de la negociación colectiva de 2011 que está pendiente de registrar, por diferentes causas, resulta sensiblemente superior al de otros años, circunstancia que ya apuntaban los datos de registro de convenios hasta el mes de diciembre en cada uno de los últimos años, y que presentaban en 2011 una situación muy similar, e incluso algo menos favorable, a la que se dio en 2010 (cuadro siguiente)²¹². El dato más destacable, de nuevo, es el relativo a las revisiones de convenios de ámbito superior a la empresa con vigencia plurianual, que a diciembre de 2011 eran 87 menos y afectaban a alrededor de un millón de trabajadores menos que en 2010, año que, conviene recordar, a su vez presentaba unas cifras sensiblemente inferiores a 2009 y anteriores.

²¹² A diciembre de 2011, el Ministerio de Trabajo informaba de la existencia de 406 convenios con efectos económicos en 2011 que fueron firmados en años anteriores y cuyo incremento salarial para años sucesivos estaba referenciada al IPC previsto. Estos convenios, que afectaban a 785 mil 963 trabajadores, quedaban pendientes de registrarse toda vez que las partes firmantes no habían ratificado expresamente la efectividad de la revisión de las condiciones salariales.

CURSO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, 2007-2011
-Convenios registrados y trabajadores afectados a diciembre de cada año-

Convenios colectivos revisados y trabajadores afectados

Año	Total		Convenios de empresa		Convenios de otro ámbito	
	Convenios	Trabajadores	Convenios	Trabajadores	Convenios	Trabajadores
2007	3 234	5 777 688	3 247	989 028	983	7 423 039
2008	3 092	7 069 048	2 262	646 692	830	6 422 356
2009	3 461	7 611 392	2 590	639 090	871	6 972 302
2010	2 099	6 070 563	1 486	318 547	613	5 752 016
2011	1 941	5 109 966	1 415	367 298	526	4 742 668

Convenios colectivos firmados y trabajadores afectados

Año	Total		Convenios de empresa		Convenios de otro ámbito	
	Convenios	Trabajadores	Convenios	Trabajadores	Convenios	Trabajadores
2007	996	2 634 379	733	145 035	263	2 489 344
2008	981	1 732 686	765	202 667	216	1 530 019
2009	621	1 064 319	508	182 088	113	882 231
2010	605	1 022 529	451	144 600	154	877 929
2011	591	1 157 459	457	151 173	134	1 006 286

FUENTE: MEYSS, *Estadística de Convenios Colectivos*.

Cabría apuntar, en atención a todo ello, que probablemente en 2011 siguieron produciéndose discrepancias en un buen número de unidades de negociación, fundamentalmente en torno a la determinación de los incrementos salariales, centradas sobre todo en las revisiones salariales de los convenios con vigencia plurianual de ámbito superior a la empresa, las cuales han venido registrándose, en el contexto de la crisis, ya en 2009 y 2010, como se ha dicho²¹³. A este respecto, debe señalarse también que las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, en el citado *Compromiso de actuación entre CEOE y CEPYME*, y *CCOO y UGT sobre la negociación colectiva pendiente*, además de actuar en relación con las situaciones diagnosticadas en relación con los convenios de años anteriores, asimismo se obligaban a desarrollar las actuaciones que les soliciten las partes para contribuir a la resolución de los conflictos existentes en la negociación colectiva de 2011.

²¹³ Cabe recordar también que la autoridad laboral, desde enero de 2010, no procede automáticamente al registro de los convenios que tienen la revisión salarial pactada para años sucesivos, sino que exige que conste de forma incontrovertida el incremento salarial pactado.

A la vista de lo anterior surgen algunas reflexiones. En primer lugar, de cara al futuro parece oportuno plantear la conveniencia de llevar a cabo un análisis con suficiente perspectiva del impacto y los efectos que el actual ciclo de crisis pueda acarrear sobre la negociación colectiva en aspectos como el volumen de la misma o su estructura, que puede además verse afectada por medidas de tipo institucional como algunas de las aprobadas en las últimas reformas laborales. Para ello habría de tenerse en cuenta, entre otras cosas, el comportamiento procíclico que ha venido mostrando la negociación colectiva, que podría estar determinando en los años de la crisis un freno en la progresión en el número de unidades de negociación y en la cifra de trabajadores cubiertos con respecto a los años anteriores de expansión de la economía, como parecen mostrar los datos de 2009, que son ya definitivos²¹⁴.

En segundo lugar, el hecho de que falte aún un número importante de convenios colectivos de 2011 por cerrar y entrar en el cómputo estadístico de ese año, que representan un número significativo de empresas y de trabajadores, va más allá de la provisionalidad ordinaria que presentan los datos de registro en el período considerado en un año normal, lo que condiciona sustancialmente cualquier análisis comparativo de dicho año en relación con los anteriores, y debe tenerse en cuenta necesariamente en relación con los aspectos sobre contenidos negociables y de otro tipo que se abordan en los siguientes apartados.

Todo ello, sin perjuicio de hacer un llamado a la conveniencia de mejorar la información estadística acerca de la negociación colectiva (ECC), en un doble plano: por un lado, la necesidad de mejora de la compilación de información en la hoja estadística que sirve de base a la ECC, y especialmente en algunos aspectos clave como el número de trabajadores afectados por los convenios de ámbito superior a la

²¹⁴ Al respecto, sin embargo, cabe observar que, al tenor del citado *Informe de conclusiones de los trabajos del grupo técnico de negociación colectiva pendiente*, puede haber aún un porcentaje de convenios colectivos de ámbito sectorial con efectos económicos en 2009 pendientes de firmar, principalmente por conflictos relacionados con la negociación de los incrementos salariales, que afectan a un número significativo de trabajadores, convenios que no se verán reflejados en la estadística de 2009 al haberse cerrado ya el período de registro que se toma en consideración a efectos estadísticos para ese año.

empresa, datos de los que depende a la postre la fiabilidad de los análisis de variables agregadas que se ponderan por el número de trabajadores, como los incrementos salariales o la jornada media pactada; por otro lado, la necesidad de ampliar y mejorar la información que es capaz de proporcionar la ECC en aspectos cualitativos de las relaciones laborales que han sido objeto de modificaciones normativas y que, en todo caso, han sido materia de diálogo y negociación bipartita por parte de los agentes sociales, como por ejemplo en materia de flexibilidad interna.

2.3.2. Contenidos negociables recientes

Salarios

En 2011 se produjo un repunte del incremento salarial medio pactado en los convenios, hasta 2.7%²¹⁵, seis décimas superior al registrado el año anterior. En un contexto de moderado aumento de la actividad económica, elevada destrucción de empleo y crecimiento significativo del excedente empresarial, los precios, medidos por el incremento medio del IPC, aumentaron 3.2%, por encima de los salarios pactados, lo que se traduce en una pérdida de poder adquisitivo de los mismos de 0.5 por ciento.

²¹⁵ Los datos se refieren a los convenios que, con efectos económicos en 2011, se registraron hasta el mes de marzo de 2012. Dado que el registro sigue recibiendo datos hasta 18 meses después de finalizado el año de efectos económicos, es decir junio de 2013, los datos deben tomarse con cierta precaución, máxime si se tienen en cuenta las cifras de convenios registrados en 2011, sensiblemente inferiores a las de años anteriores en las mismas fechas.

AUMENTOS REALES DE LOS SALARIOS PACTADOS, 2002-2011
-Incrementos pactados revidados deflactados con el IPC, en porcentaje-

Año	Aumentos salariales pactados	IPC -Variación % anual-	Aumentos salariales reales pactados
2002	3.85	3.70	0.15
2003	3.68	3.00	0.68
2004	3.60	3.10	0.50
2005	4.04	0.50	3.54
2006	3.59	6.40	-2.81
2007	4.21	2.40	1.81
2008	3.60	4.10	-0.50
2009	2.24	-0.30	2.54
2010*	2.13	1.80	0.33
2011*	2.68	3.20	-0.52

* Datos de convenios registrados hasta marzo de 2012. IPC en medias anuales.

FUENTE: MEYSS, *Estadística de Convenios Colectivos*.

Por otro lado, los aumentos de salarios efectivos promedio de la economía, ya se tome como indicador la remuneración media por asalariado a partir de la Contabilidad Nacional o el costo salarial promedio registrado por la *Encuesta Trimestral de Costo Laboral*, mostraron incrementos mucho menos pronunciados que los salarios pactados, registrándose en 2011, igual que sucediera en 2010, derivas salariales negativas.

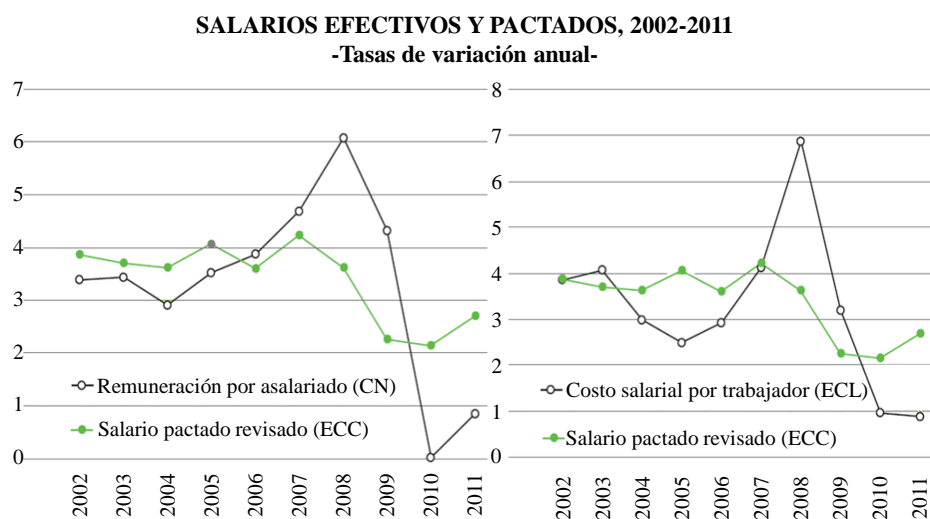
DERIVAS (DIFERENCIAS) SALARIALES, 2002-2011
-En puntos porcentuales-

Años	Tasa de variación anual nominal			Puntos porcentuales	
	Remuneración media por asalariado (CN)	Coste salarial por trabajador (ECL)	Salario pactado revisado (ECC)	Deriva 1	Deriva 2
	A	B	C	A-C	B-C
2002	3.38	3.87	3.85	-0.47	0.02
2003	3.44	4.07	3.68	-0.24	0.39
2004	2.90	2.98	3.60	-0.70	-0.62
2005	3.51	2.48	4.04	-0.53	-1.56
2006	3.86	2.93	3.59	0.27	-0.66
2007	4.68	4.12	4.21	0.47	-0.09
2008	6.07	6.88	3.60	2.47	3.28
2009	4.31	3.19	2.24	2.07	0.95
2010*	0.01	0.95	2.13	-2.12	-1.18
2011*	0.84	0.88	2.68	-1.84	-1.80

* Datos de convenios registrados hasta marzo de 2012.

FUENTE: MEYSS, *Estadística de Convenios Colectivos*.

La pobre trayectoria del salario medio efectivo de la economía en los dos últimos años, que explica el signo negativo del deslizamiento salarial, responde, fundamentalmente, al agotamiento del efecto de composición del empleo que habría llevado en los primeros dos años de crisis a un repunte muy significativo del mismo. Es decir, que en los años iniciales de crisis, la concentración de la destrucción de empleo en los segmentos, sectores y colectivos con remuneraciones inferiores a la media, fundamentalmente empleo temporal, impulsó al alza el salario promedio, mientras que los dos últimos años, la extensión de la dinámica de destrucción de empleo también a sectores y colectivos mejor remunerados, con un incremento de la tasa de temporalidad, ha hecho desaparecer el efecto composición, o incluso cambiarlo de signo, provocando el estancamiento del salario medio efectivo.



FUENTE: MEYSS, *Estadística de Convenios Colectivos* e INE.

Otros factores que permitirían explicar las discrepancias entre la evolución de los salarios efectivos y pactados son que los primeros, a diferencia de los segundos, estarían captando, además del efecto nada desdeñable de la reducción de los salarios de los empleados públicos²¹⁶, las reducciones de jornada y de las horas extraordinarias, las caídas de algunos complementos salariales, así como la evolución

²¹⁶ La reducción de 5% de las retribuciones de los empleados públicos, que representan una quinta parte del total de asalariados, se hizo efectiva en junio de 2010 y, por tanto, desplegó sus efectos en 2010 y 2011.

de las remuneraciones salariales extra-convenio y el posible efecto de los descuelgues salariales.

Por otro lado, los datos salariales de la estadística de convenios colectivos revelan que en 2011, como sucediera en 2010, los incrementos salariales finalmente pactados fueron superiores a los incrementos iniciales (en tres décimas), debido a que el repunte de la inflación llevó a la aplicación de las cláusulas de salvaguarda, presentes en el 34% de los convenios y de la que se habrían beneficiado efectivamente el 38.6% de los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva²¹⁷.

Atendiendo a la vigencia temporal de los convenios, los aumentos salariales pactados en las revisiones de convenios plurianuales, que afectan al 72.5% de los trabajadores, fue de 3.0%, muy superior a los incrementos pactados en los nuevos convenios, que se limitaron a 1.6%. A su vez, entre estos últimos, el menor incremento salarial se dio en los de vigencia plurianual, los mayoritarios, que registraron un aumento salarial de tan solo 1.5%. Esta pauta de pactos salariales inferiores en los convenios renegociados o de nueva firma se inició en 2009, rompiendo la tendencia observada en el período de expansión económica, cuando la tónica era justamente la inversa. Esta dinámica, que recibió un notable impulso con la firma del I AENC, responde a la necesidad de ajustar los salarios en un contexto de deterioro grave de la situación económica de las empresas por falta de demanda y de crédito (cuadro siguiente). La relativa mayor elasticidad de los convenios firmados en relación con los convenios revisados que se observa en la negociación colectiva en materia salarial en los últimos años apunta a que la tendencia a firmar, cada vez en mayor medida, convenios de vigencia plurianual, que en etapas de expansión económica presenta ventajas en términos de estabilidad para las unidades negociables, habría jugado como un factor inercial en

²¹⁷ Aproximadamente la mitad de los trabajadores están cubiertos por convenios con cláusula de garantía salarial con efectos retroactivos, pero la revisión efectiva de los salarios en 2011 (con datos registrados hasta marzo de 2012), solo alcanza al 39 por ciento.

períodos de crisis al dificultar la renegociación a corto plazo de las condiciones salariales para adaptarlas al nuevo escenario.

Atendiendo al ámbito funcional de los convenios, siguiendo la pauta de años anteriores, los salarios pactados a nivel de empresa, que cubren al 7.4% de los trabajadores, se moderaron más que en los convenios de otro ámbito. No obstante este resultado esconde un comportamiento muy dispar entre las empresas públicas y privadas. Mientras que en las privadas se pactó un crecimiento salarial de 2.5%, solo ligeramente por debajo de los convenios de ámbito superior, en las empresas públicas los aumentos no llegaron ni al 1%, destacando la congelación salarial en la Administración del Estado y de la Seguridad Social (cuadro *Aumento Salarial Pactado por Ámbito Funcional, 2005-2011*).

AUMENTO SALARIAL PACTADO POR ÁMBITO FUNCIONAL Y VIGENCIA TEMPORAL DEL CONVENIO, 2005-2011

Ámbito y vigencia	Incremento inicial						
	2005	2006	2007	2008	2009	2010*	2011*
Total	3.17	3.29	3.13	3.60	2.25	1.48	2.35
Convenios revisados	3.03	3.24	2.98	3.49	2.45	1.59	2.62
Convenios firmados	3.36	3.40	3.33	3.79	1.71	1.16	1.44
Vigencia anual	3.09	3.12	3.46	3.35	2.51	1.13	1.60
Vigencia plurianual	3.44	3.46	3.30	3.87	1.55	1.16	1.40
Convenios de empresa	2.94	2.92	2.70	3.09	2.17	1.22	1.79
Convenios revisados	2.60	2.83	2.58	2.94	2.25	1.29	2.13
Convenios firmados	3.37	3.11	3.05	3.40	2.02	1.09	1.10
Vigencia anual	2.99	3.25	2.88	3.33	3.11	1.15	1.65
Vigencia plurianual	3.41	3.09	3.08	3.41	1.67	1.09	1.03
Convenios de otro ámbito	3.19	3.34	3.18	3.65	2.26	1.50	2.40
Convenios revisados	3.08	3.29	3.04	3.56	2.47	1.60	2.66
Convenios firmados	3.36	3.43	3.35	3.83	1.66	1.16	1.49
Vigencia anual	3.10	3.11	3.50	3.35	2.37	1.13	1.60
Vigencia plurianual	3.44	3.51	3.31	3.92	1.54	1.17	1.45
Ámbito y vigencia	Incremento final						
	2005	2006	2007	2008	2009	2010*	2011*
Total	4.04	3.59	4.21	3.60	2.24	2.13	2.68
Convenios revisados	4.02	3.57	3.94	3.49	2.44	2.30	2.98
Convenios firmados	4.07	3.64	4.54	3.79	1.70	1.61	1.64
Vigencia anual	4.31	3.53	5.09	3.35	2.53	1.98	2.14
Vigencia plurianual	4.00	3.67	4.42	3.87	1.55	1.53	1.52
Convenios de empresa	3.61	3.15	3.57	3.09	2.17	1.74	2.00

Convenios revisados	3.44	3.10	3.42	2.94	2.24	1.84	2.36
Convenios firmados	3.82	3.26	3.98	3.40	2.04	1.56	1.28
Vigencia anual	3.67	3.41	4.04	3.33	3.12	2.01	1.78
Vigencia plurianual	3.83	3.25	3.97	3.41	1.70	1.52	1.22
Convenios de otro ámbito	4.09	3.65	4.28	3.65	2.25	2.16	2.74
Convenios revisados	4.09	3.63	4.03	3.56	2.46	2.33	3.03
Convenios firmados	4.10	3.69	4.58	3.83	1.65	1.62	1.69
Vigencia anual	4.34	3.54	5.17	3.35	2.39	1.98	2.16
Vigencia plurianual	4.03	3.72	4.45	3.92	1.53	1.53	1.56

*Datos de convenios registrados hasta marzo de 2012.

FUENTE: MEYSS, *Estadística de Convenios Colectivos*.

AUMENTO SALARIAL PACTADO POR ÁMBITO FUNCIONAL, 2005-2011

Ámbito funcional	2005	2006	2007	2008	2009	2010*	2011*
Convenios de empresa	3.61	3.15	3.57	3.09	2.17	1.74	2.00
Empresa privada	3.65	3.31	3.98	3.30	1.97	1.92	2.53
Empresa pública	3.20	2.82	3.30	2.93	2.80	1.71	0.76
AGE y Seguridad Social	7.02	4.08	2.33	2.29	2.40	1.29	0.05
Adm. autonómica y local	2.23	2.28	2.45	2.47	2.50	0.55	0.32
Convenios de otro ámbito	4.09	3.65	4.28	3.65	2.25	2.16	2.74
Grupo de empresas	3.81	3.17	4.09	2.73	2.10	2.32	1.92
Sector local-comarcal	4.20	3.45	4.53	3.05	2.33	1.99	0.80
Sector provincial	4.19	3.80	4.51	3.88	2.43	2.15	2.84
Sector autonómico	3.59	3.30	3.52	4.43	2.22	1.80	2.69
Sector interautonómico	4.04	3.20	4.50	3.00	2.00	3.00	2.69
Sector nacional	4.09	3.48	4.09	3.01	1.93	2.27	2.62
Total	4.04	3.59	4.21	3.60	2.24	2.13	2.68

* Datos de convenios registrados hasta marzo de 2012.

FUENTE: MEYSS, *Estadística de Convenios Colectivos*.

En cualquier caso, los salarios medios pactados en 2011 presentaron una dispersión notable, como muestran los datos del incremento salarial por tramos de salario. Así, el 23% de los trabajadores cubiertos por convenio se vio afectado por incrementos salariales inferiores a 2%, para el 45.3% se negociaron aumentos entre 2 y 3% y el resto se benefició de incrementos superiores al 3 por ciento (cuadro).

AUMENTO SALARIAL PACTADO POR TRAMOS, 2011

Tramos de incremento pactado/ámbito funcional	Convenios		Empresas		Trabajadores		Incremento medio en el tramo
	Número	% total	Número	% total	Número	% total	
Total convenios	2 831	100.0	789 215	100.0	7 048 584	100.0	2.68
< 1.00	560	19.8	18 376	2.3	356 911	5.1	0.05
1.00 – 1.49	111	3.9	15 799	2.0	256 088	3.6	1.04
1.50 – 1.99	116	4.1	175 364	22.2	1 009 807	14.3	1.55
2.00	103	3.6	29 107	3.7	415 711	5.9	2.00
2.01 – 2.50	538	19.0	161 280	20.4	1 679 881	23.8	2.37
2.51 – 3.00	643	22.7	150 295	19.0	1 095 785	15.5	2.91
3.01 – 3.50	321	11.3	95 371	12.1	846 883	12.0	3.35
3.51 – 4.00	244	8.6	64 824	8.2	431 618	6.1	3.80
> 4.00	195	6.9	78 799	10.0	955 900	13.6	4.74
Convenios empresa	2 084	100.0	2 084	100.0	567 899	100.0	2.00
< 1.00	533	25.6	533	25.6	158 993	28.0	-0.01
1.00 – 1.49	76	3.6	76	3.6	40 105	7.1	1.03
1.50 – 1.99	65	3.1	65	3.1	28 484	5.0	1.59
2.00	57	2.7	57	2.7	12 848	2.3	2.00
2.01 – 2.50	334	16.0	334	16.0	78 994	13.9	2.41
2.51 – 3.00	480	23.0	480	23.0	106 757	18.8	2.95
3.01 – 3.50	232	11.1	232	11.1	102 583	18.1	3.45
3.51 – 4.00	170	8.2	170	8.2	24 590	4.3	3.87
> 4.00	137	6.6	137	6.6	14 545	2.6	4.89
Convenios otro ámbito	747	100.0	787 131	100.0	6 480 685	100.0	2.74
< 1.00	27	3.6	17 843	2.3	197 918	3.1	0.11
1.00 – 1.49	35	4.7	15 723	2.0	215 983	3.3	1.04
1.50 – 1.99	51	6.8	175 299	22.3	981 323	15.1	1.54
2.00	46	6.2	29 050	3.7	402 863	6.2	2.00
2.01 – 2.50	204	27.3	160 946	20.4	1 600 887	24.7	2.37
2.51 – 3.00	163	21.8	149 815	19.0	989 028	15.3	2.91
3.01 – 3.50	89	11.9	95 139	12.1	744 300	11.5	3.34
3.51 – 4.00	74	9.9	64 654	8.2	407 028	6.3	3.79
> 4.00	58	7.8	78 662	10.0	941 355	14.5	4.74

* Datos de convenios registrados hasta marzo de 2012.

FUENTE: MEYSS, *Estadística de Convenios Colectivos*.

Por grandes sectores productivos, en todos se pactaron aumentos salariales superiores a los de 2010, destacando el caso de la Industria, que es el único en el que se registra un incremento superior a la media de 2.7%. El menor aumento se dio en la construcción, hecho que, al igual que sucediera el año anterior, refleja la traslación a los salarios de la adversa coyuntura por la que atraviesa el sector, y contrasta con los importantes aumentos, siempre por encima del resto de los sectores, pactados en la etapa de expansión económica y, de manera inercial, también en los dos primeros años de crisis.

AUMENTO SALARIAL PACTADO POR SECTORES, 2003-2011

Año	Total	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
Inicial					
2003	3.50	3.70	3.20	4.70	3.30
2004	3.00	3.70	2.90	3.40	2.90
2005	3.17	3.74	3.04	2.91	3.20
2006	3.29	3.94	3.29	2.98	3.26
2007	3.14	3.98	3.07	3.59	2.97
2008	3.60	3.96	3.39	3.62	3.64
2009	2.25	2.06	2.16	3.49	2.07
2010*	1.48	1.38	1.29	1.50	1.58
2011*	2.35	2.45	2.60	1.52	2.45
Revisado					
2003	3.70	3.80	3.50	4.80	3.50
2004	3.60	4.00	3.60	4.40	3.40
2005	4.04	4.24	4.09	4.51	3.89
2006	3.60	4.10	3.70	3.60	3.50
2007	4.21	4.60	4.27	5.60	3.84
2008	3.60	3.95	3.39	3.62	3.64
2009	2.24	1.92	2.15	3.49	2.06
2010*	2.13	2.19	2.29	1.60	2.18
2011*	2.68	2.62	2.97	2.29	2.64

* Datos de convenios registrados hasta marzo de 2012.

FUENTE: MEYSS, *Estadística de Convenios Colectivos*.

Por ramas de producción, atendiendo a las que concentran más de 100 mil trabajadores cubiertos por convenio, se pactaron incrementos salariales sensiblemente superiores a la media (2.7%) en artes gráficas, fabricación de productos metálicos, transporte terrestre, publicidad y estudios de mercado, servicios a edificios y jardinería, asistencia en establecimientos residenciales y actividades deportivas y recreativas. Los aumentos salariales se situaron en torno a la media en la industria agroalimentaria, la industria de la madera, el comercio al por menor, y los servicios de comidas y bebidas. El resto de las ramas relevantes en términos de empleo registraron aumentos inferiores a la media, a saber, industria química, construcción de edificios, servicios financieros, actividades auxiliares a los servicios financieros y de seguros, y servicios técnicos de arquitectura e ingeniería.

La regulación salarial es, junto con el tiempo de trabajo, una de las materias tradicionales de la negociación colectiva desde su origen. Los convenios colectivos

contienen generalmente un amplio tratamiento en materia salarial, incluyendo, entre otros aspectos, la ordenación de la estructura salarial, cláusulas de revisión y garantía, así como otras relativas a la inaplicación salarial, conocidas como cláusulas de descuelgue, estas últimas en la negociación colectiva del sector, que han perdido importancia tras haber sido objeto de una profunda reforma en 2010 que impulsó su desaparición como contenido mínimo de los convenios sectoriales.

Considerando los datos de 2009, que son ya definitivos, de la Estadística de Convenios Colectivos, se observa que menos de la mitad de los convenios, 42%, recogía cláusulas de revisión por garantía salarial, cláusulas que afectaban sin embargo al 59% de los trabajadores. La presencia de estas cláusulas parece verse algo reducida en los dos años siguientes, 2010 y 2011 (cuadro siguiente), si bien el carácter provisional de los datos de esos años, especialmente los relativos a 2011, impide extraer conclusiones definitivas.

**CLÁUSULAS DE RETRIBUCIÓN SALARIAL SEGÚN ÁMBITO FUNCIONAL
Y VIGENCIA TEMPORAL DEL CONVENIO, 2009-2011
-Porcentaje de convenios y trabajadores afectados-**

Cláusulas salariales	Convenios			Trabajadores		
	2009	2010*	2011*	2009	2010*	2011*
Total convenios						
Cláusula de revisión por garantía salarial	42.05	32.33	33.73	59.05	46.67	50.84
Estructura salarial	81.14	82.32	84.81	79.84	83.47	89.04
Complementos salariales relacionados con la cantidad o calidad del trabajo realizado por el trabajador o grupo de trabajadores	56.44	53.31	49.35	51.24	51.48	45.18
Complementos salariales relacionados con la situación y resultados de la empresa	12.69	12.38	12.43	7.95	8.77	10.51
Complementos o retribuciones específicas por el trabajo nocturno	46.41	47.87	50.05	58.25	61.78	66.04
Convenios de empresa						
Cláusula de revisión por garantía salarial	38.40	26.50	29.37	45.15	33.25	25.10
Estructura salarial	83.81	85.14	87.62	88.15	88.33	92.99
Complementos salariales relacionados con la cantidad o calidad del trabajo realizado por el trabajador o grupo de trabajadores	60.88	58.57	54.22	70.53	66.58	72.43
Complementos salariales relacionados con la situación y resultados de la empresa	14.11	14.12	14.44	21.47	33.29	34.08
Complementos o retribuciones específicas por el trabajo nocturno	45.82	46.80	49.23	46.66	52.59	65.10
Convenios de otro ámbito						
Cláusula de revisión por garantía salarial	53.59	47.18	45.92	60.53	47.68	53.09
Estructura salarial	72.69	75.13	76.97	78.96	83.10	88.70
Complementos salariales relacionados con la cantidad o calidad del trabajo realizado por el trabajador o grupo de trabajadores	42.39	39.91	35.74	49.18	50.34	42.79
Complementos salariales relacionados con la situación y resultados de la empresa	8.20	7.95	6.83	6.51	6.92	8.44
Complementos o retribuciones específicas por el trabajo nocturno	48.24	50.60	52.34	59.48	62.48	66.12
Inaplicación del régimen salarial	52.05	53.50	55.69	74.78	75.30	78.72
Cláusula de salario mínimo de convenio en el sector	18.81	21.62	21.69	30.35	34.89	39.90

* Datos provisionales a marzo de 2012. Los datos de 2010 son casi definitivos.

FUENTE: MEYSS, *Estadística de Convenios Colectivos*.

También en 2009, el 81.1% de los convenios, que afectaban al 79.8% de los trabajadores, incluía en su redacción aspectos referidos a la ordenación de la estructura salarial. Con idénticas cautelas aconsejadas por la provisionalidad de los datos, parece que la presencia de este tipo de cláusulas habría aumentado en 2010 y 2011. Como parece lógico pensar, su presencia es más acentuada en los convenios de empresa que en los de otros ámbitos, siendo en todo caso muy intensa en ambos.

Si se analiza la regulación convencional de la inaplicación del régimen salarial, se observa que en 2009 el 52% de los convenios de ámbito sectorial recogía cláusulas de este tipo y que dichos convenios afectaban al 74.8% de los trabajadores. Con los datos disponibles, parece que su número habría aumentado en los dos últimos años a pesar del cambio del régimen jurídico del descuelgue con la eliminación de la obligatoriedad de incluir este tipo de cláusulas en los convenios sectoriales, efectuado por la reforma laboral que se aprobó en 2010.

La flexibilidad salarial ha sido una de las materias más visibles en la negociación colectiva de los últimos años, siendo objeto de una atención creciente dentro de los convenios colectivos. La modificación de la estructura salarial, mediante la incorporación gradual de una mayor importancia relativa de componentes variables, ha visto acentuada su incorporación en el último período de la crisis.

En la negociación colectiva reciente se observa la introducción paulatina de cláusulas sobre componentes variables de los salarios, que persiguen una mayor correspondencia entre las percepciones del trabajador y la productividad, o un incremento de la correlación de los salarios con los resultados empresariales, así como una tendencia a la disminución de conceptos clásicos de retribución fija, como son los complementos salariales tradicionales de carácter personal o de puesto; de ellos, quizás el ejemplo más significativo es el relativo a la progresiva eliminación del complemento por antigüedad.

La información disponible sobre el contenido de los convenios colectivos con relación a la estructura salarial y los aspectos de flexibilidad, con base en la Estadística de Convenios Colectivos, es relativamente escasa, al recoger un limitado número de aspectos que, además, ha visto variada su composición respecto a la serie temporal anterior, y que, al no resultar homogénea, impide hacer análisis comparativos con el anterior período de expansión económica. La relevancia del tratamiento convencional

de estas materias aconsejaría mejorar y reforzar la información estadística disponible, enriqueciendo sus contenidos y dotándola de estabilidad y continuidad.

Los datos estadísticos muestran que en 2009, único año del que se dispone de datos definitivos, el 56.4% de los convenios colectivos incluían complementos relacionados con la cantidad o calidad del trabajo, afectando a más de la mitad de los trabajadores. En 2010, cuyos datos están próximos a ser definitivos, se observa sin embargo una disminución de la presencia de estas cláusulas aunque se mantiene el porcentaje de trabajadores afectados. Sería, por tanto, necesario esperar a una mayor definición de los datos de 2011 para poder observar y valorar en qué sentido se decanta una posible tendencia en esta materia (cuadro anterior).

Si diferenciamos ámbitos negociables, se observa que la incidencia de este tipo de cláusulas es mucho mayor en el nivel negociador empresarial. En 2009, 60.9% de los convenios de empresa regulaban este tipo de complementos, afectando al 70.5% de los trabajadores. Estos porcentajes en los convenios de otro ámbito se limitan a 42.4 y 49.2%, respectivamente.

Los complementos que relacionan el salario con la situación y los resultados de la empresa se encontraban presentes, en 2009, en el 12.7% de los convenios colectivos con efectos económicos en ese año, los cuales afectaban a casi 8% de los trabajadores. La proporción de este tipo de complementos parece mantenerse con relación a 2010, mientras parece aumentar el número de trabajadores afectados, pero de nuevo sería necesario contar con la mayor perspectiva temporal que proporcionará el conocimiento de los datos definitivos de 2011 al menos.

En la comparativa entre convenios de empresa y de otro ámbito se encuentra el mismo patrón observado en las cláusulas de cantidad o calidad. Así, en 2009, el número de convenios que recogían complementos relacionados con situación o beneficios es

superior en los primeros, 14.1%, que en los segundos, 8.2%, diferencia que es bastante mayor en cuanto a la proporción de trabajadores afectados.

Por otra parte, en el estudio del grupo de convenios colectivos seleccionados²¹⁸, en relación con las cláusulas que introducen aspectos variables en la estructura salarial, destacan las relativas a la cantidad y calidad del trabajo, y en concreto las que ponen en relación las percepciones salariales y el rendimiento. Se configuran una serie de pluses que bonifican el mayor rendimiento del trabajador individualmente o de un grupo de trabajadores, o bien, la consecución de ciertos objetivos, ya sean individuales o colectivos. Este primer tipo de primas incorpora el problema clásico de la medición de la productividad que ha sido solucionado, por alguno de los convenios analizados, acudiendo a sistemas de medición del rendimiento estándar que incentivan a aquellos trabajadores que sobrepasan un mínimo²¹⁹. Alrededor de la tercera parte de los convenios de empresa estudiados recogen complementos de este tipo, siendo esta proporción sensiblemente superior en los de ámbito sectorial, que llegan a cerca de la mitad.

Para la interpretación y vigilancia de la determinación de esta prima algunos convenios incorporan en sus textos la creación de una comisión paritaria de productividad²²⁰. A estas comisiones, donde participarán los representantes de los trabajadores, se les remitirá información detallada de los elementos o magnitudes que conforman estos componentes del salario.

²¹⁸ Véase el listado de la muestra de convenios en el Anexo a este capítulo.

²¹⁹ Véase convenio colectivo de Teka Sanitary Systems, S.A. que utiliza el sistema Bedaux, el más utilizado en los convenios estudiados; convenio colectivo de Nexans Iberia, S.L. que desarrolla un sistema de incentivo global con base en la medición del sistema MTM; convenio colectivo estatal del comercio al por mayor e importaciones de productos químicos industriales, droguería, perfumería y afines que define el incentivo utilizando el sistema centesimal aunque deja a la empresa la elección.

²²⁰ Véanse, entre otros varios, el convenio colectivo de Alstom Transporte, S.A.

En la estructura salarial actual no solo se introducen complementos variables que miden la productividad del trabajador, aquellos que relacionan producto por unidad de trabajo, sino que también se observa una tendencia a la inclusión de pluses vinculados a los resultados de la empresa, es decir, ligados al beneficio real obtenido por ésta. En los convenios de empresa analizados se observa que, aproximadamente uno de cada cinco, recoge conceptos retributivos que ponen en relación las percepciones de los trabajadores con los resultados empresariales. La configuración de estas cláusulas es variada, relacionando cada compañía dichos pluses con conceptos distintos, ya sea beneficio antes de impuestos, resultado de explotación o volumen de ventas²²¹, y afectando a los trabajadores de múltiples maneras, ya sea la totalidad de ellos o por grupos, puestos o secciones²²². Si a este tipo de cláusulas le sumamos aquellas que incentivan el rendimiento o el cumplimiento de objetivos por parte de los trabajadores, los convenios de empresa que recogen este tipo de complementos variables se eleva a cerca de la mitad.

En algunos de los convenios estudiados se observa la incorporación de una pluralidad de fórmulas de complemento variable tanto en función de la productividad del trabajador, integrando varios tipos de pluses tanto por objetivos o rendimiento individual o colectivo, como otros que ponen en relación trabajo y resultado empresarial²²³, aumentando así el porcentaje del salario que se configura de manera variable.

En los convenios colectivos de sector, aunque se recoge la necesidad de vincular los conceptos retributivos a la productividad, plasmando principios genéricos al respecto, no es frecuente la regulación específica de cláusulas que relacionen salarios con

²²¹ Entre los convenios que incorporan este tipo de cláusulas se ubican los convenios colectivos de Vidriería y Cristalería de Lamiaco, S.A, que liga la prima variable con los resultados ordinarios de explotación; Decathlon España, S.A, que regula primas en función de ventas para algunos de sus trabajadores y a su vez incorpora un plus en función del resultado bruto de explotación; o Europcar Ibérica, S.A., que desarrolla un incentivo en función del beneficio obtenido antes de intereses e impuestos.

²²² Véase, entre otros, convenio colectivo de Alcoa Transformación de Productos, S.L.

²²³ Véase, entre otros, el convenio colectivo de John Deere Ibérica, S.A.

resultado empresarial, lo que se deja generalmente al desarrollo de los convenios de empresa.

También se aprecia un número relevante de convenios que recogen pluses de asistencia, actividad o puntualidad²²⁴. En los datos de la Estadística de Convenios Colectivos de 2008, último año del que se ofrecen datos referidos a este tipo de incentivos²²⁵, se puede observar que los mismos venían recogidos en el 26% de los convenios, afectando al 19.8% de los trabajadores²²⁶.

Del conjunto de convenios seleccionados y analizados, este tipo de complementos aparece también en una cuarta parte, siendo su incidencia menor en los del sector estatal. Sin embargo, suponen un porcentaje mayor en los autónomos y provinciales, alrededor de la mitad y una tercera parte, respectivamente. De las cláusulas estudiadas, casi todas priman la asistencia o puntualidad de forma individual pero se han encontrado casos que también incentivan la colectiva, estableciendo sistemas de incentivos mixtos que gratifican tanto al trabajador de forma particular como a grupos, secciones, cadenas o departamentos de la empresa²²⁷.

Por último, entre los complementos que han visto su importancia disminuida resulta reseñable la progresiva desaparición de aquellos referidos a la antigüedad del trabajador y, en general, los que incentivan la vinculación de éste con la empresa sobre la base de un único criterio temporal. Dentro de la muestra de convenios evaluada encontramos convenios que ya no incluyen este concepto tradicional y otros

²²⁴ Véanse, entre otros, el V convenio sectorial estatal de la Construcción y el convenio sectorial de la construcción de la Comunidad de Madrid.

²²⁵ Debido a un cambio en la información que se proporciona de la Estadística de Convenios Colectivos, los datos disponibles a partir de 2009 no recogen este tipo de incentivos de forma desglosada.

²²⁶ En el ámbito empresarial este porcentaje aumentaba a 28% en el número de convenios y a 32.9% en los trabajadores afectados, siendo ligeramente menor en los convenios de otro ámbito, 21.0 y 18.4%, respectivamente.

²²⁷ Véase convenio colectivo de Compañía Española de Petróleos, S.A. En este caso se desarrolla una prima colectiva de carácter subsidiario que prima al trabajador que, sin haber conseguido la prima individual, se encuentre dentro de un grupo de trabajadores que han cumplido el objetivo colectivo.

que, aun reconociéndolo en sus textos, especifican su supresión²²⁸ o proceden a integrarlo con otros complementos personales.

Tiempo de trabajo

En los 2 mil 831 convenios colectivos con efectos económicos en 2011 registrados hasta el mes de marzo de 2012 se había pactado de media una jornada anual de 1 mil 756.1 horas (equivalentes a 38.4 horas a la semana), 3.7 horas menos que las 1 mil 752.4 de los convenios de 2010 registrados en el mismo período. Por ámbitos de la negociación, en los 2 mil 84 convenios de empresa con efectos económicos en 2011, siempre referidos al mismo período de registro (hasta marzo de 2012), se había pactado de media una jornada anual de 1 mil 705 horas, 1.9 menos que en los convenios de 2010, mientras que en los de ámbito superior la jornada pactada anual había sido de 1 mil 760.6 horas, 4.8 menos que en los convenios de 2010. Estas cifras, sin embargo, probablemente experimentarán variaciones (más pronunciadas en lo que respecta a 2011) a medida que se vaya completando el volumen de convenios registrados para esos años, ya que persiste una provisionalidad muy marcada en los datos, como ya fue comentado.

La jornada anual pactada media esconde, sin embargo, una distribución de los convenios y de los trabajadores muy variada entre los distintos tramos de duración de la jornada, distribución que ha ido cambiando a lo largo de los últimos años (cuadro siguiente). En los años anteriores a la crisis se observaba una tendencia al aumento de la proporción de trabajadores afectados por duraciones cortas. Así, entre 2001 y 2007 disminuyó en 7 puntos, de 53.6 a 46.6%, el porcentaje de trabajadores afectados por el tramo entre 1 mil 759 y 1 mil 803 horas anuales (equivalentes a 38.5 y 39.5 horas semanales), el tramo central, que agrupa a la mayoría de trabajadores. Al mismo tiempo, en ese mismo período, disminuyó la proporción de trabajadores afectados por

²²⁸ Véase, como ejemplo de supresión, el convenio colectivo de Kraft Foods España Comercial, S.L. y el convenio colectivo de la empresa Yesos, Escayolas y Derivados, S.A.

duraciones de más de 1 mil 804 horas anuales (equivalentes a 39.5 horas semanales) y aumentó significativamente la de los afectados por jornadas más cortas.

JORNADA PACTADA POR TRAMOS, 2001-2011
-Distribución porcentual de convenios y trabajadores por tramos de jornada-

	Tramos de jornada pactada					
	Total	Menos de 1 712	De 1 712 a 1 758	De 1 759 a 1 803	De 1 804 a 1 825	1 826
2001						
Convenios	5 421	24.0	19.4	31.5	8.4	16.7
Trabajadores	9 495 978	12.2	16.3	53.6	9.0	8.9
Jornada media anual	1 758.7	1 587.7	1 745.9	1 781.2	1 812.5	1 826.0
2007						
Convenios	6 016	35.0	21.9	26.7	5.0	11.4
Trabajadores	11 606 469	16.4	26.2	46.6	5.0	5.8
Jornada media anual	1 748.3	1 615.8	1 744.7	1 780.2	1 814.2	1 826.0
2009						
Convenios	5 689	35.3	22.7	26.3	5.3	10.0
Trabajadores	11 557 800	14.0	28.1	48.9	4.2	4.8
Jornada media anual	1 751.0	1 619.8	1 742.7	1 780.3	1 814.0	1 826.0
2010*						
Convenios	4 151	33.9	23.2	27.3	5.2	10.4
Trabajadores	10 215 241	11.5	33.2	45.4	4.8	5.0
Jornada media anual	1 752.4	1 612.3	1 743.0	1 780.6	1 811.7	1 826.0
2011*						
Convenios	2 831	36.0	22.2	26.7	5.1	10.0
Trabajadores	7 048 584	11.1	35.6	47.2	1.9	4.2
Jornada media anual	1 756.1	1 657.6	1 742.2	1 781.3	1 814.7	1 826.0

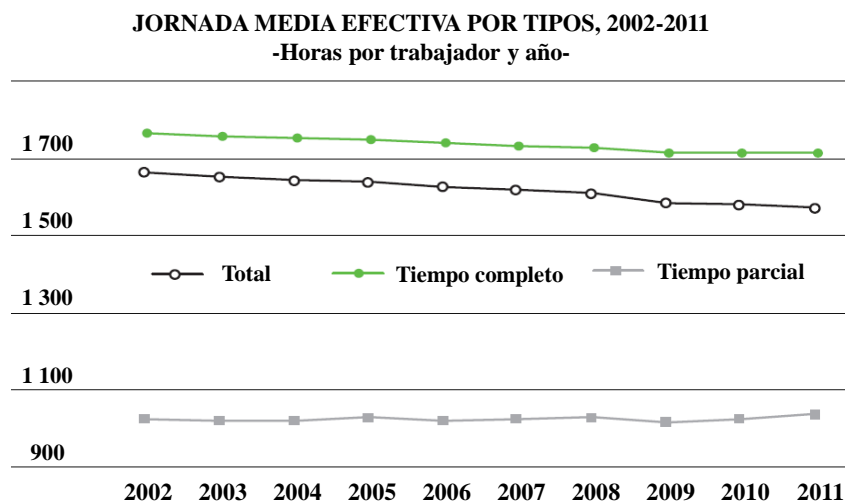
* Convenios colectivos registrados hasta marzo de 2012.

FUENTE: MEYSS, *Estadística de Convenios Colectivos*.

Es pronto para hacer un balance de la evolución de esta variable, la jornada pactada por tramos, durante la crisis, dada la provisionalidad de los datos correspondientes a los dos últimos años, sobre todo a 2011. En 2009, con datos definitivos, fue posible observar un aumento de la proporción de trabajadores situados en el tramo central, de 1 mil 759 a 1 mil 803 horas, y en el inmediatamente anterior, de 1 mil 712 a 1 mil 758 horas, en ambos casos de 2 puntos porcentuales. Estos tramos, sumados, agrupaban al 77% de los trabajadores cubiertos por convenios colectivos en ese año. Por el contrario, disminuyó en 2.4 puntos la proporción de trabajadores afectados por el tramo correspondiente a las jornadas más cortas, que suponía el 14% de los trabajadores, y es verdad que disminuyó también la proporción de los trabajadores

afectados por los tramos de jornadas más largas, si bien estos representaban conjuntamente el 9% del total. Habría que esperar al menos a los datos definitivos de 2010 para valorar en qué medida pudiera estar produciéndose algún tipo de corrección o freno a la tendencia señalada en los años anteriores a la crisis.

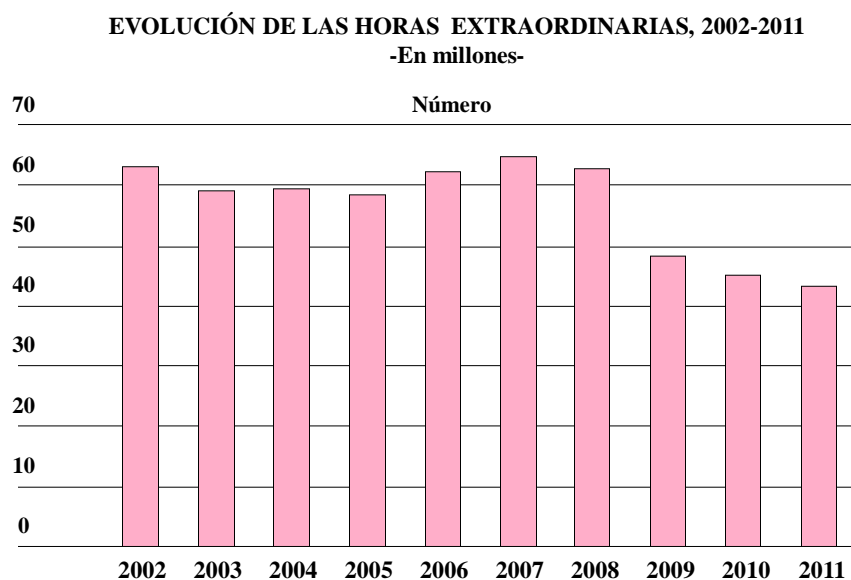
La jornada media efectiva (JME), que permite completar una mejor aproximación a la duración del tiempo de trabajo en los sectores y empresas, y que proporciona la *Encuesta de Coyuntura Laboral* (ECL) del MEYSS²²⁹, fue de 1 mil 572.4 horas por trabajador y año, resultado de una jornada media efectiva a tiempo completo de 1 mil 715.1 horas, 2.4 horas menos que en 2010, y una jornada a tiempo parcial de 1 mil 38.4 horas, 10.2 más que en el año anterior. Esta última, la jornada de los trabajadores a tiempo parcial, representó en promedio 60.5% de la realizada por los trabajadores a tiempo completo. De esta forma, la JME se redujo en 2011 en 7 horas, similar a la reducción que tuvo lugar en 2010 (6 horas), y continuando por tanto la tendencia a la disminución de los años anteriores, si bien a un ritmo algo menor, que en el último decenio ha supuesto una reducción acumulada de 92.5 horas (gráfico siguiente).

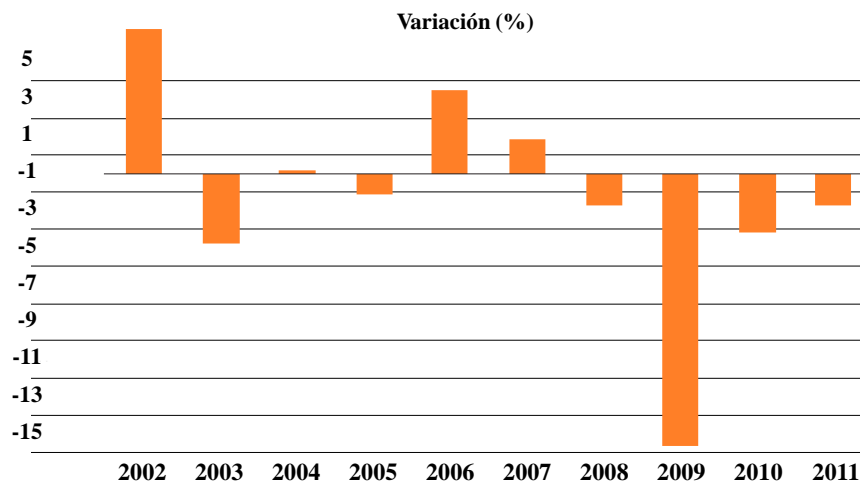


FUENTE: MEYSS, *Encuesta de Coyuntura Laboral*.

²²⁹ La jornada media efectiva que mide la ECL se define como la jornada media pactada más las horas extraordinarias realizadas, menos las horas no trabajadas por diferentes motivos, en los sectores de la industria, construcción y servicios, excluyendo la agricultura y la Administración pública. Los datos que se consignan aquí, referidos a una jornada anual, son la suma de los datos parciales de cada trimestre, que es la periodicidad que tiene la encuesta.

La disminución, un año más, de la JME vino dada fundamentalmente por un nuevo descenso de las horas extraordinarias realizadas, 1.7 millones de horas menos que el año anterior. Esta disminución se ha sumado a las que tuvieron lugar en los tres años anteriores, mostrando un perfil procíclico acorde con el contexto de crisis y de baja actividad, si bien dicha disminución tiende a ser menor (gráfico siguiente). Con todo, el trabajo en horas extras en el año de referencia fue de 43.3 millones de horas, una tercera parte menos que en 2007. Por el contrario, el número medio por trabajador de horas no trabajadas por diversos motivos, 239.4 horas, se mantuvo prácticamente igual que en el año anterior.





FUENTE: MEYSS, Encuesta de Coyuntura Laboral.

Por sectores, tomando únicamente la jornada media efectiva a tiempo completo, aumentó levemente la jornada en la industria (1.5 horas), sumándose al mayor incremento que tuvo lugar en 2010. Éste, no obstante, se produjo después de una pronunciada disminución en 2009, consecuencia probablemente de la disminución en ese año de las horas extraordinarias realizadas. En el sector de la construcción disminuyó, por el contrario, el número de horas realizadas al año por trabajador en casi 8 horas, continuando la senda de reducción de la jornada efectiva, más acusada en el período de la crisis como resultado en parte de la reducción de la jornada pactada, siendo la actividad que acumula un mayor descenso de la jornada efectiva por trabajador en los últimos 10 años (63.4 horas menos entre 2002 y 2011). Por último, en el sector servicios disminuyó la jornada efectiva en 1.8 horas con relación a 2010, situándose como el segundo que acumula una mayor reducción de las horas efectivas de trabajo en los últimos 10 años (-51.7 horas), por detrás de la construcción.

En estrecha relación con los aspectos cuantitativos de la duración de la jornada, la negociación colectiva de los últimos años ha venido poniendo de relieve la importancia de otros aspectos de carácter cualitativo relacionados con la ordenación y la distribución del tiempo de trabajo, uno de los objetivos de los sucesivos Acuerdos sobre negociación colectiva.

La ordenación flexible del tiempo de trabajo es un instrumento que permite una mejor adaptación a las oscilaciones de la demanda, impulsar la productividad y una mejor eficiencia en la utilización de instalaciones y maquinaria. Al mismo tiempo puede favorecer mejores posibilidades de conciliación de la vida laboral y personal.

El elemento dinamizador de la organización de la jornada de trabajo más utilizado por los convenios colectivos es la fijación de la jornada en cómputo anual. Un número importante de convenios colectivos recoge la duración de la jornada ordinaria de trabajo en estos términos, aunque se mantiene en algunos la referencia a unidades de tiempo inferiores de manera complementaria, lo que limita la flexibilidad en el tiempo de trabajo. Esta fórmula de ordenación del tiempo de trabajo no es homogénea en los convenios colectivos, presentando una variedad de regulaciones que hacen de esta materia una de las más desarrolladas en términos de flexibilidad interna. Así, en ocasiones los convenios recogen únicamente este cómputo anual sin definir el reparto horario mientras que en otras aparecen instrumentos más elaborados de distribución irregular de la jornada durante el año.

Precisamente por la posibilidad de introducir, con la anualización de la jornada, aspectos de distribución flexible, se han ido introduciendo cláusulas convencionales que establecen la no homogeneidad en la ordenación del tiempo de trabajo. Considerando los datos ofrecidos por la Estadística de Convenios Colectivos, se observa que en el año 2009, último año del que se tienen datos definitivos, 28.9% de los convenios recogía cláusulas de distribución irregular de la jornada, afectando a casi la mitad de los trabajadores, 47.7% (cuadro siguiente).

**CONVENIOS Y TRABAJADORES AFECTADOS POR CLÁUSULAS ESPECIALES SOBRE
JORNADA DE TRABAJO, POR ÁMBITO FUNCIONAL, 2006-2011
-En porcentaje-**

Cláusulas sobre jornada de trabajo	Convenios					
	2006	2007	2008	2009	2010*	2011*
Total convenios						
Distribuciones irregulares de la jornada a lo largo del año	27.0	28.2	28.58	28.86	30.11	31.30
Jornada ordinaria superior a nueve horas diarias	7.4	7.9	8.05	8.24	9.03	8.76
Acumulación del descanso de "día y medio" en períodos de catorce días	14.6	15.0	15.98	15.82	14.96	13.35
Régimen de trabajo a turnos	11.4	17.9	23.83	27.63	31.10	34.93
Eliminación de horas extraordinarias	9.5	9.9	9.55	9.60	9.95	10.49
Compensación de hh.ee. con abono dinerario	60.3	61.6	62.02	63.42	64.59	65.35
Compensación de hh.ee. con tiempo de descanso	44.2	45.8	46.37	46.88	47.02	49.56
Convenios de empresa						
Distribuciones irregulares de la jornada a lo largo del año	26.8	27.7	28.09	28.38	28.95	30.61
Jornada ordinaria superior a nueve horas diarias	6.9	7.5	7.56	7.89	8.79	8.30
Acumulación del descanso de "día y medio" en períodos de catorce días	15.0	15.5	16.50	16.24	15.57	13.82
Régimen de trabajo a turnos	13.0	20.0	27.36	31.62	36.70	40.45
Eliminación de horas extraordinarias	8.9	9.0	8.66	8.72	8.99	9.74
Compensación de hh.ee. con abono dinerario	62.8	63.6	63.76	64.72	65.98	66.22
Compensación de hh.ee. con tiempo de descanso	47.7	49.2	49.44	49.97	50.42	53.31
Convenios de otro ámbito						
Distribuciones irregulares de la jornada a lo largo del año	27.6	29.8	30.11	30.38	33.08	33.20
Jornada ordinaria superior a nueve horas diarias	9.0	9.4	9.60	9.37	9.66	10.04
Acumulación del descanso de "día y medio" en períodos de catorce días	13.4	13.5	14.36	14.49	13.42	12.05
Régimen de trabajo a turnos	6.5	11.1	12.78	15.01	16.84	19.54
Eliminación de horas extraordinarias	11.5	12.5	12.36	12.37	12.39	12.58
Compensación de hh.ee. con abono dinerario	52.5	54.9	56.56	59.30	61.03	62.92
Compensación de hh.ee. con tiempo de descanso	33.3	35.0	36.74	37.12	38.38	39.09

Continúa.

**CONVENIOS Y TRABAJADORES AFECTADOS POR CLÁUSULAS ESPECIALES SOBRE
JORNADA DE TRABAJO, POR ÁMBITO FUNCIONAL, 2006-2011
-En porcentaje-**

Cláusulas sobre jornada de trabajo	Trabajadores					
	2006	2007	2008	2009	2010*	2011*
Total convenios						
Distribuciones irregulares de la jornada a lo largo del año	46.5	48.2	47.63	47.74	52.68	52.83
Jornada ordinaria superior a nueve horas diarias	16.6	17.5	17.06	16.68	17.06	18.94
Acumulación del descanso de "día y medio" en períodos de catorce días	18.1	18.0	19.82	20.14	19.02	20.26
Régimen de trabajo a turnos	10.5	17.0	20.57	21.15	21.42	23.94
Eliminación de horas extraordinarias	13.5	13.3	13.45	14.04	16.09	17.86
Compensación de hh.ee. con abono dinerario	54.8	58.8	60.15	63.61	65.08	68.07
Compensación de hh.ee. con tiempo de descanso	42.2	45.6	45.51	46.32	51.28	55.08
Convenios de empresa						
Distribuciones irregulares de la jornada a lo largo del año	47.0	46.1	50.04	47.77	49.55	49.31
Jornada ordinaria superior a nueve horas diarias	16.8	17.2	15.28	17.58	15.51	11.30
Acumulación del descanso de "día y medio" en períodos de catorce días	30.3	31.0	30.04	32.44	31.18	30.56
Régimen de trabajo a turnos	26.2	30.3	39.55	45.08	45.80	45.93
Eliminación de horas extraordinarias	13.9	13.8	12.27	5.52	5.80	6.64
Compensación de hh.ee. con abono dinerario	61.2	63.1	60.63	64.09	60.77	67.32
Compensación de hh.ee. con tiempo de descanso	57.3	60.4	56.08	55.98	57.63	64.94
Convenios de otro ámbito						
Distribuciones irregulares de la jornada a lo largo del año	46.5	48.4	47.36	47.74	52.92	53.14
Jornada ordinaria superior a nueve horas diarias	16.6	17.5	17.26	16.58	17.17	19.61
Acumulación del descanso de "día y medio" en períodos de catorce días	16.6	16.4	18.67	18.83	18.11	19.35
Régimen de trabajo a turnos	8.6	15.4	18.42	18.60	19.58	22.01
Eliminación de horas extraordinarias	13.4	13.3	13.58	14.95	16.86	18.84
Compensación de hh.ee. con abono dinerario	54.0	58.3	60.09	63.56	65.40	68.13
Compensación de hh.ee. con tiempo de descanso	40.3	43.8	44.32	45.29	50.80	54.22

* Datos provisionales a marzo de 2012. Los datos de 2010 son casi definitivos.

FUENTE: MEYSS, *Estadística de Convenios Colectivos*.

Si se toman los porcentajes, ya casi definitivos, de 2010, 30.1 y 52.7% respectivamente, se puede afirmar que se confirma la tendencia observada en años anteriores de aumento del número de este tipo de cláusulas y de trabajadores afectados. Este crecimiento parece también producirse en 2011 aunque la provisionalidad de los datos impide formular conclusiones en términos de continuidad de esa tendencia. Es necesario resaltar, en relación con los datos relativos a 2011 aportados por la estadística, que la provisionalidad es más acusada en este año de referencia por el mayor retraso relativo que se observa en la negociación colectiva registrada.

La inclusión de este tipo de cláusulas de flexibilidad es más frecuente en los convenios de otro ámbito, 30.4% en 2009, que en los de empresa, 28.4%, aunque su impacto en número de trabajadores es prácticamente idéntico.

Otra de las razones que pueden justificar la progresiva introducción de cláusulas que permiten la ordenación flexible de la jornada es su utilización como alternativa a las horas extraordinarias. La eliminación o reducción de las horas extraordinarias puede servir a objetivos de fomento de empleo, como se refleja en bastantes convenios colectivos.

Según la Estadística de Convenios Colectivos, las cláusulas que determinan la eliminación de las horas extraordinarias se mantiene en cifras muy estables en los últimos años. Atendiendo a los datos de 2009, ya definitivos, 9.6% de los convenios recogía la supresión de estas horas, convenios que afectaban al 14% de los trabajadores. Por ámbito funcional, destaca una mayor presencia de este tipo de contenido negociador en los convenios sectoriales y una significativa disminución del porcentaje de trabajadores afectados por este tipo de cláusulas a nivel empresarial, coincidiendo con el período de crisis²³⁰ (cuadro anterior).

Para establecer un panorama claro de la distribución del tiempo de trabajo es necesario determinar la forma de retribución de las horas extraordinarias, si ésta se efectúa en forma dineraria o si se opta por la compensación con tiempos equivalentes de descanso retribuido. Como se infiere de los datos disponibles parece que la opción mayoritaria es la de su abono dinerario ya que el 63.4% de los convenios de 2009 incluía esta fórmula, mientras que solo el 46.9% disponía su compensación con descanso, afectando a porcentajes muy similares de trabajadores. Esta opción

²³⁰ Se observa un descenso pronunciado de trabajadores con los datos definitivos disponibles, variando este porcentaje de más de 12% en 2008 a menos de 6% en 2009. La disminución parece confirmarse a la luz de los datos de 2010 y 2011 aunque éstos no son definitivos.

retributiva parece ser la escogida tanto en los convenios de empresa como en los de otro ámbito.

Es necesario especificar que según la metodología utilizada por el MEYSS en la elaboración de la estadística, la existencia de una determinada cláusula no excluye la existencia de otra, por lo que, en las cifras se pueden dar, solapadamente, varias cláusulas para un mismo convenio. Esto puede suponer que en muchos de los convenios colectivos registrados se den ambas posibilidades de compensación, permitiendo bien a la empresa o bien al trabajador decidir entre la remuneración dineraria o el descanso compensatorio.

En la muestra de convenios analizada se observa que la práctica totalidad de estos establece la jornada únicamente en cómputo anual, aunque algunos siguen especificando también la jornada en cómputo semanal combinada con la anterior o en exclusiva, y que la gran mayoría la establece en horas, aunque hay ejemplos de convenios que la establecen en días laborables²³¹.

Más de un tercio de los convenios colectivos analizados incorpora cláusulas de distribución irregular de jornada, aumentando esta proporción en los de ámbito autonómico hasta la mitad. Las fórmulas utilizadas para implementar esta flexibilidad en la ordenación del tiempo de trabajo son variadas, conteniendo algún convenio una mera remisión a la regulación del Estatuto de los Trabajadores que establece que, en defecto de pacto entre la empresa y los representantes de los trabajadores, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 5% de la jornada de trabajo²³².

²³¹ Véase el convenio colectivo de Kraft Foods España Comercial, S.L, y convenio colectivo de Cadbury España, S.L.

²³² Véase, como ejemplo, el convenio colectivo de Adaptalia Especialidades de Externalización, S.L.

Entre los convenios estudiados se observan algunos que establecen jornadas más breves en ciertos meses del año²³³, por lo general coincidiendo con la temporada estival, otros que disponen que la facultad para definir la distribución irregular es potestad de la dirección empresarial, otros que introducen un control por parte de los representantes de los trabajadores o comisiones paritarias a esta decisión empresarial²³⁴ y, por último, otros que establecen una bolsa de horas flexibles que, teniendo carácter de ordinarias por formar parte del cómputo anual de la jornada, son de libre disposición para la empresa, previa comunicación al trabajador²³⁵.

Las cláusulas de eliminación o reducción de horas extraordinarias se encuentran incluidas en más de un tercio de los convenios colectivos analizados de ámbito estatal y empresarial, en más de la mitad en los convenios de sector provinciales, y en tres de cada cuatro de los autonómicos.

Muchos de estos convenios establecen criterios generales de supresión o reducción de las horas extraordinarias para el fomento de la contratación y la creación de empleo²³⁶, llegando algunos convenios a disponer que si un trabajador o grupo de trabajadores ha alcanzado, o se prevé que lo haga, un número determinado de horas extraordinarias se procederá a crear el puesto de trabajo correspondiente, introduciendo algunos convenios comisiones paritarias que vigilen el cumplimiento de las condiciones²³⁷.

Respecto a la compensación de las horas extraordinarias se observa que en los convenios analizados sigue prevaleciendo la remuneración dineraria, aunque es

²³³ Véase el convenio colectivo de Neuron Biopharma, S.A.

²³⁴ Véase el convenio colectivo estatal de las Empresas de Gestión y Mediación Inmobiliaria.

²³⁵ Véase, como ejemplo, el convenio colectivo estatal de comercio al por mayor e importaciones de productos químicos industriales, droguería, perfumería y afines, el convenio colectivo autonómico de Industrias Vinícolas de Navarra, el convenio colectivo provincial de la Industria Siderometalúrgica de La Coruña, y el convenio colectivo de empresa de la Compañía La Casera, S.A.

²³⁶ Véanse como ejemplo, el convenio colectivo estatal de empresas del sector de harinas panificables y sémolas.

²³⁷ Véase el convenio colectivo John Deere Ibérica, S.A.

destacable que más de la mitad de los mismos establece ambas formas de retribución ya sea con carácter subsidiario o a elección. Diferenciando por ámbito funcional, se percibe que más de la mitad de los convenios de empresa establece ambas fórmulas, alcanzando esa proporción casi dos terceras partes de los convenios de sector estatal y casi todos los de sector autónomo estudiados, siendo de menos de una tercera parte en los provinciales.

Algunos convenios establecen la compensación por descanso de forma general, disponiendo solo el abono dinerario cuando no pueda realizarse dicha compensación²³⁸, otros lo dejan a elección del trabajador o del empresario²³⁹ o al acuerdo individual entre estos²⁴⁰, y los hay que establecen sistemas mixtos de retribución dineraria y descanso²⁴¹.

Empleo y formación profesional

Las cláusulas de empleo en la negociación colectiva retoman importancia en momentos de crisis económica puesto que constituyen mecanismos primordiales para tratar de contribuir al mantenimiento y la creación de empleo. En 2011, y ante un panorama de empeoramiento de la crisis con graves repercusiones en el empleo, seguían vigentes las orientaciones en esta materia acordadas por los agentes sociales en el AENC 2010-2012, entre las que destacaban: el mantenimiento y recuperación del empleo, la promoción de la contratación indefinida, la transformación de contratos temporales en contratos fijos o el mantenimiento del empleo²⁴².

²³⁸ Véanse el convenio colectivo del sector industrias transformadoras de plásticos de la comunidad de Madrid y el convenio colectivo de la empresa Logifruit.

²³⁹ Véase el convenio colectivo estatal de la industria azucarera donde decide la retribución el trabajador si las horas extraordinarias son obligatorias, y la empresa si son voluntarias.

²⁴⁰ Véase el convenio colectivo estatal marco para los establecimientos financieros de crédito.

²⁴¹ Véase el convenio colectivo de Siemens, S.A, que establece tres fórmulas de retribución, dineraria, compensada con descanso o mixta.

²⁴² Para un análisis más detallado sobre el AENC 2010, 2011 y 2012 véase la pasada edición de esta Memoria.

Los datos definitivos más recientes en materia de negociación colectiva, referidos a 2009, confirman la tendencia creciente al recurso a este tipo de cláusulas en los convenios a lo largo de los últimos años, como viene comentándose en pasadas ediciones de esta Memoria (cuadro siguiente). Conviene apuntar, no obstante, que no es posible analizar la evolución más reciente de las cláusulas de empleo relativas a la movilidad funcional y geográfica, al no estar disponible entre la información publicada en la estadística oficial de convenios desde 2009.

CLÁUSULAS DE EMPLEO POR ÁMBITO FUNCIONAL
-En porcentaje*-

Cláusula de empleo	Convenios							
	2000	2002	2005	2006	2008	2009	2010 ^{1/}	2011 ^{1/}
Total convenios								
Creación neta de empleo	3.8	3.6	3.5	4.0	4.3	4.0	3.6	3.5
Creación de empleo por jubilación parcial	12.0	12.6	16.9	18.7	23.5	24.7	25.4	26.3
Mantenimiento de empleo	7.5	7.9	8.6	9.0	10.3	10.8	11.1	12.3
Conversión de empleo temporal en fijo	13.2	12.6	13.3	13.9	16.3	16.0	16.0	14.9
Convenios de empresa								
Creación neta de empleo	4.3	3.8	3.5	4.1	4.4	4.2	4.1	3.8
Creación de empleo por jubilación parcial	10.0	11.4	16.0	17.9	23.7	24.8	25.3	26.1
Mantenimiento de empleo	8.3	8.8	9.3	10.1	11.6	11.9	12.4	13.5
Conversión de empleo temporal en fijo	12.1	12.1	13.3	13.9	16.7	16.4	16.4	15.3
Convenios de otro ámbito								
Creación neta de empleo	2.2	2.9	3.2	3.5	4.1	3.4	2.5	2.5
Creación de empleo por jubilación parcial	17.4	16.3	19.4	20.9	22.9	24.2	25.5	26.8
Mantenimiento de empleo	5.2	5.5	6.2	5.6	6.5	7.3	7.6	8.7
Conversión de empleo temporal en fijo	16.1	14.2	13.4	13.9	15.1	14.9	15.0	13.9
	Trabajadores							
Cláusula de empleo	2000	2002	2005	2006	2008	2009	2010 ^{1/}	2011 ^{1/}
Total convenios								
Creación neta de empleo	5.5	6.0	6.3	7.8	8.1	5.0	4.6	4.5
Creación de empleo por jubilación parcial	22.7	21.9	23.0	23.2	27.0	27.1	27.6	27.8
Mantenimiento de empleo	7.8	7.8	9.7	10.4	10.4	12.1	9.8	12.4
Conversión de empleo temporal en fijo	20.4	20.4	24.2	24.5	26.1	24.5	24.6	26.0
Convenios de empresa								
Creación neta de empleo	12.4	12.5	10.4	12.8	11.9	12.6	18.6	20.4
Creación de empleo por jubilación parcial	11.6	18.2	28.3	30.1	33.7	33.8	31.4	29.2
Mantenimiento de empleo	13.9	16.6	22.4	20.6	30.1	23.0	19.9	20.3
Conversión de empleo temporal en fijo	27.3	23.4	29.8	32.0	36.7	37.4	31.0	30.7
Convenios de otro ámbito								
Creación neta de empleo	4.6	5.2	5.9	7.2	7.7	4.2	3.4	3.1
Creación de empleo por jubilación parcial	24.2	22.4	22.4	22.3	26.3	26.4	25.9	27.7
Mantenimiento de empleo	6.3	6.7	6.2	8.4	8.1	10.9	8.3	11.7
Conversión de empleo temporal en fijo	23.5	20.0	23.6	23.6	24.9	23.2	23.5	25.6

* Porcentaje de convenios y trabajadores afectados que incluyen las cláusulas, respecto al total de convenios y trabajadores en cada ámbito funcional considerado.

^{1/} Datos provisionales a marzo de 2012. Los datos de 2010 son casi definitivos, al cerrarse el período de registro el 30 de abril de 2012.

FUENTE: MEYSS, *Estadística de Convenios Colectivos*.

Los datos muestran que las cláusulas de empleo que más han aumentado, en especial a raíz de la crisis económica, hasta pasar a ser las más utilizadas y las que más trabajadores afectan, son las de creación de empleo por jubilación parcial, seguidas, aunque a cierta distancia, de las referidas a la conversión de empleo temporal en fijo.

Las cláusulas de creación neta de empleo son las menos utilizadas en los procesos de negociación colectiva y parecen registrar un descenso desde 2008, mientras que las relativas al mantenimiento del empleo, por el contrario, parecen experimentar un ligero repunte, en consonancia con la coyuntura de crisis económica. En todo caso, habrá que esperar a los datos definitivos para extraer conclusiones más claras, especialmente si se tiene en cuenta que los datos de 2010 y 2011 son todavía provisionales y que el volumen de convenios de 2011, registrados hasta marzo de 2012, es todavía relativamente reducido, como se ha comentado anteriormente.

El análisis de los contenidos de los convenios de 2011 muestra que los objetivos relacionados con la política de empleo no suelen aparecer de forma conjunta y sistematizada, sino que lo más frecuente es que las cláusulas que inciden en esta materia aparezcan de forma dispersa a lo largo del convenio. De hecho, los aspectos relacionados con el mantenimiento y/o creación de empleo suelen aparecer vinculados a otras materias, sobre todo las relativas a la jubilación, ya sea anticipada, parcial o forzosa, pero también al pluriempleo o las horas extras, entre otras²⁴³.

Con todo, merece resaltar que en el marco de la política de empleo hay algunos convenios que subrayan su compromiso de seguir creando empleo pero haciendo recaer la nueva contratación en los colectivos poblacionales con mayores dificultades

²⁴³ Sobre el tratamiento de las horas extras en los convenios colectivos y su posible relación con objetivos de empleo, véase el apartado precedente sobre el tiempo de trabajo en la negociación colectiva.

de inserción laboral, tales como jóvenes desempleados, parados de larga duración mayores de 45 años, mujeres o personas con discapacidad²⁴⁴.

Las cláusulas que suelen vincularse más específicamente a los objetivos de creación o mantenimiento de empleo son las relativas a la jubilación parcial/contrato de relevo. En la mayoría de los casos se propone el fomento de este tipo de contrato y en algún otro incluso un compromiso formal al respecto, llegándose a crear un programa específico para la aplicación de forma homogénea en la totalidad de los centros de trabajo²⁴⁵. También es bastante frecuente que en aras de mantener el empleo se incentive la jubilación anticipada mediante indemnizaciones o gratificaciones a los trabajadores que decidan acogerse a este tipo de jubilación²⁴⁶. La jubilación forzosa a los 65 años, si bien no se encuadra estadísticamente en las cláusulas de empleo, constituye también otro de los mecanismos más frecuentemente vinculado con las políticas de empleo en los convenios²⁴⁷.

Otros convenios, por su parte, establecen compromisos en materia de empleo tratando de evitar que los puestos de trabajo de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del convenio sean ocupados por personas que ya estén ocupando simultáneamente otros puestos de trabajo en otras empresas²⁴⁸. En bastantes casos también se hace constar la supresión o reducción de las horas extraordinarias con el objetivo de potenciar el fomento de la contratación, especialmente en un momento como el actual con altas tasas de desempleo. Para ello, suele restringirse su uso a las

²⁴⁴ Véase convenio colectivo para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas o el convenio colectivo de la empresa Madrid Theme Park Management, Sociedad Limitada Unipersonal.

²⁴⁵ Véase convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón, entre otros.

²⁴⁶ Véanse, como ejemplos: convenio colectivo para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas, convenio colectivo de la empresa Sociedad Regional de Turismo de Cantabria, S.A. o el convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón.

²⁴⁷ Véase, entre otros, el V convenio colectivo del sector de la construcción. De hecho, los cambios normativos de los últimos años en materia de jubilación forzosa en la negociación colectiva han ido en la línea de reforzar su vinculación con la política de empleo. Cabe recordar que la disposición adicional décima del *Estatuto de los Trabajadores*, en la que se regula esta materia, ha sido objeto de otra modificación recientemente por la *Ley 27/2011*, de 1 de agosto, sobre Actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, que se analiza en el capítulo III de la presente Memoria.

²⁴⁸ Convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón, por ejemplo.

situaciones estrictamente necesarias y estipularse los criterios por los cuales se autoriza su realización. En algunos casos, se establece incluso la obligación de presentar informes periódicos sobre la cuantía de las mismas, motivos de su aplicación o trabajadores afectados²⁴⁹.

Por otro lado, junto al objetivo de mantenimiento y creación de empleo, es habitual que se incluya un compromiso de fomento de la estabilidad del mismo, dándose prioridad a la creación de empleos de esta naturaleza como mecanismo además, para contribuir a mejorar la formación de los trabajadores, la productividad y, por ende, la competitividad de las empresas. A este respecto, uno de los supuestos más frecuentes es el de los contratos, en los que los convenios colectivos suelen establecer criterios específicos sobre la subrogación en los contratos de trabajo²⁵⁰.

En consonancia con el fomento de la estabilidad, suele ser habitual en los convenios tratar de acotar el uso de los contratos temporales evitando su encadenamiento e incluyendo el compromiso de convertirlos en fijos, estableciéndose para ello condiciones concretas, como otorgarles prioridad a la hora de cubrir nuevos puestos de carácter estable. En algunos casos llegan a establecerse criterios específicos sobre el porcentaje de contratos fijos y temporales que debe haber en plantilla²⁵¹. También se observan convenios en los que se trata de reducir el uso injustificado de la contratación temporal apelando al principio de causalidad y estableciendo las situaciones estrictamente necesarias para ello.

²⁴⁹ Véase el V convenio colectivo del sector de la construcción, convenio colectivo para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas, el convenio colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad, SAU, el XVI convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos o el IV convenio colectivo de la Compañía La Casera, S.A., entre otros.

²⁵⁰ Véase el V convenio colectivo del sector de la construcción o el XVI convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos, entre otros.

²⁵¹ Véase el V convenio colectivo del sector de la construcción, convenio colectivo para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas, convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón o IV convenio colectivo de supermercados del Grupo Eroski, entre otros.

En todo caso, conviene tener presente que, tal y como se expone en el AENC, los objetivos en materia de empleo no se ciñen exclusivamente a las cláusulas relativas a esta cuestión sino que se basan en un conjunto de medidas más amplio que incluye, entre otras, los criterios en materia de salarios. Asimismo, la política de empleo es habitual que forme parte de otro tipo de pactos, como los acuerdos de empresa de los que, sin embargo, no existe aún constancia estadística que permita un conocimiento de sus contenidos, circunstancia que sería deseable comenzase a cambiar mediante la incorporación registral de este tipo de instrumentos de la autonomía colectiva.

Más en general, algunas de las cuestiones anteriormente apuntadas plantearían la conveniencia de reflexionar sobre la necesidad de reforzar y mejorar la información estadística disponible sobre el tratamiento de los aspectos de empleo en la negociación colectiva, procurando un tratamiento más homogéneo, sistemático y estable de la misma.

En el contexto de la actual crisis económica y sus efectos en el empleo se ha destacado el valor de la formación profesional no solo dentro de las políticas de inserción laboral sino también como factor de transformación y dinamización económica que puede apoyar cambios en el modelo productivo. La formación y la necesaria actualización permanente de las competencias profesionales es un objetivo de gran relevancia compartido por trabajadores y empresas, que ha venido siendo objeto de atención especial por los interlocutores sociales el marco del diálogo social y la negociación colectiva durante los últimos tiempos²⁵². Como consecuencia, un buen número de convenios colectivos analizados (véase Anexo) contiene referencias a la importancia que ostenta tanto para las empresas como para los trabajadores²⁵³.

²⁵² Véase, entre otros, el AENC 2010-2012, del 8 de febrero de 2010.

²⁵³ De este modo, dichos convenios recogen, entre otros extremos, que la formación profesional supone un importante aval para el mantenimiento y mejora de la calidad del empleo, una herramienta de calado para la planificación estratégica de las empresas y una necesidad para la mejora de la competitividad de éstas.

La formación profesional para el empleo representa un factor de gran importancia para el desarrollo social y económico, la competitividad de las empresas, el crecimiento del empleo, la reducción de la segmentación laboral con base en la cualificación y el desarrollo personal y profesional de los trabajadores. A su relevancia han contribuido los sucesivos Acuerdos nacionales de formación que, desde 1992, han venido firmando las organizaciones sindicales y empresariales más representativas. Éstas acordaron a principios de 2012 mantener la prórroga de la vigencia del *IV Acuerdo nacional de formación* durante doce meses más y formalizar el quinto Acuerdo en un plazo máximo de seis meses, reafirmando la vigencia de los principios generales del subsistema de formación profesional para el empleo, regulado por el *Real Decreto 395/2007*, del 23 de marzo, entre ellos, la vinculación de la formación al diálogo social y a la negociación colectiva sectorial, y el protagonismo de las organizaciones sindicales y empresariales en la dirección y gestión del mismo. Cabe señalar que el desarrollo de la formación profesional para el empleo en los últimos tiempos ha sido notable, revelando tanto necesidades de mejora como aspectos positivos, entre los que se encuentra el fuerte incremento de la participación de las empresas y trabajadores en las acciones formativas.

Según los datos de la Estadística de Convenios Colectivos (ECC) del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a lo largo de los últimos años el número de convenios colectivos que han incorporado cláusulas relativas a la formación profesional habría sufrido una ligera disminución, más acusada en 2010²⁵⁴. Sin embargo, el porcentaje de trabajadores afectados por estas cláusulas se ha mantenido todos los años algo por encima de la mitad: 51.8% en 2008; 50.8% en 2009 y 52% en 2010, siendo mayor en el ámbito de los convenios de empresa.

²⁵⁴ Los datos relativos al ejercicio 2010 son provisionales.

Dentro de los convenios de 2011 analizados (ver Anexo), la gran mayoría incorpora previsiones o cláusulas sobre formación profesional para el empleo pudiéndose identificar algunos aspectos comunes.

En primer lugar, junto a declaraciones de principio sobre la relevancia y el valor de la formación profesional, y en coherencia con ello, en varios de los convenios examinados se establecen previsiones de adhesión de las partes firmantes de los mismos al IV Acuerdo nacional de formación²⁵⁵.

Por otra parte, algunos de los convenios de sector de ámbito estatal analizados regulan la composición y funciones de la comisión paritaria sectorial integrada por representantes de las organizaciones empresariales y sindicales, que se encargará, entre otros extremos, de gestionar la formación de los trabajadores ocupados en un sector concreto en dicho ámbito territorial, lo que incluye la elaboración de un plan de formación para estos de alcance normalmente anual²⁵⁶. Asimismo, en algunos de estos convenios se contempla, además de la referida comisión paritaria, la creación de la figura de un delegado de formación sectorial que se encargará, entre otros extremos, de realizar cuantas funciones sean necesarias para la promoción y la difusión de la formación del sector, de participar en la comisión paritaria de formación y de colaborar en estudios o investigaciones del sector²⁵⁷.

Una buena parte de los convenios analizados establecen que las empresas organizarán y desarrollarán acciones formativas, tanto obligatorias como voluntarias. En los convenios de sector, éstas, en ocasiones, se vinculan a la necesidad de adaptación de los trabajadores a la permanente introducción de nuevas tecnologías y de procesos

²⁵⁵ Véanse, entre otros, convenio colectivo de empresa de Yesos, Escayolas y Derivados, S.A, y convenio colectivo de sector de la industria del metal del Principado de Asturias.

²⁵⁶ En alguna ocasión, cuando dicha comisión paritaria no existe, algún convenio de los referidos prevé su constitución, de conformidad con lo previsto en el IV Acuerdo nacional de formación, del 7 de febrero de 2006 (vigente en 2011), para, entre otros extremos, llevar a cabo la elaboración del plan de formación de la empresa.

²⁵⁷ Véase, entre otros, IV convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria.

industriales cada vez más complejos. En la mayoría de los convenios estudiados, con independencia de su ámbito, se contempla que en la planificación y diseño de estas acciones participarán los representantes de los trabajadores. Éstas podrán ser de carácter general (guardan relación con la actividad del sector o la empresa) o de naturaleza específica (relacionadas con el desempeño del puesto de trabajo).

Es frecuente en los convenios examinados, tanto de empresa como de sector, la previsión de que la formación obligatoria la imparta la misma empresa en horario laboral (siendo computadas las horas dedicadas ésta como tiempo de trabajo efectivo), mientras que la voluntaria será llevada a cabo fuera del tiempo de trabajo por entidades designadas por la empresa, teniendo esta última, en ocasiones, algún costo para el trabajador aunque lo habitual es que ésta sea financiada íntegramente por aquélla. Las acciones formativas a las que se refieren los convenios examinados son mayoritariamente de formación profesional para el empleo en su modalidad de demanda, es decir, que atienden a las necesidades de formación requeridas por las empresas y sus trabajadores²⁵⁸.

En el ámbito empresarial de negociación, son bastante habituales las cláusulas relativas a los planes de formación de las empresas. Los planes de formación, en líneas generales, recogen todas las acciones formativas anuales de la empresa, tales como cursos, seminarios, etcétera. Más concretamente, estos suelen contemplar, entre otros, los siguientes extremos: formación para el ingreso y formación de perfeccionamiento y reciclaje profesional. Los planes de formación son elaborados y aprobados habitualmente por la dirección de la empresa, teniendo en consideración las

²⁵⁸ Por lo que respecta a la formación profesional para el empleo en su modalidad de oferta, a pesar de que ésta tiene, por lo general, una muy reducida presencia en los convenios colectivos examinados, se observa que la misma es más frecuente en los convenios de sector provincial. Así, estos contemplan, en ocasiones, cursos específicos cuya exigencia viene dada por la propia naturaleza del trabajo a desempeñar, tales como los dirigidos a la obtención de la licencia de conducir y de la licencia de manipulador de alimentos. A este respecto, véase, entre otros, convenio colectivo de la industria de la madera de la provincia de Almería.

necesidades formativas detectadas, previéndose en ocasiones la participación de los representantes de los trabajadores²⁵⁹.

Mención específica merecen las acciones de formación que llevan a cabo las empresas en materia de prevención de riesgos laborales. En la mayoría de los convenios analizados, tanto sectoriales como de empresa, existen cláusulas sobre prevención de riesgos laborales, lo que pone de manifiesto la importancia y el peso que tiene esta materia en el marco de la negociación colectiva. Dentro de la regulación convencional de esta materia, las previsiones sobre formación en prevención de riesgos tienen una notable presencia en los convenios examinados, en mayor medida en los del sector²⁶⁰. En ocasiones, algún convenio especifica que las acciones formativas que se lleven a cabo en la empresa en este ámbito formarán parte bien del Plan de formación anual de la misma, o bien del Plan de prevención de riesgos laborales de la empresa contemplado en la *Ley 31/1995*, del 8 noviembre, de Prevención de riesgos laborales.

En el ámbito de la formación asociada al contrato para la formación cabe señalar, en primer lugar, que en 2011 se aprobó el *Real Decreto-ley 10/2011*, del 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, en el que se reguló el contrato para la formación y el aprendizaje, que venía a sustituir al contrato para la formación existente hasta ese momento, si bien no ha habido margen temporal suficiente para que la negociación colectiva de 2011 pueda haber recogido de manera significativa este cambio²⁶¹.

²⁵⁹ Véanse, entre otros, convenio colectivo de empresa de Madrid Theme Park Management, S.L.U., y convenio colectivo de empresa de Sociedad para el Desarrollo Regional de Cantabria, S.A.

²⁶⁰ Véase, entre otros, convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de la provincia de Valladolid.

²⁶¹ Los convenios, de entre los analizados, que tratan esta modalidad contractual continúan aludiendo al contrato para la formación. Véase, entre otros, convenio colectivo de siderometalurgia y talleres de reparación de vehículos de la provincia de Orense.

Los datos de la Estadística de Convenios Colectivos indican que el porcentaje de trabajadores afectados por cláusulas convencionales relativas al contrato para la formación durante los últimos años ha seguido una línea ligeramente ascendente.

Por lo demás, su presencia en los convenios colectivos de 2011 analizados es mayor en los de ámbito sectorial, limitándose no obstante, en la mayoría de los casos, a reproducir los preceptos legales que lo regulan (artículo 11.2 ET). Cabe destacar que los aspectos más tratados son, entre otros, los concernientes a la configuración de la formación teórica, la duración del contrato, la fijación de la edad para ser contratado para la formación y los aspectos retributivos.

Las cláusulas relativas a los permisos contemplados en el artículo 23.1.a) del ET son bastante frecuentes en los convenios colectivos examinados, tanto sectoriales como de empresa²⁶². Habitualmente, éstos al incorporar dichas cláusulas suelen reproducir, además del derecho del trabajador “al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes”²⁶³, el derecho a la preferencia a elegir turno de trabajo.

Por su parte, las previsiones referidas a los permisos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo (recogidas en el artículo 23.1.c del ET) o permisos individuales de formación para los trabajadores, su presencia en los convenios colectivos examinados es reducida, y dentro de éstos, los que contienen un mayor número de tales previsiones son los del sector.

²⁶² Asimismo, los datos de la ECC indican que el porcentaje de trabajadores afectados por este tipo de cláusulas ha aumentado ligeramente en los últimos años.

²⁶³ La mayoría de los convenios analizados establecen que el disfrute de dichos permisos para concurrir a exámenes serán “por el tiempo necesario”. Sin embargo, otros fijan una duración determinada para dichos permisos. En todo caso, cabe señalar que estos supeditan normalmente la concesión de estos permisos a que dichos exámenes se refieran a cursos organizados en centros oficiales para la obtención de un título académico a tenor de las leyes educativas vigentes. También, dichos permisos se conceden, en ocasiones, para asistir a oposiciones para ingresar en cuerpos de la Función Pública.

En cuanto a las ayudas o becas para los estudios del trabajador, éstas se contemplan en muchos de los convenios examinados, sobre todo en los de empresa²⁶⁴. En su mayoría, estas ayudas se articulan a través de un fondo al que puede acceder el trabajador que cumpla los requisitos exigidos. Entre los citados requerimientos cabe destacar, por ser muy frecuente en los convenios analizados, el relativo a que dichos estudios estén oficialmente reconocidos.

Clasificación profesional y movilidad funcional

Además de la negociación en materia salarial y la ordenación del tiempo de trabajo (duración y distribución), a las que se han añadido el tratamiento del empleo y de la formación profesional por su relevancia y su valor compartido y estratégico, otra materia de indudable interés en los contenidos de la negociación colectiva es la relativa a la clasificación profesional y la movilidad funcional. Salario, tiempo de trabajo y funciones componen tres elementos fundamentales de la relación de trabajo y, por ello, representan tres contenidos típicos y clásicos de la negociación colectiva. Dichas materias han sido objeto de atención entre los criterios y recomendaciones de sucesivos acuerdos interconfederales sobre negociación colectiva y, específicamente, son los aspectos en que se han centrado los principales contenidos sobre flexibilidad interna del *II AENC 2012-2014*. Si bien a los convenios colectivos de 2011 les fueron de aplicación los criterios y recomendaciones del primer AENC, los que se tienen en cuenta en esta Memoria, se plantea la oportunidad de realizar en próximos años el seguimiento de la receptividad convencional de las medidas de flexibilidad interna negociada recogidas en el *II AENC*.

La concreción del contenido de la prestación de trabajo mediante la asignación de las funciones o tareas a desempeñar, tanto desde una perspectiva inicial de encuadramiento por referencia a un sistema de clasificación profesional definido,

²⁶⁴ Véanse, entre otros, convenio colectivo de la empresa Pirelli Neumáticos, S.A, y convenio colectivo de la empresa British American Tobacco, S.A.

como desde una perspectiva dinámica de variación de los cometidos laborales, englobada en la figura de la movilidad funcional, viene frecuentemente ordenada, a partir de una serie de reglas contenidas en la ley (fundamentalmente, artículos 22 y 39 del ET), en la negociación colectiva, que puede concretar y adaptar, en diversos aspectos, las previsiones legales. La función de concreción y de adaptación por los convenios colectivos en materia de estructura profesional y de funciones se materializa a partir de la libertad para negociar genérica (artículo 85 del ET) y a partir de las remisiones y llamadas expresas a la autonomía colectiva que lleva a cabo la propia *Ley del Estatuto de los Trabajadores*.

Los acuerdos interconfederales sobre negociación colectiva firmados por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas han definido criterios y orientaciones en esta materia. El primer AENC, cuyo último año de vigencia ha sido 2011, y que fue adoptado como un instrumento conjunto frente a los efectos de la crisis, establecía, entre otros criterios y orientaciones en materia de flexibilidad interna a los convenios colectivos, el tratamiento de la clasificación y las estructuras profesionales con base en grupos y, cuando proceda dentro de estos, en áreas funcionales, estableciendo los procedimientos adecuados de adaptación entre los sistemas tradicionales y los nuevos²⁶⁵. También orientada hacia el tratamiento de la movilidad funcional, como instrumento de adaptación interna, vinculada a la clasificación profesional y los procesos formativos correspondientes. Es significativo que el AENC contemple, a continuación de estas materias, las relativas a las modificaciones en la organización del trabajo derivadas de procesos de innovación y de cambios tecnológicos, la gestión del tiempo de trabajo y el desarrollo de la formación continua de los trabajadores, como aspectos agrupados en torno a la flexibilidad interna que pueden tratar los convenios colectivos.

²⁶⁵ Para estructurar los sistemas de clasificación profesional, el AENC apuntaba como referentes orientadores, sin perjuicio de la autonomía de las partes para determinar la estructura que mejor se adecue en cada ámbito, los niveles de cualificación en que se articula el Sistema Nacional de Cualificaciones, los del Marco Europeo de Cualificaciones o los grupos que fijaba el Acuerdo sobre cobertura de vacíos (1997).

El tratamiento de la clasificación profesional, con la que está estrechamente vinculada y que condiciona la movilidad funcional, es uno de los aspectos en que la negociación colectiva de los últimos años ha mostrado cierto dinamismo. La regulación de esta materia en los convenios colectivos es bastante frecuente ya que más de dos tercios de ellos recogen algún sistema de clasificación mediante la definición de las funciones de grupos profesionales, categorías o niveles. De esta manera, en torno al 71% de todos los asalariados cubiertos por convenio colectivo están afectados por cláusulas de fijación de la estructura profesional (cuadro siguiente). La frecuencia de estos contenidos, y la proporción de trabajadores afectados, es mayor en la negociación colectiva de ámbito de empresa, aunque los convenios de ámbito superior contienen algún tipo de tratamiento también en un alto grado, lo que en definitiva determina que la gran mayoría de las empresas y de los trabajadores tengan determinadas las estructuras profesionales a través de la negociación colectiva.

gradualmente pero de forma continuada las estructuras con base en grupos profesionales, que agrupan, según el Estatuto de los Trabajadores, las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación, frente a las definidas por categorías con un contenido funcional más estricto. Tomando el período 2006-2010, ya que los datos correspondientes a 2011 son aún muy provisionales, la proporción de convenios colectivos que ordenan la clasificación profesional mediante grupos habría aumentado desde la cuarta parte hasta casi un tercio, mientras que los trabajadores afectados por este tipo de estructuras, del total con convenio colectivo, habrían llegado a ser casi la mitad (cuadro anterior).

Por ámbitos funcionales, si bien la negociación de ámbito de empresa partía de un nivel de frecuencia mayor en la incorporación de los grupos profesionales como concepto articulador de los sistemas de clasificación profesional, la negociación de ámbito superior ha avanzado más rápidamente, hasta igualarse las proporciones de ambos tipos de convenios que han actualizado las estructuras profesionales por esta vía.

Y a ello habría que sumar el progresivo aumento que se observa en los últimos años en la cuota de convenios que incorporan la definición de la clasificación profesional por referencia a niveles retributivos, un concepto diferente aunque más cercano a los grupos profesionales. Esta tendencia ha supuesto el aumento en varios puntos del porcentaje de convenios que adoptan este tipo de definiciones pero, sobre todo, ha supuesto que casi se duplique el porcentaje de trabajadores afectados por los mismos, de nuevo debido, como en el caso de los grupos, sobre todo al dinamismo de la negociación de ámbito superior a la empresa.

Cabe resaltar, no obstante, el porcentaje de convenios que utilizan las categorías profesionales a la hora de definir los esquemas de clasificación profesional, que se habría mantenido bastante estable en los últimos años²⁶⁶.

También se ha mantenido casi invariable la proporción de convenios que contienen previsiones de polivalencia funcional, fórmulas de desempeño de funciones pertenecientes a grupos o a categorías diferentes, dependiendo del sistema de clasificación profesional adoptado, si bien se trata de un porcentaje significativo, cercano a la cuarta parte del total, y, en todo caso, habría aumentado la proporción de trabajadores afectados por las mismas. Se trata de cláusulas claramente más frecuentes en los convenios de empresa, por obvias razones de cercanía de esta negociación a las necesidades de la organización productiva.

Si se atiende a las cláusulas de movilidad funcional, una información que ha dejado de estar disponible desde 2010 en los datos publicados de la Estadística de Convenios Colectivos²⁶⁷, se observa prácticamente un estancamiento de los convenios que la regulan, habiendo aumentado tan solo un punto y medio en los diez años entre 1999 y 2009, último del que hay datos definitivos, y aún más, una disminución del porcentaje de trabajadores que resultan afectados por este tipo de cláusulas. La regulación de la movilidad funcional es un aspecto en el que la negociación colectiva se ha mostrado tal vez más parca pese a que la norma estatal, si bien contiene reglas de derecho imperativo, también efectúa llamadas a los convenios colectivos, que pueden modular y adaptar determinados aspectos.

²⁶⁶ Con todo, lo relevante no es si el convenio colectivo contiene una definición de categorías y puestos de trabajo, sino si emplea o no la noción de grupo para construir la clasificación profesional, lo que va a determinar los espacios de la movilidad funcional.

²⁶⁷ A partir de 2010, los datos hechos públicos y disponibles de la ECC no contienen información relativa a la evolución de las cláusulas de movilidad geográfica ni de movilidad funcional, por lo que las referencias a estas últimas corresponden al tratamiento que se hizo de las mismas en la pasada edición de esta Memoria. Véase Memoria CES 2010, capítulo II.2.3.3.

Los convenios colectivos analizados pertenecientes al grupo de convenios seleccionado (véase Anexo) muestran algunas prácticas negociables relevantes que merecen ser enunciadas. Se observa que algunos de tales convenios han incorporado la configuración de nuevos modelos de clasificación profesional que actualicen y modernicen las estructuras profesionales adaptándolas a las necesidades actuales²⁶⁸.

La gran mayoría de los convenios consultados incorporan esquemas de clasificación profesional con base en la definición de grupos profesionales²⁶⁹. Bastantes convenios estructuran además los grupos en divisiones o áreas funcionales, y además de aludir a los elementos generales configurados por las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación, integran la valoración de factores específicos como los conocimientos, la iniciativa, la autonomía, la responsabilidad, el mando y la complejidad de las tareas a desempeñar como elementos para asignar a un trabajador a un grupo profesional²⁷⁰.

Si bien la mayoría de convenios colectivos de sector analizados contiene la definición de los grupos profesionales²⁷¹, algunos de ellos dan dicha definición únicamente con carácter enunciativo, previendo que deberá estarse a las funciones establecidas o que se establezcan para cada grupo profesional en los convenios de ámbito inferior²⁷².

²⁶⁸ Véanse, entre otros, el V convenio general del sector de la construcción; el convenio estatal de pastas, papel y cartón crea una comisión técnica paritaria específicamente para preparar una propuesta de modificación del sistema de clasificación profesional actual, con una definición de grupos profesionales más adecuados a la realidad del sector, con el objetivo de incrementar la polivalencia funcional. En otro ámbito, véanse el convenio de la industria metalgráfica de Cataluña, que también contempla la creación de una comisión de clasificación profesional encargada de elaborar una propuesta de sustitución de las categorías profesionales del convenio por la de grupos profesionales, y el convenio de la industria transformadora del plástico de la Comunidad de Madrid.

²⁶⁹ Además de los anteriores, caracterizados por actualizar sus sistemas de clasificación profesional, véase, entre otros muchos, el convenio estatal para las industrias extractivas; en el ámbito de empresa véase, entre otros muchos, el IV convenio de Telefónica Ingeniería de Seguridad.

²⁷⁰ Véanse, entre otros, el V convenio general de la construcción, el convenio estatal para las industrias extractivas o el convenio provincial de la industria siderometalúrgica de La Coruña.

²⁷¹ Se observan, no obstante, convenios que no contienen regulación alguna de los temas de clasificación profesional y movilidad funcional, principalmente convenios de sector provinciales.

²⁷² Véase entre otros, el convenio estatal de sector de servicios de asistencia en tierra.

La mayoría de los convenios analizados, asimismo, contiene previsiones sobre movilidad funcional en el interior del grupo o entre grupos profesionales diferentes. En muchos casos, los convenios se limitan a reproducir las reglas del Estatuto de los Trabajadores en la materia, si bien algunos hacen uso de los llamados a la negociación colectiva para modular determinados aspectos, como los límites temporales para el ejercicio de funciones superiores o inferiores a las del grupo en el que está encuadrado el trabajador²⁷³. Lo normal es que los convenios condicionen dicha movilidad a la posesión por el trabajador de los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las nuevas tareas que se encomienden, previendo en otro caso procesos de formación y de adaptación de los trabajadores²⁷⁴.

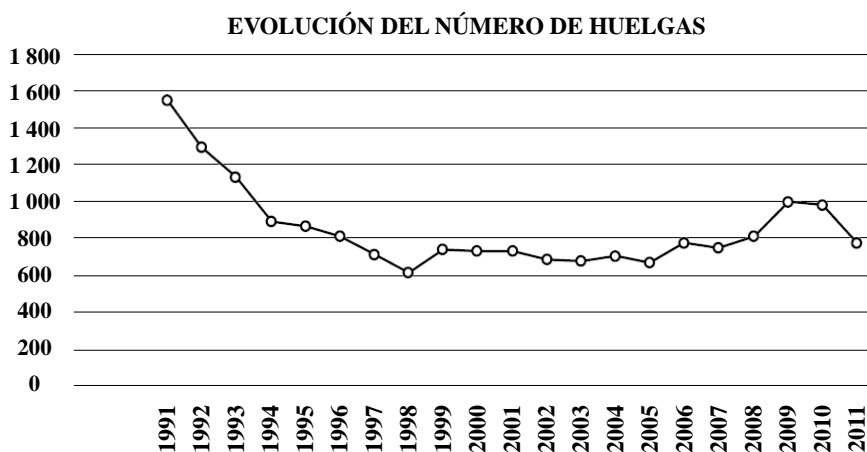
²⁷³ Entre otros, véanse el convenio estatal de pastas, papel y cartón, y el convenio estatal para las Industrias extractivas.

²⁷⁴ Véanse, entre otros, el convenio para las industrias transformadoras del plástico de la Comunidad de Madrid y el convenio provincial de la industria siderometalúrgica de La Coruña.

2.4. Conflictos Laborales: Extensión y Solución

2.4.1. Huelgas: principales características

En 2011 se llevaron a cabo 777 huelgas, 21 y 22.4% menos que en 2010 y 2009, respectivamente. El número de conflictos se situó de nuevo por debajo de los 800, tras el repunte registrado en los primeros años de crisis económica, que marcó un valor máximo en 2009.



FUENTE: MEYSS, Estadística de Huelgas y Cierres Patronales.

En las huelgas desarrolladas participaron 221 mil 974 trabajadores²⁷⁵, lo que supone una reducción de 35% con relación a 2010²⁷⁶ y de 66% con respecto a 2009, y en todo caso representa una cifra muy inferior a la media de los últimos diez años (cuadro siguiente). Cabe hablar de una participación relativamente baja, de solo 7% de la plantilla total convocada, en comparación con el 26 y el 43%, respectivamente, de 2010 y 2009. Además, el número medio de trabajadores participantes por huelga fue de 286 frente a 346 de 2010 y 653 de 2009. Por su parte, la proporción de centros de trabajo implicados sobre el total de centros convocados fue de 16% (71% en 2010, 69% en 2009), solo algo superior a la que se dio en 2008. Todas estas variables reflejarían una respuesta bastante más baja en el conjunto de las huelgas de 2011 que en años anteriores²⁷⁷.

²⁷⁵ Dado que no existe obligación, por parte de las empresas, de comunicar a la autoridad laboral el número de trabajadores participantes en las huelgas, los datos de participantes que ofrece la Estadística de Huelgas y Cierres Patronales del MEYSS se obtienen por las autoridades laborales provinciales a través de alguna de las siguientes fuentes: consulta directa a las empresas, consulta a las organizaciones empresariales y sindicales, o seguimiento de la huelga mediante encuestas.

²⁷⁶ Debe tenerse en cuenta, en las comparaciones con 2010, que la Estadística de Huelgas y Cierres Patronales del MEYSS no recoge los datos de la huelga general del 29 de septiembre ni la huelga de los empleados públicos del 8 de junio, al no haber información disponible de su repercusión en todos los territorios.

²⁷⁷ Ahora bien, una correcta interpretación de estos datos debe tener en cuenta que una parte muy amplia del elevado número de centros de trabajo y de volumen de plantilla convocados en 2011, 87.6% y 77.4%, respectivamente, se concentró en el mes de enero como consecuencia, fundamentalmente, de la convocatoria por varios sindicatos de huelgas contra la firma del Acuerdo Social y Económico entre el Gobierno y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, llevada a cabo el 2 de febrero. En ese mes fueron convocados 266 mil 540 centros de trabajo, del total de 304 mil 341 de 2011, y fue convocada una plantilla de casi 2.6 millones de los 3.3 de todo 2011. De esa plantilla convocada en las huelgas correspondientes a enero, participaron de forma efectiva 43 mil 773 trabajadores, esto es, apenas 1.7%, de manera que si se aislaran tales datos de los del conjunto del año, la participación relativa en las huelgas de 2011 variaría sensiblemente, llegando casi a 24%, una cifra similar a la de 2010.

HUELGAS DESARROLLADAS, 2002-2011
-Principales características-

Años	Huelgas	Participantes	Jornadas no trabajadas	Centros de trabajo convocados		Centros de trabajo implicados	
				Número	Plantilla	Número	Plantilla
2002	684	4 528 210	4 938 535	2 063 113	17 390 775	1 603 767	15 361 933
2003	674	728 481	789 043	587 485	4 702 704	276 187	2 548 416
2004	707	555 832	4 472 191	74 615	1 607 051	67 435	1 346 916
2005	669	331 334	758 854	42 055	1 454 336	21 975	967 740
2006	779	499 240	927 402	130 298	1 504 155	108 232	1 201 288
2007	751	492 150	1 182 782	45 235	1 429 204	41 625	1 279 684
2008	810	542 508	1 508 719	581 350	5 860 468	74 128	1 229 000
2009	1 001	653 483	1 290 852	105 830	1 502 572	73 026	1 150 049
2010*	984	340 776	671 498	46 393	1 332 668	32 840	1 140 118
2011	777	221 974	485 054	304 341	3 344 081	49 062	980 477

* No recoge los datos relativos a la huelga general de septiembre ni los relativos a la huelga de los empleados públicos de junio.

FUENTE: MEYSS, *Boletín de Estadísticas Laborales*.

También fue menor la conflictividad de 2011 en términos de repercusión económica. Así, las 777 huelgas supusieron la pérdida de 485 mil 54 jornadas de trabajo, con una reducción de 28% sobre 2010 y de 62% con relación a 2009. La media de jornadas no trabajadas por conflicto (624) fue también la más baja de los últimos años (682 en 2010 y 1 mil 290 en 2009).

En conjunto, y dejando al margen el dato de participación relativa, los datos de 2011 dibujan una conflictividad por huelgas más parecida a la que tuvo lugar en 2008, al inicio de la crisis, que la que se desarrolló en los dos años siguientes, 2009 y 2010.

Los motivos en los que se han fundado las huelgas en 2011 han seguido reflejando algunos de los efectos más agudos de la crisis, particularmente en las condiciones de trabajo de carácter salarial. En relación con estas últimas, el impago de salarios ha seguido siendo, por tercer año, el principal motivo para convocar una huelga. Los 222 paros llevados a cabo en 2011 por esta causa, además de los más numerosos en el año, han superado, en términos porcentuales sobre el total de huelgas (28.6%), a las de 2010 (26.8%) y 2009 (18.8%) por este mismo motivo. Por el contrario, las huelgas

motivadas por decisiones de regulación de empleo han descendido en 2011 con respecto a los dos años anteriores, muy significativamente en términos absolutos (50 y 107 conflictos menos, respectivamente, que en 2010 y 2009), y más moderadamente también en términos relativos, pasando a ser 8.9% frente a 12 y a 17.6%, respectivamente, en 2010 y 2009. A su vez, han aumentado las motivadas por despidos, sanciones y otras medidas de tipo disciplinario. Por su parte, las huelgas por motivos derivados de la negociación colectiva se han mantenido, en términos porcentuales, en niveles similares a los dos años anteriores. Y, por último, han descendido las que tienen como base motivos no estrictamente laborales, principalmente por la caída de las realizadas contra medidas de política económica y social.

MOTIVACIÓN DE LAS HUELGAS
-Número de conflictos-

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Total	669	779	751	810	1 001	984	777
Motivos estrictamente laborales	654	756	717	786	956	954	761
Derivados de negociación colectiva	223	254	242	253	239	196	167
Presión por negativa a negociar convenio	44	52	50	72	77	42	43
Presión por negativa a revisar convenio	8	24	20	22	9	8	12
Presión durante negociación del convenio	162	173	162	155	137	130	103
Interpretación cláusulas convenio vigente	9	5	10	4	16	16	9
No derivados de negociación colectiva	431	502	475	533	717	758	594
Reconversión industrial	3	6	7	6	5	5	1
Regulación de empleo (excep. reconv. indust.)	21	32	27	71	176	119	69
Organización y sistemas de trabajo	55	63	65	58	70	69	63
Accidente laboral seguridad e higiene	11	10	14	4	7	12	6
Sanciones, despidos, otras medidas disciplinarias	48	65	45	53	87	77	83
Incumplimiento de acuerdos o normas	62	86	84	72	94	94	67
Impago de salarios	39	37	33	85	189	264	222
Mejoras independientes del convenio	37	48	49	54	22	22	30
Mejoras de colectivos sin convenio	9	6	11	19	4	6	1
Otras causas laborales	146	149	140	111	63	90	52
Motivos no estrictamente laborales	15	23	34	24	45	30	16
Conflictos relacionados con causa sindical	2	2	2	0	0	0	0
De solidaridad	2	5	5	2	10	0	1
Por medidas de política económico-social	6	9	20	21	27	26	13
Otras causas no laborales	5	7	7	1	8	4	2

FUENTE: MEYSS, *Estadística de Huelgas y Cierres Patronales*.

2.4.2. Solución extrajudicial de conflictos laborales

Los procedimientos de resolución de los conflictos laborales impulsados mediante el diálogo social de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas mediante la firma de acuerdos interprofesionales, y gestionados desde la propia autonomía colectiva, vienen cumpliendo relevantes cometidos de aportación a las relaciones laborales de instrumentos eficaces de solución además del fortalecimiento de la propia autonomía de los agentes sociales. Los interlocutores sociales han hecho una apuesta estratégica de consolidación, con las necesarias adaptaciones en cada momento, de este sistema mediante la renovación sucesiva de los Acuerdos que le sirven de base, desde la firma del primer ASEC en febrero de 1996, y mediante el impulso de la adhesión al mismo de los principales sectores y subsectores de actividad así como de un número creciente de empresas²⁷⁸.

En esa dinámica de adaptación y en el contexto de la actual crisis, las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en el ámbito estatal firmaron, el 7 de febrero de 2012, el *V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (V ASAC)* (sistema extrajudicial). El V ASAC, que ha entrado en vigor el 1 de enero de 2012, se ha hecho con el principal objetivo de renovar la solución autónoma de los conflictos en ese ámbito. En buena medida, la adopción del nuevo Acuerdo ha venido condicionada por exigencias de las reformas laboral y de la negociación colectiva que se han aprobado en 2010 y 2011, respectivamente (*Ley 35/2010 y Real Decreto-ley 7/2011*)²⁷⁹.

Entre otras novedades, el Acuerdo prevé la aplicación general y directa de los instrumentos que regula sobre los sectores y las empresas incluidos en su ámbito de

²⁷⁸ Véase un balance de los órganos y procedimientos, tanto estatal como de ámbito autonómico, de solución extrajudicial de conflictos laborales a lo largo de más de una década y media de funcionamiento, en Revista *Cauces*, número 19, enero de 2012.

²⁷⁹ El *Real Decreto-ley 7/2011* obligaba a la adaptación de los Acuerdos interprofesionales antes del 30 de junio de 2012.

aplicación, mientras que, anteriormente, la aplicación del ASEC se hacía depender de la adhesión o la ratificación expresa por alguno de los instrumentos que el mismo preveía. A las partes que estuvieran adheridas al IV ASEC les es automáticamente de aplicación el nuevo Acuerdo, salvo que en el plazo de tres meses desde su entrada en vigor hayan comunicado al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) lo contrario, como ya sucedía con los anteriores acuerdos. Pero, por otro lado, y en ello estriba la principal novedad, el V ASAC será también aplicable a aquellas a las que no les era de aplicación el anterior Acuerdo, por no haberse adherido o no haberlo ratificado en su día, salvo que en el mismo plazo comuniquen su voluntad de no aplicación²⁸⁰. Una vez transcurrido el referido plazo de tres meses, se puede constatar la práctica universalización del sistema autónomo de solución de conflictos contenido en dicho Acuerdo.

Los objetivos del Acuerdo y las novedades que ha incorporado en el sistema responden a las necesidades y los retos que los propios interlocutores sociales habían venido detectando en el actual contexto y que han tenido reflejo en la firma del ASE (tripartito), del 2 de febrero de 2011, y del II AENC, del 25 de enero de 2012. En la aportación de medidas para afrontar la crisis y sus efectos socio-laborales, el nuevo Acuerdo de solución autónoma de los conflictos laborales persigue, en consecuencia, una mayor polivalencia de los medios de solución de discrepancias y una solución de las controversias más ágil y más eficaz en la presente coyuntura, ante la necesidad de encontrar soluciones rápidas a las demandas de los procesos de adaptación de las empresas.

El V ASAC ha incorporado, así, una serie de novedades relevantes en aspectos clave del funcionamiento del sistema de mediación y arbitraje gestionado por la Fundación SIMA, que, en síntesis, suponen:

²⁸⁰ El ASAC prevé la posibilidad de establecer, mediante convenios o acuerdos colectivos sectoriales estatales o convenios de empresa, sistemas propios de solución no integrados en el SIMA, siempre que abarquen a la nueva tipología de conflictos establecida por la norma estatal tras las mencionadas reformas. En todo caso, de existir, las partes signatarias de estos sistemas propios podrán adherirse en cualquier momento al ASAC.

- Reconocer expresamente la voluntariedad de los medios extrajudiciales, en principio, salvo cuando por acuerdo de las partes en el nivel que corresponda, se establezca la obligatoriedad de los mismos, especialmente en relación con el arbitraje.
- Reconocer y reforzar el papel de las comisiones paritarias de interpretación y vigilancia de los convenios colectivos, entre otras funciones, en la solución de los conflictos originados en la interpretación y aplicación de los mismos, e impulsar dicho papel en otros conflictos como los desacuerdos en períodos de consulta en relación con la inaplicación de condiciones de trabajo (modificación sustancial y descuelgue salarial).
- Acortar plazos en determinados conflictos, para dotar de la máxima celeridad a los procedimientos.
- Ampliar el elenco de conflictos colectivos susceptibles de ser gestionados mediante los procedimientos tramitados en el SIMA, de manera que éste atenderá los conflictos sobre la interpretación y aplicación de pactos, acuerdos y convenios colectivos; las controversias en las comisiones paritarias de los convenios colectivos; sobre renovación de los convenios colectivos, acuerdos y pactos al término de su vigencia cuando no haya acuerdo en el período de negociación; los conflictos que se produzcan en los períodos de consulta de los artículos 40, 41, 44.9, 47 y 51 y 82.3 del texto refundido de la *Ley del Estatuto de los Trabajadores*; conflictos sobre impugnación de convenios colectivos; la sustitución del período de consultas en los ERE concursales; los conflictos derivados de las discrepancias en la negociación en la empresa de acuerdos de inaplicación de convenios colectivos; los conflictos si hubiere desacuerdo en los supuestos de flexibilidad extraordinaria temporal prevista en los convenios

colectivos y la convocatoria de huelgas y la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en las mismas.

Con esta ampliación, una de las novedades más importantes del V ASAC, indudablemente se adapta la funcionalidad de este sistema a nuevas necesidades surgidas de la experiencia de estos años, así como de cambios institucionales derivados de las últimas reformas normativas pero también de los acuerdos bipartitos de diálogo social entre las organizaciones empresariales y sindicales, como el II AENC.

- Respecto los mediadores y de los árbitros: introducir un mayor consenso en la configuración de las listas de mediadores, y, sobre todo, de árbitros, también buscando una mayor celeridad y mayor efectividad. Éstos deberán ser escogidos entre profesionales con gran conocimiento de las materias a tratar y con un nivel de disponibilidad inmediata. Se pretende reforzar la dedicación y la formación continua de los mediadores y de los árbitros.
- Respecto del procedimiento de mediación: seguirá siendo obligatoria cuando la solicite una de las partes, salvo en los supuestos en los que se exija acuerdo de ambas partes; se contempla la posibilidad de que el mediador pueda erigirse con posterioridad en árbitro, y otra novedad es la posibilidad de designar un mediador en funciones continuadas e incluso preventivas del conflicto.
- Respecto del arbitraje, además de la cuestión relativa a las excepciones negociables a la voluntariedad del mismo, se ha incorporado toda una serie de novedades dirigidas a facilitar la resolución de los conflictos por esta vía, asegurando el arbitraje una vez formalizado el compromiso arbitral, agilizando y abreviando el procedimiento en supuestos en que la rapidez en la resolución sea especialmente necesaria, o facilitando el procedimiento de designación del árbitro,

entre otras. Importante es también el objetivo de ampliar su composición personal para atender a los conflictos predominantemente de interés o económicos, como los originados en el ámbito de la flexibilidad interna o en la renovación de los convenios colectivos.

El sistema de resolución autónoma extrajudicial de los conflictos de trabajo, en particular los órganos y procedimientos regulados mediante los Acuerdos interprofesionales entre las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, se ha configurado en estos años como uno de los pilares de las relaciones laborales. Su creación, fruto de la autonomía colectiva y de la concertación social, su desarrollo y su consolidación, han aportado indudables beneficios mediante la canalización pacífica de una parte sustancial de la conflictividad, con efectos en la mejora de las relaciones socio-laborales y de la confianza entre los agentes sociales.

Por ello, es necesario que los poderes públicos sigan dando el máximo apoyo a la renovación y la potenciación de estos medios autónomos, en la que el V ASAC representa un avance intenso y profundo, a partir de un reconocimiento del valor estratégico que revisten, y que debe trascender a los períodos y coyunturas de dificultad. En 2011, último año de vigencia del ASEC IV, se tramitaron a través del SIMA 243 procedimientos, que afectaron a casi 6 millones de trabajadores (gráfico siguiente). Estas cifras, al margen de la disminución que suponen con respecto a 2010, en número de conflictos y de trabajadores²⁸¹, y con respecto a 2009, en el relativo a conflictos, representan todavía un volumen de conflictividad más propio de una coyuntura de crisis, lo que corroboran otros rasgos como el tipo de conflictos tramitado, con un aumento de los conflictos con huelga, y, sobre todo, las materias sobre las que se han producido, entre las que destacan las controversias en materia salarial, bastantes de ellas en torno a la determinación del incremento o revisión de los

²⁸¹ Debe recordarse, no obstante, que 2010 fue un año marcado por la huelga general del 29 de septiembre. La mediación obligatoria previa a la convocatoria de dicha huelga explica la elevada cifra de trabajadores afectados por la conflictividad en el SIMA en ese año.

salarios, y las motivadas por medidas de reestructuración o reorganización de las empresas.



FUENTE: SIMA.

De los 243 conflictos tramitados, 209 fueron de ámbito de empresa, con 357 mil 561 trabajadores afectados, y 34 correspondieron a conflictos de sector, que sin embargo afectaron a 5.6 millones de trabajadores. Son porcentajes, con todo, similares a los de años anteriores (cuadro siguiente).

CONFLICTOS TRAMITADOS EN EL SIMA, 2009-2011
-Conflictos y trabajadores, ámbito, tipo de conflictos y resultados-

	Conflictos						Trabajadores					
	2009		2010		2011		2009		2010		2011	
	294		264		243		3 115 357		18 387 169		5 977 573	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Ámbito												
Empresa	246	84	225	85	209	86	427 519	14	553 305	3	357 561	6
Sector	48	16	39	15	34	14	2 687 838	86	17 833 864	97	5 620 012	94
Tipo de conflicto												
Interpret./Aplicación	255	87	207	78	177	73	2 536 088	81	1 931 592	11	3 888 950	65
Huelga	30	10	44	17	50	20	464 869	15	16 207 796	88	256 038	4
Bloqueo negociación	9	3	12	5	14	6	114 400	4	247 319	1	1 823 969	31
Servicios seguridad y Mantenimiento	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	8 616	0
Período de consultas	0	0	1	0	0	0	0	0	470	0	0	0
Controv. C. Paritaria	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Procedimiento												
Mediación	291	99	261	99	236	97	3 108 957	100	18 383 523	100	4 388 690	73
Arbitraje	3	1	3	1	7	3	6 400	0	3 646	0	1 588 883	27
Resultados												
Acuerdos	76	26	91	34	69	28	251 207	8	993 755	5	243 195	4
Laudos arbitrales	3	1	3	1	7	3	6 400	0	3 646	0	1 588 883	27
Sin acuerdo	175	60	137	53	149	62	2 646 292	85	1 614 439	9	4 058 777	68
Otros*	36	12	33	12	18	7	199 713	6	15 775 329	86	86 718	1

* Otros resultados: intentados sin efecto, archivados y en trámite.

FUENTE: SIMA.

El tipo de conflictos muestra que aquellos que tuvieron su origen en la interpretación o aplicación de normas, convenios colectivos u otros instrumentos, siguieron siendo con mucho los más frecuentes, 177 en 2011, y desde luego los que afectan a un mayor número de trabajadores, casi 3.9 millones. Sin embargo, también es cierto que, en términos relativos, descendieron de nuevo, en esta ocasión en 5 puntos con respecto a 2010. Por el contrario, los conflictos con huelga aumentaron en términos absolutos y relativos, llegando a los 50 en 2011, 20% del total, además de 2 conflictos sobre determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento durante la huelga; también aumentaron los conflictos originados por el bloqueo en la negociación del convenio colectivo, todo lo cual probablemente refleja, como se ha anticipado, un perfil de conflictividad más relacionado con una etapa de crisis con un fuerte impacto en el empleo, las condiciones de trabajo y las relaciones laborales.

Por el tipo de procedimiento utilizado, las partes de los conflictos siguieron acudiendo muy mayoritariamente a la mediación, que ha representado la vía no exclusiva, pero casi, de gestión de la conflictividad laboral en estos años en el SIMA. Sin embargo, en 2011 merece destacarse el dato de los siete arbitrajes realizados y, sobre todo, que los mismos afectaron a un elevado número de trabajadores, casi 1.6 millones, más de la cuarta parte del total, la inmensa mayoría de ellos, no obstante, pertenecientes al ámbito de un único conflicto sectorial sobre composición de la mesa negociadora del convenio colectivo.

Los resultados alcanzados muestran que el 28% de las mediaciones finalizaron con un acuerdo, porcentaje seis puntos inferior al de 2010 pero superior en 2 puntos al registrado en 2009. Además de los acuerdos en mediación, hay que recordar los siete conflictos en los que las partes se sometieron a un arbitraje y que se resolvieron mediante el correspondiente laudo. Por otra parte, si se toma en cuenta el total de conflictos canalizados a través de una mediación que fueron tramitados de forma completa, es decir, dejando a un lado las que se intentaron sin efecto, las archivadas y las que continuaban en trámite, el grado de efectividad de las mediaciones ante el SIMA se elevó a casi una tercera parte (31.6%). Asimismo, cabe señalar que se alcanzó un acuerdo en mediación en cuatro de los conflictos con huelga, el 8% de éstos, evitando su convocatoria.

Las materias más frecuentemente objeto de los conflictos gestionados a través del SIMA en 2011 fueron las relativas a los salarios (las más numerosas ya en 2010), con 84 procedimientos (35% del total), seguidas por las motivadas por procesos de reestructuración empresarial, con 48 expedientes (20%), los conflictos sobre tiempo de trabajo, con 30 (12%) y los relacionados con órganos paritarios, que fueron 25 (10% de los tramitados). El resto de materias comprendían controversias en materia de contratación, conflictos con huelga motivados por discrepancias en la negociación de los convenios colectivos, derechos sindicales y otros como clasificación

profesional²⁸². De los conflictos relativos a salarios, los más frecuentes (38) fueron los originados por la determinación del incremento/revisión salarial de los convenios colectivos, seguidos por los de reclamaciones salariales en relación con complementos personales o de puesto de trabajo. También son destacables en 2011 los conflictos relacionados con procesos de reestructuración o reorganización empresarial, la mitad de los cuales (24) fueron motivados por cuestiones suscitadas en torno a la sucesión o transmisión de la empresa, mientras que otra parte (15) fue motivada por procedimientos de despido colectivo, seguidos a mayor distancia de otros de modificación sustancial de condiciones de trabajo (4).

Por actividades, el mayor número de conflictos se localizó en los sectores o subsectores del metal (33), empresas de consultoría (32), química (21) y *contact center* (17), seguidos de grandes almacenes (12), seguros (10) y prensa diaria (10), entre otros, habiéndose visto afectados en total 58 sectores o subsectores.

Los conflictos colectivos presentados ante los órganos de resolución de ámbito de comunidad autónoma aumentaron de nuevo en 2011, hasta 5 mil 360 expedientes, 165 más que en 2010 (cuadro siguiente). La conflictividad en estos ámbitos creció de manera más acentuada en los dos primeros años de crisis, 2008 y 2009, cuando se produjeron aumentos de más de 500 conflictos en cada año, y se ha mantenido en esos niveles elevados en 2010 y 2011, a partir de aumentos también continuos pero bastante más moderados. Los conflictos planteados en 2011 afectaron a 2.7 millones de trabajadores y a 168 mil 985 empresas, 15.5% menos y 21.6% más, respectivamente, que en 2010.

Más de las dos terceras partes del total de conflictos presentados (67.6%) se concentraron en cinco comunidades autónomas: Andalucía, Cataluña, Madrid, País Vasco y Comunidad Valenciana, conflictos que aglutinaron el 76.3% de los

²⁸² SIMA, *Memoria de actividades*, 2011.

trabajadores totales y casi la mitad de las empresas²⁸³, seguidas de Castilla y León, Castilla-La Mancha y Canarias. De las conciliaciones/mediaciones tramitadas de forma completa terminaron con acuerdo 1 mil 733, 41.6%, casi igual al de 2010.

SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES, 2011
-Conflictos colectivos, comunidades autónomas-

Comunidad autónoma (Organismo gestor)	Número conflictos	Conciliación mediación	Arbitraje	Trabajadores afectados -En miles-	Empresas afectadas	Resultado conciliación-mediación Con acuerdo			
						Nº	%	Sin acuerdo	Otras*
Andalucía (SERCLA)	1 026	1 023	3	439.3	43 843	382	50.07	381	260
Aragón (SAMA)	186	185	1	52.0	27 127	64	43.84	82	39
Asturias (SASEC)	196	196	0	62.5	2 347	62	38.51	99	35
Baleares (TEMIB)	96	96	0	n.d	n.d	11	13.92	68	17
Canarias (TLC)	229	229	0	56.5	n.d	45	28.48	113	71
Cantabria (ORECLA)	170	170	0	66.4	3 043	40	25.64	116	14
Castila y León (SERLA)	313	313	0	99.5	5 619	114	42.38	155	44
Castilla-La Mancha (J. Arbitral)	237	237	0	104.3**	7 808**	100	47.62	110	27
Cataluña (TLC)	885	864	21	381.7	1 778	346	46.44	399	119
Extremadura (SERMAE)	82	82	0	125.2	24 604	45	62.50	26	11
Galicia (CRL-AGA)	75	62	13	78.2	10 636	24	88.89	3	35
Madrid (Inst. Laboral)	789	788	1	914.2	35 281	229	40.75	333	226
Murcia (ORCL)	101	101	0	96.2	12 211	42	47.73	46	13
Navarra (TLN)	31	31	0	n.d	n.d	3	11.11	24	4
País Vasco (PRECO)	535	523	12	109.9	n.d	115	25.56	335	73
La Rioja (TLR)	21	21	0	3.1	24	1	5.26	18	2
Comunidad Valenciana (TAL)	388	382	6	218.5	2 472	110	35.60	199	73
Total	5 360	5 303	57	2 703.5	168 985	1 733	41.58	2 507	1 063

n.d. no disponible.

* Otras: archivadas, intentadas sin efecto y en trámite.

** Los datos de trabajadores y empresas afectadas de Castilla-La Mancha corresponden solo a conflictos colectivos cerrados.

FUENTE: Elaborado con datos suministrados por los órganos autonómicos de solución extrajudicial de conflictos.

La incidencia por materias de la mayoría de los conflictos colectivos planteados ante los órganos autonómicos de resolución no ha variado sustancialmente en 2011 respecto del año anterior, mostrando de nuevo un predominio de las cuestiones más ligadas a una coyuntura de dificultades para las empresas y los trabajadores, comenzando por la materia salarial, de forma similar como se ha visto a los conflictos tramitados en el SIMA. Los conflictos en materia de salarios, en bastantes casos reclamaciones por impago de las retribuciones, fueron los más abundantes en casi todas las comunidades autónomas, y desde luego en aquéllas que concentran la mayor

²⁸³ En el caso de las empresas, no se ha computado la cifra de las relativas al País Vasco, por no disponerse de este dato.

parte de los conflictos colectivos planteados. En algunos de estos órganos, como el TAL de la Comunidad Valenciana, los conflictos por motivos salariales llegaron a 43.5% del total, más de la mitad de los cuales estuvieron con base en impagos de retribuciones, mientras que en el caso del SERLA de Castilla y León los conflictos ligados al salario alcanzaron 40.2%; por su parte, los tramitados en el PRECO vasco en esta materia fueron 38.9, y 35.6 en Madrid. En Cataluña y Andalucía, asimismo, alcanzaron porcentajes superiores a 30 y a 15%, respectivamente, de los conflictos totales.

A las cuestiones salariales les siguieron, también en un porcentaje significativo sobre el total presentado, los conflictos sobre la negociación del convenio colectivo o sobre modificación sustancial de las condiciones de trabajo (Andalucía), los conflictos en materia de jornada (Castilla y León, Cataluña, Madrid, País Vasco y Comunidad Valenciana), o el incumplimiento de convenios colectivos, acuerdos o pactos (Cataluña y Madrid).

Un rasgo de la conflictividad tramitada a través de estos órganos es el amplio número de casos con convocatoria de huelga, acudiéndose a una mediación previa a la misma. También suele ser característico de ellos un alto grado de efectividad en la consecución de acuerdos en mediación que suponen la desconvocatoria de la huelga. En Andalucía se tramitaron ante el SERCLA 267 mediaciones previas a una huelga, alcanzándose acuerdo en 159 de ellas (59.5%), que pudieron ser desconvocadas; en Cataluña, el TLC tramitó 60 conciliaciones colectivas con huelga, alcanzándose un acuerdo en 19 (33.3%), que supusieron la desconvocatoria de más de 142 mil horas de paro por estos motivos; por su parte, en Madrid, el Instituto Laboral recibió 210 conflictos con huelga, en los cuales se alcanzó avenencia en 48 casos (31.4% de las mediaciones tramitadas de forma completa), que afectaban a más de 21 mil trabajadores y 1 mil 461 empresas; por su parte, en la Comunidad Valenciana se dieron 114 conflictos con huelga, alcanzándose un acuerdo en 36 de las 89

mediaciones efectivas realizadas (40.4%); por último, en Castilla y León, de las 113 mediaciones previas a huelga que se realizaron, 49 finalizaron con acuerdo (48.5%).

Además de la resolución de conflictos colectivos, que son los que presentan una repercusión mayor en términos de trabajadores y de empresas afectadas, nueve de los órganos de ámbito autónomo tienen competencias para la solución de conflictos individuales. En 2011, dichos órganos tramitaron 27 mil 518 solicitudes de conciliación/mediación individuales, una cifra prácticamente idéntica a la que se registró en 2010 (27 mil 703). Como viene siendo habitual, cuatro de ellos (Aragón, Baleares, Cantabria y Navarra) concentraron la gran mayoría de ellas (91.3%).

Los intentos de conciliación obligatoria ante las unidades administrativas competentes como trámite previo al ejercicio de acciones ante los juzgados y tribunales sociales, así como las mediaciones, muestran otra importante parte de la conflictividad sucedida en el año, de naturaleza fundamentalmente jurídica. En 2011 disminuyeron de nuevo las conciliaciones individuales, como sucedió en 2010, si bien mucho más ligeramente, 2.4% frente a 14.5% de este último, tras alcanzarse en 2009 la cifra máxima al menos de los últimos diez años (cuadro que sigue). Esa ligera disminución supone que un año más este tipo de conflictividad se mantuvo en un nivel más propio de una situación de crisis, en contraste con las cifras de los años anteriores a esta.

CONCILIACIONES Y MEDIACIONES ADMINISTRATIVAS, 2002-2011

Años	Conciliaciones individuales				Conciliaciones colectivas				Media- Ciones
	Total	Con avenencia	Sin avenencia	Otras*	Total	Con avenencia	Sin avenencia	Otras*	
2002	502 461	211 028	99 260	192 173	815	61	517	237	81
2003	397 069	116 805	96 657	183 607	784	75	488	221	72
2004	355 802	87 132	98 657	170 013	796	63	502	231	96
2005	338 048	74 145	97 546	166 357	683	44	458	181	83
2006	326 436	67 500	93 257	165 679	624	47	373	204	108
2007	339 440	62 106	97 619	179 715	551	35	342	174	83
2008	466 404	67 384	135 669	263 351	534	36	353	145	76
2009	536 194	71 719	150 095	314 380	1 097	63	431	603	91
2010	458 479	56 044	135 265	267 170	1 275	103	479	693	48
2011	447 321	52 383	145 080	249 858	1 448	87	483	878	54

* Intentadas sin efecto y otras (archivadas, desistidas).

FUENTE: MEYSS, *Boletín de Estadísticas Laborales*.

Por el contrario, las conciliaciones colectivas volvieron a aumentar, esta vez 13.5%, que se suma al 16.2% de 2010, siguiendo una senda al alza desde que en 2009 se duplicaran y se truncara el continuado descenso que venían registrando, en parte, como consecuencia del trasvase de este tipo de conflictividad hacia los órganos de resolución de conflictos gestionados por la autonomía colectiva de los agentes sociales, de ámbito estatal o autónomo. Dicho aumento se tradujo, otra vez, en el crecimiento de las terminadas sin avenencia, pero, sobre todo, de las intentadas sin efecto (26.7% más que en 2010), todo lo cual apunta, además de una mayor litigiosidad por estas causas²⁸⁴, a que la evolución reciente de las conciliaciones colectivas ante la Administración laboral, en sintonía con la tendencia también al alza, en los años de la crisis, de los procedimientos de conciliación-mediación colectiva tramitados ante los órganos de solución extrajudicial autónomos, viene en buena parte asociada a las controversias en torno a la determinación de los incrementos salariales en la negociación colectiva, y fundamentalmente a la interpretación y aplicación de las cláusulas de revisión salarial de los convenios colectivos de vigencia plurianual que las tienen pactadas.

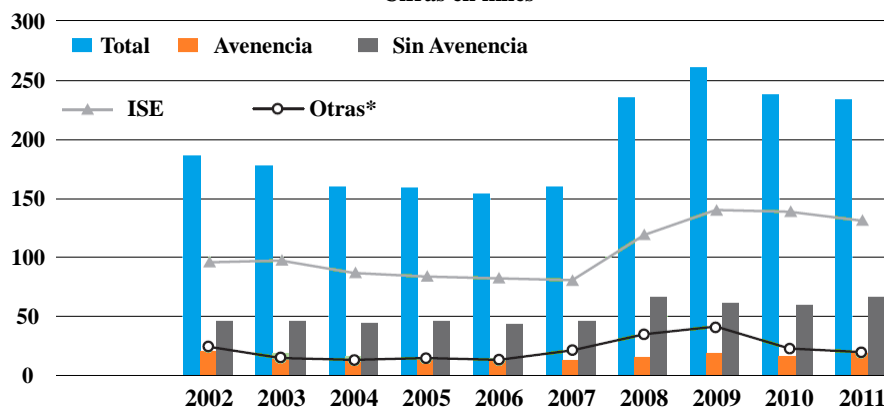
La disminución de las conciliaciones individuales se ha debido, en parte, a la leve reducción experimentada por las de reclamación de cantidad, las más numerosas en el conjunto de los motivos de intento de conciliación, en torno a 4 mil (1.7%) menos que en 2010 (gráfico siguiente)²⁸⁵. De las habidas en 2011, se mantuvieron prácticamente en la misma cifra las terminadas con avenencia, aumentaron las sin avenencia, y disminuyeron las intentadas sin efecto y otras formas de terminación.

²⁸⁴ En 2011, en efecto, aumentaron en 446 (17%) los conflictos colectivos planteados y resueltos en los órganos judiciales sociales. Véase apartado 2.5.1.

²⁸⁵ A éstas habría que sumar las 6 mil 275 conciliaciones menos en 2011 debidas a otras causas, tales como accidentes de trabajo, clasificación profesional o antigüedad, entre otras.

EVOLUCIÓN DE LAS CONCILIACIONES INDIVIDUALES POR RECLAMACIÓN DE CANTIDAD, 2002-2011

-Cifras en miles-



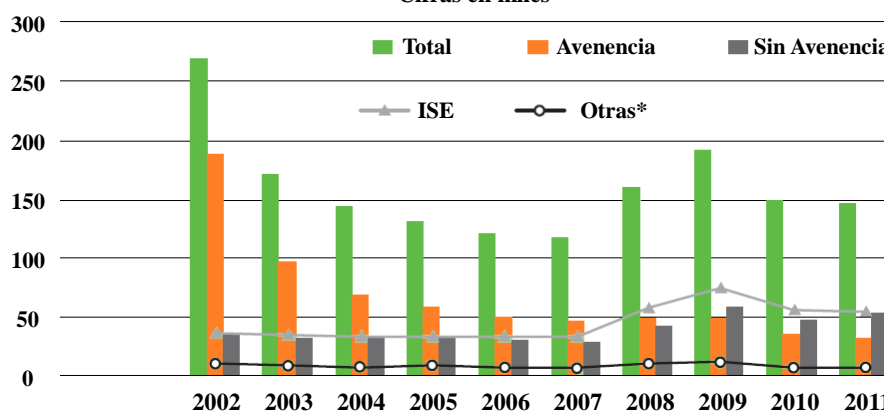
* Otras: archivadas y desistidas.

FUENTE: MEYSS, *Boletín de Estadísticas Laborales*.

Por su parte, las conciliaciones individuales motivadas por despidos se mantuvieron prácticamente en la misma cifra, en torno a las 147 mil (gráfico siguiente), disminuyendo las terminadas con avenencia, y aumentando las sin avenencia.

EVOLUCIÓN DE LAS CONCILIACIONES INDIVIDUALES POR DESPIDO, 2002-2011

-Cifras en miles-



* Otras: archivadas y desistidas.

FUENTE: MEYSS, *Boletín de Estadísticas Laborales*.

En todo caso, ambos motivos, reclamaciones de cantidad y despidos, han determinado en 2011 un volumen de conciliaciones individuales que continúa en niveles elevados si se comparan con los de los años anteriores a la crisis y que sigue reflejando el impacto de ésta en los dos aspectos de las relaciones de trabajo más sensibles al freno

de la demanda y de la actividad económica: la estabilidad laboral y la cuantía y percepción de las retribuciones por el trabajo prestado.

2.5. Tutela Judicial y Control Administrativo

2.5.1. La Jurisdicción social: principales parámetros

Aunque en los últimos años se han mantenido altos niveles de litigiosidad laboral, desde 2009 el total de conflictos experimenta una disminución, principalmente en los conflictos individuales, ya que los conflictos colectivos aumentaron por segundo año consecutivo. En cómputo total, los juzgados y tribunales del Orden Jurisdiccional social tramitaron y resolvieron 333 mil 201 asuntos, 9 mil 160 menos que el año anterior (casi 3%), produciéndose un descenso más pronunciado que el registrado en 2010 con respecto a 2009, año en el que se produjo el mayor aumento en el volumen de asuntos judiciales resueltos de los últimos diez años.

ASUNTOS JUDICIALES SOCIALES RESUELTOS, 2001-2011 -Por tipo de asunto-

Años	Total	Conflictos Colectivos	Conflictos individuales		Seguridad social
			Totales	Despidos	
2001	246 960	1 287	169 444	53 037	76 229
2002	282 475	1 567	199 001	61 071	81 907
2003	290 962	1 601	211 830	64 264	77 531
2004	279 628	2 129	202 081	62 620	75 418
2005	266 604	2 069	190 417	62 817	74 118
2006	265 806	2 152	188 895	64 422	74 759
2007	265 603	2 704	185 219	63 843	77 680
2008	292 960	2 393	221 277	85 234	69 290
2009	348 106	2 263	282 341	125 202	63 502
2010	342 361	2 630	274 034	105 299	65 697
2011	333 201	3 076	262 977	98 775	67 148

FUENTE: MEYSS, *Boletín de Estadísticas Laborales*.

Los conflictos individuales, al igual que en 2010, experimentaron un descenso de 4% con respecto al año anterior, aunque se mantienen por encima de los 260 mil. Al igual que en 2010, se registró un descenso en el volumen de asuntos judiciales por despido, 6 mil 524 asuntos menos que el año anterior (6.2% menos), pero este descenso en el volumen de despidos como causa de extinción de las relaciones de trabajo fue menos intenso que en 2010, año en el que se registró una disminución de casi 20 mil asuntos. Menos de la mitad de los conflictos individuales en 2011 (98 mil 775) estuvieron motivados por despidos. Aunque no hay información disponible al respecto, cabe pensar que el tipo de litigios más frecuentes, entre los conflictos individuales, es el que tiene sustento en reclamaciones de cantidad, como apunta la estadística en materia de conciliaciones.

Al igual que el año anterior, los conflictos de naturaleza colectiva aumentaron en 446 (17% más). Este incremento encuentra justificación en las situaciones asociadas a controversias en las revisiones salariales.

Al igual que en los dos últimos años, aumentaron los litigios en materia de seguridad social (2.2% más).

Finalmente, cabe señalar que 2011 fue el último año de vigencia de la *Ley de Procedimiento Laboral*. La nueva *Ley reguladora de la Jurisdicción social*²⁸⁶, como ya se ha mencionado, amplía las competencias del Orden Jurisdiccional social, por lo que sería oportuno efectuar el seguimiento en los próximos años de en qué medida esa extensión de las competencias tiene reflejo en el volumen de los asuntos judiciales resueltos.

²⁸⁶ Ley 36/2011, del 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción social.

2.5.2. La actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

El refuerzo y la modernización de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), que han sido una de las preocupaciones presentes en el diálogo social de los últimos años, habían constituido también motivos para que, en la pasada legislatura, se impulsara un proceso de reforma de la *Ley 42/1997*, del 14 de noviembre, ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. El Anteproyecto de Ley para dicha reforma fue sometido a dictamen del CES²⁸⁷, y el Proyecto fue aprobado en Consejo de Ministros e inició su tramitación parlamentaria en junio de 2011. Sin embargo, la disolución de las Cortes y la convocatoria de elecciones generales impidieron que la tramitación finalizara con la aprobación de la correspondiente Ley de reforma.

En virtud de la *Ley 35/2010*, del 17 de septiembre, de Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (disposición adicional 16ª), se ha mantenido para 2011 la oferta de empleo público a los cuerpos de inspectores de trabajo y subinspectores de empleo, de conformidad, a su vez, con el objetivo de reforzar las instituciones dedicadas a la prevención de riesgos laborales que propugna la *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012*²⁸⁸.

Por lo que respecta a las cifras de su actividad en 2011, es necesario precisar que a la fecha de cierre de esta Memoria solo se pudo disponer de los datos correspondientes al período comprendido entre los meses de enero a septiembre, por lo que el análisis y la comparación que se llevan a cabo con respecto a 2010 se hacen sobre igual período de ese año, imagen en todo caso parcial que podría variar cuando se conozcan los datos completos del año. Con esa cautela, el número total de actuaciones realizadas

²⁸⁷ Dictamen CES 9/2011, sobre el Anteproyecto de Ley por la que se modifica la *Ley 42/1997*, de 14 de noviembre, ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

²⁸⁸ En 2011 se produjeron nuevos trasposos de funciones y servicios en materia de función pública inspectora. Tal fue el caso a la comunidad autónoma del País Vasco, mediante *Real Decreto 895/2011*, con efectos desde el 1 de enero de 2012.

hasta finales de septiembre fue de 879 mil 923, casi 5 mil menos que en igual período del año anterior. De ellas, 90 mil 301 fueron en materia de relaciones laborales, 281 mil 315 en materia de seguridad y salud laboral, 13 mil 378 en empleo, 44 mil 978 en extranjería, 429 mil 516 en seguridad social y 20 mil 435 en otras actuaciones (3 mil 563 obstrucciones y 16 mil 872 informes).

**ACTIVIDAD DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL,
DE ENERO A SEPTIEMBRE 2010-2011**

Área	Actuaciones realizadas		Infracciones en acta		Importe sanciones -En euros-		Trabajadores afectados por infracciones afectados	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011
Relaciones laborales	92 234	90 301	4 806	4 788	20 804 276.35	18 757 883.22	162 681	149 282
Seguridad y salud laboral	286 097	281 315	17 629	15 911	52 521 233.26	44 402 564.92	144 849	102 066
Empleo	12 976	13 378	402	551	1 231 399.02	2 759 750.47	4 097	4 846
Extranjería	52 377	44 978	4 600	3 777	35 515 815.05	33 751 058.61	4 600	3 777
Seguridad social	420 878	429 516	41 646	40 511	69 561 181.80	75 145 491.80	83 792	77 625
Obstrucción	4 057	3 563	4 528	3 468	9 537 602.21	9 592 003.08	14 854	16 964
Informes	16 291	16 872						
Total	884 910	879 923	73 611	69 006	189 171 507.69	184 408 752.10	414 873	354 560

FUENTE: Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

En los primeros nueve meses se llevaron a cabo 264 mil 260 visitas y se detectaron 69 mil 6 infracciones a la legislación social, con un importe de las sanciones propuestas de 184.4 millones de euros, cifras inferiores a las correspondientes al mismo período del año anterior. Con relación a la recaudación rápida y efectiva de las sanciones impuestas por infracciones en materia de prevención de riesgos laborales por parte de la ITSS, se aprobó el *Real Decreto 772/2011*, del 3 de junio, por el que se modifica el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones del orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por *Real Decreto 928/1998*, del 14 de mayo.

La actuación en materia de Seguridad Social, que representó de nuevo casi la mitad del total de actuaciones de la Inspección, aumentó con respecto a los nueve primeros meses de 2010 en 8 mil 638 actuaciones, como también aumentaron las actuaciones en el área de empleo, en 402²⁸⁹. Por último, también se incrementaron las actuaciones consistentes en informes, en 581, mientras que disminuyeron las actuaciones en materia de seguridad y salud laboral (-4 mil 782), extranjería (-7 mil 399) y en materia de obstrucción (-494).

2.6. Prevención de Riesgos Laborales

2.6.1. Estrategias de actuación y otras iniciativas

Cuando comienza el último año de vigencia de la Estrategia Comunitaria de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007-2012), se plantea la necesidad de analizar los logros conseguidos a corto plazo por una Estrategia que, si bien no ha cumplido aún todas las expectativas iniciales, ha servido de impulso a las políticas sobre seguridad y salud en el trabajo.

A finales de 2011, el Parlamento Europeo aprobó un informe sobre la revisión intermedia de la Estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad en el Trabajo (2007-2012)²⁹⁰ en el que se recuerda que el marco europeo de referencia en materia de salud y seguridad en el trabajo no permite por sí solo mejorar automáticamente las condiciones de trabajo, y que es fundamental una correcta aplicación de la legislación, en particular, a través de la participación de los trabajadores, los mecanismos de diálogo tripartito, la recopilación y difusión de datos, las campañas de sensibilización y la puesta en red de los servicios de formación e información, así como el control de

²⁸⁹ El *Real Decreto-ley 5/2011*, del 29 de abril, por el que se adoptan medidas para la regularización y el control del empleo sumergido, puso en marcha un plan extraordinario con el propósito de aflorar el empleo no declarado que, entre otras medidas, ha supuesto contemplar nuevas infracciones e incrementar las sanciones, a la vez que preveía intensificar la actividad de vigilancia y control de la ITSS en esta materia.

²⁹⁰ Informe sobre la revisión intermedia de la Estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad en el Trabajo (2007-2012) (2011/2147(INI)).

la aplicación de la legislación en los Estados miembros. Además, se pide a la Comisión que actúe con rapidez cuando se comprueben infracciones normativas y que refuerce las sanciones en caso necesario.

Considera que los accidentes, los trastornos músculo esqueléticos y el estrés asociado al trabajo son los principales motivos de preocupación de las empresas europeas en materia de seguridad y salud en el trabajo y recuerda la importancia de ayudar a las PyMES a poner en práctica políticas de prevención de riesgos.

Señala que la Comisión debería desarrollar medios estadísticos que tengan en cuenta de forma específica la edad y el género para evaluar la prevención no solo en términos de accidentes sino también en términos de enfermedades profesionales. Asimismo, el citado informe pide también que la próxima Estrategia Europea fije objetivos más fáciles de medir acompañados de calendarios vinculantes y de una evaluación periódica y confía en que se convierta en obligatorio el objetivo de un inspector de trabajo por cada 10 mil trabajadores, como recomienda la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Además, subraya que las medidas de ajuste en el contexto de crisis económica no deberán afectar en modo alguno a las políticas destinadas a mejorar la salud y seguridad en el trabajo.

En septiembre de 2011 se presentó el segundo informe anual de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, en el que se recogen, por primera vez en un informe general, los principales resultados de las tres grandes encuestas europeas que realiza la Fundación: sobre las condiciones de trabajo en Europa, sobre la calidad de vida en los países europeos y sobre las empresas europeas,

presentando un amplio panorama de lo que representa vivir y trabajar en la Unión Europea y de la evolución en el tiempo de las condiciones de vida y trabajo²⁹¹.

De los resultados de la encuesta realizada sobre las condiciones de trabajo que ha realizado la Fundación, se desprenden principalmente dos aspectos: en primer lugar, continúan las diferencias de exposición a los riesgos físicos entre hombres y mujeres, lo que puede deberse, en parte, a la amplia segregación de género que caracteriza aún a determinados sectores, así el 42% de los hombres, frente al 24% de las mujeres, transporta cargas pesadas y el 33% de los varones, frente al 10% de las mujeres, está expuesto regularmente a vibraciones. En segundo lugar, la exposición a riesgos físicos de los trabajadores europeos no ha variado con respecto a la de hace veinte años, lo que indica que los trabajos de muchos europeos siguen comprendiendo un esfuerzo físico. Por ejemplo, 33% de los trabajadores tiene que manipular cargas pesadas durante al menos una cuarta parte de su jornada laboral, mientras que el 23% está expuesto a vibraciones. Tales cifras no han variado desde 2000. Sin embargo, cabe resaltar, entre otros factores, que las medidas preventivas para realizar dichas tareas sí que han evolucionado y son más eficaces que hace veinte años, como se desprende de los resultados en términos de siniestralidad y salud laboral que han ido mejorando progresivamente.

En otoño de 2011, la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo presentó el proyecto OIRA (On line Interactive Risk Assessment), una herramienta de evaluación de riesgos on line cuyo objetivo es aumentar el número de pequeñas y muy pequeñas empresas europeas que evalúan y gestionan sus riesgos laborales. La herramienta no es directamente utilizable, sino que cada país debe desarrollar, a partir del esquema básico, su propia aplicación²⁹².

²⁹¹ www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/index.htm.

²⁹² <http://www.oiraproject.eu>.

Durante 2011 no se han producido grandes acuerdos en materia de prevención de riesgos laborales, más allá de la consulta en relación con la revisión de la Directiva de tiempo de trabajo, a la que se refiere de manera extensa la pasada edición de esta Memoria y el informe de la Comisión sobre la aplicación del Acuerdo marco europeo sobre el estrés laboral aprobado por los interlocutores sociales²⁹³.

Al igual que la Estrategia Comunitaria, la Estrategia Española ha entrado también en el último año de vigencia. El III Plan de acción para el impulso y la ejecución de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007-2012), que abarca el período de junio de 2010 a junio de 2012, persigue concluir aquellas medidas que quedaron pendientes, con la finalidad de alcanzar los objetivos marcados al comienzo de la Estrategia.

BALANCE DEL TERCER PLAN DE ACCIÓN PARA EL IMPULSO Y DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2007-2012

Objetivo	Medida	Fecha de inicio o realización
Objetivo 1: Lograr un mejor y más eficaz cumplimiento de la normativa, con especial atención a las pymes	Desarrollo de la asistencia a empresas de hasta 10 trabajadores para la organización de las actividades preventivas	Realizado
	Aprobación del Plan de asistencia al empresario de hasta 10 trabajadores	Pendiente
	Guía dirigida a la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales en las pymes (Guía técnica de simplificación documental)	Realizada
	Potenciación de la Red Española de Seguridad y Salud en el Trabajo	Realizado
	<i>Otras actuaciones:</i>	En desarrollo
	Fomento de trámites electrónicos:	
	Creación de un registro de entidades especializadas en el que todos los datos que deban suministrar estas entidades se remitan electrónicamente	Realizado
	Creación de una ventanilla única de la autoridad laboral en la que las empresas puedan realizar de forma electrónica diversos trámites relacionados con la prevención	Pendiente
	Estudio de los sectores económicos en los que se recurre habitualmente a la contratación y subcontratación de obras y servicios	Realizado
	<i>Otras actuaciones:</i>	En desarrollo
	Medidas para mejorar la protección de los trabajadores autónomos	Realizado
	Adopción de las medidas necesarias para la protección de los trabajadores autónomos en los trabajos con amianto	Realizado
	Puesta en marcha de un <i>Plan Renove</i> de equipos de trabajo obsoletos	Pendiente
Determinación de las actividades profesionales desarrolladas por autónomos que presentan mayor riesgo de siniestralidad	Realizado	

²⁹³ Informe de la Comisión sobre la aplicación del Acuerdo marco europeo sobre el estrés laboral aprobado por los interlocutores sociales (SEC (2011) 0241).

Objetivo 2: Mejorar la eficacia y la calidad del sistema de prevención, poniendo un especial énfasis en las entidades especializadas en prevención.	Adopción de criterios mínimos de calidad y eficacia en la vigilancia para la salud de los servicios de prevención. Adopción de criterios de calidad y eficacia exigibles a los servicios de prevención ajenos.	Realizado (RD 843/2011). Guía técnica de criterios de calidad de los servicios de prevención ajenos
Objetivo 3: Fortalecer el papel de los interlocutores sociales y la implicación de los empresarios y de los trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo	Negociación y de adecuación los planes y programas de ámbito territorial.	Pendiente
	Aprobación de las medidas normativas que deberán dar ejecución a las medidas establecidas en el objetivo 3, relacionadas con la elección de la modalidad de organización de la prevención.	Realizado
	Financiamiento estable de la FPRL para el desarrollo de actuaciones que den cumplimiento al objetivo 3 de la EESST	Realizado
	Aprobación de medidas normativas para solucionar los problemas derivados de la concurrencia de órdenes jurisdiccionales en la delimitación de las responsabilidades existentes en la prevención de riesgos laborales.	Realizado (Ley 36/2011)
Objetivo 4: Desarrollar y consolidar la cultura de la prevención en la sociedad española	Transversalidad de la política de prevención de riesgos laborales.	Pendiente
	Plan nacional de formación	Véase objetivo 6
	Campañas de concienciación y sensibilización de ámbito estatal con objeto de fomentar conductas y buenas prácticas que ayuden a prevenir los riesgos laborales, conforme a las líneas u objetivos específicos que se aprueben en la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Realizado
	Estudio de las bases para organizar los marcos de colaboración entre las Administraciones públicas y los medios de comunicación para la consolidación y desarrollo de la cultura de prevención.	Pendiente
	Plan institucional de publicidad y comunicación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo	En desarrollo
Objetivo 5: Perfeccionar los sistemas de información e investigación en materia de seguridad y salud en el trabajo	Informe periódico sobre situación y evolución en materia de seguridad y salud en el trabajo.	En desarrollo
	Consolidación de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo	Realizado
	Preparación de los trabajos para revisar los criterios a aplicar para la notificación y registro de los partes de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.	En desarrollo
	Elaboración de guías de los síntomas y patologías relacionadas con los agentes causantes de las enfermedades profesionales	Pendiente
	Creación de una red de institutos públicos para la investigación en prevención de riesgos laborales, que se relacionará de manera estable con otros organismos de investigación, universidades y empresas.	En desarrollo
	Convocatoria de subvenciones a la investigación y la formación de investigadores especializados en materia de prevención de riesgos laborales.	En desarrollo
Objetivo 6: Potenciar la formación en prevención de riesgos laborales	Elaboración del Plan nacional de formación.	Aprobado por la CNSST
	Implantación del Plan nacional de formación.	En desarrollo
Objetivo 7: Reforzar las instituciones dedicadas a la PRL	Aprobación del proyecto de Real Decreto por el que se aprueba el Estatuto del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.	No aprobado
	Mantener la oferta de empleo público para 2011 a los colectivos de inspectores de trabajo y subinspectores de empleo	Realizado
	Reforma de la ITSS	Proyecto de Ley de Reforma de la ITSS que no llegó a aprobarse como Ley
	Preparación en el seno de la Comisión de Trabajo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y de sus grupos de trabajo, mediante trabajos conjuntos con los responsables de las comunidades autónomas, del modelo de organización futura de la Inspección de Trabajo que mejor contribuya a la definición de objetivos, criterios y actuaciones comunes, en un marco de mayor participación y decisión	
	Aprobación de medidas normativas para facilitar una rápida y efectiva recaudación de las sanciones impuestas por infracciones en materia de PRL.	Realizado (aprobado el Real Decreto 772/2011)
	Reforzamiento de la FPRL.	Realizado
	Planificación actividades preventivas de las MATEPSS y seguimiento y valoración técnica de los resultados de la planificación anual por el INSHT.	Realizado
	Aprobación medidas normativas para asegurar la protección dispensada por las MATEPSS a los trabajadores en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.	Realizado

	Impulsar medidas para garantizar la protección dispensada por las MATEPSS	Realizado (oficina de reclamaciones y un servicio telefónico)
Objetivo 8: Mejorar la participación institucional y la coordinación de las administraciones públicas en las políticas de prevención de riesgos laborales	Fortalecimiento de la participación y los mecanismos de coordinación institucional en materia de seguridad y salud en el trabajo.	Realizado (aprobación Reglamento de funcionamiento interno de la CNSST).
	Mejora de la coordinación de las administraciones públicas en materia de prevención de riesgos laborales	Realizado
	Promover convenios o acuerdos autonómicos, o adecuar los existentes que faciliten la coordinación y la cooperación entre las distintas instituciones que intervienen en la investigación de los accidentes de trabajo, a fin de garantizar que las actuaciones en los ámbitos jurisdiccional y administrativo se desarrollen de forma eficaz y ordenada con el fin de favorecer la investigación eficaz y rápida de los delitos contra la vida, la salud y la integridad física de los trabajadores, y la ejecución de las sentencias condenatorias	En desarrollo

FUENTE: elaboración propia a partir del balance del INSHT.

De las conclusiones expuestas en la última reunión del Grupo de Trabajo de Seguimiento de la Estrategia Española se destaca, entre otros aspectos, la importancia de analizar, mediante los correspondientes indicadores, el impacto y los resultados que las medidas adoptadas en el marco de la Estrategia Española han producido en términos de seguridad y salud en el trabajo. Un porcentaje importante de las medidas adoptadas se dirige a facilitar el control del cumplimiento de la normativa por la Administración pública. Con independencia de que estén incluidas en la Estrategia, no son medidas dirigidas a resolver los problemas fundamentales del diagnóstico, como por ejemplo facilitar el cumplimiento de la normativa por las PyMES, favorecer la coordinación entre Administraciones actuantes o establecer incentivos de carácter preventivo, entre otras. Algunas de las medidas adoptadas para resolver estos problemas, como el Real Decreto regulador de los servicios de prevención ajenos, se han visto posteriormente limitadas por otras iniciativas, como por ejemplo el *Real Decreto regulador de las actividades sanitarias de los servicios de prevención ajenos*.

Asimismo, cabe recordar que aún no se ha abordado el desarrollo de medidas como la dotación presupuestaria y aplicación del Plan nacional de formación en prevención.

Del balance de las medidas adoptadas para cumplir los objetivos de la citada Estrategia durante 2011, cabe destacar, dentro del objetivo de mejorar el cumplimiento de la normativa con especial atención a las PyMES, el informe sobre el análisis de la siniestralidad en 2010 de los trabajadores autónomos con la contingencia cubierta realizado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, por encargo del grupo de trabajo de trabajadores autónomos de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, para determinar las actividades profesionales desarrolladas por los trabajadores autónomos que presentan un mayor riesgo de siniestralidad.

En relación con el objetivo de mejorar la eficacia y calidad del sistema de prevención, poniendo un especial énfasis en las entidades especializadas en prevención, se adoptó el *Real Decreto 843/2011*, del 17 de junio, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención.

Con el objetivo de garantizar la información y sensibilización a la sociedad de los daños derivados de los riesgos laborales y fomentar la cultura preventiva, el Observatorio Estatal de las Condiciones de Trabajo publicó el Informe de accidentes laborales de tráfico 2010.

Especial mención merece el informe publicado en 2011²⁹⁴ sobre el análisis de situación de la investigación en materia de condiciones de trabajo, seguridad y salud laboral en España, con el objetivo de perfeccionar el análisis, detección y la eliminación de las causas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales así como el conocimiento de los riesgos nuevos y emergentes. Respecto a las líneas de investigación en las que más esfuerzos se están poniendo en el campo de la seguridad y salud laboral, las principales se encuentran relacionadas con la

²⁹⁴ Liderado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo a cargo de la red de institutos y centros de investigación en seguridad y salud en el trabajo.

ergonomía, la evaluación de riesgos, el desarrollo de nuevas tecnologías y procedimientos preventivos y las exposiciones continuas del personal laboral a diferentes agentes.

Con el objetivo de reforzar las instituciones dedicadas a la prevención de riesgos laborales, por lo que respecta a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se aprobó el *Real Decreto 772/2011*, del 3 de junio, por el que se modifica el Reglamento General sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones del orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por el *Real Decreto 928/1998*, del 14 de mayo²⁹⁵.

Con el objetivo de mejorar la participación institucional y la coordinación de las Administraciones públicas en las políticas de prevención de riesgos laborales, se impulsó la reforma de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en cuanto a su organización, composición y funciones.

La *Ley 33/2011*, del 4 de octubre, general de Salud pública, sometida a dictamen del CES²⁹⁶, contemplaba medidas de actuación sanitaria en el ámbito de la salud laboral, estableciendo que los empresarios y trabajadores, a través de sus organizaciones representativas, participarán en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la salud laboral, en los distintos niveles territoriales.

Aunque no es propiamente materia de prevención de riesgos laborales cabe destacar la *Ley 27/2011*, del 1 de agosto, sobre Actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, que fue objeto de dictamen por el CES²⁹⁷, e incluyó, entre otros aspectos, la ampliación de la cobertura por accidentes de trabajo y

²⁹⁵ Las novedades sobre Inspección de Trabajo y Seguridad Social se exponen más extensamente en el apartado 2.5.2 sobre la actuación de la ITSS.

²⁹⁶ Dictamen CES 7/2010, sobre el Anteproyecto de Ley de Salud Pública.

²⁹⁷ Dictamen CES 2/2011, sobre el Anteproyecto de Ley sobre Actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

enfermedades profesionales, así como el mandato de reformar, en el plazo de un año, el marco normativo de las MATEPSS con la participación de los agentes sociales.

Mención especial merece la *Ley 36/2011*, del 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción social²⁹⁸, también objeto de dictamen del CES²⁹⁹ y a la que se refiere el apartado 2.2 de este capítulo. La nueva Ley de Jurisdicción social aspira a ofrecer una mayor protección a los trabajadores creando un ámbito unitario de tutela jurisdiccional para el resarcimiento integral del daño causado. Así, se atribuye expresamente al Orden jurisdiccional social el conocimiento del cumplimiento de las obligaciones en materia de prevención, incluyendo la reclamación de responsabilidad de los daños sufridos como consecuencia del incumplimiento de la normativa de prevención, derivada de las relaciones entre las Administraciones públicas y el personal a su servicio.

Finalmente, cabe mencionar la propuesta de nueva Directiva sobre las disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la exposición de los trabajadores a los riesgos derivados de los agentes físicos y la continuación de los debates sobre la Directiva destinada a mejorar la protección de la maternidad en el ámbito laboral³⁰⁰.

2.6.2. Evolución de la siniestralidad laboral

Por cuarto año consecutivo, el número de accidentes de trabajo con baja disminuyó, registrándose 77 mil 594 accidentes menos que en 2010, lo que supone un descenso de 12% respecto al año anterior.

²⁹⁸ Anteproyecto que no fue remitido a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en lo que respecta a aquellos contenidos que afectan a la regulación de aspectos procesales de la prevención de riesgos laborales. Tampoco se han debatido aspectos de esta reforma que afectan a la prevención de riesgos laborales, en su fase previa a la presentación en el Parlamento, dentro del marco del diálogo social.

²⁹⁹ Dictamen CES 11/2010, sobre el Anteproyecto de Ley reguladora de la Jurisdicción social.

³⁰⁰ Propuesta de Directiva destinada a mejorar la protección de las trabajadoras embarazadas y de las que han dado a luz recientemente o se encuentren en período de lactancia.

En total, en 2011 se produjeron 568 mil 370 accidentes de trabajo con baja, de los cuales 501 mil 579 tuvieron lugar durante la jornada laboral y 66 mil 791 fueron accidentes *in itinere*.

A diferencia del año anterior, disminuyó ligeramente (0.3%) el número de accidentes sin baja, sin embargo, al igual que en 2010, las enfermedades profesionales sin baja experimentaron un incremento de 14.3%, como se verá más adelante.

En atención a la gravedad, es preciso destacar que en 2011 se registraron 520 accidentes mortales en jornada de trabajo, 8.6% menos que el año anterior.

Por su parte, los accidentes graves en jornada de trabajo disminuyeron casi el doble que el año anterior, registrándose 667 siniestros menos, lo que supone 13.5% menos que en 2010.

Asimismo, se registró un descenso global de los accidentes *in itinere*, principalmente en comparación con el descenso de 6.5% producido entre 2009 y 2010, ya que en 2011 el porcentaje de variación registrado fue de 12.6% menos que en 2010.

Esta disminución de la siniestralidad *in itinere* se constató, tanto en los accidentes mortales (-13.3%), como en los graves (-19%) y en los leves (-12.5%). En 2011 se registraron 163 accidentes mortales *in itinere*, 25 menos que en 2010.

Según el Informe de accidentes laborales de tráfico 2010 realizado por el Observatorio Estatal de las Condiciones de Trabajo, la mayor incidencia de accidentes laborales de tráfico se produjo en el sector de la construcción, seguido por el de servicios. La franja de edad que acumula el mayor número de accidentes laborales de tráfico (56.7%) son los jóvenes entre 16 y 35 años.

Atendiendo al índice de incidencia³⁰¹, del conjunto de los 501 mil 579 accidentes con baja en jornada laboral registrados, en 2011 se produjo un total de 3 mil 440 accidentes por 100 mil trabajadores, lo que supone un descenso de 8.6% con respecto al año anterior. Por encima de este índice de incidencia medio se sitúa la construcción, con 7 mil 360 accidentes por cada 100 mil trabajadores y la industria con 5 mil 725. Por debajo de la media se sitúan el sector agrario, con un índice de incidencia de 2 mil 706 y el sector servicios, con 2 mil 692 accidentes por 100 mil trabajadores.

ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES, 2010-2011

Rubro	Valores absolutos		Variaciones con respecto al año anterior	
	2010	2011	Absolutas	Porcentaje
Total accidentes*	1 424 617	1 344 532	-80 085	-5.6
Accidentes con baja	645 964	568 370	-77 594	-12.0
En jornada de trabajo	569 523	501 579	-67 944	-11.9
Leves	564 019	496 791	-67 228	-11.9
Graves	4 935	4 268	-667	-13.5
Mortales	569	520	-49	-8.6
<i>In itinere</i>	76 441	66 791	-9 650	-12.6
Leves	75 035	65 641	-9 394	-12.5
Graves	1 218	987	-231	-19.0
Mortales	188	163	-25	-13.3
Accidentes sin baja	778 653	776 162	-2 491	-0.3
Enfermedades profesionales**	16 928	18 121	1 193	7.0
Con baja	8 875	8 919	44	0.5
Sin baja	8 053	9 202	1 149	14.3

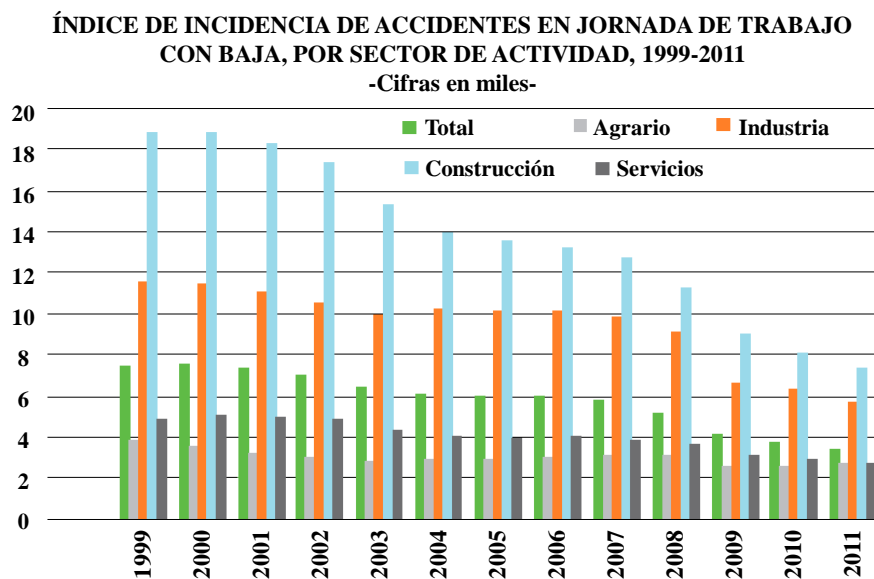
FUENTE: * MEYSS, *Estadística de Accidentes de Trabajo. Avance enero-diciembre 2011*.

** Observatorio de las contingencias profesionales de la Seguridad Social. Enfermedades profesionales (CEPROSS).

A diferencia del año anterior, el sector de la industria experimentó el mayor descenso en el índice de incidencia, 8.8% menos que en 2010, seguido por la construcción, que ocupó el segundo lugar descendiendo 8.6%. En tercer lugar el sector servicios, donde descendió el índice de incidencia 7.1 por ciento.

³⁰¹ Los datos utilizados para elaborar el informe de evolución de siniestralidad laboral de los que se extraen los índices de incidencia son los que se incluyen en el avance de datos de la Estadística de Accidentes de Trabajo, por lo que son datos provisionales y por tanto sujetos a actualizaciones periódicas. El dato definitivo consolidado se publicará en el *Anuario de Estadísticas Sociales y Laborales* (MEYSS).

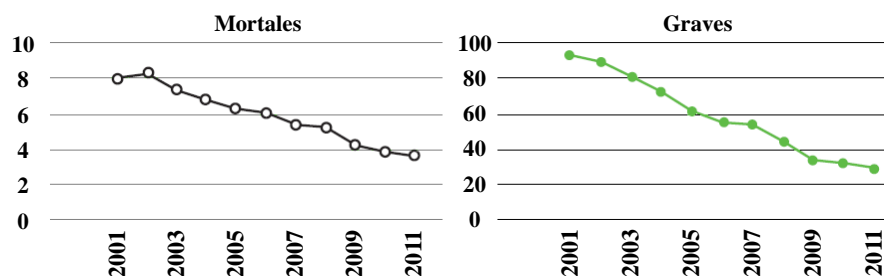
El sector agrario fue el único que experimentó un aumento de 2.9% con respecto al año anterior (gráfico siguiente).



FUENTE: MEYSS, Datos de enero a diciembre de 2011, INSHT.

En atención a los índices de incidencia por gravedad, en 2011 destacó principalmente el descenso en el índice de incidencia de los accidentes de trabajo graves, 10.4% menos que el año anterior, situándose en un índice de 29.3. En segundo lugar descendió el índice de los accidentes de trabajo leves, 8.6%, con un índice de incidencia registrado de 3.4, y en tercer lugar, el índice de los accidentes de trabajo mortales se situó en 3.6, lo que representó un descenso de 5.6% con respecto al año anterior, lo que indica que desde el año 2001 se está produciendo una constante y creciente disminución de la siniestralidad mortal y grave que anima a continuar los esfuerzos en materia de prevención realizados por todos los agentes implicados en la misma (gráfico).

INCIDENCIA DE ACCIDENTES DE TRABAJO MORTALES Y GRAVES, 2001-2011



FUENTE: MEYSS, Informe de evolución de siniestralidad laboral, enero-diciembre 2011, INSHT.

Con relación a los índices de incidencia por sector y gravedad, un año más la construcción presentó el índice de incidencia total más elevado, 7.36, aunque el dato más preocupante es el aumento de 4% en el índice de incidencia de los accidentes de trabajo mortales en este sector con respecto a 2010. El índice de incidencia de los accidentes graves y leves en este sector disminuyó 2.3 y 8.7%, respectivamente.

El índice de incidencia total en el sector industria alcanzó 5.72, pero experimentó un descenso de 2.2% en los índices de incidencia de los accidentes de trabajo mortales, así como un descenso más pronunciado en el índice de incidencia de los graves (-11.4%) y de los leves (-8.7%) respecto del año anterior, siendo el sector que registró el mayor descenso en su índice de incidencia total.

El sector servicios, que destacó por registrar el índice de incidencia total más bajo, también experimentó una disminución en todos los índices de incidencia, sobresaliendo, principalmente, el descenso en el índice de incidencia de los accidentes mortales, 10.3% menos que en 2010.

Pero en el análisis por sector y gravedad, sin duda, en 2011 destacó especialmente el aumento de 14.5% en el índice de incidencia de los accidentes de trabajo mortales en el sector agrario. Sector en el que solo se registró un descenso en el índice de incidencia de los accidentes de trabajo graves, de 8.4%, ya que también aumentó el índice de incidencia de los accidentes de trabajo leves (3.1%).

ACCIDENTES DE TRABAJO POR SECTOR Y GRAVEDAD, 2011

-Número de accidentes con baja en jornada de trabajo y variación anual del índice de incidencia en porcentaje-

	Total		Leves		Graves		Mortales		Población afiliada
	Nº de accidentes	Variación índice incidencia	Nº de accidentes	Variación índice incidencia	Nº de accidentes	Variación índice incidencia	Nº de accidentes	Variación índice incidencia	
Agrario	29 109	2.9	28 568	3.1	482	-8.4	59	14.5	1 075 609
Industria	115 513	-8.8	114 448	-8.7	960	-11.4	105	-2.2	2 017 621
Construcción	75 136	-8.6	74 054	-8.7	962	-2.3	120	4.0	1.020.857
Servicios	281 821	-7.1	279 721	-7.1	1 864	-8.9	236	-10.3	10 467 847
Total	501 579	-8.6	496 791	-8.6	4 268	-10.4	520	-5.6	14 581 934

FUENTE: MEYSS, *Informe de evolución de siniestralidad laboral*, enero-diciembre 2011, INSHT.

Con relación a la siniestralidad por comunidades autónomas, un año más destaca el descenso en el índice de incidencia de todas ellas, siendo más pronunciado, en 2011, el registrado en Ceuta (-29.1%), seguido de Galicia (-13.1%) y Castilla y León (-12.6%).

La comunidad que ha registrado el mayor índice de incidencia ha sido Baleares con 4 mil 672 accidentes en jornada con baja por cada 100 mil trabajadores. El menor índice se ha producido en Extremadura con 3 mil 29. Superaron la media nacional de 3 mil 440 siniestros, Baleares (4 mil 672), Asturias (4 mil 362), Canarias (4 mil 81), Castilla-La Mancha (4 mil 44), País Vasco (3 mil 716), Galicia (3 mil 695), La Rioja (3 mil 645) y Navarra (3 mil 580).

En el año 2011, las enfermedades profesionales aumentaron 7%³⁰², aumento superior al registrado en 2010 (de 0.5%), y a diferencia del año anterior, no solo aumentaron las enfermedades sin baja, 14.3%, sino que también lo hicieron las enfermedades con baja de 0.5 por ciento.

El mayor número de partes comunicados con baja correspondió a las enfermedades causadas por agentes físicos, de entre las cuales, las enfermedades provocadas por posturas forzadas y movimientos repetitivos en el trabajo: enfermedades por fatiga e

³⁰² Según los datos obtenidos de los partes comunicados en 2011 a través del sistema CEPROSS dentro del período de referencia enero-diciembre 2011.

inflamación de las vainas tendinosas, de tejidos peritendinosos e inserciones musculares y tendinosas fueron más numerosas, seguidas de las enfermedades profesionales de la piel y por las enfermedades profesionales causadas por inhalación de sustancias y agentes como el polvo de sílice, antimonio y derivados, metales, polvos de maderas, etcétera.

Asimismo, a lo largo de 2011, las empresas que superaron los límites de alerta que incorpora el sistema CEPROSS de comunicación de enfermedades profesionales fueron 158, frente a las 131 empresas detectadas en 2010³⁰³.

Además de las contingencias incluidas expresamente en el cuadro de enfermedades profesionales³⁰⁴, es preciso tener en cuenta otras patologías no traumáticas causadas por el trabajo que no tienen la consideración de enfermedad profesional y que se recogen en el fichero PANOTRATSS³⁰⁵ creado en junio de 2010. En 2011, el número de partes comunicados sobre tales enfermedades fue de 11 mil 981, de los cuales 6 mil 104 causaron baja.

Considerando las variables de sexo y edad de los partes cerrados como enfermedades profesionales con baja que ofrece el Observatorio de contingencias profesionales de la Seguridad Social, 55% de los partes correspondieron a varones, entre los cuales fueron más numerosos los de edades comprendidas entre 40 y 44 años. En el caso de las mujeres, los partes mayoritarios correspondieron al segmento de edad entre 45 y 49 años. Siguiendo la tendencia de años anteriores, en 2011 no se registraron muertes por enfermedad profesional.

³⁰³ El sistema CEPROSS, de comunicación de enfermedades profesionales, contiene un servicio de alertas que ofrece la posibilidad de detectar, en tiempo real, aquellas empresas que superan los límites de alerta establecidos. La Seguridad Social pone a disposición de la Administración laboral y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social este servicio para localizar posibles “*focos de riesgo*” de enfermedades profesionales, a fin de facilitar una mayor eficiencia en las actuaciones de prevención.

³⁰⁴ Aprobado por el *Real Decreto 1299/2006*.

³⁰⁵ En junio de 2010, mediante Orden TIN 1448/2010, de 2 de junio, se creó el fichero denominado PANOTRATSS.

Anexo al capítulo II: Listado de la muestra de convenios

A. Convenios colectivos de sector estatales

1. Convenio colectivo del sector de la construcción.
2. Convenio colectivo para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas.
3. Convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón.
4. Convenio colectivo de ámbito estatal, para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales.
5. Convenio colectivo estatal para las industrias de elaboración del arroz.
6. Convenio colectivo de la industria azucarera.
7. II convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra de aeropuertos.
8. I Acuerdo marco del comercio.
9. Convenio colectivo para las empresas de comercio al por mayor e importaciones de productos químicos industriales, droguería, perfumería y afines.
10. II convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra de aeropuertos.
11. Convenio colectivo empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos.
12. Convenio colectivo marco para los establecimientos financieros de crédito.
13. IV convenio colectivo de trabajo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria.
14. VII convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada.
15. Acuerdo en materia de formación, cualificación, empleo, negociación colectiva y prevención de riesgos laborales en el sector agroalimentario.

B. Convenios colectivos de empresa/grupo de empresa

1. IV convenio colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad.

2. Convenio colectivo de La Veneciana Iberiaglass, S.L.
3. II convenio colectivo de Thales Transport Signalling & Security Solutions, S.A.U.
4. Convenio colectivo Hero España, S.A.
5. Convenio colectivo de Cargill, S.L.U. y Cargill Oil Packers, S.L.
6. Convenio colectivo de la empresa Lácteas Castellano Leonesas, S.A.
7. IV Convenio colectivo de la compañía La Casera, S.A.
8. Convenio colectivo de Fertiberia, S.A.
9. Convenio colectivo de Pirelli Neumáticos, S.A.
10. Convenio colectivo de la empresa Logifruit.
11. Convenio colectivo de Inergy Automotive Systems, S.A.
12. Convenio colectivo de la empresa Guardian Industries Navarra, S.L.U.
13. Convenio colectivo de la empresa Yesos, Escayolas y Derivados, S.A.
14. Convenio colectivo de Vidriería y Cristalería de Lamiaco, S.A.
15. Convenio colectivo de Teka Sanitary Systems, S.A.
16. Convenio colectivo de la empresa Alcoa Transformación de Productos, S.L.
17. Convenio colectivo de la empresa Grumetal, S.A.
18. Convenio colectivo de la empresa Aludec Saxonia, S.A.
19. Convenio colectivo de Alstom Transporte, S.A., Unidad TLS -Train Life Services.
20. Convenio colectivo de Robert Bosch España Fábrica de Madrid, S.A.
21. Convenio colectivo de la empresa Industria de Tuberías Aeronáuticas, S.A.
22. Convenio colectivo de Compañía Española de Petróleos, S.A.
23. Convenio colectivo para la empresa Kime, S.A.
24. Convenio colectivo de Fenice Instalaciones Ibérica, S.A.
25. Convenio colectivo de Zardoya Otis, S.A. y Ascensores Eguren, S.A.
26. Convenio colectivo de la empresa Saint Gobain Vicasa, S.A.
27. IV Convenio colectivo de Nexans Iberia, S.L.
28. Convenio colectivo de Control y Montajes Industriales CYMI, S.A.
29. II Convenio colectivo del Grupo de empresas Swissport-Menzies.
30. Convenio colectivo de Transportes Ferroviarios Especiales, S.A.

31. Convenio colectivo de CLH Aviación, S.A.
32. Convenio colectivo de Docks Logistics Spain, S.A.
33. III Convenio colectivo de Unipost, S.A.
34. Convenio colectivo de la empresa Servicleop, S.L.
35. Convenio colectivo de la empresa Navicar, S.A.
36. Convenio colectivo para los empleados del Ayuntamiento de Segovia.
37. Convenio colectivo de la empresa Sociedad para el Desarrollo Regional de Cantabria, S.A.
38. IV convenio colectivo de supermercados del Grupo Eroski.
39. V convenio colectivo de Decathlon España, S.A.
40. Convenio colectivo de British American Tobacco España, S.A.
41. VIII convenio colectivo de Renault España Comercial, S.A.
42. Convenio colectivo de Kraft Foods España Commercial, S.L.
43. Convenio colectivo de Cadbury España, S.L.
44. XXV convenio colectivo de Philips Ibérica, S.A.U.
45. Convenio colectivo de la empresa Aldeasa, S.A.
46. Convenio colectivo de Siemens, S.A.
47. XVII convenio colectivo 2008-2011 John Deere Ibérica, S.A.
48. Convenio colectivo de la empresa Madrid Theme Park Management, S.L.U.
49. Convenio colectivo del Patronato Deportivo Municipal de Ronda.
50. Convenio colectivo del Patronato Municipal de Deportes, Palencia.
51. Convenio colectivo Limber Multiservicios, S.L.
52. V convenio colectivo de CTC Ingeniería Dedicada, S.A.
53. Convenio colectivo de Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S.L.U.
54. XIV convenio colectivo Europcar Ibérica, S.A.
55. Convenio colectivo de Adaptalia Especialidades de Externalización, S.L.
56. Convenio colectivo de Empresa Gestión y Calidad Turística Ciudad de Segovia, S.A.U.

57. II convenio colectivo Personal de la Sociedad Regional de Turismo de Cantabria, S.A.
58. Convenio colectivo TecnoCom Gestión y Servicios, A.I.E.
59. II convenio colectivo Serviabertis, S.L.
60. I convenio colectivo de Neuron Biopharma, S.A.

C. Convenios colectivos de sector autónomos (autonómicos)

1. Convenio colectivo del sector de construcción y obras públicas de la Comunidad de Madrid.
2. Convenio colectivo de trabajo para las industrias de la madera de la comunidad autónoma de La Rioja.
3. Convenio colectivo del sector industrias transformadoras de plásticos de la Comunidad de Madrid.
4. Convenio colectivo del sector de industrias vinícolas de Navarra.
5. Convenio colectivo del sector de industria del metal del Principado de Asturias.
6. Convenio colectivo de trabajo para el sector de la industria metalgráfica de Cataluña.
7. Convenio colectivo para el sector de preparados alimenticios y productos dietéticos de la comunidad autónoma de Cataluña.
8. Convenio colectivo del sector comercio de la madera y corcho de Navarra.

D. Convenios colectivos de sector provinciales

1. Convenio colectivo de la construcción de la provincia de La Coruña.
2. Convenio colectivo provincial de trabajo de la industria de la alimentación de Almería.

3. Convenio colectivo provincial para las fábricas de aceite de oliva, extractoras de orujo, aderezo y exportación de aceitunas de Málaga.
4. Convenio colectivo provincial de Sevilla del sector de industrias de panaderías y expendedorías de pan.
5. Convenio colectivo de trabajo del sector de Industrias de derivados de los agrios de la provincia de Valencia.
6. Convenio colectivo del sector fabricantes de galletas de Zaragoza.
7. Convenio colectivo de trabajo para las industrias vinícolas en la provincia de Huelva.
8. Convenio colectivo provincial para las industrias fabricantes e importadores mayoristas de bolsos, sombreros y artículos similares de fibras vegetales y tela de la provincia de Alicante.
9. Convenio colectivo para la actividad de marroquinería y guarnicionería, de Salamanca y su provincia.
10. Convenio colectivo provincial de trabajo de industria de la madera de Almería.
11. Convenio colectivo de fabricantes de muebles, carpintería, tapicería y ebanistería de Orense.
12. Convenio colectivo provincial para la industria siderometalúrgica de la provincia de La Coruña.
13. Convenio colectivo provincial de siderometalurgia y talleres de reparación de vehículos de la provincia de Orense.

14. Convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de la provincia de Valladolid.
15. Convenio colectivo provincial de industrias transformadoras de materias plásticas de Alicante.
16. Convenio colectivo de comercio y manufacturas de vidrio plano de Alicante y provincia.
17. Convenio colectivo para la actividad de industrias de muñecas, juguetes, accesorios y afines de la provincia de Alicante.
18. Convenio colectivo provincial de derivados del cemento de Córdoba.
19. Convenio colectivo de artes gráficas e industrias auxiliares, manipulados de papel y cartón y editoriales de Guipúzcoa.
20. Convenio colectivo provincial para el comercio del metal en Cádiz.
21. Convenio colectivo de mayoristas de pescados y mariscos de Guipúzcoa.
22. Convenio colectivo de trabajo del sector de comercio de materiales de la construcción de la provincia de Barcelona.
23. Convenio colectivo de trabajo del sector de frutos secos de la provincia de Tarragona.
24. Convenio colectivo provincial de trabajo para estudios técnicos y oficinas de arquitectura y oficinas y despachos en general de Almería.

25. Convenio colectivo de trabajo del sector de minas de sílices, caolines y arcillas de la provincia de Valencia.

Fuente de información:

www.ces.es

http://www.ces.es/documents/10180/205054/MEMORIA2011_capitulo_2.pdf

Para tener acceso al documento Economía, trabajo y sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral, España 2011 visite: <http://www.ces.es/documents/10180/205054/MemoriaCES2011.pdf>

Para tener acceso a información relacionada visite:

<http://www.ces.es/web/guest/memorias>