

MEMORIA DEL TRABAJO DE FIN DE GRADO

ALCANCE Y LIMITACIONES PARA INCREMENTAR LOS SALARIOS EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS

POSSIBILITIES AND LIMITATIONS TO INCREASE WAGES IN CANARY ISLANDS

AUTOR: D. Javier Nahazet González Córdoba

TUTOR: Dr. Dirk Godenau

En San Cristóbal de La Laguna, a 11 de junio de 2020

RESUMEN

Este estudio se centra en la divergencia salarial que presenta Canarias en comparativa regional y se pregunta por los determinantes de esta situación. Se emplea un procedimiento que combina técnicas cuantitativas y cualitativas. Las primeras permiten calibrar los resultados del mercado de trabajo canario, particularmente en materia salarial, y las segundas se adentran en el estudio del proceso de la fijación salarial. Las conclusiones extraídas atribuyen a la baja productividad de la economía canaria buena parte de la explicación de los menores salarios percibidos en esta región. Este insuficiente desempeño productivo se debe solo en menor medida a los efectos de la especialización económica y en mayor medida a efectos intra-sectoriales. Las distintas modificaciones del marco institucional, de la economía canaria en general y del mercado de trabajo en particular, no han sido capaces de resolver esta debilidad del patrón de crecimiento económico en Canarias.

Palabras clave: salarios, productividad, mercado de trabajo, Canarias

ABSTRACT

This study focuses on the Canary Island's lower salaries if compared with other Spanish regions and analyses the factors that might explain this situation. It combines quantitative and qualitative procedures. The quantitative method allows us to calibrate the labour market results in the Canary Islands, particularly salaries, while the qualitative approach helps us to a better understanding of how salaries are negotiated. The conclusions point to the economy's low productivity as the main determinant of lower salaries. In this insufficient productive performance the intra-industry effects in low productivity are far more important than the effects of productive specialization. The different reforms of the institutional framework of the Canary Islands, in general, and of the labour market, in particular, have not been able to amend this underperformance in efficiency that characterizes economic growth in the Canary Islands.

Keywords: salaries, productivity, labour market Canary Islands

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1.INTRODUCCIÓN.....	5
2. MARCO TEÓRICO.....	5
2.1. DESAGREGACIÓN DEL CRECIMIENTO ECONÓMICO Y LA RELACIÓN BIDIRECCIONAL ENTRE SALARIOS Y PRODUCTIVIDAD.....	5
2.2. EXPOSICIÓN DE LOS DETERMINANTES DE LA FIJACIÓN SALARIAL.....	7
3.METODOLOGÍA.....	11
3.1. LA DISPONIBILIDAD DE INFORMACIÓN ESTADÍSTICA A ESCALA REGIONAL.....	11
3.2. INDICADORES SALARIALES.....	12
3.3. INDICADORES DE LOS DETERMINANTES DE LA FIJACIÓN SALARIAL.....	12
3.4. PROCEDIMIENTO ANALÍTICO EMPLEADO.....	14
4. EL PERFIL GENERAL DEL MERCADO DE TRABAJO EN CANARIAS.....	15
4.1. GRANDES AGREGADOS DEL MERCADO DE TRABAJO CANARIO EN EVOLUCIÓN TEMPORAL Y COMPARATIVA INTER-REGIONAL.....	15
4.2. LA ESTRUCTURA Y EVOLUCIÓN DE LOS SALARIOS EN CANARIAS. INCLUYE COMPARATIVA INTERREGIONAL.....	18
4.3. LA EVOLUCIÓN DEL MARCO INSTITUCIONAL DEL MERCADO DE TRABAJO Y SU RELACIÓN CON LOS SALARIOS.....	20
5. RESULTADOS. LOS DETERMINANTES DE LOS SALARIOS EN CANARIAS.....	22
5.1. EFECTO ESPECIALIZACIÓN Y EFECTO REGIÓN: ¿QUÉ PARTE DE LAS DIFERENCIAS SALARIALES SE DEBE AL PERFIL DE ESPECIALIZACIÓN DE LA ECONOMÍA DE CANARIAS?.....	22
5.2. FACTORES QUE INCIDEN EN EL EFECTO REGIÓN: EL PROBLEMA DE LA PRODUCTIVIDAD EN MUCHAS RAMAS DE LA ECONOMÍA CANARIA.....	24
5.3. LA IMPORTANCIA DEL MARCO INSTITUCIONAL DEL MERCADO DE TRABAJO. IMPACTO DE LA REFORMA LABORAL 2012 EN LOS SALARIOS.....	27
6. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	28
6.1. ENTRE LOS OBJETIVOS DE LA PROTECCIÓN DEL EMPLEO Y LA REDUCCIÓN DEL PARO. RECETAS LIBERALES Y INSTITUCIONALISTAS.....	28
6.2.¿PROVOCARÍAN MAYORES SALARIOS UN CRECIMIENTO DE LA PRODUCTIVIDAD O SIMPLEMENTE DESTRUCCIÓN DE ACTIVIDAD ECONÓMICA CON AUMENTO DEL PARO?.....	29
6.3. LA SEGMENTACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO. REDUCCIÓN SALARIAL EN EL SEGMENTO SECUNDARIO. FLEXIBILIZACIÓN ASIMÉTRICA.....	30
6.4.DE VUELTA CON LAS REFORMAS LABORALES: ¿QUÉ HACE FALTA CAMBIAR?.....	31
7. CONCLUSIONES.....	33
8. BIBLIOGRAFÍA.....	33

ÍNDICE DE FIGURAS

-Figura 1. Las fuentes del crecimiento económico y su desagregación.....	6
-Figura 2. Indicadores de algunos de los determinantes de la fijación salarial.....	13
-Figura 3. Elementos del Indicador de Protección del empleo de la OCDE.....	14
-Figura 4. Evolución de la tasa de empleo y actividad (%) por CCAA (2007-2019).....	15
-Figura 5. Evolución de la tasa de ocupación y la tasa de desempleo (%) por CCAA (2007-2019).....	16
-Figura 6. Evolución del factor demográfico (%) por CCAA (2007-2019).....	17
-Figura 7 Evolución del salario medio y mediano (en miles de euros) por CCAA (2008-2017)....	18
-Figura 8. Evolución del salario medio (en miles de euros) según ramas de actividad por CCAA (2008-2017).....	19
-Figura 9. Evolución de los indicadores de la protección del empleo.....	20

1. INTRODUCCIÓN

Los salarios constituyen los principales ingresos que obtienen las familias. Por consiguiente, estos se erigen como uno de los determinantes más relevantes a la hora de explicar las condiciones de vida de estas.

En Canarias, la retribución salarial se establece en una cuantía inferior que en el resto de regiones españolas. En este sentido, si la comunidad canaria se sitúa a la cola en términos de retribuciones salariales, con una mayor proporción de ocupados que percibe salarios bajos, se propiciará una situación de desigualdad en la distribución personal de la renta. Es por ello que, el objetivo de este estudio consiste en conocer a qué factores obedece la fijación salarial, con la finalidad de incidir sobre ellos y cambiar esta dinámica tan poco halagüeña para la sociedad del archipiélago.

Para ello, en el capítulo 2 se plantea un marco teórico con objeto de esclarecer los elementos que afectan de alguna u otra manera a la variable salarial. Tras esto, en el capítulo 3, se analiza la metodología empleada para la realización de este estudio. En el cuarto, se procede a la caracterización del mercado de trabajo canario desde distintas perspectivas con la finalidad de, en el quinto capítulo, analizar y justificar los resultados que se desprenden de este. Finalmente, en el capítulo 6, se discute los efectos de lo expuesto durante el capítulo anterior.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. DESAGREGACIÓN DEL CRECIMIENTO ECONÓMICO Y LA RELACIÓN BIDIRECCIONAL ENTRE SALARIOS Y PRODUCTIVIDAD.

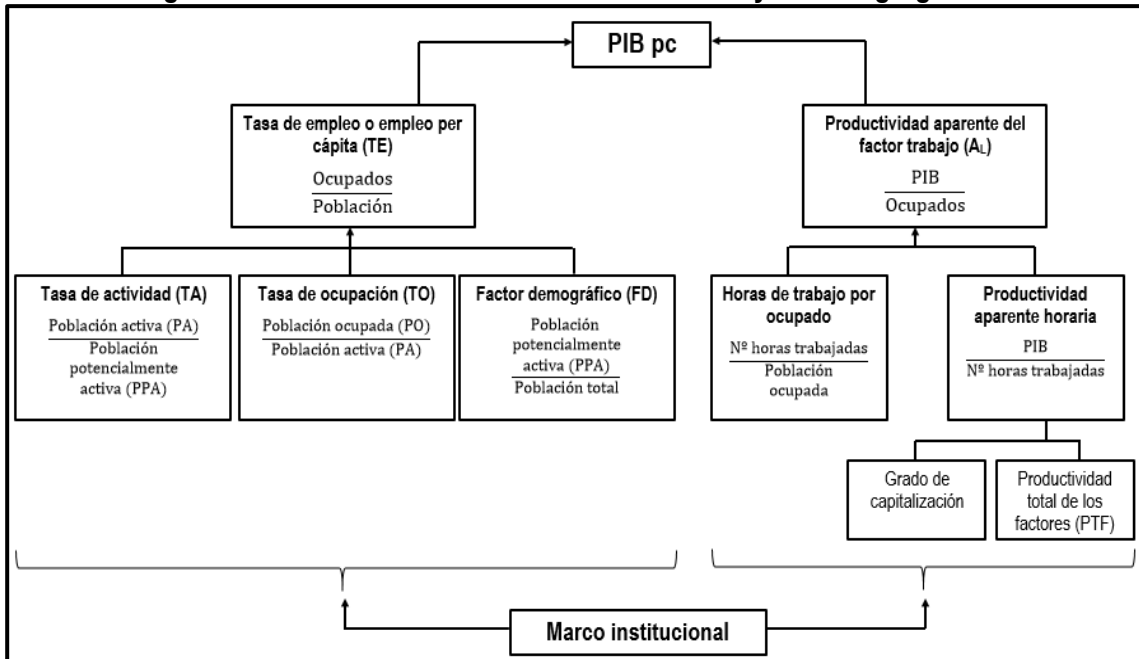
Desde mediados del siglo XX, se han propuesto diversas teorías sobre los determinantes del crecimiento económico a largo plazo, entendiéndose por este un aumento sostenido en el tiempo de la renta per cápita. En este sentido, cabe apreciar variedad de postulados coincidentes en que, para la consecución de un crecimiento sostenido, se precisa, en última instancia, de progreso tecnológico.

Las primeras teorías manifestadas a este respecto entienden que el avance técnico es un factor externo al sistema económico, sobre el que no se puede incidir, lo que limita la validez de estos planteamientos, en tanto que el crecimiento económico queda subordinado a una variable que no es explicada. Es por ello, que estos planteamientos reciben el nombre de modelos exógenos (Galindo, 2011).

A partir de la década de los años ochenta, se recobra el interés por determinar cuáles son los pilares sobre los que asienta el progreso económico, dando lugar a los conocidos como modelos endógenos, que engloban teorías defensoras de un “crecimiento económico a largo plazo explicado por fuerzas internas del sistema económico capaces de generar los suficientes incentivos y oportunidades para crear conocimiento tecnológico” (Howitt, 2010, p. 68). Estas, además de solucionar las limitaciones de los modelos exógenos, incluyen factores sobre los que incidir desde las instituciones regidoras de las economías para promover el progreso tecnológico, siendo estos la acumulación de capital físico, a partir de la adopción de nuevas tecnologías y la acumulación de capital humano por medio de la inversión en el mismo (Hernández, 2002).

El crecimiento económico puede medirse a partir de la evolución del indicador macroeconómico PIB o renta per cápita. Si se procede a su desagregación, se estaría ante las denominadas fuentes del crecimiento económico, siendo estas la tasa de empleo y la productividad aparente del factor trabajo, sobre las que deben reparar las instituciones enunciadas con anterioridad (ver figura 1).

Figura 1. Las fuentes del crecimiento económico y su desagregación



Fuente: Elaboración propia a partir de lo dispuesto en Padrón (2015, p.90).

Como se desprende del esquema propuesto, tanto la tasa de empleo como la productividad aparente del factor trabajo, pueden desagregarse en tres y dos factores explicativos respectivamente.

En lo referido a la tasa de empleo, cabe discernir en primera instancia la tasa de actividad. Del resultado de esta, se extrae la intención de la población con una edad mínima para trabajar de encontrar un empleo. Por su parte, de la tasa de ocupación se desprende qué proporción de la población que pretende acceder a un empleo consigue su objetivo. Finalmente, el factor demográfico alcanza a valorar la dimensión de habitantes que podría, por motivos de edad, desempeñar un trabajo sobre el total de la población.

Con respecto a la productividad aparente del factor trabajo, es posible distinguir entre el número de horas de trabajo por ocupado y la productividad aparente horaria. Es pertinente reparar sobre todo en la segunda, puesto que, depende de otros dos elementos, el grado de capitalización y la productividad total de los factores (PTF). El grado de capitalización remite al stock de capital físico por trabajador, mientras que la PTF resulta, en resumidas cuentas, del progreso tecnológico y capital humano del que consta una economía.

Una vez expuestas las fuentes del crecimiento económico y sus determinantes, se ha de advertir que estimular la tasa de empleo supondría promover un progreso económico a partir de acciones

que incentiven la generación de empleo y que este fuera “atractivo” para la población de tal manera que estos optaran por acceder al mismo. Por su parte, centrar esfuerzos en aumentar la productividad traería consigo medidas con objeto de incrementar la eficiencia de lo que se produce en el interior de las fronteras de un territorio determinado.

Si bien ambas fuentes de crecimiento no son excluyentes entre sí, estimular la productividad se erige como el elemento crítico sobre el que centrar la estrategia de crecimiento con la finalidad de conseguir que este sea sostenido en el tiempo, como especifican los modelos exhibidos al inicio de este epígrafe.

Tras desplegar las fuentes del crecimiento económico, se sabe que, la productividad resulta del grado de capitalización y la PTF. Teniendo en cuenta la definición estricta de productividad (producción / nº de horas trabajadas) una tesitura donde el precio de las horas destinadas a alcanzar un nivel de producción determinado se encuentra ligado a rigideces inalterables sobre todo en lo referido a costes laborales, podría propiciar una infrautilización del factor trabajo (Solow, 1956). Esta circunstancia, generaría que las organizaciones optaran por aumentar el stock de capital por trabajador con objeto de maximizar el rendimiento de las horas empleadas en la producción, dando lugar a un aumento de la productividad que permitiría el pago de estos costes salariales “elevados”.

Por otro lado, si se pretende incrementar la eficiencia productiva a partir del estímulo del progreso técnico, se requiere del conjunto de capacidades, habilidades y conocimientos diferenciadores que ostenta un segmento del factor trabajo, denominado capital humano. Este deberá ser capaz de absorber la nueva tecnología dispuesta al efecto de la actividad correspondiente, ajustándola y empleándola de manera que maximice el rendimiento. Por consiguiente, para poder emplear este capital humano, las empresas deberán hacer frente a un coste salarial superior, en tanto que se entiende que estas habilidades son cotizadas en el mercado dada su condición de escasas y propiciar un rendimiento superior al coste asumido por adquirirlas.

Al calor de lo expuesto, se hace impensable un avance salarial sin el consecuente crecimiento en términos de productividad. Asimismo, si para la consecución de un mayor avance de la eficiencia productiva, se precisa de un mayor progreso técnico, este dará paso consecuentemente a un incremento salarial. De esta manera, queda constatada la relación bidireccional que experimentan ambas cuestiones.

2.2. EXPOSICIÓN DE LOS DETERMINANTES DE LA FIJACIÓN DE LOS SALARIOS

Aunque no existe una fórmula para determinar los salarios que sea compartida por las principales corrientes de pensamiento imperantes en estos términos (la teoría neoclásica y la institucionalista), sí cabe apreciar acuerdo en torno a los parámetros sobre los que incidir para la formación de los salarios.

Por un lado, la corriente neoclásica establece el mercado como principal referente para la determinación salarial, quedando ligada esta cuestión al juego entre oferta y demanda de trabajo que tiene cabida en el mismo. Por consiguiente, y en contraposición con la línea de pensamiento

que se planteará en las próximas líneas, uno de los elementos que emerge con más fuerza de cara a la fijación salarial es la productividad del trabajo (Pacífico, Trucco y Barletta, 2014).

Por otro, la teoría institucionalista aboga por un proceso de fijación salarial del que se desprende la ética como eslabón fundamental, en tanto que las consecuencias de este atañen a personas y no a un elemento productivo inerte. Para alcanzar el citado resultado es necesaria la negociación colectiva como punto de encuentro entre empleadores y empleados, regida a su vez por una estructura institucional capaz de asegurar la equidad de la misma. Asimismo, se muestra reticente en cuanto a establecer la productividad como uno de los determinantes más relevantes para fijar los salarios, dado que considera que esta cuestión depende de la tipología del trabajo realizado y no de la actuación del empleado (Greenwood, 2016).

Una vez resumidas ambas líneas de pensamiento, es oportuno proceder a la desagregación de los determinantes que conciernen a la fijación salarial. Estos parámetros pueden ordenarse según dos grandes grupos, el mercado de trabajo y el marco institucional.

El mercado de trabajo es una institución social donde se produce la confluencia entre la oferta y la demanda de empleo, de las que se deriva el binomio empleador y empleado que, por ende, da paso a la existencia de una remuneración como contraprestación al trabajo prestado por el segundo. Dada su condición de institución social, este se postula como el resultado del establecimiento de normas que canalizan y modulan las interacciones que se producen entre los actores participantes en el mismo.

Por su parte, el marco institucional se erige como “las reglas del juego en una sociedad o, más formalmente, las restricciones diseñadas por el hombre para dar forma a las interacciones humanas” (North, 1990, p.3). Estas reglas son producto de un proceso político que culmina en un sistema de leyes, normas y acuerdos que propician restricciones e incentivos y afectan a la estructura del mercado de trabajo en tanto que son capaces de ampliar o reducir su tamaño, e inciden en la participación dentro del mismo, entre otros aspectos (Boeri, 2010).

Esta construcción social consta de un gran abanico de actuaciones que se manifiestan desde el establecimiento de una normativa que regule la actividad que tiene cabida en el mercado de trabajo, hasta asentar las bases de la negociación entre empleador y empleado para deliberar las condiciones laborales de estos últimos y de la que se desprende la cuestión salarial.

En primera instancia, es pertinente distinguir entre las fuerzas que confluyen entre sí a partir de la actividad que se produce en el mercado laboral, siendo estas la oferta y la demanda de trabajo, dado que se presupone que el ajuste salarial será a la baja en caso de existir un exceso de oferta y al alza en una situación donde la oferta no cubra a la demanda.

La oferta de trabajo es dependiente a su vez de otros factores tales como la coyuntura económica imperante, puesto que podría incidir sobre las tasas de actividad del territorio en cuestión o las características que presente la misma, en tanto que existen diferencias entre colectivos (mujeres,

jóvenes, inmigrantes, etc.) en términos de salarios percibidos por la ejecución de una misma actividad.

Por su parte, la demanda de trabajo se encuentra también sujeta al crecimiento económico, así como a la estructura económica de un territorio determinado. En relación a la estructura, se ha de advertir en la distribución de la población ocupada por sectores de actividad, puesto que el salario percibido varía según la actividad desempeñada. Atendiendo a esto último, se ha de reparar también el grado de sustituibilidad del empleado por actividad realizada, en tanto que, si es alto, los salarios tenderán a la baja y viceversa.

Cambiando de tercio, es pertinente subrayar el continuo cambio al que están sometidos los mercados de bienes y servicios fruto del proceso de globalización, desembocando esto en la existencia de una mayor competencia dentro de los mismos (Sánchez de la Vega, Buendía, Calvo-Flores y Esteban, 2019). En este contexto, cobra vital importancia la estrategia que tracen las empresas que rivalizan en ellos, con su correspondiente impacto en el mercado de trabajo. Si las organizaciones optan por una estrategia basada en el precio, esto es, ofrecer un producto estandarizado cuya competitividad resida en un precio menor que el establecido por la competencia, supondrá que estas ejerzan mayor hincapié en la minimización de costes, quedando el salario no exento ante esta presión. Por contra, si las empresas se decantan por competir vía diferenciación del producto, desempeñarán un patrón competitivo consistente en la puesta en el mercado de bienes y servicios de un producto novedoso o al menos con unas prestaciones distintivas al ofrecido por la competencia, de manera que se justifique un precio superior. Uno de los elementos sobre los que incidir para conseguir la citada diferenciación es el progreso técnico (PTF). Por consiguiente, si se alcanza una mayor productividad, podría propiciarse un incremento salarial. Asimismo, un aumento de los salarios podría suponer un incentivo para los empleados que conduzca, en última instancia, a la consecución de un producto diferenciado.

Por otra parte, el punto de encuentro entre empleador y empleado para la discusión de las condiciones laborales de estos últimos¹ se materializa en la denominada negociación colectiva. Esta es un proceso donde representantes de la oferta y la demanda de empleo ponen en liza sus intereses, erigiéndose el marco institucional como garante del mismo, en tanto que define y sienta sus bases, estableciendo las materias que son susceptibles de ser tratadas en este procedimiento, además de instaurar en forma de normativa los resultados que se deriven de este.

Existe una amplia variedad de formas de ejecutar este proceso, distinguiendo según el grado de centralización que se asuma, con sus consecuentes efectos en el mercado de trabajo. En general, existe discrepancia en cuanto al modelo a adoptar para preservar unas condiciones satisfactorias para las partes implicadas. Por un lado, la teoría neoclásica propugna una negociación descentralizada capaz de tener en cuenta las particularidades propias de cada empresa, dando lugar a unas condiciones acordes a la realidad de cada organización. Por otro, se encuentra la teoría de la equidad laboral, que conduce a una negociación más centralizada, entendiendo que, únicamente, los empleados con un grado de sustituibilidad menor constan de un poder de

¹ No solo son salarios lo que se negocia, aunque sea el elemento principal de este estudio y, por ende, al que se le otorga mayor importancia.

negociación suficiente para alcanzar unas condiciones laborales acordes al trabajo desempeñado, quedando el resto más desprotegido ante esa cuestión (Murayama, Lasierra, García, Pérez y Resa, 2002).

A tenor de lo expuesto, puede apreciarse una de las realidades que se derivan del mercado laboral, siendo esta la dualidad que presenta el mismo. Esta cuestión remite a la existencia de una división entre la oferta de trabajo que responde al grado de protección del empleo que estos ostenten. De esta manera, es posible apreciar la existencia de un segmento primario, los *insiders*, que disfrutan de una seguridad en estos términos superior a la atesorada por los que conforman el segmento secundario, los *outsiders*. Los primeros, suelen tener contratos indefinidos, lo que no solo se traduce en una mayor protección del empleo, sino también en una mejora de la estabilidad vital, oportunidades de promoción, apoyo sindical, además de situarse, generalmente, en cargos directivos o de superior estatus social. Por su parte, los *outsiders* tienden a contar con empleos temporales, lo que se deriva en una mayor inestabilidad, escasas oportunidades de promoción, menor interés sindical y se localizan, normalmente, en aquellos empleos de menor atractivo socialmente (Piore, 1975). Además, los *insiders* tienen una retribución salarial superior a la percibida por el segundo grupo, independientemente del nivel de productividad que se desprenda de las actividades realizadas por ambos segmentos (Murayama et al., 2002). El marco institucional en este sentido tiene un papel fundamental, en tanto que, parafraseando a North (1990), “establece las reglas del juego”, afectando a las relaciones entre empleado y empleador de manera que se garantice cierta equidad entre ambas partes. No obstante, la actuación general llevada a cabo en esta materia durante los últimos tiempos ha sido la de flexibilizar las restricciones anteriormente expuestas, dando lugar a un contexto en el que los que abandonan el primer segmento por cuestiones generacionales, no son reemplazados en su mayoría, pues gran parte de los nuevos oferentes de empleo se instalan en la segunda parcela, engrosando la misma y propiciando, por tanto, una situación de mayor precariedad del empleo (Boeri, 2010).

Retomando el proceso de la negociación colectiva, conviene discernir otros parámetros relevantes que inciden sobre este. Una de las cuestiones fundamentales que envuelven este procedimiento es cómo se establece la potestad para negociar de los representantes de los empleados, puesto que existen múltiples mecanismos que pueden derivar en una representatividad diferenciada por segmento del mercado laboral que, generalmente, supone una situación de indefensión para el segmento secundario también en lo que atañe a esta cuestión. Por otra parte, se ha de considerar el grado de vinculación de los convenios de ámbito superior, pues lo establecido por estos podría anteponerse a lo dictado por los de un círculo inferior en aspectos de especial relevancia para determinadas actividades. Asimismo, se debe apreciar la ultraactividad de los convenios alcanzados, esto es, la extensión indefinida de los mismos hasta un nuevo acuerdo entre las partes implicadas, pudiendo ocasionar rigideces para la modificación de los términos laborales cuando las circunstancias así lo requieran (Izquierdo, Moral y Urtasun, 2003).

Profundizando en lo que concierne a la negociación colectiva, es pertinente reparar en los elementos que se establecen para la discusión de las variaciones salariales. A este respecto, existe variedad de opciones tales como fijar un vínculo con el Índice de Precios de Consumo (IPC), de tal manera que los aumentos salariales se rijan por las oscilaciones que experimente este

indicador, implantar la productividad como elemento sobre el que centrar esta cuestión o bien por medio del logro de acuerdos para incrementar la retribución salarial según ramas de actividad o regiones. En suma, cabe discernir también la fijación de incentivos para la mejora de la productividad o la asistencia, entre otras cuestiones (Santos, Martín, Ortiz y Resa, 2004).

Una vez alcanzado este punto, es conveniente hacer mayor hincapié en lo que respecta a la productividad, es decir, la eficiencia con la que una organización o sector desempeña su actividad. A este parámetro se añaden los costes laborales, que además de salarios incluyen otros gastos para las empresas tales como percepciones no salariales o cotizaciones a la Seguridad Social, entre otros. De la relación entre ambos surge la entidad matemática conocida como costes laborales unitarios (costes laborales / productividad) erigiéndose este indicador como uno de los elementos a tener en cuenta en el proceso negociador a la hora de discutir la cuestión salarial (Murayama et al., 2002).

Cambiando de tercio, se ha de advertir también sobre la labor que desempeña el marco institucional en otras cuestiones. En primer lugar, establece una normativa que impacta directamente en el mercado de trabajo y, por ende, en los salarios. Un ejemplo de esto es la instauración de un salario mínimo interprofesional, en tanto que supone un límite que no puede ser rebajado.

Además, modula el comportamiento de la población activa a partir de la estrategia trazada por la administración en lo que respecta a las políticas por desempleo. En este sentido, es posible discernir entre políticas activas y pasivas. Las primeras tienen por objeto la mejora de la empleabilidad de los desocupados, por tanto, si son efectivas, permitirían a estos hacerse con empleos que presenten unas condiciones laborales favorables para sus intereses. Las segundas, remiten a las prestaciones para mantener los niveles de renta de la población desempleada. Por consiguiente, dependiendo de la cuantía y duración de estos subsidios, los desocupados constarán de mayor o menor incentivo para formarse o proceder a la búsqueda de un empleo de mejor calidad (Boeri, 2010).

Finalmente, el marco institucional puede plantearse objetivos tales como dinamizar o preservar la actividad del tejido empresarial, de manera que incida sobre el sector público para la concesión de subvenciones y otras ayudas públicas con objeto de alcanzar tal finalidad, propiciando esto efectos diversos en términos de salarios. De la misma manera, podría proponerse una mejora en lo relativo a I+D+i para la consecución de un aumento de la eficiencia y la promoción de la innovación entre las empresas que conforman el tejido empresarial de una economía, instando al sector público a promover tal objetivo a partir de la normativa y las políticas impulsadas por el marco institucional a tal efecto.

Tras la desagregación de los principales elementos que modulan el proceso de fijación salarial, se precisa ahora de herramientas idóneas para una óptima medición de estos factores, con la finalidad de precisar en qué cuantía afectan las alteraciones de cualquiera de los elementos esgrimidos a la cuestión salarial. Es por ello que, en el próximo capítulo, se procede a la exposición de la información disponible a estos efectos.

3.METODOLOGÍA

3.1 LA DISPONIBILIDAD DE INFORMACIÓN ESTADÍSTICA A ESCALA REGIONAL

Para la realización de este estudio, es imprescindible recurrir a las fuentes estadísticas disponibles en lo referido a la estructura del mercado de trabajo y sobre todo a los salarios, tanto en perspectiva nacional como regional. Por ello, se repara en la Encuesta de Población Activa (EPA) para la caracterización de lo que acontece en el mercado de trabajo y en la Encuesta de Estructura Salarial (EES) en lo que concierne a la cuestión salarial, siendo ambas encuestas realizadas por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

La EPA permite calibrar los componentes básicos del mercado de trabajo, es decir, el grado de actividad que tiene lugar en este, la ocupación, el desempleo o la inactividad, entre otros. Asimismo, posibilita la desagregación de estos factores en tanto que plantea la información distinguiendo según variables tales como sectores de actividad, nacionalidad, sexo, grupos de edad, por poner algunos ejemplos. Los datos son expuestos a nivel nacional, regional e incluso provincial, lo que facilita las comparaciones entre distintas áreas de la geografía española.

Por su parte, la EES proporciona información acerca de la distribución de los salarios entre la población ocupada. En este sentido, revela cuáles son las ganancias en término medio de los trabajadores distinguiendo, al igual que sucede con la EPA, según diversas variables (sector de actividad, modalidad contractual, sexo, nacionalidad y ocupación). Además, ofrece la posibilidad de realizar consultas a este respecto atendiendo a la ganancia por hora normal de trabajo por sectores de actividad, ocupación o tipo de contrato. Es pertinente resaltar que en la totalidad de opciones expuestas se establecen los datos a escala nacional y regional. Finalmente, aclarar que se elabora una encuesta anual que data desde el año 2008 hasta el 2017 y, por otro, una encuesta cuatrienal más detallada para los años 2002, 2006, 2010 y 2014.

3.2. INDICADORES SALARIALES

Si bien los salarios son medibles en unidades monetarias, se antoja complicado plantear a su alrededor indicadores capaces de determinar las características que se desprenden de estos, es decir, si son altos o bajos, apropiados o inapropiados, sin ir más lejos. Por el contrario, es posible discernir entre otros cuantificadores que, aun no alcanzando a valorar particularidades intrínsecas de estos, permiten contemplar otras cuestiones relacionadas con los mismos.

El más recurrente es el índice de Gini, en tanto que permite valorar el nivel de desigualdad en términos de ingresos salariales entre los ocupados de un territorio concreto. Tal y como recoge Lizárraga (2013), este indicador adopta valores comprendidos entre 0 y 1, siendo 0 la existencia de igualdad completa y 1 lo contrario. Por consiguiente, dependiendo de la cifra tomada por este coeficiente, es posible evaluar disparidades en cifras de ingresos salariales. Este indicador puede consultarse en Eurostat si se desea comparar diferencias entre distintos países de la UE, al igual que en el INE, que además de aportar el indicador a nivel nacional, permite el cálculo de este indicador a escala regional.

Por otra parte, la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), cuenta con una base de datos compuesta por información estadística de cada uno de los países miembros, encontrándose España entre ellos. A partir de esta, elabora un amplio número de indicadores que posibilitan ahondar sobre cuestiones que guardan relación con los salarios, esto es, horas de trabajo necesarias para abandonar una situación de pobreza, brechas salariales en términos de género, coste salarial por trabajador según sectores de actividad con relación al Valor Añadido Bruto (VAB), entre otros.

3.3. INDICADORES DE LOS DETERMINANTES DE LA FIJACIÓN SALARIAL

Una vez expuestos los factores que intervienen de alguna manera u otra en el proceso de fijación salarial, se precisa ahora de indicadores capaces de profundizar sobre lo que acontece alrededor de estos determinantes, en aras de detallar con mayor exactitud su comportamiento y cuantificar en qué medida afectan estos al establecimiento de los salarios.

Figura 2. Indicadores de algunos de los determinantes de la fijación salarial

Determinantes	Indicadores
Productividad	Nivel de formación del factor trabajo
	Innovación
	Stock de capital por trabajador
	Inversión en I+D
Modalidad contractual	Ocupados contratados de forma indefinida
	Ocupados contratados temporalmente
Especialización productiva	Ocupados por ramas de actividad
Negociación colectiva	Grado de descentralización: % de acuerdos alcanzados según ámbitos de actividad/territorio (nivel empresa, sector, provincia...)
	Grado de representatividad: tasa de cobertura y afiliación
	Elementos sobre los que se centren los incrementos salariales (IPC, productividad...)

Fuente: Elaboración propia.

En un intento de medir los distintos elementos de la protección del empleo, el *Employment Protection Index* de la OCDE, procede a la compilación de información en diversas áreas para posteriormente concentrarlas en 4 indicadores capaces de arrojar algo de luz de manera condensada sobre cómo evoluciona este factor en cada una de las naciones tomadas para su análisis durante un intervalo temporal comprendido entre los años 1985 y 2013 (figura 3). Para ello, se toman en consideración 21 variables repartidas según 3 áreas principalmente, protección de los trabajadores indefinidos ante despidos individuales, requisitos adicionales para ejecutar despidos colectivos y regulación de las formas temporales de empleo. Estos indicadores adoptan valores en el intervalo comprendido entre 0 y 6, de tal forma que, los más próximos a 0 indicarían la existencia de un menor número de restricciones (denotando esto una mayor desprotección), mientras que los más cercanos a 6 expondrían una mayor amplitud de limitaciones (más protección). A pesar de su complejidad, también este indicador sintético sufre las limitaciones en las posibilidades de medir y cuantificar las reglas institucionales del mercado de trabajo. Por

ejemplo, el indicador que recapitula lo relacionado con las formas temporales de empleo, únicamente repara en la información procedente de las agencias de empleo temporal, omitiendo por tanto los acuerdos contractuales en esta modalidad que se producen de forma directa entre empleador y empleado.

Figura 3. Elementos del Indicador de Protección del empleo de la OCDE

Indicadores	Alcance
Protección de los trabajadores indefinidos ante despidos individuales y colectivos	Permite cuantificar el grado de seguridad del que constan los trabajadores a partir de una modalidad contractual indefinida independientemente de la naturaleza del despido que pudiera realizar una organización
Protección de los trabajadores indefinidos frente a despidos individuales	Al igual que en el caso anterior, mide las restricciones con las que se encuentra una empresa para despedir a un trabajador indefinido, aunque, en este caso, ciñéndose a una rescisión de contrato de índole individual
Requisitos necesarios para ejercer despidos colectivos por parte de las organizaciones	Posibilita valorar la capacidad de la que constan las organizaciones para optar por la ejecución de un despido colectivo en caso de sufrir una situación complicada en términos de viabilidad económica
Regulación de las formas de empleo temporal	Este indicador proporciona información acerca de las circunstancias recogidas por normativa para emplear a un trabajador a partir de esta modalidad contractual

Fuente: elaboración propia a partir de lo dispuesto en el *Employment Protection Index* de la OCDE (<http://www.oecd.org/employment/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm>).

3.4. PROCEDIMIENTO ANALÍTICO EMPLEADO

El método analítico empleado combina tanto procedimientos cuantitativos como cualitativos. Los primeros se emplean para la cuantificación del objeto de estudio, es decir, la medición del comportamiento del mercado de trabajo canario y, para más señas, los salarios que se perciben en este. Para ello, se hará uso de la Encuesta de Población Activa (INE) y la Encuesta de Estructuras Salariales (INE), que permitirán profundizar sobre esta cuestión en tanto que posibilitan la comparación de lo que acontece en el resto de CCAA con respecto a esta temática. Asimismo, en el caso de encontrar divergencias entre regiones en los parámetros ya señalados, se hará uso también de este procedimiento a la hora de cuantificar si estas obedecen a un efecto especialización o a un efecto región. En suma, este método analítico servirá de apoyo a la hora de perfilar los patrones de crecimiento en perspectiva regional. Una vez cuantificados los elementos descritos en líneas anteriores, se procederá a la utilización de un procedimiento cualitativo capaz de esclarecer y justificar los resultados obtenidos, además de iniciar un debate

en torno a estos en aras de arrojar algo de luz sobre posibles soluciones a adoptar para la consecución de un mejor desempeño del objeto de estudio.

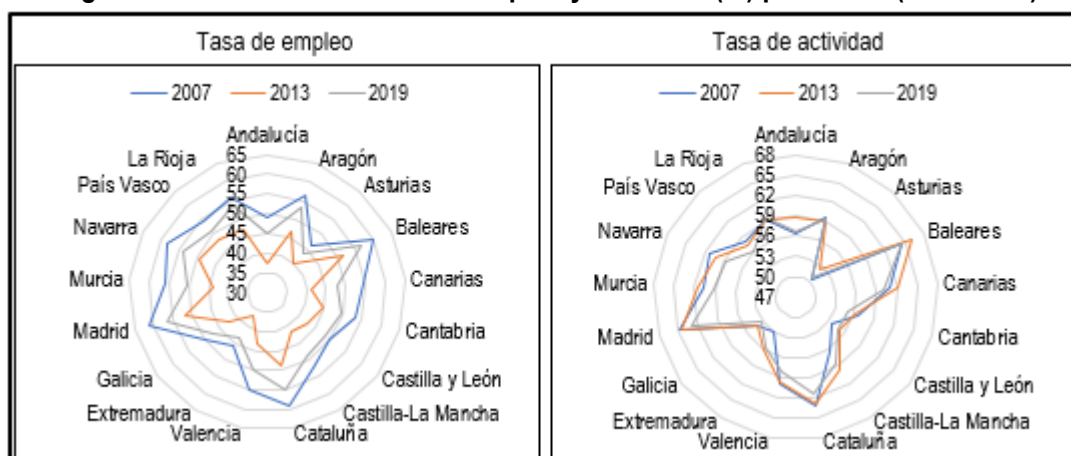
4. EL PERFIL GENERAL DEL MERCADO DE TRABAJO DE CANARIAS

4.1. GRANDES AGREGADOS DEL MERCADO DE TRABAJO CANARIO EN EVOLUCIÓN TEMPORAL Y COMPARATIVA INTER-REGIONAL

Para una adecuada comprensión de lo que acontece en el mercado de trabajo canario, es pertinente reparar en los principales agregados que se desprenden del mismo, procediendo a su vez a la comparación frente a otras regiones, con objeto de caracterizar este con mayor exactitud. Por ello, se emprende, a partir la Encuesta de Población Activa (EPA) la obtención de los datos relativos a la tasa de empleo (TE), tasa de actividad (TA), tasa de ocupación (TO), tasa de paro (TP) y factor demográfico (FD) en evolución temporal y desde una perspectiva comparada.

Adicionalmente, cabe resaltar el intervalo temporal que se establece para el estudio de las variables en cuestión, comprendido entre los años 2007 y 2019. Este período, permitirá observar el comportamiento experimentado por los agregados del mercado de trabajo durante una recesión económica que abarcará desde 2007 hasta 2013 y en una posterior recuperación hasta el 2019.

Figura 4. Evolución de la tasa de empleo y actividad (%) por CCAA (2007-2019)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA.

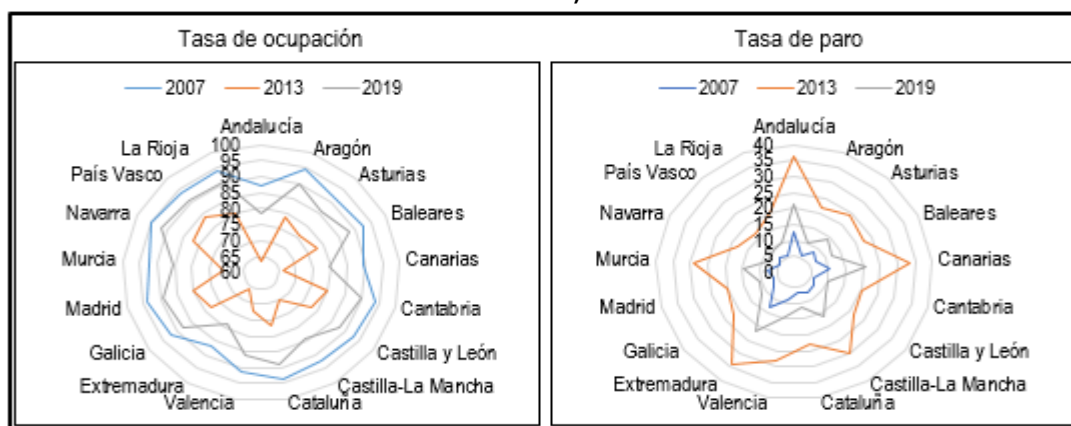
En lo que concierne a la tasa de empleo, la tendencia general seguida por este agregado expresa una disminución continuada entre los años 2007 y 2013, siendo en este último año cuando la progresión se invierte con un repunte que perdura hasta el año 2019 (ver figura 4). Esta circunstancia, como cabría esperar, denota la dependencia de este elemento al ciclo económico pues, durante una fase recesiva, habitualmente se reduce el número de ocupados. Sin embargo, cabe apreciar que las oscilaciones a este respecto constan de un grado de pronunciación distinto según la región que se tome para el análisis. Por ejemplo, llama la atención el caso de Canarias o Andalucía, cuyas variaciones son más acusadas que las de buena parte del resto de CCAA, lo que refleja una evolución del empleo más volátil que el experimentado en otras regiones. En el caso opuesto, destaca el País Vasco, que presenta unas fluctuaciones más atenuadas. Canarias contaba en el año 2007 con una tasa de empleo del 54,6% mientras que, en el año 2019, este

índice se situaba en el 47,8%, evidenciando que esta fase expansiva no ha sido capaz de alcanzar los resultados obtenidos durante la etapa de bonanza anterior.

En lo referido a las tasas de actividad (ver figura 4), si bien las CCAA parten desde unos niveles divergentes entre sí, cabe apreciar una evolución similar con el paso de los años, consistente en un ligero aumento para la mayoría de los casos observados, siendo más pronunciado durante los años de recesión económica. Canarias registra una de las mayores tasas de actividad durante la totalidad del período contemplado con picos como el que tiene lugar en el año 2013, próximo al 63%. La evolución de este agregado en la región canaria se ha visto favorecido por la inclusión gradual de la mujer en el mercado de trabajo o el dinamismo económico acaecido en nuevas zonas de la geografía canaria. Estas circunstancias contrarrestaron la merma que supuso la tendencia decreciente de la población activa masculina de mayor edad a raíz de las jubilaciones o la posibilidad de optar prematuramente por estas (Godenau y Rivero, 2015).

Tal y como se advirtió anteriormente, llama la atención el incremento experimentado por este agregado en numerosas regiones durante la fase recesiva. Este aumento de la tasa de actividad puede explicarse a partir de la destrucción de empleo que tiene cabida durante esta etapa, propiciando situaciones en las que ningún miembro de la unidad familiar estaba empleado, de ahí que exista una mayor propensión por parte de los componentes de la misma en edad de trabajar a ofertar su trabajo con objeto de conseguir un empleo con el que asegurar la viabilidad económica de la unidad familiar (Montero y Regil, 2015).

Figura 5. Evolución de la tasa de ocupación y la tasa de desempleo (%) por CCAA (2007-2019)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA.

Al igual que lo sucedido con el resto de elementos evaluados con anterioridad, la tasa de ocupación presenta una evolución similar para el conjunto de CCAA durante el período analizado (ver figura 5). En este caso, es destacable el desplome experimentado por este agregado entre los años 2007 y 2013 para, posteriormente, recuperarse sin llegar a los niveles existentes previo a la crisis.

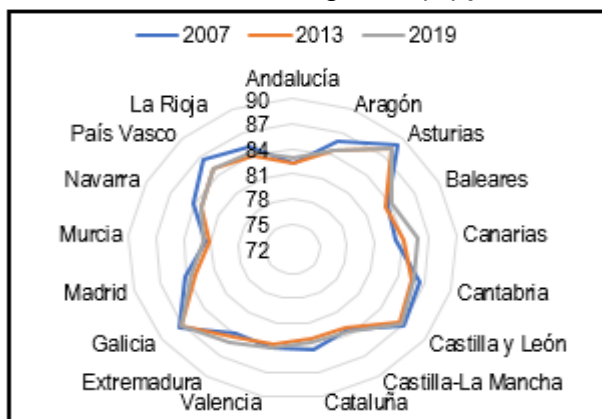
Canarias, que contaba antes de la recesión con una tasa de ocupación elevada (próxima al 90%), aunque ligeramente inferior al del resto de CCAA, sufre un descenso más pronunciado que el

propiciado en la generalidad de las regiones, alcanzando en el año 2013 una tasa del 66,3%. En esta tesitura se encuentran regiones como Andalucía o Extremadura que, si bien constituyen un buen ejemplo del notable retroceso sufrido en términos de ocupación, partían desde unos niveles más bajos que los presentados por la comunidad canaria al inicio de la crisis. En el lado contrario, vuelven a establecerse regiones tales como País Vasco o Navarra, cuyas tasas de ocupación son las más elevadas a nivel nacional, además de presentar unas oscilaciones menos acusadas que las experimentadas por el resto de regiones, lo que parece indicar la adopción de una estrategia de crecimiento menos intensiva en empleo y que repara en mayor medida en la mejora de la productividad.

Tras la tasa de ocupación se procede al análisis de su homónima y complementaria, la tasa de paro, erigiéndose este elemento como uno de los más relevantes a la hora de profundizar sobre los parámetros explicativos de cualquier mercado de trabajo. Por consiguiente, cabe apreciar una evolución gráfica similar a la expuesta con la tasa de ocupación, aunque de forma inversa (figura 5). Asimismo, la descripción realizada a tal efecto es trasladable a este parámetro.

El desempleo en Canarias aumentó hasta límites muy elevados durante el transcurso de la crisis. Antes de llegar a la fase de recesión económica, existe un desempleo en Canarias ligeramente superior al presentado por la generalidad de regiones, que se dispara una vez rebasada la barrera del 2007. Esto encuentra su explicación a partir del patrón de crecimiento adoptado por el archipiélago, dando lugar a un empleo volátil y sujeto al devenir económico.

Figura 6. Evolución del factor demográfico (%) por CCAA (2007-2019)



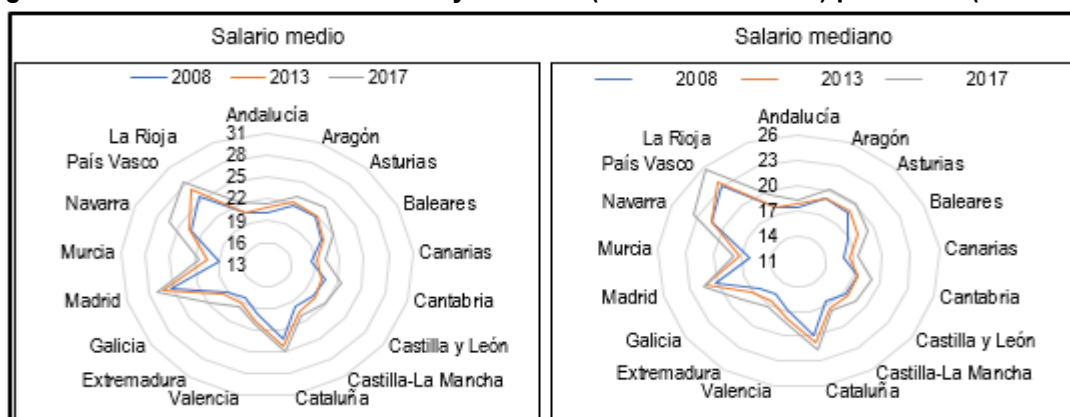
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA.

Para concluir con la exposición de la evolución de los grandes agregados del mercado de trabajo, se ha de reparar en el factor demográfico. Se puede distinguir un patrón evolutivo similar para el conjunto de CCAA (ver figura 6), aunque, tal y como sucede con el resto de elementos analizados, parten desde niveles diversos. Sin embargo, en este caso, los resultados obtenidos no son tan dispersos y las fluctuaciones son prácticamente inapreciables, respondiendo ante una cuestión meramente demográfica. Canarias, presenta una posición intermedia con respecto al resto de comunidades autónomas con variaciones máximas de aproximadamente el 3%, siendo relevante en su explicación el aporte de la inmigración a la estructura demográfica.

4.2. LA ESTRUCTURA Y EVOLUCIÓN DE LOS SALARIOS EN CANARIAS. INCLUYE COMPARATIVA INTER-REGIONAL (EES)

Una vez caracterizado el mercado de trabajo canario, se procede al estudio de la estructura y evolución de las retribuciones salariales, partiendo de los datos ofrecidos por la Encuesta Anual de Estructura Salarial (EES). Esta posibilitará el análisis en perspectiva regional entre 2008 y 2017. En aras de facilitar la comprensión de la información que se desplegará con posterioridad, se vuelve a recurrir a la realización de gráficos radiales en los que se tomarán de referencia el inicio de la crisis (2008), su conclusión (2013) y el último año del que se disponen datos (2017), cuando la recuperación económica es una realidad.

Figura 7. Evolución del salario medio y mediano (en miles de euros) por CCAA (2008-2017)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EES.

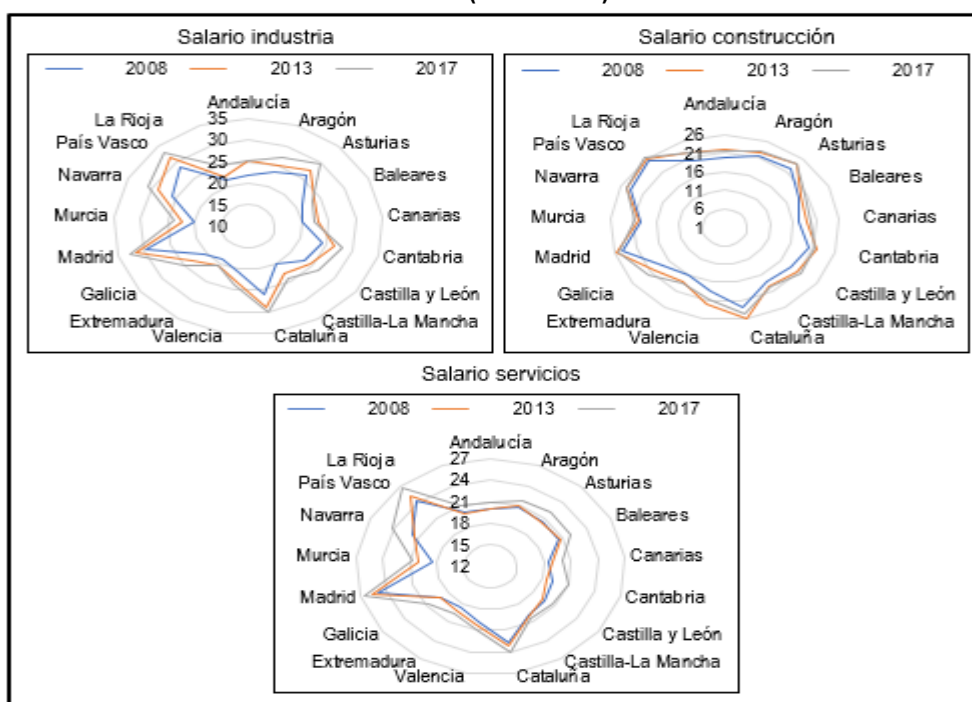
En términos de salario medio, las diferencias entre regiones quedan más que patentes durante la totalidad de años observados (ver figura 7). País Vasco o Madrid se erigen como las CCAA con mayores salarios medios a nivel nacional. En la otra cara de la moneda, se encuentran Extremadura o Canarias, con resultados lejanos incluso a los obtenidos por las regiones más próximas a ellas. Si se centra el foco sobre el caso canario, cabe apreciar un aumento relativamente sostenido en el tiempo, aunque insuficiente para lograr converger en estos términos con el resto de regiones. Esto, en cierto modo, se debe a que las demás CCAA, en general, experimentan también una tendencia alcista, lo que contrasta con la situación económica imperante durante el intervalo temporal estudiado.

Esta disparidad de circunstancias se explica a partir de la teoría de segmentación del mercado de trabajo y es que, ante una fase recesiva como la que tiene cabida durante esta etapa, se produce una destrucción del empleo que afecta, principalmente, al tramo secundario del mercado laboral, más desprotegido ante los vaivenes económicos. A esta cuestión, se ha de añadir el cobro de menores salarios por parte de estos que los percibidos por el primer segmento. Por tanto, si disminuye la ocupación sobre todo en el segmento secundario, el salario medio aumentará en tanto que, los que conserven su empleo serán, en su mayoría, los pertenecientes al primer segmento (Puente y Galán, 2014).

Por medio del salario mediano se amortigua el efecto de la segmentación anteriormente descrito, dado que, se tendrá en cuenta únicamente el salario intermedio entre los ocupados con mayores retribuciones salariales y los que menos perciban, sin importar el número de empleados que se encuadre en cada grupo. Una vez corregido este sesgo, cabe discernir un estancamiento para la mayoría de CCAA, dando lugar a mínimos incrementos en líneas generales e incluso algún otro retroceso como es el caso de Navarra o La Rioja.

Sin embargo, independientemente del enfoque adoptado para el análisis, Canarias se localiza entre las regiones con menor salario durante la totalidad del espacio temporal observado.

Figura 8. Evolución del salario medio (en miles de euros) según ramas de actividad por CCAA (2008-2017)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EES.

En lo que respecta a las diferencias entre regiones en términos de salario medio por sectores (ver figura 8), puede observarse que la situación canaria, independientemente de la actividad o años observados, se encuentra, en líneas generales, por debajo del resto de regiones. En este sentido, procede la comparación entre Baleares y Canarias, dado que, ambas constan de una especialización productiva similar, radicando ésta en el sector servicios. Pese a esta similitud en términos de especialización, puede advertirse una divergencia salarial más que significativa durante la evolución temporal observada. Y es que, la comunidad canaria cuenta en el año 2017 con un salario medio en el sector servicios menor que el que presenta Baleares al final de la crisis. Por otra parte, cabe discernir diferencias entre niveles salariales según el sector de actividad analizado, siendo el sector industrial el que presenta unas retribuciones salariales superiores a las percibidas en el resto de actividades.

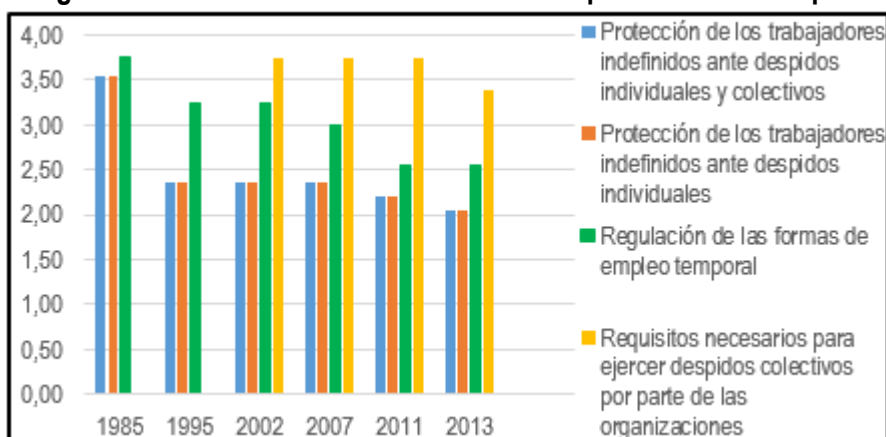
4.3. LA EVOLUCIÓN DEL MARCO INSTITUCIONAL DEL MERCADO DE TRABAJO Y SU RELACIÓN CON LOS SALARIOS

Tras el período dictatorial franquista, el mercado de trabajo español ha experimentado un proceso tendente a la flexibilización de los elementos que lo conforman. Estos hechos son extensibles al mercado de trabajo canario en tanto que buena parte de las modificaciones que puedan tener cabida en el mismo se producen a partir de reformas nacionales. Por ello, se procederá al análisis de las principales modificaciones del marco institucional del mercado de trabajo a nivel nacional para una adecuada comprensión de lo que acontece en el caso canario.

Previo al análisis de la evolución del marco institucional en los términos ya descritos, conviene distinguir entre los ámbitos sobre los que se han articulado los cambios acontecidos en su seno hasta nuestros días. Por un lado, se encuentra la flexibilización externa, remitiéndose esta a los desplazamientos de la oferta de trabajo entre el empleo y el desempleo, así como a las oscilaciones en lo relativo a las entradas y salidas del mercado de trabajo (actividad-inactividad). Este fragmento engloba elementos tales como las modalidades de contratación, regulación del despido, jubilación o políticas para combatir el desempleo. Por otro, se observa la flexibilización interna, que hace referencia a la negociación colectiva, el establecimiento de los salarios, la jornada y otras condiciones laborales.

Una vez aclarado este aspecto, el proceso de transformación que se define al comienzo de este epígrafe se ha sustentado, casi en exclusiva, en la flexibilización externa, lo que se traduce en una progresiva desprotección del empleo. Para ilustrar debidamente esta cuestión se emplean los indicadores sintéticos propuestos por el *Employment Protection Index* de la OCDE para el caso español en evolución temporal, reparando en los años sucesivos a las reformas más notables del marco laboral para valorar así la repercusión de estas en los términos ya descritos.

Figura 9. Evolución de los indicadores de la protección del empleo



Fuente: Elaboración propia a partir de los indicadores facilitados por el *Employment Protection Index* de la OCDE.²

² El indicador "requisitos necesarios para ejercer despidos colectivos por parte de las organizaciones" cuenta con datos únicamente a partir del año 1998.

La primera modificación relevante que se produce en el mercado de trabajo desde el inicio de la etapa democrática propicia la puesta en marcha de una nueva modalidad contractual, el contrato temporal. Esta forma de contratación entra en vigor a partir de la Reforma Laboral de 1984, con objeto de alcanzar una solución para las altas tasas de desempleo juvenil existentes en aquel momento. Sin embargo, tal y como establece Ruiz (2006, p. 13), aparte de no conseguir su finalidad, se dio paso a una inadecuada praxis del mismo, en tanto que se utiliza para emplear a trabajadores en actividades no temporales. Esta contratación injustificada produjo el aumento de la brecha entre los segmentos primario y secundario del mercado de trabajo, propiciando que, la contratación laboral, se postulase como uno de los principales objetos de revisión en las sucesivas reformas acometidas. Aunque, si se repara en los resultados que proporciona el indicador de la OCDE a este respecto (ver figura 9), no parecen haber alcanzado su finalidad dada la tendencia bajista que este experimenta.

Esta flexibilización puede apreciarse también en relación con las salidas desde el empleo al desempleo. En este sentido tal y como evidencian Boldrin, Conde-Ruiz y Díaz-Giménez (2010, p. 181-182), pese a proceder a una paulatina disminución de los costes de despido para las empresas, estos en un comienzo se situaron en unos niveles muy altos, hasta tal punto que España presentaba unos de los índices de la OCDE más elevados en comparación a otras naciones. A esto, se ha de añadir el aumento de las causas contempladas para la declaración de una rescisión contractual como procedente. Esta paulatina desprotección del segmento primario del mercado laboral queda reflejada en los cuantificadores propuestos para calibrar esta circunstancia, siendo palpable principalmente tras las reformas de 1994, 2010 y 2012.

Por otro lado, en cuanto a las políticas de desempleo conviene distinguir entre las de corte activo y pasivo. La aplicación de las primeras puede catalogarse de deficitaria en tanto que ninguna modificación del marco institucional ha supuesto una mejora sustancial de esta circunstancia, propiciando un contexto de difícil empleabilidad para determinados grupos (desempleados de la construcción a partir de la fase recesiva entre 2008 y 2013, por ejemplo). En lo relativo a las políticas pasivas, cabe discernir una cuantía y duración de las prestaciones que han pasado de ser cuantiosas y extensas en el tiempo a la progresiva reducción de ambas variables (Martí y Martín, 1996, p.20), extendiéndose este hecho hasta la actualidad. Otra cuestión a tener en cuenta es la divergencia de condiciones en estos términos entre ambos segmentos del mercado de trabajo, puesto que el valor de las prestaciones por desempleo está vinculado a la cuantía salarial que se percibía previo al despido.

En lo referido a la flexibilización interna, es observable un contexto de relativa inmutabilidad de los factores que componen este ámbito. Cabe distinguir unas condiciones laborales que se explican a partir de la configuración de la negociación colectiva. En España, este proceso consta de un nivel de agregación intermedio, articulándose según las especificidades contempladas por ramas de actividad en cada provincia. Esto provoca rigideces salariales, en tanto que no se repara en las particularidades de cada organización y tampoco les posibilita margen de actuación suficiente a las instituciones económicas para reaccionar ante posibles shocks macroeconómicos. Por consiguiente, en caso de modificaciones del ciclo económico, los salarios no responden con la

suficiente rapidez ni determinación como deberían (más si cabe en el caso español a tenor de su especialización productiva, sujeta al ciclo) ocasionando altas tasas de desempleo.

Profundizando en lo relativo a la negociación colectiva, se advierte que los elementos establecidos para justificar las variaciones salariales se han instaurado según el comportamiento del IPC, principalmente. Por tanto, si los salarios no constan de un vínculo manifiesto con respecto a la productividad, podría acarrear dificultades en términos de viabilidad económica para las empresas, en tanto que retribuyen a sus empleados en una cuantía superior a lo que generan. Asimismo, cabe apreciar que los sindicatos intervienen en la negociación colectiva a partir de una alta tasa de cobertura, aun teniendo unas cuotas de afiliación cuando menos discretas, pudiendo ocasionar discrepancias entre las necesidades de los trabajadores y las reivindicaciones que realizan estas agrupaciones.

Finalmente, a raíz de los estragos que estaba dejando la fase recesiva iniciada en 2008 y que la reforma acometida en el 2010 no había sido capaz de paliar, se plantea la Reforma Laboral de 2012. Entre sus objetivos se encontraba proceder a la flexibilización interna como solución a las dificultades que padecía el tejido empresarial español en términos de competitividad, amenazando por tanto el *status quo* que habían experimentado estos elementos hasta ese momento.

5. RESULTADOS. LOS DETERMINANTES DE LOS SALARIOS EN CANARIAS

5.1. EFECTO ESPECIALIZACIÓN Y EFECTO REGIÓN: ¿QUÉ PARTE DE LAS DIFERENCIAS SALARIALES SE DEBE AL PERFIL DE ESPECIALIZACIÓN DE LA ECONOMÍA CANARIA?

Para abordar debidamente esta cuestión, es pertinente reparar, en primer lugar, en las altas tasas de paro (exceso de oferta) que arroja Canarias durante la fase recesiva en comparación con el resto de CCAA (ver figura 5), en tanto que esta disonancia entre la oferta y demanda de trabajo podría ejercer un efecto represor sobre los salarios. Sin embargo, como se desprende de la evolución del salario mediano y salario medio por ramas de actividad (ver figuras 7 y 8), lo cierto es que esta variable permanece estática a lo largo del período señalado. Por consiguiente, no parece que las altas tasas de desempleo desencadenen un ajuste a la baja de los salarios y es que, como establecen Godenau y Rivero, (2015, p. 219), “es la diferente calidad de los empleos lo que determina las diferencias en la retribución”.

Por tanto, procede ahora valorar a qué cuestiones responden estas peores condiciones de los empleos en la comunidad canaria. Para ello, se ha de advertir sobre la estrategia de crecimiento adoptada por Canarias durante las últimas fechas.

El patrón de crecimiento nacional, al igual que el canario descansa, principalmente, sobre la tasa de empleo. Por su parte, la productividad consta de un papel residual para la media nacional mientras que, el descuido de este factor en el caso de Canarias supone incluso la detracción de su progreso económico durante la fase expansiva, como demuestra su tasa de variación acumulada durante los años 2000 y 2008 (-0,28%)³. Por tanto, puede apreciarse un menor

³ Esta y las sucesivas tasas de variación esgrimidas en este epígrafe se obtienen a partir de los datos dispuestos en la Contabilidad Regional de España (INE).

crecimiento económico en Canarias durante la citada etapa de bonanza económica con respecto al que experimenta buena parte del resto de regiones españolas (0,36% vs. 1,48%, respectivamente), cuya explicación reside, fundamentalmente, en un peor comportamiento de la productividad.

Una vez se inicia la recesión, es observable el desplome experimentado por el PIB per cápita durante esta fase en Canarias y para la media nacional (-2,07% vs -1,64%, respectivamente) como consecuencia de la adopción de un modelo de crecimiento ineficiente e insostenible en el tiempo. Es llamativa la transformación de la productividad durante este período, incrementándose por encima del 2% en ambos casos, lo que ayudó en cierto modo a paliar los efectos de la drástica reducción de la tasa de empleo. Este incremento de la productividad es consecuencia de la corrección de comportamientos ineficientes adquiridos durante la fase expansiva, estableciéndose por tanto la capacidad de gestión empresarial como uno de los elementos a tener en cuenta a la hora de explicar el mal comportamiento de este factor durante esta etapa (Regenerating Consultores en Productividad, 2015).

De lo expuesto hasta este punto, puede extraerse la toma de un patrón de crecimiento por parte de la región canaria que, si bien es similar al presentado por la media nacional, estimula en mayor medida la tasa de empleo, al mismo tiempo que descuida en una proporción superior la productividad. Esto supone el fomento de actividades que precisan de un alto grado de mano de obra con objeto de generar empleo independientemente de las condiciones laborales que se desprendan de este.

A este respecto, se encuentra extendida entre la opinión pública canaria el argumento consistente en un menor avance salarial de la comunidad canaria con respecto al resto de CCAA a causa del efecto especialización, es decir, una especialidad productiva que responde a un mayor peso del turismo y la construcción, derivándose de estas un “natural” menor desempeño productivo, al ser estos sectores tradicionales y de bajo valor añadido. Sin embargo, este insuficiente resultado en términos de eficiencia productiva, se explica en mayor medida a partir del efecto región, esto es, un peor comportamiento de este factor independientemente de la actividad que se tome para su análisis, tal y como demuestran los estudios que se expondrán en las próximas líneas.

El primero de ellos es el realizado por Regenerating Consultores en Productividad (2015), consistente en el cálculo de la productividad con la que contaría Canarias en caso de atesorar los mismos pesos en sectores de actividad que otras regiones españolas con un patrón de especialización distinto. Asimismo, se realiza una estimación de la productividad de la región canaria suponiendo que consta de la misma eficiencia sectorial que otras CCAA. Los resultados ponen de relieve lo anunciado líneas atrás y es que, si el perfil de especialización canario respondiera al de la media nacional o al de una región más industrializada como es País Vasco, la productividad total de Canarias sería aún menor que en la actualidad (efecto especialización). Por el contrario, en caso de aplicar una productividad similar a la que constan otras regiones en una misma rama de actividad, se obtendrían unos resultados notablemente superiores (efecto región).

La segunda investigación a la que se aludía con anterioridad es la desarrollada por Padrón, Martínez, Gutiérrez, Godenau y Hernández (2017), que realiza un análisis *shift-share* teniendo en cuenta variables tales como ramas de actividad, categorías ocupacionales, tamaño empresarial, niveles educativos y mercados de referencia por regiones. Los resultados obtenidos atribuyen la brecha salarial imperante entre CCAA en dos terceras partes al efecto región, mientras el resto se explicaría a partir del efecto especialización. Por consiguiente, puede afirmarse que, el menor avance salarial experimentado en Canarias se justifica, principalmente, a partir de las dificultades para alcanzar mayores niveles de eficiencia en gran parte de las actividades que de desarrolladas en esta región.

5.2. FACTORES QUE INCIDEN EN EL EFECTO REGIÓN: EL PROBLEMA DE LA BAJA PRODUCTIVIDAD EN MUCHAS DE LAS RAMAS DE LA ECONOMÍA CANARIA

Una vez justificada la menor eficiencia productiva que se desprende desde la mayoría de las actividades que tienen cabida en el archipiélago canario a razón del efecto región, es pertinente prestar atención a los elementos explicativos del mismo.

En primera instancia, se ha de reparar sobre el marco institucional, en tanto que la generalidad de instituciones económicas establecedoras de éste tendrá, por definición, el deber de crear un entorno favorable para la actividad económica, de tal forma que se consiga alcanzar un progreso económico que se traduzca en un incremento de los estándares de vida de la población (Consejo Económico y Social de Canarias, 2011).

Sin embargo, es pertinente aclarar que la estructuración de cualquier marco institucional se encuentra ligada a la confluencia de intereses imperantes entre las élites económicas y los poderes públicos. Por lo tanto, este elemento se erige como el resultado de un proceso de interacción entre los agentes expuestos en los que queda patente la cuota de poder que ostenta cada uno de ellos. Esto, podría dar lugar a un marco institucional que, lejos de pretender la consecución del bien común, opte por responder a los intereses de los grupos sociales con mayor influencia (Padrón y Godenau, 2017).

En los últimos tiempos, el marco institucional canario ha estado sujeto a una transformación continua, motivada por el proceso democrático que ha tenido cabida en España desde finales de la década de los años setenta y a partir de la adhesión de este país a la Comunidad Económica Europea en el año 1986. Este proceso desemboca, en resumidas cuentas, en la concesión de un amplio grado de libertades en términos de competencias a explotar por la región canaria (así como por el resto de regiones españolas) desde la firma del Estatuto de Autonomía en 1982. La capacidad de actuación transferida a las CCAA se produce sobre materias desde las que fundamentar el progreso económico de cada territorio, tales como educación, industria, turismo, energía, mercado laboral, etc. Por tanto, cobra importancia el papel ejercido por cada región en términos de trazar su propia estrategia de crecimiento (Padrón, Godenau y Olivera, 2015).

Tras el proceso descrito con anterioridad y a tenor de los resultados obtenidos hasta la actualidad, es apreciable la incapacidad del marco institucional canario de promover un crecimiento económico a largo plazo a partir del estímulo de la productividad entre su tejido empresarial, siendo

este el resultado de un discurso centrado en las dificultades que pudiera tener la región dada su condición de territorio fragmentado, tamaño reducido, escasez de inputs e infraestructuras, presión sobre la superficie, lejanía con respecto a sus principales mercados, entre otras cuestiones. Esta circunstancia supone la concesión de facilidades por parte del territorio español y la UE en forma de medidas compensatorias en lugar de ventajas para promover comportamientos competitivos que incidan sobre el crecimiento económico de Canarias. Esta narrativa, proviene, principalmente, desde ciertas actividades económicas que se han erigido como los pilares básicos de la economía canaria durante un amplio intervalo temporal, principalmente el turismo y la construcción, a los que a su madurez y bajo valor añadido, se debe añadir la temporalidad coyuntural a la que están sujetas (Padrón et al., 2015). Asimismo, cabe discernir un escaso interés por parte de las instituciones económicas que dan forma a este marco institucional en lo relativo al fomento de la innovación como uno de los elementos que incide sobre la productividad, tal y como evidencian las cifras de inversión en I+D de Canarias con respecto a otras regiones (Sauci, Carmona e Iglesias, 2015).

Una vez expuesto el entorno donde se desenvuelven las empresas canarias, es pertinente profundizar sobre las características que estas ostentan con objeto de esclarecer con mayor exactitud la causa de un menor desempeño productivo.

Cabe apreciar un tejido empresarial canario conformado casi en su totalidad (99,3%) por las PYME (Ministerio de Economía, Industria y Competitividad, 2018), dando lugar a dificultades en lo relativo a la puesta en marcha de acciones que deriven en una mayor productividad, dadas las limitaciones de funcionamiento a las que se encuentran ligadas estas organizaciones. Tanto es así que, en el año 2014, el 48% de los directivos de empresas canarias reconocía no haber implementado ninguna practica que pudiera haberse traducido, de alguna manera, en un incremento de la productividad empresarial (Regenerating Consultores en Productividad, 2015). Esta circunstancia, responde, fundamentalmente, a una debilidad de las organizaciones de menor tamaño en términos de habilidades y talento directivos (García, Yanes y Oreja, 2008), lo que se traduce en la no realización por su parte de un análisis sobre los requerimientos pertinentes en esta materia, tanto en perspectiva actual como a largo plazo. Esto propicia una problemática en tanto que se desconocen, por ejemplo, cuáles son las necesidades de estas organizaciones en lo que respecta a requisitos formativos específicos que han de reunir sus empleados para la óptima ejecución de su actividad, además de adolecer de una capacidad financiera suficiente que les permita invertir en su desarrollo (García, Yanes y Oreja, 2010).

Asimismo, conviene destacar el sesgo existente entre los dirigentes de firmas canarias puesto que priman en demasía la rentabilidad financiera a corto plazo frente a la generación de beneficios en un intervalo temporal más amplio, lo que impide trazar estrategias de crecimiento sólidas donde la eficiencia productiva se erija como uno de sus pilares fundamentales (Regenerating Consultores en Productividad, 2015).

La situación descrita conduce a una menor productividad, que cobra especial relevancia cuando estas empresas acusan además incrementos de los costes salariales (aumentos salariales según IPC, por ejemplo) que no encuentran una correspondencia en términos productivos, dando

lugar a unos mayores costes laborales unitarios soportados por estas organizaciones y que ponen en jaque la viabilidad económica de las mismas (García et al., 2008). A colación de esto último, es apreciable la concentración de actividades en sectores con alta presión en costes, como es el caso del sector servicios (representa el 62,4% de la distribución total de las organizaciones) (Ministerio de Economía, Industria y Competitividad, 2018), con una oferta escasamente diversificada y que encuentra una competencia internacional creciente (Consejo Económico y Social de Canarias, 2011).

Aún con la necesidad de contar con procesos productivos eficientes, es palpable la inexistencia de una cultura de innovación entre el tejido empresarial canario, tal y como reflejan los niveles de inversión en I+D de las empresas privadas de la región con respecto a las que se localizan en otras CCAA (Mora, 2008).

Con objeto de paliar las circunstancias que rodean a la PYME en Canarias y que le impiden de alguna manera u otra alcanzar mayores niveles de productividad, se erigen figuras de crecimiento externo tales como las absorciones, fusiones o alianzas estratégicas entre empresas del mismo sector o entre ellos, que permitirían al tejido empresarial canario ganar cuota de poder de negociación, reduciendo el coste de los inputs necesarios para la producción, además de otorgarles mayor acceso al crédito para poder invertir en su propio desarrollo o generar efectos de aprendizaje entre organizaciones, por poner algunos ejemplos (Regenerating Consultores en Productividad, 2015). Sin embargo, puede advertirse en la región elementos propios de una sociedad cerrada que imposibilitan llevar a cabo proyectos de este alcance (Mora, 2008). Este hecho queda reflejado en García et al. (2008), donde se evidencia la escasa voluntad por parte de los dirigentes de empresas canarias para alcanzar acuerdos interempresariales de esta magnitud.

Al calor de lo expuesto hasta este momento, es evidente la necesidad de la puesta en marcha de políticas pro-competitivas e innovadoras que propiciarían, en última instancia, un mayor dinamismo económico sostenible en el tiempo, como consecuencia de un mejor desempeño de la productividad. A razón de esto, el Régimen Económico y Fiscal canario (REF) recoge una serie de medidas e incentivos a los que se les presume la intención de promover un mayor dinamismo económico para la región. Por el contrario, puede apreciarse una mala orientación del mismo en tanto que adolece de una estrategia clara en términos de innovación tecnológica, siendo este uno de los elementos sobre los que se sustenta un mayor desarrollo en términos de eficiencia productiva (Mora, 2008). En suma, se distingue un insuficiente incentivo de comportamientos pro-competitivos en tanto que parece responder a una estrategia de protección de sectores tradicionales, maduros y de bajo valor añadido de manera que puedan sobrevivir a los supuestos sobre costes ocasionados a partir de la lejanía geográfica de Canarias con respecto al continente europeo (Padrón et al., 2015).

Pese a esto, pueden divisarse algunas ventajas que, de ser empleadas debidamente por las organizaciones, podrían redundar en un mayor crecimiento económico, siendo la Zona Especial Canaria un ejemplo ilustrador de esto. Sin embargo, dado el escaso fomento de estas por parte de los entes gubernamentales y la pobre cultura de innovación y eficiencia imperante entre los

directivos de organizaciones canarias, se produce la infrautilización de estas herramientas además de una insatisfactoria praxis por parte de estas (Padrón y Godenau, 2017).

5.3. LA IMPORTANCIA DEL MARCO INSTITUCIONAL DEL MERCADO DE TRABAJO. EL IMPACTO DE LA REFORMA LABORAL 2012 EN LOS SALARIOS

Primero de todo, es pertinente aclarar que las instituciones gubernamentales canarias constan, tal y como manifiesta el capítulo VII Estatuto de Autonomía de Canarias en su artículo 139, de un papel ejecutor de lo establecido por el marco institucional a nivel nacional en materia laboral. Es por ello que el impacto de las medidas que se establezcan en este aspecto podrían dar lugar a resultados desiguales según la región que tomemos para su análisis. Canarias cuenta con un mercado de trabajo que se establece como un reflejo regional de lo que acontece a nivel nacional, siendo las diferencias imperantes entre ambos, como manifiestan Padrón et al. (2017, p.82) “de grado y no de modo”, en tanto que presentan dificultades similares, aunque en el caso de la región canaria, de una magnitud superior.

La última gran disposición a estos efectos fue la Reforma Laboral de 2012, con objeto de paliar los estragos que estaba dejando a su paso la crisis económica iniciada en 2008 sobre todo en términos de destrucción de empleo. Esta circunstancia fue especialmente acusada en Canarias, dado que, si ya previo a la recesión esta región contaba con unas tasas de paro superiores a las de buena parte del resto de regiones, a partir del comienzo de esta fase, esta se expandió cuantiosamente. En este contexto se plantea la necesidad de una moderación salarial con la finalidad de preservar la competitividad de las empresas y en última instancia, proteger los empleos. Para ello, la Reforma Laboral 2012 confirió a las organizaciones la potestad de acometer modificaciones de las condiciones laborales (entre las que se incluyen los salarios) de manera unilateral (UGT, 2019).

Asimismo, se precisa de una mayor descentralización de la negociación colectiva, de manera que atiende de forma más efectiva las particularidades de cada organización. Sin embargo, pese a establecer algunas medidas tales como otorgarles prioridad a los convenios de empresa, además de facilidades en términos de no aplicar condiciones inasumibles para entidades en situaciones adversas (cláusula de descuelgue), entre otras, lo cierto es que serán en su mayoría las empresas de menor tamaño las que podrán acogerse a estas disposiciones y, por consiguiente, afectarán a un número escaso de trabajadores. De resto, se mantiene el marco normativo de negociación (sector-provincia), siendo esto fuente de rigideces salariales, en tanto que la tasa de cobertura de los interventores de este proceso es sumamente elevada con relación a la representatividad de los mismos (Durán, 2015). Esta tesitura, por tanto, puede dar pie a que las organizaciones canarias se decanten por acometer medidas tales como las que se expondrán a continuación.

En lo referido a la flexibilización externa, se introdujo un amplio número de causas objetivas para la declaración de un despido como procedente, a partir de circunstancias económicas, técnicas, organizativas y/o productivas, además de suprimir la necesidad de contar con autorización administrativa para los despidos colectivos (García y Jansen, 2015). Esta tesitura consta de un calado distintivo en el mercado de trabajo canario, dado que, a partir de las condiciones estructurales de las actividades que se desempeñan en el archipiélago, siendo estas tareas

rutinarias, de bajos requisitos formativos, donde la experiencia y el *know how* no son imprescindibles, las organizaciones canarias pueden optar por prescindir de sus trabajadores más longevos con derechos adquiridos a razón de su antigüedad e incorporar a nuevos empleados con unas condiciones laborales en las que los salarios se establecerían en una cuantía menor a la de sus antecesores. De ahí la evolución divergente de los salarios en Canarias con respecto al resto de CCAA (ver figuras 7 y 8).

En aras de reducir la dualidad del mercado de trabajo, se fomenta la contratación indefinida a partir de nuevas modalidades contractuales como el Contrato de Apoyo a Emprendedores con subvenciones y bonificaciones fiscales aparejadas a este (lo que explican el corto recorrido que tuvo el mismo), se incrementan paulatinamente los costes de despido de los contratos temporales, de 8 a los 12 días por año trabajado o se prohíbe encadenar contratos temporales por encima de los 2 años (García y Jansen, 2015). Sin embargo, al calor de los resultados obtenidos en Canarias, se observa la incapacidad de estas medidas para desincentivar el uso del contrato temporal, dado que, a partir de la puesta en marcha de estas condiciones, se produce un paulatino incremento de la tasa de temporalidad, aunque eso sí, sin alcanzar los niveles previos a la crisis. Por consiguiente, si se procede a la destrucción del empleo y a posteriori se contrata a partir de esta modalidad contractual, se produce un efecto represor sobre los salarios en la región canaria dadas las condiciones laborales aparejadas a la misma.

A modo de conclusión, la reforma laboral consta de un éxito parcial en tanto que fue capaz de cortar la hemorragia en términos de destrucción de empleo y retroceso económico e incluso hubiese tenido un calado superior en caso de haberse aplicado con una mayor celeridad. Fue capaz de crear empleo y de este se benefició la población juvenil, uno de los colectivos tradicionalmente más afectados por el desempleo en el mercado de trabajo español y canario. Sin embargo, la reforma vuelve a propiciar un crecimiento económico que redunde de nuevo en el estímulo de la tasa de empleo (con las consecuencias que ello conlleva) y además no disminuye la “pobreza laboral”, en tanto que se crea empleo temporal, inestable y peor remunerado (Stepanyan y Salas, 2020).

6. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

6.1. ENTRE LOS OBJETIVOS DE LA PROTECCIÓN DEL EMPLEO Y LA REDUCCIÓN DEL PARO. RECETAS LIBERALES Y INSTITUCIONALISTAS

A tenor de lo que se señala en el capítulo anterior cuando se desagrega la estrategia de crecimiento económico adoptada por Canarias, así como el papel ejercido por el marco institucional canario en esta cuestión, cabe discernir un modelo de corte proteccionista que trata, desde el mantenimiento de actividades intensivas en factor trabajo y de bajo valor añadido, reducir la tasa de desempleo. Esta línea de actuación, a la luz de los resultados, consta de un éxito cuando menos discutible, en tanto que ha sido capaz de generar empleo únicamente en etapas de bonanza económica, siendo este cada vez más inestable y del que se desprenden unas condiciones laborales más desfavorables para los intereses de los trabajadores.

Por consiguiente, parece condición *sine qua non* establecer un nuevo recetario en el que se combinen tanto políticas liberales como institucionalistas con objeto de conseguir un crecimiento económico sostenido en el tiempo para lo que se precisa de un mejor comportamiento de la productividad, encontrándose esta subordinada a la innovación y al desarrollo de comportamientos pro-competitivos.

La dependencia de las organizaciones empresariales al proteccionismo ejercido por las instituciones económicas que modulan el marco institucional ha ocasionado que estas descuiden los niveles de eficiencia con los que ejercen su actividad, al contar con “el salvaguardas institucional” para corregir estos desajustes. De ahí la necesidad de plantear recetas liberales que propicien un entorno del que se derive una mayor competencia entre el tejido empresarial canario que, desprovisto de estas compensaciones, se preocupará en una cuantía superior de preservar su competitividad adoptando comportamientos más eficientes que redundarían última instancia, en unas mejores condiciones laborales para sus empleados.

Además del planteamiento de recetas liberales, conviene, aunque en menor grado, emprender políticas institucionalistas, de manera que el marco institucional ejerza un papel de apoyo para que las organizaciones alcancen los objetivos anteriormente expuestos. Para ello, tal y como establece Mora (2008) se deberá incrementar la inversión en I+D+i y fomentar la participación empresarial en este, promover una cultura innovadora entre el tejido empresarial como uno de los pilares de un mejor desempeño productivo, además de fortalecer y orientar a las Universidades y otros Centros Regionales de Investigación a los requerimientos de las organizaciones en esta materia. En este sentido, cabe discernir también la necesidad de una mejora en la coordinación entre estas instituciones en aras de aunar esfuerzos para la consecución de mejores resultados. Asimismo, otro factor sobre el que incidir es la formación del factor trabajo en tanto que responda a las exigencias que presenten las organizaciones, es decir, proveer a estas de un valioso capital humano que les permita incrementar sus niveles de eficiencia.

6.2. ¿PROVOCARÍAN MAYORES SALARIOS UN CRECIMIENTO DE LA PRODUCTIVIDAD O SIMPLEMENTE DESTRUCCIÓN DE ACTIVIDAD ECONÓMICA CON AUMENTO DEL PARO?

Tras la exposición en capítulos previos de la tesitura actual en Canarias en lo relativo a su especialización productiva, en líneas generales, queda patente un predominio de actividades de bajo valor añadido, de las que se desprende un pobre desempeño en términos de eficiencia y cuya competitividad reside en el precio. Ante esta circunstancia, unos mayores salarios, lejos de promover un incremento de la productividad, en líneas generales, supondría poner en jaque la viabilidad económica de las organizaciones que se insertan en el tejido empresarial canario dada la alta presión en costes a las que estas se encuentran sometidas.

Este hecho quedó refrendado cuando se caracterizó el mercado de trabajo canario y la evolución de los salarios que se perciben en el mismo, en tanto que, durante la fase recesiva entre los años 2008 y 2013, los salarios permanecieron inalterados (incluso experimentaron un pequeño repunte), siendo estos más altos de lo que podían afrontar las organizaciones en aras de preservar su competitividad, lo que desencadenó una destrucción de la actividad económica con el correspondiente aumento de la tasa de desempleo. Asimismo, con la aplicación de la Reforma

Laboral 2012 y la posterior recuperación económica, se constató la línea a seguir por parte de las empresas en aras de conseguir un mayor dinamismo, optando, en algunos casos, por la destitución de aquellos empleados más longevos que presentaban mayores rigideces salariales por nuevos trabajadores sin tantos derechos adquiridos. Por consiguiente, en estas circunstancias, los costes laborales para las organizaciones canarias se antojan como una barrera a evitar por todos los medios en lugar de establecerse como una “inversión” para alcanzar un mejor desempeño competitivo.

A raíz de lo establecido en líneas anteriores, se evidencia la necesidad de un cambio, más si cabe tras el panorama que ha dejado tras de sí la última Reforma Laboral en el mercado de trabajo de Canarias, en tanto que parece no admitir más devaluaciones internas sobre las que sustentar la mejora de la competitividad de las empresas (García y Jansen, 2015). Este cambio supondría reparar en mayor medida sobre los niveles de productividad con el que las organizaciones ejecutan su actividad. Para una mejora de la eficiencia se precisaría, además de la adopción de nuevas tecnologías, de un capital humano capaz de suponer, por sí solo, una ventaja competitiva. En este supuesto, un incremento salarial daría paso a una mejora de la eficiencia, así como un incremento de la competitividad de las organizaciones, siendo este el único supuesto donde se cumpliría esta relación entre el binomio salarios y productividad.

6.3. LA SEGMENTACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO. REDUCCIÓN SALARIAL EN EL SEGMENTO SECUNDARIO. FLEXIBILIZACIÓN ASIMÉTRICA

La Reforma Laboral del año 2012 reconocía la necesidad de paliar la dualidad del mercado de trabajo “lo antes posible” como se establece en el Real Decreto Ley 3/2012 de 10 de febrero, donde se publican un amplio número de disposiciones a tal efecto.

A partir de lo expuesto por los indicadores sintéticos facilitados por la OCDE, para el año 2013 (ver figura 9), cuando pueden valorarse los efectos de la reforma del 2012, es posible observar que se ha procedido a la desprotección de los trabajadores contratados a partir de modalidades de empleo indefinido, mientras que, las formas de empleo temporal permanecen inalteradas en comparación a los datos arrojados por estos mismos indicadores para el año 2011. Sin embargo, es pertinente reparar en la evolución de estos indicadores desde el año 2007 dado que, en el año 2010 se acomete una primera reforma que impacta de lleno en el indicador de la regulación de formas de empleo temporal, lo que redundará en un mayor desamparo de este segmento.

Se ha de advertir que, para la reducción de la dualidad del mercado laboral se establecen dos líneas de actuación posibles. La primera, supondría flexibilizar las condiciones del segmento primario y la segunda, proceder a la adopción de medidas que provean de una mayor protección al segmento secundario. Por tanto, retomando de nuevo los indicadores facilitados por la OCDE, si desde el inicio de la crisis se procede a la desprotección de ambos segmentos, se estaría incurriendo en una situación de mayor precariedad en el empleo, en tanto que este es aún más inestable. Lógicamente, los estragos de estas medidas afectarán en una cuantía superior al segmento que ya de por sí era flexible en estos términos.

Por su parte, los estudios realizados por Felgueroso, García-Pérez y Jansen (2018) intentan arrojar algo de luz acerca de si esa aparente reducción de la temporalidad que se deriva de los datos de la EPA es trasladable a una disminución de la brecha entre ambos segmentos del mercado de trabajo. Los autores constatan que la contratación temporal, lejos de haberse reducido en su utilización, ha aumentado a partir del empleo de contratos de una muy breve duración (de unos días o incluso de varias horas), siendo estas contrataciones en buena medida inapreciables a la hora de calcular el indicador que facilita esta fuente de datos.

A esta situación debemos añadir que, en abundantes ocasiones, tras la extinción de estas relaciones contractuales de ínfima perdurabilidad, las organizaciones proceden a la sucesiva recontractación de estos empleados con la finalidad de minimizar costes. Aunque las regulaciones a estos efectos limitan la posibilidad de encadenar numerosos contratos temporales, las tecnologías de la comunicación están propiciando que empleador y empleado establezcan relaciones de forma directa, sin la intermediación de Empresas de Trabajo Temporal (ETT), lo que impide una óptima supervisión y propicia la utilización fraudulenta de los mismos (Felgueroso et al., 2018).

Por consiguiente, lejos de haberse reducido la brecha existente entre ambos segmentos, es apreciable una realidad de la que se desprende aún una mayor precariedad para el segmento secundario en tanto que el grado de desprotección al que este se encuentra sujeto es todavía más significativo. Asimismo, estos efectos son más virulentos para los colectivos que se han incorporado recientemente a la oferta de trabajo, siendo estos, principalmente, jóvenes, mujeres e inmigrantes. Tras la “Gran Recesión”, se puede sumar a estos un nuevo grupo, los desempleados de larga duración y de baja cualificación procedentes en su mayoría de la construcción y que se encuentran ahora en una situación de difícil reinserción.

6.4.DE VUELTA CON LAS REFORMAS LABORALES: ¿QUÉ HACE FALTA CAMBIAR?

Sin lugar a duda, La Reforma Laboral del 2012 ha supuesto una de las modificaciones legislativas de mayor calado en el mercado de trabajo desde el inicio del período democrático. Sin embargo, tras la exposición de los resultados, puede afirmarse que no ha conseguido subsanar buena parte de los problemas que acontecen en el mercado laboral español y, por ende, canario. Es por ello que, en las próximas líneas, se procederá al planteamiento de una línea de actuación en diversos aspectos con la finalidad de conseguir un mercado de trabajo del que se desprenda una mayor eficiencia en lo que concierne a las interacciones entre sus participantes.

En primer lugar, si bien es cierto que se han dado pasos adelante con la adopción de diversas medidas para conseguir una negociación colectiva más próxima a la realidad de cada organización, estos pueden catalogarse de insuficientes en tanto que el marco normativo del proceso negociador continúa inalterado. Pese a que los representantes de los trabajadores entienden que la Reforma Laboral de 2012 “desequilibró de manera determinante la negociación colectiva en favor de las empresas” (UGT, 2019, p.10), la realidad es que los convenios alcanzados a nivel empresa han experimentado mínimas oscilaciones desde que se puso en marcha la reforma (Malo, 2015). Asimismo, continúa existiendo el principio de eficacia general automática del convenio colectivo estatutario a nivel sector-provincia al que las organizaciones continúan

ciñéndose en caso de no alcanzar acuerdo a nivel empresa, ocurriendo esto en buena parte de las organizaciones de mayor tamaño que, por ende, emplean a un mayor número de trabajadores. Cabe resaltar que este convenio es negociado a partir altas tasas de cobertura y una cuota de afiliación sindical cuando menos modesta, dejando en entredicho la eficacia de estos organismos a la hora de poner voz a las reivindicaciones reales de los trabajadores. A esto, debemos añadir el desigual cómputo de la representatividad sindical en tanto que existe mayor incentivo de participación en elecciones sindicales para trabajadores indefinidos que para los temporales, dando lugar a una estrategia sindical sesgada a favor de los intereses del primer segmento del mercado laboral. Es por ello, que “el combate contra la dualidad del mercado de trabajo no tiene precisamente un especial aliado en el mundo sindical” (Lahera, 2018, p. 22).

Además de reparar en las reglas que modulan la negociación entre los representantes de la oferta y demanda de trabajo, se ha de reparar en las materias que son objeto de discusión en este proceso. Hasta la fecha, los incrementos salariales se han centrado en aspectos tales como la evolución del IPC o los años de permanencia del trabajador en la empresa. Esta circunstancia no es del todo positiva para el devenir económico de las organizaciones, puesto que podría suceder que aumentasen sus costes laborales sin una mejora equivalente de la productividad con la que operan, dando lugar a una elevación de los costes laborales unitarios y por ende a una reducción de su competitividad. Por consiguiente, parece evidente la necesidad de vincular los incrementos salariales a una mejora de la productividad por trabajador, de manera que se establecería una relación *win-win* entre empresa y empleado, así como ejercer de elemento motivador para este último.

Otro elemento a tener en cuenta son las políticas activas de empleo, puesto que la fase recesiva comprendida entre los años 2008 y 2013, supuso un engrosamiento del número de desempleados de difícil reinserción al empleo, sobre todo a partir de la caída de la actividad constructora. En esta, se insertaban numerosos ocupados de una edad relativamente avanzada y con una formación escasa, limitando por tanto su movilidad hacia otros sectores, más si cabe hacia actividades de las que se desprendan unas condiciones laborales atractivas para sus intereses. Este argumento es trasladable a la situación en Canarias, en tanto que cuenta con un desempleo estructural elevado, compuesto en buena medida por obreros de la construcción (Regenering Consultores en Productividad, 2015). Por lo tanto, es pertinente apostar de manera decidida por políticas activas de empleo que supongan la mejora real de la empleabilidad de estos desocupados, de manera que formen a estos en competencias y habilidades que se ajusten a los requerimientos específicos que precisan las organizaciones.

Finalmente, con objeto de paliar las altas tasas de desempleo que imperan en un buen número de CCAA, es pertinente reparar sobre la movilidad interregional de la oferta de trabajo como una de las cuestiones sobre las que incidir de cara a sucesivas modificaciones de la regulación del mercado laboral. Existen regiones como Canarias que presentan unas tasas de movilidad exiguas, incluso coexistiendo esta situación con unas altas tasas de paro. Esto supone un problema en tanto que pueden existir vacantes en otras regiones que no son ocupadas a partir del desconocimiento de la oferta de trabajo de la presencia de estas oportunidades de empleo o bien ante lo poco extendido de la cultura de movilidad laboral entre la sociedad de algunas

comunidades. De ahí la necesidad de fomentar este elemento como una solución parcial a las altas tasas de desempleo de las que constan un amplio número de CCAA.

Estas y otras medidas podrían dinamizar las interacciones entre los actores que conforman el mercado de trabajo. Sin embargo, al igual que ha sucedido con las reformas acometidas desde el inicio de la etapa democrática, si estas no vienen acompañadas por una mejora de la productividad de las organizaciones en el desempeño de su actividad, las condiciones laborales de la oferta de trabajo, en el mejor de los casos, quedarán inalteradas.

7. CONCLUSIONES

Canarias se sitúa a la cola de regiones españolas en términos de salario percibido por sus ocupados como consecuencia de un insuficiente desempeño productivo independientemente de la rama de actividad analizada. Por consiguiente, estimular esta última variable se erige como requisito indispensable para alcanzar un incremento de las retribuciones salariales y, por ende, mejorar las condiciones de vida de los canarios.

Para ello, es pertinente establecer modificaciones en tres campos de actuación principalmente. En primer lugar, el marco institucional se ha de alejar del proteccionismo que ha venido practicando durante los últimos tiempos, de manera que fomente la competitividad y la innovación entre el tejido empresarial canario como garantes de un mejor desempeño productivo. Por su parte, las organizaciones canarias han de reparar en mayor medida sobre su propio desarrollo, adoptando comportamientos más eficientes por medio de la innovación, adopción de tecnologías y capital humano al efecto de la actividad que estas realicen. Finalmente, se han de acometer medidas en lo que respecta al marco institucional del mercado de trabajo con objeto de dinamizar las interacciones entre empleador y empleado de manera que se atiende de una forma más certera a las necesidades que ambos presentan.

8. BIBLIOGRAFÍA

Boeri, T. (2010). Institutional Reforms and Dualism in European Labor Markets. En O. Ashenfelter y D. Card (coords.), *Handbook of labor economics* (pp. 1173-1232). Nueva York: North Holland.

Boldrin, M., Conde-Ruiz, J.I., Díaz-Giménez, J. (2010). Eppur si Mouve!: creciendo sin un modelo. En *La crisis de la economía española: análisis económico de la Gran Recesión* (pp.165-246). España: Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA).

Consejo Económico y Social de Canarias (2011). El marco institucional canario. En *informe anual del CES 2011* (pp. 65-69). Las Palmas de Gran Canaria: Consejo Económico y Social de Canarias

Durán, F. (2015). El marco laboral español tras las reformas. *Cuadernos de Información económica*, 246, 13-22.

Felgueroso, F., García-Pérez, J.I., Jansen, M. (2018). La contratación temporal en España: nuevas tendencias, nuevos retos. *Papeles de economía española*, 156, 47-61.

Galindo, M.A. (2011). Crecimiento económico: Tendencias y nuevos desarrollos de la teoría económica. *Información Comercial Española*, 858, 39-55.

García, J.I., y Jansen, M. (2015). Un balance de los efectos de la reforma laboral de 2012. *Cuadernos de Información económica*. 246, 1-12.

- García-Pérez, A.M., Yanes-Estévez, V., y Oreja-Rodríguez, J.R. (2008). Análisis competitivo y factores críticos de éxito de la empresa canaria. Un enfoque configuracional. En E. Parra-López, y D. Medina-Munoz, (coords), *Análisis de la competitividad e innovación de la empresa en canarias* (pp. 51-99). Tenerife: Fundación Fyde-CajaCanarias.
- García-Pérez, Yanes-Estévez, V., y Oreja-Rodríguez, J.R. (2010). El posicionamiento estratégico de las pymes en Canarias. En V. Yanes y R. Díaz (coords.), *La pyme en Canarias: claves estratégicas* (pp. 19-45). Tenerife: Fundación Fyde-CajaCanarias.
- Godenau, D., y Rivero, J.L. (2015). Dinámica demográfica, capital humano y mercado de trabajo. En D. Padrón (coord.) y J.A. Rodríguez (coord.), *Economía de Canarias* (pp. 199-221). Valencia: Tirant lo Blanch
- Greenwood, D.T. (2016). Institutional Theories of the Wage Bargain: Beyond Demand and Supply. *Journal of economic issues*, 50 (2), 406-412.
- Hernández, C. (2002). La teoría del crecimiento endógeno y el comercio internacional. *Cuadernos de estudios empresariales*, 12, 95-112.
- Howitt, P. (2010). Endogenous growth theory. En S. Durlauf y L. Blume (coords.), *Economic Growth* (pp. 68-73). Londres: Palgrave Macmillan.
- Izquierdo, M., Moral, E., y Urtasun, A. (2003). El sistema de negociación colectiva en España: un análisis con datos individuales de convenios. *Documentos ocasionales del Banco de España*, 302, 1-66.
- Lahera, J. (2018). Representación y representatividad sindical: puntos críticos y propuesta de reforma. *Papeles de economía española*, 156, 18-27
- Lizárraga, C. (2013). El índice de Gini: la desigualdad a la palestra. *Extoikos*, 10, 67-70.
- Malo, M.A. (2015). Los impactos de la reforma de 2012 en la negociación colectiva. *Cuadernos de Información económica*, 246, 23-34.
- Martí, F., Martín, M.J. (1996). Las prestaciones por desempleo en España. Recuperado el 16 de abril de 2019 de:
https://www.fbbva.es/wpcontent/uploads/2018/06/1996_cu_000028_mar_pre.pdf
- Ministerio de Economía, Industria y Competitividad (2018). Canarias. *Estadísticas Pyme: evolución e indicadores*, 16, 49-55.
- Montero, J.M., Regil, A. (2015). La tasa de actividad en España: resistencia cíclica, determinantes y perspectivas futuras. *Documentos ocasionales del Banco de España*, 1502, 5-30.
- Mora, A. (2008). Innovación en Canarias: de la posibilidad a la determinación. *Revista madri+d*, 22, 53-60.
- Murayama, C., Lasierra, J.M., García, Y., Pérez, L., Resa (2002). La determinación salarial: la negociación colectiva. En S.M. Ruesga (coord.), *Economía del trabajo y política laboral* (pp.145-183). España: Pirámide.
- North, D. (1990). An introduction to institutions and institutional change. En *Institutions, institutional change and economic performance* (pp.3-10). Cambridge: Cambridge University Press
- Pacífico, A., Trucco, I., y Barletta, M. A. (2014). El mercado de trabajo y la educación: la visión neoclásica e institucionalista. *Revista Ciencias Económicas*, 11(2), 91-97.
- Padrón, D. (2015). Las fuentes del crecimiento económico, el modelo económico canario. En D. Padrón (coord.) y J.A. Rodríguez (coord.), *Economía de Canarias* (pp.79-118). Valencia: Tirant lo Blanch

- Padrón, D., Godenau, D., y Olivera A.J. (2015). El marco institucional canario. En D. Padrón (coord.) y J.A. Rodríguez (coord.), *Economía de Canarias* (pp. 119-156). Valencia: Tirant lo Blanch.
- Padrón, D., y Godenau, D. (2017). La excepcionalidad institucional en la economía de Canarias. ¿Ayudan a las ayudas? *Anuario de Estudios Atlánticos*, 63, 1-22.
- Padrón, D., Martínez, J.S, Gutiérrez, P., Godenau, D., y Hernández, A. (2017). Desigualdad salarial e incidencia de los empleos de bajos salarios en Canarias. En Comisionado de Inclusión Social y Lucha Contra la Pobreza del Gobierno de Canarias, *Desigualdad, pobreza y cohesión social en Canarias* (pp. 79-123). Islas Canarias
- Piore, M.J. (1975). Notes for a theory of labor market stratification. En R. Edwards, M. Reich y D. Gordon (Eds.), *Labor Market Segmentation* (pp. 125-150). Lexington: Lexington D.C. Heath and Co.
- Puente, S. y Galán, S. (2014). Un análisis de los efectos composición sobre la evolución de los salarios. *Boletín económico-Banco de España*, 2, 57-61.
- Regenering Consultores en Productividad (2015). Informe de la Productividad Empresarial Canaria. Recuperado el 12 diciembre de 2019 de: <https://www.regenering.com/informe-de-la-productividad-empresarial-canaria-2014/>
- Ruiz, E. (2006). Las reformas laborales en España (1977-2002). *Filosofía, política y economía en el Laberinto*, 20, 7-22.
- Sánchez de la Vega, J.C., Buendía, J.D., Calvo-Flores, A., & Esteban, M. (2019). A new measure of regional competitiveness. *Applied Economic Analysis*, 27 (80), 108-126.
- Solow, R. (1956). A contribution to the Theory of Economic Growth. *The Quarterly Journal of Economics*, 70 (1), 65-94.
- Santos, B., Martín J.L., Ortiz, L., y Resa, C. (2004). La negociación colectiva en España: Análisis económico. *Temas laborales*, 76, 287-317.
- Sauci, L., Carmona, M. e Iglesias, J. (2015). Convergencia en el esfuerzo inversor en I+D+i de las regiones españolas. *Cuadernos Económicos de ICE*, 89, 229-251.
- Stepanyan A., & Salas, J. (2020). Distributional Implications of Labor Market Reforms: Learning from Spain's Experience. *IMF Working Papers*, 20 (29), 1-19.
- UGT (2019). Los daños de la reforma laboral de 2012: Datos de su impacto negativo sobre el empleo y los salarios. *Análisis y contextos*, 1-13.