

## **MEMORIA DEL TRABAJO FIN DE GRADO**

**Un análisis de la movilidad laboral en España durante la  
crisis económica.**

**An analysis of labour mobility in Spain during the  
economic crisis.**

**Autor/a:** D. Joel Dorian Aguilar Montaña

**Tutor/a:** D.<sup>a</sup> Olga María Rodríguez Rodríguez

**Grado en Administración y Dirección de Empresas  
FACULTAD DE ECONOMÍA, EMPRESA Y TURISMO  
Curso Académico 2014/2015**

**LUGAR Y FECHA**

**En San Cristóbal de La Laguna a 01/09/2015**

D./Dña. Olga María Rodríguez Rodríguez del Departamento de Economía,  
Contabilidad y Finanzas.

CERTIFICA:

Que la presente Memoria de Trabajo Fin de Grado en Administración y Dirección de Empresas titulada ***Un análisis de la movilidad laboral en España durante la crisis económica*** y presentada por el alumno **Joel Dorian Aguilar Montaña**, realizada bajo mi dirección, reúne las condiciones exigidas por la Guía Académica de la asignatura para su defensa.

Para que así conste y surta los efectos oportunos, firmo la presente en  
La Laguna a 1 de septiembre de dos mil quince

La tutora



Fdo: Dña. Olga María Rodríguez Rodríguez.

# ÍNDICE

ÍNDICE.....	3
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	4
ÍNDICE DE TABLAS.....	4
RESUMEN.....	5
ABSTRACT.....	5
1. INTRODUCCIÓN.....	6
2. MARCO TEÓRICO Y ANTECEDENTES.....	7
3. ANÁLISIS EMPÍRICO.....	10
3.1. METODOLOGÍA, DATOS Y VARIABLES.....	10
3.2. PANORÁMICA DEL MERCADO LABORAL ESPAÑOL.....	11
3.3. MOVIMIENTO LABORAL. UNA VISIÓN GENERAL.....	14
3.4. LA MIGRACIÓN INTERREGIONAL.....	16
3.5. EL PERFIL DE LA MOVILIDAD.....	21
3.6. MOVILIDAD LABORAL EXTRANJERA EN ESPAÑA.....	25
4. LIMITACIONES Y LÍNEAS FUTURAS DE INVESTIGACIÓN.....	27
5. CONCLUSIONES.....	28
6. BIBLIOGRAFÍA.....	29
7. ANEXO.....	32

## ÍNDICE DE CUADROS, GRÁFICOS Y TABLAS

### TABLAS:

Tabla 3.1. Movilidad de contratos entre provincias, por género, edad y niveles formativos en 2009, 2011 y 2013 .....	23
Tabla 3.2. Movilidad de contratos entre provincias con respecto al tipo de actividad. Valores absolutos.....	24
Tabla 3.3. Movilidad de contratos de trabajadores portugueses en España. Valores absolutos .....	26
Tabla 3.4. Movilidad interprovincial de contratos de trabajadores extranjeros en España según género y grupo de edad. Valores absolutos.....	27

### GRÁFICOS:

Gráfico 3.1. Evolución de las tasas de paro, tasas de actividad, tasas de ocupación y las tasas de variación interanual del PIB en España .....	12
Gráfico 3.2. Tasas de actividad por género en España .....	13
Gráfico 3.3. Tasas de ocupación por género en España .....	13
Gráfico 3.4. Tasas de paro por género en España .....	14
Gráfico 3.5. Evolución de las tasas de movilidad interprovincial (en porcentajes) .....	15
Gráfico 3.6. Evolución de las tasas de paro en España (en porcentajes).....	15
Gráfico 3.7. Tasa de entrada por Comunidades Autónomas .....	16
Gráfico 3.8. Tasa de salida por Comunidades Autónomas.....	17
Gráfico 3.9. Ocupados en Castilla y León por sectores económicos (en miles) .....	18
Gráfico 3.10. Ocupados en Castilla–La Mancha por sectores económicos (en miles) ..	18
Gráfico 3.11. Ocupados en Andalucía por sectores económicos (en miles) .....	19
Gráfico 3.12. Tasas de entrada y salida de Guadalajara.....	19
Gráfico 3.13. Tasa de entrada y salida de la provincia de Las Palmas.....	20
Gráfico 3.14. Tasa de entrada y salida de la provincia de Santa Cruz de Tenerife .....	20

Gráfico 3.15. Número de contratos registrados de permanencias, entradas y salidas laborales en el año 2013 .....	21
Gráfico 3.16. Movilidad de contratos entre provincias, por género y edad en 2005.....	22
Gráfico 3.17. Movilidad de contratos entre provincias, por género y edad en 2007.....	22
Gráfico 3.18. Movilidad de contratos entre provincias por sectores económicos en 2005 y 2007 .....	22
Gráfico 3.19. Movilidad interprovincial de contratos de trabajadores extranjeros en España. Valores absolutos .....	26

## **RESUMEN**

En este trabajo se realiza un estudio cuyo principal objetivo es analizar las características, la casuística y evolución de la movilidad laboral geográfica dentro del territorio español durante la crisis económica. Este análisis se desarrolla considerando tanto a las personas que se desplazan en busca de empleo, como a los trasladados por las empresas de una región a otra. Utilizando datos de estadísticas oficiales, se encuentra que la movilidad laboral experimenta un crecimiento debido, en parte, a los efectos de la crisis económica sobre nuestro mercado laboral. Castilla y León, Castilla-La Mancha y Andalucía son las regiones con mayor movilidad laboral, mientras que Asturias, Baleares y Canarias son la de menor movilidad. El perfil de trabajador que más se mueve corresponde a jóvenes de entre 25 a 34 años, con baja formación académica y, fundamentalmente, en el sector servicios. La movilidad de los trabajadores extranjeros se ha mantenido relativamente estable.

**Palabras clave:** movilidad laboral, crisis económica, trabajador nacional, trabajador extranjero.

## **ABSTRACT**

The objective of this study is analyzing the characteristics, casuistry and evolution of geographic labour mobility within the Spanish territory during the economic crisis. This analysis is developed considering both those workers who move in search of employment and those who are transferred within enterprises from one region to another. Using data from official statistics, the results show that labour mobility increased due in part to the effects of the economic crisis on our labour market. Castilla y Leon, Castilla-La Mancha and Andalusia are the regions with the greatest labor mobility, while Asturias, Balearic and Canary Islands show the lowest ratios. The worker profile corresponds to young people aged 25-34 years with low educational background and mainly in the services sector. The mobility of foreign workers has remained relatively stable during the period.

**Keywords:** labour mobility, economic crisis, domestic worker, foreign worker

# 1. INTRODUCCIÓN

El fenómeno de la crisis económica o también llamada “Gran Recesión” ha tenido un fuerte impacto sobre la actividad económica de España, cuyas consecuencias sobre el mercado laboral, principalmente en términos de destrucción de empleo y crecimiento del paro, han provocado un deterioro significativo de las condiciones de vida y trabajo de una amplia parte de la población.

Esta Memoria de Trabajo Fin de Grado tiene como objetivo principal, desde una perspectiva nacional, conocer cuál es la tendencia que ha presentado la movilidad laboral en España desde el inicio de la “Gran Recesión”. Los trabajadores tienden a desplazarse cada vez más entre las Comunidades Autónomas, ya sea en busca de trabajo o por los traslados impulsados por las propias empresas, como consecuencia de los graves problemas que sufre el mercado laboral, sobre todo a raíz de la crisis. A pesar de este creciente movimiento laboral en este periodo, son escasos los trabajos actuales sobre esta problemática.

Un elemento relevante en el crecimiento de la movilidad laboral durante esta etapa es analizar si ha habido cambio en el comportamiento de los trabajadores respecto a su decisión de moverse entre Comunidades Autónomas en busca de empleo. En este sentido, el análisis que se realiza en esta Memoria permite obtener conclusiones sobre el perfil del trabajador, así como los sectores de actividad y las regiones que mayor volumen de contratos de movilidad registran en nuestro país a raíz de la crisis económica.

También resulta de interés analizar la evolución que ha experimentado la movilidad de los trabajadores extranjeros en España, especialmente su perfil, así como sus preferencias geográficas y los sectores económicos en los que más movilidad laboral registran.

Para alcanzar estos objetivos, ha sido necesario explotar los datos de estadísticas oficiales (Instituto Nacional de Estadística y Servicio Público de Empleo Estatal), así como realizar una revisión de artículos científicos, tanto de carácter académico como de divulgación, sobre esta problemática asociada al mundo laboral. De esta forma, se lleva a cabo un análisis descriptivo y gráfico que proporciona una visión general de estas situaciones de movilidad.

El presente estudio se estructura del siguiente modo: en el segundo capítulo se analizan el concepto y las características de la movilidad laboral; además se realiza una breve revisión de los antecedentes relacionados con esta temática. En el tercer capítulo se lleva a cabo el análisis empírico de este trabajo. Así, en primer lugar, se describe la situación general del mercado de trabajo español, para después desarrollar el análisis principal, en el que se estudian el movimiento laboral (desde una perspectiva genérica), la migración interregional, el perfil de la movilidad y, por último, la movilidad laboral de extranjeros en España. El último capítulo recoge las conclusiones principales del trabajo, así como las líneas futuras de investigación que podrían profundizar en esta problemática de gran impacto social que es la movilidad laboral en nuestro país.

## 2. MARCO TEÓRICO Y ANTECEDENTES

Esta Memoria de Trabajo Fin de Grado tiene por objeto investigar, dentro del territorio español, los desplazamientos de los trabajadores españoles y extranjeros en dos modalidades: la primera consiste en la movilidad de las personas de una región o localidad a otra en busca de empleo; la segunda se trata de los traslados o desplazamientos que realizan los trabajadores de una empresa por motivos relacionados con su actual puesto de trabajo, lo que implica que éstos se desplacen de la empresa origen a otro centro de trabajo de la misma empresa que esté en distinta localidad o región. Además, es interesante estudiar el efecto de la crisis económica en este importante fenómeno económico y social.

Con respecto a la primera modalidad, resulta de interés conocer cuáles son los motivos que impulsan a los individuos a tomar la decisión de salir a trabajar fuera de la región o Comunidad Autónoma de residencia. Entre estos motivos, se pueden señalar los siguientes:

- En primer lugar, se encuentran diversos factores del entorno de la persona que afectan directa o indirectamente a su vida profesional y personal, como por ejemplo, los datos de la tasa de paro registrado, emitidos por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE, antiguamente conocido como el Instituto Nacional de Empleo - INEM), o por el Instituto Nacional de Estadística (INE), a través de los resultados de la Encuesta de Población Activa (EPA), que informan a las personas de las posibilidades de poder conseguir un trabajo en la provincia donde residen o en cualquier otra región. Por tanto, para no llegar a una situación de necesidad económica grave, que no puede ser cubierta por sus propios familiares o el gobierno, podrían plantearse salir a otra localidad en busca de empleo.
- Un segundo motivo podría deberse a la situación del mercado de la vivienda: aquellas personas que se alojan en un piso o casa y que pagan un alquiler por encima de la media, se ven sujetas a restricciones en los gastos que se producen en el hogar, así como en la cesta de la compra. Estas personas son las que tienen mayor probabilidad de desplazarse a otra región en busca de nueva residencia y trabajo.
- Un tercer motivo estaría justificado por las características personales: aquellos individuos que creen que por su nivel de formación pueden optar a un mejor puesto de trabajo se trasladan a otra provincia o Comunidad en busca de oportunidades.

En lo referente a la segunda modalidad, las decisiones tomadas por los responsables de las empresas en lo que se refiere a traslados de los trabajadores a una provincia o Comunidad Autónoma fuera de su localidad de origen, se rige por unas pautas y normas recogidas en el artículo número 40 del Estatuto de los Trabajadores, que tiene como título “Movilidad Geográfica”. En este artículo se expone que un traslado se debe básicamente a una necesidad de la empresa y que para producirse se tiene que llegar a un acuerdo con el candidato. Según este artículo pueden darse dos tipos de traslados: los de larga duración y los temporales; cada uno de ellos tiene unas condiciones y pautas a seguir.

El traslado de larga duración debe notificarse al trabajador y a sus representantes legales si los tuviera, con unos 30 días de antelación al traslado. El candidato puede tomar tres decisiones: optar por el traslado, extinguir el contrato aceptando las indemnizaciones legales, o impugnar la decisión del empresario mediante procedimiento jurídico. La empresa para poder hacer este tipo de traslado debe justificar esta operación mediante razones económicas, organizativas y de producción.

Los desplazamientos temporales deben avisarse al candidato con cinco días de antelación y deben ser justificados por alguna de las siguientes razones:

1. *Económicas*. En determinados momentos, la empresa de una localidad que no pueda mantener a toda su plantilla por el hecho de que no recibe los beneficios suficientes, puede desear llevar a cabo una movilidad laboral de uno o varios trabajadores.
2. *Técnicas*. Los cambios de maquinaria u otros bienes muebles por ajustarse a la competitividad del mercado modificaría el número de trabajadores de una plantilla, reduciéndola o incrementándola, lo que podrían llevar a solicitar traslados o recibirlos.
3. *Organizativas*. Por posibles aperturas o cierre de establecimientos se consideraría la modificación de la plantilla que podría incluir los traslados de los trabajadores.
4. *Producción*. Dependería del incremento o reducción de la misma: si sube la producción se necesitaría más personal y, al contrario, si baja se solicitarían movimientos de trabajadores o despidos.

Cuando se inicia esta tarea de movilidad laboral, la empresa se hace cargo de los gastos del desplazamiento, así como de los gastos propios del trabajador. En pocas palabras, de esta forma concurre lo que sería un traslado laboral geográfico, que muchas empresas ponen en marcha para cubrir puestos de trabajo que requieren sus empresas en cualquier nivel dentro de su estructura organizacional.

Algunas de las ventajas que presenta la movilidad laboral es que el trabajador “adquiera nuevas habilidades, descubra nuevos métodos de trabajo y que el intercambio de información y experiencia – especialmente fuera de la frontera – ayuda a mejorar la productividad general de la industria, la competencia y la fuerza de trabajo de la competitividad nacional” (Pin y Otros, 2008: 8).

En cierta medida, existen algunos inconvenientes para emigrar que hacen que las personas la consideren una opción no deseable, como por ejemplo los lazos familiares, la costumbre de vivir en la misma región y la propia economía del individuo. Esto podría ocurrir en cualquiera de las dos modalidades mencionadas anteriormente. Estos inconvenientes dan lugar a la permanencia de estas personas en la localidad de origen y a la reducción de la movilidad interprovincial en el marco del territorio español.

Con respecto a los antecedentes del trabajo, la movilidad laboral constituye una temática interesante para el estudio y análisis del dinamismo del mercado de trabajo en



nuestro país y permite reflexionar sobre las probabilidades de que una persona pueda conseguir un trabajo fuera de su localidad de residencia.

El interés de este estudio se debe, en parte, a los resultados y los efectos producidos en el sistema económico y social del país, recogidos por los diferentes trabajos de investigación que aportan información acerca de la movilidad laboral. En este sentido, cabe señalar que diversos estudios cubren el campo del análisis de movilidad laboral desde mediados del siglo XX hasta la actualidad. Entre los más recientes destacan Ródenas (1994); Antolín (1995); Bentolila (1997, 2001); Rivero (1997); Garcia-Rubiales (2004); Reyes y Mur (2008); y Pajares (2009), entre otros.

En algunos de estos trabajos se analizan aspectos de la movilidad laboral relacionados con problemáticas de tipo social y económico que tienen una similitud con los producidos en el periodo de estudio de este Trabajo Fin de Grado (2001-2014). Por ejemplo, en 1993 se dio una crisis de empleo que dio lugar a una caída de los datos de movilidad laboral. Así, el trabajo de Antolín (1995) sugirió una serie de medidas, indicando que para reducir el desempleo era necesario reformar el mercado de trabajo español reduciendo sus rigideces e introduciendo mayor flexibilidad. En otras palabras, la meta del estudio era la de poder aportar las soluciones posibles para hacer frente a la crisis de empleo y de economía, con objeto de frenar el desempleo del mercado de trabajo a través de la fomentación de la movilidad laboral en la sociedad española.

Por su parte, en el trabajo de Bentolila (2001) se analiza, por medio de variables económicas y demográficas, las migraciones interiores en España, de forma inter e intrarregional, y su evolución. Los principales resultados demuestran la baja movilidad de los trabajadores españoles en España, en contra de los trabajadores extranjeros. Ante estos resultados el autor defiende que no es imprescindible un incremento de la migración para mejorar la situación de empleo, ya que emigrar genera un alto coste para el que decida hacerlo. A pesar de su punto de vista, también ofrece algunas medidas (mayor flexibilidad salarial, una gestión por prestación de desempleo, fomentación del empleo y la reducción del tipo impositivo del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales acompañada de la reducción de los incentivos fiscales a la adquisición de la vivienda), para los que decidan emigrar y qué efectos produciría sobre el trabajador y la economía.

Otros trabajos están enfocados al entorno de protección del trabajador ante las salidas no justificadas. Así, por ejemplo, Rivero (1997) relata las consecuencias que pudieron llegar a tener las empresas que no siguieran las regulaciones pertinentes del momento, en relación a la movilidad laboral. Los objetivos de este estudio consistían en dar información al trabajador y a la empresa sobre las normas y leyes que cubren el campo de la movilidad laboral y que, mayormente, promueven que ambas partes deben tener igualdad de trato. En la actualidad las empresas tratan de cumplir rigurosamente las normas de traslado o desplazamiento para no tener inconvenientes con las normas establecidas que actúan sobre el trabajador y la empresa (número 40 del Estatuto de los Trabajadores – Movilidad Geográfica, como se comentó arriba).

El trabajo de Ródenas (1994) consiste en analizar la transformación de la respuesta de las migraciones interiores españolas desde el patrón migratorio tradicional - diferencias interregionales en las tasas de salarios, empleo y paro -, característico de los años sesenta, hacia un patrón en el que hay que introducir nuevas hipótesis

explicativas. De este modo, se llega al resultado de que dicho patrón migratorio no responde únicamente a los determinantes de los modelos económicos tradicionales, sino que también lo hace ante una serie de nuevas variables (tenencia de las viviendas, peso del desempleo de larga duración y nivel de cualificación de los ocupados según profesión), que pueden ser interpretadas como indicadores de la existencia de barreras de movilidad interregional en nuestro país.

Como propuesta para conseguir un mercado de trabajo dinámico, García-Rubiales (2004) indica que, si el trabajador desempleado se dirige a zonas donde hay menor desempleo entonces se reduciría la tasa de paro de un país, con objeto de disminuir el desempleo y hacer un mercado de trabajo más flexible, es decir, conseguir mayor rotación de desempleados para garantizar una economía productiva.

Por otro lado, el objetivo del trabajo de Reyes y Mur (2008) es caracterizar el tipo de movilidad laboral entre los años 2001 y 2006. Haciendo uso de una desagregación sectorial básica, el trabajo trata de explicar los flujos interprovinciales netos. También se obtienen resultados de la fuerte estructura dinámica de los sectores económicos, los cuales podrían darse por motivos como la emigración con contrato laboral previo, la inercia, la incertidumbre y la aversión al riesgo.

Centrándose en el inicio de la crisis económica, Pajares (2009) denota la importancia de la inmigración en la economía del país, en el sentido de que la población inmigrante tiende a moverse más que la española, es decir, aporta más dinamismo al mercado de trabajo. A pesar de que la crisis ha frenado la llegada de los trabajadores extranjeros, este colectivo sigue siendo el que más se mueve para ocupar puestos de trabajo que los españoles no ocupan.

Si bien la literatura sobre la movilidad laboral en España es abundante, existen escasos trabajos que investiguen el posible efecto que la llamada “Gran Recesión” ha podido tener sobre este fenómeno económico y social dentro del mercado laboral español. En este sentido, la presente Memoria de Trabajo Fin de Grado trata de aportar evidencia sobre la evolución de la movilidad laboral a lo largo de la crisis económica, aunque desde una perspectiva descriptiva y gráficamente únicamente.

### **3. ANÁLISIS EMPÍRICO**

En esta sección se estudia la evolución del movimiento laboral en España durante el periodo que cubre parte de una etapa de crecimiento (de 2001 a 2006) y otra de recesión (a partir de 2007 hasta 2014), ya que ésta ha afectado a numerosos ámbitos del mercado laboral y, entre ellas, a los desplazamientos de los trabajadores. Concretamente, se analizan cinco puntos relacionados con esta problemática: una visión general del mercado laboral español, el movimiento laboral (una revisión general), la migración laboral interregional, el estudio del perfil de la movilidad y, por último, la movilidad laboral de extranjeros en España.

#### **3.1. METODOLOGÍA, DATOS Y VARIABLES**

La metodología empleada en la parte empírica del trabajo consiste en el análisis descriptivo y gráfico, haciendo uso de los datos publicados por el Instituto Nacional de

Estadística y el Servicio Público de Empleo Estatal, fundamentalmente, sobre la movilidad geográfica en España. Como ya se ha comentado, los datos corresponden al periodo 2001-2014, de manera que se cuenta con un periodo de auge económico y otro de recesión, lo que permite obtener conclusiones sobre el impacto de la crisis en la problemática de la movilidad laboral, comparando el dinamismo de ésta entre las distintas regiones españolas y atendiendo a variables que puedan influir en ésta, como la edad, el género y la nacionalidad del trabajador (español o extranjero), así como el tipo de ocupación, la Comunidad Autónoma de residencia y el sector de actividad.

En el análisis incluiremos como datos de movilidad a los referidos a los dos tipos de movilidad recogidos en el marco teórico, esto es, a los desplazamientos de los individuos en busca de empleo y a los traslados de los trabajadores como consecuencia de las decisiones de las empresas en las que tienen sus empleos.

Las variables utilizadas en el análisis de la movilidad laboral son las siguientes:

1. *Contratos registrados*: Contratos registrados legalmente y que tengan regulación con el Estatuto de los Trabajadores. Se excluyen aquellos contratos que funcionen a título individual, como pueden ser los trabajadores autónomos.
2. *Contrato de Permanencia*: Se refiere a las personas que se quedan en su localidad de origen cuando consiguen un trabajo.
3. *Contrato de Entrada*: Son los contratos de las personas que entran a trabajar a una región distinta de su localidad de origen.
4. *Contrato de Salida*: Son los contratos de las personas que salen a trabajar a una región distinta de su localidad de origen.
5. *Total de Contratos*: Se refiere a la suma de los Contratos de Permanencia y de Entrada de una región.
6. *Tasa de Entrada*: Se refiere al resultado del cociente entre los Contratos de Entrada y el Total de Contratos, en términos porcentuales.
7. *Tasa de Salida*: Se refiere al resultado del cociente entre los Contratos de Salida y la suma de los Contratos de Salida y Permanencia, en términos porcentuales.
8. *Tasa de Movilidad*: Se obtiene como la suma de los Contratos de Entrada y Salida y la suma de los Contratos de Permanencia, de Salida y de Entrada, en términos porcentuales. Se tiene que tener en cuenta que se toma el valor medio de la suma entre los Contratos de Entrada y Salida.

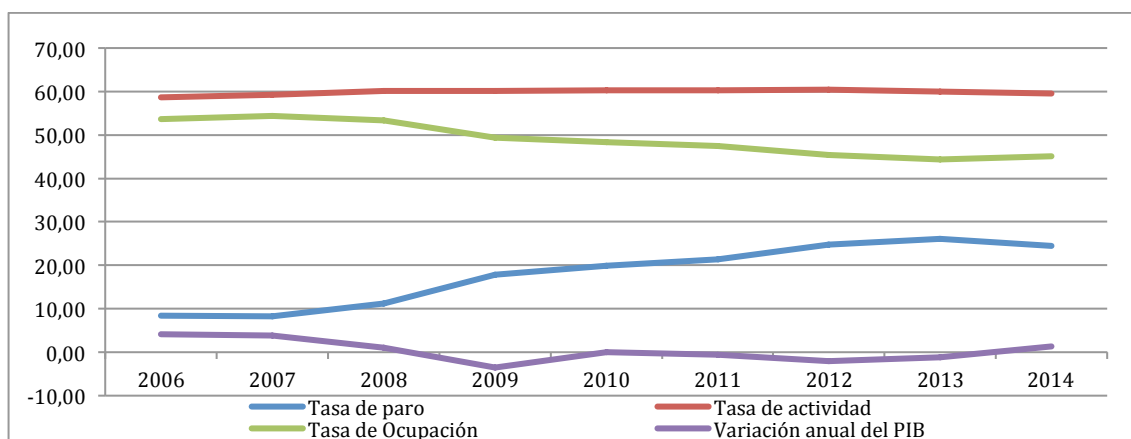
### **3.2. PANORÁMICA DEL MERCADO LABORAL ESPAÑOL**

Antes de realizar el estudio de la movilidad laboral en España, es conveniente dar una visión general de la situación del mercado laboral de este país, lo que ayudará a poner en contexto esta problemática.

Desde la anterior fase de expansión, el reto más importante de España era la creación de empleo. En los últimos años, la tasa de paro ha alcanzado la cifra del 26%. El gráfico 3.1 recoge la evolución de la variación anual del Producto Interior Bruto (PIB), así como de las tasas de actividad, ocupación y paro. El PIB mide el valor monetario de la producción de bienes y servicios finales de un país a lo largo de un periodo de tiempo (trimestral o anual). La tasa de actividad indica el porcentaje de personas activas sobre la población en edad de trabajar, es decir, recoge la fuerza laboral de un país en términos porcentuales. Respecto a la tasa de ocupación, ésta mide el porcentaje de personas ocupadas sobre el total de la población mayor de 16 años de edad. Por último, la tasa de paro es un porcentaje que expresa la proporción de parados que hay respecto al total de activos.

El gráfico 3.1, muestra que con la llegada de la llamada “Gran Recesión” a España, las series de la tasa de paro y de la variación interanual del PIB van en sentido contrario, lo que evidencia el efecto negativo de la crisis sobre la actividad económica y, por tanto, sobre el empleo. De hecho, las tasas de ocupación siguen una tendencia muy similar a las de la variación del PIB, mientras que las tasas de actividad se han mantenido a lo largo del periodo analizado.

**Gráfico 3.1: Evolución de las tasas de paro, tasas de actividad, tasas de ocupación y las tasas de variación interanual del PIB en España.**



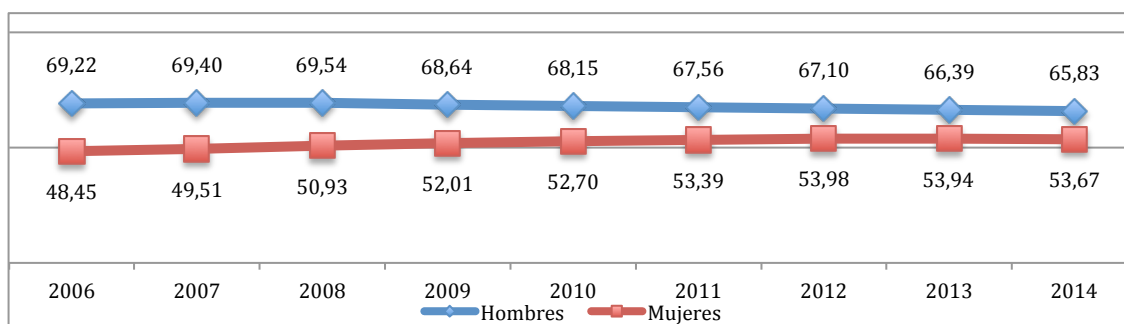
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística.

Las altas tasas de paro también podrían explicarse con otras razones, como la escasa flexibilidad en el mercado laboral, así como la falta de adaptabilidad de las empresas, las rigideces en la formación de los trabajadores, etc.

Los cambios recientes del mercado laboral en los últimos años se deben, en parte, a la reforma laboral del 2012. Según el Informe de evaluación del impacto de la reforma laboral, 2013, del Gobierno de España ésta supuso un importante efecto de mejora a la economía y a la sociedad. Esta reforma consiguió unos objetivos mínimos para aumentar la competitividad de la economía española, por ejemplo: aumento de los convenios de empresa y de los convenios sectoriales que afectan a los salarios y a las jornadas laborales. De esta forma, se consigue crear puestos de trabajo en 2014 y así reducir la tasa de paro al 23,7% en dicho año.

Con el gráfico 3.2 se puede observar que la integración de la mujer en el mercado laboral español mejora paulatinamente cada año con respecto a los datos de actividad, presentando su mejor registro en 2012 con 53,98%. En cambio, la tasa de actividad de los hombres va decreciendo continuamente a partir del 2008 hasta alcanzar el 65,83% en 2014. Este descenso se ha producido principalmente por la menor participación de los varones menores de 25 años, comportamiento que también se ha producido entre las mujeres de la misma edad, aunque en menor medida. A lo largo del periodo analizado la brecha entre las tasas de actividad masculina y femenina se ha reducido sustancialmente, pasando de una diferencia de 20,77 puntos porcentuales en 2006 a 12,6 puntos porcentuales en 2011. En definitiva, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo en España ha experimentado un cambio importante y la actual crisis económica no ha cambiado sustancialmente esta tendencia de crecimiento hasta la actualidad.

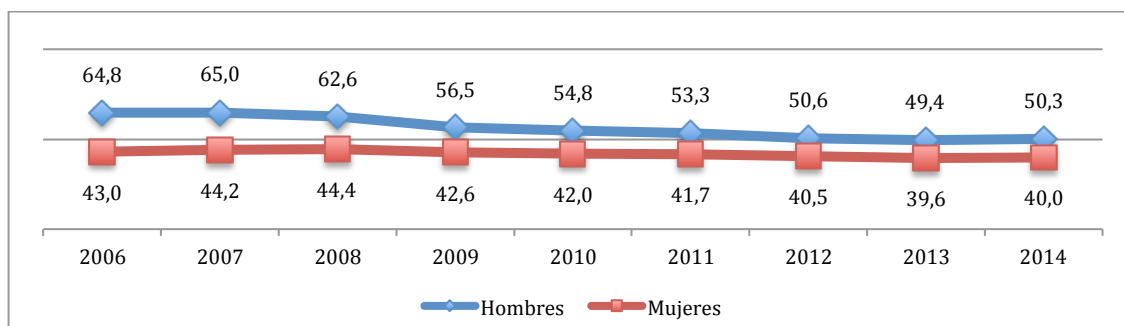
**Gráfico 3.2: Tasas de actividad por género en España.**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística.

El gráfico 3.3 ilustra que si bien las tasas de ocupación habían crecido hasta el año 2007, a partir del inicio de la crisis en 2008 empieza a caer de forma consecutiva hasta 2013. Las mayores caídas en esta tasa se producen en el caso de los hombres. Una de las principales causas de ello se podría encontrar en que el estallido de la crisis afectó gravemente al sector de la construcción, donde la mayoría de los trabajadores son hombres. Las mujeres mantienen niveles de ocupación más o menos estables en todo el periodo de estudio. A partir del año 2009, la brecha entre ambas tasas ha ido reduciendo. Este hecho podría venir explicado por la necesidad que, durante la crisis económica, han tenido las mujeres de incorporarse al mercado laboral, aunque ocupen trabajos más precarios y teniendo una relación contractual más frágil que los varones (Gómez, 2010).

**Gráfico 3.3: Tasas de ocupación por género en España.**

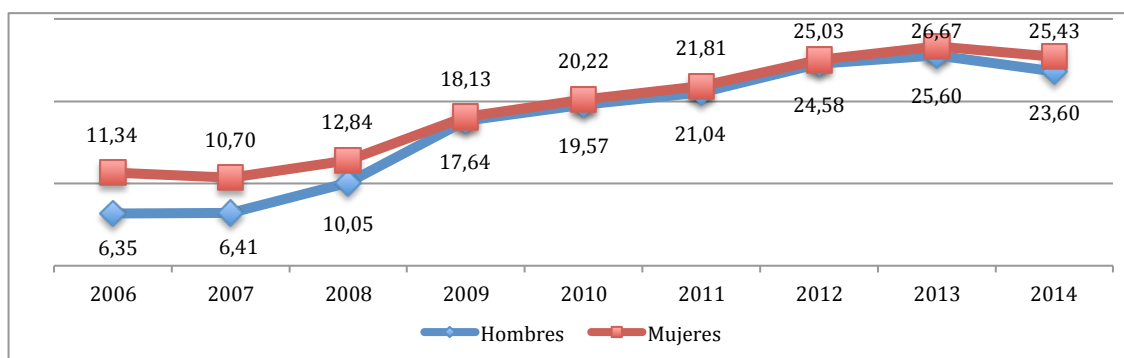


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística.

El gráfico 3.4, que muestra la evolución de las tasas de paro a lo largo del periodo analizado, permite observar que si bien antes de la llegada de la crisis económica había gran divergencia entre las tasas de desempleo de hombres y mujeres, con la recesión se han ido acercando debido, fundamentalmente, al mayor incremento en las tasas de paro masculino durante los primeros años de la recesión, donde gran cantidad de hombres que trabajaban en la construcción perdieron su empleo a causa del estallido de la burbuja inmobiliaria.

Para ambos sexos, desde 2008, el paro aumentó, salvo en 2014, cuando bajó al 25,43% en el caso de las mujeres y al 23,6% en el caso de los hombres. La mayor tasa de paro fue en 2013, pero entre otros factores los cambios producidos por la reforma laboral de 2012 parecen haber empezado a frenar el desempleo.

**Gráfico 3.4: Tasa de paro por género en España.**



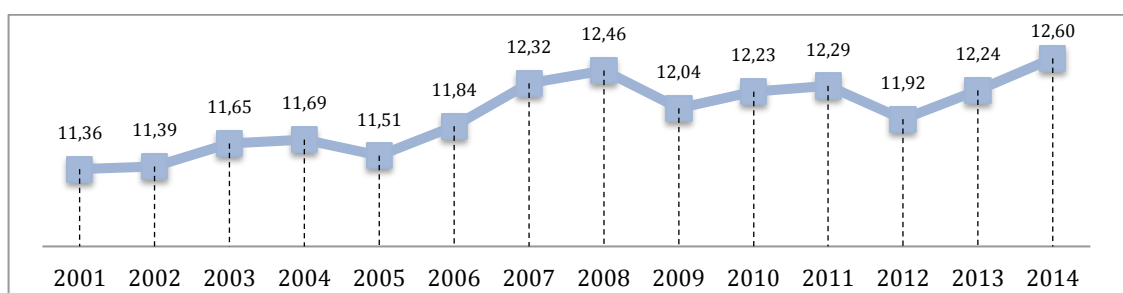
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística.

### 3.3. MOVIMIENTO LABORAL. UNA VISIÓN GENERAL

Uno de los aspectos más importantes dentro del mercado laboral español en los últimos años es el cambio que se ha producido en la movilidad geográfica. La crisis económica y de empleo han obligado a muchos españoles a buscar puestos de trabajo dentro y fuera, del país, una posibilidad que muchos no se planteaban antes del comienzo de la “Gran Recesión”, cuando empezó a incrementar el número de parados de forma espectacular.

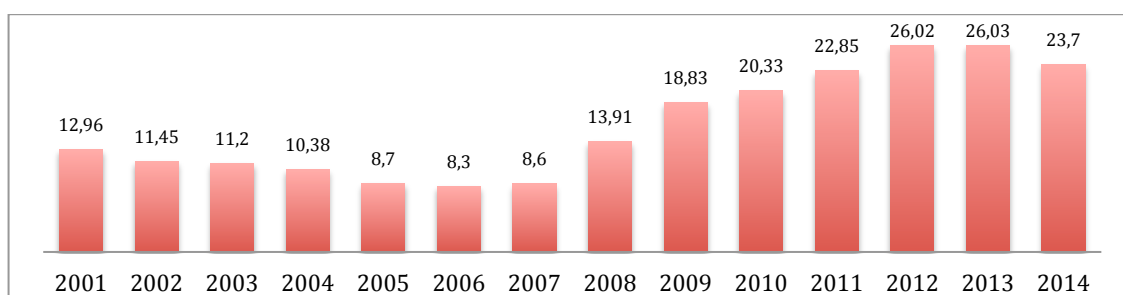
El gráfico 3.5, que recoge la evolución de las tasas de movilidad interprovincial, permite observar que entre 2001 y 2005 España contaba con los niveles más bajos en comparación con los últimos nueve años debido, en parte, a que la sociedad no tenía una necesidad importante de buscar un trabajo fuera de su localidad de origen al encontrarse el país en un periodo de crecimiento importante. Las tasas de paro no eran demasiado elevadas (véase gráfico 3.6), en parte porque el modelo de mercado laboral de estos cuatro años parecía ofrecer mejores resultados, por ejemplo se promovían empleos para los colectivos más desfavorecidos, como los trabajadores menos cualificados y los de avanzada edad (Rocha, 2012 y González, 2013).

**Gráfico 3.5: Evolución de las tasas de movilidad interprovincial (en porcentajes).**



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal.

**Gráfico 3.6: Evolución de las tasas de paro en España (en porcentajes).**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística.

Según Bentolila (1997), un aumento en la tasa de paro implica la reducción de oportunidades de empleo. Si observamos los gráficos 3.5 y 3.6 se puede percibir que el periodo de crisis (2008-2014) se caracteriza por las mayores tasas de paro y, al mismo tiempo por una mayor movilidad laboral. En términos generales, esto quiere decir que cuando se da una mayor tasa de paro, una persona tiende a moverse más para conseguir un empleo. Por tanto, si se incrementa la movilidad laboral en busca de oportunidades de empleo, ésta podría suponer una flexibilización que podría ser útil para mejorar el mercado laboral español.

De acuerdo con la evolución de las tasas de movilidad interprovincial, en el periodo de crisis se registran dos caídas de la misma, siendo la del 2009 la que más destaca (la variación con respecto al año 2008 es de -0,42 puntos porcentuales). Según los informes del SEPE 2010 y 2013, en 2009 “se produce una disminución debido al descenso de número de contratos que han supuesto desplazamiento entre Comunidades Autónomas” (Datos Básicos de Movilidad de los Trabajadores 2010: 4). En cambio, en 2012 “se podría relacionar con la falta de expectativas laborales, también por el hecho de que los puestos de trabajo antes eran ocupados por foráneos y en dicho año lo son por trabajadores que residen en la provincia. Por otro lado, se incrementa el número de contratos hacia el extranjero, es decir, se disminuye la movilidad laboral interior y se incrementa los movimientos migratorios hacia otros países, tanto de trabajadores españoles como de extranjeros” (Datos Básicos de Movilidad 2013: 4).

A partir del año 2012 se observa un crecimiento continuo de este ratio llegando a 12,6% en 2014. La existencia de equilibrio entre el desempleo y la movilidad laboral es una idea que defiende Antolín (1995), señalando que si las tasas de desempleo elevadas coinciden con una alta movilidad, la probabilidad de que un desempleado encuentre trabajo es mayor. En consecuencia, este equilibrio podría darse en los años 2008, 2010,

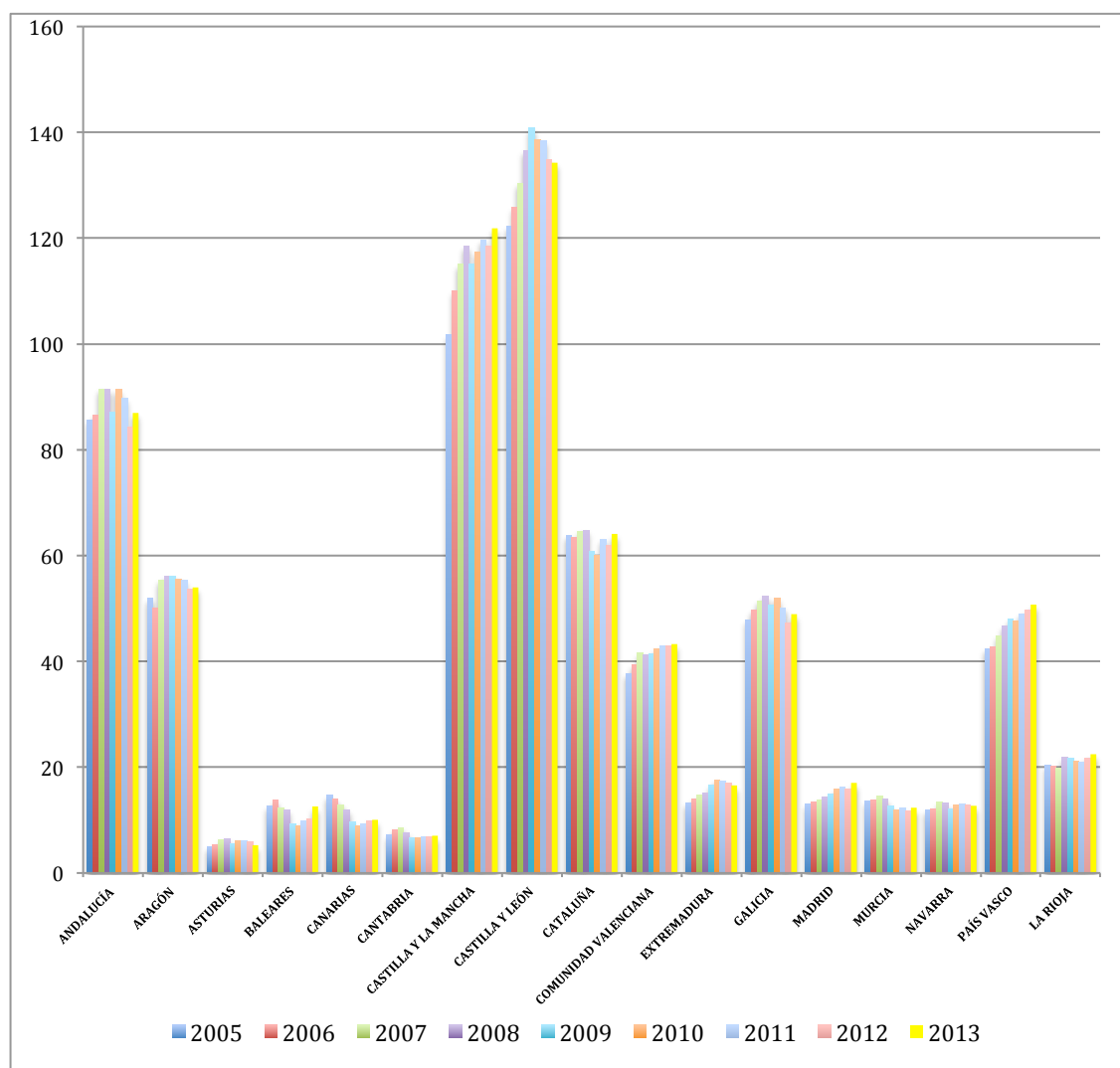
2011 y 2013. En el año 2014, aunque la tasa de paro con respecto al año 2013 cae en 2,33 puntos porcentuales, la población sigue tomando la decisión de cambiar de residencia (la tasa de movilidad interprovincial crece con respecto al año 2013 en 0,36 puntos porcentuales) para continuar accediendo a oportunidades de empleo existentes dentro del mercado de trabajo español.

### 3.4. LA MIGRACIÓN INTERREGIONAL

El estudio de las migraciones entre las Comunidades Autónomas y Provincias nos indicará cuáles son las que tienen mayor recepción y salida de trabajadores. El análisis de este apartado comprenderá los años desde 2005 hasta 2013, lo que permitirá obtener conclusiones sobre los cambios de movilidad más recientes en nuestro país.

Los gráficos 3.7 y 3.8 muestran la evolución de las tasas de entrada y salida en las Comunidades Autónomas de España, respectivamente.

**Gráfico 3.7: Tasa de entrada por Comunidades Autónomas.**



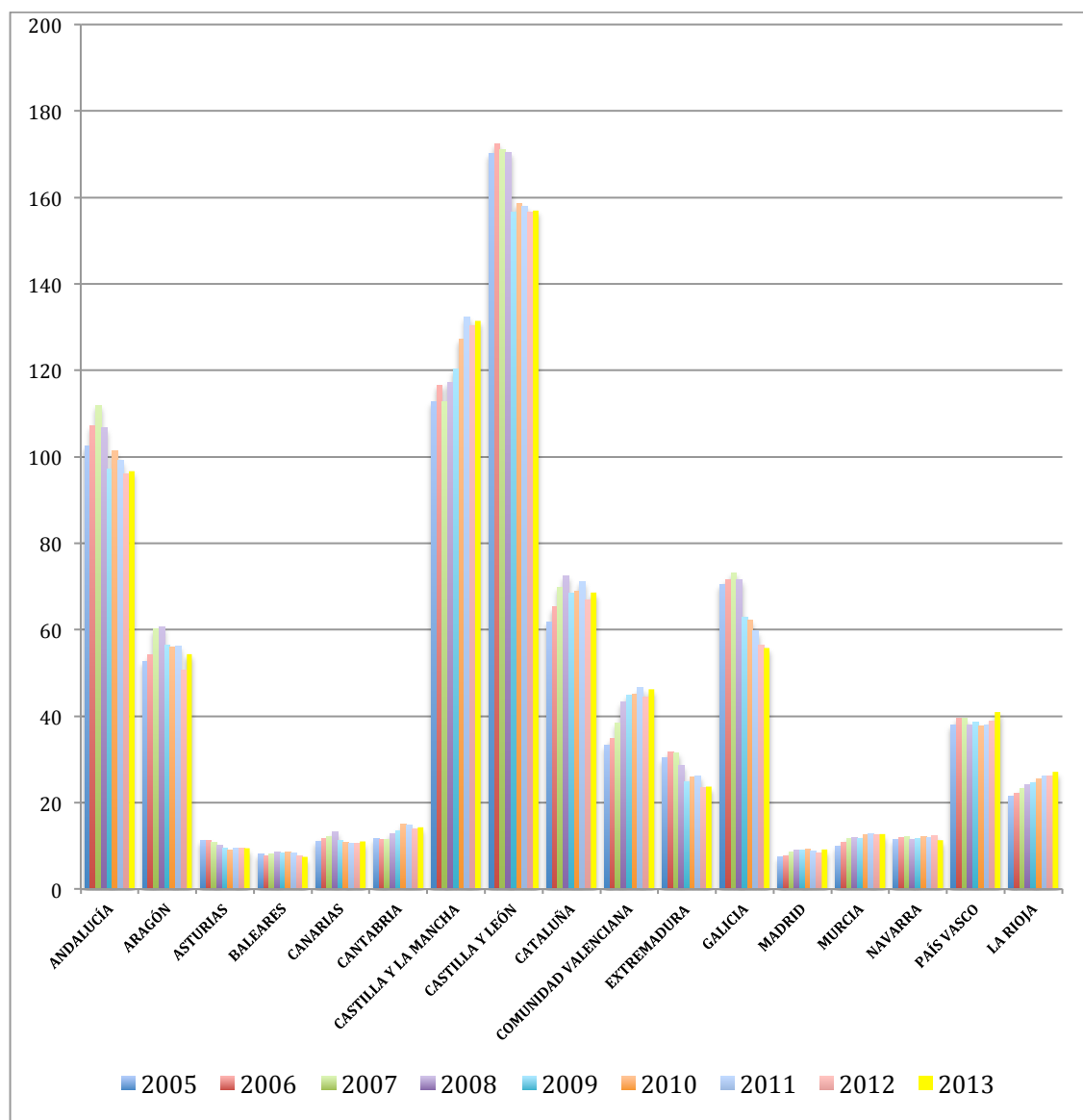
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio Público de Empleo Estatal.



Atendiendo a la información suministrada en estos gráficos, se observa que la preferencia de los individuos parece ser la de buscar un puesto de trabajo en las zonas de mayores superficie de España, concretamente en Castilla y León, Castilla-La Mancha y Andalucía. También, en estas mismas Comunidades Autónomas es donde mayores salidas se producen.

Atendiendo a los datos más bajos de movilidad, Asturias es la Comunidad con menores tasas de entrada de trabajadores procedentes de otras regiones a lo largo del periodo analizado y Baleares es la región donde se producen menos salidas de trabajadores.

**Gráfico 3.8: Tasa de salida por Comunidades Autónomas.**



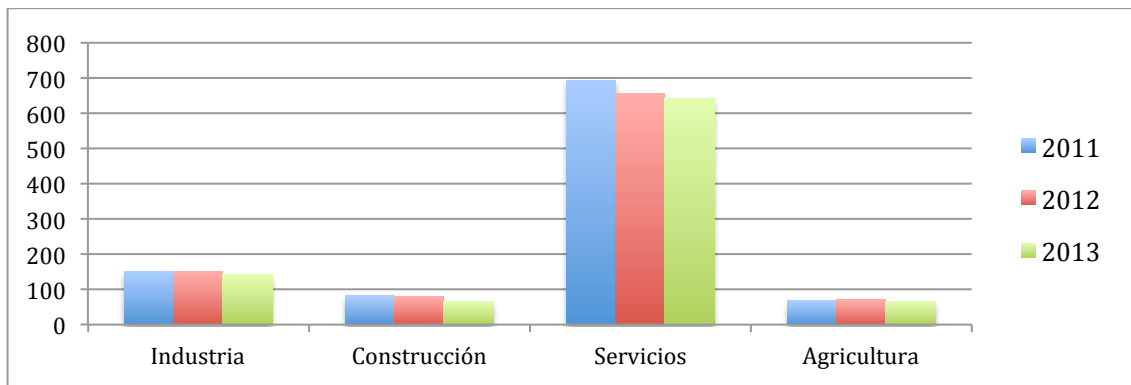
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio Público de Empleo Estatal.

Cabe señalar que Castilla y León constituye un territorio idóneo para la conexión entre las regiones del norte, centro y sur de España, y también Portugal. Esta conexión facilita la entrada y salida de trabajadores. Castilla-La Mancha, por estar situada en el

centro de la Península Ibérica también tiene conexión a las diferentes Comunidades de España, excepto las del norte. Guadalajara y su capital, Toledo, tienen una estrecha vinculación económica y social con Madrid. Al sur, Andalucía por su parte, solo tiene conexión limítrofe con Extremadura, Castilla-La Mancha y Murcia.

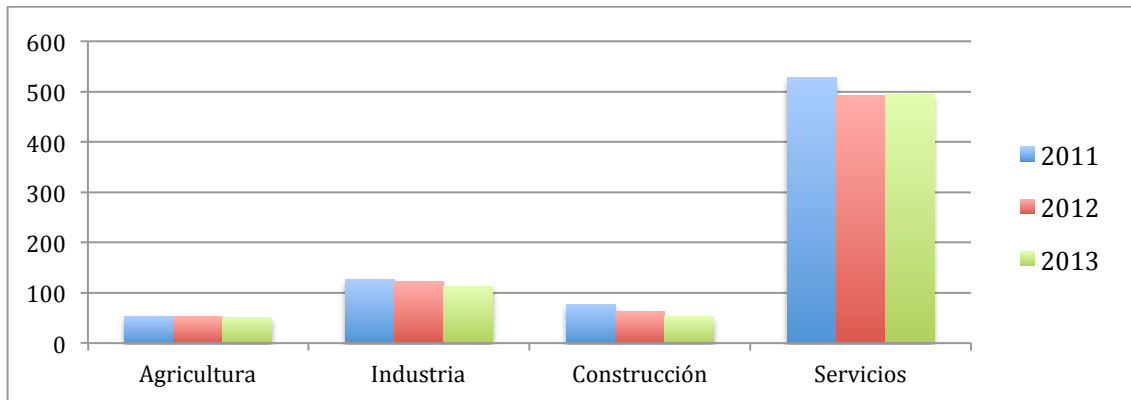
Por tanto, las ubicaciones geográficas juegan un papel importante a la hora de decidir un desplazamiento en la búsqueda de trabajo. No obstante, los trabajadores también podrían decidir sus desplazamientos por motivos estrictamente laborales, observando cuál es el sector de actividad que más empleo demanda en cada Comunidad Autónoma. En esta línea, y atendiendo al gráfico 3.9, que muestra los ocupados en Castilla y León por sectores de actividad, la rama que predomina es la de los servicios, ya que en los últimos años supone más de la mitad de empleo de la región. Además, la industria y la ganadería generan miles de puestos de trabajo y representan a un atractivo laboral para los foráneos. Por su parte, en Castilla-La Mancha, tras la crisis económica, el sector servicios es el principal motor de la economía (gráfico 3.10); la industria, a mucha distancia del sector terciario, destacó más en las zonas de áreas urbanas y la zona centro. Finalmente, en Andalucía el sector servicios es el que ocupa mayor empleo, en especial el sector turístico (gráfico 3.11).

**Gráfico 3.9: Ocupados en Castilla y León por sectores económicos (en miles).**



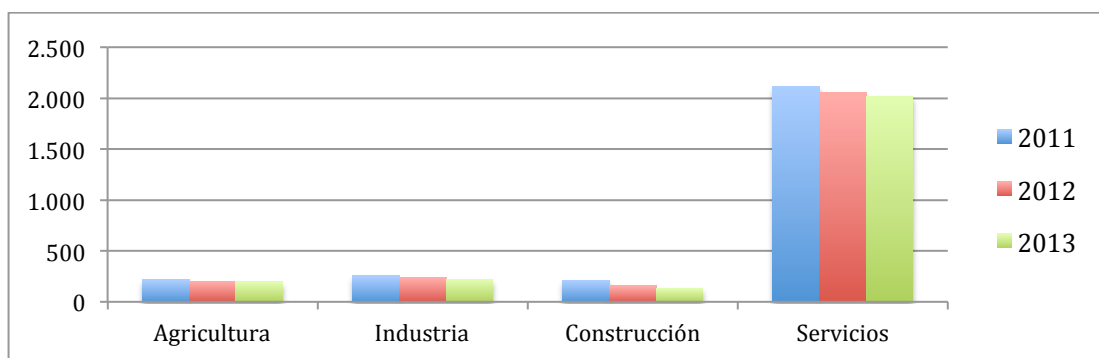
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística.

**Gráfico 3.10: Ocupados en Castilla-La Mancha por sectores económicos (en miles).**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística.

**Gráfico 3.11: Ocupados en Andalucía por sectores económicos (en miles).**

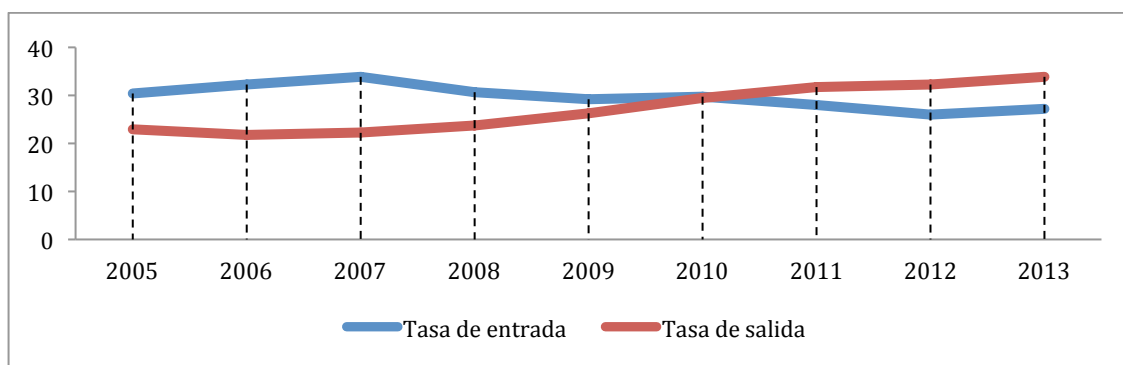


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística.

Ahora bien, utilizando las tablas A.1 y A.2 del Anexo se puede determinar cuál es la tendencia, desde una perspectiva provincial, de las tasas de entrada y salida, respectivamente.

En la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, la provincia de Guadalajara presenta los mayores registros de entrada entre 2005-2009, y ocupa el segundo lugar, por detrás de Cuenca, en el período 2010-2013, con valores superiores al 27% en la mayor parte de los años. Por tanto, es una de las zonas más receptoras de trabajadores del país, dado que es la provincia donde más empleo se crea en toda España (Guarinos, 2015). En cuanto a las salidas, a partir del año 2006, Guadalajara se caracteriza por un crecimiento de estas tasas. Aunque se crean puestos de trabajo, un elevado número de individuos de la provincia continúan saliendo a buscar trabajo fuera de la misma.

**Gráfico 3.12: Tasas de entrada y salida de Guadalajara.**

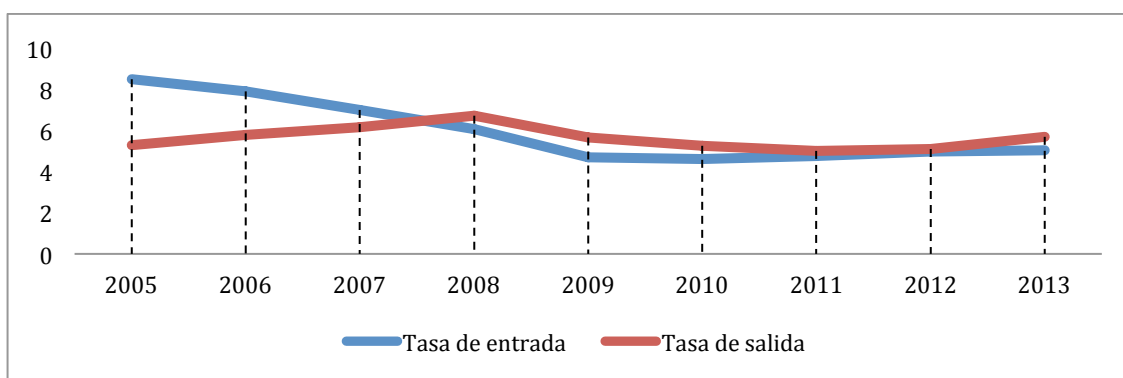


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio Público de Empleo Estatal.

Por otro lado, tal y como reflejan los gráficos 3.13 y 3.14, las dos provincias de Canarias presentan unas de las tasas de salida más bajas del estudio. Esto podría venir explicado por la distancia con la Península Ibérica, ya que salir hacia otras Comunidades Autónomas del país llevaría asumir el coste de alojamiento y el alto coste de transporte aéreo o marítimo. Una situación similar ocurre en el caso de las Islas Baleares, ya que los individuos también se encuentran con costes de insularidad en su proceso de toma de decisiones a la hora de valorar si salir de la Comunidad en busca de oportunidades de empleo en otras regiones.

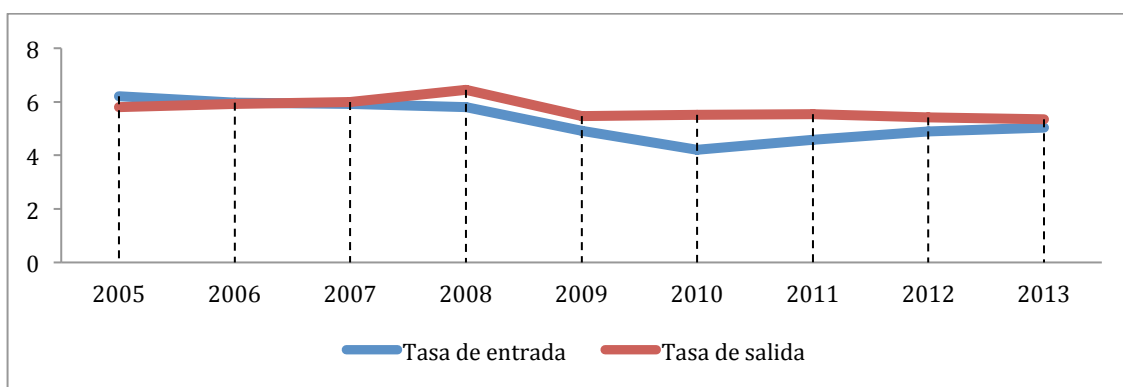
En referencia a las tasas de entrada de las provincias de Canarias, Asturias y Baleares no parecen constituir territorios atractivos para moverse y conseguir empleo, ya que registran las entradas más bajas del país, todas ellas menores al 9%. Concretamente, en 2010 se registra la tasa de entrada más baja del estudio, con un 4,21% en la provincia de Santa Cruz de Tenerife. Para los trabajadores de la península y los extranjeros, las Islas Baleares y Canarias no suelen ser considerados como destinos laborables debido a, por una parte, el coste de insularidad supone un alto gasto económico y, por otra parte, estas zonas son elegidas para ser destino turístico, principalmente por motivos de evadir la rutina y conocer lugares diferentes.

**Gráfico 3.13: Tasa de entrada y salida de la provincia de Las Palmas.**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio Público de Empleo Estatal.

**Gráfico 3.14: Tasa de entrada y salida de la provincia de Santa Cruz de Tenerife.**



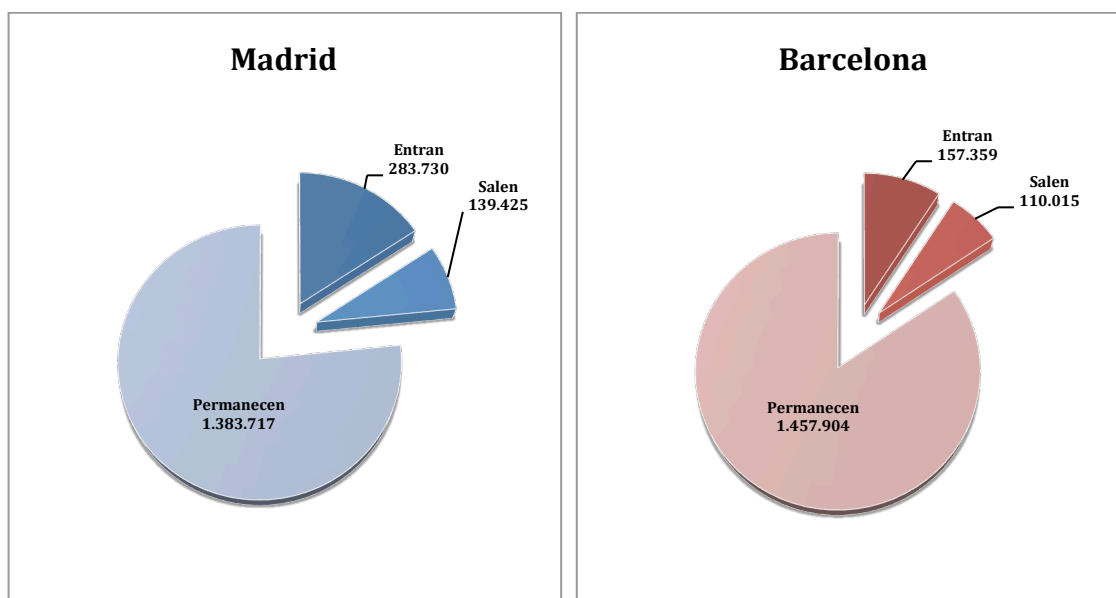
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio Público de Empleo Estatal.

En términos generales, y atendiendo al gráfico 3.15, que informa sobre las permanencias, entradas y salidas laborales de las dos provincias más importantes de España, Madrid y Barcelona, destaca el número de contratos de permanencia en la localidad de origen. En Madrid, durante todo el periodo de estudio, la tasa de entrada se incrementa ligeramente cada año, excepto en 2012, llegando a alcanzar su máximo registro en 2013 (17,02%). Por su parte, en el año 2009 Barcelona registra su mayor tasa de entrada (9,86%), con respecto al resto de los años de estudio, aunque presenta datos muy estables a lo largo del periodo. Las tasas de salida de esta provincia no parecen ser relevantes a efectos de explicar la movilidad laboral nacional.

Llama la atención que las dos provincias con mayor peso económico y social en España tengan bajos registros de salidas y entradas. Si observamos el gráfico 3.15 vemos que en 2013 la situación no cambia y que las permanencias de contratos siguen liderando respecto de las salidas y entradas.

Barcelona tiene una diferencia de 74.187 contratos de permanencia más que la capital de España, y las cifras de entradas y salidas de ésta superan las de la provincia catalana.

**Gráfico 3.15: Número de contratos registrados de permanencias, entradas y salidas laborales en el año 2013.**



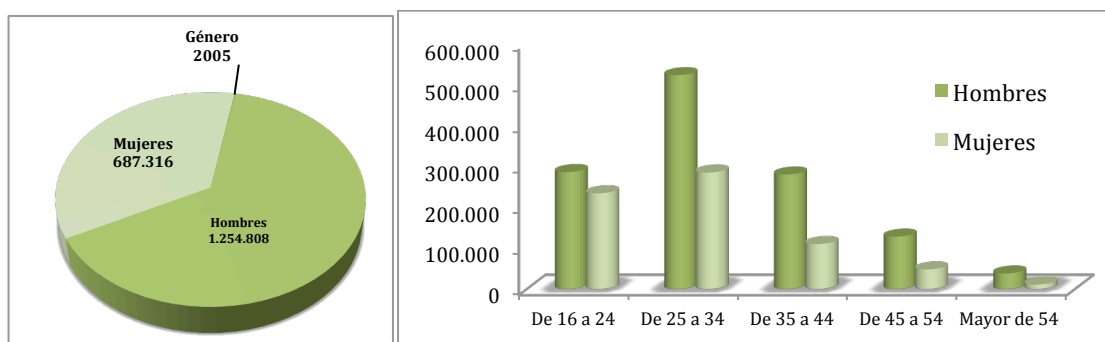
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio Público de Empleo Estatal.

### 3.5. EL PERFIL DE LA MOVILIDAD

El análisis del perfil de movilidad en los años 2005, 2007, 2009, 2011 y 2013 nos indicará cómo ha ido cambiando éste a lo largo del periodo de estudio a nivel nacional. Por motivos de espacio, resulta imposible incluir toda la información detallada respecto a todas las variables que se consideran en todos los años del periodo de análisis.

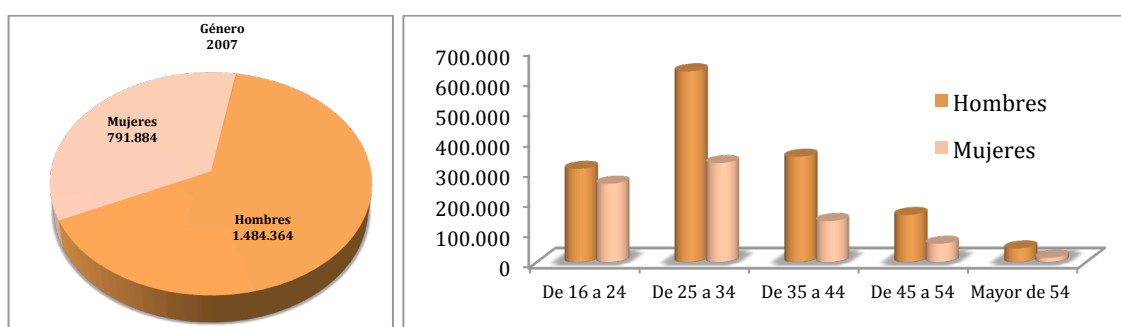
Con referencia a los años 2005 y 2007, tal y como se ilustran en los gráficos 3.16 y 3.17, respectivamente, podemos observar dos situaciones: por un lado, en ambos años, más de la mitad de contratos de movilidad entre provincias corresponde a hombres. En 2007 las mujeres incrementan su participación en 104.568 contratos de movilidad respecto a 2005. Por otro lado, se da un importante crecimiento en todos los grupos de edad en 2007 con respecto al 2005, en especial el rango de edad entre 25 a 34 años, con un crecimiento de 105.000 contratos en hombres y 41.000 en el caso de las mujeres, en términos de movilidad. También destaca el incremento (26.000 contratos) de la participación de las mujeres jóvenes de 16 a 24 años de edad, consiguiendo, de esta manera, aproximarse a los contratos de varones del mismo rango de edad.

**Gráfico 3.16: Movilidad de contratos entre provincias, por género y edad en 2005.**



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal.

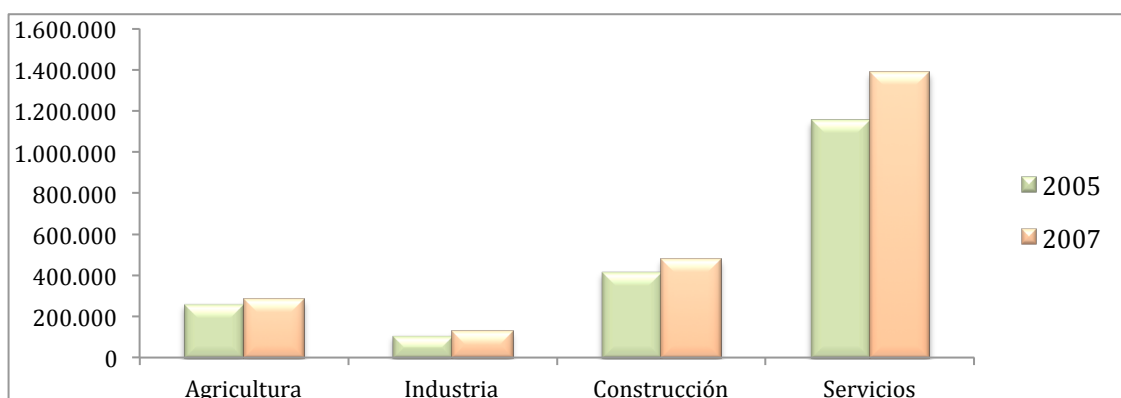
**Gráfico 3.17: Movilidad de contratos entre provincias, por género y edad en 2007.**



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal.

En definitiva, el perfil del trabajador durante estos dos años es de jóvenes de entre 25 a 34 años de edad que mayormente ocupan el sector servicios, dado que es el sector que mayor empleo genera en nuestro país en ese periodo, seguido por la construcción aunque en menor medida (gráfico 3.18). La industria apenas supone un atractivo laboral para que los trabajadores españoles se desplacen en busca de un empleo en este sector, ya que las actividades que generan empleo en éste apenas alcanzan el 1% de movilidad de contratos.

**Gráfico 3.18: Movilidad de contratos entre provincias por sectores económicos en 2005 y 2007.**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio Público de Empleo Estatal.

La tabla 3.1 recoge la movilidad de contratos entre provincias por género, edad y niveles formativos en 2009, 2011 y 2013. Estos datos muestran que tras el comienzo de la llamada “Gran Recesión”, los contratos de movilidad de hombres siguen liderando hasta 2013. Lo mismo ocurre con el rango de edad del trabajador entre 25 a 34 años. Desde 2009 hasta 2013, los contratos de trabajadores con 35 y más años experimentan un crecimiento continuo mientras que disminuye la movilidad entre los jóvenes menores de 25 años un 7,9% y un 15,14% en 2011 y 2013, respectivamente.

En cuanto al nivel de estudios, los trabajadores que más se mueven entre las provincias españolas son los de baja formación, destacando aquellos que logran graduarse en Educación Secundaria Obligatoria (E.S.O.). En segundo lugar, le siguen los que han cursado estudios de la E.S.O. pero no poseen titulación; y tercero, aquellos que no poseen estudios.

Aquellas personas que terminan una formación media, universitaria o un máster, comienzan a incrementar su movilidad discretamente a lo largo del periodo de estudio. Destaca sobre los demás, los que terminan con éxito un máster. De esta manera, se podría afirmar que comienza una nueva etapa para este tipo de perfil (educación media y superior), ya que los egresados comienzan a ser más receptivos al concepto de la movilidad laboral.

**Tabla 3.1: Movilidad de contratos entre provincias, por género, edad y niveles formativos en 2009, 2011 y 2013.**

		2009	2011	2013
<b>Género</b>	<b>Hombres</b>	1.069.422	1.163.959	1.187.936
	<b>Mujeres</b>	591.283	603.717	618.905
<b>Edad</b>	<b>De 16 a 24</b>	367.108	337.790	286.655
	<b>De 25 a 34</b>	688.880	720.927	712.967
	<b>De 35 a 44</b>	393.130	447.695	507.142
	<b>De 45 a 54</b>	182.220	207.139	239.419
	<b>Mayor de 54 años</b>	49.367	54.125	60.658
<b>Niveles Formativos</b>	<b>Sin estudios</b>	261.747	272.856	258.089
	<b>Est. Primarios completos</b>	30.282	41.908	76.964
	<b>E.S.O. sin titulación</b>	386.020	388.162	381.185
	<b>Graduado en E.S.O.</b>	473.126	476.804	464.952
	<b>Bachillerato</b>	195.605	196.555	186.751
	<b>FP de grado medio</b>	75.360	91.037	100.849
	<b>GP de grado superior</b>	84.691	96.827	107.230
	<b>Universitarios ciclo medio</b>	74.140	85.655	90.442
	<b>Universitarios segundo ciclo</b>	97.829	112.356	117.920
	<b>Otras titulaciones</b>	1.905	3.136	5.647

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal.

Como se ilustra en la tabla 3.2, que recoge la movilidad de contratos por actividades económicas, destacan actividades administrativas y servicio auxiliar entre las que mayor movilidad de contratos presentan a nivel nacional, seguido por las

actividades relacionadas con la agricultura, silvicultura, ganadería y pesca. Adicionalmente, con respecto a la preferencia de actividad de estos trabajadores que se desplazan por motivos laborales, se encuentran la construcción, mayormente ocupada por varones de mediana edad, y la hostelería.

La tabla 3.2 también indica que solo en nueve actividades se refleja un crecimiento de los contratos de movilidad a lo largo del periodo de estudio. En el año 2013 las actividades que más movilidad de contratos entre provincias generan son: primero, las actividades administrativas y servicio auxiliar con 430.127 contratos de movilidad; segundo, la agricultura, silvicultura ganadería y pesca, llegando a los 349.873 contratos; y, tercero, la hostelería con 182.000.

**Tabla 3.2: Movilidad de contratos entre provincias con respecto al tipo de actividad. Valores absolutos.**

	2009	2011	2013
<b>Agricultura, silvicultura, ganadería y pesca</b>	296.381	336.602	349.873
<b>Industrias extractivas</b>	1.560	1.352	1.133
<b>Industria manufacturera</b>	72.756	77.996	77.915
<b>Suministro energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado</b>	1.003	928	944
<b>Suministro agua, saneamiento, residuos y descontaminación</b>	4.590	4.194	4.513
<b>Construcción</b>	257.732	207.638	150.885
<b>Comercio por mayor y menor, reparación de vehículos</b>	109.192	124.150	125.098
<b>Transporte y almacenamiento</b>	58.808	63.690	66.102
<b>Hostelería</b>	125.602	144.311	182.000
<b>Información y comunicaciones</b>	47.284	58.877	48.739
<b>Actividades financieras y de seguros</b>	8.143	6.203	5.444
<b>Actividades inmobiliarias</b>	2.794	2.701	3.051
<b>Actividades profesionales, científica y técnica</b>	96.112	104.985	90.929
<b>Actividades administrativas y servicio auxiliar</b>	357.264	390.448	430.127
<b>Administración pública, defensa y Seguridad Social obligatoria</b>	13.393	10.466	8.525
<b>Educación</b>	52.306	52.838	53.299
<b>Actividades sanitarias y de servicios sociales</b>	70.100	67.376	68.103
<b>Actividades artísticas, recreativas y entretenimiento</b>	76.032	86.583	100.624
<b>Otros servicios</b>	28.042	24.369	24.081
<b>Actividades hogares, empleador personal doméstico</b>	1.194	1.348	13.407
<b>Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales</b>	417	1.161	2.049

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal.

En adición, el informe del SEPE de 2014 sobre los datos de 2013 señala que los destinos geográficos de los trabajadores según las principales actividades son:

- *“Agricultura:* Jaén, Huelva, Córdoba, Sevilla, Albacete, Ciudad Real o Murcia.
- *Industrias extractivas:* León, Ourense, Huelva o Sevilla.
- *Industria manufacturera:* Madrid, Barcelona, Araba/Álava, Bizkaia, Sevilla o Navarra.
- *Construcción:* Madrid, Sevilla, Barcelona, Alicante, Málaga o Valencia.
- *Comercio:* Madrid, Alicante, Valencia, Málaga o Sevilla.



- *Transporte*: Madrid, Barcelona, Almería, Alicante o Murcia.
- *Hostelería*: Islas Baleares, Madrid, Barcelona, Alicante, Girona o Málaga.
- *Información y comunicación*: Madrid, Barcelona, A Coruña o Bizkaia.
- *Actividad financiera*: Madrid, Bizkaia o Barcelona.
- *Actividades profesionales*: Madrid, Barcelona, Valencia o Sevilla.
- *Actividad administrativa y servicios*: Madrid, Barcelona o Valencia.
- *Educación*: Madrid, Barcelona, Sevilla, Navarra, Valencia o Bizkaia.
- *Actividad sanitaria*: Barcelona, Madrid, Bizkaia o Navarra.
- *Actividad artística*: Barcelona, Madrid o Galicia.
- *Actividad de los hogares como empleadores de personal doméstico*: Madrid, Barcelona, Bizkaia o Málaga.” (Datos Básicos de Movilidad 2013: 14)

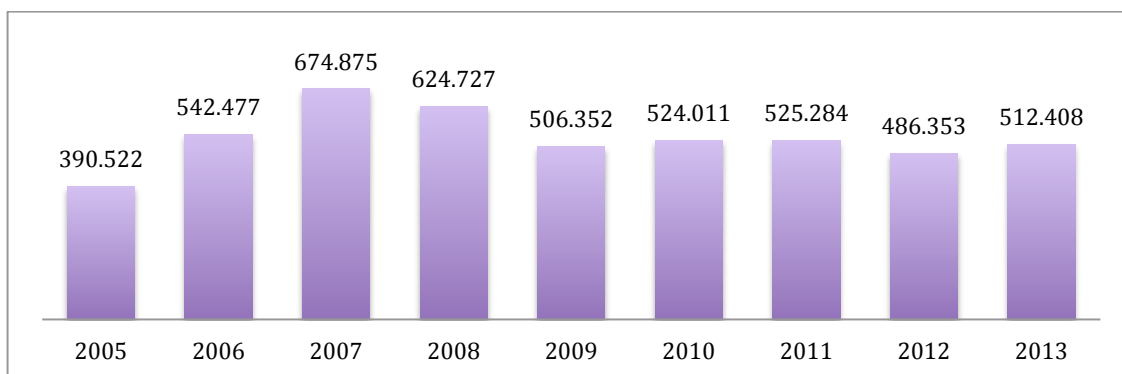
En resumen, el perfil de movilidad que predomina en España es el de un trabajador de entre los 25 a 34 años de edad, con baja formación y que normalmente suele buscar un trabajo perteneciente al sector primario y terciario. El problema de la falta de educación en los jóvenes de 16 a 24 años ha generado una reducción de los datos de movilidad cada año. Sin embargo, en 2013 el crecimiento de movilidad de los jóvenes con formación y recién titulados ayuda a mejorar los datos de movilidad de los jóvenes adultos y de la forma en que se incorporan a puestos de trabajo en PYMES y algunas grandes empresas, las cuales ofrecen programas o becas de formación para recién graduados, por ejemplo becas MEC, Vodafone, Securitas Direct, Movistar, Disa, Alstom Energy, Abanca, entre otros.

### **3.6. MOVILIDAD LABORAL EXTRAJERA EN ESPAÑA.**

La entrada de los trabajadores extranjeros en España no es algo nuevo, ya que desde hace años se ha incrementando su presencia en el mercado laboral español. “Durante la última etapa expansiva, los trabajadores extranjeros han constituido una mano de obra complementaria a la nativa. Pese a disponer de un nivel educativo similar al de los nativos, se han dirigido mayoritariamente hacia ocupaciones de baja cualificación. La crisis económica ha afectado gravemente al colectivo extranjero, que se ha visto muy expuesto a la pérdida del empleo a causa de su elevada tasa de temporalidad y su concentración en el sector de la construcción” (Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas en su informe de La población extranjera en el mercado de trabajo español, 2011: 2).

Concretamente, a partir de 2005, cuando España continuaba en una etapa de crecimiento económico, se produce una mayor afluencia de trabajadores extranjeros hasta alcanzar la cifra máxima de 674.875 contratos de movilidad en 2007. En el gráfico 3.19 se observa un decrecimiento en el número de estos contratos en el año de inicio de la crisis (2008), reduciéndose, desde 2007 a 2009, casi un 25% los contratos de movilidad. No obstante, a partir de 2009, los niveles de movilidad de extranjeros se han mantenido relativamente estables.

**Gráfico 3.19: Movilidad interprovincial de contratos de trabajadores extranjeros en España. Valores absolutos.**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio Público de Empleo Estatal.

En lo que se refiere a la procedencia de trabajadores extranjeros que llegan a España, a partir de 2005 y hasta el 2013 los países con una larga tradición inmigratoria hacia territorio español son los siguientes: Marruecos, Ecuador, Rumanía, Portugal, Colombia, Argelia, China, Pakistán, Nigeria e Italia. Además, a lo largo del periodo de estudio, llegan trabajadores de países como Senegal, Malí, Bulgaria, Bolivia y Perú. No obstante, de forma general, la movilidad extranjera ha estado marcada por la llegada de trabajadores marroquíes, ecuatorianos y rumanos. Por otra parte, a pesar de que Portugal tiene una conexión limítrofe con España la presencia de los trabajadores portugueses ha caído más de un 82% desde 2009, tal y como muestra la tabla 3.3.

**Tabla 3.3: Movilidad de contratos de trabajadores portugueses en España. Valores absolutos.**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
<b>Trabajadores portugueses en España</b>	40.766	38.081	83.392	20.334	16.774	14.316

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio Público de Empleo Estatal.

Sobre la actividad que ocupan los trabajadores extranjeros, mayormente se trata de tareas incluidas en sectores como la construcción, la agricultura y los servicios, es decir, los trabajos que requieren una baja formación. Antes de la crisis de 2008, el trabajador extranjero ocupaba, en buena parte, tareas de la construcción; el boom inmobiliario y el incremento de la construcción fueron un atractivo para los varones extranjeros de mediana edad, sobre todo de marroquíes y rumanos. Tras la crisis, la construcción fue perdiendo protagonismo en contra de la agricultura, silvicultura, ganadería y pesca, así como las actividades de administración y servicios auxiliares.

En cuanto a las provincias más receptoras de trabajadores extranjeros, destacan Madrid, Barcelona, Valencia y Murcia. Esta entrada de trabajadores procedente de otros países podría deberse a la actividad económica que presentan estas provincias. Según datos del INE y analizando la etapa de recesión (2009-2013), el sector servicios es el que más ocupan los extranjeros en estas cuatro provincias. En Madrid y Barcelona le siguen, de mayor a menor ocupación, la construcción, la industria y la agricultura. También en Valencia y Murcia los trabajadores extranjeros trabajan en la agricultura, construcción y la industria.

**Tabla 3.4: Movilidad interprovincial de contratos de trabajadores extranjeros en España según género y grupo de edad. Valores absolutos.**

	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Género</b>					
Hombres	398.140	411.844	413.724	372.831	398.217
Mujeres	108.212	112.167	111.560	113.522	114.191
<b>Edad</b>					
De 16 a 24	73.439	78.145	75.505	61.692	62.533
De 25 a 34	220.448	221.161	215.000	191.266	191.624
De 35 a 44	150.895	158.707	166.672	162.914	179.485
De 45 a 54	52.671	56.445	58.017	59.296	66.341
Desde 55	8.899	9.553	10.090	11.185	12.425

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio Público de Empleo Estatal.

Para concluir, los datos de la tabla 3.4 permiten señalar que los hombres extranjeros tienen mayor peso que las mujeres en la movilidad de contratos. De hecho, la participación de la mujer extranjera en el mercado laboral español se ha mantenido estable, representando prácticamente la cuarta parte que la correspondiente a los hombres. En cuanto a la edad, los extranjeros (tanto hombres como mujeres) con una edad comprendida entre los 25 y 34 años son los que más se mueven entre las provincias para conseguir un puesto de trabajo, aunque su participación se ha ido reduciendo a lo largo del periodo de estudio. En segundo lugar, destacan los trabajadores de entre 35 y 44 años, que han experimentado un incremento, en términos generales, a lo largo de los años analizados. Por el contrario, los mayores de 55 años son un colectivo con poco peso en la movilidad extranjera en nuestro país.

#### 4. LIMITACIONES Y LÍNEAS FUTURAS DE INVESTIGACIÓN

Si bien los resultados obtenidos en esta Memoria permiten alcanzar los objetivos generales planteados en la misma, en el sentido de que ofrecen una visión general del fenómeno de la movilidad laboral en España durante la crisis económica, es cierto que este análisis es susceptible de un estudio más profundo que permitiría obtener resultados más contundentes sobre este tema de importante impacto social. Así, la posibilidad de acceder a datos individuales de traslados laborales impulsados por las empresas podría aportar información sobre las características económicas-financieras que influyen en estas decisiones.

De la misma manera, información individualizada de los trabajadores permitiría detectar qué tipo de transiciones laborales (del desempleo al empleo o cambio de empleo) son las más relacionadas con el fenómeno de la movilidad laboral.

Finalmente, analizar la movilidad laboral de los trabajadores residentes españoles hacia países extranjeros, como consecuencia de los efectos de la crisis económica en España, y que por motivos de espacio no se ha incluido en la presente Memoria, aportaría una visión más completa a esta problemática, como por ejemplo los trabajos de Navarrete (2014); Sempere y Cabezón (2014); Alba, Fernández y Martínez (2013); Herrera (2013), entre otros. Además, otros tipos de trabajos en relación a la movilidad laboral son las perspectivas de futuro que habría en el mercado laboral de

España, para ello tenemos trabajos como la de informe PwC (2014); informe del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2014); Lukkap (2013), entre otros.

## 5. CONCLUSIONES

En esta Memoria de Trabajo Fin de Grado se ha llevado a cabo un análisis de la movilidad laboral en España durante la crisis económica. Este importante fenómeno laboral y social ha tomado especial protagonismo como consecuencia de los efectos que la llamada “Gran Recesión” ha generado en nuestro mercado laboral. El estudio, basado fundamentalmente en el análisis descriptivo y gráfico, utilizando datos del Instituto Nacional de Estadística y del Servicio Público de Empleo Estatal, ha permitido extraer las siguientes conclusiones.

- Primero, en cuanto a la tendencia de la movilidad laboral, esta ha experimentado un importante crecimiento a partir de 2008. Los principales motivos que han favorecido este incremento de la movilidad en España han sido los efectos que la crisis económica han tenido sobre el mercado de trabajo; algunos ejemplos a considerar son: congelación de los contratos, despidos y reducciones de plantilla, restricciones del pago de horas extra, congelación salarial y la reducción de bonus/incentivos (Peláez, 2011). Para poder conseguir un empleo, la idea de buscarlo fuera de la localidad de origen va siendo cada vez más aceptable por el trabajador; de este modo la mentalidad de los trabajadores ha cambiado con el fin de poder trabajar y conseguir los retos personales que se propone, especialmente la de tener una situación económica estable.
- Segundo, la mayoría de los trabajadores que se desplazan por motivos laborales tienen en cuenta el sector de actividad que oferta el mayor número de puestos de trabajo. En esta línea, el sector servicios es el que más trabajadores demanda.
- Tercero, las Comunidades donde suele haber más movilidad laboral son: Castilla-La Mancha, Castilla y León y Andalucía; y donde hay menos movilidad son: Asturias, Canarias y las Islas Baleares.
- Cuarto, el perfil del trabajador nacional mantiene el mismo patrón durante el periodo de estudio. En este sentido, los hombres poco cualificados (especialmente los graduados en Educación Secundaria Obligatoria o los que no tienen ningún tipo de estudio) y con una edad de entre los 25 a 34 años de edad son los que más se mueven entre las provincias para conseguir un empleo, fundamentalmente en el sector servicios. El esfuerzo de la participación de la mujer al mercado de trabajo consigue incrementar, aunque en menor medida que los hombres, la movilidad laboral del país.
- Quinto, la inclusión del trabajador extranjero en nuestro país es vital para ocupar puestos de trabajo que no ocupan los trabajadores españoles, especialmente aquellos trabajos con relación al sector servicios. Su dinamismo a la hora de buscar un trabajo en cualquier Comunidad Autónoma es mayor que la de un trabajador español.

## 6. BIBLIOGRAFÍA

Antolín, P. (1995). Movilidad laboral, flujos, vacantes y búsqueda de empleo en el mercado de trabajo español. *Moneda y Crédito*, (201), 49-76.

Alba, S., Fernández, A., y Martínez, U. (2013). Crisis económica y nuevo panorama migratorio en España. *Centro de documentación de las migraciones de la fundación 1º de Mayo*, (65).

Bentolila, S. (1997). La inmovilidad del trabajo en las regiones españolas. *Banco de España – Servicio de Estudios*, (9718), 9-19.

Bentolila, S. (2001). Las migraciones interiores en España. *Fundación de Estudios de Economía Aplicada – DT 2001-07*, 1-15.

García-Rubiales, V. (2004). Unemployment in Spain: An Analysis of Labor Mobility and Young Adult Unemployment. Mimeo, Stanford University.

Gómez, M.V. (18 de enero de 2010). El empleo femenino resiste mejor a la crisis. Recuperado de: [http://elpais.com/diario/2010/01/18/sociedad/1263769201\\_850215.html](http://elpais.com/diario/2010/01/18/sociedad/1263769201_850215.html)

González, F. (2013). Estudio de las condiciones de seguridad y salud laboral en el colectivo de trabajadores de edad avanzada (mayores de 55 años). Junta de Castilla y León, 50-79, 183-200.

Guarinos. (8 de mayo de 2015). Guarinos: “Guadalajara es referente en creación de empleo gracias a nuestro tejido empresarial”. Guada Qué. Recuperado de: <http://www.guadaque.com/provincia-guadaque/item/19825-guarinos-guadalajara-es-referente-en-creacion-de-empleo-gracias-a-nuestro-tejido-empresarial.html>

Herrera, M.J. (2013). Migración cualificada de trabajadores de España al extranjero. *Anuario de la Inmigración en España 2013 (ed. 2014)*. Barcelona: CIDOB, 90-107.

Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas. (2011). La población extranjera en el mercado de trabajo español. *Capital Humano*, (125). 2

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2013). Informe de evaluación del impacto de la reforma laboral. Recuperado de: [http://www.empleo.gob.es/es/destacados/HOME/impacto\\_reforma\\_laboral/Informe\\_de\\_evaluacion\\_del\\_impacto\\_de\\_la\\_reforma\\_laboral.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/destacados/HOME/impacto_reforma_laboral/Informe_de_evaluacion_del_impacto_de_la_reforma_laboral.pdf)

Lukkap. (2013). Presente y futuro del mercado laboral: informe 2013. *Lukkap*.

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e igualdad. (2014). Empleo juvenil e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: Perspectivas 2014-2020.

Navarrete, L. (2014). La emigración de los jóvenes españoles en el contexto de la crisis: Análisis y datos de un fenómeno difícil de cuantificar. *Observatorio de la Juventud en España. Servicio de Documentación y estudios*.

Pajares, M. (2009). Inmigración y mercado de trabajo. Informe 2009. *Observatorio Permanente de la inmigración*, (21), 21-37, 115-142, 197-206. Recuperado de: [http://extranjeros.empleo.gob.es/es/ObservatorioPermanenteInmigracion/Publicaciones/fichas/archivos/Inmigracxn\\_y\\_mercado\\_de\\_trabajo.\\_Informe\\_2009.pdf](http://extranjeros.empleo.gob.es/es/ObservatorioPermanenteInmigracion/Publicaciones/fichas/archivos/Inmigracxn_y_mercado_de_trabajo._Informe_2009.pdf)

Peláez, N. (16 de enero de 2011). Otro año incómodo. *La Vanguardia*. Recuperado de: <http://hemeroteca.lavanguardia.com/preview/2011/01/16/pagina-35/85517270/pdf.html?search=CRISIS>

Pin, J., García, P., Gallifa, A., Quintanilla, M., y Susaeta, L. (2008). Geographic Mobility in Companies: An Analysis for Spain. *IESE Business School – University of Navarra*, (60), 6-12.

PwC. (2014). Trabajar en 2033. *Price Water house Coopers*.

Reyes, A.M., y Mur, J. (2008). Pautas recientes de la movilidad laboral entre las provincias españolas. Periodo 2001-2006. *Investigaciones Regionales*, (13), 85-110.

Rivero Lamas, J. (1997). La nueva movilidad geográfica y la protección contra los traslados injustificados. *Revista de relaciones laborales*, (4-5), 229-260.

Rocha, F. (2012). La crisis económica y sus efectos sobre el empleo en España. *Gaceta Sindical: reflexión y debate*, (19), 70-77.

Ródenas Calatayud, M. (1994). Migraciones interregionales en España (1960-1989): cambios y barreras. *Revista de Economía Aplicada*, 11 (4), 5-30.

Sempere, J.D., y Cabezón, M.J. (2014). La movilidad laboral de los españoles en Argelia. *XIV Congreso Nacional de Población, AGE*.

SEPE (2006). Datos Básicos de Movilidad: avance de resultados. Datos 2005. *Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal*. Recuperado de: [https://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado\\_trabajo/1213-1570.pdf](https://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/1213-1570.pdf)

SEPE (2007). Datos Básicos de Movilidad: avance de resultados. Datos 2006. *Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal*. Recuperado de: [https://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado\\_trabajo/770-1044.pdf](https://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/770-1044.pdf)

SEPE (2008). Datos Básicos de Movilidad. Datos 2007. *Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal*. Recuperado de: [https://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado\\_trabajo/976-1266.pdf](https://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/976-1266.pdf)

SEPE (2009). Datos Básicos de Movilidad de los trabajadores. Datos 2008. *Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal*. Recuperado de: [https://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado\\_trabajo/1212-1569.pdf](https://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/1212-1569.pdf)

SEPE (2010). Datos Básicos de Movilidad de los trabajadores. Datos 2009. *Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal*. Recuperado de: [https://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado\\_trabajo/1412-1.pdf](https://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/1412-1.pdf)

SEPE (2011). Datos Básicos de Movilidad: Contratación y movilidad geográfica de los trabajadores en España. Datos 2010. *Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal*. Recuperado de: [https://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado\\_trabajo/1642-1.pdf](https://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/1642-1.pdf)

SEPE (2012). Datos Básicos de Movilidad: Contratación y movilidad geográfica de los trabajadores en España. Datos 2011. *Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal*. Recuperado de: [https://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado\\_trabajo/1927-2.pdf](https://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/1927-2.pdf)

SEPE (2013). Datos Básicos de Movilidad: Contratación y movilidad geográfica de los trabajadores en España. Datos 2012. Recuperado el 2 de marzo de 2015 de: [https://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado\\_trabajo/2274-2.pdf](https://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/2274-2.pdf)

SEPE (2014). Datos Básicos de Movilidad: Contratación y movilidad geográfica de los trabajadores en España. Datos 2013. Recuperado el 2 de marzo de 2015 de: [https://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado\\_trabajo/2457-1.pdf](https://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/2457-1.pdf)

## **7. ANEXO**



**Tabla A.1: Tasas de entrada de las provincias de España (en porcentajes).**

Comunidad Autónoma y Provincia	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>ANDALUCÍA</b>									
Almería	12,3	13,38	13,63	12,94	12,46	12,95	12,39	13,10	14,66
Cádiz	7,2	7,23	7,93	7,92	6,91	6,36	6,40	6,47	6,27
Córdoba	8,8	9,30	10,56	11,00	10,09	11,55	11,47	10,18	9,98
Granada	10,2	10,70	11,62	11,90	10,82	11,96	11,45	10,65	10,41
Huelva	11,0	10,18	10,26	10,71	11,03	10,94	11,24	12,83	13,88
Jaén	10,1	10,25	12,67	12,90	13,31	15,03	14,48	10,08	11,22
Málaga	16,1	14,89	13,26	12,33	11,05	11,57	11,35	10,54	10,62
Sevilla	9,9	10,60	11,58	11,76	11,37	11,04	10,97	10,41	9,90
<b>ARAGÓN</b>									
Huesca	23,4	24,10	26,23	26,04	25,58	26,79	27,28	26,09	27,28
Teruel	17,5	14,76	16,41	17,29	18,72	18,13	17,28	17,03	16,42
Zaragoza	11,0	11,22	12,72	12,72	11,78	10,60	10,79	10,49	10,29
<b>ASTURIAS</b>	5,0	5,30	6,25	6,54	5,58	6,13	6,02	5,82	5,29
<b>BALEARES</b>	12,7	13,72	12,38	11,89	9,27	8,92	9,83	10,27	12,54
<b>CANARIAS</b>									
Las Palmas	8,5	7,92	7,01	6,07	4,70	4,62	4,77	4,98	5,04
SC de Tenerife	6,2	5,98	5,93	5,81	4,92	4,21	4,58	4,90	5,03
<b>CANTABRIA</b>	7,2	8,13	8,60	7,62	6,73	6,75	6,87	6,78	6,99
<b>CASTILLA-LA MANCHA</b>									
Albacete	13,4	16,69	17,93	22,10	21,44	21,17	21,80	22,41	23,24
Ciudad Real	12,8	14,05	15,09	15,78	14,20	15,15	16,25	16,42	15,36
Cuenca	19,8	20,57	21,10	24,68	28,22	30,88	33,39	33,07	34,19
Guadalajara	30,4	32,22	33,95	30,63	29,15	29,79	27,97	25,95	27,19
Toledo	25,3	26,58	26,96	25,29	22,08	20,46	20,30	20,58	21,88
<b>CASTILLA Y LEÓN</b>									
Ávila	17,9	18,28	17,46	17,23	17,59	18,52	16,55	16,51	16,38
Burgos	13,7	13,77	14,07	14,49	13,99	13,37	13,21	13,03	13,22
León	9,8	9,87	10,50	10,91	10,89	11,73	10,91	10,58	10,07
Palencia	12,0	12,09	12,81	14,96	18,07	16,05	16,49	16,31	16,29
Salamanca	11,3	10,80	11,01	11,10	11,43	12,17	12,44	11,07	11,19
Segovia	15,8	16,79	18,15	18,87	18,29	17,64	17,99	19,72	18,22
Soria	13,9	14,59	15,57	16,81	19,20	19,45	20,69	19,43	19,30
Valladolid	12,7	14,47	15,75	16,72	14,86	14,57	14,19	13,23	12,43
Zamora	15,1	15,17	14,98	15,49	16,48	15,02	15,87	14,94	17,10
<b>CATALUÑA</b>									
Barcelona	9,3	9,22	9,65	9,80	9,86	9,73	9,58	9,69	9,74
Girona	18,2	18,12	17,40	16,43	15,05	15,18	15,62	14,85	15,34
Lleida	19,0	18,95	20,43	21,86	20,94	21,37	22,08	22,65	24,42
Tarragona	17,3	17,21	17,07	16,67	14,99	13,77	15,80	14,67	14,54
<b>COMUNIDAD VALENCIANA</b>									
Alicante/Alacant	12,3	12,02	11,54	10,94	11,24	10,79	11,69	11,99	12,55
Castellón/Castelló	17,6	18,63	20,33	19,97	20,03	21,13	20,90	20,89	20,14
Valencia/València	7,8	8,66	9,69	10,40	10,17	10,42	10,33	10,01	10,62
<b>EXTREMADURA</b>									
Badajoz	4,6	4,69	5,10	5,70	6,39	6,53	6,32	5,90	5,49
Cáceres	8,6	9,29	9,62	9,43	10,23	11,05	11,05	11,02	11,02
<b>GALICIA</b>									
A Coruña	12,5	12,76	13,23	13,33	12,17	12,09	11,37	11,20	11,39
Lugo	13,6	14,12	14,57	14,98	15,15	15,32	15,72	14,72	14,96
Ourense	12,7	13,54	13,87	13,36	13,02	14,48	13,85	13,28	15,23
Pontevedra	9,0	9,27	9,74	10,65	10,32	10,04	9,21	8,14	7,33
<b>MADRID</b>	13,0	13,50	13,84	14,38	14,86	15,82	16,23	15,86	17,02
<b>MURCIA</b>	13,7	13,77	14,47	14,03	12,58	11,99	12,37	11,66	12,29
<b>NAVARRA</b>	12,0	12,04	13,37	13,15	12,19	12,78	12,98	12,94	12,74
<b>PAÍS VASCO</b>									
Araba/Álava	22,3	21,86	23,12	24,60	25,27	26,25	27,09	27,41	28,02
Bizkaia	9,5	9,86	10,23	10,65	11,73	11,44	11,63	11,28	11,97
Gipuzkoa	10,6	10,96	11,41	11,44	11,08	9,87	10,28	10,94	10,71
<b>LA RIOJA</b>	20,3	20,20	19,81	21,84	21,78	21,09	21,03	21,72	22,44
Ceuta	10,4	9,76	10,12	10,71	13,28	15,88	16,08	16,66	17,64
Melilla	5,8	6,21	5,76	6,24	8,98	10,53	9,43	10,06	9,82

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio Público de Empleo Estatal.

**Tabla A.2: Tasas de salida de las provincias de España (en porcentajes).**

Comunidad Autónoma	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>ANDALUCÍA</b>									
Almería	11,6	15,09	19,23	16,16	12,62	13,34	13,25	12,27	12,78
Cádiz	16,7	16,13	16,03	15,55	14,28	14,02	14,18	13,44	13,16
Córdoba	13,0	12,36	12,65	12,79	12,41	14,38	12,90	13,44	13,57
Granada	14,1	14,09	14,58	14,66	13,72	14,18	13,57	12,49	12,39
Huelva	12,9	13,91	15,02	13,15	12,46	13,20	12,59	11,60	11,73
Jaén	13,6	14,51	12,85	12,27	10,60	10,00	10,93	12,41	12,25
Málaga	8,5	9,52	10,08	10,64	9,49	10,12	9,86	8,80	9,13
Sevilla	12,1	11,61	11,46	11,41	11,52	12,11	11,79	11,69	11,71
<b>ARAGÓN</b>									
Huesca	21,7	22,60	24,10	25,29	21,91	23,25	24,22	20,86	22,31
Teruel	20,8	21,46	25,16	24,67	22,30	20,39	19,59	18,09	19,00
Zaragoza	10,2	10,21	10,93	10,70	12,24	12,37	12,45	11,66	13,10
<b>ASTURIAS</b>	11,2	11,31	10,86	10,17	9,45	8,97	9,42	9,37	9,42
<b>BALEARES</b>	8,1	7,66	8,08	8,67	8,32	8,53	8,26	7,62	7,42
<b>CANARIAS</b>									
Las Palmas	5,3	5,78	6,16	6,73	5,68	5,25	5,01	5,11	5,70
SC de Tenerife	5,8	5,92	5,99	6,45	5,46	5,51	5,53	5,42	5,34
<b>CANTABRIA</b>	11,7	11,39	11,52	12,84	13,47	15,08	14,76	13,96	14,34
<b>CASTILLA-LA MANCHA</b>									
Albacete	22,2	24,21	23,40	21,85	21,81	22,13	22,53	21,29	21,74
Ciudad Real	20,4	21,19	20,04	19,11	18,20	19,10	19,13	17,88	17,85
Cuenca	23,3	25,95	27,03	25,31	26,23	27,41	28,13	26,75	25,91
Guadalajara	23,0	21,78	22,29	23,70	26,26	29,50	31,76	32,22	33,90
Toledo	23,8	23,44	24,84	27,30	27,85	29,10	30,81	32,15	32,05
<b>CASTILLA Y LEÓN</b>									
Ávila	22,7	21,67	23,27	23,84	23,04	23,83	24,00	24,36	23,72
Burgos	16,3	16,08	16,28	16,96	15,57	15,26	14,97	15,45	16,70
León	17,4	18,55	17,46	17,50	15,45	15,24	15,61	15,35	15,50
Palencia	22,0	22,55	22,03	20,10	18,34	18,31	17,61	16,75	15,80
Salamanca	18,8	18,73	17,16	18,06	16,92	16,81	17,04	14,83	15,14
Segovia	22,1	22,95	22,63	22,35	19,74	19,50	18,80	18,20	19,10
Soria	16,0	16,35	16,64	16,09	14,45	14,18	15,41	15,07	13,91
Valladolid	13,9	14,67	14,12	14,20	13,69	14,49	14,72	14,91	14,52
Zamora	20,9	20,84	21,38	21,35	19,29	20,89	19,84	21,64	22,57
<b>CATALUÑA</b>									
Barcelona	6,8	6,97	7,41	7,41	6,99	6,75	7,00	6,77	7,02
Girona	15,5	15,87	17,52	18,79	18,25	18,33	18,32	17,28	17,37
Lleida	22,6	24,70	26,69	26,57	24,49	25,20	26,84	24,31	25,09
Tarragona	16,9	17,69	18,19	19,69	18,65	18,72	19,02	18,51	19,06
<b>COMUNIDAD VALENCIANA</b>									
Alicante/Alacant	12,7	14,22	16,17	17,52	16,35	15,89	15,46	14,82	14,96
Castellón/Castelló	11,9	11,56	13,49	16,34	18,26	18,44	19,66	18,21	19,40
Valencia/València	8,7	8,97	8,76	9,52	10,28	10,67	11,41	11,40	11,80
<b>EXTREMADURA</b>									
Badajoz	9,9	10,56	10,07	8,91	8,02	8,78	9,22	8,64	8,99
Cáceres	20,4	21,16	21,43	19,65	16,84	17,11	17,00	14,89	14,73
<b>GALICIA</b>									
A Coruña	14,9	14,85	14,61	14,42	12,79	12,93	12,91	12,02	11,70
Lugo	18,6	19,41	21,69	20,91	18,92	19,24	18,41	16,09	15,46
Ourense	22,3	23,28	22,24	22,26	18,77	17,74	16,57	16,41	16,99
Pontevedra	14,7	14,10	14,54	14,00	12,51	12,24	11,78	11,86	11,65
<b>MADRID</b>	7,5	7,76	8,66	8,99	9,12	9,26	8,82	8,44	9,15
<b>MURCIA</b>	9,9	10,79	11,70	11,84	11,61	12,50	12,77	12,68	12,67
<b>NAVARRA</b>	11,5	11,90	12,15	11,45	11,60	12,05	11,99	12,29	11,28
<b>PAÍS VASCO</b>									
Araba/Álava	15,6	16,81	16,77	16,51	17,26	16,50	17,13	17,75	18,08
Bizkaia	11,1	11,29	11,11	10,58	10,24	10,05	9,93	10,06	11,08
Gipuzkoa	11,3	11,47	11,54	10,94	11,01	11,26	10,88	11,13	11,75
<b>LA RIOJA</b>	21,4	22,18	23,18	24,24	24,59	25,55	26,10	26,11	27,11
<b>Ceuta</b>	11,0	13,34	12,77	9,27	7,06	6,05	5,94	7,11	8,29
<b>Melilla</b>	14,0	12,97	14,46	11,33	7,50	6,82	7,26	7,09	7,62

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio Público de Empleo Estatal.

