

MEMORIA DEL TRABAJO FIN DE GRADO

**UN ANÁLISIS DE LA DUALIDAD EN EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL Y SU EVOLUCIÓN
A LO LARGO DEL CICLO ECONÓMICO.**

**AN ANALYSIS OF THE TWO-TIER LABOUR MARKET IN SPAIN AND ITS EVOLUTION OVER
THE BUSINESS CYCLE**

Autora: D^a Dácil Orvich Casanova

Tutora: D. Olga María Rodríguez Rodríguez

Grado en ECONOMÍA
FACULTAD DE ECONOMÍA, EMPRESA Y TURISMO
Curso Académico 2015 / 2016

La Laguna, a 7 de julio de 2016

RESUMEN

El objetivo de este trabajo es contrastar, tomando como base el modelo *insider-outsider*, la persistencia de la dualidad en el mercado de trabajo español antes y después de la reciente crisis económica. Para ello, utilizando datos del periodo 2002-2015 proporcionados por las principales fuentes estadísticas, se lleva a cabo un análisis, fundamentalmente descriptivo, de las principales magnitudes del mercado laboral español. En este sentido, se presta especial atención a los cambios normativos, tipos de contratos, posición en la negociación colectiva y el patrón de especialización sectorial. Los resultados del análisis permiten contrastar la permanencia del fenómeno de la dualidad, presentando un impacto especialmente significativo en los colectivos de hombres y jóvenes. De este modo, puede señalarse que tanto en épocas de expansión como de crisis, el mercado de trabajo español está caracterizado por esta importante segmentación laboral.

Palabras clave: dualidad, negociación colectiva, Reformas Laborales, contratos indefinidos y temporales.

ABSTRACT

The aim of this paper is to test the persistence of the two-tier labour market feature in Spain both before and over the recent economic downturn. Using data from the main statistic sources over the period 2002-2015, a descriptive analysis has been carried out including the main variables relating to the Spanish labour market. Special attention has been paid to regulation and institutional issues, types of contracts, collective bargaining and activity specialization. The results provide evidence in favor of the persistence of the phenomenon of duality, especially important in some collective of workers as men and young people. Thus, we can conclude that the Spanish labour market is characterized by an important segmentation problem in both phases of the economy: expansion and crisis.

Key words: two-tier labor market, collective bargaining, Labor Reforms, permanent and fixed-term contracts.

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	1
2.	DUALIDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO: CONCEPTO Y ANTECEDENTES	2
-	EL ENFOQUE INSTITUCIONALISTA.....	2
-	EL ENFOQUE DE LA ECONOMÍA RADICAL.....	4
-	EI ENFOQUE SEGMENTACIONISTA	4
-	ENFOQUE SOCIOLÓGICO.....	4
-	ENFOQUE ORTODOXO O NEOCLÁSICO	5
3.	ASPECTOS INSTITUCIONALES QUE AFECTAN AL MERCADO LABORAL ESPAÑOL	7
3.1.	TIPOS DE CONTRATO	8
3.2.	EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (ETT).....	9
3.3.	LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: LOS SINDICATOS.....	9
3.4.	LAS REFORMAS LABORALES.....	11
-	REFORMA LABORAL DE 2001.....	11
-	REFORMA LABORAL DE 2006.....	11
-	REFORMA LABORAL DE 2010.....	12
-	REFORMA LABORAL DE 2012.....	12
3.5.	EVOLUCIÓN DEL FENÓMENO DE LA DUALIDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL.....	13
3.5.1.	Evidencia empírica sobre la dualidad en España	13
3.5.2.	Análisis descriptivo: la dualidad en el mercado de trabajo español a contraste	16
4.	CONCLUSIONES	25
5.	REFERENCIAS	26

ÍNDICE DE GRÁFICOS

1. Tasa de actividad, tasa de paro y tasa de crecimiento del PIB (2002-2015, en porcentajes).....	16
2. Evolución de la tasa de ocupación (porcentaje) y del coste salarial total por trabajador (2002-2015).....	17
3. Tasa de temporalidad masculina, femenina y juvenil (2002-2015, en porcentajes)	18
4. Ocupados a tiempo completo y parcial según tipo de contrato (en miles) (2002-2015)	20
5. Evolución del número de trabajadores según sexo y tipo de contrato (2002=100)	21
6. Evolución del número de trabajadores según edad y tipo de contrato (2002=100).....	21
7. Número de temporales (en miles) por sector de actividad (2002-2015).....	22
8. Trabajadores afectados por convenio colectivo según ámbito de negociación (miles) y solicitudes de descalgue	23
9. Subida salarial pactada según el ámbito de negociación (2002-2015, en porcentajes).....	24

1. INTRODUCCIÓN

Con la Reforma Laboral de 1984 se introduce el contrato temporal en España, dando origen a uno de los fenómenos más característicos del mercado laboral: su elevada temporalidad. Esta nueva figura contractual, que aparece en un periodo de recesión con el fin de mejorar los niveles de empleo, es la principal responsable del origen de otro de los rasgos más destacados del mercado de trabajo español: la segmentación entre los trabajadores indefinidos (*insiders*), los temporales (entrantes) y los desempleados (*outsiders*). Según el modelo *insider-outsider*, la división del mercado laboral entre trabajadores más y menos privilegiados en términos de estabilidad laboral y seguridad en el empleo, remuneraciones, formación y promoción, se deriva del elevado poder de negociación de los *insiders*, quienes utilizan esta posición de privilegio para elevar sus salarios y protegerse de la competencia de los entrantes y los *outsiders*, dificultando su participación en el mercado y resultando en definitiva en un nivel de empleo inferior al óptimo.

En este trabajo, empleando el modelo *insider-outsider*, se busca contrastar la persistencia de este fenómeno dual en el mercado de trabajo español antes y durante la reciente crisis económica. El encaje de este modelo en contextos de inflexibilidad de los salarios a la baja y, simultáneamente, elevadas tasas de desempleo, no sólo justifica su popularización a la hora de explicar los resultados en mercados de trabajo de economías desarrolladas como España, sino que además justifica su elección como método de análisis escogido para este trabajo. Para ello, se realiza un análisis fundamentalmente descriptivo en el que se someten a contraste algunas de las principales magnitudes del mercado de trabajo español, prestando especial atención a variables como los cambios legislativos (Reformas Laborales), situación macroeconómica y patrón de especialización sectorial. De este modo, se ha podido constatar no sólo la persistencia de la dualidad en el mercado de trabajo español (tanto en expansión como en recesión), sino también su impacto diferenciado en función del colectivo o del sector de actividad en el que se ubica el trabajador.

El trabajo se estructura de la siguiente manera. En la sección 2 se hace una revisión de la literatura sobre la que se asienta la base teórica de este trabajo. En la sección 3 se introducen una serie de conceptos básicos para la comprensión del fenómeno de la dualidad en España, como son la tipología de contratos, las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) y la negociación colectiva, para seguidamente, hacer un breve repaso de las Reformas Laborales que han tenido lugar en España a lo largo del periodo analizado y, a continuación, finalizar la sección realizando un análisis empírico, fundamentalmente descriptivo, de la dualidad en el mercado de trabajo español. Finalmente, en la sección 4 se presentan las conclusiones del presente trabajo.

2. DUALIDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO: CONCEPTO Y ANTECEDENTES

Según Huguet (1996), la teoría dual del mercado de trabajo surge como una alternativa desde la corriente institucionalista norteamericana y de una serie de autores de tendencia marxista, a la visión neoclásica del mercado laboral. A principios de los años setenta, Doreinger y Piore (1971) hacen referencia a que la dualidad laboral es consecuencia de las tecnologías y el comportamiento de la demanda de trabajo. Así, esta teoría defendida por estos autores expone que el mercado de trabajo “...no puede ser visto como un todo homogéneo sino como la adición de dos segmentos diferenciados...” (Huguet, 1996:81). De este modo, el primer segmento, es decir, el primario, estaría formado por empresas “...que disponen de buenos puestos (estables, bien remunerados y con buenas condiciones laborales) y trabajadores que gozan de seguridad en el empleo, de posibilidades de promoción bien definidas y de una considerable recompensa a las variables de capital humano, tales como la experiencia y los años de educación...” (Huguet, 1996:81). El segmento secundario, estaría compuesto por empresas que ofertan, por lo general, empleos inestables, mal remunerados y con un nivel requerido de cualificación relativamente bajo. En contraposición al segmento primario, los trabajadores aquí localizados prácticamente no tienen oportunidades de ascenso, reciben bajas recompensas salariales y cuentan, además, con una supervisión más estricta, motivo por el cual tienen una tasa de rotación muy superior a la del segmento primario. De este modo, los primeros trabajos empíricos desarrollados para contrastar la existencia de segmentación incidieron principalmente en variables del capital humano, como por ejemplo la experiencia laboral¹ o el nivel educativo. Sin embargo, la hipótesis que había detrás de estas líneas de investigación, “heredada” de la teoría del capital humano, fallaba a la hora de explicar por qué a pesar de la implementación de políticas basadas en este modelo persistían bolsas de paro y desigualdad en ciertas zonas marginales en la Norteamérica de los años sesenta.

No obstante, no existe una única visión con respecto a la dualidad en el mercado de trabajo, hay multitud de perspectivas desde las distintas corrientes de pensamiento económico. A continuación, se hace una revisión de los principales enfoques en el análisis de esta problemática, basada principalmente en el trabajo de Fernández-Huerta (2010), quien logra una excelente cronología del origen, evolución y estado actual de este concepto.

- EL ENFOQUE INSTITUCIONALISTA

Este enfoque expone que la teoría del capital humano de Becker (1964) no es coherente en la práctica con el mercado de trabajo. En pocas palabras, numerosos empleos son ocupados por personal con una cualificación baja o indebida para realizar las competencias o tareas que conlleva dicho empleo y quien sí está capacitado para ello tal vez se encuentra en situación de desempleo o incluso ocupando un puesto de trabajo inferior a su capacidad, esto se puede encuadrar como subempleo.

¹ Tal y como se recoge en Huguet *et al.* (1991), según Wial (1991), la experiencia laboral acumulada anteriormente no tiene gran influencia en la probabilidad de que un entrante o un *outsider* acceda al sector primario. En este mismo trabajo, el autor llega a la conclusión de que esta transición tiene lugar con el paso de la juventud a la edad madura, siendo el matrimonio el acontecimiento desencadenante.

A partir de estas grandes diferencias en el mercado laboral, comienza a aparecer la teoría de la segmentación. Piore (1968) expone que el mercado está dividido en dos tipos de sectores. En primer lugar, un sector donde los trabajadores tienen posibilidades de ascenso, buenas remuneraciones, una gran estabilidad y formación en el puesto de trabajo², es decir, el individuo puede realizarse profesionalmente en un empleo de estas características y, a su vez, estar motivado diariamente, consiguiendo así altos incrementos en su productividad. En segundo lugar, en el segmento secundario se ubican los trabajadores menos formados, con unas remuneraciones y oportunidades de promoción sustancialmente más bajas que en el segmento primario. La hipótesis fundamental detrás del trabajo de Piore (1968) es que la mayor tasa de rotación laboral presente en el segmento secundario es la principal responsable de las diferencias en formación en el trabajo y, por lo tanto, de la dualidad. Además, expone que incluso dentro del mercado primario existen diferencias sustanciales, dependiendo del cargo que ocupa el empleado, por ejemplo director y subordinado o también denominados trabajadores de cuello blanco y cuello azul, respectivamente.

Como se recoge en Hernanz *et al.* (2013), Doeringer y Piore (1985) exponen que existen tres segmentos diferenciados. Por un lado, están los llamados trabajadores primarios independientes, que son aquellos con un gran nivel de cualificación, sueldos elevados y una gran estabilidad en el empleo, pero con menos protección laboral, en términos legislativos. Por otro lado, están los trabajadores primarios dependientes, con una gran seguridad en su empleo, posibilidades de ascenso y, además, gozan de protección sindical. Por último, está el secundario, con remuneraciones bajas, escasas posibilidades de ascenso y ninguna formación en su trabajo. Esta división en el mercado laboral debido a la diferencia de estos segmentos es la base de lo que se conoce como modelo *insiders-outsiders*.

Por otra parte, Alós (2008) distingue cinco segmentos laborales: primario integrado, tradicional, secundario incierto, cierto y débil. Estos tres últimos se pueden unir puesto que sus características presentan gran similitud:

- Primario integrado: está compuesto por trabajadores muy ligados a la empresa y con gran antigüedad en el trabajo. Sin embargo, no poseen representación por parte de la negociación colectiva.
- Primario tradicional: compuesto por trabajadores acomodados en su trabajo debido a la gran antigüedad en el empleo. Además, no suelen ser empleos donde el trabajador destaque por sus habilidades y, por lo tanto, tampoco recibirá formación por parte de la empresa.
- Secundario incierto, cierto y débil: los trabajadores pertenecientes a este segmento suelen tener una gran incertidumbre acerca de su trabajo. Además, no poseen muchos años de antigüedad en la empresa, nula o escasa experiencia laboral y con escasa formación

² Según Piore (1968), aunque esta formación en el puesto de trabajo (*on-the-job training*), en la práctica toma forma en casi cualquier puesto de trabajo, tiene una mayor importancia en los trabajadores de cuello azul (se materializa durante el desarrollo de sus tareas diarias en el mismo puesto de trabajo) que en los de cuello blanco, donde la educación es relativamente más importante.

académica, formado principalmente por jóvenes. Al tener escasas o nulas posibilidades de ascenso, la probabilidad de afiliación a un sindicato es baja.

Según se recoge en Alós (2008), de acuerdo con Holgate *et al.* (2006), no sólo hay que tener en cuenta única y exclusivamente las instituciones (*insiders* y negociación colectiva), sino que también hay que tener presente que variables como el género, la edad, el nivel de cualificación, la formación y el estatus social, provocan una dualización del mercado.

- EL ENFOQUE DE LA ECONOMÍA RADICAL

Tal y como se recoge en Ros (1989), según Gordon *et al.* (1986) el proceso de segmentación en el mercado de trabajo tiene relación directa no sólo con la necesidad del empleador de supervisar las tareas del empleado, sino con las dificultades para llevar a cabo esta supervisión en empresas (o dentro de las mismas, en determinados puestos de trabajo) de distinto tamaño. De este modo, se distingue entre grandes empresas, con intensa actividad innovadora (sobre todo tecnológica) que ofrecen una alta seguridad en el empleo y en los salarios y en donde la capacidad negociadora del trabajador es elevada (segmento primario o central); y pequeñas empresas, que no cuentan con el volumen de beneficio necesario para flexibilizar la mano de obra.

- EL ENFOQUE SEGMENTACIONISTA

En Sánchez (2008), a la hora de explicar la dualidad en el mercado de trabajo citando a autores como Wilkinson (1981) se introducen factores sociales, políticos e institucionales aparte de los económicos. Según esta teoría, el mercado de trabajo se divide en un segmento primario y otro secundario. Este último funciona de forma competitiva, mientras que en el primario los salarios se determinan de acuerdo con otros mecanismos sociales e institucionales. Además, a la hora de explicar la segmentación, junto con los factores de demanda a los que tradicionalmente se alude (incertidumbre, tecnología o estrategias de control empresarial de la mano de obra), se introducen nuevos elementos como la intervención pública o la acción sindical.

- ENFOQUE SOCIOLÓGICO

El punto de partida de este enfoque es la crítica a la concepción neoclásica de un mercado de trabajo único, homogéneo y competitivo. Para autores como Hodson (1978), la diferencia entre categorías dentro del mercado de trabajo influye en la estructura y los resultados del mismo, considerando a estos últimos como el *output* del comportamiento de los trabajadores en el puesto de trabajo y de las empresas en el mercado.

- ENFOQUE ORTODOXO O NEOCLÁSICO

En este trabajo este es el enfoque que cobra mayor importancia, debido a que en él es donde se enmarca la teoría *insider-outsider* y la teoría de los salarios de eficiencia. Dichos modelos son los que explican en gran medida la dualidad en el mercado de trabajo español.

En cuanto al modelo *insider-outsider*, según se recoge en Ferreiro *et al.* (2003) y en Lindbeck y Snower (1988), esta teoría sostiene que el *insider* tiene una postura beneficiosa en cuanto a costes de rotación y remuneraciones, de las cuales carece el *outsider*. Además, Ferreiro *et al.* (2003: 121-122) exponen que “...el funcionamiento de estos mercados se caracteriza por la permanencia en el tiempo de situaciones de desempleo compatibles con una rigidez a la baja de los salarios reales”. De acuerdo con esta afirmación, se han desarrollado teorías que pretenden explicar los denominados equilibrios de no vaciado de mercado³. Así, la persistencia del desempleo en una economía tendría relación con esta situación de no vaciado, es decir, de un salario real por encima del punto de equilibrio. Este es el punto de partida de los teóricos que empezaron a analizar los motivos de esta inflexibilidad a la baja de los salarios reales (el por qué un exceso de oferta no presiona a la baja el nivel de salarios existente). Según la teoría *insider-outsider*, el origen de la discriminación laboral de los parados y la causa de que los desequilibrios en el mercado no se reflejen en los salarios reales, está en el comportamiento, a la hora de determinar el salario, de los trabajadores ocupados. Así, los *insiders* ejercen a la hora de la negociación un poder de mercado que en última instancia les otorga la facultad para fijar un salario por encima del de vaciado, lo que en un modelo de competencia perfecta implicaría que perdieran su empleo y fueran sustituidos por otros trabajadores procedentes del desempleo, cuyos salarios sí se corresponderían con el de vaciado o equilibrio (los denominados entrantes). En comparación con los entrantes y teniendo en cuenta su elevado poder de negociación, los *insiders* gozarían de altas remuneraciones e indemnizaciones (en el caso de ser despedidos), contratos de mayor duración, mayor antigüedad en la empresa y, en general, un perfil que presenta unas elevadas posibilidades de ascenso en la organización, así como una mayor edad (Dolado *et al.*, 2010).

La teoría, además, plantea la existencia de un tercer segmento, que son los parados u *outsiders*. Cuando estos trabajadores, procedentes del desempleo, acceden a un puesto de trabajo en la empresa (incluso con expectativas de acceder al *status* de *insider*) pasan a ser entrantes. Asimismo, los propios entrantes contarían con un poder de negociación superior al de los *outsiders*. Así, según Ferreiro *et al.* (2003), la probabilidad de que un *insider* pierda su puesto de trabajo y pase al paro es muy pequeña, casi tanto como la de un parado de convertirse en *insider*. Los desempleados u *outsiders* acceden a las empresas mediante su transformación en entrantes y entre estos dos grupos existen unos costes de rotación bastante bajos. Como resultado de estos costes de rotación más bajos, el poder de mercado de los entrantes es inferior al de los *insiders*, (haciendo que éstos últimos tengan un elevado poder de negociación a la hora de fijar su salario, independientemente de la evolución de la tasa de desempleo en la economía), aunque superior al de los *outsiders*.

³ No vaciado de mercado es aquel punto que no representa el equilibrio de oferta igual a demanda.

El resultado final en este modelo es un mercado de trabajo segmentado, en el que los *insiders* ejercen un poder de negociación elevado sin tener en cuenta en ningún momento los intereses tanto de entrantes como de *outsiders*. Así, como consecuencia de este juego de poderes, el salario de un *insider* será mayor al de un entrante y, a su vez, el de este último será superior al salario de vaciado⁴. Si esto sucediera, el *gap* o brecha entre el salario de los entrantes y el de equilibrio vendría dada por los costes de rotación laboral entre entrantes y *outsiders*, lo mismo sucedería entre *insiders* y entrantes. Según el modelo, también podría suponerse que los entrantes ejercen poder de negociación con respecto a los *outsiders*. Esta hipótesis se apoya en el hecho de que los entrantes elevarían sus salarios no sólo para aspirar a una mayor estabilidad laboral, al entrar en el grupo de los *insiders*, sino para aislarse de la competencia por parte de los *outsiders*, reduciendo así las posibilidades de los parados de convertirse en entrantes, como se resume en Ferreiro *et al.* (2003), recogido del trabajo de Lindbeck y Snower (2001).

En este modelo se plantea que cuanto mayor sea la rotación laboral, mayor será la probabilidad de que un trabajador pueda pasar de uno a otro segmento. Esta hipótesis se vincula directamente a la existencia de un salario real en la economía próximo al equilibrio (es decir, al salario de vaciado). De este modo, cuanto más bajos sean los costes de rotación laboral, más baja será la tasa de desempleo de la economía y, además, los salarios serían más sensibles a los desequilibrios en el mercado de trabajo. En otras palabras, cuanto más bajos sean los costes de despido (se presupone que afectan únicamente a los *insiders*), más barato será sustituir un trabajador por otro, lo que deriva en una brecha salarial menor. Así, también cuanto más bajos sean los costes de contratación y formación y el salario de reserva⁵, más fácil será sustituir un entrante por un desempleado, pero también cuanto más se aproximen los salarios al equilibrio (tanto, para *insiders* como, para entrantes), más bajo será el desempleo de la economía.

En el modelo de los salarios de eficiencia se explica la rigidez salarial y el desempleo en contextos de información imperfecta (Fernández-Huerta, 2010); es decir, si el esfuerzo del trabajador no es observable, la empresa paga un salario superior al de equilibrio⁶. Estos trabajadores constituyen el sector primario. En el caso de que sí sea observable el esfuerzo o la calidad de los trabajadores, el salario ofrecido estará más próximo al de equilibrio.

El salario de eficiencia según Desormeaux (2010) es la remuneración que reciben los empleados en función de su productividad en el trabajo. Un salario superior puede aumentar la productividad y por tanto, el contratante puede ver un incremento en sus ganancias y viceversa. Según Lindbeck y Snower (1987), los salarios de eficiencia surgen como consecuencia de la

⁴ Este sería el salario que permitiría a todos los desempleados u *outsiders* acceder a un empleo, suponiendo que no existe un salario de reserva como, por ejemplo, un subsidio por desempleo (Ferreiro *et al.*, 2003).

⁵ "...la retribución mínima exigida por un desempleado para aceptar un puesto de trabajo, la cual depende de la existencia y nivel de ingresos alternativos o sustitutivos de los salarios" (Ferreiro *et al.*, 2003: 127).

⁶ Tener en cuenta que, cuando el esfuerzo es observable se paga un salario en función de dicho esfuerzo, pero si el esfuerzo no es observable se paga un salario superior al de reserva, para atraer a aquellos trabajadores más cualificados.

información asimétrica o imperfecta que tienen los empleadores acerca de sus empleados. La teoría del salario de eficiencia y el modelo *insider-outsider* compiten entre sí para dar respuesta a las diversas razones por las que puede llegar a existir desempleo de carácter involuntario. Para el modelo de salarios de eficiencia, la causa de este desempleo involuntario es la información imperfecta que existe por parte del contratante respecto de sus empleados, es decir, a primera vista el contratante no puede saber cuánto de productivos son sus empleados.

En Desormeaux (2010) se hace un breve resumen del enfoque de autores como Katz (1986), Solow (1979), Shapiro y Stiglitz (1984), Caraballo (1996) y, por último, Krueger y Summers (1988), todos estos autores hablan de la relación existente entre salario y productividad. En Katz (1986), los salarios dependen de cuánto de productivo sea el trabajador. Según Solow (1979), la relación existente entre salario y esfuerzo es igual a 1, es decir, presenta elasticidad unitaria, esto quiere decir que ante cambios en el esfuerzo, el salario varía en la misma proporción.

Los salarios de eficiencia pueden dar lugar a problemáticas diferentes:

- Teoría de *shirking*: Shapiro y Stiglitz (1984) exponen que pagar un salario de eficiencia puede dar lugar a que el trabajador no realice un esfuerzo consistente con dicho salario. Esto también se puede denominar problema de riesgo moral.
- Modelos de selección adversa: según Caraballo (1996), si una empresa decide pagar un salario superior al de eficiencia puede darse el caso de que finalmente atraiga a trabajadores no cualificados para cierto empleo, es decir, trabajadores atraídos por la alta remuneración pero que luego no serán productivos en la medida que se requiere para el empleo. Esto sucede en contextos de información imperfecta.

Como apuntan Krueger y Summers (1988), la teoría de los salarios de eficiencia contempla la idea de que una remuneración por encima de la de equilibrio reduciría la rotación laboral, disminuiría también la presión que ejercen los *insiders* sobre los *outsiders* y entrantes y, por último, se eliminaría en cierta medida la presión sindical existente debido a los *insiders*.

3. ASPECTOS INSTITUCIONALES QUE AFECTAN AL MERCADO LABORAL ESPAÑOL

Tal y como ya se ha comentado, el principal objetivo de este trabajo es analizar la evolución del fenómeno de la dualidad en el mercado laboral español, con el propósito de detectar si la crisis de los últimos años ha agravado este problema del mercado de trabajo en España. Para abordar este tema, en primer lugar se resumen las principales características de los contratos laborales que existen en el mercado de trabajo español y que influyen en la segmentación laboral. En segundo lugar, se define la negociación colectiva que, dada su vinculación con los *insiders*, afecta también a la segmentación en el mercado de trabajo español. También, se hace un repaso de las reformas laborales que se han realizado durante el periodo de estudio y, por último, se analiza la evolución de la dualidad en España.

3.1. TIPOS DE CONTRATO

Según el Diccionario de la Real Academia Española (DRAE), un contrato es un mecanismo por el cual al menos dos partes se obligan sobre una materia u objeto determinado. Desde el punto de vista del Derecho privado, el Código Civil, en su artículo 1254, lo define como un negocio jurídico bilateral por el que una o varias personas consienten en obligarse respecto de otra u otras a dar alguna cosa (material, lo que implica que puede ser objeto de dominación patrimonial, o inmaterial) o prestar algún servicio.

Según el Estatuto de los Trabajadores (ET), la duración del contrato de trabajo puede ser por tiempo indefinido o de una duración determinada, es decir, temporal (capítulo II, sección 1ª, artículo 15).

En este aspecto, la Ley contempla ciertos supuestos en los que puede celebrarse un contrato de duración determinada o temporal:

- La contratación de un trabajador para realizar una obra o servicio concreto, con autonomía dentro de la actividad de la empresa, y cuya ejecución sea de duración indeterminada aunque limitada en el tiempo.
- Cuando por circunstancias del mercado como, por ejemplo, acumulación de tareas o exceso de pedidos, se hiciera necesaria la contratación de un trabajador adicional.
- Para la sustitución de trabajadores con derecho a reserva de sus empleos, siempre y cuando en el contrato se especifique el nombre del sustituido y la causa de su sustitución. No obstante, el empleo de este tipo de contratos también guarda relación con el tipo de actividad económica en cuestión.

Según Hernanz (2003), el uso de este tipo de contratos es frecuente en sectores y actividades de marcado carácter estacional (hostelería y turismo, ciertas actividades en el sector servicios, etc.), principalmente con un coste de despido sustancialmente inferior al de un contrato indefinido. Según esta misma autora, *“...en aquellos puestos donde los incrementos en la productividad, asociados con la permanencia del trabajador en el puesto son nulos o muy pequeños, la empresa no estará interesada en fomentar la estabilidad de los trabajadores y serán ocupados, mayoritariamente, por contratos temporales...”* (Hernanz, 2003: 233).

El contrato indefinido se celebra para la realización de trabajos o tareas que tengan una duración indeterminada o fija, y no se repitan en fechas ciertas o con estacionalidad. Este contrato deberá formalizarse por escrito y en él deberá constar la duración aproximada de la actividad, además de la jornada laboral estimada. Al contrario que en el contrato temporal, o en otros contratos específicos, no hay requisitos previos para la empresa, el trabajador, o el puesto a cubrir y las tareas a realizar. Además, otra diferencia sustancial con el contrato temporal es que, en caso de despido, los trabajadores con contrato indefinido tienen derecho a una mayor indemnización.

El contrato a tiempo parcial es una forma jurídica que se puede ubicar tanto dentro de la modalidad temporal como en la indefinida. De hecho, este tipo de contrato nace con la Reforma de 1984 junto con la modalidad temporal, como alternativa a la contratación indefinida. Según el

texto de 1984, incluso podían beneficiarse simultáneamente de esta forma contractual aquellos trabajadores que estuvieran recibiendo un subsidio de desempleo o, si en la negociación colectiva se consideraba conveniente, se podían transformar los contratos a jornada completa en contratos a tiempo parcial (Segura *et al.*, 1991). Según la Confederación Sindical de CCOO (2004), esta modalidad es utilizada generalmente por jóvenes (especialmente aquellos que no encuentran un trabajo a tiempo completo, un empleo acorde a sus preferencias o a su nivel formativo o bien para poder compatibilizar el trabajo con sus estudios) y mujeres (fundamentalmente, en busca de compatibilizar la vida laboral con las obligaciones familiares).

Por otro lado, otra modalidad de contratación es el contrato para la formación y el aprendizaje. Según el SEPE (2016) este tipo de contrato tiene como objetivo formar a individuos dentro de una empresa, cuya actividad sería remunerada y nunca inferior al salario mínimo interprofesional. Es ideado para jóvenes entre 16 y 25 años.

En cuanto al contrato en prácticas, el objetivo es ajustar el estudio con la actividad laboral, es decir, se trata de un *feedback* entre estudios y empresa. El salario no puede ser inferior al 60% respecto del que recibiría un trabajador habitual.

3.2. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (ETT)

Según Asemplo (2016), las ETT son empresas dedicadas a la intermediación entre demandantes de empleo y empresas con necesidad de cubrir una (o varias) vacantes por un tiempo determinado (con carácter temporal). Cuando esta tercera empresa recurre a una ETT para cubrir temporalmente un puesto de trabajo, es la propia ETT, en base a las necesidades de la empresa, quien se encarga de realizar la búsqueda y el proceso de selección para encontrar al trabajador (o trabajadores) que mejor encaje con el perfil demandado por la empresa contratante. El amplio conocimiento y la experiencia acumulada que estas empresas tienen del mercado de trabajo (con frecuencia, con una mayor efectividad en la colocación que los servicios públicos de empleo) y el impacto de la crisis económica sobre el desempleo han hecho que, sobre todo desde la Reforma Laboral del 2010, se le haya dado un protagonismo mayor en la intermediación laboral. De hecho, con esta misma Reforma y con la de 2012, la Ley ha habilitado a estas empresas a actuar como verdaderas agencias de colocación.

3.3. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: LOS SINDICATOS

El sistema de negociación colectiva actualmente vigente en España empieza a tomar forma a finales de los años setenta, con la Ley del ET de 1980. La gran novedad que este nuevo sistema trae consigo es el pasar de una estructura totalmente regulada desde el Gobierno a una negociación colectiva basada en la libertad y la autonomía de las partes para alcanzar un acuerdo (Bentolila y Jimeno, 2002).

El artículo 37.1 de la Constitución Española reconoce el derecho a la negociación colectiva y la define como el conjunto de acuerdos vinculantes y relativos a diferentes materias (salarios, horas de trabajo, periodo vacacional, condiciones laborales y seguridad en el puesto de trabajo, etc.) alcanzados por los representantes de los trabajadores y empresarios. En la negociación colectiva, pese a que se desarrolla generalmente de forma autónoma entre ambas partes, los

Gobiernos establecen una serie de principios básicos que guían la negociación (Bentolila y Jimeno, 2002). De este modo, la Ley regula la elección de representantes de ambas partes, las materias que figuran en la agenda de la negociación, el nivel de aplicación (empresa, sectorial, provincial, autonómico o estatal) y el periodo de vigencia de estos acuerdos. En resumen, la negociación colectiva establece las normas que regulan las relaciones entre ambas partes, trabajadores y empresarios (OIT, 2007).

La Constitución Española, en su artículo 37.1, también reconoce la existencia de distintos acuerdos dentro de la negociación colectiva. Por motivos de espacio, este trabajo sólo se centrará en los acuerdos estatutarios, regulados por el ET. En el Título III del propio ET, se distinguen tres tipos de convenios estatutarios: marco, ordinarios y mixtos.

- Los convenios colectivos marco tienen un ámbito funcional sectorial o sub-sectorial y territorial a nivel de Estado o Autonomía. Estos acuerdos se negocian entre la patronal y los sindicatos y en ellos no se tratan las condiciones de trabajo, sino las de la propia negociación colectiva (Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, 2015). Así, en estos convenios marco se articulan las materias que pueden negociarse en cada nivel y se establecen órdenes de prioridad en caso de conflicto entre convenios de distinto ámbito.
- En los convenios colectivos mixtos, se regulan tanto las condiciones de trabajo como la estructura de la negociación colectiva.
- Los convenios colectivos ordinarios son aquellos en los que ambas partes de la negociación son libres para determinar el ámbito de aplicación funcional (sub-sectorial, sectorial, intersectorial, por grupo de empresas, a nivel de empresa, etc.), territorial (local, comarcal, provincial, autonómico, estatal) y personal (según el grupo de trabajadores), sin que para ello sea necesaria la mediación de entidades públicas de regulación laboral. Concretamente, esta última clase de convenios será la que se analice en este trabajo.

Dentro de los convenios colectivos ordinarios, el ET reconoce como materias negociables aquellas de naturaleza económica, laboral y sindical que *“... afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de las relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales...”* (Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, 2015). Además, el ET enuncia que los convenios deberán respetar los principios de igualdad de trato y no discriminación por motivos de edad, sexo, etnia, condición social, ideas políticas, afiliación o no a los sindicatos, etc. Sin embargo, la Ley no considera como vulneración del principio de igualdad el establecimiento de retribuciones especiales por antigüedad en la empresa (pluses o *bonus* por antigüedad). El ET reconoce, además, la capacidad de los trabajadores (de un grupo de ellos, por ejemplo directivos) para negociar un acuerdo por separado, siempre y cuando tenga justificación objetiva y no vulnere el principio de igualdad.

Las principales características dentro de la negociación colectiva son:

- Eficacia personal general, que obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos en el ámbito territorial y funcional del convenio durante el periodo de vigencia, aunque no estén

afiliados a las organizaciones patronales o sindicales que han suscrito el acuerdo (Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, 2015). Sin embargo, con la Reforma Laboral de 2012 se otorga prioridad a los convenios de ámbito inferior (a nivel de empresa) sobre los de nivel superior. Además, la Reforma contempla la posibilidad de que una empresa no aplique (se descuelgue) del convenio colectivo en determinadas materias y circunstancias. Dentro de estas causas, el artículo 82.3 del ET admite causas económicas (pérdidas de la empresa), técnicas (cambios en los medios de producción), organizativas (distribución del trabajo y la producción) y de producción (cambios en la demanda). Todas estas causas deberán estar justificadas.

- Ultractividad, que se refiere a la prórroga automática del convenio colectivo una vez éste ha finalizado, mientras suceden las negociaciones para su renovación o para la firma de un nuevo convenio. Cuando esto último sucede, el periodo de ultractividad del convenio anterior finaliza. Con la Reforma Laboral de 2012, se ha puesto un límite de un año a la ultractividad normativa de los convenios colectivos (Higuera, 2013).

3.4. LAS REFORMAS LABORALES

A continuación, se hace una revisión de las principales reformas laborales que se han hecho en España a lo largo del periodo de análisis empírico y que afectan al carácter dual del mercado laboral español.

- REFORMA LABORAL DE 2001

A mediados del año 2001 y ante la oposición de los sindicatos, el Gobierno saca adelante mediante Real Decreto la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma de mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, la quinta Reforma Laboral desde la aprobación del ET en 1980. Con este nuevo cambio en materia laboral, se encarecen los costes de despido del contrato temporal (8 días de salario por año trabajado), se penaliza el uso del contrato temporal de menos de 7 días (se impone un recargo del 36% sobre la cuota empresarial a la Seguridad Social), además de ampliar el contrato de fomento del empleo a nuevos colectivos y de liberalizar y flexibilizar la contratación a tiempo parcial.

- REFORMA LABORAL DE 2006

En mayo de 2006, con España aún en pleno apogeo económico, los sindicatos, las organizaciones empresariales y el Gobierno firman el llamado Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y el Empleo. El acuerdo, con el respaldo de los agentes sociales y tras el visto bueno del Congreso, se plasma en el Real Decreto Ley 5/2006, de 9 de junio. Con la Reforma, el Gobierno quiso centrar sus esfuerzos en luchar contra la segmentación y la dualidad en el mercado de trabajo español (González y Pérez, 2007). Así, el acuerdo proponía estimular la contratación indefinida y reducir sus cotizaciones hasta el punto de hacerlas menores a las de los contratos temporales, introducir un contrato de fomento de la contratación indefinida, en una escala de protección situada entre el contrato indefinido y el temporal, además de limitar y reducir los incentivos al uso de los contratos temporales. De este modo, se introducen incentivos

para la conversión de los contratos temporales en indefinidos, además de bonificar la contratación indefinida (haciendo especial incidencia en los colectivos más vulnerables, por ejemplo en los grupos de remuneraciones más bajas, menor estabilidad en el empleo y mayores tasas de paro).

- **REFORMA LABORAL DE 2010**

En plena crisis económica y en medio del desacuerdo entre patronal y sindicatos, el Gobierno decidió sacar adelante en solitario la séptima Reforma Laboral desde la Transición. Entre las principales novedades que aportó este cambio normativo estuvieron:

- Medidas para desincentivar el uso excesivo e indebido del contrato temporal. Así, se limitan los contratos de obra y servicio a una duración máxima de dos años (más otro opcional) y se obliga a hacer constar en el contrato el servicio específico y la conversión de los trabajadores con contrato temporal en fijos, una vez se cumplen dos años del inicio de la relación laboral. Asimismo, aumentan tanto las indemnizaciones como las cotizaciones de los contratos temporales (BOE, 2010).
- En lo relativo al coste del despido, se generaliza (si median causas económicas objetivas) la indemnización de veinte días de salario por año trabajado. Además, la Ley habilita la reducción de la plantilla si concurren estas mismas causas económicas, haciéndose esta cláusula extensiva también a la modificación de las condiciones de trabajo.
- Dada la compleja situación económica por la que pasaba el país, el Gobierno decidió liberalizar los servicios de empleo y dar entrada por primera vez a las ETT en todos los sectores, haciendo servicios de orientación, asesoramiento y colocación de los desempleados.
- Por último, una de las principales novedades que aportó esta Reforma (y que fue desarrollada en 2012 con la Reforma del Gobierno de Rajoy) fue la modificación del régimen de inaplicación salarial, comúnmente conocida como descuelgue (Doctor, 2010). El objetivo que el gobierno buscó potenciando esta cláusula fue el de fomentar las medidas de flexibilidad interna mediante la adaptación de las condiciones de trabajo a las circunstancias económicas y de la producción (Ley 35/2010, de 17 de septiembre). No obstante, el acogimiento de la empresa a esta cláusula exigía justificación de causas, un programa de recuperación de las condiciones salariales (equivalentes a un convenio colectivo de ámbito superior), así como una limitación para el periodo de inaplicación de tres años como máximo. Además, para que la empresa pudiera acogerse al descuelgue la Ley exigía el acuerdo del empresario y los trabajadores y, en caso de discrepancia, someterse al arbitraje de la comisión paritaria del convenio.

- **REFORMA LABORAL DE 2012**

Con la Reforma Laboral de 2012 (Ley 3/2012 de 6 de julio) el Gobierno buscó alcanzar un doble objetivo; dotar a la economía de una mayor competitividad, actuando para ello sobre la flexibilidad del mercado laboral y generar puestos de trabajo (Bacaria *et al.*, 2015).

Así, entre los puntos más destacados de este cambio legislativo, destacan los siguientes:

- Se abarata el coste del despido (20 días por año trabajado en el despido procedente, 33 en el improcedente), clarificando las causas del mismo (por causas económicas, si se encadenan 9 meses consecutivos de caída en las ventas).
- Los Expedientes de Regulación de Empleo (ERE) ya no necesitan la autorización del Ministerio de Trabajo y se habilita su uso para las Administraciones Públicas.
- Se da prioridad al convenio a nivel de empresa sobre el sectorial (se facilita el descuelgue y se limita la ultractividad de los convenios).
- En términos de incentivos al empleo, se introduce el contrato de emprendedores para fomentar la contratación por parte de las PYMES, novedades en el contrato de formación y aprendizaje (son válidos hasta los 30 años hasta que la tasa de paro no baje del 15%) y se introducen incentivos a la contratación de colectivos especialmente afectados por la crisis, como jóvenes, mujeres y parados de larga duración mayores de 45 años.
- Se limita el encadenamiento de sucesivos contratos temporales a dos años, se habilitan medidas de flexibilidad interna (busca lograr que el ajuste vía empleo sea la última opción) como la reasignación de jornadas, turnos y salarios por parte del empresario, si bien, éste puede decidir emprender estas acciones alegando únicamente motivos económicos, como pérdida de competitividad o bajadas en la productividad, o incluso encadenando tres meses de caída en las ventas, aunque la empresa no esté en números rojos.

3.5. EVOLUCIÓN DEL FENÓMENO DE LA DUALIDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL

3.5.1. Evidencia empírica sobre la dualidad en España

Sin duda alguna, el desempleo es uno de los principales problemas estructurales de la economía española. Desde que en el año 2008 la crisis impactara en España, según el INE, se han destruido más de tres millones de puestos de trabajo, y se ha llegado a niveles hasta ahora inalcanzados en la tasa de paro (casi un 27% en el primer trimestre de 2013, esto es más de seis millones de parados), afectando especialmente a colectivos como las mujeres y los jóvenes. Además, la crisis ha empeorado mucho las perspectivas de empleo para los parados mayores de 45 años (Lacalle, 2011), la mayoría procedentes del sector de la construcción (también en los servicios de bajo valor añadido y, en menor medida, en la industria). Para estos últimos trabajadores, sobre todo para aquellos con un nivel formativo más bajo y para los que llevan un periodo largo de tiempo sin encontrar un empleo, las posibilidades de reciclaje y de volver a trabajar son relativamente bajas.

Estos tres colectivos nombrados en el párrafo anterior, que han resultado más desfavorecidos por la crisis, tienen un elemento común: su vía de acceso al mercado laboral es mediante el contrato de carácter temporal. Estos contratos, tal y como se describió arriba, cuentan con unas indemnizaciones por despido sustancialmente inferiores a las de un contrato

indefinido. Este hecho, junto con la adecuación de este tipo de contrato a determinadas actividades como, por ejemplo, la construcción, ciertas áreas dentro de la industria o el comercio y la hostelería, hizo que se extendieran de forma importante durante la última etapa expansiva de la economía española. Cuando aparece la crisis, pero sobre todo cuando colapsa el sector de la construcción, el peso del ajuste sobre el empleo recae sobre los contratos con menor protección social y coste de despido: los temporales.

Lo que la crisis ha puesto en descubierto es una dualidad que permanecía oculta tras el ciclo de bonanza económica que vivió la economía española desde mediados de los años noventa hasta el primer trimestre del año 2008. Esta dualidad se hace evidente, según Llaneras (2012), en el hecho de que en periodos de recesión, son los trabajadores temporales los que absorben la mayor parte de este ajuste, mientras que los trabajadores pertenecientes al segmento primario cuentan con bastante más estabilidad en el trabajo que el colectivo *outsider*. Siguiendo el enfoque de este autor, el principal efecto de esta dualidad no es sólo que en momentos de crisis el ajuste recaiga sobre los *outsiders*, sino que, además, les condena a encadenar un contrato temporal tras otro, ganan menos que los *insiders*, acumulan menos experiencia y, dada su elevada rotación, tampoco son formados por las empresas (no hay incentivos a formar un trabajador si su permanencia en la empresa será corta). Esto vendría determinado por una causa principal: están en inferioridad numérica respecto a los *insiders* y, además, cuentan con una menor tasa de afiliación a los sindicatos, por lo que éstos no tienen incentivos para defenderlos.

En España, aunque la tasa de afiliación sindical sea muy baja (Dolado *et al.*, 2010), la tasa de cobertura de los convenios firmados por los sindicatos afectan a la inmensa mayoría de los asalariados. Si a este hecho se unen las restricciones y las condiciones que debe reunir un trabajador para votar en las elecciones a los sindicatos, el resultado acaba en un grado de representación de los *outsiders* todavía más bajo. En resumen, los *insiders* tienen todas las herramientas para imponer sus intereses sobre los demás trabajadores. Este hecho evidencia la problemática de la dualidad en el mercado laboral español.

La estructura de la negociación colectiva en España también ha contribuido a pronunciar el mercado dual (Bentolila, 2002). Según este autor, el sistema de negociación colectiva debe alcanzar un objetivo principal: un incremento salarial compatible con una baja tasa de paro y a la vez con la estabilidad macroeconómica, es decir, que el incremento de los salarios nominales no debe interferir en la estabilidad de precios. Además, es necesario tener en cuenta la tasa de paro y la evolución de la productividad a la hora de determinar los salarios. Sin embargo, estos principios no siempre se han tenido en cuenta.

En los últimos años, pero sobre todo durante la última etapa expansiva, se ignoró totalmente el componente de la productividad, además de que sólo se prestó atención a la inflación para corregir los salarios al alza (vinculación de los salarios al nivel de precios o IPC). Según Estrada *et al.* (2009), otras cláusulas de la negociación colectiva como la de eficiencia general automática (aplicación a ámbitos inferiores de convenios de ámbito superior) o ultractividad han provocado que, en etapas de recesión, el ajuste se haga sobre el número de trabajadores, y no utilizando otras medidas de flexibilidad interna, como por ejemplo el reparto

del empleo, horas de trabajo, salarios, etc. Hasta la Reforma de 2012, esto también sucedía con las dificultades (normativas) para ejercer la cláusula de descuelgue.

Además, según Bentolila (2002) y Estrada *et al.* (2009), la negociación colectiva tampoco está fijada en un nivel óptimo. Para estos autores, el nivel ideal está en los extremos, es decir, o bien totalmente descentralizada (da prioridad a los convenios de empresa) o, totalmente centralizada.

Sin embargo, existe una corriente de autores de tendencia keynesiana/progresista que coinciden en considerar que el modelo *insider-outsider* no es el que explica el comportamiento y los principales problemas del mercado de trabajo español. Para autores como Navarro *et al.* (2012), la situación del mercado laboral español es consecuencia del impacto de una crisis de origen financiero, amplificada por factores como la estructura productiva y no tanto por los defectos de carácter estructural⁷ de las instituciones del propio mercado de trabajo. Así, estos autores y otros muchos especialistas cercanos al mundo sindical (El País, 2009) sitúan como el núcleo central del paro en España el elevado peso en la estructura productiva de sectores de marcada estacionalidad y comportamiento procíclico, como por ejemplo el sector de la construcción o la hostelería. El problema no está en el hecho de que las instituciones del mercado de trabajo y unos salarios demasiado elevados dificulten la creación de empleo, sino que a las empresas no llega la suficiente financiación ni demanda para generar un nivel de empleo satisfactorio. La solución para combatir el problema del desempleo pasa por fomentar un cambio de modelo orientado hacia sectores con mayor productividad y valor añadido intensos en trabajo cualificado. Además, según estos autores, existirían alternativas a las medidas propuestas por el Gobierno para luchar contra la dualidad. Por ejemplo, encarecer el coste del despido para los contratos temporales, incrementar sus cotizaciones con el objetivo de penalizar y desincentivar el abuso de los contratos temporales, así como introducir una definición más clara de las circunstancias en las que se puede hacer uso del contrato temporal (lo que implicaría una inspección de trabajo más intensa y exhaustiva). Desde este punto de vista, el establecimiento de un contrato único que equipare los costes de despido (a la baja) no sólo favorecería un modelo intenso en mano de obra, sino que generalizaría la precariedad laboral a la totalidad del sistema: aumentaría la rotación de los trabajadores y desincentivaría las medidas de flexibilidad interna, a través de un coste de despido sustancialmente más bajo.

Según Navarro *et al.* (2012), la evidencia empírica muestra que en contextos de reducción salarial y del coste del despido, la creación de empleo en términos netos tiende a ser nula (se crea tanto empleo en etapas de expansión como se destruye en épocas de recesión), además de que las decisiones de contratación son función de otras variables más allá del coste del despido. Incluso, desde esta perspectiva, se apunta a la flexibilización de las relaciones laborales desde principios de los años 80 como la responsable del fenómeno de la dualidad, al fomentar empleos de baja calidad, escasa seguridad en el empleo y salarios bajos. El resultado

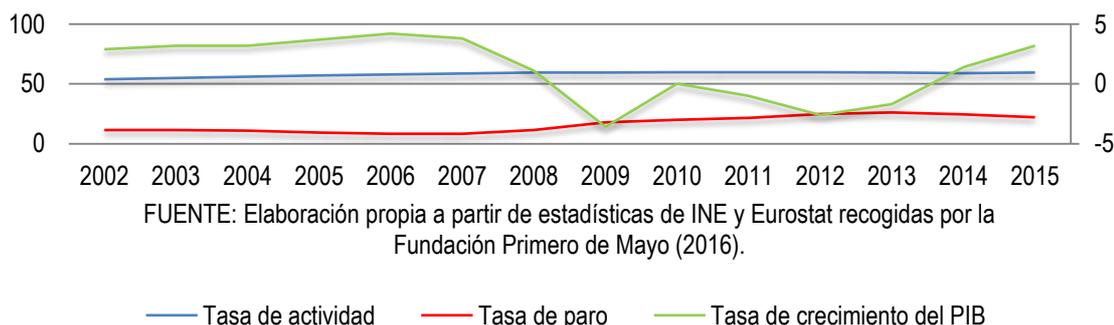
⁷ Ha de tenerse en cuenta que muchas de las actuales instituciones del mercado de trabajo español presentan una importante "herencia" del sistema de relaciones laborales del Franquismo. No obstante, en otros casos, estos componentes pueden haber permanecido por la poca profundidad de las reformas o por la resistencia de los agentes al cambio de normativa.

de esto no es sólo visible en el mercado laboral, sino en términos de demanda agregada, acaba derivando en un nivel de consumo y, por lo tanto, de crecimiento económico más bajo. La misma susceptibilidad muestran acerca de los efectos de la última reforma en el corto, medio y largo plazo ya que, “...con el nuevo diseño del marco laboral que se le impone, no podrá especializarse sino en el suministro de servicios de baja calidad y valor añadido...” (Navarro et al., 2012: 50).

3.5.2. Análisis descriptivo: la dualidad en el mercado de trabajo español a contraste

A continuación, se realiza un análisis descriptivo de la situación del mercado de trabajo español incluyendo, siempre que los datos lo permitan, un periodo de expansión y otro de crisis de la economía española. De este modo, se someterán a contraste las principales hipótesis del modelo *insider-outsider* y sus implicaciones sobre la teoría de la dualidad en el mercado laboral para el caso español, haciendo especial hincapié en cómo la situación económica, el patrón de especialización productivo y los cambios legislativos (reformas laborales) han afectado a la evolución del propio mercado.

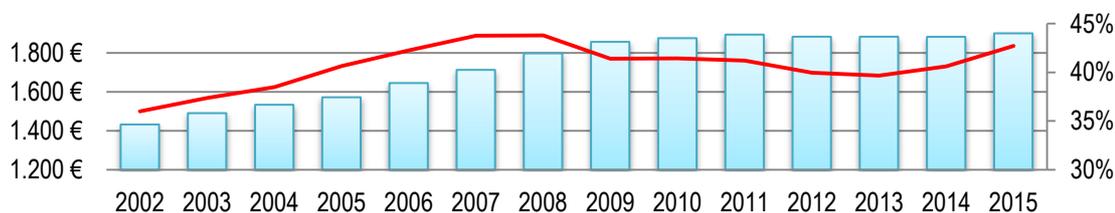
1. Tasa de actividad, tasa de paro y tasa de crecimiento del PIB (2002-2015, en porcentajes)



El gráfico 1 muestra los principales indicadores del mercado laboral español y la evolución de actividad económica en España (variación del PIB). El primero de ellos es la tasa de actividad, en la que se representa el peso de la población activa (ocupados y parados) sobre la población total en edad y condiciones de trabajar (población potencialmente activa) y que recoge el comportamiento de la oferta de factor trabajo en el país. El segundo es la tasa de paro, que representa la proporción de población desempleada sobre el total de la población activa. Hasta el año 2008, el auge económico que vivía el país (con una media de crecimiento del 3,5 anual), sustentado por sectores como la construcción, la hostelería o el turismo, justifica las importantes tasas de actividad, así como un nivel de desempleo que alcanza su mínimo histórico en el año 2007 (8,2% de paro). Desde 2009, un año después de la llegada de la crisis a la economía española (una caída en el PIB del 3,6% respecto al año anterior), el escenario cambia completamente, principalmente por el colapso del sector de la construcción, pasando en apenas dos años de una tasa de paro del 8,2% a una de casi el 18% en 2009). No obstante, durante este periodo no se aprecia una variación significativa en la tasa de actividad, que se mantiene relativamente estable (en entorno al 59%). Este último hecho se explica por la mayor

participación de trabajadores anteriormente inactivos, los cuales obligados por las circunstancias y el alto nivel de endeudamiento de los hogares, ahora buscan empleo más intensamente.

2. Evolución de la tasa de ocupación (porcentaje) y del coste salarial total por trabajador (2002-2015)



FUENTE: Elaboración propia a partir del (INE, 2016).

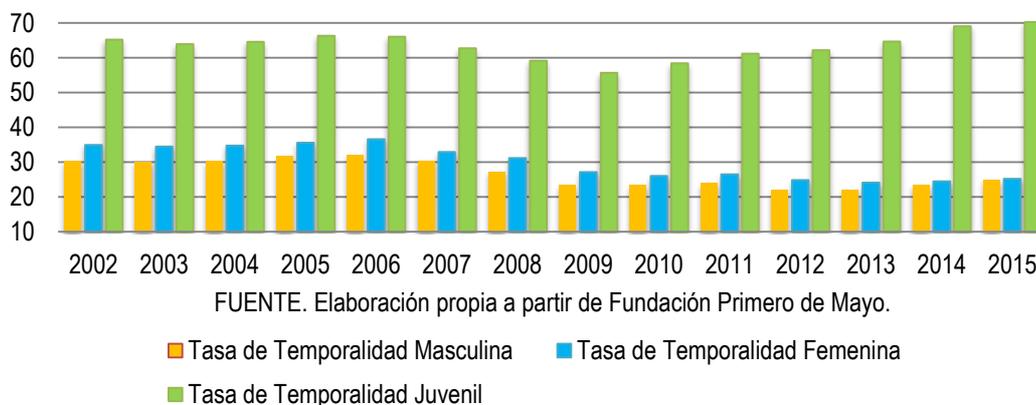
■ Coste salarial total por trabajador — Tasa de ocupación

En el gráfico 2 se analiza conjuntamente la evolución de los costes salariales⁸ (eje vertical primario, a la izquierda) y la tasa de ocupación (eje vertical secundario, a la derecha). En el gráfico se puede contrastar la existencia de la rigidez en el mercado laboral español, puesto que el descenso en la tasa de ocupación con la llegada de la crisis económica no tiene una réplica en forma de descenso en los costes salariales (salario base, complementos salariales, horas extras y pagas extraordinarias). De acuerdo con el modelo *insider-outsider*, esta rigidez, en su mayor parte consecuencia del poder negociador de los *insiders*, perjudica la participación en el mercado de los trabajadores pertenecientes a otros segmentos (*outsiders*), derivando en un salario superior al de equilibrio y, como consecuencia de esto, resultando en un menor nivel de empleo. Del mismo modo, a pesar de que tanto el modelo productivo como la regulación hayan favorecido una intensa creación de empleo temporal en periodos de crecimiento, el poder negociador y la protección sobre el empleo con la que cuentan los *insiders* provoca que, cuando aparece la recesión, el ajuste se realice principalmente sobre el empleo temporal, por lo que, en términos netos la creación de empleo sea prácticamente nula (Navarro *et al.*, 2012).

En resumen, en épocas de expansión crecen (de forma leve) los costes salariales a medida que aumenta la tasa de ocupación, sin embargo, en el año 2008, cae la tasa de ocupación y los costes laborales se mantienen en el mismo nivel hasta el año 2015.

⁸ El coste salarial es el componente más importante del coste laboral. A su vez, el coste laboral se compone de una serie de cotizaciones obligatorias y voluntarias, prestaciones sociales directas, indemnización por despido y gastos en formación profesional y transporte, entre otros (INE, 2015).

3. Tasa de temporalidad masculina, femenina y juvenil (2002-2015, en porcentajes)



En el gráfico 3 se puede apreciar otra de las características más notables del mercado de trabajo español: su alta temporalidad. Este es un rasgo especialmente significativo teniendo en cuenta que en la Unión Europea sólo Polonia tiene una tasa de temporalidad (casi un 30%) más alta que España, que muestra una tasa del 24% (Echegaray, 2016). El elevado peso del empleo temporal sobre el empleo total se debe, en gran medida, al predominio de actividades procíclicas o de temporada, como son la construcción, el turismo, la hostelería o el comercio minorista. En este perfil, además, influyen factores como la composición del tejido empresarial español (fundamentalmente, PYMES), así como los propios incentivos que la Ley otorga a la contratación temporal (manifestados principalmente por medio de unos costes de despido inferiores).

El auge de la temporalidad visible de 2002 a 2006 se corresponde con un periodo de intenso crecimiento económico, cuyo motor fueron estas mismas actividades procíclicas (enumeradas en el párrafo anterior), entre las que destaca por encima de todas el sector de la construcción. En este mismo sector, la combinación de incentivos tan poderosos como elevados salarios y escasos requerimientos formativos contribuyeron a la atracción de un importante número de trabajadores hacia esta clase de actividades y, también, un volumen importante de trabajadores jóvenes, los cuales atraídos por estas condiciones tan favorables, abandonaron prematuramente el sistema educativo. Este mismo hecho justifica una tasa de temporalidad juvenil siempre por encima del 60% hasta el año 2007. De este modo, gran parte de la tasa de temporalidad de 2002 a 2007 es atribuible (sobre todo en hombres y jóvenes) al auge de la construcción.

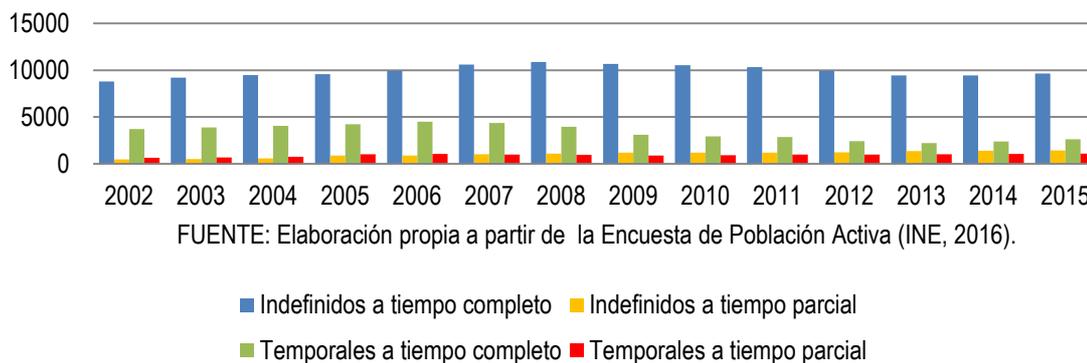
No obstante, en esta fase de crecimiento por la que pasaba la economía española también hubo periodos en los que se registró un descenso de la temporalidad. Este es el caso del año 2007, principalmente por los incentivos que la Reforma Laboral de 2006 proporcionó para el fomento de la contratación indefinida y la conversión en fijos de los contratos temporales. Con la llegada de la crisis en 2008, el descenso que experimenta la tasa de temporalidad (tanto en mujeres como en hombres y jóvenes) se explica no sólo por el colapso de los mismos sectores que tiraron de la economía española durante su etapa expansiva (los mismos sectores en los que se concentraban las mayores tasas de temporalidad); también está el hecho de que son los

contratos temporales los que cuentan con unos menores costes de despido, por lo que la intensa destrucción de puestos de trabajo entre 2008 y 2010 se concentró en este tipo de contratos. El repunte que se observa durante los años 2011, 2014 y 2015 se explica por un entorno macroeconómico y de demanda todavía muy incierto, lo que en un tejido empresarial como el español justifica las ampliaciones de plantilla temporal, dada la mayor adaptabilidad de estos contratos a las fluctuaciones del ciclo (Subsecretaría de Empleo y Seguridad Social, 2014).

Por colectivos, los más afectados por la crisis han sido los hombres y los jóvenes, éstos últimos en mayor medida, dado que, tanto por la incidencia de la sobrecualificación como de la infracualificación, tienen en el contrato temporal su principal vía de acceso al mercado laboral. En el caso de los infracualificados, abandonar el sistema educativo prematuramente ha dificultado sus posibilidades de inserción pero también de reciclaje laboral, así como la creciente competencia de los sobrecualificados en puestos de trabajo que antes no desempeñaban (García, 2011). En el caso de los sobrecualificados, el desajuste creado entre oferta y demanda de trabajadores cualificados en una economía que no genera el suficiente trabajo especializado condena a este colectivo de jóvenes a la subocupación. En ambos casos, la composición del tejido empresarial tampoco juega a favor. Autores como García (2011), no sólo aluden a la incertidumbre y a las dificultades de acceso a liquidez que todavía sufren las PYMES o, meramente, motivos de flexibilidad ante el ciclo, sino que relacionan este hecho con una extensión del modelo de salarios de eficiencia al caso juvenil. Ante la dificultad de observar el nivel de productividad del joven candidato, la predisposición de las empresas a ofrecer un contrato temporal es elevada (Bentolila *et al.*, 2010).

En el caso de las mujeres, como puede apreciarse en el gráfico 3, la crisis no sólo no ha tenido un impacto tan significativo como en el segmento masculino (como se podrá apreciar también en el gráfico 5), sino que ha contribuido a cerrar la brecha de temporalidad (también la de desempleo) entre hombres y mujeres. Esto a pesar de que por motivos de conciliación laboral con la vida familiar, con los estudios, o simplemente por motivos de flexibilidad, las mujeres tengan una mayor predisposición a aceptar contratos temporales o a tiempo parcial (en lo que influye también el patrón de especialización femenino en actividades dentro del sector servicios). No obstante, en otros casos, los motivos son más del tipo discriminatorio, en el sentido de que en los últimos años, la brecha de capital humano entre hombres y mujeres se ha cerrado, e incluso las mujeres han pasado a acumular un mayor nivel de capital humano respecto a los hombres.

4. Ocupados a tiempo completo y parcial según tipo de contrato (en miles) (2002-2015)



En el gráfico 4 se ilustra, entre otros aspectos, cómo de extendida está la jornada a tiempo parcial en España. Tal y como puede observarse, no se trata de una modalidad contractual muy habitual en el mercado laboral español, pese a los beneficios que presenta en términos de flexibilidad, compatibilización del trabajo con las obligaciones personales y/o familiares, con otro trabajo o con los estudios (especialmente en el caso de los jóvenes). Según Muñoz *et al.* (2008), la generalización de este tipo de contrato requiere de ciertas condiciones de oferta y demanda que en España, a diferencia de otros países de la UE, aún no se dan. Entre estos factores están la marcada estandarización en la jornada laboral y la identificación de esta figura contractual con unas condiciones precarias y poco atractivas, lo que no predispone a los trabajadores (en la mayoría de los casos) a aceptar un contrato de este tipo. De hecho, más del 64% de los ocupados a tiempo parcial acepta un contrato de este tipo ante la falta de otra alternativa (carácter no voluntario), un colectivo de trabajadores donde el perfil femenino es mayoría (Gómez, 2015). Eurostat asocia este hecho, en países con mayor tasa de paro, a la necesidad de los hogares de empleos a tiempo completo para sostener el nivel de vida que desean. Así, el impacto de la crisis y la falta de alternativas a tiempo completo explican el incremento (de 1,11 millones en 2002 a casi 2,5 millones en 2015).

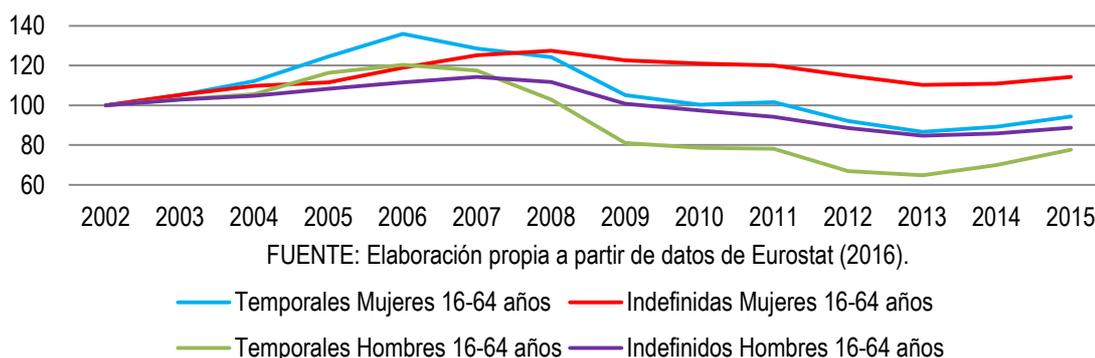
En cuanto a los indefinidos a tiempo completo, estos contratos presentan una evolución creciente a lo largo del periodo de expansión, manteniendo una tendencia constante desde que se inicia la etapa de crisis. Por el contrario, en el caso de los contratos temporales a tiempo completo, a partir de 2008 se observa una tendencia decreciente que se justifica por la intensa destrucción de empleo en sectores con mayor tasa de temporalidad como, por ejemplo, la construcción. Este comportamiento apoya la tesis de la dualidad en España debido a que, los indefinidos (*insiders*) están más protegidos que los temporales (*entrantes*).

En el gráfico 5, tomando 2002 como año base debido a que es un año de pleno auge económico, se puede constatar cómo desde 2008 a 2013 el colectivo femenino con contrato temporal sufre un descenso debido a que con la crisis caen sectores económicos con gran temporalidad que acumulaban mucho empleo, mostrando un descenso de aproximadamente 16 puntos respecto al año 2002 y vuelve a caer aún más en 2011 y 2012, como consecuencia del repunte de la crisis económica, pero también de los efectos de la Reforma Laboral del año 2012 (principalmente, la reducción en el coste del despido).

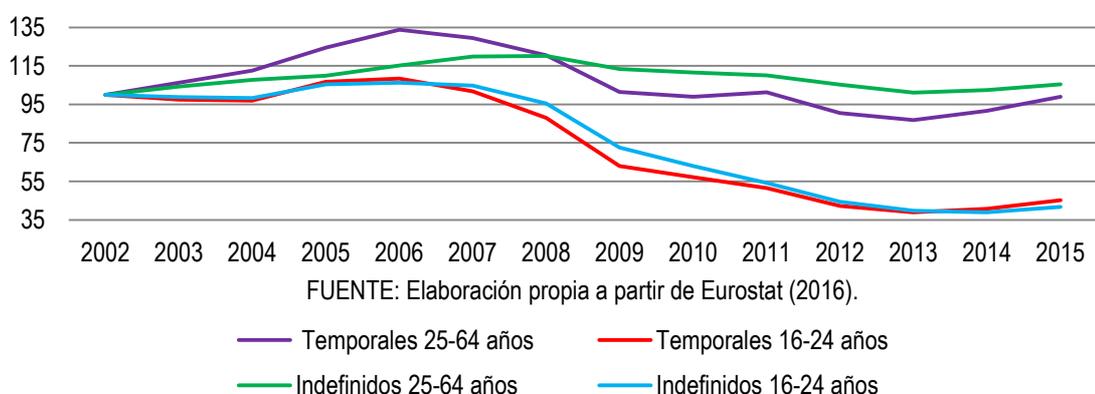
En el caso de las trabajadoras indefinidas, su evolución puede explicarse atendiendo al modelo *insider-outsider*, teniendo en cuenta que, pese a que el empleo femenino indefinido no ha recuperado sus niveles máximos (2008), sí que ha conseguido aislarse en cierta medida del impacto de la crisis económica (el nivel de trabajadoras indefinidas es en 2015 casi 20 puntos superior al de 2002). También aquí es necesario tener en cuenta el efecto de las Reformas Laborales, como la de 2006, en la que se reducen las cotizaciones y se introducen bonificaciones e incentivos a la contratación indefinida (también en términos de empleo femenino).

Tanto en contratos temporales como indefinidos, hombres y mujeres siguen la misma tendencia, aunque las cifras de las mujeres están por encima de las de los hombres. En el caso de las mujeres, las temporales caen en época de expansión (2006) mientras que los hombres temporales caen con la crisis. En cambio, las indefinidas mujeres son más estables que los hombres con la llegada de la crisis.

5. Evolución del número de trabajadores según sexo y tipo de contrato (2002=100)



6. Evolución del número de trabajadores según edad y tipo de contrato (2002=100)

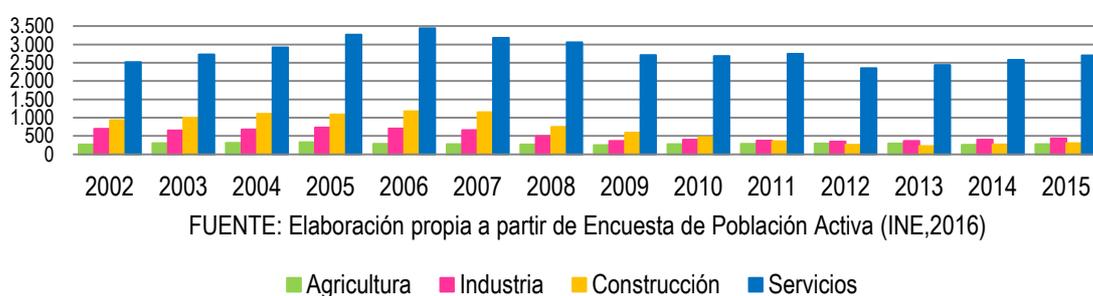


En el gráfico 6 se evidencia la magnitud del fenómeno dual en el mercado de trabajo español. Se aprecia una mayor dualidad cuando se compara entre jóvenes (16-24 años) y no jóvenes (25-64 años), siendo el colectivo joven el más perjudicado por la llegada de la crisis.

Ahora bien, cuando se analiza dentro del grupo de jóvenes la evolución de los indefinidos y los temporales, ambos tipos de contrato quedan igualmente perjudicados con la llegada de la crisis, reduciendo el problema de la dualidad dentro de este colectivo. De hecho, el gráfico 5 presenta una importante relación con el 6, ya que los temporales hombres (colectivo afectado en mayor medida) se corresponden con el colectivo joven (16-24 años) visto en el gráfico 6.

En resumen, lo que el gráfico pone de manifiesto es que, a pesar del impacto de la crisis, no todos los segmentos de trabajadores han resultado igual de perjudicados. Mientras que, en periodos de recesión el ajuste o mecanismo de adaptación al ciclo es la reducción de empleos temporales (lo que explica que los colectivos más afectados son aquellos con mayor tasa de temporalidad, como los jóvenes), los trabajadores indefinidos (salvo en el caso de los jóvenes) se mantienen prácticamente en niveles del año 2002 (a pesar de haber perdido 20 puntos con respecto a 2008). Lo que aquí se muestra, según Llaneras (2012) es coherente con la teoría *insider-outsider*, puesto que el ajuste acaba recayendo sobre los trabajadores con menor antigüedad, experiencia, estabilidad y protección en el empleo. Aunque es cierto que la tasa de temporalidad se ha reducido, este hecho obedece a la caída en los sectores que más empleo temporal acumulaban. No obstante, la inmensa mayoría de las nuevas contrataciones son de carácter temporal, propiciadas no sólo por el patrón de especialización, sino también por la incertidumbre todavía presente en una economía donde predominan las PYMES, así como por los incentivos que la regulación laboral proporciona a la contratación temporal.

7. Número de temporales (en miles) por sector económico (2002-2015)



En el gráfico 7 se ilustra cómo el patrón de especialización sectorial tiene una clara influencia en el empleo. Durante la última etapa expansiva, la ya consolidada terciarización de la economía y un sector de la construcción en importante crecimiento, así como una serie de actividades industriales vinculadas a este auge inmobiliario, explican un importante crecimiento en el empleo temporal (como ya se adelantó en los gráficos 2 y 3), alcanzando su máximo para estos tres sectores durante el año 2006. Salvo el caso de la industria (exceptuando las actividades industriales vinculadas a la construcción, como por ejemplo, cementeras, metalurgia y carpintería metálica, etc.), todos estos sectores se caracterizan por ser actividades procíclicas (como la construcción) o de temporada, como el turismo. A pesar de que en el año 2007, en sectores como la industria o los servicios el número de trabajadores temporales registra un leve descenso (principalmente, por los incentivos de la Reforma Laboral del 2006 a la conversión de temporales en fijos), hasta el año 2008 no se aprecia una caída importante en el número de trabajadores temporales en todos los sectores. En este año, con la llegada de la crisis, el sector de la construcción pierde casi 2,5 millones de trabajadores, arrastrando consigo al año siguiente a los

sectores de la industria y la construcción, perdiendo entre ambos más de 700 mil puestos de trabajo. Aunque desde 2014 el ciclo se haya estabilizado (relativamente), contribuyendo a la recuperación del empleo en sectores como los servicios (recupera prácticamente los niveles de empleo de 2011 en 2015) o la industria (casi en niveles de empleo del año 2008), el sector de la construcción representa en 2015 apenas el 26% de lo que era (en términos de empleo) en 2006.

En el caso del sector primario, a pesar de no representar un número importante de trabajadores temporales sobre el total (apenas representa menos del 7% de la temporalidad), además de no tener un peso relativo elevado tanto en el PIB como en el empleo, como es visible en el gráfico, mantiene unas tasas de temporalidad relativamente constantes, debido al patrón marcadamente estacional que caracteriza a la mayoría de las actividades que se engloban en este sector.

8. Trabajadores afectados por convenio colectivo según ámbito de negociación (miles) y solicitudes de descuelgue

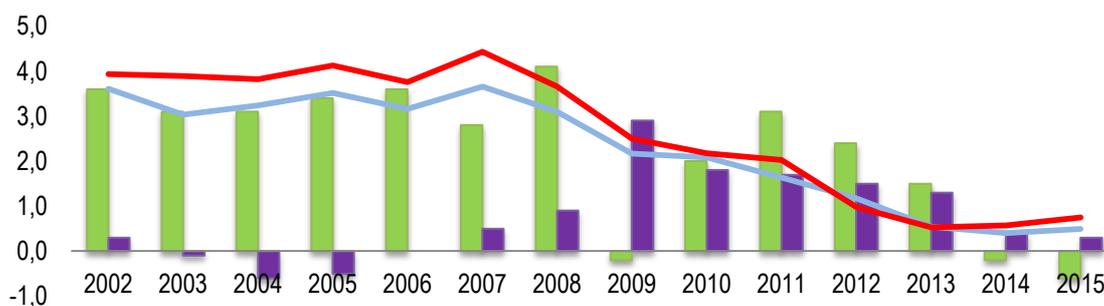


En el gráfico 8, en el que se ilustra el número de trabajadores afectados por convenio colectivo durante el periodo 2002-2015, se puede observar cómo España, pese a ser uno de los países europeos con una menor tasa de afiliación a los sindicatos, tiene una elevada tasa de cobertura. De hecho, en el año 2008, el número de trabajadores afectados por convenio colectivo roza los 12 millones para un total de 20 millones de ocupados (INE, 2016), aproximadamente el 60% de los trabajadores. Según Estrada *et al.* (2009), la tendencia a la ultratractividad en los convenios, así como la prioridad de los convenios de ámbito superior (desde el sectorial al estatal) sobre los de empresa, explica el que la cobertura de los convenios de ámbito superior al empresarial sea tan elevado, mientras que los convenios de empresa representan una proporción marginal dentro del total. Sin embargo, con la llegada de la crisis, pero también por el efecto de la Reforma Laboral de 2010 primero y, sobre todo, de 2012 después (otorgando prioridad a los convenios de empresa, limitando el poder de negociación de los sindicatos), la tasa de cobertura de estos convenios tiende a ser cada vez menor, especialmente por el derrumbe del número de convenios firmados en el sector de la construcción, pero también en el sector servicios (Subsecretaría de Empleo y Seguridad Social, 2016).

En las dos últimas Reformas Laborales (2010 y 2012), pero sobre todo en la del 2012, se insiste en proporcionar a las empresas herramientas de flexibilidad para hacer frente a la difícil coyuntura económica por la que pasa el país. Una de estas herramientas, tal y como se adelantó en el apartado dedicado a la negociación colectiva, es el uso de la cláusula de descuelgue. Puede apreciarse en el gráfico 8, que en el año inmediatamente posterior a la Reforma, con España todavía en recesión, se registra un pico de solicitudes de descuelgue del convenio colectivo (año 2013), si bien con la leve mejoría de la situación económica, cada vez menos empresas han tenido que hacer uso de esta cláusula (años 2014 y 2015).

En el gráfico 9 se muestra la evolución de las subidas salariales pactadas en convenio colectivo entre el año 2002 y 2015. Hasta el año 2008, los aumentos salariales pactados se movieron en un entorno de 4% en los convenios de ámbito superior y del 3,3% en los de empresa. Posteriormente, coincidiendo con la llegada de la crisis, el aumento salarial negociado entre patronal y trabajadores ha sido cada vez menor, alcanzando su mínimo en el año 2013, con un alza pactada de aproximadamente el 0,53% para ambos tipos de convenios. En el gráfico también se puede observar el hecho de que desde el año 2008, la subida salarial pactada en los dos tipos de convenios haya tendido a igualarse. Un factor que puede haber propiciado esta convergencia es el hecho de que desde la Reforma de 2010 la normativa ha buscado insistir en la flexibilidad laboral, en este caso, dando a las empresas la posibilidad de descolgarse de los convenios de ámbito superior y negociar el suyo propio. Con la crisis económica los sindicatos han tenido que adaptar sus demandas a un contexto de estricta moderación salarial, lo que puede haber influido en que la subida salarial pactada haya tendido a equipararse en ambos tipos de convenios.

9. Subida salarial pactada según el ámbito de negociación (2002-2015, en porcentajes)



FUENTE: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat y Fundación Primero de Mayo.

- IPC armonizado
- Tasa de crecimiento anual de la productividad real por persona empleada
- Subida salarial pactada en los convenios de empresa
- Subida salarial pactada en otros convenios (ámbito distinto al empresarial)

En el gráfico 9 también puede apreciarse una de las principales características de la negociación colectiva en España: una elevada vinculación de los salarios a la inflación y, por el contrario, escasa relación con el componente de la productividad. De hecho, este es uno de los rasgos más criticados del sistema de negociación colectiva español. Así, se puede afirmar que

las alzas salariales acordadas entre 2002 y 2007 no contribuyeron a la estabilidad en el nivel general de precios (IPC), más aún cuando estas alzas no tienen en cuenta la productividad. No obstante, a partir del año 2010 la evolución de las subidas salariales está más acorde con la evolución de la tasa de crecimiento de la productividad. Detrás de este hecho no está sólo el aumento del desempleo, sino también el impacto de las Reformas de 2010 y, sobre todo, del 2012. Así, según Bentolila (2012) la reducción en los costes de despido de contratos como el indefinido proporciona a la empresa margen para reaccionar rápidamente a *shocks* de demanda o tecnológicos, que requieren reasignación o reducciones del empleo. Del mismo modo, como puede verse representado en el gráfico, la vinculación de los salarios con la inflación es una cláusula que sólo se activa cuando es favorable al trabajador (cláusula de garantía o salvaguarda salarial), nunca en entornos de deflación (2009, 2014 y 2015).

4. CONCLUSIONES

La popularización del modelo *insider-outsider* para explicar los resultados del mercado de trabajo responde a su relación con contextos en los que simultáneamente se den altas tasas de desempleo con una marcada rigidez a la baja de los salarios reales (Ferreiro *et al.*, 2003), lo que es coherente con la experiencia de economías desarrolladas como la española. De hecho, gran parte de las recomendaciones surgidas a raíz de esta teoría (inciden principalmente en reducir los costes de rotación para acabar con las discriminaciones y, a la vez, lograr un nivel salarial próximo al equilibrio de mercado que aumente la tasa de empleo) se ven reflejadas en Reformas Laborales como la de 2010 y, sobre todo, la de 2012. Sin embargo, después de varias Reformas Laborales desde 2001, dos desde el comienzo de la crisis, el escenario apenas ha cambiado, en términos de segmentación. A pesar de los profundos cambios en legislación laboral que han tenido lugar desde entonces, la temporalidad (sobre todo, en periodos expansivos) sigue siendo una de las más altas de Europa y las diferencias entre *insiders* y *outsiders* hace que durante los periodos de recesión el ajuste en puestos de trabajo se concentre sobre este último grupo de trabajadores.

Contrastar la persistencia de estas mismas situaciones de dualidad en el mercado laboral español, antes y durante la crisis, constituye el objetivo de este trabajo, pudiendo constatar efectivamente cómo el impacto de la crisis económica ha tenido distintas consecuencias en función del grupo al que pertenece el trabajador. Así, se obtiene que los colectivos más afectados dentro del mercado han sido los hombres y los jóvenes dentro del segmento de ocupados con contrato temporal. En los primeros, por el impacto de la crisis en sectores de mayor presencia masculina y, a la vez, elevada tasa de temporalidad. En los segundos, tanto por la incidencia de la infracualificación como de la sobrecualificación, especialmente esta última, en una economía con una importante dificultad para generar empleo altamente cualificado.

Además, en este trabajo se ha podido comprobar la gran protección que tienen los *insiders* frente a los *outsiders*. Los costes salariales en el periodo de crisis se han mantenido unido a una reducción en la tasa de ocupación, lo cual es un claro síntoma de la segmentación laboral existente en el mercado español.

La Reforma Laboral de 2012 ha contribuido a aumentar la volatilidad del empleo, un efecto que se ve amplificado por factores como el patrón de especialización sectorial y el reducido tamaño empresarial. Aunque la Reforma haya rebajado uno de los costes laborales (y de rotación laboral) como la indemnización por despido, a la vez que ha contribuido a la moderación salarial, la brecha entre ambos grupos de trabajadores, *insiders* y *outsiders* sigue existiendo.

El reto para mejorar los resultados en el mercado de trabajo puede estar en una variable en la que hasta ahora los sucesivos Gobiernos no han insistido lo suficiente: el modelo productivo. Autores como Navarro *et al.* (2012) defienden que no es coherente afirmar que todos los males del mercado de trabajo tienen origen en sus propias instituciones, sin considerar en el análisis el efecto del patrón de especialización sectorial en el propio mercado laboral. En este sentido, tanto Navarro como otros autores de tendencia progresista (El País, 2009) defienden que el modelo productivo español debe insistir en el fomento de actividades intensas en conocimiento, capital humano y contenido tecnológico para generar la productividad suficiente que permita a las empresas aumentar su tamaño y, por consiguiente, generar un mayor volumen de empleo estable y de calidad, lo que también exigirá elevar el limitado gasto en I+D (tanto público como privado). Autores como Antón Costas (2009) defienden que no sólo es necesario dar cabida a actividades de mayor valor añadido, sino también, aprovechar el *know-how* con el que cuenta España en actividades como el turismo, la industria agroalimentaria o infraestructuras para hacer el modelo más productivo. La recuperación de unos niveles de empleo elevados y de calidad, así como lograr un mercado laboral menos dual también pasa por la mejora del modelo productivo.

5. REFERENCIAS

- Agencia EFE. (6 de Enero de 2015). *España lideró la destrucción de empleo durante la crisis: eliminó 3,3 millones de puestos de trabajo*. Obtenido de EIEconomista.es/empresas-finanzas: goo.gl/oEbjyC
- Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. (16 de junio de 2010). *Real Decreto-ley 10/2010*. Obtenido de boe.es: <https://goo.gl/b3UvGL>
- Agencia Estatal del Boletín Oficial del Estado. (24 de Octubre de 2015). *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*. Obtenido de BOE.es: goo.gl/0iDjIw
- Alcaide Arranz, J. (2012). El mercado laboral español. Situación, propuestas y reforma de 2012. *Boletín Económico de ICE*(3026), 29-43.
- Alós Moner, R. (2008). Segmentación de los mercados de trabajo y relaciones laborales. El sindicalismo ante la acción colectiva. *Cuadernos de Relaciones Laborales*(1), 123-148.
- Amigot, B., Mayo, M. G., y Galera, C. (Abril de 2013). *Récord: España supera los 6 millones de parados en el primer trimestre*. Obtenido de [Expansión.com](http://Expansion.com): <http://www.expansion.com/2013/04/25/economia/1366873306.html>

- Andrés, J., Bentolila, S., Dolado, J. J., y Felgueroso, F. (26 de Abril de 2009). *Propuesta para la reactivación laboral en España*. Obtenido de EIPaís.com/diario/2009/04/26: goo.gl/XblnG5
- Asemplo. (2016). *ETT y Agencias de Colocación. ¿qué es una ETT y cómo funciona?* Obtenido de Asemplo.com/ett: www.asemplo.com/ett_ett.asp
- Bacaria, J., Coll, J. M., y Sánchez-Montijano, E. (Septiembre de 2015). *El mercado laboral en España: Problemas, retos y tendencias de futuro*. Obtenido de Social-inclusion-monitor.eu/uploads/: goo.gl/VPhnTc
- Banyuls, J., y Recio Andreu, A. (2012). Dualismo, segmentación y desigualdades laborales: el debate sobre el contrato único y los problemas del mercado laboral en España. *XII Jornadas de Economía Crítica. Los costes de la crisis y alternativas en construcción*, (págs. 576-586). Sevilla.
- Becker, G. (1964). *Human capital. A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (tercera ed.). Chicago: University of Chicago Press.
- Bentolila, S. (10 de abril de 2012). *La Reforma Laboral y la Productividad*. Obtenido de Nadaesgratis.es: goo.gl/B57j3x
- Bentolila, S., y Jimeno Serrano, J. F. (2002). *La reforma de la negociación colectiva en España*. Alcalá de Henares: FEDEA.
- Bentolila, S., Boeri, T., y Cahuc, P. (21 de Julio de 2010). *Esta crisis la están pagando los jóvenes*. Obtenido de Nadaesgratis.es/bentolila: goo.gl/1IA4mZ
- Bentolila, S., Cahuc, P., Dolado, J. J., y Le Barbanchon, T. (1 de Febrero de 2011). *¿Por qué han divergido tanto las tasas de paro en España y Francia durante la Gran Recesión?* Obtenido de Nadaesgratis.es/dolado: <http://goo.gl/lvKZih>
- Carballo Pou, M. Á. (1996). Salarios, productividad y empleo: la hipótesis de los salarios de eficiencia. *Cuadernos de Estudios Empresariales*(6).
- Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. (noviembre de 2015). *Estatuto de los trabajadores*. Obtenido de empleo.gob.es: <http://goo.gl/C8sSYt>
- Conde-Ruiz, J. I., Felgueroso, F., y García Pérez, J. I. (2010). Las reformas laborales en España: Un modelo agotado. *Papeles de Economía Española*(124), 128-147.
- Confederación Sindical de CC.OO. (2004). *El empleo en España. Su evolución de 1996 a 2003 y los efectos de las reformas laborales*. Madrid: Confederación Sindical de CC.OO.
- Costas, A. (29 de noviembre de 2009). *Llamémosle economía productiva*. Obtenido de elpais.com/diario/2009/11/29: <http://goo.gl/T9MRKk>

- Desormeaux, N. (2010). *Salarios de eficiencia y productividad*. Universidad Técnica Federico Santamaría. Valparaíso: Center for Applied Sciences.
- Doctor Sánchez-Mingallón, R. (2010). *El descuelgue salarial tras la Reforma Laboral: ¿Qué ocurre hasta que los acuerdos interprofesionales regulen los sistemas de resolución de conflictos?* Obtenido de Cuatrecasas.com: goo.gl/DazcO5
- Doeringer, P., y Piore, M. J. (1971). *Mercados internos de trabajo y análisis laboral* (1985 ed.). Madrid: Servicio de publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Dolado, J. J., Felgueroso, F., y Jansen, M. (2010). El conflicto entre la demanda de flexibilidad laboral y la resistencia a la reforma del mercado de trabajo en España. *Papeles de Economía Española*(124), 84-97.
- Echegaray, J. (15 de enero de 2016). *Posibles causas de la elevada temporalidad en el mercado laboral español*. Obtenido de politikon.es: <http://goo.gl/FttqWr>
- El País. (21 de junio de 2009). Dos visiones frente a 10 preguntas. *El País*, pág. 6.
- Estrada, A., Izquierdo, M., y Lacuesta, A. (Julio de 2009). El funcionamiento del mercado de trabajo y el aumento del paro en España. *Boletín Económico del Banco de España*, 97-114.
- Europa Press. (Enero de 2015). *España registró el mayor descenso de la tasa de paro entre los países europeos el pasado noviembre*. Obtenido de ABC.es/economia: goo.gl/GRCY7n
- Eurostat. (junio de 2016). *Temporary employees as a percentage of the total number of employees, by sex and age (%)*. Obtenido de Appso.eurostat.ec.europa.eu: goo.gl/S3P38X
- Fernández-Huerta, E. (2010). La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: Enfoques, situación actual y perspectivas de futuro. *Investigación económica*, LXIX(273), 115-150.
- Ferreiro Aparicio, J., Bea González, E. M., Gómez Vega, M. C., y Intxausti Irazábal, M. Á. (2003). Una aplicación del modelo insider-outsider al mercado de trabajo español. *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, 119-142.
- Ferreiro, J., Bea, E., Gómez, M. C., y Intxausti, M. Á. (2004). Teoría Insider-Outsider y temporalidad en el mercado de trabajo español. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*(51), 31-53.
- Fundación Primero de Mayo. (abril de 2016). *Hisparómetro. Indicadores económicos, sociales, laborales y sindicales*. Obtenido de 1mayo.ccoo.es: <http://goo.gl/WWFYaa>
- García, J. R. (2011). *Desempleo juvenil en España: Causas y soluciones*. BBVA Research. Madrid: BBVA Research.

- Gómez, M. V. (13 de julio de 2015). *España y Grecia lideran el empleo a tiempo parcial por falta de otra opción*. Obtenido de *economia.elpais.com*: <http://goo.gl/1iflD0>
- González González, A., y Pérez Infante, J. I. (2007). La Reforma Laboral de 2006: Objetivos, contenido, costes y resultados. *Presupuesto y gasto público*(46), 179-191.
- Hernanz Martín, V. (2003). El trabajo temporal y la segmentación. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*(56), 232-236.
- Hernanz, V., y Jimeno, J. F. (2013). Segmentación laboral y contratación dual: Conversaciones póstumas con Luis Toharia. *Revista de Economía Laboral*(10), 135-149.
- Higuera, A. (17 de Julio de 2013). *El día después del fin de la ultratractividad en los convenios colectivos*. Obtenido de *CincoDías.com*: <http://goo.gl/9ovrPy>
- Hodson, R. (1978). Labor in the monopoly, competitive, and state sectors of production. *Politics and Society*, 8(3-4), 429-480.
- Huguet, A. (1996). Dualidad en el mercado de trabajo español. *Revista de Economía Aplicada*, IV(11), 81-104.
- INE. (29 de julio de 2015). *Notas de prensa. Encuesta anual de coste laboral. Año 2014*. Obtenido de *ine.es/prensa*: <http://goo.gl/PqPNFa>
- INE. (2016). *Encuesta de Población Activa (EPA). Serie histórica (Datos en miles de personas)*. Obtenido de *INE.es/prensa*: goo.gl/lr8g3d
- Izquierdo, M., Lacuesta, A., y Puente, S. (Septiembre de 2013). La Reforma Laboral de 2012: Un primer análisis de algunos de sus efectos sobre el mercado de trabajo. *Boletín Económico del Banco de España*, 55-64.
- Katz, L. (1986). *Efficiency Wage Theories: A partial Evaluation*. NBER.
- Krueger, A., y Summers, L. (marzo de 1988). Efficiency Wages and the Interindustry Wage Structure. *Econometrica*, 56, 256-293.
- Lacalle, D. (12 de Diciembre de 2011). *El mercado laboral en la crisis. España 2007-2010*. Obtenido de *Rebelión.org/docs*: goo.gl/l9dHZe
- Lindbeck, A., y Snower, D. (1988). *The insider-outsider Theory of Employment and Unemployment*. Cambridge, Massachusetts: The MIT Press.
- Lindbeck, A., y Snower, D. D. (2001). Insiders versus outsiders. *Journal of Economics Perspectives*, 15(1), 165-188.
- Lindbeck, A., y Snower, D. J. (1987). Salarios de eficiencia versus insiders outsiders. *Estudios de Economía*, 4(1), 1-16.

- Llaneras, K. (22 de Marzo de 2012). *La dualidad en un gráfico: la crisis de trabajadores fijos y temporales*. Obtenido de Politikon.es: goo.gl/nHjfNd
- Llaneras, K. (23 de Febrero de 2015). *La dualidad y sus perjuicios en un solo gráfico*. Obtenido de Politikon.es: goo.gl/Dfalzf
- Muñoz, R., Fernández, E., y Antón, J. I. (2008). El trabajo a tiempo parcial en España en el contexto de la Unión Europea. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*(81), 196-198.
- Navarro, V., Torres López, J., y Garzón Espinosa, A. (2012). Donde dije digo, digo despido: la reforma laboral más agresiva de la democracia. En V. Navarro, J. Torres López, y A. Garzón Espinosa, *Lo que España necesita. Una réplica con propuestas alternativas a la política de recortes del PP* (págs. 43-61). Barcelona: Deusto.
- Organización Internacional del Trabajo. (febrero de 2007). *Negociación colectiva*. Obtenido de ILO.org/public/spanish/: <http://goo.gl/9ECeWW>
- Piore, M. J. (1968). *Public and private responsibilities in on-the-job training of disadvantaged workers*. Cambridge (Massachusetts): MIT.
- Riascos, J. C. (2007). Análisis introductorio al mercado dual de trabajo. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas*, VIII(2), 67-78.
- Ros Hajar, A. (1989). Trabajo segmentado, trabajadores divididos (David M. Gordon, Richard Edwards y Michael Reich). *Papers.Revista de Sociología*(32), 147-149.
- RTVE.es. (3 de Febrero de 2012). *Las novedades de la reforma laboral 2012 aprobada por el Gobierno de Rajoy*. Obtenido de RTVE.es/noticias: goo.gl/rKDBZ5
- Sánchez Lopez, C. (marzo de 2008). *Propuesta metodológica para el estudio de la segmentación de los mercados de trabajo locales: un estudio empírico, inductivo y multidimensional*. Obtenido de rabida.uhu.es: <http://goo.gl/LR7BU0>
- SEPE. (2016). *Contratación para la formación y el aprendizaje*. Obtenido de sepe.es/contenidos/empresas/contratos_trabajo/: goo.gl/Ulra5
- Shapiro, C., y Stiglitz, J. (junio de 1984). Equilibrium Unemployment as Worker Discipline Device. *American Economic Review*, 74, 619-627.
- Solow, R. (1979). Another Possible Source of Stickiness. *Journal of Macroeconomics*.
- Subsecretaría de Empleo y Seguridad Social. (2014). *Encuesta anual laboral*. Obtenido de empleo.gob.es/estadistica: <http://goo.gl/ZKnkUp>
- Subsecretaría de Empleo y Seguridad Social. (2016). *Estadística de convenios colectivos de trabajo*. Obtenido de empleo.gob.es/estadisticas: <http://goo.gl/YZZP1x>

Torns Martín, T. (1995). Mercado de trabajo y desigualdades de género. *Cuadernos de relaciones laborales*(6).

Wilkinson. (1981). *The Dynamics of Labour Market Segmentation*. Londres: Academic Press.