

# EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL, ¿SIGUE SIENDO DIFERENTE?

Ángel Estrada

Valencia, 20 de Julio de 2015

¿QUE CAMBIOS ECONÓMICOS NECESITA ESPAÑA? UN MERCADO DE TRABAJO GENERADOR DE EMPLEO ESTABLE. Seminarios Fundación BBVA-Ivie

ASUNTOS INTERNACIONALES

## ESQUEMA DE LA PRESENTACIÓN



- A. Motivación**
- B. Las instituciones laborales españolas en perspectiva internacional**
- C. Otros aspectos relevantes**
- D. Conclusiones**

## A. MOTIVACIÓN. Los problemas del mercado de trabajo español antes de la crisis



- **Antes de la Gran Recesión existía un cierto consenso sobre los problemas fundamentales del mercado de trabajo español**
- **En particular, según Jaumotte (2011), los principales problemas eran:**
  - **Elevado desempleo**
    - *Tasa de paro promedio desde 1980 > 16% y nunca inferior al 7%*
  - **Dualidad del empleo**
    - *Alta tasa de temporalidad/Trampa de la temporalidad*
  - **Rigidez salarial**
    - *Reducida respuesta de los salarios al ciclo económico*
    - *Elevada homogeneidad de los incrementos salariales*
- **Inadecuación de la formación de los trabajadores**
  - *30% de los puestos de trabajo están ocupados por personas con mayor formación de la requerida*

## A. MOTIVACIÓN. Estos problemas eran consecuencia de unas instituciones laborales “distintas”



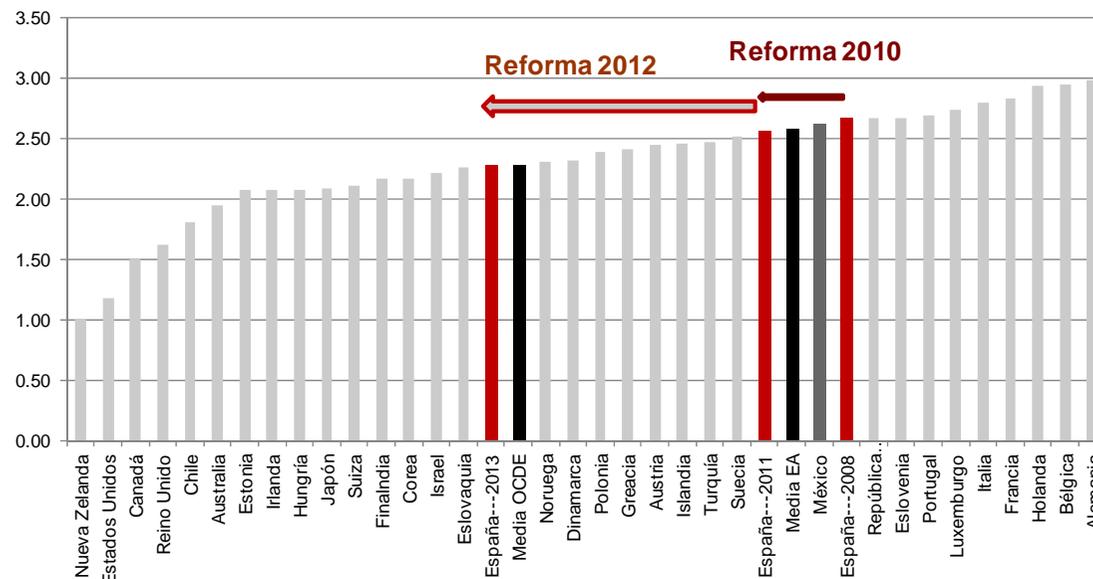
- **Las instituciones laborales más frecuentemente citadas en este sentido eran:**
  - **Protección del puesto de trabajo/trabajador**
    - *La indemnización por despido de un trabajador fijo en España doblaba el promedio de la OCDE y no había condicionalidad en el empleo temporal*
    - *Bentolila et al. (2011) asignan un 45% del aumento del desempleo en España a la diferencia en estas instituciones con Francia*
  - **Negociación colectiva**
    - *Nivel de negociación predominante intermedio (sectorial-provincial) : contra-ejemplo: empresas del sector del automóvil*
    - *Ultraactividad (incremento salarial construcción en 2008: 3,6 %)*
    - *Práctica imposibilidad para el descuelgue*
  - **Políticas activas**
    - *En la media europea pero sesgadas hacia subvenciones al empleo*

## B. LAS INSTITUCIONES LABORALES ESPAÑOLAS EN PERSPECTIVA INTERNACIONAL. Protección del puesto de trabajo/trabajador



- **Las reformas introducidas en la protección del empleo han hecho que:**
  - España se haya situado en la media de los países desarrollados según la OCDE
    - *España es menos estricta en periodos de aviso, trámites y se limita notablemente la posibilidad de readmisión...*
    - *...pero la indemnización sigue siendo superior (excepto empresas pequeñas)*
  - Los indicadores GCI también recogen los cambios, pero la contratación/despido aún se considera menos flexible que la media de los avanzados

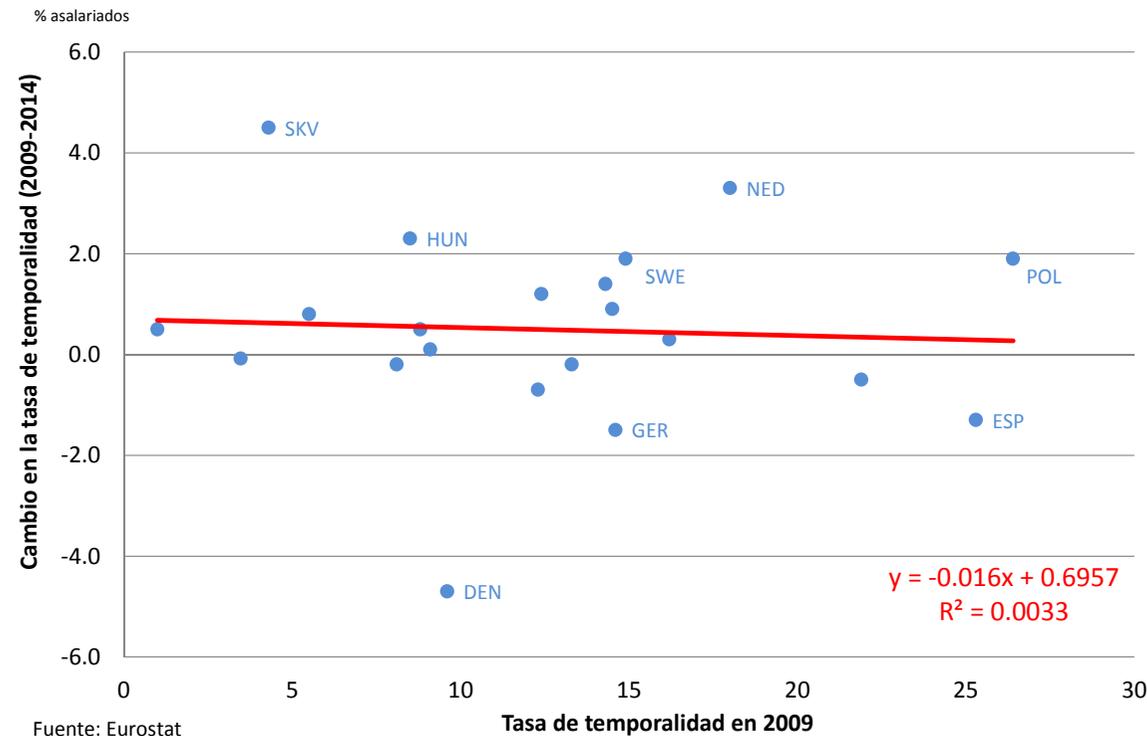
Indicador de la OCDE sobre protección al empleo para contratos ordinarios



## B. LAS INSTITUCIONES LABORALES ESPAÑOLAS EN PERSPECTIVA INTERNACIONAL. ¿Cómo ha evolucionado la temporalidad?



- En el año 2009 existía una gran disparidad en las tasas de temporalidad de los países europeos
  - España solo era superada por Polonia
- En la UE la temporalidad ha aumentado (0,5 pp.) y no ha habido convergencia
  - En España se ha reducido, pero no ha ganado posiciones



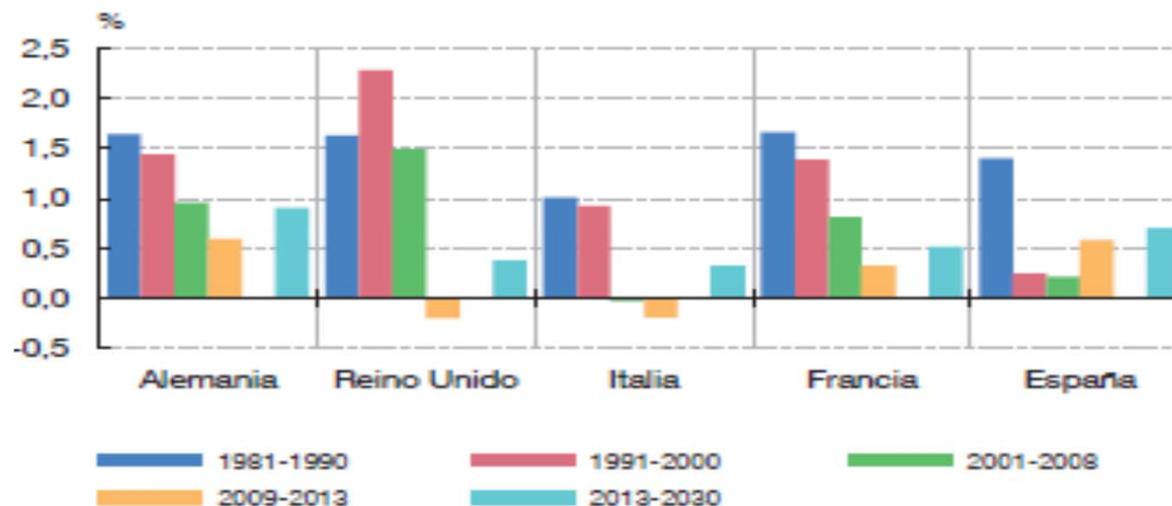
Convergencia de la tasa de temporalidad en los países europeos

## B. LAS INSTITUCIONES LABORALES ESPAÑOLAS EN PERSPECTIVA INTERNACIONAL. ¿Y la productividad?



- **La productividad total de los factores se ha acelerado tras la Gran Recesión**
  - Sin embargo, esto parece estar relacionado con la masiva destrucción de las empresas más ineficientes (Informe Anual del Banco de España, 2015)
- **La reducción de la tasa de temporalidad no parece haber contribuido en gran medida al cambio de tendencia de la PTF**
- De hecho, Hospido y Moreno-Galbis (2015) encuentran que, tras la crisis, las empresas con mayor temporalidad elevan más su productividad

CRECIMIENTO MEDIO ANUAL DE LA PRODUCTIVIDAD TOTAL DE LOS FACTORES



## B. LAS INSTITUCIONES LABORALES ESPAÑOLAS EN PERSPECTIVA INTERNACIONAL. La negociación colectiva



- Las reformas introducidas en negociación colectiva también han acercado a España a las prácticas de los países con mayor descentralización:
  - La negociación a nivel de empresa tiene prioridad
  - La posibilidad de descolgarse en circunstancias especiales ahora está operativa
- El indicador GCI del WEF sobre flexibilidad en la determinación de los salarios también ha mejorado significativamente (desde 3,4 en 2007 a 4,2 en 2015) y en términos relativos (4,7 en economías avanzadas)

Table 1. Structure of collective bargaining systems in Europe before the crisis  
Bargaining levels and coordination in the second half of the 2000s

| Dominant level |      | Central (1) | Sectoral (2) | Extension | Derogations | Local (3) | Change in dominant level since 1990 | Coordination |
|----------------|------|-------------|--------------|-----------|-------------|-----------|-------------------------------------|--------------|
| Central        | BEL  | ***         | **           | ***       | *           | *         |                                     | ***          |
|                | IRL* | ***         | *            | *         | ***         | **        |                                     | ***          |
| Sectoral       | AUT  |             | ***          | *         |             | *         |                                     | ***          |
|                | DEU  |             | ***          | *         | ***         | **        |                                     | ***          |
|                | ESP* | *           | ***          | ***       | *           | *         |                                     | *            |
|                | FIN  |             | ***          | **        | *           | *         | 2→1,<br>1→2,3                       | *            |
|                | GRC* | *           | ***          | **        | *           | *         |                                     | *            |
|                | ITA* |             | ***          | *         | *           | *         |                                     | ***          |
|                | NLD  |             | ***          | ***       | **          | *         |                                     | ***          |
|                | NOR  | *           | ***          | *         | *           | *         |                                     | ***          |
| PRT*           |      | ***         | ***          |           | *           |           | *                                   |              |
| Local          | CZE  |             | **           | **        |             | ***       |                                     | *            |
|                | DNK  |             | **           |           |             | ***       | 2→3                                 | **           |
|                | FRA* | *           | **           | ***       | *           | ***       | 2→3                                 | *            |
|                | GBR  |             | *            |           |             | ***       |                                     |              |
|                | HUN  | *           | *            | *         | *           | ***       |                                     | *            |
|                | POL  | **          | *            |           | *           | ***       |                                     |              |
|                | SVK  |             | **           | *         |             | ***       | 1,2→3                               | *            |
|                | SWE  |             | **           |           |             | ***       | 2→3                                 | **           |

Notes: 1 refers to central level of bargaining, 2 to sectoral and 3 to local. \* = low ; \*\* = medium ; \*\*\* = high, qualifying the relative importance for bargaining levels and the importance of coordination. The table should be read by line, as it describes the relative importance of the various bargaining levels and of the extension of, and derogation from, sectoral agreements within each country. It is not meant to provide an assessment of the relative importance of a given bargaining level across countries.

a) Collective bargaining systems incurred significant changes in Greece, France, Ireland, Italy, Portugal and Spain after the start of the global financial crisis; they are not included here as the available information is not systematic for all other countries.

## B. LAS INSTITUCIONES LABORALES ESPAÑOLAS EN PERSPECTIVA INTERNACIONAL. La sensibilidad cíclica de la inflación



- Existe alguna evidencia de que la sensibilidad cíclica de la inflación a la actividad podría haber aumentado en España...

- ...mientras que se estaría reduciendo en el resto de países avanzados

ESTIMACIÓN DE LA CURVA DE PHILLIPS (a)

CUADRO 4.1

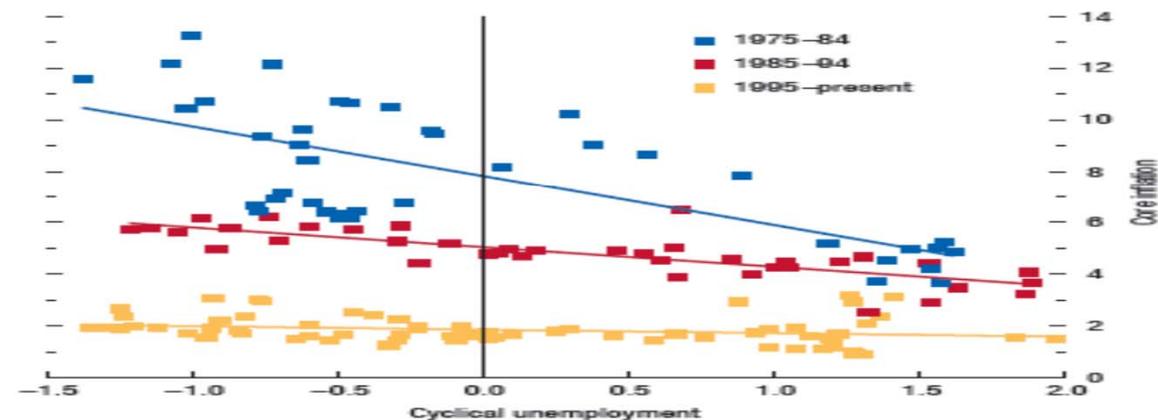
|                          | Crecimiento del PIB |               | Variación de la tasa de paro |                |
|--------------------------|---------------------|---------------|------------------------------|----------------|
|                          | 1996-2007           | 2008-2014     | 1996-2007                    | 2008-2014      |
| Grado de holgura cíclica | 0,06<br>(0,20)      | 0,35<br>(0,0) | -0,10<br>(0,38)              | -0,22<br>(0,0) |
| Inflación esperada       | 0,42<br>(0,02)      | 0,34<br>(0,0) | 0,28<br>(0,02)               | 0,51<br>(0,0)  |

FUENTE: Banco de España.

a El modelo estimado es  $\pi_t = \gamma\pi^a + (1-\gamma)1/4(\pi_{(t-1)} + \pi_{(t-2)} + \pi_{(t-3)} + \pi_{(t-4)}) + \alpha h_{(t-1)} + e_t$ , donde  $\pi_t$  es la inflación en el trimestre  $t$ ,  $\pi^a$  es la referencia u objetivo de inflación del banco central a medio plazo,  $h_t$  es una medida de holgura,  $e_t$  recoge el impacto que sobre la inflación corriente pueden tener otros factores no modelizados explícitamente (esto es, el término del error),  $\gamma$  (inflación esperada) y  $\alpha$  (grado de holgura cíclica) son los parámetros estimados. Entre paréntesis, el p-valor.

Figure 3.5. Inflation and Cyclical Unemployment (Percent; average across advanced economies)

From its peak in the 1970s, the average level of inflation has fallen as a result of central banks' disinflationary policies. What is also noticeable is that the relationship between cyclical unemployment and inflation appears to have moderated as the level has fallen.



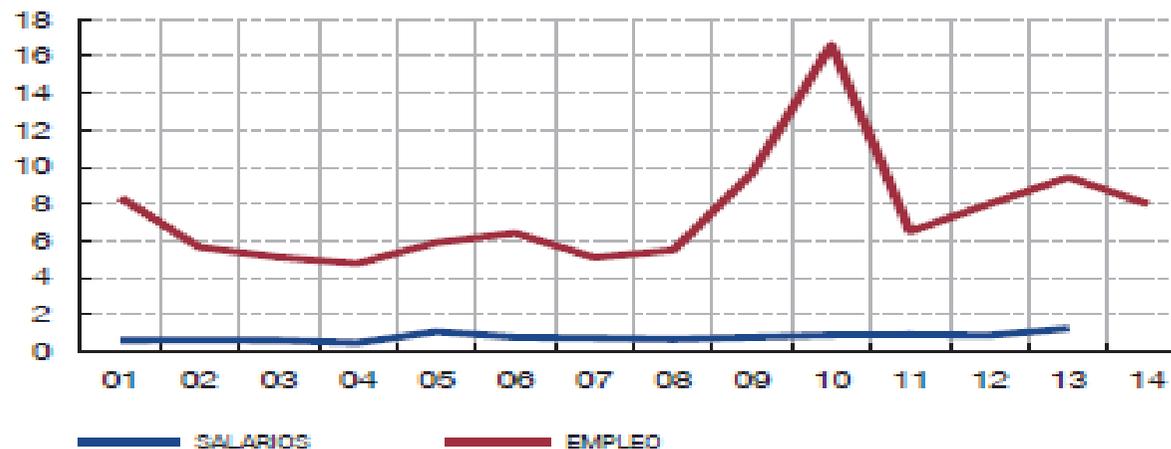
Sources: Organization for Economic Cooperation and Development; and IMF staff calculations.  
Note: Each square represents the average across advanced economies of inflation and cyclical unemployment in one quarter.

## B. LAS INSTITUCIONES LABORALES ESPAÑOLAS EN PERSPECTIVA INTERNACIONAL. Diferenciación salarial por sectores



- **En cambio, la reforma no parece haber conseguido, por el momento, que España mantenga una elevada homogeneidad en el crecimiento salarial por sectores**
  - En una situación como la actual en la que es necesario reasignar la actividad, estos precios (los salarios) no están jugando el papel que deberían
  - Sin embargo, esto puede haber venido condicionado por las condiciones financieras existentes (y, por tanto, ser un fenómeno transitorio)

DISPERSIÓN DE LOS SALARIOS Y DEL EMPLEO ENTRE RAMAS DE ACTIVIDAD (a)



FUENTE: Banco de España.

## B. LAS INSTITUCIONES LABORALES ESPAÑOLAS EN PERSPECTIVA INTERNACIONAL. El gasto en políticas activas



- **La crisis ha generado un notable desajuste entre la oferta y demanda de trabajo**
  - El aumento del desempleo se ha concentrado en los individuos con menor nivel educativo, que, solo cuentan con un capital humano muy específico de un sector
  - A diferencia de otros procesos de este tipo, estos individuos son relativamente jóvenes, por lo que es crucial aumentar su empleabilidad

ÍNDICE DE DESAJUSTE EDUCATIVO (b)



FUENTE: Banco de España.

Chart 2.6 Skill mismatch index



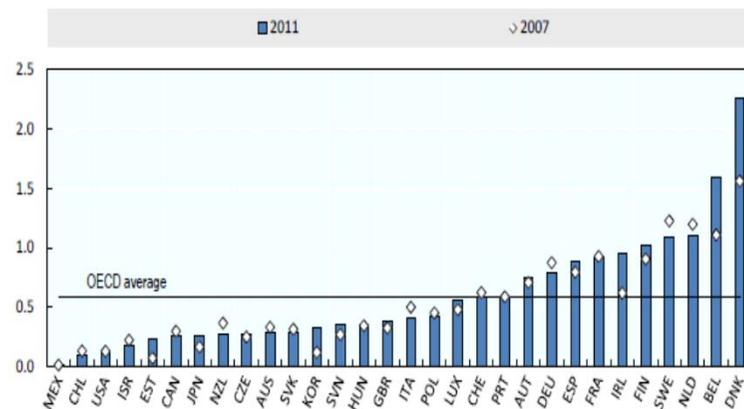
Sources: EC (EU LFS) and own calculations.  
Notes: Skill demand proxied by educational attainment of employed and skill supply by educational attainment of the labour force. The "Euro area-based SMI" is constructed by using the aggregate skill distributions of labour demand and supply at euro area level. The "Country-based SMI" is constructed by aggregating 16 SMIs computed using country-level skill distributions. Finally, the "Region-based SMI" is the aggregation of SMIs computed at a regional level.

## B. LAS INSTITUCIONES LABORALES ESPAÑOLAS EN PERSPECTIVA INTERNACIONAL. La actual estructura de gasto público en políticas activas difiere de la europea



- El gasto en políticas activas en porcentaje de PIB está por encima de la media de la OCDE (pero es inferior en gasto por desempleado); además:
  - Ha aumentado muy poco tras la crisis
  - Esta sesgada hacia incentivos a la contratación, cuya eficacia es menor (y tiene efectos colaterales adversos en la evolución de las cuentas de la Seg. Soc.)

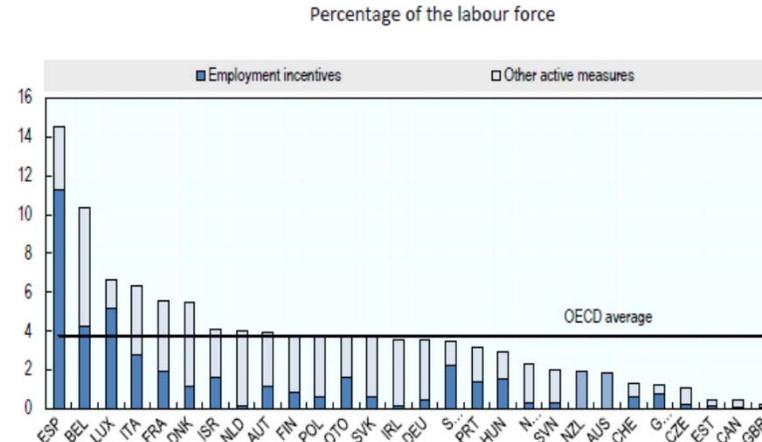
Figure 1. Expenditure on active labour market policies, 2007 and 2011  
Percentage of GDP



Note: Data for the United Kingdom refer to 2009 instead of 2011.

Source: OECD Database on Labour Market Programmes. [www.oecd.org/employment/database](http://www.oecd.org/employment/database)

Figure 2. Participants stocks to ALMPs (excluding PES), 2005-2011  
Percentage of the labour force



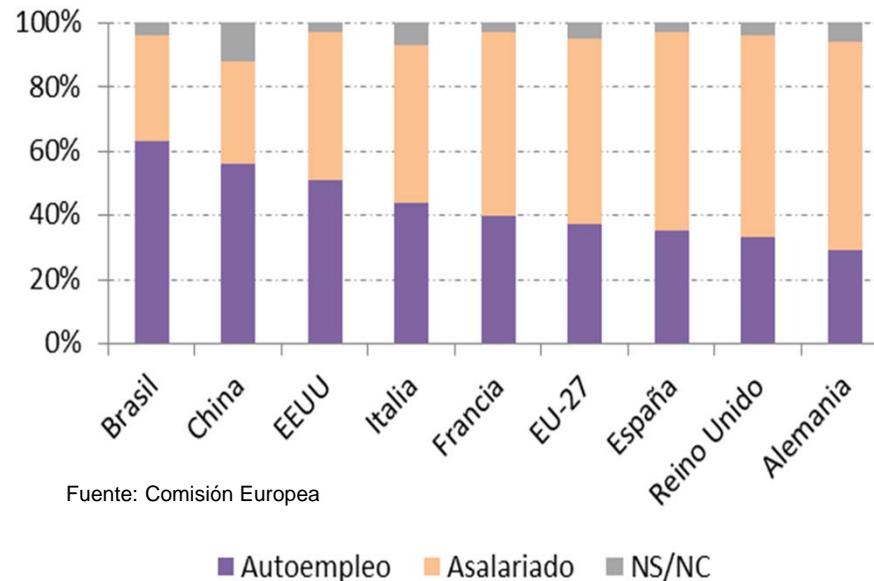
Note: 2005-2009 for the United Kingdom. Employment incentives data for Spain includes an employer subsidy for the conversion of temporary contracts into permanent contracts, not otherwise conditional on employment status.

Source: OECD Database on Labour Market Programmes. [www.oecd.org/employment/database](http://www.oecd.org/employment/database)

## C. OTROS ASPECTOS RELEVANTES. El carácter emprendedor de la sociedad española



- **Las instituciones laborales no son el único determinante del nivel y la calidad del empleo de una economía**
  - El entorno en que se desenvuelven las empresas, que son las principales demandantes de empleo, es muy relevante
  - Un requisito imprescindible para que haya empresas es que el nivel de emprendimiento de la sociedad sea elevado

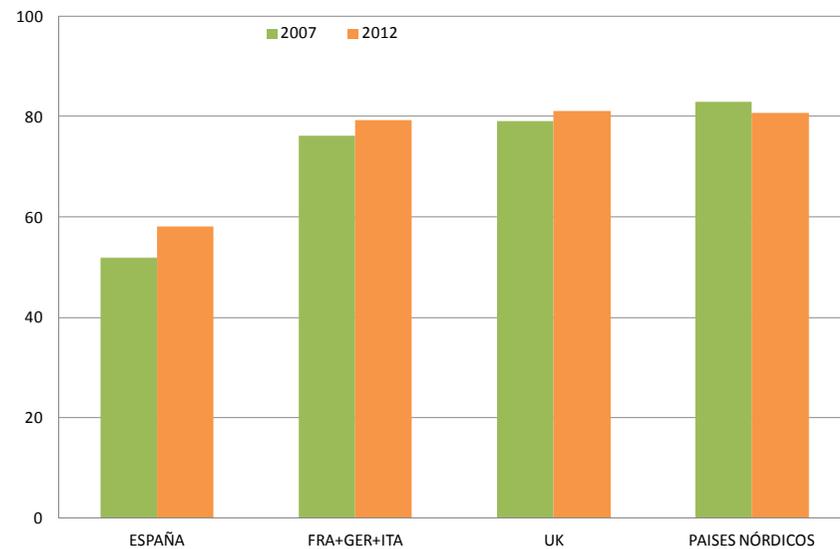


Preferencias de la población sobre tipo de empleo

## C. OTROS ASPECTOS RELEVANTES. La educación como determinante del emprendimiento

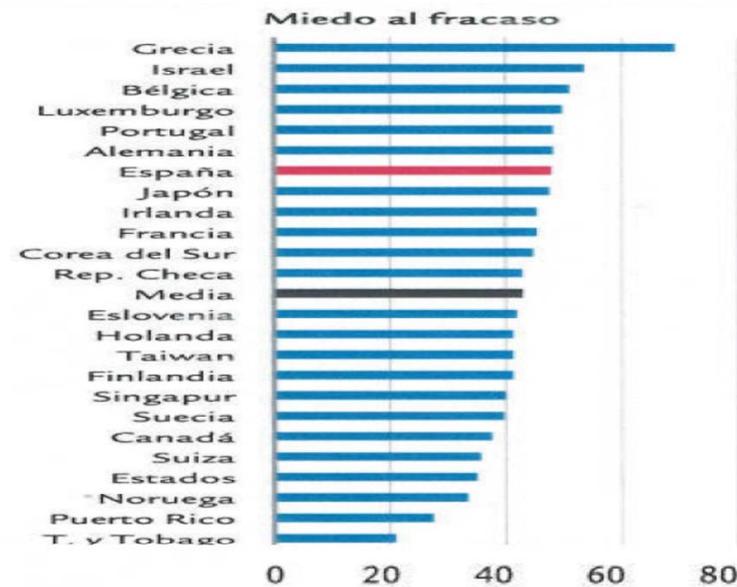


- El sistema educativo puede ayudar a configurar unas habilidades individuales que favorezcan en mayor medida la confianza en sus capacidades, una menor aversión al riesgo y una mayor interrelación entre esfuerzo y recompensa
- Los empresarios españoles presentan unos niveles educativos inferiores a sus homólogos europeos
- La sociedad española se sitúa por encima de la media en cuanto a temor al fracaso



Fuente: Eurostat (Labor Force Survey)

Porcentaje de empresarios que tienen al menos educación secundaria

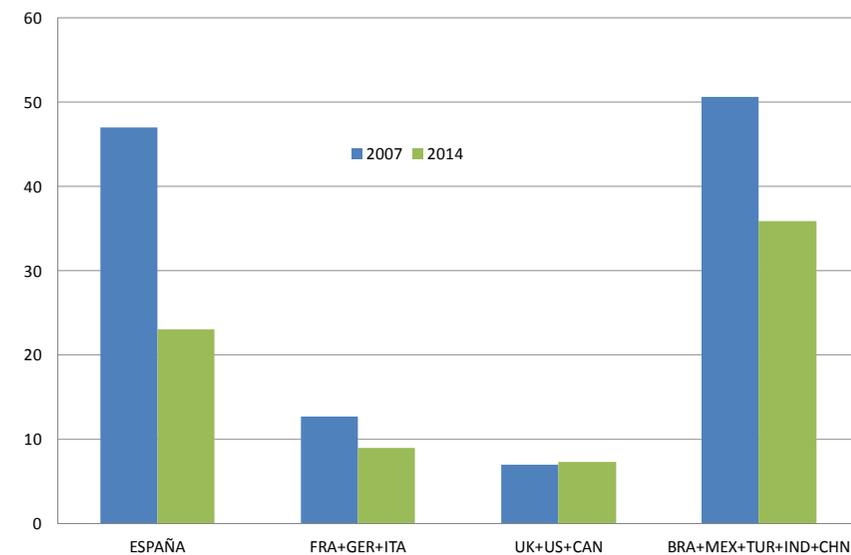


Porcentaje de la población que considera el miedo al fracaso un obstáculo para emprender (tomado del GEM)

## C. OTROS ASPECTOS RELEVANTES. Barreras a la entrada de empresas y competencia en los mercados de producto

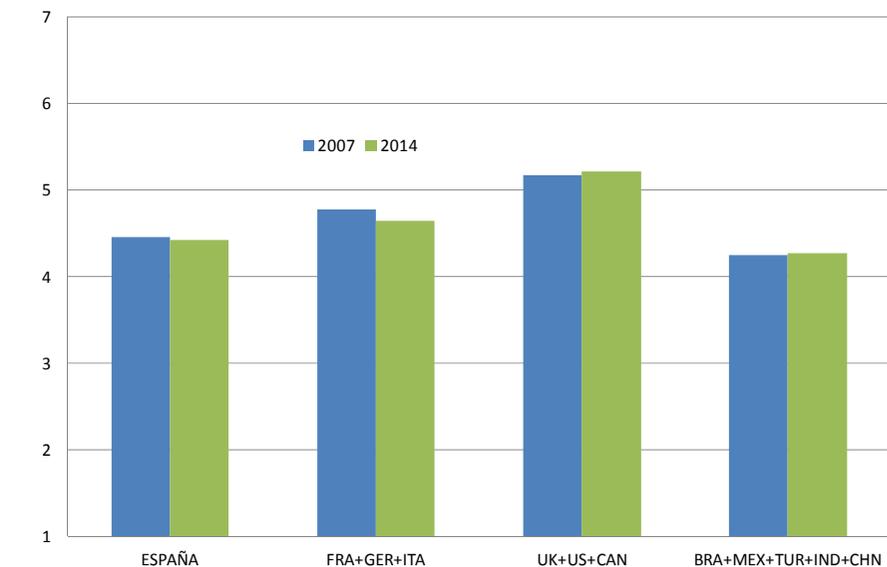


- **La regulación de los mercados de producto es un determinante clave del dinamismo empresarial, en el que España tiene camino por recorrer**
  - El coste de creación de empresas, que es una variable importante para la entrada de empresas, se ha reducido
  - Pero el grado de competencia de los mercados de producto no ha mejorado durante el periodo de crisis



Fuente: Global Competitiveness Indicator

**Número de días necesario para crear una empresa**



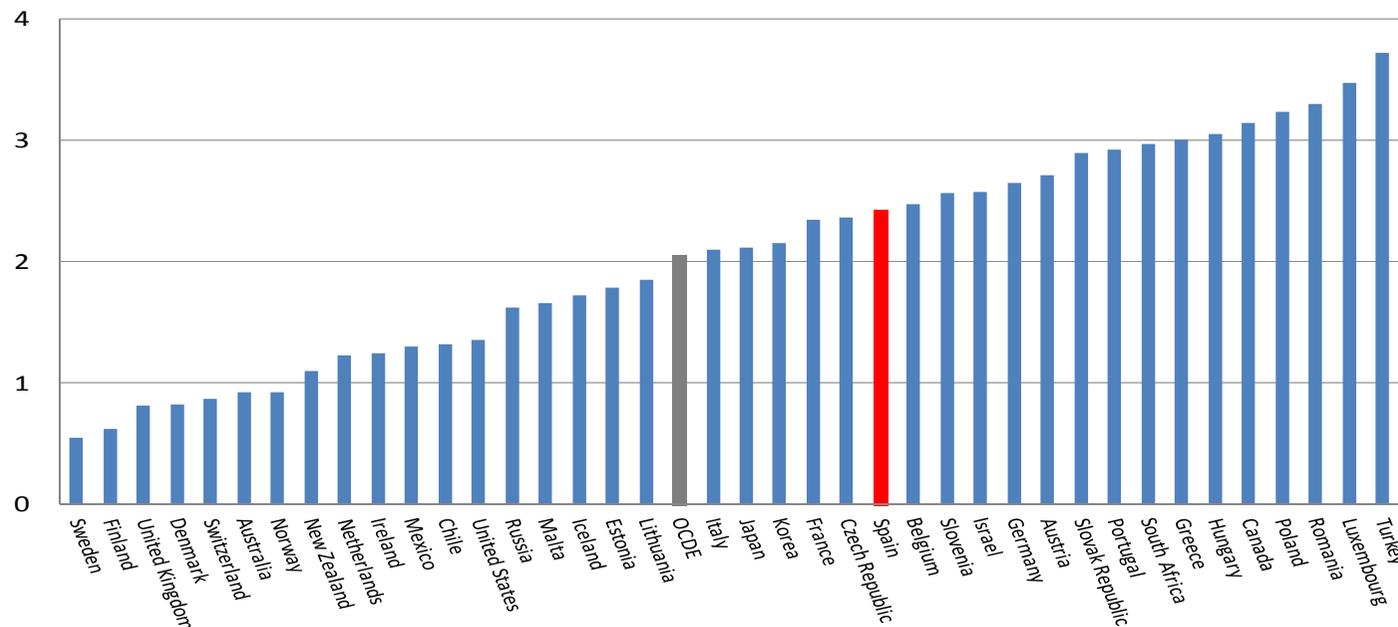
Fuente: Global Competitiveness Indicator

**Grado de competencia de los mercados de producto**

## C. OTROS ASPECTOS RELEVANTES. El grado de regulación en algunos servicios es superior a la media de la OCDE



- En particular, este es el caso de los servicios profesionales, el comercio y el transporte
  - Los servicios profesionales se caracterizan por ser intensivos en factor trabajo de alta cualificación
  - Los otros dos sectores también son intensivos en factor trabajo pero de menor cualificación; sin embargo, han sido los principales destinos de los antiguos trabajadores del sector de la construcción (junto con la hostelería)



Fuente: OCDE

Grado de Regulación de los Servicios Profesionales

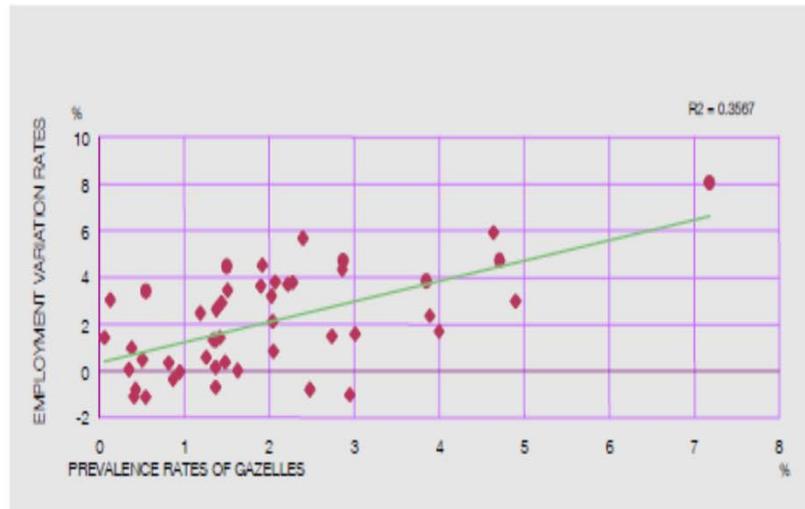
## C. OTROS ASPECTOS RELEVANTES. Además, las empresas de nueva creación deben crecer



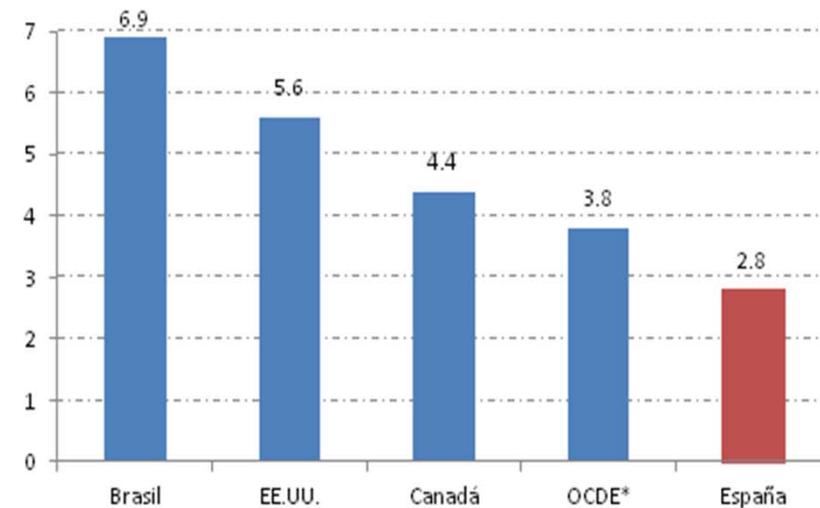
- **El crecimiento de las empresas explica buena parte de la creación de empleo de una economía**
  - Existe una relación positiva entre el porcentaje de gacelas en una economía y el crecimiento del empleo
  - Antes de la crisis en España el porcentaje de gacelas era inferior a la media de la OCDE; tras la crisis se ha reducido más

GAZELLES VERSUS EMPLOYMENT VARIATION FOR SOME OECD COUNTRIES: 99-01; 00-02; 01-03

FIGURE 1



Sources: Bank of Spain Firm Demography Database and OECD STAN Database.



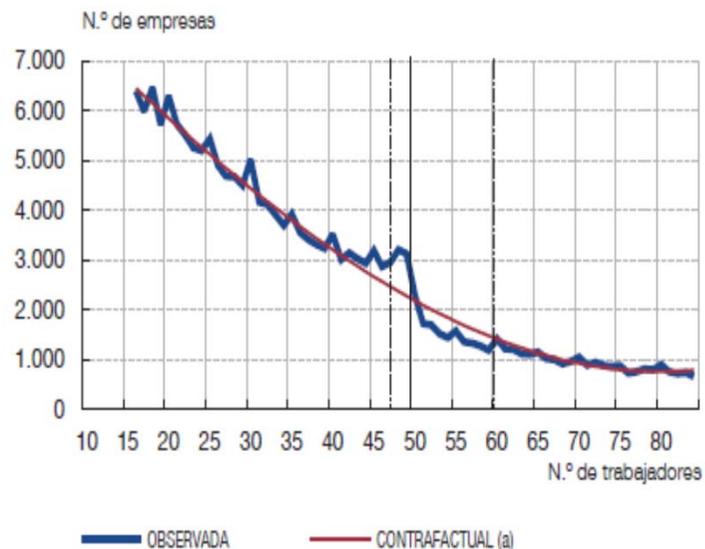
Proporción de empresas de alto crecimiento, sector manufacturero

## C. OTROS ASPECTOS RELEVANTES. Existen algunas trabas institucionales al crecimiento de las empresas



- **La legislación española en materia laboral y fiscal establece un trato favorable a las empresas por debajo de ciertos umbrales de plantilla y facturación**
- La regulación bancaria europea también establece un tratamiento más favorable de la financiación a PYMEs
- y en las ayudas europeas el tamaño es un criterio estándar

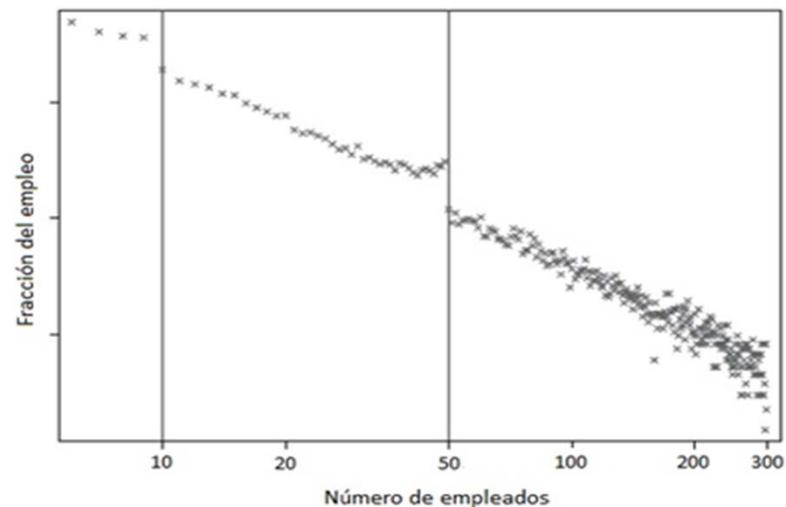
DISTRIBUCIÓN DE EMPRESAS SEGÚN NÚMERO DE TRABAJADORES ENTRE 1995 Y 2007



FUENTES: Registro Mercantil y Banco de España.

a Distribución de las empresas estimada en ausencia de regulación fiscal y laboral. Véase Almunia y López-Rodríguez (2014).

Distribución de empresas en Francia por número de trabajadores

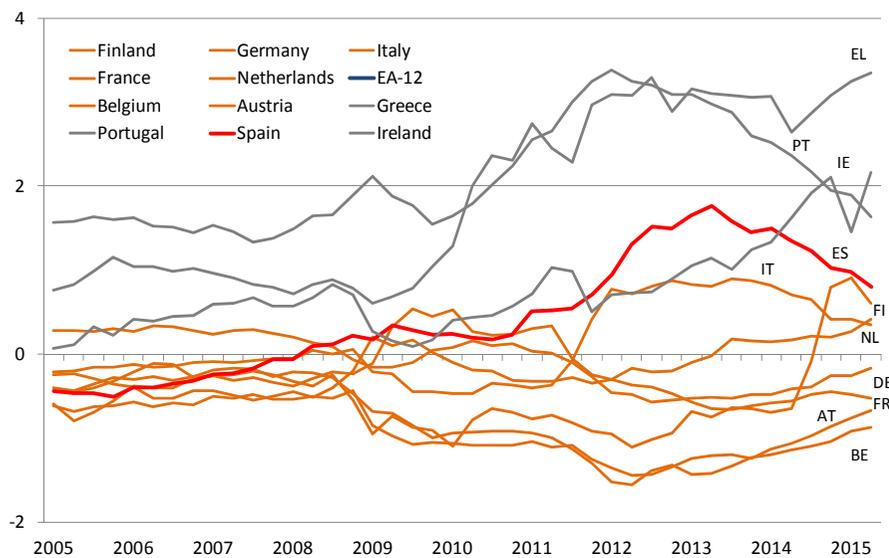


Fuente: Garicano y otros, según datos fiscales empresariales de Francia

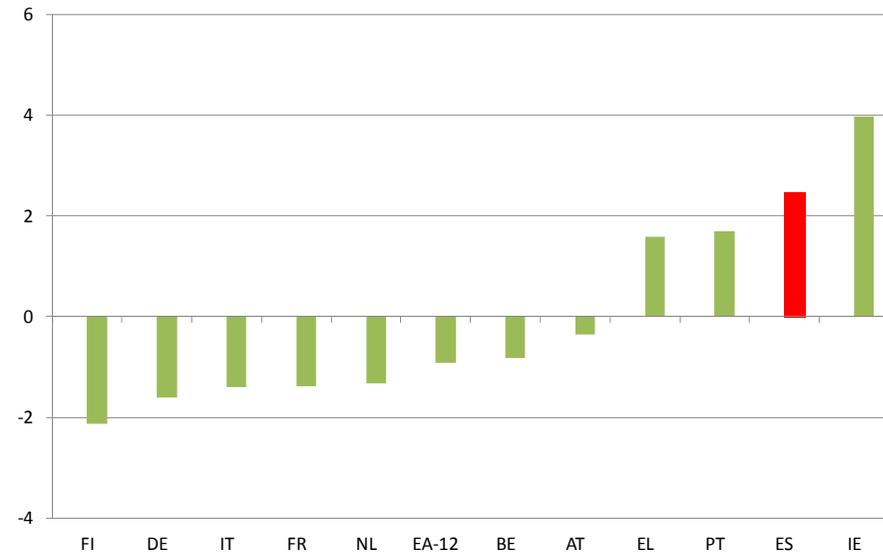
## C. OTROS ASPECTOS RELEVANTES. Y las condiciones financieras de los últimos años no han sido favorables



- **La crisis financiera y la reestructuración bancaria han sido determinantes**
  - Las condiciones financieras junto con el elevado endeudamiento de las empresas podría explicar la contraciclicidad de los mark-ups empresariales
  - La evidencia en Bentolila et al., 2013, sugiere que esto justifica entre el 8% y el 38% de los puestos de trabajo destruidos durante la crisis



**Diferencial de tipos de interés a empresas de operaciones nuevas**

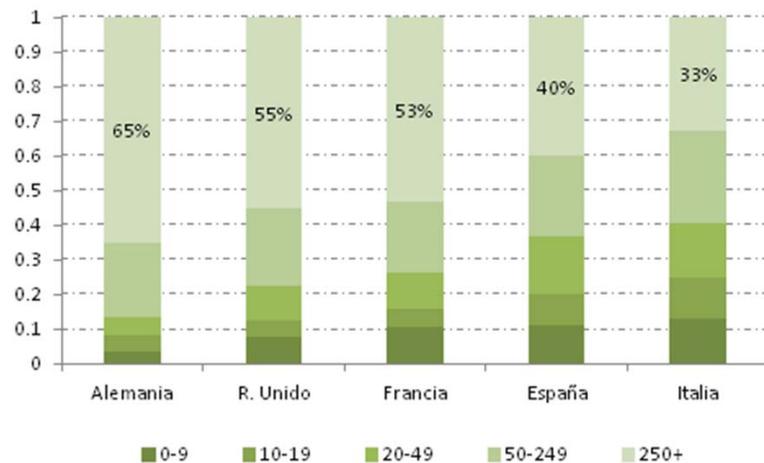


**Variación del mark-up de precio sobre coste marginal durante la Gran Recesión**

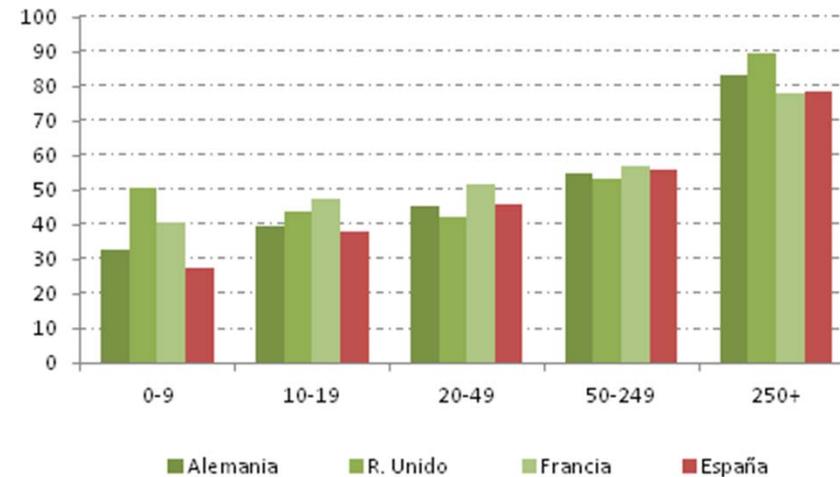
## C. OTROS ASPECTOS RELEVANTES. El tamaño de las empresas en España



- **La economía española se caracteriza por un elevado porcentaje de empresas de tamaño reducido**
  - Las empresas más grandes son más innovadoras y mas productivas
  - Una parte significativa del diferencial de productividad de la economía española se explica por este fenómeno



Distribución del valor añadido de la economía según el tamaño de la empresa

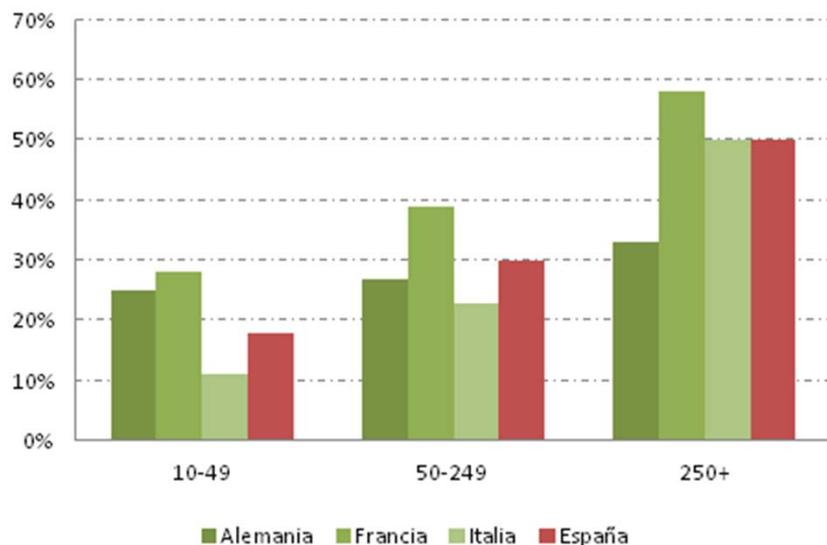


Productividad aparente del trabajo según tamaño de la empresa

## C. OTROS ASPECTOS RELEVANTES. Empresas grandes y condiciones laborales



- **Las condiciones laborales de las empresas más grandes son mejores**
  - Al ser empresas grandes pueden internalizar parte de las restricciones de la legislación laboral
  - Forman más a sus trabajadores y los convenios colectivos incorporan muchos más beneficios



Formación de trabajadores según tamaño de la empresa, % participantes

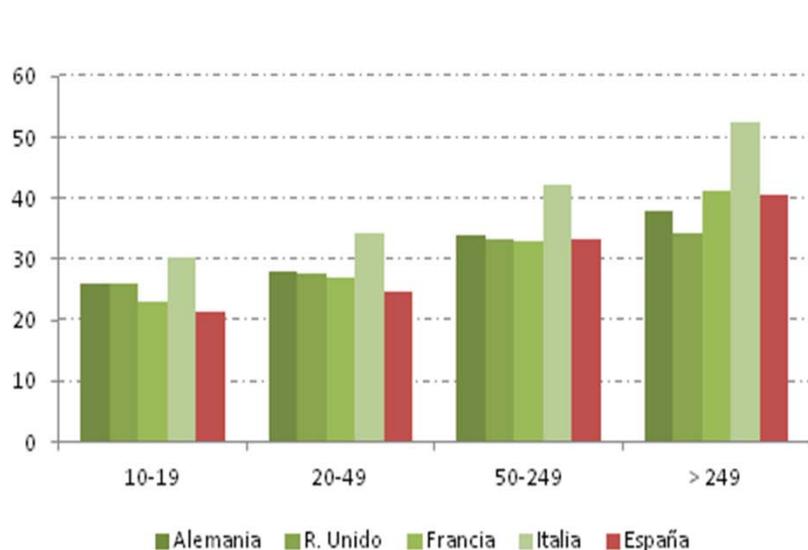
|                                    | Empresa |      | Otro |      |
|------------------------------------|---------|------|------|------|
|                                    | 2007    | 2013 | 2007 | 2013 |
| Incentivos productividad           | -       | 68,4 | -    | 43,3 |
| Jornada continuada                 | 61,4    | 62,0 | 28,5 | 35,1 |
| Horas extra remuneradas            | 60,6    | 67,1 | 60,1 | 69,0 |
| Crecimiento/mantenimiento empleo   | 41,9    | 35,9 | 15,8 | 13,7 |
| Conversión contratos temporales    | 36,7    | 28,5 | 24,9 | 28,2 |
| Formación profesional              | 67,9    | 70,7 | 49,9 | 51,9 |
| Planes de pensiones                | 21,7    | 25,8 | 2,9  | 5,3  |
| Complementos prestaciones sociales | 87,8    | 91,0 | 73,1 | 78,1 |
| Organización del trabajo           | 29,7    | 20,3 | 13,8 | 11,7 |

% trabajadores afectados por convenios con cláusulas sobre otras materias, por ámbito de negociación

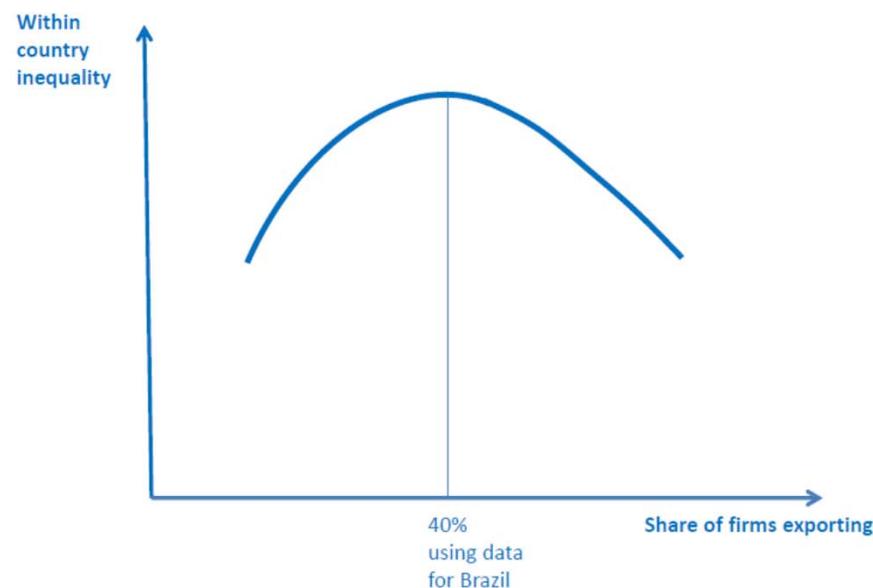
## C. OTROS ASPECTOS RELEVANTES. Las empresas grandes pagan mayores salarios; implicaciones para la desigualdad salarial



- **Las empresas grandes también tienen mayor acceso a los mercados internacionales de producto**
  - La mayor parte de la desigualdad salarial viene determinada por la dispersión salarial entre empresas...
  - ...y la dispersión entre empresas se explica por el tamaño de las empresas y su participación en el comercio mundial (Helpman et al. 2014)



Exportaciones según el tamaño de la empresa, % de la facturación



Desigualdad en la distribución de la renta y porcentaje de empresas exportadoras

## D. CONCLUSIONES



- **Las reformas del mercado de trabajo español implementadas tras la Gran Recesión han tendido a aproximar las instituciones laborales a las de los países de nuestro entorno**
- Sin embargo, en algunos aspectos todavía queda margen de mejora:
  - *Dualidad*
  - *Diferenciación salarial*
  - *Políticas activas*
- **Reformas en el ámbito del entorno empresarial también tendrían efectos muy favorables sobre el nivel y la calidad del empleo**
  - *Iniciativa emprendedora*
  - *Crecimiento empresarial*
  - *Tamaño de las empresas*



GRACIAS POR SU ATENCIÓN

BANCO DE **ESPAÑA**  
Eurosistema

ASUNTOS INTERNACIONALES