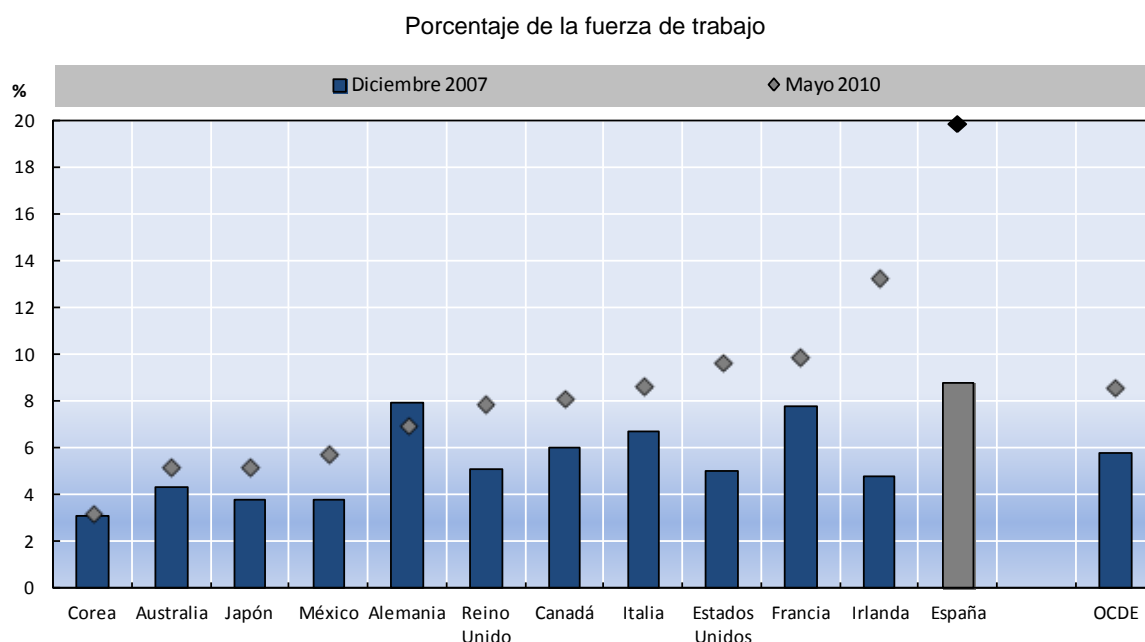




Perspectivas del Empleo 2010 – ¿Dónde se sitúa ESPAÑA?

Desde el inicio de la crisis económica mundial a finales del 2007, más de dos millones y medio de trabajadores se han sumado al paro en España. De un total de 4,6 millones de trabajadores que se han añadido al paro en toda la zona Euro en el mismo periodo, el 50% son españoles. La tasa de paro ha aumentado 11.1 puntos porcentuales, el incremento más importante de los países de la OCDE, situándose en el 19,9% en mayo del 2010. Asimismo, más de uno de cada cuatro trabajadores en paro son parados de larga duración (más de un año), lo cual constituye una gran reserva de personas con mayor dificultad de inserción con un riesgo cada vez mayor de perder contacto con el mercado de trabajo.

Gráfico 1. Tasa de paro en diciembre 2007 y mayo 2010 en determinados países de la OCDE



Nota : El mes final disponible para el Reino Unido esta marzo de 2010.

Fuente : OECD Main Economic Indicators.

La receptividad del empleo al descenso de la producción ha sido más importante en España que en la mayoría de los otros países de la OCDE. Mientras que el PIB disminuyó en términos reales 4,5 puntos porcentuales desde su nivel más alto (en el primer trimestre de 2008) a su nivel más bajo (en el tercer trimestre de 2009) durante el periodo 2008-2009, número inferior a la media de la OCDE (5,8 puntos porcentuales), la tasa de empleo cayó 8,6 puntos porcentuales en el mismo periodo en comparación con el descenso de 1,6 puntos porcentuales de media en los países de la OCDE. Esta situación refleja en gran parte la crisis del sector inmobiliario español: el mismo patrón se observa en Irlanda y en Estados Unidos, donde los mercados inmobiliarios y/o financieros se vieron considerablemente afectados durante la recesión de 2008-2009.

La media de horas por trabajador y los salarios no se han adaptado para atenuar el impacto de la recesión sobre el empleo. El brusco descenso del empleo refleja también que el mercado de trabajo español se ha ajustado al descenso de la producción, principalmente a través de una reducción del empleo más bien que mediante una combinación de pérdidas de empleo y reducción de horas de trabajo. Al contrario, en Alemania, así como en países como Corea, Noruega, Australia y la República de Eslovaquia, más del 95% del ajuste de empleo se ha realizado a través de una reducción de la media de horas por trabajador. En España, la media de horas por trabajador aumentó ligeramente durante la recesión. Además, los salarios reales por hora continuaron incrementándose a pesar del importante aumento del número de parados.

La legislación sobre la protección del empleo, en su forma actual en España, no contribuye a allanar las oscilaciones cíclicas de la actividad económica. A pesar de haber emprendido varias reformas durante los últimos quince años, los costes de despido para los trabajadores con contrato permanente se mantienen elevados en España y han contribuido al uso masivo de contratos temporales. Alrededor de un 30% de la mano de obra en España se encontraba en un empleo con contrato temporal antes de la crisis. Con el descenso de la actividad económica, los trabajadores con contrato temporal han constituido la mayor parte de las pérdidas de empleo, ya que las empresas han hecho frente a la súbita disminución de la demanda a través de la no renovación de los contratos temporales. El empleo temporal disminuyó así un 8% en el 2008 y un 18,4% en el 2009, constituyendo el principal – si no el único – margen de ajuste para los empresarios, mientras que la tasa de empleo de trabajadores con contratos permanentes aumentó un 3% en el 2008 y disminuyó ligeramente en el 2009 (un 0,9%).

La recuperación está en curso, pero es necesaria una reforma amplia del mercado del trabajo para reducir la elevada tasa de paro. Las últimas proyecciones de la OCDE indican que se espera una estabilización del crecimiento del PIB este año y un crecimiento del mismo del 1% en el 2011. Al mismo tiempo, las perspectivas económicas son más pesimistas para España que para la mayoría de los países de la OCDE, para los cuales se espera un crecimiento del 2.8% en el 2011. Se espera una leve mejora en la tasa de paro, pero ésta se situará todavía diez puntos porcentuales por encima de la media de la OCDE en el 2011. El gobierno ha aprobado en mayo unas medidas de consolidación fiscal cuyo objetivo es frenar la expansión del déficit público al 7% del PIB en el 2011. En el 2010 se retirarán la mayoría de las medidas fiscales temporales aprobadas en el 2008 y en el 2009. Para sacar el mayor beneficio de la recuperación económica es crucial mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo español y se necesitan para ello amplias medidas estructurales. Con este fin, el gobierno presentó en junio una reforma laboral de gran calado cuyos objetivos son reducir la dualidad del mercado de trabajo e incrementar la flexibilidad interna de las empresas para adaptarse a la situación económica.

Aunque todavía deberá ser discutido por los diferentes grupos en el parlamento antes de su aprobación definitivo, el decreto de la reforma laboral es un paso adelante hacia un mercado laboral menos dual. El mayor inconveniente de la estricta regulación actual es que disuade la contratación permanente de las empresas y la movilidad de los trabajadores de un contrato a otro ya que perderían sus

derechos de indemnización de despido al cambiar de empresa. Al aclarar los términos de despidos procedentes, el decreto debería facilitar los ajustes de trabajadores permanentes en función de la situación económica y, al mismo tiempo, debería contribuir a reducir el recurso excesivo del uso de contratos temporales. La reforma apunta a un incremento de la flexibilidad interna de las empresas facilitando la modificación de las horas de trabajo y los salarios (con respecto a los convenios colectivos) con márgenes de ajuste para las empresas con dificultades económicas. Asimismo, la creación del futuro fondo de capitalización para trabajadores – que podrá ser utilizado en los supuestos de despido, de movilidad geográfica, para el desarrollo de actividades de formación o en el momento de su jubilación, pero cuya cantidad está por determinar - debería promover la movilidad de los trabajadores ya que éstos fondos – y los derechos adquiridos durante el trabajo – son transferibles de una empresa a otra. En un contexto de alta tasa de paro, de gran dualidad del mercado de trabajo y de importantes desequilibrios regionales, estas enmiendas son bienvenidas. Sin embargo, cambiar el comportamiento de las empresas y los trabajadores pueden tomar cierto tiempo, y la complejidad de las normas laborales y de la negociación colectiva española no facilita la situación. Asimismo, mayores esfuerzos deberían realizarse para ayudar a la reinserción de la reserva de desempleados y evitar el distanciamiento de los parados de larga duración con el mercado de trabajo.

Es importante reforzar los servicios de ayuda a la reinserción en el empleo gracias a mejoras en la coordinación y en la formación , más orientadas hacia las necesidades de las empresas. La reforma laboral abre la puerta al uso de agencias privadas de colocación y de intermediación laboral, en colaboración con los servicios públicos de empleo. En principio, esta medida debería contribuir a una mejora de las bajas tasas de colocación de los servicios públicos de empleo. Sin embargo, sería importante definir con rapidez las disposiciones bajo las cuales operaran las agencias privadas y fijar sus incentivos de manera que contribuyan a la reinserción de los parados de larga duración y de otros desempleados con mayor dificultad de inserción.

Las Perspectivas del empleo de la OCDE 2010 están a disposición de los periodistas en el portal internet **protegido con password** o poniéndose en contacto con la [División de relaciones con los medios de comunicación](#). Para mayor información sobre España, los periodistas pueden contactar con Stefano Scarpetta (tel: +33 1 45 24 19 88 o vía correo electrónico: stefano.scarpetta@oecd.org) o Ana Llana Nozal (tel: +33 1 45 24 85 27 o vía correo electrónico: ana.llana-nozal@oecd.org) o Anne Saint-Martin (tel: +33 1 45 24 85 90 o vía correo electrónico: anne.saint-martin@oecd.org) de la División de Análisis y Políticas de Empleo de la OCDE.