

# REVISTA DE ESTUDIOS

ANÁLISIS, REFLEXIÓN Y DEBATE

2009  
Julio  
05

- 02 ■ Rodolfo Benito  
Es el momento para un gran acuerdo social.
- 04 ■ Caros Navarro López  
Crisis económica y reforma laboral.
- 07 ■ Juan José Castillo  
El valor del trabajo: las ciencias sociales como fundamento del debate actual.
- 10 ■ Frederic López i Mora, Amat Sánchez y Enric Sanchis (Grupo Trabajo)  
Reforma laboral o cambio de modelo económico.
- 13 ■ Fernando Rocha  
Indicadores de evolución del mercado de trabajo
- 17 ■ Antonio Antón  
Ante la crisis: reforzar la política social.
- 24 ■ Alberto Riesco  
Crisis económica y desempleo en España: algo más que un ajuste técnico.

# Crisis económica y desempleo en España: algo más que un ajuste técnico<sup>1</sup>

Alberto Riesco Sanz

SOCIÓLOGO. UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

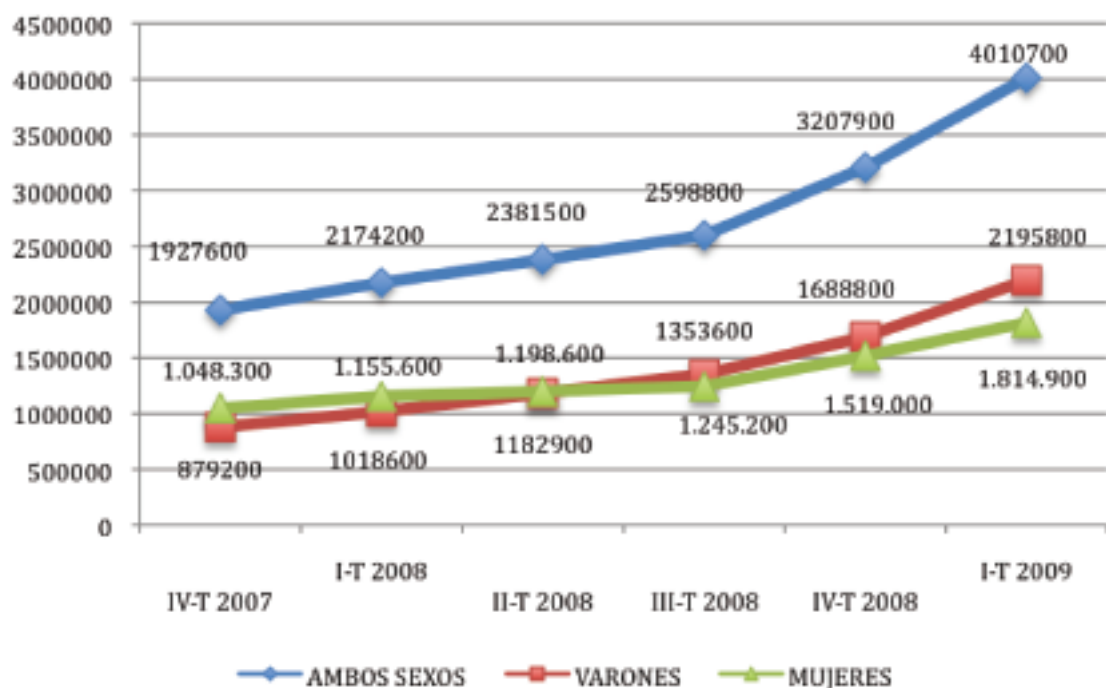
## La «anomalía» española

En enero de 2009, el Ministro español de Trabajo e Inmigración, Celestino Corbacho, trataba de calmar los ánimos ante el rápido deterioro que estaba sufriendo la economía española afirmando con rotundidad que, pese a la gravedad de la situación, el desempleo no alcanzaría en ningún caso los cuatro millones de parados. Apenas tres meses más tarde, la *Encuesta de Población Activa* que elabora el Instituto Nacional de Estadística (INE), tiraba por tierra las promesas del ministro. Dicha encuesta anunciaba que, tras la destrucción en

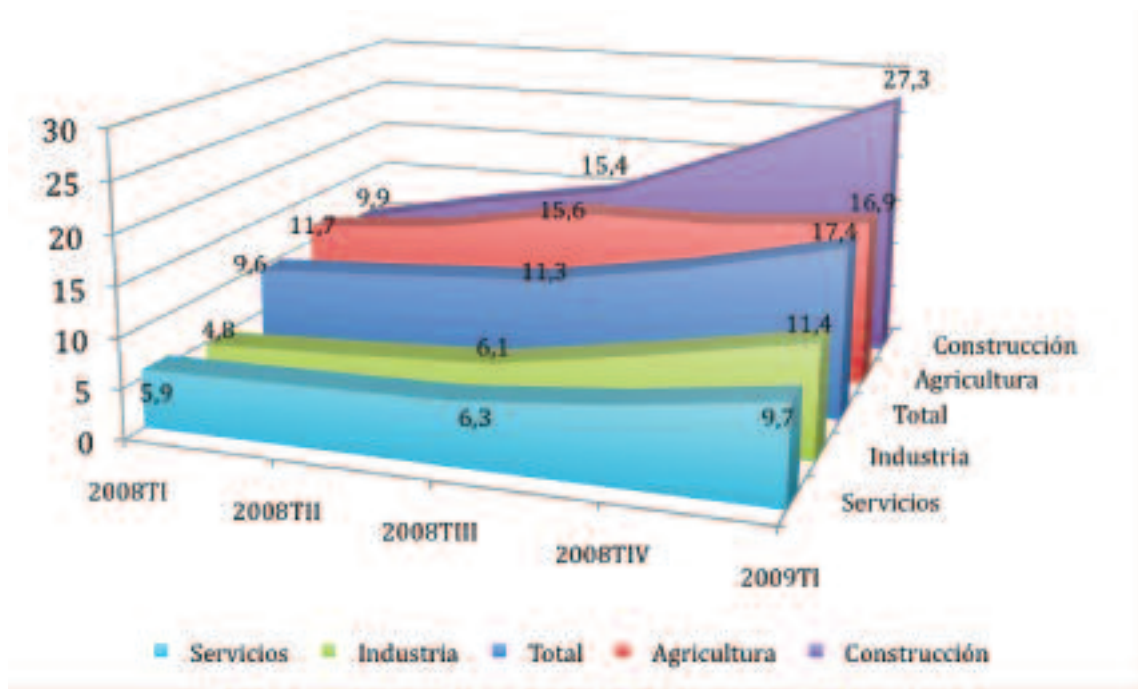
apenas tres meses de más de 800.000 puestos de trabajo, el paro en España había alcanzado en marzo de 2009 la cifra record de 4.010.700 personas (el 17,36% de la población activa) [GRÁFICO 1], obligando así a mover la frontera psicológica en la que se mueve el Ejecutivo español, que sitúa ahora la cifra de desempleados que *en ningún caso* se alcanzará a lo largo de 2009 en 5 millones.

La envergadura de los datos de desempleo registrado han hecho de España el país de la Unión Europea donde el impacto de la crisis en el empleo ha sido mayor. Sin embargo ¿por

GRÁFICO 1: EVOLUCIÓN DEL NÚMERO TOTAL DE DESEMPLEADOS POR SEXO



FUENTE: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (series trimestrales). Instituto Nacional de Estadística.

**GRÁFICO 2: TASA DE PARO POR SECTORES DE ACTIVIDAD ECONÓMICA**

FUENTE: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística (series trimestrales). Datos en %.

qué la economía española estaría destruyendo más empleo que el resto de economías europeas cuando el impacto de la crisis en su Producto Interior Bruto estaría siendo inferior en términos comparativos?

Para dar cuenta de esta «anomalía», muchos políticos y expertos vienen recurriendo a la hipótesis de la presencia sobredimensionada del sector de la construcción en la economía y el mercado de trabajo españoles. No cabe duda de que si aceptamos, aunque sea provisionalmente, la (no demasiado útil) delimitación de la economía por grandes sectores de actividad [GRÁFICO 2] podremos comprobar que, efectivamente, el sector de la construcción (con un incremento de la tasa de paro de 17 puntos porcentuales en apenas un año) ha sido uno de los grandes afectados por el desempleo.

Sin embargo, la reducción del peso de los ocupados en el sector de la construcción dentro del conjunto de los asalariados (del 21,6% a comienzos de 2008 al 15% en el primer trimestre de 2009) no parece ser capaz de explicar por sí sola la evolución sufrida por el empleo durante el último año. De hecho, el crecimiento del desempleo no se ha limitado ni mucho menos

al sector de la construcción (cuyos parados en el primer trimestre de 2009 representaban «sólo» el 18,5% del total del desempleo existente), sino que, con distinto grado de intensidad, sería generalizable al conjunto de sectores [GRÁFICO 2] y ramas de actividad económica [TABLA 1].

Como se ha repetido a menudo, la ilusión estadística según la cual los empleos de servicios estarían sustituyendo a los industriales (y en la que algunos han querido ver el advenimiento de, precisamente, una sociedad “postindustrial”) ha venido enmascarando en realidad una mutación cualitativa dentro del propio sector industrial, un sector caracterizado cada vez más por una *terciarización industrial del empleo* (integración funcional de actividades que, en la práctica, desdibujan las fronteras entre sectores<sup>2</sup>) a la que, por supuesto, no resultaría tampoco ajena la construcción.

Así pues, por mucho que las posibles «peculiaridades» productivas del tejido económico español (basado principalmente en la agricultura, el turismo y la construcción) hayan podido incidir en la reciente evolución del desempleo, no parece que dichas «peculiaridades»

**TABLA 1: CRECIMIENTO INTERANUAL (1º TRIMESTRE 2008 - 1º TRIMESTRE 2009) DEL NÚMERO DE PARADOS POR RAMAS DE ACTIVIDAD. Unidades: miles de personas y porcentaje**

	CRECIMIENTO ABSOLUTO	CRECIMIENTO RELATIVO (%)
TOTAL	1.836,5	184,5
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	56,3	149,3
B Industrias extractivas	2,1	170,0
C Industria manufacturera	195,6	225,3
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	4,9	644,4
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	3,9	159,1
F Construcción	449,6	252,9
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	147,3	173,4
H Transporte y almacenamiento	57,3	209,8
I Hostelería	106,6	160,4
J Información y comunicaciones	31,6	239,8
K Actividades financieras y de seguros	10,1	169,7
L Actividades inmobiliarias	0,1	100,7
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	24	171,9
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	77,2	203,2
O Administración Pública y defensa; Seguridad social obligatoria	30	146,9
P Educación	17,9	154,4
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	21	136,1
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	25,1	208,2
S Otros servicios	17,4	186,6
T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico y como productores de bienes y servicios para uso propio	36,4	163,5
Han dejado su último empleo hace más de 1 año	420,3	175,4
Parados que buscan su primer empleo	101,6	151,4

FUENTE: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística (series trimestrales).

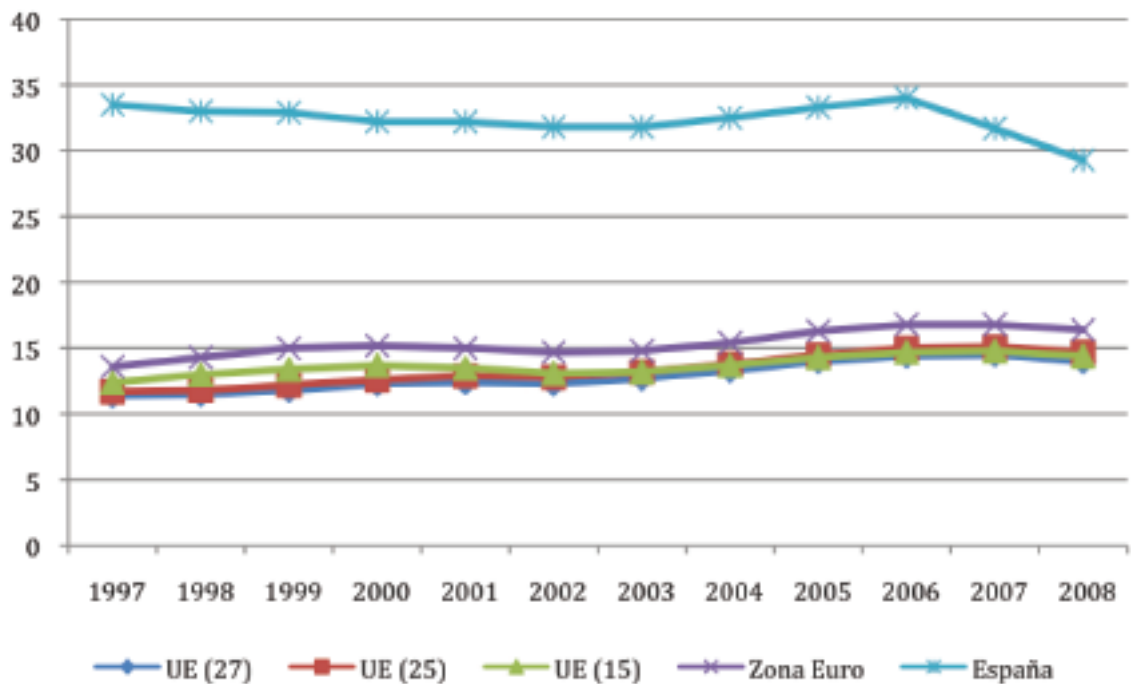
por sí solas vayan a proporcionarnos una comprensión global de las causas e implicaciones de este movimiento del mercado de trabajo, ni de porqué la crisis económica internacional en España se estaría traduciendo en (y corrigiéndose a base de) un profundo ajuste del mercado de trabajo. No resulta, por lo tanto, extraño que el debate sobre la crisis y sus consecuencias sobre el empleo en España haya puesto inmediatamente sobre la mesa otro elemento a considerar: la tasa de temporalidad.

### La temporalidad del mercado de trabajo en España

Una de las principales señas de identidad del mercado de trabajo español es, sin duda, la

fuerte presencia en él de la temporalidad, hasta el punto de habernos convertido en el país de la Unión Europea con mayor temporalidad en el mercado de trabajo. Dicha temporalidad (medida en términos «contractuales», es decir, según el número de asalariados con contratos de duración determinada) representó de media en 2008 el 29,3% del total de los asalariados, un porcentaje situado muy por encima de la media de la Unión Europea de los 27 (el 14%) [GRÁFICO 3]<sup>3</sup>. Esta abultada presencia de la temporalidad ha sido considerada como un importante elemento explicativo del rápido y profundo crecimiento del desempleo en España ya que los empleos «temporales» habrían sido los primeros y más directamente afectados por la crisis y la destrucción de empleo.

**GRÁFICO 3: EVOLUCIÓN DEL PESO RELATIVO DE LOS ASALARIADOS CON CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA EN LA UNIÓN EUROPEA.**



FUENTE: Elaboración propia a partir de datos de la Enquête sur les Forces de Travail (EFT/LFS). Eurostat. Datos en % medio de cada año.

Desde el punto de vista de este razonamiento (frecuente en el debate), la profunda crisis del sector de la construcción (de presencia sobredimensionada en la economía española) sumada a la alta tasa de temporalidad de nuestro mercado de trabajo (que se justificaría a su vez por las propias características técnicas de la economía española: la estacionalidad de la demanda, por ejemplo) habrían llevado, en un contexto de contracción del crecimiento económico, a un ajuste de carácter «técnico» vía el mercado de trabajo y, más concretamente, de sus segmentos «temporales» (mediante la simple extinción de los contratos)<sup>4</sup>.

Sin negar que este tipo de ajuste haya podido tener lugar, creemos, no obstante, que de cara a centrar el debate sobre el crecimiento del desempleo y sus consecuencias sería conveniente interrogarnos acerca de si las transformaciones que (desde hace tiempo y no solamente en España) está viviendo el mercado de trabajo tendrían que ver con un simple ajuste «técnico», o si por el contrario, podemos pensar en la presencia de distintas dinámicas y lógicas sociales que estarían poniéndose en

juego a la hora de movilizar y gestionar la fuerza de trabajo.

### Trabajadores, crisis y mercado de trabajo: ¿algo más que un simple ajuste técnico?

Por ejemplo, hemos apuntado la importancia explicativa concedida por muchos al fenómeno de la temporalidad. Sin embargo, ¿cómo no conectar la espectacular presencia de este modo particular de movilización y empleo de la fuerza de trabajo con los efectos de las sucesivas reformas laborales llevadas a cabo recientemente en España por gobiernos de «izquierdas» y de «derechas»? ¿Cómo considerar el auge de la contratación temporal en España una mera adaptación «técnica» de las empresas a las variaciones estacionales de la demanda sin recordar que su crecimiento tuvo lugar una vez que reformas laborales (1984, 1992, 1994, 1997, etc.) sentaron las bases que posibilitaron el desarrollo de este tipo de empleos?

Algunas investigaciones sobre el mercado de trabajo en España [véase GARCÍA SERRANO, GARRIDO y TOHARIA, 1999: 24-25] han llamado la atención, por ejemplo, sobre el hecho de que la reforma laboral de 1984 tuvo como principal objetivo la generalización del uso de los contratos temporales (denominados «de fomento del empleo») como mecanismo puesto a disposición de las empresas para evitar los mayores costes que tenían los contratos de carácter indefinido (sobre todo para aquellos puestos en los que la «estabilización» y «fidelización» de la fuerza de trabajo no fuera imprescindible de cara al desempeño eficiente del empleo).

Es decir, que fue la reforma del Estatuto de los Trabajadores llevada a cabo en 1984 con el objetivo de facilitar la expansión de las fórmulas de contratación temporal, las que sentaron las bases para el notable incremento posterior de la temporalidad en el mercado de trabajo<sup>5</sup>. Del mismo modo, la creación en posteriores reformas laborales de figuras contractuales como la de los «contratos de aprendizaje» o la legalización de las denominadas «Empresas de Trabajo Temporal» (reforma laboral de 1993 y 1994) reforzarían esta misma estrategia enfocada en gran medida a reducir los costes del factor trabajo y no, simplemente, a «adaptarse» a las variaciones estacionales de la demanda o a los requisitos de carácter técnico de determinados sectores productivos<sup>6</sup>.

No obstante, sería un error considerar que la «temporalización» del mercado de trabajo español habría sido el único mecanismo habilitado a lo largo de estas últimas décadas de cara al ajuste económico, la obtención de flexibilidad o la reducción de costes laborales por parte de las empresas. Por ejemplo, tal y como han demostrado otros investigadores [RECIO, 1999: 135-136], el crecimiento del desempleo en anteriores crisis económicas (por ejemplo en la de 1991-1994) no se limitó a los trabajadores temporales, sino que creció de hecho más entre los empleados estables por la sencilla razón de que los sectores que se vieron más afectados por la crisis eran sectores basados predominantemente en empleo estable<sup>7</sup>.

Las reestructuraciones laborales implementadas en España a raíz de las crisis económicas pasadas afectaron, por lo tanto, al empleo estable (produciéndose, por ejemplo, una progresiva y parcial sustitución de trabajadores fijos por trabajadores temporales) y no se

habrían limitado, por lo tanto, a realizar ajustes de tipo cuantitativo en el mercado de trabajo, sino que habrían supuesto auténticos cambios estructurales: empresas que desaparecen o cambian de sector, reestructuraciones globales de determinadas ramas de actividad, expulsión definitiva del mercado de trabajo de determinados asalariados (prejubilaciones, inmigrantes «invitados» a retornar a sus países de origen...) y su sustitución por otros asalariados sometidos a distintos modos de empleo y a distintas políticas laborales y salariales, etc. [RECIO, 1999: 134].

La tendencia a la «individualización» de la negociación de las condiciones laborales y de empleo, el incremento de la segmentación de los mercados de trabajo por distintas vías, los procesos de subcontratación (incluido en el sector público) y la deslocalización productiva, la incorporación de nuevos colectivos laborales al mercado de trabajo (inmigrantes, jóvenes...), etc. [RECIO.: 1999] serían otros tantos ejemplos de medidas orientadas a ampliar la flexibilidad y reducir los costes laborales de las empresas que se habrían puesto en marcha en los últimos años y que difícilmente pueden circunscribirse a España o al contexto de crisis actual.

Cabe, no obstante, esbozar como hipótesis que todas esas decisiones políticas encadenadas a lo largo de los últimos decenios encontrasen en la *transformación reticular* del conjunto del tejido industrial uno de sus vectores más determinantes (mutación de la que la integración funcional de actividades que constituye la *terciarización industrial* no supondría más que otra cara). En efecto, resulta cada vez más difícil identificar a la empresa como *organización productiva* con la empresa en calidad de *empleador* y como *centro de decisión estratégico* respecto de la puesta en valor de un capital [FREYSSINET, 2005]. Sería entonces en buena medida la naturaleza misma de estas nuevas redes de procedimientos y servicios la que condicionaría la continuidad de los procesos de reestructuración de los mercados de trabajo, modificando permanentemente las fronteras de los colectivos de trabajo mismos [FREYSSINET, 2005: 322]. No obstante, obviamente, esta transformación no predetermina por sí misma las modalidades concretas puestas en práctica por los Estados en orden a seguir, regular y alimentar dicha tendencia a la *reticularización*.

### ¿Una anomalía española o una mutación de proporciones planetarias?

El ajuste de la economía española a la crisis económica mundial por medio de una reestructuración del empleo no parece ser, por lo tanto, un fenómeno de orden meramente técnico (un ajuste de tipo cuantitativo de ciertos segmentos del mercado de trabajo en función de la contracción de la demanda), sino que debería ser leído dentro de un movimiento más amplio de los modos de formación, movilización y uso de la fuerza de trabajo, una transformación, en definitiva, de los modos de gestión y regulación del *salariado*.<sup>8</sup>

En España, pese a las habituales declaraciones de intenciones sobre la necesidad imperiosa de cambiar el «modelo productivo» o sobre la importancia de fomentar la investigación como mecanismo de incrementar la baja productividad (y competitividad) de las empresas españolas, lo cierto es que, a grandes rasgos, las políticas emprendidas en materia de mercado de trabajo han coadyuvado poderosamente a que la mejora de la «competitividad» frente al exterior se haya concretado, básicamente, en la reducción de los costes del factor trabajo.

Así parece al menos confirmarlo un buen número de indicadores: i) la escasa inversión en Investigación y Desarrollo de las empresas españolas y del sector público en comparación a otros países europeos (y pese al importante crecimiento económico de la última década)<sup>9</sup>; ii) el uso intensivo en la economía española durante la última década de trabajadores de origen inmigrante (con escasos derechos sociales y laborales de facto, pésimas condiciones de trabajo e inferiores salarios)<sup>10</sup>; iii) la proliferación y «normalización» de formas «atípicas»

de empleo y el crecimiento de la temporalidad ya mencionada, así como la tendencia progresiva a equiparar (a la baja) los contratos temporales y los indefinidos<sup>11</sup>; iv) el estancamiento (cuando no pérdida) de poder adquisitivo por parte de los asalariados en un contexto de máximo crecimiento económico<sup>12</sup>, etc.

En definitiva, quizás resultase de utilidad dejar en un segundo plano las «tecnicidades» de procesos productivos particulares (el peso del sector de la construcción, la estacionalidad del empleo vinculado a sectores como el turismo y la agricultura, etc.) para centrar nuestra atención en las «lógicas sociales» (políticas de empleo y de reproducción de la fuerza de trabajo, *terciarización* de los empleos industriales, *reticularización* del conjunto del tejido productivo, etc.) que están poniéndose en juego a la hora de movilizar y gestionar la fuerza de trabajo.

Reformulando de esta manera la evolución del desempleo como un fenómeno irremediablemente unido a la evolución del *salariado* estaremos probablemente en mejores condiciones para apreciar que muchos de los rasgos característicos de los «modos de empleo» de la fuerza de trabajo en España ni han surgido con la crisis actual (aunque la misma pueda estar sirviendo para sacarlos a la luz y exacerbarlos), ni son exclusivos de una supuesta «anomalía» española (por más que tengan su traducción específica en nuestro país). Es este movimiento y esta transformación de mayor profundidad (geográfica y temporalmente hablando) en los modos de movilización, gestión y uso de la fuerza de trabajo sobre los que habrá que estar atentos y volver una y otra vez pues es en torno a ellos donde se está configurando un nuevo escenario político repleto, sin duda, de puntos sombríos, pero también de muchas líneas aún abiertas y por determinar. ♦

#### BIBLIOGRAFÍA EMPLEADA

- FREYSSINET, J. (2005): «Quels acteurs et quel niveaux pertinents de représentation dans un système productif en restructuration?», La revue de l'IRES, n°47, pp. 319-336.
- GARCÍA SERRANO, C., GARRIDO, L. y TOHARIA, L. (1999): «Empleo y paro en España: algunas cuestiones candentes», en MIGUÉLEZ, F. y PRIETO, C. (Dir.) Las relaciones de empleo en España, Madrid, Siglo XXI, pp. 23-50.
- RECIO, A. (1999): «La segmentación del mercado laboral en España», en MIGUÉLEZ, F. y PRIETO, C. (Dir.) Las relaciones de empleo en España, Madrid, Siglo XXI, pp. 125-150.
- SÁNCHEZ MORAL, S.; MÉNDEZ GUTIÉRREZ DEL VALLE, R. Y OTROS (2008): «El empleo industrial en la metrópolis postindustrial: tendencias actuales en la ciudad de Madrid», Scripta Nova. Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales, vol. XII, n° 270.

## NOTAS

- <sup>1</sup> Este artículo ha sido publicado originariamente en francés en el número 6 (junio 2009) de la revista suiza La Brèche.
- <sup>2</sup> Véase, por ejemplo, [SÁNCHEZ CORRAL, MÉNDEZ GUTIÉRREZ et al., 2008].
- <sup>3</sup> Como han señalado algunos economistas (véase, por ejemplo, [GARCÍA SERRANO, GARRIDO y TOHARIA, 1999: 32]), junto a la temporalidad medida en términos «contractuales» se podría hablar de una temporalidad «empírica» que haría referencia a la antigüedad de los trabajadores en su puesto de trabajo independientemente del tipo de contrato del que dispongan (un índice, en definitiva, de la rotación efectiva de los trabajadores contratados durante el último año). Desde este punto de vista, y basándonos en datos de la Encuesta de Población Activa del INE, podríamos señalar que, en España, los asalariados que llevaban menos de 12 meses en su actual puesto de trabajo representaban en el primer trimestre del 2009 el 18% del total de los asalariados, porcentaje que un año antes era del 22,5% y dos años atrás del 24,3%.
- <sup>4</sup> Tal y como otros investigadores han puesto en evidencia y criticado solventemente [RECIO, 1999: 135], un argumento de estas características vendría a postular, implícita o explícitamente, que las reivindicaciones salariales y laborales alcistas y garantistas de los empleados indefinidos (con mayores niveles de sindicalización) habrían inducido y casi «obligado» a las empresas a optar por la contratación temporal como mecanismo con el que dotarse de cierta flexibilidad necesaria para hacer frente a las fluctuaciones de la demanda, etc. Es decir, que la «rigidez» y «estabilidad» de los indefinidos habría sido la causa de la «máxima flexibilidad» de los temporales, los cuáles (al contener la extensión de los efectos de ajuste de la crisis al conjunto del mercado de trabajo) estarían reforzando, en definitiva, la «rigidez» del mercado de trabajo español (siendo la solución, por supuesto, la reducción de los mecanismos garantistas de la fuerza de trabajo). En esta línea parece ir la propuesta avanzada recientemente en un manifiesto por 100 economistas de crear un contrato único, de carácter indefinido y con un coste de despido bajo al principio y creciente conforme se incrementase la antigüedad del trabajador (véase El País, 9 de junio de 2009).
- <sup>5</sup> El número de contrataciones temporales registradas por el INE fue de dos millones de contratos anuales entre 1981 y 1984, mientras que durante la segunda mitad de la década de 1980 (una vez aprobada la reforma laboral que permitía la generalización de este tipo de contratos y en un contexto, además, de crecimiento de la economía española) la firma de contratos temporales alcanzó la cifra de cinco millones por año [GARCÍA SERRANO, GARRIDO y TOHARIA, 1999: 34]. Desde entonces, con diferentes ritmos de crecimiento, esa cifra no ha hecho sino incrementarse año tras año hasta alcanzar recientemente, según los datos de Movimiento Laboral Registrado procedentes del Ministerio de Trabajo e Inmigración, la cifra de 15 millones de contratos temporales por año en 2004 y 2005 (el 91% de los contratos registrados en cada uno de esos años, representando los asalariados con contratos temporales el 33,3% del total de asalariados en 2005) y de más de 16 millones de contratos temporales al año en 2006 y 2007 (el 88% de los contratos registrados en cada uno de esos años, con un peso relativo de los contratados temporales sobre el conjunto de los asalariados del 34% en 2006 y del 31,7% en 2007).
- <sup>6</sup> No disponiendo de datos sobre costes laborales por tipo de contrato, podemos usar las diferencias salariales existentes por hora trabajada en empleos temporales e indefinidos como modo de ejemplificar y poner en evidencia la reducción de los costes del factor trabajo que conlleva el uso de modos de empleo basados en la temporalidad. Se trata de una aproximación parcial pero que puede sernos de alguna utilidad si tenemos en cuenta que, por ejemplo, en 2006 los costes salariales representaban en España el 73% del total de los costes laborales brutos de la fuerza de trabajo según datos de la Encuesta Anual de Coste Laboral del INE.
- Según los últimos datos disponibles (referidos a 2006) de la Encuesta de Estructura Salarial del INE, la ganancia media por hora normal trabajada en 2006 era de 12,10 euros. No obstante, según cual fuera el modo de empleo practicado existirían variaciones en dichas ganancias por hora trabajada: 13,16 euros en el caso de los trabajadores con contratos indefinidos y 9,31 euros en el caso de los contratos temporales, es decir, una diferencia de 3,85 euros por hora trabajada entre un tipo de modo de empleo y otro (5,04 euros en el caso de los varones y 2,14 euros en el caso de las mujeres). Añadamos a esto las escasas indemnizaciones en caso de despido a las que tendrían derecho este tipo de contrato (8 días por año trabajado, frente, por ejemplo, a los 45 días de un contrato indefinido «normal»).
- <sup>7</sup> Esto mismo podría estar ocurriendo en la actualidad en España en sectores como el del automóvil, uno de los sectores más golpeado por la crisis y con mayor presencia de empleo estable. En términos más generales podríamos decir que, en lo que se refiere a la crisis actual, parece evidenciarse que el crecimiento del desempleo no afecta únicamente a ciertos segmentos de la fuerza de trabajo, sino que (con distintos grados de intensidad) afectaría al grueso de la población activa.

No obstante, debemos incorporar alguna matización ya que, según la Encuesta de Población Activa, el crecimiento de la tasa de desempleo a lo largo del último año (salvo en lo referido a la variable de género: la tasa de desempleo ha crecido casi tres puntos más entre los varones que entre las mujeres), ha sido mayor



en personas y colectivos con una posición social más «frágil»: inmigrantes, jóvenes y personas con menores niveles formativos, lo cual, insistimos, no significa que el impacto del desempleo se haya restringido a ellos. Por ejemplo, aunque los jóvenes han padecido claramente un mayor incremento interanual en sus tasas de desempleo (crecimientos de 21,58 puntos en la franja de edad entre 16-19 años, de 12,75 puntos en la de 20-24 años o de 10,01 puntos en la de 25-29 años), los rangos de edad intermedios tampoco se han librado de subidas significativas (8,44 puntos en el intervalo de 30-34 años, 8,25 puntos en el de 35-39 años, 6,21 puntos en el de 40-44 años, etc.).

- <sup>8</sup> En ese sentido habría que leer la constante movilización que estamos viviendo en España en los últimos meses a favor de una profunda reforma del mercado de trabajo enfocada a lograr una mayor «flexibilización» y abaratamiento del despido, así como una reducción de los derechos adquiridos. En la misma línea iría también el debate surgido al calor de la crisis (no por casualidad) sobre la «inviabilidad» del sistema de pensiones español a medio plazo (las propuestas que se manejan van desde privatizar una parte del sistema vía fondos de capitalización, pasando por reducir las prestaciones por jubilación, retrasar la edad permitida de jubilación y ampliar el número mínimo de años cotizados para tener derecho a una pensión) o el debate sobre la «necesidad urgente» de modificar los mecanismos de financiación de las prestaciones sociales (desempleo, enfermedad...) a las que tienen derecho, cada vez menos, los trabajadores. El presidente de las Cámaras de Comercio de España proponía recientemente, por ejemplo, rebajar la cotización de las empresas a la Seguridad Social entre 3 y 5 puntos e incrementar el Impuesto sobre el Valor Añadido en 2 puntos para evitar así la disminución de la recaudación (El País, 16 de junio de 2009). Es decir, proponía que lo que no pagasen las empresas lo pagasen, principalmente, los asalariados (en su dimensión de consumidores) y sin tener en cuenta los distintos niveles de renta.
- <sup>9</sup> Así, los datos facilitados por Eurostat sobre gastos internos en Investigación y Desarrollo dentro de la Unión Europea muestran que, pese al incremento de la inversión en I+D registrado en España durante la última década (del 0,79% del PIB en 1995 al 1,27% en 2007), estaríamos aún bastante lejos de la media de la UE-27 (1,83% del PIB en 2007) y de la UE-15 (1,91% en 2007), por no hablar ya del 3,47% del PIB de Suecia o el 3,47% de Finlandia.

- <sup>10</sup> Según datos del Ministerio de Trabajo e Inmigración, el número de trabajadores extranjeros (en su mayoría de condición social «inmigrante») afiliados en España a la Seguridad Social habría pasado de una media 402.711 en 2000 (el 2,7% del total de trabajadores afiliados ese año) a 2.052.406 como media en 2008 (el 10,8% del total de trabajadores afiliados ese año). El número de contratos registrados a trabajadores extranjeros en España a lo largo de 2008 fue de 3.631.697 contratos (el 21,9% del total de contratos registrados en España ese mismo año). A estos datos habría que añadir, lógicamente, los referidos a la presencia de extranjeros inmigrantes en la economía informal.

Lo interesante es poner en relación este claro incremento en el mercado de trabajo del uso de trabajadores extranjeros (de origen inmigrante mayoritariamente) con los salarios medios registrados según nacionalidad. Los últimos datos salariales disponibles por nacionalidad de la Encuesta de Estructura Salarial (año 2006) señalan, en términos generales, unas ganancias medias anuales por trabajador de 19.680,88 euros. Entre los trabajadores españoles esta cifra se elevaba a 20.123,44 euros, mientras que entre los trabajadores procedentes de la Unión Europea de los 25 (sin contar a los españoles), la cifra es incluso algo mayor: 20.424,18 euros. Las diferencias más evidentes surgen, precisamente, en las regiones «productoras» de inmigrantes: «Resto de Europa» (14.101,32 euros anuales como media), «América Latina» (13.867,54 euros) y «Resto del Mundo» (13.595,27 euros), categoría esta última ambigua que incluiría tanto a los países africanos y asiáticos, como también a muchos países «ricos» miembros de la OCDE como EE.UU., Canadá, Japón, Australia, etc.

- <sup>11</sup> Esta tendencia visible a «precarizar» y equiparar a la baja las condiciones de empleo y trabajo del conjunto de los asalariados y «modos de empleo» podría apreciarse revisando el contenido de buena parte de las reformas y políticas laborales implementadas en España recientemente. Un posible ejemplo sería el denominado «contrato de fomento del empleo indefinido» creado en 1997 y reforzado con la reforma laboral de 2006. Este contrato, que trataría de fomentar la contratación indefinida, sería aplicable a todos los segmentos de la fuerza de trabajo menos a los varones de entre 30 y 45 años (que son quienes suelen tener en mayor medida contratos indefinidos), contando las empresas con la ventaja de que por medio de este tipo de contrato «indefinido» en caso de despido objetivo improcedente el empresario sólo tendría que abonar 33 días por año trabajado con un tope de 24 mensualidades (frente a los 45 días por año trabajado y un tope de 42 mensualidades de los indefinidos «normales»).

La Secretaria General de Empleo, Maravillas Rojo, afirmaba (véase El País, 9 de junio de 2009) que, ante la crisis económica actual, una posible reforma que veían posible sería ampliar esta modalidad de contrato indefinido también a los varones de 30-45 años, es decir, al conjunto de la fuerza de trabajo, procediendo así a otra pequeña vuelta de tuerca en la progresiva equiparación de «temporales» e «indefinidos». En la misma línea, el gobernador del Banco de España, en su informe anual, insistía en la urgencia de generalizar un contrato indefinido con indemnizaciones por despido más baratas (El País, 17 de junio de 2009). Lo curioso es que los datos de la Encuesta Anual de Coste Laboral del INE señalan que los costes derivados de las indemnizaciones por despido dentro de los costes totales de la fuerza de trabajo han venido descendiendo

a lo largo de la última década: habrían pasado de suponer en 1996 un 2,2% del total de los costes laborales a representar el 0,9% en 2007.

- <sup>12</sup> Por ejemplo, el diario El País se hacía eco el 24 de junio de 2007 de los resultados de un informe de la OCDE (Employment Outlook, 2007) según el cual España era el único país de los 27 en el que había descendido el salario medio entre 1995 y 2005. Según dicho informe, el salario medio real de los trabajadores había perdido un 4% de poder adquisitivo en dicho periodo a pesar del fuerte ritmo de crecimiento de la economía española durante toda la década (muy por encima de la media europea). Este dato contrastaba con el incremento de los beneficios empresariales en un 73% entre 1999 y 2006 que también subrayaba el informe.

Los datos de la Contabilidad Nacional de España sobre la evolución reciente de los componentes del Producto Interior Bruto (a precios corrientes) también podrían ser leídos en este sentido: mientras que la parte del PIB referida a las remuneraciones de los asalariados había crecido entre 1995 y 2008 un 137,9%, la parte en la que se englobarían los beneficios empresariales habría crecido en ese mismo periodo un 153,2%. Este desigual crecimiento se traduciría en una pérdida del peso relativo que ocupaba la remuneración de los asalariados dentro del PIB, pasando de representar un 48,8% del mismo en 1995 a representar un 47,5% en 2008 (el peso del excedente bruto de explotación habría evolucionado, sin embargo, del 42,6% en 1995 al 44% en 2008).