

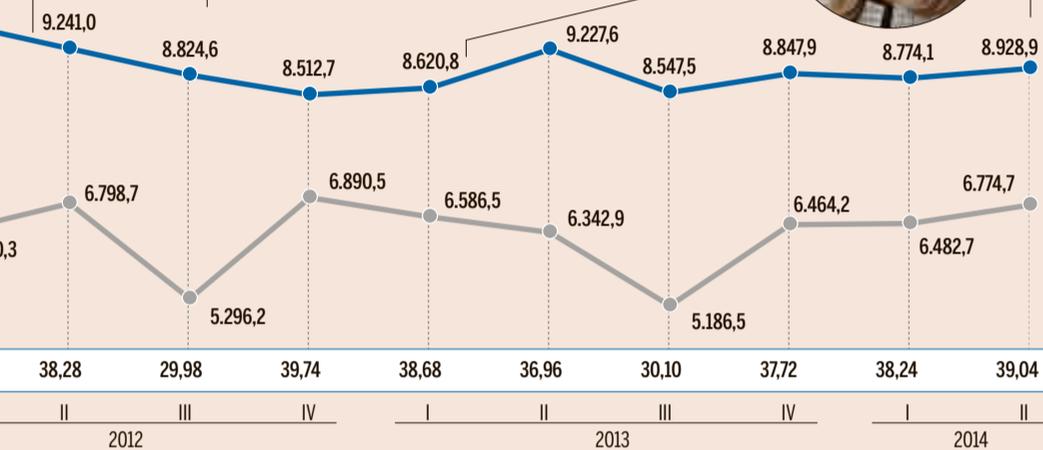
**25 ENE 2012**  
CEOE, Cepyme, UGT y CCOO firman el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012-2014, que fija una subida salarial de hasta el 0,5% en 2012 y el 0,6% en 2013 y 2014.

**10 FEB 2012**  
El Consejo de Ministros de Mariano Rajoy aprueba una reforma laboral que abarata el despido y que facilita la bajada de salarios para evitar el despido en las empresas.



**22 FEB 2013**  
Aprobada la tarifa plana de 50 euros para autónomos en las cotizaciones sociales.

**15 JUL 2014**  
El Tribunal Constitucional avala el grueso de la reforma laboral.



Expansión

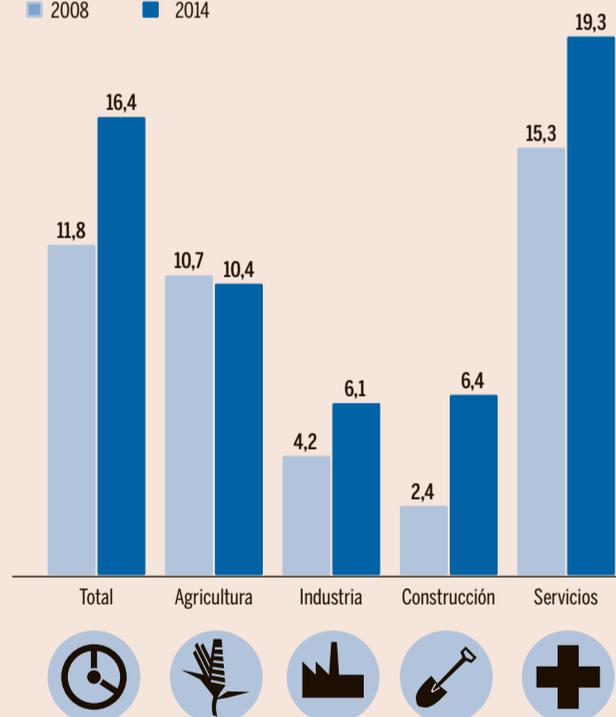
## por 'minijobs'

entre aquellos ocupados que trabajan entre 20 y 29 horas a la 298.700 empleos a jornada completa.

### > Auge del contrato a tiempo parcial

Jornada a tiempo parcial, en porcentaje sobre los ocupados, por sector

■ 2008 ■ 2014



Expansión

En concreto, esta cifra asciende al 17,2% de quienes tienen la FP y al 17,6% de quienes han sacado un título universitario.

Y en los últimos años también se han disparado el número de contratos a tiempo parcial, hasta el punto de que en los últimos meses cuatro de

cada diez empleos se crean por esta vía. Así, si en 2008 apenas estaban empleados con esta fórmula el 11,8% de los ocupados, ahora este porcentaje asciende al 16,4%. Y se espera que este efecto siga adelante, de acuerdo con Sandalio Gómez, profesor del Iese Busi-

ness School. Gómez apunta que "en Europa se ha utilizado el contrato a tiempo parcial como una forma para generar empleo y para conciliar trabajo y familia y, como mínimo, tendríamos que alcanzar el 22%, que es la media europea". Con esta referencia, el mercado laboral tendría margen suficiente como para incorporar a 1.250.000 trabajadores a tiempo parcial, sin incrementar el número de empleados a jornada completa, alcanzando los 18.600.000 ocupados, en total.

Sin embargo, la cifra de empleados que trabajan menos de las 40 horas que se marcan para una jornada de referencia es mucho más alto. Actualmente, 6.774.700 trabajadores están empleados por debajo de estas 40 horas a la semana, un 39% del total. Esta cifra supera, incluso, los niveles previos a la crisis.

Finalmente, también se espera que los nuevos contratos supongan una rebaja de sueldo. Un estudio de BBVA señalaba que quienes se incorporan al empleo después de un largo periodo de paro tienen que aceptar salarios un 30% más bajos, debido a su pérdida de capacidades y su bajo poder negociador. Algo que agravaría todavía más la pérdida de horas trabajadas.

Editorial / Página 2

## El modelo laboral emergente



OPINIÓN

José Antonio Herce

La manera en la que se vienen expresando los principales indicadores del mercado de trabajo español en los últimos meses refleja tanto la influencia de la crisis, de la que estamos saliendo, pero en la que aún estamos, como los rasgos de un nuevo modelo laboral inducido en parte por las reformas recientes del mercado de trabajo como por una disposición de los trabajadores y profesionales españoles, más o menos voluntaria, a adoptar nuevos comportamientos en esta materia. Como todavía es pronto para saber en qué medida cada uno de estos factores pesa en los resultados observados hasta la fecha e, incluso, es pronto para que los resultados que observamos ahora sean tomados como definitorios del modelo laboral emergente en nuestro país en estos momentos, solo es posible avanzar alguna interpretación de la evidencia cada vez más firme con la que nos estamos encontrando.

Esta evidencia nos la proporciona especialmente la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE, pero también viene refrendada por los datos de afiliación a la Seguridad Social y los datos de contratos del Sepe. Los datos nos dicen que la recuperación del empleo pasa en buena medida por la contratación temporal y por la contratación a tiempo parcial. También nos dicen que el autoempleo, a tiempo completo o parcial, es una opción cada vez más ejercitada por los parados, en parte porque es la única forma de volver a la actividad laboral para muchos de ellos y en parte gracias a los incentivos en forma de cotizaciones reducidas a la seguridad social, un tema especialmente relevante para los trabajadores autónomos.

El modelo laboral prevaleciente en España hasta el inicio de la crisis era el de un mercado de trabajo dual, fuertemente segmentado entre una mayoría de trabajadores indefinidos a tiempo completo con relevantes derechos de despido (los *insiders*) y trabajadores temporales (los *outsiders*). Al mismo tiempo, la negociación colectiva y el diálogo interno en las empresas daban como resultado el manteni-

miento de los salarios durante el ciclo y el ajuste, a veces muy violento, de las plantillas por la vía de los trabajadores temporales. Por otra parte, tan solo con crecimientos del PIB de cierta entidad era posible crear empleo y reducir el desempleo. Por último, lo que constituye una verdadera anomalía en el ámbito de la OCDE, la productividad crecía en las recesiones y decrecía en las expansiones.

El modelo que se está gestando en la actualidad apunta hacia una reducción de la dualidad, que no será fácil de lograr definitivamente hasta que no se simplifiquen las figuras contractuales acabando con el trato diferencial entre trabajadores indefinidos y temporales. Apunta también hacia una mayor prevalencia de los contratos a tiempo parcial, aspecto en el que nuestro mercado de trabajo dista todavía mucho del de los países más avanzados. Apunta igualmente hacia un ajuste cíclico más intenso de los salarios que de las plantillas. Y, por último, estamos constatando que, en estas condiciones, es posible crear empleo y reducir el desempleo con tasas de crecimiento del PIB más modestas que las necesarias antes de la crisis.

Todo ello entraña enormes consecuencias que no será mayoritariamente positivas en este periodo de salida de la crisis, salvo en la indiscutible faceta de que quienes no tenían trabajo ni recursos los están encontrando poco a poco. Pero si, en la emergencia de este nuevo modelo laboral, cobran más protagonismo los factores de cambio estructural, de flexibilización de la negociación colectiva, de acoplamiento de las remuneraciones al momento cíclico y de cada empresa, entonces, la recuperación de las condiciones de demanda y crédito de las empresas, y la vuelta de la confianza de empresarios, hogares e inversores, permitirán una aceleración del crecimiento, el empleo y la productividad.

Seguramente, hay que seguir haciendo mucho más para apuntalar este escenario y pelear para que las políticas europeas, de coordinación fiscal y, especialmente, la política monetaria, eviten el estancamiento de la eurozona. Ahora mismo, este es el principal riesgo al que se enfrenta la economía española y la necesaria recuperación del empleo.

Profesor de economía en la UCM y Director asociado de Afi

415.800  
trabajadores

El incremento del empleo se ha concentrado entre los ocupados que trabajan entre 20 y 29 horas a la semana, que suman 415.800 nuevos empleados en el segundo trimestre respecto al mismo periodo del año pasado. En cambio, el empleo se ha reducido drásticamente entre quienes trabajan 40 horas a la semana o más, que son hoy 298.700 ocupados menos que en 2013.

478.400  
subempleados

El talento se desperdicia, bien por la fuga de cerebros o porque no se aprovecha al máximo las posibilidades de los jóvenes. Entre los menores de 35 años, hay 478.400 titulados en FP y licenciados universitarios subempleados. Esto es, con menos horas de las que querrían o que desempeñan una labor por debajo de la que marcan sus estudios. El 17,5% de los jóvenes titulados están en esta situación.

3.493.600  
larga duración

Dos terceras partes de los parados llevan más de un año en paro o no han trabajado nunca. En total, la cifra de parados de larga duración asciende a 3.493.600 desocupados. Esta cifra es clave, según los economistas, ya que la incorporación de esta población, menos productiva y con menos posibilidades para negociar, forzará las condiciones del mercado laboral a la baja.