



Efectos de la reforma laboral de 2012 sobre los ajustes en los salarios y las horas de trabajo.

Effects of 2012 labour market reform over wages and working hours.

Grado en Economía

Autor: Rui Manuel Llano Fernández.

Tutora: Virginia Sánchez Marcos.

2016-09-14

Indice

0. RESUMEN.....	3
1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. ASPECTOS FUNDAMENTALES DE LA REFORMA LABORAL DE 2012.....	7
3. ¿QUÉ SABEMOS HASTA AHORA SOBRE LOS EFECTOS QUE HA TENIDO LA REFORMA?.....	9
4. EVOLUCIÓN DE LOS SALARIOS DESDE 2008.....	11
4.1. EVOLUCIÓN REMUNERACIÓN POR ASALARIADO Y COSTE LABORAL POR TRABAJADOR.....	11
4.2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	15
5. EVOLUCIÓN JORNADA LABORAL A PARTIR DE 2008.....	17
6. CONCLUSIONES.....	21
BIBLIOGRAFÍA.....	22
APÉNDICE 1.....	24
APÉNDICE 2.....	25
APÉNDICE 3.....	26
APÉNDICE 4.....	28
APÉNDICE 5.....	29
APÉNDICE 6.....	30

0. RESUMEN

Con la reforma del mercado laboral implantada en 2012 se buscaba aumentar la flexibilidad y reducir la dualidad para que el mercado laboral se adaptara mejor a las circunstancias de la empresa. En este trabajo los resultados obtenidos indican que las medidas introducidas en 2012 aumentaron la flexibilidad salarial, impulsando el ajuste salarial que de forma muy tímida había comenzado con la recesión pero que resultaba insuficiente. En cuanto a los resultados obtenidos en el análisis de la jornada laboral, parece que las medidas de flexibilización de la misma orientadas a impulsar el uso de la jornada parcial como medida de flexibilidad interna no han tenido apenas incidencia. Con todo, concluimos que la reforma ha sido eficaz en el objetivo que se le planteaba de aumentar la flexibilidad interna.

ABSTRACT

The 2012 spanish labour market reform wanted to change some regulations so as to achieve more flexibility in order to improve the performance of the labour market during a shock, that means reducing volatility in employment. This essay provides some evidence of the effects of the changes in the regulations related to collective bargaining over wages and working hours. Since the reform of 2012 the rate of the adjustment process of wages, which starts in 2009, began to increase. And we find some evidence of the effects of the reform over wages. If we look to the working time, we find since the crisis the weigh of partial time work enhances overall. Finding, at the same time, some evidence of the increase in the use of flexibility measures related to the working hours. In conclusion, the 2012 reform achieve to increase the use of internal flexibility measures, having effects over wages and working hours.

1. INTRODUCCIÓN

El comportamiento del mercado laboral español desde 2008 ha puesto nuevamente de manifiesto que se caracteriza por poseer una regulación rígida a la hora de ajustar las condiciones del empleo a la situación económica, hecho que se ve agravado por la existencia de distintos costes de despido en función del tipo de contrato, es decir, el mercado laboral español es un mercado dual, Dolado (2015). La rigidez del sistema de Negociación Colectiva en España se deriva de los principios que rigen el Estatuto de los Trabajadores (el cual no ha sufrido cambios sustanciales hasta la reforma laboral de 2012). En dicho Estatuto existen dos principios fundamentales, el primero es el principio de *efectividad automática* y establece que cualquier acuerdo de ámbito superior a la empresa es extendido automáticamente a todos los trabajadores y empresas del sector o provincia, sin que los trabajadores necesiten estar afiliados a un sindicato o participar en la negociación. El segundo, principio de *ultraactividad*, garantiza una validez permanente de los convenios firmados cuando estos expiran y aún no se han renovado sus términos. Todo ello genera dificultades a la hora de ajustar las condiciones laborales a la situación económica de las empresas. La dualidad del mercado laboral español se explica por la existencia de diferentes formas de contratación, temporal e indefinida, con diferentes costes de despido. Esto conduce a que a los empleados que tienen contrato de carácter indefinido gocen de mayor protección en caso de despido, dado que los costes de ajuste del nivel de empleo son menores con los contratos temporales. Esta situación ha conducido a una mayor volatilidad del empleo al ciclo económico, Bentolila y Dolado (1993).

Numerosas investigaciones han puesto de manifiesto que las rigideces del sistema de Negociación Colectiva en España dificultan el posible ajuste de los salarios y del empleo a las condiciones de la empresa. Uno de los más recientes es De la Roca (2014), con datos de la encuesta Wage Dynamics Network¹ observa que en el periodo de recesión que abarca de 2009 a 2014 la proporción de empresas que habían congelado salarios era del 2.4%, muy inferior a la media europea, 9.6%. Al mismo tiempo, el 55% de las empresas aplicaron la indexación automática al IPC de los salarios, el triple de empresas que la media en Europa, el 17%. En Cuadrado et al. (2011), usando los mismos datos que De la Roca (2014) realiza un ranking de los países de la OCDE en función del nivel de rigidez salarial en términos reales y coloca

¹ Proyecto del BCE que recopila información de los determinantes de las decisiones de fijación de salarios y precios de empresas a nivel europeo.

a España en la quinta posición únicamente detrás de Bélgica, Suiza, Finlandia y Francia.

La dualidad del mercado laboral español se deriva de la existencia de diferentes costes de despido en los distintos tipos de contrato, esto incentiva a que en lugar de realizar ajustes internos en las condiciones de trabajo, salarios y jornada, sobre los cuales es ya de por sí difícil de incidir dada la rigidez en la regulación, los ajustes sean externos, vía despido, dado que los costes de ajuste son menores. Según Izquierdo y Cuadrado (2009), utilizando datos de la encuesta WDN, el 58% de las empresas españolas responden a un shock de demanda ajustando el nivel de empleo y únicamente el 10% lo haría frente a través de un ajuste salarial. Al mismo tiempo en Europa las cifras son de 22% y 13% respectivamente, Bentolila et al. (2010). Por tanto, y en línea con lo argumentado en Bentolila y Jimeno (2002) el mercado laboral en España precisaba de reformas para mejorar su capacidad para hacer frente a las fluctuaciones del ciclo.

En Europa, casos como el de Alemania y Holanda, contuvieron la destrucción de empleo asociada a la crisis de 2008 mediante la aplicación de un marco regulatorio que permitiese a las empresas la reducción de la jornada laboral y salario para evitar la amortización de puestos de trabajo a la par que aumenta la formación del empleado. Las ventajas teóricas de este “modelo alemán” en el que se pactan reducciones temporales de jornada y salario entre trabajadores y empresario, conservando el empleo, residen en que pueden reducir la sensibilidad de la tasa de paro agregada ante perturbaciones de demanda, además de preservar el capital humano en épocas de alto desempleo. Moral-Carcedo et al (2012). El éxito de este modelo impulsó su exportación a otros países materializándose en España a través de la reforma de 2012 con la que se buscaba detener los flujos de destrucción de empleo fomentando la utilización de medidas de flexibilidad interna.

El objetivo de este trabajo es determinar si dichos cambios en la regulación laboral han sido las causas del cambio de tendencia en los ajustes salariales y de jornada. Para ello vamos a realizar un análisis descriptivo de la evolución de la remuneración por asalariado desde el inicio de la crisis hasta ahora, después comprobaremos con un análisis econométrico si las medidas han influido sobre el proceso de ajuste salarial, además también atenderemos a la evolución de los resultados de la negociación colectiva sobre la remuneración de los trabajadores. También realizaremos un análisis descriptivo sobre la evolución del uso de la jornada parcial desde el inicio de la crisis prestando atención al periodo anterior y al posterior a la

reforma.

Algunos trabajos como Izquierdo et al (2013) apuntan que desde la implantación en 2012 de las medidas de flexibilización del mercado laboral se observa un aumento en la tasa de ajuste salarial y un incremento de la utilización de contratos de jornada parcial, ambas variables sobre las que se quería incidir como medidas de flexibilidad interna y que detuviesen el incremento del desempleo.

El trabajo se estructura de la siguiente manera, en la sección 2 se hace referencia a los principales cambios introducidos en la reforma del 2012 en materia de negociación colectiva, en la sección 3 se presenta un resumen de la evidencia disponible a día de hoy sobre los efectos de la reforma laboral sobre la negociación colectiva. En las secciones 4 y 5 se analiza la evolución salarial y los resultados de la negociación colectiva en materia de salarios desde 2008 y la evolución de la jornada laboral parcial desde 2008, respectivamente. Por último, se presentan unas conclusiones.

2. ASPECTOS FUNDAMENTALES DE LA REFORMA LABORAL DE 2012.

La reforma laboral de 2012 implementada a través del RDL 3/2012, de 10 de febrero, y consolidada en la Ley 3/2012, de 6 de julio, perseguía entre sus principales objetivos el avance en términos de “flexiseguridad”, introduciendo para ello distintas medidas que buscan el equilibrio entre flexibilidad interna y externa. En particular, los cambios en materia de flexibilidad interna buscan potenciar, simplificar y agilizar aquellas medidas potenciales para evitar la destrucción de empleo. En términos de flexibilidad externa se ha centrado principalmente en la reducción de la dualidad laboral con medidas que afectan a la extinción de los contratos.

Entre los aspectos fundamentales que afectaron a la negociación colectiva encontramos que se da prioridad a los convenios de empresa frente a los del sector. Busca permitir cambios en las condiciones laborales recogidas en los convenios, aunque no se permiten cambios unilaterales. Cambios unilaterales se contemplan en términos reducciones de jornada, art.47 E.T, aunque siempre bajo las causas previstas y con carácter temporal, además de la extensión del art.41 del E.T que permite la modificación de las condiciones individuales, siempre y cuando estas sean una mejora sobre el convenio, de las condiciones de los asalariados. Se incluye la eliminación de la prórroga automática indefinida. (Ultraactividad).

Las medidas introducidas en términos de salarios destaca que si hay causas objetivas, el empleador puede reducir unilateralmente el salario del trabajador, en caso de que supere el mínimo del convenio, frente a lo que el trabajador puede pedir la rescisión del contrato con una indemnización de 20 días de salario o recurrir judicialmente.

Hay que mencionar las medias que afectaron al despido entre las que se encuentra la generalización de la indemnización de 33 días por año de servicio con un máximo de 24 mensualidades en las indemnizaciones por despido improcedente, además de la eliminación del denominado "despido exprés". La eliminación del pago de salarios de tramitación mientras el despido está siendo considerado judicialmente, la introducción en la ley de nuevos criterios para la valoración de las causas económicas, técnicas, organizativas y productivas del despido, de cara a hacerlas más objetivas y la supresión de la autorización administrativa en los despidos colectivos.

En cuanto a jornada laboral se refiere se busca fomentar el uso de los contratos a tiempo parcial permitiendo que se puedan realizar horas extra. Además, se ha introducido una nueva modalidad de contrato, el Contrato Indefinido de Apoyo a Emprendedores. Estas medidas introducidas en 2012 posteriormente fueron

Efectos de la reforma laboral de 2012 sobre el ajuste salarial y la jornada laboral.

modificadas a su vez por el RDL 16/2013 del 20 de diciembre para continuar con la flexibilización del mercado laboral, se trató de aumentar la libertad para pactar el uso de horas complementarias en los contratos a tiempo parcial, adecuándose mejor a las preferencias de trabajador y empresario. Estas horas complementarias sustituyen a las extraordinarias introducidas en 2012.

3. ¿QUÉ SABEMOS HASTA AHORA SOBRE LOS EFECTOS QUE HA TENIDO LA REFORMA?

A día de hoy ya tenemos disponibles informes publicados que analizan los potenciales efectos de las reformas introducidas en 2012 sobre las principales magnitudes del mercado laboral.

El primer informe publicado fue del Ministerio de Empleo, MEYSS(2013), donde tratan de estimar el impacto de la reforma sobre el empleo. Concluyen que de haberse implantado un año antes la reforma hubiese evitado la destrucción de 225.800 empleos. A este resultado llegan a través de la estimación de una función de demanda dinámica en la que se relaciona el empleo en el sector privado y la variación del PIB en varias especificaciones con datos desde el primer trimestre de 1980 hasta el primer trimestre 2012. Las predicciones sobre el empleo realizadas con estos modelos se comparan con la evolución real en el periodo que va desde el primer trimestre de 2012 al primero de 2013. La diferencia entre estos dos datos es el efecto que se achaca a la reforma. Por otro lado, también estiman el nuevo umbral de creación de empleo, para ello estiman una función que relaciona la tasa de crecimiento del empleo y la del PIB. A pesar de utilizar “únicamente cuatro observaciones” concluyen que el umbral de crecimiento se encuentra entorno al 1 – 1.2%, los datos de empleo para 2014 parecen confirmarlo.

Un informe del Banco de España, Izquierdo et al (2013), analiza el posible impacto de la reforma en las principales magnitudes del mercado de trabajo aislando este de los efectos del ciclo económico. En este informe se muestra, que ha habido cierta moderación en el crecimiento de la remuneración salarial en el sector privado desde el segundo trimestre de 2012. Dándose por primera vez desde que se inició la crisis, descensos de los salarios reales. Para determinar que parte de este cambio viene dado por los efectos de la reforma y que parte está dada por el efecto del ciclo, estiman una ecuación salarial en la cual relacionan su incremento con los determinantes tradicionales, concretamente, productividad, inflación pasada y tasa de desempleo. Los autores aproximan el cambio introducido por la reforma a partir de la obtención de valores negativos en los residuos. Es decir, los residuos negativos serían indicativos de que el ajuste salarial real ha ido más allá del que se puede esperar atendiendo a sus determinantes. Obtienen residuos negativos desde 2010 aunque se observa un aumento en el valor absoluto en los primeros trimestres de 2013, lo que los autores atribuyen a los efectos de la reforma. En términos de empleo estiman una

Efectos de la reforma laboral de 2012 sobre el ajuste salarial y la jornada laboral.

ecuación basada en la Ley de Okun y realizan el mismo análisis sobre los residuos que el que llevan a cabo en la ecuación salarial.

BBVA(2013) se analiza la persistencia del desempleo y dinámica salarial en España a través de un modelo VAR estructural con el que identificaron las principales perturbaciones de demanda y oferta agregada, participación laboral y los de demanda y oferta de empleo no competitivas. Además, realizaron un ejercicio contra factual para estimar los puestos de trabajo que hubieran sido destruidos de no ser por la moderación salarial de 2012. El resultado indica que son 60.000 puestos los que se salvaron gracias a la moderación salarial. Finalmente analizan el impacto sobre la destrucción de empleo desde el inicio de la recesión, hallan que la tasa de desempleo sería hoy 6 puntos inferior a la observada.

En OCDE (2014), realizan un análisis descriptivo y econométrico para evaluar los efectos de la reforma. En él se analiza, entre otras cosas, el efecto de las medidas introducidas sobre la Negociación Colectiva en la evolución de los costes laborales. A partir de datos a nivel sectorial, estiman un modelo para el crecimiento interanual del coste salarial por hora en el sector privado, controlando por la evolución de los precios, la productividad por hora trabajada en el correspondiente sector y el componente estacional de la economía. Obtienen que la reforma y el acuerdo de Negociación Colectiva firmado anteriormente a esta han alcanzado una caída de entre el 1.2% y el 1.9% de los costes laborales unitarios, es decir, aproximadamente la mitad de lo observado en los meses que siguieron a la reforma. Nótese que los resultados difieren bastante de los obtenidos por el Banco de España. Esto se debe al tipo de datos utilizados en cada informe, mientras que el Banco de España utiliza datos extraídos de la Contabilidad Nacional, es decir, son datos agregados, la OCDE utiliza datos a nivel de sector evitando así problemas de composición.

En resumen, todas las investigaciones realizadas hasta el momento concluyen que, en mayor o menor medida, los cambios introducidos por el acuerdo para la Negociación Colectiva y los cambios de la misma naturaleza contemplados en la reforma laboral de 2012 han contribuido a aumentar la flexibilidad salarial disminuyendo los costes laborales unitarios. Por lo que parece que la reforma está cumpliendo sus objetivos de incrementar la flexibilidad interna.

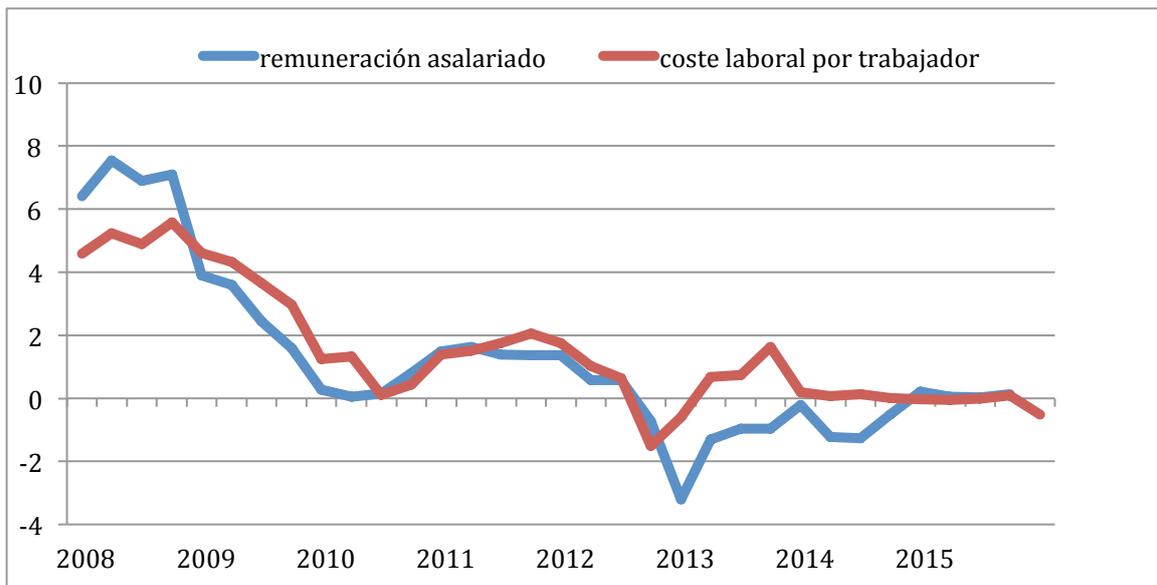
En cuanto a jornada laboral se refiere no hay ningún artículo en el que se analice el impacto de las medidas de 2012 sobre la aplicación de reducciones de jornada o transformaciones de contratos a tiempo completo por contratos a tiempo parcial.

4. EVOLUCIÓN DE LOS SALARIOS DESDE 2008.

4.1. EVOLUCIÓN REMUNERACIÓN POR ASALARIADO Y COSTE LABORAL POR TRABAJADOR.

Durante la recesión se ha puesto de manifiesto una gran inercia en la fijación de los salarios generándose una falta de respuesta a la evolución del empleo. En el gráfico 1 podemos observar este comportamiento de los salarios, a nivel agregado, medido a través de la información sobre remuneración por asalariado obtenido de la Contabilidad Nacional Trimestral y del coste salarial por trabajador sacado de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral proporcionada por el INE. La serie de remuneración por asalariado se calcula teniendo en cuenta únicamente la economía de mercado, de manera que no se vea afectada por los ajustes salariales que se dieron en la Administración pública por motivos presupuestarios. Los datos utilizados se hallan en el Apéndice 2.

Gráfico 1: Evolución remuneración por asalariado y coste laboral total por trabajador.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la ETCL y la CNTR.

Como muestra el gráfico desde el inicio de la crisis en 2008 se viene produciendo un ajuste salarial, más acusado según la serie de remuneración de los asalariados que la que muestra la serie de coste salarial total. Ambas series muestran que hasta 2012 no se ha producido ajuste salarial en términos reales, esto sin duda tuvo efectos sobre los flujos hacia el desempleo dado que los costes salariales no se ajustaban a las circunstancias de las empresas. En el gráfico se puede ver claramente que el ajuste salarial ha sido más intenso que el producido en los costes laborales, eso es así por el

incremento que se produjo en los costes no salariales derivados del aumento del 5% de las bases de cotización máximas a principios de 2013. El aumento en la intensidad del ajuste salarial que comenzó durante la recesión que se da a partir de 2012 coincide con la puesta en marcha de las medidas de flexibilización del mercado laboral de febrero.

Vamos a proceder a analizar si las reformas introducidas en 2012 en materia negociación colectiva han tenido influencia sobre la evolución salarial dada en los últimos años que venimos exponiendo. Para ello vamos a estimar una ecuación salarial en la que se relaciona su incremento con sus determinantes tradicionales, inflación, desempleo y productividad. En concreto, como dependiente se utiliza la variación trimestral de la remuneración por asalariado en la economía de mercado², la inflación la controlamos por la tasa de variación del IPC, el desempleo a partir de la tasa de paro y la productividad la aproximamos por variación anual de la remuneración por asalariado. Posteriormente nos centraremos en el análisis de los residuos, la evolución de los mismos antes y después de la reforma es lo que podemos interpretar como una aproximación del posible efecto que la reforma tuvo sobre el proceso de ajuste salarial, en concreto, la obtención de residuos negativos sería indicativo de que el ajuste salarial ha ido más allá de lo que cabría esperarse por sus determinantes tradicionales, efecto que achacaremos a la reforma, Izquierdo et al (2013). El modelo econométrico se estima para el periodo 1981-2016. El método de estimación es mínimos cuadrados ordinarios.

$$\Delta rem asa_t = \beta_1 inf_t + \beta_2 prod_t + \beta_3 paro_t + U_t$$

Antes de proceder a la estimación es necesario señalar que las estadísticas salariales a escala agregada se ven afectadas por los cambios en la composición en el empleo, esto se conoce como efecto composición. La última parte del periodo de tiempo considerado, es decir, desde el inicio de la recesión, se caracteriza por presentar elevados flujos de entrada y salida del mercado laboral, por tanto, la evolución salarial agregada puede haberse visto afectada por dichos cambios dado que la destrucción de empleo en España se concentró en colectivos con menor formación y experiencia laboral, que, en promedio, cobran salarios inferiores al salario medio de la economía. (Galán. S & Puente. S, 2014).

² Nos centramos en la economía de mercado para aislar el efecto sobre el sector privado y no tener en cuenta el recorte de los salarios en el sector público.

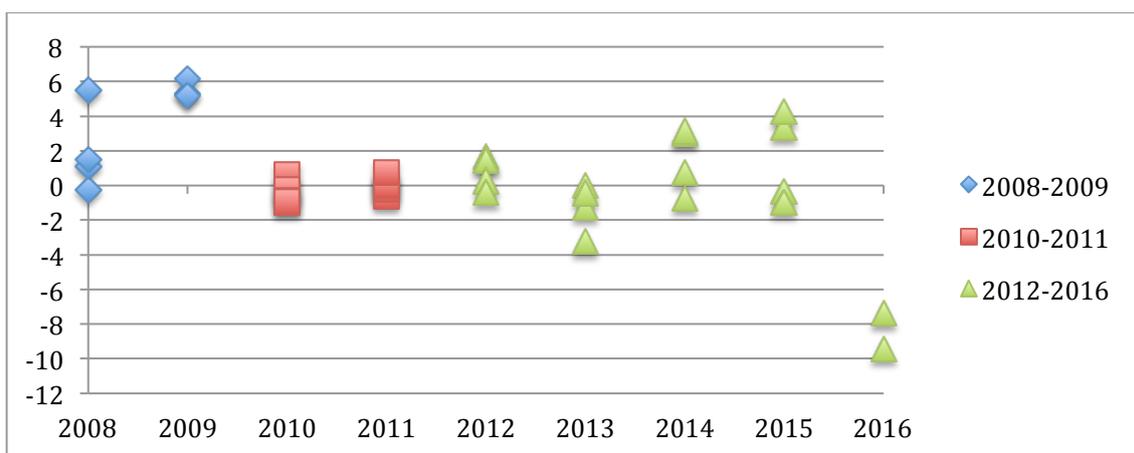
Tabla 3: Resultados de la ecuación de salarios (1981-2016)

	Coefficiente	Desv. Típica	Estadístico t	Valor p	
paro	- 0.01	0.036	- 0.29	0.77	
inflación	0.78	0.16	4.88	2.86e-06	***
productividad	0.32	0.093	3.43	0.0008	***
R-cuadrado	0.6291		R-corregido	0.6236	
F(3,135)	76.33		Valor p (F)	6.21e-29	

Elaboración propia a partir de datos del INE.

En la tabla 3 tenemos los resultados de la estimación, podemos ver como los coeficientes asociados a inflación y productividad son significativos, además, tanto el signo que presenta como la magnitud son las esperadas. La sensibilidad de la variación de la remuneración por asalariado al desempleo también se encuentra en línea con otros estudios como Bentolila et al, (2010) y De la Roca (2014), pero este modelo no encuentra una relación significativa entre la tasa de desempleo y el incremento de los salarios, lo que refuerza lo expuesto anteriormente que durante la recesión el proceso de ajuste salarial no se ajustó a la situación de deterioro de las cifras de empleo. Ahora, vamos a pasar al análisis de residuos como indicamos anteriormente para determinar si el ajuste vivido en los últimos trimestres se ha visto afectado por las medidas introducidas en 2012.

Gráfico 2: Residuos de la ecuación salarial (2008 – 2016)



Elaboración propia a partir de la ecuación salarial anterior.

En el gráfico 2 encontramos los residuos de la ecuación salarial para el periodo 2000-2016, como se puede apreciar la ecuación genera residuos positivos durante 2008 y 2009. Desde 2010 y hasta 2013 los residuos toman valores negativos³ lo que asociamos, como dijimos, a que la variación de los salarios está yendo más allá de lo cabría esperar por los determinantes. Los residuos negativos obtenidos en 2010 y 2011 pueden estar asociados al Acuerdo para la Negociación Colectiva aprobado en 2010 que buscaba introducir mayor flexibilidad en el proceso de Negociación Colectiva, sin embargo, es en 2013 cuando mayor ajuste salarial predice la ecuación lo que estaría asociado a la reforma de 2012 que introducía cambios más profundos en este sentido. La tendencia parece revertirse durante 2014 y los primeros trimestres de 2015, para recobrar fuerza en los cuatro últimos trimestres.

³ En línea con los resultados obtenidos por el informe del Banco de España.

4.2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Para profundizar más en el análisis de la evolución salarial durante los años de la crisis, es interesante prestar atención a la evolución de los resultados de la negociación colectiva. En la siguiente tabla se presentan los datos de la variación salarial anual, tanto pactada como revisada, y en el se puede apreciar la dinámica salarial comentada con anterioridad.

Tabla 1: Evolución de los resultados de la Negociación Colectiva. (2008-2015)

Año de efectos económicos	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Total convenios								
IPC (dic)	1,4	0,8	3,0	2,4	2,9	2,9	0,3	-1,0
Var salarial sin cláusula	3,6	2,3	1,5	2,0	1,0	0,53	0,50	0,75
Cláusula	0,0	0,0	0,7	0,3	0,2	0,00	0,00	0,00
Var salarial con cláusula	3,6	2,2	2,2	2,3	1,2	0,53	0,50	0,75
Convenio empresa								
Var salarial sin cláusula	2,70	3,09	2,17	1,26	1,63	1,17	0,54	0,37
Cláusula	0,87	0,00	0,00	0,73	0,34	0,31	0,01	0,00
Var salarial con cláusula	3,57	3,09	2,17	1,99	1,97	1,48	0,55	0,37
Nº convenios empresa	4.539	4.323	3.802	3.422	3.234	3.395	4.004	4.128

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la estadística de convenios colectivos. Ministerio de empleo y seguridad social. (Con datos hasta julio 2016)

Como se muestra en la tabla 1 el incremento salarial se divide en la cuota inicialmente acordada y la evaluación que se produce con la puesta en marcha de las cláusulas de salvaguardia frente a la inflación. Se observa que entre 2008 y 2011 la variación de los salarios, sujetos a convenio y teniendo en cuenta las cláusulas de protección, se sitúa por encima de los dos puntos porcentuales, en 2008 incluso superó el 3%. Esto es ligeramente por encima de la evolución de los precios para el mismo periodo. En 2010 la evolución de las cláusulas de revisión salarial se situaron entorno al 0% y el 0.7%. Si nos fijamos en los resultados de la negociación colectiva a nivel de empresa (convenio empresa) la evolución salarial una vez aplicadas las cláusulas de protección frente la inflación es bastante superior al incremento del IPC hasta 2009, aunque esa tónica se revierte en 2010 para este tipo de convenios que desde entonces tienen un incremento salarial revisado por debajo de la evolución de los precios de la economía, lo que se encuentra en sintonía con los resultados obtenidos anteriormente con la ecuación salarial que reflejaban un ajuste salarial desde 2010.

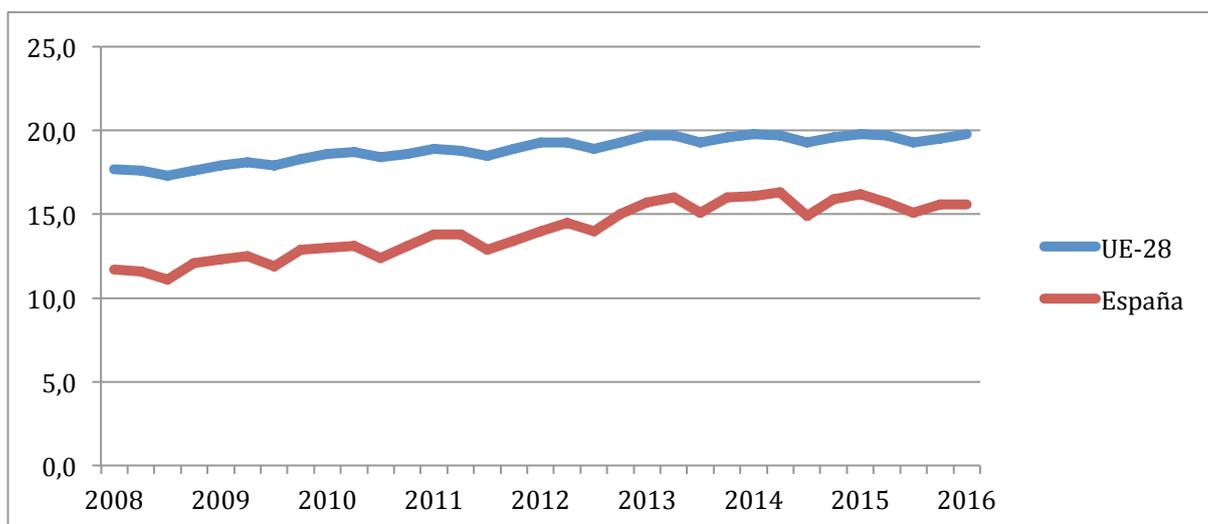
Desde 2012 se ve claramente como se produce una caída de los salarios en términos reales por primera vez desde el inicio de la crisis, la totalidad de los convenios en este periodo muestran un incremento salarial revisado por debajo del IPC, incluso cuando este converge hacia tasas próximas a 0, con la salvedad de 2015 en el que se han dado tasas negativas en la evolución de la inflación, la tasa salarial también se aproxima al 0%. Estos resultados refuerzan los obtenidos en la ecuación salarial que mostraban un ajuste menor en 2015 que el producido entre 2010 y 2013. También se observa que desde la introducción de las medidas de 2012, con las que se perseguía aumentar la descentralización aumentando facilitando la firma de convenios a nivel de empresa, ha aumentado el número de dichos convenios pero resulta llamativo ver que la indexación salarial es más alta que en el total de convenios. Sorprende puesto que en teoría estos se ajustarán mejor a la situación de la empresa y, por tanto, era esperado que las tasas de los incrementos salariales fuesen menores.

En resumen, durante la primera parte de la recesión aunque se produjo una tendencia a la baja en las tasas de crecimiento salarial estos continuaron aumentando en términos reales en España, generando que el incremento de los costes laborales no se adecuase a la situación de retroceso de la actividad que sufrían las empresas y que derivó en los incrementos de la tasa de desempleo durante esos años. Desde 2010 los datos nos muestran como se produce un ritmo de ajuste salarial mayor fruto de la introducción de medidas que buscaban aumentar la flexibilidad interna, estos ajustes se vieron reforzados en 2012 con la introducción de la reforma laboral que buscaba aumentar aún más la flexibilidad del sistema de negociación colectiva. La dinámica se mantiene en los siguientes años, aunque el diferencial entre los incrementos salariales y la inflación se reducen dado que esta se aproxima a 0 alcanzando incluso valores negativos en 2015.

5. EVOLUCIÓN DE LA JORNADA LABORAL A PARTIR DE 2008.

La evolución del nivel de empleo durante la crisis se ha caracterizado por un intenso ritmo de reducción del número de ocupados, por el contrario, el número de empleados con jornada parcial ha experimentado una leve tendencia al alza como se manifiesta en el gráfico 2.

Gráfico 3: Evolución de la proporción de empleados a tiempo parcial sobre el total en España y la UE-28.



Elaboración propia con datos de Eurostat.

Como podemos ver en el gráfico, la evolución hasta día de hoy del empleo parcial en España ha sido muy leve, pasando de un 11.7% a un 15.6% sobre el empleo total de 2008 a 2016. Aún así, resulta llamativa la evolución positiva que el empleo parcial ha tenido en España durante la crisis, dado que en nuestro país el trabajo parcial posee notas de precariedad, Fernández-Kranz y Rodríguez (2010), por lo que normalmente está asociado a colectivos con peor grado de empleabilidad y/o con mayor preferencia por jornadas de trabajo reducidas, es decir, jóvenes y mujeres.

A priori, y según la evolución mostrada en el gráfico 3, no parece que dichas reformas hayan tenido mucho calado teniendo en cuenta que el uso de la jornada parcial sobre el total del empleo aumentó un 2.3% de 2008 a 2012 y de 2012 a 2016 lo ha hecho en un 1.6%, por lo que parece que la tendencia creciente se está frenando en los últimos años a pesar de las medidas adoptadas.

Vamos a pasar a analizar con más detalle la penetración del empleo a jornada parcial a través de datos de la EPA.

Tabla 2: Penetración empleo a jornada parcial según grupos de edad y sexo, porcentajes.

	2009	2011	2012	2014
Hombres				
% respecto al empleo total de				
hombres	4.9	5.9	6.6	7.8
% respecto al empleo total	2.7	3.3	3.6	4.2
Mujeres				
% respecto al empleo total de mujeres	22.4	22.9	23.9	25.6
% respecto al empleo total	9.8	10.3	10.9	11.7
Hombres				
De 16 a 19 años	28.8	40.8	39.6	47.9
De 20 a 24 años	15.6	22.1	25	28.5
De 25 a 29 años	7.7	10.5	12.9	16.2
De 30 a 34 años	4	5.8	6	9.2
De 35 a 39 años	3.2	4.7	5.2	6
De 40 a 44 años	2.5	3.5	4.6	5.4
De 45 a 49 años	2.6	2.9	3.8	4.6
De 50 a 54 años	2.6	2.8	3.4	4.3
De 55 a 59 años	2.5	2.9	3.1	3.8
De 60 a 64 años	5.9	6.7	7.4	6.3
De 65 a 69 años	19.7	16.4	18.5	18.5
Mujeres				
De 16 a 19 años	49.9	58.4	58.6	64.5
De 20 a 24 años	32.2	39	43.3	46.5
De 25 a 29 años	18.1	21.7	24.3	29.4
De 30 a 34 años	20	20.7	22	23.8
De 35 a 39 años	24.2	22.2	24.1	25.4
De 40 a 44 años	22.6	23.3	24.6	25.1
De 45 a 49 años	21	22.3	22.4	24.1
De 50 a 54 años	18.7	19.8	20.2	21.5
De 55 a 59 años	22.1	19.6	19.4	21.5
De 60 a 64 años	26.6	24	23.7	23.7
De 65 a 69 años	33.3	26.6	28.4	41.2

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA.

Si analizamos con más detalle la evolución del empleo con jornada parcial a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa podemos apreciar claramente la evolución comentada anteriormente. Entre 2009 y 2011, los peores años de la

recesión, el empleo parcial de los hombres respecto del empleo total de hombres fue únicamente del 1%, cifra aún menor si lo comparamos con el empleo total, un 0.6%. La variación en las mujeres fue del 0.5% tanto respecto del total de mujeres como del empleo total. Es decir, hubo un ligero incremento pero como se ve es una fórmula de empleo poco utilizada. Si realizamos un análisis más exhaustivo de estas cifras, desglosando por grupos de edad, vemos que el mayor impacto de la jornada parcial se encuentra entre los más jóvenes, resultado que no sorprende por lo comentado anteriormente, el incremento mayor dentro de este grupo de edad se da entre los hombres, un 12%, pero aún así el porcentaje de mujeres entre 16 y 19 años con jornada parcial se encuentra próxima al 60%, casi un 20% más alta que la proporción de hombres en la misma situación. A medida que avanzamos en el examen de la penetración de la jornada parcial entre los grupos de edad observamos que la incidencia es cada vez menor, incluso vemos un retroceso en la proporción de mujeres con esta jornada en el colectivo de 35 a 39 años. En cuanto la evolución acontecida entre 2012 y 2014, con las reformas ya comentadas en vigor, observamos como continúa la tendencia creciente. En general, la incidencia del empleo parcial continúa aumentando tanto para hombres como para mujeres en prácticamente todos los grupos de edad a un ritmo mayor que durante el anterior periodo analizado pero aún así sin demasiada fuerza. Atendiendo a una fuente complementaria de información, la Encuesta Laboral Anual (ELA) de 2013, un 27% de las empresas aplicaron medidas de flexibilidad interna en 2013, dichas empresas emplean al 46.1% de los trabajadores. Es necesario aclarar que de los distintos tipos de medidas de flexibilidad interna analizadas, un 17.6% aplicaron medidas que afectaron a la jornada laboral, aunque dentro de dicha categoría no se contempla únicamente la reducción de la jornada laboral. La transformación de la jornada por tipo de contrato que es la modalidad que contempla la conversión de un contrato a jornada completa por una parcial o viceversa fue del 8% (aunque sigue sin recoger únicamente la evolución del incremento de la parcialidad). Para 2014, según la misma encuesta, la proporción de empresas que aplicaron cambios sobre la jornada fue de un 10.7%, y concretamente que cambiasen la jornada por contrato fue de un 11.7%. Por lo tanto, parece que las medidas orientadas a la reducción de jornada hayan tenido calado, más si nos fijamos en el uso de dichas medidas de 2013 a 2014 aumenta. En Jansen (2014) se relaciona el nivel de parcialización de la economía con el nivel de temporalidad y observa que los países que mayor uso hacen de este tipo de jornada presentan tasas de temporalidad más de un 50% menores a las de España.

En conclusión, ya sea por regulación o falta de costumbre, la adaptación de la jornada laboral a las circunstancias económicas no es una práctica común en España como se ha puesto de manifiesto durante el periodo recesivo entre 2008 a 2011, lo que ha podido contribuir, junto con la evolución salarial, a la alta tasa de destrucción de empleo sufrida en dicho periodo, más aún si nos fijamos en los casos como el de Alemania u Holanda. Si atendemos a la evolución de este tipo de empleo a partir de 2012 parece que su uso ha mantenido la tendencia alcista como muestran los datos de la ELA. Aunque si atendemos a las cifras de participación del empleo parcial sobre el total no queda claro que la creación de puestos de trabajo actual sea gracias a una masificación de este tipo de trabajo puesto que la incidencia sigue siendo pequeña.

6. CONCLUSIONES

Como hemos documentado, durante los primeros años de recesión hubo una gran inercia en la fijación de los salarios, registrándose indexaciones y tasas de crecimiento de los salarios en términos reales como mostraban los datos a nivel de convenio, a la vez que el desempleo aumentaba del 9% al 22.5% en el mismo periodo, de 2008 a 2012. La implantación de medidas de flexibilidad interna, a través de ajustes salariales y de jornada, permitieron reducir los flujos de desempleo hasta revertir la tendencia en 2013 fecha en la que se alcanzó la cota máxima en el nivel de desempleo de casi el 27% y en la que se produjo el mayor ajuste salarial según los resultados obtenidos. Por tanto, parece que la reforma en este sentido ha conseguido su objetivo ya que a partir de su instauración se ha incrementado el uso de este tipo de medidas de flexibilidad interna, en concreto, según datos de la ELA 2013 el 6.8% de las empresas aplicaron medidas de flexibilidad interna en términos de remuneración salarial.

Desde el punto de vista de la jornada laboral, el incremento de la tasa de parcialidad sobre el empleo total, que se ve reforzado a partir de 2012 como muestran los datos de la EPA, parece poner de manifiesto que el uso de este tipo de medidas ha crecido desde 2012. En concreto, y atendiendo a los resultados de la ELA 2013 y 2014 el uso de medidas de flexibilidad interna que suponen un cambio en el tipo de jornada según contrato ha aumentado, pasando del 8% al 11.7% respectivamente.

En conclusión, podemos afirmar que la reforma de 2012 ha propiciado un ajuste en los salarios y la jornada de trabajo con la introducción de medidas que aumentan la flexibilidad interna.

BIBLIOGRAFIA

- Banco de España (2015): La respuesta de los salarios a la situación cíclica: una estimación a partir de la MCVL. Boletín Económico, julio.
- Banco de España (2013a), “Evolución del Desajuste Educativo entre la Oferta y Demanda de Trabajo en España”, Boletín Económico, junio, pp. 43-50.
- Banco de España . (2009): La encuesta sobre formación de salarios de las empresas españolas: Nueva evidencia sobre la relación entre precios y salarios, y la respuesta de las empresas a perturbaciones económicas. Boletín Económico.
- Banco de España(2013b): La reforma laboral de 2012: un primer análisis de algunos de sus efectos sobre el mercado de trabajo. Boletín Económico de septiembre. Pp. 55-64.
- Bentolila. S, Dolado. J (1993): La contratación temporal y sus efectos sobre la competitividad. Banco de España. Servicio de Estudios. Documento de Trabajo nº 9316.
- Bentolila, S. y F. Felgueroso (2014), “¿Reparto de Trabajo? Sí, pero no solo”, <http://nadaesgratis.es/bentolila/reparto-de-trabajo-si-pero-no-solo>.
- Bentolila. S, Izquierdo. M, Jimeno. J (2010): Negociación colectiva: la gran reforma pendiente.
- Bentolila. S, Jimeno. J (2002): La reforma de la negociación colectiva en España.
- BBVA (2013), Situación España, Segundo Trimestre 2013, BBVA Research, Madrid.

- De la Roca. J (2014): Wage cyclicality: evidence from Spain using social security data. Journal of Spanish Economic Association.
- Dolado, J (2015): EU Dual markets: consequences and potential reforms. Economic without Borders. Economic Research for European Policy Challenges.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2013), Encuesta Laboral Anual.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2014), Encuesta Laboral Anual.
- Fernández Kranz, D., Rodríguez-Planas, N., (2010). El Contrato a Tiempo Parcial. Papeles de Economía Española 124, 148-163.
- Font, M. Izquierdo y S. Puente (2015), *Real wage responsiveness to unemployment in Spain: Asymmetries along the business cycle*, Documentos de Trabajo, n.o 1504, Banco de España.
- García Pérez. J.I (2016): El efecto de la Reforma Laboral de 2012 sobre la dualidad y el empleo: Cambios en la contratación y el despido por tipo de contrato. FEDEA.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2013), Informe de Evaluación del Impacto de la Reforma Laboral, Madrid, http://www.empleo.gob.es/es/destacados/HOME/impacto_reforma_laboral/
- Moral Carcedo. J, García Belenguer-Campos. F, Bote Alvarez-Carrasco. V (2012): Flexibilidad del tiempo de trabajo en España: ¿ha alterado la crisis el comportamiento del empleo a tiempo parcial?
- OCDE (2014), "The 2012 Labour Market Reform in Spain: A Preliminary Assessment", OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264213586-en>
- Puente, S., y S. Galán (2014). «Un análisis de los efectos composición sobre la evolución de los salarios», *Boletín Económico*, febrero, Banco de España, pp.

57-61 .

APÉNDICE 1

Datos utilizados para la elaboración de la serie coste total por trabajador del gráfico 1. Fuente: Encuesta Trimestral de Coste Laboral. (INE).

	Secciones de la B a la S	Industria	Construcción	Servicios		
Coste total por trabajador						
Euros						
2007T1	2.239,53	2.509,32	2.172,95	2.182,82	2.276,16	
2007T2	2.339,64	2.569,84	2.336,05	2.280,13	2.381,42	
2007T3	2.242,03	2.507,54	2.245,64	2.172,01	2.291,81	
2007T4	2.459,71	2.765,11	2.438,35	2.384,54	2.511,93	
2008T1	2.342,28	2.599,82	2.290,73	2.289,02	2.380,46	4,582618495
2008T2	2.451,40	2.711,30	2.477,31	2.384,09	2.506,03	5,232603305
2008T3	2.350,17	2.606,02	2.374,63	2.284,76	2.403,90	4,890904767
2008T4	2.583,82	2.892,03	2.629,84	2.503,36	2.652,26	5,586745637
2009T1	2.440,54	2.697,50	2.440,06	2.382,33	2.490,11	4,606037692
2009T2	2.548,69	2.796,45	2.632,31	2.481,01	2.614,62	4,333157091
2009T3	2.428,91	2.680,32	2.493,77	2.364,32	2.491,83	3,658021669
2009T4	2.649,13	2.969,63	2.737,43	2.567,13	2.730,83	2,962282202
2010T1	2.466,11	2.755,07	2.457,27	2.405,52	2.520,99	1,240307898
2010T2	2.578,11	2.866,95	2.642,69	2.509,32	2.649,27	1,32533853
2010T3	2.421,49	2.735,53	2.471,62	2.349,41	2.494,51	0,107651806
2010T4	2.642,17	3.038,10	2.743,32	2.547,25	2.742,71	0,435032573
2011T1	2.486,60	2.790,77	2.526,25	2.419,70	2.555,83	1,381896217
2011T2	2.599,79	2.911,71	2.721,41	2.523,16	2.689,02	1,500414737
2011T3	2.456,91	2.796,76	2.517,27	2.381,58	2.538,13	1,748538041
2011T4	2.683,86	3.092,36	2.834,83	2.585,97	2.799,26	2,061647057
2012T1	2.515,04	2.863,67	2.584,73	2.439,34	2.600,70	1,755398442
2012T2	2.591,80	2.986,66	2.791,10	2.496,81	2.716,59	1,02546748
2012T3	2.455,49	2.847,04	2.543,53	2.370,98	2.554,26	0,635507244
2012T4	2.598,69	3.115,18	2.836,06	2.477,32	2.756,81	-1,516206991
2013T1	2.480,22	2.906,80	2.563,49	2.391,26	2.585,44	-0,586477845
2013T2	2.583,24	3.041,06	2.840,08	2.475,84	2.735,06	0,679619781
2013T3	2.460,64	2.918,15	2.549,31	2.365,56	2.573,42	0,749923657
2013T4	2.652,44	3.157,73	2.856,36	2.540,71	2.801,81	1,63222925
2014T1	2.474,40	2.935,28	2.572,64	2.379,63	2.590,49	0,195131008
2014T2	2.580,64	3.094,71	2.803,11	2.468,87	2.736,83	0,064989552
2014T3	2.450,10	2.946,97	2.560,04	2.349,41	2.576,63	0,124931268
2014T4	2.638,80	3.202,56	2.849,36	2.518,01	2.802,18	0,013294977
2015T1	2.487,44	2.927,36	2.543,97	2.400,57	2.589,84	-0,025188309
2015T2	2.591,50	3.081,44	2.781,72	2.487,58	2.735,56	-0,046495355
2015T3	2.456,46	2.935,58	2.551,96	2.360,74	2.576,19	-0,017270621
2015T4	2.671,39	3.190,73	2.790,79	2.565,58	2.804,62	0,087074985
2016T1	2.481,51	2.942,50	2.487,25	2.395,26	2.576,63	-0,509878042

APÉNDICE 2

Serie remuneración por asalariado en la economía de mercado del gráfico 1.

Fuente: Contabilidad Nacional Trimestral. (INE).

	rem asa corriente	Nº asalariados	rem asa mdo	%
2007T1	127.127	16.701,3	7,02	
2007T2	129.278	16.981,4	6,99	
2007T3	131.903	17.094,6	7,08	
2007T4	134.248	17.095,0	7,21	
2008T1	139.619	17.010,1	7,52	6,41
2008T2	140.146	17.037,5	7,56	7,53
2008T3	140.675	16.920,1	7,64	6,89
2008T4	139.337	16.477,2	7,76	7,10
2009T1	138.278	16.013,0	7,90	3,91
2009T2	137.161	15.923,1	7,88	3,59
2009T3	137.085	15.863,8	7,88	2,44
2009T4	136.649	15.724,6	7,91	1,59
2010T1	135.711	15.489,6	8,03	0,27
2010T2	135.942	15.619,9	7,94	0,05
2010T3	135.124	15.705,1	7,93	0,15
2010T4	134.698	15.554,7	8,00	0,79
2011T1	133.601	15.367,4	8,05	1,48
2011T2	133.740	15.579,5	7,94	1,64
2011T3	132.377	15.479,3	7,91	1,40
2011T4	131.268	15.150,5	7,99	1,36
2012T1	128.214	14.723,7	8,05	1,36
2012T2	126.298	14.720,3	7,87	0,57
2012T3	124.417	14.560,9	7,84	0,57
2012T4	119.673	14.288,7	7,85	-0,72
2013T1	122.446	13.987,0	7,99	-3,20
2013T2	121.308	14.072,2	7,83	-1,30
2013T3	121.527	14.123,9	7,81	-0,96
2013T4	121.349	14.093,4	7,79	-0,97
2014T1	121.038	13.929,5	7,86	-0,22
2014T2	122.452	14.317,5	7,74	-1,23
2014T3	123.177	14.413,1	7,71	-1,26
2014T4	124.162	14.483,1	7,75	-0,52
2015T1	125.826	14.393,9	7,88	0,22
2015T2	126.751	14.762,3	7,74	0,06
2015T3	127.856	14.948,9	7,71	0,04
2015T4	129.461	14.988,8	7,76	0,13

APÉNDICE 3

Residuos de la ecuación salarial. Fuente: Elaboración propia a partir de la ecuación salarial.

1982	1,48477	1993	1,96648	2005	-4,99924
1982	-0,078	1993	2,8202	2005	-3,39091
1982	0,79466	1994	1,2016	2005	-3,71696
1982	0,9895	1994	2,39788	2005	-3,46966
1983	-1,05771	1994	2,35174	2006	-6,37716
1983	-0,25147	1994	1,8264	2006	-7,76652
1983	-0,60895	1995	1,992	2006	-7,82702
1983	-1,19297	1995	1,88162	2006	-7,39511
1984	-1,72349	1995	0,31245	2007	21,45956
1984	-4,41073	1995	-0,71275	2007	19,71041
1984	-6,05588	1996	-1,86376	2007	20,90965
1984	-3,18968	1996	-2,65865	2007	18,352
1985	-0,81343	1996	-0,53101	2008	-0,23966
1985	1,42107	1996	0,84025	2008	1,09672
1985	3,27153	1997	2,86416	2008	1,51793
1985	2,99369	1997	4,68513	2008	5,50833
1986	3,4142	1997	2,16987	2009	5,29832
1986	3,33448	1997	1,07435	2009	6,15117
1986	2,73325	1998	-0,32173	2009	5,18716
1986	1,76053	1998	-0,55771	2009	2,49163
1987	1,66303	1998	0,31783	2010	0,65031
1987	1,36474	1998	0,78965	2010	-0,24854
1987	0,55675	1999	0,07728	2010	-0,83672
1987	-0,02567	1999	-0,74242	2010	-0,94469
1988	-1,19432	1999	-0,96864	2011	-0,62489
1988	-0,20284	1999	-1,55611	2011	-0,21315
1988	-0,76873	2000	-0,72763	2011	-0,0103
1988	-1,94272	2000	-1,49146	2011	0,73697
1989	-0,30656	2000	-1,56594	2012	1,68047
1989	-2,04699	2000	-1,76857	2012	1,43439
1989	-1,98021	2001	-1,72251	2012	0,28247
1989	0,54175	2001	-3,14654	2012	-0,41538
1990	-0,77898	2001	-2,51707	2013	-3,22206
1990	-0,1126	2001	-1,50451	2013	-1,25652
1990	-1,35763	2002	-2,44075	2013	0,01288
1990	-0,84415	2002	-0,74484	2013	-0,44715
1991	-1,07921	2002	-0,71306	2014	0,72866
1991	-1,71746	2002	-1,4123	2014	-0,71569
1991	-0,749	2003	-0,11442	2014	3,01174
1991	-1,96926	2003	0,16862	2014	3,15168
1992	-3,08004	2003	0,12392	2015	3,34456

Efectos de la reforma laboral de 2012 sobre el ajuste salarial y la jornada laboral.

1992	-2,37895	2003	0,50458	2015	4,25216
1992	-1,65539	2004	1,66062	2015	-0,35727
1992	-1,04836	2004	0,16523	2015	-0,98953
1993	2,38581	2004	0,38232	2016	-7,37187
1993	0,99081	2004	0,62506	2016	-9,44122

Resultados de las estimaciones de la ecuación salarial

Modelo 3: MCO, usando las observaciones 9-146 (n = 138)

Variable dependiente: inc_rem_x_asa

	Coeficiente	Desv. Típica	Estadístico t	Valor p
paro	-0,0105847	0,0363193	-0,2914	0,7712
inf	0,784398	0,160502	4,887	2,86e-06 ***
var_rem_asa	0,321934	0,0937535	3,434	0,0008 ***
Media de la vble. dep.	5,435196	D.T. de la vble. dep.	6,369453	
Suma de cuad. residuos	3573,228	D.T. de la regresión	5,144741	
R-cuadrado	0,629133	R-cuadrado corregido	0,623638	
F(3, 135)	76,33719	Valor p (de F)	6,21e-29	
Log-verosimilitud	-420,3375	Criterio de Akaike	846,6750	
Criterio de Schwarz	855,4568	Crit. de Hannan-Quinn	850,2437	

El valor p más alto fue el de la variable 7 (paro)

APÉNDICE 4

Estadística de convenios colectivos. Resultados de la negociación colectiva.

Fuente: Ministerio de Empleo.

Año de efectos económicos	TOTAL CONVENIOS CON EFECTOS ECONÓMICOS CONOCIDOS Y REGISTRADOS					
	Conve- nios	Empre- sas	Trabaja- dores (miles)	Variación Salarial		Jornada Media (h/año)
				Pactada (en %)	Revisada (en %) (2)	
2000	5.252	1.198,3	9.230,4	3,09	3,72	1.761,3
2001	5.421	1.293,2	9.496,0	3,50	3,68	1.758,7
2002	5.462	1.302,3	9.696,5	3,14	3,85	1.756,3
2003	5.522	1.281,4	9.995,0	3,48	3,68	1.752,9
2004	5.474	1.282,4	10.193,5	3,01	3,60	1.752,5
2005	5.776	1.314,0	10.755,7	3,17	4,04	1.751,9
2006	5.887	1.457,0	11.119,3	3,29	3,59	1.750,2
2007	6.016	1.413,7	11.606,5	3,14	4,21	1.748,3
2008	5.987	1.605,2	11.968,1	3,60	3,60	1.749,0
2009	5.689	1.520,5	11.557,8	2,25	2,24	1.751,0
2010 (3)	5.067	1.481,1	10.794,3	1,48	2,16	1.751,2
2011 (3)	4.585	1.170,9	10.662,8	1,98	2,29	1.737,0
2012 (3)	4.376	1.162,0	10.099,0	1,00	1,16	1.738,4
2013 (3)	4.589	1.312,9	10.265,4	0,53	0,53	1.740,2
2014 (3) (4) (5) (*)	3.921	1.238,7	8.407,7	0,55	0,56	1.756,2

APÉNDICE 5

Serie participación del empleo parcial sobre el total España y UE-27.

Fuente:Eurostat.

GEO/TIME	UE-28	España
2008	17,7	11,7
2008Q2	17,6	11,6
2008Q3	17,3	11,1
2008Q4	17,6	12,1
2009	17,9	12,3
2009Q2	18,1	12,5
2009Q3	17,9	11,9
2009Q4	18,3	12,9
2010	18,6	13,0
2010Q2	18,7	13,1
2010Q3	18,4	12,4
2010Q4	18,6	13,1
2011	18,9	13,8
2011Q2	18,8	13,8
2011Q3	18,5	12,9
2011Q4	18,9	13,4
2012	19,3	14,0
2012Q2	19,3	14,5
2012Q3	18,9	14,0
2012Q4	19,3	15,0
2013	19,7	15,7
2013Q2	19,7	16,0
2013Q3	19,3	15,1
2013Q4	19,6	16,0
2014	19,8	16,1
2014Q2	19,7	16,3
2014Q3	19,3	14,9
2014Q4	19,6	15,9
2015	19,8	16,2
2015Q2	19,7	15,7
2015Q3	19,3	15,1
2015Q4	19,5	15,6
2016	19,8	15,6
2016Q2	:	15,2

APÉNDICE 6

Penetración empleo parcial en España por sexo y grupo de edad. Fuente: INE.

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
			Hombres			
De 16 a 19 años	28,8	33,7	40,8	39,6	45,1	47,9
De 20 a 24 años	15,6	19,3	22,1	25,0	31,6	28,5
De 25 a 29 años	7,7	9,1	10,5	12,9	15,3	16,2
De 30 a 34 años	4,0	4,5	5,8	6,0	7,8	9,2
De 35 a 39 años	3,2	3,6	4,7	5,2	6,5	6,0
De 40 a 44 años	2,5	3,1	3,5	4,6	5,4	5,4
De 45 a 49 años	2,6	2,9	2,9	3,8	5,0	4,6
De 50 a 54 años	2,6	2,6	2,8	3,4	3,8	4,3
De 55 a 59 años	2,5	2,6	2,9	3,1	4,1	3,8
De 60 a 64 años	5,9	6,1	6,7	7,4	7,3	6,3
De 65 a 69 años	19,7	17,6	16,4	18,5	19,1	18,5
De 70 y más años	40,1	39,9	40,0	40,2	33,9	40,5
			Mujeres			
De 16 a 19 años	49,9	50,7	58,4	58,6	59,6	64,5
De 20 a 24 años	32,2	37,4	39,0	43,3	46,1	46,5
De 25 a 29 años	18,1	19,6	21,7	24,3	27,7	29,4
De 30 a 34 años	20,0	19,3	20,7	22,0	24,3	23,8
De 35 a 39 años	24,2	23,7	22,2	24,1	24,4	25,4
De 40 a 44 años	22,6	23,6	23,3	24,6	26,3	25,1
De 45 a 49 años	21,0	21,6	22,3	22,4	23,6	24,1
De 50 a 54 años	18,7	19,5	19,8	20,2	21,2	21,5
De 55 a 59 años	22,1	19,8	19,6	19,4	19,8	21,5
De 60 a 64 años	26,6	25,1	24,0	23,7	23,7	23,7
De 65 a 69 años	33,3	31,6	26,6	28,4	37,3	41,2
De 70 y más años	54,2	38,4	44,1	42,0	43,7	47,0