

Flujos en el mercado laboral
2017

Habitualmente, el análisis de la dinámica del mercado laboral se efectúa considerando la evolución de los stocks en sucesivos momentos o comparando los valores medios en periodos tales como meses o años. Sea como sea, la comparación de los stocks permite una visión sintética y fácilmente comparable de los parámetros que describen el comportamiento del mercado laboral. Necesariamente, esa visión simplificada del mercado laboral ignora los movimientos realmente producidos en el mercado y que, a lo largo de un periodo, dan lugar a mediciones del stock inicial y final. Podemos decir que el análisis de stocks permite monitorizar el estado y la marcha del mercado laboral mientras el análisis de los flujos producidos en un periodo ayuda a comprender su funcionamiento real.

En este informe pretendemos arrojar algo de luz sobre aquello que sucede en el mercado laboral a lo largo del tiempo, durante el periodo comprendido entre las diferentes mediciones del stock de empleos, personas en paro, etc. En efecto, a lo largo de un periodo de tiempo pueden registrarse variaciones más o menos importantes de los stocks de personas con empleo y desempleadas pero tales variaciones son la resultante de múltiples movimientos entre unas y otras situaciones con diversos ratios de rotación que afectan a un determinado número de personas mientras otras mantienen estable su situación a lo largo de todo el periodo.

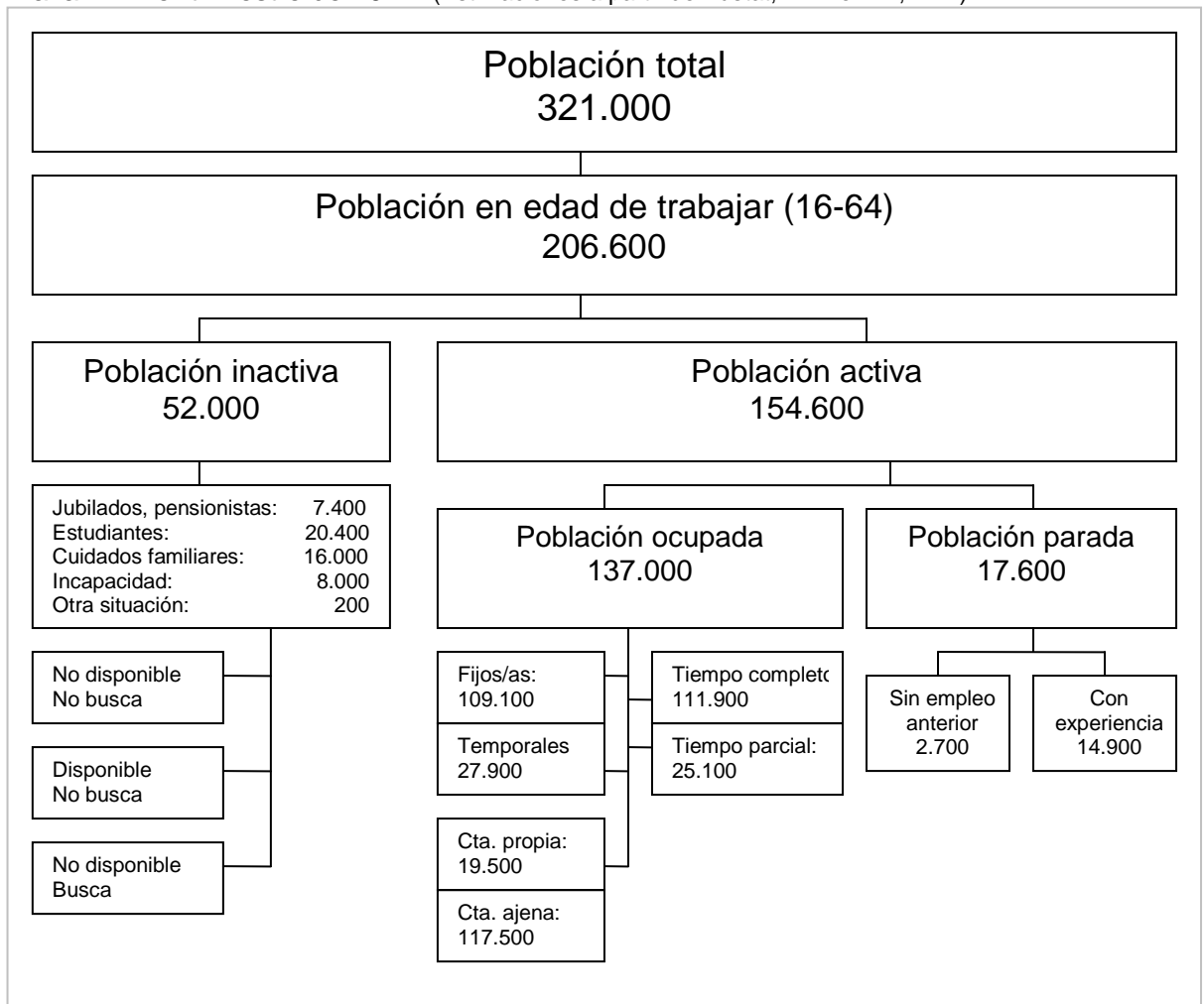
Por ejemplo, el número de afiliaciones en el régimen general de la Seguridad Social en Alava, ha tenido en enero de 2017 una variación negativa de 619 efectivos con un stock resultante de 124.543 afiliaciones. Este es el tipo de datos con los que se realizan habitualmente los análisis del mercado laboral. Sin embargo, ese saldo es la resultante de las 17.682 altas y las 18.301 bajas producidas a lo largo del mes, cifras que hablan de una gran movilidad en nuestro mercado laboral: si tales movimientos afectaran por igual a todos los puestos de trabajo, harían falta tan sólo siete meses para renovar completamente el stock de empleos existente.

Antes de iniciar el análisis de los flujos conviene tener presente la estructura general del mercado laboral, dependiente a su vez de la estructura demográfica, estructura y nivel de desarrollo económico, legislación, etc., del ámbito analizado. A la hora de cuantificar los principales segmentos que componen la fuerza de trabajo, la estructura de edad es fundamental. Así, en Alava, aproximadamente 206.000 de sus 321.000 habitantes, el 64%, está en edad laboral (entre 16 y 64 años; teniendo en cuenta que estos límites son diferentes en distintos países y que, posiblemente, el límite superior pueda ser revisable). Según los datos de la encuesta de Población en relación con la actividad (PRA) elaborada

por el Eustat, en el primer trimestre de 2017, la población activa (aquella que tiene un empleo o, sin tenerlo, lo busca activamente) está compuesta por 154.600 personas, 137.000 ocupadas y 17.600 en desempleo. La tasa de actividad roza el 75% de la población de 16 a 64 años; la tasa de empleo es del 66,3% de la población en edad laboral; y la de paro, el 11,4% de la población activa. El 85% de las personas en paro cuenta con experiencia laboral anterior y sólo 2.700 buscan su primer empleo.

Stocks de población en relación con la actividad laboral.

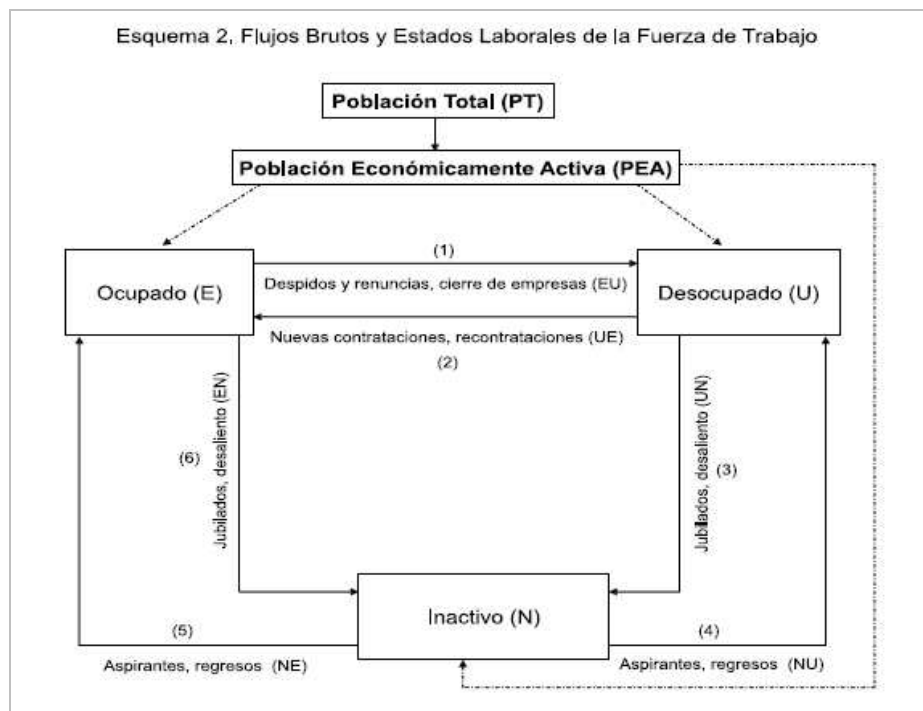
Alava. Primer trimestre de 2017. (Estimaciones a partir de Eustat, PRA e INE, EPA)



Una descripción de los flujos de trabajadores, entre estados de situación laboral, contempla diferentes posibilidades¹:

- Del empleo al desempleo (EU); despidos, renuncias, EREs (1)
- Del desempleo al empleo (UE); nuevas contrataciones (aspirantes) (2)

- Del desempleo a la inactividad (UN); retiro del mercado de trabajo por desaliento del trabajador, jubilaciones, etc. (3)
- De la inactividad al desempleo (UN); nuevos desempleados, regresos al mercado de trabajo provocados por decisiones (por ejemplo, tras una retirada temporal para el cuidados familiares), regreso por fin de enfermedad, impulsado por la necesidad económica, etc. (4)
- De la inactividad al empleo (NE); nuevos empleados, regresos al mercado de trabajo provocados por decisiones personales (por ejemplo, tras una retirada temporal para el cuidados familiares), regreso por fin de enfermedad, impulsado por la necesidad económica, etc. (5)
- Del empleo a la inactividad (EN); retiro del mercado de trabajo por desaliento del trabajador, enfermedad prolongada, retiro temporal para cuidado de familiares o otras necesidades, excedencias no laborales y jubilaciones (salida definitiva). (6)



A estos flujos que implican un cambio de estado habría que añadir flujos dentro del empleo que no implican cambio de situación laboral pero pueden suponer cambios de empresa o establecimiento, de categoría u ocupación, sector, situación profesional, salario, horario y, en general, condiciones de trabajo. En términos cuantitativos, este flujo es, como veremos

¹ Adaptado de Aguado Quintero, L.F., "Flujos del mercado laboral: un análisis descriptivo", en SEMESTRE ECONÓMICO, Julio-diciembre de 2005

más adelante, el más frecuente. Con una repercusión menos clara en el comportamiento del mercado laboral, debemos tener en cuenta también la existencia de cambios internos en la población inactiva: jubilación y cambio de situación específica dentro de la inactividad.

Evidentemente, también hay que considerar en el marco de este análisis las entradas y salidas del sistema por movimientos migratorios y naturales: entradas por paso a la edad laboral y por inmigración; y salidas por emigración, edad (aunque sabemos que el límite superior de la edad laboral es difuso) y fallecimiento.

El estudio que pretendemos abordar aquí supera la visión clásica basada en el análisis de prevalencia (stocks), saldos y variaciones para considerar los cambios de estado registrados a lo largo del tiempo. Para realizar este análisis hemos recurrido a fuentes secundarias que recopilan información agregada acerca de los cambios en la situación laboral. Una de estas fuentes es el registro de bajas y altas de afiliación a la Seguridad Social. La información facilitada por este organismo varía en función del nivel de detalle. Así, para los últimos meses existe el detalle provincial pero para largas series de tiempo o para la comparación sectorial sólo se dispone de datos del conjunto del Estado.

Otra de las fuentes utilizadas es la Estadística de flujos del mercado laboral que elabora el INE a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa. La información que aporta esta operación es el volumen de personas según situación laboral en el trimestre actual y en el anterior, cifras de las que se deduce la matriz de flujos mensuales entre situaciones laborales. Esta información está disponible a nivel de comunidad autónoma, pero el detalle de flujos según ocupación, situación profesional, sector, etc., sólo está disponible para el conjunto del Estado. Eurostat elabora –precisamente a partir de las encuestas que, como la EPA, conforman la *Labour Force Survey*- la estadística *Labour market transitions* con información similar a la de la encuesta de flujos del INE, para los países de la Unión excepto Bélgica y Alemania.

Por último, existe información de flujos según fuentes tributarias de las que precisamente quedan excluidos los territorios forales que cuentan con autonomía fiscal.

Las limitaciones de detalle territorial de esta y otras fuentes no restan valor a la investigación. Por un lado, porque en ausencia de análisis al respecto, aporta luz sobre un tema bastante desconocido y, por otro, porque no existen motivos para pensar que el comportamiento del mercado laboral local sea demasiado diferente en estos aspectos; y, por último, porque los indicadores disponibles a escala provincial no difieren esencialmente de los estatales.

1. Movimiento laboral registrado: movimientos de afiliación y contratación

Una de las posibles perspectivas acerca de los flujos en el mercado de laboral se basa en el análisis de los movimientos de alta y baja de trabajadores/as en la afiliación a la seguridad social. Su estudio nos informa acerca del volumen de movimientos realizados en un periodo de tiempo dados unos determinados stocks inicial y final y, en consecuencia, dado un determinado saldo de afiliación.

La información estadística facilitada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social está sujeta en este caso a varias restricciones:

- Se trata de datos agregados a nivel estatal (si bien los referidos a los últimos meses están disponibles a nivel provincial, con resultados compatibles con los estatales).
- Distingue altas laborales iniciales del resto de movimientos de afiliación, pero no es posible distinguir aquellos movimientos que implican una modificación real de la situación laboral de los que no². Este sería el caso de cambios de trabajadores de una cuenta de cotización a otra dentro de la misma empresa, bajas/altas por incapacidad laboral transitoria, etc. También se dispone de información sobre altas iniciales y bajas definitivas en pensiones contributivas que informan acerca de los flujos de salida definitiva del mercado laboral.
- Para 2016, se encuentran disponibles los datos de altas, bajas y stock por sección de actividad para el conjunto del estado, informaciones que nos permitirán identificar segmentos de actividad económica con comportamientos diferenciados en función de la movilidad laboral.

Del estudio de los datos correspondientes al primer trimestre de 2017 recogidos en la tabla número 1, podemos extraer algunas ideas iniciales. La primera de ellas es el elevado ajuste de los datos en los tres niveles geográficos manejados (Alava, CAPV y Estado) lo que indica que el resto de informaciones que iremos manejando y que sólo están disponibles a nivel estatal pueden tener un alto grado de correspondencia a nivel provincial, es decir, en nuestro mercado laboral más próximo. En segundo lugar, observamos que la incidencia de la movilidad laboral es aproximadamente diez veces superior entre los y las trabajadoras afiliadas al régimen general que quienes trabajan por cuenta propia.

² Como referencia, a lo largo de 2016, en Alava se firmaron 171.781 contratos, es decir, una media de 14.315 mensuales. En el primer trimestre de 2017, la media mensual de altas por afiliación en el régimen general ha sido 15.475. Por tanto, la aproximación entre contratos reales y altas en afiliación es muy elevada (92,5%) y podemos considerar que el resto de realidades administrativas incluidas en los movimientos de afiliación (altas de ILT, cambio en cuenta de cotización, etc.) se aproximan al 7,5 restante. La misma comparación para el conjunto del Estado pero con datos de contratos del primer trimestre de 2017 arroja un residuo del 6,1% de movimientos que no corresponden a contratos de trabajo.

Aunque la limitación de la serie de datos no permite decir mucho al respecto, los datos de los tres meses disponibles (y su coherencia en los distintos niveles territoriales) parecen apuntar a una oscilación temporal (quizás con algún componente estacional) de cierta relevancia. En todo caso, el aspecto más destacable es la elevada movilidad laboral que se produce en el mercado laboral independientemente del nivel territorial de que se trate. En los meses disponibles, el número de altas y bajas en afiliación en el régimen general equivalen a entre el 21 y el 29% del stock total. Hay que tener en cuenta que esta elevada movilidad da como resultado saldos y variaciones muy pequeños.

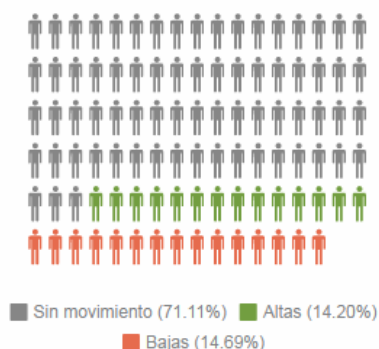
Tabla 1. Stock y movimientos de afiliación en el primer trimestre de 2017

Régimen General												
	Alava				CAPV				Estado			
	Afiliación fin de mes	Altas	Bajas	Tasa movilidad (Mensual)	Afiliación fin de mes	Altas	Bajas	Tasa movilidad (Mensual)	Afiliación fin de mes	Altas	Bajas	Tasa movilidad (Mensual)
Enero	124.543	17.682	18.301	28,9	705.146	100.161	105.077	29,1	13.148.485	1.812.646	1.906.615	28,3
Febrero	125.154	13.479	12.868	21,1	706.410	77.230	75.966	21,7	13.281.638	1.514.299	1.381.146	21,8
Marzo	124.385	15.264	16.033	25,2	703.456	89.293	92.247	25,8	13.387.750	1.805.110	1.698.998	26,2
Autónomos/as												
	Alava				CAPV				Estado			
	Afiliación fin de mes	Altas	Bajas	Tasa movilidad (Mensual)	Afiliación fin de mes	Altas	Bajas	Tasa movilidad (Mensual)	Afiliación fin de mes	Altas	Bajas	Tasa movilidad (Mensual)
Enero	20.988	249	394	3,1	172.470	2.025	3.081	3,0	3.175.060	51.641	67.872	3,8
Febrero	20.997	270	261	2,5	172.414	2.263	2.319	2,7	3.184.070	57.168	48.158	3,3
Marzo	20.978	265	284	2,6	172.457	2.331	2.288	2,7	3.195.369	63.456	52.157	3,6

En el caso alavés, el número de movimientos realizados en un mes equivale a entre 40 y 60 veces el saldo producido en dicho mes. No podemos olvidar, además, que esa enorme

rotación no afecta uniformemente a las personas afiliadas en el régimen general de la seguridad social: con aproximadamente un 25% de asalariados/as con contrato temporal, podemos inferir que la afección real de la movilidad a los y las asalariadas temporal puede ser entre tres y cuatro veces superior. Dicho de otro modo, si dado el número de movimientos producidos (pares de alta y baja) serían necesarios ocho meses para renovar por completo el

Movimientos de afiliación en Alava. Enero de 2017



stock de asalariados/as, bastarían entre dos y tres meses para renovar el conjunto de puestos de trabajo de carácter temporal.

La consideración de una amplia serie temporal aporta, en primer lugar, la idea del carácter sostenido, permanente y estructural de la rotación laboral, es decir, su consideración como característica definitoria de nuestro mercado laboral. Sin embargo, no se puede decir que el nivel de movilidad haya sido constante a lo largo de los últimos diez años. La crisis económica parece haber reducido algo la movilidad laboral, con un descenso de la tasa de movilidad anual por debajo del 200% en 2009 cuando antes de la crisis se situaba por encima del 230%. A partir de 2010 se produce un incremento constante, progresivo e intenso de la movilidad que, en 2016 rebasa el 292%. La variación de la movilidad tiene una cierta correlación con la variación del stock de empleo anual pero se produce un desfase entre ambas en el punto de inflexión del ciclo económico, de forma que mientras la destrucción de empleo cesa en 2014, el repunte de la movilidad se produce, de forma muy intensa, en 2012, año en que entra en vigor una reforma laboral cuyos objetivos –flexibilidad y estabilidad- se revelan difícilmente conciliables. Ese ejercicio 2012 presenta el menor volumen de altas iniciales con 356.000 y, por el contrario, el incremento de altas sucesivas es el más intenso del decenio. En definitiva, a pesar de que en ese año se produce el mayor aumento de la movilidad de toda la serie, el descenso final del empleo resulta ser también el más intenso.

Tabla 1. Stock y movimientos de afiliación en el Estado español

	Bajas	Altas	Iniciales	Sucesivas	Afiliaciones (último día del mes)	Tasa de movilidad	Pensiones contributivas (Altas iniciales)
2007	21.964.708	22.238.663	900.334	21.338.329	19.152.300	230,8	
2008	20.780.091	20.173.970	704.155	19.469.815	19.005.600	215,5	
2009	18.063.543	17.489.727	500.374	16.989.353	17.916.800	198,4	
2010	18.092.653	17.949.960	488.284	17.461.676	17.581.900	205,0	
2011	19.391.370	18.209.262	475.882	17.733.380	17.326.300	217,0	
2012	20.075.960	20.663.693	355.797	20.307.896	16.738.600	243,4	
2013	19.651.194	19.712.821	411.676	19.301.145	16.227.652	242,6	79.481
2014	21.647.857	21.924.506	543.423	21.381.083	16.491.700	264,2	81.573
2015	23.521.846	24.109.864	629.180	23.480.684	17.017.314	279,9	86.957
2016	25.329.830	25.850.997	678.931	25.172.066	17.518.426	292,2	89.674

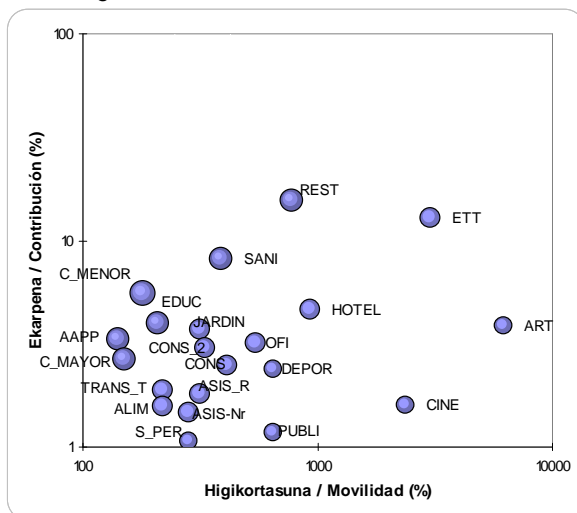
Una veintena de las 87 secciones de actividad destacan por su contribución a la movilidad. Se trata de ramas de actividad con alta tasa de movilidad (eso sí en una horquilla amplísima, en el rango del 100 al 10.000%) y una contribución relevante (de al menos un 1%) al total de la movilidad registrada en todos los sectores de actividad económica a lo largo del ejercicio

2016. Empresas de trabajo temporal, actividades artísticas, cinematográficas y similares presentan tasas de movilidad extremas, entre el 2.300 y el 6.200%. De ellas, las ETT destacan por su fuerte contribución al conjunto de la movilidad, con un 13% del total. Hoteles, restauración y sanidad tienen también valores muy destacados tanto en tasa de movilidad (en el rango 300-900%) como en contribución a la movilidad total, con un 28,6% entre las tres ramas. Construcción, servicios empresariales, deportes o publicidad tienen igualmente alta movilidad y una contribución relevante al conjunto (entre todas, aportan el 13,7% de la movilidad total).

Comercio, educación, administración pública, transporte e industria alimentaria tienen tasas de movilidad importantes y una contribución muy relevante (en conjunto, el 19% del total) pero, en todos los casos, su contribución se encuentra por debajo de su peso en el conjunto de la afiliación).

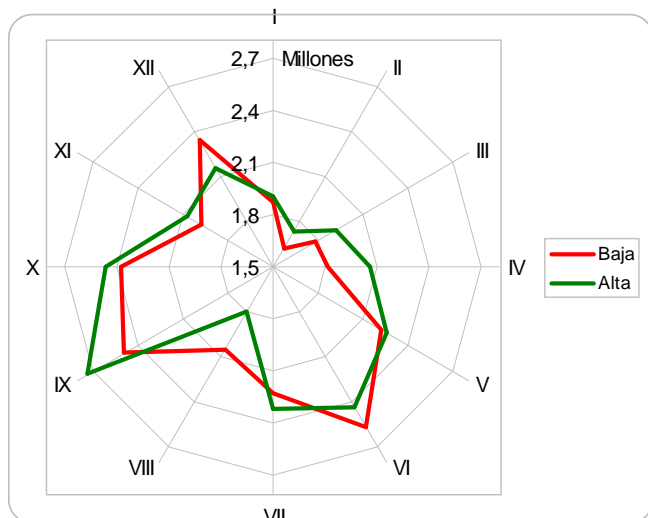
El resto de la movilidad se reparte entre más de 60 ramas de tamaño medio-bajo que aportan una parte más modesta de la movilidad y que, en general, tienden a una tasa de movilidad por debajo de la media. La mayor parte de las ramas de la industria, junto con las actividades de servicios más avanzadas, obedecen a este perfil de baja movilidad. En cualquier caso, hay que advertir que utilizamos este adjetivo “baja” en su sentido relativo ya que este segmento de actividades cuenta con tasas de movilidad en un amplio rango del 40 al 140%.

Tasas de movilidad y contribución a la movilidad total en el Estado. 2016.
Escala logarítmica



Considerando los datos mensuales del Estado en 2016, vemos que setiembre y junio son los meses con mayor movilidad (más de cinco millones de movimientos en cada uno de ellos). El mes con menor movilidad fue febrero con 3.359.000 movimientos. Estas oscilaciones estacionales tienen su reflejo en unas tasas de movilidad mensuales en un rango que oscila entre el 19,6 y el 29,6%. En los periodos enero-mayo y setiembre-noviembre, las altas superan a las bajas; por el contrario, junio, agosto y diciembre son momentos del año en los que finalizan muchos ciclos laborales, de forma que el volumen de bajas supera al de altas.

Movilidad mensual en el Estado. 2016



De forma complementaria al enfoque basado en los movimientos de afiliación, las estadísticas de contratación facilitadas por el Servicio Público de Empleo Estatal informan acerca del tipo de contratación y de su duración.

En 2016, el porcentaje de contratos indefinidos fue del 5,8% mientras la contratación temporal alcanzó el 93,6% del total. Las formas más frecuentes de contratación temporal

fueron el contrato por circunstancias de la producción que superó los 8.600.000 contratos y el de obra o servicio que, sin una duración previamente establecida, concentró más de 7.700.000 contratos de trabajo, casi el 40% del total. El contrato de interinidad que implica la sustitución temporal de un/a trabajador/a de la plantilla, fue la fórmula adoptada en 1.591.346 contratos, cifra claramente superior a la de los 1.131.236 contratos indefinidos firmados a lo largo del ejercicio.

Distribución de la contratación por tipo. Estado Español. 2016

	Nº	%
1. Indefinidos	1.131.236	5,8
2. Temporales	18.160.102	93,6
2.1. Obra/servicio	7.715.112	39,8
2.2. C. Producción	8.641.593	44,6
2.3. Interinidad	1.591.346	8,2
2.4. Otros temporales	212.051	1,1
3. Otros contratos	105.590	0,5
	19.396.928	100,0

De los más de once millones de contratos de los que se conoce su duración (los contratos por obra o servicio no prevén inicialmente su duración pero es finalmente conocida y se incorpora a esta estadística cuando finalizan durante el ejercicio), sólo un 4% ha tenido una duración superior a los seis meses, y otro 10,8% han durado entre tres y seis meses.

Por tanto, tenemos más de nueve millones y medio de contratos, prácticamente la mitad de todos los contratos firmados, sea cual sea su tipo, cuya duración ha sido inferior a los tres meses, de los cuales 5.137.841 no superan la semana.

Contratos cuya duración es conocida, según duración en días. Estado español. 2016

	Nº	%
Hasta 7 días	5.137.841	46,0
8-15	899.660	8,1
16-30	1.596.051	14,3
31-90	1.881.092	16,8
91-180	1.205.946	10,8
181-365	384.517	3,4
> de 365	65.138	0,6
Total	11.170.245	100,0

Por consiguiente, podemos afirmar con rotundidad que si la alta movilidad es un rasgo característico y creciente de nuestro mercado laboral, la temporalidad extrema es la manifestación de esa rotación como rasgo que se concentra y afecta especialmente a segmentos concretos del tejido económico y de la fuerza de trabajo. Globalmente, los más de 19 millones de contratos de 2016 fueron firmados por algo

más de siete millones de personas, de las cuales la mitad (exactamente, el 51%) firmo un solo contrato. Otro 21% tuvo dos contratos a lo largo de 2016. El 28% restante, casi dos millones de personas, tuvo tres o más contratos, con un total de 13.415.000, es decir, una media de 7 contratos. Las 141.265 personas que firmaron más de quince contratos a lo largo del año, acumulan más de cuatro millones con una media de 29 por persona.

Rotación de la contratación³

Nº contratos firmados	Nº Contratos	Nº Personas	% Contratos	% Personas
1	3.594.282	3.594.282	18,0	51,0
2	2.969.387	1.484.689	14,9	21,1
3	2.109.171	703.057	10,6	10,0
4	1.500.156	375.039	7,5	5,3
5-10	4.124.405	627.848	20,6	8,9
11-15	1.588.585	125.739	8,0	1,8
>15	4.092.977	141.265	20,5	2,0

La media anual de contratos por persona en 2015 ha sido de 2,83, la mayor de los últimos diez años. Esta media ha ido aumentando cada año desde 2009, cuando la media se situó en 2,20 contratos por persona. Lo mismo se puede decir de la duración media de los contratos temporales que, en los últimos diez años se ha reducido de 79,1 a tan sólo 50,6 días con una reducción progresiva y constante a lo largo de todo el periodo. Este recorte de la duración de los contratos es común a ambos sexos pero con una intensidad mayor entre los hombres que, partiendo de una media veinte días mayor, terminan en 2016 con una duración media un día inferior a la de la de las mujeres.

³ Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Observatorio de las ocupaciones: "Informe del Mercado de Trabajo Estatal 2017. Datos de 2016"

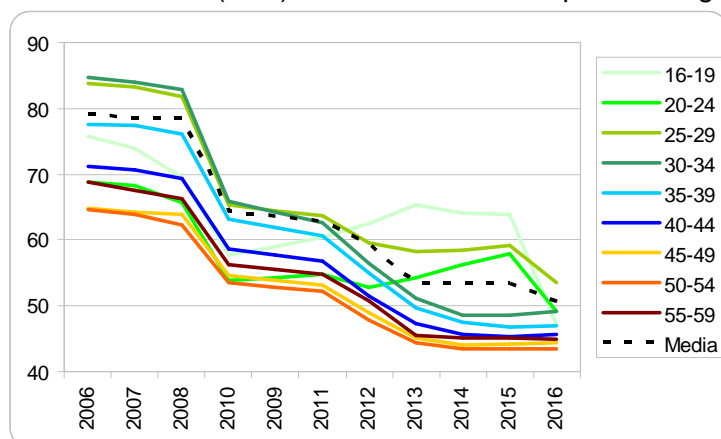
Duración media de los contratos temporales (días)

	Total	Hombres	Mujeres
2006	79,1	88,9	69,9
2007	78,6	89,1	68,9
2008	78,5	89,5	68,5
2010	64,4	69,1	59,8
2011	62,9	66,1	59,6
2012	59,3	61,7	56,8
2013	53,3	52,7	54,1
2014	53,3	52,7	53,9
2015	53,4	52,9	53,9
2016	50,6	50,0	51,2

La edad tampoco es un factor neutro en relación con la duración del contrato. Cuatro de los once millones de contratos con duración conocida corresponden a menores de treinta años, edades que, aunque siguen la pauta general de reducción de la duración media del contrato, presentan una posición relativa más ventajosa a lo largo del decenio analizado. Sin embargo, en los

últimos ejercicios las medias de los grupos quinquenales 16-19 y 25-29 experimentan una fuerte caída que les posiciona en valores inferiores a la media y sólo el grupo de 25 a 29 años resiste manteniendo en 2016 una duración media de 53,5 días. En cualquier caso, se revela una fuerte tendencia a la convergencia de los valores de los diferentes grupos de edad gracias por un lado al deterioro producido entre los más jóvenes y, por otro, a la estabilización de los valores medios de los segmentos de trabajadores/as de más de 30 años, a partir de 2014.

Duración media (días) de los contratos temporales según edad



Desde el punto de vista sectorial, transporte, primario, sanidad y servicios sociales, y hostelería son ramas con índices de rotación por encima de la media (entre 2,87 y 3,13 contratos por persona en 2016). Actividades recreativas, industria manufacturera y

servicios administrativos y auxiliares a las empresas también tienen índices de rotación elevados aunque ligeramente por debajo de la media (entre 2,44 y 2,62 contratos por persona). Servicio doméstico, Administraciones Públicas e industrias extractivas son los subsectores con menor rotación.

Ocupaciones elementales; trabajadores/as de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores; operadores de maquinaria y técnicos/as son grupos ocupacionales con alta rotación mientras los cargos de dirección constituyen el grupo más estable. Con un mayor nivel de detalle, las ocupaciones con mayor rotación son operadores/as de movimientos de materiales (gruistas, etc.), ajustadores, enfermeros/as, artistas, técnicos/as de grabación audiovisual, empleados/as de correos, peones y camareros/as. En el extremo opuesto, cargos directivos, agentes de comercio, trabajadores hortícolas, pescadores y oficiales cualificados/as son ocupaciones con baja rotación (entre 1 y 1,5 contratos por persona).

2. Movilidad según fuentes tributarias: edad, sector y nivel salarial

Otra fuente de datos que permite el análisis de los flujos en el mercado laboral es la estadística *Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias* elaborada por la Agencia Tributaria con datos de movimientos entre 2014 y 2015. Como tal, esta estadística no hace recuento de los flujos de entrada y salida del mercado laboral durante un periodo de tiempo sino que considera la situación (edad, sector y salario) de las personas físicas asalariadas según permanezcan, causen alta o baja como asalariados en sucesivas declaraciones del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas (IRPF)⁴. Otra limitación importante es que su ámbito geográfico corresponde al de la Agencia Tributaria del Estado y, en consecuencia excluye los territorios forales. Considerando el comportamiento general de la movilidad tal como lo hemos analizado en el apartado anterior, creemos que, en líneas generales, las tendencias que podamos observar a partir de los datos de la Agencia Tributaria, pueden ser extrapolables a nuestra realidad (no así los niveles salariales observados o la distribución sectorial de las personas asalariadas). Más aún, el aporte de información sobre movimientos de asalariados/as en función del nivel salarial compensa las limitaciones mencionadas y nos lleva, hechas las anteriores advertencias, a incorporarla al análisis.

La movilidad, tal como esta fuente la concibe, tiende a ser mayor cuanto más bajo sea el nivel salarial, con una regresión de carácter exponencial. La tasa de movilidad interanual entre los asalariados que perciben menos de la mitad del salario mínimo rozó el 66%; entre $\frac{1}{2}$ y una vez el salario mínimo fue del 28,9% descendiendo hasta el 13,1 en el tramo de 1 a 1,5 veces el salario mínimo. Por encima de ese nivel salarial, la tasa de movilidad sigue descendiendo hasta los tramos salariales más elevados, en los que se da un relativo repunte. En todo caso, el 95% de los movimientos producidos en el periodo analizado afectó a contribuyentes con salarios por debajo de dos veces el SMI, observándose la misma tendencia exponencial inversa que hemos mencionado para las tasas de movilidad de los sucesivos niveles salariales.

⁴ Concretamente, es una investigación de carácter censal basada en la Relación de Perceptores de Salarios, Pensiones y Prestaciones por Desempleo que presentan los empleadores mediante la Declaración Anual de Retenciones e Ingresos a Cuenta sobre Rendimientos del Trabajo (Modelo 190).

Se considera que un asalariado ha generado un **alta** en el año t si en ese año forma parte del Mercado de Trabajo como asalariado, pero en el año (t-1) no formaba parte del Mercado de Trabajo como asalariado.

Se considera que un asalariado ha causado **baja** en el año t si en el año t no forma parte del Mercado de Trabajo como asalariado, pero sí formaba parte del Mercado de Trabajo como asalariado en el año (t-1).

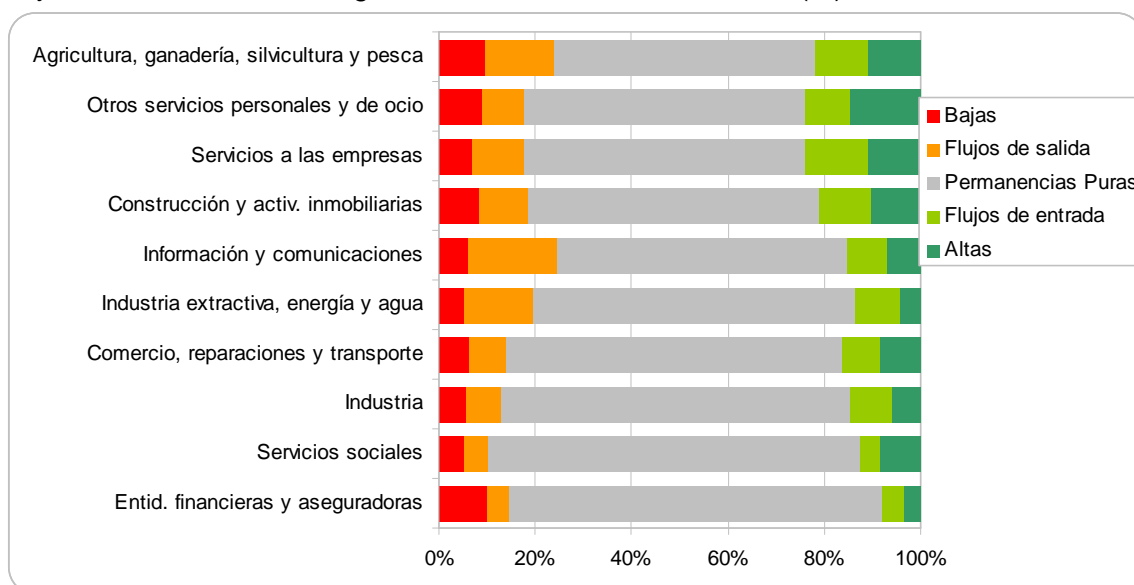
Además de las altas y bajas en la situación de asalariado, da cuenta de los flujos de entrada y salida desde/hacia cada rama de actividad económica.

Movilidad de asalariados/as entre 2014 y 2015 según nivel salarial (SMA = salario medio anual)

	Asalaria- dos/as 2014	SMA 2014	Bajas	Altas	Tasa movilidad	Contrib. a la movilidad	% del SMA general de 2014			
							2014	Bajas	Altas	2015
De 0 a 0,5 SMI ⁵	3.031.041	2.163	771.462	1.220.274	65,7	62,7	11,3	9,6	9,7	11,3
De 0,5 a 1 SMI	2.167.726	6.700	253.196	373.756	28,9	19,7	35,0	33,3	33,5	35,4
De 1 a 1,5 SMI	2.044.981	11.264	125.002	142.604	13,1	8,4	58,8	57,1	57,2	59,4
De 1,5 a 2 SMI	2.219.911	15.769	68.520	57.476	5,7	4,0	82,3	80,6	80,6	82,8
De 2 a 2,5 SMI	1.768.918	20.132	34.959	20.484	3,1	1,7	105,1	104,1	104,3	105,8
De 2,5 a 3 SMI	1.243.818	24.677	19.807	9.544	2,4	0,9	128,9	128,2	128,4	129,5
De 3 a 3,5 SMI	990.311	29.227	13.217	5.223	1,9	0,6	152,6	152,2	152,6	153,6
De 3,5 a 4 SMI	756.365	33.750	9.807	3.522	1,8	0,4	176,2	176,3	177,0	177,3
De 4 a 4,5 SMI	568.669	38.231	7.075	2.176	1,6	0,3	199,6	199,6	200,8	200,9
De 4,5 a 5 SMI	360.581	42.726	5.274	1.468	1,9	0,2	223,1	223,1	223,9	224,2
De 5 a 7,5 SMI	725.550	53.870	13.296	3.389	2,3	0,5	281,3	282,1	284,1	282,6
De 7,5 a 10 SMI	197.356	76.740	4.433	1.135	2,8	0,2	400,7	404,4	406,9	403,2
Más de 10 SMI	127.704	148.802	6.357	1.886	6,5	0,3	777,0	1054,9	1301,0	794,9
Total	16.202.931	19.150	1.332.405	1.842.937	19,6	100,0	100,0	40,0	25,3	100,9

Los datos de flujos referidos a diez subsectores de actividad económica muestran importantes niveles de movilidad en todas ellas pero es posible distinguir ramas relativamente estables de otras con un grado de rotación muy importante. Este enfoque considera tanto los flujos que implican entrada o salida de cualquier actividad laboral como los flujos de salida de una actividad que suponen la entrada en otra actividad. La información disponible no incluye una matriz origen-destino pero sí el número de entradas y salidas de cada subsector.

Flujos de asalariados/as según rama de actividad 2014-2015 (%)



⁵ El colectivo de asalariados se acota a los sujetos que perciben en el año una retribución anual superior a la veinticuatroava parte del Salario Mínimo Interprofesional (SMI), o dicho de otro modo personas que hayan trabajado más de 15 días en el año a jornada completa. El colectivo eliminado se acerca a los setecientos mil trabajadores con un salario medio anual (SMA) inferior a la mitad del SMI mensual.

Banca y seguros, industria, servicios sociales y comercio y transporte son actividades relativamente estables con porcentajes de permanencia en el sector superiores al 83,5%.

Sector primario, información y comunicaciones, industrias extractivas, servicios personales y de ocio, servicios a empresas y construcción han tenido un mayor grado de rotación que las anteriores, con tasas de permanencia entre el 69 y el 77%.

En banca, servicios sociales y servicios personales, el flujo externo es superior al interno, es decir, el volumen de entradas y salidas que suponen un cambio de situación laboral es mayor que el trasvase entre subsectores de actividad.

Clasificación de las ramas según tendencia y grado de movilidad

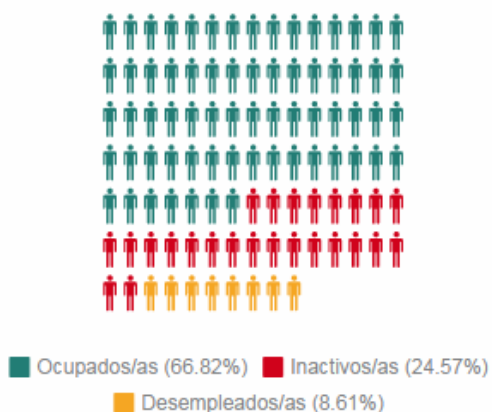
	Estabilidad	Rotación
Predominio flujo externo	Finanzas, seguros, inmobiliarias Servicios sociales	Servicios personales y ocio
Predominio flujo interno	Industria Comercio y transporte	Primario Información y comunicaciones Ind. extractivas, energía y agua Servicios a empresas Construcción

3. Movilidad según la Encuesta de Población Activa

El tercer enfoque que vamos a utilizar en este intento de comprender mejor el fenómeno de la movilidad en el mercado laboral se basa en el análisis de los datos proporcionados por la Estadística de flujos de la población activa elaborada por el Instituto Nacional de Estadística⁶ a partir de los datos del panel de la EPA.

Al igual que en el caso de las fuentes tributarias y a diferencia de los movimientos de afiliación a la Seguridad Social, esta fuente no contempla de forma exhaustiva los movimientos que implican un cambio de situación laboral sin los cambios de estado producidos entre dos momentos, concretamente, en el tiempo transcurrido entre trimestres sucesivos. Esta estadística aporta datos a nivel de Comunidad Autónoma, mantiene una importante serie temporal realizada con criterios homogéneos y su principal ventaja es que permite una estimación de toda la matriz de flujos entre las tres situaciones laborales principales posibles en la población en edad laboral: empleo, paro e inactividad. Además, con datos correspondientes al conjunto del Estado, nos va a permitir comparar dichos flujos en función de diferentes variables como sexo, nivel académico, sector u ocupación. Obviamente, esta estadística no contempla aquellas modificaciones producidas en el lapso de tiempo existente entre ediciones de la EPA (entre trimestres) ni cambios de empleo que no implican modificación de la situación laboral.

Stock medio de población activa en la CAPV (2005-2016)

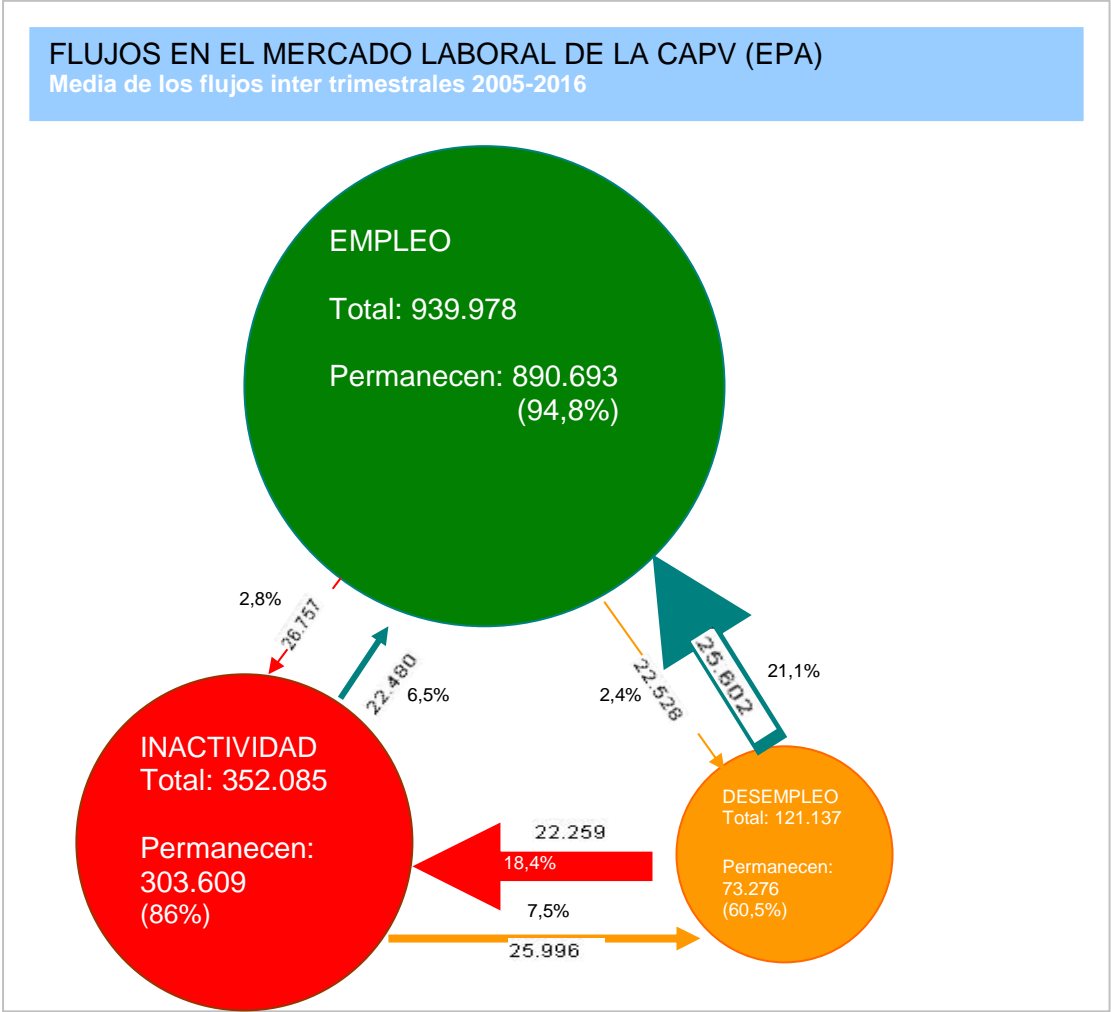


Considerando el promedio de los trimestres comprendidos entre 2005 y 2016, en la CAPV, el 8% de la población potencialmente activa cambia de situación laboral entre trimestres sucesivos. De nuevo, comprobamos que el volumen de movilidad es muy superior al del saldo resultante, cualquiera que sea el modo en que consideremos ese saldo. Así, la variación intertrimestral media de la población potencialmente activa ha sido -0,01%; la de la población ocupada, -0,12%;

⁶ La Estadística de flujos de la población activa (EFPA) recoge información relativa al seguimiento de la población, o grupos particulares de la misma, entre un trimestre y el inmediatamente anterior, en lo referente a su relación con el mercado laboral. Esta información vincula las situaciones en las que se encuentra el entrevistado en dos momentos de tiempo sobre la base de la Encuesta de población activa (EPA), con el objetivo de estudiar su evolución. Esta operación (al igual que su correspondiente estadística europea, Labour market transitions) no pone límite superior de edad a la fuerza de trabajo en los 64 años, lo que tiene especial incidencia en la población inactiva. En el modelo elaborado para la CAPV hemos corregido los datos limitando la población potencialmente activa a la del segmento de edades 16-64, teniendo en cuenta que, por el momento, el promedio de edad real de retiro se mantiene por debajo de los 65 años.

la del desempleo, que es el parámetro con mayor variabilidad, fue el 1,28%; y la de la inactividad, el 0,04%. Esto implica unos volúmenes de flujos que tienden a compensarse, es decir, a neutralizarse arrojando balances muy pequeños entre las distintas situaciones laborales. Como promedio, se produce cada trimestre un trasvase de entre 22.000 y 27.000 personas en cada uno de los seis flujos posibles entre las tres situaciones laborales consideradas.

El siguiente diagrama da cuenta de los volúmenes y porcentajes que representan estos trasvases en el mercado laboral de la CAPV. Como hemos expuesto más arriba, las magnitudes de esos flujos en términos absolutos son muy similares entre grupos y relativamente constantes a lo largo del tiempo. En cambio, el peso de esos flujos respecto del grupo de origen es muy diferente entre grupos y muestra una mayor variación a lo largo del tiempo.



En promedio a lo largo los cerca de doce años considerados, el 94,8% de la población con empleo mantiene esta situación en trimestres sucesivos mientras el 5,2% restante lo pierde

y pasa al desempleo (2,4% de los ocupados/as) o pasa a la inactividad laboral (el 2,8%). Entre la población inactiva también se da un considerable grado de permanencia: sólo el 14% modifica esta situación, un 6,5% porque encuentra empleo y otro 7,5% porque empieza a buscarlo adquiriendo la condición de desempleado/a.

La población desempleada tiene una mayor volatilidad. Sólo el 60,5% prosigue en desempleo en dos trimestre sucesivos mientras un 21,1% encuentra empleo y el 18,4% desiste y pasa a la inactividad laboral. Tenemos pues una base de inserción laboral de las personas en desempleo que, en promedio representa el 21% del total y que, en mayor o menor medida (según la coyuntura laboral) se ve reemplazada por personas que pierden su empleo. Además, otro 18% abandona (temporal o definitivamente) la búsqueda de empleo y (también en función de la coyuntura económica) su espacio es cubierto por nuevos efectivos provenientes de la inactividad.

Desde un punto de vista conceptual, los flujos entre empleo y paro responden típicamente al comportamiento propio de quien participa en un mercado laboral en el que se suceden oportunidades de empleo y despidos, encajes entre oferta y demanda que siempre tienen fecha de caducidad. Los flujos con la inactividad laboral parecen implicar cierta anomalía en la medida en que interviene en el mercado laboral un segmento de población que teóricamente se sitúa fuera de él. En la práctica está en los márgenes del mercado pero esto no significa que, siquiera potencialmente, toda la población inactiva forme parte potencial del mercado de trabajo. Por el contrario, sólo una parte de la gran masa de población inactiva es la que se encuentra en disposición o necesidad de incorporarse al mercado. Aunque resulta difícil de cuantificar, las incorporaciones a la inactividad corresponden a diferentes realidades:

- retiro por edad, unas veces por jubilación en el empleo, otras por simple retirada de la búsqueda de empleo al llegar a la edad de jubilación, lo que hará perder la condición de desempleado/a.
- Paro desanimado.
- Abandono de la búsqueda de empleo (incluso del empleo) por mejora de la situación económica familiar, etc.

El paso de la inactividad al empleo podría concebirse como un fenómeno extraño que debiera ser residual. Sin embargo, el volumen de personas que forma este flujo es similar al del paro-a-empleo (22.000 frente a 25.000, aproximadamente). Puede pensarse que existen personas que no buscan empleo pero que se activan ante una oferta especialmente atractiva. En cualquier caso, esto indica que, además del desempleo propiamente dicho, existe un segmento de población que no cumple las condiciones para incluirse en la

categoría de desempleo pero que, trimestre tras trimestre se manifiestan como parte activa de la demanda de empleos y cuyo volumen pudiera estimarse similar al del desempleo. Recordemos que las encuestas que, como la EPA, miden el desempleo, establecen una serie de condiciones: deben ser personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han estado sin trabajo, disponibles para trabajar y buscando activamente empleo. A la luz de esta definición, en la población inactiva existirán, además de personas estrictamente inactivas, que no tienen ni buscan un empleo, personas que lo buscan pero que, en ese momento, no se encuentran disponibles para trabajar y personas disponibles que no buscan empleo activamente. Específicamente, debemos considerar la existencia de un contingente de estudiantes que se encuentra próximo a su transición al empleo y que puede constituir un flujo más o menos estable y previsible hacia la actividad (su volumen está condicionado fundamentalmente por la dinámica demográfica y probablemente, seguirá una pauta temporal estacional con puntas asociadas a los calendarios académicos).

El trasvase inactividad-desempleo tiene que ver más con la coyuntura económica y su activación responde a situaciones de necesidad aunque también hay que tener en cuenta que las transiciones estudio-actividad se reparten inicialmente entre empleo y desempleo.

La persistente permeabilidad inactividad-actividad induce a repensar el concepto de mercado laboral, en el sentido de incluir en él un segmento de la población inactiva situado en sus márgenes pero, participando en el, de hecho, de una forma más o menos regular.

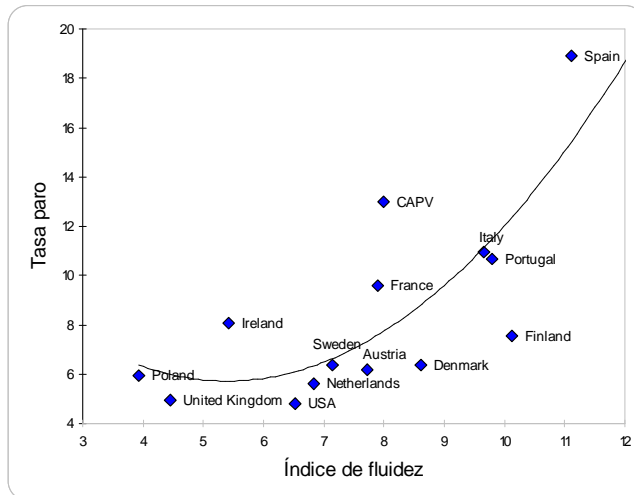
La magnitud relativa y la evolución de los flujos en la CAPV son paralelas a la del resto de Comunidades Autónomas y a la del conjunto del Estado. Las particularidades locales se refieren a pautas estacionales diferenciadas que obedecen al carácter de su estructura económica pero no existen diferencias significativas en cuanto a niveles de movilidad. En concreto, el índice de fluidez⁷ del mercado laboral, arroja un promedio del 10,73% para el periodo 2005-2016, frente al 7,96%, de la CAPV. Existe, por tanto, un cierto diferencial respecto del Estado en cuanto a movilidad laboral, de la misma forma que la CAPV muestra mejores parámetros en cuanto a tasas de empleo y paro. Sin embargo, estos parámetros indican igualmente un diferencial importante respecto de los países de referencia dentro y fuera de la Unión Europea.

La comparación entre los principales países de la UE así como Estados Unidos, apunta la existencia de una relación directa entre fluidez del mercado y tasa de paro. Tal como se refleja en el siguiente gráfico, la distribución de los países respecto de esas dos variables ajusta de modo no lineal, de forma que existen otros factores que explican la desviación respecto de la curva de ajuste. La correlación entre las dos variables para los casos

⁷ El índice de fluidez se calcula como el porcentaje que representa la suma de todos los flujos que implican un cambio de situación laboral entre dos trimestres consecutivos respecto del stock de población potencialmente activa.

considerados es fuerte ($r = 0,67$) y aunque sería aventurado establecer una relación causa-efecto, sí puede tomarse como indicio de que, al menos en ciertas circunstancias, el exceso de movilidad delata una ineficiencia del mercado laboral. De hecho, llama la atención las importantes desviaciones respecto de la tendencia general en el extremo alto de la variable

Intensidad de los flujos del mercado de trabajo y tasa de paro por países



Fuente: Eurostat, Labour market transitions (LFS).
3º y 4º trimesters de 2016

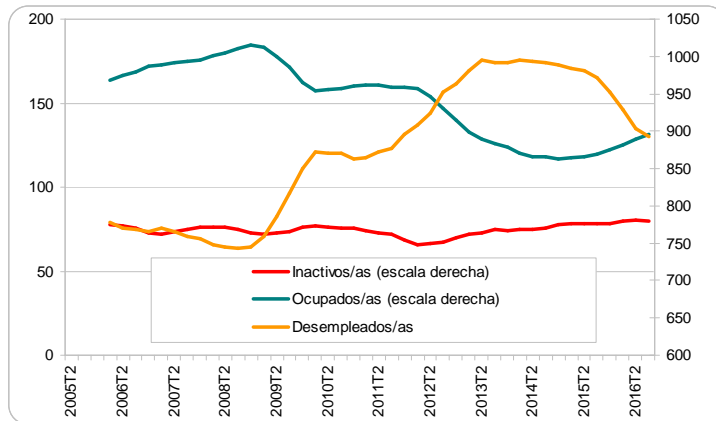
fluidez: por un lado, tenemos países como Dinamarca y Finlandia (y, con un nivel de fluidez menor, Austria), ejemplos del denominado modelo de flexi-seguridad, en los que la combinación de alta fluidez y bajo desempleo parecen justificar tal atribución. En cambio, España, la CAPV e incluso Francia (aunque con una tasa de paro moderada) se desvían por arriba respecto del valor de ajuste que correspondería a su tasa de fluidez demostrando así que la extrema flexibilidad de su mercado laboral no contribuye a un desempeño

económico de las empresas que permita una reducción significativa del desempleo. Un bajo nivel relativo de protección por desempleo y unas políticas activas de empleo ineficaces completan el triángulo de un modelo de mercado laboral flexi-precario.

El análisis de la evolución a lo largo de los últimos doce años de la población de la CAPV según su situación laboral nos permite calibrar el comportamiento de los flujos en relación con el ciclo económico valorando así el grado de estabilidad de esos flujos y evaluando en qué medida lo dicho acerca de los valores medios que toman esos ciclos es válido a lo largo del tiempo. En primer lugar, sabemos que mientras el stock de personas con empleo evoluciona en el mismo sentido que el ciclo económico, el volumen del desempleo tiene un devenir contracíclico, resultado del trasvase de ocupados/as que pierden el empleo y del paso de efectivos desde la inactividad. El caso de la población inactiva es especial. Por un lado, al incluirse en la estadística la población mayor de 64 años, mayoritariamente inactiva y con una tendencia creciente independiente del ciclo económico, los cambios realmente provocados por las alteraciones del mercado laboral quedan diluidos por el efecto de tendencias demográficas con efectos a más largo plazo. Por otro lado, el efecto propio del ciclo económico en la inactividad es contradictorio: la crisis económica provoca un aumento

del flujo de inactivos/as hacia el desempleo y, dada la dificultad para encontrar empleo, se da un descenso del flujo hacia el empleo; es decir, que las dificultades económicas hacen que muchas personas inactivas se reactiven en términos laborales pero, dada la carencia de oportunidades de empleo, el flujo real se dirige hacia el desempleo.

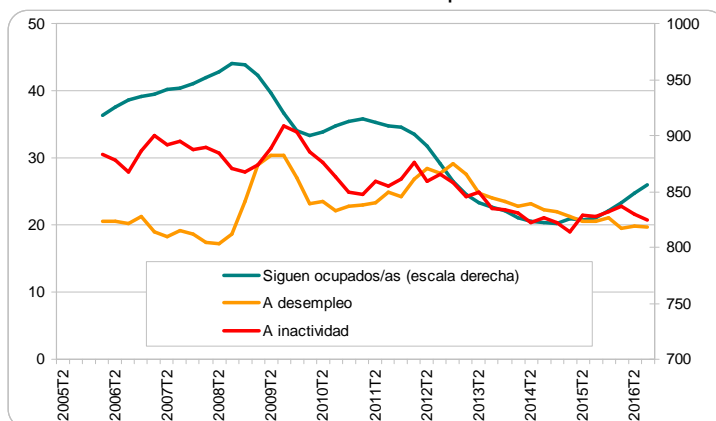
Evolución de los stocks de población en relación con la actividad en la CAPV. Media móvil de 4 trimestres. Miles de personas



A lo largo del periodo analizado, la tendencia del volumen de personas que permanecen en el empleo es decreciente con una incipiente recuperación al final del periodo, es decir, pro cíclica con coeficiente de variación del 5,4% y un rango de valores entre 817.000 y 937.000 personas ocupadas.

El flujo de empleo a paro es claramente contra cíclico y sensible a los diferentes repuntes que se han sucedido a lo largo de la crisis. La variabilidad de este flujo es muy elevada, con un coeficiente de variación que alcanza el 25,2% con un mínimo de 13.700 y un máximo de 37.200 personas desempleadas. El flujo empleo-inactividad ha tenido un tendencia no demasiado clara, fundamentalmente descendente con episodios de repunte en los momentos de impacto de la crisis. La magnitud de este flujo ha oscilado entre los 15.000 y los 40.800 efectivos con un coeficiente de variación del 25,4%.

Evolución de los flujos de personas ocupadas en la CAPV. Media móvil de 4 trimestres. Miles de personas

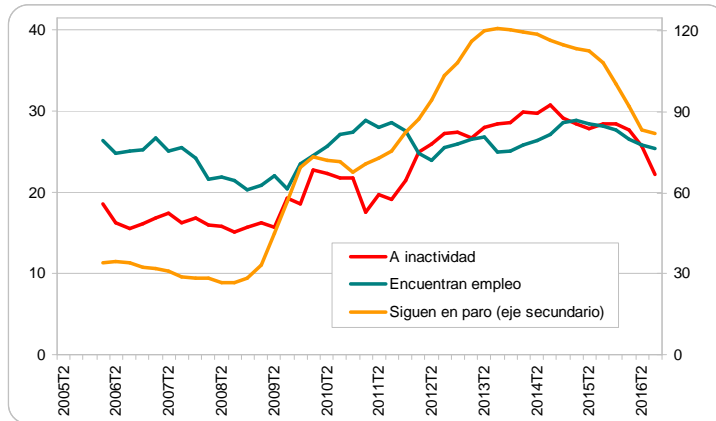


El flujo paro-inactividad ha seguido una evolución fuertemente contracíclica. El promedio de este trasvase ha sido de 22.300 personas pero ha oscilado mucho, entre 11.700 y 35.800, con un coeficiente de variación del 29,1%. La permanencia en el desempleo también es creciente durante la recesión

mostrándose de hecho, muy sensible al efecto de la crisis: con una media de 73.300

personas que siguen en desempleo de un trimestre a otro, los valores de la serie han oscilado entre 21.900 y 131.700 personas, con un coeficiente variación del 48%, que es el mayor entre todas las combinaciones posibles. En efecto, la crisis económica es en gran medida una crisis de oportunidades de empleo que deriva en una limitación de las posibilidades de paso al empleo y, por consiguiente de los flujos hacia esta situación.

Evolución de los flujos de personas desempleadas en la CAPV. Media móvil de 4 trimestres. Miles de personas

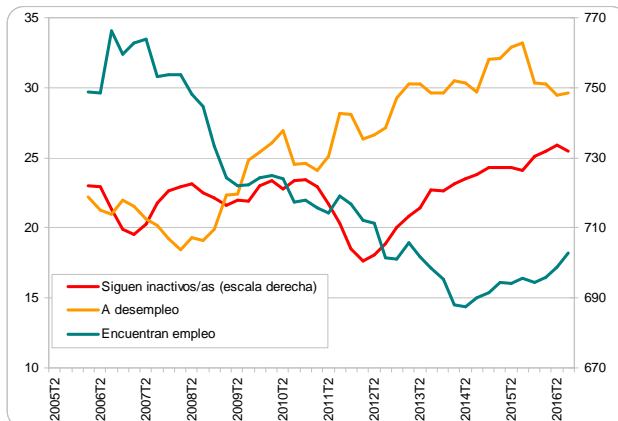


Ello deriva, necesariamente en el aumento del número de personas que se mantienen en paro entre dos trimestres, así como del stock de parados/as.

El flujo del paro al empleo tiene un comportamiento peculiar a lo largo del tiempo. Aunque presenta oscilaciones importantes (el

coeficiente de variación es del 17, 4% con valores entre 16.100 y 35.100 efectivos) estas no siguen una tendencia claramente asociada al ciclo económico. En términos absolutos y prescindiendo de las variaciones estacionales, se mantiene un flujo más o menos estructural de paso del desempleo al empleo en torno a un promedio de unas 25.000 personas. Como es lógico, el porcentaje que representa ese flujo de desempleados/as que encuentran empleo sobre el stock del desempleo sí disminuye a medida que la crisis provoca un aumento de dicho stock. Así, si antes de la crisis, el flujo paro-empleo representaba algo menos del 40% de todo el desempleo de un trimestre, en el periodo de recesión ese

Evolución de los flujos de personas inactivas en la CAPV. Media móvil de 4 trimestres. Miles de personas



porcentaje se ha reducido a la mitad. A expensas de un análisis de una serie temporal más amplia, parece existir un volumen de flujo paro empleo con oscilaciones más o menos periódicas pero de tendencia constante acotado entre 20 y 30.000 efectivos.

Dado que la fuente de datos que manejamos no pone límite superior de edad, la evolución de la

permanencia en estado de inactividad viene muy condicionada por la tendencia secular de suave aumento de la población inactiva que depende mucho del proceso de envejecimiento demográfico. En este sentido, es difícil distinguir el comportamiento de la población inactiva (pero en edad de trabajar) dentro de las tendencias generales de la población. Aún así, parece reconocerse en estos datos un cierto efecto de la crisis económica y de empleo en forma de perturbación coyuntural que interrumpe temporalmente (en el bienio 2011-2012) la tendencia creciente de la permanencia en la inactividad. En los flujos hacia el mercado laboral se aprecia más claramente el rastro del ciclo económico que se refleja en un aumento del flujo al desempleo y una contracción más o menos equivalente del flujo al empleo.

Relación entre flujos del mercado laboral y ciclo económico

		Hacia...		
		Ocupación	Desempleo	Inactividad
Desde	Ocupación	Pro cíclico	Contra cíclico	Descendente contracíclico
	Desempleo	Estable con oscilaciones	Contra cíclico	Contra cíclico
	Inactividad	Pro cíclico	Contra cíclico	Pro cíclico

4. Conclusiones

El análisis de la movilidad laboral revela que la extrema flexibilidad es uno de los rasgos característicos de nuestro mercado laboral. Esta flexibilidad se manifiesta en todos y cada uno de los indicadores y fuentes utilizadas y va fuertemente unida al concepto de precariedad laboral: la movilidad afecta intensamente a un segmento delimitado de personas vulnerables al desempleo y asociado de forma muy significativa a los bajos salarios, al empleo a tiempo parcial, a ocupaciones elementales que padecen peores condiciones laborales, así como a determinadas actividades económicas en las que el uso de la contratación temporal llega a ser extremo. Hablamos de flexibilidad para contratar y despedir; y flexibilidad horaria que se manifiesta en el aumento de trabajo a tiempo parcial por un lado y de las horas extra por el lado opuesto.

Para elaborar este análisis hemos recurrido a fuentes diversas que aportan visiones complementarias en cuanto a concepto estudiado (movimientos individuales de alta y baja en el empleo, cambios de estado en sucesivas declaraciones de IRPF, cambios de estado entre trimestre consecutivos en la EPA), periodos disponibles, ámbito geográfico de referencia, detalle de variables como sexo, edad, ocupación, sector, etc. Todo ello revela carencias en cuanto a transparencia de algunas administraciones públicas que implican un déficit equivalente de transparencia del propio mercado laboral. El caso de la ausencia de información tributaria de las Haciendas forales es especialmente llamativo. En conjunto, los datos manejados arrojan luz en un aspecto poco estudiado, de forma que esperamos que su análisis contribuya a comprender un poco mejor el funcionamiento de nuestro mercado laboral.

Considerando el conjunto de movimientos de alta y baja laboral, concluimos que la movilidad laboral es muy elevada con tasas anuales entre el 200 y el 300% para variaciones interanuales muy pequeñas. Sabemos que esta movilidad no se reparte de forma uniforme en el mercado: afecta fundamentalmente y con especial intensidad a trabajadores/as asalariados/as temporales, a aquellos/as contratados a través de Empresas de Trabajo Temporal, así como en actividades artísticas y recreativas, hostelería, construcción, publicidad, ciertos servicios empresariales, etc.

Tanto los movimientos de afiliación como los datos de contratación indican que la movilidad, sin ser un fenómeno nuevo, se ha intensificado con la crisis perdurando esta aceleración en la última fase de crecimiento. La información aquí manejada es compatible con la hipótesis de que la reforma laboral de 2012 ha contribuido a aumentar la intensidad de la movilidad y

rotación de los contratos, resultando en un descenso continuado y acusado de la duración media de los empleos temporales.

En conjunto, los distintos indicadores manejados apuntan a la acumulación de los diferentes rasgos que conforman la precariedad laboral sobre determinados segmentos desfavorecidos de la fuerza de trabajo.

La norma en la gestión de recursos humanos en las empresas del Estado español en general y en las de la CAPV en particular se caracteriza por:

- una estructura de las plantillas dual en cuanto a tipo de contratación (indefinida/temporal) y a condiciones de trabajo
- el recurso masivo a la contratación temporal que da lugar a una distribución real que privilegia, de forma creciente, contratos de corta o muy corta duración
- una rotación laboral muy intensa en el segmento de trabajadores y trabajadoras precarias
- un uso creciente del contrato a tiempo parcial compatible con la abundante realización de horas extra, incluso por trabajadores y trabajadoras con jornada parcial

Este modelo de flexibilidad extrema se complementa, a nivel institucional y normativo con otra serie de rasgos que definen a nuestro mercado laboral como inseguro (respecto de los modelos de flexi-seguridad que habitualmente son tomados como referencia) y que se han visto acentuados a través de las sucesivas reformas laborales:

- reducción de los derechos de indemnización por despido
- escasa cobertura y cuantía de la protección por desempleo
- ineficacia de las políticas activas de empleo
- un modelo de relaciones laborales que reduce el poder de la parte social

Si el marco normativo privilegia el poder del empresario en las relaciones laborales y disciplina a la fuerza de trabajo, la puesta en práctica real de estas prerrogativas en las empresas contribuye al reforzamiento de un modelo productivo obsoleto, de corte taylorista en el que el ajuste al mercado se produce en gran medida mediante la adaptación del tamaño de la plantilla de línea al volumen de demanda y mediante la contención de costes salariales. Si a nivel micro las realidades empresariales son diversas, en términos agregados, la consideración de los *recursos humanos como principal activo empresarial* se revela como pura retórica ante el uso masivo de la batería de prácticas precarizadoras que permite la actual normativa. La consideración de la existencia de una mano de obra no cualificada que puede ser administrada no como capital humano valioso sino como recurso residual –que es la práctica real que describen los datos aquí analizados- ocupa en el pensamiento económico convencional un lugar que no corresponde a un análisis científico y

racional sino a una visión clasista del mundo económico y del trabajo, así como a la persistencia de modelos de organización empresarial propios del pasado siglo. La empresa tipo trata a toda costa de gestionar el capital humano –especialmente si es poco cualificado– como un coste variable, que no es la única forma posible ni la más eficiente sino más bien síntoma de debilidad empresarial y de visión cortoplacista. De la misma manera que se recurre a un leasing o a un renting para adquirir de bienes de capital, se recurre a la contratación temporal no porque sea la forma más eficiente de acceder a un factor de producción sino porque la aversión al riesgo de los gestores (y, probablemente, la precariedad de muchas empresas en cuanto a recursos propios y capacidad financiera) les inclina a soluciones más caras pero también más flexibles (coste fijo por compra de un bien de capital o contratación de un trabajador estable frente a coste variable de un leasing o de un trabajador temporal). Esta forma de considerar la cuestión plantea una disyuntiva en la que cada una de las alternativas tiene ventajas e inconvenientes. Sin embargo, la determinación del balance de pros y contras debería tener en cuenta los costes en términos de adaptación, formación y, en fin, productividad asociados a la incorporación de cada nuevo trabajador (al igual que existen costes por transición al uso de una nueva máquina). Esta reflexión, junto con los datos sobre volúmenes de movimientos laborales, ratios de rotación o duración media de los contratos, nos lleva a hacernos algunas preguntas. Desde un punto de vista estrictamente económico ¿es realmente racional el recurso a estas prácticas con la intensidad que se realiza? ¿Qué consecuencias tiene desde el punto de vista de la posición competitiva de empresas y territorios? En un marco en el que las economías emergentes recortan de forma acelerada su desventaja tecnológica a la vez que conservan ventajas por costes, ¿por qué modelo productivo debemos apostar? ¿Y qué modelo de mercado laboral es funcional para esa apuesta competitiva?

En otro orden de cosas, de la información acerca de los flujos intertrimestrales entre situaciones laborales que aporta la EPA podemos extraer un par de ideas interesantes desde el punto de vista de las políticas de promoción de empleo. Por un lado, vemos que, independientemente del ciclo económico existe un flujo base entre las diferentes situaciones laborales posibles. Así, incluso en los momentos de mayor destrucción de empleo, se mantiene un flujo importante de desempleados/as que encuentran empleo. Ciertamente, ese flujo se ve compensado por otros movimientos que, en momentos de crisis superan al de inserción laboral. Aún así, esta realidad y su dimensión deben ser tenidas en consideración a la hora de programar y evaluar acciones de promoción de empleo.

Igualmente, hay que destacar la permeabilidad entre inactividad y actividad con flujos constantes dirigidos tanto hacia el desempleo como, directamente hacia el empleo. Ello revela la importancia cuantitativa de segmentos de inactivos/as que son potenciales activos

o, sin cumplir todos los requisitos para ser considerados como parte genuina del mercado laboral, se sitúan en sus márgenes dependiendo de ciertos cambios vitales para incorporarse a él.