



UNIVERSIDADE DA CORUÑA

Facultade de Economía e Empresa

Trabajo de  
fin de grado

El paro de larga  
duración en Galicia  
(2000-2013)

Rubén Seoane García

Tutora: Obdulia Taboadela Álvarez

**Grado en Economía**

Año 2014

# Resumen

La lucha contra el desempleo se ha convertido, junto con el control de la deuda y déficit públicos, en uno de los principales caballos de batalla de las economías española y gallega. Los efectos de la reciente crisis económica han supuesto el deterioro de gran parte de los indicadores macroeconómicos regionales y nacionales y, sobre todo, han disparado la tasa de desempleo hasta máximos históricos. En este trabajo se realiza un análisis socioeconómico para el período 2000-2013 del colectivo formado por aquellos gallegos y gallegas que se encuentran en situación de desempleo desde hace, como mínimo, doce meses, y que, aun intentando buscar activamente empleo, no han trabajado en ese período. Son los denominados como “parados de larga duración”, un colectivo muy importante y numeroso que ha aumentado considerablemente su peso en el marco definido por la grave crisis económica que todavía estamos viviendo. Así, en las páginas que componen este trabajo se abarcan los siguientes aspectos clave: las más relevantes teorías que explican el funcionamiento del mercado de trabajo; la evolución de las principales cifras del mercado de empleo para España y Galicia desde la Transición hasta nuestros días; el marco regulatorio e institucional del mercado de trabajo en nuestro país; y, por último, el desempleo de larga duración en Galicia, junto con sus causas y consecuencias para la economía y sociedad gallegas.

*Palabras clave:* Paro de larga duración, mercado laboral, desempleo, Galicia, España

# Abstract

Fighting unemployment has become, along with control of the debt and deficit, one of the main workhorses of the Galician and Spanish economies. The effects of the recent economic crisis have led to the deterioration of most of the national and regional macroeconomic indicators and, above all, they have skyrocketed unemployment to record highs. This paper presents a socioeconomic analysis for the period 2000-2013 of those Galicians who have been unemployed for at least, twelve months, and even trying to actively seek work, they have not achieved it in that period. They are known as "long-term unemployed", a very large and important group that has significantly increased its weight in the framework defined by the severe economic crisis that we are still living. Thus, in the pages that make up this work, the following key aspects are going to be covered: the most relevant theories that explain the functioning of the labor market; the evolution, from Transition to our days, of the main figures of the employment market for Spain and Galicia; the regulatory and institutional framework of the labor market in Spain; and finally, the long-term unemployment in Galicia, with its causes and its consequences for the Galician economy and society.

*Key Words:* Long term unemployment, labor market, unemployment, Galicia, Spain

# Índice

<b>Introducción.....</b>	<b>7</b>
<b>1. Una aproximación al mercado de trabajo y al desempleo.....</b>	<b>9</b>
1.1    Teorías del Mercado de Trabajo. Breve aproximación teórica. ....	9
1.2    El mercado laboral en España y Galicia (1975-2013): magnitudes y tendencias....	19
<b>2. El marco institucional del mercado laboral español (1975-2013).....</b>	<b>30</b>
2.1.    Legislación y reformas laborales .....	31
2.2.    Diálogo social.....	35
2.3.    Negociación colectiva.....	35
2.4.    Políticas de empleo .....	37
<b>3. El paro de larga duración en Galicia (2000-2013).....</b>	<b>40</b>
3.1.    El perfil del parado de larga duración. ....	42
3.2.    Causas del paro de larga duración. ....	48
3.3.    Consecuencias del paro de larga duración.....	54
<b>Conclusiones .....</b>	<b>60</b>
<b>Bibliografía.....</b>	<b>63</b>

# Índice de figuras

Figura 1. El mercado de trabajo neoclásico .....	11
Figura 2. Población activa en España (1976-2013) .....	21
Figura 3. Población activa en Galicia (1976-2013) .....	22
Figura 4. Evolución de los ocupados por sectores en Galicia (1976-2013).....	24
Figura 5. Evolución de los ocupados por sectores en España (1976-2013) .....	24
Figura 6. Tasa de paro para países OCDE, Galicia y España (1976-2013).....	27
Figura 7. Evolución de la tasa de variación del PIB gallego (en términos reales) y del paro de larga duración en Galicia, 2000-2013 (porcentajes).....	41
Figura 8. Tasa de paro de larga duración por sexos en Galicia (2001-2013) .....	42
Figura 9. Estructura del paro de larga duración por edades en Galicia (2000-2013) .....	43
Figura 10. Estructura del paro de larga duración por formación en Galicia (2000-2013) .....	45
Figura 11. Parados de larga duración en Galicia por sector económico en el último empleo (en % del total de los parados de larga duración). 2009-2013. ....	47
Figura 12. PIB per capita (en euros constantes de 2005) y paro de larga duración en Galicia (2000-2011) .....	55
Figura 13. Gasto de los hogares e ISFLSH (en euros constantes de 2005) y paro de larga duración en Galicia (2000-2013).....	56

# Índice de cuadros

Cuadro 1. Evolución de la población gallega y española (1970-2013).....	20
Cuadro 2. Tasa de actividad en las economías gallega y española (1976-2013) .....	23
Cuadro 3. Paro de larga duración en Europa y países OCDE (en % del total de la población parada).....	29
Cuadro 4. Políticas de empleo: objetivos, tipos y medidas.....	37

# Introducción

Las economías gallega y española siguen inmersas en el escenario recesivo que desencadenó la crisis económica de 2007. Así, los efectos perniciosos de la misma han derivado en el deterioro de la mayor parte de sus indicadores macroeconómicos y han supuesto la aplicación de drásticas medidas de ajuste que tratan de contener y reparar las graves deficiencias estructurales de las que nuestra economía adolece.

El mercado de trabajo no ha permanecido ajeno a esta situación. Según datos del INE, Galicia ya encadena nueve trimestres con tasas de paro que rebasan la barrera del 20%, algo totalmente insoportable tanto a nivel económico como político y social. La crudeza de la crisis ha supuesto que 142.300 trabajadores gallegos se encuentren buscando empleo de forma activa desde hace al menos un año, lo que equivale a cerca de la mitad de la población parada total de la región. Y es que el porcentaje de parados de larga duración (respecto del total de los parados gallegos) se ha incrementado en 24.8 puntos porcentuales desde el inicio de la crisis hasta hoy. Por todo ello, el paro de larga duración en Galicia se convierte en la principal prueba de las claras disfunciones que existen en nuestro mercado de trabajo e invita a una profunda reflexión sobre las mismas.

Así, en este trabajo se realiza un breve estudio socioeconómico para el período comprendido entre los años 2000 y 2013 del colectivo formado por aquellos gallegos que, aun buscando activamente empleo, llevan al menos un año sin trabajar. Con este fin, en el primer epígrafe se realiza una breve revisión de las principales aportaciones teóricas en lo que se refiere al mercado de trabajo y, junto con ello, se muestra una

panorámica general de las cifras y tendencias que han caracterizado -en los últimos años- a la realidad de los mercados de trabajo gallego y español. El segundo epígrafe se centra en el estudio del marco institucional del mercado laboral español, que condiciona y determina el funcionamiento del mercado de empleo gallego. El último epígrafe se centra en el análisis del paro de larga duración en Galicia para el período 2000-2013, con sus cifras, perfiles, causas y, por último, consecuencias para el conjunto de la economía y sociedad gallegas. El trabajo se cierra con un apartado en el que se sintetizan las principales conclusiones obtenidas como resultado del estudio.



# 1. Una aproximación al mercado de trabajo y al desempleo

Antes de introducirnos en el grueso del trabajo y como paso previo al análisis en profundidad que realizaremos del colectivo formado por los parados de larga duración en Galicia, es preciso definir un marco teórico que nos sirva de punto de partida para el mismo. Siguiendo esta línea, en las siguientes páginas procederemos a desarrollar, de un modo sucinto, algunas de las más significativas aportaciones teóricas relativas al mercado de trabajo y, asimismo, mostrar una panorámica general de las principales cifras y magnitudes que caracterizan a la realidad del mercado de trabajo español.

## 1.1 Teorías del Mercado de Trabajo. Breve aproximación teórica.

El mercado de trabajo ha sido y es, por sus implicaciones sociales y económicas, uno de los principales objetos de estudio para economistas y sociólogos. Sin embargo, la concepción que estos tienen del mismo y de los términos trabajo, empleo o paro -básicos al hablar del mercado laboral- no ha permanecido estática, ha cambiado (y mucho) con el paso del tiempo.

Recogemos, por tanto, en este apartado las más importantes visiones teóricas respecto al funcionamiento del mercado de trabajo que se han ido desarrollando a lo

largo de los años. Así, siguiendo a Holm-Detler Köhler y a Antonio Martín Artilles (2009), distinguiremos entre los siguientes enfoques y teorías:

- a. La Teoría Neoclásica equipara al mercado de trabajo -en cuanto a estructura y funcionamiento- a cualquier otro mercado de bienes y servicios. En él, la mercancía intercambiada (el trabajo) es considerada homogénea entre si y tratada como una mercancía más con precio, oferta y demanda<sup>1</sup>.

Bajo este enfoque, empresarios y trabajadores serían actores racionales que buscan maximizar sus beneficios y minimizar sus costes (Köhler y Martín, 2009) en un mercado en el que el libre juego de oferta y demanda garantizaría el equilibrio del mismo y la ausencia de desempleo. Este equilibrio y la tendencia del mercado hacia el mismo habría de darse siempre que no existiesen elementos institucionales perturbadores (a los que nos referiremos como rigideces) que limitasen la flexibilidad salarial y que, por ello, generasen paro (exceso de oferta de empleo).

La figura 1, que relaciona a las variables salario y empleo, nos muestra gráficamente lo indicado hasta el momento. En ella, la curva de oferta viene determinada por el arbitraje que realizan los trabajadores entre la utilidad que reporta el salario obtenido por su trabajo y la proporcionada por el ocio al que al que pueden dedicar su tiempo si no lo dedican a trabajar (Torres y Montero, 2005). Por su parte, la curva de demanda representa el número de contrataciones por parte de los empresarios en función de un nivel salarial determinado (Köhler y Martín, 2009).

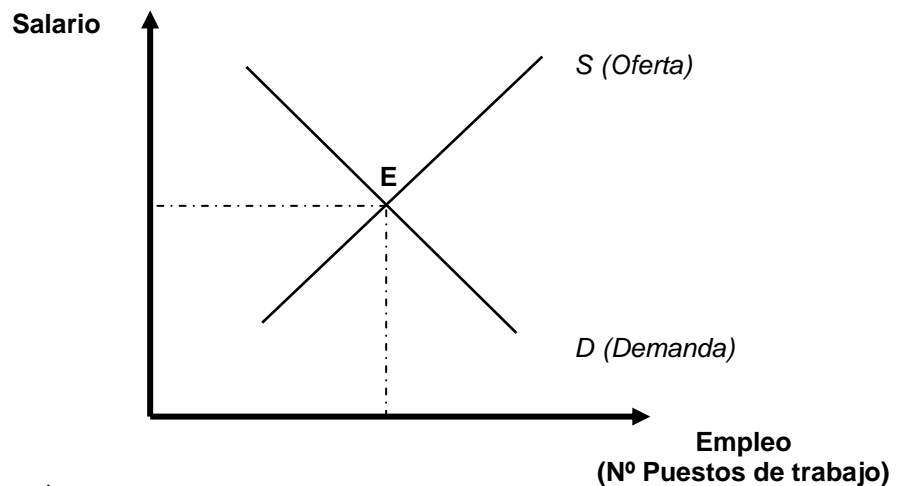
Como vemos en el gráfico, frente a salarios altos, la oferta de trabajo es muy elevada (puesto que la utilidad que reporta renunciar a tiempo de ocio por un salario mayor se incrementa) mientras que la demanda del mismo es reducida (los empresarios prefieren realizar inversiones distintas a la contratación de mano de obra a tan alto coste). Sin embargo, a medida que los salarios siguen una senda decreciente, la oferta de trabajo se reduce y la demanda de empleo aumenta. El equilibrio del mercado se ubica en la intersección entre ambas curvas (denotada por la letra “E” en el gráfico), punto para el que el mercado se vacía. En el punto

---

<sup>1</sup> Para mayor información sobre la Teoría Neoclásica del mercado de trabajo véase Torres y Montero (2005).

de equilibrio (y siempre que no existan elementos perturbadores que distorsionen el libre funcionamiento del mercado) todos los que quieren trabajar para el salario establecido encuentran empleo, quedando un desempleo residual que englobaría a aquellos individuos para los que la utilidad del trabajo no supera la utilidad del ocio. El paro es, bajo las condiciones de un mercado competencia perfecta, una decisión voluntaria de preferencia de ocio.

**Figura 1. El mercado de trabajo neoclásico**



FUENTE: Elaboración propia

Estamos, por tanto, ante un mercado ideal que funcionaría bajo los supuestos de un mercado de competencia perfecta: perfecta movilidad laboral, agentes con información completa, bajos niveles de desempleo e igualdad salarial para trabajadores equivalentes. En él, el desempleo vendría dado como consecuencia de la existencia elementos perturbadores que limitasen el correcto funcionamiento del mercado.

- b. La Teoría del Capital Humano intenta mantener lo básico de la Teoría Neoclásica pero introduce modificaciones respecto a un aspecto esencial: el factor trabajo no es homogéneo, este se diferencia en categorías ocupacionales, nivel de formación y otros factores de calidad de la mano de obra. Se añade, por tanto, un nuevo factor que condiciona al idílico mercado de trabajo neoclásico: el capital humano.

El distinto esfuerzo inversor en capital humano que los individuos realizan explicaría las diferencias salariales entre ellos y la heterogeneidad del factor trabajo. Según Gary Stanley Becker, premio Nobel de Economía 1992, los

individuos invierten en capital humano (entendiendo tal acción como la inversión en actividades que influyen en las rentas monetarias futuras de la persona, incrementando sus recursos) según las expectativas que éstos tengan de obtener un beneficio futuro derivado de tal inversión. Siguiendo a Becker (1983), distinguiríamos cinco formas distintas de inversión en capital humano: la educación, la formación en el trabajo, el cuidado médico, la emigración y la búsqueda de información sobre precios y rentas.

De este modo, una persona en paro puede optar por aceptar un empleo en las condiciones actuales o por incrementar su nivel de formación. Los ingresos inferiores que éste pueda obtener durante su período formativo serán compensados con los mayores ingresos que recibirá en el futuro como resultado de su inversión en formación. Se introduce, como vemos, el factor tiempo.

Por lo tanto, esta teoría supera de forma clara algunos de los principales defectos de los que adolece la Teoría Neoclásica ya que, por un lado, se asume la existencia de diversidad en la cualificación y remuneración del trabajo (que explica, en gran medida, la heterogeneidad latente en el mercado laboral) y, por otro, se incluye el factor tiempo (ya que se toma conciencia de que la inversión en capital humano se realiza con perspectivas de largo plazo).

En resumen, según la Teoría del Capital Humano las retribuciones percibidas por los trabajadores dependerán directamente de su nivel de formación o cualificación, puesto que cuanto mayor sea este, más elevada se entiende que será su productividad marginal (Bilbao y Ochando, 2013).

- c. La realidad ha puesto de manifiesto lo complejo del mercado de trabajo y deja claro que tanto el enfoque neoclásico como la Teoría del Capital Humano aquí expuestos adolecen de carencias para explicar los fenómenos que se registran hoy en día en el mercado laboral. Ambas son, por así decirlo, demasiado “virtuales” e irreales.

Las Teorías Institucionalistas surgen como reacción a una Teoría Neoclásica demasiado simplista que obvia la existencia de relaciones sociales y laborales con un alto nivel de complejidad en el ámbito del mercado de trabajo. Estas, pese a su

heterogeneidad, centran sus aportaciones a la Teoría del Mercado Laboral en torno a dos elementos básicos: la segmentación o dualización de los mercados de trabajo y la diferenciación entre mercados internos y externos u ocupacionales (Köhler y Martín, 2009).

Incluso economistas clave como el premio Nobel de Economía Robert M. Solow (1992) han rechazado las hipótesis planteadas en el enfoque neoclásico y se han acercado a la corriente institucionalista al definir al mercado de trabajo como una “institución social”. Para Solow, el mercado de trabajo no es igual a cualquier otro mercado puesto que salarios y puestos de trabajo no son variables equiparables a precios y cantidades (respectivamente) por estar estos ligados a aspectos sociales muy complejos.

Del mismo modo, economistas como el americano Clark Kerr adoptan -también- una actitud crítica con la visión neoclásica y defienden la idea de que el mercado de trabajo no es homogéneo, sino que adolece de una fuerte segmentación y diferenciación. Como prueba de la existencia de tal fenómeno, Kerr distingue en su trabajo “La balcanización de los mercados de trabajo<sup>2</sup>” (1985) entre mercados estructurados (o institucionales) y mercados no estructurados. Estos últimos se caracterizarían por el hecho de que entre trabajador y empresario no existiría ningún otro vínculo a excepción del salario, por la ausencia de normas y sindicatos, por el trabajo no cualificado y por el pago por unidad de producto. Según Kerr, esta tipología de mercados van, en el marco definido por las economías modernas, camino de la desaparición y abren paso a los mercados institucionales: mercados regidos por normas y reglas que definen condiciones de acceso, ascenso, sindicación, etc. Se genera así, por tanto, un sistema dual de mercados laborales en donde encontramos un grupo de mercados institucionalizados con barreras de acceso que dejan fuera a un numeroso grupo de trabajadores no protegidos y abocados a desenvolver su actividad en el ámbito de los mercados no estructurados.

Otra aportación clave para la consolidación de la alternativa institucionalista viene de la mano de los economistas estadounidenses Michael Piore y Peter Doeringer.

---

<sup>2</sup> Es preciso remarcar que la versión original del artículo indicado fue publicada en 1955. No obstante, para la elaboración de este trabajo se ha empleado una edición de 1985, que aparece así referenciada (en cuanto a fecha) en el apartado dedicado a la bibliografía.

Estos autores, apoyándose en los postulados desarrollados por Kerr (y que hemos visto con anterioridad), retoman la distinción entre mercados estructurados y no estructurados y son capaces de distinguir, dentro de los primeros, entre mercados internos y mercados externos como dos formas alternativas de conseguir mano de obra (Köhler y Martín, 2009).

Según concluyen Doeringer y Piore, los mercados internos serían otra forma de institucionalización de los mercados de trabajo. Estos habrían surgido durante la Segunda Revolución Industrial como resultado de la estrategia seguida por las grandes empresas del momento en relación a su plantilla. Tal estrategia consistiría en retirar del mercado a una porción de trabajadores a los que, a cambio de fidelidad y eficiencia, se asegura estabilidad, certidumbre y posibilidades de promoción. Son los albores de los denominados como “mercados internos de trabajo”, que pueden ser identificados por cuatro rasgos fundamentales (Arenas, 2003): 1) los contratos se firman con una duración ilimitada, 2) los nuevos empleos se adscriben por promoción de los trabajadores ya existentes en función de los programas de formación específica de las empresas, 3) los salarios se fijan en función de la antigüedad dentro del escalafón y 4) las relaciones laborales se rigen conforme a normas internas de la empresa.

Frente a unos mercados internos en los que dominan mecanismos administrativos intra-organizacionales (y por lo tanto, no propios del mercado) se contraponen los mercados externos u ocupacionales. En esta tipología de mercados se compra la mano de obra específica para un puesto de trabajo y, al margen de las barreras y segmentaciones existentes en los mismos, es aquí en donde los mecanismos económicos de oferta y demanda tienen más peso.

Otra importante aportación institucionalista es, sin duda alguna, la segmentación del mercado de trabajo. El origen de la misma radica en el análisis del mercado laboral estadounidense de los años cincuenta y sesenta realizado por Michael Piore. En ese estudio, se constata la existencia de una clara marginación de la población negra en el mercado de trabajo a través de la segmentación en dos mercados, uno para *good jobs* (empleos buenos) y otro para *bad jobs* (empleos malos), sin apenas movilidad entre ellos (Köhler y Martín, 2009).

La conclusión extrapolable al resto de los mercados de trabajo que podemos obtener del análisis realizado por Piore es clara: los mercados de trabajo pueden y suelen encontrarse segmentados siguiendo criterios de etnia, género, edad, formación religión o ideología. Así, podemos diferenciar entre dos segmentos distintos: el segmento primario y, por otro lado, el segmento secundario.

El segmento primario englobaría las situaciones de empleo más estables<sup>3</sup>. Los derechos sindicales y laborales de los que disfrutaban los trabajadores que forman parte de este segmento actúan como garantía de unas mejores condiciones laborales para los mismos y les ofrece una mayor capacidad de negociación frente a los empresarios. Sin embargo, el segmento no es homogéneo; podemos distinguir entre un segmento primario independiente (con puestos de trabajo de mayor cualificación, contenido, autonomía y remuneración) y otro dependiente (con puestos estables de menor cualificación y tareas más rutinarias y específicas).

En el caso del segmento secundario las características del empleo serían radicalmente opuestas a lo expuesto para el caso del segmento primario. La inestabilidad, precariedad y no cualificación del empleo serían, junto con el estancamiento profesional, la tónica general del segmento. Además, la baja capacidad de negociación y de protección sindical que sufren los trabajadores incluidos en el mismo garantiza unas pésimas condiciones laborales.

La movilidad entre ambos segmentos se presenta muy reducida puesto que se presuponen cerrados por sistemas de poder social relacionados con el sistema educativo, las políticas públicas y sindicales, los prejuicios sociales, etcétera. Esto deja clara la relación entre el mercado de trabajo y la estructura institucional de la sociedad y, además, pone de manifiesto la dualidad de un mercado en el que se contraponen trabajadores de “cuello blanco” (vinculados a profesionales y cargos directivos asociados al segmento primario) frente a trabajadores de “cuello azul” (asociados a empleos vinculados al segmento secundario y en donde prima el trabajo manual y de baja calidad).

---

<sup>3</sup> Estas serían situaciones características de los mercados internos de las grandes empresas y del Sector Público, que se corresponden con puestos de trabajos centrales para la actividad de la empresa (Köhler y Martín, 2009).

Una de las más recientes aportaciones institucionalistas la constituye la Teoría de Mercados de Trabajo Transicionales. Desde esta perspectiva, los mercados de trabajo dejan de ser caminos perfectamente definidos que llevan, desde su comienzo y hasta su término, al desarrollo de una carrera profesional ordenada (Köhler y Martín, 2009). Estos estarían sujetos -desde esta nueva perspectiva- a constantes variaciones tanto externas (cambios tecnológicos, ciclos demográficos, cambios económicos) como internas (cambios familiares, reorientaciones individuales, etc.) que hacen necesarios frecuentes ajustes en los mismos.

La asimilación de este fenómeno y la imposibilidad de llegar a cifras de pleno empleo en un marco de creciente flexibilidad laboral<sup>4</sup>, llevan al desarrollo del concepto “mercados de trabajo transicionales<sup>5</sup>”. Según Holm-Detler Köhler y Antonio Martín Artiles (2009) estos mercados pueden definirse como sigue:

Los mercados de trabajo transicionales son mercados de trabajo que permiten y promueven la movilidad a lo largo de toda la vida entre las distintas situaciones con respecto al mercado de trabajo, entre las que se encuentran las transiciones entre empleos, ocupaciones, empresas, diferentes tipos de contratos de trabajo, el paro y el empleo, las bajas temporales, la formación y el empleo y la jubilación (p. 349).

Es decir, desde esta perspectiva se asume la necesidad de institucionalizar las transiciones entre los distintos tipos de actividades productivas a lo largo de la vida con el fin de evitar que la flexibilización del mercado de trabajo derive en la marginación permanente de ciertas minorías sociales (Toharia, 2006).

De este modo, los mercados de trabajo transicionales pueden entenderse como instituciones de gestión de riesgo (Toharia, 2006) en la medida en que son capaces de ampliar la política social convencional, animando a los trabajadores a arriesgarse a pasar de una relación de empleo a otra o, incluso, a combinar esas relaciones<sup>6</sup>. Son, en definitiva, mecanismos que permiten combinar flexibilidad (laboral) y seguridad.

---

<sup>4</sup> En el sentido de empleo remunerado continuo para todos, en relaciones de empleo asalariadas a tiempo completo y, preferentemente, en la misma empresa.

<sup>5</sup> Una amplia exposición sobre los mercados de trabajo transicionales en Toharia (2006).

<sup>6</sup> Por ejemplo, combinando trabajo asalariado y trabajo por cuenta propia.



Como hemos visto, los institucionalistas abandonan por completo los supuestos neoclásicos. Desde su punto de vista, el mercado no es ni un sistema autorregulador ni una expresión natural y espontánea del hombre. La realidad muestra que el mercado está inmerso en un sistema institucional definido por la propia sociedad sin el cual no puede funcionar ni existir y que, además, este no es homogéneo y único, sino que presenta una estructura fragmentada e imperfecta (Torres y Montero, 2005).

- d. Para finalizar nuestra breve revisión de los principales modelos teóricos del mercado de trabajo<sup>7</sup>, sólo nos queda referirnos a la denominada como “Teoría crítica del Mercado de Trabajo”.

La Teoría crítica del Mercado de Trabajo tiene su origen en la concepción de la fuerza de trabajo como una mercancía singular y, por tanto, distinta de cualquier otra. Esta idea, que ya había planteado Karl Marx en su momento (Köhler y Martín, 2009), se fundamenta sobre el hecho de que la fuerza laboral es intrínseca al individuo (o lo que es lo mismo, a su portador) y, por ello, tanto su precio como las condiciones de su empleo están condicionados por factores de corte sociopolítico.

Siguiendo al filósofo austríaco Karl Polanyi (2003), podríamos afirmar que trabajo, tierra y dinero (tres elementos fundamentales para cualquier sistema económico) no son mercancías, en el sentido de que, respecto a cualquiera de estos tres elementos, la definición empírica de mercancía<sup>8</sup> no se cumple (en la medida en que ninguno de ellos ha sido producido para la venta). Los mercados que -evidentemente- existen para cada uno los ya indicados elementos se basarían, a ojos de Polanyi, en una “ficción” de mercancía, no en mercancías reales (Köhler y Martín, 2009). La ficción de la mercancía proporciona, por consiguiente, un principio de organización que condiciona y concierne al conjunto de la sociedad y de sus instituciones. Esta característica obliga a prohibir cualquier disposición o comportamiento que pueda obstaculizar el funcionamiento efectivo del mecanismo del mercado, construido sobre la ficción de mercancía (Polanyi, 2003). Permitir que el mecanismo de mercado funcione libremente decidiendo la suerte de los

---

<sup>7</sup> Una amplia exposición sobre los diferentes desarrollos teóricos del mercado de trabajo en Torres y Montero (2005).

<sup>8</sup> Todo lo que se compra y se vende debe haber sido producido para la venta (Polanyi, 2003).

seres humanos (en alusión al trabajo), de su medio natural (en referencia a la tierra) y sobre la utilización del poder adquisitivo (en lo que concierne al dinero) conduciría, inevitablemente, a la destrucción de la sociedad.

Por su parte, el sociólogo alemán Claus Offe es capaz de sintetizar en tres razones los motivos por los que el mercado de trabajo no debe ser tratado como un mercado clásico competitivo. Estas son (Köhler y Martín, 2009):

- La fuerza laboral no es una mercancía producida para la venta en el mercado. La fuerza de trabajo es intrínseca a su propietario y, sobre ella, no existe un derecho de propiedad claro (salvo en el caso de la esclavitud).
- El mercado de trabajo no es independiente en su funcionamiento de los cambios que se producen en su entorno y ha de ser intervenido para garantizar su correcto funcionamiento. Así, por ejemplo, la mayor participación de las mujeres en los mercados de trabajo es más el resultado de cambios estructurales y de movimientos sociales que de mecanismos de regulación del mercado.
- El desarrollo constante de estrategias individuales y colectivas por parte de los actores que participan en el mercado para la defensa de sus intereses limitan, de forma inevitable, la libre competencia.

Además, según Offe, el mercado de trabajo capitalista adolecería de ciertas asimetrías estructurales que se reflejarían, por ejemplo, en un supuesto de elasticidad de la oferta de trabajo que realmente, no se cumple. La realidad habría puesto de manifiesto lo irreal de la concepción neoclásica por la que los trabajadores renunciarían a ofrecer su fuerza de trabajo en el mercado cuando los salarios bajan. Así, estos no sólo no renunciarían a ofrecer su fuerza de trabajo, sino que habrían de optar por estrategias como el pluriempleo o la incorporación de más miembros del núcleo familiar al mercado laboral a fin de lograr el sustento de la familia en un escenario definido por salarios tendientes a la baja.

Frente a las asimetrías estructurales enunciadas y denunciadas por el sociólogo alemán, se ha desarrollado toda una batería de medidas correctivas encaminadas

a poner fin a tales desequilibrios. Sin embargo, el logro de un equilibrio estratégico en el marco de un mercado de trabajo que parte de una estructura desequilibrada se antoja sumamente complicado.

La sucinta revisión de las principales teorías del mercado de trabajo realizada en este epígrafe constata la existencia de un constate y evidente proceso de evolución tanto en el mercado de empleo como en sus teorías explicativas. Tal proceso evolutivo ha transcurrido paralelo a los profundos cambios de corte económico y social vividos en el último siglo y explica, en gran medida, el incremento en la complejidad de las sucesivas teorías. La necesidad de buscar soluciones a problemas y carencias de las que adolecían las explicaciones previas (y alternativas) ha moldeado, en definitiva, al conjunto de la literatura teórica desarrollada alrededor del mercado laboral.

Por último -y antes de profundizar en nuevos aspectos del trabajo- resulta necesario hacer hincapié en lo heterogéneo de las teorías y en el inherente carácter político e ideológico de las mismas (Köhler y Martín, 2009). Una realidad cambiante y cada vez más compleja junto con unas características sociales, políticas, económicas y demográficas que varían según el país, son dos buenas razones para explicar la falta de consenso en el marco teórico y la ausencia de resultados esperanzadores respecto a la aplicación de las políticas de empleo. La realidad resulta ser, como vamos a ver en el epígrafe siguiente, mucho más complicada de lo que la teoría predice.

## 1.2 El mercado laboral en España y Galicia (1975-2013): magnitudes y tendencias.

Muchos han sido los cambios que han tenido que afrontar las economías gallega y española desde el inicio de la Transición en 1975. Así, estas se han visto modificadas por múltiples variables de índole exógena y endógena que, junto con las variaciones acontecidas en el marco geopolítico global, han terminado por definir la realidad que las caracteriza en la actualidad. El evidente cambio en la estructura demográfica, la extensión del fenómeno globalizador, el avance de los nuevos países emergentes, el nacimiento del Euro o la adhesión de España a la Unión Europea, son sólo algunos de los más significativos aspectos que, de no ser tenidos en cuenta, impedirían la

comprensión de nuestra realidad socioeconómica (Rallo, 2001) y, por ello, de nuestro actual mercado laboral.

Teniendo en cuenta lo anterior, no podemos afrontar el estudio del desempleo de larga duración en Galicia sin saber cómo ha evolucionado en los últimos años el mercado de trabajo gallego y, por extensión, cómo lo ha hecho su homólogo español<sup>9</sup>. Así, en las siguientes páginas procederemos a realizar una revisión general de las principales magnitudes y tendencias que definen a ambos mercados laborales.

La población española ha cambiado radicalmente desde los albores de la democracia. A lo largo de las casi cuatro décadas que abarcamos se ha venido dando un constante abandono de las zonas rurales por parte de la población, consecuencia de la mecanización del campo y del incremento en la productividad agraria (tendencia que también ha registrado Galicia, aunque de forma más tímida). Esta se ha dirigido hacia las grandes urbes y los importantes enclaves industriales de nuestra geografía, incrementándose considerablemente las tasas de urbanización del país (Rallo, 2001).

Como podemos ver en el cuadro 1, la población española no ha dejado de crecer. El incremento en la esperanza de vida y la disminución de la tasa de mortalidad, junto con la llegada de inmigrantes, son los factores que se encuentran detrás de este aumento de la población nacional<sup>10</sup>. No ocurre lo mismo en el caso gallego: frente a una tendencia nacional creciente, los datos muestran una población estancada y que, incluso, ha decrecido respecto a 1981. Una menor capacidad de atracción de inmigrantes o un menor peso y desarrollo económico de la región frente a otras Comunidades Autónomas, pueden explicar estos resultados.

### **Cuadro 1. Evolución de la población española y gallega (1970-2013)**

	<b>1970</b>	<b>1981</b>	<b>1991</b>	<b>2013</b>
<b>ESPAÑA</b>	34.040.989	37.683.362	38.872.268	40.847.371
<b>GALICIA</b>	2.676.336	2.811.942	2.731.669	2.695.880

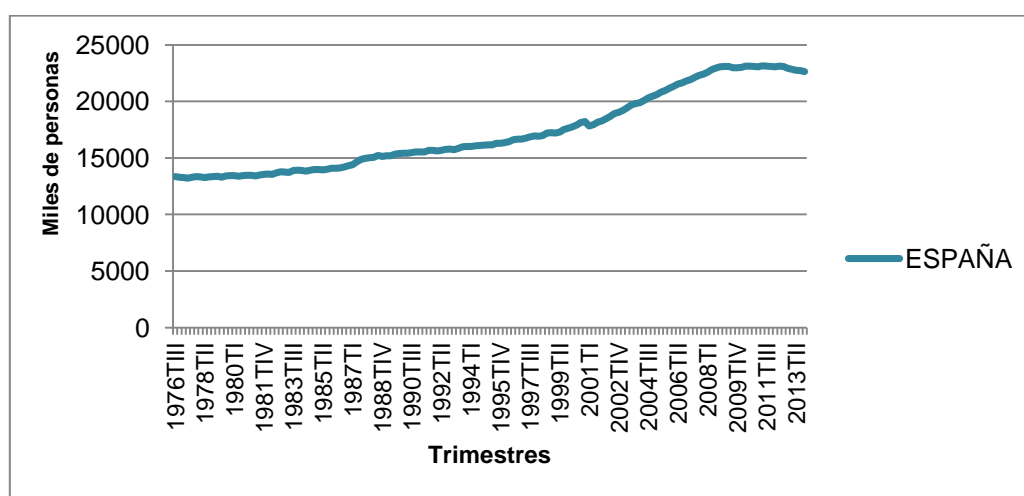
Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE, [www.ine.es](http://www.ine.es)

<sup>9</sup> En el que, en definitiva, se integra.

<sup>10</sup> Es preciso resaltar que todo este proceso de incremento poblacional se ha desarrollado paralelo a un fenómeno de envejecimiento de la población cuyo origen radica en la reducción de las tasas de mortalidad y natalidad. Cambios sociales (como la incorporación de la mujer al mundo laboral) o económicos (menor capacidad de gasto de las familias en épocas de crisis) explicarían tal caída de la natalidad. Para más información y datos es muy recomendable visitar la web del INE ([www.ine.es](http://www.ine.es)).

En lo que se refiere al volumen de población activa<sup>11</sup>, España ha experimentado un constante incremento en tal magnitud desde 1975 (tal y como se aprecia en la figura 2). Este fenómeno se explica tanto por el crecimiento de la población en edad de trabajar como por el avance de la tasa de actividad, especialmente entre el colectivo de mujeres. El fuerte crecimiento de la inmigración en el último decenio ha tenido, también, especial incidencia en la evolución de la población activa (García y Sanromá, 2011).

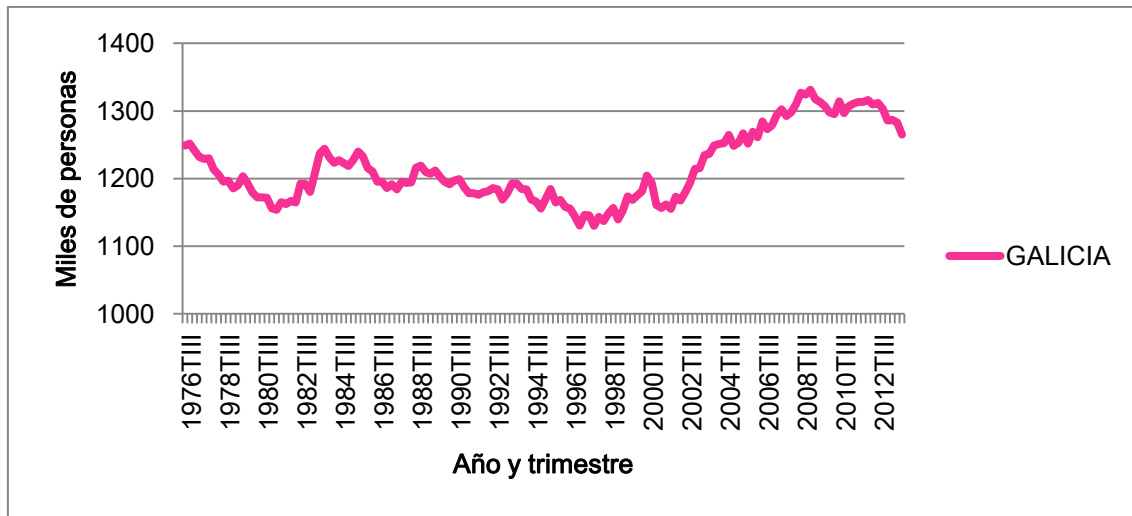
**Figura 2. Población activa en España (1976-2013)**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE, [www.ine.es](http://www.ine.es)

Frente a unos datos nacionales que muestran un crecimiento sostenido en el volumen de población activa se contraponen los datos de la comunidad gallega. Como se puede observar en la figura 3, la población activa de la región apenas se ha incrementado en los últimos cuarenta años (moviéndose siempre alrededor de las mismas cifras). La excepción la constituye el período 2000-2008, en donde se produce un ligero incremento de la misma. La menor incidencia del fenómeno migratorio, la baja tasa anual media de incremento de la población de 16 o más años -cercana a un escaso 0.4% frente a un 1.3% nacional- (Ares y Rey, 2008) o el prácticamente nulo crecimiento en el volumen de población de la región desde 1970, pueden ser los factores que se encuentran tras esta disparidad entre ambos territorios.

<sup>11</sup> Bajo el nombre de "población activa" denominamos al grupo formado por aquellas personas de 16 o más años que suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios o están disponibles y en condiciones de incorporarse a dicha producción (Köhler y Martín, 2009).

**Figura 3. Población activa en Galicia (1976-2013)**

Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE, [www.ine.es](http://www.ine.es)

Con esta estructura de población y con la tendencia que nos marca, no cabe esperar fuertes variaciones en la tasa de actividad -el índice que mide cuántas personas quieren trabajar, independientemente de que lo consigan o no- con respecto al total de su grupo de población (Ares y Rey, 2008). En el cuadro 2 ofrecemos las tasas de actividad por sexo y territorio para una selección de años desde 1976. Los datos ponen de manifiesto -de nuevo- el estancamiento de la tasa de actividad gallega e indican que poco más de la mitad de los gallegos de 16 años y en edad de trabajar tienen la intención de hacerlo. Lo alarmante de los datos no radica en la propia tasa de actividad sino en el hecho de que, en el mismo período, España ha pasado de una tasa del 52,11% a una del 59,43%. Es decir, frente a un crecimiento nacional -de la ya mencionada tasa- de casi diez puntos porcentuales y prácticamente ininterrumpido (la excepción la constituyen los años de fuerte reconversión económica y crisis entre 1976 y 1986), Galicia ha seguido una senda totalmente contraria; su tasa de actividad se ha reducido de forma significativa desde 1976 y parece ir camino del estancamiento. Este fenómeno se explica por la baja tasa de natalidad gallega y el creciente abandono del mercado de trabajo por parte de las personas mayores de 65 años (De Miguel, Montero y Simón, 2011).

**Cuadro 2. Tasa de actividad en las economías gallega y española (1976-2013).**

	ESPAÑA			GALICIA		
	HOMBRES	MUJERES	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES	AMBOS SEXOS
<b>1976</b>	77,57	28,53	52,11	78,95	45,56	61,35
<b>1980</b>	73,93	27,77	50,05	74,87	39,29	56,19
<b>1986</b>	70,28	29,58	49,27	70,36	39,85	54,38
<b>1990</b>	68,43	34,56	50,96	66,78	40,78	53,16
<b>1996</b>	65,18	38,55	51,47	61,95	39,68	50,32
<b>2000</b>	66,93	41,73	53,97	62,66	42,43	52,09
<b>2006</b>	69,00	48,56	58,58	62,05	45,88	53,60
<b>2010</b>	67,72	52,60	59,99	61,47	48,00	54,43
<b>2013</b>	65,90	53,31	59,43	60,02	49,14	54,32

Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE, [www.ine.es](http://www.ine.es)

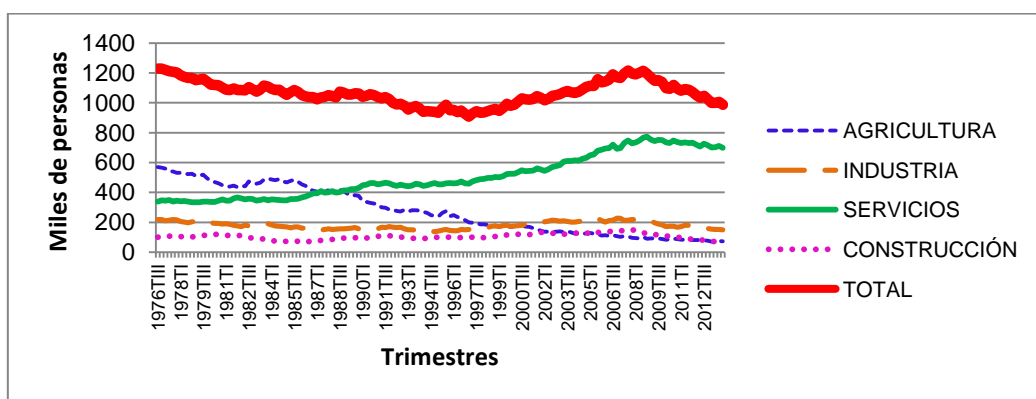
El análisis por sexos refleja una tendencia similar en España y Galicia, pues en ambos casos la tasa de actividad masculina se reduce y la femenina aumenta. Pero las similitudes terminan ahí, pues aunque en el caso gallego la tasa de actividad entre los hombres ha bajado en casi dieciocho puntos entre 1976 y 2013, en España sólo lo ha hecho en diez. En cambio, mientras que en Galicia la tasa de actividad femenina ha aumentado en apenas cuatro puntos en el período considerado, en España lo ha hecho en casi veinticinco, rebasando a la tasa regional aun partiendo de una desventaja de casi diecisiete puntos en 1976. Las razones que explicarían las dinámicas que acabamos de precisar son: 1) las consecuencias de cuarenta años de una dictadura que trató de apartar a la mujer del trabajo remunerado<sup>12</sup> (Vilar, 2012), 2) la incorporación de la mujer al mundo laboral (que está detrás del incremento de la tasa femenina en ambos espacios, pero sobre todo a nivel nacional) y 3) el peso del sector agrario gallego, que permitió participar a muchas mujeres en el mercado laboral como afiliadas al régimen especial agrario por cuenta propia -lo que explica las elevadas tasas de actividad entre las mujeres gallegas ya en 1976- (Ares y Rey, 2008).

Por su parte, la distribución de la población activa por sectores productivos ha ido variando de forma paralela a los cambios de corte estructural que se han venido registrando en el marco económico. Actualmente, las economías española y gallega son, con sus luces y sombras, economías plenamente desarrolladas y terciarizadas en

<sup>12</sup> Lo que explica la baja tasa de actividad femenina en 1976.

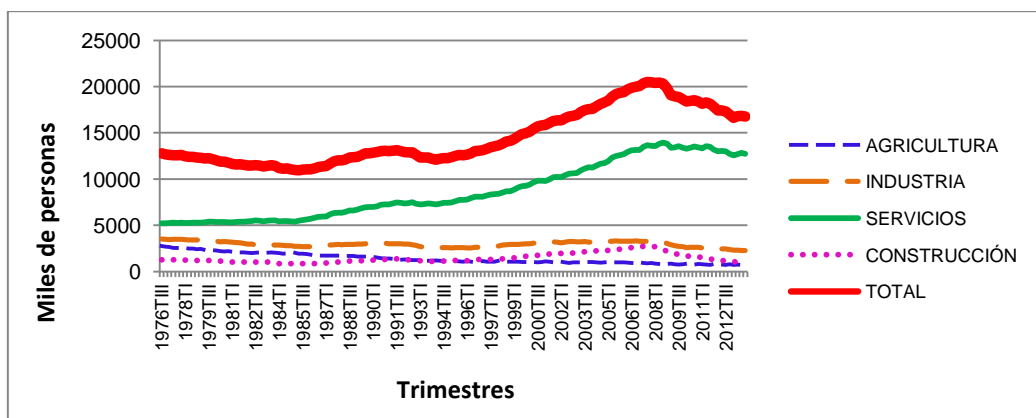
las que el sector servicios adopta un papel central, ocupando a gran parte de la población y aportando buena parte del valor añadido bruto nacional (o regional, según el caso). Esto puede verse a través de las figuras 4 y 5, que nos muestran cómo han evolucionado los datos de ocupación<sup>13</sup> por sectores económicos para Galicia y España -respectivamente- entre 1976 y 2013.

**Figura 4. Evolución de los ocupados por sectores en Galicia (1976-2013)**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE ([www.ine.es](http://www.ine.es)) e IGE ([www.ige.eu](http://www.ige.eu))

**Figura 5. Evolución de los ocupados por sectores en España (1976-2013)**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE, [www.ine.es](http://www.ine.es)

Sólo con echar un vistazo a los gráficos salta a la vista el escaso incremento de ocupados en nuestra comunidad frente al resto de España: apenas ciento cincuenta mil personas si tomamos como referencia el período comprendido entre 1986 y 2007 (una de las épocas donde más dinamismo ha demostrado nuestra economía), lo que

<sup>13</sup> Población ocupada: personas de 16 o más años que están trabajando durante al menos una hora a la semana a cambio de una retribución (salario, jornal, beneficio empresarial, etcétera) en dinero o en especie (Köhler y Martín, 2009).



supone un 14,5% de incremento en ese espacio temporal o, lo que es lo mismo, un incremento anual medio acumulativo del 0,6% (Ares y Rey, 2008). En cambio, en el conjunto de España la población ocupada ha aumentado en el mismo período en más de nueve millones de personas, que representan un abrumador 81,6% de incremento total o un 2,9% de media anual. Son cifras que rebasan, con creces, a sus homólogas gallegas.

El diferente comportamiento entre ambos territorios obedece, en parte, a la distinta capacidad de atracción de población extranjera que presenta Galicia frente a otras comunidades autónomas, especialmente en los últimos años; al menor peso del sector de la construcción en la comunidad gallega (sector que generaba ingentes cantidades de empleo en otras regiones del país); a los importantes contingentes de trabajadores expulsados del sector primario (Méndez, 2000); y a una más lenta salida de Galicia de la crisis de los 90`s, de la que no logró escapar hasta bien entrado el año 1998, tres años más tarde que el resto de España (Ares y Rey, 2008).

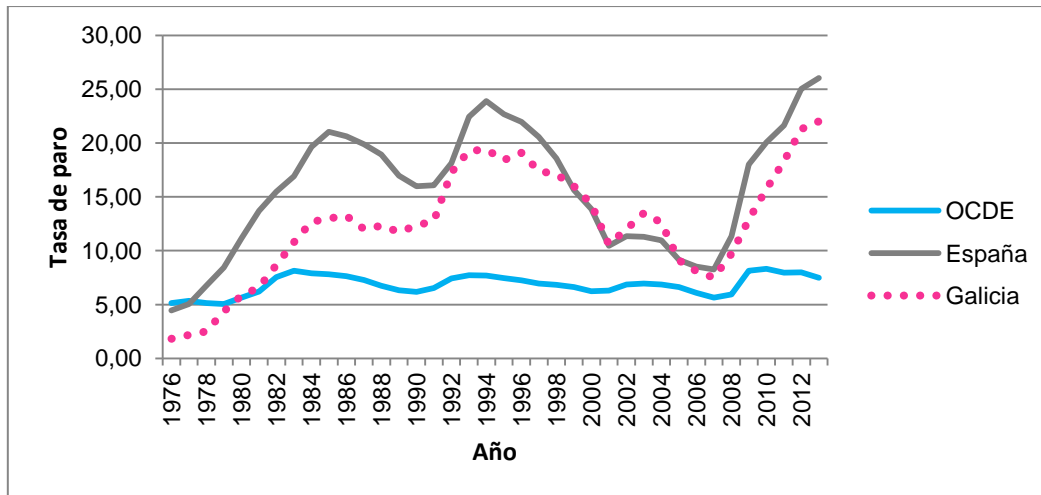
El elemento más característico de la evolución en la ocupación gallega viene de la mano del sector primario. Su pérdida de posiciones resulta, a la vista de los datos, más que evidente. Desde 1976 se habrían perdido más del 87,3% de los puestos de trabajo existentes en el sector productivo, algo que resulta coherente con el trasvase de población campo-ciudad que indicamos con anterioridad. Para España, la reducción resulta menos acusada y, desde 1976, “sólo” se habrían perdido el 71,3% de los empleos existentes en el mismo. La reciente crisis económica ha supuesto el recrudecimiento de la tendencia decreciente que ya se registraba en el número de empleos relacionados con el sector primario (si bien es cierto que otros sectores se han visto mucho más afectados).

Por su parte, el empleo industrial, se ha mantenido más o menos estable a lo largo del período analizado. Únicamente los duros procesos de reconversión industrial de los 80`s; la crisis de los 90`s; y, por último, la actual crisis económica, habrían supuesto caídas acusadas en el volumen de ocupados en el sector secundario. Puede resultar llamativo el hecho de que el empleo industrial represente en Galicia alrededor del 15,2% del empleo total, frente al 13,6% registrado para el conjunto de España.

Por lo que respecta a la construcción y a los servicios, ambos sectores productivos habrían experimentado un comportamiento fuertemente expansivo tanto en Galicia como en España, aunque en los dos casos con aumentos siempre superiores en el conjunto del Estado (Ares y Rey, 2008). Destaca, sobre todo, el incremento de la población ocupada en el sector de la construcción registrado entre 1976 y 2007. A lo largo de ese tiempo esta se habría triplicado para el conjunto de España y duplicado para el caso de Galicia (sólo en términos de empleos directos, sin contar los empleos indirectos en el sector servicios). Sin embargo, el período 2008-2013 es la otra cara de la moneda: el hundimiento del sector (consecuencia de múltiples factores) derivó en una reducción brutal de los ocupados en el mismo y nos devolvió a niveles de ocupación tan bajos como los registrados en 1987 (esto para el caso de España, pero la situación es análoga para la comunidad gallega).

Destaca también, como ya indicamos, que Galicia sea hoy una economía con predominio del sector terciario, de los servicios, cosa que no era allá por el año 1976. El fuerte aumento de la ocupación en los servicios y la pérdida de preponderancia del sector primario que antes hemos comentado, situaron al sector -con el 70% del total de los ocupados en el cuarto trimestre de 2013- en el primer lugar de nuestra economía: una economía que tiene hoy una distribución sectorial equiparable a cualquiera de los países avanzados de la Europa comunitaria (Ares y Rey, 2008).

Como ya señalamos con anterioridad, los principales indicadores del mercado de trabajo se han ido deteriorando progresivamente en el período comprendido entre 2007 y 2013. La crisis económica ha destapado la caja de los truenos que ha resultado ser el mercado laboral español. Cifras de desempleo que nos sitúan cerca de un escenario de un paro masivo, son la tónica general en la actualidad. Sin embargo, basta con echar un vistazo a la figura 6 para darnos cuenta de que nuestro país nunca ha sido un referente por lo reducido de su tasa de desempleo.

**Figura 6. Tasa de paro para países OCDE, Galicia y España (1976-2013)**

Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE ([www.ine.es](http://www.ine.es)), IGE ([www.ige.eu](http://www.ige.eu)) y OCDE ([www.ocde.org](http://www.ocde.org))

Salta a la vista que el paro ha sido y es el gran punto débil de la economía española. Durante la dictadura, las tasas de paro se mantuvieron bajas a través de la discriminación de la mujer en el mercado laboral, de la reducción de los derechos laborales y salariales, del maquillaje de los datos estadísticos y de la válvula de escape que supuso la emigración, que absorbió buena parte del trabajo sobrante (Vilar, 2012). Sin embargo, esa dinámica se rompe con la llegada de la democracia y el estallido de la “Crisis del Petróleo”, que hace saltar por los aires el ficticio modelo de pleno empleo franquista.

La democratización del marco institucional por el que se rigen las relaciones laborales en el conjunto de España<sup>14</sup> no ha logrado estabilizar una tasa de desempleo que (como vemos en la figura 6) supera en muchos puntos a la media de los países desarrollados (tanto en épocas de crecimiento económico como en épocas de recesión). Esto se debe, en gran medida, a problemas estructurales derivados de nuestro propio marco institucional (heredado del franquismo) y al propio modelo de crecimiento del país (Vilar, 2012), cimentado sobre sectores productivos intensivos en mano de obra de baja cualificación, elevada temporalidad y con un marcado carácter procíclico<sup>15</sup>.

<sup>14</sup> Para más información sobre el mercado de trabajo en España (desde una perspectiva histórica) véase Vilar (2012).

<sup>15</sup> Fundamentalmente construcción y servicios.

La figura 6 (a la que ya antes hemos hecho referencia) nos permite comprobar cómo la evolución de la tasa de paro España y Galicia ha sido muy similar a lo largo de la etapa estudiada. Destaca el hecho de que la tasa de desempleo gallega siempre se haya movido unos cuantos puntos porcentuales por debajo de la española (la excepción la constituyen el período 2002-2006 y la peligrosa convergencia entre ambas tasas registrada en el intervalo 1995-1999). Según José Luís Méndez López (2000), el origen de este fenómeno radicaría en la mayor flexibilidad en la institucionalización de las relaciones laborales de Galicia frente a España (aun rigiéndose los dos territorios por el mismo marco regulatorio). Así, la menor participación de las prestaciones sociales en Galicia (el porcentaje de desempleados cubiertos por prestaciones por desempleo se sitúa en 2013 en España en el 61,44% frente al 54,57% gallego), por un lado, y el menor nivel de cobertura de los convenios colectivos de otro ámbito distinto al de la empresa, definen un entorno laboral más flexible. Es preciso señalar que el menor peso del sector de la construcción en la comunidad gallega explica -también- una menor tasa de desempleo para el período 2007-2013.

Con la llegada de la crisis, la tasa de desempleo se ha elevado hasta niveles nunca antes vistos. El hundimiento del sector de la construcción -que se sirvió durante años de mano de obra de baja cualificación- y la caída más moderada del resto de los sectores productivos ha liberado una enorme cantidad de mano de obra que tiene importantes dificultades para recolocarse en nuevos puestos de trabajo; la oferta de empleo supera con creces a la demanda. Esta situación ha elevado hasta cifras record el número de parados de larga duración, que se identifican con aquellos parados que no han trabajado en los últimos doce meses, aun teniendo intención de hacerlo y buscando activamente empleo. En el cuadro 3 podemos ver cómo ha evolucionado este colectivo en los últimos años para el conjunto de España y para otros países de nuestro entorno:

**Cuadro 3. Paro de larga duración en Europa y países OCDE (en % del total de la población parada)**

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
<b>Alemania</b>	51,10	52,50	55,70	56,00	51,80	44,90	46,90	47,60	45,20
<b>Austria</b>	27,60	25,30	27,30	26,80	24,20	21,30	25,20	25,90	24,80
<b>Dinamarca</b>	21,30	23,40	20,80	16,10	13,50	9,50	20,20	24,40	28,00
<b>España</b>	32,00	24,50	21,70	20,40	17,90	23,70	36,60	41,60	44,50
<b>Francia</b>	40,00	40,60	41,50	39,70	37,00	34,90	39,80	41,10	39,90
<b>Noruega</b>	9,00	9,20	13,90	8,30	5,70	7,40	9,10	11,10	8,10
<b>Reino Unido</b>	20,50	21,00	22,20	23,70	24,00	24,40	32,60	33,40	34,70
<b>OCDE</b>	25,43	25,53	25,06	24,00	22,67	22,41	29,32	30,90	30,12
<b>UE-28</b>	41,22	42,15	42,66	40,57	36,69	33,45	39,11	41,69	42,17

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Banco Mundial, [www.worldbank.org](http://www.worldbank.org)

Los datos ponen de manifiesto lo indicado con anterioridad: el incremento del paro de larga duración entre 2007 y 2013 ha sido enormemente significativo. Destaca el caso español por el vertiginoso crecimiento de su tasa (no tanto por lo elevado de la cifra, aunque también), que se incrementa en casi 27 puntos en cuestión de cinco años. Esto convierte al paro de larga duración en un verdadero problema a atajar: cifras como las indicadas no son asumibles ni social ni económicamente en un marco de medio-largo plazo. Este será nuestro punto de partida para el análisis regional que realizaremos en el tercer capítulo del presente trabajo.

## 2. El marco institucional del mercado laboral español (1975-2013)

No se puede entender la realidad del mercado de trabajo sin tener en cuenta los aspectos institucionales y regulatorios que rigen sobre el mismo. Así, los niveles de empleo y paro (y los diferenciales existentes entre países) pueden ser explicados -en parte- por la regulación y el funcionamiento de determinados elementos institucionales que configuran el mercado laboral (García y Sanromá, 2011).

En España, el marco regulatorio de las relaciones laborales es común para el conjunto del Estado<sup>16</sup> (por ello, no tiene sentido hablar de un marco institucional o regulatorio en exclusiva para el mercado de trabajo gallego). Su desarrollo se inicia en 1978 cimentado sobre un pacto keynesiano a tres bandas entre Estado, trabajadores y empresarios. La idea era dotar a España de una regulación laboral análoga a la de los países desarrollados de nuestro entorno más inmediato. Se intenta copiar, en definitiva, el modelo de mercado de trabajo por el que se habían regido las democracias europeas hasta los años setenta y que les había permitido conjugar bajos

---

<sup>16</sup> Si bien existen ciertas competencias que se encuentran cedidas a las distintas administraciones autonómicas. En Galicia, la "Consellería de Traballo e Benestar" propone y ejecuta las directrices generales del gobierno en los ámbitos laboral y del bienestar.

niveles de paro con elevadas tasas de crecimiento económico (Ruesga, 2007 y Vilar, 2012).

Según Santos M. Ruesga (2007), el modelo que define el marco institucional por el que se rigen las relaciones laborales en España se asienta, fundamentalmente, sobre tres pilares básicos:

- a. Una extensa regulación normativa que abarca prácticamente todos los ámbitos de la relación laboral.
- b. El diálogo social, desarrollado de forma intensa y extensa desde inicios de la transición política en 1977.
- c. Las políticas de mercado laboral, tanto activas como pasivas.

Todos estos elementos definen la realidad de nuestro mercado laboral y, por ello, no pueden ser ignorados. Así, en las siguientes páginas procederemos a profundizar brevemente sobre los mismos. El objetivo es entender las peculiaridades del mercado de trabajo español para luego ver sus efectos sobre el paro de larga duración, nuestro objeto de estudio.

## 2.1. Legislación y reformas laborales

El mercado laboral español se ha visto inmerso -a lo largo de estos casi cuarenta años de democracia- en un continuado proceso de cambios y reformas en su regulación legal. La búsqueda de un sistema productivo con una mayor capacidad de adaptación a los cambios económicos y sociales ha sido y es, junto con la conjugación de crecimiento económico, incremento en la productividad y creación de empleo, el elemento que se esconde tras esta dinámica.

El mercado de trabajo fue, posiblemente, el más intervenido de todos los mercados españoles bajo el régimen franquista (Vilar, 2012). Así, con la desaparición del dictador y el inicio de la transición democrática, los esfuerzos se centran en democratizar un mercado de trabajo que había sufrido casi cuarenta años de dictadura (con las regulaciones, intervencionismos y carencias que esto trae consigo). De este modo, en una primera etapa legislativa, se desarrollan normas de carácter

democrático en el campo de las relaciones laborales, acordes con los principios establecidos en la Constitución Española de 1978, al tiempo que se deroga la normativa vigente durante el régimen autoritario anterior (Ruesga, 2007). Este proceso se concreta con la promulgación -en 1980- del Estatuto de los Trabajadores, que es considerado como el texto que transfirió la democracia parlamentaria al ámbito de las relaciones laborales (Vilar, 2012).

Sin embargo, esta normativa presentó varios problemas. Primero, se promulgó en un marco de grave crisis económica, en el que confluían altas tasas de desempleo y una importante conflictividad laboral, con serios problemas estructurales en el sector productivo y con una reconversión industrial pendiente. Segundo, la debilidad de los gobiernos del momento y lo joven de nuestra democracia impidió una ruptura total con el mercado de trabajo orquestado durante la dictadura (permaneciendo una herencia importante en el Estatuto). Tercero, el texto se redactó a imagen y semejanza del modelo de relaciones laborales vigente en Europa occidental durante la edad dorada del capitalismo, cuando en los países vecinos el modelo ya estaba agotado y se optaba por políticas de flexibilización del mercado de trabajo. Así, si bien las intenciones eran buenas, parece que el Estatuto de los Trabajadores no logró satisfacer las expectativas<sup>17</sup> generadas alrededor del mismo. Las carencias de base de las que adolece el documento son el origen, en definitiva, de las sucesivas reformas que se han venido registrando en él a lo largo de los años.

La primera modificación del Estatuto de los Trabajadores llega en 1984. Con una clara orientación neoclásica (Santos, Montalbá y Montes, 2004), su objetivo es claro: dotar al mercado de trabajo de una mayor flexibilidad -que promueva la creación de empleo- a través del fomento del contrato temporal<sup>18</sup>. El resultado fue una espectacular expansión de los contratos temporales que llevó al país a liderar, en sólo diez años, los rankings de temporalidad del empleo.

La segunda reforma legislativa, en 1994, tratará de solventar los problemas de temporalidad generados por la reforma de 1984 (que había generado una importante dualidad en el mercado laboral español entre contratados fijos y temporales) e

---

<sup>17</sup> Por una parte, las de un movimiento obrero que buscaba mejorar sus condiciones laborales y salariales y, por otro, las de unos empresarios que esperaban alcanzar una clara flexibilización del mercado laboral.

<sup>18</sup> Que dota al mercado de trabajo de menores barreras de entrada y salida.



intentará frenar el ritmo de destrucción de empleo registrado luego de la crisis de principios de los noventa (Santos, Montalbá y Montes, 2004). De este modo, se da por finalizado el mecanismo de subvención a los contratos temporales (aprobado con anterioridad) y se establece una nueva modalidad de despido, el despido económico objetivo, que permite a las empresas despedir a trabajadores sin necesidad de presentar un ERE, siempre y cuando el número de despidos supusiese menos del diez por ciento del total de la plantilla. Sin embargo, los efectos de la reforma sobre la tasa de temporalidad fueron reducidos: la supresión del incentivo a los contratos temporales llevó a los empresarios a refugiarse en el contrato eventual de fin de obra o servicio (Vilar, 2012), lo que impidió que esta se redujese.

El tercer episodio de reforma laboral, en 1997, en este caso pactada con los principales agentes sociales, incide todavía más contra los excesos de la temporalidad. Así, se introduce una nueva modalidad de contrato para el fomento de la contratación indefinida, dirigido a determinados colectivos y con una indemnización menor que la estipulada para el contrato de duración indefinida en caso de despido improcedente por causas objetivas (García y Sanromá, 2011).

La cuarta reforma laboral de calado profundo se desarrolló entre 2001 y 2002 y, como en las reformas anteriores, la reducción de la temporalidad vuelve a ser uno de los objetivos básicos de la misma. Esta contiene como elemento esencial una nueva regulación del contrato a tiempo parcial, que flexibiliza su uso (Ruesga, 2007), y complementa con el denominado “decretazo”<sup>19</sup>, en el que se modifica el sistema de protección por desempleo, dificultando las condiciones de acceso al mismo<sup>20</sup>.

Una nueva y ambiciosa reforma llega en el año 2006. Esta se desarrolló como fruto de una negociación a tres bandas entre patronal, sindicatos y gobierno, en un marco definido por saludables cifras en los principales indicadores macroeconómicos y tasas de desempleo relativamente reducidas para España. El objetivo de la misma era incentivar la creación de empleo estable a través de la concesión de bonificaciones a la contratación indefinida y del establecimiento de límites al encadenamiento de contratos temporales. Si bien el desempleo continuó reduciéndose hasta el estallido de la crisis, la reforma no resultó ser lo suficientemente efectiva como para acabar con la

---

<sup>19</sup> En alusión al *Real Decreto-Ley 5/2002, de 24 de mayo, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.*

<sup>20</sup> Para mayor información sobre esta reforma véase Santos, Montalbá y Moldes (2004)

temporalidad y reducir la incertidumbre empresarial sobre los costes totales de los despidos (García y Sanromá, 2011).

El estallido de la crisis económica en 2007 y la impresionante destrucción de empleo de la que esta vino acompañada (tanto por volumen como por velocidad) han hecho que el proceso reformista haya llegado hasta nuestros días en forma de dos nuevas reformas laborales, una en 2010 y otra en 2012. La primera de las dos (la de 2010) se centró, de nuevo, en el despido por causas económicas, estableciendo menos obstáculos para su justificación a través de la acreditación de pérdidas en el futuro<sup>21</sup>. El objetivo era flexibilizar el mercado de trabajo, hacer más atractiva la contratación de empleados en un marco de crisis económica y reducir la inseguridad laboral que generaba la elevada temporalidad (Jorge Juan, 2011). Los escasos resultados obtenidos por esta reforma nos llevan hasta el último paquete de medidas encaminadas a solventar los problemas del mercado laboral español. La reforma laboral de 2012 introducía novedades en torno a tres elementos fundamentales: contratación laboral, despido y condiciones de empleo. Así, la suma de los cambios normativos sobre estas cuestiones -un total de 17 medidas- está encaminada a potenciar la contratación indefinida, limitando la rotación de los contratos temporales, racionalizando y reduciendo el coste del despido<sup>22</sup> e incentivando la utilización de esta vía contractual (Lahera, 2011). Al mismo tiempo, se le confiere potestad al empresario para cambiar cualquier condición del contrato laboral, mientras no se vulneren las leyes y siempre que la modificación del mismo venga motivada por razones técnicas, organizativas o de producción. Respecto a los resultados de esta reforma, todavía carecemos de perspectiva suficiente como para valorar su éxito o fracaso.

Lo indicado hasta el momento pone de manifiesto la existencia de tres escollos que condicionan de forma muy importante el desarrollo de las relaciones laborales en España. Primero, la sensación de no acabar de romper con el pasado (Vilar, 2012), lo que alimenta argumentos basados en herencias históricas para explicar los problemas actuales del mercado de trabajo. Segundo, la impresión de vivir en un Estado en

---

<sup>21</sup> La reforma también incluye la recomendación -a priori no vinculante- de que si las ya indicadas pérdidas son transitorias, se opte por otras medidas como los ajustes de jornada, las suspensiones temporales de empleo o el trabajo a tiempo parcial.

<sup>22</sup> La reforma laboral rebajó la indemnización por despido improcedente para los contratos indefinidos de 45 a 33 días por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades en lugar de 42 como hasta entonces. Por su parte, el despido objetivo mantiene la misma indemnización de 20 días por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades. No obstante, la nueva norma matiza las causas económicas, de tal forma que la disminución persistente de ingresos durante tres trimestres consecutivos se configura como motivo suficiente para recurrir al despido.

permanente situación de reforma laboral (basta con indicar que hemos vivido 53 reformas laborales desde el nacimiento del Estatuto de los Trabajadores en 1980). Por último, no podemos olvidarnos de la enorme segmentación del mercado de trabajo en España fruto de las diferencias entre contratos indefinidos y temporales. Estos tres elementos generan enormes problemas en el conjunto del mercado laboral y, pese a las múltiples reformas que se han ido sucediendo, los principales males del mismo siguen sin solventarse.

## 2.2. Diálogo social

El modelo desarrollado en España para la modificación de las relaciones laborales, al igual que en la mayor parte de los países desarrollados de nuestro entorno más inmediato, ha consistido en la práctica del denominado “diálogo social”. Este es entendido como un procedimiento de debate y puesta en común entre empresarios y sindicatos, con la presencia, en ocasiones, del gobierno actuando como árbitro y parte interesada (Ruesga, 2007).

Este instrumento es fundamental para mantener la estabilidad del sistema político y económico del país. La ausencia de concertación social en las modificaciones del marco laboral deriva, como hemos vivido con las últimas reformas laborales (las reformas de 2010 y 2012), en huelgas generales y conflictividad social. Así, no se puede explicar el relativo clima de paz social reinante<sup>23</sup> en la transición del mercado laboral de la dictadura al mercado de empleo democrático sin tener en cuenta la concertación, que impulsó las primeras fases de la reforma laboral y apoyó, en buena medida, la política económica de ajuste, aun en un escenario con tasas de paro cercanas al 24% (Ruesga, 2007).

## 2.3. Negociación colectiva

Por su parte, el diálogo social, en el nivel microeconómico, se materializa en la negociación colectiva, instrumento a través del cual se establecen las condiciones

---

<sup>23</sup> Exceptuando el Golpe de Estado del 23 de febrero de 1981.

materiales concretas de trabajo en las empresas y/o sectores productivos (Ruesga, 2007).

Como en el resto de Europa, en España salarios y condiciones de trabajo se determinan en la negociación colectiva entre los representantes de los empresarios y los trabajadores. Pero nuestra regulación de esa negociación es atípica. Por una parte, los convenios suelen ser sectoriales y de un nivel superior a la empresa (provincial, de comunidad autónoma o nacional) en una proporción muy superior a la observada en los demás países europeos (Jorge Juan, 2011). Por otra parte, los convenios tienen carácter generalista, es decir, se aplican a todos los trabajadores por igual, independientemente de que estos pertenezcan o no a un sindicato y su empresa forme parte o no de la patronal.

Lo indicado en el párrafo anterior plantea un grave problema: los intereses de los trabajadores parados, de los temporales y de los empresarios y empleados de las pymes están mal representados. La raíz de esta situación radica en dos puntos básicos: primero, la patronal sólo representa a las grandes empresas -lo que deja fuera de escena a las pymes- y, segundo, los sindicatos obtienen su representatividad en unas elecciones sindicales en las que sólo votan los trabajadores indefinidos de las grandes corporaciones. Además, para negociar un convenio, estos únicamente necesitan representar al 10% de los trabajadores a escala nacional o al 15% a escala autonómica (Jorge Juan, 2011).

Esta estructura de la negociación colectiva plantea múltiples rigideces en el mercado laboral que se han intentado corregir a través del RDL 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva y de la reforma laboral de 2012. El objetivo es flexibilizar un sistema enormemente centralizado en el que priman los convenios sectoriales frente a los de empresa y que, entre otros efectos negativos, tiene el de impedir una ágil y adecuada adaptación de los procesos productivos de las empresas a las necesidades cambiantes y variables de la demanda y de los mercados<sup>24</sup> (Puebla, 2012).

---

<sup>24</sup> Generándose, en definitiva, paro.

## 2.4. Políticas de empleo

En la Ley 51/1980, denominada Ley Básica de Empleo – LBE (1980), en su Título Preliminar, se define a la política de empleo “como el conjunto de decisiones que tienen como finalidad esencial la consecución del equilibrio entre la oferta y la demanda de trabajo, en sus aspectos cuantitativos y cualitativos, así como la protección de las situaciones de desempleo”.

En efecto, las políticas de empleo se encuentran -por lo que se desprende de la definición anterior- a medio camino entre la política económica y la política social (Santos, Montalbá y Montes, 2004). El objetivo de las mismas radica en la consecución de dos de las pretensiones originarias de la intervención pública en el mercado de trabajo: la eficiencia y la equidad. Con su aplicación se busca -en definitiva- corregir los desajustes internos del mercado de trabajo (entendidos como fallos de mercado) y velar por una redistribución justa de la renta (en el marco definido por una intervención pública que actúe como garante de la igualdad social).

Existen múltiples clasificaciones de las políticas de empleo. Sin embargo, la clasificación más extendida y asumida en los últimos años es aquella que distingue entre políticas pasivas y activas de empleo. Así, dentro del primer grupo se englobarían aquellas medidas encaminadas a paliar los efectos negativos del desempleo, mientras que en el segundo se incluirían aquellas políticas cuyo fin último es incentivar el empleo en sí mismo (Ruesga, 2007). En el cuadro 4 recogemos -con objeto de clarificar lo anteriormente señalado- los objetivos y medidas que abarca cada una de las tipologías indicadas.

**Cuadro 4. Políticas de empleo: tipos, objetivos y medidas.**

	<b>Objetivo</b>	<b>Medidas que desarrollan</b>
<b>Políticas activas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Flexibilizar la entrada y salida en el mercado laboral.</li> <li>- Atender a los colectivos con especiales dificultades para acceder al mercado laboral.</li> <li>- Mejorar la empleabilidad de los parados.</li> <li>- Reajustar la mano de obra ante las diferencias intersectoriales, interregionales y ante variaciones en la estructura de la demanda.</li> <li>- Lograr el ajuste simultáneo entre oferta y demanda a través de la mejora en la información y en los Servicios Públicos de Empleo.</li> <li>- Fomentar iniciativas dirigidas a la creación de empleo.</li> </ul>	Clasificación según tres ejes: <ul style="list-style-type: none"> <li>A) <i>Servicios de Empleo</i>: intermediación, información y orientación para la búsqueda o creación de empleo.</li> <li>B) <i>Formación Profesional</i> (ocupacional, continua y reglada) así como el desarrollo de Programas de Formación-Empleo.</li> <li>C) <i>Fomento de Empleo</i>: ayudas al empleo regular en el sector privado, ayudas al autoempleo, creación de puestos de trabajo en el sector público y empleo destinados a determinados colectivos.</li> </ul>
<b>Políticas pasivas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proporcionar una garantía de ingresos a la población parada.</li> </ul>	Paliación de la situación de desempleo a través de prestaciones contributivas y asistenciales.

Fuente: Elaboración propia con datos de Santos, Montalbá y Montes (2004).

Analizando el gasto total en políticas de empleo en los países europeos, la economía española se sitúa en una posición intermedia (García y Sanromá, 2011). La reducción de la tasa de paro registrada hasta el año 2007 habría hecho posible una sensible aproximación de este indicador a la media europea. Por otro lado, el estallido -en ese mismo año- de la crisis económica y financiera mundial (junto con el enorme incremento de la población parada que se derivó de la misma) ha hecho que gran parte del presupuesto dedicado a las políticas de empleo se destine a las políticas pasivas. Esto se traduce en una reducida participación de los recursos dirigidos a las políticas activas de empleo y, especialmente, a las acciones de formación (aspecto donde se mantiene una diferencia importante respecto a la media europea<sup>25</sup>). Sin embargo, no podemos obviar que el problema estructural que supone la elevada tasa de temporalidad de la que adolece nuestro mercado laboral -y la presión al alza que ello supone en el pago de prestaciones por desempleo- ha venido limitando la disponibilidad de recursos para políticas activas.

Además, el hecho de que nuestras políticas de empleo se hayan orientado (históricamente) a subvencionar la creación de empleo indefinido en las empresas en lugar de estimular la formación del capital humano ha resultado ser, como se ha visto, un error. Estas subvenciones son totalmente inútiles, pues las empresas o las cobran

<sup>25</sup> España gastaba en 2008 un 0.43 por ciento del PIB en ellas, frente al uno por ciento de Dinamarca (Jorge Juan, 2011).

por contrataciones que iban a hacer de todas formas o despiden a los trabajadores en cuanto se acaba la subvención (Jorge Juan, 2011). En cambio, la formación del capital humano es vital, ya que la obsolescencia del mismo dificulta sobremanera su reinserción en el mercado laboral. Así, facilitar el acceso a cursos de formación ocupacional puede paliar esta pérdida de formación y conseguir una mejor adecuación entre las características de los desempleados y los requisitos formativos que solicitan las empresas<sup>26</sup> (García y Sanromá, 2011).

Como vemos, el marco institucional en el que se desarrollan las relaciones laborales en España adolece de graves problemas que condicionan y determinan al conjunto de la economía y de la sociedad. Si bien estos se han intentado resolver mediante la flexibilización del mercado laboral y de la aplicación de políticas activas y pasivas de empleo (entre otras muchas medidas), una tasa de paro que supera la barrera del 20% indica que algo no funciona. Así, con la perspectiva que nos proporciona lo indicado hasta el momento, en el siguiente epígrafe procederemos a realizar un análisis socioeconómico para el período 2000-2013 del colectivo formado por los parados de larga duración en Galicia, intentando poner rostro a los afectados y tratando de vislumbrar las causas y consecuencias que se esconden tras el mismo.

---

<sup>26</sup> Hablamos, en definitiva, de un equilibrio entre oferta y demanda de trabajo.

### 3. El paro de larga duración en Galicia (2000-2013)

El período de tiempo comprendido entre los años 2000 y 2013 ha resultado ser enormemente interesante desde el punto de vista económico. La galopante crisis que venimos padeciendo desde el año 2007 se constituye como el punto de inflexión que marca la diferencia entre una etapa eminentemente expansiva (el período 2000-2007) y otra, fuertemente recesiva (el período 2008-2013), de la economía gallega. Esta ha puesto de manifiesto -como ya hemos venido indicando- importantes desequilibrios económicos de tipo estructural y coyuntural que se han traducido en el deterioro de buena parte de los indicadores macroeconómicos de la región. Así, los problemas que ya se venían experimentando en el mercado de empleo (aun en la etapa expansiva) se han visto fuertemente agravados y nos sitúan en un escenario en el que se registran tasas de paro record.

Galicia mantiene -hoy en día- una tasa de paro cercana al 22%<sup>27</sup>, lo que constituye una auténtica lacra política, económica y social. Si bien la cifra es de por sí alarmante, no lo es menos el hecho de que la repercusión de la crisis sobre el mercado de trabajo haya incidido sobre la persistencia de ese desempleo; incrementándola y dando lugar a un crecimiento de la tasa de paro de larga duración. Efectivamente, la crisis ha

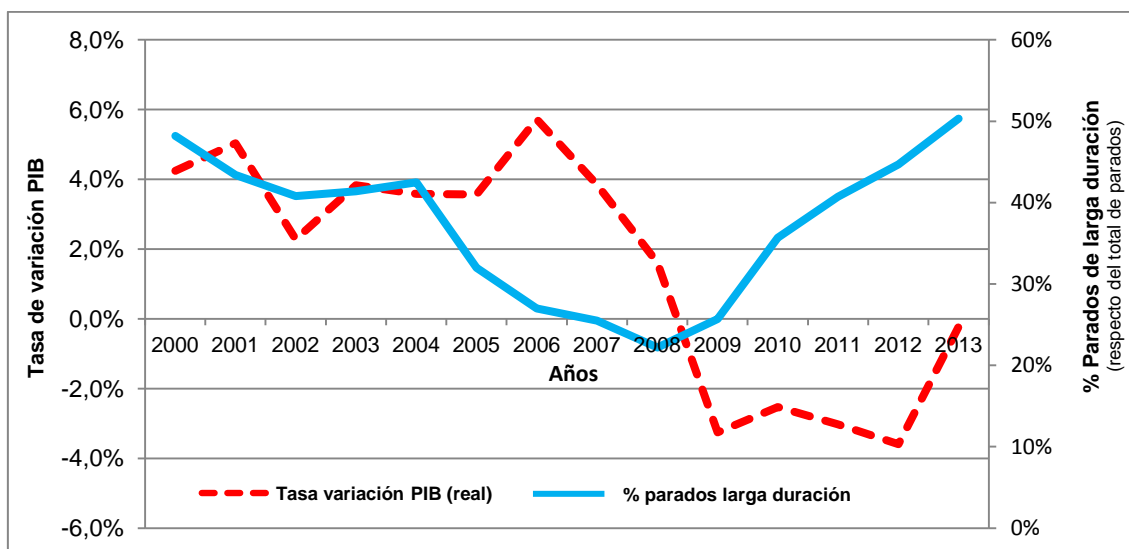
---

<sup>27</sup> Según datos de la EPA ofrecidos por el IGE para el cuarto trimestre de 2013.



derivado en un importantísimo crecimiento del número de parados gallegos que permanecen buscando empleo durante un año o más. En la figura 7 se corrobora lo indicado hasta el momento y, al mismo tiempo, se pone de manifiesto el carácter claramente contracíclico del paro de larga duración<sup>28</sup>.

**Figura 7. Evolución de la tasa de variación del PIB gallego (en términos reales) y del paro de larga duración en Galicia, 2000-2013 (porcentajes).**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de Eurostat ([www.epp.eurostat.ec.europa.eu](http://www.epp.eurostat.ec.europa.eu)) e IGE ([www.ige.eu](http://www.ige.eu)).

Tal y como se aprecia en el gráfico, el incremento del paro de larga duración ha destacado -en el período indicado- tanto por la rapidez de su crecimiento como por su magnitud, alcanzando al 50% del total de los parados de la Comunidad Autónoma. Las causas y consecuencias de esta situación, que son múltiples y variadas, serán estudiadas con más detenimiento en las próximas páginas. No obstante, lo primero que nos interesa conocer es el perfil al que responde un parado de larga duración: ¿es un hombre o una mujer?, ¿a qué grupo de edad pertenece?, ¿cual es su nivel de formación?, etc. En las siguientes líneas -y apoyándonos en los datos que el INE, el IGE y la EPA nos facilitan- intentaremos dar debida respuesta a las preguntas que acabamos de plantear.

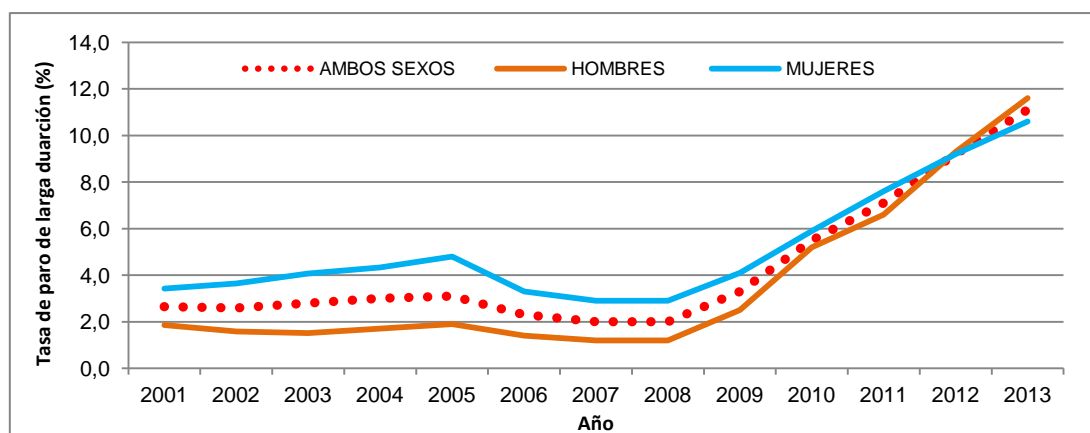
<sup>28</sup> Esto es, cuando la economía marcha bien y se registran buenos datos en términos de demanda interna, PIB, producción industrial, etc., la tasa de paro de larga duración tiende a disminuir. En caso de darse la situación opuesta (registrándose malos datos macroeconómicos), esta tasa tendería a incrementarse.

### 3.1. El perfil del parado de larga duración.

De acuerdo con lo enunciado con anterioridad, un parado de larga duración sería aquel desempleado que, aún buscando activamente empleo y con intención de trabajar, lleva más de un año sin hacerlo. Así, bajo esta definición tan genérica se agrupa un importante número de individuos con distintos atributos en términos de género, edad o nivel formativo que hacen muy interesante el verificar si existe (o no) un patrón de referencia con el que se puede identificar un parado de larga duración.

Para comenzar a describir el perfil tipo de un desempleado de larga duración es básico partir de un análisis por sexos de los individuos adscritos a este colectivo. De este modo, la figura 8 nos permite verificar si existen diferencias sustanciales entre hombres y mujeres a través del análisis de la tasa de paro de larga duración correspondiente a cada grupo.

**Figura 8. Tasa de paro de larga duración por sexos en Galicia<sup>29</sup> (2001-2013).**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE ([www.ine.es](http://www.ine.es)) e IGE ([www.ige.eu](http://www.ige.eu)).

Como era de esperar, la realidad de los datos pone de manifiesto la existencia de diferencias relevantes entre los colectivos masculino y femenino. Así, antes de 2007, la tasa de paro de larga duración femenina era considerablemente superior a la masculina, lo que nos induce a pensar que ellas han tenido, tradicionalmente, más problemas que ellos para encontrar trabajo. Esta dinámica nos lleva a pensar que en

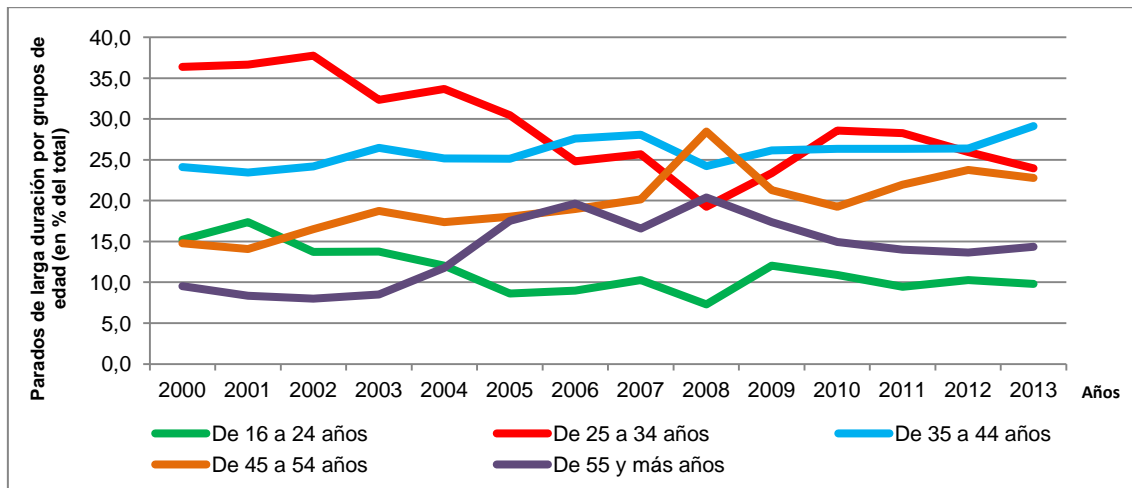
<sup>29</sup> La tasa de paro de larga duración se define como el cociente entre el número de desempleados de larga duración (12 o más meses) entre el total de la población activa.

el mercado laboral existe un evidente problema de desigualdad entre hombres y mujeres que todavía persiste pese a los esfuerzos realizados para solventarlo. Es decir, las oportunidades de encontrar o no un empleo se encuentran fuertemente condicionadas por el sexo del sujeto que lo busca.

No obstante, a partir del estallido de la crisis económica, el diferencial regional existente entre ambas tasas comienza a reducirse de manera sustancial hasta superar la tasa masculina a la femenina. Esta dinámica se explica por la ingente destrucción de empleo masculino en el sector de la construcción y otros sectores clave afectados por la crisis, que emplearon mayoritariamente a hombres con un nivel de formación medio-bajo (según datos del IGE, de los 147.300 gallegos que en 2007 se dedicaban a la construcción, sólo 11.300 eran mujeres) cuya recolocación en cualquier otro empleo<sup>30</sup> resulta, por esta última característica, complicada.

Si atendemos a la estructura del paro de larga duración por edades, la figura 9 muestra como el grueso del colectivo se encuentra formado por personas con edades comprendidas entre los 25 y los 54 años. Según datos del IGE para 2013, sólo el 18.9% de los parados de larga duración se encontraría fuera de ese rango de edad.

**Figura 9. Estructura del paro de larga duración por edad en Galicia (2000-2013).**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos IGE ([www.ige.eu](http://www.ige.eu)).

<sup>30</sup> Hecho que motiva que su permanencia en la situación de desempleo se alargue.

Esta estructura por edades responde a razones lógicas. Como se ve en el gráfico, la relevancia del colectivo formado por individuos mayores de 55 años sobre el total del desempleo de larga duración ha sido tradicionalmente baja, incrementándose a partir de mediados de la primera década del 2000 para luego volver a reducirse. El menor peso de este colectivo se debe a que, en su mayoría, los individuos que lo conforman se encuentran en situaciones de empleo estable (ceranos ya a la jubilación) lo que explica que su relevancia sobre el conjunto de los desempleados sea inferior a la de otros colectivos. Sin embargo, el hecho de que sean menos numerosos no debe llevarnos a error: el problema del paro de larga duración entre estos individuos es especialmente grave por sus dificultades de inserción en el mercado de trabajo debidas no sólo a la edad, sino al desfase respecto a las exigencias que plantea el mercado de trabajo (Izquierdo, 2008).

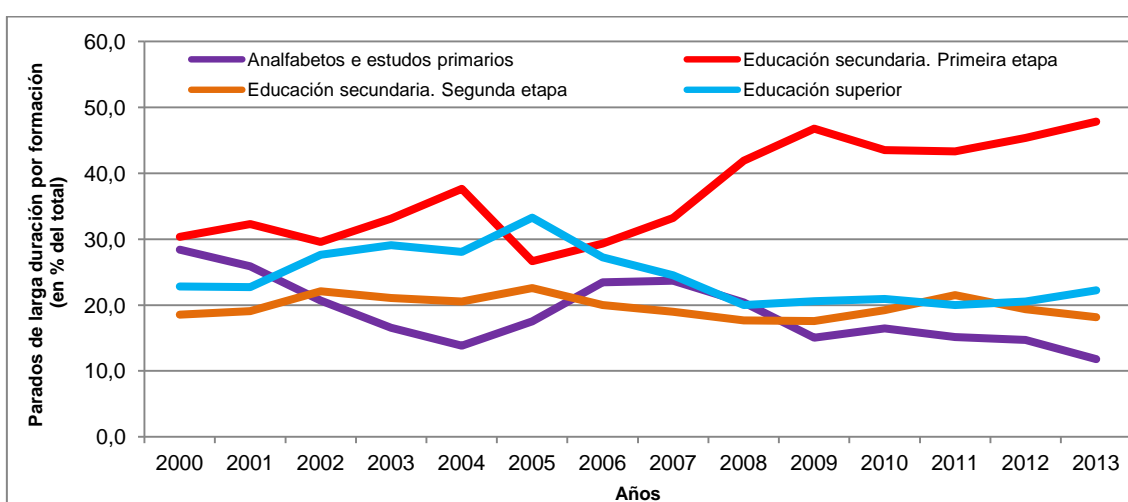
También destaca el escaso peso del grupo de edad formado por los individuos con edades comprendidas entre los 16 y 24 años. La etapa formativa de los más jóvenes, que hoy en día se extiende hasta bien entrada la veintena, impide que estos participen de un modo masivo en el mercado laboral, de ahí que su importancia relativa sobre el conjunto de los parados de larga duración no sea tan significativa como en el caso de los otros grupos.

En cambio, el colectivo formado por aquellas personas con edades comprendidas entre los 25 y 54 años ha compuesto el grueso del paro de larga duración en los últimos trece años. No obstante, cabe hacer referencia (por su especial evolución) al grupo compuesto por los individuos con edades comprendidas entre los 24 y 34 años. Como se aprecia en el gráfico, estos habrían ido disminuyendo su peso sobre el total de los parados de larga duración gracias al empuje que supuso para la región el crecimiento económico registrado entre los años 2000 y 2007, empleándose en actividades relacionadas con la construcción y el sector servicios. La otra cara de la moneda viene de la mano del período 2007-2013, en donde se produce un repunte de su significatividad sobre el conjunto de esta tipología de desempleo. Resulta lógico pensar que gran parte de esas bolsas de desempleo están compuestas por los jóvenes que abandonaron sus estudios a edades tempranas impulsados por el benigno clima económico del lustro anterior. Así, con el estallido de la crisis como punto de inflexión, estos pasaron a engrosar las listas de desempleo siendo realmente complicada su colocación en cualquier otro puesto de trabajo dado su bajo nivel de

formación y la escasa demanda de empleo que se registra en nuestra comunidad autónoma.

Otra variable cuyo estudio se plantea interesante es el nivel de formación académica de los parados de larga duración de la comunidad. La figura 10 resulta muy ilustrativa a efectos de conocer como se distribuye el total de la población que lleva un año o más en paro según su nivel de estudios.

**Figura 10. Estructura del paro de larga duración por formación en Galicia (2000-2013).**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos IGE ([www.ige.eu](http://www.ige.eu)).

Basta una rápida ojeada a los datos para constatar que la crisis se ha cebado con aquellos gallegos cuyo nivel de formación sólo alcanza hasta la primera etapa de la educación secundaria. En efecto, a pesar de que durante el período considerado siempre ha sido el grupo más numeroso, es a partir de la crisis económica de 2007 cuando su peso se ha disparado hasta agrupar a casi el 50% de los parados de larga duración de la comunidad. La explicación que se esconde tras este fenómeno ya ha sido enunciada con anterioridad: el benigno clima económico que se venía registrando en el lustro inmediatamente anterior al estallido de la crisis llevó a muchos jóvenes a abandonar sus estudios a edades tempranas bajo el incentivo que suponía una creciente demanda de empleo en condiciones relativamente favorables. El cambio de ciclo económico supuso la rápida destrucción de los empleos que se habían creado (generados en sectores fundamentalmente procíclicos), dejando a esos jóvenes sin

trabajo, sin formación y con un futuro que se antoja verdaderamente complicado. Esto dificulta sobremanera las posibilidades de los mismos para encontrar un nuevo trabajo: las condiciones de oferta y demanda de empleo ya no son las mismas.

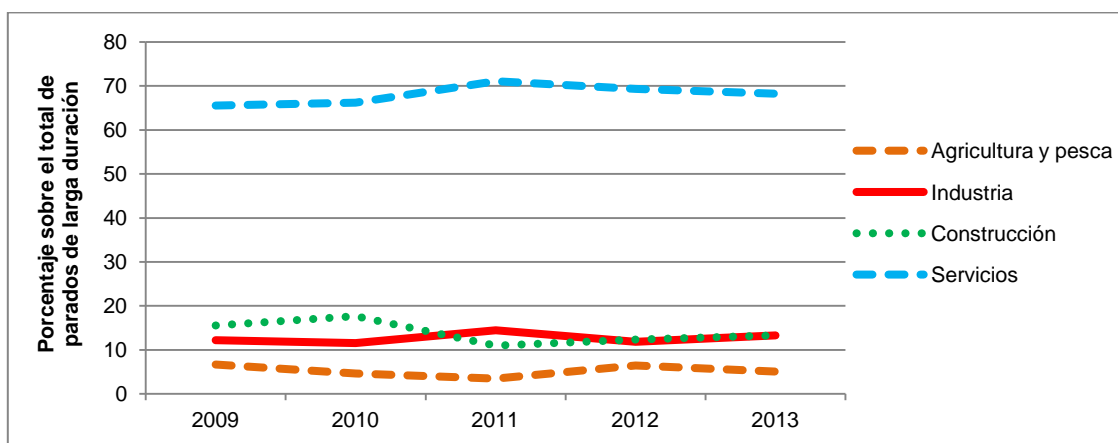
En lo que atañe al peso relativo de la población analfabeta y con estudios primarios sobre el total de los parados de larga duración, este se ha mantenido reducido a lo largo del período considerado. El imperativo legal que alarga el período de escolarización obligatoria hasta los dieciséis años (garantizando una educación secundaria al conjunto de la ciudadanía) se traduce en una población en donde el número de personas analfabetas y con estudios únicamente primarios es cada vez más reducido. Esto explica la menor presencia de individuos analfabetos y con estudios primarios sobre el total de los parados de larga duración.

Por último, sólo nos queda referirnos a los grupos formados por aquellas personas cuyo nivel de formación alcanza la segunda etapa de la educación secundaria (esto es, bachillerato y FP de grado medio) y superior. En el caso concreto de estos colectivos, su peso se ha mantenido más o menos constante a lo largo del período considerado e incluso se observa una disminución del mismo luego de la crisis económica de 2007. Sin embargo, las cifras no deben llevarnos a equívoco, los efectos de la recesión se han dejado notar de manera muy intensa sobre ambos colectivos. Y es que la emigración de nuestros jóvenes más formados hacia otros países de nuestro entorno en busca de trabajo ha constituido un balón de oxígeno para las cifras de desempleo (incluido también el paro de larga duración), pero no así para el conjunto de la economía, que ve como se evaporan los resultados de la ingente inversión en capital humano realizada en las últimas décadas. En efecto, la emigración y el subempleo explican una menor importancia relativa de la población más formada de la región sobre el total de desempleo de larga duración.

En lo que respecta a la estructura del paro de larga duración por sectores productivos, la escasez de datos nos impide afrontar un estudio exhaustivo para el período comprendido entre los años 2000 y 2013. No obstante, el IGE ofrece información para el período 2009-2013 tomando como referencia el sector económico en el que el desempleado de larga duración trabajó en su último empleo, lo que nos permitirá observar cuáles son las actividades productivas en las que más se extiende la

duración de desempleo luego de la crisis económica. Para ello contamos con la figura 11, que muestra la información indicada.

**Figura 11. Parados de larga duración en Galicia por sector económico en el último empleo (en % del total de los parados de larga duración). 2009-2013.**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos IGE ([www.ige.eu](http://www.ige.eu)).

A la vista de los datos, resulta más que evidente que la mayor parte de los desempleados de larga duración proviene del sector servicios (que aglutina alrededor del 70% de los parados de larga duración de la comunidad). Esta información casa con lo que indicábamos con anterioridad: la mayor parte del empleo se destruyó en sectores claramente procíclicos (característica que presenta el sector servicios). El hecho de que la crisis haya afectado negativamente al consumo impide que se demanden bienes y servicios. Esto provoca, a su vez, que no se generen puestos de trabajo en el sector y que los parados alarguen considerablemente su permanencia en la situación de desempleo. Es por ello que el grueso de los parados de larga duración proviene del sector servicios.

La disminución del consumo también ha tenido influencia sobre la industria, sector que agrupa al 14% de los parados de larga duración de la comunidad. Evidentemente, el efecto de arrastre que supone la reducción de la demanda ha supuesto la contracción de la producción y ha derivado en la destrucción de empleo en el sector. Así, es probable que hasta que no se recupere la demanda, la permanencia en situación de desempleo de los parados industriales gallegos continúe incrementándose.

El peso relativo de los desempleados de larga duración provenientes del sector la construcción se muestra sorprendentemente reducido. No obstante, es preciso tener en cuenta que el “boom” inmobiliario fue mucho menor en Galicia que en el resto de España, lo que explica que el porcentaje de desempleados de larga duración cuyo último empleo abarcaba actividades relacionadas con la construcción sea muy inferior a lo que en un principio podríamos esperar. Además, dado que la crisis del sector se inició entre 2007 y 2008, es probable que muchos de los parados que este generó hayan trabajado desde entonces en cualquier otra actividad productiva (como pueden ser los servicios) aún pudiendo haber vuelto a caer en situación de paro y alargándose su permanencia en este (lo que también puede explicar que el sector servicios haya sido el último sector productivo en el que se han empleado el 70% de los parados de larga duración).

De este modo y teniendo en cuenta lo indicado con anterioridad, podemos determinar la existencia de un perfil tipo para el paro de larga duración. Así, este podría ser tanto un hombre como una mujer (si bien vimos como antes de 2007 la tasa de paro de larga duración era superior entre las mujeres, a partir de la crisis se produjo un proceso de convergencia entre ambas tasas) cuya edad oscilaría entre los 24 y los 54 años, con un nivel de formación educativa que se restringe a la primera etapa de la educación secundaria y cuyo último empleo se encuentra relacionado, presumiblemente, con el sector servicios.

Así, una vez llegados a este punto cabe preguntarse cuáles son las causas y consecuencias que se esconden detrás de esta tipología de desempleo ¿se debe a factores institucionales o estructurales del mercado de trabajo?; ¿su origen es puramente fruto de la coyuntura?; ¿afecta al conjunto de la economía? ; ¿restringe sus efectos únicamente al individuo que lo padece? En las siguientes páginas intentaremos dar debida respuesta a las preguntas planteadas.

### 3.2. Causas del paro de larga duración.

Una vez visto lo anterior, cabe preguntarse ahora sobre las posibles causas que explican la existencia y el incremento del paro de larga duración en Galicia. Es el momento de determinar cuáles son los problemas y las rigideces que limitan el buen



funcionamiento del mercado de trabajo gallego y que estimulan, en definitiva, el incremento del paro de larga duración en la región.

Cuando los mercados de factores y de productos no funcionan adecuadamente se producen desequilibrios como el paro y la inflación y, más concretamente, el paro de larga duración. Dentro de estas imperfecciones radican factores de carácter estructural y coyuntural que explican -en buena medida- los grandes males de la economía y del conjunto de la sociedad (Alba, Álvarez y Pagán, 1999). Así, detrás del drama que supone el paro de larga duración se esconden múltiples factores explicativos y causales que, de modo sucinto, pasamos a enunciar en las siguientes líneas.

Un primer factor explicativo del desempleo de larga duración es, a todas luces, la grave crisis económica que venimos padeciendo desde 2007. Como muestran todos los datos empleados en la elaboración de este trabajo, el inicio de la recesión supuso el deterioro de todos los indicadores macroeconómicos regionales y, muy especialmente, de los principales indicadores del mercado de trabajo. El elevado ritmo de destrucción de empleo que trajo consigo la crisis derivó en un notable incremento del número de parados cuya situación de desempleo se prolongaba durante más de un año. En definitiva, la demanda de empleo se mostró incapaz de absorber toda la mano de obra liberada a lo largo del período recesivo. Esta situación se vería agravada, además, por la aplicación de políticas fiscales contractivas para el control del gasto y déficit públicos que frenaron el consumo público y privado<sup>31</sup> y que limitaron la creación y conservación de puestos de trabajo.

Si bien el primer factor indicado se perfila como claramente coyuntural, existen múltiples elementos de corte estructural que explican la existencia de paro de larga duración en Galicia. Así, la existencia de un salario mínimo interprofesional (bien definido a través de leyes específicas o bien a través de procesos de negociación colectiva) es una de las razones a las que más se recurre para explicar el origen del fenómeno estudiado.

Si hacemos memoria, bajo el contexto de la teoría clásica del mercado de trabajo competitivo, el salario se definía como el resultado de la intersección entre la oferta y la demanda de trabajo. De esta manera, se garantizaba la existencia de un salario lo

---

<sup>31</sup> De una forma adicional a la que ya lo había hecho la crisis económica en sí misma.

suficientemente flexible como para alcanzar el pleno empleo. Sin embargo, para que el salario mínimo cumpla con su función (garantizar una renta mínima que permita un nivel de vida digno al trabajador y a su familia) y reduzca la pobreza, es necesario que este sea fijado por encima del salario de equilibrio en el mercado (Alba, Álvarez y Pagán, 1999). De esta forma, si el salario mínimo se fija por encima del salario de equilibrio, el modelo de competencia perfecta predice una reducción del volumen de empleo. En este contexto podría afirmarse que la legislación sobre el salario mínimo no es un instrumento adecuado para la mejora de la distribución de la renta, puesto que ocasiona distorsiones en el mercado de trabajo competitivo e incentiva la extensión y el incremento del paro de larga duración.

Por otra parte, el número de trabajadores que se ven sujetos a un determinado convenio colectivo es otro de los aspectos que los economistas han considerado relevante para explicar el desempleo de larga duración. Aunque ya nos hemos referido a ello con anterioridad<sup>32</sup>, no podemos obviar hacer mención al hecho de que salarios y demás condiciones laborales están condicionados por normas que regulan los procesos de negociación colectiva en las que los sindicatos ejercen una enorme influencia. En este sentido, hablaríamos de influencia negativa de los sindicatos sobre el paro de larga duración en la medida en que reformas y medidas laborales encaminadas a hacer el mercado de trabajo más flexible topan con la oposición de los mismos. En ese caso los sindicatos podrían ser culpables de perpetuar la rigidez del mercado laboral y, por ende, de perpetuar el paro de larga duración (Alba, Álvarez y Pagán, 1999).

El seguro de desempleo también se ha considerado una causa potencial de desempleo de larga duración<sup>33</sup>. Así, cuando este es relativamente generoso, puede llevar a la persona en situación de paro a carecer de incentivos para abandonar el estado en el que se encuentra y prescindir así de la prestación. En efecto, las prestaciones por desempleo reducen -desde el punto de vista de la teoría clásica- el coste de oportunidad de estar en el paro, lo que lleva disminuir la intensidad de búsqueda de trabajo y eleva el salario de reserva<sup>34</sup> o de aceptación de una oferta de empleo. De este modo, si el trabajador se hace más exigente a la hora de aceptar (o

---

<sup>32</sup> Ver páginas 35 y 36.

<sup>33</sup> Como ya indicamos, las prestaciones por desempleo son políticas pasivas de empleo que tratan de mitigar las consecuencias negativas derivadas de la situación de paro.

<sup>34</sup> Que se identifica con el salario mínimo de aceptación para participar en el mercado de trabajo.

no) una oferta de empleo, su permanencia en el paro se alargará, incrementándose el paro de larga duración.

Sin embargo, y aunque lo indicado parece absolutamente lógico, no existe unanimidad respecto al hecho de que la generosidad de las prestaciones por desempleo sea una de las principales causas del paro de larga duración. Desde un punto de vista más heterodoxo y acorde con la teoría institucionalista, diversos estudios apuntan a que la prestación por desempleo puede ayudar a incrementar la eficiencia del mercado de trabajo (Ruesga, Da Silva y Pérez, 2012). De este modo, esta puede aportar efectos positivos sobre la productividad, pues permitiría al trabajador seleccionar mejor la calidad de los puestos de trabajo que estaría dispuesto a aceptar, adecuándose así las condiciones de oferta y demanda de trabajo. Además, la existencia de las prestaciones haría posible que el trabajador pudiese costearse planes específicos de formación distintos de los ofrecidos por los servicios públicos de formación, que tienden a ser genéricos, incrementándose su empleabilidad.

La realidad muestra el elevado grado de complejidad de esta cuestión. Así, aunque el paquete de medidas para la reforma del mercado laboral puesto en marcha entre 2001 y 2002 dificultó sobremanera las condiciones de acceso a una prestación por desempleo, tal medida no vino acompañada de una disminución significativa del porcentaje de parados de larga duración (según datos de Eurostat para Galicia, esta tasa no solo no disminuyó en la región tras la reforma, sino que se incrementó entre 2002 y 2004, pasando de un 40,8% en 2002 a un 42,5%<sup>35</sup> en 2004). Además, existen casos que ponen de manifiesto que altas prestaciones por desempleo y bajas tasas de paro son perfectamente conjugables. Así, Dinamarca -cuyo mercado de trabajo se basa en un sistema de “flexiseguridad” análogo al presentado para los “mercados de trabajo transicionales” a los que ya nos referimos en el capítulo uno- es capaz de mantener tasas de desempleo relativamente bajas (la tasa de paro común para 2013 fue del 5,3% y el paro de larga duración<sup>36</sup> para ese mismo año fue del 25,5%, según datos de Eurostat) aún manteniendo prestaciones por desempleo generosas y una protección del empleo débil (Madsen, 2003).

---

<sup>35</sup> Entendiendo estas cifras como el porcentaje de parados de larga duración respecto del total de los parados de la Comunidad Autónoma.

<sup>36</sup> En porcentaje del total de los parados daneses.

Lo indicado pone de manifiesto que el grado de responsabilidad de las prestaciones por desempleo sobre el total del paro de larga duración es, todavía, un tema muy abierto y sobre el que no existe una opinión unánime. Así, para los más ortodoxos y acérrimos defensores de la teoría clásica, este elemento sería una de las principales fuentes de paro; mientras que para heterodoxos e institucionalistas, las altas prestaciones por desempleo contribuirían a mejorar el funcionamiento y la eficiencia del mercado laboral, incrementando la movilidad en el mismo y adecuando mejor las condiciones de oferta y demanda de empleo.

Por su parte, otro de los factores estructurales que se cree que afecta al desempleo y a su duración son las cotizaciones a la Seguridad Social por parte de los empresarios. Estas pueden incidir sobre el paro y la duración del mismo a través de tres vías bien diferenciadas (Alba, Álvarez y Pagán, 1999): 1) aumentando el coste relativo de la mano de obra respecto del resto de factores productivos (lo que afecta negativamente a la demanda de empleo), 2) influyendo negativamente sobre las decisiones de producción e inversión y 3) distorsionando la elección del trabajador entre trabajo y ocio. Con frecuencia, empresarios y patronal han proclamado que las cotizaciones sociales y lo elevado de su cuantía constituyen un auténtico impuesto contra el empleo. A la vista de lo indicado, es razonable pensar que todo lo que implique un mayor coste del trabajo redundará en un perjuicio hacia el empleo; generándose paro e incrementándose la duración de la situación de desempleo.

Un nuevo factor generador de paro serían los costes de despido. Unos costes de despido elevados desaniman a las empresas a contratar trabajadores ya que encarecen los ajustes en la plantilla. Así, cuando la economía se encuentra en una fase expansiva, los niveles de empleo serán menores bajo la existencia de costes de ajuste (costes que engloban los costes de contratación y de despido) que sin ellos. La explicación de este fenómeno obedece a razones obvias: la incertidumbre hace que aún épocas de bonanza económica las empresas moderen la contratación de mano de obra, por si más tarde tienen que realizar despidos. Deducir la principal consecuencia de lo indicado es inmediato: durante la crisis, los costes de ajuste tenderán a frenar la caída del empleo. De este modo, los costes de ajuste afectan al empleo de diferente manera según la fase del ciclo económico y permiten reducir las oscilaciones en el número de personas ocupadas (Alba, Álvarez y Pagán, 1999).

Como ya hemos visto en el capítulo dos, la mayor parte de la legislación laboral de la última década intenta incidir sobre este fenómeno. La reducción de obstáculos y de los costes de despido es el factor común que podemos vislumbrar en las dos últimas reformas laborales del mercado de trabajo español. El objetivo es generar incentivos a la contratación y generación de empleo garantizando al empresario bajos costes de despido (y, por tanto, bajos costes derivados del ajuste de su plantilla) en caso de que la situación económica de la empresa cambie<sup>37</sup>. De este modo, aumenta la seguridad del empresario (cuya incertidumbre se ve reducida) a expensas de la del trabajador, que ve mermados sus derechos y se convierte en un ser más vulnerable ante el desempleo y sus consecuencias.

Por último, no podemos obviar el hecho de que el propio modelo de crecimiento sobre el que se ha sustentado la región en las últimas décadas también ha colaborado con la extensión del paro de larga duración. Pese a que un análisis en profundidad de este último factor excede los objetivos del presente trabajo, es importante hacer hincapié en el hecho de que el desarrollo de la región se ha apoyado, en los últimos tiempos, en actividades vinculadas al sector servicios y de la construcción, sectores claramente procíclicos y necesitados de mano de obra con un nivel de cualificación medio-bajo. La oportunidad de emplearse fácilmente en puestos de trabajo que no requerían de un elevado nivel de formación a cambio de salarios dignos llevó a muchos jóvenes a abandonar sus estudios en edades tempranas e incorporarse al mercado laboral. El problema llegó una vez se produjo el cambio de ciclo. Así, cuando la crisis estalló en 2007 y estos sectores comenzaron a destruir empleo, la mayoría de los nuevos parados contaba sólo con estudios primarios o de secundaria obligatoria, que difícilmente se ajustan a las demandas de cualificaciones de los escasos empleos vacantes en actividades emergentes (García y Sanromá, 2011). Lo indicado motiva un desajuste de cualificaciones que impide que estos parados se recolquen en cualquier otro puesto de trabajo con facilidad, incrementándose su permanencia en la situación de desempleo.

Como vemos, no es sencillo determinar las rigideces que motivan el paro de larga duración ya que, por un lado, no existe unanimidad al respecto y, por otro, estas obedecen a una confluencia de factores de tipo coyuntural y estructural que impiden su determinación con claridad. Nuestro objetivo ahora será determinar cuáles son las

---

<sup>37</sup> Lo que actúa como un estímulo a la contratación.

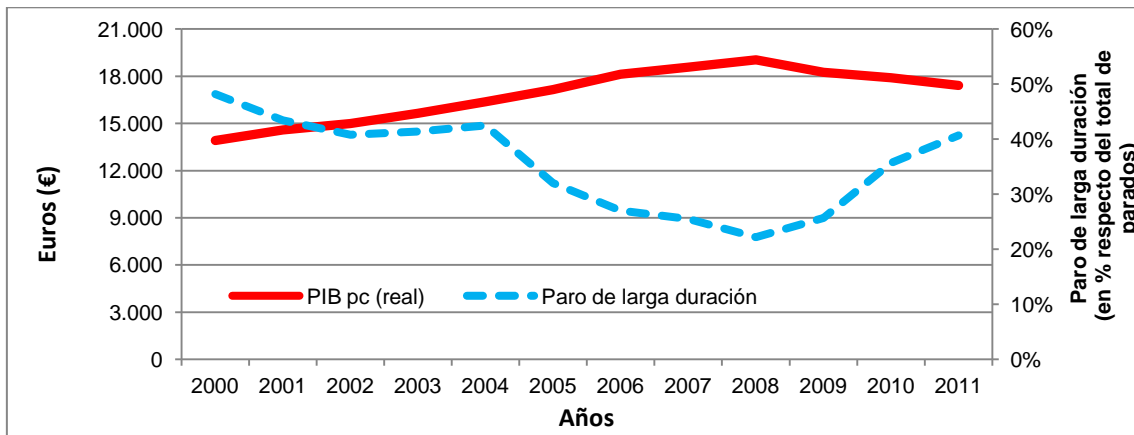
consecuencias de este fenómeno sobre las personas que lo sufren y sobre el conjunto de la economía gallega, con lo que pondremos punto y final a este pequeño estudio.

### 3.3. Consecuencias del paro de larga duración.

Una vez determinado el perfil del parado de larga duración y vistas las posibles causas coyunturales y estructurales que motivan el fenómeno estudiado, cabe preguntarse ahora sobre las consecuencias que trae consigo el soportar un porcentaje de parados de larga duración cercano al 50% (siempre entendiendo este dato como el porcentaje de parados -respecto del total de los mismos- que lleva un año o más en situación de desempleo).

De forma contraria a lo que pueda parecer a primera vista, una alta tasa de paro de larga duración no solo restringe sus efectos al colectivo de parados, sino que estos se extienden a toda la población, convirtiéndose tal fenómeno en una auténtica lacra económica y social (Alba, Álvarez y Pagán, 1999). Así, teniendo esto en cuenta, en las siguientes páginas procederemos a realizar una breve revisión de las principales consecuencias del desempleo de larga duración.

En primer lugar, la consecuencia más obvia e inmediata que se deriva de la situación de paro es la reducción de los ingresos que experimentan las familias e individuos que lo sufren, que pasan a beneficiarse de las prestaciones y subsidios de desempleo estatales. No obstante, estas ayudas no son eternas y las condiciones de acceso a las mismas se han endurecido considerablemente en los últimos tiempos. Según datos ofrecidos por el Ministerio de Empleo, aproximadamente el 45% de los parados gallegos inscritos en el antiguo INEM se encontraban -en noviembre de 2013- sin cobrar ningún tipo de prestación, subsidio o ayuda (situación que se ve agravada a medida que avanza la duración de la situación de desempleo). Así, el paro se convierte en una de las principales fuentes de pobreza que afectan a nuestra sociedad. Un buen reflejo de lo indicado podemos verlo en la figura 12, que además de relacionar PIB per capita y paro de larga duración (en % del total de los parados gallegos), nos permite observar -a su vez- como el empobrecimiento de la región va acorde al incremento en el volumen de los parados de larga duración sobre el conjunto de los desempleados.

**Figura 12. PIB per capita (en € constantes de 2005) y paro de larga duración en Galicia (2000-2011).**

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat, [www.epp.eurostat.ec.europa.eu](http://www.epp.eurostat.ec.europa.eu)

Un elevado índice de paro también perjudica a los trabajadores. En el marco definido por una auténtica crisis de empleo como en la que nos encontramos, el trabajo termina por convertirse en un bien preciado que lleva a muchos trabajadores a aceptar empleos que, en otras circunstancias, no aceptarían. Esto se traduce en un incremento de la precariedad laboral en la región, entendiendo este concepto como la falta de calidad del mercado de trabajo medida a través de variables como la temporalidad en la contratación, el grado de bienestar y remuneración de los trabajadores o los niveles de subempleo (Carro, 2004). Según datos del IGE, entre el tercer trimestre de 2009 y el cuarto trimestre de 2013, el número de ocupados gallegos subempleados<sup>38</sup> se habría incrementado en 36.400 personas, lo que supone una variación del 43.80% en solo cuatro años y un auténtico problema para nuestro maltrecho mercado laboral. De este modo, podemos afirmar que una elevada tasa de paro de larga duración impide adecuar las condiciones de oferta y demanda de trabajo, saliendo perjudicada la calidad del empleo y deteriorándose las condiciones del mercado de trabajo.

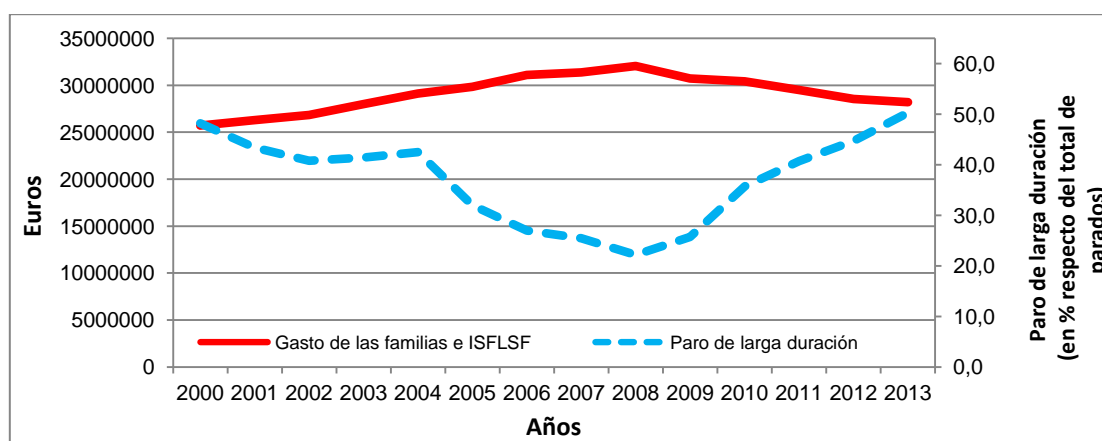
Además, la precariedad laboral y la prolongación del período de desempleo actúan como caldo de cultivo para la expansión de la denominada como economía sumergida. En efecto, las importantes dificultades para encontrar empleo llevan a muchos trabajadores a optar por desarrollar actividades económicas irregulares que se

<sup>38</sup> En el cuarto trimestre de 2013 el número de ocupados gallegos subempleados era de 119.500 personas.

encuentran al margen de la legalidad (esto es, trabajo no declarado). Según el reciente informe “La economía sumergida pasa factura” (2014) elaborado por el Sindicato de Técnicos del Ministerio de Hacienda<sup>39</sup> (Gestha), la economía sumergida en Galicia representaría -en 2012- el 25,6% del PIB regional (alrededor de 14.159 millones de euros), muy lejos del 17,9% que representaba -según este estudio- en 1997.

Por otro lado, el hecho de que una parte importante de la población se encuentre en una situación de desempleo que se prolonga en el tiempo ha influido en la contracción del consumo gallego. Si uno de los principales efectos del paro es la reducción de los ingresos, resulta obvio que la parte de la población que lo sufre no podrá efectuar un esfuerzo de gasto semejante al que venía realizando cuando conservaba el empleo. Los efectos de este fenómeno sobre el resto de la economía son inmediatos: menor producción, menor empleo, menor recaudación vía impuestos, etc. A efectos de clarificar la relación existente entre consumo privado y paro de larga duración presentamos la figura 13, que muestra la evolución del gasto de familias e ISFLSH<sup>40</sup> y del desempleo de larga duración (expresado en porcentaje respecto del total de los parados gallegos). Como de costumbre, el punto de inflexión lo marca la crisis económica iniciada en 2007, a partir de la cual se deterioran ambos indicadores.

**Figura 13. Gasto de los hogares e ISFLSH (en € constantes de 2005) y paro de larga duración en Galicia (2000-2013)**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat ([www.epp.eurostat.ec.europa.eu](http://www.epp.eurostat.ec.europa.eu)) e IGE ([www.ige.eu](http://www.ige.eu))

<sup>39</sup> En este caso no nos es posible utilizar fuentes estadísticas oficiales puesto que tanto el Ministerio de Hacienda como la Agencia Tributaria consideran que, al hablar de economía en la sombra, no es posible llevar a cabo su cuantificación. Por ello, los datos deben ser tomados con cierta precaución.

<sup>40</sup> Instituciones sin fines de lucro al servicio de los hogares.



Otro de los efectos del desempleo de larga duración es la reducción de los presupuestos del Estado y, por tanto, de los servicios que este puede ofrecer. Por un lado, el paro deriva en una menor recaudación por impuestos directos e indirectos (como ya indicamos, los afectados por este fenómeno no disponen de una amplia capacidad de consumo), lo que implica una reducción de los ingresos que sostienen las arcas públicas. Por otro, el Estado debe hacer frente a un mayor esfuerzo de gasto en subsidios y prestaciones por desempleo (y otro tipo de gastos sociales), lo que compromete la capacidad de gasto de la institución en otras partidas y constituye una auténtica sangría para el erario público. Además, una elevada tasa de paro pone en peligro la capacidad de endeudamiento del Estado y genera serias dudas respecto a la solvencia del mismo (hay que tener en cuenta que si este no logra recaudar por IVA e IRPF -las principales fuentes de ingresos que permiten garantizar la devolución de la deuda contraída- la confianza en su capacidad de pago se vería muy afectada). Según datos del SEPE<sup>41</sup> para Galicia, en 2013 existirían aproximadamente 155.500 gallegos beneficiarios de prestaciones por desempleo. Esta cifra contrasta con los 79.400 beneficiarios con derecho a prestación del año 2007 y pone de manifiesto la enorme incidencia de la crisis económica.

No obstante, aunque hasta el momento puede parecer lo contrario, no todos los efectos del desempleo son económicos. La incertidumbre e inseguridad que el paro y su duración generan ha provocado, también, cambios en el comportamiento de la población. Así, entre otros efectos, destaca el retraso en la edad de paternidad o la reducción de la tasa de natalidad que, si bien son fenómenos que ya se venían dando con anterioridad a la crisis económica, han incrementado su intensidad desde el estallido de la misma. Detrás de esta dinámica se encuentra el incremento de la inseguridad laboral (que evidencian las altas cifras de paro común y, especialmente, de paro de larga duración) y del empeoramiento de las condiciones económicas de la región, que han modificado los hábitos de vida de la población autóctona y han motivado el retorno a sus países de origen de la población inmigrante, que presentaba una mayor tasa de fecundidad y una menor edad media de paternidad que la población gallega (Collado, 2007).

Además, la falta de empleo o de estabilidad laboral entre quienes sí lo han obtenido puede provocar sobre los más jóvenes tanto un retraso en la edad de emancipación de

---

<sup>41</sup> Servicio público de empleo

los mismos (Santos, Montalbá y Montes, 2004), como un efecto desánimo para continuar con su formación. Así, si no existen garantías de encontrar un empleo con unas condiciones laborales y salariales dignas, la falta de recursos y de seguridad (laboral) impedirá que los más jóvenes abandonen el hogar familiar, prolongándose su permanencia en el seno del mismo. Si a lo anterior sumamos el hecho de que la precariedad laboral y las dificultades para encontrar empleo (que se manifiesta en elevadas cifras de paro de larga duración) se extienden incluso hasta los sectores con mayor formación académica de nuestra población, muchos jóvenes desconfiarán de que sus estudios puedan servirles de algo una vez se incorporen al mercado laboral. Esto último constituye un auténtico estímulo al abandono de los estudios por parte de la población juvenil, que ve como la generación más formada de la historia de nuestro país topa con enormes dificultades para recolocarse en un empleo digno.

No podemos olvidarnos de hacer mención a otra grave consecuencia del paro de larga duración: la exclusión social de los grupos más afectados por el mismo. En efecto, una situación de desempleo que se prolonga en el tiempo deriva en que determinados individuos y colectivos tengan importantes dificultades para acceder a recursos que les permitirían mantener una subsistencia autónoma dentro del conjunto de la sociedad (Santos, Montalbá y Moldes, 2004). Ejemplos de situaciones que implican exclusión social para los desempleados de larga duración serían, entre otras, las siguientes<sup>42</sup>: dificultades de integración laboral, carencia de ingresos económicos, dificultades de acceso a asistencia sanitaria, problemas de aprendizaje en materia de nuevas tecnologías, etc.

Por último, sólo nos queda referirnos a las consecuencias que la situación de desempleo tiene sobre el propio parado (a nivel individual). En este caso, los efectos del paro deterioran la salud mental y psíquica de la persona desempleada, mermando los niveles de autonomía y competencia personal de la misma (Del Pozo, Ruiz, Pardo y San Martín, 2002). Así, parece comprobado que la duración del desempleo lleva aparejado un deterioro del bienestar psicológico del individuo cuya situación de paro se prolonga en el tiempo. Según Tomás Izquierdo Rus (2008), tras una primera reacción de “shock” una vez perdido el empleo, la persona mantiene aún las expectativas de encontrar un nuevo empleo y lo busca de forma activa.

---

<sup>42</sup> Hay que tener en cuenta que las formas de exclusión social varían según el tipo de colectivo en el que nos centremos (mujeres, jóvenes, desempleados mayores de 45 años, etc...).

Posteriormente, estas expectativas van disminuyendo, lo que va acompañado de un cierto deterioro de la autoimagen y del ya indicado bienestar psicológico, que desembocarán finalmente en una aceptación resignada de la situación. Todo ello dificulta la recolocación del individuo en otro empleo (hecho ya de por sí complicado a medida que se extiende la permanencia en el desempleo).

No obstante, los efectos que a nivel personal tiene el desempleo no solo se restringen al ámbito psicológico, sino que también afectan al ámbito formativo. De este modo, a medida que la situación en el paro se prolonga, se va produciendo un efecto obsolescencia en el individuo, que deriva en una importante pérdida de capital humano y en un desajuste de cualificaciones (García y Sanromá, 2011) que dificulta la recolocación del individuo en cualquier otro puesto de trabajo.

Así, una vez indicadas las consecuencias que el desempleo de larga duración tiene sobre los individuos, la sociedad y la economía, parece razonable exigir medidas efectivas que garanticen a los ciudadanos un empleo digno y un modelo económico-social sostenible en el medio-largo plazo.

## Conclusiones

En las páginas que componen este trabajo hemos abordado un tema de enorme actualidad: el drama del paro en su vertiente de larga duración. Así, con el objetivo de estudiar el fenómeno indicado partimos de una sucinta revisión de las principales aportaciones teóricas sobre el funcionamiento del mercado de trabajo. Esta panorámica nos permitió constatar cómo las distintas teorías fueron incrementando su grado de complejidad a medida que las condiciones del mercado laboral y del marco económico global iban cambiando. De este modo, el paro pasó de ser concebido como una decisión voluntaria de preferencia de ocio (tal y como afirmaban las primeras teorías) a entenderse como un fenómeno resultado de asimetrías estructurales de las que adolecería el propio mercado de trabajo capitalista.

A partir de este marco teórico, revisamos las principales cifras, magnitudes y tendencias del mercado de trabajo gallego y de su homólogo español. Dentro de este análisis cabe destacar la influencia que los cambios demográficos, sociales y económicos han tenido sobre el mercado laboral. Así, no pueden ser pasados por alto procesos como la terciarización de las economías gallega y española, el estancamiento de las principales ratios del mercado de trabajo gallego y la baja capacidad para crear empleo de ambas economías. El análisis de los datos de paro reveló, además, la existencia de un problema estructural de desempleo tanto a nivel regional como estatal que se evidencia en el hecho de que las tasas de desempleo para ambos espacios geográficos no hayan logrado bajar del 7-10% aún en etapas de

expansión económica. La crisis ha agravado esta situación y, hoy en día, registramos tasas de paro que superan la barrera del 20%; cifras que se alejan mucho de la tasa de desempleo media de nuestros socios europeos y que ponen de manifiesto la existencia de graves problemas de funcionamiento en el seno de nuestro mercado laboral.

Una vez analizadas las cifras y tendencias, procedimos a realizar una breve revisión de los principales aspectos institucionales que definen el marco regulador del mercado de trabajo en España. Esta panorámica nos permitió apreciar los más importantes desequilibrios del mercado de trabajo español y, al mismo tiempo, determinar cuál ha sido la principal estrategia seguida para combatirlos. Así pudimos comprobar que, durante la etapa democrática, los sucesivos gobiernos señalaron como fuente de todos los males del mercado laboral nacional a la excesiva rigidez del mismo. No obstante, los distintos cambios legislativos que se fueron registrando a lo largo de los años con el objetivo de dotar de una mayor flexibilidad y desregulación al mercado de trabajo resultaron ser muy decepcionantes tanto en términos de creación de empleo como en materia de reducción de la precariedad laboral. Esto justifica -en gran medida- los malos resultados de nuestro mercado de empleo y explica el origen del problema de desempleo de larga duración abordado en este trabajo.

Así, dentro del gran drama que supone el paro en España y teniendo en cuenta los desequilibrios estructurales anteriormente comentados, pasamos a estudiar el fenómeno del desempleo de larga duración en Galicia. En el último epígrafe del trabajo se han analizado las características más significativas de este paro (tratando de vislumbrar el perfil del parado de larga duración) y se ha intentado determinar cuáles son sus orígenes y principales consecuencias. Así, se ha realizado una breve panorámica por los datos que la EPA ofrece y se han destacado tres argumentos que explicarían el origen y extensión de esta tipología de paro: el estallido de la crisis económica en 2007, la existencia de rigideces institucionales en el seno del mercado de trabajo y, por último, la estructura productiva y el modelo de crecimiento de la economía española. Las consecuencias del agravamiento del problema que supone el paro de larga duración se han estudiado con detalle en el presente trabajo y, como pudimos ver, estas suponen no sólo el deterioro de las condiciones de vida de la persona que lo padece, sino que extienden sus efectos al conjunto de la economía y de la sociedad, comprometiendo el futuro y el desarrollo de la región.

En conclusión, el desempleo de larga duración es un enorme problema que afecta, como ya hemos visto, a todos los ámbitos, sectores y agentes de la Comunidad Autónoma. Dado que las consecuencias del mismo son tan perniciosas, resulta obvio que los poderes públicos han de tomar medidas que atajen de una vez por todas el drama que este supone. Como ya hemos indicado en más de una ocasión, cifras de paro como las que se vienen registrando en los últimos años no son soportables ni asumibles desde ningún punto de vista en un marco de medio-largo plazo. El futuro de la región y del país en su conjunto se ve comprometido ante un problema de tal magnitud y, es por ello que las políticas activas y de reactivación del mercado de trabajo han de convertirse en una prioridad para todos aquellos agentes responsables de la política de empleo, tanto a nivel regional como estatal y supranacional. El mercado de trabajo español está roto y no es posible postergar por más tiempo las reformas estructurales que este tanto necesita.

# Bibliografía

- Alba-Ramírez, A., Álvarez Llorente, G., y Pagán Rodríguez, R. (1999). *Parados de larga duración ¿cuántos son, quiénes son, qué tipo de empleo buscan y cuánto tardan en encontrar trabajo?*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de Publicaciones.
- Arenas Posadas, C. (2003). *Historia económica del trabajo (siglos XIX y XX)*. Madrid: Tecnos.
- Ares Fernández, J. J., y Rey Suárez, P. M. (2008). O mercado de traballo galego desde a entrada en Europa. *Revista galega de economía: publicación interdisciplinar da Facultade de Ciencias Económicas e Empresariais*, 17 (3), 263-282.
- Becker, G. S. (1983). *El capital humano: Un análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación*. Madrid: Alianza.
- Bilbao Ubillos, J., y Ochando Claramunt, C. (2013). Teorías y evidencias sobre el funcionamiento del mercado de trabajo en España, 1995-2010. *Información Comercial Española, ICE: Revista De Economía*, 872, 145-160.
- Carro Garrote, X. (2004). *Precariedade laboral en Galicia*. Santiago de Compostela: Fundación Luis Tilve.
- Collado Cueto, L. Á. (2007). Bases estructurales de la economía española. En S. M. Ruesga, y J. M. García (Eds.). *Economía española: estructura y regulación* (pp. 1-27). Madrid: Thomson-Paraninfo.

- De Miguel Palacios, C., Montero Muñoz, M., y Simón Fernández, X. (2011). Efectos socioeconómicos do actual proceso demográfico en Galicia. *Revista galega de economía: publicación interdisciplinar da Facultade de Ciencias Económicas e Empresariais*, 20 (2), 31-52.
- García Brosa, G., y Sanromá i Meléndez, E. (2011). Mercado de trabajo. En J. L. García, y R. Myro (Eds.). *Lecciones de economía española* (10ª ed., pp. 207-228). Madrid: Thomson Reuters-Civitas.
- Gestha - Sindicato de Técnicos del Ministerio de Hacienda. (2014). *La economía sumergida pasa factura. El avance del fraude en España durante la crisis*. Recuperado el 24 de mayo de 2014 en [http://www.gestha.es/archivos/actualidad/2014/2014-01-29\\_INFORME\\_LaEconomiaSumergidaPasaFactura.pdf](http://www.gestha.es/archivos/actualidad/2014/2014-01-29_INFORME_LaEconomiaSumergidaPasaFactura.pdf)
- Izquierdo Rus, T. (2008). *El desempleo en los mayores de 45 años*. Jaén: Consejo Económico y Social de la Provincia de Jaén.
- Jorge Juan [Seud. colectivo de S. Bentolila y otros]. (2011). *Nada es gratis: Cómo evitar la década perdida tras la década prodigiosa*. Barcelona: Destino.
- Kerr, C. (1985). *Mercados de trabajo y determinación de los salarios, la balcanización de los mercados de trabajo y otros ensayos*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Köhler, H., y Martín, A. (2009). *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales* (3ª ed.). Las Rozas de Madrid, Madrid: Delta.
- Lahera Forteza, J. (2011). La reforma de la ley 3/2012 en la contratación laboral y despido. *Revista jurídica Universidad Autónoma De Madrid*, 24, 209-223.
- Madsen, K. (2003). «La flexiseguridad» mediante políticas e instituciones del mercado de trabajo en Dinamarca. En P. Auer, y S. Cazes (Eds.). *La estabilidad del empleo en una época de flexibilidad* (pp. 107-169). Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de Publicaciones.



- Méndez López, J. L. (2000). Características estructurais do mercado de traballo de Galicia. *Revista galega de emprego*, 0, 53-70.
- Polanyi, K. (2003). *La gran transformación: Los orígenes políticos y económicos de nuestro tiempo* (2ª ed.). México: Fondo de Cultura Económica.
- Pozo Iribarría, J. A. d., Pardo Merino, A., Ruiz Díaz, M. Á., y San Martín Castellanos, R. (2002). Efectos de la duración del desempleo entre los desempleados. *Psicothema*, 14 (2), 440-443.
- Puebla Pinilla, Ana María de la. (2011). Flexibilidad interna y reforma laboral: (ley 3/2012). *Revista jurídica Universidad Autónoma De Madrid*, 24, 195-208.
- Rallo Romero, A. (2001). Perspectiva histórica: Revisión panorámica. En A. Rallo, J. Cuevas, y F. J. Santos (Eds.). *Curso de estructura económica española* (pp. 21-58) Madrid: Ediciones Pirámide.
- Ruesga Benito, S. M. (2007). El mercado de trabajo. En S. M. Ruesga, y J. M. García (Eds.). *Economía española: estructura y regulación* (pp. 97-131). Madrid: Thomson-Paraninfo.
- Ruesga Benito, S. M., Da Silva Bichara, J., y Pérez Ortíz, L. (2012). El mercado laboral en España: el paro de larga duración y las prestaciones por desempleo. *Relaciones Laborales*, 1, 107-124.
- Santos Ortega, A., Montalbá Ocaña, C., y Moldes Farelo, R. (2004). *Paro, exclusión y políticas de empleo: Aspectos sociológicos*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Solow, R. M. (1992). *El mercado de trabajo como institución social*. Madrid: Alianza.
- Toharia, L. (2006). *Los mercados de trabajo transicionales: Nuevos enfoques y políticas sobre los mercados de trabajo europeos*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones.

Torres López, J., y Montero Soler, A. (2005). Trabajo, empleo y desempleo en la teoría económica: la nueva ortodoxia. *Principios: estudios de economía política*, 3/2005, 5-34.

Vilar Rodríguez, M. (2012). Daquelas areas estas lamas? O mercado de traballo en España desde unha perspectiva histórica. *Revista galega de economía: publicación interdisciplinar da Facultade de Ciencias Económicas e Empresariais*, 21 (1), 115-146.

*Bases de datos y webs empleadas:*

Banco Mundial, [www.worldbank.org](http://www.worldbank.org)

Eurostat, [www.epp.eurostat.ec.europa.eu](http://www.epp.eurostat.ec.europa.eu)

Instituto Galego de Estatística, [www.ige.es](http://www.ige.es)

Instituto Nacional de Estadística, [www.ine.es](http://www.ine.es)

Ministerio de Empleo y Seguridad Social, [www.empleo.gob.es](http://www.empleo.gob.es)

Organización Económica para el Crecimiento y el Desarrollo, [www.ocde.org](http://www.ocde.org)

Servicio Público de Empleo Estatal, [www.sepe.es](http://www.sepe.es)