

## 6. Reino Unido: mercado de trabajo

El estudio de un mercado de trabajo como el español no quedaría completo si no se observan otros modelos laborales

Javier Santacruz, colaborador del think tank Civismo

Uno de los modelos laborales que merecen ser revisados es el de la Gran Bretaña. Este estudio se dividirá en tres cuestiones: estructura institucional, relación entre salarios y productividad y análisis de la mano de obra.

### ESTRUCTURA INSTITUCIONAL DEL MERCADO DE TRABAJO

#### *Régimen de contratación*

El sistema laboral británico está basado

en la libertad de contratación entre empresario y trabajador, los cuales son autónomos y responsables ante sí mismos, pactando las condiciones laborales y la forma de rescindir el contrato. En un régimen de derecho consuetudinario, las leyes reguladoras son escasas y, en caso de conflictos laborales, los jueces elaboran su propio dictamen con arreglo a otras sentencias anteriores.

Los términos contractuales tienden a parecerse en el mismo sector. En este

caso, son las fuerzas del mercado las que seleccionan una serie de cláusulas comunes que, en función del tipo de empresa y trabajador, se ven modificadas para acomodarse a su situación.

Las leyes laborales existentes proceden de la trasposición de directivas comunitarias y de otras leyes ya existentes: Ley de Derechos Laborales de 1996, Ley de Sindicatos y Relaciones Laborales de 1992 o el Reglamento para la Solución de Conflictos de 2004.

La intervención del Estado se limita, por tanto, a velar por el cumplimiento de los contratos y, en casos de conflicto, la administración de Justicia es el órgano competente para dirimir estas diferencias. Sin embargo, este sistema no siempre ha sido así. Tras décadas en las que el poder de los sindicatos era omnímodo en la fijación de los salarios, el sistema laboral ha evolucionado –mediante reformas durante los gobiernos de Thatcher y Blair– a un sistema de contratos voluntarios y con una escasa conflictividad laboral.

#### *Salario mínimo*

En función de las características del trabajador y su estatus –aprendiz, experto o veterano– existe un salario mínimo que puede pagarse de cuatro formas distintas: por hora de trabajo, un pago

---

El sistema laboral, gracias a Thatcher y Blair, ha evolucionado a un modelo de contratos voluntarios y poca conflictividad

---

anual, una tasa por bien o servicio producido y otras formas no especificadas.

La forma habitual de pago es por hora trabajada. Así, un aprendiz cobra 2,68 libras esterlinas; mientras que un trabajador con 21 años de edad o más le corresponden 6,31. En términos semanales, el salario mínimo supone, para un trabajador medio, 201,92 libras esterlinas, aproximadamente el 43% del salario general medio.

#### *El seguro de desempleo*

Cuando un trabajador queda en desempleo, éste puede pedir la correspondiente prestación llamada jobseeker's allowance en la agencia pública equivalente al antiguo INEM español. Toda solicitud de prestación lleva aparejado el nombramiento de un asesor (advisor) encargado de mediar entre las partes y proponer diferentes ofertas acordadas con el perfil del candidato.

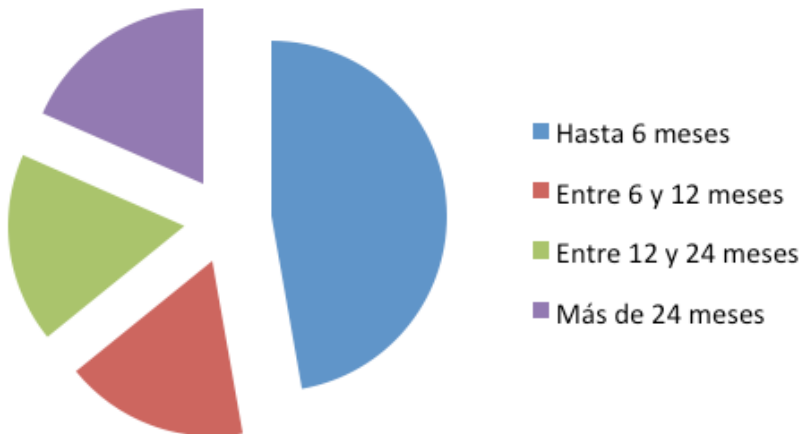
La ayuda económica es, como mínimo, un pago semanal de 56,80 libras esterlinas. El candidato queda obligado

a entrevistarse cada quince días con su asesor para examinar las ofertas que le han llegado y, si se da el caso, ponerse en contacto con el empleador para rellenar la vacante. Esta prestación está en función de las circunstancias personales y familiares del solicitante, el tiempo que ha estado trabajando, la edad o la renta disponible, entre otros.

La prestación por desempleo está concebida como un sistema creador de puestos de trabajo y con buenos incentivos para encontrarlo sin que el parado

lo sea por mucho tiempo. Aumenta la probabilidad de encontrar empleo estando en paro y, por tanto, la velocidad de casación de oferta y demanda. En el fondo, el servicio público de empleo no es más que un centro donde se cruzan las distintas ofertas y demandas que proporcionan las empresas. Los datos que forman parte del siguiente gráfico se cruzan fácilmente con el tiempo de cobro de la prestación, el cual se concentra en los primeros seis meses (un 53,3%).

Gráfico 1: Duración del desempleo entre enero y marzo de 2013\*



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Office for National Statistics, Statistical Bulletin, May 2013. \*Todos los datos que se muestran están corregidos de estacionalidad y calendario.

**RELACIÓN ENTRE SALARIOS Y PRODUCTIVIDAD**

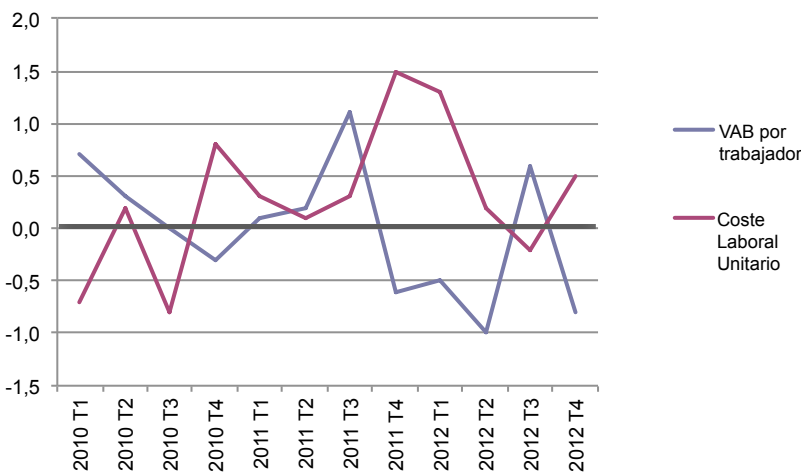
El salario medio, considerando la economía en su conjunto, es de 463 libras esterlinas por semana, con un crecimiento del 0,4% con respecto al primer trimestre de 2012. En el sector privado, el salario medio por semana es de 456 libras esterlinas, mientras que en el sector público es de 487 libras esterlinas. El salario medio del sector privado no ha experimentado cambios mientras que el salario medio del sector público ha crecido un 1,4% interanual.

El esquema de retribuciones, tanto en el sector público como en el privado, contiene una parte sustancial que

es un pago por objetivos, también llamado retribución variable o bonus. En media, los bonus en el sector privado son 29 libras esterlinas por semana, mientras que en el sector público es de 5. Dentro del sector privado, el subsector que tiene una mayor proporción de salario en términos variables es el financiero, con un bonus medio de 65 libras por semana.

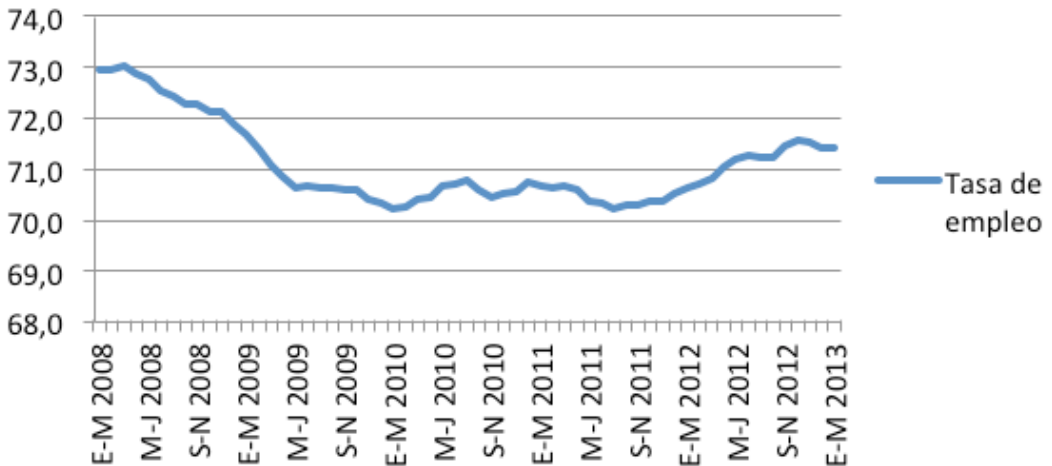
En cambio, la productividad medida como producto por puesto de trabajo ha disminuido un 1,75% en el total de la economía mientras que en los servicios ha caído un 1,2% y en la industria un 5,2%. Por tanto, con respecto al mismo período del año pasado, la

Gráfico 2: Relación entre el coste laboral unitario y productividad



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Office for National Statistics, Statistical Bulletin, May 2013

Gráfico 3: Evolución de la tasa de empleo



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Office for National Statistics, Statistical Bulletin, May 2013

brecha entre salarios y productividad se ha incrementado por la caída de esta última.

#### ANÁLISIS DE LA OFERTA DE TRABAJO

##### *Cifras de empleo y paro generales y por grupos de edad*

Las tasas de empleo (sobre la población en edad de trabajar) y desempleo (sobre la activa) son del 71,4% y del 7,8%, respectivamente. Si se comparan con la media de la UE, la tasa de empleo está cualitativamente por encima de la media y la tasa de paro, muy por debajo.

Las mayores tasas de desempleo se

encuentran en los grupos de edad temprana. Por ejemplo, entre 16 y 24 años la tasa de paro es del 28,05%. Esta cifra debe ser contextualizada ya que la tasa de inactividad está en el entorno del 48% y, lejos de narrar una situación preocupante en el paro juvenil, refleja un sacrificio en términos de tiempo y oportunidades laborales.

En cambio, el grupo de edad entre 50 y 64 años registra la menor tasa de desempleo (4,8%) seguido del grupo de 35 a 49 años (5,4%). He aquí una de las principales diferencias con mercados laborales como el español: los grupos

de edad en los que se concentra el desempleo son los de más temprana edad, mientras que en España no sólo son los de temprana edad sino también los más próximos a la jubilación.

#### *Estructura del mercado de trabajo según la duración de los contratos*

Del total de personas empleadas en la actualidad, el 85% lo son por cuenta ajena, mientras que el 14%, por cuenta propia. Los empleados por cuenta ajena trabajan, mayoritariamente, a tiempo completo (73,4%) mientras que los trabajadores autónomos lo hacen también en la misma proporción.

El empleo temporal representa una proporción pequeña sobre el total de ocupados. Sólo el 6,4% de los empleados totales están acogidos a contratos temporales. La mayoría de ellos están dirigidos a personas que, o bien no pueden encontrar trabajo de forma permanente (40%), o bien no quieren un trabajo duradero (20,5%).

#### *Distribución del empleo entre los sectores privado y público*

La gran mayoría de los trabajadores en Reino Unido son privados (81%) mientras que el resto son trabajadores del Estado. A diciembre de 2012, el empleo público ascendía a 5.722.000 personas. El grueso de los empleados son

funcionarios administrativos incluida la Admón. de Justicia (19%), empleados del Servicio Nacional de Salud (27,25%), educación (25,7%) y asalariados en la banca pública (3,2%). El resto se reparte entre los funcionarios de Policía, el Ejército y otros empleos.

El empleo en el sector privado se concentra en la industria y los servicios: Construcción (6,2%), Transporte (5%), Hostelería (6,4%), Servicios financieros incluida Banca y aseguradoras (3,6%), Sector tecnológico (8%), Servicios administrativos (7,8%), Sanidad (12,7%) o Educación (8,6%).

#### CONCLUSIONES

A pesar de que la economía británica no crezca, el mercado laboral no es una máquina de destrucción de empleo. El entramado institucional otorga una gran flexibilidad al mercado, por lo que un individuo que se queda en paro puede rápidamente encontrar empleo. Dicho de otra forma, la Ley de Okun – relación econométrica entre desempleo y PIB– dice que con bajas tasas de crecimiento económico se puede reducir el desempleo. En suma, es un ejemplo que España puede tener en cuenta a la hora de coronar la ya iniciada reforma laboral.