

Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

“LA INFLUENCIA DEL EMPLEO EN LA
SOCIEDAD ESPAÑOLA”

AUTOR: PABLO HERNÁNDEZ GUTIÉRREZ

TUTOR: ANTONIO SAN MARTIN NEMESIO



Palencia, junio 2021

Índice

Contenido

1. Justificación de la investigación	4
2. Introducción: evolución del concepto de trabajo a empleo, y competencias 6	
2.1. COMPETENCIAS.....	9
3. Mercado de trabajo, desempleo y ocupación	13
4. Componentes que definen la “calidad” del empleo.....	24
4.1. Salario	24
4.2. Estabilidad laboral	26
4.3. La economía sumergida.....	29
4.4. La siniestralidad	32
5. La influencia del trabajo en las diferentes etapas vitales	38
5.1. Los jóvenes en el mercado de trabajo.....	39
5.2. La etapa senior	46
5.3. Etapa Executive o etapa de realización	49
6. La incorporación de la mujer al mercado laboral, como ha influido en la Sociedad Española	51
6.1. Historia de la incorporación de la mujer al mundo laboral.....	51
6.2. Desigualdad Salarial	51
6.3. Empleo de la mujer según sectores de actividad	55
6.4. Flexibilidad y conciliación	57
6.5. Medidas para mejorar la igualdad de genero	59
7. Conclusiones	60
8. BIBLIOGRAFÍA.....	64

Tabla de Ilustraciones

Ilustración 1: Distribución de empleo por sectores económicos. Primer trimestre 2021	14
Ilustración 2:Distribución temporalidad. Primer trimestre 2021	15
Ilustración 3: Población activa por edades en 2020	15
Ilustración 4: Población activa por sexos	16
Ilustración 5: Variación interanual del paro en España	18
Ilustración 6: Comparativa paro entre España vs Europa, 2020	19
Ilustración 7: Estructura ocupacional España, primer trimestre 2021.....	21
Ilustración 8:Sector Servicios (2008-2021).....	22
Ilustración 9:Sector agricultura (2008-2021)	22
Ilustración 10: Sector Construcción (2008-2021)	22
Ilustración 11: Sector Industria (2008-2021)	23
Ilustración 12: Nivel de formación, España 2020	23
Ilustración 13: Costes laborales por Comunidades autónomas, T4 2020	25
Ilustración 14: Salario por sectores. T4 2020	26
Ilustración 15: Tasa de temporalidad de España vs Europa, T4 2019	28
Ilustración 16: Tipología de contratación según sector Público o Privado.....	29
Ilustración 17: Peso de la economía sumergida en el PIB	31
Ilustración 18: Evolución de accidentes de trabajo en Jornada, con baja y mortales	33
Ilustración 19: Índices de Incidencia de Accidentes en jornada con baja por sector de actividad económica.....	33
Ilustración 20:PIB Construcción vs Índice de siniestralidad laboral de la Construcción	35
Ilustración 21: Siniestralidad por grupo de edades, año 2019.....	36
Ilustración 22: Evolución del índice de Incidencia en España por modalidad de contrato.	37
Ilustración 23: Actividad, empleo, paro e Inactivos en población joven.....	40
Ilustración 24: Tasa de estudios Vs Empleabilidad en población joven.	41
Ilustración 25: Desempleo por sectores en población joven.	42
Ilustración 26: Evolución temporalidad en población joven.	44
Ilustración 27: Desempleo juvenil, España VS Europa	45
Ilustración 28: Evolución de los españoles residentes en el extranjero.....	46
Ilustración 29: Evolución de indefinidos y temporales en etapa senior	47

Ilustración 30: Evolución tasa de paro por grupos de edad.....	48
Ilustración 31: Niveles de estudios por grupos de edad, 2021 T1	48
Ilustración 32: Evolución del desempleo a partir de los 55 años	49
Ilustración 33: Evolución salarial, Hombres VS Mujeres	52
Ilustración 34: Evolución de mujeres directivas en España.....	53
Ilustración 35: Brecha salarial en el mundo.....	54
Ilustración 36: Evolución de la afiliación media a la seguridad social de las mujeres en España	55
Ilustración 37: Evolución del empleo de la mujer por sectores.....	56
Ilustración 38: Empleo femenino en las principales ramas de actividad económica	56
Ilustración 39: Porcentaje de mujeres temporales por numero de hijos	57
Ilustración 40: Porcentaje de parcialidad en mujeres por número de hijos	58
Ilustración 41: Evolución de la parcialidad en España, Mujeres VS Hombres	58

1. Justificación de la investigación

Son varios los motivos por los que me he decidido a estudiar en profundidad la influencia del empleo en la sociedad española.

Entre ellos y para mí el que aporta mayor peso es porque es el elemento fundamental de la interrelación entre los individuos en la sociedad, lo que suscita mi interés a la hora de profundizar en las relaciones del individuo con el empleo y a su vez del empleo en la sociedad.

Por otro lado, es uno de los principales temas de interés en la actualidad, ya que hoy en día la situación de Crisis que ha generado la Pandemia Mundial causada por el COVID 19, ha dejado al empleo en uno de los peores escenarios, siendo protagonista el mismo junto con la crisis sanitaria de todos los temas de actualidad.

Además de un tema de actualidad, es a su vez algo atemporal que siempre ha generado interés, ya que las condiciones de empleo y la incertidumbre que genera el mismo en la sociedad siempre son objeto de debate y se encuentra en todas las agendas políticas.

Por último y no por ello menos importante, el empleo es el octavo punto de la agenda de desarrollo humano del mundo 2020-2030, donde se trata de promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

Si entramos en la descripción detallada de dicho punto, el objetivo principal es reducir la tasa de desempleo, especialmente para los jóvenes y mayores sin formación, mejorar las condiciones laborales y aumentar la productividad laboral, todo ello esencial para un crecimiento económico inclusivo. Otra de las ideas principales de este concepto es que no se puede concebir una mejora en las condiciones de vida de las personas sin abordar el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, sin un empleo productivo y en condiciones dignas.

El desempleo, y particularmente el juvenil, representan algunos de los retos más significativos en nuestro país. La destrucción de empleo registrada en España por

la crisis económica y la creación de empleo en condiciones de precariedad son por tanto temas de importante relevancia y dignos de ser estudiados.

2. Introducción: evolución del concepto de trabajo a empleo, y competencias¹

El concepto de trabajo ha existido desde siempre puesto que la Humanidad ha trabajado desde sus orígenes, modificando la naturaleza, y poniéndola a su servicio, pasando el concepto del trabajo por múltiples transformaciones.

Si se busca la definición aportada por la Real Academia Española para el concepto de trabajo, el resultado de nuestra búsqueda nos arroja la friolera cantidad de doce definiciones distintas. He seleccionado algunas de ellas de especial interés:

Trabajo como “Acción y efecto de trabajar.” Se trata de la aportación lingüística al concepto de trabajo.

- Trabajo como “Ocupación retribuida.” Esta definición atiende a una perspectiva más económica.

- Trabajo como “Ejecución de tareas que implican un esfuerzo físico o mental, y que tienen como objetivo la producción de bienes y servicios para atender las necesidades humanas.” Esta última acepción, respondería al concepto de trabajo analizado desde el punto de vista de la sociología.

Como se puede comprobar, el término trabajo es un concepto interpretado desde múltiples ámbitos del conocimiento. Se trata de un concepto con un enfoque multidisciplinar.

Es necesario mencionar que este concepto de trabajo no se trata de un compartimiento estanco, atemporal; si no que, ha sido un concepto con un claro dinamismo, paralelo al desarrollo de la sociedad. Si algo tiene en común el primer homo sapiens, que tímidamente se comenzaba a expandir por el planeta, con cualquier persona del Siglo XXI que consigue izar una bandera en la superficie lunar, es la necesidad del humano de trabajar.

¹ Para la redacción de este apartado he tomado como referencias y textos los siguientes:
Blanch Ribas, J.M (coord.), Teoría de de las Relaciones Laborales, Fundamentos. Barcelona, Editorial UOC, 2003.
Holm-Detlev Köler y Antonio Martín: Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales. Madrid, Edt. Delta, 2005.
Sarries Sanz, L. Sociología de las relaciones industriales en la sociedad. Zaragoza, Mira editores, 1993

Si nos remontamos al origen del trabajo en la humanidad, éste comienza en la Revolución Neolítica que introdujo el cultivo sistemático y planificado del campo, no existiendo distinción entre trabajo y ocio. Sin embargo, en la era paleolítica los cazadores y recolectores no conocían el concepto de trabajo debido a que vivían al día sin distinción de tipos de actividad.

Posteriormente en la antigua Grecia Siglo XII a.C., el término “trabajo” se diferencia en dos vertientes, refiriendo el término trabajo por un lado a un carácter penoso asociado a los siervos y jornaleros que producían bienes y servicios no perdurables y por otro lado el trabajo como concepto creativo asociado a los artesanos que creaban objetos duraderos que podían ser acumulados y legados a la posteridad. Los artesanos no laboraban: producían obras y eran pagados por su obra, no por su trabajo, lo que les dotaba de un gran reconocimiento social.

Sin embargo, en Siglo VI a.C el trabajo vivió un proceso de devaluación hasta que llegó a ser considerado como algo indigno del hombre libre.

La valoración del trabajo manual descendió con la generalización de la esclavitud, siendo la actividad propia de los esclavos. El desprecio se extendió a la labor del pequeño campesino y del artesano. Ocupaciones de orden superior como la filosofía y la política no se consideran trabajo.

Posteriormente en la edad Media, el cristianismo se convirtió en la religión dominante en Occidente y el trabajo se convirtió en un mandamiento de Dios. El trabajo se ve como un concepto que libera al hombre de la holgazanería y la pereza. El hombre tiene que aguantar la maldición de Dios por su pecado: el trabajo penoso.

La palabra castellana trabajar y la francesa travailler lo expresan, ya que provienen del término latín tripaliare (torturar). El trabajo manual sigue siendo la actividad de los súbditos o esclavos.

En la Edad Media tardía (siglo XII), se creó la división funcional del trabajo en la sociedad entre los tres estamentos, el clero (los que rezan, hablan con Dios), los caballeros (los que luchan) y los plebeyos (los que trabajan). El trabajo se revaloriza, frente el desprestigio del ocio. Los que no hacen nada, los

improductivos y parásitos de la sociedad. Mejoró la autoestima de los trabajadores, particularmente de los artesanos urbanos.

En esta etapa, el trabajo sigue siendo una actividad para el bien de la comunidad, no para el beneficio individual.

En la Edad Moderna, con la reforma de los siglos XV y XVI se da un nuevo giro al concepto del trabajo: el hombre se convirtió en el dueño de su destino y el trabajo permitía cambiar ese destino, ya que el trabajo puede generar unas ganancias que pueden ser invertidas, de esa manera comienza la acumulación de bienes, lo que da origen a lo que Max Weber denominó “espíritu del capitalismo”. Entonces, las estimaciones del trabajo comenzaron a cambiar, convirtiéndolo en una fuente de legítima riqueza.

La Ilustración transforma de nuevo el concepto del trabajo cambiando la visión religiosa del mismo, por una descripción de trabajo que deja a un lado la religión y busca la utilidad por encima de cualquier otra consideración. John Locke (1632-1704) declara el trabajo como fuente de la propiedad, convirtiéndose en la única fuente legítima de riqueza. El trabajo se convierte en la única actividad humana digna, en el medio por el cual el hombre desarrolla su personalidad y donde encuentra el sentido de su existencia.

No fue hasta la Revolución Industrial cuando el trabajo se convirtió en el medio socializador dominante y en el factor central en el análisis de las sociedades humanas, en esta época se estableció el concepto moderno del trabajo como algo positivo, primero como misión divina, después como fuente de la riqueza.

En este periodo también se establece la distinción entre trabajo y empleo, dando al último un rango superior de actividad socialmente reconocida y remunerada.

A mediados del siglo XIX, la industrialización y la urbanización producen una concentración del trabajo en las fábricas y administraciones centrales, creándose a su vez dos esferas de la vida, la parte pública donde se posiciona el trabajo que pasa a convertirse en empleo, y la parte privada donde se posiciona el espacio doméstico y la familia, lo que hace que cambien las normas privadas por normas colectivas.

El trabajo en su condición moderna de empleo se ha convertido en el medio fundamental de integración social y realización individual lo que implica una

reestructuración de las relaciones de clase, de género y una redefinición del ciclo vital como relación entre infancia, juventud, mayoría de edad y vejez.

A finales del siglo XIX, aparece el Estado de Bienestar codificando el trabajo como una relación entre el empleo y el desempleo, sujetándolo a su vez a una amplia regulación de estándares y leyes.

Más tarde el Estado de bienestar se moderniza posicionando al empleo en lo más alto, aunque aparecen a su vez movimientos sociales (ecologista y feminista) que lo cuestionan.

El concepto del trabajo remunerado sigue dominando las sociedades modernas, considerando el trabajo como vía principal para ser reconocido, sentirse socialmente útil e integrado, y la empresa es necesaria para la generación de este valor, ya sea en la primera toma de contacto del joven con la sociedad o en la reintegración tras un periodo de exclusión. Igual que el trabajo es más que una actividad productiva, la empresa es más que un lugar de fabricación, es una entidad socializadora, donde la persona forma su identidad individual y colectiva, se convierte en profesional, compañero, sindicalista, etcétera.

Por lo que podemos concluir que la modernidad capitalista ha ligado nuestra existencia al trabajo.

En el siglo XX la definición de empleo evoluciona, ya no es cualquier actividad remunerada, si no una relación laboral socio-políticamente regulada que implica un contrato indefinido a tiempo completo, un salario familiar, una regulación legislativa, un convenio colectivo.

Desde los años setenta la exaltación del trabajo parece que ha frenado y están surgiendo enfoques que cuestionan la centralidad del trabajo en nuestra sociedad. La crisis del trabajo acerca del pleno empleo, la emancipación de la mujer, los movimientos migratorios, las nuevas tecnologías requieren que volvamos a valorar y denominar el término del trabajo.

2.1. COMPETENCIAS

Para la realización de este trabajo se han utilizado las competencias establecidas en el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, éstas

son tanto genéricas como específicas y son adquiridas durante toda la trayectoria del grado cursado y en relación con el tema elegido. Dichas competencias son:

COMPETENCIAS GENÉRICAS	INSTRUMENTALES
	C.G.1. Capacidad de análisis y síntesis
	CG.2. Capacidad de organización y planificación
	CG.3. Comunicación oral y escrita en lengua nativa
	CG.4. Conocimiento de una lengua extranjera
	CG.5. Conocimientos de informáticas relativos al ámbito de estudio
	CG.6. Capacidad de gestión de la información
	CG.7. Resolución de problemas
	CG.8. Toma de decisiones
	PERSONALES
	CG.9. Trabajo en equipos
	CG.10. Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar
	CG.11. Trabajo en un contexto internacional
	CG.12. Habilidades en las relaciones interpersonales
	CG.13. Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad
	CG.14. Razonamiento crítico
	CG.15. Compromiso ético
	SISTEMATICAS
	CG.16. Aprendizaje autónomo
	CG.17. Adaptación a nuevas situaciones
	CG.18. Creatividad
	CG.19. Liderazgo
CG.20. Iniciativa y espíritu emprendedor	
CG.21. Motivación por la calidad	
CG.22. Sensibilidad hacia temas medioambientales	
DISCIPLINARES (SABER)	
CE.1. Marco normativo regulador de las relaciones laborales	
CE.2. Marco normativo regulador de la Seguridad Social y de la protección social complementaria	
CE.3. Organización y dirección de empresas	
CE.4. Dirección y gestión de recursos humanos	
CE.5. Sociología del trabajo y Técnicas de Investigación Social	
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS	

CE.6. Psicología del Trabajo y Técnicas de negociación
CE.7. Historia de las relaciones laborales
CE.8. Salud laboral y prevención de riesgos laborales
CE.9. Teoría y sistemas de relaciones laborales
CE.10. Economía y mercado de trabajo
CE.11. Políticas sociolaborales
CE.12. Contabilidad y Análisis Contable

PROFESIONALES (SABER HACER)

CE.13. Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
CE.14. Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
CE.15. Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
CE.16. Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral
CE.17. Capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos
CE.18. Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización
CE.19. Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de
CE.20. Capacidad para dirigir grupos de personas
CE.21. Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales
CE.22. Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados
CE.23. Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral
CE.24. Asesoramiento y gestión en materia de Seguridad Social, Asistencia Social y protección social complementaria
CE.25. Capacidad de representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales
CE.26. Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
CE.27. Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
CE.28. Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral
CE.29. Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado
CE.30. Capacidad planificación y diseño, asesoramiento y gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales
CE.31. Capacidad para procesar documentación administrativa

ACADÉMICAS

CE.32. Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales

CE.33. Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales

CE.34. Comprender e carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional

CE.35. Aplicar los conocimientos a la práctica

CE.36. Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales

3. Mercado de trabajo, desempleo y ocupación²

Para empezar a analizar la influencia del empleo en la sociedad española, comenzaré en el análisis y contextualización del mercado de trabajo, desempleo y ocupación.

El mercado de trabajo se define como aquel mecanismo intangible por el cual la demanda de trabajo (por parte de organizaciones y empresas) y la oferta de trabajo (individuos que ofrecen sus capacidades físico-psíquicas), que se ubican en un espacio y tiempo determinados, llegan a un acuerdo por el que la empresa está dispuesta a pagar un determinado precio ("precio" de equilibrio o salario) a cambio de una prestación temporal de una determinada cantidad y calidad de trabajo por parte de los individuos

Cuando un empresario contrata el trabajo de un individuo, contrata las capacidades que tiene ese individuo. Esas capacidades/ competencias son el resultado de procesos que no dependen de una relación mercantil, si no de la influencia de distintas variantes como la familia, la educación recibida, los medios de comunicación que observe, las vivencias o la opinión pública de su alrededor.

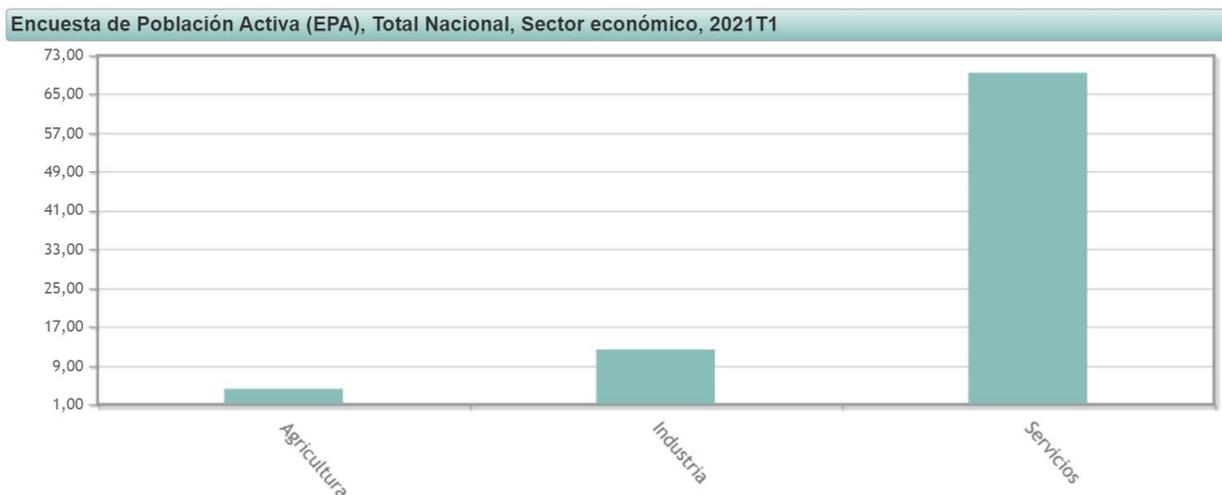
Dentro del análisis de mercado de trabajo, la variable salario cobra una importante posición, ya que unas capacidades semejantes pueden tener precios distintos, en función de la empresa, el sector, la ciudad o el país, por lo que un mismo trabajo puede tener distintos precios. Si el salario resultante es considerado insuficiente, así serán las condiciones materiales de la vida de quienes dependan de él para cubrir sus necesidades, lo que podría generar un conflicto sociolaboral entre éstos y los que pagan tal salario.

Otra variante que cobra fuerza en la variabilidad del salario es la necesidad y urgencia que tienen los empresarios por encontrar unas determinadas competencias más o menos escasas en el mercado de trabajo, pero también de la fuerza que tiene la parte oferente -a nivel individual o con el respaldo sindical- para imponer uno u otro precio, en un momento dado.

² Para la redacción de este apartado he tomado como referencias y textos los siguientes:
Blanch Ribas, J.M (coord.), Teoría de de las Relaciones Laborales, Fundamentos. Barcelona, Editorial UOC, 2003.
Holm-Detlev Köler y Antonio Martín: Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales. Madrid, Edt. Delta, 2005.
Sarries Sanz, L. Sociología de las relaciones industriales en la sociedad. Zaragoza, Mira editores, 1993

Pero el salario no es la única variante que puede disgregar el mercado de trabajo, el tipo de condiciones de trabajo que poseen por ejemplo lo dividiría en tres submercados: primario, secundario y terciario. En España, país objeto de análisis, quedaría distribuida de la siguiente manera si tenemos la base de datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) en el primer trimestre del 2021.

Ilustración 1: Distribución de empleo por sectores económicos. Primer trimestre 2021



*Fuente: Gráfico de elaboración propia, datos INE

También nos podemos encontrar con otros estados como tener un contrato de trabajo indefinido; o un contrato de índole temporal o incluso que la persona trabaje sin contrato (generalmente, economía sumergida o ilegal), o no se trabaje por estar en situación de desempleo, pero buscando empleo. A continuación, veremos que la predominancia en España está en los contratos indefinidos, frente a los desempleados y los temporales, según los datos proporcionados por el INE en el primer trimestre del 2021.

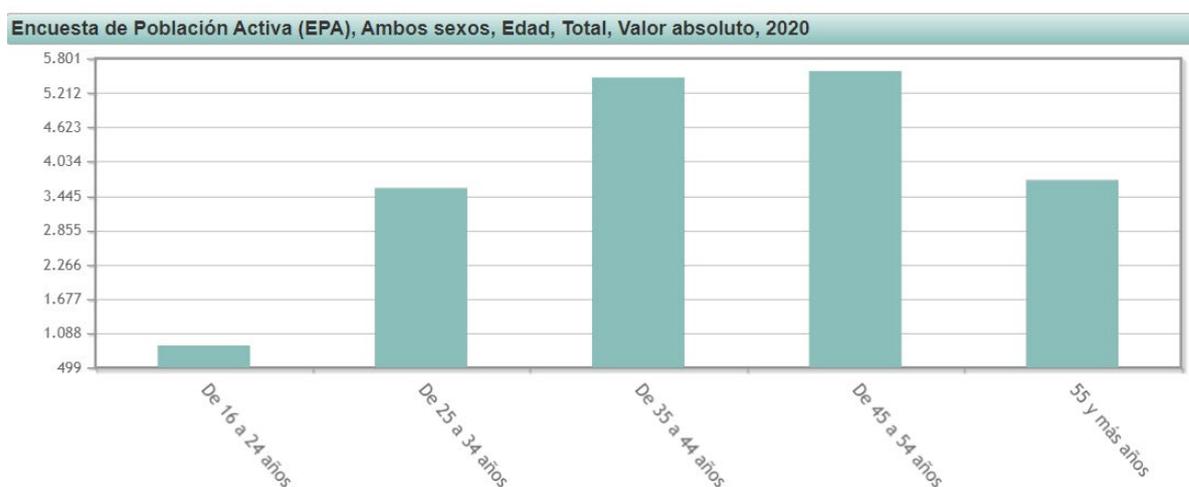
Ilustración 2: Distribución temporalidad. Primer trimestre 2021



*Fuente: Gráfico de elaboración propia, datos INE

Por último, con el mismo razonamiento utilizado antes, el mercado de trabajo de un país también puede ser analizado distribuyendo el volumen de los trabajadores activos existentes en un país, en función del género, la edad u otras categorías socio-demográficas como el nivel de estudios, el estado civil, etc., y cruzándolo con otras variables como las categorías laborales, el salario o las condiciones de trabajo, los submercados de trabajo a los que se pertenece, etc. A continuación, veremos parte de dichas distribuciones en España, como la distribución de la población activa por edad, donde se puede observar que la franja entre 35 y 54 años es la edad con mayor población activa

Ilustración 3: Población activa por edades en 2020

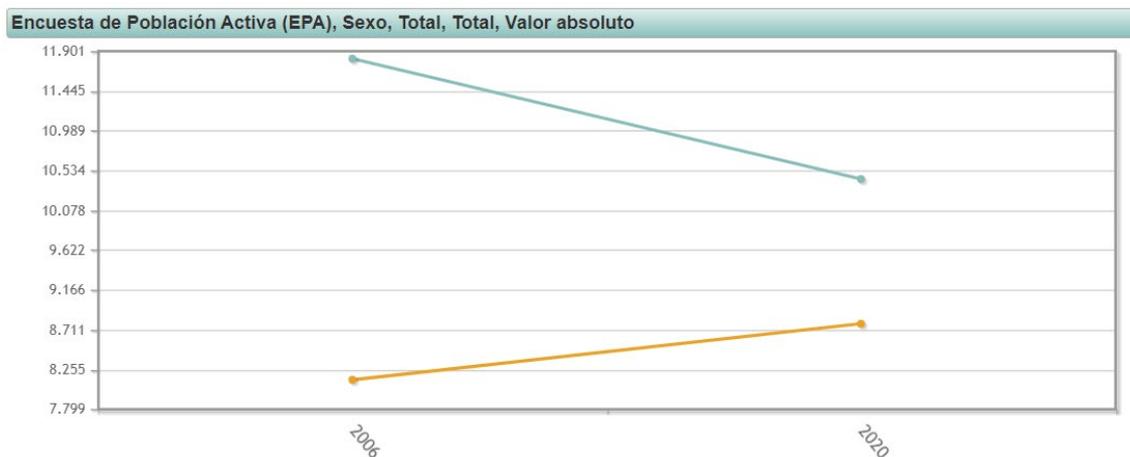


*Fuente: Gráfico de elaboración propia, datos INE

También podemos sacar el análisis de población activa por sexo, donde se sigue observando una gran disparidad de población activa entre hombres y mujeres, sin

embargo, en este análisis también se puede observar como la ocupación de las mujeres ha ido en aumento en los últimos años, y sin embargo la ocupación de los hombres ha ido en descenso según los datos del INE en España.

Ilustración 4: Población activa por sexos



*Fuente: Gráfico de elaboración propia, datos INE

Con este primer análisis sacamos en claro que el mercado laboral es un ente vivo, que puede tener múltiples subgrupos y disgregaciones, y que están en constante cambio y evolución.

No podemos pasar por alto dentro del análisis de mercado de trabajo, que la no transparencia a ojos de quienes participan en él, debido a la falta de información que pueden llegar a tener los integrantes del mismo, ocasiona la aparición de intermediarios como sindicatos, Administraciones Públicas o agencias privadas.

El siguiente concepto que merece especial mención siempre que hablemos de la influencia del empleo en la sociedad española, es el paro, el cual se define como la ausencia de empleo y podría asociarse a la pobreza y a la exclusión social ya que, para aquellos que necesitan trabajar por cuenta de terceros, el hecho de no ganar un salario puede traer consecuencias negativas, sobre todo cuando el trabajo constituye la única fuente de ingresos.

Por el contrario, tener empleo no es sólo ganar un salario, sino también tener una posición social, una identidad profesional, autoestima, relaciones sociales con terceros, etc.

El paro en España siempre ha sido objeto de todos los carteles políticos, debido a que, en comparación con otros países miembro de la Unión Europea, España

siempre ha estado a la cabeza. No obstante, este indicador ha variado considerablemente año tras año en función de diferentes acontecimientos. Para comenzar a hablar de indicadores de desempleo es importante tener presente lo que se denomina paro registrado y paro estimado, la definición de los cuales queda en España en manos del Instituto Nacional de Empleo (INEM) y del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales -mediante la Encuesta de Población Activa (EPA), respectivamente.

Las principales características de ambas fuentes de información son las siguientes:

Para el INEM, sólo es parado aquel que así se inscribe, por tanto, se deduce que el que no se inscribe, no está en paro.

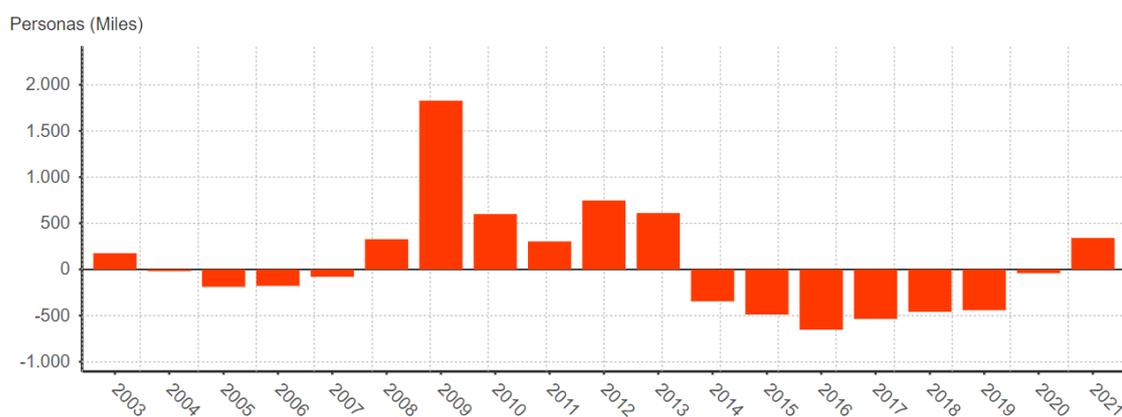
A esta definición un tanto restrictiva se añade, además, que ciertas situaciones concretas quedan excluidas del derecho a poderse registrar como parado:

- a quienes percibiendo subsidio de paro hagan colaboraciones sociales,
- a aquellos jubilados que, cobrando una pensión, deseen buscar trabajo,
- a los que busquen empleos inferiores a tres meses o de jornada inferior a 20 horas semanales.
- a los menores de veinticinco años que estudien en enseñanzas regladas,
- a los que se encuentran en invalidez laboral transitoria (ILT) y busquen trabajo, etc.

Por lo que se refiere al paro estimado (EPA), cabe señalar, en primer lugar, que es la única fuente de datos que está homologada por la Organización Internacional de Trabajo (OIT) y con el resto de las encuestas que se realizan en los países de la Unión Europea. Y es que, aunque posee un margen de error como cualquier encuesta estadística, el hecho de mantener esa desviación de forma contante cada trimestre, la convierte en altamente fiable.

Comenzaremos nuestro análisis viendo la variación interanual del paro en España según la EPA.

Ilustración 5: Variación interanual del paro en España

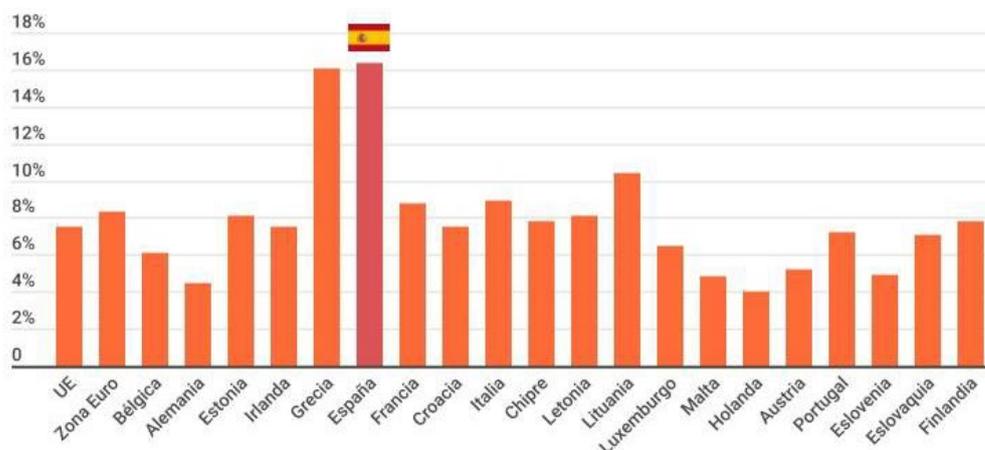


*Fuente: EPA

Como se puede observar en el 2009, el paro despueta considerablemente debido al comienzo de la crisis mundial, lo que supuso para España la explosión de otros problemas: el final de la burbuja inmobiliaria, la crisis bancaria de 2010 y finalmente el aumento del desempleo en España. La gran recesión duró hasta el 2012, tiempo a partir del cual comenzó a bajar el desempleo, hasta el 2020, año en el que se desato la crisis sanitaria mundial debido a la pandemia producida por la COVID 19, cuyo efecto fue mayor en nuestro país, debido a que nuestro sector predominante, el turismo, es de los más azotados en dicha crisis.

No obstante, el paro en España siempre ha tenido tendencias más altas que en el resto de Europa, podemos observar según el siguiente gráfico (noviembre del 2020, Fuente Eurostat), que España es el país de la Unión Europea con mayor tasa de paro, lo que nos lleva a analizar en detalle el motivo del mismo.

Ilustración 6: Comparativa paro entre España vs Europa, 2020



*Fuente: Eurostat

Si analizamos el motivo del elevado paro en España según una visión sindical, lo achacarían a los elevados márgenes de beneficio de las empresas españolas, en comparación a los que podría tener otras empresas europeas.

La distinta estructura económica de España con respecto a esos países, puedan explicar también por qué el paro se mantiene siempre por encima de esos países y de la media europea.

Por otro lado, tenemos la visión empresarial que tiende a criticar la rigidez de los salarios, aunque como ya dijera Keynes, una caída de los salarios no haría más que reducir los precios de los productos de los empresarios, como consecuencia de la reducción de la demanda que provoca la disminución de la capacidad adquisitiva de los asalariados consumidores.

La ortodoxia económica actual considera que el paro se debe, fundamentalmente, a tal rigidez y a la obsolescencia de las cualificaciones de los demandantes de trabajo y a su escasa disposición para moverse entre los diversos mercados de trabajo en busca de empleo. Esa rigidez y escasa movilidad se explica, según esta perspectiva, por la "sindicación" de una gran parte de los asalariados cuando participan de los beneficios de la negociación colectiva, garantizando su poder de compra y sus derechos laborales. Todo lo cual conduciría a que el excedente empresarial sea menor y, por tanto, a que la creación de nuevo empleo disminuya o sea nula, y, en definitiva, a que persista el paro.

Sin embargo, el paro ha sido mayor en los países europeos con salarios más bajos, lo cual podría indicar que tanto las decisiones de inversión como la competencia internacional de las empresas se rigen por factores que van más allá de los costes salariales.

Otra de las líneas que buscan explicar la permanencia del paro masivo desde esta ortodoxia se refiere a la supuesta tendencia de los parados con cobertura de desempleo a alargar "artificialmente" esta situación a pesar de que puedan existir muchas vacantes por cubrir en el mercado de trabajo. Y eso parece difícil de creer cuando hoy una parte creciente de los parados -y no sólo de los ocupados- poseen elevados niveles de educación o del tipo de ofertas de trabajo que muchos de éstos encuentran en ese mercado y que condena a la subocupación a quienes no tienen otra alternativa que aceptarlos, como consecuencia del permanente escaso porcentaje de puestos de trabajo de elevada cualificación que aún caracteriza a la estructura ocupacional española, con relación a la media europea.

En contrapartida al término de desempleo tenemos la estructura ocupacional de una determinada región o país, el cual se define como el resultado de computar el número

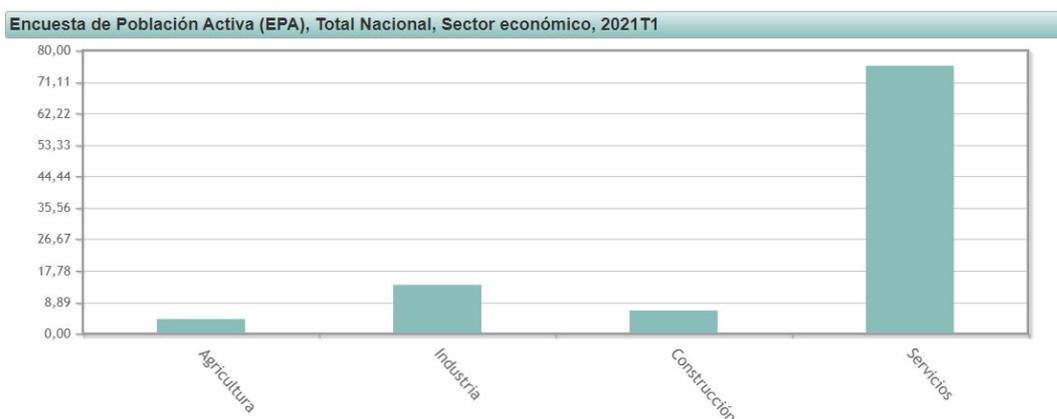
de personas que, en un momento dado, se encuentran en situación activa en el mercado de trabajo de dicha región o país.

Por tanto, todas las personas que, teniendo dieciséis o más años, no forman parte de la estructura ocupacional, son consideradas estadísticamente personas inactivas, aunque éstas lleven a cabo actividades económicas no declaradas legalmente.

Por otra parte, los principales componentes de la estructura ocupacional son la ocupación y el paro, cuya agregación proporciona la población activa que existe en un territorio en un momento dado.

Si analizamos la estructura ocupacional actual en España, podemos observar según la EPA, como se distribuye según sectores, encontrando la principal predominancia en el sector servicios, seguido de la industria, construcción y finalmente la agricultura.

Ilustración 7: Estructura ocupacional España, primer trimestre 2021



*Fuente: Gráfico de elaboración propia, datos INE

Pero esta predominancia no es estática, a continuación, podremos observar como El peso de los servicios en la economía española crece, lo que se deja ver en el mercado laboral. Al comienzo de la crisis, en 2008, el 68,1% de todos los ocupados trabajaba en el sector servicios, ese porcentaje estaba en la media de la zona euro y del conjunto de la Unión Europea, 10 años después eso ya no es así, el protagonismo del sector terciario en España se sitúa con claridad por encima tanto de la Eurozona como del conjunto de la Unión, siendo la ocupación de sector servicios de un 75,5%, una subida de más de siete puntos, según Eurostat. El fenómeno no es exclusivo de España: la terciarización de la economía viene de muy lejos y continúa. Pero el salto español de la última década destaca en Europa, donde solo ha sido mayor en Portugal y en Croacia. Parte de ese mayor protagonismo se debe al hundimiento de la construcción, un sector que según podemos observar en la ilustración 10, está en declive desde el 2008, año en el que empleaba al 12% de los ocupados y ahora apenas al 6%. También la industria ha retrocedido.

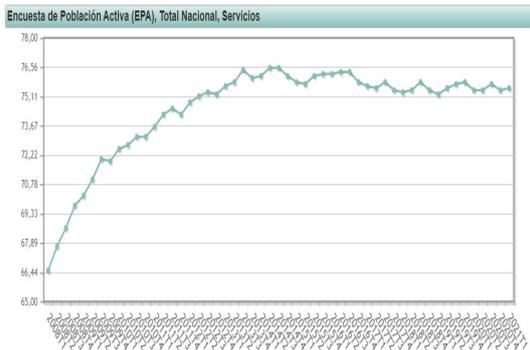
Pero este éxito del sector servicios, no se debe solo al deterioro de los otros sectores, también se debe a que después de la gran recesión que vivimos en la crisis del 2008, el sector servicios es de los que antes se pudo recuperar, sin embargo, el resto de los sectores está por debajo de los niveles anteriores a la crisis del 2008.

Buena parte de la recuperación del sector servicios es por la ganancia de peso de la hostelería, a expensas de la construcción, lo cual reflejaría el hecho de que,

al tratarse de actividades donde el nivel de cualificación de la mano de obra es relativamente reducido, el trasvase de trabajadores entre ellas se ve facilitado.

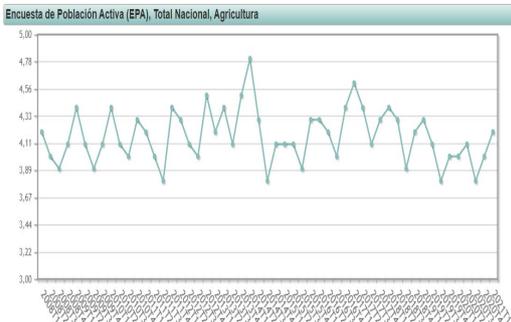
Sin embargo, este sector sufre de nuevo una variación tras la crisis sanitaria producida en 2020 por la COVID19, donde la hostelería y el turismo son las principales afectas, dejando paso dentro del sector servicios a empleados de transporte y el comercio electrónico.

Ilustración 8: Sector Servicios (2008-2021)



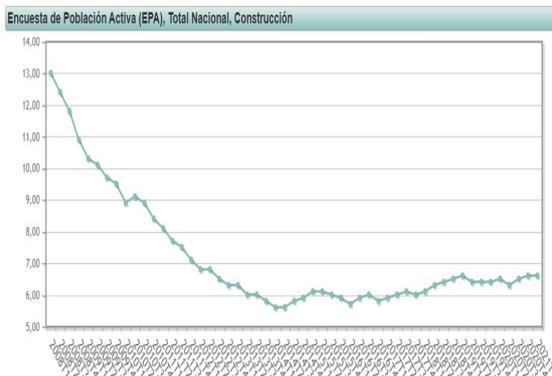
*Fuente: Gráfico de elaboración propia, datos INE

Ilustración 9: Sector agricultura (2008-2021)



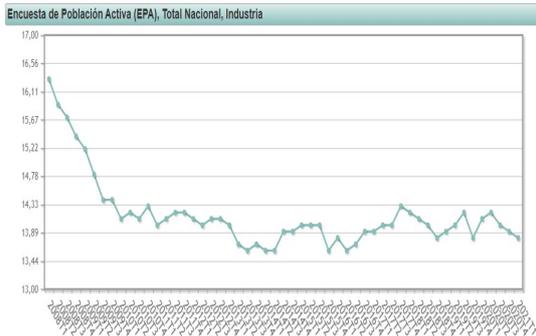
*Fuente: Gráfico de elaboración propia, datos INE

Ilustración 10: Sector Construcción (2008-2021)



*Fuente: Gráfico de elaboración propia, datos INE

Ilustración 11: Sector Industria (2008-2021)



*Fuente: Gráfico de elaboración propia, datos INE

Otro análisis que debemos tener presente si hablamos de estructura ocupacional es la relación que esta guarda con el nivel de estudios. En términos generales, en los países más desarrollados como Estados Unidos, Canadá, Alemania, Suecia o Japón, las tendencias de sus estructuras ocupacionales apuntaban a finales del siglo xx a que se había producido un aumento considerable de los ocupados más cualificados (profesionales, técnicos y empleados cualificados, sin incluir a los directivos y funcionarios superiores), mientras que los menos cualificados (trabajadores manuales, agrarios o de servicios no cualificados) tendían a la baja o al estancamiento, con relación a las cifras de 1980). Si analizamos la actualidad de España, vemos según el siguiente gráfico, que España sigue la misma tendencia, siendo los perfiles cualificados, los que mayor tasa de ocupación tienen.

Ilustración 12: Nivel de formación, España 2020



*Fuente: Gráfico de elaboración propia, datos INE

4. Componentes que definen la “calidad” del empleo

El concepto de "calidad" del empleo engloba varios términos que han ido variando a lo largo de la historia, en un primer lugar se podría hacer referencia a la calidad del empleo como un trabajo estable, un salario digno, un buen ritmo de trabajo y la seguridad en el puesto de trabajo, sin embargo la creciente segmentación en términos de cualificación, estabilidad y salario lleva a valorar otra serie de ítems como el buen trato, la igualdad de género, las medidas de conciliación entre vida laboral y vida no laboral, la inversión de la empresa en medidas de formación y desarrollo.

La calidad del empleo es fundamental para que los individuos puedan integrarse socialmente, puesto que el trabajo remunerado de calidad, además de garantizar unos ingresos regulares y suficientes para poder vivir dignamente, permite el desarrollo personal y profesional, así como el refuerzo de la identidad como personas.

Por el contrario, el trabajo insuficientemente remunerado e inestable aumenta los riesgos de la marginalidad social, en la medida en que la movilidad desde malos empleos hacia buenos empleos es mínima, sobre todo entre los menos cualificados, al existir una tendencia a la reproducción de las situaciones de empleo que se poseen.

A continuación, comentaremos los ítems que pueden intervenir en la calidad del empleo:

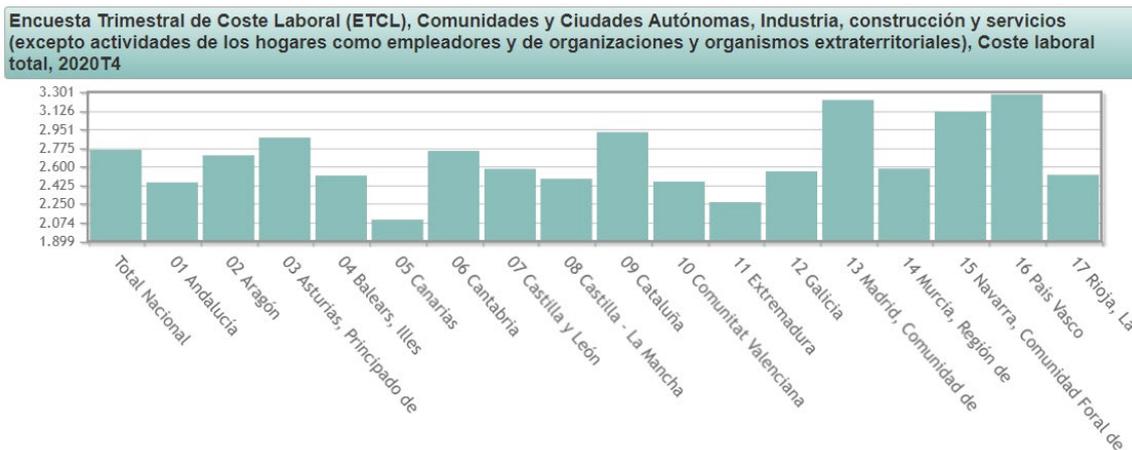
4.1. Salario

Componente laboral cuantitativo, que se define como contrapartida financiera, a cambio de la cual prestan su fuerza intelectual y manual de trabajo todos los asalariados, en la sociedad industrial capitalista ha sido y sigue siendo la principal fuente de ingresos de las personas que trabajan por cuenta de terceros mediante un contrato y nos ayuda como fuente de información para analizar las desigualdades que se producen.

Si entramos en el análisis de España, podemos observar las diferencias de costes salariales (incluye las remuneraciones y las cotizaciones sociales) tan evidentes por comunidades autónomas.

Si nos fijamos en el gráfico, liderando el mismo a nivel de costes laborales, nos encontramos con el País Vasco, el cual tiene un coste laboral medio según la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL) del T4 de 2020 de 3.273,20 €, y en el extremo opuesto tenemos a Canarias con un coste laboral de 2.094,48 €, siendo la media nacional de 2.752,26 €

Ilustración 13: Costes laborales por Comunidades autónomas, T4 2020



*Fuente: Gráfico de elaboración propia, datos INE

Para analizar dichas desviaciones, Fernando Rubiera, profesor de Economía Urbana de la Universidad de Oviedo, analiza que los costes tan elevados de vida del País Vasco se deben a la creciente adquisición de suelo por parte de ciudadanos de Euskadi, cuando el suelo incrementa sus precios acaba presionando al alza el coste de todo lo demás y, cuando todo lo demás ha subido, obliga a que se ajusten los salarios para no perder mucho poder adquisitivo.

Por otro lado, Raquel Llorente, de la Universidad Autónoma de Madrid, comparte la opinión de Fernando, y añade: “Hay partes intangibles, difíciles de medir, que tienen incidencia en los salarios. Por ejemplo, el nivel general de vida. Pero también el nivel de sindicación”, señala la profesora, que precisa que “a más flexibilidad de negociación empresarial, menores sueldos; y a más rigidez en los convenios y mayor presión sindical, mejores salarios”. En ese mismo nivel de razones “subjetivas”, Llorente coloca “las diferencias culturales”. “Es un país con muchas diferencias entre sus comunidades no solo en el modelo productivo, también en costumbres y hábitos sociales”. Por eso, subraya, no hay que excluir

de la ecuación “que en algunos lugares prefieran hacer menos horas extras o percibir menos dinero, pero a cambio disfrutar de mejores horarios”. A pesar de lo resbaladizo de la afirmación, Llorente, se atreve a poner nombre a alguna de esas comunidades, “como Andalucía”.

Otro factor importante a la hora de analizar los salarios, son los sectores a los que se pertenece. Como se puede observar en el siguiente gráfico, el sector industria, posee un coste bastante superior en comparación al resto de sectores. Siendo la media del coste laboral del sector industria de 3.295,05 €, mientras que para el sector servicios es de 2.644,66 €.

El sector industrial es un sector tradicionalmente mejor pagado por su especialización, lo que nos lleva también a observar que aquellas Comunidades Autónomas que tengan mayor industria, tendrán un mayor coste salarial.

Ilustración 14: Salario por sectores. T4 2020



*Fuente: Gráfico de elaboración propia, datos INE

4.2. Estabilidad laboral

La estabilidad laboral, no depende exclusivamente de la presión sindical, ni de las decisiones que al respecto puedan tomar los empresarios en función de las dinámicas del mercado de trabajo, sino de un conjunto de variables que actúan más o menos simultáneamente, y de cuyo resultado se depara el grado de estabilidad del empleo de un individuo o de un grupo de individuos en un momento y lugar determinados.

Por parte de la empresa, el empresario está condicionado por la circulación y el aprovisionamiento de la mano de obra que puede necesitar en un momento dado.

Ahora bien, no siempre está disponible en el mercado de trabajo local la mano de obra con las cualificaciones que el empresario puede necesitar al precio que está dispuesto a pagar, por lo que, si no la encuentra, tendrá que acudir a otros mercados más lejanos o pagar por ella más de lo que preveía, o simplemente contratar otras cualificaciones con las características lo más parecidas posibles a las que buscaba al inicio.

Por otro lado, los trabajadores, siempre han perseguido la estabilidad en el empleo, ya que la ausencia de la misma acarrea ingresos salariales fluctuantes y, por tanto, el acceso regular al consumo y al pago de deudas se puede ver afectado, pero también porque la estabilidad del empleo permite a los trabajadores -al contrario de la inestabilidad- imaginar como plausible la construcción de un horizonte vital.

Hay una serie de factores que debemos valorar y que ocasionan el hecho de que una empresa pueda orientarse a tener contratos temporales o indefinidos.

En primer lugar, están los costes de contratación, en función de lo que tenga que invertir una empresa en seleccionar el perfil o el tiempo que tarde en formales, hace que esta variable se valore a la hora de tener una plantilla más estable con contratos indefinidos, o por el contrario, una mayor inestabilidad o flexibilidad con contratos temporales. El lado contrario nos lo ofrecen los costes de despido, cuando los costes por despido son elevados y/o inflexibles a la baja, pueden frenar la contratación estable o incluso la transformación de empleo temporal en fijo, porque el empresario lo percibe como una restricción a su libertad para contratar o, como sucede en este caso, despedir cuando él lo considera pertinente.

Es preciso tener presente otros puntos que harán que una empresa se decline más por una contratación indefinida o temporal, y son las formaciones o cualificaciones que se requieran para el mismo. Si una empresa necesita invertir mucho tiempo en formación o necesita profesionales con una cualificación que escasea en el mercado, o cuya formación es complicada de adaptar en la empresa, optara por dar mayor a estabilidad a dichos empleados, lo que hará que

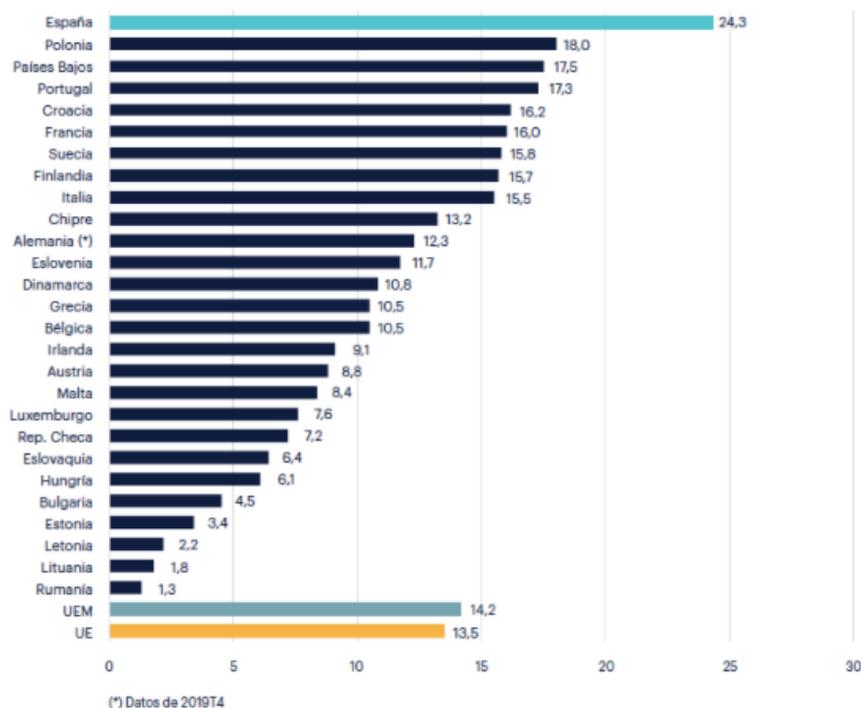
la contratación indefinida aumente. Si, por el contrario, la cualificación del personal que requiere no es elevada, y en el mercado hay mucha oferta de dicho perfil, la empresa optará por la flexibilidad, aumentando por tanto la temporalidad de dichos contratos para adaptarse mejor a las necesidades del mercado y a la posible estacionalidad.

Recientemente en abril de 2020, Randstad Research ha publicado su informe “Mercado de trabajo en 50 titulares”, donde presenta la información coyuntural más relevante sobre el mercado de trabajo español.

En su último titular, nos llama la atención que mientras la tasa de temporalidad en Europa se sitúa en el 13,5%, España cuenta con la tasa más alta (24,3%), situándose a 9,9 puntos de la media europea.

¿Y qué es la tasa de temporalidad?, esta mide la proporción de contratos temporales sobre el total de contratos existentes en todo el país. Por lo tanto, que, en este caso, España tenga una tasa de temporalidad alta no significa que los empleos sean de breve duración, sino que existen gran cantidad de contratos temporales respecto al total de contratos.

Ilustración 15: Tasa de temporalidad de España vs Europa, T4 2019



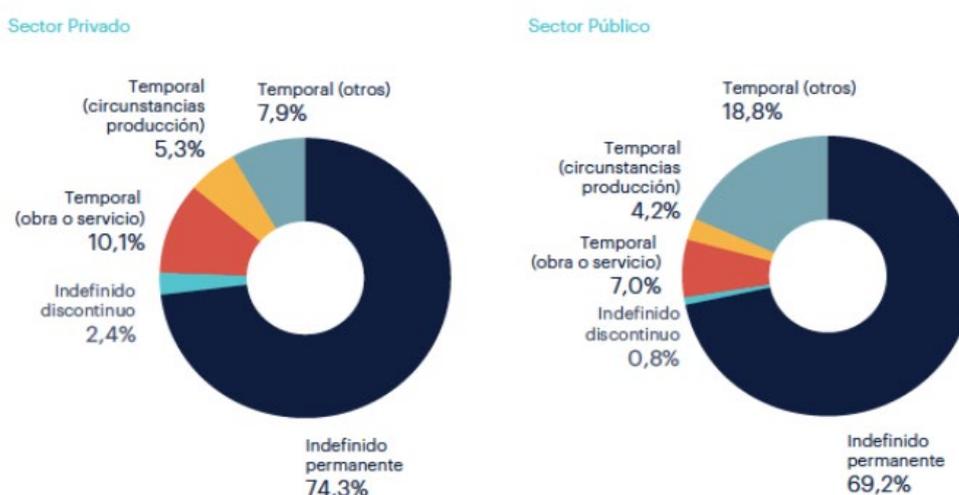
*Fuente: Informe de Randstad Research sobre mercado de trabajo 2019.

Tal y como indica Randstad en su informe, España tiene la mayor tasa de temporalidad (24,6%). Le siguen Polonia (18%) y los Países Bajos (17,5%). Sin embargo, los países con menor tasa de temporalidad son Letonia (2,2%), Lituania (1,8%) y Rumanía (1,3%).

Además, cabe destacar que en España la tasa de temporalidad en el sector público es incluso mayor que en el sector privado. Por octavo trimestre consecutivo, el sector público, con una tasa del 30%, vuelve a superar la del sector privado, que cuenta con un 23,3% (Datos extraídos por Ranstad en su informe emitido en abril de 2021).

Mientras que en el sector privado predomina el contrato indefinido permanente (74,3%), seguido del contrato temporal por obra o servicio (10,1%), en el sector público prevalece el contrato indefinido permanente (69,2%), aunque le sigue con un 18,8% el contrato temporal (otros).

Ilustración 16: Tipología de contratación según sector Público o Privado



Fuente: Informe de Randstad Research sobre mercado de trabajo 2019.

4.3. La economía sumergida.

Si buscamos la definición de economía sumergida, lo primero que encontramos es según Wikipedia: “La economía sumergida es el conjunto de actividades económicas no declaradas que escapan del control de la Administración y de las

estadísticas oficiales. Comprende la suma de la economía informal y la economía ilegal.”

Dentro economía informal cabría incluir, en principio, aquellas actividades que, siendo mercantiles, no están sujetas a la legalidad laboral y jurídica.

Algunos ejemplos son el famoso "con IVA o sin IVA" de algunas reparaciones, las rebajas por pagar en efectivo y no con tarjeta en ciertos establecimientos, el trabajo doméstico no declarado, o los trabajos realizados sin contratos. También se consideran economías sumergidas a las actividades económicas ilegales. Algunos ejemplos son el tráfico de drogas, armas, la prostitución, etc...

Por otro lado, el cálculo de la economía sumergida para evaluar su porcentaje de influencia en el PIB resulta difícil, ya que todas estas actividades, como hemos dicho, se realizan al margen de los registros oficiales.

Lo que sí parece claro es que los numerosos estudios realizados sobre el fenómeno de la economía informal constatan que ni es reciente, ni es exclusivo del Tercer Mundo, ni es coyuntural, ni es un fenómeno que funciona autónomamente. Todo lo contrario, es tan fuerte el vínculo entre la economía informal y la formal que "una ya no es concebible sin la otra".

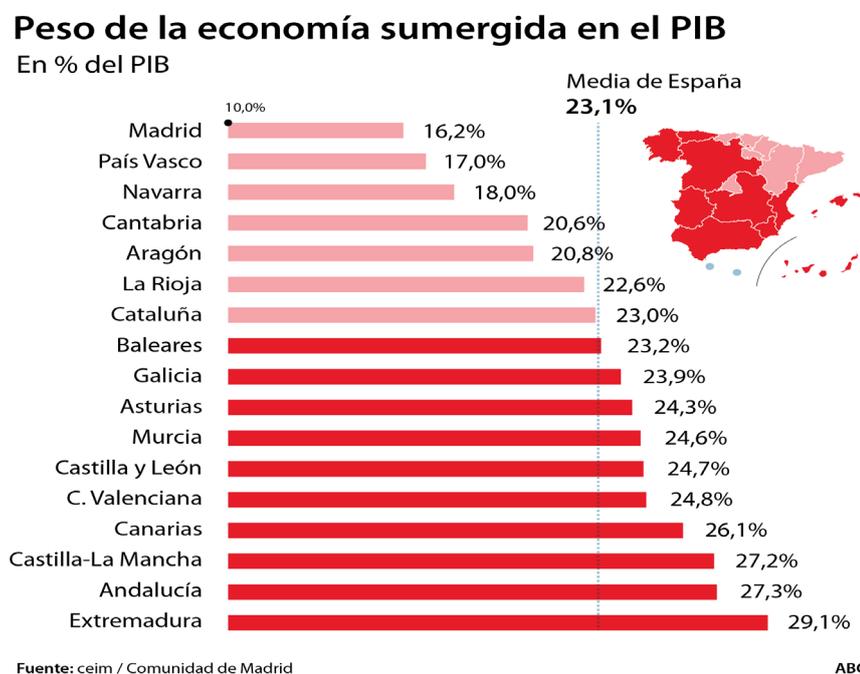
Según el artículo publicado por la Expansión en marzo de 2021, sitúa la media nacional de la economía sumergida en (23,1%), siendo la Madrid la comunidad con un % de economía sumergida menor, situado en un 16,2%, lo que supone 39.901 millones del Producto Interior Bruto (PIB) autonómico.

Tras el 16,2% de Madrid, se sitúa el 17% de País Vasco, el 18% de Navarra y el 20,6% de Cantabria. En el otro extremo, se sitúan Extremadura con un 29,1%, Castilla-La Mancha, con un 27,2%; Canarias con un 26,1% y Comunidad Valenciana con el 24,8%.

El consejero de Hacienda y Función Pública de la Comunidad de Madrid, Javier Fernández-Lasquetty, en la presentación de un estudio sobre economía sumergida en Madrid y su comparación a nivel nacional, señala que con unos impuestos más bajos se desincentiva el fraude fiscal. Las regiones que son más competitivas fiscalmente como Madrid y País Vasco tienen menor economía sumergida gracias a que sus impuestos son los más bajos, sin embargo, son las

provincias que más recaudan. A continuación, muestro el gráfico de la economía sumergida por provincias en España.

Ilustración 17: Peso de la economía sumergida en el PIB



La situación laboral de los trabajadores en la economía informal es mucho menos estable que en la economía formal y no existen probabilidades de poder hacer una carrera profesional ni de acceder a la promoción laboral.

Este tipo de trabajo se sitúa en la zona de máxima segmentación del mercado de trabajo (mercado terciario o tercer submercado).

En definitiva, la economía sumergida suele dar cabida a jóvenes que no tienen entrada en el mercado formal de trabajo, a mujeres inactivas o monoparentales que intentan complementar los ingresos familiares o sacar adelante solas a su familia, a jubilados que tratan de elevar sus pensiones, a parados sin subsidio o con él, pero insuficiente para cubrir los mínimos de subsistencia, o a ocupados que optan por otro empleo informal dada la precariedad de su actividad principal.

4.4. La siniestralidad³

Si hay algún componente que indica mejor cuál es el estado de la calidad del empleo ése es, sin duda, el grado de siniestralidad laboral.

Enfermar o quedar inválido -por no hablar de morir- por tener la obligación de desplazarse para trabajar, o por tener que desempeñar un trabajo peligroso o nocivo para poder ganar un salario con el cual costear el precio de los bienes y servicios necesarios para vivir, constituye uno de los escándalos sociales más inmorales que, año tras año, acontecen.

Hoy en día se cuenta con numerosos avances en materia ergonómica, de salud y seguridad laboral, cuya implementación sistemática ha disminuido considerablemente la siniestralidad, y el continuo trabajo en el mismo ayudará a mitigar o remediar buena

parte de las consecuencias de la reiterada omisión o insuficiencia de las inversiones que realizan los empresarios al respecto.

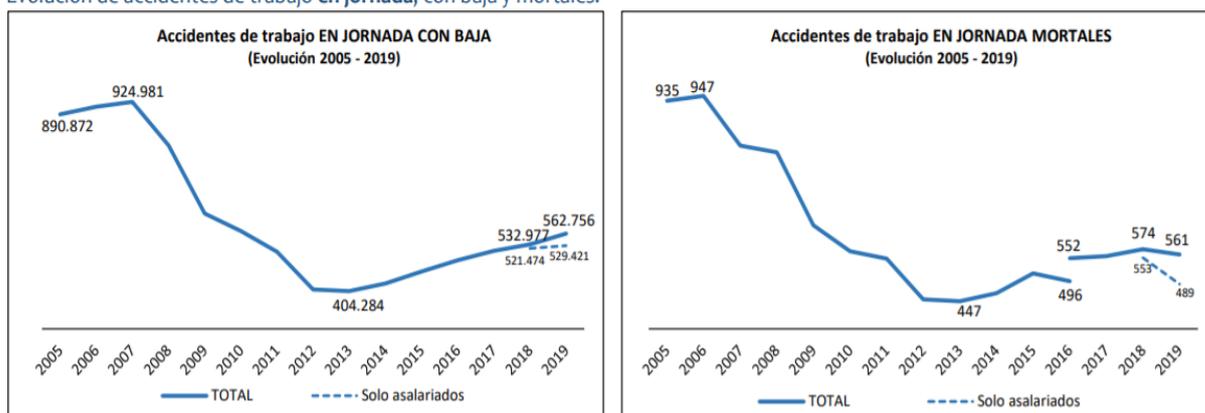
Cada año el Ministerio de Trabajo y Economía Social, emite un informe con las estadísticas de accidentes de trabajo en España. A continuación, muestro uno de los gráficos mostrados en dicho informe, donde se deja constancia de la disminución de los accidentes de trabajo en jornada con baja y los accidentes de trabajo en jornada mortales, ambos con tendencia negativa en los últimos años, debido al incremento de las empresas en mejoras de las instalaciones y en materia de prevención de riesgos laborales.

³ Para la redacción de este apartado he tomado como referencias, los informes estadísticos publicados en la siguiente página del Ministerio de Trabajo y Economía Social:

<https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/novedades/todas/index.htm>

Ilustración 18: Evolución de accidentes de trabajo en Jornada, con baja y mortales

Evolución de accidentes de trabajo en jornada, con baja y mortales:

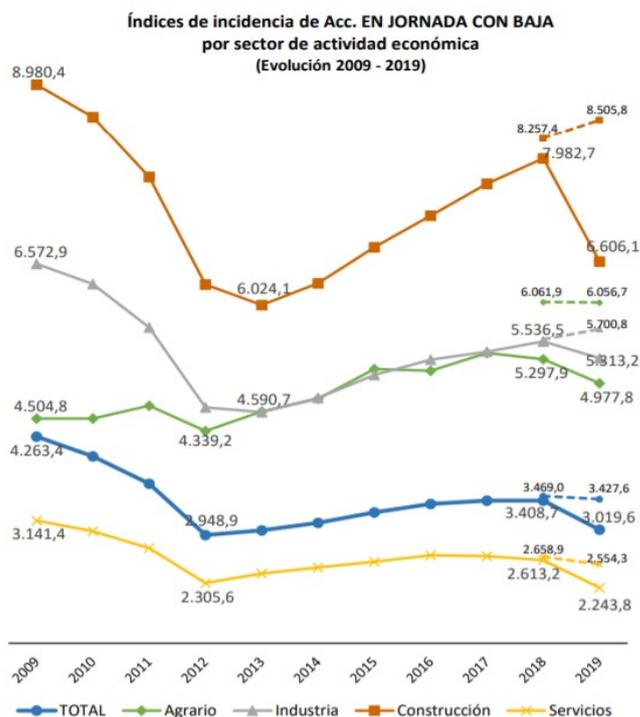


Fuente: Informe anual de siniestralidad emitido por el Ministerio de Trabajo y Economía Social

Por otra parte, la siniestralidad laboral es un buen indicador de la evolución de las condiciones de trabajo que existen en un país y, por tanto, es también un buen detector del tipo de sistema productivo y de las formas que se siguen para organizar el trabajo. Por ello es interesante ver la evolución por sector económico dentro de España.

El mismo informe del Ministerio de Trabajo y Economía Social emite los siguientes datos por sector:

Ilustración 19: Índices de Incidencia de Accidentes en jornada con baja por sector de actividad económica



Fuente: Informe anual de siniestralidad emitido por el Ministerio de Trabajo y Economía Social

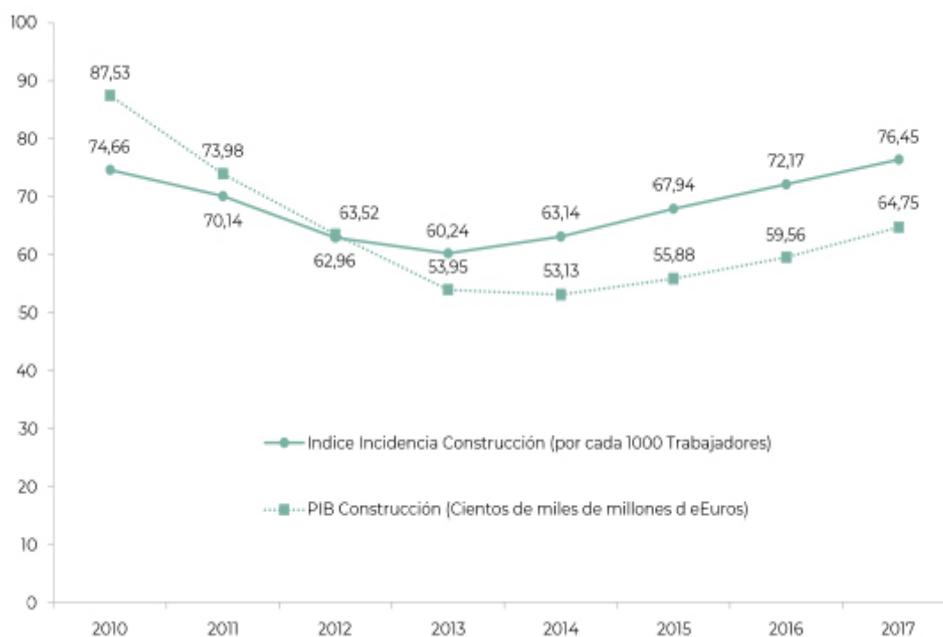
En el presente gráfico se muestra la evolución durante el periodo 2009-2019 de los índices de incidencia de los accidentes en jornada con baja por sector de actividad económica. Destaca el sector de la construcción con la incidencia más alta durante todo el periodo mostrado. En el sector de la construcción y en el industrial se registra una evolución similar, con un descenso continuado en 2009-2013. Después, se invierte la tendencia, que queda al alza en 2013- 2019.

El índice de incidencia del sector agrario registró una variación poco significativa en el periodo 2009-2012 y después una tendencia ascendente en 2012-2017. En el periodo 2017-2019 se ha registrado nuevamente un periodo con escasa variación, aunque ligeramente descendente. En el sector servicios se observa un descenso continuado en 2009-2012, seguido de crecimiento en 2012-2016. En el periodo 2016-2019 se ha observado una tendencia ligeramente descendente del índice de incidencia en jornada con baja en el sector servicios.

Tal y como hemos podido observar, el sector de la construcción y de la industria son los sectores tienen una mayor tasa de siniestralidad debido a que los puestos asociados a dichos sectores poseen más riesgos laborales, y requieren unas inversiones más elevadas para prevenir cualquier riesgo laboral.

A continuación, muestro la evidente vinculación que existe entre el crecimiento económico en el sector y el aumento de la siniestralidad laboral. Si analizamos el gráfico de la evolución de ambas variables, observamos que el aumento de la producción y el incremento en el número de accidentes están ligados. El gráfico nos muestra, incluso, cómo las mismas tendencias inerciales se reproducen durante el desarrollo histórico de ambas variables, con curvas similares en recorridos.

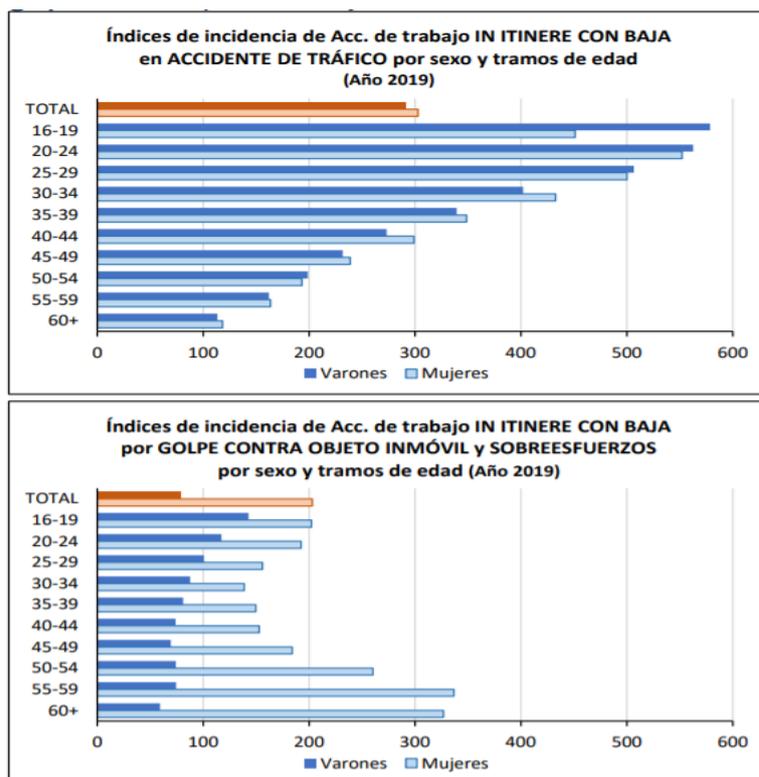
Ilustración 20: PIB Construcción vs Índice de siniestralidad laboral de la Construcción



Fuente: Informe anual de siniestralidad emitido por el Ministerio de Trabajo y Economía Social

Otro análisis que merece especial mención es la siniestralidad por grupo de edades. En los informes estadísticos que ofrece el Ministerio de Trabajo y Economía Social, aparece esta clasificación en los accidentes de trabajo IN ITINERE tal y como se representa en los cuadros posteriores:

Ilustración 21: Siniestralidad por grupo de edades, año 2019



Fuente: Informe anual de siniestralidad emitido por el Ministerio de Trabajo y Economía Social

En el primer gráfico se muestran los índices de incidencia de accidentes con baja in itinere, por sexo y tramos de edad ocurridos en accidente de tráfico, que representan el 63% del total de accidentes con baja in itinere. Por un lado, para accidentes de tráfico se obtiene un índice de incidencia total con pequeñas diferencias para ambos sexos, así como para todos los tramos de edad, excepto para el tramo de 16-19 años. Por otro lado, se observa que la incidencia de este tipo de accidentes decrece a medida que aumenta la edad.

En el segundo gráfico se muestran los mismos índices de incidencia, pero por accidentes cuya forma-contacto es un golpe contra objeto inmóvil (con o sin caída) o sobreesfuerzo, que juntos representan el 29% del total de accidentes con baja in itinere. Para estos tipos de accidentes se pueden observar diferencias importantes según sexo y especialmente en los tramos de edad más avanzada.

Por último, un dato que compararemos y analizaremos según es la vinculación de la siniestralidad con la tipología de contrato.

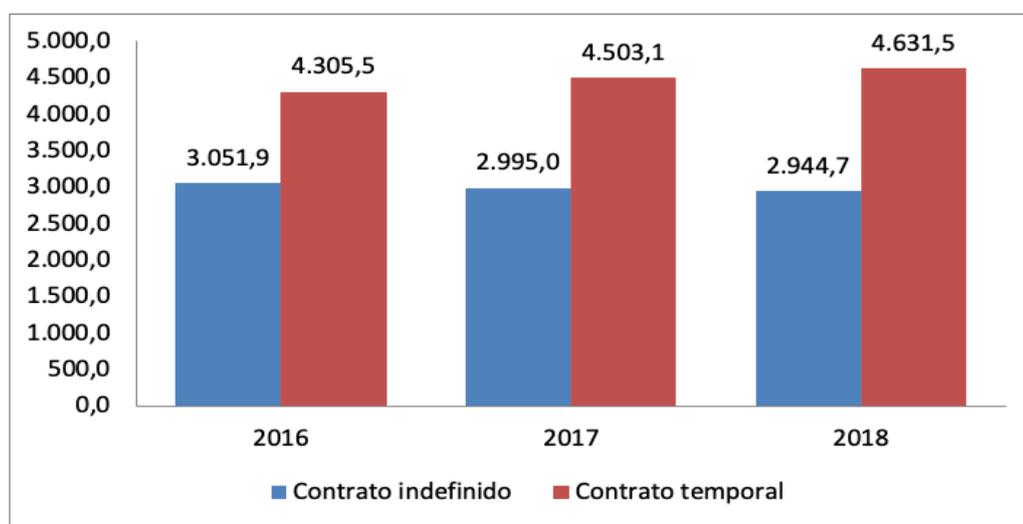
Según las leyes que nos amparan, registran que tanto los trabajadores temporales como los indefinidos tienen los mismos derechos y así se establece en el Estatuto de los trabajadores, artículo 15.6:

“Los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato...”

Podría parecer, a simple vista, que el comportamiento de la siniestralidad laboral no debería guardar relación con la modalidad de contratación empleada para el establecimiento de la relación laboral entre empresa y trabajador. No obstante, al analizar los datos sobre estadística de accidentes de trabajo proporcionados, por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social con respecto a la evolución del índice de incidencia de accidentes de trabajo con baja en jornada en España, observamos que la siniestralidad de la población trabajadora con modalidad de contrato temporal en la muestra elegida (ejercicios 2016, 2017 y 2018) se sitúa entre un 41% y un 57% por encima de la modalidad de contrato indefinido.

Ilustración 22: Evolución del índice de Incidencia en España por modalidad de contrato.

Evolución del Índice de Incidencia en España por modalidad de contrato



¹ El Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social define el índice de incidencia como $I_i = \frac{N^{\circ} \text{ accidentes}}{N^{\circ} \text{ trabajadores}} \times 100.000$.
No contemplamos los supuestos de modalidad que no han sido clasificados.

Fuente: Informe anual de siniestralidad emitido por el Ministerio de Trabajo y Economía Social

5. La influencia del trabajo en las diferentes etapas vitales

El ciclo de vida profesional de un trabajador es amplio, y cada etapa nos aporta diferentes experiencias. Para poder diferenciar las diferentes etapas, nos centraremos en la teoría de las tres fases, esta teoría divide la vida laboral de un trabajador en tres: la **fase de la promesa** (18-30 años), la **fase del ímpetu** (30-50 años) y la **de la cosecha** (50-70 años).

Cada una de estas etapas debemos valorarlas y estudiarlas desde dos puntos de vista, por un lado, el aporte económico y el status que esto genera al individuo, y por otro lado al logro personal que aporta el pertenecer a la sociedad laboral.

A continuación, detallo cada una de las etapas:

Etapa de la promesa: el comienzo del camino

La primera etapa, la de la promesa, comienza al concluir la educación y termina sobre los treinta años de edad, será el comienzo del camino profesional. El propósito principal de esta fase es descubrir el potencial real, hallar el lugar desde el cual se podrá aprovechar al máximo todo lo que se tiene para ofrecer. Para ello es necesario exponerse a múltiples experiencias y relacionarse con distintas empresas y profesionales.

Desde los 18 hasta los 30 años es el momento de formarse como persona y como profesional, es en esta fase ideal para replantearse: ¿qué quiero hacer? ¿Dónde me gustaría trabajar? Ponerse objetivos, aumentar la formación y pelear por lo que se quiere llegar a ser.

La etapa de la promesa puede determinar la carrera laboral y promover la posición definitiva hacia un camino que culminará en una carrera.

Pararse a pensar en el futuro y valorar los posibles trabajos en función de las posibilidades de formación, la capacidad de desarrollo profesional o proyección dentro de la empresa que permiten sería lo más aconsejable en este ciclo.

Etapa del ímpetu: desarrollo de objetivos

La etapa del ímpetu se sitúa como la segunda dentro del ciclo laboral, comprende desde los 30 hasta los 50 años. Después de atravesar distintos puestos e incluso

trabajar para varias empresas, el potencial estará ahora acompañado de una experiencia en crecimiento. Se comenzará a dominar diferentes herramientas y habilidades que incrementarán nuestro “valor” en el mercado laboral. Al asumir mayores responsabilidades e incrementar los contactos se estará en condiciones de comenzar a ascender hacia los niveles jerárquicos, manteniendo aún un gran potencial considerando nuestra edad.

Es la fase perfecta para ascender y perseguir un puesto superior dentro de la empresa, pero también es el momento idóneo para emprender. Los años en el mundo laboral, el desarrollo y crecimiento de habilidades e inquietud son los factores clave para sacar adelante una iniciativa emprendedora.

Es el momento idóneo para desplegar aquellas ideas hasta entonces en ‘standby’. En esta etapa, los contactos realizados y la experiencia obtenida serán de gran ayuda económica y profesional.

Etapa de la cosecha: fase de realización

La última etapa es la conocida como la etapa de la cosecha. Es el momento en el cual todo el camino recorrido comienza a dar sus frutos, ubicándose entre los 50 y los 70 años. De esta manera, surgen múltiples oportunidades: dirección de empresas, consultorías, acciones de capacitación para profesionales más jóvenes, conferencias y libros como especialistas... estamos en el punto más alto al que podemos llegar y será vital aquí tomar las decisiones correctas para mantenerse vigente y activa

Es el culmen de la vida laboral, donde sacar lo mejor como profesionales y a aprovechar al máximo la situación.

En la vida laboral es imprescindible mirar con proyección, metas y objetivos a cumplir

5.1. Los jóvenes en el mercado de trabajo⁴

De acuerdo con la EPA, en el cuarto trimestre de 2020, el número de jóvenes de 16 a 29 años se ha elevado a 6.817.100, 1,1% superior al número de jóvenes que había hace un año, representando aproximadamente el 22% del total de la

⁴ Para la redacción de este apartado he tomado como referencias: Megías, I. y Ballesteros, J.C. (2016). Jóvenes y empleo, desde su propia mirada.

población en edad laboral (16 a 64 años). Durante los últimos trece años, la población joven de hasta 25 años ha ido disminuyendo progresivamente, con una pérdida total en el periodo de 370.400 personas (1.527.800 si se consideran los jóvenes hasta 29 años), mientras que el conjunto de la población ha aumentado en algo más de 1.300.000 personas. Esta evolución evidencia, el proceso de envejecimiento de la población que está experimentado España, al igual que la mayoría de los países de la Unión Europea.

Ilustración 23: Actividad, empleo, paro e Inactivos en población joven

ACTIVIDAD, EMPLEO, PARO E INACTIVOS JÓVENES										
	Datos a cuarto trimestre			Δ 2020T4 / 2019T4		Δ 2020T4 / 2007T4		% s. \ Población (del mismo grupo de edad)		
	2007	2019	2020	Abs.	%	Abs.	%	2007T4	2019T4	2020T4
TOTAL 16-24 años	4.673,1	4.220,2	4.302,7	82,5	2,0%	-370,4	-7,9%	100,0%	100,0%	100,0%
ACTIVOS	2.407,5	1.516,5	1.426,1	-90,4	-6,0%	-981,4	-40,8%	51,5%	35,9%	33,1%
OCUPADOS	1.958,2	1.053,9	853,8	-200,1	-19,0%	-1.104,4	-56,4%	41,9%	25,0%	19,8%
PARADOS	449,3	462,8	572,4	109,6	23,7%	123,1	27,4%	9,6%	11,0%	13,3%
INACTIVOS	2.265,5	2.703,6	2.876,6	173,0	6,4%	611,1	27,0%	48,5%	64,1%	66,9%
TOTAL 16-29 años	8.344,9	6.742,0	6.817,1	75,1	1,1%	-1.527,8	-18,3%	100,0%	100,0%	100,0%
ACTIVOS	5.581,2	3.638,6	3.557,1	-81,5	-2,2%	-2.024,1	-36,3%	66,9%	54,0%	52,2%
OCUPADOS	4.820,2	2.772,2	2.483,4	-288,8	-10,4%	-2.336,8	-48,5%	57,8%	41,1%	36,4%
PARADOS	761,0	866,6	1.073,9	207,3	23,9%	312,9	41,1%	9,1%	12,9%	15,8%
INACTIVOS	2.763,5	3.103,3	3.259,9	156,6	5,0%	496,4	18,0%	33,1%	46,0%	47,8%

FUENTE: INE.EPA

El nivel de estudios alcanzado es determinante en el posicionamiento de la población en el mercado de trabajo, a mayor nivel de estudios la situación dentro del mercado de trabajo es más favorable y viceversa.

Esta característica es más marcada entre los jóvenes que entre los adultos, de forma que el nivel de formación adquiere una mayor relevancia para los jóvenes. En este sentido, los jóvenes con niveles de cualificación más altos presentan una tasa de empleo relativamente más alta y una tasa de paro más baja, mientras que los jóvenes con apenas cualificación presentan una tasa de empleo más reducida y una tasa de paro significativamente más alta, siendo más vulnerables ante situaciones adversas.

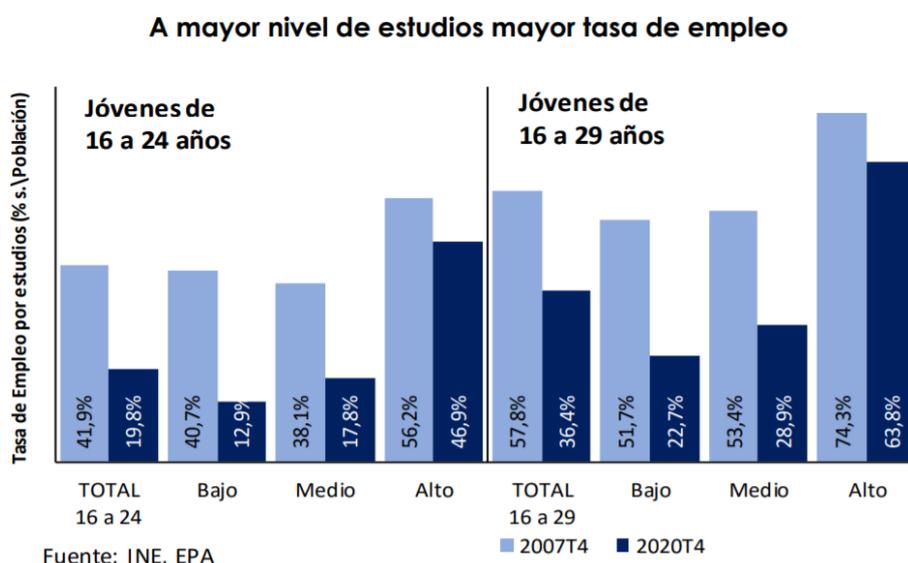
Estos jóvenes tienen mayores probabilidades de caer en situaciones prolongadas de paro de larga duración y menores probabilidades de encontrar un empleo. En el cuarto trimestre de 2020 los jóvenes hasta 29 años en el mercado de trabajo

con nivel educativo bajo, que suponen el 26,9% del total de los jóvenes activos, tienen poca representación en el empleo y por el contrario mucha presencia en el paro: constituyen algo menos de la cuarta parte de los ocupados de esa edad (22,2%) y, sin embargo, representan más de la tercera parte de los parados jóvenes (38,6%).

Estos jóvenes con bajo nivel educativo presentan unas tasas de empleo más bajas: para los de hasta 25 años la tasa de empleo se sitúa en el 12,9%, frente al 17,8% en el nivel medio, mientras que en los jóvenes de hasta 29 años se sitúan en el 22,7% y el 28,9%, respectivamente.

A continuación, muestro la evolución comparativa de la tasa de empleo entre el cuarto trimestre del 2007 y el cuarto trimestre del 2020, en referencia al nivel de estudios. Donde se puede observar que, a mayor nivel de estudios, mayor población activa.

Ilustración 24: Tasa de estudios Vs Empleabilidad en población joven.



Si analizamos los sectores donde tienen mayor presencia los jóvenes, según datos de InfoJobs de 2012, las puertas de entrada al mercado laboral de los candidatos más jóvenes, entre 16 y 19 años, fueron sectores como atención al cliente, turismo y restauración, comercial y ventas y educación y formación. Hablamos de puestos como camarero, vendedor, dependiente, teleoperador, profesor particular, animador comunitario, mozo de almacén o monitor a cargo de menores. Estos puestos no requieren formación ni experiencia previa y ofrecen

horarios asumibles por personas sin cargas familiares u horarios compatibles con los estudios. Los jóvenes entre 20 y 24 años, que disponen de más formación, acceden a un mayor rango de sectores, como sanidad y salud, o Marketing y comunicación.

Sin embargo, si nos centramos en la tercera franja de edad entre 25 y 29 años, se amplía aún más dichos sectores, dejando paso a la banca y finanzas, sectores legales, o empresas de ingeniería.

Si miramos la franja total de 16 a 29 años, los sectores que cobran mayor fuerza en la empleabilidad juvenil son: venta al detalle, atención al cliente y educación y formación.

En el siguiente cuadro cuya fuente es InfoJobs, podemos observar los diferentes sectores con el peso que tienen los jóvenes en cada uno de ellos.

Ilustración 25: Desempleo por sectores en población joven.

Categoría	Edad				
	16 - 19	20 - 24	25 - 29	Total Jóvenes	> 29
Administración de empresas	1%	10%	21%	32%	68%
Administración Pública	1%	10%	20%	31%	69%
Atención a clientes	3%	24%	26%	53%	47%
Calidad, producción e I+D	0%	8%	24%	32%	68%
Comercial y ventas	2%	13%	19%	33%	67%
Compras, logística y almacén	1%	12%	20%	32%	68%
Diseño y artes gráficas	1%	11%	27%	39%	61%
Educación y formación	2%	20%	31%	52%	48%
Finanzas y banca	0%	11%	34%	45%	55%
Informática y telecomunicaciones	1%	11%	26%	38%	62%
Ingenieros y técnicos	0%	7%	27%	34%	66%
Inmobiliario y construcción	0%	7%	18%	25%	75%
Legal	0%	9%	31%	40%	60%
Marketing y comunicación	1%	16%	32%	49%	51%
Profesiones, artes y oficios	1%	12%	19%	32%	68%
Recursos humanos	0%	7%	24%	31%	69%
Sanidad y salud	1%	19%	28%	48%	52%
Turismo y restauración	3%	22%	25%	49%	51%
Venta al detalle	3%	22%	26%	51%	49%
Promedio global	1%	14%	24%	40%	60%

Fuente: InfoJobs

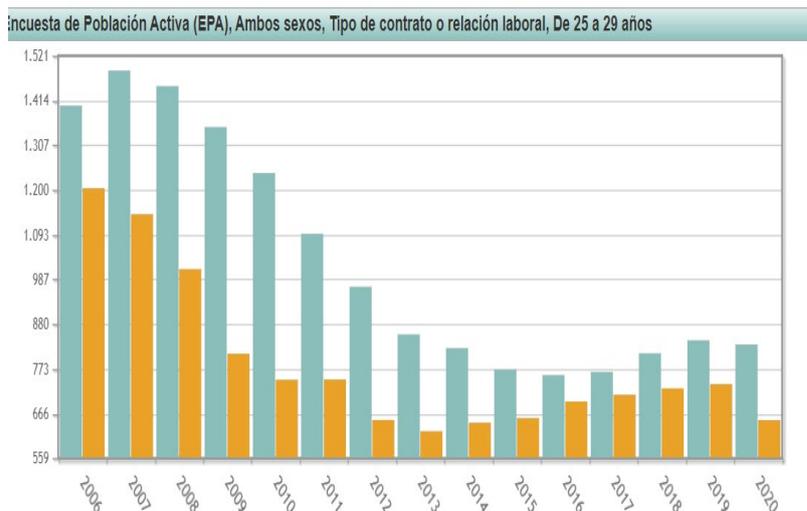
Si nos basamos en el informe anual aportado por el Ministerio de trabajo en el año 2021, acerca del análisis realizado del año 2020, el empleo de los jóvenes por sectores en el cuarto trimestre de 2020 se concentra en el sector servicios, principalmente en las ramas de actividad del Comercio (448.700), la Hostelería (274.800) y en la Industria Manufacturera (301.700), actividades más dinámicas y que requieren un mejor estado físico, aunque en el cuarto trimestre ha descendido el nivel de empleo joven en estas actividades, excepto en la industria dónde ha aumentado.

Por su parte la Construcción, mayoritario antes de la crisis, aunque ha ido recuperando empleo joven paulatinamente desde los últimos trimestres de 2016, en el cuarto trimestre de 2020 ha aumentado levemente, hasta 101.100 (en 2008 superaba los 650.000). Informe Jóvenes nº28/Marzo 2021 6 La presencia de jóvenes de hasta 29 años se concentra en ocupaciones relativas a Servicios de restauración y comercio (753.100) y, en menor medida, en las de Técnicos y profesionales científicos (517.100), aunque también es significativa la presencia en ocupaciones como Trabajadores no cualificados (319.900), destacando el incremento del empleo en este trimestre en Técnicos y profesionales científicos, ocupación en la que ha aumentado en 77.800 empleos, un 15,1%.

Si hablamos del sector joven de población (hasta los 30 años), tenemos que hacer especial mención a la evolución de la temporalidad dentro de este sector de población.

A continuación, muestro gráfico de elaboración propia obtenido con los datos del INE. Siendo las barras verdes los contratos indefinidos, y los naranjas los temporales.

Ilustración 26: Evolución temporalidad en población joven.



*Fuente: Gráfico de elaboración propia, datos INE

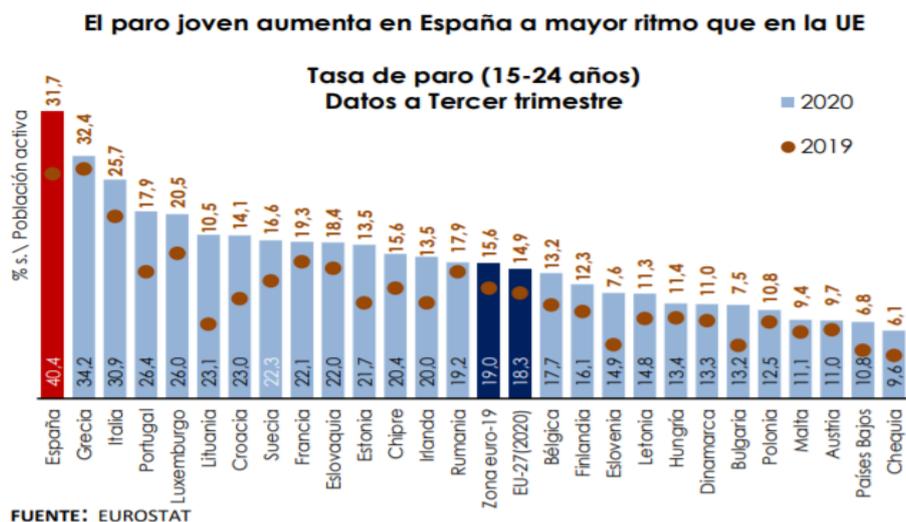
La población activa dentro de este colectivo como podemos observar disminuye considerablemente desde el 2006 hasta el 2020, otro dato de interés es que la tasa de temporalidad comienza a disminuir desde el 2007 hasta el 2014, el motivo principal de esta disminución se produjo porque la destrucción de empleo durante la crisis fue desproporcionadamente soportada por los trabajadores temporales.

Una vez pasada esta recesión, podemos observar que la tasa de la temporalidad vuelve a subir, volviendo haber un cambio de tendencia en el 2020, año en el que se produce la crisis sanitaria producida por la COVID 19, momento en el cual vuelve a sufrir una disminución dicha temporalidad, debido de nuevo a que parte de la destrucción del empleo producido durante este periodo es de contratos temporales

Siguiendo con la recesión sufrida desde el 2020 debido a la crisis sanitaria de la COVID 19, debemos analizar otro dato importante y es la tasa de paro juvenil en España para los jóvenes de 15 a 24 años, de acuerdo con los datos de Eurostat, referidos al tercer trimestre de 2020 para alguno de los Estados miembros, últimos disponibles, es la que más aumenta en el último año, en 8,7 puntos porcentuales (pp) frente a menos de 2,9 pp en Francia. En comparación con la media UE-27, la cual se situó en el 18,3%, 3,4 pp superior a la de hace un año, la duplica. Entre los países con la tasa de paro juvenil más baja se encuentran

Alemania y Holanda, con una tasa de paro entre los jóvenes en el entorno del 10%, si bien en el último año ha aumentado alrededor de 4 pp.

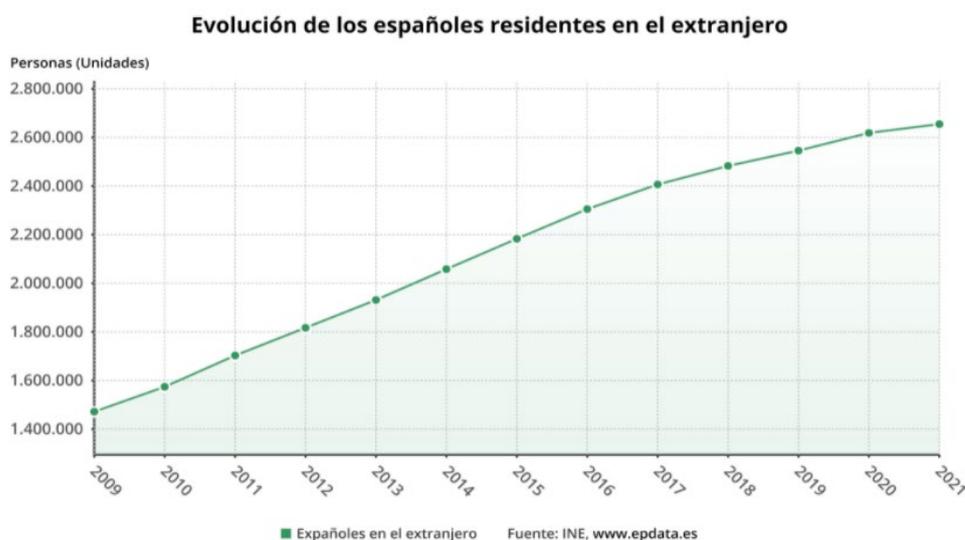
Ilustración 27: Desempleo juvenil, España VS Europa



Como conclusiones podemos decir que la población joven es una de las más afectadas ante cambios de tendencia y crisis dentro de nuestro País, a la vez que a mayor nivel de estudios la tasa de desempleo disminuye. No obstante, se requiere de medidas concretas para este sector de la población, ya que lo único que propicia es que nuestros jóvenes formados tiendan a buscar oportunidades fuera de nuestro País, perdiendo en este caso mano de obra formada.

A continuación, muestro la evolución de los españoles residentes en el extranjero, según EuropaPress, como podemos observar la tasa de migración tiene una tendencia ascendente y continuada. Reino Unido, Francia y Estados Unidos de América, son los países con mayor incremento de población de nacionalidad española.

Ilustración 28: Evolución de los españoles residentes en el extranjero



*Fuente: Europa Press

Como posibles medidas para conseguir que esta evolución ascendente cambie de tendencia, podemos contar con las siguientes opciones que debemos incentivar para incentivar la incorporación al mercado laboral una vez que se finalizan los estudios:

- 1) **Contrato de Formación y Aprendizaje:** El contrato de formación y aprendizaje constituye una de las vías específicas de acceso al empleo más importantes para los jóvenes. Su objetivo es favorecer el aprendizaje en el entorno laboral y la adquisición de competencias profesionales transversales durante la formación, como elementos fundamentales tanto para mejorar su formación como su empleabilidad, convirtiéndose en uno de los pilares de la Formación Profesional Dual.
- 2) **Contrato en Prácticas:** Los contratos en prácticas, que tienen por objeto proporcionar la formación y experiencia necesaria a los jóvenes cualificados para que puedan realizar una primera experiencia laboral relacionada con su titulación, han mantenido un elevado dinamismo a partir de 2016.

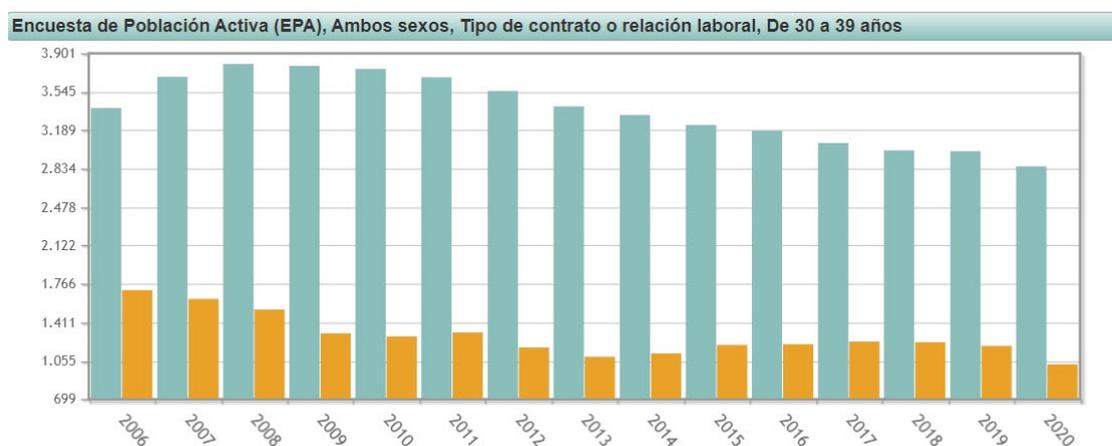
5.2. La etapa senior

Dentro de esta etapa, comprendida entre los 30 y los 50 años, podemos tener dos tipos de profesionales en función de si se encuentra más en el inicio de la

etapa, o tirando más hacia el final de la misma. Si nos centramos en el inicio de esta etapa, el profesional tiene entre dos y seis años de experiencia laboral. Es autosuficiente y aunque todavía se equivoca, no requiere de supervisión constante. Busca más asignaciones y es proactivo en su tiempo disponible. Su respuesta bajo presión aun no es excelente, sin embargo, el resultado de su trabajo es bueno. El trabajador semi senior tiene buen manejo de las herramientas necesarias para trabajar de manera exitosa.

Dentro de esta etapa se puede ver la predominancia clara de los contratos indefinidos, frente la temporalidad.

Ilustración 29: Evolución de indefinidos y temporales en etapa senior



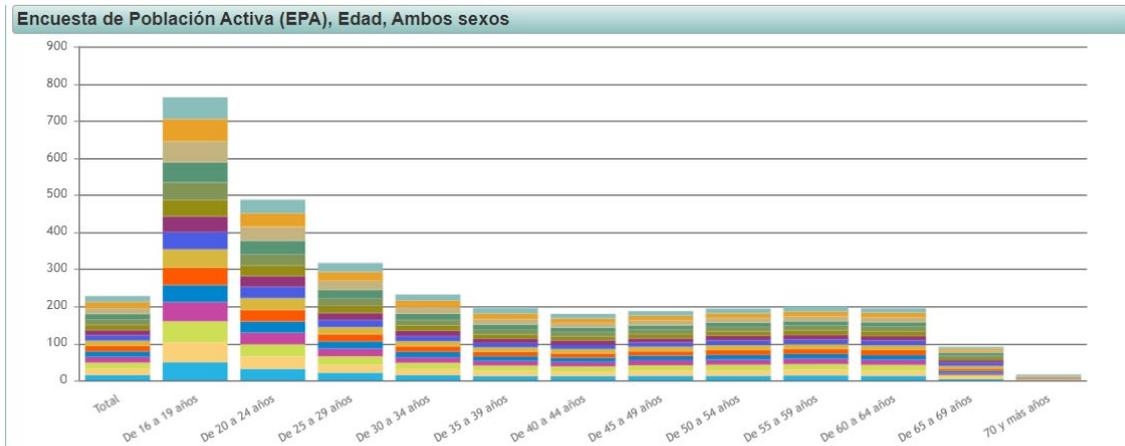
*Fuente: Gráfico de elaboración propia, datos INE

Si avanzamos dentro de esta etapa, nos encontramos con profesionales que cuentan con más de seis años de experiencia. Es experimentado y puede entrenar a otras generaciones más seniors. Tiene alta autonomía en su trabajo y toma decisiones sin necesidad de supervisión. La productividad de este profesional es alta y ya conoce a la perfección las herramientas necesarias para su trabajo. Es capaz de agilizar procesos y aportar nuevas ideas a la compañía. Por su proactividad y productividad alta, este profesional requiere de un sueldo superior.

Esta es de las etapas más productivas y de mayor éxito que suele tener un trabajador a lo largo de su trayectoria profesional, y así lo muestran los datos. A continuación, muestro el cuadro de elaboración propia, cuya fuente de

información es la EPA y se ve la clara evolución en los últimos 4 años de la tasa de paro por grupos de edad, viendo claramente que en esta etapa se experimenta los niveles de paro más bajos

Ilustración 30: Evolución tasa de paro por grupos de edad

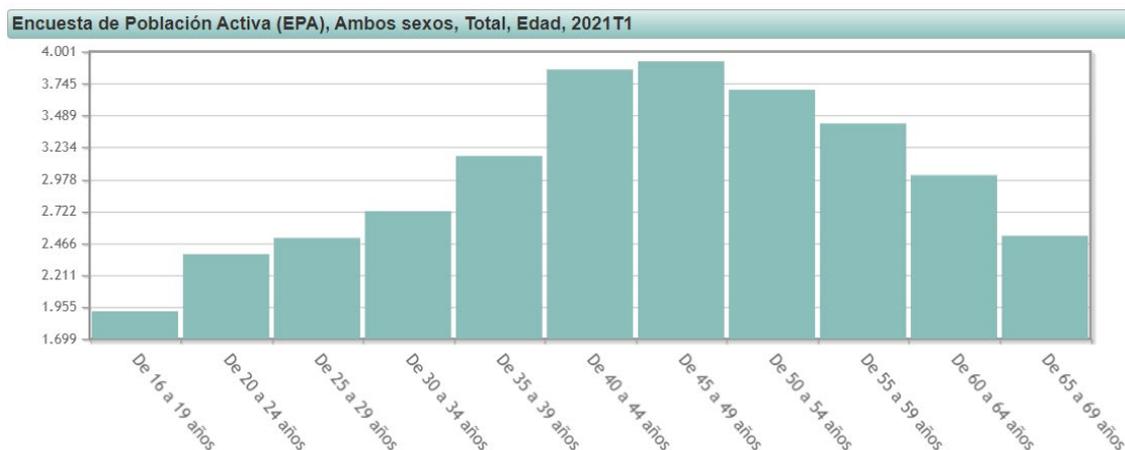


*Fuente: Gráfico de elaboración propia, datos INE

También es importante tener presente en esta etapa, que son los profesionales activos con mayor nivel de formación alcanzado, lo cual también justifica que sea la etapa de mayor éxito profesional y de menor tasa de paro.

A continuación, muestro un gráfico de elaboración propia, cuyos datos proceden del INE y muestran los niveles de estudios por grupos de edad.

Ilustración 31: Niveles de estudios por grupos de edad, 2021 T1



*Fuente: Gráfico de elaboración propia, datos INE

5.3. *Etapa ejecutiva o etapa de realización*

Dentro de esta etapa nos encontramos con profesionales de más de 50 años, suelen ser referentes técnicos dentro del equipo, sus conocimientos le permiten trabajar o colaborar en proyectos más desafiantes, a nivel proactividad no solamente reciben requerimientos, sino que los busca y genera. En muchas oportunidades es quien aporta nuevas y novedosas iniciativas a sus clientes, proactivamente reporta el estado y avance de sus tareas y/o proyecto en el que se encuentra trabajando, a nivel de indicadores podemos decir que la calidad y la productividad de su trabajo es alta.

Diversas estadísticas (de la EPA y otras organizaciones) publicadas recientemente, constituyen un buen arranque para reflexionar e incluso plantearse una breve comparativa sobre el desempleo de más de un millón de profesionales españoles de más de 50 años, conocidos como “seniors” y que, pese a las repercusiones sociolaborales y económicas que generan, no parece estar prestársele demasiada atención. Personas cualificadas y con alto nivel, pero que, a causa de su edad, aunque también por su coste, son consideradas prescindibles en la empresa.

A continuación, muestro un gráfico de elaboración propia con datos obtenidos del INE, en el que se ve la evolución del desempleo en el colectivo de más de 55 años. En este gráfico se puede observar como el desempleo de este colectivo comienza a incrementarse en la crisis, posteriormente sufre un descenso, y de nuevo vuelve a tener un cambio de tendencia al alza desde el tercer trimestre del 2020, con la crisis sanitaria del COVID 19.

Ilustración 32: Evolución del desempleo a partir de los 55 años



*Fuente: Gráfico de elaboración propia, datos INE

Según una encuesta de la Fundación Adecco, un 61% de los parados mayores de 55 años no ha sido llamado ni para una entrevista de trabajo. “Cuando tienes 45 o 60 años parece que ya no sirves, y es al contrario. La experiencia que tiene una persona es muy valiosa, es el principal activo que se tiene a esas edades. Una experiencia que también puede servir a los más jóvenes para arrancar en el mercado de trabajo” comentaba recientemente a Antena 3 un desempleado de larga duración.

Globalmente hablando, dadas sus características sociolaborales y consecuentes repercusiones económicas, este inmenso colectivo de “seniors” se enfrenta a un futuro a corto plazo bastante oscuro. En un mundo en que el cambio se acelera permanentemente y las personas se enfrentan a diario a la incertidumbre de redefinir una y otra vez su papel en la sociedad. El problema se agudiza cuando su vida laboral y posibilidades en este campo disminuyen por factores de edad, que es cuando surge la gran duda, cómo adaptarse a nuevos mundos laborales en los que ya no se dispone de la continuidad del conocimiento de sí mismo que hasta hace poco otorgaba una carrera o un oficio.

Mientras tanto, los cambios que nos acontecen constantemente, la regeneración drástica del escenario empresarial para adaptarse a todos estos cambios, junto con la cuarta revolución industrial, la digitalización con las nuevas tecnologías que genera una disolución de industrias y ocupaciones, algunas de ellas caracterizadas por su vulnerabilidad al desplazamiento tecnológico y el impacto de la globalización hacen que impacten aún más en este colectivo, del cual no deberíamos prescindir puesto que son un activo vital del que nuestro país no puede prescindir.

Convencida de la urgente necesidad de cambiar esta realidad, hace poco más de dos meses la Fundación Endesa llevó a cabo el lanzamiento de SAVIA, proyecto social sin ánimo de lucro en la que la Fundación Máshumano es socio colaborador, aportando su actividad centrada en cuatro ejes de actuación: educación, formación para el empleo, medioambiente y cultura. El proyecto se encuadra dentro del área de formación para el empleo.

6. La incorporación de la mujer al mercado laboral, como ha influido en la Sociedad Española⁵

6.1. *Historia de la incorporación de la mujer al mundo laboral*

A lo largo de la historia, a las mujeres siempre se les ha dado un rol tradicional en el hogar: hacer las tareas de la casa, cocinar, coser, limpiar, cuidar de los niños, del marido...

A finales del siglo XVIII, con la Revolución Industrial, las mujeres empezaron a incorporarse en el mundo laboral. Sin embargo, no tenían las mismas condiciones: cobraban menos que los hombres y no tenían los mismos derechos laborales.

Si seguimos avanzando en la historia, a principios del siglo XIX, la Conferencia Internacional de Mujeres Socialistas reclamaba el derecho a voto para las mujeres, mientras las trabajadoras de las fábricas de Estados Unidos se declaraban en huelga para conseguir mejoras laborales.

A mediados del siglo pasado, cada vez trabajaban más mujeres en las fábricas, sobre todo a causa de los conflictos bélicos. Durante la Primera y la Segunda Guerra Mundial, los hombres fueron a luchar al campo de batalla y las mujeres les sustituyeron en las fábricas para no perder la producción.

Las mujeres jugaron un papel fundamental para mantener el país en marcha: ocuparon el lugar de los hombres en las fábricas y consiguieron que la economía no se derrumbara.

6.2. *Desigualdad Salarial*

Si hablamos de empleo y mujer, no podemos dejar de hacer mención al famoso: “techo de cristal”.

⁵ Para la redacción de este apartado he tomado como datos y referencias el informe del Ministerio de Trabajo y Economía Social: https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/situacion-mujeres/Mujeres-y-Mercado-de-Trabajo-2020.pdf

El “techo de cristal” es una metáfora para explicar la situación de desigualdad de las mujeres en diferentes ámbitos. Se utiliza esta expresión porque se trata de barreras invisibles, que aparentemente no existen o nadie quiere admitir, pero que acaban perjudicando a las mujeres en su carrera profesional y en su vida personal.

En el mundo laboral, las mujeres cobran menos que los hombres, a pesar de ocupar el mismo cargo y tener la misma responsabilidad.

A continuación, muestro un gráfico de elaboración propia, cuya fuente de datos es el INE, siendo la línea naranja la evolución del salario medio en España de un hombre, y la línea verde, la evolución del salario medio en España de una mujer.

Ilustración 33: Evolución salarial, Hombres VS Mujeres



*Fuente: Gráfico de elaboración propia, datos INE

Como podemos observar, hay una importante diferencia, a pesar de que la brecha se haya ido acortando en los últimos años.

Además, según datos de Naciones Unidas, menos de una tercera parte de los puestos directivos están ocupados por mujeres.

En correlación a este tema, el pasado jueves 21 de enero, tuvo lugar el Forbes SUMMIT Women 2021. En él, estuvieron algunas de las ejecutivas más influyentes de España para analizar el papel femenino en la empresa. El evento estuvo coorganizado por Forbes y Grant Thornton.

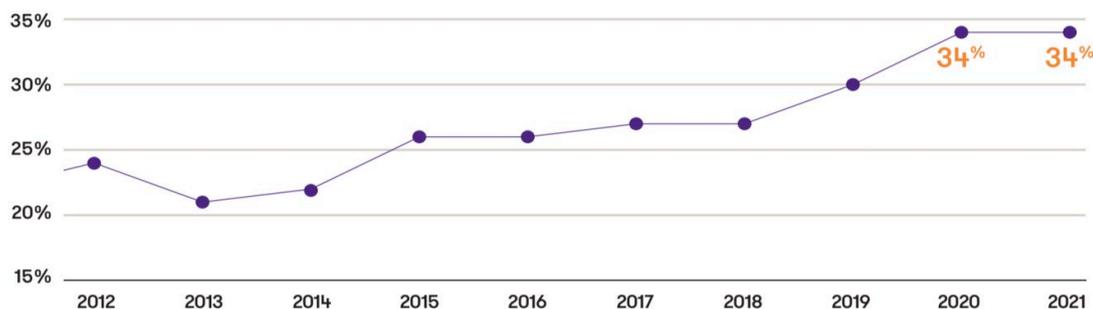
La cifra de mujeres directivas en España está en un 34% por segundo año consecutivo, según los datos del informe ‘Women In Business 2021’, elaborado por Grant Thornton, que analiza a empresas de 50 a 500 personas empleadas, cotizadas y no cotizadas. Este estancamiento se ha producido tras una evolución

positiva en los últimos dos años, en los que pasó del 27 al 30 por ciento en 2019 y del 30 al 34 en 2020.

Ilustración 34: Evolución de mujeres directivas en España

La cifra de mujeres directivas en España se congela

Evolución del porcentaje de mujeres en puestos directivos



*Fuente: Informe 'Women In Business 2021', elaborado por Grant Thornton

La situación de desigualdad empeora en los países con menos recursos, donde las mujeres tienen un acceso a la educación más limitado.

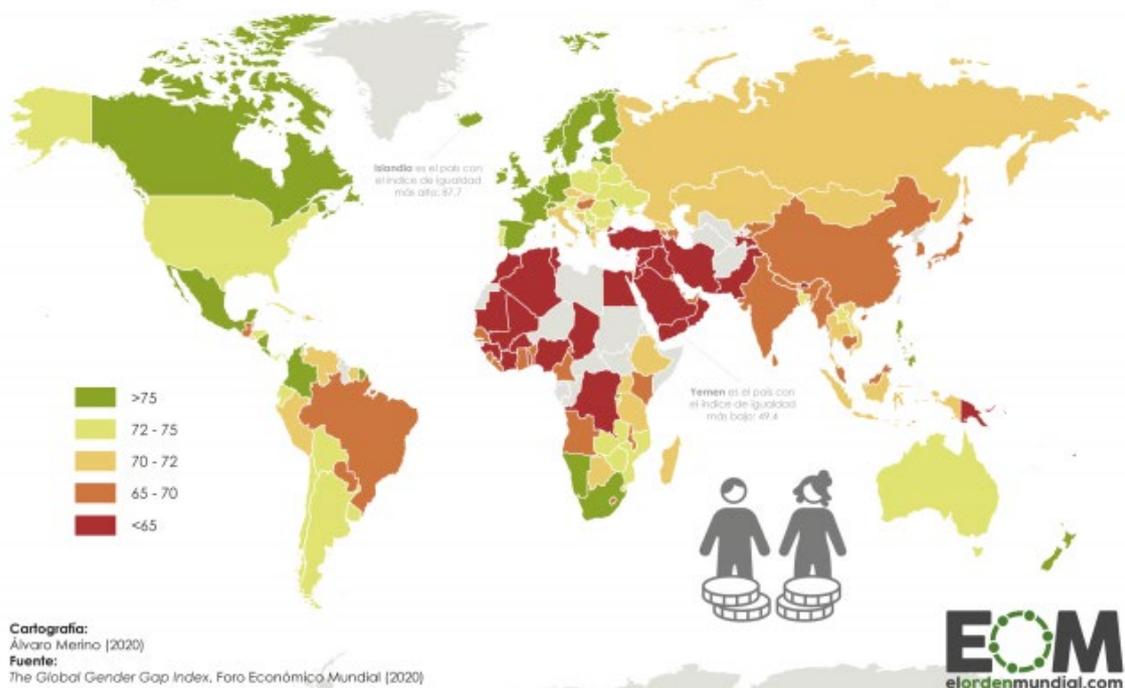
El Foro Económico Global (WEF, por sus siglas en inglés) elabora cada año el Global Gender Gap Report, un informe orientado a medir y analizar esa brecha de género a nivel mundial. Los resultados reflejan la desigualdad existente a escala mundial: mientras que Europa occidental, el sur de África o países como Colombia, México o Canadá mantienen unos estándares aceptables, el resto del planeta continúa padeciendo enormes desigualdades de género, con especial atención al África subsahariana y Oriente Próximo. Por el medio quedan países económicamente muy desarrollados, como Estados Unidos, pero que carecen de estándares similares en cuanto a esta brecha.

A continuación, podemos ver de manera visual aquellos Países (en verde) con menores desigualdades salariales vs aquellos países (en rojo) con mayor desigualdad salarial.

Ilustración 35: Brecha salarial en el mundo

La brecha de género en el mundo

Índice de igualdad en economía, educación, salud y política (2020)

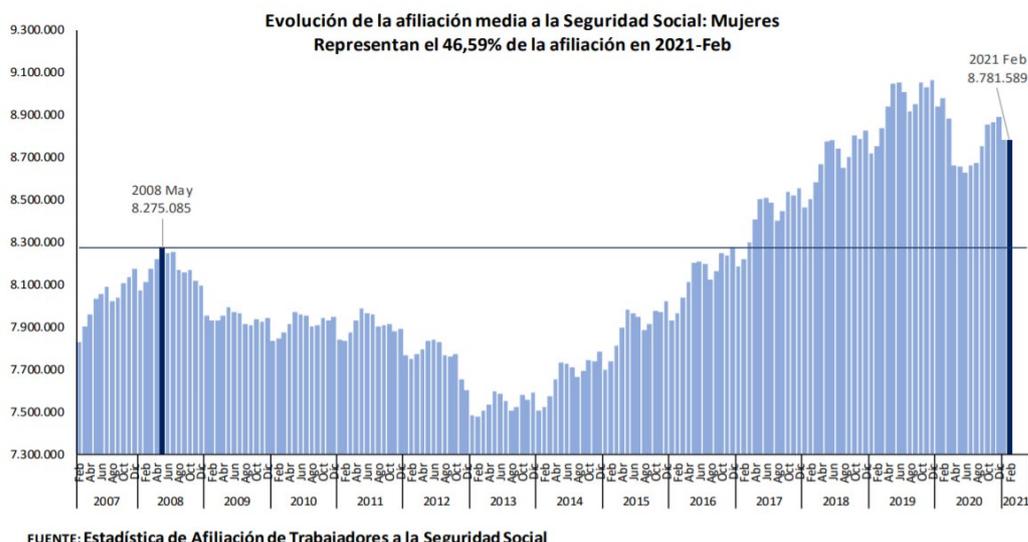


Como podemos observar en el gráfico anterior, España está como uno de los países con menos brecha salarial, en comparación al resto del mundo. En España, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo en España es uno de los hechos más destacados que ha experimentado la economía española en los últimos 25 años. Aún queda tarea por delante, pero no deja de llamar la atención la rapidez e intensidad de un proceso que sitúa a España al nivel de muchos países desarrollados. La incorporación de la mujer al mercado laboral ha contribuido, de forma significativa, a aumentar la capacidad de crecer de nuestra economía.

En España, trabajan hoy, según la EPA del tercer trimestre, más de nueve millones de mujeres, una cifra que duplica la de hace 25 años y que supone el mayor incremento registrado entre las principales economías europeas.

A continuación, muestro un gráfico con la evolución de la afiliación media a la seguridad social de las mujeres en España.

Ilustración 36: Evolución de la afiliación media a la seguridad social de las mujeres en España



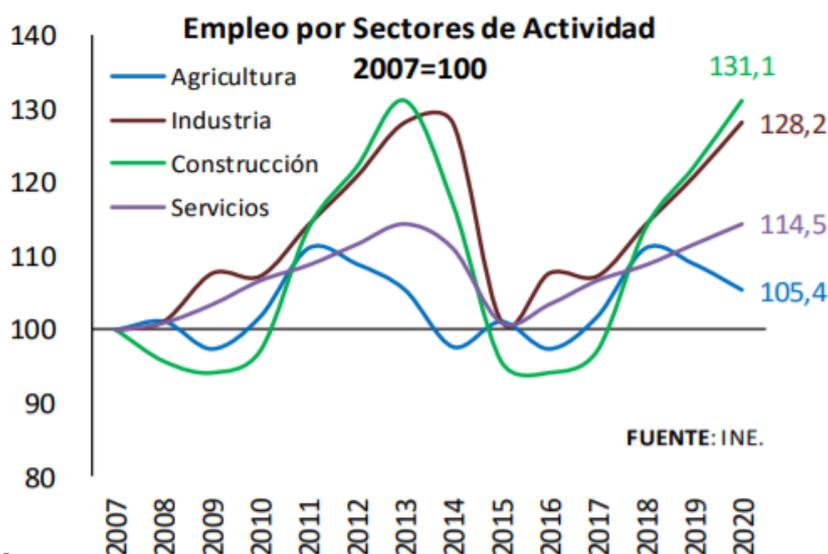
6.3. Empleo de la mujer según sectores de actividad

Por otro lado, analizaremos los sectores de actividad en los que las mujeres tienen más presencia en España, para ellos me apoyaré en los datos emitidos por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, en el informe anual del 2020.

En el informe se detalla que las mujeres ocupadas desarrollan su actividad mayoritariamente en el sector servicios, donde trabajan 7.759.400, el 88,5% de las mujeres con empleo, le sigue en importancia la industria, con 740.100 mujeres ocupadas, y a más distancia la agricultura (171.400) y la construcción (101.900). En el último año, el nivel de empleo femenino desciende en todos los sectores de la economía, con mayor intensidad en servicios.

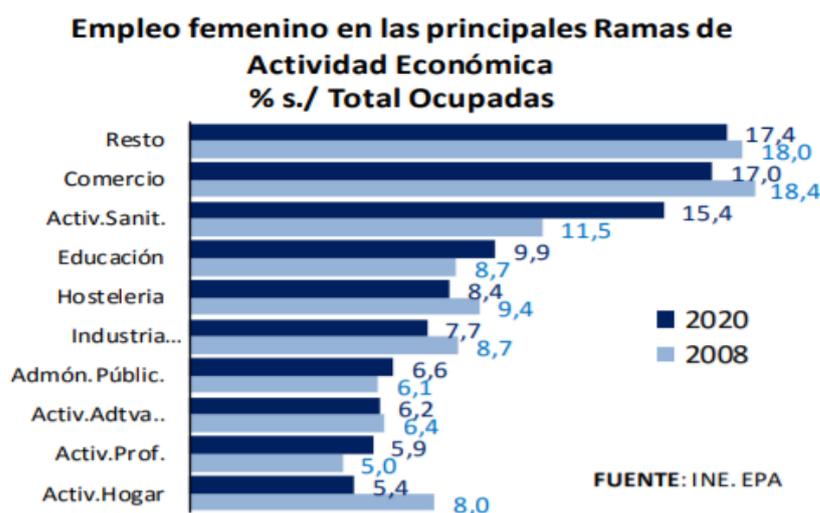
La estructura sectorial del empleo de la mujer permanece prácticamente estable. En 2020 la proporción de trabajadores del sector servicios que son mujeres supera a la de los hombres y supone el 53,5% del empleo en este sector, prácticamente, el mismo porcentaje que en el año 2008.

Ilustración 37: Evolución del empleo de la mujer por sectores



Dentro del sector servicios, las ramas de actividad que tradicionalmente emplean un mayor número de mujeres son el comercio en la que trabajan el 17% de las mujeres, con más de un millón y medio de mujeres (1.489.300) y las actividades sanitarias y de servicios sociales, que ocupa al 15,4% de las mujeres (1.350.400). Es elevado, también, en educación y hostelería, con 871.800 y 739.200 mujeres, respectivamente y, en menor medida, la industria manufacturera (675.900), junto con las actividades de la Administración Pública y las actividades administrativas, en las que supera el medio millón de mujeres, además de las actividades profesionales, científicas y técnicas, con 521.800 mujeres.

Ilustración 38: Empleo femenino en las principales ramas de actividad económica



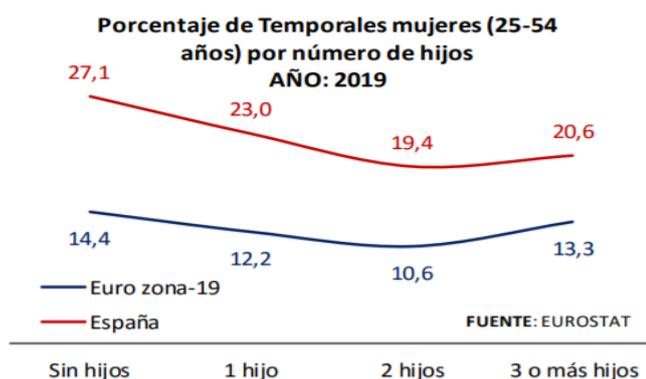
6.4. Flexibilidad y conciliación

Un factor que contribuye a la participación de la mujer en el mercado de trabajo es el relativo a la conciliación y al cuidado de la familia. De acuerdo con los datos de la EPA, las responsabilidades familiares siguen recayendo, en su mayoría, en las mujeres. Al término de 2020, entre los ocupados que trabajaron menos horas de las habituales con jornada reducida por permiso por nacimiento de hijo y/o cuidado de familiares, de un total de 163.200 personas, 110.600 eran mujeres. Sin embargo, si hacemos la comparativa respecto a 2008, la tendencia de este colectivo de mujeres se ha reducido y ha aumentado levemente el de hombres.

Por ello a continuación analizaré la temporalidad y la parcialidad en la ocupación de las mujeres en el mercado laboral.

Si se analiza la incidencia del empleo temporal en las mujeres de 25 a 54 años con o sin hijos en España y en Europa, se observa que la temporalidad en el caso de España es más elevada en las mujeres sin hijos, alcanza el 27,1%, y se sitúa en el 23% con 1 hijo, para descender al entorno del 20% a partir del segundo hijo. En Europa la incidencia de la temporalidad también es superior entre las mujeres sin hijos, si bien el porcentaje es inferior al de España en todas las situaciones, apenas oscila en torno al 11/14% en todas ellas.

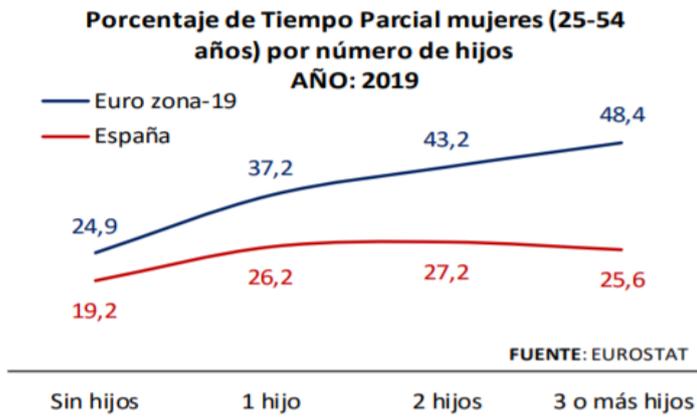
Ilustración 39: Porcentaje de mujeres temporales por número de hijos



En relación con el tiempo parcial la incidencia en España es menor entre las mujeres de 25 a 54 años que no tienen hijos, 19,2%, y se eleva con 1 o 2 hijos al entorno del 26%/27% y baja al 25,6% a partir del tercer hijo. En el caso de

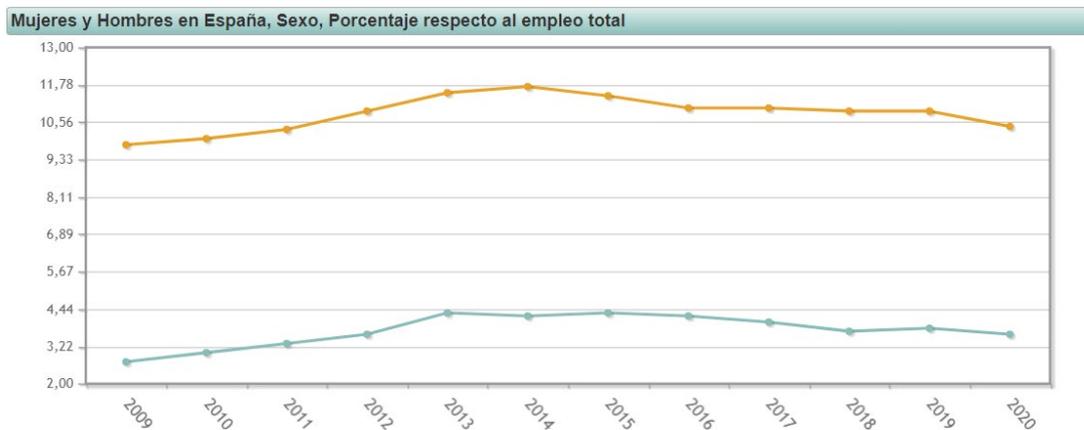
Europa la incidencia también es menor entre las mujeres sin hijos, del 24,9%, sube al 37,2% con el primer hijo y alcanza el 48,4% a partir del tercero

Ilustración 40: Porcentaje de parcialidad en mujeres por número de hijos



Otro análisis es la evolución de la parcialidad en España, según hombres y mujeres. A continuación, muestro gráfico de elaboración propia, cuya base de datos es el INE. Siendo la línea naranja la representativa de las mujeres, y la verde la de los hombres. En el gráfico se puede observar como la parcialidad es bastante más notoria en las mujeres que los hombres y esto guarda relación con el cuidado de menores o de personas dependientes como hemos comentado anteriormente.

Ilustración 41: Evolución de la parcialidad en España, Mujeres VS Hombres



*Fuente: Gráfico de elaboración propia, datos INE

6.5. Medidas para mejorar la igualdad de genero

Dentro de las medidas de conciliación que ponen en marcha las empresas para mejorar la igualdad de género, han estado centradas en garantizar un acceso equitativo a las oportunidades de desarrollo laboral disponibles y en aplicar políticas de trabajo flexible, encaminadas a la conciliación. Le siguen otras políticas como la creación de culturas corporativas inclusivas, generación de políticas retributivas igualitarias y transparentes, equilibrar la presencia de hombres y mujeres en puestos de mandos intermedios, la revisión de los procedimientos de contratación, y el desarrollo de programas de Mentoring y Coaching.

Desde el Ministerio de Igualdad, han presentado el plan que se llevará a cabo a lo largo de este año, que se llama: 'Plan Corresponsables'. Una nueva política pública que parte de la premisa de que “el estado debe ser también corresponsable” y debe asumir que los cuidados familiares de niñas y niños “no son un deber innato de las mujeres, sino una tarea colectiva que fortalece nuestra democracia y nuestra economía”.

7. Conclusiones

En conclusión, España es un País donde la distribución del empleo por sectores, no es equitativa, si no que tiene una clara predominancia el sector servicios frente el sector agrario o la industria. Esto genera cierta descompensación, sobre todo en etapas como la que actualmente estamos viviendo, donde la crisis sanitaria provocada por la COVID 19 en el 2020, ha provocado la caída sustancial en el sector servicios, lo que genera que dicha crisis afecte a nuestro País de una manera mucho más contundente que en el resto de Europa. Esto nos debe llevar a reflexionar si como País debemos invertir en cambiar este mix, para que, diversificando dicho riesgo, podamos asumir mejor este tipo de impactos, por no hablar de la dependencia que tenemos de otros sectores fuera de España e incluso de Europa, que en muchas ocasiones nos pueden llegar a bloquear, lo que destruye empleo.

Un ejemplo actual que puedo nombrar al respecto, es la crisis de los semiconductores actual, (primer trimestre del 2021), cuya dependencia de países asiáticos, y la no producción propia, ha generado que gran parte de la industria española, predominantemente del sector automoción, tenga que paralizar la fabricación de coches, debido a la ausencia de este suministro, lo que de nuevo azota el empleo español.

Desde mi punto de vista, todos estos problemas tienen un origen más profundo. El principio de todo lo podemos encontrar en la propia sociedad española. Siempre se está hablando sobre el cambio de modelo productivo, la industrialización, el alejarnos del tal endemoniado sector servicios. Pero para poder entender todo esto, deberíamos analizar cómo somos, que queremos, que pensamos...

Claramente tenemos una calidad de vida envidiada en muchos aspectos por otros países desarrollados, pero nuestras mayores virtudes son nuestros peores defectos.

El cortoplacismo solo nos hace pensar en el hoy, o como mucho en el mañana, y esto no es bueno para tomar las riendas de un país. Por lo que todas las decisiones políticas, se toman con este paradigma. Se piensa más en el salvaguardar el hoy, que en el futuro de nuestros hijos. Siempre he dicho una

frase muy repetida por mí, “cuando el juez y la parte es la misma persona, difícil esta de poder llegar a un buen acuerdo” ¿Qué quiero decir con todo esto? Sin entrar en matices políticos, ya que como comento anteriormente, no es cuestión de colores, si no de una sociedad que mayoritariamente tiene unos matices y una idiosincrasia. Ya que siempre se nos olvida, que los partidos políticos, son mayoritariamente personas, y las personas somos lo que cambiamos las cosas y las que le damos forma todo.

No podemos esperar que se tomen decisiones de calado, cuando casi todas las decisiones que deberían de tomarse sin mirar a sí mismos, se deberían pensar en el bienestar del pueblo, de cada uno de los ciudadanos de este país (ya que pensar en el planeta sería una utopía muy alejada de una posible realidad) Cuando las decisiones, se toman para salvaguardar una posición, un salario, un poder, es imposible que no salga esa parte de pensar en sí mismo.

Por lo que volvemos a darnos cuenta, que toda la dirección del camino se toma para poder salir bien en la estadística de esta semana, este mes. Para que pensar en un largo periodo de tiempo, si cuando vengan otros volverá a pasar lo mismo. Volverán a mirar bajo la alfombra y se seguirán culpando de los males de esta sociedad, como si fuera de un ente que está por encima de todo.

Para poder cambiar los grandes problemas del empleo en esta sociedad, como hemos hablado anteriormente, empezaría por cambiar el modelo productivo.

Empezaría proponiendo muchos más estímulos fiscales a las empresas, para atraer la inversión extranjera. Teniendo en cuenta que en la actualidad nuestra mano de obra es una de las más rentable de Europa. De esta forma, atraeríamos mucha más industria y se generaría un mayor número de empleo.

Analizaría cuales son nuestras mayores importaciones, y analizaría la rentabilidad de esta. Cambiando la balanza y originaria una menor dependencia con el exterior y un mayor crecimiento económico, ya que pasaríamos de importar a exportar.

Dentro de la inversión en industria, priorizaría en bienes de primera necesidad, y a su vez invertiría como país en un sector estratégico como puede ser el sector de la energía renovable, cuyos recursos no dependen del exterior y además cuidan el planeta.

Por otro lado, analizo el desempleo, el cual ha estado marcado en España por dos importantes crisis en las últimas dos décadas, la primera crisis que se inició en el 2008 y que, extendida durante años, ha demostrado no ser solamente una crisis económica con una específica y explosiva burbuja inmobiliaria que provocó la mayor crisis inmobiliaria en España, sino también una crisis social, institucional y política, que destruyó mucho empleo y cuyos efectos se notaron en los mercados de trabajo hasta el 2014, año en el que empezaron los primeros signos de recuperación del mismo. Esta recuperación se deja notar en nuestra economía hasta el 2020, año en el que se produce una segunda crisis mundial y que como hemos comentado antes ataca principalmente a España en el sector servicios.

Actualmente el empleo no se ha visto tan afectado como se podría llegar a esperar dada la envergadura de la crisis que estamos atravesando, debido al acuerdo que se ha llegado entre el gobierno y la patronal, con la negociación de los ERTes y el mantenimiento del empleo. Lo que nos da un dato del empleo que puede distorsionar la realidad con la que nos vamos a encontrar próximamente, cuando dicho acuerdo finalice, lo que nos lleva a plantear la necesidad que como País tenemos de poseer unas políticas de creación y mantenimiento del empleo que sean más estables en el tiempo y a su vez minimicen la rigidez de nuestro mercado de trabajo, hecho por el cual históricamente siempre hemos sido de los países con mayor índice de paro en Europa.

A su vez, los datos nos demuestran que, a mayor nivel de estudios, mayor es la ocupación, lo que nos lleva a concluir que la inversión y la apuesta por apoyar medidas que fomenten dicha formación en la sociedad, especialmente en sectores más desconocidos o menos concurridos, podrían ayudar en las políticas de empleo.

Apostar por una economía que se apoya en el conocimiento, invertir en tecnología, disponer de alta potencia industrial con capacidad de competir en los mercados globales sería la clave para cambiar la curva del desempleo y mejorar la salud de nuestro mercado laboral.

Estamos ante un escenario de transformación de los puestos de trabajo, incrementando los que incorporan conocimientos y tecnologías novedosas. Estos nuevos tipos de trabajo se desarrollan en sectores que aparecen estratégicos en

un futuro próximo y que, utilizando las tecnologías permiten establecer campos de progreso: la robótica, la biotecnología, la aeronáutica, las energías renovables, el reciclaje o la seguridad.

Otras dos palancas que como País debemos seguir tocando para seguir mejorando, son el empleo juvenil, y las políticas de igualdad.

Si nos centramos en el desempleo juvenil, gran parte de la problemática que encontramos basándonos en la educación, es que podemos tener jóvenes sin ningún tipo de formación, como todo lo contrario, jóvenes sobre cualificados, que están buscando empleo y no logran tener una primera oportunidad laboral. La mayoría de las ocasiones este efecto produce el rechazo de las empresas o reclutadores, debido a que la experiencia les ha dicho que no es tan importante el número de formaciones que tengas, si no las competencias comportamentales o experiencias vitales que hacen que la persona sepa afrontar determinadas situaciones que pueden producirse en el día a día de un trabajo. Por ello considero muy importante, que gran parte de esta problemática podría solucionarse si complementamos el sistema educativo actual, no solo con el conocimiento teórico que siempre se ha venido recibiendo, si no con formación en habilidades y competencias (comunicación, diversidad, adaptación al cambio, orientación al resultado, resolución de problemas, gestión del estrés/frustración...) que sin duda les será de gran interés de cara a la incorporación a cualquier mercado laboral.

Por último y no menos importante, las políticas de igualdad han sido significativas a lo largo de nuestra historia, lo que nos posiciona como País dentro de Europa en una buena posición, pero aún no es suficiente, aún nos queda mucho por hacer en materia de igualdad, ya que como los datos nos han mostrado, la brecha salarial sigue existiendo, pero lo que aún existe y es aún más importante, es nuestra mentalidad, el cambio cultural es lo que más cuesta cambiar siempre en las sociedades, de ahí la importancia que de nuevo juega la educación, el integrar la materia de igualdad desde el inicio puede ayudar a cambiar nuestra forma de comunicarnos con los más pequeños, lo que puede ayudar a cambiar el paradigma actual y por tanto lo que nos permita seguir creciendo.

8. BIBLIOGRAFÍA

- Blanch Ribas, J.M (coord.), Teoría de de las Relaciones Laborales, Fundamentos. Barcelona, Editorial UOC, 2003.
- Holm-Detlev Köler y Antonio Martín: Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales. Madrid, Edt. Delta, 2005.
- Sarries Sanz, L. Sociología de las relaciones industriales en la sociedad. Zaragoza, Mira editores, 1993
- Albalade, Joaquín Juan: Sociología del trabajo y de las relaciones, laborales; Ed. Universidad de Barcelona, Barcelona, 2011
- Blanch Ribas, J.M (coord.), Teoría de de las Relaciones Laborales, Fundamentos. Barcelona, Editorial UOC, 2003.
- Holm-Detlev Köler y Antonio Martín: Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales. Madrid, Edt. Delta, 2005.
- Sarries Sanz, L. Sociología de las relaciones industriales en la sociedad. Zaragoza, Mira editores, 1993.
- Castells, M. (2002). "Transformación del trabajo y del empleo y Estado de Bienestar en la sociedad de la información"
- Garrido, L. y González, J.J. (2005). "Mercado de trabajo, ocupación y clases sociales"
- Megías, I. y Ballesteros, J.C. (2016). Jóvenes y empleo, desde su propia mirada.
- Rifkin, J. (1996). El fin del trabajo. El declive de la fuerza del trabajo global y el nacimiento de la era posmercado.
- Sandel, M.J. (2013). Lo que el dinero no puede comprar. Los límites morales del mercado.
- Tezanos, J.F. y Díaz, V. (2017). La cuestión juvenil. ¿Una generación sin futuro?.
- Watson, T. (1995). Trabajo y Sociedad. Manual introductorio a la sociología del trabajo, industrial y de la empresa.
- Zubero, I. (1998). El trabajo en la sociedad. Manual para la sociología del trabajo
- Lucas Marín, A. (2006). "Trabajo y empleo en las nuevas sociedades",

Webgrafía:

- Evolución sector servicios en España:

https://elpais.com/economia/2018/04/29/actualidad/1525029661_007193.html

- Salarios en España

https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2017-06-30/salarios-pais-vasco-comunidades-autonomas-economia-trabajo-universidad_1405973/

- Informe de Randstad Research sobre el mercado de trabajo

<https://www.equiposytalento.com/noticias/2021/04/05/espana-cuenta-con-una-tasa-de-temporalidad-99-puntos-superior-a-la-media-europea>

- Economía sumergida

<https://www.expansion.com/economia/2021/03/06/60438fede5fdea61298b459f.html>

- Economía sumergida

https://www.abc.es/economia/abci-madrid-comunidad-autonoma-menor-nivel-economia-sumergida-toda-espana-202012280058_noticia.html

- Accidentes de trabajo

https://www.mites.gob.es/estadisticas/eat/eat19/Resumen_resultados_ATR_2019.pdf

- Siniestralidad

<https://www.observatoriodelaconstruccion.com/articulos/detalle/la-siniestralidad-en-la-construccion-requiere-mas-inversiones-y-profundizar-en-las-medidas-preventivas>

- Siniestralidad por contrato de trabajo

<https://prevencionar.com/2020/08/12/tiene-incidencia-el-modelo-de-contratacion-en-la-siniestralidad-laboral/>

- Etapas de la vida laboral

<https://www.randstad.es/tendencias360/etapas-de-la-vida-profesional/>

- Informe del mercado de trabajo en los jóvenes

https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/jovenes/2021/Marzo_2021.pdf

- Sectores de ocupación juvenil

<https://orientacion-laboral.infojobs.net/sectores-que-mas-jovenes-contratan#:~:text=Seg%C3%BAn%20datos%20de%20InfoJobs%2C%20las,ventas%20y%20Educa%C3%B3n%20y%20formaci%C3%B3n.>

- Vida laboral después de los 50

<http://www.datagora.es/hay-vida-laboral-despues-de-los-50-anos/>

Diferencias entre un profesional Junior, Semi Senior y Senior

<https://marcapersonalonline.com.ar/blog/2017/11/02/las-diferencias-profesional-junior-semi-senior-senior/>

- Informe situación anual empleo Mujer

https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/situacion-mujeres/Mujeres-y-Mercado-de-Trabajo-2019.pdf

- Informes estadísticos

https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica_P&cid=1254735976594