



Universidad de Valladolid

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Trabajo Fin de Grado

GRADO EN ECONOMÍA

ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL EN ESPAÑA: UNA COMPARACIÓN CON EL CASO ALEMÁN

DANIEL MORRONDO BLANCO

Tutelado por:

JUAN JOSÉ JUSTE CARRIÓN

Valladolid, 26 de junio de 2024

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN	6
2. ANALISIS DEL MERCADO LABORAL ESPAÑOL.....	7
2.1 Aspectos demográficos	7
2.1.1 Pirámide de población.....	7
2.1.2 Inmigración.....	9
2.2 Aspectos económicos	11
2.2.1 Tasa de actividad	11
2.2.2 Tasa de paro	19
2.2.3 Salarios	29
2.2.4 Reforma laboral	31
2.2.5 Prestaciones sociales por desempleo.....	33
3. ANALISIS DEL MERCADO LABORAL ALEMÁN	34
3.1 Aspectos demográficos	35
3.2 Aspectos económicos	36
3.2.1 Tasa de actividad	37
3.2.2 Tasa de paro	38
3.2.3 Salarios	43
3.2.4 Prestaciones sociales por desempleo.....	44
4. RESULTADOS DEL ANALISIS.....	45
4.1 Diferencias y similitudes entre ambos mercados laborales	45
4.2 Expectativas de futuro.....	48
5. CONCLUSIONES	53
6. BIBLOGRAFÍA	56

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Pirámide de población en España 2023	8
Figura 2: Distribución porcentual de la población inmigrante en España en el primer trimestre del 2023.....	10
Figura 3: Tasa de actividad de España 2005-2023.....	12
Figura 4: Tasa de actividad de España por sexo y grupo de edad 2023	13
Figura 5: Evolución del índice de disimilitud de Duncan para España 2002-2017	15
Figura 6: Tasa de actividad en España por nacionalidad 2023	16
Figura 7: Tasa de actividad en España por grupos de edad durante la crisis financiera internacional	17
Figura 8: Evolución diaria de los afiliados a la Seguridad Social diferenciando los ERTE	18
Figura 9: Tasa de paro en España 2005-2023	20
Figura 10: Tasa de paro en España por géneros 2023	22
Figura 11: Tasa de paro juvenil en España 2006-2023	23
Figura 12: Tasa de paro en España por nivel de formación alcanzado 2023.....	24
Figura 13: Número de contratos en prácticas en jóvenes 2007-2022.....	25
Figura 14: PIB per cápita en España por CCAA 2023	27
Figura 15: Tasa de paro en España por CCAA 2023	27
Figura 16: Evolución del Salario Mínimo Interprofesional en España 2017-2024.....	30
Figura 17: Evolución del IPC y SMI en España 2017-2023.....	31
Figura 18: Evolución de los asalariados con contrato o relación laboral temporal en España 2021-2023	33
Figura 19: Pirámide de población en Alemania 2023.....	35
Figura 20: Tasa de actividad en Alemania 2009-2023	37
Figura 21: Tasa de paro en Alemania 2009-2023	39
Figura 23: Tasa de paro juvenil en Alemania 2023.....	42
Figura 22: Tasa de paro por géneros en Alemania 2023	42
Figura 24: Tasa de paro en Alemania por regiones 2023	43
Figura 25: Evolución del salario medio anual en Alemania.....	44
Figura 26: Previsión de la evolución de la productividad por hora en España.....	51
Figura 27: Previsión de la evolución de la tasa de paro en Alemania	52

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Tasa de paro en porcentajes por CCAA desde una perspectiva dinámica 28

Tabla 2: Previsión de la evolución de magnitudes macroeconómicas en España 52

RESUMEN

El mercado laboral español resulta de gran interés y complejidad. Su situación ha empeorado desde la llegada de la crisis financiera. Para analizarlo, se ha realizado un estudio de sus aspectos demográficos, donde se refleja la heterogeneidad de los distintos colectivos en España, y económicos, desde una perspectiva descriptiva de los rasgos característicos y variables macroeconómicas. Análogamente, se ha realizado un análisis del mercado alemán con el propósito de realizar una comparativa entre ambos países reflejando sus diferencias y similitudes. El trabajo concluye con las expectativas de futuro

PALABRAS CLAVES: tasa de paro, tasa de actividad, divergencia, brecha de género

ABSTRACT

The Spanish labor market is of great interest and complexity. Its situation has worsened since the arrival of the financial crisis. In order to analyze it, a study of its demographic aspects has been carried out, reflecting the heterogeneity of the different groups in Spain, and economic aspects, from a descriptive perspective of the characteristic features and macroeconomic variables. Similarly, an analysis of the German market has been carried out in order to make a comparison between the two countries, reflecting their differences and similarities. The work concludes with future expectations

KEY WORDS: unemployment rate, activity rate, divergence, gender gap

1. INTRODUCCIÓN

El mercado laboral de España está dotado de una gran complejidad. Parte de las características del país se ven reflejadas en su estructura cuyo conocimiento es esencial como indicador económico. Tanto es así, que la tasa de paro es usada como una de las principales variables macroeconómicas. El mercado laboral español no se encuentra en su mejor momento. La crisis financiera de 2008 y la crisis sanitaria de 2020 han acarreado grandes problemas ocasionando una fragilidad en España que es necesario estudiar, analizar y solucionar.

En el lado opuesto tenemos a Alemania, país tomado como referencia europea pero especialmente en el ámbito laboral. Un país industrializado, con mano de obra cualificada y un mercado de trabajo estable lo que se refleja en su baja tasa de paro.

El objetivo del presente trabajo es describir la situación de los mercados laborales de ambos países y mediante un análisis comparativo destacar sus similitudes y diferencias.

En atención a ese objetivo, en el primer apartado hablaremos de las características del mercado laboral español destacando los aspectos demográficos y económicos que lo caracteriza. Se hará especial hincapié en la pirámide de población, inmigración, brecha de género, salarios o variables macroeconómicas entre otras. En el segundo apartado se realizará un análisis similar para Alemania. Finalmente se plasmarán las diferencias y similitudes entre países que se han podido extraer, acompañadas de hipótesis sobre sus expectativas de futuro.

El trabajo es esencialmente de carácter teórico y descriptivo. Las diferentes variables y la caracterización que se ofrecen, toman como ámbito temporal de referencia los años transcurridos desde inicios del siglo XXI. Para la realización del trabajo se ha obtenido información de fuentes relevantes como el Ministerio de Trabajo y Economía Social, Banco de España, Instituto Nacional de Estadística o la Agencia Federal de Empleo alemana.

2. ANALISIS DEL MERCADO LABORAL ESPAÑOL

Como punto de partida del actual mercado laboral, tomaremos el año 1978, en el cual España se convierte en un país democrático con la incorporación de la Constitución.

La Constitución supuso una incorporación de normas de gran importancia para el mercado laboral. Jimeno y Ortega Masagué (2023) destacan algunas entre las que podemos señalar las relacionadas con el derecho constitucional de negociación. A través de ellas se consigue otorgar un mayor poder a la negociación autónoma entre empleados y empleadores a través de representantes y de convenios colectivos.

Otro aspecto relevante fue el de las protecciones por desempleo. En este contexto encontramos dos tipos: las prestaciones contributivas y las prestaciones asistenciales. También se incorporó una legislación para proteger a los trabajadores de su empleo. A través de ella se establecieron una serie de indemnizaciones en caso de despidos, siendo especialmente contundentes en aquellos de clase improcedente. De esta manera se comenzó a proteger al trabajador de prácticas injustas en su contrato laboral.

Estas tres principales características del nuevo mercado laboral a nivel institucional, se vieron acompañadas de muchas otras que consiguieron que se pasase de un mercado controlado en su totalidad por las autoridades públicas, a otro protagonizado por los sindicatos, agentes sociales y asociaciones patronales.

Durante estos 46 años, el mercado laboral ha pasado por distintas etapas y cambios que analizaremos a lo largo del trabajo. A continuación, se analizarán los principales rasgos demográficos y económicos que caracterizan al mercado laboral español.

2.1 Aspectos demográficos

A través de este análisis, podremos entender como es la pirámide de población de España y su estructura desde una perspectiva interna, cómo desde una perspectiva externa a través del saldo migratorio.

2.1.1 Pirámide de población

La pirámide de población de España tiene una forma regresiva y ligeramente asimétrica a favor de las mujeres (Figura 1). Este tipo de pirámides de población son características de los países desarrollados y se alcanzan debido a una elevada esperanza de vida y una

baja natalidad. Como resultado se obtendrá un crecimiento natural débil. Debido a estas características, se ha producido un aumento de la tasa de dependencia.

En la Figura 1 observamos como la franja 45-49 años es la más relevante, con un total de 1.995.649 hombres y 1.962.769 mujeres. Los jóvenes entre 15 y 29 años suponen en torno al 8,1% y el 7,6% respectivamente. El número de varones es superior al de las mujeres hasta la franja 55-59 años, donde la población femenina comienza a ser superior respecto a la total.

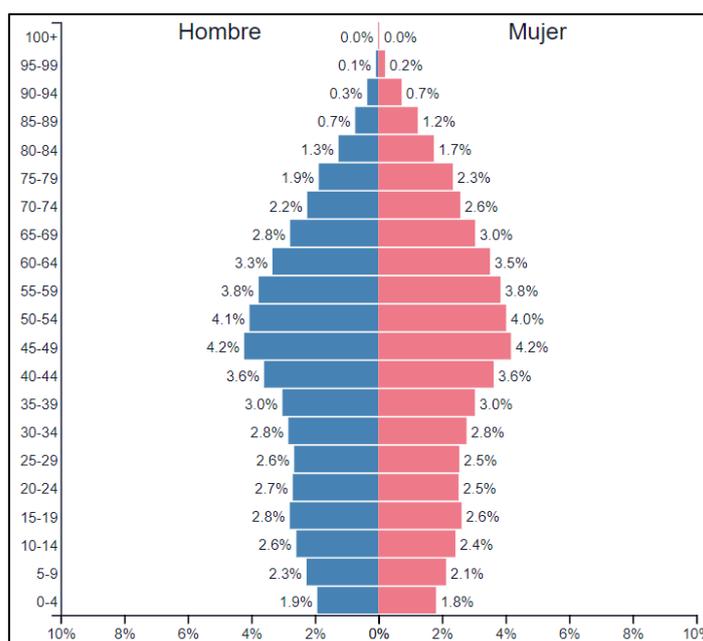


Figura 1: Pirámide de población en España 2023
Fuente: Populationpyramid.net

La esperanza de vida en España alcanzó una media de 84 años en 2023. Esto supone que la población jubilada cada vez es mayor. Actualmente la edad de jubilación está en 65 años, si se dispone de 38 o más años cotizados, o de 66 años y 6 meses en caso de disponer de menos de 38. El objetivo es que la edad de jubilación aumente progresivamente hasta situarse en la edad de 67 años para el 2027. Haciendo referencia a la figura 1, observamos que cerca del 21% de la población se encuentra dentro del grupo de población jubilada. Esto implica que este contingente de inactivos cada vez va a ser mayor. Para entender este cambio de la pirámide poblacional también hay que tener en cuenta a la generación del *baby boom* (1958-1975), colectivo importante cuyos componentes ya comienzan a jubilarse

El problema reside en que la población que se convierte en jubilada, no es equilibrada con la que se incorpora al grupo de población activa. La tasa de fecundidad en España es muy reducida (1,23 hijos por mujer). De esta manera, la base de la pirámide de población es muy estrecha y como consecuencia, cada vez será menor el número de jóvenes disponibles para incorporarse al mundo laboral produciéndose una disminución de la tasa de actividad. El Banco de España estima que dicha tasa de actividad se reducirá hasta el 55% en 2030. (Cuadrado, 2023)

Esta conjunción entre el envejecimiento de la población y la escasa natalidad, genera graves problemas económicos como es el problema de la sostenibilidad del sistema de pensiones. Debido a la estructura poblacional comentada previamente, los escasos contribuyentes no son capaces de sostener el sistema de pensiones de un grupo de personas que aumenta con los años. Es por ello que se ha convertido en uno de los principales problemas de política económica de España. Al problema de la escasa población joven en proceso de convertirse en población activa, hay que sumar el problema de la elevada tasa de paro colaborando así a que el número de contribuyentes sea todavía inferior. De esta manera queda evidenciado que el actual mercado laboral no es compatible para la sostenibilidad del sistema de pensiones. (Cueto, B. 2019)

Este envejecimiento de la población, tal y como afirma el Banco de España (2023), va a tener otras consecuencias económicas aparte de las relacionadas con las tasas de paro y actividad. Algunas de ellas son la modificación en la cesta de consumo, la diferente gestión del ahorro e inversión que lleva a cabo este colectivo y otros efectos sobre la oferta de trabajo como una menor productividad o una peor calidad del capital humano del país.

2.1.2 Inmigración

La presencia de inmigrantes en el mercado laboral español es muy importante para España. La llegada masiva de estos comienza a mediados de los años 90. En esos años, España comenzaba una fase expansiva donde el mercado laboral era muy atractivo por su reducción en la tasa de paro y aumento de los empleos, sobre todo en el sector de la construcción donde este colectivo encontraba fácilmente empleo. La situación económica junto con otros factores como los climatológicos, convirtieron a España en

uno de los principales destinos. Este saldo positivo se mantuvo hasta la crisis financiera; desde entonces, el ritmo de crecimiento se fue ralentizando hasta 2012 donde alcanzó un máximo histórico. Fue a partir de ahí cuando se produjo una disminución del número de inmigrantes. Solucionados los problemas de la crisis, se recupera el saldo positivo. Aunque España no dispone de los mismos atractivos económicos previos a la crisis, el saldo migratorio continuó siendo positivo. Según indica el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, la razón de su mantenimiento se debió a que la migración era un movimiento social con objetivos de permanencia, esencialmente familiar y donde la dinámica de los países la facilitó. España dispone de una inmigración procedente de muy diversos países, destacando la importancia del colectivo iberoamericano, por razones como el idioma. (Figura 2)

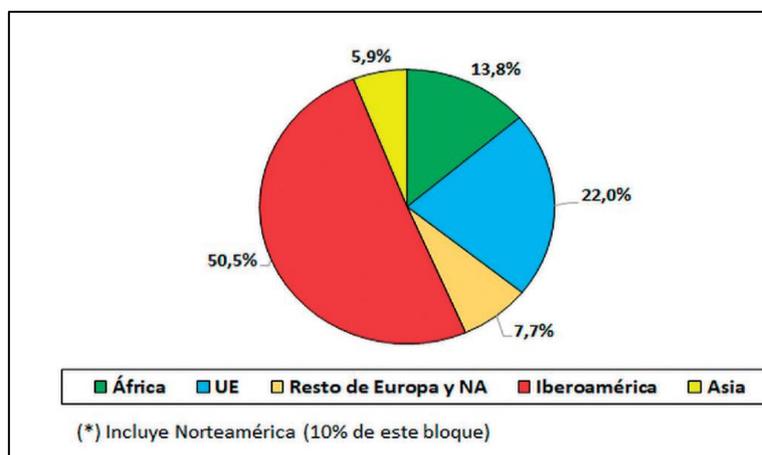


Figura 2: Distribución porcentual de la población inmigrante en España en el primer trimestre del 2023

Fuente: INE

La inmigración en España es necesaria debido a los problemas poblacionales explicados en el apartado anterior. La llegada de personas extranjeras consigue cubrir los huecos de grupos de edad más deficitarios. Generalmente son personas jóvenes y con una natalidad bastante elevada. Es un proceso en el que ambas partes salen ganando: España recibe mano de obra y por tanto más contribuyentes; mientras que, este colectivo, en términos generales, adquiere mejores condiciones de vida y salarios superiores que en sus países de origen. Es tanta su presencia que, Cuadrado et al (2023) indican cómo, según las expectativas del INE, en 2030 los nacidos en el extranjero reemplazarán a los nacidos en España en el tramo de edad denominado *prime age* (de 25 a 54 años).

En 2022, el 20% de los empleos estaban ocupados por personas extranjeras. Dentro de estos empleos hay que diferenciar por sectores: el 26,4% de estos desarrollaban trabajos en el sector agrario, el 11,6% en la industria, el 24,8% en la construcción y el 16,7% en el sector servicios. Como podemos comprobar, suelen trabajar en sectores que a la población española no les resultan tan atractivos, como la construcción o la agricultura. De esta manera, los inmigrantes también colaboran a cubrir vacantes de empleos no solicitados por españoles. (Leguina,2023)

Como aspecto negativo a la elevada presencia de inmigración en el mercado laboral, podemos destacar la discriminación percibida. En el caso de los hombres, no difiere mucho de la sentida por los españoles (3% frente a un 2,8% respectivamente). En el caso de las mujeres la discriminación es mayor (6,5% las extranjeras frente a un 4,2% las españolas). Esta discriminación no solo se plantea en el plano social donde se hace referencia al racismo, sino también en el plano económico pues ante un mismo puesto de trabajo, existe una discriminación salarial del 5% en detrimento de los trabajadores inmigrantes.

2.2 Aspectos económicos

En este apartado se tratarán los aspectos económicos del mercado laboral español. Dentro de ellos se realizará al análisis de la tasa de paro y actividad considerándolas como las variables económicas más interesantes sobre el mercado laboral. También se abordarán cuestiones como los salarios, reformas laborales o prestaciones sociales

2.2.1 Tasa de actividad

Con el comienzo del nuevo siglo, la tasa de actividad en España se encontraba por debajo de la media de la Unión Europea. Gracias a la incorporación de la mujer al mercado laboral que aumentaba con fuerza y al simultaneo crecimiento que se estaba produciendo con la fuerza laboral masculina, en 2007, año previo a la crisis económica, España consiguió que su tasa de actividad convergiese con Europa y encontrarse ligeramente por encima.

La tasa de actividad, en general, es una variable procíclica como podemos apreciar en la Figura 3. Esto quiere decir que va a la par con la fase económica que experimenta el país. En fases expansivas crece, mientras que en fases recesivas decrece. Esto se debe a que,

en fases expansivas, la gente obtiene más posibilidades para trabajar y la situación óptima del abre la entrada a nuevos trabajadores. Sin embargo, las dificultades de la fase recesiva, la escasez de oportunidades o el efecto desánimo hacen que la gente no tenga como objetivo la búsqueda de empleo. En general, los efectos serán asimétricos, por lo que el aumento de la tasa de actividad en etapas expansivas, será mayor que su disminución de la tasa en etapas recesivas. Una vez entendido el comportamiento procíclico de esta variable, lo destacable es el hecho de que, durante la crisis financiera, 2008-2013, la tasa de actividad cambió su comportamiento habitual y desarrolló una tendencia anticíclica.

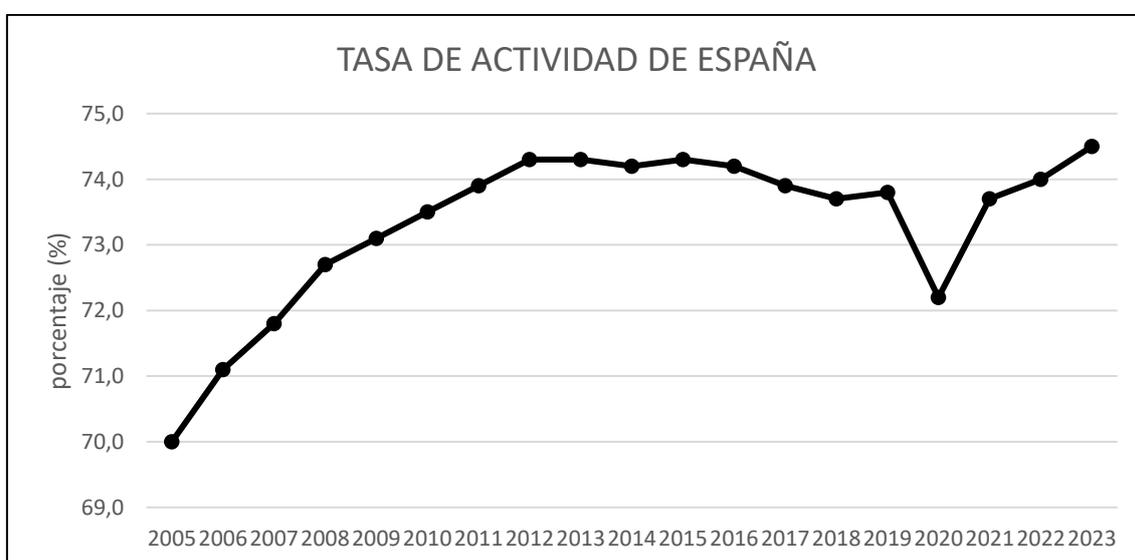


Figura 3: Tasa de actividad de España 2005-2023
Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat

Esta resistencia al ciclo económico de la tasa de actividad se debió fundamentalmente a un aumento de la tasa de participación agregada. El Banco de España afirma que el principal factor explicativo reside en que la fuerza del “trabajador adicional” superó a la del “efecto desánimo”. Este efecto característico de la relación procíclica de la tasa de actividad hace referencia a que, según aumenta el desempleo y las condiciones son peores, los parados dejan de buscar trabajo y se desaniman ante la situación. Por el contrario, el trabajador adicional, hace referencia al hecho de que, según el desempleo y las condiciones familiares empeoran, nuevos miembros de la familia, generalmente las mujeres de la unidad familiar, se incorporan al mercado laboral con el objetivo de mejorar su situación.

Otro de los factores explicativos de la resistencia cíclica serían los “efectos cohorte”, es decir, la incorporación de nueva fuerza laboral a grupos de edad en condiciones disponibles para trabajar. Entre estos efectos destaca la incorporación femenina en edades jóvenes y la incorporación de inmigrantes.

La participación del hombre en el mercado laboral no ha sido equivalente a la de las mujeres. El mercado laboral estaba destinado principalmente a los hombres mientras que a las mujeres se les atribuían, por ejemplo, las tareas domésticas. Desde la segunda mitad de la década de los 80, la incorporación femenina al mercado laboral comenzó a aumentar. A día de hoy, sigue existiendo una brecha de género, aunque la tendencia apunta a una convergencia entre ambos sexos.

Si observamos la evolución de la tasa de actividad de las mujeres en la Figura 4, podemos apreciar que el descenso de la tasa de actividad femenina que se producía a partir de los 30 años en el 2006, en el 2023 ya no tiene lugar y se ha convertido en un descenso más paulatino que comienza a acentuarse a partir de los 50 años. Esto se debe a cambios sociales como la menor fecundidad o la posibilidad de compatibilizar el trabajo y las responsabilidades familiares. Podemos comprobar cómo las curvas de hombres y mujeres son mucho más similares en la actualidad.

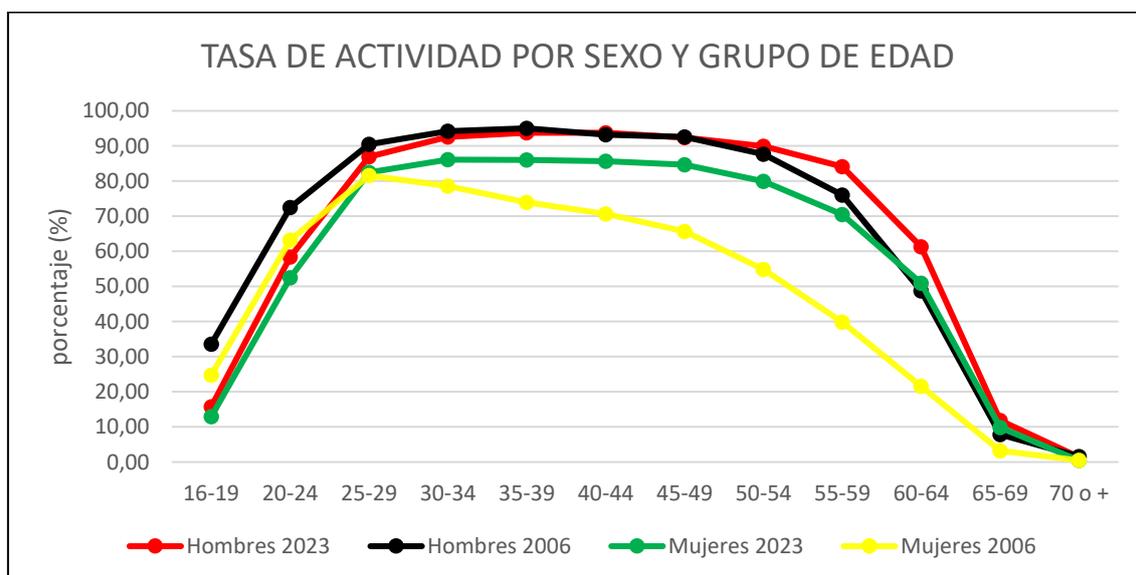


Figura 4: Tasa de actividad de España por sexo y grupo de edad 2023
Fuente: Elaboración propia con datos del INE

Con la incorporación cada vez mayor de la mujer al mundo laboral, ciertas facetas familiares se han visto condicionadas. Esta es una de las razones por las que se ha retrasado la edad para la formación familiar y por las que la natalidad ha disminuido. Debido a que las mujeres ya no están dedicadas completamente a las tareas domésticas, el hecho de criar un hijo supone en ocasiones una limitación en su carrera laboral, en vez de un incentivo. En el pasado, cuando una mujer se convertía en madre, solía ir acompañado del abandono de su vida laboral de manera permanente. En la actualidad, esta idea está siendo cada vez más inexistente y la mayoría de mujeres continúan con su empleo una vez pasados los problemas naturales del parto o primeros meses de vida del bebé. A esto hay que acompañar la evolución social donde se deja de asociar únicamente las tareas domésticas a la mujer y se empieza a relacionar también con los hombres dando así más libertad a las mujeres para trabajar. *(Cebrián y Moreno 2018)*

Parte de esta brecha de género la encontramos en la segregación¹. Se puede comprobar como las mujeres y los hombres no tienden a ocupar los mismos puestos de trabajo. Según las teorías feministas, esto se debe a la atribución que se hace de los roles femeninos y masculinos, pero no de las capacidades de cada colectivo. Es por ello que vemos cómo en sectores como la industria, la agricultura y la construcción, la presencia de la mujer es considerablemente inferior mientras que en el sector servicios es superior a la del hombre. Afortunadamente, en la actualidad, cada vez encontramos más diversificación y mujeres realizando empleos que tradicionalmente se consideraban popularmente “de hombres”. Esto se puede ver reflejado en la evolución del índice de disimilitud de Duncan, mostrado en la figura 5, el cual mide la desigualdad en la distribución de ocupaciones entre hombres y mujeres. Este índice alcanzó su máximo en 2007 con un nivel de 0,55 y desde entonces comenzó a disminuir considerablemente en los años de la crisis, gracias a la gran incorporación de mano de obra femenina al mercado, hasta encontrarse por debajo de 0,5.

¹ La segregación es un término que hace referencia a la manera en la que están distribuidos los hombres y las mujeres en los diferentes tipos de empleo

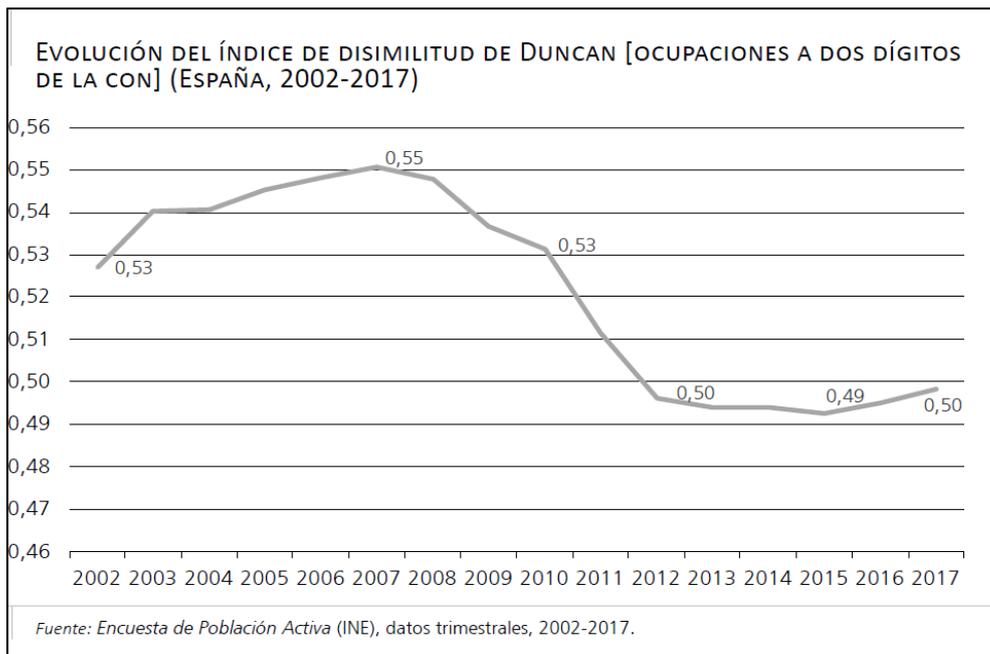


Figura 5: Evolución del índice de disimilitud de Duncan para España 2002-2017

Por el lado de los inmigrantes, observamos cómo es un colectivo que tiene como objetivo conseguir empleo lo antes posible. Tanto es así, que dos tercios consiguen empleo en un periodo inferior a un año. La necesidad de encontrar trabajo no favorece a la consecución de empleos de alta calidad. Esto también está relacionado a la cualificación con la que llegan al país. Los norteamericanos, europeos y chinos suelen tener una cualificación similar o incluso superior a la española. Sin embargo, en los iberoamericanos, europeos del este y africanos suele ser inferior. En todo caso, existe una relación entre nivel de estudios e incorporación al mercado laboral, que se ve reflejada en el caso de los inmigrantes en la figura 6 donde los europeos presentan una tasa de actividad superior al resto de países excluyendo los iberoamericanos.

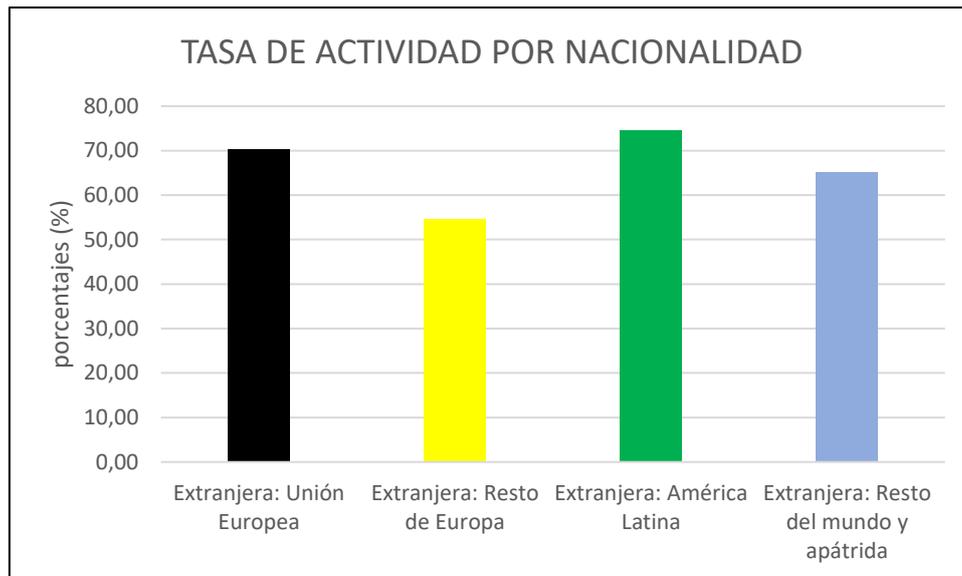


Figura 6: Tasa de actividad en España por nacionalidad 2023

Fuente: Elaboración propia con datos del INE

Aunque, como ya se ha señalado, la tendencia general de la tasa de actividad fue anticíclica, hubo grupos de edad que mantuvieron la tendencia procíclica. En la figura 7 podemos observar el ejemplo de los jóvenes, lo cuales, ante la situación sufrida, remplazaron la situación laboral por los estudios de manera recurrente con el objetivo de mejorar su capital humano. Un colectivo que se vio afectado por el perfil del ciclo económico fue el de aquellos con unos estudios o formación académica inferior. Mientras tanto aquellos con estudios superiores consiguieron resistir en mejor medida las consecuencias de la crisis.

El grupo de edad de 55 a 64 años, debido al endurecimiento de las condiciones legales sobre las jubilaciones y prejubilaciones, desarrolló una resistencia cíclica y comenzó a incorporarse al mercado laboral contrarrestando dichas dificultades impuestas por el ciclo económico. Esto causó un aumento de 5 puntos porcentuales en su tasa de actividad durante la crisis, pasando de un 49,1% en 2008 a un 54,1% en 2013 (Figura 7)

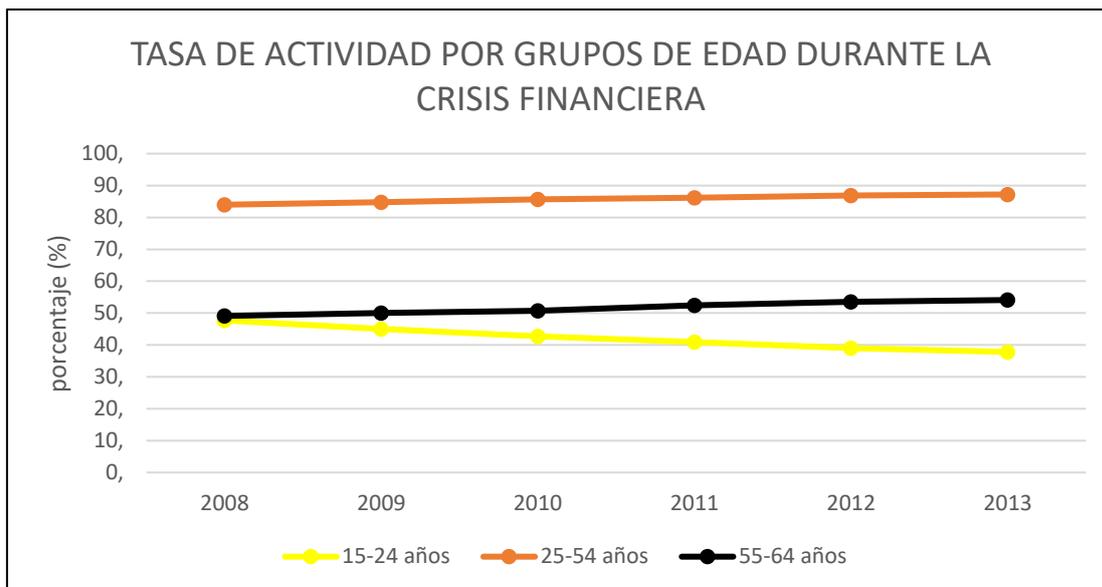


Figura 7: Tasa de actividad en España por grupos de edad durante la crisis financiera internacional

Fuente: Elaboración propia con datos de EUROSTAT

Una vez pasada la crisis financiera, la tasa de actividad continúa manteniendo una tendencia estable, aunque ligeramente anticíclica con un descenso de 0,4 puntos porcentuales hasta 2019. Fue entonces, en 2020, con la llegada de la crisis sanitaria del COVID donde se produce un desplome de la tasa de actividad en 1,6 puntos porcentuales con una tendencia claramente procíclica. La pandemia, así como el confinamiento de ese año, produjeron un shock de oferta y demanda. La oferta de trabajo se vio reducida considerablemente exceptuando aquellos empleos con posibilidad de teletrabajo. Aun así, el confinamiento redujo la demanda y muchas empresas se vieron obligadas a detener sus procesos productivos. La incertidumbre del momento vino acompañada de un ahorro preventivo por parte de los consumidores que condujo a una reducción de la demanda. Todos estos inconvenientes se vieron reflejados en el mercado laboral con modificaciones en el empleo, especialmente acudiendo al recurso de los ERTE. (Malo 2021)

Los expedientes de regulación temporal de empleo, más comúnmente denominados como ERTE, fueron la solución para ajustar el empleo a través de la modificación de las horas de trabajo mediante reducción de la jornada, suspensiones de la jornada o limitando la realización de despidos procedentes. Si analizamos el impacto de la

pandemia fijándonos en las cifras, podríamos llegar a la conclusión de que dicho impacto no es tan acusado como pareció ser. Esto se debe a que Eurostat, al igual que otras muchas bases de datos, consideran a los trabajadores en ERTE como población ocupada.

A través de la figura 8 se aprecia su recurrencia. En el mes previo a la pandemia se observa cómo el número de afiliados en ERTE es muy reducido, incluso inapreciable en la gráfica. Con la pandemia, el color negro referente a este grupo, aumenta hasta lograr su máximo durante el mes de abril donde supone cerca de 3,5 millones de personas. A medida que mejora la situación sanitaria, disminuyen los afiliados en ERTE aunque siguen manteniéndose cerca de 1 millón por mes durante el 2021.

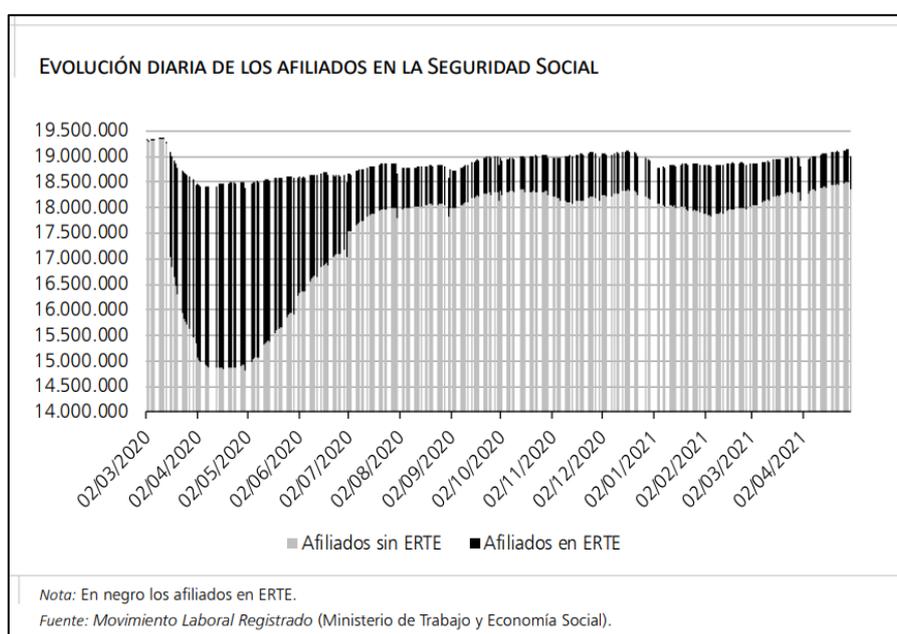


Figura 8: Evolución diaria de los afiliados a la Seguridad Social diferenciando los ERTE

En los años posteriores comienza la recuperación de la tasa de actividad logrando un incremento casi igual al descenso producido en 2021. A partir de ese punto no ha dejado de aumentar hasta lograr en 2023 incluso cifras superiores a los previos de la crisis sanitaria.

Otra medida que se utilizó para hacer frente al shock negativo de la pandemia fue la utilización de los contratos temporales, ya que España al tener una estructura dual, los ciclos económicos suelen ir acompañados de ajustes de trabajo temporal. Los despidos

fueron menos numerosos que los de la crisis financiera, pero ocurre al contrario con el fin de contratos temporales. De esta manera, queda demostrado que los ajustes de horas explicados previamente con los ERTE tuvieron lugar principalmente con trabajadores indefinidos y no con trabajadores temporales. La contratación general también se vio detenida afectando principalmente a jóvenes, trabajadores con un nivel de estudios inferior y a inmigrantes. (Malo, 2021)

Al igual que no todos los trabajadores se vieron afectados de la misma manera, lo mismo ocurrió con los sectores. La hostelería fue el sector claramente más perjudicado seguida, en función de la importancia de horas perdidas, por el comercio, la reparación de vehículos y la industria manufacturera. Aquellos empleos donde el riesgo social afectó considerablemente, fueron los que proporcionalmente también acudieron con mayor frecuencia al recurso del ERTE.

Debido a esta situación, la importancia de la digitalización, la globalización y la automatización, pasaron a ser consideradas de gran importancia y a comenzar a aplicarse en la mayoría de empleos en la medida de lo posible.

2.2.2 Tasa de paro

La tasa de paro es una variable totalmente anticíclica, es decir, aumenta en etapas recesivas y disminuye en etapas expansivas (Figura 9). En los primeros años del siglo XXI, al encontrarnos en una etapa expansiva, la demanda de trabajo fue superior a la oferta por lo que la tasa de paro sufrió un descenso año a año logrando en el 2007 un mínimo histórico con un 8,2% (aunque lejos todavía del 5% que se considera pleno empleo). La llegada masiva de inmigrantes y la expansión de sectores intensivos en mano de obra como la construcción o la hostelería fueron claves para alcanzar esa cifra. A partir de entonces, comienza la crisis financiera dando lugar a un incremento descontrolado de la tasa de paro alcanzando su máximo en 2013 con un 26,1%. La recuperación postcrisis consiguió reducir la tasa de paro, aunque sin recuperar los niveles previos. Se produjo un ligero repunte en 2020 de 1,2 puntos porcentuales, respecto al 14,1% alcanzado en 2019, aunque la tendencia es claramente decreciente (Figura 9)



Figura 9: Tasa de paro en España 2005-2023
 Fuente: Elaboración propia con datos de EUROSTAT

El ciclo económico que sufría España tuvo su impacto consecuente sobre el desempleo cíclico. A ello le debemos de sumar una serie de causas que afectaron al desempleo estructural. Algunas de estas causas serían la baja diversificación productiva, la deficiente inversión en I+D+i o la escasez de crédito. Las políticas laborales que se intentaron aplicar tuvieron escasos efectos debido a que se caracterizaban en su mayoría por ser políticas pasivas para proteger a los desempleados, en vez de políticas activas con el objetivo de reactivar el empleo. La economía sumergida, la cual representaba un 23% del PIB, suponía una menor recaudación de la administración pública dificultando la aplicación de medidas. Aunque los aspectos a nivel social habían mejorado como el efecto desánimo o los roles de género, estos seguían ocasionando problemas en el mercado laboral con la llegada de la crisis. (Graciela, 2011)

Graciela (2011) también indica que esta situación laboral tuvo un grave impacto en la sociedad española, ya que el 58,6% de las familias se encontraban con dificultades para llegar a final de mes. A los trabajadores públicos se les congeló y recortó sus salarios y el resto de trabajadores se vieron afectados por un aumento de la precariedad. También se produjo un empeoramiento de los colectivos que ya estaban mayormente afectados como las mujeres y los jóvenes. Además, la llegada de inmigrantes comenzó a reducirse ya que las condiciones no eran favorables. La crisis financiera desencadenó una crisis de vivienda, debido a la dificultad de obtener créditos, y una crisis asistencial. Los

problemas se agravaron cuando la situación política no era favorable para solucionarlos. La crisis política se vio reflejada en un aumento de la deuda española y una falta de consenso.

A partir de 2014, y especialmente 2015, comienza la recuperación de la crisis financiera. Esta recuperación llegó tras la intervención del Gobierno para ejecutar el rescate de las instituciones financieras. Para ello se llevaron a cabo medidas como la concesión de préstamos a los bancos con dinero público, la bajada de los tipos de interés o la compra de deuda pública. En 2019 se logra una tasa de paro de 12 puntos porcentuales menor que la alcanzada en 2013. Esta cifra indica una clara recuperación post crisis, aunque no se consiguen alcanzar las cifras previas a la misma (Espallargás, 2020)

La pandemia supuso un freno a la tendencia decreciente de la tasa de paro. Las consecuencias de la pandemia, confinamiento y restricciones sociales mencionadas en el apartado anterior, se vieron reflejadas en un aumento de la tasa de paro (camuflado por el efecto de los ERTE ya explicado). Las constantes “nuevas olas” de la pandemia causaron que la recuperación de la tasa de paro fuese muy reducida durante el año siguiente. Ya en 2022 se logra alcanzar una tasa de paro incluso inferior a la conseguida en 2019. Sin embargo, el problema del desempleo durante este año tuvo un impacto social considerable alcanzando en 2022 un IPC del 8,4%. Esto supuso una dificultad para llegar a fin de mes a aquellos en situación de desempleo. Actualmente la tasa de paro continúa descendiendo y las previsiones indican que continuará en esa tendencia. Aun así, estamos lejos de conseguir los objetivos para la economía española y la tasa de paro sigue siendo uno de los principales problemas, si no el mayor del país.

En España se puede observar que la fluctuación del paro no es homogénea entre colectivos, quedando demostrada la gran heterogeneidad del mercado laboral español acarreado un diverso “coste social del desempleo”². Entre estos colectivos apreciamos

² Este concepto hace referencia a que no todos los tipos de desempleo en todos los colectivos afectan por igual o tienen el mismo impacto. Es por ello que Villar, A. et al (2023) han llevado a cabo un estudio de dicho coste social del desempleo en España teniendo como principales variables condicionantes la incidencia (tasa de paro del momento), la severidad (duración y pérdida de la renta) y la histéresis (probabilidad de que el desempleo perdure) A través del estudio que Villar et al (2023) nos muestran, llegamos a la conclusión de que mientras que la tasa de paro se va reduciendo, no ocurre lo mismo con el coste social del desempleo que cada vez es mayor. Una de las razones principales atiende al aumento de la duración del desempleo. Por lo tanto, la reducción del paro no está siendo suficiente para sanar este

una mejor recuperación de la tasa de paro de aquellos que más sufrieron los efectos de la crisis. Un ejemplo es la mejora de la tasa de paro masculina. Durante la crisis la tasa de paro de los hombres fue la que más se vio afectada alcanzando un 25,6% en 2013 y distándola muy poco de la femenina. Este aumento se debió en su mayoría por el sector de la construcción. Después de la crisis, la tasa de paro masculina se redujo considerablemente (Figura 10). Por el otro lado, la tasa de paro femenina no logró reducirse al mismo nivel produciéndose así la denominada *brecha de género* en el mercado laboral que ocasionó una diferencia entre tasas de 3,5 puntos porcentuales en 2019.

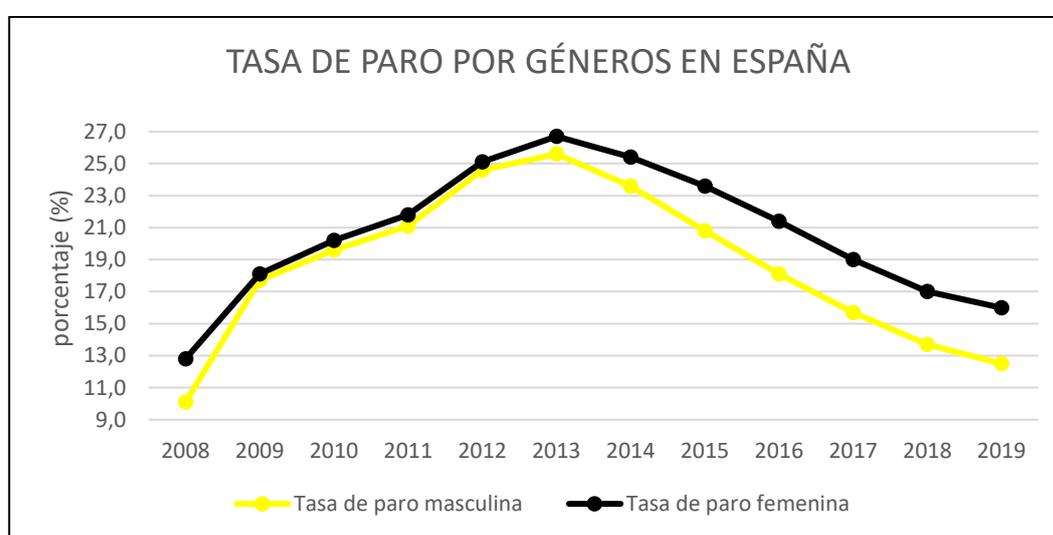


Figura 10: Tasa de paro en España por géneros 2023

Fuente: Elaboración propia con datos de EUROSTAT

Otro de los colectivos que es necesario analizar por su crítica situación laboral en España son los jóvenes. El desempleo juvenil es destacado por ser considerablemente elevado tal y como nos informa el Ministerio de Trabajo y Economía social et al (2023). Como consecuencia de la crisis, se vio gravemente afectado, aunque las raíces del problema

problema macroeconómico. Además, el estudio permite ver reflejado la diversidad entre colectivos dentro de la tasa de paro, determinando que las mujeres mayores de 45 años, sin prestaciones por desempleo, con un nivel educativo bajo y con un desempleo de larga duración (más de 2 años) son las que sufren un mayor coste social.

residen en años anteriores. Respecto de la Unión Europea, las dificultades de inserción laboral de los jóvenes tienen su origen en problemas estructurales.

La tasa de paro juvenil es considerablemente superior a la tasa de paro general (Figura 11). Desde el 2007/2008, con el inicio de la crisis comenzó el incremento de la tasa de paro juvenil alcanzando un máximo histórico en 2013. Fue a partir de ahí donde comenzó la recuperación sufriendo un nuevo repunte en 2020 como consecuencia de la crisis sanitaria del COVID. En los años siguientes se recuperó la tendencia descendente de esta tasa de paro, aunque sigue siendo considerablemente elevada siendo más del doble que la tasa de paro general. No obstante, para analizar en mejor medida el paro juvenil es importante analizar la ratio de paro joven. Esta ratio se ha conseguido reducir en más de la mitad respecto a 2013 donde alcanzaba el 26,5% y actualmente se encuentra en un 11,7%, si tomamos el rango de edad 16-19 (Ministerio de Trabajo y Economía Social et al, 2023)

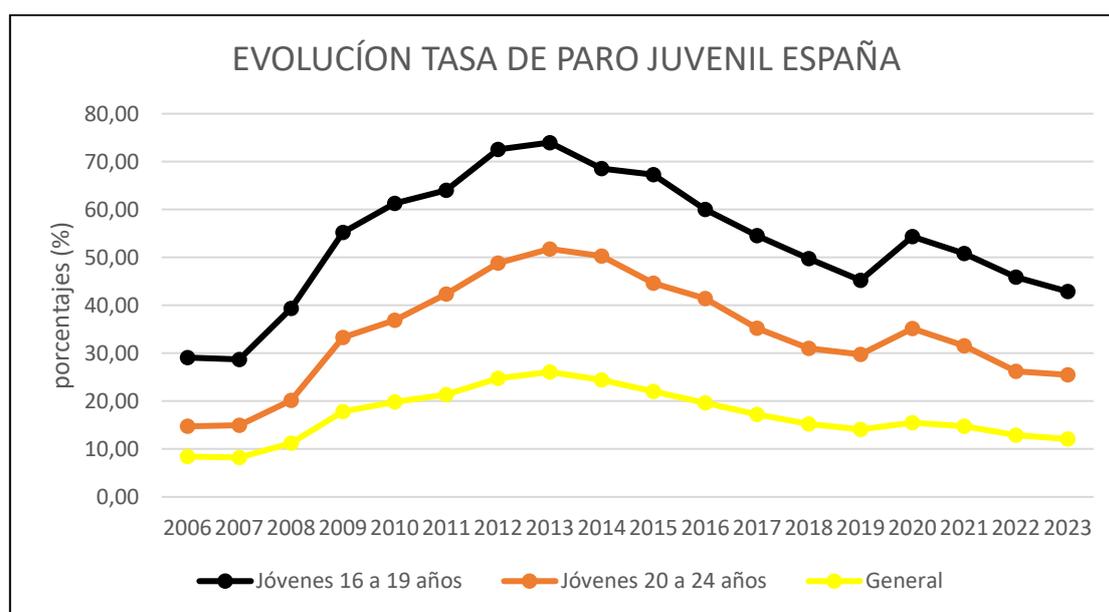


Figura 11: Tasa de paro juvenil en España 2006-2023

Fuente: Elaboración propia con datos del INE

Existe una consolidada relación entre el sistema educativo y el mercado laboral (García 2014). Está demostrado que las decisiones escolares de los jóvenes tendrán un gran impacto en su futuro laboral. Como se puede observar en la figura 12, es evidente la influencia del nivel de educación en la tasa de paro. Cuanto menor sea el nivel educativo

mayor será la tasa de paro. De esta manera se inculca a los jóvenes la idea de que a cuanto más estudien, mayores serán las posibilidades de encontrar empleo.

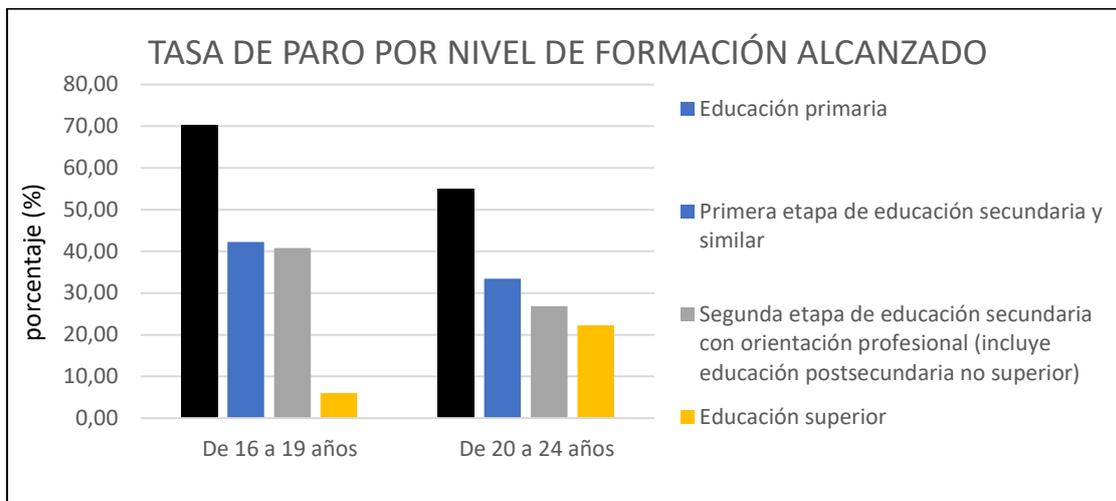


Figura 12: Tasa de paro en España por nivel de formación alcanzado 2023

Fuente: Elaboración propia con datos del INE

En base a esta relación, las mujeres se ven beneficiadas. En niveles educativos superiores, la presencia femenina es mayor que la masculina. El porcentaje de graduados en carreras universitarias es superior en el caso de las mujeres. Si analizamos esto, parece no coincidir con la realidad ya que los empleos más prestigiosos o cualificados, de manera general, son llevados a cabo por hombres. Esto se debe a un concepto denominado “techo de cristal”, que hace referencia a la existencia de una barrera imaginaria que impide a las mujeres adquirir los mismos empleos que los hombres independientemente de sus capacidades o conocimientos (Murillo 2019). Estas barreras son impuestas en su mayoría por cuestiones sociales haciendo referencia a hechos como el rol familiar y doméstico comentado anteriormente, la cultura empresarial asociada a los hombres en vez de a las mujeres o políticas empresariales de promoción, cuyo foco es difuso.

El salto de los estudios al empleo es un problema alarmante. En ocasiones, son numerosos los obstáculos a los que se enfrentan los recién graduados como por ejemplo, la exigencia de una experiencia laboral previa la cual es difícil de adquirir. Es por ello que se plantea la compatibilización entre formación y empleo, aunque en España esta práctica no ha tenido gran éxito. Debido a ello, “los contratos de prácticas” destinados a facilitar la incorporación laboral a jóvenes cualificados con su materia de estudio, son de

gran importancia. Tras la recuperación de la crisis en 2013, dichos contratos siguieron una tendencia ascendente que se vio frenada en 2019 y posteriormente en 2020. En 2021 debido a la recuperación económica, este tipo de contratos sufrieron un repunte que no se ha conseguido mantener en 2022 donde la cifra se situó en 54.152 contratos de prácticas (Figura 13). Aun así, se espera que estos contratos recuperen su tendencia ascendente.



Figura 13: Número de contratos en prácticas en jóvenes 2007-2022

Fuente: SEPE

Sin embargo, los obstáculos a los que se enfrentan los jóvenes no siempre residen en el sistema educativo sino también en el diseño de las instituciones del mercado de trabajo. Por un lado, destaca la existencia del contrato temporal como el principal contrato al que están sujetos los jóvenes en sus primeros empleos. Esto empeora su calidad de trabajo, así como aumenta el riesgo de pérdida de empleo. Por otro lado, como se verá más adelante, encontramos cómo la existencia de un salario mínimo interprofesional aumenta el desempleo juvenil ya que se desincentiva la contratación de los jóvenes que generalmente están relacionados con una menor cualificación y menor nivel de productividad.

Por parte de la administración pública, gran parte de las políticas activas de empleo van destinadas a este grupo de edad debido a su escasa formación específica, su falta de experiencias y su menor cobertura por prestaciones. A pesar de los esfuerzos, los resultados son bastante escasos. A diferencia del resto de países de la UE, España destinó sus políticas activas de empleo a incentivar la contratación y a bonificaciones en la Seguridad Social mientras que el resto de países de Europa lo destinaron a la formación,

integración laboral y reciclaje profesional. Viendo los resultados de Europa y los de España, la orientación de dichas políticas podrían ser la causa de su escasa eficiencia.

Debido a estas dificultades que sufren los jóvenes en el mercado laboral, nos encontramos el grupo de jóvenes desanimados, es decir, aquella población entre 16 y 24 años que están disponibles para trabajar en un periodo inferior a 15 días, pero donde el efecto desánimo los ha llevado a no buscar empleo en las últimas 4 semanas. Como aspecto positivo y alentador, cada vez los jóvenes están más motivados y este grupo está experimentando un descenso, aunque no consigue recuperar los niveles previos a la crisis de 2008.

La heterogeneidad de la tasa de paro no solo se ve reflejada entre colectivos, sino también entre regiones. España cuenta con grandes diferencias regionales como se pueden apreciar en las figuras 14 y 15. De manera general podemos encontrar una división entre regiones del norte y regiones del sur. Las regiones del sur son aquellas que cuentan con un mayor PIB per cápita mientras que las regiones del sur tienen el PIB per cápita más bajo de España. A su vez, apreciamos una fuerte relación inversa entre el PIB per cápita y la tasa de paro, es decir, cuanto mayor sea el PIB per cápita, menor será la tasa de paro. Es por ello que dichas regiones del norte del país cuentan con la menor tasa de paro. La relación entre el crecimiento económico y la tasa de paro es conocida como la ley de Okun.³ Como excepción a esta distinción encontramos el caso madrileño, que al albergar la capital la convierte en una región con un elevado PIB per cápita, pero con una tasa de paro más elevada de la que cabría esperar.

³ Esta teoría económica de 1962 indica que para mantener el nivel de empleo es necesario un crecimiento económico de entre el 2,6% y 3%. A partir de ese 3%, para se conseguirá reducir 1 punto porcentual de tasa de paro por cada dos puntos porcentuales de crecimiento económico conseguido.

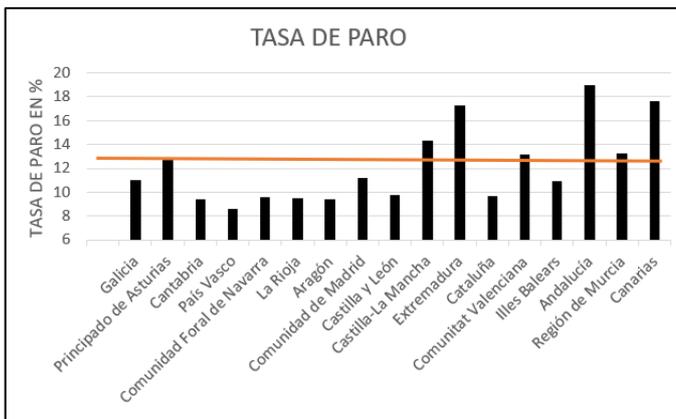


Figura 15: Tasa de paro en España por CCAA 2023

Fuente: Elaboración propia con datos del EUROSTAT

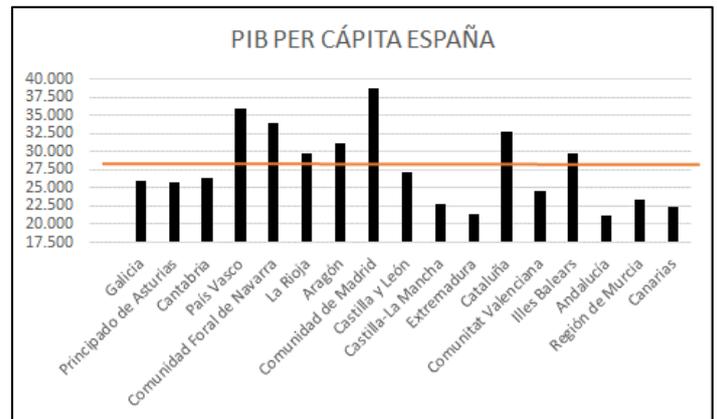


Figura 14: PIB per cápita en España por CCAA 2023

Fuente: Elaboración propia con datos del EUROSTAT

Según afirma el Fondo Monetario Internacional, para economías avanzadas, las diferencias regionales dentro de cada país son incluso más importantes que las diferencias entre países⁴. Lo ideal sería que el tiempo llevase a una convergencia entre las regiones más y menos favorecidas. Sin embargo, esto no ocurre y lo que se produce es una convergencia entre las regiones favorecidas y otra convergencia entre las regiones más desfavorecidas aumentando así la divergencia entre ambos tipos de regiones. (Valle, 2019)

La diferencia entre las regiones ricas y pobres está relacionada con su estructura laboral. Originalmente esta divergencia comenzó por las diferencias en la productividad del empleo. Es por ello que regiones con una estructura laboral asociada a sectores menos productivos como algunas actividades del sector servicios o la agricultura se comenzaron a situar como regiones pobres como es el caso de Andalucía. Por otro lado, regiones asociadas a la industria, con una productividad elevada, se presentan como regiones ricas. Este es el caso del País Vasco cuya industria fue muy importante. (Nieves, 2020)

En la actualidad esta divergencia no viene dada tanto por la productividad, ya que las regiones han convergido en cierta manera en esta variable, sino con el nivel de empleo. Aun así, la importancia del sector que prima en cada región sigue siendo clave. En función del empleo de cada sector encontraremos una serie de características laborales

⁴ Dichas diferencias regionales en España son muy importantes, pero son inferiores a la de otros países de la Unión Europea como Polonia o Italia

que pueden afectar a su desarrollo. Un ejemplo es la temporalidad asociada al sector primario y la cual no es deseada en el mercado laboral de ninguna región.

La diversidad que se encuentran entre regiones cuando analizamos la tasa de paro a un nivel estático, también se manifiesta en el proceso de recuperación económica donde comunidades como Andalucía, Extremadura o Canarias han presentado mayores dificultades a lo largo de todo el periodo en comparación con otras como Navarra o Aragón (Tabla 1).

	2006	2012	2019	2020	2023
Galicia	8,4	20,6	11,8	12,0	9,7
Principado de Asturias	9,2	21,8	14,2	14,1	12,1
Cantabria	6,5	17,8	10,3	12,2	8,1
País Vasco	7,2	15,6	9,2	9,5	7,7
Comunidad Foral de Navarra	5,4	16,2	8,2	10,1	9,9
La Rioja	6,1	20,6	10,0	10,8	9,4
Aragón	5,5	18,7	10,0	11,7	8,6
Comunidad de Madrid	6,3	18,6	10,6	12,5	10,0
Castilla y León	8,1	19,8	11,6	12,1	9,7
Castilla-La Mancha	8,8	28,6	16,2	17,7	13,2
Extremadura	13,3	33,1	21,6	21,8	17,4
Cataluña	6,5	22,5	11,0	12,6	9,3
Comunitat Valenciana	8,3	27,2	14,1	16,2	12,8
Illes Balears	6,5	23,2	11,8	16,1	10,3
Andalucía	12,6	34,4	21,2	22,3	18,3
Región de Murcia	7,9	27,6	14,7	16,2	12,8
Canarias	11,6	32,6	20,5	22,6	16,1

Tabla 1: Tasa de paro en porcentajes por CCAA desde una perspectiva dinámica

Fuente: EUROSTAT

2.2.3 Salarios

En el ámbito económico, la modificación del salario mínimo interprofesional y sus efectos, ha sido un tema muy controvertido.

A pesar de las creencias, la modificación del SMI tendrá un efecto sobre todos los trabajadores y no solo sobre los que cobran un salario inferior al nuevo salario mínimo establecido. Para estos últimos, el efecto es claro. Para aquellos trabajadores que cobraban por encima del salario mínimo, su efecto es indirecto. Muchas veces las empresas pretenden mantener diferencias salariales entre trabajadores. Si se modifica el salario inferior de la empresa, indirectamente se deberá modificar todos los salarios para mantener estas diferencias.

Con una subida del SMI se pretende mejorar la calidad de vida de los trabajadores en dicha franja. No obstante, debido a que el coste del empleado es superior, puede tener como consecuencia la disminución de trabajadores y por tanto numerosos despidos. Es por ello que su efecto puede ser contradictorio. La teoría neoclásica defiende que el aumento del SMI conlleva una reducción del empleo. Sin embargo, otras teorías que otorgan al empleado poder de monopolio, consideran que una subida del SMI conlleva un aumento del empleo y una mejora de la empresa ya que para cubrir esos nuevos costes recurrirán a “modelos de búsqueda”.

Según informa la Organización Internacional del Trabajo (s/f), la imposición de un salario mínimo tiene efectos positivos sobre la productividad. Esto viene dado por dos cuestiones generalmente: La primera son los denominados “salarios de eficiencia”. Esto hace referencia a un mayor esfuerzo de los trabajadores que se autoexigen al cobrar un salario superior con la finalidad de que sea correspondido. La segunda hace referencia a una mayor inversión en capital gracias al ahorro en gasto por la reducción de empleo. De esta manera, con un mejor capital se adquiere una mayor productividad.

Una subida del SMI también generará un efecto negativo sobre los trabajadores, pues al suponer un mayor coste, aumentará la incertidumbre y su probabilidad de perder su empleo. Según el estudio del Banco de España, para el 2019, la subida del SMI afectó al 4,8% de los trabajadores, especialmente a aquellos en el grupo de edad entre 16 y 24 años. En 2017 dicho porcentaje fue del 2,2% por lo que podemos estimar que, para las

subidas producidas en posteriores años, como la de 2024, el porcentaje de personas con posibilidades de perder su empleo será igual o superar al 4,8% (Barceló,2021)

En el caso de España, el SMI está fijado en 1134 euros mensuales prorrateado en 14 pagas a partir de 2024 (Figura 16). En 2019, el Banco de España considera un umbral de un salario de 1250 euros a partir del cual, los trabajadores que cobrasen un salario superior, verían reflejados los efectos del aumento del SMI a largo plazo en vez de a corto plazo. No obstante, este umbral se habrá ido incrementando paralelamente con los incrementos del SMI.



Figura 16: Evolución del Salario Mínimo Interprofesional en España 2017-2024

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social

Es importante entender la relación entre el salario y el IPC. Si los precios suben en un porcentaje mayor a lo que lo hace nuestro salario, habríamos perdido poder adquisitivo y viceversa. Es por ello que se intenta que el SMI vaya acorde con la variación del IPC. La subida del SMI a 1134 euros, ha supuesto un incremento del 5% mientras que la variación del IPC fue en 2023 del 3,5%. Por lo tanto, se habría ganado poder adquisitivo.

A través de la figura 17 vemos como la variación del IPC y la variación del SMI ha ido a la par exceptuando 2018 donde se produjo una subida considerable del nuevo SMI. Generalmente se ha ganado poder adquisitivo exceptuando el año 2022 donde el IPC de España fue históricamente elevado.

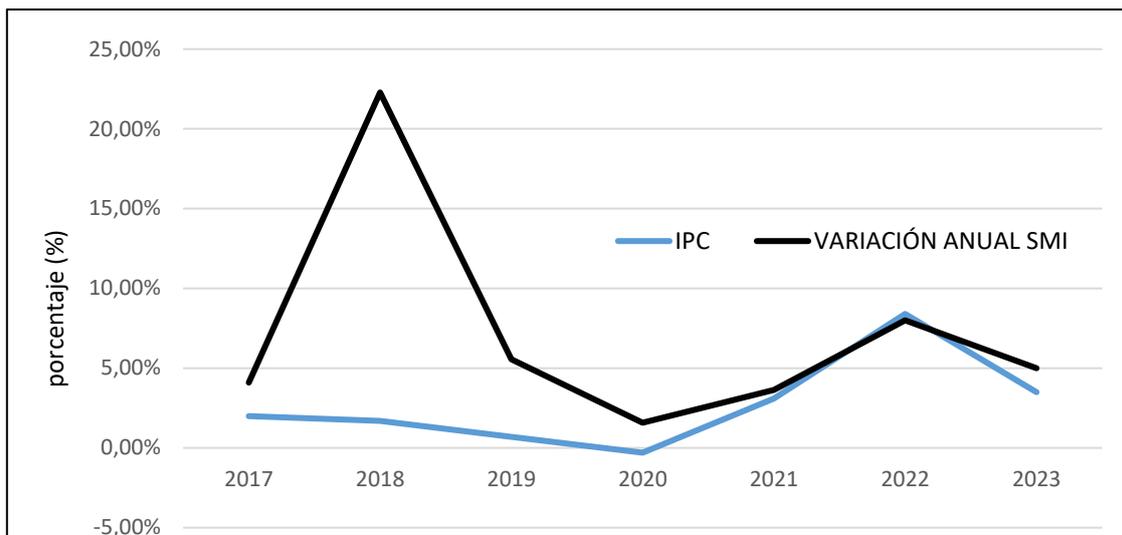


Figura 17: Evolución del IPC y SMI en España 2017-2023

Fuente: Elaboración propia con datos del INE

Para tener una percepción más realista de los salarios de los españoles, conviene analizar el salario medio. El INE refleja como el salario medio y mediano bruto incrementan año a año. En el 2022 el incremento del salario medio, hasta 2.128,4€ mensuales brutos, fue de un 2% situándose por debajo del IPC de 2021 que fue del 2,3%, perdiendo así poder adquisitivo. El salario mediano incrementó un 3,2%. El INE destaca el elevado salario medio en el caso del País Vasco y la actividad económica de actividades financieras y de seguros. La distribución de los salarios por colectivos es análoga a lo comentado en los apartados anteriores por lo que no resulta sorprendente que, ante salarios más elevados, la presencia de hombres sea superior y que los salarios inferiores los encontremos entre los jóvenes.

2.2.4 Reforma laboral

La reforma laboral de 2022⁵ es considerada la última reforma laboral del mercado español. Tiene su origen en el Real Decreto Ley 32/2021 del 28 de diciembre de 2021. A través de este real decreto ley se pretendió llevar a cabo una reforma orientada principalmente a la estabilidad y temporalidad del empleo. Su entrada en vigor fue el 31

⁵ Última reforma laboral en España precedida de otras de gran importancia como las de 1984, 1994, 2010 y 2012, realizadas tanto por el Partido Socialista como por el Partido Popular. Todas ellas tenían como objetivo reducir la temporalidad y el nivel de paro

de diciembre de 2021 aunque ciertas modificaciones se incorporaron el 30 de marzo de 2022, es decir, 3 meses después.

A través de *IBerley (2022)* y de *Wolters Kluwer TAA España (2024)*, podemos conocer cuáles eran los objetivos de la reforma de manera fiable. El principal foco de reforma se centró en los contratos. La reforma más importante fue la consideración de contrato de carácter indefinido a cualquier nuevo contrato firmado a partir del 30/03/2022. El objetivo de dicha modificación fue intentar disminuir la temporalidad de los trabajadores, lo que hacía del mercado laboral español una característica a destacar. Otra de las consecuencias más importantes fue la desaparición del contrato por obra y servicio que aumentaba la temporalidad.

Debido a que la temporalidad es inevitable en ciertas ocasiones, surgieron 2 nuevos contratos de duración determinada:

- Contrato de duración determinada por razones de producción (entre 6 y 12 meses máximo)
- Contrato de duración determinada por sustitución de trabajadores (pudiendo comenzar 15 días previos a la sustitución para adaptarse correctamente)

También se establece que en un periodo de 2 años (24 meses), el trabajador como máximo puede acumular 18 meses con un contrato de duración determinada. Un tiempo superior a esos 18 meses le obliga a un contrato fijo. Además, para conseguir reducir los contratos de duración determinada, con la reforma se aumentó la cotización en aquellos con una duración inferior a 30 días.

Con el objetivo de mejorar los problemas de la transición de los estudios al mundo laboral, también se establecen dos tipos de contratos de formación o prácticas para facilitar a los estudiantes.

- Contrato de formación dual. Como su nombre indica es un contrato destinado a la compatibilidad entre los estudios y la actividad laboral. Este contrato será de 3 meses hasta un máximo de 2 años, aunque puede prorrogarse por mutuo acuerdo hasta la obtención del título académico correspondiente. La retribución nunca podrá ser inferior al SMI.

- Contrato para la obtención de la práctica profesional. En este caso el contrato se realiza para aquellos en posesión del título académico. Tendrá una duración entre 6 meses y 1 año y su retribución, al igual que el anterior contrato, no podrá ser inferior al SMI.

El equivalente al contrato temporal previo a la reforma, será desde entonces el contrato fijo-discontinuo. Este contrato tendrá las mismas características que el antiguo contrato temporal y se aplicará en empleos de trabajo temporal (ETT) o en trabajos caracterizados por su temporalidad en la producción.

El impacto de la reforma laboral de 2022, en el número de asalariados con contrato o relación laboral temporal, fue notable (Figura 18). Previo a la reforma se alcanzó un máximo de más de 4,3 millones de asalariados mientras que en el 2023, con la reforma bien asentada, dichos asalariados suponían en torno a 3 millones, es decir más de 1 millón de asalariados menos con contratos temporales.



Figura 18: Evolución de los asalariados con contrato o relación laboral temporal en España 2021-2023

Fuente: Elaboración propia con datos del INE

2.2.5 Prestaciones sociales por desempleo

Hay dos tipos de prestaciones sociales por desempleo: las contributivas y las asistenciales. Las prestaciones contributivas hacen referencia a aquellas destinadas a personas en situación de desempleo que previamente han contribuido. Por otro lado, el sistema asistencial supone un ingreso complementario a los trabajadores que hubieran

agotado las prestaciones contributivas, no dispusieran de las cualidades para recibirlas, o tuvieran más de 55 años, con cargas familiares y cuyo ingreso familiar medio no superara el salario mínimo.

Tendrán derecho a estas prestaciones por desempleo aquellos que hayan perdido su empleo o hayan visto reducida un tercio su jornada laboral. Para las contributivas habría que cumplir unas condiciones extra como encontrarse en edad laboral, haber cotizado 360 días en los últimos 6 años o estar inscrito en el servicio de empleo público y en la Seguridad Social.

La duración de la prestación social por desempleo varía de 120 a 720 días en función de lo cotizado y depende de la situación personal la cuantía fluctúa entre un mínimo de 560 €/mes si no se dispone de hijos, a un máximo de 1575€/mes si se dispone de dos hijos. No obstante, esta prestación no será regular durante todo el periodo ya que durante los primeros 180 días será la equivalente al 70% de la base reguladora y de ahí en adelante se reduce al 50%. (Administración Gobierno de España, s/f)

Según la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos (2023), en España en 2023 se destinaron 260.238 millones de euros a las actuaciones de protección y promoción social. Desglosando este gasto encontramos los destinados al desempleo por un importe de 21.278 millones de euros, suponiendo el 4,4% del presupuesto total. También incluye los 8.029 millones de euros destinados al fomento del empleo, que refleja el 1,7% del gasto total al igual que en los presupuestos de 2022.

3. ANALISIS DEL MERCADO LABORAL ALEMÁN

El mercado laboral alemán es conocido por ser uno de los mercados laborales más sólidos de la Unión Europea, destacando notoriamente su baja tasa de desempleo. Es un referente para el resto de países. La economía alemana se caracteriza por su elevada competitividad y la gran calidad del factor capital y factor tecnológico gracias a su elevada productividad. A continuación, analizaremos su evolución durante el periodo temporal analizado para el mercado laboral español identificando algunos de sus rasgos más relevantes.

3.1 Aspectos demográficos

Alemania también tiene una pirámide de población con forma regresiva (Figura 19) característica de los países desarrollados. Esta forma es acorde con una la tasa de fecundidad cada vez menor y con una alta esperanza de vida por lo que resulta problemático el reemplazo población y el envejecimiento es creciente. El mayor inconveniente de la población alemana reside en que, dentro de sus más de 83 millones de habitantes, no hay suficientes trabajadores para su volumen laboral, debido a características como su edad o su cualificación.

El estrato de población más abundante, como refleja la figura 19 es el de 55-59 años con 3.430.757 hombres y 3.419.451 mujeres. Supone un rango de edad bastante elevado quedando demostrado el problema del envejecimiento en el país. Los jóvenes de 15 a 29 años reflejan el 8,9% de los varones y el 7,4% de las mujeres. Resulta una pirámide de población, aunque con una ligera presencia superior femenina

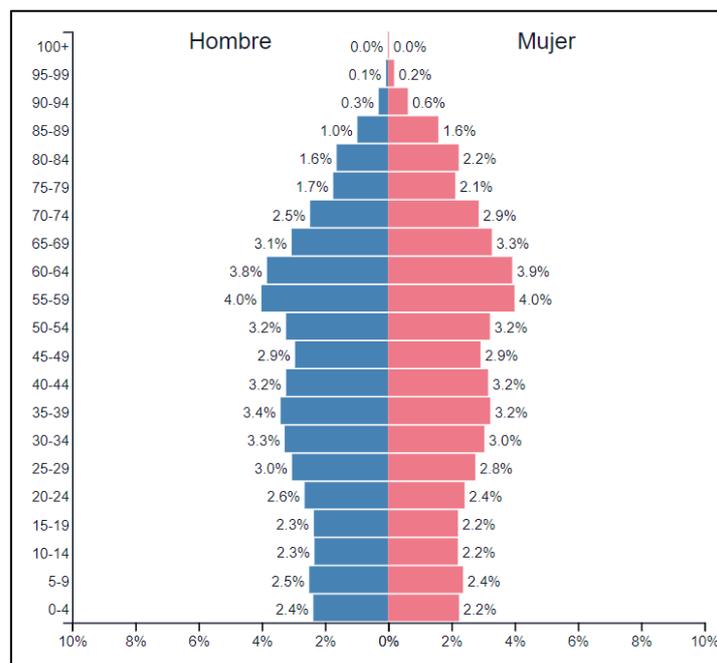


Figura 19: Pirámide de población en Alemania 2023

Fuente: Populationpyramid.net

La llegada de inmigrantes se convirtió en parte de la solución. Alemania fue un destino muy atractivo durante los años de la crisis financiera por lograr ser uno de los mejores países que consiguió hacerle frente. Durante la pandemia los inmigrantes descendieron debido a las restricciones y medidas sanitarias que evitaban la llegada de personas

extranjeras con objetivos de evitar la propagación de la enfermedad. El problema de la falta de mano de obra y de trabajadores cualificados, se vio agravado por la crisis sanitaria. Aunque no se despidió a mucha gente, tampoco se contrataba. Por lo tanto, mucha mano de obra tuvo que reubicarse en los sectores o empleos donde hubiese una mayor posibilidad de reincorporarse al mercado laboral. Debido a los requerimientos del mercado laboral, la mayoría de inmigrantes en Alemania son personal cualificado en búsqueda de trabajo. Las personas cualificadas y con un buen dominio del idioma nativo, cuya complejidad lo convierte en una aptitud muy valorable, tienen una mayor probabilidad de conseguir empleo. Además, existe una correlación positiva en los inmigrantes entre conocimientos del idioma y nivel de ingresos. Los inmigrantes trabajadores y estudiantes abundan en las materias relacionadas con las ingenierías, matemáticas y ciencias naturales. Predominan los inmigrantes de género masculino y edad joven, siendo India y Bosnia Herzegovina sus principales países de origen fuera de la Unión Europea. (Münch *et al* 2021)

El Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2019) proporciona algunos datos sobre la inmigración alemana: 20,8 millones de personas eran de origen extranjero en 2019. De ellas, 10,7 millones eran hombres y 10,1 millones mujeres. Dentro de estos inmigrantes, el 52% tenía la nacionalidad alemana y un riesgo del 27% de caer en situación de pobreza. Esta llegada de inmigrantes no es homogénea en las regiones, destacando la región de Bremen como la principal región receptora con un 35,1%. Para hacer frente a los requisitos de idioma y conocimientos, la mayoría de inmigrantes acuden a cursos de integración. Estos consisten en 700 horas de aprendizaje del idioma y 100 horas de aprendizaje de la cultura, historia, política y aptitudes sociales del país.

3.2 Aspectos económicos

A continuación, se tratarán los aspectos económicos del mercado laboral alemán. Se abordará una perspectiva numérica con el análisis de la tasa de actividad y paro considerándolas como las variables económicas más interesantes. También se comentará cuestiones de interés como los salarios o prestaciones sociales.

3.2.1 Tasa de actividad

Si realizamos un análisis de la tasa de actividad, podemos comprobar cómo desde la crisis internacional, esta variable no ha dejado de crecer exceptuando el año 2020 por razones evidentes. Esto implica que año a año, más personas se incorporan al mercado laboral, y viendo que la tasa de paro no incrementa, incluso disminuye, refleja como la nueva mano de obra disponible encuentra trabajo. Esto dota al país de un gran número de personas con voluntad de trabajar. La mentalidad de trabajo, dedicación por el trabajo y crecimiento económico constante, han llevado a Alemania a una tasa de actividad de cerca del 80% en 2023 (Figura 20)



Figura 20: Tasa de actividad en Alemania 2009-2023

Fuente: Elaboración propia con datos de EUROSTAT

En cuanto a la división de la tasa de actividad por géneros en Alemania, es interesante destacar la persistencia histórica de la división entre República Democrática Alemana (RDA) y la República Federal Alemana (RFA). En la RDA, se consideraba como un delito la negativa al trabajo. Esto implicó que muchas mujeres se incorporaran de la misma manera que los hombres al mercado laboral. Sin embargo, la RFA tenía un sistema más similar al internacional donde la situación familiar más común era que el hombre trabajaba y la mujer se encargaba de las tareas domésticas. Tras la unificación de ambas zonas se pudo ver una clara diferencia en la tasa de empleo de las mujeres. En la actualidad, se ha logrado un equilibrio en el país donde las diferencias entre regiones no

residen en cuestiones históricas sino en las propias características económicas de los Lander.

En Alemania cada vez es mayor la participación de las mujeres en situación de madres con jornada completa o con jornada parcial, pero con un número de horas considerables. No obstante, la participación o no en el mercado laboral de las madres dependerá de factores como el número y edad de los hijos, la nacionalidad o la formación de la mujer. Aun así, encontramos como el 27% de las madres trabajadoras no alcanzan un salario lo suficientemente elevado para vivir sin la ayuda del padre. (Beiträge aus Forschung, Statistik und Familienpolitik, 2020)

3.2.2 Tasa de paro

En 2008 la crisis financiera internacional tiene su impacto en Alemania, especialmente en términos del PIB. El PIB alemán se nutría en una gran medida por las exportaciones realizadas a otros países. Debido al empeoramiento económico mundial, dichas exportaciones se vieron afectadas ocasionando un desplome del PIB hasta un 5,7% en 2009. Esto supuso unos niveles elevados muy por encima de países como España, Francia o EEUU.

Gracias a la rápida recuperación de las economías internacionales, así como a la aparición de las denominadas economías emergentes, Alemania consiguió evitar que los problemas económicos se trasladasen a los años siguientes y ya en el primer trimestre de 2011 se consideran superados los estragos de la crisis financiera con medidas como la *Agenda 2010* con la que se logró mejorar la competitividad, las exportaciones e incluso el tipo de cambio. Por el contrario, la crisis no afectó de la misma manera al mercado laboral, pues este no sufrió grandes perjuicios. Esto se debe a que Alemania no mantiene una relación tan fuerte entre estas dos variables macroeconómicas. (Raya, 2011)

El incremento de la tasa de paro durante el 2009 (Figura 21) se debió al ciclo económico por lo que se consideró un paro cíclico. Sin embargo, aunque ya presente desde 2005, se comienza a ver algunos problemas más profundos que fomentan el paro estructural. Entre dichos problemas, el que más destaca es la falta de mano de obra y las dificultades de encontrar trabajadores cualificados que se adaptasen a los requerimientos laborales, tal y como se ha señalado anteriormente.

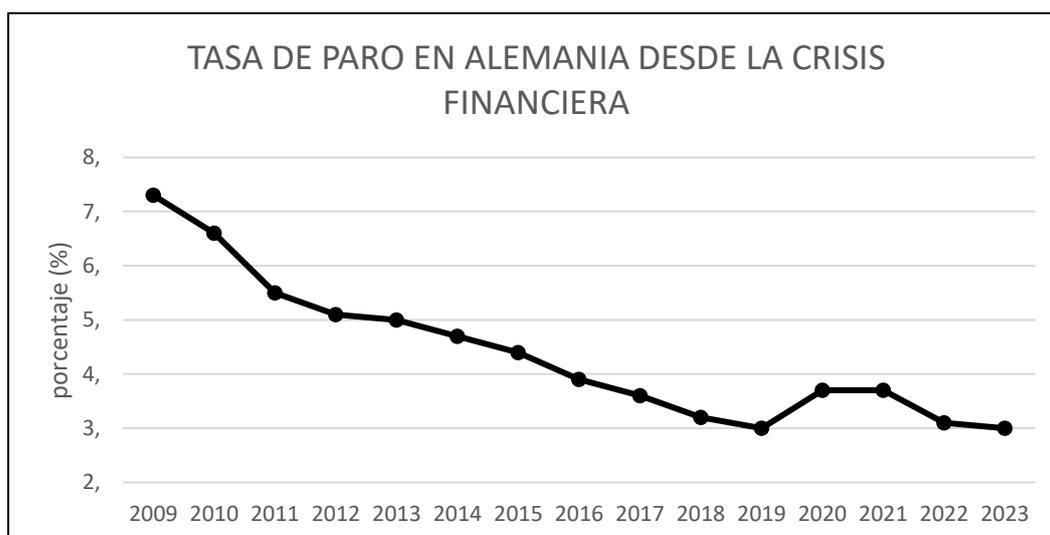


Figura 21: Tasa de paro en Alemania 2009-2023
Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat

Desde ese año, la tasa de paro alemana comienza a descender año a año hasta lograr sus cifras habituales y la estabilidad que les caracteriza. Ya en 2013 logran ese 5% de tasa de paro natural indicando una recuperación plena. Raya (2011) nos informa de uno de los factores fundamentales para la conservación y estabilidad de la tasa de paro durante la crisis: la flexibilidad laboral. Esto se llevó a cabo a través de los denominados *kurzarbeit*⁶. De esta manera la empresa podía permitirse seguir teniendo al trabajador y el trabajador se beneficiaba de esas horas de empleo para recibir la remuneración correspondiente junto con la ayuda gubernamental. Para que esta flexibilidad fuese viable a largo plazo, empleadores y empleados se reunían cada poco tiempo para ajustar la jornada laboral a lo necesario. Según varios expertos, fue esta flexibilidad el factor más importante para Alemania hasta denominarlo como “flexiguridad” es decir, la combinación entre la flexibilidad y la seguridad del empleo para la estabilidad del mercado laboral.

⁶ Este término hace referencia a la reducción de las horas de las jornadas de trabajo con el objetivo de mantener el empleo en la medida de lo posible. Los costes laborales para la empresa se adaptaban a la nueva jornada y por otra parte el gobierno contribuía económicamente a la parte correspondiente del recorte de la jornada laboral

Este descenso se ve frenado en 2020, donde la pandemia de la COVID tuvo su impacto en Alemania. Aun así, volvió a mostrar un mercado laboral sólido y estable tal y como hizo años antes con la crisis financiera. Si atendemos únicamente a las cifras vemos como la tasa de paro no aumentó de manera significativa. Esto se debió a un camuflaje de dicha tasa a través de la flexibilidad laboral. Debido a la eficacia demostrada en la crisis previa, Alemania volvió a usar el recurso de la flexibilidad. De esta manera, el número de trabajadores no varió considerablemente, pero las horas totales de trabajo sí que sufrieron una notoria bajada.

Aun así, se puede apreciar un ligero repunte de la tasa de paro que fue protagonizado en general por los colectivos más afectados: los autónomos y los trabajadores a tiempo parcial. Este último colectivo resultó ser el punto de mira de las empresas cuando tenían que reducir personal. Al fin y al cabo, resultaban ser trabajadores cuyo trabajo y aportación a la empresa no era tan elevada por lo que no suponían un eslabón fundamental. Los autónomos fueron otro colectivo señalado durante la pandemia pues el 60% de ellos afirman haber visto reducido considerablemente sus ingresos hasta imposibilitar la continuidad de algunos en el mercado laboral (Rinne, U. 2023)

La pandemia aceleró todo el proceso de digitalización que ya se estaba instaurando con fuerza en Alemania desde años atrás. En 2014 fue aprobada la agenda digital por el gobierno alemán donde el Ministerio de Economía, con su proyecto "Industria 4.0" pretendía aumentar la digitalización en el sector industrial. En esta agenda también participó el Ministerio de Trabajo que perseguía la digitalización no solo en el sector industrial sino también en el sector servicios (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2014) En 2016 se definió legalmente el término de teletrabajo y se comenzó a hablar del trabajo móvil. Estos términos y formas de trabajo volvieron a tener un fuerte protagonismo durante el confinamiento sanitario. Después del repunte de la pandemia, las cifras de teletrabajo recuperaron sus valores normales, aunque se espera que con el paso de los años continúe con su tendencia a tener cada vez una mayor participación en el mercado laboral.

Actualmente Alemania sigue manteniendo su liderazgo y estabilidad en el mercado laboral a nivel europeo y mundial. Según la Oficina Federal de Estadística, en 2023, se logró alcanzar un récord de personas empleadas (45,9 millones). En los años posteriores a la pandemia, el mercado laboral únicamente ha experimentado resultados positivos, mejorando año a año. El empleo empieza a concentrarse de manera potente en el sector servicios cuyo empleo crece a buen ritmo. El sector manufacturero, excluyendo la construcción, tiene unas cifras de empleo muy lejanas a las que registraba en los años previos a la crisis. En cuanto al sector primario, en la agricultura, la pesca o la silvicultura, la tasa de paro sigue disminuyendo mientras que la tasa de actividad aumenta.

Analizando la tasa de paro alemana por sexo y edad, podemos darnos cuenta de que no existen valores extremos que discriminen de manera muy notoria a un colectivo. Si analizamos el colectivo de hombres y mujeres (Figura 22) podemos ver como su tasa de paro registra una tendencia análoga con un descenso continuado hasta 2020 y su posterior recuperación. Sus tasas de paro no se difieren por un gran número de puntos porcentuales, aunque cabe destacar que la tasa de paro femenina es inferior a la masculina. En lo que respecta al colectivo de los jóvenes, no es sorprendente que su tasa de paro sea superior a la general. Desde la crisis financiera, donde el paro juvenil alcanzó ser de un 11,9% en 2009, este colectivo ha logrado estabilizarse de una mejor manera, aunque su tasa de paro se aleja de la tasa de paro natural (por debajo del 5%) que destaca Alemania. A pesar de llevar una tendencia similar a la tasa de paro general, podemos apreciar en la Figura 23 cómo en el 2020 fue un colectivo bastante afectado con un repunte de parados superior a la media nacional, aunque mejor controlado que en la crisis financiera de 2008.

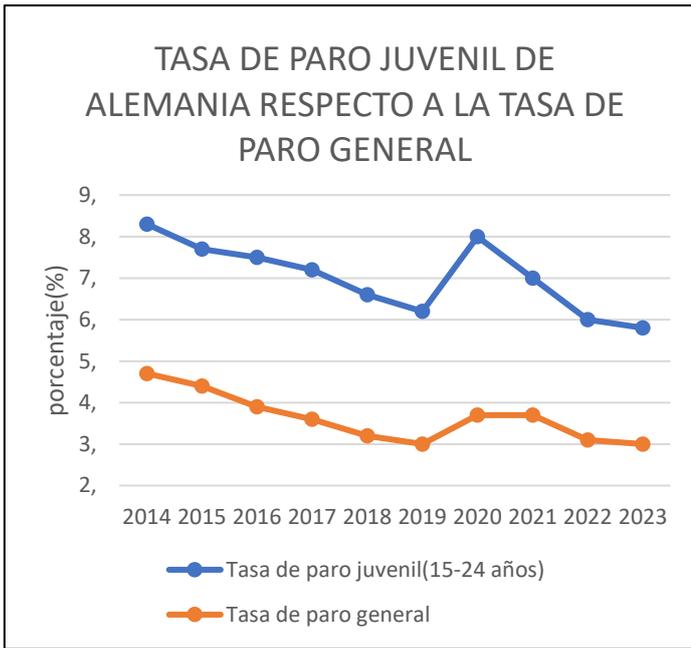


Figura 23: Tasa de paro juvenil en Alemania 2023

Fuente: Elaboración propia con datos de EUROSTAT

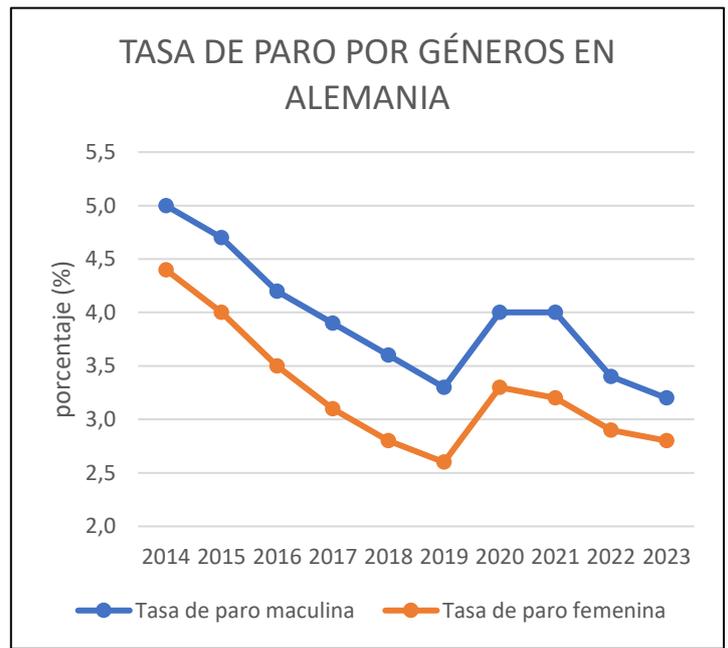


Figura 22: Tasa de paro por géneros en Alemania 2023

Fuente: Elaboración propia con datos de EUROSTAT

Si se analiza la tasa de paro por regiones en Alemania (Figura 24), se observa la presencia de una gran diversidad. Las disparidades son visibles tanto entre norte y sur, como entre este y oeste. El sur y el oeste incluyen las regiones alemanas mejor desarrolladas económicamente por lo que cuentan con una tasa de paro inferior que se asemeja mejor a la tasa de paro nacional. La diferencia entre oeste y este se asemeja a la división existente entre la antigua República Democrática Alemana y la República Federal Alemana. De esta manera, queda demostrado que los estragos que causó la división del país, a pesar de la caída del muro de Berlín en 1989, siguen presentes en forma de disparidades no solo en el plano económico y laboral sino también en cuanto aspectos culturales y sociales.

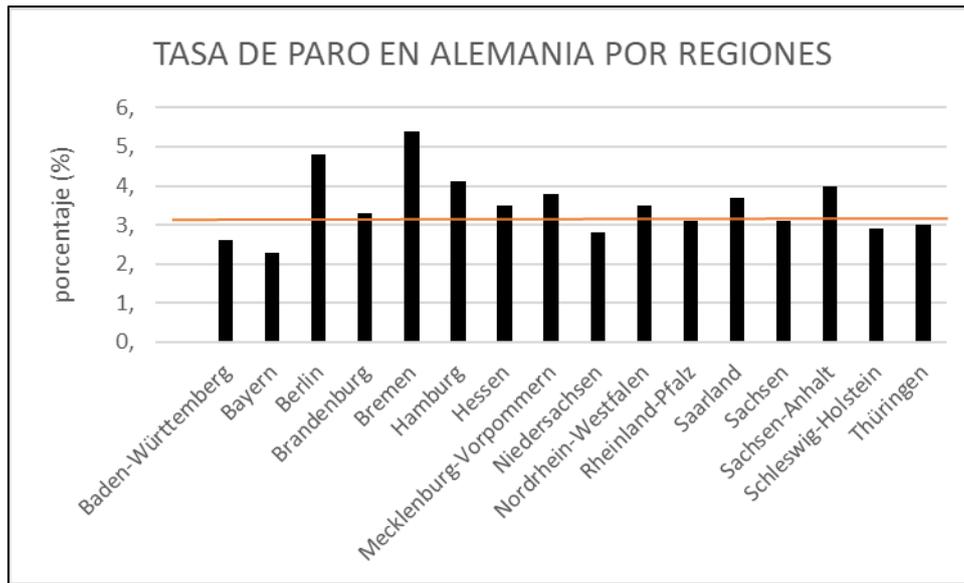


Figura 24: Tasa de paro en Alemania por regiones 2023
Fuente: Elaboración propia con datos de EUROSTAT

3.2.3 Salarios

Alemania, al igual que muchos de los países de centro Europa, cuenta con un salario mínimo bastante elevado. Para 2024 este salario mínimo ha experimentado un incremento de un 2,9% hasta situarse en 2.054€ mensuales que equivalen a unos 24.648€ anuales (12 pagas). Teniendo en cuenta que el IPC de Alemania en el 2023 fue de un 3,7%, los trabajadores alemanes habrían perdido poder adquisitivo. Se puede encontrar una relación coherente para este SMI tan elevado debido a su elevada productividad. Actualmente Alemania sería el noveno país con mayor SMI según el ranking de Datosmacro.

El salario medio, el alemán se encuentra en 60.847€ anuales respecto a los menos de 40.000€ que se encontraba en 2005 (Figura 25). Esto implica 5072€ mensuales en 12 pagas, un incremento del 5,55% respecto al salario medio de 2022. Si tenemos en cuenta que el IPC de ese año fue del 3,7%, se ha producido una ganancia de poder adquisitivo. En el ranking de salarios medios, Alemania se encuentra en la séptima posición.

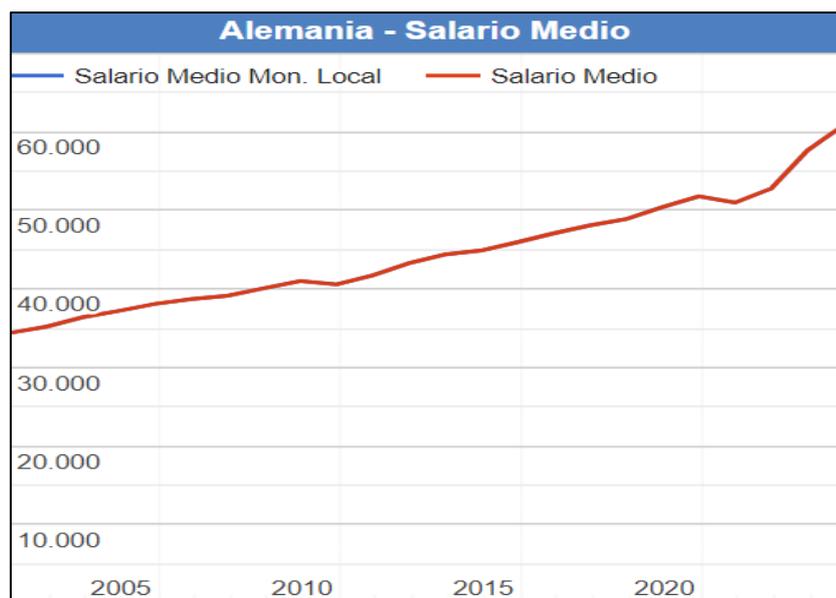


Figura 25: Evolución del salario medio anual en Alemania
Fuente: Datosmacro.com

3.2.4 Prestaciones sociales por desempleo

Con el objetivo de proteger a los trabajadores y mejorar las condiciones, Alemania cuenta con un sistema de seguridad social que otorga ayudas por desempleo. Para tener derecho a esta prestación social, dependerá de la edad y el periodo cotizado 5 años antes de la solicitud de la prestación siendo el mínimo entre 12 y 48 meses. La cuantía de la prestación dependerá de su salario, su categoría fiscal y si tiene hijos, pudiendo ascender la cuantía hasta un máximo de 7550€ o 7450€ dependiendo de la región. Si el trabajador dispone de hijos obtendrá el 67% de sus ingresos netos mientras que, si no los tiene, obtendrá el 60%. La prestación se otorgará durante 6 meses y hasta un máximo de 24. Esta prestación contará con sanciones o suspensiones en algunos escenarios como por ejemplo el rechazo a la formación o a una oferta laboral (Ministerio de Trabajo y Economía Social, s/f)

Según el Bundes Ministerium Finanz (2023), los gastos presupuestarios federales se habrían aumentado en 2023 debido a los destinados a las prestaciones por desempleo y como consecuencia del incremento de los precios. Se estimó que la parte de los presupuestos destinados a los seguros sociales incluidos los seguros por desempleo deberían suponer en 2023 el 28,7% del total, lo que equivale a 136.461 millones de euros.

4. RESULTADOS DEL ANALISIS

A través de los analizado en apartados anteriores, se ha elaborado una comparación entre ambos países resaltando las principales diferencias y similitudes percibidas. También se comentarán sus expectativas futuras.

4.1 Diferencias y similitudes entre ambos mercados laborales

Tras el análisis, es evidente apreciar una clara diferencia entre los mercados laborales de España y Alemania. El alemán muestra una situación mucho más favorable que el español. Para poder entender esta diferencia entre mercados, algunas de las principales diferencias que se pueden extraer tras el análisis son:

- La primera diferencia sería una cuestión objetiva y numérica respecto a la tasa de paro y tasa de actividad donde Alemania refleja para el 2023 un 3% y 79,8% respectivamente, mientras que España refleja un 12,11% y 58,98% para los mismos valores.
- El mercado laboral español se vio afectado por un shock en la construcción con la crisis financiera mientras que Alemania no. La construcción, que cobraba un gran peso en España, es un sector con mano de obra intensa, lo que implica un gran número de trabajadores, aunque no tan cualificados. Es por ello que España, al verse afectada, perdió mucho empleo.
- Encontramos una gran diferencia en la tasa de paro diferenciada por géneros. España se caracteriza por una tasa de paro considerablemente más elevada para las mujeres que para los hombres, exceptuando el año de la crisis internacional. Mientras tanto, Alemania presenta la situación inversa donde la tasa de paro de las mujeres es inferior a la de los hombres. No obstante, la diferencia entre ambas tasas de paro en España está sufriendo una convergencia cada vez mayor por la desaparición de ciertos roles sociales comentados en apartados anteriores.
- Como diferencia habría que destacar las características de los inmigrantes. En Alemania suelen abundar inmigrantes que suponen mano de obra cualificada mientras que en España prioriza los inmigrantes que suponen mano de obra intensiva en trabajos poco cualificados.

- Alemania se encontraba digitalmente mejor preparada que España. Esto fue un punto a favor en Alemania que permitió una mejor adaptación de sus empresas ante la crisis sanitaria del COVID. El teletrabajo que fue instaurado poco a poco en Alemania desde 2014, dio sus frutos de mayor esplendor en el 2020 viéndose reflejado en un mejor desarrollo del empleo adaptándose a las circunstancias.
- Si planteamos la tasa de paro como una variable macroeconómica, debemos atender al resto de variables para entender esta. Alemania es un país que ha conseguido durante los años mantener una buena estabilidad en la mayor parte de estas variables. De esta manera, ante crisis o acontecimientos que pudiesen poner en problema el mercado laboral, tenía y tiene una mejor capacidad de reacción. Sin embargo, en España no es así. La elevada deuda, el déficit, una inflación muy elevada en los últimos años...ponen la situación macroeconómica española en una situación muy débil para afrontar dificultades.
- La correlación entre el producto interior bruto (PIB) y la tasa de paro es mayor en España que en Alemania. Esto se vio claramente reflejado en la crisis internacional donde España experimentó cómo a la caída de una variable le acompañaba una caída de la otra. Alemania en su caso sufrió una gran caída del PIB, pero su menor grado de dependencia con la tasa de paro permitió que esta no cayese a esos niveles.
- El poder adquisitivo de los trabajadores alemanes es superior a la de los españoles. Aun teniendo en cuenta que los costes de vida en Alemania son superiores a los españoles, el salario medio en Alemania (5.072€) es más del doble que el de España (2.128,4€). Esto permite una mejor calidad de vida, mejor sensación de recompensa al trabajo y por tanto en un incremento de la productividad.
- Uno de los principales diferenciadores entre España y Alemania se trata de la productividad. El mercado laboral alemán cuenta con una productividad muy elevada, incluso siendo de las mayores del mundo. Esto les permite emplear sus factores productivos, tanto mano de obra como maquinaria, para lograr unos mejores resultados. En cambio, España cuenta con una productividad muy reducida. Esto implica que, en términos cuantitativos, los trabajadores necesiten más horas para realizar el mismo resultado que los alemanes y en ocasiones,

aun así, ni se consiga. La tasa de variación 2000-2022 de la productividad total de factores en Alemania es del 11,8% mientras que en España es del -7,3%. Uno de los motivos de esta cifra se debe a la acumulación de activos financieros y a su escasa inversión en aquellos que mejoren la productividad. (Fundación BBVA; Ivie, 2024)

También hemos podido extraer algunas similitudes como:

- Las diferencias regionales dentro del país están presentes en los dos mercados de trabajo. En España esta diferencia se aprecia entre norte y sur, donde el norte tiene unas mejores cifras de paro y actividad. En Alemania, las diferencias se encuentran entre sur y oeste frente a norte y este, donde el sur y oeste disponen de mejores cifras. Esta heterogeneidad será más acentuada en España.
- Ambos países se caracterizan por tener una tasa de temporalidad y empleados con contratos temporales bastante elevada. Sin embargo, también encontramos una diferencia frente a esta temporalidad: la percepción. En España la temporalidad se ve como algo alarmante, negativo y precario. Alemania tiene la percepción de que es una alternativa a mantener el empleo en la medida de lo posible, que les ha ayudado en dos crisis y que no es la situación deseable, pero es mejor que el paro.
- Tanto en España como en Alemania, se puede apreciar como a lo largo de los años y en la actualidad, los jóvenes han enfrentado una peor situación laboral con una tasa de paro considerablemente superior a la tasa de paro general. Además de la relación entre la tasa de paro juvenil y los estudios, esto ha sometido a los jóvenes a una gran presión académica con los años. A pesar de ello, la situación de los jóvenes españoles es peor que la de los alemanes ya que su tasa de paro es mucho más elevada. Hay que considerar que, si la tasa de paro en España es superior, cualquier colectivo estará en unas peores circunstancias que sus compañeros alemanes.
- La urgencia de conseguir modificar sus pirámides poblacionales es una necesidad en ambos países. Como zonas desarrolladas que son, tienen una pirámide de población regresiva que indica una tasa de mortalidad baja y una tasa de natalidad baja. España tiene una forma más acusada que Alemania

debido a la falta de jóvenes que reduce considerablemente la base. Sin embargo, los alemanes presentan una población más envejecida que sitúa el grueso de la pirámide en estratos superiores a la de España. Ambos países recurren a la inmigración para solucionar este problema ya que la mayoría de inmigrantes son población joven. Además, estos inmigrantes suelen caracterizarse con una gran predisposición a trabajar por lo que favorece al mercado laboral.

4.2 Expectativas de futuro

Recientemente, el gobierno español formado por los partidos de PSOE y SUMAR, ha realizado una modificación referente a la duración de la jornada laboral. La anterior jornada laboral estaba establecida con una duración de 40 horas semanales de manera general desde 1983 donde se redujo de 44 a 40. Tras esta modificación del gobierno, se reducirá la jornada en 2,5 horas semanales (150 horas anuales) hasta establecerla en 37,5 horas semanales. Esta reducción se realizará progresivamente reduciéndose a 38,5 horas en 2024 y definitivamente a 37,5 horas en 2025. Será una medida que afecte casi al 89% de los trabajadores. Esta reducción no implicaría una disminución del salario percibido y no afectaría al SMI. El argumento dado por el gobierno para llevar a cabo esta medida, es la protección de la salud de los trabajadores y permitirles un mayor disfrute de actividades ociosas y conciliación familiar, al igual que ayudarles a una desconexión digital (Sicre 2023)

La generación del baby boom ya está alcanzando la edad de jubilación, lo que supondrá unos 2,5 millones de empleos disponibles. Se podría pensar que la ocupación de estos empleos por parte de los jóvenes podría suponer una elevada reducción de la tasa de paro cuando esto suceda. No obstante, se estima que a pesar de que la tasa de paro juvenil se reducirá, no será una sustitución completa ya que el trabajo entre los jóvenes y las personas más mayores es complementario, no sustitutivo debido a los conocimientos y aptitudes de cada colectivo. Sin embargo, lo único seguro es que la jubilación de la generación del baby acentuará el grave problema de las pensiones. (Benedito 2022)

El problema de las pensiones también se convierte en uno de los mayores problemas de Alemania en el corto plazo. Una quinta parte del presupuesto alemán se destina hacia

ellas, y debido al envejecimiento de la población, no será sostenible. Para ello plantean algunas posibles soluciones como la congelación de las pensiones en los respectivos años, sin actualizarlas al nivel del IPC o salarios, la promoción de los fondos de pensiones privados o la finalización de los denominado *miniempleos*. Para lograr mejorar la situación de la pirámide de población alemana, el país sigue considerando la llegada de inmigrantes como un factor fundamental a nivel demográfico y económico. (Conde 2023)

No obstante, no podemos estimar con certeza el futuro del mercado laboral español ya que hay muchos empleos que aún no están creados y en unos años nacerán y acogerán a trabajadores. La OCDE estima que el 85% de los niños actuales trabajarán en empleos cuya existencia desconocemos. Estos nuevos empleos estarán orientados hacia dos vías principales: la transición ecológica y transformación digital. Lo mismo ocurre para el mercado laboral alemán que comparte las mismas tendencias y donde se ha demostrado que el 20% de los empleos contienen *tareas verdes*.

Al igual que habrá empleos nuevos, también habrá empleos que desaparecerán. En la mayoría de estos casos será por una sustitución tecnológica o mano de obra de robots o maquinas que desplazarán a las personas. Para asegurarse el empleo de una mejor manera, el gobierno español anima a los jóvenes a adquirir soft skills como rasgo diferenciador en el mercado laboral. Dentro de estas, identificamos las habilidades cognitivas y las habilidades no cognitivas.

En el 2023, el gobierno español elaboró el denominado Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia⁷. Este plan supone una inversión de 2.363 millones de euros con el objetivo de mejorar la situación crítica del mercado laboral español en los siguientes años. Su objetivo será *“reducir el desempleo estructural y el paro juvenil, reducir la temporalidad y corregir la dualidad del mercado laboral, aumentar la inversión en capital humano, modernizar los instrumentos de negociación colectiva y aumentar la eficacia y eficiencia de las políticas públicas de empleo”* tal y como indica el Gobierno de

⁷ Este plan se nutre de los fondos europeos Next Generación. Estos fondos están dotados de 750.000 millones de euros para los Estados miembros de la UE, de los que España obtendrá cerca de 152.000 millones. Su objetivo es hacer frente a los problemas económicos y sociales que ocasionó la pandemia. Otro instrumento que lo forma junto al Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia sería el Fondo REACT-EU (Ministerio de Hacienda, s/f)

España (2023) en el informe. Para ello, llevará a cabo reformas como regular el empleo de los repartidores a domicilio, el trabajo a distancia, digitalización de la plataforma del SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal) o implantación de políticas activas de empleo. La inversión irá destinada en su mayoría a las mujeres y los jóvenes al ser los colectivos con una situación más crítica.

La situación alemana no es la mejor en los últimos años. El PIB alemán se ha frenado en los últimos trimestres y el desempleo ve reducida su tendencia decreciente. Además, la guerra entre Rusia y Ucrania afecta en mayor consideración a Alemania ya que se abastecía de gas ucraniano. El encarecimiento del gas afecta a las fábricas reduciendo la producción del sector manufacturero. Como *Schuludi et al* nos muestran en su entrevista al profesor Bernd Fitzenberger, este afirma que el desempleo siempre va a existir, aunque se podrá reducir si se consigue solucionar algunos desajustes como la falta de trabajadores cualificados.

Uno de los problemas que acusa esta falta de mano de obra cualificada, sería la falta de guarderías en Alemania. Según expertos, esto retrasa la formación de niños y su capacidad intelectual. Las colas de espera en las guarderías alemanas son muy elevadas y la falta de educadores no ayuda a solucionarlo. Es por ello que en los años futuros se espera remediar este problema para comenzar la formación de los niños con mayor antelación.

Según las previsiones de Gavilán (2023) en su análisis en el Banco de España, se avecina unos buenos años económicos para el futuro de España, aunque el problema del paro no conseguirá corregirse de manera acentuada. Tampoco lo hará la productividad, la cual tiene una cierta relación con el mercado laboral. Está evolucionará con un crecimiento inferior al de la media europea (Figura 26). La pandemia puso freno a la mejora de España y produjo una clara divergencia entre la productividad por hora en comparación con la media del área euro. No obstante, tras la recuperación se logra alcanzar una situación más favorable e incluso una ligera convergencia a favor de España en 2022. Hasta 2025 el crecimiento de las productividades es prácticamente parejo, aunque a partir de entonces España comienza a quedarse un poco por debajo del incremento de la productividad europea causando que la divergencia se acentúe

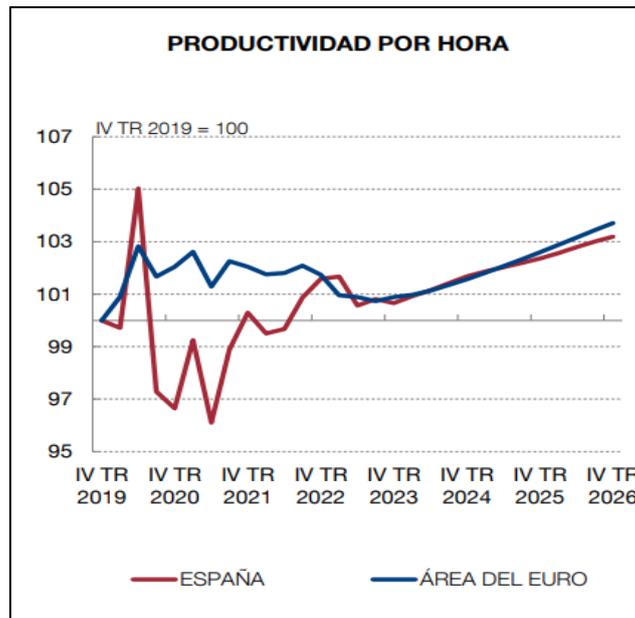


Figura 26: Previsión de la evolución de la productividad por hora en España
Fuente: Banco de España

Además, el crecimiento de la remuneración real de los asalariados, al no ser acompañado por un incremento de la productividad, podría tener como consecuencia una tendencia inflacionista. Si nos fijamos en los datos que aporta la Fundación BBVA e Ivie (2024), los países más productivos encuentran sus mejores resultados en las actividades intensivas en TICs y en las actividades que requieren mayor cualificación. Es por ello que España podría centrarse en esos aspectos

Como podemos apreciar en la tabla 2, se estima un nivel de paro del 11,3% para 2026. Será una reducción muy liviana, de apenas un 0,1 punto porcentual respecto al año anterior, que se encontraría muy lejos de los objetivos nacionales y también de la media europea que se espera que se encuentre cerca del 7%. La tasa de variación del PIB se reducirá año tras año lo que dificulta esta reducción de la tasa de paro. Para lograr esta caída de la tasa de paro de 0,8 puntos porcentuales respecto a la del 2023, el gobierno llevará a cabo políticas activas y pasivas de empleo destinadas sobre todo a la modificación de pensiones, subsidios por desempleo e incentivar el empleo.

Tasa de variación anual (%), salvo indicación en contrario	PROYECCIONES DE DICIEMBRE DE 2023 (a)						
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
PIB	-11,2	6,4	5,8	2,4	1,6	1,9	1,7
Índice armonizado de precios de consumo (IAPC)	-0,3	3,0	8,3	3,4	3,3	2,0	1,9
IAPC sin energía ni alimentos	0,5	0,6	3,8	4,1	1,9	1,9	1,8
Tasa de paro (% de la población activa). Media anual	15,5	14,8	12,9	12,1	11,7	11,4	11,3
Capacidad (+) / necesidad (-) de financiación de las AAPP (% del PIB)	-10,1	-6,7	-4,7	-3,8	-3,4	-3,6	-3,6
Deuda de las AAPP (% del PIB)	120,3	116,8	111,6	107,3	106,3	107,2	108,4

Tabla 2: Previsión de la evolución de magnitudes macroeconómicas en España
Fuente: Banco de España

A través de las previsiones del Fondo Monetario internacional, la tasa de paro alemana evolucionará de manera positiva reduciéndose hasta niveles inferiores al 3% a partir de 2027 (Figura 27)

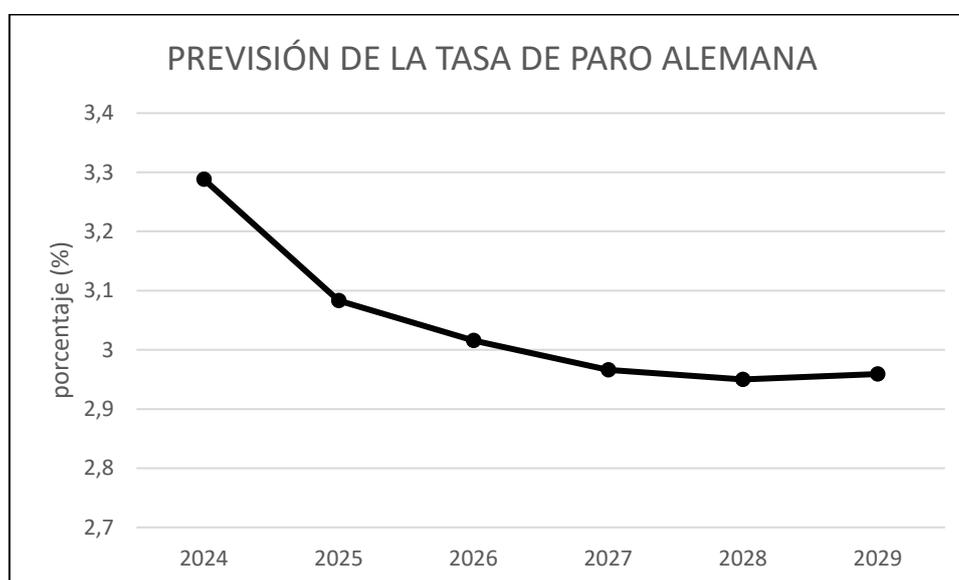


Figura 27: Previsión de la evolución de la tasa de paro en Alemania
Fuente: Elaboración propia con datos del Fondo Monetario Internacional

Teniendo en cuenta la evolución de ambos países, la bajada en términos de puntos porcentuales será bastante similar. Sin embargo, España, a pesar de mejorar sus cifras de paro, no logrará una convergencia con Alemania. Por su lado, el mercado laboral alemán conseguirá mejorar y asentar su estatus de firmeza siendo el referente europeo

con una tasa de paro por debajo del 3% a partir del 2027. España estará muy lejos de competir con Alemania en la que es una de sus peores variables macroeconómicas.

5. CONCLUSIONES

El mercado laboral español se ha encontrado en una situación muy crítica desde la crisis financiera internacional. Para entender esta situación es necesario comprender las características que lo forman, entre las que destacamos:

- Una pirámide de población regresiva con una elevada esperanza de vida y baja natalidad. En ella destaca el envejecimiento de la población, suponiendo problemas económicos como la sostenibilidad del sistema de pensiones
- Una falta de mano de obra que ha sido cubierta en su mayoría por la llegada de inmigrantes. El saldo migratorio positivo ha sido importante y necesario para cubrir los huecos de edad más deficitarios.
- La presencia de una fuerte heterogeneidad regional desde una perspectiva estática como desde una perspectiva dinámica. Se puede observar una mejor situación en regiones del norte frente a regiones del sur.
- Un acentuado desempleo juvenil que dificulta la inserción de los jóvenes al mercado laboral. Parte de estas dificultades vienen impuestas por el sistema educativo, junto con el mal diseño de las instituciones del mercado. De esta manera nos encontramos un gran número de jóvenes desanimados.
- La sucesión de reformas laborales a lo largo del siglo XXI, la última de las cuales tuvo lugar en 2022, orientadas principalmente a mejorar la estabilidad y temporalidad del empleo.
- Un elevado gasto por parte del Estado en las prestaciones por desempleo que supone más de 21 millones de euros junto a otros 8 millones de euros destinados al fomento del empleo
- Un salario mínimo interprofesional de 1134 euros que en ocasiones resulta reducido para cubrir los gastos del mes y cuya evolución está altamente correlacionada con el IPC.

Desde la crisis internacional, las tasas de paro y de actividad han fluctuado pudiendo distinguir 4 etapas:

- La crisis financiera (2008-2013) donde se produce un aumento de la tasa de paro y de la tasa de actividad. Esta última tuvo un comportamiento anticíclico por cuestiones como los cambios de roles femeninos en el mercado laboral
- Posterior recuperación (2014-2019) que provocó un descenso de la tasa de paro, aunque sin lograr los valores previos. La tasa de actividad se mantuvo constante.
- Crisis sanitaria de 2020 que causó un repunte de la tasa de paro y un desplome de la tasa de actividad por factores como el confinamiento.
- Recuperación postcrisis (2021-actualidad) en la que ambas variables registran sendas mejores, aunque a un ritmo muy lento.

En el caso de Alemania se ha conseguido hacer frente a las adversidades y lograr un mercado robusto y estable. Esto no implica que no disponga de problemas entre los que destacamos:

- Elevada heterogeneidad regional entre este y oeste, como consecuencia de la antigua división entre la República Democrática Alemana y la República Federal Alemana
- La elevada población envejecida que forma la pirámide de población causada por la elevada esperanza de vida y menor fecundidad
- La necesidad de inmigrantes para cubrir el empleo debido a la falta de mano de obra. En su mayoría suelen ser inmigrantes cualificados de acuerdo a las demandas del mercado. Destaca la presencia de hombres jóvenes de origen indio.
- Elevada temporalidad consecuente de las crisis. Sin embargo, consiguen adaptarla y convertirla en algo beneficioso para el mercado a través de los kurzarbeit

Sin embargo, son adversidades que quedan minorizadas cuando se alcanza una tasa de paro del 3%. Esta variable macroeconómica se ha comportado con una tendencia decreciente durante todo el periodo exceptuando el 2020. La tasa de actividad se ha mantenido creciente excluyendo dicho año. De esta manera queda demostrada la estabilidad del mercado

Actualmente Alemania cuenta con más fortalezas en su mercado laboral que España y las expectativas futuras estiman la continuidad de esta situación. En ocasiones, la mejora del mundo laboral no reside en medidas sobre el mercado de trabajo sino en actuar sobre las bases como podrían ser la educación, formación de trabajadores o la mentalidad de la sociedad respecto al trabajo tal y como hace Alemania para lograr una mejor productividad. La aplicación de políticas innovadoras y aprendizaje mutuo podría facilitar los problemas del futuro y mejorar la calidad laboral no solo de los países sino de los trabajadores.

6. BIBLOGRAFÍA

Administración Gobierno de España (s/f) Prestaciones por desempleo.

https://administracion.gob.es/pag_Home/Tu-espacio-europeo/derechos-obligaciones/ciudadanos/trabajo-jubilacion/condiciones-trabajo/prestaciones-desempleo.html

Banco de España (2023) Retos y oportunidades para crecer y converger con la Unión Económica y Monetaria de manera robusta y sostenible. 2. 80-150.

https://www.bde.es/f/webbe/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesAnuales/InfomesAnuales/22/Fich/InfAnual_2022_Cap2.pdf

Barceló, C. Izquierdo, M. Lacuesta, A. Puente, S. Regil, A. y Villanueva, E. (2021) Los efectos del salario mínimo interprofesional: nueva evidencia para España. Banco de España, 2113

<https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesSerias/DocumentosOcasiones/21/Fich/do2113.pdf>

Beiträge aus Forschung, Statistik und Familienpolitik (2020) (Existenzsichernde) Erwerbstätigkeit von Müttern. Ausgabe 41 [https://www.sozialpolitik-](https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/Politikfelder/Arbeitsmarkt/Dokumente/2020_07_BMFSFJ_existenzsichernde-erwerbstaetigkeit-von-muettern.pdf)

[aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/Politikfelder/Arbeitsmarkt/Dokumente/2020_07_BMFSFJ_existenzsichernde-erwerbstaetigkeit-von-muettern.pdf](https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/Politikfelder/Arbeitsmarkt/Dokumente/2020_07_BMFSFJ_existenzsichernde-erwerbstaetigkeit-von-muettern.pdf)

Benedito, I (2022) El mercado laboral del futuro: una distopía de 2 millones de empleos sin ocupar, jóvenes víctimas de la robotización y jardineros de Minecraft. Bussiness Insider <https://www.businessinsider.es/como-sera-mercado-laboral-futuro-1051117>

Bundes Ministerium Finanz (2023). Soll-be-richt 2023: Aus-ga-ben und Ein-nah-men des Bun-des-haus-halts

https://www.bundesfinanzministerium.de/Monatsberichte/2023/02/Inhalte/Kapitel-3-Analysen/3-1-sollbericht-2023-pdf.pdf?_blob=publicationFile&v=1

Cebrián, I. y Moreno, G., I. (2018). Desigualdades de género en el mercado laboral.

Funcas, 27, 47-63 https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_PS/027art05.pdf

Conde, L (2023) El futuro del mercado laboral alemán: trabajar hasta los 68 y cotizar desde la niñez. CincoDías. https://cincodias.elpais.com/opinion/2023-11-13/el-futuro-del-mercado-laboral-aleman-trabajar-hasta-los-68-y-cotizar-desde-la-ninez.html?event=go&event_log=go&prod=REGCRART5D&o=cerrado5d

Confederación Española de Organizaciones Empresariales (2013). El mercado laboral en Alemania: Las reformas y su impacto sobre el empleo https://www.observatoriorli.com/docs/ALEMANIA/MERCADO_LABORAL_Alemania.pdf

Cuadrado, P. Fernández, A. Montero J.M. Rodríguez, F.J (2023) El impacto del envejecimiento poblacional sobre la evolución de la tasa de actividad en España. Banco de España, 12 <https://www.bde.es/f/webbe/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/BoletinEconomico/23/T3/Fich/be2303-art12.pdf>

Cueto, B. (2019) La pirámide de población y el mercado de trabajo. ICE, 908, 35-48 https://www.researchgate.net/publication/334054053_La_piramide_de_poblacion_y_el_mercado_de_trabajo

Espallargás, A. (2020) Crisis de 2008: qué ocurrió y cómo se resolvió ese 'crack' financiero. GQ <https://www.revistagq.com/noticias/articulo/crisis-2008-que-ocurrio-como-se-resolvio-crack-financiero>

Europa press economía finanzas (2024) Alemania logró un récord de empleo en 2023, con casi 46 millones de ocupados. <https://www.europapress.es/economia/laboral-00346/noticia-alemania-logro-record-empleo-2023-casi-46-millones-ocupados-20240102131434.html>

Festerling, A. (2019) Un país-muchas diferencias. Deutschland.de <https://www.deutschland.de/es/las-diferencias-regionales-en-alemania-de-un-vistazo>

Fundación BBVA; Ivie (2024) Informe del Observatorio de Productividad y Competencia en España. <https://www.fbbva.es/noticias/informe-productividad-competencia-espana/>

García, J.R (2014) El desempleo juvenil en España. ICE, 881, 11-28 <https://revistasice.com/index.php/ICE/article/view/1728/1728>

Gavilán, A. (2023) Proyecciones macroeconómicas de España 2023-2026. Banco de España.

<https://www.bde.es/f/webbe/GAP/Secciones/SalaPrensa/IntervencionesPublicas/Gobernador/Arc/Fic/IIPP-2023-12-19-gavilan-es-or.pdf>

Gobierno de España (2023) Plan de Recuperación, Transición y Resiliencia

https://planderecuperacion.gob.es/sites/default/files/2023-10/0310203_adenda_plan_de_recuperacion_componente23.pdf

Graciela, M. (2011) Documento de trabajo sobre el desempleo en España. EAPN-ES.

https://participacionsocial.org/ARCHIVO/documentos/Documento_base_sobre_empleo.pdf

IBerley (2022) Dossier paso a paso: Reforma laboral 2022. ICA Oviedo

https://www.icaoviedo.es/res/comun/biblioteca/3602/DOSSIER_REFORMA_LABORAL_2022_v7-comprimido.pdf

Instituto Nacional de Estadística (2023) Decil de salarios del empleo principal EPA-Año

2022 Nota de prensa. https://www.ine.es/prensa/epa_2022_d.pdf

Jimeno, J. F. y Ortega, A. C. (2003). Veinticinco años de mercado de trabajo en España.

Economía Industrial, 349, 103-110.

<http://www.minetur.gob.es/Publicaciones/Publicacionesperiodicas/EconomiaIndustrial/RevistaEconomiaIndustrial/349/09%20FRANCISCO%20JIMENO.pdf>

Leguina, J. y Macarrón, A. (2023). La inmigración en el mercado laboral español. CEU

Universidad San Pablo https://www.uspceu.com/Portals/0/docs/observatorio-demografico/informes/Observatorio_Demografico_n12_AF.pdf

Malo, M.A. (2021) El empleo en España durante la pandemia de la COVID-19. Funcas,33,

55-73 <https://www.funcas.es/wp-content/uploads/2021/07/Malo.pdf>

Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2014) Actualidad internacional sociolaboral.

184

https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/mundo/revista_ais/184/REVISTA_184.pdf

Ministerio de Hacienda (s/f) Next Generation EU <https://www.hacienda.gob.es/es-ES/CDI/Paginas/FondosEuropeos/Fondos-relacionados-COVID/Next-Generation.aspx>

Ministerio de Trabajo y Economía Social (2020). Actualidad internacional sociolaboral. 250 https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/mundo/revista_ais/250/250.pdf

Ministerio de Trabajo y Economía Social (s/f) Seguro de desempleo y pensión contributiva en Alemania. <https://www.mites.gob.es/mundo/consejerias/alemania/es/seguridad-social/seguro-de-desempleo/sd-prestacion-contributiva/index.html>

Ministerio de Trabajo y Economía Social et al (2023) Informe Joven. 36. https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/jovenes/2023/Informe-Jovenes-Num36-Marzo-2023.pdf

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2019) Actualidad internacional sociolaboral. 240 https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/mundo/revista_ais/240/Revista240.pdf

Moral, M.J (2022) El mercado de trabajo. Funcas, Capítulo IX, 187-207 https://www.funcas.es/wp-content/uploads/2022/10/Capitulo-9_El-mercado-de-trabajo.pdf

München, C. Hoch, M. Weib, Y (2021) Zuwanderung als Instrument der Fachkräftegewinnung [https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Downloads/P-R/vortrag2-4-ag-fachkraefte.pdf?__blob=publicationFile&v=1#:~:text=5%20Geis%2DTh%C3%B6ne%2021.&text=Bis%202035%20w%C3%BCrde%20es%20ausreichen,146.000%20aus%20Drittstaa%2D%20ten6\).&text=Langfristig%20braucht%20es%20nach%20Einsch%C3%A4tzung,Schnitt%20400.000%20Personen%20pro%20Jahr.](https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Downloads/P-R/vortrag2-4-ag-fachkraefte.pdf?__blob=publicationFile&v=1#:~:text=5%20Geis%2DTh%C3%B6ne%2021.&text=Bis%202035%20w%C3%BCrde%20es%20ausreichen,146.000%20aus%20Drittstaa%2D%20ten6).&text=Langfristig%20braucht%20es%20nach%20Einsch%C3%A4tzung,Schnitt%20400.000%20Personen%20pro%20Jahr.)

Murillo, J. (2019). ¿Qué es el techo de cristal y por qué es importante destruirlo? Concilia2. https://www.concilia2.es/techo_de_cristal/

Nieves, V. (2020) ¿Por qué las regiones más ricas y más pobres de España son las mismas desde 1955? [elEconomista.es](https://www.elEconomista.es)

<https://www.eleconomista.es/economia/noticias/10325079/01/20/Por-que-las-regiones-mas-ricas-y-mas-pobres-de-Espana-son-las-mismas-desde-1955.html>

Organización Internacional del Trabajo. (s/f). Salario mínimo

https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/monitoring/WCMS_538766/lang--es/index.htm

Raya, P. (2011) ¿Por qué es tan baja la tasa de paro en Alemania? Extoikos. 3. 81-85

<https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/3728557.pdf>

Rinne, U. (2023) Der deutsche Arbeitsmarkt in der Pandemie – und weitere Perspektiven.

Jr 23. 16-23

https://www.wido.de/fileadmin/Dateien/Dokumente/Publikationen_Produkte/GGW/2023/wido_ggw_0123_rinne.pdf

Schludi, M. Winkler, W. Hiesinger, K. (2022) ¿Cómo será el mercado laboral del futuro?

Foro IAB <https://www.iab-forum.de/wie-sieht-der-arbeitsmarkt-der-zukunft-aus/>

Secretaria de Estado de Presupuestos y Gastos (2023). Proyecto de Presupuestos Generales del Estado para 2023. Informe económico y financiero.

https://www.sepg.pap.hacienda.gob.es/Presup/PGE2023Proyecto/MaestroDocumentos/PGE-ROM/doc/3/1/2/2/N_23_A_A_1_2_2_1.PDF

Sicre, L (2023) Jornada laboral de 37,5 horas semanales: claves y entrada en vigor.

Wolters Kluwer. <https://www.wolterskluwer.com/es-es/expert-insights/jornada-laboral-375-horas-semanales>

Valle, E. (2019) Diferencias entre regiones: una explicación del momento político. El

Confidencial. https://blogs.elconfidencial.com/economia/competencia-imperfecta/2019-11-12/regiones-espana-pib-per-capita-riqueza-regional-autonomias_2331196/

Villar, A. De La Rica, S. y Gorjón, L. (2023) El coste social del desempleo en España: El discreto encanto de la recuperación económica. BBVA https://www.fbbva.es/wp-content/uploads/2023/06/DE_2023_coste-social-desempleo_9788492937950.pdf

Wolters Kluwer TAA España (2024). Reforma laboral 2022: los puntos clave. Wolters Kluwer. <https://www.wolterskluwer.com/es-es/expert-insights/reforma-laboral-2022>