



Facultat de Ciències Jurídiques
i Econòmiques · **FCJE**

**LA SITUACIÓN LABORAL EN ESPAÑA AGUDIZA LA
POBREZA SOCIAL-CRISIS COVID-19,
SOSTENIBILIDAD DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN**

RL0947 – TRABAJO FINAL DE GRADO

Autor: Pablo Safont Salvador

Tutor: Carla María Martínez Martínez

Grado: Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Curso: 2020/2021

1) INTRODUCCIÓN	1
2) SITUACIÓN LABORAL ANTES DEL ESTADO DE ALARMA	1
2.1. Motivo de estudio	1
2.2. Análisis de la situación laboral (activos, ocupados y parados)	3
2.3. Precariedad laboral	10
3) ERTES	14
3.1. Definición	14
3.2. Objetivo	15
3.3. Procedimiento	15
3.4. Tipos	16
3.5. Los ERTES como medio de garantía de puestos de trabajo	18
4) ANÁLISIS SOCIOECONÓMICO DE LA CRISIS COVID	19
4.1. Estado de Alarma	19
4.2. Ocupados	21
4.3. Tasa (actividad, paro, empleo)	22
4.4. PIB y déficit público	26
4.5. Concepto de clase media	28
4.6. El Coronavirus sí entiende de clases sociales	29
5) PENSIÓN DE JUBILACIÓN	31
5.1. Nómina total de pensiones	32
5.2. Presupuesto Generales del Estado	33
5.3. Proyecciones de Población 2018-2066	34
5.4. Esperanza de vida	37
5.7. Robotización	38
6) CONCLUSIÓN	40
7) BIBLIOGRAFÍA	41

1) INTRODUCCIÓN

El objetivo de este trabajo es analizar el sistema de pensiones español, concretamente la prestación de jubilación, con el fin de indagar y mostrar información relativa a su sostenibilidad. Me parece un tema muy interesante a tratar, ya que ofrece una estabilidad económica en la edad adulta para garantizar una mínima calidad de vida que pueda cubrir las necesidades básicas.

De este modo podremos conocer más a fondo sobre si las prestaciones de jubilación son sostenibles o por el contrario, necesita modificaciones por parte del Estado para poder garantizar dicho sistema a corto, medio y largo plazo.

A continuación antes de entrar en la propia materia específica sobre la jubilación, mostraremos todo tipo de datos relativos a la situación socioeconómica del país, ya que es fundamental su entendimiento para posteriormente poder realizar un análisis adecuado sobre la pensión de jubilación.

2) SITUACIÓN LABORAL ANTES DEL ESTADO DE ALARMA

2.1. Motivo de estudio

La compleja situación que ha originado la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 es sin duda de grandes dimensiones. Trataremos la situación laboral desde una dimensión económica y laboral, tanto antes como después del estado de alarma.

Es sumamente importante conocer los efectos negativos que han surgido tras la proclamación de dicho estado de emergencia, ya que queramos o no, provoca un efecto negativo en la economía.

Además es incuestionable que debemos tener los datos a nuestro alcance, puesto que es un interés general y en concreto nos veremos sumergidos como futuros trabajadores en las consecuencias de esta pandemia.

Desde un punto de vista contractual, se ha declarado un estado de alarma donde se han quedado expuestas muchas de las empresas al cierre tanto temporal como definitivo de sus establecimientos, dependiendo de la naturaleza de su trabajo, situación que ha hecho la existencia de una suspensión del contrato de trabajo conforme el artículo 47 ET. Dicha suspensión requiere que se verifique la situación de fuerza mayor según el artículo 51.7 del ET, competencia de las autoridades laborales constatar de modo que hasta tanto no se dicte

el correspondiente acto administrativo el empresario mantiene la obligación de retribuir al trabajador según el artículo 30 del ET. Sin entrar más en detalles de las consecuencias de estos acontecimientos, detalles que se abordarán más adelante, pasamos a explicar la situación laboral antes del estado de alarma.

En primer lugar, la crisis en España no es un fenómeno nuevo, de hecho estos últimos años hemos estado intentando levantarnos de la crisis surgida en el 2008. No queremos profundizar en dicha crisis pero sí dejaremos unas breves referencias para así poder allanar el camino de una buena explicación de esta nueva crisis surgida. Concretamente, la crisis comenzó en 2007 donde entró en vigor la nueva Clasificación Nacional de Actividades Económicas. El segundo periodo se inició con la reforma laboral del 2012, que conlleva sus consecuencias, consecuencias que agravaron la situación anterior. En conclusión, en el periodo de 2008 al 2011 se destruyó el 32,6% de los empleos asalariados, estamos hablando de un total de 1.357.899 empleos asalariados. Esto sin hablar de los empleos temporales que se han visto afectados.

España sigue avanzando para salir del pozo y recuperar los niveles de bienestar previos a la crisis, aunque multitud de indicadores económicos apuntan a que la recuperación es un hecho consumado, ya que el paro sigue siendo una asignatura pendiente. En paralelo a todo esto, si la asignatura pendiente es el paro, entonces después de la crisis económica que aparece debido al COVID, se le suman más paro aún, la situación se agrava hasta el punto de poder decir que sin ni siquiera salir de la antigua crisis, estamos entrando en una nueva crisis, con más índices de paro y más desempleo surgido por el parón de la economía en el proclamado estado de alarma.

En resumen, previo al estado de alarma, la tasa de paro llegó a superar la cuarta parte de la población activa en 2013, y actualmente es más del doble de la media de los países que integran la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE). Como vista general la tasa de paro en 2017 (T1) era de 17,22. En 2018 (T1) era de 16,74; vemos aquí cómo se intentaba recuperar poco a poco, de seguido en 2019 (T1) es de 14,70 y en 2020 (T1) es de 14,41, como no podemos aún calcular la tasa de paro del primer trimestre de 2021 entonces cogemos el tasa de paro del segundo y tercer trimestre que respectivamente fue de 15,33 y 16,26%. A simple vista vemos como la situación de paro en nuestro país se estaba; como había dicho anteriormente recuperando poco a poco, pero no se esperaba el golpe que le dió la crisis del COVID, así que como vista principal podemos decir que la situación económica ha retrocedido de tal manera que tenemos una doble crisis.

La situación del mercado laboral es muy preocupante, si de por sí ya era nefasta previamente a la llegada del covid-19, a partir de esta no refleja gran esperanza, con una menor proporción de empleo fijo y una tasa de paro muy elevada.

Sin embargo lo que consideramos más preocupante es sin duda la situación futura del empleo juvenil, nos preguntamos dónde nos sitúa esta incertidumbre sobre el mercado laboral? sin tablas ni análisis fijos motivo de seguir sumergidos en la pandemia y aun no hemos salido de ella para poder ver el resultado catastrófico que nos depara. La economía se ha visto sesgada de tal manera que afecta a las empresas, a su productividad que disminuye y por ende el factor laboral también disminuye o cambia de característica, aparecen los nuevos puestos de teletrabajo para poder suplir los habituales y así acomodarse en cierto modo a la situación actual. No hay duda de que el índice de precariedad laboral aumentará, que esta crisis afectará a nuestra economía y ralentizará la salida de la crisis anterior.

Para ponernos en situación, intentaremos introducir una línea temporal. Actualmente se ha perdido el 9,7% de todas las horas que se trabajaban en 2008, hoy se trabajan 74,5 millones de horas menos, lo que equivale a una pérdida de dos 2 millones de puestos de trabajo con una jornada de 37,5 horas. Los sectores más afectados son el sector primario y le sigue el sector de la industria. Sin dejar de hablar del sector de la construcción y su burbuja inmobiliaria surgente, que a día de hoy podemos decir que seguimos sumergidos en ella.

Por lo tanto en relación con 2008, todavía no se puede hablar de recuperación del volumen de trabajo, ya que la economía sigue en números rojos.

2.2. Análisis de la situación laboral (activos, ocupados y parados)

En primer lugar vamos a analizar la situación laboral antes del estado de alarma mediante las tasas de actividad, ocupación y desempleo según el sexo y rango de edad, para de esta forma, tener una visión más amplia. Para estudiar esta situación hemos seleccionado el cuarto trimestre de los años 2017, 2018 y 2019.

A continuación, vamos a definir las tasas de actividad, ocupación y desempleo:

Activos: *“Son aquellas personas de 16 o más años que, durante la semana de referencia (la anterior a aquella en que se realiza la entrevista), suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios o están disponibles y en condiciones de incorporarse a*

dicha producción. Se subdividen en ocupados y parados.” (Instituto Nacional de Estadística, 2021).

Ocupados: “Son las personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han estado trabajando durante al menos una hora a cambio de una retribución en dinero o especie o quienes teniendo trabajo han estado temporalmente ausentes del mismo por enfermedad, vacaciones, etcétera.” (Instituto Nacional de Estadística, 2021).

Parados: “Son las personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han estado sin trabajo, disponibles para trabajar y buscando activamente empleo”. (Instituto Nacional de Estadística, 2021).

Tabla 1. Tasas de actividad por sexo y grupo de edad (%)

Tasas de actividad por sexo y grupo de edad	AMBOS SEXOS			HOMBRES			MUJERES		
	2019T4	2018T4	2017T4	2019T4	2018T4	2017T4	2019T4	2018T4	2017T4
De 16 a 19 años	13,78	13,91	14,42	15,78	15,2	16,02	11,63	12,54	12,73
De 20 a 24 años	54,01	54,86	54,98	57,67	57,47	56,41	50,19	52,15	53,51
De 25 a 29 años	84,15	83,68	84,51	86,85	87,32	86,54	81,41	80,01	82,47
De 30 a 34 años	88,42	88,88	89,09	92,42	93,3	93,7	84,47	84,53	84,56
De 35 a 39 años	89,5	89,65	90,09	93,38	94,68	94,58	85,65	84,65	85,58
De 40 a 44 años	89,98	89,63	89,66	94,18	93,92	94,18	85,72	85,26	85,02
De 45 a 49 años	86,96	86,44	86,35	92,52	91,95	91,82	81,32	80,83	80,78
De 50 a 54 años	83,83	82,28	82,23	89,52	89,46	89,61	78,19	75,15	74,91
De 55 a 59 años	74,69	73,8	72,65	82,38	82,51	81,97	67,23	65,37	63,63
De 60 a 64 años	48,72	46,23	44,89	55,13	52,97	51,52	42,7	39,89	38,66

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, 2019

Respecto a los activos, en primer lugar, nos centraremos en los hombres, la variabilidad que existe entre los años 2017 y 2018 es reducida tanto en aumentos de los porcentajes como en disminuciones de los mismos, únicamente destacan tres casos que vamos a desarrollar a continuación. En primer lugar, el periodo de 16 a 19 años en el que se produce una disminución de un 0,82% debido a que en el año 2017 había un 16,02 % de actividad y en el año 2018 un 15,20%. En segundo lugar, el periodo comprendido entre los 30 y los 34 años en los que se origina un aumento de un 0,4%, puesto que en el año 2017 había un 93,30% de actividad y en el año 2018 la actividad aumenta a un 93,70 %. En tercer lugar, entre los 35 y los 39 años en los cuales se produce un aumento de un 0,26%, puesto que en el año 2017 había un 93,38 % y en el año 2018 un 94,68%.

Por otro lado, del año 2018 al 2019 se producen diversas disminuciones del porcentaje de la actividad, estas ocurren entre los 25 a los 29 años en medio de los cuales se genera una disminución de un 0,47%, de los 30 a los 34 años en los que la disminución es de un 0,88% y finalmente de los 35 a los 39 años de un 1,2%.

En cuanto a las mujeres, en el periodo comprendido entre los años 2017 y 2018 las mujeres de 16 a 39 años tienen una variabilidad negativa del año 2017 frente al año 2018 sin embargo, esta situación mejora y se produce un aumento del porcentaje de la actividad en el mismo periodo en las mujeres de 39 a 64 años de edad.

Por otro lado, entre los años 2018 y 2019 la situación es muy variable dependiendo del grupo edad, puesto que el porcentaje de actividad aumenta o disminuye dependiendo del grupo de edad de las mujeres, veamos algunos ejemplos, en el caso de las mujeres de 20 a 24 años, en el periodo del 2018 poseen un 52,15% de actividad y en el año 2019 un 50,19% de actividad, es decir, en este caso concreto hay una disminución de la actividad de un 1,96 y sin embargo, en las mujeres de 50 a 54 años, durante el año 2018 el porcentaje de actividad es de 75,15% y en el año 2019 un 78,19%, por lo tanto se produce un aumento de la tasa de actividad de un 3,04.

Además hemos podido observar que en el año 2017 la variabilidad negativa afectaba más a las mujeres, puesto que el periodo de edad de las mujeres que disminuyen su tasa de actividad es de 16 a 39 años sin embargo el rango de los hombres afectados por la bajada de la actividad es mucho menor, ya que únicamente se sitúa en los hombres de 16 a 19 años. Asimismo, en los varones de 30 y los 34 años hay un aumento de un 0,4% y en los de 35 a 39 también se produce un aumento, en este caso de un 0,26%.

Sin embargo durante el periodo del año 2018 al año 2019 ambos sexos disminuyen su tasa de actividad de una manera notable aunque la del sexo femenino sigue siendo mayor.

Para concluir, queremos resaltar la gran diferencia que existe entre la tasa de actividad de los hombres y las mujeres, presente en todos los rangos de edad y durante los tres años que hemos analizado (2017, 2018 y 2019). Un ejemplo sería el total de hombres respecto al de mujeres en el año 2019 en el cual existe una diferencia de un 10,71%.

Tabla 2. Ocupados por tipo de jornada, sexo y grupo de edad (%)

Ocupados por tipo de jornada, sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada grupo de edad						
Porcentaje	Jornada a tiempo completo			Jornada a tiempo parical		
	2019T4	2018T4	2017T4	2019T4	2018T4	2017T4
Ambos sexos						
De 16 a 19 años	43,9	45,9	50,7	56,1	54,1	49,3
De 20 a 24 años	64	65,2	63	36	34,8	37
De 25 a 29 años	80,5	81,1	78,9	19,5	18,9	21,1
De 30 a 34 años	85,8	84,3	85,4	14,2	15,7	14,6
De 35 a 39 años	86,2	85,8	86,4	13,8	14,2	13,6
De 40 a 44 años	87,6	86,8	87,5	12,4	13,2	12,5
De 45 a 49 años	87,4	88,1	87,4	12,6	11,9	12,6
De 50 a 54 años	88	88,5	88,3	12	11,5	11,7
De 55 a 59 años	89,5	88,4	89,2	10,5	11,6	10,8
De 60 a 64 años	87,2	88,6	87,9	12,8	11,4	12,1
Hombres						
De 16 a 19 años	53,2	59,7	64	46,8	40,3	36
De 20 a 24 años	72,4	72,1	71,2	27,6	27,9	28,8
De 25 a 29 años	86,9	87,4	84,8	13,1	12,6	15,2
De 30 a 34 años	92,8	92	93,1	7,2	8	6,9
De 35 a 39 años	94,6	94,5	94,4	5,4	5,5	5,6
De 40 a 44 años	95,3	95,5	94,9	4,7	4,5	5,1
De 45 a 49 años	95,5	95,6	95,8	4,5	4,4	4,2
De 50 a 54 años	96,2	96,3	95,9	3,8	3,7	4,1
De 55 a 59 años	97,1	96,5	96,8	2,9	3,5	3,2
De 60 a 64 años	94,9	95,6	94,7	5,1	4,4	5,3
Mujeres						
De 16 a 19 años	29,1	28,1	32,7	70,9	71,9	67,3
De 20 a 24 años	53,5	57,4	54,2	46,5	42,6	45,8
De 25 a 29 años	73,5	74,1	72,6	26,5	25,9	27,4
De 30 a 34 años	77,8	75,8	76,6	22,2	24,2	23,4
De 35 a 39 años	76,7	75,7	76,9	23,3	24,3	23,1
De 40 a 44 años	78,6	76,3	78,5	21,4	23,7	21,5
De 45 a 49 años	77,6	79	77,3	22,4	21	22,7
De 50 a 54 años	78,3	78,9	78,9	21,7	21,1	21,1
De 55 a 59 años	80,2	78,2	79,7	19,8	21,8	20,3
De 60 a 64 años	77,7	79,5	79,1	22,3	20,5	20,9

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, 2019

Con relación a los ocupados, podemos observar que generalmente los hombres que tienen un trabajo lo realizan a tiempo completo y pocos de ellos tienen un empleo a tiempo parcial. Sin embargo, en el caso de las mujeres ocurre todo lo contrario, dado que en comparación a los hombres los porcentajes de mujeres que trabajan a tiempo completo son muy bajos y son muchas las mujeres que tienen un empleo a tiempo parcial.

Esta diferencia en los puestos de trabajo anteriormente expuesta, es debida a la creencia general por parte de la sociedad de que el trabajo de la mujer es complementario al del hombre. Además, de manera habitual la mujer realiza el cuidado de los hijos, familiares y personas mayores e incluso en muchas ocasiones también realiza las tareas domésticas. A

consecuencia de la realización de todas estas actividades el sexo femenino invierte menos horas en el empleo y por tanto accede al mercado laboral a través de contratos a tiempo parcial.

A continuación, vamos a analizar la evolución de los ocupados en ambos sexos en el periodo comprendido entre los años 2017, 2018 y 2019.

En primer lugar, respecto a los hombres de manera general en el periodo que concierne entre los años 2017 al 2019, la cantidad de ocupados que trabajan a tiempo completo anduvo disminuyendo y aumentando de manera leve entre las diferentes edades vistas en la tabla. Por otro lado, el porcentaje de hombres que trabajan a tiempo parcial ha disminuido durante este mismo periodo, únicamente a aumentado en los casos que vamos a ver a continuación, en primer lugar, de 45 a 49 años, 2017 un 4,2%, en el año 2018 un 4,4% y en el año 2019 un 4,5%. En segundo lugar, los hombres comprendidos entre los 60 a los 64 años de edad 2017, un 5,3% en el año 2018 un 4,4% y en el año 2019 un 5,1%. Y por último el periodo más significativo ha sido el de los hombres de 16 a 19, puesto que en el año 2017, eran un 36%, en el año 2018 eran un 40,3% y finalmente en el año 2019 eran un 46,8%.

Asimismo, por lo que respecta a las mujeres, la cantidad de trabajadoras que realizan su jornada laboral a tiempo completo de 16 a 19 años de edad es muy reducida y además esta cantidad va descendiendo a pasos agigantados cada vez más, en el año 2017 había un 32,7%, en año 2018 esta cantidad disminuyó a un 28,1% año y finalmente en el año 2019 aumentó a un 29,1%, pero sin embargo no consiguió llegar a los niveles del año 2017. Asimismo, si nos centramos en las mujeres mayores de 19 años la cantidad de trabajadoras a tiempo completo aumenta a un 50% de media e incluso en algunas edades llega a ser de un 80%. Por último, en cuanto a los cambios en el periodo de los años 2017, 2018 y 2019 ocurren aumentos y disminuciones de los porcentajes dependiendo de los diferentes grupos de edad.

Con respecto a las mujeres que trabajan a tiempo parcial, en términos generales el porcentaje de estas mujeres ha aumentado del año 2017 al año 2018 y ha disminuido en el periodo del año 2018 al año 2019. Sin embargo ha habido 3 periodos de edad en los cuales la variación ha sido totalmente opuesta, la primera de ellas ha sido en el periodo de 20 a 24 años en el que ha habido una disminución de un 3,2% del año 2017 al año 2018 pero en cambio, ha habido un aumento en un 3,9% del año 2018 al año 2019. En cuanto al segundo caso, ha ocurrido entre los 25 a los 29 años del año 2017 al 2018 ha habido una disminución de un 1,5% y del año 2018 al 2019 un aumento de un 0,6%. Y por último, de 45 a

49 años, del 2017 al 2018 se produce una disminución de un 1,7% y del año 2018 al 2019 un aumento 1,4%.

Tabla 3. Tasas de paro por sexo y grupo de edad (%)

Tasas de paro por sexo y grupo de edad									
	AMBOS SEXOS			HOMBRES			MUJERES		
	2019T4	2018T4	2017T4	2019T4	2018T4	2017T4	2019T4	2018T4	2017T4
De 16 a 19 años	43,9	46,89	54,2	42,08	46,89	53,79	46,55	46,89	54,74
De 20 a 24 años	27,72	30,78	33,95	26,36	30,78	34,14	29,36	30,79	33,74
De 25 a 29 años	19,03	19,07	21,71	18,94	18,53	20,88	19,12	19,67	22,57
De 30 a 34 años	14	14,71	16,71	12,08	13,5	15,32	16,1	16,04	18,22
De 35 a 39 años	11,64	12,21	13,87	9,92	10,76	11,35	13,5	13,83	16,67
De 40 a 44 años	10,79	11,27	13,09	8,58	8,62	10,51	13,25	14,25	16,03
De 45 a 49 años	11,47	11,57	14,24	9,5	9,22	12,39	13,75	14,3	16,39
De 50 a 54 años	11,7	12,83	14,48	9,71	11,01	12,64	13,96	14,98	16,66
De 55 a 59 años	12,74	13,03	15,3	11,39	11,87	15	14,35	14,46	15,67
De 60 a 64 años	12,88	13,61	14,11	12,42	12,42	12,13	13,45	13,45	15,45

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, 2019

Para finalizar, vamos a analizar la evolución de la tasa de paro en ambos sexos en el periodo comprendido entre los años 2017, 2018 y 2019.

Como se ha podido observar en la tabla de parados, el porcentaje de desempleados tanto en los hombres como en mujeres ha ido disminuyendo del año 2017 al año 2019 de manera considerable. Sin embargo hemos podido observar diversos casos específicos en el sexo femenino en los cuales la tendencia ha sido totalmente opuesta, el primero de ellos en el periodo comprendido entre los 30 a los 34 años puesto que del año 2018 al año 2019 ha aumentado en un 0,06% de un 16,04% a un 16,10%. Por otro lado, el segundo caso se encuentra en el periodo de los 60 a los 64 años, ya que del año 2017 al año 2018 se produce un aumento del paro en un 0,51% pese a que posteriormente en el año 2019 este mismo cae un 2% llegando a situarse en un 13,45%.

En resumen, a pesar de que el paro ha ido disminuyendo poco a poco de manera general desde el año 2017 al año 2019, los porcentajes de este siguen siendo estratosféricos y deben de mejorar para que se produzca una mejora de la situación del mercado laboral.

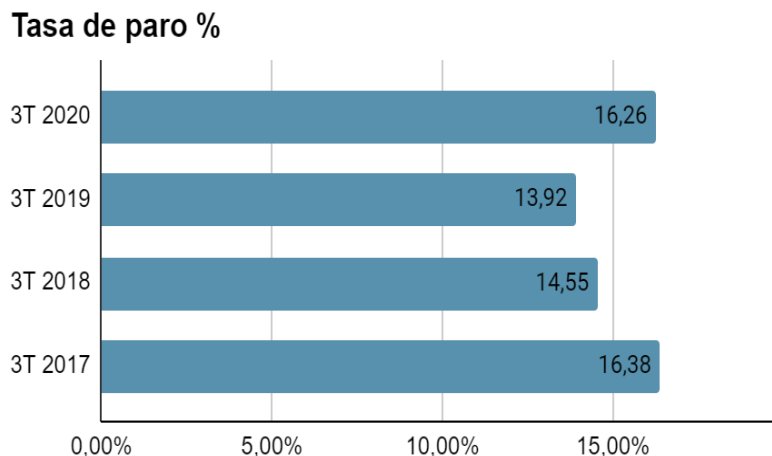
Tabla 4. Tasa de paro (%)

Trimestre	Activos	Ocupados	Parados	Tasa de actividad (en %)	Tasa de paro (en %)
3T 2020	22.899,8	19.176,9	3.722,9	57,83	16,26
2T 2020	21.975,2	18.607,2	3.368,0	55,54	15,33
1T 2020	22.994,2	19.681,3	3.313,0	58,18	14,41
4T 2019	23.158,8	19.966,9	3.191,9	58,74	13,78
3T 2019	23.088,7	19.874,3	3.214,4	58,72	13,92
2T 2019	23.035,5	19.804,9	3.230,6	58,74	14,02
1T 2019	22.825,4	19.471,1	3.354,2	58,35	14,70
4T 2018	22.868,8	19.564,6	3.304,3	58,61	14,45
3T 2018	22.854,0	19.528,0	3.326,0	58,73	14,55
2T 2018	22.834,2	19.344,1	3.490,1	58,80	15,28
1T 2018	22.670,3	18.874,2	3.796,1	58,46	16,74
4T 2017	22.765,0	18.998,4	3.766,7	58,80	16,55
3T 2017	22.780,9	19.049,3	3.731,7	58,92	16,38
2T 2017	22.727,6	18.813,3	3.914,3	58,84	17,22
1T 2017	22.693,3	18.438,3	4.255,0	58,78	18,75

Fuente: Elaboración propia en base a los datos del INE, 2020

Anteriormente hemos mencionado que la tasa de paro ha aumentado debido a la crisis y que ya se estaba recuperando poco a poco de su real caída tras la crisis iniciada en el 2008. Centrándonos en el tercer trimestre de los años seleccionados, observamos como en el tercer trimestre de 2017 la tasa de paro es del 16,38%, en 2018 la tasa disminuye y se coloca bajo el 15%. Notamos una leve mejora de la tasa de parados, el repunte sigue bajando en 2019 hasta llegar al 13,92%, vemos que el desempleo se recupera de su caída, informalmente podemos decir que “vemos la luz al final del túnel” y finalmente y sin previo aviso, nos vemos sumergidos en una crisis sanitaria inevitable que provoca un aumento descomunal de parados, dejando dicha tasa en el 16,26%.

Gráfico 1. Tasa de paro (%)



Fuente: Elaboración propia en base a los datos del INE, 2020

Como se puede observar en el gráfico 1, desgraciadamente hemos vuelto al punto inicial de la recuperación.

2.3. Precariedad laboral

Nuestro país lleva varios años padeciendo un alto porcentaje de precariedad laboral. En primer lugar provocado principalmente por la crisis de 2008 y posteriormente por la reforma laboral expuesta en el “Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.”

En este Real Decreto-ley, se establecen diversos aspectos que contribuirán a la posterior precariedad laboral en España. A continuación nombraremos algunos de los aspectos más relevantes de esta reforma laboral, con la finalidad de comprender el citado Real Decreto-ley.

En primer lugar, se establece una extinción laboral más económica para el empresario y el despido se entiende como procedente, por tanto pasa a ser el empleado el encargado de demostrar la no procedencia del despido.

Por otro lado, se amplían las causas, concretamente en el caso del despido objetivo se incluyó como causa económica la disminución considerable del nivel de ingresos o de rentas, con indemnización de 20 días por año de trabajo máximo 20 mensualidades. También se reduce la indemnización por despido improcedente de 45 días a 33 días.

Además se facilita el despido colectivo en todas las Administraciones Públicas y para la realización de un ERE (Expediente de Regulación de Empleo) únicamente será necesaria la autorización judicial a posteriori.

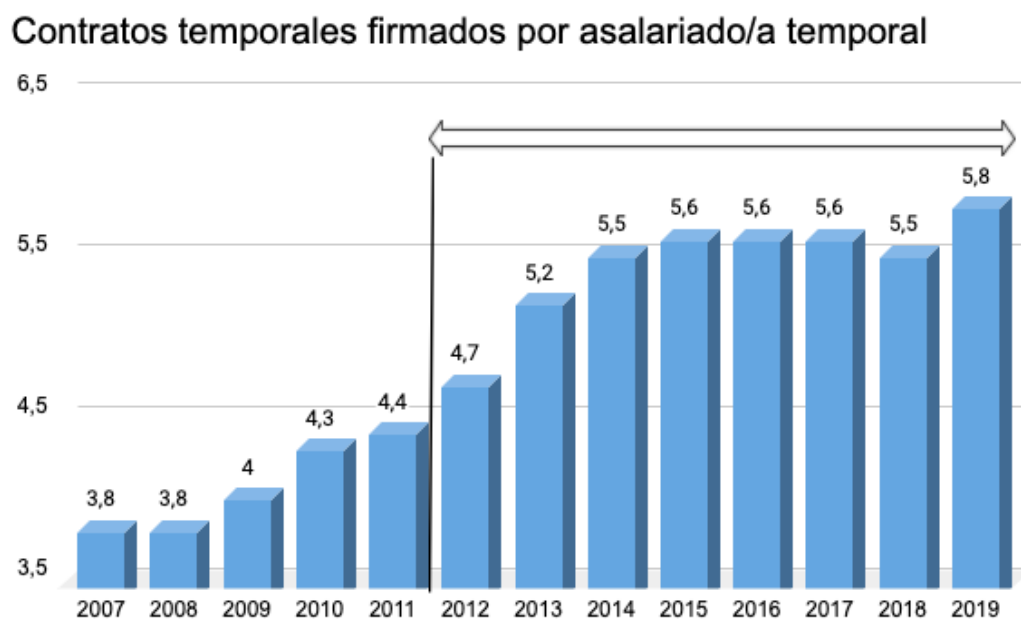
Por otro lado, el convenio de empresa tendrá prioridad sobre cualquier otro convenio sectorial y se permitirá que las empresas con dificultades económicas puedan dejar de cumplir las condiciones pactadas en el convenio.

Otro aspecto que se añade en este decreto ley son los contratos para PYMES, en el que se promueve que contraten a jóvenes de manera indefinida, pero estos tienen un periodo de prueba de un año, hecho que facilita el despido libre. Además esta reforma, permite encadenar contratos de formación y aprendizaje, llegando a poder realizarse incluso dentro de la misma empresa.

Asimismo, el empleador puede modificar turnos de trabajo, funciones e incluso rebajar salarios alegando motivos económicos.

En resumen, todas estas medidas citadas anteriormente contribuyen favorablemente a la precariedad laboral que se produce en los años siguientes tanto en la población adulta como en la población más joven.

Gráfico 2. Rotación del empleo temporal

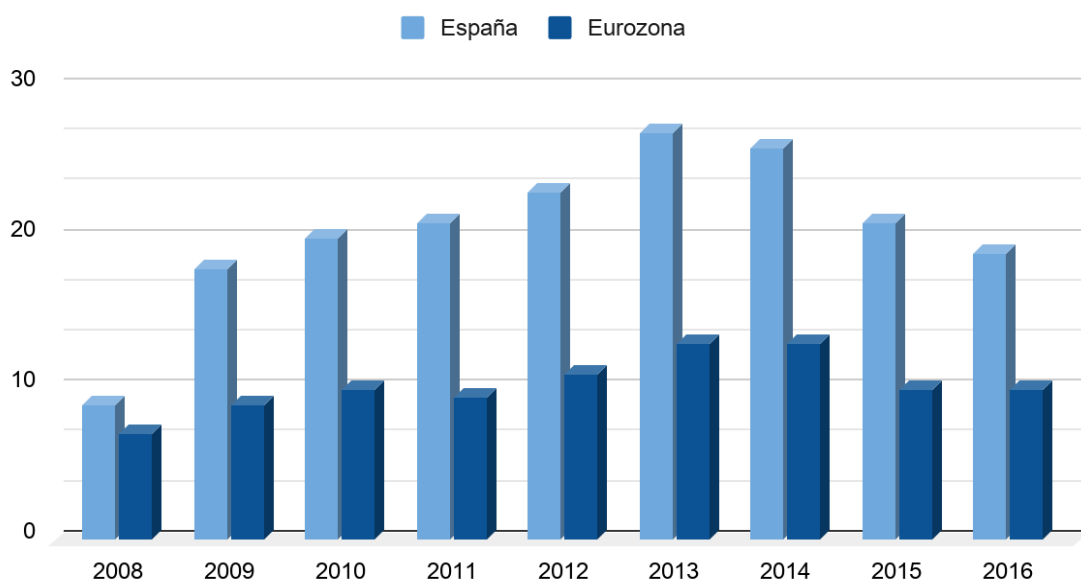


FUENTE: Fernández de la Hoz., (2020, 4 febrero). INFORME DE COYUNTURA LABORAL

Un rasgo característico de la precariedad laboral es la alta rotación de las personas con contrato temporal. Como se puede observar en la gráfica 2, en 2007 fue necesario firmar una media de 3,8 contratos temporales para poder trabajar durante todo el año, mientras que en 2019 ya eran 5,8 contratos (un 52,6% más).

Tras la reforma laboral de 2012, la contratación indefinida se ha vuelto todavía menos estable, cosa que ha provocado un gran incremento de la contratación temporal. Esto se traduce en menor estabilidad laboral, por lo que provoca una menor supervivencia de los contratos.

Gráfico 3. Tasa de desempleo menores de 25 años (2016)

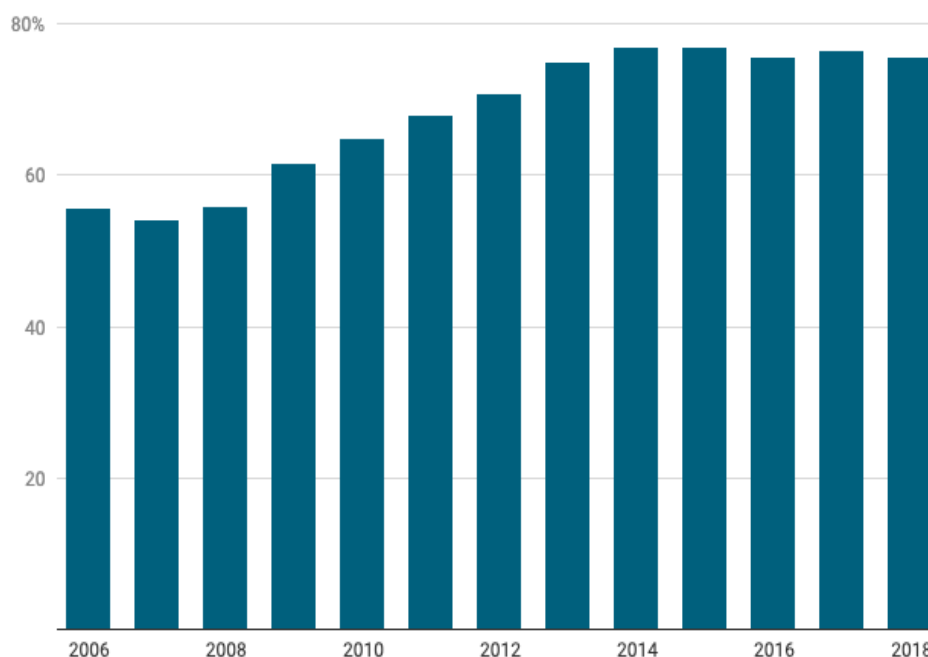


Fuente: Jaime Maestre, R. J. M. (2016, 13 septiembre). El Blog Salmón

En el gráfico 3, expuesto anteriormente, podemos ver como en el periodo que se muestra comprendido entre los años 2008 al año 2016, el porcentaje de desempleo en menores de 25 años en numerosas ocasiones es el doble en España que en la Eurozona.

Esta situación es realmente preocupante, ya que si queremos tener un sistema de cotizaciones a la seguridad social sostenible en el corto, medio y largo plazo, es necesario que los jóvenes contribuyan a ello.

Gráfico 4. Porcentaje de asalariados menores de 26 años que no llegó al SMI anual



FUENTE: Javier G. Jorrín, J. G. J. (2019, 21 noviembre)

Asimismo, la situación de los jóvenes en nuestro país empeora día a día, por un lado los jóvenes que trabajan tienen unos salarios precarios y tres de cada cuatro jóvenes menores de 26 años no llegan a obtener el SMI (salario mínimo interprofesional).

Esto en gran parte, es debido a que la mayoría trabajan a tiempo parcial y de manera temporal, por lo tanto no alcanzan a realizar las horas necesarios para obtener el SMI mensual en cómputo anual.

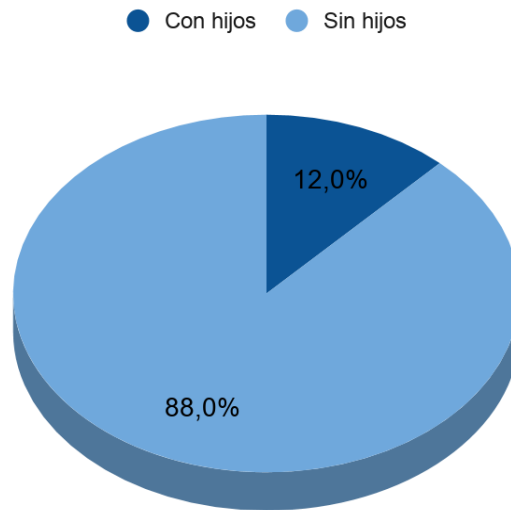
Por todos estos motivos, muchos de ellos prefieren seguir formándose, para así en un futuro, poder acceder al mercado laboral con unas mejores condiciones.

Esta situación es perjudicial para la sociedad en numerosos aspectos, puesto que cada vez los jóvenes se independizan más tarde ya que no poseen la suficiente capacidad económica para independizarse y esta situación también retrasa la maternidad y la paternidad, aspectos esenciales para la sociedad.

A continuación, la gráfica 5, refleja la situación de la maternidad y la paternidad en la actualidad, en ellos podemos observar como la gran mayoría de mujeres jóvenes no tienen

hijos, concretamente, según el INE “El 79,2% de las mujeres de 25 a 29 años aún no ha tenido hijos”.

Gráfica 5. Encuesta de Fecundidad, Total Nacional, Menos de 30 años, Tiene hijos



Fuente: Encuesta de Fecundidad, Total Nacional, Menos de 30 años, Tiene hijos. (2019, 9 abril)

3) ERTES

3.1. Definición

El ERTE, Expediente de Regulación Temporal de Empleo, es un procedimiento para la suspensión del contrato de trabajo o la reducción de la jornada laboral, de carácter temporal, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien derivadas de fuerza mayor, como se establece en los artículos 47 y 51.1 del Estatuto de los trabajadores.

Para ampliar la definición de ERTE, en el Artículo 47 Estatuto de los Trabajadores y Art. 16 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, encontramos:

Artículo 47 ET: El contrato de trabajo podrá ser suspendido o su jornada reducida, de acuerdo a lo dictado en el mismo artículo, si se presentan las causas descritas como son las: económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayo.

Artículo 16 RD 1483/2012: Régimen jurídico de la suspensión del contrato de trabajo y de la reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se entiende por reducción de jornada laboral la disminución temporal de la jornada entre un 10 y un 70 por ciento sobre la base diaria, mensual, anual. A continuación los puntos 3, 4 y 5 del mismo artículo:

“3. El alcance y duración de las medidas de suspensión de los contratos o de reducción de jornada se adecuarán a la situación coyuntural que se pretende superar.” (RD 1483/2012, de 29 de octubre)

“4. La adopción de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada no generará derecho a indemnización alguna a favor de los trabajadores afectados.” (RD 1483/2012, de 29 de octubre)

“5. Durante las suspensiones de contratos de trabajo o las reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar la polivalencia o incrementar su empleabilidad.” (RD 1483/2012, de 29 de octubre)

3.2. Objetivo

Como se recoge en el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, en adelante, los ERTes tienen por objetivo *“la flexibilización y agilización de los procedimientos de regulación de empleo y la mejora de la cobertura, tanto para los trabajadores como para los empresarios, contribuye a minorar el impacto negativo sobre el empleo y la actividad económica, dado que se priorizará el mantenimiento del empleo sobre la extinción de contratos”*. (RD 8/2020, de 17 de marzo)

Del mismo modo, a las personas afectadas por el ERTE se les posibilita el acceso a la prestación contributiva por desempleo independientemente de tener el periodo de cotización necesario. Además, se exonera a las empresas el pago del 75% de la aportación empresarial a la Seguridad Social alcanzando dicha exoneración al 100% de la cuota cuando se trate de empresas de menos de 50 trabajadores, siempre que se comprometan a mantener el empleo. Asimismo, para reducir el mantenimiento de las empresas gravemente afectadas se permite el aplazamiento bonificado de impuestos.

3.3. Procedimiento

Como se establece en el artículo 22.2 del RD 8/2020, *“el procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa, que se acompañará de un informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19, así como, en su caso, de la correspondiente documentación acreditativa. La empresa deberá comunicar su solicitud a las personas trabajadoras y trasladar el informe anterior y la documentación acreditativa, en caso de existir, a la representación de estas.”* (RD 8/2020, de 17 de marzo)

Del mismo modo, *“la existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de suspensión de los contratos o de la reducción de jornada prevista en este artículo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas”*. Dicha resolución, se dictará en el plazo improrrogable de cinco días. (RD 8/2020, de 17 de marzo)

3.4. Tipos

Los ERTes vienen regulados en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, bajo el nombre de **Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor**. Sin embargo, como consecuencia de la pandemia mundial del Covid-19, con la intención de evitar despidos masivos, una serie de Real Decretos ha ido explicando y ampliando la posibilidad de realizar ERTES para que éstos resulten lo más ajustados a las necesidades de las empresas y los trabajadores.

En los ERTes relacionados con el Coronavirus, podemos distinguir:

- ❖ **ERTes ETOP COVID** (causas económicas, técnicas, organizativas y de producción)

Regulados en el art. 23 del RDL 8/2020 y el art. 3 del RDL 30/2020. Para complementar: en el RDL 1483/2012 y el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores.

Se aplica en aquellas empresas que dicho expediente esté relacionado con el COVID-19.

Los ERTes derivados del Covid-19 son diferentes al resto por su procedimiento.

Ya que si la empresa ya cuenta con representación legal de los trabajadores, el ERTE se negociará con estos, pero si no existe, se tendrá que negociar con los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenece la empresa.

Por otro lado, cuando las causas del ERTE no son derivadas del coronavirus, se negocia con una comisión ad hoc creada de entre los trabajadores de la empresa.

Además, derivado de la urgencia de la situación provocada por esta pandemia, también se han acortado los plazos de la negociación, ya que el plazo para constituir la comisión representativa pasa a ser de 5 días, y el período de consultas, no deberá de exceder de 7 días.

Se puede empezar a negociar mientras que está en vigor un ERTE de fuerza mayor y si se inicia tras la finalización de este, su fecha de efectos se retrotraerá a la fecha en que haya finalizado dicho expediente.

❖ **ERTEs de fuerza mayor**

Además del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, la regulación actual derivada del Covid viene recogida principalmente:

Por el **RDL 8/2020**, que fueron los ERTes de fuerza mayor creados por la declaración del estado de alarma.

Por el RDL 24/2020, son los ERTes de rebrote, creados para dar cobertura a las empresas que hayan visto impedido el desarrollo de su actividad a causa de los rebrotes y las medidas acordadas por las distintas administrativas tras el levantamiento del Estado de alarma.

Por el RDL 30/2020, son los ERTes que cubren a las empresas que tendrán exoneraciones después del 1 de octubre del 2020.

Esta última publicación, es decir, el RDL 30/2020, ha creado tres tipos nuevos de ERTE de fuerza mayor:

- **ERTEs por impedimento del desarrollo de la actividad**

Está pensado para aquellas empresas y entidades de cualquier sector o actividad que vean impedido el desarrollo de su actividad en alguno de sus centros de trabajo, como consecuencia de nuevas restricciones o medidas de contención sanitaria adoptadas, a partir del 1 de octubre de 2020, por autoridades españolas o extranjeras

Fundamental por lo tanto, que la publicación de la limitación ocurra con posterioridad al 1 de octubre. Si la normativa fuera anterior, la situación habría estado cubierta con el ERTE de rebrote.

- **ERTE por limitaciones del desarrollo normal de actividad**

Está pensado para aquellas empresas y entidades de cualquier sector o actividad que vean limitado el desarrollo normal de su actividad en alguno de sus centros de trabajo, como consecuencia de restricciones o medidas de contención sanitaria adoptadas por autoridades españolas, es el caso por ejemplo de la limitación de los aforos, del horario de apertura, etc.

- **ERTEs que afectan a empresas con unos CNAEs determinados, o empresas que de manera indirecta dependan de estas**

Estos ERTes son de aplicación para las empresas cuyos CNAEs (Clasificación Nacional de Actividades Económicas) aparecen en la lista, y para aquellas cuya facturación del 2019 provino al menos en un 50% de operaciones directas realizadas con empresas con esos CNAEs.

El procedimiento de estos ERTes de fuerza mayor es siempre el mismo.

3.5. Los ERTES como medio de garantía de puestos de trabajo

En párrafos anteriores se describe que en marzo de 2020, tras la declaración del estado de alarma, se publicó una serie de Real Decretos que arrojan luz el procedimiento en relación a las suspensiones de los contratos de trabajo y las reducciones de jornada derivadas del Covid-19.

En primer lugar se publicó el **Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del**

COVID-19, en cuyo Capítulo segundo, artículo 22, donde se nos explica el procedimiento de dicho expediente en relación al trabajador, la empresa e incluso los socios. A su vez, éste sufrió una amplia reforma el 31 de marzo del mismo año, en el **Real Decreto-ley 11/2020**.

Seguidamente, en fecha 26 de junio de 2020, se publica el **Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial**, desde el artículo 1 hasta el 4 versa lo relacionado a los expedientes de regulación temporal de empleo, que se acomodan a lo dictado en el primer Real Decreto publicado en marzo, en fecha 17 del mismo mes.

En ejecución de un segundo Acuerdo Social en Defensa del Empleo se prorrogan y adaptan medidas tomadas durante la pandemia sobre ERTes, cotizaciones a la Seguridad Social, desempleo, compromiso de mantener el empleo o límites en la distribución de dividendos. Medidas para autónomos sobre cotizaciones y sobre compatibilidad entre prestación de cese de actividad con el trabajo por cuenta propia. Se crea el FERGEI (Fondo Español de Reserva para Garantías de Entidades Electointensivas) para garantizar a los consumidores electrointensivos los contratos de suministro a medio y largo plazo.

Posteriormente, en fecha 29 de septiembre de 2020, se publica una actualización del Real Decreto publicado en junio, relacionado con las medidas de fuerza mayor, consecuencia del estado de alarma.

En esta actualización, del artículo 1 al 4 del **Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo**, Capítulo I de su Título I, se prorroga la regulación especial de los ERTes y de las exoneraciones de cuotas en la Seguridad Social hasta el 31 de enero de 2021, con especial atención a los sectores más afectados. Mediadas desempleo. Prestaciones para autónomos. Exención AJD y reducción de aranceles para moratorias turísticas y de transporte. Ingreso mínimo vital. Prestaciones familiares. Prórroga y moratoria en arrendamientos de vivienda habitual.

En ejecución de un segundo Acuerdo Social en Defensa del Empleo se prorrogan y adaptan medidas tomadas durante la pandemia sobre ERTes, cotizaciones a la Seguridad Social, desempleo, compromiso de mantener el empleo o límites en la distribución de dividendos. Medidas para autónomos sobre cotizaciones y sobre compatibilidad entre prestación de cese de actividad con el trabajo por cuenta propia. Se crea el FERGEI (Fondo Español de Reserva para Garantías de Entidades Electointensivas) para garantizar a los consumidores electrointensivos los contratos de suministro a medio y largo plazo.

4) ANÁLISIS SOCIOECONÓMICO DE LA CRISIS COVID

4.1. Estado de Alarma

El estado de alarma se decretó el 14 de marzo de 2020, debido a la pandemia del coronavirus COVID-19, un virus que ha provocado miles de muertos e infectados, produciendo una alarma mundial. (Chen et al., 2020; Geldsetzer, 2020; Sivakumar, 2020).

Gráfico 7. Cronología del Estado de Alarma



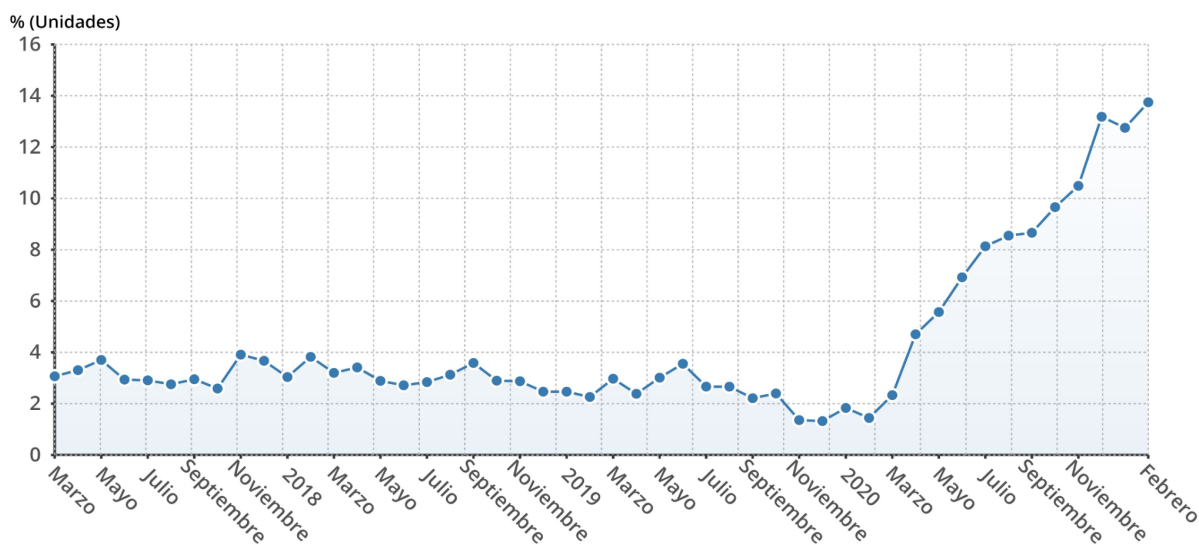
Fuente: La Moncloa. Estado de Alarma [COVID-19], 2020

Se cerraron todos los centros educativos y miles de negocios en todo el país, y se ordenó a toda la población (excepto quienes realizaban servicios esenciales), que permanecieran confinados en sus domicilios, dado que esta medida no-clínica parece ser la más efectiva para frenar el avance de la pandemia. (Choe, & Choi, 2020; Kim et al., 2020; Prem et al., 2020).

Gráfico 8. Variación interanual de la deuda pública

Variación interanual de la deuda pública

Variación relativa con respecto al mismo periodo del año anterior



Fuente: Banco de España www.epdata.es

Como se puede observar en la gráfica 8, esto conllevó a que la deuda pública fuera aumentando exponencialmente a partir de Marzo, fecha en la cual se proclamó el Estado de Alarma.

4.2. Ocupados

Tabla 5. Ocupados por sexo y rama de actividad

Unidades: Miles Personas

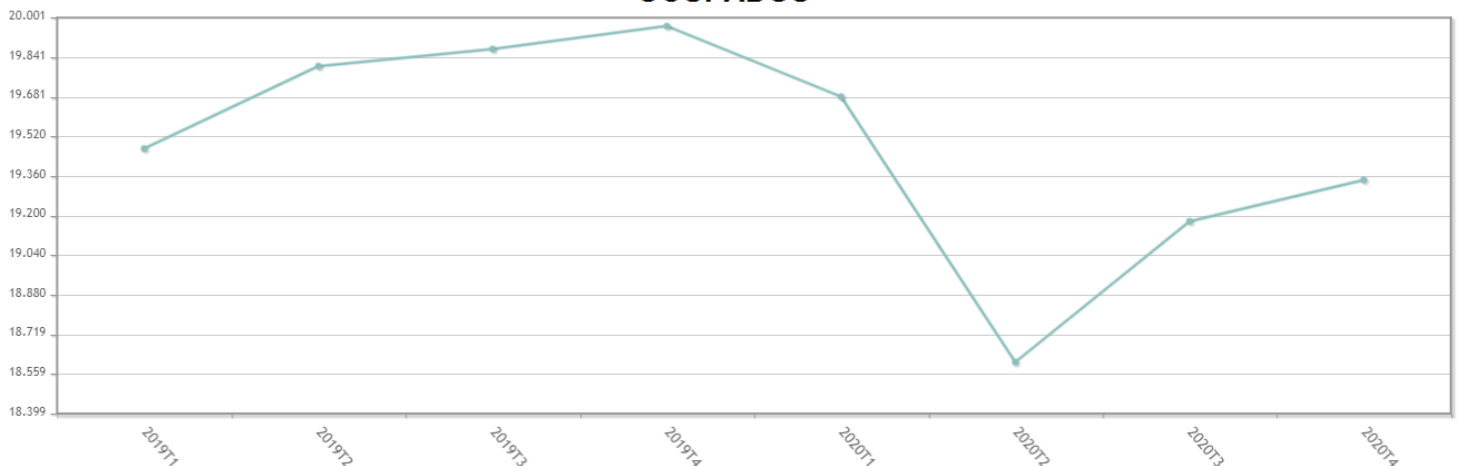
Ocupados		Variación
2019T1	2020T1	T1
19.471,10	19.681,30	210,20
2019T2	2020T2	T2
19.804,90	18.607,20	-1.197,70
2019T3	2020T3	T3
19.874,30	19.176,90	-697,40
2019T4	2020T4	T4
19.966,9	19.344,3	-622,6

FUENTE: elaboración propia en base a datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE)

Como se puede observar en la tabla 5, el número de ocupados de 2020 respecto al año anterior (2019) es inferior en todos los trimestres, excepto en el primer trimestre, fecha en la cual aparece el estado de alarma. Dejando en 2020, 622.600 ocupados menos respecto al año anterior.

Gráfico 8. Ocupados

OCUPADOS



Fuente: Instituto Nacional de Estadística, 2020

Y para terminar, el Instituto nacional de estadística refleja 19.206.800 ocupados en el primer trimestre de 2021, 474.500 ocupados menos respecto al año anterior y 264.300 respecto a 2019.

4.3. Tasa (actividad, paro, empleo)

a) Tasa de actividad

“La tasa de actividad es un índice que mide el nivel de empleo de un país. Se calcula como el cociente entre la población activa (PA) y la población en edad de trabajar o mayor de 16 años (PET). Esta es una variable muy importante en el crecimiento económico a largo plazo de un país, y tiene igual o mayor importancia que la productividad de este.” (Roberto Vázquez Burguillo, 2015)

Tabla 6. Tasas de actividad

Unidades: %

Tasa de actividad		Variación
2019T1	2020T1	T1
58,35	58,18	-0,17
2019T2	2020T2	T2
58,74	55,54	-3,20
2019T3	2020T3	T3
58,72	57,83	-0,89
2019T4	2020T4	T4
58,74	58,19	-0,55

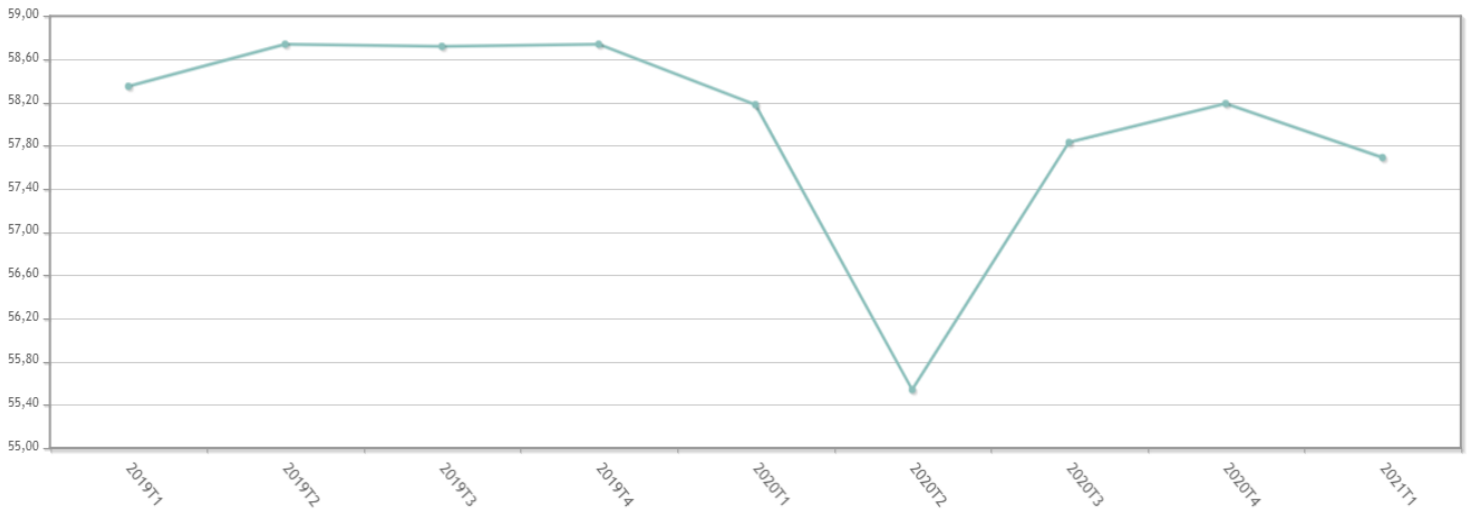
FUENTE: elaboración propia en base a datos del Instituto Nacional de Estadísticas

La tasa de actividad disminuyó 0,17% en el primer semestre de 2020 respecto del 2019. En el segundo semestre siguió disminuyendo con un 3,2%, en el tercer trimestre 0,89%, y en el cuarto trimestre 0,55%.

Es decir, en todos los trimestres de 2020 respecto al año anterior, la tasa de actividad disminuyó.

Gráfico 9. Tasas de actividad

TASA DE ACTIVIDAD



Fuente: Instituto Nacional de Estadística, 2020

Centrándonos únicamente en el 2020, el efecto del coronavirus y el correspondiente estado de alarma provocó una disminución en la tasa de actividad en el segundo trimestre respecto al primero (un 2,64%). Sin embargo cambió de dinámica y aumentó en el tercer y 4 trimestre respecto del anterior (un 2,29% y 0,36% respectivamente).

En 2021, el primer trimestre refleja una tasa de actividad del 57.69%, es decir, menor que el final de año anterior.

b) Tasa de paro

“Mide el porcentaje que representan las personas que quieren trabajar y no encuentran trabajo, sobre la población activa (la que esté en edad de trabajar).” (Roberto Vázquez Burguillo, 2015)

Tabla 7. Tasas de paro

Unidades: %

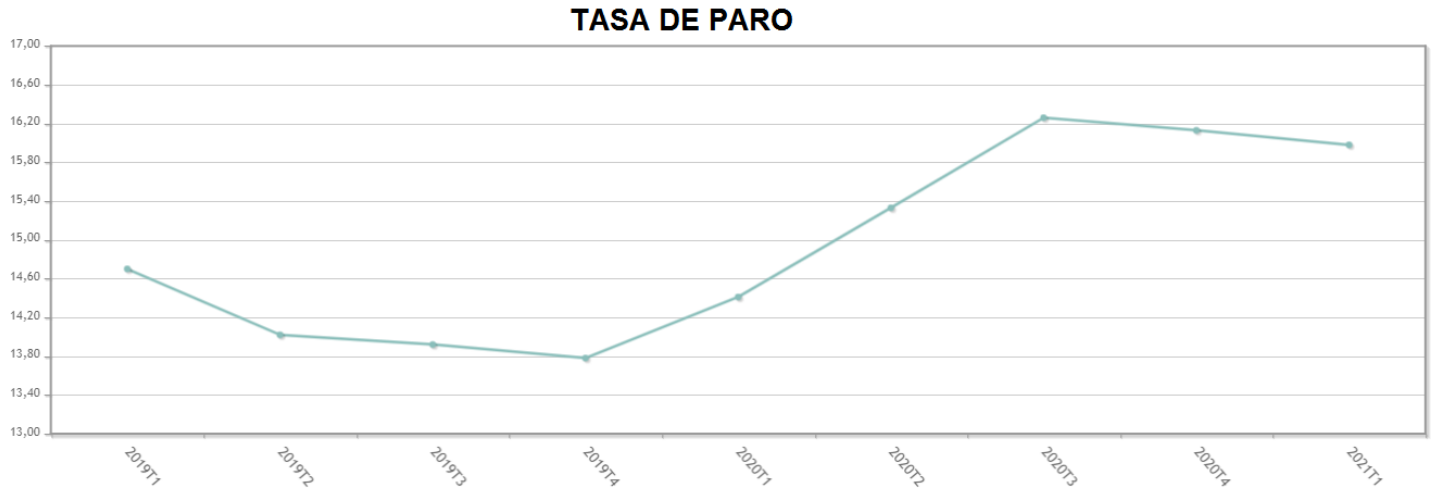
Tasa de paro		Variación
2019T1	2020T1	T1
14,70	14,41	-0,29
2019T2	2020T2	T2
14,02	15,33	1,31
2019T3	2020T3	T3
13,92	16,26	2,34
2019T4	2020T4	T4

13,78	16,13	2,35
-------	-------	------

FUENTE: elaboración propia en base a datos del Instituto Nacional de Estadísticas

La tasa de paro disminuyó 0,29% en el primer semestre de 2020 respecto del 2019, sin embargo en el segundo semestre aumento 1,31%, en el tercer trimestre 2,34 y en el cuarto 2,35%. Con lo cual podemos afirmar que el paro aumenta en 2020 respecto a 2019.

Gráfico 10. Tasas de paro



Fuente: Instituto Nacional de Estadística, 2020

Centrándonos únicamente en el 2020, el efecto del coronavirus y el correspondiente estado de alarma provocó un aumento en la tasa de actividad en el segundo trimestre respecto al anterior (un 0,92%), siguió aumentando en el tercer (un 0,93%), pero sin embargo disminuyó en el cuarto trimestre 0,13%.

Respecto a 2021, la tasa de paro del primer trimestre es de 15,98%.

Por lo tanto podemos afirmar, que el covid-19 ha provocado un aumento sustancial de la tasa de paro.

c) Tasa de empleo

La tasa de empleo o también conocida como tasa de ocupación, mide el coeficiente entre el número de personas ocupadas y la población total, pero solo de las personas entre 16 y 64 años de edad.

Tabla 8. Tasa de empleo

Unidades: %

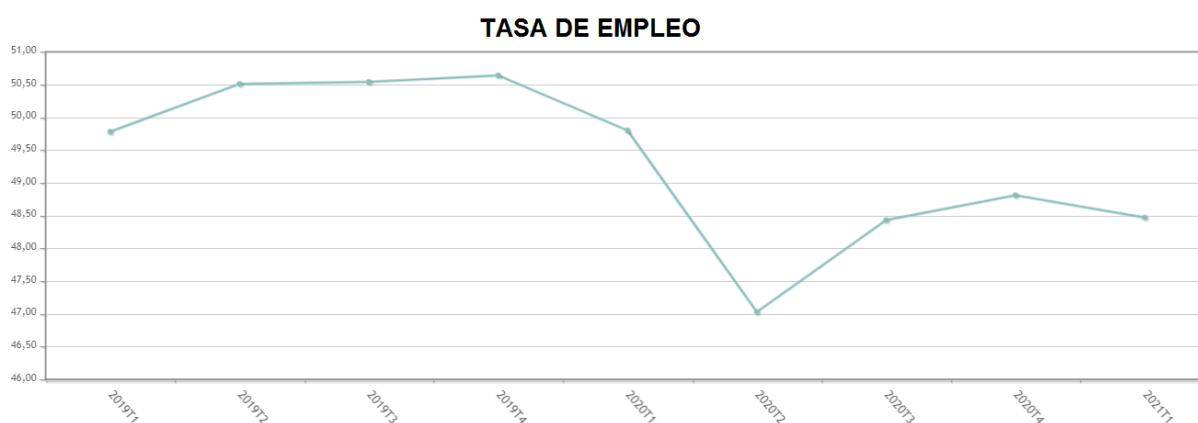
Tasa de desempleo		Variación
2019T1	2020T1	T1

49,78	49,80	0,02
2019T2	2020T2	T2
50,51	47,03	-3,48
2019T3	2020T3	T3
50,54	48,43	-2,11
2019T4	2020T4	T4
50,64	48,81	-1,83

FUENTE: elaboración propia en base a datos del Instituto Nacional de Estadísticas

Valorando 2020 respecto del año anterior (2019), la tasa de empleo aumento de manera insignificante un 0,02% en el primer semestre, sin embargo en los siguientes trimestres disminuye de manera significativa (un 3.48%, 2.11% y 1.83% respectivamente).

Gráfico 11. Tasa de empleo



Fuente: Instituto Nacional de Estadística, 2020

Centrándonos únicamente en el 2020, el efecto del coronavirus y el correspondiente estado de alarma provocó una disminución de la tasa de empleo en el segundo trimestre respecto al anterior (un 2,77%). Sin embargo cambió de tendencia en el tercer y cuarto trimestre respecto del anterior aumentando un 1,4% y 0,38% respectivamente.

Respecto a 2021, la tasa de empleo del primer trimestre es de 48,47%.

Por lo tanto podemos afirmar, que el covid-19 ha provocado una disminución sustancial de la tasa de empleo.

A modo de resumen, la tasa de paro aumenta, y la tasa de empleo y actividad disminuye, datos totalmente negativos para la economía española.

4.4. PIB y déficit público

“El producto interior bruto (PIB) es un indicador económico que refleja el valor monetario de todos los bienes y servicios finales producidos por un país o región en un determinado periodo de tiempo, normalmente un año. Se utiliza para medir la riqueza que genera un país”. (Economipedia, 2020)

Tabla 9. PIB 2020

PIB Trimestral a precios de mercado 2020			
Fecha	PIB Trimestral (millones)	Var. Trim. PIB (%)	Var. anual PIB Trim. (%)
2020 T1	297.084€	-5,4%	-4,3%
2020 T2	245.832€	-17,8%	-21,60%
2020 T3	288.754€	17,1%	-8,6%
2020 T4	290.028€	0,0%	-8,9%

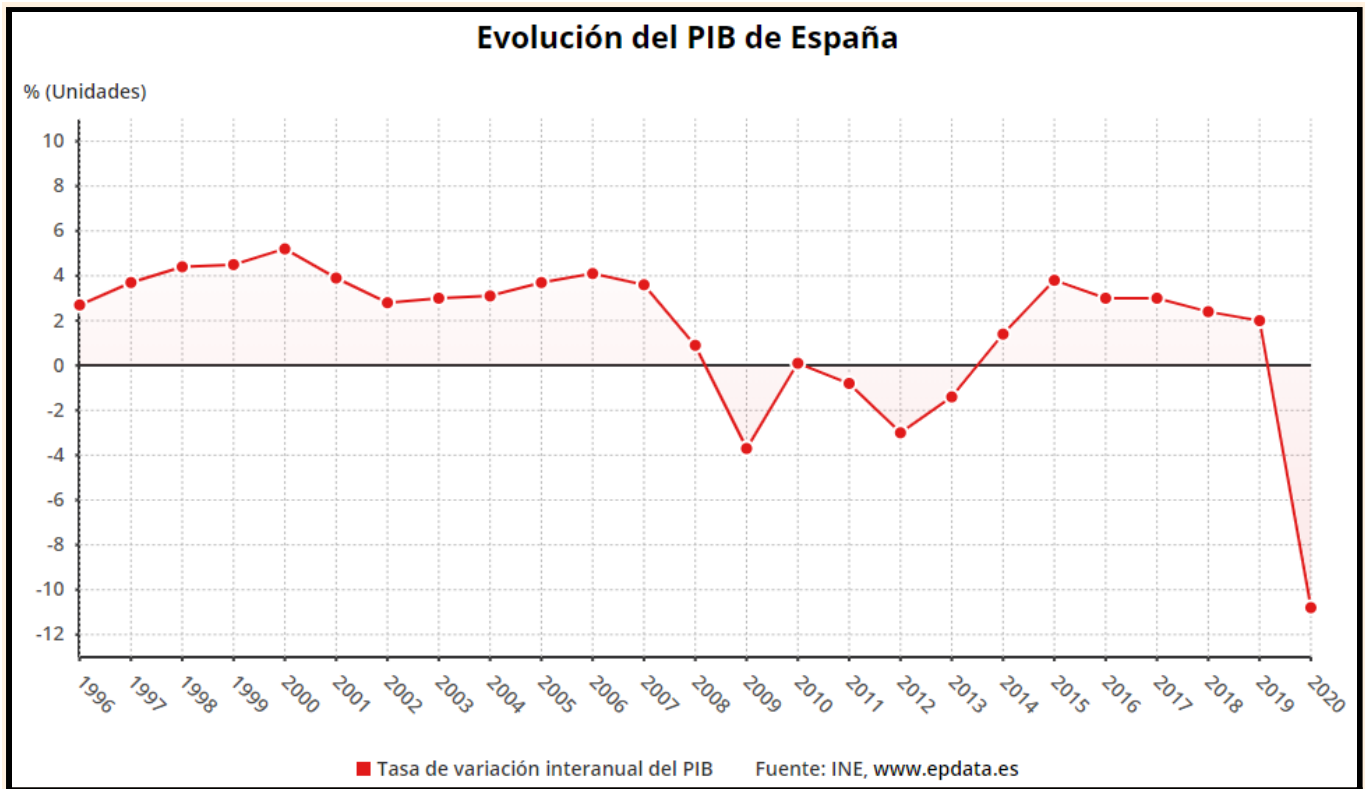
Fuente: datosmacro.com

España sale de la recesión tras registrar un crecimiento del PIB del 16,7% en el tercer trimestre de 2020, su mayor crecimiento trimestral en su historia según maneja el Instituto Nacional de Estadística (INE), es decir, desde 1970.

Esto es debido a los malos resultados obtenidos tras registrar dos trimestres consecutivos en negativo, con caídas de la economía del 5,21 en el primer trimestre y 17,74% en el segundo trimestre.

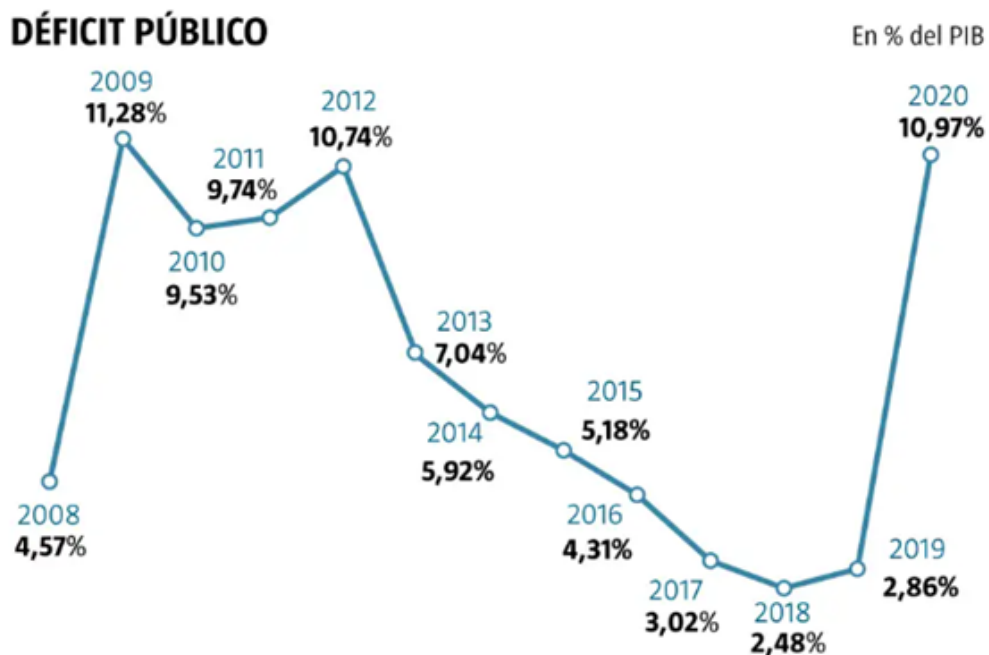
Con lo cual, se puede afirmar que pese al abultado resultado del tercer trimestre, no es momento de ser optimistas.

Gráfica 12. Evolución del PIB (anual)



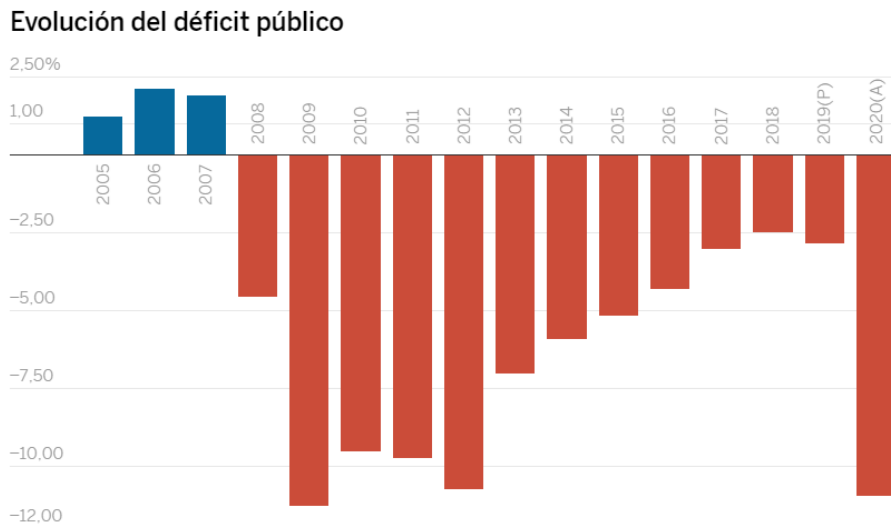
Como muestra la gráfica 12, en 2020 el PIB ha caído un 10,8% respecto al año anterior, la mayor caída registrada desde la Guerra Civil en 1936, es decir, la segunda mayor caída de la historia. Este porcentaje es muy alto comparado con el del resto de los países, que le sitúa en el puesto 187, de 190 países, del ranking de déficit respecto al PIB ordenado de menor a mayor.

Gráfico 13. Déficit público



Fuente: La Razón, 2020

Gráfico 14. Evolución del déficit público



Fuente: Intervención General de la Administración del Estado. EL PAÍS, 2020

España ha empeorado su situación en el ranking respecto a 2019, cuando ocupaba el puesto 114 con un déficit del 2,86% del PIB.

En términos absolutos, España registró un déficit de 123.072 millones de euros en 2020, superior al registrado en 2019, de 35.637 millones de euros.

Para ajustar este balance, nuestro país debería destinar todo lo que produzca en 2 años a cuadrar nuestras cuentas públicas y a dejar a cero el contador de nuestra deuda, utopía imposible de alcanzar.

4.5. Concepto de clase media

Antes de adentrarnos en como el coronavirus afecta a la clase media en España, primero debemos de entender a que nos referimos con dicho concepto.

¿Qué es clase media?

“La categoría clase media es un concepto difícil de definir por la flexibilidad y maleabilidad con que se usa desde tiempos remotos, y diría que más que otros conceptos que tienen que ver con la clasificación de los grupos sociales, este suele usarse en un sentido metafórico para referirse a los grupos medios o intermedios en una gradación social, por no hablar de ideas más complejas como estructura o jerarquía.” (Lynch, Nicolás. «La farsa “clase media”.» Revista Quehacer, no. 191, 2013, p. 8+. Gale OneFile: Informe Académico, . Accessed 9 Jan. 2021., 2021)

Por lo tanto, hay infinidad de variables que influye en dicha clasificación, ya que no hay una regla escrita que pueda afirmar si un individuo o grupo de personas pertenecen o no a clase media.

Y por si no fuera suficientemente complicado, además dentro de clase media, pueden haber subcategorías, como por ejemplo: clase media baja y clase media alta, lo cual dificulta todavía más discernir entre clase baja, media y alta.

Pero para hacernos una idea más o menos de la categoría de clase media, sería la siguiente clasificación por renta:

Clasificaciones para un hogar de dos adultos y dos menores de 14 años:

Tabla 10. Ingresos promedio

Ingresos		
Clase baja	Menos de 1.970€	
Clase media	Entre 1.970€ y 3.284€	Clase media-baja
	Entre 3.284€ y 5.255€	Clase media-alta
Clase alta	Más de 5.255€	

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

4.6. El Coronavirus sí entiende de clases sociales

“Si se toma en cuenta los datos aportados en la última investigación titulada implicaciones sociales del coronavirus, realizada a nivel nacional por la Red Europea Contra la Pobreza y la Exclusión (EAPN), se puede observar que efectivamente, el Coronavirus sí entiende de clases sociales”. (Rivas, M. V. S. (2020). La desigualdad social perjudica seriamente la salud: El Coronavirus sí entiende de clases sociales. In Reflexiones desconfiadas para la era posCOVID-19 (pp. 73-86). AnthropiQa., s. f.)

Las personas de bajos recursos económicos (trabajadores pobres) en relación a su situación laboral, alcanzan el 11% de la población ocupada. En la mayoría de estos casos, si no se trabaja, no se cobra. La mayoría son trabajadoras domésticas, siendo en la actualidad alrededor de 700.000, y el 98% mujeres, ya que es claramente un sector feminizado. Dentro de esta categoría de pobreza, se encuentran los “falsos autónomos”, cuyas condiciones laborales son muy precarias.

Además las personas que trabajan en el sector privado, que no pueden realizar teletrabajo, se enfrentan a una situación agónica, ya que o bien tienen que cogerse vacaciones o bien son despedidos. (Rivas, M. V. S. (2020). La desigualdad social perjudica seriamente la salud: El Coronavirus sí entiende de clases sociales. In Reflexiones desconfiadas para la era posCOVID-19 (pp. 73-86). AnthroPiQa., s. f.)

Se podría decir que, *“lo que hemos construido hasta hoy como sociedad, no es suficiente para dar respuesta a la crisis actual”*. (Rivas, M. V. S. (2020). La desigualdad social perjudica seriamente la salud: El Coronavirus sí entiende de clases sociales. In Reflexiones desconfiadas para la era posCOVID-19 (pp. 73-86). AnthroPiQa., s. f.)

La economía en su conjunto y, con ello, el mercado de trabajo, ha entrado en un estado de shock, *“donde se ha parado la actividad económica provocando la consecuente caída de la demanda interna (principalmente por la caída del consumo pero también por el resto de sus componentes, inversión y exportaciones) junto con la ausencia de la producción u oferta nacional de actividades no esenciales.”* (Llorente Heras, R. (2020). Impacto del COVID-19 en el mercado de trabajo: un análisis de los colectivos vulnerables)

Han surgido numerosos estudios y análisis sobre los posibles impactos y consecuencias económicas que tendrá la crisis del COVID-19, pero ninguno de ellos puede dar con certeza la propia evolución de la pandemia, ya que nos encontramos en un entorno de mucha incertidumbre y existen demasiadas variables para dar un diagnóstico cierto. Dicho lo cual, *“en términos globales, la mayoría de los estudios realizados reflejan un escenario muy dramático a corto plazo. El impacto sobre el empleo suele ser elevado y la destrucción de puestos de trabajo no encuentra comparativas previas.”* (Llorente Heras, R. (2020). Impacto del COVID-19 en el mercado de trabajo: un análisis de los colectivos vulnerables)

Multitud de economistas preveen una etapa muy complicada en niveles de renta, de hecho, el índice de Gini así lo señala. El índice de Gini es un coeficiente usado para calcular la desigualdad de ingresos, lo cual nos sirve para conocer si las desigualdades de renta disminuyen, se quedan igual o aumentan. Dicho índice indica un aumento de dos puntos desde febrero de 2020, una subida similar a la producida en la anterior crisis financiera (2008). Lo cual señala que las desigualdades de renta han aumentado, y no poco. Y por si no fuera suficientemente dramática la situación, además en un lapso de tiempo mucho más breve. (Domingo, Isabel (26 de diciembre de 2020). La clase media se desdibuja. Las Provincias)

La clase media baja se sitúa en el 32,56% de la población española, casi dos puntos menos que en 2010 (34,05%) y más de cuatro (36,92%) respecto a 2006, según los datos recopilados por la catedrática de Fundamentos del Análisis Económico de la Universidad de Alcalá (UAH), “Olga Cantó”, miembro de los grupos de investigación WEIPO de esta institución académica y de Equalitas.

De ahí que el Covid pueda acabar de desdibujar a la clase media española. Los economistas coinciden en que es pronto para evaluar los datos sobre su impacto pero ya anticipan importantes efectos. «Con el coronavirus claro que hay un riesgo evidente de que se produzca un deslizamiento de la clase media baja a la clase baja, con la consiguiente pérdida de bienestar. Eso ya fue un 'shock' social entre 2014 y 2015», advierte Cantó.” (Domingo, Isabel (26 de diciembre de 2020). La clase media se desdibuja. Las Provincias)

La recuperación de la actividad económica en 2021 será fundamental para revertir esta situación.

Todo dependerá de cuanto tiempo se prolongue esta situación, de la velocidad de despegue de la economía y de la capacidad de aguante por parte de la sociedad.

5) PENSIÓN DE JUBILACIÓN

La información dada anteriormente era totalmente necesaria para poner en perspectiva la economía del país. De este modo podemos adentrarnos en el sistema de pensiones de jubilación con una base sólida de la situación.

La ciencia actuarial (probabilidad, estadística, finanzas, economía.) no es suficientemente conocido en nuestro país. De hecho, la participación del cálculo de las probabilidades de supervivencia de la persona dentro del cómputo del valor esperado del pago por pensiones es prácticamente inexistente en España, algo inaudito, si nuestro objetivo es tener garantizada la cobertura de las prestaciones tanto a corto como a medio y largo plazo. Ayuso, M., & Bravo, J. (2021).

Desde hace tiempo, en Europa existe una gran preocupación por la sostenibilidad financiera de los sistemas de Seguridad Social, debido a diversos fenómenos sociales, tecnológicos, demográficos y económicos. Entre algunos de ellos, nos encontramos con un aumento de la esperanza de vida y una disminución de la tasa de natalidad. Con lo cual, fomenta cada vez más el progresivo envejecimiento de la población. (Salado, M. Á. G. (2018). Robótica,

empleo y seguridad social: la cotización de los robots para salvar el actual estado del bienestar. Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, 6(3), s. f.)

5.1. Nómina total de pensiones

Según los datos de la seguridad social, en España hay 9.815.728 pensiones, lo cual suponen 10.119,58 millones de euros mensuales. De estas, alrededor de 6.136.784 corresponden a pensiones de jubilación, es decir, el 62,52%.

Tabla 11. Pensión jubilación

PENSIÓN JUBILACIÓN				
PERIODO		Nº pensiones	Pensión total (mensual)	Pensión media (mensual)
2010		5.193.107	4.634.213 €	892 €
2011		5.289.994	4.883.003 €	923 €
2012		5.391.504	5.151.099 €	955 €
2013		5.513.570	5.444.544 €	987 €
2014		5.611.105	5.654.245 €	1.008 €
2015		5.686.678	5.854.633 €	1.030 €
2016		5.784.748	6.078.751 €	1.051 €
2017		5.884.135	6.301.952 €	1.071 €
2018		5.994.755	6.639.114 €	1.107 €
2019		6.089.294	6.963.419 €	1.144 €
2020	Ene	6.094.290	6.975.564 €	1.145 €
	Feb	6.102.437	7.056.005 €	1.156 €
	Mar	6.097.333	7.060.520 €	1.158 €
	Abr	6.094.913	7.064.534 €	1.159 €
	May	6.073.499	7.049.446 €	1.161 €
	Jun	6.074.345	7.057.662 €	1.162 €
	Jul	6.081.618	7.072.760 €	1.163 €
	Ago	6.091.312	7.092.191 €	1.164 €

	Sep	6.088.231	7.103.243 €	1.167 €
	Oct	6.098.053	7.121.518 €	1.168 €
	Nov	6.111.538	7.144.386 €	1.169 €
	Dic	6.125.792	7.168.760 €	1.170 €
2021	Ene	6.130.604	7.246.794 €	1.182 €
	Feb	6.132.449	7.262.417 €	1.184 €
	Mar	6.136.784	7.277.049 €	1.186 €

Fuente: Tabla elaborada en base a datos de (*La Moncloa. Gobierno de España*)

Más de dos tercios de la nómina, 7.277,04 millones de euros, se destinaron al abono de las pensiones de jubilación en marzo de 2021. Esta cuantía experimentó un crecimiento que supera el 3% en los últimos 12 meses.

El importe de la pensión media de jubilación es de 1.185,81€ (+2,4%).

Como se puede observar, tanto el número de pensiones como su retribución no han parado de crecer hasta el momento.

5.2. Presupuesto Generales del Estado

Por otra parte, el sistema de la seguridad social registró en 2019, por noveno año consecutivo, un desequilibrio en su saldo no financiero.

“Este desequilibrio presupuestario recurrente ha causado la disminución del fondo de reserva de la Seguridad Social: desde los 66.800 millones de euros acumulados en 2011 hasta los poco más de 2.000 millones de euros a finales de 2019.

El deterioro del saldo de la Seguridad Social obedece a un incremento del gasto asociado a pensiones contributivas, que ha superado con creces el leve aumento de los ingresos por cotizaciones sociales”. Moliné, E. B. (2021).

“En la liquidación del presupuesto del 2020 entre el aumento de gastos provocado por la COVID-19 destacan las prestaciones extraordinarias por cese de actividad de trabajadores autónomos, por importe de 5.790,7 millones de euros, y las relacionadas con los procesos de incapacidad temporal provenientes de la COVID-19, por 826 millones. Pero el mayor impacto sobre las cuentas de la Seguridad Social se produjo vía cotizaciones sociales, por las exoneraciones de cuotas, tanto a las empresas con asalariados incluidos en expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE), como a los propios autónomos afectados por el

cese de actividad. El Plan Presupuestario 2021 (Gobierno de España, 2020) estimaba el coste de estas exoneraciones de cuotas en 9.057,6 millones de euros.” Moliné, E. B. (2021).

“La Seguridad Social afronta el año 2021 con una previsión de déficit de más de -14.000 millones de euros, a pesar de contar con un volumen de transferencias del Estado para apoyar su equilibrio financiero por otros 14.000 millones.

Con la necesidad de adoptar reformas en el sistema de pensiones que garanticen su equilibrio financiero a largo plazo, el esfuerzo del Estado para completar la financiación de los gastos de la Seguridad Social vía impuestos tiene un recorrido limitado, por el propio déficit estructural de la Administración central y porque supondría una alteración del modelo contributivo en que se basa el sistema.” Moliné, E. B. (2021).

“El incremento de la deuda pública previsto como resultado de la actual crisis provocará también un aumento de la carga de intereses, y es probable, asimismo, que la pandemia aumente la demanda estructural de un capítulo de gasto básico para el bienestar como es el sanitario, además de que la reciente aprobación del ingreso mínimo vital supone un aumento del gasto permanente, estimado oficialmente en alrededor de 3.000 millones de euros anuales. A esta situación de partida es a la que hay que añadirle las presiones al alza que sobre el gasto en pensiones generará el fenómeno del envejecimiento poblacional.”

(Hernández de Cos, P. (2021). El sistema de pensiones en España: una actualización tras el impacto de la pandemia: contribución del Banco de España a los trabajos de la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo, 2 de septiembre de 2020. Documentos Ocasionales/Banco de España, 2106, s. f.)

5.3. Proyecciones de Población 2018-2066

Las proyecciones de población muestran la evolución que seguiría la población de España en el caso de mantenerse las tendencias demográficas actuales. No constituyen una predicción, en el sentido de que no tienen como objetivo determinar cuál es la evolución más probable. Es decir, el objetivo no es predecir el futuro, sino el de simular lo que ocurriría bajo ciertas condiciones que reflejan la coyuntura demográfica actual.

Según el INE, España ganaría casi 2,4 millones de habitantes entre 2018 y 2033 si se mantuvieran las tendencias actuales en cuanto a fecundidad, mortalidad y migraciones.

De mantenerse la tendencia demográfica, la pérdida de población se concentraría en el tramo de edad entre 30 y 49 años, que se reduciría un 19,7% respecto de 2018.

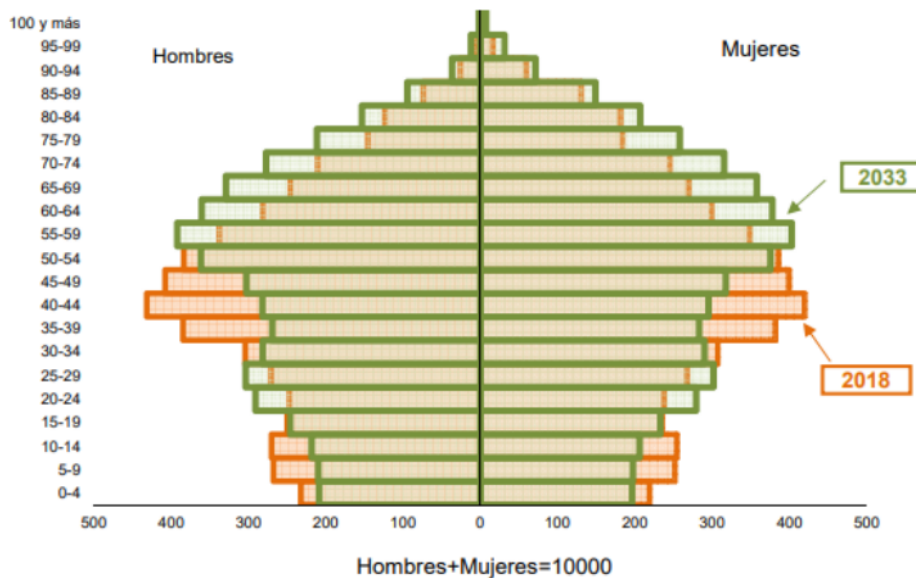
Además el descenso de la natalidad provocaría que en 2033 hubiera 916.162 niños menores de 15 años menos que en 2018 (-13,1%).

Sin embargo, la población se incrementaría en la mitad superior de la pirámide de población. De hecho, todos los grupos de edad a partir de los 50 años experimentarían un crecimiento de efectivos.

En 2033 en España residirían 12,3 millones de personas mayores de 64 años, 3,4 millones más que en 2018 (un 37,6%)

Si observamos los grupos de edad quinquenales, el más numeroso en la actualidad es el de 40 a 44 años. Pero esto cambiaría en 2033, cuando el grupo con más efectivos sería el de 55 a 59 años.

Gráfico 16. Pirámide de población 2018-2033



(Fuente: Instituto Nacional de Estadística)

Tabla 12. Proyección de la población residente en España por grupos de edad. 2018-2033
(Fuente: INE)

Proyección de la población residente en España por grupos de edad. 2018-2033

Grupos de edad	2018(*)	2033	Crecimiento 2018-2033
TOTAL	46.659.302	49.016.091	2.356.790
0 a 4 años	2.104.793	1.984.806	-119.987
5 a 9 años	2.423.912	1.995.913	-427.998
10 a 14 años	2.448.415	2.080.238	-368.177
15 a 19 años	2.263.927	2.347.271	83.344
20 a 24 años	2.261.685	2.796.807	535.121
25 a 29 años	2.512.596	2.968.547	455.952
30 a 34 años	2.853.574	2.803.431	-50.143
35 a 39 años	3.577.880	2.707.978	-869.901
40 a 44 años	3.972.611	2.828.356	-1.144.255
45 a 49 años	3.767.952	3.041.851	-726.102
50 a 54 años	3.592.122	3.613.980	21.858
55 a 59 años	3.205.235	3.898.538	693.303
60 a 64 años	2.713.921	3.618.870	904.949
65 a 69 años	2.406.215	3.369.080	962.864
70 a 74 años	2.126.891	2.907.752	780.861
75 a 79 años	1.538.815	2.300.769	761.954
80 a 84 años	1.422.838	1.766.105	343.267
85 a 89 años	953.500	1.194.524	241.024
90 a 94 años	401.328	531.257	129.929
95 a 99 años	99.845	213.652	113.807
100 y más años	11.248	46.366	35.118

(*) Datos provisionales

(Fuente: Instituto Nacional de Estadística)

Envejecimiento demográfico

El porcentaje de población de 65 años y más, que en 2018 se situaba en el 19,2% del total de la población, pasaría a ser del 25,2% en 2033.

Tabla 13. Tasa de dependencia (Fuente: INE)

Tasas de dependencia proyectadas			
Años	Mayores de 64 años (%)	Menores de 16 años (%)	Total (menores de 16 y mayores de 64 años) (%)
2014	27,6	24,5	52,1
2015	28,3	24,7	53,0
2016	28,7	24,7	53,4
2017	29,2	24,7	53,8
2018	29,6	24,6	54,2
2023	32,0	23,3	55,2
2028	35,6	21,7	57,4
2033	40,8	21,5	62,4

Fuente 2014-2017, Indicadores Demográficos Básicos (2017 provisional)

(Fuente: Instituto Nacional de Estadística)

De mantenerse las tendencias actuales, la tasa de dependencia (cociente, en tanto por ciento, entre la población menor de 16 años o mayor de 64 y la población de 16 a 64 años) se elevaría desde el 54,2% en 2018 hasta el 62,4% en 2033.

La población centenaria (los que tienen 100 años o más) pasaría de las 11.248 personas en 2018 a 46.366 en 2033.

De todos estos datos podemos deducir que todo apunta a un envejecimiento demográfico.
INE. Instituto Nacional de Estadística (2021)

5.4. Esperanza de vida

“La esperanza de vida es probablemente la medida biométrica más relevante en el ámbito de las pensiones.” (Gutiérrez, M. A., & Bravo, J. (2021). El necesario enfoque actuarial de los sistemas de pensiones: la relevancia de la esperanza de vida, también en España. Documentos de trabajo (FEDEA), (1), 1-30, s. f.)

La evolución demográfica experimentada por las economías desarrolladas ha puesto de manifiesto un aumento en el número esperado de años de vida, lo que denominamos técnicamente “longevidad. Esto influye de forma directa en las pensiones, debido al mayor número de años en los que los beneficiarios cobrarán las prestaciones.” (Ayuso, M., & Bravo, J. (2021). *El necesario enfoque actuarial de los sistemas de pensiones: la relevancia de la esperanza de vida, también en España. Documento de Trabajo, 01)*

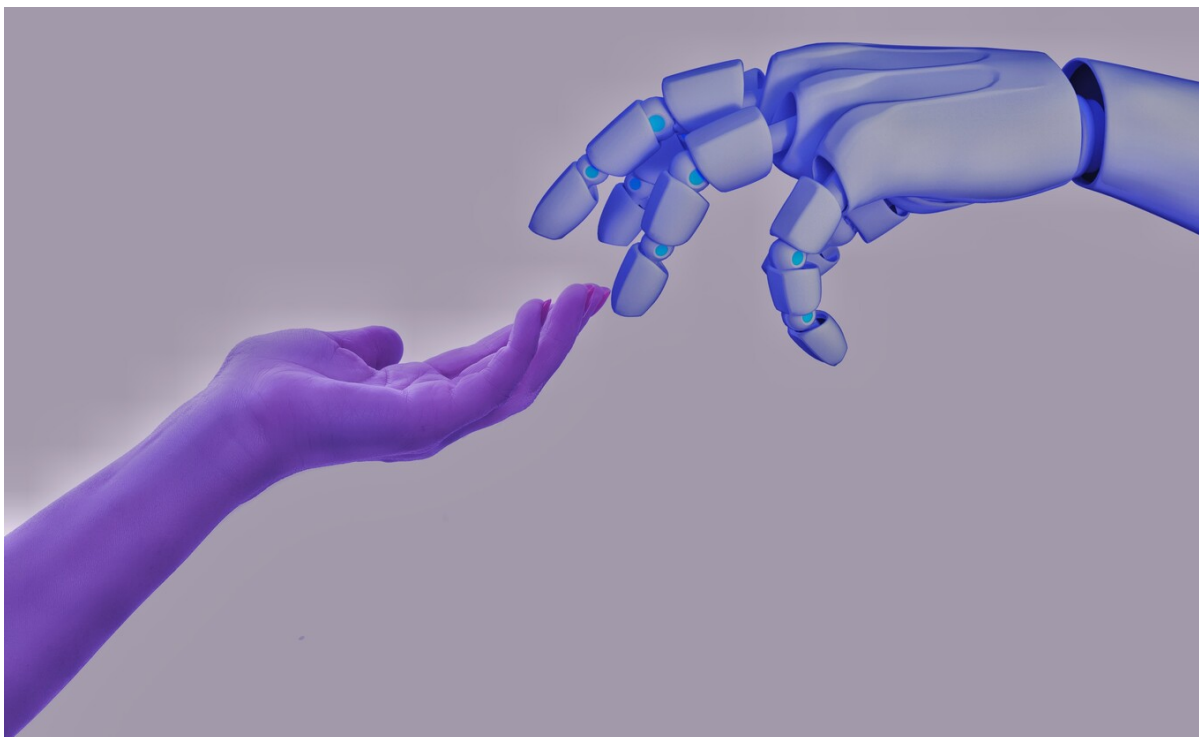
Concretamente en España la esperanza de vida al nacimiento alcanzaría los 83,2 años en los varones y los 87,7 en las mujeres en 2031, lo que supone una ganancia respecto a los valores actuales de 3,3 y de 2,3 años, respectivamente. En 2065, de mantenerse la tendencia actual, la esperanza de vida de los hombres superaría los 88,5 años y la de las mujeres los 91,6 años. (Instituto Nacional de Estadística, 2021)

Debido a este factor de longevidad, la mayoría de países de la OCDE están implementando reformas en los sistemas de pensiones, teniendo muy en cuenta este factor a la hora de calcular la esperanza de vida.

Sin embargo, en España todavía no ha sido plenamente implementado en el cálculo de las pensiones públicas.

Por esto, sería conveniente incorporar las probabilidades de supervivencia una vez alcanzada la edad de jubilación en el diseño de las pensiones, estimando de manera adecuada el número esperado de años vida a partir de la salida del mercado laboral.

5.7. Robotización



Actualmente, el empleo es una de las principales problemáticas, por ello, parece interesante analizar el impacto de la robótica sobre el mismo.

¿Puede la inteligencia artificial sustituir, complementar o perfeccionar el trabajo realizado por los seres humanos?

Muchas máquinas pueden realizar sus funciones durante largos períodos de tiempo sin necesidad de la mano de obra del ser humano, lo que se puede traducir en una mayor seguridad, una mayor innovación en los procesos, un mejor desarrollo de la productividad y una reducción de costes.

En algunos casos se utiliza para complementar y en otros casos para sustituir la mano de obra humana.

La robótica puede sustituir la mano de obra humana en las ocupaciones más expuestas a la automatización, como por ejemplo: vendedor telefónico, mecanógrafo, empleados de banca...etc.

Este es un gran fenómeno que condicionará el proceso del mercado laboral, y por lo tanto, el futuro financiero del país.

La robotización ha venido para quedarse, y es innegable, que implicará una drástica destrucción de puesto de trabajo, y por tanto, una reducción considerable de los ingresos por cotizaciones a la Seguridad Social.

Conviene, por tanto, reflexionar sobre nuevas fórmulas para asegurar la viabilidad futura de la Seguridad Social. Una posible medida podría ser exigir que los robots contribuyan mediante cotizaciones a la Seguridad Social.

Esta cuestión planteada, aunque pueda parecer surrealista, es de lo más interesante e ingeniosa. Por un lado, porque propone una vía razonable para resolver la situación crítica que atraviesan hoy por hoy el sistema de Seguridad Social y por otro lado, porque ofrece una considerable respuesta a la destrucción masiva de puestos de trabajo, en la medida en que se propone que las empresas repartan parte de los beneficios que obtienen como consecuencia de los importantes incrementos de productividad y riqueza derivados del aprovechamiento de la robótica y la inteligencia artificial.

Conviene hacer hincapié en que un robot inteligente que mejora la competitividad de la empresa sobre la base de la sustitución de un número significativo de trabajadores, no solo ahorra salarios a las empresas, sino que, al mismo tiempo, elimina cotizaciones a la Seguridad Social, gastos de sustituciones, bajas laborales, accidentes, permisos retribuidos, etc.

Por todo ello, es decir, por las enormes ventajas que obtiene la empresa, por el ahorro en cotizaciones y por la destrucción de puestos de empleo desempeñados por seres humanos -estos puestos serán desempeñados por otro tipo de trabajadores mecánicos o trabajadores robots. Por lo tanto, queda justificado que las empresas deban cotizar por sus robots a la Seguridad Social.

En otras palabras, el ahorro y el enriquecimiento de las empresas como consecuencia de la robotización debe contribuir al gasto social y al fortalecimiento de un sistema de protección social que evite el caos y el desorden.

Lo cierto es que no sabemos cómo se va a comportar en el futuro esta cuestión planteada, ya que no hay legislación al respecto, pero quizá sería aconsejable crear un nuevo Estatuto Jurídico al respecto como figura del “trabajador robot”.

Tampoco conocemos quién debería pagar las cotizaciones de los trabajadores robots: ¿el fabricante de los robots, o el dueño (empresario) que los utilice para su negocio)?

A mi parecer, lo más razonable sería gravar la utilización de la máquina, ya que es el empresario quien reemplaza la mano de obra humana por robots, no su mera propiedad o fabricación. (Salado, M. Á. G. (2018). *Robótica, empleo y seguridad social: la cotización de los robots para salvar el actual estado del bienestar. Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 6(3), s. f.)

Con todo esto, no quiero decir que esto sería justo o no, ya que suficientes impuestos existen ya en la sociedad, sobre todo a autónomos y empresarios, como para tener que contribuir todavía más.

Simplemente expongo una situación que podría ocurrir en el futuro, y que cambiaría por completo el paradigma actual.

6) CONCLUSIÓN

En el futuro, el análisis de la población de edad avanzada será una cuestión a tener en consideración de cara a la planificación del gasto social, así como de la dotación de servicios asistenciales, en vistas de la creciente dependencia que presentará este colectivo.

Las antiguas generaciones han tenido más facilidad para diversificar su futuro, pues han podido ahorrar más (especialmente en bienes inmuebles), así como en planes de pensiones privados. Sin embargo, actualmente los jóvenes tienen serios problemas para encontrar un empleo estable, lo cual carecen de estabilidad económica, dificultando su capacidad ahorro y en consecuencia posibles inversiones.

Además la incorporación al mercado laboral es mucho más tardía que antiguamente, lo cual conlleva un menor tiempo de cotización a la seguridad social.

Si actualmente la cobertura de jubilados está generando ciertas dudas respecto a la financiación, las previsiones futuras no son nada optimistas.

Nadie sabe cómo se desarrollará esta situación, y que reformas se llevarán a cabo, pero desde el punto de vista presupuestario, se debería de replantear el actual sistema de pensiones, ya que el número de cotizaciones se reduce y el de beneficiarios se amplía.

Por todo ello, si queremos asegurar nuestro futuro poder adquisitivo, será inevitable establecer planes de ahorro complementarios.

7) BIBLIOGRAFÍA

Ayuso, M., & Bravo, J. (2021). El necesario enfoque actuarial de los sistemas de pensiones: La relevancia de la esperanza de vida, también en España. Documento de Trabajo, 01.

Chen et al., 2020; Geldsetzer, 2020; Sivakumar, 2020

datosmacro.com | PIB de España - Producto Interior Bruto 2020.
<https://datosmacro.expansion.com/pib/espana>

Definición de ERTE, Diccionario panhispánico del español jurídico 2020.
<https://dpej.rae.es/lema/expediente-de-regulaci%C3%B3n-temporal-de-empleo-erte>

Delle Femmine, L. (2020). El déficit público se disparó al 11% del PIB en 2020 por la pandemia y las pérdidas del banco malo. El PAÍS. Recuperado de <https://elpais.com/economia/2021-03-29/el-deficit-alcanzo-el-10-del-pib-en-2020-a-causa-de-la-pandemia.html>

Domingo, Isabel (26 de diciembre de 2020). La clase media se desdibuja. Las Provincias.

EDUARDO BAYONA, E. B. (2019, 27 abril). La precariedad frustra a los jóvenes, que se refugian en los estudios. Recuperado el 2 de febrero de 2021, [La precariedad frustra a los jóvenes, que se refugian en los estudios. \(Público.es\)](#)

Edufinet. ¿Qué es la tasa de paro? (2020).
<https://www.edufinet.com/edufinext/index.php/preguntas-alumnos/indicadores-economicos-y-financieros/461-que-es-la-tasa-de-paro>

Encuesta de Fecundidad, Total Nacional, Menos de 30 años, Tiene hijos. (2019, 9 abril). Recuperado el 7 de febrero de 2021, <https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t20/p317/a2018/def/p03/e01/I0/&file=01001.px#!tabs-tabla>

Enrique Negueruela Cortés, ENC, (2019), ¿Qué ha pasado con el trabajo? Una crisis y una reforma laboral. Informes Mayo. Recuperado el 2 de enero de 2021, [fa4574ffc772bedcbb44e95ddb58e9bf000001.pdf \(ccoo.es\)](#)

Fecundidad de la población de 18 a 55 años—Año 2018. (2019, 9 abril). Nota de prensa. Recuperado el 7 de febrero de 2021, https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177006&menu=ultiDatos&idp=1254735573002

Fernández de la Hoz,. (2020, 4 febrero). INFORME DE COYUNTURA LABORAL. Recuperado el 2 de febrero de 2021, [INFORME DE COYUNTURA LABORAL \(ccoo.es\)](#)

Gutiérrez, M. A., & Bravo, J. (2021). El necesario enfoque actuarial de los sistemas de pensiones: La relevancia de la esperanza de vida, también en España. Documentos de trabajo (FEDEA), (1), 1-30.

Hernández de Cos, P. (2021). El sistema de pensiones en España: Una actualización tras el impacto de la pandemia: Contribución del Banco de España a los trabajos de la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo, 2 de septiembre de 2020. Documentos Ocasionales/Banco de España, 2106.

INE. Instituto Nacional de Estadística. (2021). INE. <https://www.ine.es/>

Jaime Maestre, R. J. M. (2016, 13 septiembre). Tasa de desempleo menores de 25 años (2016). El Blog Salmón. Recuperado el 3 de febrero de 2021, <https://www.elblogsalmon.com/mundo-laboral/asi-es-el-desastre-laboral-de-espana-en-7-graficas>

Javier G. Jorrín, J. G. J. (2019, 21 noviembre). Tres de cada cuatro jóvenes menores de 26 años no llegan al salario mínimo anual. Recuperado el 2 de febrero de 2021, [Tres de cada cuatro jóvenes menores de 26 años no llegan al salario mínimo anual. Cotizalia](https://www.cotizalia.com/noticia/tres-de-cada-cuatro-jovenes-menores-de-26-anos-no-llegan-al-salario-minimo-anual)

La Moncloa. Estado de Alarma [COVID-19]. (2020). <https://www.lamoncloa.gob.es/covid-19/Paginas/estado-de-alarma.aspx>

La Razón, 2020

Llorente Heras, R. (2020). Impacto del COVID-19 en el mercado de trabajo: Un análisis de los colectivos vulnerables.

Lynch, Nicolás. «La farsa “clase media”.» Revista Quehacer, no. 191, 2013, p. 8+. Gale OneFile: Informe Académico,. Accessed 9 Jan. 2021. (2021).

Moliné, E. B. El presupuesto de la seguridad social de 2021.

Porcentaje de la población joven en España entre 18 y 24 años según actividad y empleo (2018), Eurostat. (2019, 23 diciembre). Instituto Nacional de Evaluación Educativa. Recuperado el 3 de febrero de 2021, <http://blog.intef.es/inee/2019/12/23/la-evolucion-de-los-ninis-en-espana/>

Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo.

Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial.

Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo.

Reyes Rocha, RR, (2020), La situación laboral ante la crisis del coronavirus. Diario Sevilla, DA. Recuperado del 3 de enero del 2021, [La situación laboral ante la crisis del coronavirus \(diariodesevilla.es\)](http://diariodesevilla.es)

Rivas, M. V. S. (2020). La desigualdad social perjudica seriamente la salud: El Coronavirus sí entiende de clases sociales. In Reflexiones desconfiadas para la era posCOVID-19 (pp. 73-86). AnthroPiQa.

Roberto Vázquez Burguillo (01 de noviembre, 2015). *Tasa de actividad*.

<https://economipedia.com/definiciones/tasa-de-actividad.html>

Roberto Vázquez Burguillo (26 de noviembre, 2015). *Tasa de desempleo*.

<https://economipedia.com/definiciones/tasa-de-desempleo-paro.html>

Roberto Vázquez Burguillo (31 de octubre, 2015). *Tasa de ocupación o empleo*.

<https://economipedia.com/definiciones/tasa-ocupacion-empleo.html>

Salado, M. Á. G. (2018). Robótica, empleo y seguridad social: La cotización de los robots para salvar el actual estado del bienestar. Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, 6(3).

Sección prensa / Encuesta de Población Activa (EPA)

- Recuperado el 1 de enero de 2021,

https://www.ine.es/prensa/epa_prensa.htm

- Recuperado del 3 de enero del 2021, [Sección prensa / Encuesta de](http://ine.es)

[Población Activa \(EPA\) \(ine.es\)](http://ine.es)

Tipos de ERTE, Cuestiones laborales, Contenido actualizado: Noviembre 19, 2020.

<https://www.cuestioneslaborales.es/tipos-de-ertes-derivados-del-covid/>