



GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

LOS PROBLEMAS DEL MERCADO LABORAL ESPAÑOL Y SUS POSIBLES SOLUCIONES

AYOUB LAKHDAR BELHADRI

TRABAJO FINAL DE GRADO

CURSO ACADÉMICO:
2021-2022

REALIZADO POR:
AYOUB LAKHDAR BELHADRI

TUTORA:
MARÍA PILAR FUENTES LLOPICO

UJI UNIVERSITAT
JAUME I

Facultat de Ciències Jurídiques
i Econòmiques · FCJE

ABSTRACT

This paper aims to present the problems of the labor market that our country has been dragging for decades and that were magnified due to the economic crisis of 2007. We will analyze unemployment, youth unemployment, temporary employment, labor precariousness, the underground economy, among other concepts, in order to point out the real culprits of the current situation in Spain. The Great Crisis of 2007 and the recent global pandemic caused a high destruction of employment and an increase in unemployment, affecting the most vulnerable groups of the population, in particular, young people, people with few studies, workers with fixed-term contracts and immigrants. In order to do a more complete job, we will present practices that could improve the Spanish labor market and ideas that will allow our country to be prepared for the great technological changes that are taking place and that will drastically change the world economy.

RESUMEN

Este trabajo tiene como objetivo presentar los problemas del mercado de trabajo que nuestro país arrastra desde hace décadas y que se engrandecieron debido a la crisis económica del año 2007. Analizaremos el desempleo, el desempleo juvenil, la temporalidad, la precariedad laboral, la economía sumergida, las formaciones, entre otros conceptos, con el fin de señalar los verdaderos culpables de la situación actual de España. La gran crisis de 2007 y la reciente pandemia mundial causaron una elevada destrucción de empleo y un aumento del paro, afectando a los colectivos más vulnerables de la población, en concreto, los jóvenes, la población con escasos estudios, los trabajadores con contratos de duración determinada y los inmigrantes. Con el fin de realizar un trabajo más completo, presentaremos prácticas que podrían mejorar el mercado de trabajo español e ideas que permitan a nuestro país estar preparado para los grandes cambios tecnológicos que están ocurriendo y que cambiarán drásticamente la economía mundial.

ÍNDICE

1. Introducción

2. Antecedentes

2.1. Situación de España entre 1980-2008

2.2 La crisis financiera de 2008 y sus consecuencias

3. Problemas del mercado laboral español

3.1 Desempleo general

3.2 Desempleo juvenil, el gran reto de España

3.3 Dificultades de crecimiento de las empresas

3.4 Cultura de la temporalidad

3.5 Sindicatos y su papel en el mercado laboral

3.6 Economía sumergida

4. Posibles soluciones del mercado laboral

4.1 Nueva realidad social, económica y tecnológica

4.2 Fomentar el crecimiento de las PYMES

4.3 Modificación del marco normativo y el fomento de los contratos indefinidos

4.3.1 Los apartados modificados

4.3.2 Revisión y opinión de los apartados modificados

4.3.3 Ideas para fomentar los contratos indefinidos

4.4 El desarrollo rural, una apuesta para crear empleo

4.5 Fomento del empleo joven

4.5.1 SMI creciente como solución al desempleo juvenil

4.5.2 Sistema de formación dual

4.5.3 Emprendimiento juvenil

5. Conclusión

6. Bibliografía

Abreviaturas utilizadas: UE (Unión Europea) , ERTE (Expediente de Regulación Temporal de Empleo) PIB (Producto Interior Bruto), ET (Estatuto de los Trabajadores), SMI (Salario Mínimo Interprofesional), SS (Seguridad Social), OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, PYME (Pequeña y Mediana Empresa)

1. INTRODUCCIÓN

¿Trabajar para vivir o vivir para trabajar? El trabajo es una de las características esenciales de la vida humana y forma parte de nuestra historia, por ende, esta cuestión plasma de manera excelente la fuerte correlación que tiene el trabajo y la vida del ser humano. El trabajo es la base de la economía mundial y una fuente de ingresos que ofrece estabilidad, bienestar y desarrollo personal. Gracias a la importancia que tiene el trabajo en la vida humana y en la economía, existe una necesidad imperante en las instituciones de cada nación para determinar la división del trabajo, las formas de coordinación, el control productivo y las normativas laborales, de esta manera, sentar las bases del mercado laboral.

El mercado laboral muestra características especiales que lo diferencian de otros tipos de mercado. La forma de coordinación de este mercado en particular es la mano invisible que permite la confluencia de la oferta de mano de obra, es decir, las personas que ofrecen sus servicios laborales, y la demanda de mano de obra que son las personas físicas o jurídicas que contratan los servicios de los ofertantes. El valor económico del trabajo viene determinado por el libre mercado y el contrato laboral se materializa cuando el trabajador acepta ceder sus servicios a la empresa.

Pensar que el mercado de trabajo es igual que el mercado de zanahorias es un gran error porque el trabajo humano no es ninguna mercancía y, por lo tanto, cabe analizar el trabajo como un bien económico especial y que no debe regirse por el sistema tradicional de oferta y demanda. Partiendo de esta premisa, es erróneo pensar que en el mercado laboral sólo existen dos agentes, ya que, intervienen otros agentes igual de relevantes como son los sindicatos y el Estado. En contraposición con otros mercados como es el mercado de zanahorias, la relación entre el ofertante de trabajo y el demandante es definida como estructuralmente desigual que causa la intervención de los dos agentes anteriormente nombrados, destacando la intervención del Estado con sus normativas laborales que facilita la asimetría y el equilibrio del empresario y el trabajador.

El interés de realizar un trabajo final de grado relacionado con el mercado de trabajo nace de observar la situación actual de España. Desde la Transición, nuestro país ha experimentado cambios positivos que permitieron la modernización de nuestro mercado laboral y logros dignos de destacar como la incorporación de la mujer al trabajo o la mejora de las condiciones laborales, no obstante, los cambios no han sido suficientes y España presenta importantes asignaturas que están pendientes de resolver.

Emprenderemos un viaje donde se presentarán los verdaderos problemas del mercado laboral, acompañados de observaciones y datos a destacar. Una vez se presenten los problemas, también nombraremos las posibles soluciones para poner fin a ellos, o al menos, reducir el impacto que tienen en la economía española.

Si fuese posible reunir todos los problemas económicos, políticos y sociales, el mercado laboral sería nombrado el gran talón de Aquiles de España.

2. ANTECEDENTES

2.1 SITUACIÓN DE ESPAÑA ENTRE 1980-2008

Partiendo desde la Transición democrática, España ha experimentado un profundo cambio en su mercado laboral, obteniendo muchos logros que conviene tener presentes, pero dejando muchas asignaturas presentes que se estudiarán en este trabajo.

Durante estas últimas cuatro décadas, España pasó de ser una economía anticuada, con un elevado peso de la agricultura y con un PIB de 159.100 M€ en 1980, a ser una economía abierta, productiva y con un PIB de 1.205.063 M€ en 2021 ¹. El incremento económico y productivo de nuestro país ha sido por el aumento de la fuerza laboral, siendo las grandes protagonistas de este aumento las mujeres, ya que, de las 8 millones de personas que se incorporaron al mercado de trabajo desde 1980, el 70% fueron mujeres ². El aumento progresivo de la participación de la mujer al mercado laboral permitió la reducción de las diferencias de género, de la brecha salarial entre hombres y mujeres y el incremento de la presencia del género femenino en altos cargos. La mejora del nivel de vida de la mujer en España es tan notable que nuestro país se sitúa en el puesto 13 como el país más avanzado en igualdad de género ³.



Fuente: EpData.es

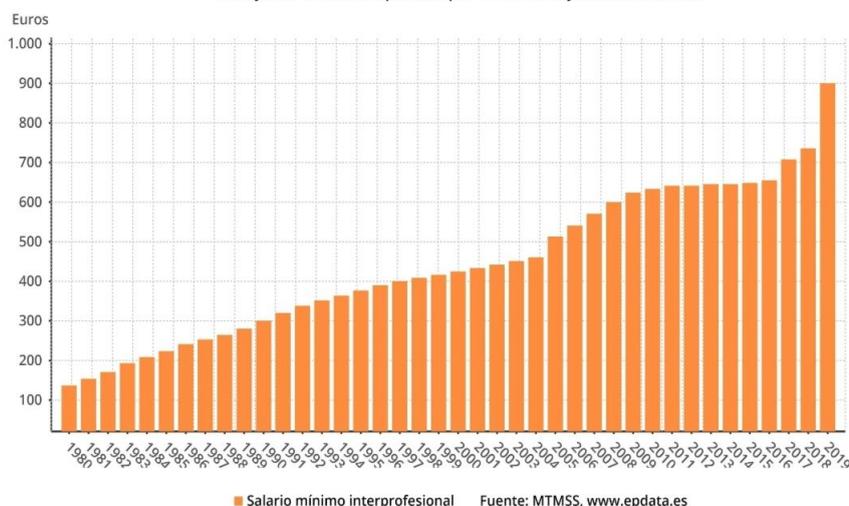
También se ha logrado un importante progreso en materia de derechos laborales, gracias a la entrada en vigor de normativas como el Estatuto de los Trabajadores (1980), la Ley Orgánica de Libertad Sindical (1985) o la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (1995). No sólo se permitió una protección del trabajador por cuenta ajena debido a su posición de desventaja en la relación laboral, sino también ha habido una mejora de las condiciones de trabajo, reduciéndose los accidentes y las enfermedades laborales, las horas trabajadas a la semana y aumentando la proporción de empleos considerados como no físicos. Por ejemplo, el número de accidentes de trabajo mortales en 1988 fue de 1.800 personas, mientras que en el año 2021 fue de 705 personas ⁴, una reducción de más del 60%.

Hoy en día, la prestación por desempleo puede durar hasta 720 días, en caso de haber cotizado más de 2160 días, no obstante, este privilegio era impensable cuatro décadas atrás cuando aún era vigente la ley nacional de seguro contra el desempleo (vigente hasta 1980). Con dicha normativa vigente, el asalariado podía gozar como máximo 6 meses de la prestación por desempleo ⁶.

La equiparación de los permisos de paternidad y maternidad, la flexibilidad horaria, la mejora de la conciliación de la vida laboral y familiar, la implementación de salarios emocionales en las corporaciones, la regulación de los despidos y la subida del salario mínimo interprofesional son también ejemplos que demuestran el incremento del bienestar de millones de trabajadores.

Evolución del salario mínimo

Incluyendo el acuerdo pactado por el Gobierno y Unidos Podemos

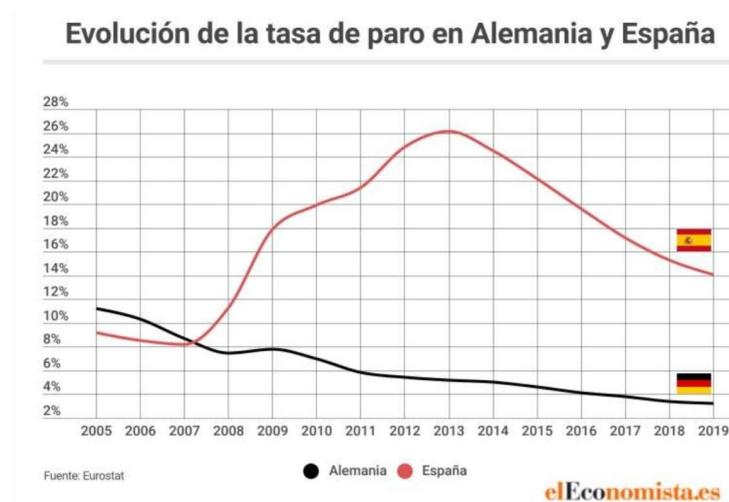


Fuente: EpData.es

Todas las transformaciones anteriormente mencionadas han servido para crear un entorno laboral seguro y un mercado de trabajo eficiente que mejoró las condiciones de trabajo de todos los trabajadores. Si los antecedentes en materia laboral eran tan positivos y con un prisma de prosperidad ¿A qué se debe la situación actual de España?

2.2 LA CRISIS FINANCIERA DE 2007 Y SUS CONSECUENCIAS

Todo empieza el año 2007, fecha de la mayor crisis económica de los últimos tiempos. Antes de comentar lo ocurrido, cabe destacar un dato muy interesante: la tasa de paro previa a la crisis de 2007. La tasa de paro en España era del 8% en el año 2007 y en Alemania, país laureado por su excelente economía, se situaba en el 8,5%. Esta gráfica da a conocer que la situación de España, antes de estallar la burbuja inmobiliari, era mejor que la situación de nuestro vecino europeo, sin embargo, en el momento álgido de la crisis (año 2013), la tasa de nuestro paro era del 26%, mientras que la tasa de paro alemana no ha parado de reducirse, siendo del 5% en el año 2013.



Fuente: elEconomista.es

El hecho de que la tasa de paro española fuese en 2007 una de las más bajas de la UE y en el 2013 fuese la segunda más alta de la UE ⁷ es por la dependencia del mercado de trabajo español a los ciclos económicos. Mientras que países como Alemania, disponen de un mercado laboral anticíclico que se caracteriza por la desvinculación del mercado laboral a los ciclos económicos, España dispone de un mercado muy cíclico donde los factores productivos quedan vinculados al momento del ciclo que se está atravesando y, si aparece

una crisis económica, la actividad económica no es suficiente para emplear los factores productivos, entre ellos, los trabajadores ⁸.

Las razones de esta montaña rusa se hallan en el sistema productivo español, caracterizado por una baja capacidad para crear empleo, y de la misma manera, en el marco normativo.

Si se tienen que nombrar dos actividades económicas a destacar de España, esas serían la construcción y el turismo ⁹. El grave problema del paro nace porque nuestra economía se ha basado históricamente en la construcción y en el turismo, justo las dos actividades que más daño recibieron con las dos recientes crisis: la crisis financiera de 2008 y la crisis de la pandemia de 2020.

Tras el estallido de la burbuja inmobiliaria, uno de los países más afectados fue España, un país donde el peso del sector de la construcción sobre el PIB era del 10,1% en 2007 ¹⁰. Tras cinco años de destrucción de la empleabilidad, en España se inició una época de bonanza debido a la reversión del ciclo económico en 2013, pasando de una tasa de paro del 29,94% a una tasa del 13,78% ¹¹ del cuarto trimestre de 2019. Tras la aparición del Coronavirus y el posible estallido de una gran crisis, en nuestro país se empezó a destruir mucho empleo en comparación a otros países perteneciente a la UE. La tasa de paro incrementó un 18% para el cuarto trimestre de 2020, situándose en un 16,26% ¹¹; el golpe de la pandemia podía haber sido más severo si no se hubiese recurrido al ERTE.

Gracias a toda esta información, se entiende que España tiene un grave problema con el desempleo que desemboca en problemas aún más graves como: la precariedad laboral, la contratación irregular debido a la desesperación por trabajar, la reducción del poder adquisitivo, aumento del gasto público para frenar el problema, la reducción del consumo y la pérdida de capital humano. ⁸

Una vez plasmados los antecedentes de nuestro país y la partición que hubo en el mercado laboral en el año 2007, los siguientes apartados mostrarán los principales problemas que sufre nuestro país actualmente; se nombrará el desempleo general, el desempleo juvenil, la economía sumergida, la precariedad laboral, la temporalidad, entre otras cuestiones.

3. PROBLEMAS DEL MERCADO LABORAL ESPAÑOL

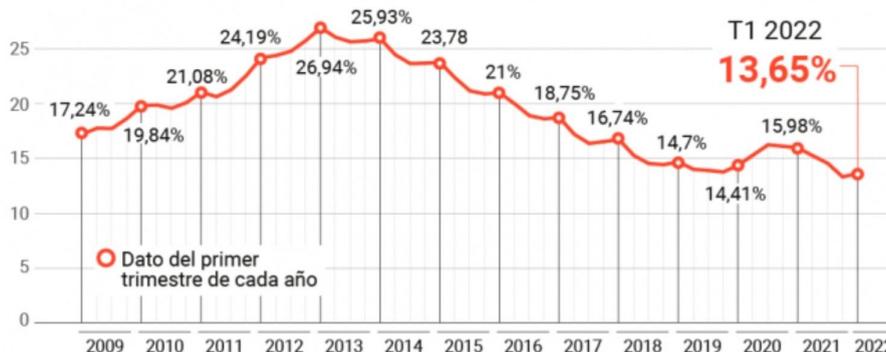
3.1 Desempleo general

Iniciamos el listado de los problemas del mercado de trabajo español con el mayor problema de este país: el desempleo. El desempleo o paro es fruto de un desajuste en el mercado laboral, donde la oferta de trabajo es superior a la demanda de trabajo, es decir, cuando existen más personas dispuestas a ofrecer sus servicios a una empresa que puestos de trabajo disponibles.

Tener una alta tasa de desempleo es un gran problema para un país porque afecta directamente al crecimiento económico. La conexión directa que existe entre el desempleo y el crecimiento económico es latente, ya que, estar en situación de desempleo supone la falta de ingresos económicos que limita el consumo y, por ende, se produce una bajada de ventas de las empresas que deciden recortar personal por la reducción de ingresos. El alto desempleo también produce precariedad laboral porque los desempleados están dispuestos a aceptar salarios inferiores, desplazando los salarios a la baja que, evidentemente, afecta al consumo de bienes y servicios. Se trata de un círculo vicioso que intoxica la economía de un país y que también genera una pérdida de autoestima y un sentimiento de frustración ¹ ante un panorama tan desalentador para el desempleado. No solo afecta a las personas con edad de trabajar y en búsqueda activa de empleo, sino también afecta a los jóvenes y adolescentes de nuestro país que sienten una desilusión por la situación actual y futura que tendrán que lidiar.

Evolución de la tasa de paro

DATOS POR TRIMESTRE (% DE PARADOS SOBRE LA POBLACIÓN ACTIVA)



Fuente: [INE](#)

La tasa de desempleo del primer trimestre de 2022 se encuentra en el 13,65%, la tasa más baja desde que inició la crisis financiera de 2007 ².

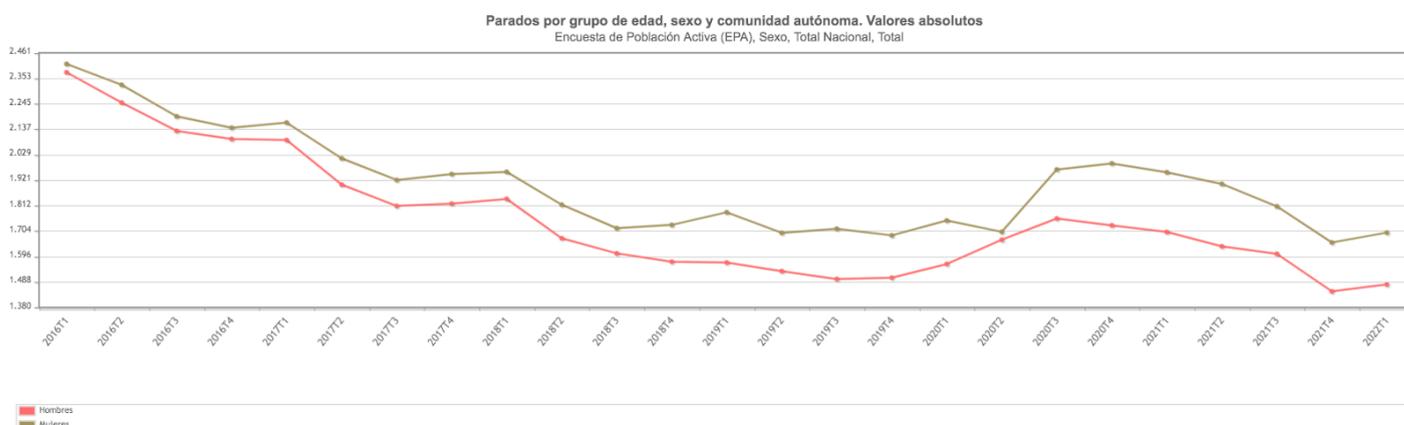
El punto más álgido se encuentra en el año 2013, donde la tasa de desempleo fue del 26,94%, la tasa más alta en la historia reciente de nuestro país y una de las tasas más altas

en la historia de la UE ². Como podemos observar, la crisis financiera de 2007 impactó fuertemente en la economía española, destruyendo muchos empleos; a partir de 2013, la tasa de desempleo empezó a reducirse año tras año, sin embargo, incrementó 1,57 puntos del año 2020 al año 2021, debido a la crisis de la COVID-19.

Si se observa bien, estos datos nos dan a conocer que el mercado de trabajo en España es afín a los ciclos económicos y se presenta como una montaña rusa impulsada por dichos ciclos. La economía española presenta la mayor volatilidad con la que se expresan los ciclos en comparación a sus socios de la eurozona. En periodos expansivos, las caídas de la tasa de paro son más acentuadas y viceversa. Esto se debe a una legislación laboral que no va vinculada a la realidad económica y un Gobierno que no interviene correctamente en épocas de recesión. Por ejemplo, la crisis de 2020 se pudo paliar a tiempo con medidas como el famoso ERTE, una medida de flexibilidad interna, sin embargo, la crisis de 2007 no fue bien gestionada correctamente por el Gobierno y las instituciones públicas, destruyendo mucho empleo.

Según datos del INE, existen 3.174.700 de parados en nuestro país, de los cuales, el 53% son mujeres. Respecto a la tasa de paro por nacionalidad, averiguamos que la población extranjera tiene mayor número de parados que la población local ²; la población extranjera tiene una tasa de paro del 21,3% frente al 13,65% de la población nacional, es decir, una diferencia de más de 7 puntos.

Otro dato digno de ser analizado es la tasa de paro según el nivel formativo: aquellos que accedieron a una educación superior, solamente representan un 7,5% del total de parados, mientras que los parados con estudios primarios incompletos y completos, representan casi el 55% de los parados



Fuente: [EPA](#)

España presenta un desempleo masivo en comparación a otros países pertenecientes a la UE, siendo los colectivos más vulnerables al desempleo las mujeres, los trabajadores con poca cualificación, los jóvenes, la población extranjera y los desempleados de larga duración.

La diferencia entre mujeres y hombres parados no es abismal, no obstante, es suficiente para tener que observar el problema. Las mujeres encuentran dificultades para incorporarse al mercado laboral porque muchas empresas se rehúsan a contratar mujeres, ya que, cabe la gran posibilidad de que éstas tengan hijos y necesiten conciliar la vida laboral y la vida privada.

Aunque el nivel formativo de la población española está creciendo, el nivel formativo aún sigue siendo insuficiente. Los trabajadores con poca cualificación son más numerosos en la tasa de desempleo porque, en épocas recesivas o momentos turbulentos de la empresa, resulta más sencillo desprenderse de ellos e incluso reemplazarlos, por tanto, debemos intentar reducir el fracaso escolar e incentivar la formación a lo largo de la carrera profesional de un trabajador.

En cuanto al gran número de jóvenes parados, trataremos esta problemática en el siguiente apartado llamado “Desempleo juvenil, el gran reto de España”.

El alto desempleo de los extranjeros en comparación con los ciudadanos españoles es debido a su fuerte presencia en los sectores más afectados de las dos recientes crisis (construcción y turismo) y por tener menor formación que les posibilita únicamente a ocupar puestos de bajo nivel calificativo, que se caracteriza por su alta temporalidad y rotación ³.

No podemos acabar el análisis del desempleo sin nombrar antes al desempleo de larga duración, que se refiere a aquellas personas que llevan más de 12 meses buscando activamente empleo y aún no lo han encontrado. Desde que inició la crisis en 2007, la tasa de paro de larga duración española no ha podido alcanzar la media de los países de la UE. Actualmente (tomando datos de 2020), del total de parados españoles, el 30% son parados que llevan más de 12 meses buscando empleo sin éxito alguno.

Como bien se comentó anteriormente, el desempleo es afín a los ciclos económicos, por ende, si tomamos el año 2013, la peor época de la crisis, veremos que también es la época donde hubo más tasa de parados de larga duración. En 2013, la diferencia entre España y la UE fue de más de 8 puntos, sin embargo, la diferencia de la tasa de paro de larga duración decreció y España se sitúa actualmente (datos de 2020) 1,5 puntos por delante de la tasa de la UE ⁴

De todas las tipologías de desempleo que existen (estructural, friccional, estacional y cíclico), podemos afirmar que España presenta un desempleo estructural, es decir, los demandantes de empleo no encuentran los perfiles correctos, debido a que las necesidades

de las empresas han cambiado y los trabajadores no han tenido tiempo para ajustarse a la nueva realidad ⁵. No es una problemática de los trabajadores, sino también de los empresarios que no apoyan la formación de sus trabajadores ni disponen de programas de capacitación para que adquieran nuevas habilidades y adaptarse al cambio. En los siguientes apartados hablaremos de conceptos, tales como, la Formación Dual, la mejora de las PYMES, la mejora de la formación interna en la empresa, entre otras cosas, que podrían hacer fin al desempleo estructural

3.2 DESEMPLEO JUVENIL, EL GRAN RETO ESPAÑOL

Una de las grandes disfunciones del mercado de trabajo es el desempleo juvenil que afecta directamente la situación presente y futura de la economía española. Un desempleo juvenil (menores de 25 años) del 29,6% ¹ es un dato estremecedor, situando a España como el segundo país de la zona Euro con mayor porcentaje de jóvenes desempleados, superado solamente por Grecia.

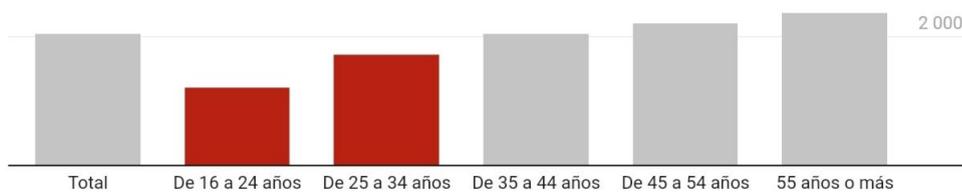
La crisis financiera de 2007 agravó de manera extraordinaria a este colectivo, dificultando su inserción laboral, aunque esta generación de jóvenes sea considerada la generación más preparada de nuestra historia.

El porcentaje de paro juvenil llegó a situarse durante el año 2013 en el 55,5% para los jóvenes entre 16 y 24 años, y en el 33% para aquellos jóvenes que se encontraban entre los 25 y 29 años de edad ¹.

Lo cierto es que el desempleo juvenil provoca que nuestros jóvenes sean menos selectivos con los empleos que están dispuestos a aceptar, provocando un aumento de la desmotivación y de la temporalidad. España es el segundo país europeo con mayor temporalidad en el empleo juvenil, sólo detrás de Montenegro. Si tomamos a los menores de 24 años, dos de cada tres jóvenes tienen un contrato temporal y en diciembre de 2021, el porcentaje de contratos temporales firmados por jóvenes de entre 20 y 29 años fue del 87%, aunque cabe informar que en abril de 2022 la situación mejoró con la entrada en vigor de la reforma laboral ².

La problemática es tan grave que muchos jóvenes aceptan contratos de muy corta duración, por ejemplo, en noviembre de 2021, uno de cada tres jóvenes firmaron un contrato con una duración menor a una semana. Si hablamos de precariedad, los jóvenes son los ganadores, ya que el INE evidencia una clara brecha salarial de los jóvenes en comparación a otros grupos de edad.

Salario medio bruto mensual en 2020, en euros.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística · Descargar los datos · Creado con Datawrapper

Fuente: [INE](#)

Mientras que el salario medio bruto de los mayores de 45 años se situó en 2.280 euros al mes en 2020, los menores de 35 cobran de media 1.465 euros mensuales, 815 euros al mes menos, y si tomamos como referencia sólo los menores de 24 años, la diferencia es de más de 1.000 euros ².

El paro juvenil provoca tres situaciones dramáticas. La primera es la pérdida de conocimientos y habilidades aprendidas por la falta de experiencia y la falta de motivación, como comentamos anteriormente.

El segundo fenómeno que provoca el paro juvenil es el llamado “brain drain” o bien la fuga de cerebros, es decir, el abandono del país en busca de una mejor vida; para un país, la fuga de cerebros es un grave problema, ya que se ha destinado mucho dinero público para educar y formar al joven, y finalmente, esa inversión en su educación es aprovechada por otro país. Un informe llamado EU Mobile workers, realizado por el Centro de Estudios de Política Europea (CEPS), destacó que entre las personas con mayor formación, los italianos y los españoles son los primeros en salir de su país de origen para buscar oportunidades en otro lugar ³; esto es un claro empobrecimiento del talento humano.

La tercera situación que provoca el desempleo juvenil es el incremento de la economía sumergida. Como no encuentran un trabajo digno, los jóvenes son más propensos a trabajar sin un contrato laboral o en un empleo que incumpla la legalidad.

Algunos afirman que esta situación es debida a la poca formación de nuestros jóvenes, no obstante, el colectivo de jóvenes está cada vez más preparado y la evolución del abandono educativo temprano en España es cada vez más bajo, dando a conocer que nuestros jóvenes prefieren incrementar su nivel de formación y no optar por abandonar los estudios sin formación alguna. En estos momentos, las personas de 18 a 24 años que no disponen de una educación secundaria es del 13,3%, lejos del 26,3% de 2011, aunque aún sigue siendo un porcentaje ligeramente superior a la media de los países de la UE. (biblio olvidada, está en otro docu)

Tras haber plasmado las consecuencias del desempleo juvenil, cabe destacar lo siguiente: no es del todo cierto decir que España tiene un problema de desempleo juvenil. Uno puede suponer que esta frase es contradictoria con todo aquello que se ha mostrado en este apartado, pero el verdadero problema no se encuentra en el desempleo juvenil, sino en el desempleo general.

Según los últimos datos, el desempleo general se encuentra en el 13% y el desempleo juvenil en el 29.6%. A partir de una operación matemática sencilla, se observa que la ratio de desempleo juvenil sobre el desempleo general es un poco mayor a 2, es decir, el desempleo juvenil es dos veces mayor al desempleo general.

Si tomamos los datos de la Zona Euro, observamos que el desempleo general es del 7,6% y el desempleo juvenil es del 16,5%, el mismo cociente que presenta el caso español. Tomando como referencia un país con una gran economía y una tasa de desempleo baja, como es el caso de Estados Unidos, observamos que el cociente es también 2⁴.

El desempleo juvenil empieza a ser un problema ajeno al desempleo general y de gran relevancia cuando el cociente supera el 2,5 o se aproxima al 3⁵, como es el caso de Hungría, Rumanía o Suecia; este último país muestra una extraordinaria situación, ya que su paro es del 7,7%, una tasa similar a la tasa de la Zona Euro, mientras que, su tasa de desempleo juvenil es del 22%, o siguiendo los parámetros utilizados hasta el momento, su cociente es de casi 3.

Gracias a los anteriores datos, conocemos que el problema principal es el elevado nivel de desempleo general y no el desempleo juvenil, sin embargo, ser el segundo país de la UE con la mayor tasa de desempleo juvenil y estar a 24 puntos de diferencia del país de la OCDE con menor tasa de paro juvenil, siendo este país Japón con un 5,2%, son datos estremecedores y que dan a conocer que nuestros jóvenes sufren al cuadrado.

Una vez que conocemos las consecuencias del desempleo juvenil, la pregunta que podría surgir es: ¿Cuáles son las causas de este elevado porcentaje?

Davia Rodríguez, Doctora de la Universidad de Alcalá, publicó su tesis llamada “La inserción laboral de los jóvenes en Europa”, a partir de las investigaciones realizadas por Thomas Couppié y Micèle Mansuy con su artículo “La situación de empleo entre los jóvenes activos”. La tesis de Rodríguez sostenía que las estructuras del mercado laboral juvenil en Europa están divididas por cuatro bloques: el bloque 1 está formado por Alemania, Austria, Suiza y Holanda que se caracteriza por apostar por una inserción laboral prematura, compaginando estudios y empleo y que presenta menos problemas de inserción; el bloque 2 está formado por Francia y Bélgica, donde la transición del sistema educativo al mercado de trabajo se realiza en una sola etapa, aunque presenta pequeños inconvenientes de

inserción; el bloque 3 formado por Reino Unido e Irlanda, son mercados de trabajo poco regulados, que apuestan por una inserción laboral temprana, aunque con ciertas dificultades en comparación al bloque 1 y cuenta con unas tasas de desempleo bajas; y por último, se encuentra el bloque 4, formado por Italia, Grecia, España y Portugal, es decir, los principales países de la zona baja de Europa, que se caracteriza por tener unos mercados de trabajo bastante regulados y una transición del sistema educativo al mercado laboral bastante lento y con grandes diferencias entre las condiciones laborales entre adultos y jóvenes.⁶

Gracias a la aportación realizada por Davia Rodríguez, podemos afirmar que el principal problema se encuentra en la transición del sistema educativo al mercado laboral. Esta falta de conexión es debida a distintas variables: la desactualización del sistema educativo respecto a las demandas del mercado laboral, la cultura anticuada de algunas empresas para contratar solamente a trabajadores con experiencia, obviando aquellos jóvenes con preparación académica sin experiencia, los bajos incentivos que se les ofrece a aquellas empresas que contratan el talento joven, la falta de regulación de los contratos estudiantiles que permite a las empresas contratar becarios para ocupar puestos estables, etc.

La posible solución para la mayoría de problemas que se nombraron anteriormente es la Formación Profesional Dual y se tratará en profundidad en los siguientes apartados.

También se nombró la grave infracción que algunas empresas cometen y que impide la inserción de los jóvenes al mercado de trabajo: la contratación de becarios para ocupar puestos estables. Este fenómeno es llamado el “falso becario” y consiste en contratar estudiantes de FP o universitarios para realizar prácticas curriculares o extracurriculares. El motivo de la contratación debe ser meramente formativo y no para que realicen tareas similares a la de un asalariado, no obstante, muchas empresas aprovechan esta situación para contratarles y evitar la contratación laboral de un trabajador.

La reciente noticia del Ministerio de Trabajo y su objetivo de realizar un Estatuto del Becario en un plazo máximo de 6 meses, es positiva, ya que servirá a los trabajadores en período formativo para reforzar su protección y derechos ante las prácticas ilegales de ciertas empresas. En el Estatuto del Becario se recogerá la obligación de las empresas a ofrecer una remuneración que cubra los gastos de la actividad al estudiante en prácticas, la obligación de ser dado de alta en Seguridad Social, sus derechos como becario, las limitaciones en torno a la jornada laboral, el número máximo de becarios que puede contratar una empresa y el número de becarios por tutor. Este Estatuto permitirá proteger a los estudiantes y evitar que las empresas contraten a personas en prácticas para cubrir puestos estables. Recordemos que desde el año 2018, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social descubrió alrededor de 5.000 falsos becarios⁷.

3.3 DIFICULTADES DE CRECIMIENTO DE LAS EMPRESAS

En España ocurre un fenómeno particular: el 98,84% de las empresas son PYMES y las grandes empresas solamente suponen el 0,16% del total de empresas ¹. Esta información da a conocer el porcentaje tan alto de pequeñas y medianas empresas que existen en nuestro país y, si indagamos más a fondo, puede surgir la curiosidad de saber la tasa de empleo según el tamaño de las empresas.

Lo cierto es que las grandes empresas, es decir, aquellas que cuentan con más de 250 trabajadores y que superan los 50 millones de euros de facturación anual ², son responsables de un tercio del empleo empresarial, mientras que las PYMES generan algo más de la mitad del empleo, sin embargo, casi el total de empresas españolas son PYMES ¹.

Gracias a los anteriores datos, podemos afirmar con rotundidad que las grandes empresas crean proporcionalmente más empleo que las PYMES, por ende, una posible solución para incrementar la demanda de trabajo, sería favorecer el crecimiento de las PYMES, poniendo especial hincapié en las micropymes.

¿Qué dicen los datos al respecto? Según un estudio de la OCDE sobre la fiscalidad de las PYMES en los países pertenecientes a esta organización, las empresas españolas tienen un alto índice de mortalidad, ya que, en el primer año de creación, solo el 74% de las empresas españolas sobreviven ³, convirtiéndose en una utopía el crecimiento de las nuevas empresas.

Table 1.1. Survival rates of new businesses in first five years of operation, 2012

Country	Year 1	Year 2	Year 3	Year 4	Year 5
Austria	87%	77%	66%	60%	55%
Czech Republic	84%	63%	54%	48%	43%
Hungary	70%	53%	41%	32%	27%
Italy	83%	69%	53%	45%	38%
Luxembourg	91%	75%	66%	58%	50%
Portugal	85%	68%	56%	46%	39%
Slovenia	84%	70%	52%	48%	43%
Spain	74%	60%	45%	36%	29%

Fuente: [OCDE](#)

En comparación a los otros países, el porcentaje de empresas españolas que fracasan es alto; por ejemplo, la tasa de nuestro país vecino Portugal es más alta, situándose en un

85%. Solo el 29% de las empresas constituidas en nuestro territorio sobreviven al quinto año ³, mientras que el porcentaje de países como Austria o República Checa es más alto. Si el objetivo es conseguir que las empresas crezcan y se conviertan en grandes entidades con una gran cantidad de personal, pero menos del 30% de ellas sobreviven más de 5 años, da a conocer otro grave problema que sufre España.

Llegados a este momento, puede surgir la duda de saber aquellos impedimentos o causas que frenan el crecimiento de las empresas e incluso hacerlas desaparecer:

En primer lugar, encontramos el máximo culpable del estancamiento de las empresas y el temor de muchos empresarios: las tasas impositivas. Si tomamos la presión fiscal, una fórmula que calcula el porcentaje de impuestos provenientes de particulares y empresarios que recauda el Estado en relación al PIB, nos damos cuenta que España se encuentra casi cuatro puntos arriba de la media de la UE. En concreto, la presión fiscal empresarial en 2021 fue del 15%, descontando la economía sumergida del PIB español, mientras que la presión fiscal media de la UE fue del 11,1% ⁴. Lo cierto es que las empresas aportaron el 31,9% del total de los ingresos públicos, un porcentaje alejado del promedio de la UE que se encuentra en el 24,6% ⁴.

Los autónomos españoles deben pagar la cuota de autónomo (una obligación fiscal inexistente en muchos países de la zona Euro), incluir el IVA del 21% en sus facturas, hacer frente al IRPF y presentar la declaración de la renta; en el caso de ser una sociedad, no paga IRPF, pero la empresa está sujeta al Impuesto de Sociedades, que es un tipo impositivo del 25% sobre los beneficios, y en caso de obtener unos beneficios superiores a 1.000.000 euros, también están sujetos al Impuesto de Actividades Económicas ⁵.

Los especialistas en materia fiscal coinciden en la idea de que nuestras empresas soportan cargas fiscales muy elevadas que dificultan la solvencia de una empresa y su crecimiento ⁴. Es evidente la necesidad e importancia de los impuestos en una nación, no obstante, una empresa siempre va a gestionar mejor su dinero que el Estado.

El error que cometen muchas PYMES es la mala gestión administrativa. Situaciones como la inexistencia de una planificación y de objetivos, la contratación de personal poco cualificado o incorrecto para el puesto, responsables sin liderazgo, falta de asesoramiento, mala gestión en materia de recursos humanos, nefasta gestión económica y otras muchas más, son también las causantes del declive y/o la rápida evaporación de las empresas.

Debido a la mala gestión administrativa, las empresas españolas empiezan a morir lentamente y lo más curioso es que los causantes de esta situación son asuntos internos. El propio Carlos León, Director del Programa de Contaduría Pública, sostuvo que algunas de

las causas del cierre de las PYMES son por mala gestión de los recursos económicos y de personal.

En la era del Internet, el Big Data y los softwares, aún siguen existiendo empresas que están totalmente desactualizadas y no abrazan la innovación. Ante un mundo globalizado y competitivo, estar actualizado y ofrecer innovación son dos pilares fundamentales para la supervivencia de la empresa. Internet permite promocionar el servicio o producto que ofrece una corporación, la inversión en I+D permite ofrecer productos de calidad y/o ofrecer un valor diferenciador, utilizar herramientas ofimáticas y softwares permiten agilizar la burocracia y facilitar el trabajo, no obstante, muchas micropymes se rehúsan a usar este tipo de herramientas ⁶.

En el apartado llamado *Fomento del empleo juvenil* se aportarán posibles soluciones para reducir el desempleo juvenil y facilitar a nuestros jóvenes la transición del mundo educativo al mundo laboral, siendo una de las mejores soluciones incentivar la Formación Dual.

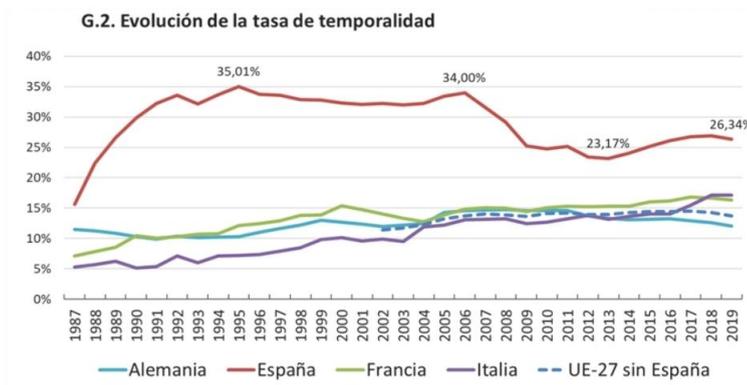
3.4 CULTURA DE LA TEMPORALIDAD

Uno de los rasgos diferenciadores del mercado laboral español es su alta tasa de temporalidad, convirtiéndolo en un mercado de trabajo dual. El porcentaje de empleados con contrato temporal sobre el total de empleados, es la más alta de toda la UE-27, por ende, no es una exageración cuando se afirma que España tiene un problema grave con lo que respecta a la temporalidad laboral. ¹

La problemática de la temporalidad no es una novedad, sino que lleva durante décadas incrustada en nuestro mercado laboral; ya en 2005, el economista Luis Toharia Cortés, expresaba su preocupación respecto a este sujeto en su libro “El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico”. Desde 1987, la tasa de temporalidad mantuvo una tendencia creciente hasta alcanzar niveles estratosféricos desde 1995 hasta 2008, una época llena de bonanza y en plena burbuja financiera. La crisis de 2008 golpeó fuertemente en nuestro territorio generando que las empresas españolas renuncien a su capital humano, sobre todo, los empleados temporales por la facilidad que supone desprenderse de ellos, en comparación a los empleados con contrato indefinido. La tasa de la temporalidad continuó bajando, no obstante, a partir de 2014, la tasa volvió a incrementar hasta el 2019, debido a la pequeña recuperación económica que hubo. Durante la crisis de la COVID-19, la tasa de temporalidad bajó, pero no por mucho tiempo, ya que, en el 2021 volvió a situarse al 26%. ².

Gracias al análisis de la gráfica llamada “Evolución de la tasa de temporalidad”, podemos sacar las siguientes conclusiones:

- En épocas de bonanza económica, la temporalidad aumenta, mientras que en épocas de recesión económica, la temporalidad se reduce.
- Las empresas españolas emplean de manera desmesurada la modalidad contractual temporal.
- La tasa de temporalidad española se sitúa muy lejos de la temporalidad de otros países europeos, tales como Francia, Italia o Alemania.



Fuente: [Eurostat](https://ec.europa.eu/eurostat)

La tasa de temporalidad española es una anomalía que implica consecuencias negativas. La principal consecuencia negativa es la productividad de los empleados con contratos temporales que suele ser menor al resto de trabajadores. ¿A qué se debe este fenómeno? Un artículo de CaixaBank llamado “¿Cómo afecta la modalidad de contrato a la productividad?”³ apuntaba que los trabajadores temporales son menos productivos porque las empresas no invierten en su formación y desarrollo, además, los incentivos que reciben por su esfuerzo son menores. No parece una afirmación desorbitada apoyar la decisión de las empresas de no invertir en el capital humano temporal y/o incentivarlos económicamente, ya que, el concepto “temporal” implica que el asalariado tiene una fecha límite donde ya no prestará sus servicios a la empresa y, por ende, no formará parte de la organización. La empresa, en busca de reducir sus gastos, no tomará el riesgo de invertir en un trabajador temporal que no permanecerá en la empresa, aunque aquello le suponga reducir su competitividad empresarial mientras acumule trabajadores temporales con reducida formación.

La reducción de la productividad no es la única consecuencia negativa que implica tener una elevada tasa de temporalidad. Los trabajadores temporales suelen tener periodos intermitentes de empleabilidad y de desempleo, afectando negativamente a su bienestar, su

crecimiento profesional, la cobertura económica de su desempleo y su jubilación, ya que, trabajar intermitentemente implica no cotizar de igual manera que un trabajador indefinido. Para el Estado, también supone un gran problema por la alta inversión en políticas activas de empleo que éste realiza para conseguir reincorporar a los trabajadores desempleados, en su mayoría, provenientes de trabajos temporales.

Al conocer las consecuencias de la alta tasa de temporalidad, la primera cuestión que cabe plantearse es: ¿Cuáles son las razones de esta anomalía?

A principios de los años 80, el desempleo supuso un problema grave en España, por tanto, para aminorar el alto desempleo, se promueve el contrato temporal mediante la Ley 32/1984, de 2 de agosto de 1984 sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores ⁴. La contratación temporal que se presentó como una solución del desempleo, se convirtió finalmente en el surgimiento de la dualidad y de los índices altos de temporalidad que a día de hoy sufre nuestro país.

Podemos afirmar que el principal problema de la temporalidad es el mal diseño del régimen jurídico relacionado con los contratos temporales y, siendo más precisos, el mayor problema es la inexistencia de causalidad en los contratos temporales.

En el art.15 del 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 (BOE 24 Octubre 2015) detalla que: “el contrato de trabajo de duración determinada sólo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora”, es decir, el contrato temporal se debe celebrar solo si existe una justificación productiva que determine su carácter temporal, por ejemplo, el aumento imprevisible de la actividad de la empresa.

La regulación del art.15 del ET no fue suficiente para comprender la causalidad de la temporalidad que generó el uso de la contratación temporal para precarizar aquellos trabajos que deberían ser indefinidos, al cubrir una necesidad duradera. Esta actividad, usada por muchas empresas españolas, se denomina un “fraude de ley” por el uso fraudulento de la contratación temporal ⁵

Además del fraude de ley, España es conocida por disponer de sectores, que su productividad depende expresamente de la estacionalidad ⁶. El sector más conocido es el turístico que representó en 2020 el 5,5% del PIB, aunque en 2019, sin la presencia de la COVID-19, supuso un 12% respecto al PIB ⁷. Las empresas del sector turístico, conociendo que la rentabilidad no será constante debido al carácter estacional del sector, ofrecen contratos temporales a sus empleados.

Sin lugar a dudas, la fuerte presencia de la temporalidad en el mercado laboral supone un reto para España por sus consecuencias y los daños colaterales que provoca.

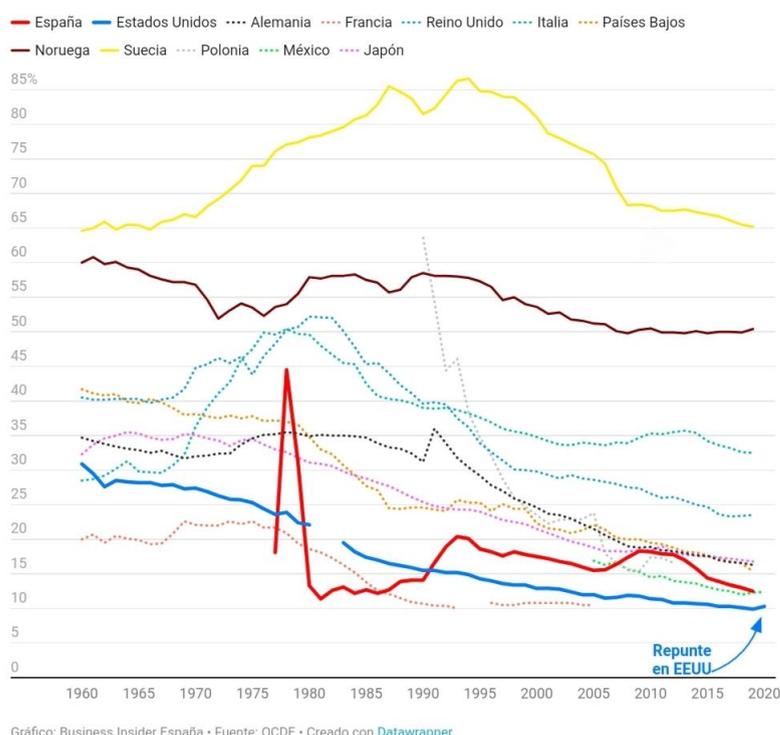
3.5 SINDICATOS Y SU PAPEL EN EL MERCADO LABORAL

El sindicato es un organismo básico de nuestro sistema político español y reconocido como derecho fundamental en el art.28 de la Constitución Española ¹. Los sindicatos fueron y son la base fundamental de las relaciones laborales y un instrumento que protege los derechos de los trabajadores.

La cuestión que aflora es: ¿Para qué sirve el sindicato actualmente?

Es indudable la importancia que tuvo el papel del movimiento sindical en el S.XIX y el S.XX, consiguiendo una base de derechos que proteja los trabajadores, favorecer la aparición de la clase media y construir un lugar de trabajo seguro, no obstante, ¿Qué sentido tiene hoy en día el sindicato si los trabajadores están suficientemente protegidos? ¿Qué sentido tiene hoy el sindicato si el 99,84% de las empresas españolas son PYMES y en su mayoría son autónomos sin ningún trabajador? ²

Las anteriores cuestiones son replanteadas por muchos empresarios, expertos del derecho del trabajo, tales como Antonio Baylos en su libro “¿Para qué sirve un sindicato?” ³ e incluso por los propios trabajadores. La razón es patente: los sindicatos están desactualizados, no consiguen adaptarse a la nueva realidad y continúan con la cultura de confrontación.



Fuente: [Business Insider](#)

Como podemos observar en la gráfica, el porcentaje de afiliados a sindicatos en España es una de las más bajas de la OCDE, acercándose a la tasa de EEUU, el país que abandera el pensamiento neoliberal. Podemos observar que la tendencia negativa inició en los años 80 y fue seguida por muchos países europeos; salvo un pequeño repunte alcanzado en 2009, la tasa de afiliación fue bajando en los últimos años y no consiguió incrementar.

La baja tasa de adeptos a los sindicatos es entendible en una nación como EEUU con una cultura neoliberal, poco afín a la sindicalización y con posibilidad de maniobra limitada por la manera que está organizado el sistema, no obstante, en un país como España que los sindicatos disponen de mucho peso en la negociación colectiva y son la base del sistema del trabajo, es una situación digna de investigar.

Javier Duque, sociólogo del trabajo y profesor de la Universidad de Oviedo defiende lo siguiente: «Los sindicatos son de la época industrial, cuando los intereses de los trabajadores eran más homologables y las condiciones eran más precarias: los trabajadores industriales tenían trabajo indefinido, pasaban toda la vida en la misma empresa, mejoraban su salario con la antigüedad... Ahora los centros productivos están más fragmentados, hay muchas PYMES que solo consisten en un dueño y dos empleados»⁴. También destacar que la deslocalización, el teletrabajo y el cambio de mentalidad no han ayudado a incentivar la afiliación.

Es cierto aquello que el profesor Javier Duque opina, no obstante, cabe destacar que el mundo está cambiando y, por ende, se deben cambiar las perspectivas representativas de nuestros sindicatos. Los sindicatos españoles siguen un sindicalismo mediterráneo que responde a una cultura de confrontación, mientras que los sindicatos de los países nórdicos sugieren más el consenso y la búsqueda del interés común para conseguir que la empresa sea competitiva y sus trabajadores satisfechos². La gráfica misma muestra que los países nórdicos (Noruega y Suecia) lideran la tasa de afiliación, un dato que permite entender la errónea percepción que tienen nuestros sindicatos.

Lo cierto es que los sindicatos no se adhieren a la era de la globalización porque siguen teniendo una visión clásica y limitada que no permite replantear una nueva estrategia. Los tiempos han cambiado y, de la misma manera que las grandes empresas deben tener una visión global y entender que no solo compiten a nivel regional o nacional, sino mundial, también los sindicatos deben tener dicha visión que facilitará, en cierta manera, la cultura de la colaboración y la cooperación. Los sindicatos aún persisten con la noción arcaica de que

el incremento salarial es la única vía para mejorar las condiciones de trabajo, no obstante, un estudio realizado por la plataforma digital LinkedIn muestra que el principal motivo para cambiar de empleo es progresar en la carrera profesional, seguido por la insatisfacción con los directivos, la insatisfacción con el ambiente laboral y el interés de asumir más retos. La insatisfacción con el salario es el quinto motivo ⁵, un dato que plasma la desactualización de los sindicatos. Sobre la mesa de la negociación colectiva deben aparecer conceptos igual de importantes que el salario como: la conciliación familiar-laboral, la evaluación del ambiente laboral, la cultura de trabajo, la formación de los trabajadores, la promoción interna, el teletrabajo, las medidas de flexibilidad interna, entre largos etcéteras. De esta manera, los sindicatos conseguirán una mejoría de la satisfacción laboral y una mayor adaptación a la nueva realidad que se vive.

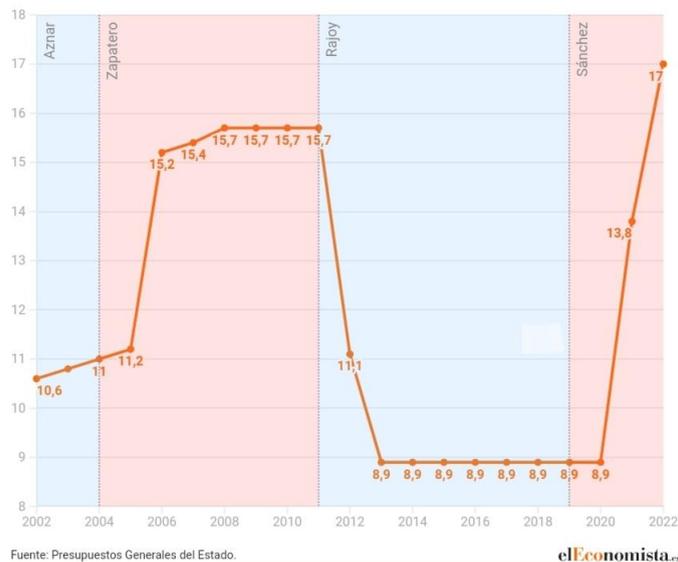
La pérdida de afiliados no es motivada por la casualidad, sino, es una buena prueba de que las organizaciones sindicales no están actualizadas para la Cuarta Revolución Industrial que genera un mercado laboral flexible, la aparición de nuevos mercados, puestos de trabajo y formas de relacionarse entre empresa-trabajador, la consolidación de la economía colaborativa y el uso diario de la tecnología. Los principales sindicatos de nuestro país, tales como UGT y CCOO, tienen como misión conocer la realidad actual y abrir internamente departamentos que estudien aquellos asuntos laborales que aparecen para proteger los trabajadores y, lo más importante, desvincularse de la cultura de la confrontación y abrazar la cooperación entre trabajador y empresario. El progreso consiste en renovarse.

Un debate pendiente y que su relevancia acrecentó este año es la financiación sindical. Las organizaciones sindicales españolas tienen tres vías para obtener financiación: las cuotas de los afiliados, los programas de formación y las subvenciones estatales ⁶.

Durante el Gobierno del Partido Popular, las subvenciones destinadas a los sindicatos se redujeron considerablemente, pasando de 15,7 millones de euros a 8,9 millones de euros, pero, tras la irrupción del PSOE, las cantidades aumentaron considerablemente. En 2020, en plena pandemia, el Gobierno decidió incrementar las cantidades y actualmente, los sindicatos reciben 17 millones de euros de subvenciones, la cantidad más alta destinada a este tipo de organizaciones. ⁷

Las millonarias 'ayudas' a las centrales en las dos últimas décadas

Subvenciones directas destinadas a los sindicatos anualmente. En millones de euros.



Fuente: elEconomista.es

La otra polémica se encuentra con los programas de formación para trabajadores y parados. A través de los sindicatos, se realizan cursos de formación que también reciben subvención del Estado.

El hecho que, de manera creciente, los sindicatos reciban financiación del contribuyente, ya sea por subvenciones presupuestarias o por los programas de formación, muestra riesgos para nuestra democracia porque puede favorecer a una pérdida de autonomía de los sindicatos respecto a los poderes públicos. Debe haber una desvinculación notoria entre el Estado y los sindicatos, ya que, organizaciones sindicales como CCOO y UGT, gozan de poder e intervienen en cualquier decisión que el Gobierno tome respecto a los asuntos laborales.

Los representantes de los trabajadores y los empresarios son las dos partes necesarias para pactar un convenio colectivo, ahora, ¿Qué es un convenio colectivo? Se trata de una norma pactada por las dos partes mencionadas anteriormente que asegura derechos y obligaciones laborales, tanto a empresarios como a los trabajadores⁸; en dicho convenio, se pactan asuntos como: el salario, la jornada laboral, las vacaciones, el horario, los tipos de contrato, etc.

Existen tres tipos de convenios colectivos: el convenio sectorial, el convenio de empresa y el convenio inferior a empresa que engloba un grupo específico de trabajadores (poco frecuente).

El convenio colectivo de empresa siempre prevaleció sobre el convenio sectorial hasta hace relativamente poco, con la publicación del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre.

El Real Decreto-ley nombrado anteriormente, establece que el convenio colectivo sectorial empezará a prevalecer del convenio de empresa y, por ende, la negociación colectiva centralizada tomará mayor importancia.

La negociación colectiva centralizada atiende mejor las variables macro, mientras que, la negociación colectiva descentralizada, permite que las empresas se adapten mejor a las necesidades del mercado y atiende mejor a variables micro ². Podemos afirmar que los convenios de empresa nacen de una negociación descentralizada y toman en cuenta el grado de competencia que las empresas enfrentan, la productividad de la empresa, su poder dentro del mercado, es decir, datos microeconómicos. En cambio, los convenios colectivos nacen de una negociación colectiva mixta, es decir, toman tanto variables micro como variables macro.

En el apartado de la nueva reforma laboral, hablaremos más en detalle sobre qué tipo de convenio es mejor y cual de estos dos convenio debería conseguir la primacía para prevalecer sobre el otro.

3.6 ECONOMÍA SUMERGIDA

Friedrich G. Schneider, el reconocido investigador en la materia de la economía sumergida, concluyó en 2016 que el tamaño aproximado de la economía sumergida en España es del 18% de su PIB (200.000 millones de euros). España se encuentra en el Top 3 de los países de la OCDE con una mayor economía sumergida. ¹

Aquello que sostiene Friedrich Schneider es la correlación que existe entre la cantidad de economía sumergida del país y su situación económica, es decir, si el país se encuentra en una recesión económica, tal como la recesión actual española, la probabilidad de haber un alto porcentaje de economía sumergida es mayor.

La economía sumergida o economía irregular es, según la OCDE, aquellas actividades legales que se ocultan conscientemente a las administraciones públicas, con el fin de evitar cumplir con pagos (impuestos y cuotas de la Seguridad Social), procedimientos administrativos y/o requisitos legales (SMI, prevención laboral, etc). ²

Ahora, la cuestión es: ¿Qué relación tiene la economía sumergida con el mercado laboral? Iván Gonzáles Sarro, profesor e investigador de la Universidad de Alcalá, responde a esta

cuestión en su texto de divulgación, nombrando las formas de economía irregular en el mundo laboral, que son las siguientes:

- Trabajadores no declarados
- Trabajadores con un salario menor al que efectivamente deberían de recibir
- Contratación de trabajadores en situación ilegal
- Declaración menor de horas de trabajo
- Empleados por cuenta ajena que figuran como autónomos

La situación que atraviesa España permite que la economía sumergida sea una alternativa atractiva e incluso, en ocasiones, la primera opción que se baraja. España cuenta con un mercado laboral ineficiente, heterogéneo (contratos flexibles y otros rígidos), impuestos desmesurados y dificultades para conseguir empleo; todo este cúmulo de características favorece la permanencia de la economía irregular.

Como bien estipula Iván Gonzáles Sarro, investigador anteriormente nombrado, “La economía sumergida está ligado al beneficio esperado por las empresas”. El propósito de Iván G.S es informar que la presión fiscal y las regulaciones son el principal motivo de las empresas para realizar acciones ilícitas que pertenezcan a la economía sumergida.

No existen muchas estadísticas oficiales o datos relacionados con la economía sumergida por la dificultad que supone investigar algo oculto, no obstante, los efectos que supone en la economía nacional son fáciles de identificar. El principal efecto, es la reducción de los ingresos públicos que, a su vez, puede provocar mayor presión fiscal para poder mantener el Estado de Bienestar y, por ende, asfixiar aún más aquellas empresas que cumplen con la legalidad.

El objetivo de aquellas empresas que no declaran a sus trabajadores, contratan personas ilegales, ofrecen un salario diferente al estipulado en el contrato, entre otras ilegalidades, es reducir sus gastos, provocando una competencia desleal ² porque no compiten en igualdad de condiciones con aquellas compañías que cumplen con la ley.

Sin duda, el agente que más padece es el trabajador porque no se encuentra amparado ni por el Estado ni por la legislación laboral, atrapado en un entorno vulnerable, inseguro y atendiendo a las exigencias impuestas por el empleador.

El mercado laboral es un mercado distinto al mercado de bienes y servicios porque la relación entre comprador (empresa) y vendedor (trabajador que cede su trabajo) es estructuralmente desigual ³. La intervención del Estado mediante la legislación laboral es para conseguir la igualdad entre los dos agentes porque la relación es por naturaleza desigual. En la situación donde el Estado no se encuentra presente, es decir, en la

economía sumergida, el empleador puede gozar de una mayor potestad que genera explotación y condiciones de trabajo deplorables a los trabajadores.

4. POSIBLES SOLUCIONES DEL MERCADO DE TRABAJO

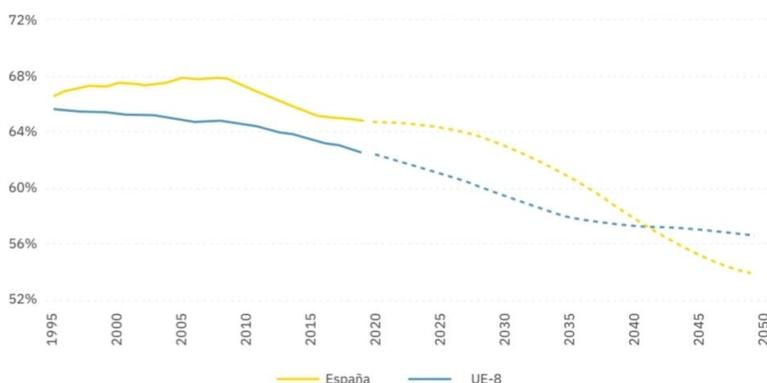
4.1 NUEVA REALIDAD SOCIAL, ECONÓMICA Y TECNOLÓGICA

El mundo se encuentra a las puertas de superar la crisis del coronavirus que afectó fuertemente en nuestro territorio produciendo una destrucción intensa de empleo y, por consiguiente, incrementando el paro. España tuvo una tasa de desempleo en 2020, año donde se desató la crisis, del 16,3%, dos puntos más arriba respecto al 2019 ¹. Aunque se mascaba una gran debacle económica debido a la pandemia, los ERTE evitaron una fuerte destrucción de empleo y favorecieron a la rápida corrección económica ².

Una vez superada esta crisis, España tiene el reto de mirar hacia el horizonte y adaptarse a la nueva realidad que acomete. El mundo está cambiando a una velocidad vertiginosa y aquello que era tendencia hace escasos días, hoy se ha quedado anticuado. Tenemos la oportunidad de adaptar nuestro sistema a la nueva realidad social, económica y tecnológica que dominará el mundo y España es un país que dispone de los medios económicos y humanos necesarios para estar preparado a dichas realidades.

La generación del Baby Boom (aquellos nacidos entre los años 50 y los años 60) está ya abrazando la jubilación, mientras tanto, la natalidad española sigue reduciéndose, generando una rebaja de nuestra población en edad de trabajar. Según datos de la Eurostat, el envejecimiento podría reducir en un 12% los potenciales trabajadores para 2050 ², causando problemas económicos y tensión para el Estado de Bienestar español.

Fig. 24. Población en edad de trabajar sobre la población total



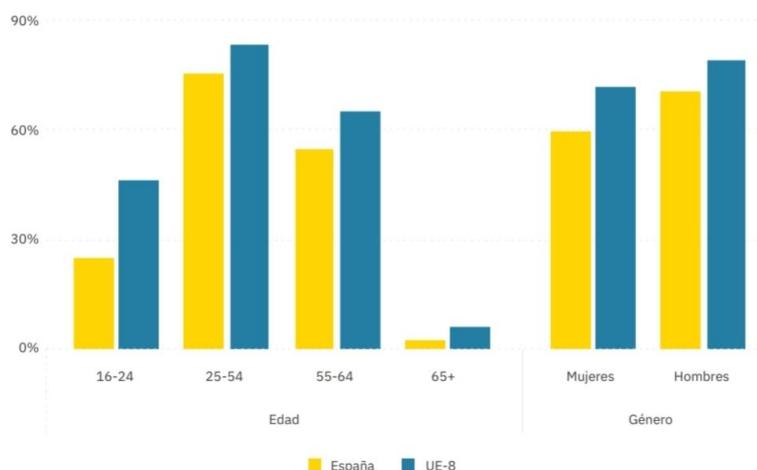
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Eurostat.¹⁰⁴

Fuente: [España 2050](#)

Para mitigar la reducción de la fuerza laboral, España debe aumentar la inserción al mercado laboral de algunos colectivos y, por otro lado, aumentar el flujo de inmigrantes hacia nuestro país.

Observando la tasa de empleo por grupos de edad y género, España presenta una brecha en la tasa de empleo de mujeres, jóvenes y personas mayores de 55 años, comparándolo con la tasa de empleo de la UE-8 de los grupos anteriormente mencionados.

Fig. 25. Tasa de empleo por grupos de edad y género, 2019



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Eurostat.¹⁰⁵

Fuente: [España 2050](#)

El año pasado, la tasa de empleo femenina se encontraba 10 puntos más baja que la tasa de empleo masculina, un dato que abre más la brecha de género ², no obstante, España ha conseguido aumentar la tasa de empleo femenina en 20 puntos, en las últimas dos décadas ². El propósito sería seguir la tendencia ascendente de la tasa de empleo femenina y lograr que dicha tasa alcance un porcentaje similar al otro género, ya que, supondría un aumento significativo de la fuerza de trabajo.

Muchas mujeres españolas presentan un nivel de formación alto, consiguiendo ser España el segundo país de la OCDE con más mujeres menores de 30 años con estudios superiores, superando a países como Alemania o Finlandia ⁴ y en el ámbito universitario, el 55,7% de los graduados son mujeres, según datos del curso 2019-2020 ⁵. Estos datos no son en vano, sino que, permiten saber que un gran porcentaje de las mujeres están bien formadas y, como todos conocemos, una mayor formación implica mayor productividad.

Para seguir combatiendo la brecha de género y conseguir que más mujeres entren a formar parte de la fuerza laboral, es necesario continuar aumentando el nivel de formación de las mujeres, combatir con los roles de género presentes en el mercado laboral, permitir que las

mujeres alcancen altos cargos y mejorar la conciliación entre la vida profesional y personal ² que se traduce en repartir mejor los cuidados familiares y las responsabilidades del hogar.

Noticias tales como: “El porcentaje de jóvenes que ni estudia ni trabaja en España es del 11,4%” ⁶ da a conocer que nuestro país tiene un problema pendiente con los jóvenes. Nuestro sistema tiene que ser totalmente reformado para permitir que florezcan oportunidades a nuestro jóvenes y que puedan adentrarse al mercado laboral bien preparados y formados. Para incrementar el empleo juvenil, se debe reducir la tasa de abandono escolar que favorece el incremento del colectivo nini, se debe impulsar la FP dual (anteriormente explicada), aumentar la inserción laboral del estudiante y adaptar las formaciones a las necesidades presentes y futuras del país.

El problema de la empleabilidad de las personas mayores de 55 años es más grave de lo que aparenta, incluso, se están llevando a cabo planes de empleo nacionales, autonómicos, provinciales y municipales dirigidos a este grupo de edad. Una buena prueba de ello es el plan 'España 2050' del actual Gobierno socialista que apunta a duplicar la tasa de actividad de las personas entre 55 y 65 años en un 5% ²

Todos los planes de empleo presentes y futuros deben de evitar la obsolescencia de sus competencias y adaptar las personas mayores de 55 años a la nueva realidad laboral. Todo esto, sería posible con planes de formación que los mantengan actualizados y, sobre todo, introducir en nuestra sociedad la idea de que el mundo es cambiante y es necesario formarse a lo largo de la vida laboral.

Los estereotipos de este grupo de edad que se asocian a la vejez, tales como, la fragilidad y la improductividad, no acompañan para su contratación, por ende, las empresas deberían pensar más allá e intentar aprovechar las habilidades de las personas más veteranas y la población más joven para que haya una conexión generacional.

El incremento progresivo de la edad de jubilación hasta los 67 años para el 2027 favorecerá a aumentar la tasa de participación en el mercado laboral y eso es una gran noticia, aunque supondrá un gran reto para el Gobierno porque se deberá incentivar el trabajo en edades avanzadas ⁹

La inserción al mercado laboral de las mujeres, los jóvenes y las personas mayores de 55 años no es suficiente para mitigar la reducción de la fuerza laboral y eso es un hecho. En el documento del plan “España 2050” se asegura que España perderá más de 3,5 millones de personas en edad de trabajar en las próximas tres décadas que representa una caída del 12% ² de la tasa de empleo respecto a la actual, en el caso de no tomar medidas extraordinarias para paliar este grave problema.

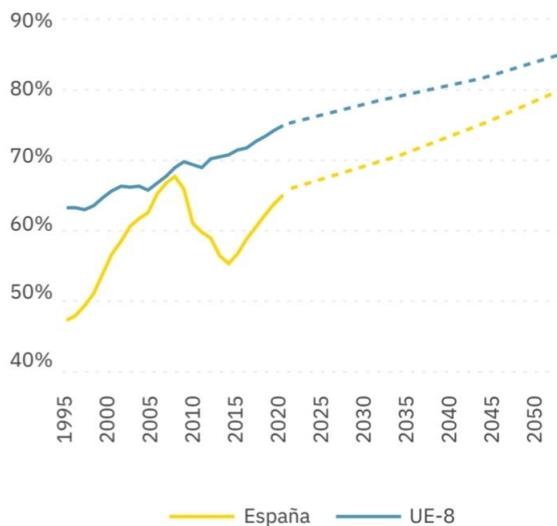
La aspiración del Gobierno es alcanzar una tasa de empleo del 80% para 2050, un reto ambicioso, pero no imposible. Para conseguir dicho reto, es imprescindible fomentar la inmigración y aplicar un plan de integración de inmigrantes.

Si hay un debate que ahora mismo está abierto y todo el mundo dispone de una opinión es sobre la inmigración. Existen detractores y partidarios de los inmigrantes, no obstante, con los datos en la mano, la inmigración aporta más soluciones que problemas, ya que, tienen una tasa de actividad y una tasa de empleo superior a la población autóctona. Como bien sostiene Juan Ramón Jiménez-García, investigador de migraciones del Centro para los Asuntos Internacionales de Barcelona “los extranjeros que entran a nuestro país son, sobretudo, jóvenes que vienen a conseguir un empleo y, por tanto, incrementan la tasa de actividad, lo que permite suplir el desbarajuste que tiene España debido al envejecimiento demográfico”¹⁰. Otro punto positivo de la inmigración es su contribución a la hacienda pública y el poco uso que realizan de los servicios públicos en comparación a los ciudadanos españoles, por ejemplo, los servicios sanitarios al ser, en su mayoría, gente adulta y sana. Los sindicatos UGT y CCOO apuntan que el 10% de los ingresos de la Seguridad Social son las cotizaciones de trabajadores inmigrantes, pero el gasto que generan es muy inferior ¹¹.

El saldo migratorio medio (diferencia entre las personas que entran y las que salen) entre 2010 y 2020 es de 63.000 personas ¹¹, números insuficientes para obtener un aumento de la tasa de empleabilidad, aunque, entendible porque coincide con la época de recesión española. La proyección de Eurostat, según el escenario base de España, es un saldo migratorio de 191.000 personas, también un número insuficiente ². El escenario ideal sería un saldo superior a 250.000 personas anuales para que la población en edad de trabajar no fuese inferior a 2 millones de personas.

Para finalizar, hay que instar en realizar un proyecto de inmigración estable y controlado para evitar la inmigración ilegal que perjudicaría tanto a España como al individuo. Los inmigrantes ilegales no están amparados, no pueden acceder a los servicios sociales, tienen dificultades para adaptarse a la sociedad y, en el caso de trabajar, son explotados al tener condiciones de trabajo ilegales, según nuestra legislación laboral.

Fig. 27. Escenario de tasas de empleo a 2050



Fuente: [España 2050](#)

Alfonso Luengo Álvarez-Santullano, el director de FUNDAE (Fundación Estatal para la Formación en el Empleo) advirtió que España se sitúa como uno de los países de la UE que menos invierte en formación ¹² un dato nada positivo para este entorno globalizado y cambiante. La situación mundial actual empuja a todas las empresas a invertir en su activo más importante y que les permitirá diferenciarse de la competencia: el capital humano.

Las organizaciones deben hacer frente a un mercado cada vez más competitivo, a clientes cada vez más exigentes, mantener unos buenos estándares de calidad, aprovechar las oportunidades que se presentan y todo ello, reduciendo los costes. Ante esta situación tan frenética, la inversión en el capital humano es la solución para poder alcanzar un mayor porcentaje de productividad. Son innegables los resultados positivos que ofrece la formación en los empleados que, en líneas generales, están más preparados para poder desempeñar sus funciones y con mayor confianza ¹².

La nueva realidad social exige que todas las empresas españolas con personal a su cargo realicen formaciones si no quieren quedar desactualizados, pero, antes de todo, sería conveniente conocer los dos tipos de formaciones y sus principales diferencias. Por una parte, tenemos la formación general que es aquella que aumenta los rendimientos del empleado en cualquier empresa; el ejemplo más sencillo, son los estudios universitarios que permiten tener una visión amplia de una disciplina. Por otra parte, se encuentra la formación específica que su campo de aplicación es menor y sólo aumentaría los rendimientos del empleado en escasas empresas; un claro ejemplo sería la formación para el uso correcto de un software de recursos humanos.

La formación ofrece un ROI (retorno sobre la inversión) muy alto porque podría aumentar la productividad del personal y, como todos conocemos, cuando uno es más productivo, mayor será su salario.

La pregunta es ¿Por qué las empresas de nuestro país se rehúsan a realizar formaciones? No existe ningún estudio o noticia que brinde una respuesta a esta cuestión, no obstante, ciertas empresas aún conciben la formación como un gasto y no como una inversión. Como plan de acción, hay que propagar a la nueva generación la idea de educarse y formarse a lo largo de su carrera profesional para poder adaptarse a las nuevas demandas y se debe instar a las organizaciones, tanto privadas como públicas, a realizar planes de formación. La formación no es un privilegio, sino un derecho del trabajador, siguiendo el art.23 del ET ¹³; el ET es muy escueto en este aspecto: el trabajador tiene derecho a tener permisos y la adaptación de su jornada para realizar formaciones y, del mismo modo, los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años.

La propia FUNDAE, anteriormente mencionada, ofrece subvenciones a las empresas para cubrir sus programas de formación ¹⁴ y, también existen infinitos cursos online, tanto de pago como gratuitos, accesibles a todo el mundo (sea empresa o sea un particular). No existe excusa alguna para formarse y obtener las habilidades con mayor valor en el futuro. Como bien dijo el filósofo e historiador Antonio Escohotado “La riqueza de un país no se mide en el gas, ni el petróleo ni tampoco la cantidad de recursos que tenga; la verdadera riqueza de un país es la educación de su pueblo”

Como bien afirmamos varias veces, el mundo está cambiando y con ello, cambia nuestra percepción del concepto “trabajo”. La nueva generación de trabajadores ya no se limitan a buscar un trabajo estable y que les permita vivir, sino, buscan conciliación entre la vida familiar y profesional y disponer de un empleo que verdaderamente les apasiona ¹⁵.

“The one job for life”, concepto inglés que hace referencia a aquellos trabajadores que estuvieron toda su carrera profesional en el mismo puesto de trabajo, es cosa del pasado, ya que, la tendencia actual y futura es tener varios trabajos, concretamente, entre 15-20 trabajos a lo largo de la vida profesional de un individuo ¹⁶.

Esta información también pretende visibilizar la importancia que tiene la formación, anteriormente explicada. Los cambios de empleo, en parte, son causados por la extinción de ciertos puestos de trabajo y la aparición de otros nuevos, debido a las rápidas transformaciones, por ende, la formación es de vital importancia para seguir de manera alineada dichas transformaciones y adaptarse a las nuevas demandas.

La aparición de nuevos empleos tiene una causalidad: la transformación tecnológica. Estamos presenciando revoluciones tecnológicas jamás vistas con la aparición de la Inteligencia Artificial, el 5G, los vehículos autónomos, el “Internet of things” o las criptomonedas que están alterando fuertemente el mercado de trabajo.

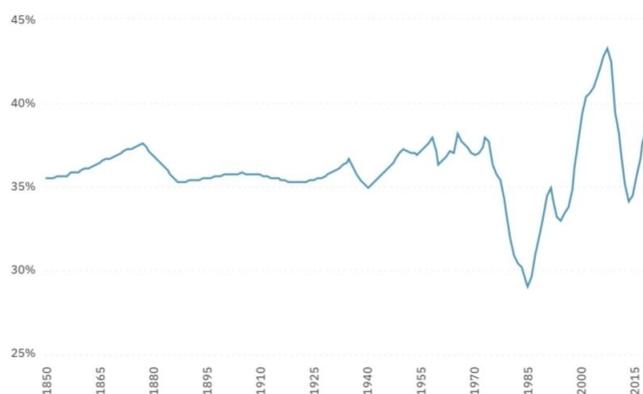
Estamos viendo como los empleos con tareas interpersonales y analíticas han aumentado de demanda y como la automatización está abarcando las tareas rutinarias. Para ponernos en situación, estos avances tecnológicos causarán 3 efectos en el mercado laboral: ²

1. Desaparición de algunos empleos
2. Creación de nuevos empleos
3. Transformación de todos

Según los cálculos de la OCDE, el 12% de los puestos de trabajo españoles tienen un alto riesgo de automatización y el 38% de los puestos de trabajo tienen un riesgo medio de automatización. El riesgo más alto de automatización se encuentra en los trabajos con poca cualificación; según los datos de la OCDE, estamos hablando de un 56% de riesgo ¹⁷.

Estos datos son sorprendentes, no obstante, la solución no es iniciar un movimiento de destrucción de máquinas propio del ludismo, ya que, aquello que nos ha ilustrado la historia es que los avances tecnológicos generan en el corto plazo pérdidas de empleo en ciertos colectivos, y en el medio y largo plazo crean más empleo en comparación con lo destruido ². La tasa de empleo sobre la población total visibiliza que hoy en día existe mayor empleo en comparación a 1850, afirmando la idea de que los avances tecnológicos no destruyen empleo a la larga.

Fig. 31. Tasa de empleo sobre la población total en España



Fuente: [España 2050](#)

Al aplicar mejoras tecnológicas en una empresa, la productividad aumenta y, por ende, aumentan los beneficios, permitiendo invertir, crecer y contratar más empleados. Este

proceso se ha repetido a lo largo de la existencia humana y todo hace pensar que dicho proceso se repetirá en el futuro.

Hace 10 años atrás, empleos como programador, SEO, creador de contenido, entrenador personal o coach profesional eran considerados novedosos y, hoy en día, se han consolidado de tal manera que existen muchas personas dedicándose expresamente a dichos empleos ¹⁸. Esta dinámica hace pensar que los empleos que hoy se consideran novedosos e inusuales, van a generar muchos puestos de trabajo en un futuro cercano, en su mayoría, relacionados con la tecnología, tales como: ingeniero 3D, operador de maquinaria a distancia, programador de metaverso, jugador profesional de e-sports, diseñador de un videojuego de realidad virtual, entre otras profesiones.

Las nuevas tecnologías crearán nuevos empleos, sin embargo, empujará a ciertos sectores tradicionales a adaptarse a dichas tecnologías y buscar nuevas oportunidades de negocio. Según Marta Cádiz, Business Partner de BMW, los sectores tradicionales que presentan mayores retos son los siguientes: financiero, agricultura, comercio y construcción ¹⁸. Se crearán mayores puestos de trabajo en sectores como: la tecnología y el I+D, el turismo, los cuidados a personas mayores y dependientes, el ocio, la sanidad y la formación ².

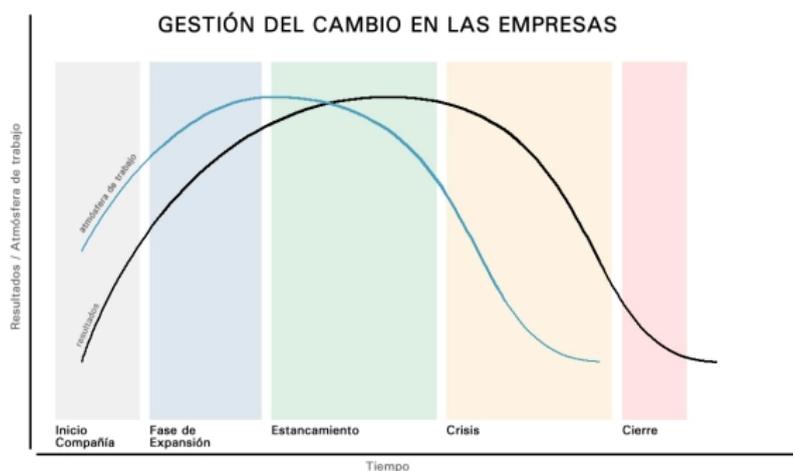
Gracias a la anterior información, podemos afirmar que la mayoría de los empleos actuales se transformarán, independientemente del sector al que pertenezcan; las tareas físicas se devaluarán y ganarán relevancia las habilidades sociales (comunicación efectiva, liderazgo o persuasión), la creatividad y el razonamiento deductivo, las cuales, son difícilmente sustituibles por una máquina.

Los empleos por cuenta ajena irán perdiendo peso y, a cambio, ganarán relevancia los trabajos por cuenta propia, los freelancers y el gig economy (trabajos esporádicos). La pandemia que tuvo lugar el año 2020 amplió el concepto “centro de trabajo” y ahora entendemos que la actividad de trabajar también puede ser realizada en el hogar (teletrabajo) o en cualquier parte, permitiendo la aparición de nómadas digitales.

Todas estas transformaciones afectarán severamente la forma en la que entendemos el trabajo y también ofrecerá inmensas oportunidades a nuestro país. Las administraciones públicas, las empresas y los trabajadores, tanto actuales como futuros, deben de aplicar medidas preventivas al inminente futuro. Aparecerán nuevos empleos, perderán importancia los trabajos físicos, las empresas deberán de adaptarse a las nuevas tecnologías para poder sobrevivir a este mundo globalizado, el Estado deberá estar preparado para reformar asiduamente la legislación laboral y evitar el debilitamiento del sistema de bienestar, en conclusión, todo cambiará y estamos en el momento temporal exacto para unirnos al cambio con medidas sensatas, consensuadas y con un prisma a futuro.

4.2 FOMENTAR EL CRECIMIENTO DE LAS PYMES

Muchos expertos coinciden en la idea de que las empresas son como personas: nacen, crecen, se desarrollan y, finalmente, mueren. En total, una empresa tiene 5 fases a lo largo de su existencia: el inicio de la empresa, la fase de expansión, el estancamiento, la crisis de la empresa y finalmente, su cierre.



Fuente: [Blog Jaime Puerta](#)

El objetivo principal de una corporación es permanecer en la fase de expansión porque cuanto más crece, más ingresos obtendrá, sin embargo, el gran problema de muchas empresas españolas es su muerte en la fase de inicio, sin haber pasado por la fase de expansión. En el apartado 4.3 llamado “Dificultades de crecimiento de las empresas”, tuvimos la ocasión de mostrar las tres causas principales de esta situación: las altas tasas impositivas, la mala gestión interna y la desactualización.

Como bien sostienen los expertos fiscales, las empresas españolas sufren mucha carga fiscal que desencadena en un ahogo para aquellas pequeñas empresas con bajo poder económico y que también puede desencadenar en consecuencias peores como la economía sumergida. Ciertos empresarios, ante las altas cargas impositivas, prefieren operar en la economía sumergida de la siguiente manera: maquillando su facturación, declarando insolvencia siendo la empresa solvente, no registrar la empresa y ofrecer bienes o servicios en el mercado negro, entre otras acciones.

Aquella cantidad de dinero que va dirigida a cubrir los impuestos, podría ser usada por la empresa para invertir en una maquinaria nueva, realizar una campaña de marketing,

mejorar las instalaciones, comprar un paquete de software, entre otras ideas, con el fin último de hacer crecer la empresa.

Una de las ideas para reducir la presión fiscal que afecta a los autónomos es estudiar la cuota de autónomos y proponer una rebaja. El Estado está intentando diseñar el nuevo régimen de cotización de los autónomos, pero según el actual régimen, la cuota mínima es de 294 euros al mes para aquellos autónomos que coticen la base más baja (960,6 euros). Para aquellos que coticen de 4.139,4 euros en adelante, tendrán que abonar 1.266,6 euros. Cuando comparamos la cuota de autónomos de España con nuestros vecinos europeos, la diferencia más notoria es que la cuota de autónomos en la mayoría de países europeos es porcentual, mientras que en España, se trata de cantidades económicas que varían según la cotización. En un país tan similar al nuestro como Italia, la cuota mínima se encuentra en el 23% y la máxima en el 43%; en Portugal, la cuota mínima se encuentra en 20 euros al mes y la máxima en 1138 euros; en el Reino Unido, las condiciones son las mejores: la cuota mínima es 14 euros al mes y la cuota máxima es el 2% de los ingresos ¹.

Si tomamos la base española más baja (960,6 euros) y le quitamos 294 euros, se trata del 30,6% de la cotización, una de las cuotas más altas de toda Europa.

En conclusión, para que las PYMES consigan con facilidad crecer, una de las soluciones es reducir las tasas impositivas, entre ellas, la cuota de autónomos.

Una de las responsabilidades de una empresa al contratar un trabajador se trata de los asuntos relacionados con la Seguridad Social. Las cotizaciones a la Seguridad Social que una empresa debe cubrir por un empleado de manera mensual corresponden con una cifra del 30% aproximadamente del salario bruto ². Por ejemplo, si se contrata a un trabajador cuyo sueldo bruto anual es de 15.000 euros, la empresa debe abonar 4.500 euros más. Si el objetivo es incrementar la demanda de empleo, sobre todo de las PYMES, una posible idea que lo incentivaría es reducir las cotizaciones a la Seguridad Social que debe cubrir el empresario.

Tampoco hay que “echar balones fuera” y culpar a las instituciones públicas y a la presión fiscal del alto porcentaje de fracaso empresarial de nuestras PYMES, ya que muchas empresas realizan una gestión interna nefasta que posibilita aún más el fracaso.

Las empresas deberían de tener un plan de negocio y establecer la cultura, la misión y los valores que serán inamovibles. También se tendrían que establecer los objetivos que perseguirá la empresa y una planificación para conseguir dichos objetivos, seguido de un presupuesto que permita poner en marcha el negocio y cubrir las posibles insolvencias que tendrá la empresa en sus inicios. En caso de contratar a empleados, el empresario debe de

realizar un proceso de selección meticuloso y contratar a las personas indicadas para evitar la ineficiencia y la rotación.

En la era de la formación, las administraciones públicas podrían tener un vínculo más próximo a los pequeños empresarios y crear planes de formación que les permitan saber más sobre finanzas, marketing, técnicas de ventas, gestión del personal, liderazgo, entre otros asuntos.

Ante la desactualización de muchas PYMES, estas deberían de saber que hoy en día, cualquier empresa debería de tener presencia en Internet con una página web y redes sociales donde los potenciales clientes puedan informarse sobre los productos o servicios que ofrece la empresa y, si es el caso, ponerse en contacto con ella. Parece una memez, sin embargo, el 23% de las compras totales se realizaron en Internet en 2020, dando a conocer el rumbo del comercio ³.

La innovación se ha convertido en uno de los elementos clave dentro de una empresa. Cualquier organización debe innovar para ser competitiva y añadir un valor diferenciador a sus clientes, empleados, proveedores y accionistas.

Para las pequeñas empresas, hacer las cosas de manera diferente, con anticipación y sabiendo adaptarse a las necesidades que marca el mercado laboral imperante es la verdadera aplicación de la innovación.

Las empresas tendrían que observar sus flaquezas y buscar una herramienta que cubra dicha flaqueza; Por ejemplo: si en una pequeña empresa de consultoría de RRHH hay problemas internos de comunicación, una posible solución sería utilizar una aplicación de comunicación. En segundo lugar, tras señalar el problema, planificar el proceso para aplicar la nueva herramienta innovadora; volviendo al ejemplo anterior, se podría diseñar un software interno que permita una comunicación más fluida. Por último, establecer una cultura que abrace la innovación y disponer de un equipo que lo apoye y que esté dispuesto a actualizarse, es fundamental.

Hoy en día, la competitividad no solo es nacional, sino ya internacional, por ende, la falta de innovación de las empresas se convierte en un gran lastre para poder competir con otras empresas.

4.3 MODIFICACIÓN DEL MARCO NORMATIVO Y FOMENTO DE LOS CONTRATOS INDEFINIDOS

Este apartado iba a servir para presentar las posibles soluciones que reduzcan la temporalidad contractual e incentivar los contratos indefinidos, no obstante, este año ocurrió un acontecimiento digno de nombramiento y estudio que es la entrada en vigor del Real Decreto-Ley, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral. ¹

Anteriormente, se informó que la temporalidad es uno de los grandes rompecabezas del mercado laboral por su elevado porcentaje, situándose en el 26% durante el anterior año, el porcentaje más alto de toda la UE. La temporalidad causa períodos intermitentes de empleabilidad, mayor probabilidad de despido ante un ajuste de la plantilla, alta inversión en políticas activas de empleo por parte del Estado, reducida formación, entre largos etcéteras. El Ministerio de Trabajo y Economía Social, liderado por Yolanda Diaz, estableció medidas urgentes para garantizar la estabilidad laboral y la transformación del mercado de trabajo. La mira de esta reforma laboral está puesta en la temporalidad con el fin de reducir dichos contratos y alcanzar en 2023 una temporalidad del 23%, 3 puntos por debajo del actual porcentaje ².

La reforma laboral establece el contrato indefinido como el contrato de trabajo ordinario y prioritario con el fin de degradar los contratos de duración determinada y restringir su uso.

4.3.1 APARTADOS MODIFICADOS

El cambio más notorio es la desaparición del contrato temporal por obra y servicio, uno de los contratos más utilizados en nuestro territorio. Esta modalidad de contrato se utilizaba para contratar a un trabajador que prestare sus servicios para una tarea o un servicio de la empresa, cuya duración del contrato cesaba cuando dicha tarea o servicio concluye y en ningún momento la actividad a realizar debería formar parte de la actividad principal de la empresa ³; el ejemplo más común de este tipo de contrato es el del trabajador de la construcción o de la limpieza. El problema más notorio de esta modalidad contractual es su uso fraudulento, ya que, muchas empresas ofrecían este contrato temporal para realizar una actividad ordinaria o normal de la empresa y, al ser un contrato de duración determinada no superior a 3 años, las empresas lo utilizaban como sustituto del contrato indefinido con el fin de evitar una indemnización elevada, si se procede a despedir al trabajador ⁴.

Para priorizar el contrato indefinido, la nueva reforma laboral concibe únicamente dos tipos de contratos temporales: el contrato por circunstancias de la producción y el contrato por sustitución de un trabajador.

El contrato por circunstancias de la producción puede celebrarse por dos motivos: por el incremento ocasional e imprevisible de la actividad o por el incremento previsible de la actividad. Se realiza esta división porque las características del contrato no son iguales. En el caso del contrato temporal por circunstancias de la producción imprevisible, la duración no puede ser superior a 6 meses, aunque, el convenio colectivo sectorial podrá ampliar dicha duración máxima hasta 1 año y sólo podrá prorrogarse una sola vez hasta agotar la duración máxima. En el caso del contrato temporal por circunstancias de la producción previsible, la duración no puede ser superior a 90 días en el año natural y estos 90 días no podrán ser utilizados de manera continuada.

De carácter obligatorio, la empresa tiene que justificar dicha temporalidad; en el caso del contrato temporal imprevisible, puede ser una justificación la gran demanda de bienes de un cliente que no puede ser satisfecha con la actual plantilla y, en el caso del contrato previsible, puede ser una justificación la temporada de navidad o de verano, ya que es evidente y previsible para ciertas empresas el aumento de la producción.¹

En el caso del contrato temporal para la sustitución de una persona trabajadora, ésta siempre tiene derecho a reserva del puesto de trabajo y es una obligación añadir en el contrato el nombre de la persona sustituida y el motivo. Este contrato también puede ser utilizado para completar la jornada reducida de otro trabajador y también para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección para su cobertura mediante contrato indefinido. El contrato durará el tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido o el tiempo que dure el proceso de selección, sin que supere nunca los 3 meses.¹

Con el fin de incentivar la contratación de jóvenes y que puedan obtener experiencia laboral, están los contratos de formación. Estos contratos no han sufrido mucha modificación. El contrato en formación se divide en dos tipos de contrato: contrato en alternancia y contrato de prácticas.

El contrato de formación en alternancia va dirigido a estudiantes de FP y universitarios para que puedan trabajar, obteniendo experiencia, y lo alternen con sus estudios. El estudiante tendrá un tutor/a, realizará funciones relacionadas con las actividades formativas, tendrá una duración mínima de 3 meses y máxima de 2 años y, respecto al tiempo de trabajo, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima legal. No se admite periodo de prueba y la retribución no podrá ser inferior al 60 por ciento el primer año ni al 75 por ciento el segundo.

El contrato de formación de prácticas va dirigido a aquellas personas que poseen un título universitario o un título de grado medio o superior, máster o algún certificado del sistema de

formación profesional. El contrato debe concretarse durante los 3 años (o 5 años para una persona con discapacidad) siguientes a la finalización de los estudios. La duración del contrato debe ser, como mínimo, 6 meses y máximo 1 año y, en este caso, existe un periodo de prueba de máximo 1 mes (anteriormente era de máximo 2 meses para los titulados universitarios). En este tipo de contrato no hay un límite de tiempo de trabajo, no obstante, la retribución debe seguir aquello establecido en el contrato de formación en alternancia. ¹

Como novedad, aparece el contrato indefinido de obra que está dirigido al sector de la construcción. En dicho sector, el contrato más común era el contrato temporal por obra y servicio que el Ministerio de Trabajo decidió eliminar y, como sustitución, aparece el contrato indefinido de obra, de uso exclusivo para las empresas de la construcción. Cuando finalice la obra, el empresario debe recolocar a la persona trabajadora en otra y, en caso de no haber una obra activa y se procede a rescindir el contrato, el trabajador recibe una indemnización del 7% del salario devengado durante la vigencia del contrato ⁶

El cambio más drástico es el régimen sancionador de los contratos fraudulentos, es decir, aquellos contratos que se han formalizado de manera irregular, contratos que deberían ser indefinidos o transgresión de las nuevas modalidades contractuales ⁷. Aumentan las multas y las sanciones dejan de ser por empresa para pasar a ser por trabajador, es decir, por la identificación de varios trabajadores en situación ilegal, anteriormente, la empresa recibía solamente una mientras y actualmente recibirá una multa por cada trabajador en situación fraudulenta. ⁷

Para penalizar los contratos inferiores a 30 días, la empresa tendrá que pagar 26,57 euros de cotización adicional ⁵

Aparte de los cambios en torno a la modalidad contractual y el sistema sancionador, el convenio colectivo ha adquirido una nueva dimensión con la reforma laboral. En primer lugar, los convenios de empresa quedan subordinados a los convenios del sector, por lo tanto, los convenios de empresa no pueden aplicar cambios inferiores a los previstos en los convenios del sector⁷.

La anterior normativa laboral, regulaba que los convenios se quedaban inválidos si superan los 12 meses desde su denuncia y no se llega a un acuerdo, no obstante, la nueva normativa aprueba que los convenios seguirán vigentes pasados los 12 meses hasta que se llegue a un acuerdo entre los agentes involucrados. ¹

Por último, los trabajadores subcontratados empezarán a seguir el convenio colectivo de la empresa principal contratante o el convenio del sector.

Como última modificación, se amplía el uso del ERTE para que las empresas tengan la posibilidad de suscribirse a esta herramienta. Las empresas podrán usar el ERTE por causas ETOP (económicas, organizativas, técnicas y de producción), se prioriza la reducción de la jornada sobre la suspensión del empleo ⁸ y, por último, se activa el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización en el empleo que permite realizar solicitudes para medidas concretas.que plantea la posibilidad de que las empresas puedan realizar la solicitud de medidas muy concretas ⁷

4.3.2 REVISIÓN Y OPINIÓN DE LOS APARTADOS MODIFICADOS

Tras realizar una revisión de las modificaciones de la reforma laboral, podemos observar que no es una reforma que haya cambiado mucho la anterior normativa, no obstante, las modificaciones concretas que se realizaron suponen una alteración muy grande del paradigma laboral español y una clara deducción de los objetivos de esta reforma laboral: hacer frente a los abusos contractuales temporales.

El mayor hito de la reforma laboral de Yolanda Díaz es conseguir la aprobación y el apoyo tanto de sindicatos (CCOO y UGT) como de las organizaciones empresariales (CEOE y Cepyme) ², un logro que puede permitir la perduración de los artículos modificados.

Sin duda, el cambio más importante es la desaparición del contrato por obra y servicio, un contrato muy utilizado y, a la par, popular por su uso desmedido. El año pasado se firmaron 8 millones de contratos por obra y servicio, ya que, la normativa laboral anterior permitía a las empresas mantener a los trabajadores poseedores de este contrato hasta 4 años (3 años de contrato, ampliable hasta 1 año más por convenio), por ende, las empresas lo utilizaban como sustituto del contrato indefinido ⁹. Con la desaparición de esta modalidad contractual, el fraude de ley que anteriormente se nombró y explicó en el apartado “Cultura de la temporalidad”, se reducirá y se incentivará a usar el contrato indefinido. Juan José Dolado, economista y catedrático de la Universidad Carlos III de Madrid, dijo que si se consigue sustituir solamente los contratos de obra y servicio vigentes en España por contratos fijos, la tasa de temporalidad bajaría al 17%, situándose muy cerca de la media de la UE ².

Con la desaparición del contrato por obra y servicio, los contratos temporales se reducen en dos: por circunstancias de la producción (previsible e imprevisible) y para la sustitución. La queja de algunos expertos y empresas era que, anteriormente, la normativa contractual causaba dificultades para ser comprendida, por lo tanto, con la simplificación de la

modalidad contractual temporal, tanto trabajadores como empresarios, tendrán mayor facilidad para entenderla.

El sector turístico en España tiene un gran peso sobre la economía, un sector de naturaleza estacional y vinculado a actividades temporales. La mayoría de empresas pertenecientes a este sector, utilizan contratos temporales, no obstante, el uso frecuente y sistemático de un contrato temporal genera un fraude de ley, ya que, un trabajador que es llamado sistemáticamente en temporadas de turismo debería tener un contrato fijo discontinuo y pertenecer a la empresa. El Ministerio de Trabajo no aplicó ninguna medida que incentive los contratos fijos discontinuos, sobre todo, en el sector del turismo y aún permanece la laguna respecto al cálculo de la indemnización por despido, ya que, la redacción del art. 16 ET ¹ es muy ambigua, no dejando claro si la antigüedad del trabajador es el tiempo de la relación laboral o solo por el periodo en el que haya trabajado. Aunque el Tribunal de Justicia de la UE y el Tribunal Supremo dictaminaron que el periodo de inactividad no se cuantifica como antigüedad para el cálculo de la indemnización de un fijo discontinuo, sería una buena recomendación que el Gobierno modifique la normativa y sea tajante con el periodo de antigüedad para el cálculo de la indemnización, al ser un tipo de contrato muy utilizado y llamado a sustituir en parte el contrato por obra y servicio, ya extinto. ¹⁰

Respecto a los cambios relacionados con el convenio, se pueden valorar de manera positiva. El hecho de mantener los convenios, una vez pasados 12 meses desde su denuncia, es una buena medida para permitir que los representantes y las empresas lleguen a un acuerdo, ya que, ciertas empresas no llegaban a un acuerdo con los sindicatos para pasar a tener como referencia la normativa de ámbito superior.

La primacía del convenio sectorial sobre el convenio de empresa ha sido laureada por unos y rechazada por otros. El diseño de la estructura de la negociación colectiva y la primacía de un tipo de convenio sobre otro es sumamente importante porque tiene consecuencias directas sobre la creación y la destrucción del empleo.

Cabe destacar que esta medida permite que las empresas no pacten con los sindicatos condiciones inferiores al estipulado en el convenio del sector, una buena medida para combatir la precariedad laboral ¹¹, sin embargo, puede que esta medida no tome en cuenta condiciones importantes para cada empresa como el grado de competencia, su productividad o su poder dentro del mercado que son sumamente importantes para la supervivencia de una empresa.

Otra medida establecida que combate la precariedad laboral es la homogeneización de los trabajadores contratados y aquellos subcontratados, gracias a que se les aplicará de la misma manera el convenio del sector o el de la empresa.

Aunque en líneas generales, los cambios relacionados con el convenio son positivos, el punto negativo es la primacía del convenio sectorial sobre el convenio de empresa. Cabe informar que el 99,84% de las empresas españolas son PYMES y dos de cada tres empleos son generados por dichas empresas ⁵. El hecho de prevalecer el convenio sectorial puede implicar para la pequeña empresa un importante coste mantener las condiciones estipuladas.

Según un informe de CCOO, los ERTE lograron sostener 3,6 millones de empleos en España durante la crisis de la Covid-19¹², una cifra que demuestra la eficacia de dicha herramienta, por lo tanto, la permanencia y el aumento del campo de aplicación del ERTE es uno de los puntos más destacables de la nueva reforma laboral, ya que, es una buena medida de flexibilidad interna que combate la alternativa del despido (flexibilidad externa).

El aumento de las multas por el incumplimiento de las normas y la penalización a las empresas que abusen de los contratos inferiores a 30 días tienen como objetivo castigar los fraudes de ley y desincentivar los contratos cortos. El cambio más importante es que las multas se convierten por trabajador y no por empresa, una medida inteligente, ya que, muchas empresas presupuestan la multa en sus cuentas ².

Llegados a este punto, es evidente la pretensión del Estado de aminorar la temporalidad, no obstante, la reforma laboral aparenta más un castigo a aquellos contratos temporales y no una manera de incentivar los contratos fijos. Ha desaparecido el contrato por obra y servicio, se han simplificado los contratos temporales, se penalizan los fraudes de ley, sin embargo, no se ha aplicado ninguna medida que incentive el contrato indefinido.

Las medidas de penalización en contra de los fraudes laborales son positivas, sin embargo, los medios prácticos para detectar los fraudes son insuficientes. Desde hace años, la Inspección de Trabajo está en crisis por las carencias estructurales de la propia institución, ya que, reclaman una falta de inspectores y medios materiales para combatir el fraude ¹³. Ya el año pasado, la Inspección de Trabajo obtuvo resultados sorprendentes en su lucha contra los contratos temporales fraudulentos, consiguiendo convertir más de 250.000 trabajadores con contratos temporales en trabajadores fijos ¹³. Si el Ministerio de Trabajo, liderado por la vicepresidenta Yolanda Díaz, amplía el total de plazas disponibles, facilita materiales tecnológicos e informáticos y, por último, crea un número considerable de puestos en la

Inspección para ser cubiertos por interinos, habría mayor facilidad para sancionar las empresas, mayor anticipación al fraude y, por ende, mayores contratos indefinidos.

4.3.3 IDEAS PARA FOMENTAR LOS CONTRATOS INDEFINIDOS

Una posible solución que podría disminuir los contratos indefinidos es estar informados sobre los incentivos de ofrecer dichos contratos. Muchas empresas no son conscientes de los beneficios fiscales que provocan los contratos fijos, por ejemplo, contratar a personas con discapacidad, personas en situación de desempleo de larga duración, personas en situación de exclusión social, víctimas de violencia de género, de terrorismo o de trata de seres humanos, personas mayores de 52 años, conversión de contrato en prácticas o de sustitución por anticipación de edad de jubilación a contrato indefinido, personas de entre 16-30 años suscritas en el Sistema de Garantía Juvenil, etc. Existe un número considerable de cláusulas que ofrecen beneficios económicos o reducciones en la cuota de la Seguridad Social que nuestras empresas desconocen.

Una excelente medida sería promocionar dichos beneficios para que nuestras empresas sean, al menos, conscientes y considerar ofrecer contratos indefinidos.

Recientemente en España, se puso sobre la mesa la implementación de un sistema de indemnización llamado la mochila austriaca. Esta medida fue defendida por el Partido Popular ¹⁵ y estudiada por el Banco de España, llegando a realizar un informe expreso que explica la implementación de la mochila austriaca en España ¹⁶.

¿Qué es la mochila austriaca? Es un fondo individual para cada trabajador que sustituye el modelo español de indemnización por despido; es un sistema que se ideó en 2003 en Austria y sirve para que la empresa aporte mensualmente una cantidad establecida del salario base, con carácter obligatorio ¹⁶. En el caso de cesar el contrato del trabajador, por dimisión, despido o fin del contrato, el trabajador recibe aquel dinero que acumuló en su “mochila”.

Para que esta medida atraiga el interés de las empresas, el Banco de España propuso en su informe una reducción de los costes de despido y establecerlos de la siguiente manera ¹⁷:

- Reducir de 20 a 10 días por año de servicio en el caso de despido objetivo
- Reducir de 33 a 16,5 días en el caso de un despido improcedente
- Reducir de 12 a 6 días por año de servicio el contrato temporal

Aquellos defensores de la mochila austriaca comparten que la implementación de la mochila austriaca supondría un posible incremento de los contratos indefinidos, reducción del desempleo y la recepción de una bolsa de dinero para aquellos empleados que dimiten, no

obstante, la mochila austriaca es el claro ejemplo de que no todo aquello que tiene éxito en otros países debe tener éxito en España.

El propósito de esta medida es acabar con la dualidad del mercado de trabajo a costa de facilitar el despido y desincentivar los trabajos estables, es decir, la empresa tendría mayor facilidad de despedir y contratar a otro empleado que esté dispuesto a aceptar un salario inferior, causando un incremento de la rotación laboral.

Además, el sistema de la mochila austriaca afectaría a todas las empresas porque cada empresa española deberá cubrir la cuota mensual, causando un incremento de los gastos de la empresa.¹⁷

Por último, la mochila austriaca desincentiva fuertemente la flexibilidad interna (ERTE, reducción del salario, reorganización estructural, cambio de tareas, etc).

Existen muchas medidas que podrían incentivar la contratación estable e indefinida, sin embargo, debemos investigar si realmente sería factible en nuestro sistema laboral.

4.4 EL DESARROLLO RURAL, UNA APUESTA PARA CREAR EMPLEO

El principal problema del trabajo en el medio rural es su inexistencia, ya que España sufre un grave desequilibrio territorial.

El problema nace del éxodo de la población rural a las grandes urbes donde residían empresas industriales que solicitaban mano de obra, dejando atrás la actividad económica del medio rural que giraba en torno a la agricultura¹. La concentración de la actividad industrial originó desequilibrios territoriales desde el punto de vista poblacional y económico.

Esto se trata de un claro efecto dominó: el éxodo rural hacia las grandes ciudades implica un descenso de la población y de la capacidad de reproducción que favorece la reducción del crecimiento económico del medio rural y mengua la actividad agraria. Con el descenso de la población y el descenso de la actividad agraria, se origina una reducción paulatina de servicios como: sanidad, educación, comercios, ocio y cultura, que a su vez, provoca más huida y despoblación. Es una clara destrucción del tejido humano y económico de las zonas rurales.

Se deben de tomar cartas en el asunto y realizar políticas que mitiguen el vaciamiento de las zonas rurales con el fin de generar actividad económica y, por ende, empleo. Las políticas deben afectar a todos los ámbitos de la sociedad rural y que implique una compleja conjunción de medidas.

La primera acción que se debería tomar es mejorar la actividad agrícola y ganadera en nuestro país que exige una redirección de las actuales políticas. Se trata de orientar las políticas hacia las nuevas exigencias del mercado, sin desatender la perspectiva europea, con el propósito final de hacer de la actividad agropecuaria una actividad productiva, rentable y que garantice un nivel de vida digno. Como muchas veces se ha sostenido en este trabajo, España necesita una reordenación completa del sistema para abrazar la digitalización y la actividad agropecuaria no es una excepción. La UE está tratando de impulsar proyectos para digitalizar la agricultura y ganadería, tales como, el proyecto HIBA destinado a España y Portugal; este proyecto busca la creación de una red de Digital Innovation Hubs que fomente la iniciativa, la competitividad y la sostenibilidad empresarial ². Un Innovation Hub es cuando emprendedores y startups trabajan juntos con corporaciones consolidadas. Las startups se benefician del networking y las corporaciones se benefician de las innovaciones tecnológicas de estas empresas en vías de crecimiento. ³. El organismo que más se beneficia del proyecto HIBA es la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible de la Junta de Andalucía (CAGPDS) y centros de estudio, tales como, la Universidad de Córdoba, están realizando formaciones para traer la digitalización al sector agrícola gracias a las subvenciones del proyecto HIBA. La Universidad de Córdoba enseñará a usar sensores para medir parámetros de suelo, planta y clima, a controlar y programar el riego de los cultivos, una medida muy interesante que favorece la digitalización; otras medidas también interesantes es favorecer el uso de drones, Big Data, dispositivos para la gestión del cultivo y ganado y la automatización de ciertas prácticas con maquinaria puntera⁴.

España tiene que aprovechar a toda costa su posicionamiento como uno de los países con más producción agrícola en toda Europa e incentivar la digitalización.

Otra actividad que se puede incentivar para conseguir repoblar las zonas rurales y aumentar el empleo es la protección del medio ambiente. Últimamente, los aspectos ecológicos, mantenimiento y conservación de los recursos naturales han adquirido importancia por el valor tienen. Actividades, tales como, la protección forestal, la reforestación, el control de incendios, la neutralización de la contaminación, la protección y recuperación de plantas y animales, pueden generar puestos de empleo y ser cubiertos por los propios autóctonos de la zona.

La reindustrialización es, sin duda, la práctica que más empleo puede llegar a generar, de manera directa e indirecta. Para alcanzar una economía equilibrada, la actividad agropecuaria no es suficiente y debe ser acompañada por un cierto nivel de industrialización. La industrialización de las zonas rurales en España, no obstante, debe ser

cautelosa y bien planeada para respetar el resto de actividades económicas de la zona. Se debe favorecer el establecimiento de industrias no agresivas con el medio ambiente y ligadas, a ser posible, a la explotación de recursos naturales de la propia zona. La industrialización supone un incremento de la actividad económica, mayor empleo, mayor crecimiento demográfico y mayor poder adquisitivo para las familias. Un ejemplo claro es el anuncio de la empresa automovilística Volkswagen que levantará en la localidad de Sagunto una fábrica de baterías para los coches eléctricos de la marca. La mega factoría es considerada como la mayor inversión industrial en España y va a generar 3.000 empleos directos ⁵. Sagunto no es considerada una zona rural, no obstante, localidades cercanas a Sagunto como Faura, Almenara, Puzol, Torres Torres, Petrés, entre otras, sí que lo son y se verán muy beneficiadas.

La potenciación del turismo rural es una actividad muy interesante a considerar que crearía puestos de trabajo, evitando que muchas personas tomaran el camino a la ciudad. El turismo rural son aquellos viajes que tienen como objetivo realizar actividades relacionadas con la comunidad rural, a nivel social y cultural ¹. Actividades como los viajes a pueblos, el agroturismo, los talleres gastronómicos, los viajes a zonas arqueológicas, los talleres artesanales, entre otras actividades, forman parte del turismo rural ⁶. Es una realidad que, últimamente, se ha insistido mucho en el turismo rural y sus beneficios, no obstante, esta actividad no es la única vía que debe tenerse en cuenta para conseguir un incremento del empleo en zonas rurales. Se debe incentivar el turismo rural, pero sin obviar la agricultura y el ganado, las dos actividades que reinan en dichas zonas.

Será un trabajo en vano si se desarrollan los diferentes sectores y actividades económicas para crear empleo y no existen infraestructuras y servicios necesarios para el desarrollo de cualquier actividad. Se deben crear unas condiciones que posibiliten la adaptación de las empresas a los entornos rurales con infraestructuras que permitan el transporte, las comunicaciones, brindar servicios de salud, educación, cultura, comercio y ocio. La mejora de las infraestructuras es un complemento imprescindible para florecer la actividad económica, incrementar la empleabilidad en la zona rural y atraer talento humano, por lo tanto, las administraciones públicas locales, provinciales y autonómicas tienen que preocuparse y conseguir subsanar ésta falta de infraestructuras y servicios en ciertas zonas rurales.

La tecnología nos ha permitido avanzar mucho estos últimos años y aquello que hace 10 años era impensable, hoy en día es posible. Las nuevas tecnologías han permitido el

trabajo a distancia que contribuye a la conciliación de la vida familiar y laboral, la flexibilidad de horarios y una reducción de tiempo y dinero.

¿Cuál es el papel de las zonas rurales en el teletrabajo? Muchas localidades periféricas ofrecen un coste de vida barato, en comparación a las ciudades. Esta afirmación es una gran oportunidad para las pequeñas localidades a fin de atraer talento humano y nuevos habitantes que trabajan a distancia o que se consideran nómadas digitales.

Aunque el trabajo a distancia ya ocurría en ciertos puestos antes de la Covid-19, la pandemia engrandeció su popularidad y, a día de hoy, el teletrabajo ya es considerado un salario emocional y una característica importante para la atracción del talento humano. Tampoco se debe olvidar aquellos que se consideran nómadas digitales, es decir, personas que no tienen un sitio fijo de residencia y que su trabajo les permite trabajar donde sea, de manera autónoma (blogger, influencer, diseñador web, SEO, editor de vídeos, desarrollador web, marketer online, etc) ⁷

La atracción de nómadas digitales y personas que trabajan a distancia hacia las zonas rurales podría crear nuevos empleos indirectos para cubrir las necesidades de los nuevos residentes e incrementar el número de habitantes en dicha zona.

Otras prácticas que incrementarían el empleo son aquellas relacionadas con las subvenciones o bonificaciones, por ejemplo, a aquellos trabajadores cuyo centro de trabajo está situado en el medio rural.

También sería una excelente medida establecer programas a los colectivos con más dificultades en el mercado laboral rural, sobre todo, a los jóvenes. Cabe destacar que la Universidad Jaume I realiza un programa llamado: Programa Campus Rural UJI. Este programa está dirigido a estudiantes de la universidad y gestionado por la UJI y por la Diputación de Castellón con el fin de incentivar el trabajo en pueblos y dinamizar económica y socialmente las zonas del interior de Castellón ⁸. Este año se ofrecerán 50 plazas como máximo y los estudiantes seleccionados trabajarán en empresas privadas, centros educativos y ayuntamientos situados en zonas rurales de la provincia. Es una medida que favorece la captación del talento joven y que podría ser imitada por otras universidades y centros de estudio.

4.5 FOMENTO DEL EMPLEO JOVEN

4.5.1 SMI CRECIENTE COMO SOLUCIÓN AL DESEMPLEO JUVENIL

Ser uno de los países de la UE con mayor desempleo juvenil se traduce en tomar medidas urgentes para paliar esta problemática.

Una medida interesante, defendida por varios investigadores de la FEDEA (Fundación de Estudios de Economía) y con un historial exitoso en países desarrollados y cercanos a España, tales como Bélgica, Holanda, Irlanda y Alemania, es aplicar un salario mínimo interprofesional creciente¹.

La cuestión es ¿Qué es exactamente el SMI creciente? Se trata de un concepto poco conocido y, en líneas generales, es diferenciar el SMI por grupo de edades, aplicando la gradualidad para que los jóvenes con edad de trabajar dispongan de un SMI inferior al SMI base.

Uno de los problemas del mercado laboral español es la ínfima oportunidad que se le entrega a un menor de 25 años para participar en dicho mercado y adquirir, al mismo tiempo, un salario y experiencia laboral. Distinguir el SMI por grupos es una medida sensata si el país atraviesa por un paro juvenil alto porque favorece la entrada de los jóvenes al mercado laboral ¹.

Cabe destacar que esta medida estuvo presente en nuestro país desde 1964, año que se aplicó el SMI y se establecieron diferencias por edad y sectores, no obstante, el Gobierno de Aznar decidió eliminar esta política en 1997. La paradoja de esta historia es el hecho de que el Gobierno inglés se fijó en el sistema de distinción del SMI por edad para establecer su propio sistema ¹.

Sería una excelente medida retomar el sistema del SMI anterior, evidentemente, adaptándolo a la situación presente de España.

La implementación de esta medida podría incrementar el atractivo de contratar a los jóvenes por parte de las empresas que rehúsan contratar este grupo de edad por la percepción errónea de que son menos productivos al disponer de menor experiencia.

Esta medida tiene detractores porque supondría que los jóvenes, en caso de cobrar el SMI, recibirán un menor salario que su compañero de trabajo que realiza unas tareas similares y que tiene una edad más avanzada. Sí que es una realidad que la población joven vería reducido su poder adquisitivo y supondría precarizar su trabajo, no obstante, destacar que solo el 4% de la población menor de 24 años está emancipada, según el Consejo de la Juventud de España (CJE) ². Este dato es sumamente importante porque da a conocer que pocos jóvenes han conseguido emanciparse y aquellos que aún siguen viviendo con sus padres o tutores legales, tienen reducidas responsabilidades económicas, salvo en el caso singular de que el joven sea el sustentador de la familia.

Un joven no emancipado puede permitirse acortar su SMI para aumentar su posibilidad de ser contratado porque, por pura estadística, no tienen responsabilidades económicas al no

estar emancipados, mientras que, un individuo de 35 años, emancipado, casado/a y con niños, no puede permitirse que le acorten el SMI por las obligaciones económicas que tiene, en el caso de que cobrase dicho salario (965 euros en 14 pagas).

En ciertas ocasiones, la comparación es un buen instrumento para visibilizar nuestra situación y observar los errores que estamos cometiendo. En este caso, si comparamos el desempleo juvenil de España con el de Países Bajos, los datos son aterradores; nuestro desempleo juvenil (30,6%) casi cuadruplica el porcentaje de nuestro vecino europeo (7,8%)².

Una de las medidas exitosas que Países Bajos aplica para mantener un desempleo juvenil bajo es justamente el SMI creciente. Con 15 años se cobra solamente el 30% del salario mínimo, y no se consigue cobrar el 100% del salario mínimo hasta los 23 años porque consideran que es necesario disponer de una categoría reservada para los “aprendices”, es decir, jóvenes que aún están en la edad de formarse e intentan incorporarse al mercado de trabajo².

El Gobierno español, tras la entrada en vigor del SMI de 1000 euros, podría abrir el debate de aplicar el sistema creciente e investigar si es una solución válida para paliar el desempleo juvenil. Tal y como constató Don Florentino Felguero, investigador del funcionamiento del mercado laboral y asociado de la FEDE "Con dos escalones, por ejemplo, de 16 a 18 años y luego de 18 a 21 años sería suficiente".

Sin duda, es una excelente medida para brindar esperanzas a la gente joven y que sus oportunidades laborales se incrementen gracias al interés que mostrarían las empresas por contratarles, sin embargo, presentaría un gran cambio en el sistema laboral español, por ende, debe ser meticulosamente estudiada y observar con pruebas fehacientes si es una buena medida o una medida en vano.

4.5.2 SISTEMA DE FORMACIÓN DUAL

Frustración e incertidumbre son los adjetivos que definen la situación actual de los jóvenes españoles que encuentran grandes dificultades para entrar al mundo laboral.

Si entramos a cualquier portal de empleo online, tales como, InfoJobs, LinkedIn o Job Today, observaremos que la mayoría de ofertas de empleo exigen años de experiencia, impidiendo así, a nuestros jóvenes posibilidad alguna de conseguir empleo.

Esto ejemplifica, de manera clara, una de las principales causas del desempleo juvenil: la transición del mundo educativo al mercado laboral.

Para facilitar dicha transición, las empresas y el Estado deben involucrarse y saber que la juventud es la base del futuro. ¿Cuál sería la solución? Apostar por el Sistema de Formación Dual.

Como bien explica el catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Jesús R. Mercader en su libro *Se busca... El mercado de trabajo en España*, “La formación dual es la manera correcta de combinar la capacitación teórica con la formación directa en un centro de trabajo”. Permite que el joven obtenga los conocimientos prácticos en la empresa y, al mismo tiempo, se dirija a la escuela de formación para que le proporcionen los conocimientos teóricos³.

Las diferencias principales entre la formación tradicional (FP), la más utilizada en España, y la formación dual (FP dual) son las siguientes:

- La FP es una formación genérica y la FP dual es una formación de un puesto de trabajo concreto.
- En la FP dual, reciben un salario y están dados de alta en la Seguridad Social, mientras que en la FP tradicional no.
- En la FP, la evaluación es realizada en el centro formativo y en la FP dual, la empresa también participa en la evaluación.
- La importancia de los conocimientos prácticos es mayor en la FP dual.

Este tipo de formación no es una invención actual, sino que lleva muchos años aplicándose en países como Alemania, Suiza, Austria, Dinamarca, entre otros, consiguiendo grandes resultados. El primer registro que se tuvo sobre este concepto fue en la Ley de Formación Profesional Alemana de 1969, donde se implementó la FP dual con éxito ³. Hoy en día, Alemania ofrece más de 350 carreras profesionales con una duración de 2 a 3 años; el alumno pasa 1 o 2 días en el centro de formación y el resto de días realiza la formación práctica en la empresa. Cada poco tiempo, los sindicatos y las patronales lanzan propuestas para que se añadan nuevas formaciones y, de esta manera, conseguir adaptarse a las nuevas demandas laborales del futuro ⁴. ¿Resultado? Alta cualificación profesional de los trabajadores especializados, posibilidad de inserción al finalizar la formación y un desempleo juvenil del 7% ⁵, el más bajo de Europa.

La FP dual aterrizó en nuestro país en 2012, regulada en el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, donde se establecen las bases de la FP dual. La regulación de la FP dual es una copia simplificada de la Ley de Formación Profesional Alemana de 1969.

Aunque el aterrizaje fue correcto, la FP dual no tuvo el mismo éxito y popularidad que en otros países; En 2018, sólo el 3% de los estudiantes de FP optaron por la formación dual ⁶.

Las causas del posible fracaso de la FP dual pueden ser los siguientes:

- Insuficiente inversión y promoción de esta modalidad por parte de las administraciones públicas.
- Ínfima participación de las empresas españolas en el proyecto.
- Infravaloración y poco reconocimiento de la formación en España.

Gracias a la reciente modificación del ET, se obtuvo una mejora entorno a la regulación de los contratos formativos para la obtención de las prácticas profesionales (art.11.3 ET), sin embargo, el Gobierno español y las administraciones autonómicas deben construir los cimientos de la FP dual y, al mismo tiempo, promocionar esta modalidad en los centros de formación y en las empresas. La mejor promoción que se puede llevar a cabo es informar sus ventajas: ⁶

- Orientar la formación a las necesidades del mercado de trabajo
- Experiencia profesional para los estudiantes
- Remuneración económica y alta en la seguridad social para los estudiantes
- Selección realizada por la compañía
- Reducción de las cuotas de Seguridad Social para las empresas (en mayor medida a las PYMES)
- Incorporar talento joven a la empresa
- Alta probabilidad de incorporación tras la formación
- Incrementar los titulados de enseñanza secundaria postobligatoria (porcentaje español inferior a la media europea) ⁷

La brecha entre la formación y el mercado laboral es un hueco difícil de tapar, no obstante, la FP dual puede ser el puente que necesite España. Su popularidad y éxito en otros países europeos son una garantía que permite a nuestro país apostar fervientemente en ella. Aunque solo el 3% de los estudiantes de FP en nuestro país elige la modalidad dual, estos se incorporan en un 70% de los casos a la plantilla de la empresa, un porcentaje más que aceptable. ⁸

Es tal el éxito de la formación profesional dual que muchos países europeos están implementando su base en el mundo universitario, a partir de la alianza entre las empresas, las universidades y las instituciones públicas para conseguir una formación universitaria de calidad y un próspero futuro laboral. ⁹

Como información suplementaria, el propio Parlamento Europeo condenó las prácticas no remuneradas el día 17 de febrero de 2022, al considerarlas una forma de explotación de los

trabajadores jóvenes ¹⁰. Dichas prácticas no remuneradas se aplican en la propia formación profesional tradicional y en las prácticas universitarias, pero no aplicables en la formación dual, ya que todos los estudiantes disponen, con carácter obligatorio, de un salario.

4.5.3 EMPRENDIMIENTO JUVENIL

Muchos jóvenes se sienten frustrados cuando acceden al mercado laboral en busca de un empleo y la razón es la dificultad que encuentran para ser seleccionados en un empleo. Los jóvenes suelen vivir una primera etapa de entusiasmo a la hora de buscar trabajo por las altas expectativas y la ilusión que supone encontrar un empleo estable ¹¹, no obstante, la situación se revierte cuando se alarga más allá del tiempo esperado y, por ende, se pierde la esperanza de ser contratado por cuenta ajena.

El deseo de ser contratado cambia a ser una necesidad que motiva a muchos de nuestros jóvenes aceptar trabajos que no corresponden con sus gustos ni sus competencias, incentivando la insatisfacción en el empleo.

Encontrarse en situación de desempleo afecta los ingresos actuales y, además, afecta otras cuestiones relacionadas con la salud física y mental del desempleado que motiva la depresión, el estrés y la ansiedad. ¹²

El esfuerzo del Estado y las CCAA para incentivar la contratación de jóvenes desempleados con estímulos económicos, tales como, el programa ECOGJU de Labora ¹³, bonificaciones o reducciones a la Seguridad Social con el Sistema de Garantía Juvenil ¹⁴, es positivo, pero no suficiente.

La nueva realidad social y económica que posteriormente se explicará en detalle, está permitiendo a muchas personas trabajar por cuenta propia y no depender de un tercero (la empresa) para conseguir ingresos. Están surgiendo nuevas oportunidades gracias a los avances tecnológicos que podrían ser aprovechados por nuestros jóvenes. El avance más notorio es el internet que permite recopilar información, utilizar herramientas para crear un nuevo negocio, publicitar los productos y servicios ofertados, conseguir clientes, realizar ventas en línea, etc. Aquello que se intenta visibilizar es la facilidad que se encuentra ahora para crear un nuevo negocio en comparación a épocas pasadas.

El Gobierno, con el fin de reducir el desempleo juvenil y prevalerse de la nueva realidad que se vive, debería fomentar el emprendimiento juvenil para promover la creatividad, la capacidad de adaptarse al cambio y reducir el miedo de arriesgarse a hacer cosas nuevas

¹⁵.

Las personas deciden entre dos situaciones: desempleo y el empleo por cuenta ajena, obviando el autoempleo ¹⁶. Esta visión podría ser cambiada desarrollando un espíritu emprendedor que permita que nuestros jóvenes sean individuos atrevidos y prosperen con sus ideas de negocio.

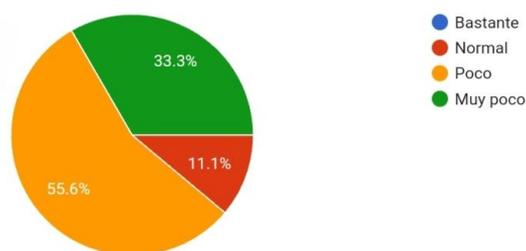
Los resultados de fomentar el emprendimiento serían positivos, tales como:

- Reducción del desempleo juvenil
- Aumento de la competitividad
- Recibimiento de inversión extranjera para apoyar proyectos
- Creación de nuevos empleos, si la empresa florece
- Ofrecer productos o servicios vanguardistas
- Reducir la fuga de cerebros

Para contemplar la visión de los jóvenes, se realizó una encuesta en la Universidad Jaume I donde participaron 40 estudiantes, en su mayoría, estudiantes del Grado Relaciones Laborales y Recursos Humanos y los resultados avalan la necesidad de tomar medidas para apoyar el emprendimiento.

Del 100% de los participantes en esta encuesta, solo el 11,1% considera que se apoya el emprendimiento juvenil en nuestro país, mientras que la mayoría, apoya la idea contraria.

¿Crees que en España se apoya el emprendimiento de los jóvenes?

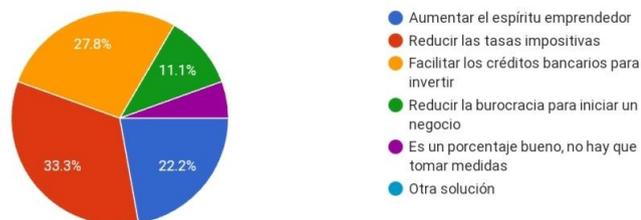


Fuente: Encuesta propia

Una de las cuestiones del formulario tenía como objetivo conocer las posibles soluciones que los estudiantes encuestados consideran para incrementar el porcentaje tan bajo de españoles que deciden montar una empresa y las dos más votadas son: la reducción de tasas impositivas y facilitar los créditos bancarios para invertir.

Como las dos opciones más votadas son medidas ya estudiadas de manera incesante y conocidas por todos los españoles, aparte de ser medidas complejas de aplicar, nos centraremos en la tercera opción más votada que es aumentar el espíritu emprendedor.

Solo un 2,6% de los españoles crean una empresa, muy lejos de la media de la OCDE ¿Cuál crees que es la mejor solución?



Fuente: Encuesta propia

La medida más sencilla para desarrollar el espíritu emprendedor es promoviendo valores desde la infancia que les permitan crecer en un entorno creativo e innovador ¹⁵

En la etapa de la educación secundaria, se debe fomentar las habilidades cognitivas avanzadas, entre ellas, el razonamiento deductivo y la capacidad resolutoria; también promover habilidades sociales (comunicación efectiva, trabajo en equipo, liderazgo, persuasión, etc) que les permitirán ser los líderes del cambio.

Tanto en la educación secundaria obligatoria como en los estudios superiores, se debe implementar la educación financiera, una herramienta que permitirá entender a los jóvenes el funcionamiento del dinero y tomar mejores decisiones a la hora de comprar o invertir el dinero personal ¹⁶. También sería una vía para enseñar a los jóvenes conceptos que se toparán en su vida adulta, tales como: PIB, mercado laboral, inversión, ROI, acciones, etc. El propio secretario de Educación de EEUU defendió la idea de dar en las escuelas lecciones de finanzas ¹⁷, una propuesta que podría ser implementada en las escuelas españolas.

Un país que no invierte en I+D está condenado a no crecer y España es buena prueba de ello. España es la quinta economía europea, no obstante, se sitúa por detrás de países como Grecia, Polonia o Portugal en la inversión de I+D ¹⁸. Tanto el sector privado como el sector público deberían de invertir en I+D para que España no se descuelgue de sus vecinos europeos en esta carrera tecnológica y permitir la iniciación de start-ups.

Es evidente que estas medidas son sencillas teóricamente, no obstante, son un reto de aplicación para las administraciones públicas. Aquello que se intenta transmitir es la idea de

que el futuro recaer en las manos de nuestros jóvenes, no obstante, son los adultos de ahora aquellos que deben tomar medidas al respecto y favorecer el emprendimiento. Tener entre nuestros jóvenes un espíritu emprendedor y acompañarlo con un marco fiscal flexible y una barrera de entrada inexistente, permitiría la innovación, la creación de empresas y un posible aumento de la empleabilidad.

5. CONCLUSIÓN

Llegados a este punto, damos por finalizado este trabajo donde pudimos hacer un recorrido del mercado de trabajo español y mostrar sus características más especiales. Gracias a este trabajo, pude realizar una serie de deducciones sobre el mercado laboral y la conclusión principal que extraigo es que nuestro país presenta muchas lagunas que impiden la creación de empleos estables y duraderos, además de ser un país que no está preparado para el futuro laboral.

Se hizo un desglose de todos aquellos problemas que España presenta en torno al mercado laboral, tales como, el desempleo, el paro juvenil, la temporalidad, los sindicatos, la economía sumergida, entre otras problemáticas y concluyo este trabajo nombrando que la causa de la situación actual es la alta dependencia del mercado laboral español al ciclo económico y la falta de proposiciones que incentiven la creación de empleo. España necesita construir un mercado laboral que brinde trabajos estables y lo menos dependiente a la economía para que no se destruyan muchos cuando aparezca una recesión económica, un evento presente en el sistema capitalista.

Nuestro mercado exige respuestas propias, particulares y rápidas que corte el alto porcentaje de paro, el empresariado cortoplacista que rehúsa la contratación indefinida, el tejido productivo que dificulta la competencia y no tiene una visión internacional, los sindicatos que no lideran el cambio y están aún anclados en el pasado y, por último, la dificultad de prosperidad de nuestras empresas.

El análisis llevado a cabo en este trabajo revela que, en estos momentos, están surgiendo incesantes oportunidades gracias a las transformaciones tecnológicas que podrían crear mucho empleo y muchas empresas afines a dichas transformaciones, sin embargo, el esfuerzo para aprovechar esta situación sería en vano si las administraciones públicas y los sindicatos no lo favorecen. En el punto 4.1, se plasman dichas transformaciones sociales, económicas y tecnológicas que nuestro país tiene que hacer frente como los empleos que

están surgiendo, las nuevas formas de trabajar, el cambio demográfico, la globalización, entre otros cambios.

Este año, hubo un acontecimiento sumamente importante: la entrada en vigor del Decreto-Ley, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral. Este Decreto-Ley ha aportado grandes cambios en torno a la normativa laboral que son nombradas, explicadas y opinadas en el apartado 4.3 llamado “Modificación del marco normativo y el fomento de los contratos indefinidos”. En dicho apartado doy mi opinión sobre las modificaciones y, desde el punto de vista de un recién graduado de RRLL y RRHH, digo si me parecen una modificaciones positivas o negativas, argumentando el por qué.

En el apartado de “Posibles soluciones del mercado laboral” también se nombran medidas que podrían fomentar el empleo como el desarrollo del mercado de trabajo rural, el fomento del crecimiento de las PYMES o el fomento del empleo juvenil, no obstante, soy consciente que existen muchas otras medidas que son igual o más interesantes que las medidas expuestas en este trabajo.

Este trabajo no pretende solucionar los infinitos problemas del mercado laboral porque no estoy preparado académicamente a presentar todas las soluciones ni tampoco 60 páginas servirán para ello, sin embargo, el fin último del trabajo es que el lector empiece a reflexionar y abrir debates que pongan sobre la mesa las formas y los modos de la relación laboral para derivar en ideas que rompan los características estables e inmutables del mercado de trabajo. Es la hora del cambio.

6. BIBLIOGRAFÍA

2. ANTECEDENTES

PIB de España - Producto interior bruto 2022. (n.d.). Datosmacro.Com. Retrieved June 15, 2022, from <https://datosmacro.expansion.com/pib/espana>¹

PIB de España - Producto interior bruto 2022. (n.d.). Datosmacro.Com. Retrieved June 15, 2022, from <https://datosmacro.expansion.com/pib/espana>²

Roa, M. M. (2020, September 10). Infografía: ¿Cuáles son los países más avanzados en igualdad de género? Statista. <https://es.statista.com/grafico/22866/ranking-de-paises-segun-su-puntuacion-en-el-indice-global-de-brecha-de-genero/>³

EpData. (2022, December 31). Evolución de las personas fallecidas en accidentes laborales entre 1988 y 2021 en España - Los datos de 2022 corresponden solo a enero. EpData - La Actualidad Informativa En Datos Estadísticos de Europa Press. <https://www.epdata.es/datos/numero-accidentes-trabajo-espana-estadisticas-muertos-otros-datos/508>⁴

Servicio Público de Empleo Estatal, (n.d.). Duración de la prestación. Servicio Público de Empleo Estatal. Retrieved June 15, 2022, from <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/distributiva-prestaciones/duracion-prestacion-continutiva.html>⁵

BOE.es - BOE-A-1961-14138 Ley 62/1961, de 22 de julio, por la que se implanta el Seguro Nacional de Desempleo. (n.d.). Retrieved June 15, 2022, from <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1961-14138>⁶

Desempleo 2013. (n.d.). Datosmacro.Com. Retrieved June 15, 2022, from <https://datosmacro.expansion.com/paro?anio=2013>⁷

Economipedia. (n.d.). Desempleo - Qué es, causas y consecuencias. Economipedia. Retrieved June 15, 2022, from <https://economipedia.com/definiciones/desempleo-paro.html>⁸

Mercader, J. (2014). Se busca... (Libros para entender la crisis): El mercado de trabajo en España. DEBATE.⁹

Industria de la construcción: Aportación al PIB en España 2005-2020. (n.d.). Statista. Retrieved June 15, 2022, from <https://es.statista.com/estadisticas/549605/aportacion-del-sector-de-la-construccion-al-pib-en-espana/>¹⁰

Tasa de desempleo por trimestre en España 2006-2022. (n.d.). Statista. Retrieved June 15, 2022, from <https://es.statista.com/estadisticas/474896/tasa-de-paro-en-espana/>¹¹

3. PROBLEMAS DEL MERCADO LABORAL ESPAÑOL

3.1 DESEMPLEO GENERAL

Economipedia - Educación financiera, economía y finanzas. (2018, January 16). Economipedia. <https://economipedia.com/>¹

Tasas de paro por nacionalidad, sexo y comunidad autónoma(4249). (n.d.). INE - Instituto Nacional de Estadística. Retrieved June 29, 2022, from <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4249#!tabs-grafico>²

Tasas de actividad por nacionalidad, sexo y nivel de formación alcanzado(6362). (n.d.). INE - Instituto Nacional de Estadística. Retrieved June 29, 2022, from <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=6362#!tabs-tabla>³

Tasa de paro de larga duración (mayor o igual a 12 meses) según periodo. España, UE-27 y UE-28(11185). (n.d.). INE - Instituto Nacional de Estadística. Retrieved June 29, 2022, from <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=11185#!tabs-grafico>⁴

Desempleo Estructural - Definición, qué es y concepto. (2017, January 7). Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/desempleo-estructural.html>⁵

3.2 DESEMPLEO JUVENIL, EL GRAN RETO DE ESPAÑA

Desempleo de España Desempleo menores de 25 2022. (n.d.). Datosmacro.Com. Retrieved June 16, 2022, from <https://datosmacro.expansion.com/paro/espana?sc=LAB-25-1>

Benedito, I. (2022, January 14). 11 gráficos que ilustran la temporalidad y el desempleo de los jóvenes. Business Insider España. <https://www.businessinsider.es/11-graficos-ilustran-temporalidad-desempleo-jovenes-990211>

²

Sandra, P. M. (2019, April 14). España e Italia encabezan la fuga de cerebros dentro de la UE. La Vanguardia. <https://www.lavanguardia.com/economia/20190415/461645928461/mercado-laboral-union-europea-fuga-de-cerebros.html>³

Desempleo 2022. (n.d.). Datosmacro.Com. Retrieved June 16, 2022, from <https://datosmacro.expansion.com/paro>⁴

Mercader, J. (2014). Se busca... (Libros para entender la crisis): El mercado de trabajo en España. DEBATE.⁵

Juárez, N. Z. (2004). Inserción laboral de los jóvenes. Universidad Nac. del Litoral.
<http://www.injuve.es/observatorio/formacion-empleo-y-vivienda/insercion-laboral-de-los-jovenes-desempleados-en-espana-en-la-segunda-modernidad>⁶

Labrador, Á. M. (2022, June 1). ¿Qué cambios traerá para las empresas el Estatuto del Becario? Grupo2000 - En Grupo, Eres Más.
<https://www.grupo2000.es/trabajo-tiene-previsto-aprobar-un-estatuto-de-las-practicas-y-limitar-su-uso/>⁷

3.3 DIFICULTAD DE CRECIMIENTO DE LAS EMPRESAS

Abogado, R. L. T. (2022). Reforma laboral (España 2022): Decepcionante [Video]. In YouTube. <https://youtu.be/CFhNHuEdCDA>¹

Gran empresa. (2021, February 23). Economipedia.
<https://economipedia.com/definiciones/gran-empresa.html>²

Solo el 29% de las empresas españolas sobrevive al quinto año. (2015, September 19). Libre Mercado.
<https://www.libremercado.com/2015-09-19/solo-el-29-de-las-empresas-espanolas-sobrevive-al-quinto-ano-1276557150/>³

Faes, I. (2022, February 1). La presión fiscal de las empresas en España supera en 4 puntos a la de la UE. *IEconomista*.
<https://www.economista.es/economia/noticias/11593933/01/22/La-presion-fiscal-de-las-empresas-en-Espana-supera-en-4-puntos-a-la-de-la-UE.html>⁴

Autónomo o Sociedad Limitada: Quién paga menos impuestos. (2020, January 29). Su Sociedad Limitada.
<https://susociedadlimitada.com/blog/autonomo-o-sociedad-limitada-cual-paga-mas/>⁵

Un nuevo informe destaca el éxito internacional que las pequeñas empresas y los emprendedores alcanzan en el App Store. (2022, May 25). Apple.
<https://www.apple.com/la/newsroom/2022/05/new-report-highlights-global-success-of-small-businesses-on-the-app-store/>⁶

3.4 CULTURA DE LA TEMPORALIDAD

Mercader, J. (2014). Se busca... (Libros para entender la crisis): El mercado de trabajo en España. DEBATE.¹

Molina Temboury, L. (2021, December 5). ¿Es excesiva la temporalidad del empleo en España? Economistas Frente a La Crisis/Eldiario.es.

<https://economistasfrentealacrisis.com/es-excesiva-la-temporalidad-del-empleo-en-espana/>²

¿Cómo afecta la modalidad de contrato a la productividad? (n.d.). Retrieved June 16, 2022, CaixaBank Research from <https://www.caixabankresearch.com/es/node/6914/printable/print>³

Calvo, F.J. & Gómez-Álvarez, M.R. (2017). Trabajadores pobres y pobreza en el trabajo: Concepto y evolución de la pobreza en la ocupación: El impacto de las últimas reformas legales. EDICIONES LABORUM.⁴

Días, C. (2017, July 31). Tribuna. Cinco Días. https://cincodias.elpais.com/cincodias/2017/07/31/legal/1501500608_887208.html⁵

Service, F. R. (2022, January 13). Agricultura y hostelería, sectores con más contratos temporales en 2021. Foodretail/Randstad. https://www.foodretail.es/especiales/sector-primario/contratos-temporales-agricultura-hosteleria-randstad_0_1620138000.html⁶

Ortega, J.L. (2022, January 4). El peso del turismo en la economía española cae al 5,5% del PIB. Hosteltur. https://www.hosteltur.com/148997_el-peso-del-turismo-en-la-economia-espanola-cae-al-55-del-pib.html⁷

3.5 SINDICATOS Y SU PAPEL EN EL MERCADO LABORAL

Título I. De los derechos y deberes fundamentales. (n.d.). Constitución Española. Retrieved June 15, 2022, from <https://app.congreso.es/consti/constitucion/indice/titulos/articulos.jsp?ini=28&tipo=2>¹

Mercader, J. (2014). Se busca... (Libros para entender la crisis): El mercado de trabajo en España. DEBATE.²

infoLibre. (2021, October 23). “¿Para qué sirve un sindicato?” InfoLibre. https://www.infolibre.es/cultura/sirve-sindicato_1_1212111.html³

Domínguez, A. A. (2022, March 26). El declive de los sindicatos de clase. El Independiente. <https://www.elindependiente.com/economia/2022/03/27/el-declive-de-los-sindicatos-de-clase/>⁴

Campos, J. M. G. (2015, September 20). ¿Por qué motivos cambiamos de empleo? La Vanguardia. <https://www.lavanguardia.com/vangdata/20150921/54436594008/motivos-cambiar-empleo.html>⁵

f. delgado-iribarren. (2013, September 25). ¿De dónde sacan los sindicatos el dinero? ABC.Es. <https://www.abc.es/espana/20130926/abci-vias-financiacion-sindicatos-201309251744.html?ref=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F>⁶

Flores, I. (2022, February 11). El Gobierno duplica las subvenciones a sindicatos durante la crisis del Covid. EIEconomista. <https://www.eieconomista.es/economia/noticias/11612036/02/22/El-Gobierno-duplica-las-subvenciones-a-sindicatos-durante-la-crisis-del-Covid.html>⁷

BeeDIGITAL (2017, July 26). “Tipos de convenios colectivos” BeeDIGITAL⁸

3.6 ECONOMÍA SUMERGIDA

La economía sumergida, el otro enemigo invisible de España. (n.d). (2021, May 30). MedioMultimedia. <https://www.mediomultimedia.es/la-economia-sumergida-el-otro-enemigo-invisible-de-espana/>¹

Sarro, I. G. (2021, July 28). La economía sumergida aumenta con la crisis. The Conversation. <https://theconversation.com/la-economia-sumergida-aumenta-con-la-crisis-162021>²

Mercader, J. (2014). Se busca... (Libros para entender la crisis): El mercado de trabajo en España. DEBATE.³

4. POSIBLES SOLUCIONES DEL MERCADO LABORAL

4.1 NUEVA REALIDAD SOCIAL, ECONÓMICA Y TECNOLÓGICA

Barria, C. (2020, December 22). 5 grandes cambios que revolucionarán el empleo en los próximos años (y cómo pueden afectarte). BBC News Mundo. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-55224333>¹

España 2050: Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de largo plazo. (2021). Oficina Nacional de Prospectiva Estrategia²

Trabajo: Tasa de población activa por género en España en 2021. (n.d.). Statista. Retrieved June 16, 2022, from <https://es.statista.com/estadisticas/1125063/tasa-de-ocupacion-anual-por-genero-en-espana/>³

Caballero, D. S./Berges, C. A. (2021, September 16). Por qué España tiene un porcentaje de mujeres con estudios superiores más alto que Alemania o Finlandia. ElDiario.Es. https://www.eldiario.es/sociedad/espana-porcentaje-mujeres-estudios-superiores-alto-alemania-finlandia_1_8306271.html⁴

(N.d.). INE - Graduados según nivel educativo. Pruebas de acceso a la universidad. Estudiantes matriculados en educación universitaria. Instituto Nacional de Estadística. Retrieved June 16, 2022, from https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925481211&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalle&param3=1259924822888⁵

(N.d.). 20minutos. (2021, October 11). El porcentaje de jóvenes que ni estudia ni trabaja en España cae al 11,4% en un año tras repuntar durante la pandemia. 20minutos. <https://www.20minutos.es/noticia/4851271/0/el-porcentaje-de-jovenes-menores-de-25-anos-que-ni-estudia-ni-trabaja-en-espana-cae-al-11-4-tras-repuntar-por-la-pandemia/>⁶

(N.d.). Actualidadempleo. (2019, September 19). El Ayuntamiento de Valencia activa la nueva edición del Plan de Empleo. Actualidad Empleo - Ofertas de Trabajo. <https://www.actualidadempleo.es/plan-de-empleo-en-valencia-para-mayores-de-55-anos/>⁷

Sección prensa / Encuesta de Población Activa (EPA). (n.d.). INE - Instituto Nacional de Estadística. Retrieved June 16, 2022, from https://www.ine.es/prensa/epa_tabla.htm⁸

(N.D). Inmigración: Aspectos positivos y negativos para la economía. (2016, August 11). J&D Immigration Advisers. <https://jdimmigration.es/inmigracion-aspectos-positivos-y-negativos-para-la-economia/>⁹

N.d.). España necesita siete millones de inmigrantes en tres décadas para mantener la prosperidad. (2021, July 29). Ediciones EL PAÍS. <https://elpais.com/masterdeperiodismo/2021-07-29/espana-necesita-siete-millones-de-inmigrantes-en-tres-decadas-para-mantener-la-prosperidad.html>¹⁰

España: Saldo migratorio externo 2020. (n.d.). Statista. Retrieved June 16, 2022, from <https://es.statista.com/estadisticas/473572/saldo-migratorio-externo-de-espana/>¹¹

Salgado, R. Más formación igual a mayor productividad. (2017, August 27). La Razón. <https://www.larazon.es/economia/mas-formacion-igual-a-mayor-productividad-BK15863200/>¹²

BOE.es - BOE-A-2015-11430 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. (n.d.). Retrieved June 16, 2022, from <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>¹³

Fundae. (n.d.). Convocatoria de subvenciones. Convocatorias de Subvenciones. Retrieved June 16, 2022, from <https://www.fundae.es/convocatorias>¹⁴

Randstad. (2022, May 24). ¿Cómo será el empleo en 2030? Randstad. <https://www.randstad.es/tendencias360/como-sera-el-futuro-del-empleo-en-2030/>¹⁵

Scott, G. (2017, October 9). Job for life: Will you work there forever? Probably not. Successful Graduate. <https://www.successfulgraduate.com/job-for-life-will-you-work-there-forever-probably-not/>¹⁶

Fernández, L. R. (2019, July 4). Cómo la tecnología cambia nuestros trabajos. Ediciones EL PAÍS S.L. https://elpais.com/elpais/2019/07/03/opinion/1562170715_473763.html¹⁷

JobTeaser. (n.d.). ¿Cuáles son los trabajos del futuro? 30 empleos con proyección. Retrieved June 16, 2022, from

<https://www.jobteaser.com/es/advices/336-cuales-son-los-trabajos-del-futuro-30-empleos-con-proyeccion>¹⁸

4.2 FOMENTAR EL CRECIMIENTO DE LAS PYMES

Cadenas, J. (2022, February 1). *Esta es la cuota de autónomos que se paga en Europa*. Newtral. <https://www.newtral.es/cuota-autonomos-europa/20220201/>¹

¿Cuánto cuesta contratar a un trabajador? (2021, December 28) *Blog de Quipu | Facturación Para Autónomos, Freelance, Empresas y Pymes*. <https://getquipu.com/blog/cuanto-cuesta-contratar-un-trabajador/>²

Orús, A. (2022, January 24). *Tema: El comercio electrónico dentro de España*. Statista. <https://es.statista.com/temas/3167/el-comercio-electronico-dentro-de-espana/>³

4.3 MODIFICACIÓN DEL MARCO NORMATIVO Y EL FOMENTO DE LOS CONTRATOS INDEFINIDOS

BOE.es - BOE-A-2021-21788 Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. (n.d.). Retrieved June 16, 2022, from <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-21788>¹

Domínguez, A. A. (2022, January 1). ¿Qué opinan los expertos de la reforma laboral? El Independiente. <https://www.elindependiente.com/economia/2022/01/02/que-opinan-los-expertos-de-la-reforma-laboral/>²

de las Heras, O. (2015, July 7). El contrato por obra o servicio. Loentiendo. <https://loentiendo.com/contrato-por-obra-y-servicio/>³

(n.d) Contrato por OBRA o SERVICIO 9 Cosas Clave que DEBES Saber. (2021, July 27). Laboralix. <https://www.laboralix.com/contrato-obra-servicio/>⁴

Abogado, R. L. T. (2022). Reforma laboral (España 2022): Decepcionante [Video]. In YouTube. <https://youtu.be/CFhNHuEdCDA>⁵

Aradas, A. (2022, January 1). Contrato indefinido fijo de obra en la Construcción. Cuestiones Laborales.

<https://www.cuestioneslaborales.es/contrato-fijo-de-obra-en-el-sector-de-la-construccion/>⁶

(n.d) Reforma laboral 2021-2022: Los puntos clave. (2022, March 2). Wolters Kluwer.

<https://www.wolterskluwer.com/es-es/expert-insights/reforma-laboral-2021-2022>⁷

Martín, T. (2022, March 17). Así serán los ERTE a partir de abril: novedades, claves y plazos Heraldo de Aragón. Heraldo de Aragón. m

<https://www.heraldo.es/noticias/economia/2022/03/17/novedades-erte-claves-plazos-2022-1560244.html>⁸

Domínguez, A. A. (2022, February 3). Las empresas tienen dos meses para firmar sus últimos contratos por obra y servicio. El Independiente.

<https://www.elindependiente.com/economia/2022/02/03/las-empresas-tienen-dos-meses-para-firmar-sus-ultimos-contratos-por-obra-y-servicio/>⁹

Alonso, C. (2022, April 12). Los sindicatos maniobran para blindar la indemnización de fijos discontinuos. La Información.

<https://www.lainformacion.com/economia-negocios-y-finanzas/sindicatos-indemnizacion-fijos-discontinuos/2864432/>¹⁰

Fresneda, D. (2022, February 3). Reforma laboral: Así afecta a trabajadores y empresas.

RTVE.Es. <https://www.rtve.es/noticias/20220203/asi-afecta-reforma-laboral/2243985.shtml>¹¹

Informe de coyuntura laboral (2021) CCOO ¹²

Enciso, J. I. S. (2022, March 30). La crisis de los inspectores de Trabajo: Un conflicto tan previsible como evitable. El Mundo.

<https://www.elmundo.es/economia/2022/03/30/62440ccbfc6c83ac3e8b45f1.html>¹³

(n.d.). Contrato Indefinido. Servicio Público de Empleo Estatal. Retrieved June 16, 2022, from

<https://sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/guia-contratos/guia-contratos-introduccion/contrato-indefinido.html>¹⁴

Badiola, M. (2022, January 27). Casado insiste en implantar la mochila austriaca con los fondos europeos para «acabar con el desempleo». ABC.Es. https://www.abc.es/economia/abci-casado-insiste-implantar-mochila-austriaca-fondos-europeos-para-acabar-desempleo-202201271742_noticia.html¹⁵

Alonso, N. S. (2021, May 18). Qué es la mochila austriaca, el sistema que propone aplicar el Banco de España. Newtral. <https://www.newtral.es/mochila-austriaca-que-es-banco-espana/20210518/>¹⁶

(n.d.). ¿Qué es y en qué consiste la mochila austriaca? Blog Oficial de Bankinter. Retrieved June 16, 2022, from <https://www.bankinter.com/blog/finanzas-personales/mochila-austriaca-pensiones-espana/>¹⁷

4.4 EL DESARROLLO RURAL, UNA APUESTA PARA CREAR EMPLEO

Peña, J. de E. (2004). Desigualdad social y relaciones de trabajo. Universidad de Salamanca.¹

Hubiberiaagrotech – HIBA. (n.d.). Retrieved June 15, 2022, from <https://hubiberiaagrotech.eu/>²

Accelgrow, V. all posts by. (2019, August 27). ¿Qué es un Innovation Hub? - Accelgrow. Accel&Grow. <https://www.accelgrow.com/2019/08/27/que-es-un-innovation-hub/>³

La agricultura sostenible: Un nuevo concepto de cultivo. (2020, October 12). EOS Data Analytics. <https://eos.com/es/blog/agricultura-sostenible/>⁴

González, A. (2022, May 6). Así será la fábrica de baterías que Volkswagen levantará en Sagunto. Híbridos y Eléctricos. <https://www.hibridosyelectricos.com/articulo/actualidad/fabrica-baterias-espana-sagunto-datos-ubicacion/20220506122043057566.html>⁵

Staff, E. T. (2017, March 13). Qué es el Turismo Rural y actividades que se practican. Entorno Turístico. <https://www.entornoturistico.com/que-es-el-turismo-rural-y-actividades-que-se-practican/>⁶

Litschi, G. (2018, August 27). Trabajar como Nómada Digital: 15 Empleos para Ganar Dinero Online. Trabajar Por El Mundo: Empleo, Formación, Teletrabajo. <https://trabajarporelmundo.org/nomada-digital-trabajos/>⁷

Actualitat Valenciana (2022, April 18). El programa 'Impuls Rural' renueva un año más para fomentar el empleo en el entorno rural. Actualitat Valenciana. <https://actualitatvalenciana.com/programa-impuls-rural/amp/>⁸

4.5 FOMENTO DEL EMPLEO JOVEN

Gimeno, R. (2021, September 13). NIUS Diario. NIUS Diario. https://www.niusdiario.es/economia/empleo/salario-minimo-por-edad-jovenes-idea-espana-d-esterro-y-aplican-muchos-paises-smi_18_3200673556.html¹

RTVE.es/AGENCIAS. (2021, December 16). Solo el 14,9% de los jóvenes menores de 30 están emancipados. RTVE.Es. <https://www.rtve.es/noticias/20211216/15-ciento-jovenes-menores-30-estan-emancipados/2240041>.²

Mercader, J. (2014). Se busca... (Libros para entender la crisis): El mercado de trabajo en España. DEBATE.³

(N.d). Formación profesional dual. Make it in Germany. Retrieved June 16, 2022, from <https://www.make-it-in-germany.com/es/estudios-formacion/formacion-en-alemania/que-es-dual>⁴

(N.d). ¿Qué es la FP Dual y cómo funciona para una empresa? (2021, September 21). Fundación Universidad-Empresa. <https://fundacionuniversidadempresa.es/es/blog-formacion-profesional-dual-empresas>⁶

(N.d). La OCDE destaca en un nuevo informe la alta tasa de repetición escolar de España (2021, September 16). La información. <https://www.lainformacion.com/economia-negocios-y-finanzas/ocde-destaca-nuevo-informe-alta-tasa-repeticion-escolar-espana/2849015/>⁷

Vita, A. M. (2018, April 20). Así combate Alemania el paro juvenil. Cinco Días. https://cincodias.elpais.com/cincodias/2018/04/20/fortunas/1524249077_264482.html⁸

Vilalta, J. M. (2021, February 15). La hora de la formación universitaria dual. Ediciones EL PAÍS. <https://elpais.com/educacion/2021-02-15/la-hora-de-la-formacion-universitaria-dual.html>⁹

B., I. (2022, February 21). El Parlamento Europeo condena las prácticas no remuneradas como “una forma de explotación.” La Razón. <https://www.larazon.es/economia/20220221/aj52lzrs4necleivsofuvyspwq.html>¹⁰

Navarro, A. (2021, March 12). Candidatos “quemados”: La frustración que genera la búsqueda de empleo. El Periódico. <https://www.elperiodico.com/es/activos/empleo/20210312/candidatos-quemados-frustracion-genera-busqueda-11575303>¹¹

España 2050: Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de largo plazo. (2021). Oficina Nacional de Prospectiva Estrategia¹²

B., J. (2022, March 1). Labora incentiva con más de 25.000 euros la contratación de talento joven en empresas valencianas. Levante-EMV. <https://www.levante-emv.com/economia/2022/03/01/labora-incentiva-25-000-euros-63297114.html>¹³

(n.d.). ¿Qué es Garantía Juvenil? Servicio Público de Empleo Estatal. Retrieved June 16, 2022, from <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/Garantia-Juvenil/que-es-garantia-juvenil.html>¹⁴

Fomentar el emprendimiento en los jóvenes – Universidad Marista. (n.d.). Retrieved June 16, 2022, from <https://umarista.edu.mx/2020/11/30/fomentar-el-emprendimiento-en-los-jovenes/>¹⁵

¿Por qué es importante la Educación Financiera? (2019, October 7). Instituto Santalucía. <https://institutosantalucia.es/por-que-es-importante-la-educacion-financiera/>¹⁶

(n.d) El Secretario de Educación de EE. UU. tiene razón: Hacer que las clases de educación financiera sean obligatorias. Retrieved 2022, April 21 LA NACION. <https://www.lanacion.com.ar/agencias/el-secretario-de-educacion-de-ee-uu-tiene-razon-hacer-que-las-clases-de-educacion-financiera-sean-nid21042022/>¹⁷

Ecoaula.es. (2021, January 14). España se sitúa a la cola europea en inversión de I+D. EIEconomista. <https://www.eleconomista.es/ecoaula/noticias/10988714/01/21/Espana-se-situa-a-la-cola-europea-en-inversion-de-ID.html>¹⁸