



# UNIVERSIDAD DE LA RIOJA

## TRABAJO FIN DE ESTUDIOS

Título

Mercado de trabajo en España

Autor/es

LAURA SÁENZ DE TEJADA SÁNCHEZ

Director/es

FABIOLA PORTILLO PÉREZ DE VIÑASPRE

Facultad

Facultad de Ciencias Empresariales

Titulación

Grado en Administración y Dirección de Empresas

Departamento

ECONOMÍA Y EMPRESA

Curso académico

2016-17



***Mercado de trabajo en España***, de LAURA SÁENZ DE TEJADA SÁNCHEZ  
(publicada por la Universidad de La Rioja) se difunde bajo una Licencia Creative  
Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 3.0 Unported.  
Permisos que vayan más allá de lo cubierto por esta licencia pueden solicitarse a los  
titulares del copyright.



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**TRABAJO FIN DE GRADO**  
**GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS**

## **Mercado de Trabajo en España**

Autor: D<sup>a</sup>. Laura Sáenz de Tejada Sánchez

Tutor/es: Prof. D<sup>a</sup>. Fabiola Portillo Pérez De Viñaspre

**CURSO ACADÉMICO 2016-2017**

## ÍNDICE

RESUMEN / ABSTRACT .....	3
1. INTRODUCCIÓN .....	3
2. IMPACTO LABORAL DE LA CRISIS ECONÓMICA .....	4
2.1. El mercado de trabajo español en la recesión .....	4
2.2. La expansión del desempleo y paro de larga duración .....	5
2.3. El deterioro de los factores de compensación .....	6
3. CONTRATACIÓN .....	8
3.1. Evolución de la contratación .....	8
3.2. Perfil de los trabajadores contratados .....	10
3.3. Contratación según sectores económicos .....	11
3.4. Tipología de contratación .....	12
4. DEMANDA DE EMPLEO Y PARO REGISTRADO .....	14
4.1. Evolución del número de demandantes parados y no parados .....	14
4.2. Perfil de los demandantes parados .....	16
4.2.1. Demandantes parados de larga duración .....	18
4.2.2. Paro registrado pen los colectivos de interés para el empleo .....	19
4.3. Paro registrado según sectores económicos .....	20
5. EMPOBRECIMIENTO DE LA POBLACIÓN .....	22
5.1. Debates actuales sobre los trabajadores pobres .....	22
5.2. Definir y medir la pobreza de los empleados .....	23
5.3. Prevalencia y tendencias .....	24
5.4. Los bajos salarios .....	24
5.5. Trabajo poco remunerado .....	25
5.6. Cómo hacer frente a la pobreza con el empleo .....	26
6. PROSPECTICA DE MERCADOS DE TRABAJO .....	28
6.1. Panorámica del mercado de trabajo .....	28
6.2. Sectores, y ocupaciones con mejores perspectivas de empleo .....	29
6.3. Previsiones y propuestas de actuación y de mejora .....	30
7. CONCLUSIONES .....	32
BIBLIOGRAFÍA .....	33
ANEXOS .....	34

**RESUMEN:** España es un país que cuenta con altos índices de población envejecida y sensible a los cambios en el mercado de trabajo. Esto es debido, en gran parte, a la desaceleración económica iniciada en 2007, que tuvo efectos negativos en nuestra economía. Entre ellos destacan la bajada del producto interior bruto (PIB) que se ha visto acompañada por un aumento del desempleo y un descenso de las tasas de actividad. Todo ello, ha perjudicado el bienestar de las familias españolas. Por lo tanto, hemos tratado de analizar, detalladamente, cómo ha ido evolucionando el mercado de trabajo a lo largo del tiempo. Para ello hemos estudiado la oferta y la demanda, teniendo en cuenta los diferentes sectores económicos y colectivos. También, hemos explicado los desequilibrios que se han producido y las políticas económicas que se han diseñado para corregirlos. Finalmente, hemos acompañado este estudio con una serie de propuestas para continuar mejorando la situación de nuestro país.

**ABSTRACT:** Spain is a country with high rates of elderly population sensitive to changes in the labour market. This is largely due to the economic downturn that began in 2007 and that had negative effects on our economy. Among these is the fall in gross domestic product (GDP), which has been accompanied by the increase in unemployment and a decline in activity rates. All this has damaged the welfare of Spanish families. Therefore, we have tried to analyse how the labour market has evolved over time. To this end, we have studied supply and demand, taking into account the different economic and collective sectors. Also, we have explained the imbalances that have occurred and the economic policies that have been designed to correct them. Finally, we have accompanied this study with a number of proposals to continue improving the situation of our country.

## 1. INTRODUCCIÓN

La llegada de la intensa y prolongada recesión, junto con el proceso de globalización económica, está impulsando grandes cambios a la hora de distribuir la renta y la riqueza que no están teniendo efectos homogéneos en los distintos colectivos. A esto ha ayudado, la distinta intensidad de la destrucción de empleo y, también, las diferencias en la capacidad redistributiva de las prestaciones sociales.

Los cambios que han sufrido los mercados de trabajo han influido en la oferta de trabajo mediante un crecimiento del empleo femenino y un envejecimiento que se ha traducido en una reducción, paulatinamente, de las tasas de actividad. Las reformas con carácter flexible han generando un mercado de trabajo en el cual la temporalidad y la precariedad se han instalado de forma permanente y no coyuntural. Por lo tanto, se requiere de políticas activas en el nuevo marco, que superen las actuaciones actuales del gobierno y del Fondo Social Europeo. Asignando un mayor papel al presupuesto en favor de la creación de empleo.

Este trabajo se propone analizar la evolución del mercado laboral en España en varios de sus aspectos clave. Para ello se ha utilizado distintas técnicas de investigación que consisten en la aplicación del método científico a la realidad, características y circunstancias del mercado laboral empleando estudios comparativos, análisis cuantitativos y cualitativos, entre otros.

Se encuentra estructurado en cinco apartados. La primera sección está dedicada a medir la extensión de la desigualdad en el mercado con sus respectivos perfiles. La segunda sección estudia los contratos resigistrados el pasado año 2016 atendiendo a los parámetros del perfil de

los contratados y la tipología contractual. La tercera sección analiza la demanda de empleo y paro registrado a finales del 2016, siguiendo un esquema similar al apartado anterior. La cuarta sección se centra en el empobrecimiento de los trabajadores. Por último, se ha incluido un apartado dedicado a la prospectiva que recoge las diferentes propuestas de mejora recabando la opinión de expertos en el mercado de trabajo.

## **2. IMPACTO LABORAL DE LA CRISIS ECONÓMICA**

En este apartado, analizaremos el incremento de la tasa de desempleo durante la crisis iniciada en el año 2007, en España. Analizando los indicadores de empleo y paro del mercado de trabajo español veremos sus aspectos más relevantes, siendo la equidad y el bienestar laboral y social, los más perjudicados. Sin embargo, quedan en un segundo plano otros aspectos económicos que también son importantes, como pueden ser la inseguridad laboral y el descenso de la tasa de ocupación.

El principal efecto de estos y otros cambios es un empeoramiento del bienestar individual, por ejemplo. Cada destacar que estos cambios no surgen de un día para otro, es decir tardan tiempo en aparecer y es posible que con la intervención de algunos mecanismos sociales no se noten a corto plazo. Ahora bien, una vez se manifiesten y estén consolidados, es muy difícil revertirlos.

A continuación, trataremos de ver cómo ha evolucionado el mercado de trabajo desde el inicio de la crisis y años posteriores (2007-2012), ya que uno de los hechos más destacables de la destrucción de empleo como consecuencia de la crisis fue el notable incremento de la tasa de desempleo en España, llegando a superar el 25% de la población activa en 2012. También trataremos de comentar cómo han afectado los aspectos económicos anteriores en los distintos colectivos y qué mecanismo de compensación de la del empleo hemos utilizado.

### **2.1. El mercado de trabajo español en la recesión**

La crisis internacional ha aumentado las desigualdades en el mercado laboral, una consecuencia de ello es un notable incremento del empeoramiento de la calidad laboral. Este impacto ha sido todavía mayor en algunos colectivos, cómo los jóvenes, adultos en sectores de construcción e industria y trabajadores poco cualificados.

A raíz de la recesión, hemos observado variaciones en cuanto a la distribución del empleo. Destacando, un importante descenso de las horas trabajadas, una notable destrucción de puestos de trabajo de forma asimétrica y un aumento de del trabajo a tiempo parcial.

Analizando la evolución de las variables laborales básicas de nuestro mercado de trabajo (tasa de ocupación, tasa de actividad, tasa de paro...) podemos ver el deterior de los niveles absolutos y relativos de empleo y desempleo, en España. Cobra gran relevancia, la caída de la tasa de ocupación, que tuvo consecuencias muy negativas en nuestro país, ya que junto con la productividad, son dos indicadores esenciales en la evolución de la renta per cápita y de la sostenibilidad del Estado de Bienestar.

En términos cuantitativos, vemos en la tabla 1 como la tasa de actividad se ha recudido en casi nueve puntos (de 2007 a 2012). Mientras en 2007, 54 personas de cada 100 tenían un puesto de trabajo, en 2012 sólo eran 45.

Esta crisis ha tenido un impacto negativo sobre las desigualdades laborales y sociales y la privación del empleo, como he comentado anteriormente. Este impacto negativo no sólo ha disminuido el nivel de empleo, como hemos visto, sino que ha ido más allá. Ha incidido de manera heterogénea en distintos sectores y colectivos. No ha dejado a nadie indiferente, ya que en anteriores crisis no ha presentado tantas dificultades de inserción laboral, como en está datada de 2007 a 2012. Además, no solamente ha estado presente en los grupos más vulnerables sino

también en colectivos que hasta ahora no habían sufrido demasiado con los cambios cíclicos de la economía, es decir, la llamada clase media.

Tabla 1. Evolución de los indicadores de actividad, empleo y paro durante la crisis en España (2007-2012).

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
<b>V. Absolutos (miles)</b>						
Total población activa .....	22.127,3	22.806,6	23.082,5	23.122,4	23.136,7	23.110,4
Total ocupados .....	20.367,3	20.425,1	18.945,0	18.476,9	18.303,0	17.417,3
Total parados .....	1.760,0	2.381,5	4.137,5	4.645,5	4.833,7	5.693,1
Parados larga duración .....	525,6	625,3	1.190,8	1.931,0	2.182,2	2.606,1
<b>Tasas relativas (porcentaje) (*)</b>						
Tasa de actividad .....	58,9	59,8	60,1	60,1	60,1	60,1
Tasa de ocupación .....	54,2	53,5	49,3	48,0	47,6	45,3
Tasa de paro .....	8,0	10,4	17,9	20,1	20,9	24,6
Tasa PLD .....	2,4	2,7	5,2	8,4	9,4	11,3

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (Tabla estadística del mercado laboral)

## 2.2. La expansión del desempleo y paro de larga duración.

Desde 2007, se ha producido un aumento de cuatro millones de parados en España, cuatro millones de personas que no tienen un puesto de trabajo. Una cifra impactante, fruto de la masiva destrucción de empleos netos (casi tres millones) y la incorporación de activos al mercado laboral (casi un millón).

La pérdida de puestos de trabajo está vinculada a la reducción de la tasa de ocupación (analizada en el apartado anterior).

Bien es cierto que en el aumento de la tasa de paro no ha sido de igual manera en los distintos colectivos. Ha sido mayor para los inmigrantes que para los trabajadores nacionales; mayor en hombres que en mujeres; y mayor en trabajadores no cualificados que en cualificados.

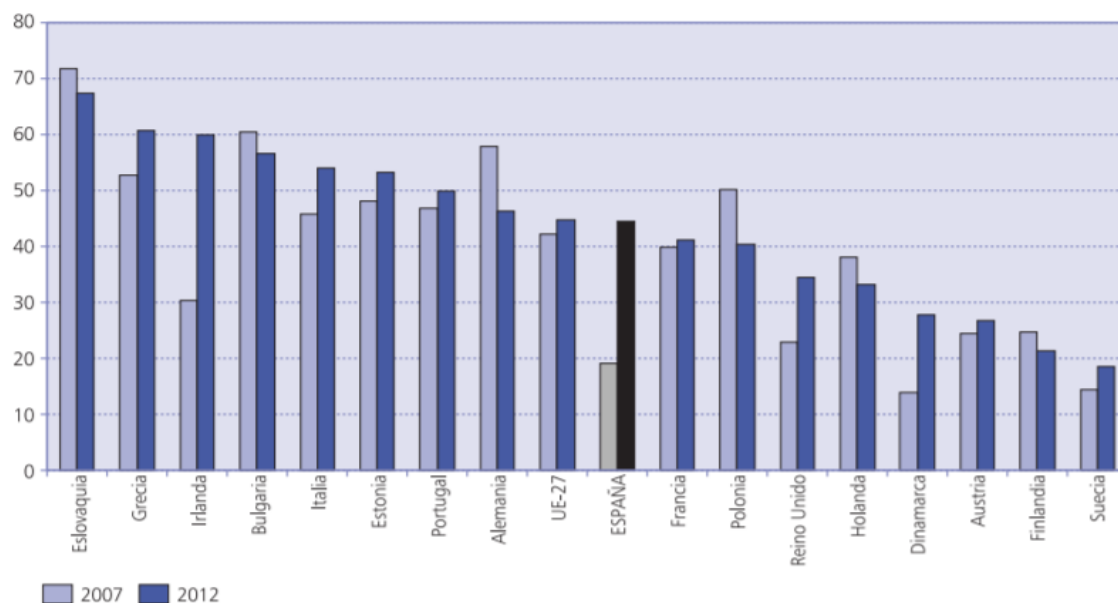
En mi opinión, el hecho más destacable, además de los anteriores, es la situación del colectivo que más está sufriendo en el mercado laboral, los profesionales y salariales parados de larga duración. El término "de larga duración" hace referencia a aquellas personas que más de doce meses y más de 24 meses buscando un puesto de trabajo.

Su peso se ha visto aumentado a lo largo de la crisis. Pasando de ser una cuarta parte del desempleo total a inicios de la crisis a casi la mitad en el 2012.

En España, este colectivo ha sido analizado en numerosos estudios, como dice el Autor Jenkins en su análisis comparativo que tiene por nombre *la desigualdad en 21 países de la OCDE*. Se advierte mejor si comparamos este mismo fenómeno con nuestros países vecinos.

Partimos de la base que, el aumento del paro de larga duración ha estado presente en muchos países de la Unión Europea. Sin embargo, la importancia de este, no ha sido igual para todos. Como es lógico, en algunos países su peso ha sido mayor que en otros, siendo los países Bálticos, países de la zona euro e Italia los más afectados.

Gráfico 1. Evolución del peso relativo de parados de larga duración sobre desempleo total en países de la UE-27 (2007-2012).



Fuente: Eurostat (Labour Force Survey)

Volviendo al caso de España, a pesar de su gran aumento también ha sido uno de los países que más intenso ha llevado su ritmo de recuperación, seguido de Irlanda. Aún así, sus resultados siguen siendo negativos durante los periodos analizados. Ya que, la tasa de paro de larga duración (población desempleada de larga duración/población activa) ha pasado del 2% al 13% y casi un 40% del total pertenece a personas que sustentan un hogar.

Todos los cambios comentados, se consolidarán como desigualdades sociales en función de la intromisión del sector público. Más allá del sistema fiscal o de las expectativas previstas de gasto en sanidad, educación y pensiones... cuando hablamos de mecanismos de compensación para suavizar los cambios en el mercado de trabajo, nos referimos a las políticas de empleo, y normativa de protección laboral... Actualmente se encuentran un poco débiles.

### 2.3. El deterioro de los factores de compensación: Incidencia en los hogares y limitaciones de la protección laboral.

Como consecuencia del aumento de la tasa de desempleo y, por tanto, de la inseguridad laboral en el mercado de trabajo, ha sido necesario aumentar el peso los mecanismos de compensación. En este caso, el apoyo familiar y el papel del Estado de bienestar. De este último, haciendo hincapié en el papel del despido, políticas activas de empleo...). Sin embargo estos mecanismos están debilitados como consecuencia de la coyuntura económica sufrida en España.

Para analizarlo desde el punto de vista de los hogares, he consultados los datos existentes procedentes de la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV) y de la Encuesta de Población Activa (EPA).

Por un lado, hare distinciones entre los distintos colectivos, ya que el riesgo de pobreza no ha actuado de la misma forma. Según la EVC, desde que comenzó la crisis, en 2007, el riesgo de pobreza en los ocupados ha aumentado levemente (de un 20% a un 22%), Apenas se han observado diferencias trascendentales aunque viéndose deteriorada su capacidad adquisitiva y su nivel de renta. Mientras en los parados, este riesgo si es notable, sobre todo en la fase más crítica de la crisis (2008.2009), reduciéndose hasta la actualidad. Como es lógico, los periodos en los



que existe un mayor riesgo coinciden con los máximos niveles de cobertura de prestaciones y subsidios por desempleo. Finalmente, entre los jubilados el riesgo ha sido inexistente. Incluso hay una leve mejora, debido a una mayor estabilidad en el flujo de rentas.

Por otro lado, la información encontrada en la EPA, nos ayuda a ver las consecuencias del paro en los hogares, así como el empeoramiento de la calidad laboral de las personas que habitan en ellos.

Ha habido un aumento considerable de los hogares que cuentan con un miembro en paro, casi triplicando los datos (pasando del 13% al 34%). Además en la mayoría de casos, la persona que ha perdido su puesto de trabajo ha sido el principal sustentador de este. Más alarmante es la situación, en el caso de los hogares que cuentan con todas sus personas en paro (pasando del 2% al 10%).

Está drástica situación ha aumentado el empleo a tiempo parcial de forma involuntaria y la subocupación (debido a las pocas horas trabajadas). Como consecuencia de esto, se han incrementado los puestos de trabajos precarios entre las personas del hogar que no están en paro.

Estos cambios pueden consolidarse como desigualdades sociales en función de la intervención del sector público. Con mecanismos de compensación a la hora de disminuir los cambios adversos del mercado laboral, nos referimos a las políticas de empleo y la normativa de protección laboral, más allá del sistema fiscal o del presupuesto de gasto para sanidad, educación y pensiones. Además, estos mecanismos se encuentran debilitados y no pueden actuar de forma independiente, tendrá que tener en cuenta las reformas laborales, entre otros factores, que introduzcan modificaciones relevantes en el mercado de trabajo.

Entre algunas de estas modificaciones, destacamos el uso de la flexibilidad interna y el refuerzo de los convenios colectivos dentro de las empresas. En periodos de recesión no se abusa de contrapartidas de rentas o apoyo a desempleados mientras que en momentos de expansión económica si se opta por medidas que reduzcan el riesgo de incertidumbre laboral con el fin de lograr un avance y una seguridad laboral.

En cuanto al sistema de protección laboral, se ha visto incrementado desde los primeros años de la crisis hasta los últimos. En datos cuantitativos, ha alcanzado casi el 80% de personas desempleadas con derecho a prestación en las primeras fases. Sin embargo, se ha visto minorado en los últimos años, al aumentar el número de parados hasta el 65%. Este descenso surge como consecuencia del aumento de parados de larga duración que han agotado esta prestación y por personas que no cumplían los requisitos mínimos de tiempo cotizado para la seguridad social.

También, ha habido modificaciones. La primera medida se ha llevado a cabo para ampliar esta serie de coberturas durante la recesión. En 2009 se pone en marcha un programa denominado "Programa Temporal de Protección por Desempleo e Inserción (PRODI), sustituido en 2011 por el plan Prepara y prorrogado hasta 2013. Este plan tiene como objetivo ayudar a las personas que han agotado las ayudas y facilitándoles el acceso a las políticas activas de empleo y formación. Aunque esta ayuda, sigue siendo escasa y en la práctica se han convertido en transferencia de rentas para personas que aún continúan buscando empleo.

La segunda medida, ha sido reducir las prestaciones. Concretamente desde la aprobación del Real decreto 20/2012, del 13 de julio de 2012. La ayuda estará vigente durante 24 meses como máximo y a partir del sexto mes se minora la cantidad. Pasando del 60 al 50 por ciento. Esta medida tiene como fin incentivar la búsqueda de empleo sin olvidar el contexto económico, donde es inviable aumentar estas coberturas y, mientras, poder hacer frente a los compromisos con la Unión Europea (entre los que destaca la reducción del déficit y la recapitalización bancaria).

Por lo tanto, para evitar que una flexibilidad laboral ponga en riesgo a numerosos colectivos aumentando su dificultad de inserción en el mercado laboral es necesario impulsar estas medidas y mantener las prestaciones por desempleo. Aunque en España, este ajuste presupuestario ha reducido en gran parte los niveles de gasto público en políticas de empleo o programas de formación.

En definitiva, en referencia al temor de la expansión del desempleo en distintos colectivos, sobre todo en el juvenil y en el de parados de larga duración, es necesario prestar atención a las escasas alternativas para lograr la reinserción laboral en los colectivos más dañados. Si los mecanismos de compensación continúan debilitándose cabe la posibilidad que a la actual etapa de negativos efectos laborales le suceda otras de graves efectos sociales y, con esto, haya un deterioro de falta equidad distributiva de la renta.

La economía española tiene bastantes retos a los que enfrentarse pocos instrumentos en su mano. Ya que, la salida al exterior de numerosos jóvenes o el limitado retorno de inmigrantes a su país de origen no puede ser una alternativa. Seguirá siendo necesario continuar con las políticas activas de empleo y reducir los desequilibrios en materia laboral, principalmente.

### 3. CONTRATACIÓN

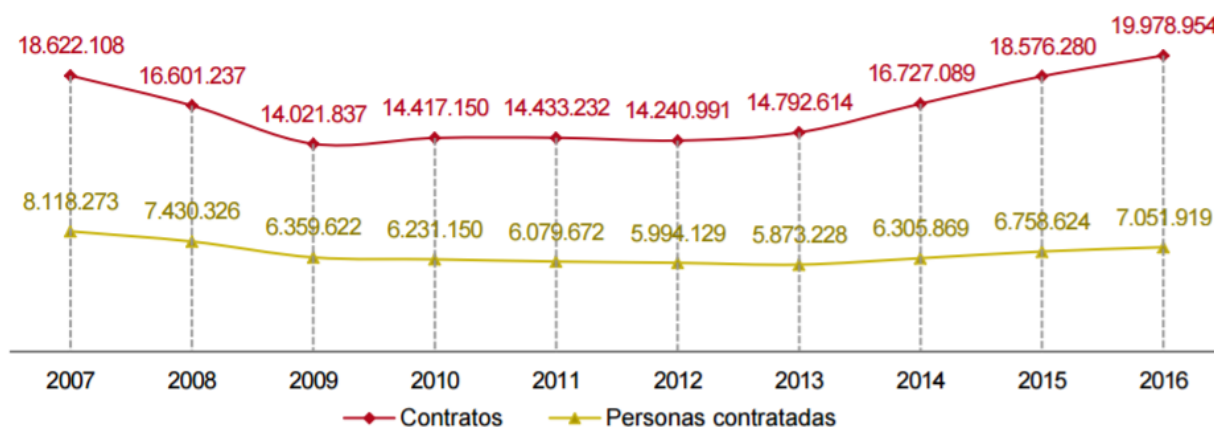
En este apartado, nos centraremos en el estudio de los diferentes aspectos que se pueden presentar en la contratación. Destacando que un aumento del número de contratos no se debe únicamente a una mejora de la actividad productiva sino a más factores como la rotación o parcialidad de la jornada laboral que, también, cobran gran relevancia.

#### 3.1. Evolución de la contratación

Poco a poco, España se va recuperando de la crisis en cuanto a materia laboral se refiere. En 2016, se ha producido un aumento en el número de contratos de casi un millón y medio (1.402.674). En términos absolutos casi se alcanzan los veinte millones.

Echando la vista atrás, cabe destacar que los años 2007 y 2015 fueron los periodos que más número de contratos habían registrado. Mientras que, desde el año 2008 se aprecia una disminución notable. Especialmente en el año 2009, se registraron las cifras más bajas apenas catorce millones (14.021.837). Afortunadamente, a partir de entonces, la tendencia es en aumento.

Gráfico 2. Evolución del número de contratos registrados y personas contratadas.

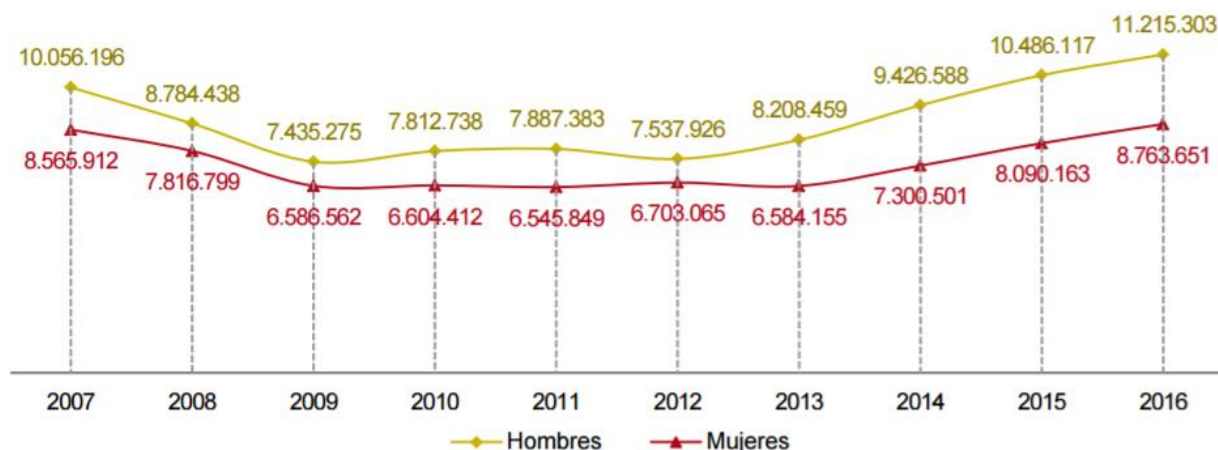


Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE).

Las diferencias son notables dentro de los periodos de tiempo analizados. Sin embargo, por sexo también hay diferencias. El número de contratos de mujeres es bastante inferior que el de los hombres, registrando su cifra más baja en el año 2013 (6.584.155) y la más alta en el año 2016 (8.763.651).

El aumento de la contratación total, del último año, ha sido notable en ambos sexos. Sin embargo, ha tenido mayor fuerza en el sexo femenino.

Gráfico 3. Evolución de la contratación según sexo.



Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE).

A continuación, trataremos de ver cómo varía la contratación por comunidad autónoma autónomas y sexo. Andalucía, lidera la tabla siendo la comunidad que mayor número de contratos ha realizado (más de cuatro de millones y medio), seguido de Cataluña (casi tres millones).

Tabla 2. Contratación por Comunidad Autónoma y sexo.

Comunidad autónoma	Total contratos	% total	% var. 2016/15	Hombres	Mujeres
Andalucía	4.648.174	23,27	6,13	2.797.198	1.850.976
Aragón	565.671	2,83	11,36	313.457	252.214
Principado de Asturias	334.336	1,67	5,78	168.731	165.605
Illes Balears	495.692	2,48	10,74	268.349	227.343
Canarias	779.684	3,90	10,27	407.624	372.060
Cantabria	234.670	1,17	9,73	117.785	116.885
Castilla y León	886.842	4,44	8,44	458.974	427.868
Castilla-La Mancha	841.649	4,21	8,58	521.946	319.703
Cataluña	2.986.558	14,95	9,33	1.567.086	1.419.472
Comunitat Valenciana	1.856.707	9,29	6,29	1.089.283	767.424
Extremadura	626.729	3,14	0,59	384.230	242.499
Galicia	944.114	4,73	7,55	493.518	450.596
Comunidad de Madrid	2.350.621	11,77	8,39	1.244.235	1.106.386
Región de Murcia	937.409	4,69	8,58	633.623	303.786
Comunidad Foral de Navarra	357.723	1,79	5,52	172.317	185.406
País Vasco	926.599	4,64	6,84	458.363	468.236
La Rioja	159.000	0,80	7,65	91.502	67.498
Ceuta	17.201	0,09	3,84	9.169	8.032
Melilla	20.490	0,10	6,28	9.738	10.752
<b>Total<sup>1</sup></b>	<b>19.978.954</b>	<b>100,00</b>	<b>7,55</b>	<b>11.215.303</b>	<b>8.763.651</b>

Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE).

En términos generales, la contratación de los hombres supera a la de las mujeres en la mayoría de comunidades. Sin embargo, en algún territorio como el País Vasco, Melilla y/o Comunidad Foral de Navarra se rompe esta tendencia.

Todas las comunidades coinciden en algo y es, que, la variación entre el número de contratos del año 2016 en comparación con el 2015 ha sido positiva. Aunque en ciertas comunidades ha sido inferior a la media (7,55%), por ejemplo:, Comunitat Valenciana (6,29%) , Principado de Asturias (5,78%), Ceuta (3,84%), Extremadura (0,59%)...

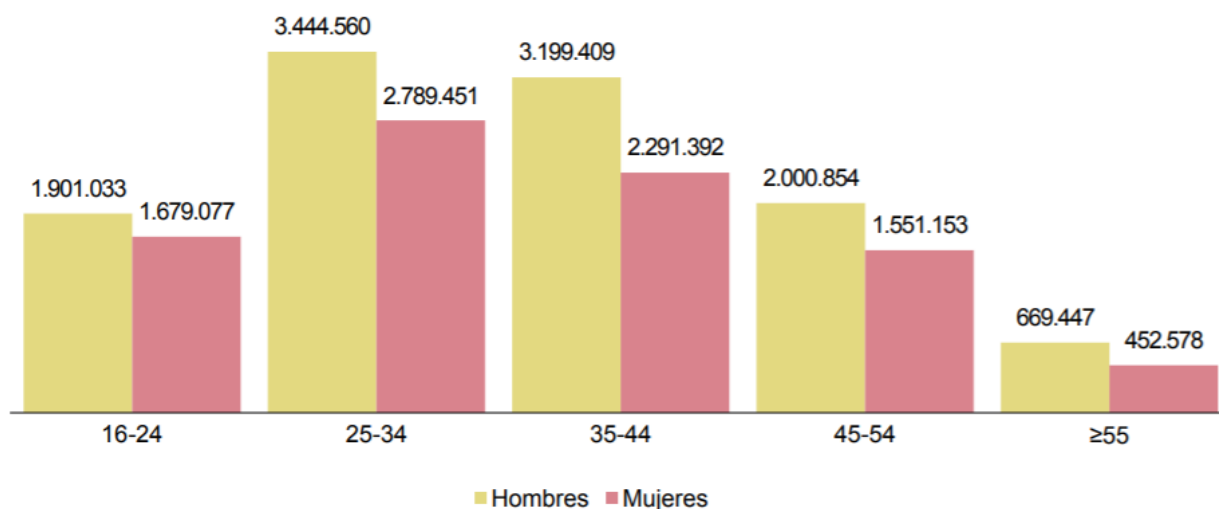
### 3.2. Perfil de los trabajadores contratados

El mercado laboral actual no es perfecto, es decir, no hay un equilibrio entre la oferta y la demanda. Es decir, las empresas no siempre encuentran el perfil profesional necesario para cubrir sus puestos vacantes.

Además, hay determinados grupos que tienen más facilidad a la hora de cubrir estas vacantes. Teniendo en cuenta la edad de las personas contratadas, el grupo más numeroso está formado por personas entre 25 y 34 años (6.234.011 contratos). Siendo el menos numeroso, el de mayores de 55 años (1.122.025 contratos).

Teniendo en cuenta ambas variables, sexo y edad, el peso de los hombres es mayor que el de las mujeres en todos los grupos de edad. Sin embargo, esta diferencia es menos notable en los grupos de 25 y 34 años y en los mayores de 55 años.

Gráfico 4. Contratación según sexo y edad.



Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE).

A continuación, es relevante hacer otro análisis con otras variables, como lo son el sexo y el nivel de estudios, para tener un mayor conocimiento acerca qué perfiles se están demandado en el mercado laboral.

Poco menos del cincuenta por ciento de los contratos que se han creado en 2016 ha cursado Educación secundaria Obligatoria (ESO) y sólo un 9,84% contaba con un título universitario. En otras palabras, uno de cada diez contratos tiene una titulación superior en España. En los niveles más elementales la mayor parte de contratos pertenecen a los hombres. Se aprecia una gran diferencia entre ambos sexos. Esta diferencia se va reduciendo en Bachillerato y Formación Profesional, continuando con una ventaja para las mujeres y se va aumentando en los contratos universitarios, donde vuelven a liderar las mujeres.

Tabla 3. Contración según nivel formativo y sexo.

Nivel formativo	Total contratos	% total	% var. 2016/15	Hombres	Mujeres
Sin estudios/No acreditados	1.811.822	9,07	7,84	1.200.213	611.609
Estudios primarios	974.903	4,88	19,42	591.391	383.512
ESO sin titulación	4.018.409	20,11	6,69	2.678.224	1.340.185
ESO con titulación	5.863.545	29,35	6,16	3.484.082	2.379.463
Bachillerato y equivalente	2.096.250	10,49	10,38	1.012.990	1.083.260
Grado medio FP	1.657.908	8,30	8,57	819.066	838.842
Grado superior FP	1.456.092	7,29	7,28	690.890	765.202
Universitarios ciclo medio	712.729	3,57	-4,57	238.981	473.748
Universitarios segundo ciclo	842.577	4,22	-1,28	332.226	510.351
E.E.E. Superior	409.194	2,05	46,62	130.565	278.629
Otras titulaciones	51.980	0,26	9,84	21.769	30.211
Indeterminado	83.545	0,42	4,45	14.906	68.639
<b>Total</b>	<b>19.978.954</b>	<b>100,00</b>	<b>7,55</b>	<b>11.215.303</b>	<b>8.763.651</b>

Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE)

En términos generales, todos los colectivos han aumentado su presencia en la contratación respecto a los años anteriores. Observando los datos, destacamos el retroceso de la contratación a partir del 2007 y las ligeras subidas en estos dos últimos años.

### 3.3. Contratación según sectores económicos

En el gráfico que aparece a continuación, se observa cómo se ha distribuido la contratación del pasado año. Como hemos venido viendo, el mayor peso es para el sector servicios; en segundo lugar agricultura; el tercer lugar para la industria; y cuarto lugar para la construcción.

Cabe destacar, las diferencias existentes entre las comunidades autónomas. Observando los contratos realizados en agricultura y pesca, observamos como la media es superada en regiones como Extremadura, Región de Murcia, y La Rioja. En el sector industria, la Comunidad Foral de Navarra y Castilla La Mancha son las comunidades que lideran este sector. En el otro extremo, encontraríamos ambos archipiélagos y Andalucía.

En construcción, las comunidades con más contratos son Illes Balears, Ceuta y Melilla.

Por último, el sector servicios tiene sus máximos en ambos archipiélagos y en la Comunidad Autónoma de Madrid.

Gráfico 5. Distribución de la contratación según sectores económicos.

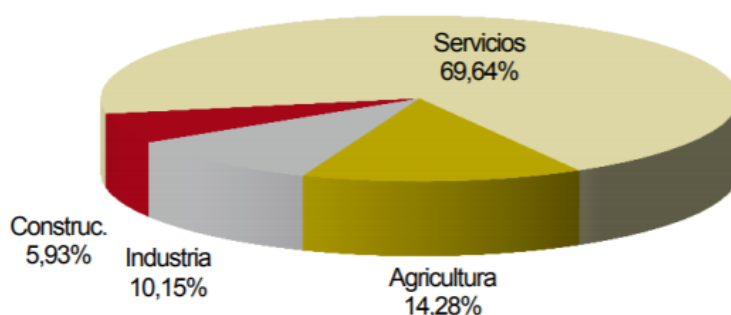


Tabla 4. Evolución de los contratos registrados según sectores económicos.

Comunidad autónoma	Agricultura y pesca		Industria		Construcción		Servicios	
	Total contratos	% var. 2016/15	Total contratos	% var. 2016/15	Total contratos	% var. 2016/15	Total contratos	% var. 2016/15
Andalucía	1.408.736	4,19	250.470	8,26	373.876	-0,50	2.615.092	8,04
Aragón	66.997	7,25	99.376	11,91	23.804	-0,82	375.494	12,86
Principado de Asturias	3.330	5,18	37.948	3,92	17.036	8,39	276.022	5,89
Illes Balears	4.708	5,30	14.345	9,95	48.978	6,22	427.661	11,37
Canarias	13.953	-5,16	29.353	7,29	54.271	4,76	682.107	11,24
Cantabria	1.933	1,20	44.106	10,71	10.035	-8,10	178.596	10,79
Castilla y León	194.697	8,64	90.020	2,61	48.536	-1,72	508.396	10,80
Castilla-La Mancha	55.947	6,72	178.929	11,44	39.384	-3,60	612.582	8,61
Cataluña	85.122	-0,33	387.764	7,84	134.756	4,45	2.378.916	10,25
Comunitat Valenciana	226.690	6,46	241.851	6,11	99.734	3,99	1.288.432	6,48
Extremadura	260.956	-3,51	25.857	2,00	43.984	-5,55	295.932	5,43
Galicia	29.498	6,05	138.255	10,02	46.747	-6,58	729.614	8,20
Comunidad de Madrid	9.748	21,94	129.657	6,58	150.432	2,19	2.060.784	8,93
Región de Murcia	418.331	5,39	76.665	15,43	37.401	5,42	405.012	11,10
Comunidad Foral de Navarra	13.802	8,00	100.981	3,84	9.728	-0,05	233.212	6,37
País Vasco	18.563	3,76	147.712	5,40	34.069	-1,06	726.255	7,63
La Rioja	40.200	8,16	30.682	4,81	5.134	-6,59	82.984	9,53
Ceuta	199	56,69	1.155	10,42	1.507	1,96	14.340	3,06
Melilla	28	-28,21	311	20,54	1.685	9,42	18.466	5,87
<b>Total <sup>1</sup></b>	<b>2.853.818</b>	<b>4,14</b>	<b>2.027.664</b>	<b>7,79</b>	<b>1.184.904</b>	<b>0,75</b>	<b>13.912.568</b>	<b>8,87</b>

Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE).

La siguiente tabla, trata de como se ha ido distribuyendo la contratación de los distintos sectores económicos en los últimos cinco años. El incremento de contratos se ha visto aumentado en todos los sectores. Bien es cierto que, como es habitual, la mayor parte corresponde al sector servicios; en segundo lugar agricultura; en tercer y cuarto puesto, industria y construcción respectivamente.

A pesar del indudable liderazgo del sector servicios, agricultura y pesca e industria se han ido recuperando, este aumento se ve ligeramente marcado entre los años 2013 y 2014. Por su parte, el sector de la construcción sufrió una pequeña bajada entre los años 2012 y 2013 que pudo recuperarse y crecer paulatinamente como el resto de sectores.

Tabla 5. Evolución de los contratos registrados según sectores económicos.

Sectores económicos	Contratos registrados					% de variación				
	2012	2013	2014	2015	2016	12/11	13/12	14/13	14/15	15/16
Agricultura y pesca	1.848.002	2.040.042	2.688.156	2.740.285	2.853.818	-3,77	10,39	31,77	1,94	4,14
Industria	819.049	854.442	1.584.481	1.881.192	2.027.664	-6,52	4,32	85,44	18,73	7,79
Construcción	1.006.840	1.000.371	1.083.497	1.176.040	1.184.904	-19,18	-0,64	8,31	8,54	0,75
Servicios	10.567.100	10.897.759	11.370.955	12.778.763	13.912.568	1,70	3,13	4,34	12,38	8,87
<b>Total</b>	<b>14.240.991</b>	<b>14.792.614</b>	<b>16.727.089</b>	<b>18.576.280</b>	<b>19.978.954</b>	<b>-1,33</b>	<b>3,87</b>	<b>13,08</b>	<b>11,06</b>	<b>7,55</b>

Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE).

### 3.4. Tipología de la contratación

En 2016, por un lado, podemos destacar que solamente un 8,58% de los contratos que se crearon, fueron indefinidos. Por otro lado, en cuanto a los contratos temporales, destacan tres modalidades: obra o servicio (38,62%), eventual circunstancias de la producción (43,25) y/o

interinidad (7,97) ocupando casi el total de contratos creados de este tipo.

Los contratos de formación se han visto perjudicados del 2015 al 2016, con una tasa de variación negativa. Este descenso se debe a la nueva regulación del Real Decreto Ley (RDL) 4/2015, de 22 de marzo. El nuevo RDL prohíbe la subcontratación de la formación. el nuevo En este sentido, el artículo 10.4, establece: “Ni la actividad de organización ni la de impartición podrán ser objeto de subcontratación.” Por ello, debemos concluir que con la nueva legislación se prohíbe la subcontratación, no solo en relación a la impartición, sino también en relación a la coordinación de la misma.

La mayoría de los contratos que se crearon fueron a tiempo completo en lugar de a tiempo parcial. Además, la contratación a tiempo completo se vi aumentada en un 6,73% y a tiempo parcial un 7,29%. En cuanto a las mujeres, estas cifras no varían demasiado, siendo del 7,23% y 9,50%, respectivamente.

Tabla 6. Contratación por tipo de contrato, jornada laboral y sexo.

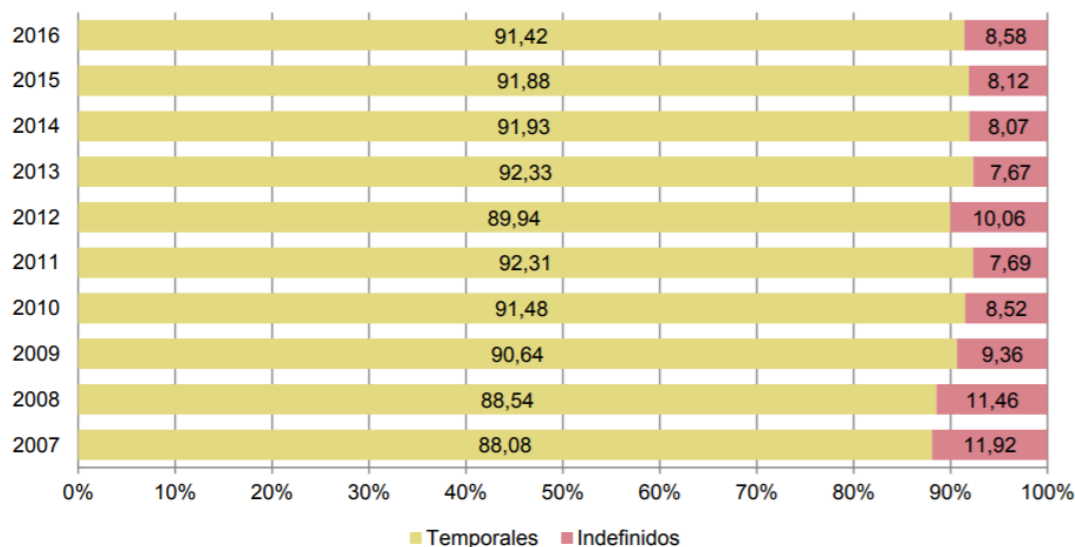
Modalidad contractual	Total contratos	% total	% var. 2016/15	Tipo de jornada <sup>1</sup>		Sexo	
				Completa	Tiempo parcial	Hombres	Mujeres
Indefinido ordinario (Bonif. /No bonif.)	1.121.350	5,61	9,68	625.672	357.978	591.081	530.269
Indefinido personas con discapacidad. ordinario	9.886	0,05	21,75	5.629	3.516	5.888	3.998
Conversión ordinaria	582.026	2,91	21,58	355.557	196.263	323.927	258.099
<b>Subtotal Indefinido</b>	<b>1.713.262</b>	<b>8,58</b>	<b>13,52</b>	<b>986.858</b>	<b>557.757</b>	<b>920.896</b>	<b>792.366</b>
Obra o servicio	7.715.112	38,62	5,19	5.416.876	2.298.236	4.974.580	2.740.532
Eventual circunstancias de la producción	8.641.593	43,25	11,90	5.155.588	3.486.005	4.685.081	3.956.512
Interinidad	1.591.346	7,97	0,61	993.519	597.827	476.521	1.114.825
Temporal personas con discapacidad.	22.657	0,11	9,42	13.323	9.334	13.942	8.715
Sustitución jubilación anticipada	783	0,00	8,15	783	-	259	524
Jubilación parcial	29.287	0,15	11,97		29.287	19.929	9.358
Relevo	15.537	0,08	4,90	6.674	8.863	7.794	7.743
Prácticas	97.403	0,49	17,51	73.603	23.800	49.307	48.096
Formación	46.384	0,23	-73,48	46.384	-	21.445	24.939
Otros	105.590	0,53	-2,25	97.913	7.677	45.549	60.041
<b>Subtotal Temporal</b>	<b>18.265.692</b>	<b>91,42</b>	<b>7,02</b>	<b>11.804.663</b>	<b>6.461.029</b>	<b>10.294.407</b>	<b>7.971.285</b>
<b>Total</b>	<b>19.978.954</b>	<b>100,00</b>	<b>7,55</b>	<b>12.791.521</b>	<b>7.018.786</b>	<b>11.215.303</b>	<b>8.763.651</b>

Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE).

Para analizar la durabilidad de los contratos que se han creados, hemos utilizado la tasa de estabilidad que analiza la distribución de la población en función de la duración de su contrato. En el 2016, este indicador es del 8,58 por ciento. Esto supone un leve aumento respecto al año anterior.

Si observamos los resultados de la última década, podemos ver que la tasa más alta fue en el año 2007 con un 11,92% contrastando con la más baja en el año 2013 con un 7,67%.

Gráfico 6. Evolución de la estabilidad y temporalidad de la contratación.



Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE).

#### 4. DEMANDA DE EMPLEO Y PARO REGISTRADO

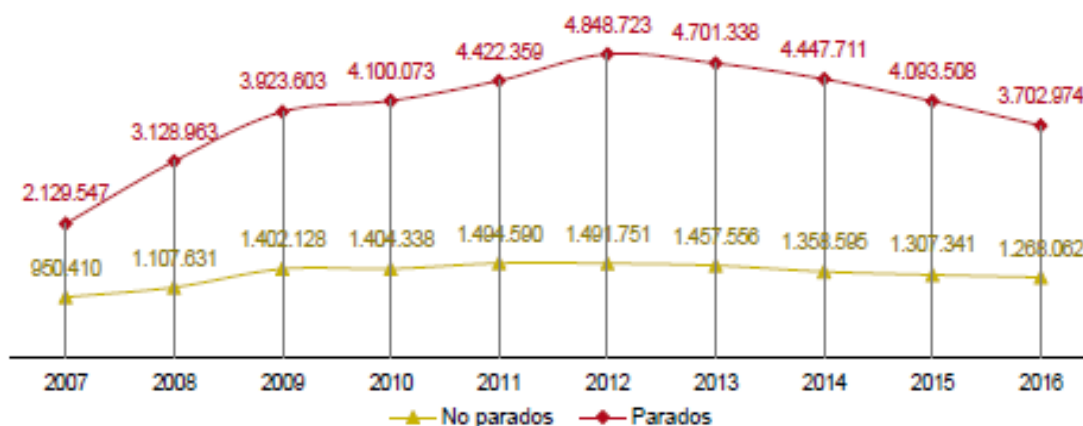
Cuando hablamos de demanda de empleo nos referimos a "aquella solicitud de trabajo por cuenta ajena realizada por un trabajador ante los Servicios Públicos de Empleo con el fin de insertarse en una actividad laboral, o si ya posee un trabajo para cambiar y conseguir otro mejor".

Mientras, el paro registrado tiene que ver con el número de demandatas que están inscritos y dados de alta en los Servicios Públicos. A estas personas se les conoce como demandantes de empleo.

##### 4.1. Evolución del número de demandantes parados y no parados

A partir del gráfico que sigue a continuación, podemos observar el descenso existente en los demandantes de empleo, tanto parados como no parados.

Gráfico 7: Evolución del número de demandantes parados y no parados.



Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo



El descenso más importante tiene lugar en los demandantes parados, pasando de 4.093.508 en 2015 a 3.702.974 en 2016, lo que viene a decir que 390.534 personas paradas han dejado de demandar empleo. Además, podemos observar cómo es el cuarto año consecutivo que se ve una disminución en este tipo de demanda de empleo, alcanzando el 2016 niveles inferiores al 2009.

Por otro lado, también observamos una disminución en la demanda de empleo de aquellos que no están parados, aunque ésta no es tan intensa como en el caso anterior: se pasa en 2015 de 1.307.341 demandantes a en 2016 con 1.268.062 demandantes. Esta evolución es más paulatina y suave que en el caso anterior, pero al igual que sucede con los parados, se ha conseguido niveles inferiores a 2009.

Del mismo modo, en el gráfico a continuación se puede observar un descenso del número de demandantes tanto en el caso de los hombres como en el caso de las mujeres.

Gráfico 8. Evolución del paro registrado según sexo.



Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo

Se puede ver cómo en el año 2012, el número de hombres y mujeres demandantes de empleo era muy similar. Y a partir de ese momento, observamos un descenso por parte de ambos sexos a la hora de demandar empleo: los hombres pasan de 2015 a 2016 desde 1.875.235 a 1.642.302 y las mujeres pasan de ser 2.218.273 a 2.060.672, pero es mucho más acusado en el caso de los hombres en comparación con las mujeres.

Con respecto a la variación existente entre Comunidades Autónomas, podemos ver cómo ha descendido la cantidad de demandantes de empleo, en el conjunto del país, en un 9.54%. Consideramos importante resaltar que todas las Comunidades han contribuido a ese descenso (en mayor o menor medida). Además, podemos ver cómo el mayor porcentaje de descenso tiene lugar en La Rioja con un 13.08 % y el menor porcentaje en Ceuta con un 1.37%.

Tabla 7. Demandantes parados según Comunidad Autónoma y sexo.

Comunidad autónoma	Total demandantes parados	% total	% var. 2016/15	Hombres	Mujeres
Andalucía	883.077	23,85	-8,30	389.074	494.003
Aragón	79.933	2,16	-10,47	35.148	44.785
Principado de Asturias	82.994	2,24	-8,17	38.380	44.614
Illes Balears	66.908	1,81	-11,71	31.218	35.690
Canarias	229.233	6,19	-7,39	105.065	124.168
Cantabria	44.019	1,19	-11,00	21.065	22.954
Castilla y León	178.186	4,81	-11,66	80.691	97.495
Castilla-La Mancha	198.299	5,36	-9,82	79.392	118.907
Cataluña	453.645	12,25	-12,03	207.695	245.950
Comunitat Valenciana	418.963	11,31	-9,31	180.435	238.528
Extremadura	121.136	3,27	-6,81	51.900	69.236
Galicia	205.914	5,56	-10,01	94.353	111.561
Comunidad de Madrid	405.367	10,95	-10,39	179.760	225.607
Región de Murcia	116.613	3,15	-8,95	49.447	67.166
Comunidad Foral de Navarra	40.045	1,08	-7,18	18.027	22.018
País Vasco	136.173	3,68	-9,23	62.353	73.820
La Rioja	18.967	0,51	-13,08	8.414	10.553
Ceuta	12.454	0,34	-1,37	5.247	7.207
Melilla	11.048	0,30	-8,03	4.638	6.410
<b>Total</b>	<b>3.702.974</b>	<b>100,00</b>	<b>-9,54</b>	<b>1.642.302</b>	<b>2.060.672</b>

Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo

Por tanto, nos encontramos en la cabeza de CC.AA. que más ha descendido su porcentaje de demandantes de empleo a La Rioja, Cataluña (12.03%) y las Illes Balears (11.71%); por el otro lado, en la fila tenemos aquellas CC.AA. que menos han visto reducido su porcentaje de demandantes con Ceuta, Extremadura (6.81%), Comunidad Foral de Navarra (7.18%) y Canarias (7.39%).

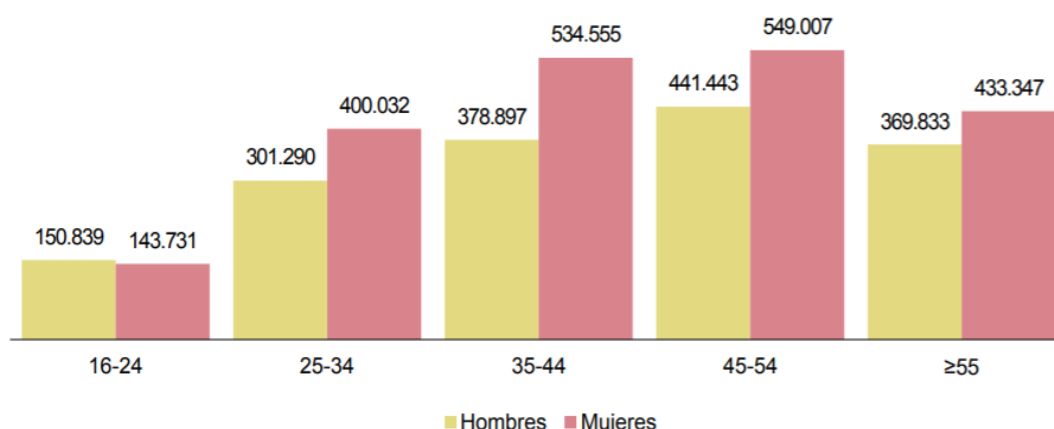
En lo referente al sexo, podemos ver que del total de personas paradas que demandan empleo (3.702.974), las mujeres conforman el 55.65% (2.060.672) y los hombres el 44.35% (1.642.302). De acuerdo con los datos nombrados, observamos como en todas las Comunidades Autónomas aparece un mayor número de demandantes paradas de empleo que son mujeres, sin ninguna excepción.

#### 4.2. Perfil de los demandantes parados

El perfil que muestran estas personas está muy definido, a la hora de determinar a qué sector pertenecen o el nivel de estudios con el que cuentan: siendo el sector servicios y el nivel de estudios de ESO los que más destacan con porcentajes cercanos al 60 por 100. Además, como bien hemos dicho anteriormente, el mayor número de personas paradas que demandan empleo son mujeres, así que a la hora de realizar un perfil tendremos en mayor medida a este colectivo en cuenta.

En lo referente a la edad de los demandantes, es un dato que está menos definido que los anteriores. No obstante, si observamos la gráfica, vemos como el sector de 45 a 54 años son aquellos que muestran valores más elevados con respecto a los otros tramos de edad.

Gráfico 9. Demandantes parados según sexo y edad.



Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo

En definitiva, podemos ver como el perfil general de una persona demandante de empleo parado, es el de una mujer entre 45 y 54 años que busca empleo en el sector servicios (teniendo una antigüedad como demandante que no supera el medio año).

Es en este momento, cuando vemos conveniente ver la relación que existe en los demandantes parados según el nivel formativo que tengan y su sexo. En lo referente a nivel formativo, vemos que la mayor cantidad de demandantes parados poseen una ESO con titulación representando el 28.32% del total de parados (1.048.589).

Tabla 8. Demandantes parados según nivel formativo y sexo.

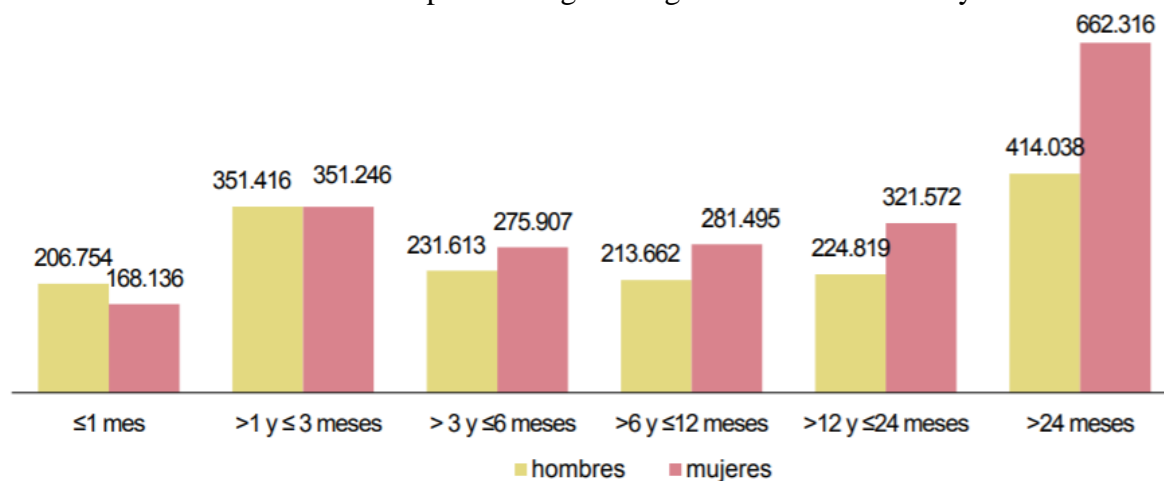
Nivel formativo	Total demandantes parados	% Total	% var. 2016/15	Hombres	Mujeres
Sin estudios/ No acreditados	326.445	8,82	-7,45	152.614	173.831
Estudios primarios	202.377	5,47	-7,61	92.959	109.418
ESO sin titulación	957.756	25,86	-10,06	486.546	471.210
ESO con titulación	1.048.589	28,32	-10,57	476.514	572.075
Bachillerato y equivalente	314.023	8,48	-9,27	132.346	181.677
Grado medio FP	266.478	7,20	-9,31	98.257	168.221
Grado superior FP	235.261	6,35	-8,99	87.464	147.797
Univ. ciclo medio	122.532	3,31	-13,15	36.214	86.318
Univ. segundo ciclo	163.733	4,42	-11,98	56.561	107.172
E.E.E. Superior	58.515	1,58	14,44	20.138	38.377
Otras titulaciones	7.125	0,19	-3,86	2.639	4.486
Indeterminado	140	0,00	-53,49	50	90
<b>Total</b>	<b>3.702.974</b>	<b>100,00</b>	<b>-9,54</b>	<b>1.642.302</b>	<b>2.060.672</b>

Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo

De todos modos, el mayor descenso de demandantes parados lo podemos observar en los estudios universitarios: en la Universidad de ciclo medio un 13.15% y en la Universidad de segundo ciclo un 11.98%. En lo referente al sexo, encontramos que existe mayor demanda de empleo por parte de las mujeres en todos los niveles formativos, a excepción del caso ESO sin titulación donde encontramos mayor cantidad de hombres.

En cuanto a la cantidad de demandantes parados, según antigüedad de la demanda y sexo, en comparación con el 2015 todos los tramos de antigüedad se han visto descendiendo, aunque el valor es diferente (siendo los que más descienden los comprendidos entre 6 y 12 meses con un 16.98% y los que menos aquellos comprendidos entre 1 y 3 meses de antigüedad con un 2.70%).

Gráfico 10. Demandantes parados según antigüedad de la demanda y sexo.



Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo

Observando la gráfica, vemos que hasta los 3 meses de antigüedad existen más hombres demandando empleo, pero a partir de este momento las mujeres los superan en los tramos restantes. La mayor diferencia entre sexos lo encontramos cuando se han superado los 2 años de antigüedad, donde las mujeres representan el 61.53% de los demandantes parados.

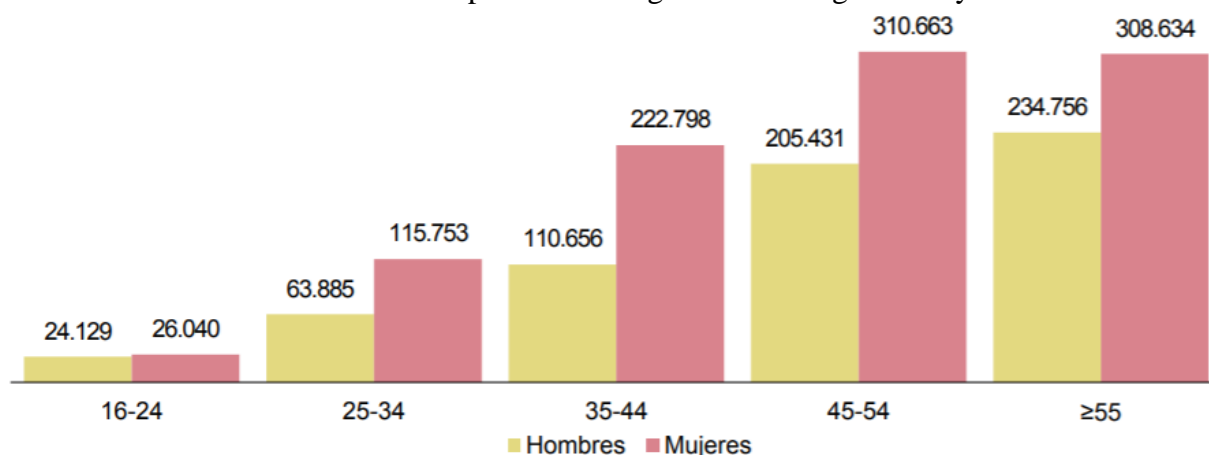
Definitivamente, observamos como en 2016 se han visto reducidas las cifras de demandantes de empleo parados, aunque todavía encontramos ciertos datos que nos hacen saber la dificultades que padecen ciertos colectivos a la hora de incorporarse al mercado laboral.

#### 4.2.1. Demandantes parados de larga duración

Los parados de larga duración son aquellos que llevan mínimo un año demandando un empleo. Debemos pararnos a estudiarlos, ya que representan el 43.82% del total de los demandantes parados (en el año 2016).

A la hora de analizarlo en función del sexo, nos encontramos datos muy similares de los demandantes de empleo parados en general. Las mujeres vuelven a estar en la cabeza en todos los grupos de edad, siendo especialmente significativo (a la hora de cuantificar de manera absoluta) aquellas que se encuentra en el grupo de edad de 45 a 54 años.

Gráfico 11. Demandantes parados de larga duración según sexo y edad.



Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo

La mayor diferencia intersexuales la encontramos en el tramo de edad de 34 a 44 años donde las mujeres representan el 66,82%. Además añadir que el grupo de mayores de 55 años es el más numeroso representando un 33,49% del total de los demandantes parados de larga duración.

Al igual que pasaban en el gráfico anterior, nos encontramos que a la hora de visualizar la relación existente entre los parados de larga duración con el sexo y el nivel formativo nos encontramos un cuadro muy similar que con los parados de forma general.

Tabla 9. Demandantes parados de larga duración según nivel formativo y sexo.

Nivel formativo	Total demandantes PDL	% Total	% var. 2016/15	Hombres	Mujeres
Sin estudios/ No acreditados s	146.902	9,05	-8,28	63.193	83.709
Estudios primarios	93.842	5,78	-8,87	38.179	55.663
ESO sin titulación	449.091	27,67	-9,88	205.347	243.744
ESO con titulación	466.599	28,75	-9,86	178.086	288.513
Bachillerato y equivalente	136.548	8,41	-10,83	53.035	83.513
Grado medio FP	107.550	6,63	-9,58	31.948	75.602
Grado superior FP	92.200	5,68	-10,29	29.288	62.912
Univ. ciclo medio	50.158	3,09	-11,53	13.697	36.461
Univ. segundo ciclo	66.232	4,08	-9,96	21.425	44.807
E.E.E. Superior	11.270	0,69	19,36	3.752	7.518
Otras titulaciones	2.279	0,14	-6,10	882	1.397
Indeterminado	74	0,00	89,74	25	49
<b>Total</b>	<b>1.622.745</b>	<b>100,00</b>	<b>-9,65</b>	<b>638.857</b>	<b>983.888</b>

Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo

De esta manera, los niveles de estudio de la ESO con y sin titulación aglutinan el mayor número de demandantes parados de larga duración con un 56,42%. Además, el mayor descenso lo podemos ver en la Universidad de ciclo medio con un 11,53%, aun que encontramos un descenso general en todos los niveles formativos de demandantes de empleo parados de larga duración, y como sucedía anteriormente, las mujeres continúan siendo mayoritarias en todos los niveles analizados.

#### 4.2.2. Paro registrado en los colectivos de interés para el empleo

Los colectivos de interés son grupos donde se debe de incidir especialmente, ya que son aquellos en mayor riesgo.

Tabla 10. Demandantes parados de los colectivos de interés para el empleo.

Colectivo	Total demandantes parados	% total	% var. 2016/15	% Paro de larga duración
Mujeres	2.060.672	55,65	-7,10	47,75
Jóvenes menores de 30 años	625.789	16,90	-12,96	19,80
Mayores de 45 años	1.793.630	48,44	-5,56	59,07
Extranjeros	434.962	11,75	-10,73	33,51
Personas con discapacidad	143.433	3,87	-0,67	58,06

Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo

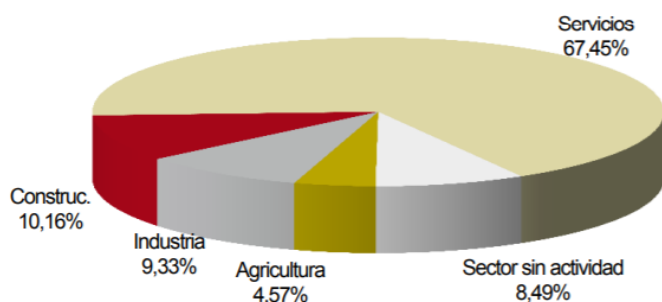
Podemos ver una reducción de la demanda de empleo en todos los colectivos desde el año 2015, siendo especialmente relevante en los jóvenes menores de 30 años con un 12.96% de descenso. Aún así estos datos deben ser tomados con cautela ya que podemos suponer que gran cantidad de ellos continúan viajando al extranjero en busca de oportunidades laborales.

Por lo tanto, nos encontramos con que son las mujeres las que ostenta el mayor porcentaje de parados con un 55.65% seguidas de los mayores de 45 años con un 48.44%. Y en lo referente al porcentaje de paro de larga duración, los mayores de 45 años son los que ostentan el porcentaje más significativo con un 59.07% seguidos de las personas con discapacidad con un 58.06% (a estos no les llega la mejoría que aprecian los demás, ya que dependen de otros muchos factores como programas de inserción laboral).

#### 4.3. Paro registrado según sectores económicos

Es el sector servicios aquel con un mayor peso en el paro registrado con un 67.45%, este porcentaje se ha visto aumentado a lo largo de los años. Por lo que, otros sectores han visto su representatividad reducida como son el caso de la construcción o de la industria con un 10.16 y un 9.33 por ciento del total.

Gráfico 12. Paro registrado según sectores económicos.



A pesar de ello, en 2016, todos los sectores disminuyen considerablemente el número de parados. Los descensos más significativos tienen lugar en la construcción, la agricultura y la pesca, y la industria, con un 17.04%, 12.71% y un 12.20 % respectivamente.

Sin embargo, existen sectores como la construcción que ven reducidos sus parados todos los años, otros sectores como la industria y servicios que también reducen sus parados progresivamente excepto el 2012, y otros como la agricultura y la pesca, que incrementan los tres primeros años y se reducen en los dos últimos. Así que nos encontramos comportamientos muy diferentes en cada sector a lo largo de estos cinco años, pero todos descienden sus parados al acabar 2016 en relación con 2012.

Tabla 11. Evolución de los demandantes parados según sectores económicos.

Sectores económicos	Total demandantes parados					% de variación				
	2012	2013	2014	2015	2016	12/11	13/12	14/13	15/14	16/15
Sin empleo anterior	368.468	367.860	376.791	346.816	314.247	-2,64	-0,17	2,43	-7,96	-9,39
Agricultura y pesca	187.876	200.064	212.526	194.029	169.375	28,72	6,49	6,23	-8,70	-12,71
Industria	543.055	508.954	453.397	393.580	345.571	6,59	-6,28	-10,92	-13,19	-12,20
Construcción	755.832	652.697	543.114	453.291	376.042	-2,59	-13,65	-16,79	-16,54	-17,04
Servicios	2.993.492	2.971.763	2.861.883	2.705.792	2.497.739	14,58	-0,73	-3,70	-5,45	-7,69
<b>Total</b>	<b>4.848.723</b>	<b>4.701.338</b>	<b>4.447.711</b>	<b>4.093.508</b>	<b>3.702.974</b>	<b>9,64</b>	<b>-3,04</b>	<b>-5,39</b>	<b>-7,96</b>	<b>-9,54</b>

Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo

La tendencia que se muestra a la hora de analizar las variaciones en el número de demandantes de empleo parados (entre 2015 y 2016) en función del sector económico y la CC.AA. es un descenso generalizado (salvo excepciones).

De este modo, el sector sin actividad desciende el número de parados en todas las comunidades, excepto en Canarias (sube un 17.32%) y en Ceuta (aumenta un 1.20%). En las CCAA. que experimenta un mayor descenso son Melilla, Illes Balears y La Rioja con un 26.46%, 19.33% y un 15.32%.

Tabla 12. Demandantes parados según sectores económicos y Comunidad Autónoma.

Comunidad autónoma	Sin empleo anterior		Agricultura y pesca		Industria		Construcción		Servicios	
	Nº de parados	%var. 2016/15	Nº de parados	%var. 2016/15	Nº de parados	%var. 2016/15	Nº de parados	%var. 2016/15	Nº de parados	%var. 2016/15
Andalucía	106.061	-11,57	58.099	-10,64	57.260	-11,30	96.649	-14,46	565.008	-5,91
Aragón	6.780	-10,72	5.422	-13,10	9.275	-14,86	6.691	-18,19	51.765	-8,18
Principado de Asturias	7.646	-7,75	1.668	-4,90	7.384	-9,13	8.853	-17,58	57.443	-6,55
Illes Balears	2.483	-19,33	926	-34,33	2.819	-13,13	6.617	-18,28	54.063	-9,83
Canarias	18.524	17,43	5.015	-17,68	9.534	-10,86	27.461	-13,83	168.699	-7,86
Cantabria	3.331	-13,35	809	7,29	3.561	-16,27	4.579	-22,77	31.739	-8,49
Castilla y León	17.605	-14,60	12.107	-12,53	17.386	-8,66	17.869	-20,40	113.219	-9,97
Castilla-La Mancha	15.851	-11,23	17.702	-17,97	20.169	-10,74	18.793	-19,84	125.784	-6,43
Cataluña	26.671	-13,75	11.445	-16,01	55.985	-15,79	44.239	-19,97	315.305	-9,75
Comunitat Valenciana	26.466	-9,11	14.084	-15,02	60.709	-10,88	39.451	-16,40	278.253	-7,55
Extremadura	8.894	-6,21	12.745	-10,83	7.749	-5,12	11.239	-15,21	80.509	-5,06
Galicia	16.323	-9,90	8.305	-10,01	25.499	-11,62	23.368	-16,96	132.419	-8,34
Comunidad de Madrid	23.239	-8,91	3.717	-11,84	27.313	-15,12	40.569	-18,47	310.529	-8,85
Región de Murcia	10.433	-10,01	9.368	-13,03	13.275	-9,58	11.598	-15,42	71.939	-6,95
Comunidad Foral de Navarra	3.291	1,20	2.291	-5,10	5.734	-12,43	2.806	-18,45	25.923	-5,69
País Vasco	15.451	-0,62	3.206	-4,18	17.313	-14,20	12.411	-18,15	87.792	-8,34
La Rioja	951	-15,32	2.290	-14,07	3.781	-10,74	1.272	-26,85	10.673	-11,49
Ceuta	2.274	-7,97	69	0,00	647	15,95	714	-14,29	8.750	0,62
Melilla	1.973	-26,46	107	-21,32	178	-2,20	863	-20,02	7.927	-0,06
<b>Total</b>	<b>314.247</b>	<b>-9,39</b>	<b>169.375</b>	<b>-12,71</b>	<b>345.571</b>	<b>-12,20</b>	<b>376.042</b>	<b>-17,04</b>	<b>2.497.739</b>	<b>-7,69</b>

Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo

En agricultura y pesca, se desciende en todas las comunidades salvo en Cantabria (7.29%) y en Ceuta donde se mantiene estable. En la industria y en el sector servicios la única excepción también es Ceuta que aumenta su número de demandantes parados en un 15.95% y en un 0.62% respectivamente.

Por último, en la construcción, el comportamiento de descenso del número de demandantes parados es mayoritario en todas las comunidades y además, se ven las caídas más intensas como: La Rioja (26.85%), Cantabria (27.77%) y Castilla y León (20.40%).

## **5. EMPOBRECIMIENTO DE LOS TRABAJADORES**

Antes de comenzar a hablar de este tema, debemos de hacer especial incidencia, en aquellas dos tendencias por las que se aumentó la atención hacia la existencia de trabajadores pobres (como estudio académico y por su creciente importancia en la sociedad).

La primera de ellas trata de la desindustrialización, el incremento del comercio internaciaonl y el cambio tecnológico. Y la segunda tendencia, está relacionada con el aumento de las medidas de políticas públicas para incrementar el número de trabajadores, sobre todo con perfiles educativos y experiencia laboral débil. Esto se ha visto incrementado desde la aparición de la crisis económica, ya que cada vez mayor cantidad de personas que aún a pesar de percibir un salario, son incapaces de escapar de la pobreza.

Se concluye que la pobreza en el empleo, no está tan asociada a los bajos salarios en si, como a la presencia en el hogar de un solo perceptor de ingresos y de una baja intensidad laboral (trabajaos a jornada parcial o contratos temporales).

### **5.1. Debates actuales sobre los trabajadores**

La pobreza de los empleados es un fenómeno "postindustrial", vinculado al crecimiento del empleo poco remunerado y precario en el sector servicios. En nuestros días no se cuenta tanto con el hecho de tener un empleo para subsistir, sino el tener acceso a un empleo de calidad (lo cual requiere mayores niveles de formación y de experiencia).

Se puede llegar a pensar que el desarrollo tecnológico ha hecho desaparecer los trabajos de poca cualificación, al ser estos mismos ejecutados por máquinas. Pero esto está muy lejos de la realidad, ya que se ha puesto de manifiesto la existencia de un aumento del trabajo cualificado pero también del no cualificado. En otras palabras, se afirma que existe una "polarización laboral", aumentando el trabajo en los extremos y disminuyendo en el medio, lo cual lleva consecuentemente a la dispersión salarial. Este proceso se ha visto acentuado en todo momento por el "golpe" de la crisis económica.

Es por lo mencionado anteriormente, que se han intensificado las políticas de activación del empleo, centradas mayoritariamente en los parados de larga duración (incluidos los perceptores de prestaciones sociales). Éstas funcionan incentivando la vuelta al trabajo de estas personas, siendo generalmente empleos mal remunerados con el salario mínimo. No obstante, debido a la naturaleza de estas medidas, no se disponen de indicadores objetivos que certifiquen la intensificación en su existencia a nivel europeo. Por la misma línea, encontramos los subsidios al empleo y las bonificaciones de las contribuciones a la Seguridad Social de las empresas.

Pero ¿quiénes y bajo qué condiciones se aceptan un empleo poco remunerado? Para responder a esta pregunta debemos dividir, en primer lugar, a los trabajadores en dos grupos: aquellos que superan el umbral de la pobreza y aquellos otros que no lo superan.

En primer lugar, aquellos trabajadores que sí superan el umbral de la pobreza, se han dividido en función de la composición familiar a nivel de renta. Es así como nos encontramos que: a) si una persona que está sola y es desempleada de larga duración, pasa de depender de las prestaciones sociales (por debajo del umbral de la pobreza) a percibir el salario mínimo (por encima del umbral de la pobreza), esto reducirá su pobreza y aumentará su nivel de vida; y b) si un segundo perceptor de ingresos (como la pareja desempleada de un trabajador) pasa a tener un



empleo poco remunerado, esto, podría tener un efecto positivo en la pobreza, siempre y cuando la renta disponible de su hogar estuviera por debajo del umbral de la pobreza y el incremento neto de sus ingresos bastara para situarle por encima del mencionado umbral.

En segundo lugar, nos encontramos con aquellos trabajadores que no superan el umbral de la pobreza, y para entender mejor sus circunstancias los hemos dividido en función del tipo de empleo.

Dentro de los trabajadores que se encuentran en un empleo a tiempo completo, existen tres circunstancias por las que no superan el umbral de la pobreza: a) si el salario mínimo no es lo bastante alto en comparación con el umbral de pobreza; b) si los impuestos y las aportaciones del trabajador a la Seguridad Social hacen que la renta neta disponible caiga por debajo de la línea de la pobreza; y c) en el caso de la inexistencia de medidas de apoyo para los parados que son el único sostén de su familia (como por ejemplo, las ayudas por los hijos o las propias prestaciones).

Y finalmente, dentro de aquellos otros trabajadores que se encuentran ante un empleo a tiempo parcial, existen dos clase de circunstancias por las que aceptan esta clase de trabajo: o bien porque es la única opción disponible o lo más que se puede hacer (si es imposible acceder a una ayuda por hiojs), o bien, es tratada como un problema específico de los hogares monoparentales.

No obstante, debemos tener en cuenta que al pasar de una situación de desempleo o inactividad a ejercer un empleo, se puede generar un efecto indirecto en las medidas convencionales para reducir la pobreza, al incrementar los umbrales de pobreza relativa. En otras palabras, dependiendo de si el aumento del empleo ocurre en hogares por encima o por debajo del umbral de pobreza, dicho efecto indirecto podría mermar o anular el efecto reductor de la pobreza de una medida de activación exitosa.

El impacto potencial de las políticas dependerá de factores composicionales (número de miembros de la unidad familiar que no forman parte de la población activa) y factores contextuales (cuantía del salario mínimo, existencia de ayudas por hijos a cargo, guarderías, prestaciones vinculadas al empelo o ayudas sociales).

## **5.2. Definir y medir la pobreza de los empleados**

Aquí vamos a abordar la definición adoptada por la agencia europea Eurostat (siendo uno de los indicadores de inclusión social de la UE) para indicar el peso de los trabajadores pobres. De este modo, se consideran trabajadores pobres a "aquellas personas que durante el año de referencia han estado principalmente trabajando y cuyos hogares tienen una renta disponible equivalente por debajo del 60 por 100 de la renta mediana del país en cuestión". En este indicador se considera "empleado" una situación por la que la persona ha estado trabajando durante al menos siete meses como empleado o autónomo.

En esta definición debemos hacer distinciones en dos dimensiones, debido a las diferentes naturalezas y la fiabilidad de las medidas. En primer lugar, hay que distinguir a los trabajadores autónomos (aquellos que laboran por cuenta propia) de aquellos que son asalariados; y en segundo lugar, debemos distinguir a aquellos trabajadores que laboran a tiempo completo del empleo a tiempo parcial.

No obstante, existen dos grandes razones que dificultan la identificación (a partir de esta definición) de los diferentes factores potencialmente subyacentes al fenómeno: la combinación de dos niveles de análisis (el estatus laboral de la persona y la renta del hogar, ajustada para tener

en cuenta el tamaño del hogar) y el uso de un año natural como período de referencia para el estatus laboral y la posición de renta.

A pesar de ello, es conveniente que citemos algunos de los motivos más importantes por los que fracasan las medidas de políticas, como son: la baja intensidad laboral (del hogar), las prestaciones por desempleo inadecuadas, los ingresos inadecuados, los complementos salariales inadecuados y el número de personas a cargo (hijos) en comparación con los ingresos, entre otras.

### **5.3. Prevalencia y tendencias**

Aún así conviene resaltar que en todo momento, debemos ser especialmente prudentes a la hora de extraer conclusiones sobre los niveles y las tendencias de esta pobreza, para los distintos países, ya que nos encontramos diferencias en enfoques, definiciones, datos y períodos cubiertos, que pueden influir en los resultados (lo cual nos impediría hacer comparaciones totalmente objetivas).

Gran cuidado merece el modo en que se define "pobreza" y "empleo": mantener constantes unos umbrales de pobreza en términos de poder adquisitivo a lo largo del tiempo puede dar lugar a resultados muy diferentes de otros umbrales que cambien en línea con la renta mediana de las familias (influida por: trayectoria de los ingresos brutos, otras fuentes de ingresos de mercado como alquileres, intereses y dividendo, tendencias en transferencias de renta, impuestos directos y cotizaciones a la Seguridad Social).

### **5.4. Los bajos salarios**

Debemos pensar qué nos sugiere las tendencias de los bajos salarios y su relación con la pobreza de los empleados

#### ¿SE ESTÁN GENERALIZANDO LOS SALARIOS BAJOS EN TODA EUROPA?

En primer lugar, debemos tener en cuenta que el sector servicios se ha convertido en la principal fuente de generación de empleo en los países desarrollados (2/3 del empleo en los países de la OCDE). Es por ello, que el trabajo poco remunerado más extendido es en industrias de servicios como hostelería y comercio minoristas.

La conclusión general avanzada por la OCDE a partir de esta base de datos es que la dispersión salarial se ha incrementado en una clara mayoría de países de la OCDE en los últimos años, siendo más pronunciada por arriba que por abajo.

Además, tampoco existe ninguna investigación sistemática que vincule las tendencias de bajos salarios con la intensidad de las políticas de activación, debido a la dificultad previamente mencionada de cuantificar la intensidad de activación real.

Hoy en día, es posible formarse una imagen más global de la incidencia del trabajo poco remunerado en Europa con datos que abarcan a todos los países de la UE. Estos datos proceden del marco de recogida de datos puesto en marcha por el EU-SILC, EU Statics on Income and Living Conditions (Estadísticas sobre Renta y Condiciones de Vida en la UE).

Los estudios empíricos sobre salarios bajos suelen usar dos enfoques: 1) aquel que está centrado en el salario por hora de los que trabajan actualmente como empleados, éste enfoque está totalmente ligado a la pauta de remuneración por formación y cualificaciones; 2) nos encontramos con otro enfoque centrado en el salario anual de los que trabajaron durante el año anterior, el cual está ligado a la medición de la renta en virtud de la cual se valora la pobreza de los hogares, siendo imprescindible conocer cuántos días año se ha trabajado realmente. Es por

ello que se suelen emplear en estos indicadores a las personas que han trabajado durante todo el año, corriendo el riesgo de que reciban una atención insuficiente los trabajadores que pierden o encuentran empleo durante el año.

Los estudios sobre el alcance dispar del trabajo poco remunerado apuntan a que las instituciones del mercado de trabajo: la negociación colectiva centralizada, el poder de los sindicatos y la existencia de salarios mínimos, desempeñan una función clave.

Con respecto a la incidencia de los bajos salarios en la pobreza de los empleados, las características de los trabajadores más susceptibles de percibir salarios bajos son una variable clave. Los bajos salarios no solo se concentran especialmente en sectores económicos concretos, sino también entre determinados tipos de trabajadores: las personas con bajos niveles de formación, los trabajadores a tiempo parcial, inmigrantes, mujeres y jóvenes.

### **5.5. Trabajo poco remunerado y pobreza de los empleados**

Exáctamente ¿qué responsabilidad tiene la poca remuneración con la pobreza de los empleados? ¿y qué relación existe entre ambas variables?.

Existen gran cantidad de estudios que confirman un solapamiento entre salarios bajos y pobreza del 5 al 10 por 100 en la mayoría de las economías industrializadas. Esto se debe a que en la mayoría de los hogares pobres no tienen ningún miembro con trabajo, mientras que gran cantidad de trabajadores con salarios bajos viven en hogares con más de un perceptor de ingresos. Un factor crucial para que los empleados con salarios bajo sean miembros de hogares pobres es que el grado en que sus hogares dependen de sus ingresos. Los trabajadores poco remunerados están en la zona medio o medio-alta en la distribución de rentas (en termino de renta familiar disponible) y las mujeres o jóvenes con salarios bajos sus ingresos son a menudo una fuente de renta secundaria en el hogar.

El riesgo de pobreza depende en gran medida de la configuración del hogar/renta del trabajador con salario bajo. En este caso, podemos distinguir entre aquellos trabajadores poco remunerados que son la única o la fuente primordial de ingresos de la familia presentan un riesgo muy sustancial de pobreza, especialmente si tienen hijos a su cargo. Y aquellos otros empleados con salarios bajos que son el segundo perceptor de ingresos, donde el riesgo de pobreza del hogar se reduce hasta niveles muy bajos. Estos últimos tienen riesgos de pobreza bastante inferiores al nivel medio de las personas en edad de trabajar: apuntando a la función que podría desempeñar el empleo poco remunerado en la prevención de la pobreza.

#### **¿QUIÉNES SON LOS TRABAJADORES POBRES?**

Básicamente, la tasa de pobreza de las personas que trabajan varía considerablemente en función del tipo de hogar al que pertenecen, corriendo más riesgos de pobreza las familias monoparentales o los hogares formados por parejas pero con un solo perceptor de ingreso ( y se aumenta en el caso de que tengan hijos a su cargo)

Ya que la pobreza de los empleados está estrechamente vinculada a la existencia de un solo perceptor de ingresos en la unidad familiar, también está asociada a una multiplicidad de factores institucionales.

La mayoría de ellos son empleados cuyo salario es el único sostén de su familia. Siendo este un riesgo de pobreza en una era donde el nivel de vida medio, y por ello el umbral de pobreza relativa, está cada vez más determinado por el nivel de vida de los hogares con dos fuentes de ingresos.

Según la Comisión Europea (2011), las raíces de la pobreza de los empleados están en la interacción de varios factores individuales y familiares: formación / cualificación baja, género y edad, tamaño y composición de la unidad familiar; esta misma fuente nombra el alto riesgo que corren quienes trabajan a tiempo parcial o parte del año, así como los trabajadores con contrato temporal en lugar de indefinido. Además, la Red de Expertos Independientes en Inclusión Social añaden los factores institucionales como el establecimiento de un salario mínimo y la protección social y la estructura del mercado de trabajo y la economía. El modelo multinivel de Lohmann (2009) añade la naturaleza multicausal de esta pobreza.

## **5.6. Cómo hacer frente a la pobreza con empleo**

Existen dos consideraciones importantes a tener en cuenta:

1) Los trabajadores pobres no constituyen un grupo homogéneo, perfectamente delimitado, visible y fácil de ayudar con las políticas sociales. Sólo un reducido porcentaje de ellos está en riesgo de caer en la pobreza y los riesgos no son uniformemente elevados. Solo a partir de configuraciones familiares específicas los trabajadores incurren en riesgos sustanciales de pobreza con empleo.

2) La medida de política social, o conjunto de actuaciones públicas, más pertinente no puede verse totalmente al margen de las nociones normativas que subyacen a las distintas formas de interpretar esa pobreza, requiriendo de esta forma un juicio normativo.

En consecuencia, existen una variedad de herramientas posibles para combatir la pobreza con empleo. Donde nos encontramos políticas diferenciables en dos dimensiones principalmente.

Una dimensión de diferenciación es si la política en cuestión pretende tener un impacto directo o indirecto en la renta. En el primer caso, donde se da un impacto directo en la renta personal o familiar nos encontramos con un salario mínimo, los complementos salariales (ayudas por hijos) y las medidas fiscales. En el segundo caso, relativo al impacto indirecto en las rentas existen las opciones de incrementar los ingresos individuales potenciales (educación, formación), o permitir/estimular una intensidad laboral más alta a nivel individual o familiar.

Otra dimensión es si el instrumento de política es incremental (parte de o amplía disposiciones existentes) o si la herramienta de política es nueva y busca sustituir o complementar otras políticas existentes.

Al grupo de medidas innovadoras de apoyo directo a la renta pertenecen al "impuesto negativo sobre la renta" y las prestaciones sociales vinculadas al empleo que se promueven cada vez más como solución a la pobreza con empleo.

Entre las ayudas directas a las rentas bajas nos encontramos con:

### **AMPLIAR DISPOSICIONES EXISTENTES**

Los salarios mínimos, junto con las ayudas por hijos a cargo, constituyen el pilar fundamental del sistema de garantía de una renta mínima para los trabajadores durante su vida activa.

El número de países europeos con salario mínimo no ha dejado de aumentar durante los últimos veinte años. La función histórica del salario mínimo ha sido garantizar "salarios justos" y evitar la "competencia desleal" ¿Cuál es su eficacia hoy en día en términos de protección contra la pobreza?. Dado que la gran mayoría de los trabajadores poco remunerados no son los principales perceptores de ingresos del hogar donde viven (no perteneciendo a hogares pobres). Subir el salario mínimo podría tener un impacto relativamente limitado en la pobreza, yendo a

parar la mayor parte del beneficio a hogares no pobres.

Grado de idoneidad de los salarios mínimos para hogares que dependen exclusivamente de esos ingresos. Nos encontramos tres ejemplos que ilustran lo que queremos decir:

1) Hogar integrado por una persona sola sin hijos: renta excede el 60 por 100 del umbral de la pobreza en la mayoría de los países. Puede proporcionar una protección adecuada un salario mínimo suficientemente alto, siempre y cuando los impuestos y las aportaciones a la Seguridad Social no sean prohibitivamente altos.

2) Hogar de un solo receptor de ingresos con hijos a su cargo: en ningún país podrá subsistir con la renta neta que proporciona el salario mínimo. 3). Hogar donde ambos cónyuges trabajan a tiempo completo y perciben el salario mínimo: proporciona una garantía casi infalible frente a la pobreza siempre y cuando no tengan demasiados dependientes que mantener con esos ingresos

Estos tres ejemplos se deben tomar con cautela ya que son los "prototipos" pero no se deben tomar como situaciones normalizadas. En primer lugar, porque la proporción de trabajadores que perciben el salario mínimo es relativamente baja y, en segundo lugar, porque suponen un empleo a tiempo completo mientras que el trabajo poco remunerado tiene mayor incidencia entre los trabajadores a tiempo parcial.

Además, se debe tener en cuenta que en circunstancias en las que los niveles de vida suben más deprisa que los salarios medios, las subidas de los salarios mínimos que serían necesarias para mejorar su impacto potencial en la pobreza tendrían que exceder del crecimiento de los salarios medios, lo que resultaría en salarios más comprimidos. Gran cantidad de estudios sugieren que incluso en aquellos países donde el solapamiento entre salario bajo y pobreza del hogar es máximo, las subidas de salario mínimo han tenido un impacto relativamente limitado en la pobreza o desigualdad de rentas y una sustancial incidencia en los hogares no pobres.

Otra posible vía de las políticas públicas es no subir el salario mínimo en sí, sino más bien reducir las retenciones fiscales y aportaciones a la Seguridad Social. Las aportaciones a la Seguridad Social son por su propia lógica deducidas de los salarios individuales, mientras que los impuestos pueden gravar la renta personal o familiar. El tipo impositivo real resultante de la suma del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de las aportaciones de la Seguridad Social tiende a ser sustancial en muchos países. Depende en gran medida de la composición del hogar, siendo generalmente mejor tratados los hogares con hijos dependientes. Con todo, la carga fiscal es lo bastante alta como para sumir a los hogares en la pobreza en algunos casos.

De todos modos, el mayor margen de maniobra para mejorar la posición de renta de los hogares con salarios bajos tiene lugar a través de las cotizaciones a la Seguridad Social, ya que suelen ser más elevadas que los impuestos. No obstante, en este caso, se debe hacer frente al mismo problema que con el salario mínimo, solo que aquí la relación de intercambio es aún más grave ya que cualquier reducción de las cotizaciones a la Seguridad Social se traduce directamente en pérdidas de ingresos. Debido al escaso solapamiento entre trabajo poco remunerado y pobreza del hogar, un pequeño número de hogares pobres verían mejorar sus ingresos y la mayoría de los beneficios serían percibidos por hogares no pobres.

Por último, otra opción incremental sería establecer ayudas por hijos a cargo más generosas y otras formas de apoyo a la renta vinculada a los hijos. Esto daría ingresos adicionales necesarios para reducir la pobreza, aunque dependerá en gran medida de la configuración del sistema de ayudas por hijos.

## PRESTACIONES SOCIALES VINCULADAS AL EMPLEO

Es en este momento, donde se deben tomar en consideración otras formas de complementos de renta (específicos) para hogares con problemas para subsistir por sus bajos ingresos. Aunque se enfrentan en este caso a un serio debate: "los diseñadores de políticas públicas deben abstenerse de programas que brinden prestaciones atractivas sin alentar o exigir el ejercicio de un empleo" (Kenworthy, 2011). Es así como se llega a la conclusión de que deben aumentar los ingresos de los hogares a la vez que se promueve la incorporación al empleo.

### **6. PROSPECTIVA DE MERCADOS DE TRABAJO**

Tras la información recabada sobre los parámetros del mercado de trabajo y las perspectivas de futuro se llevarán a cabo una serie de propuestas de actuación y mejora con el objetivo de ofrecer una perspectiva más detallada.

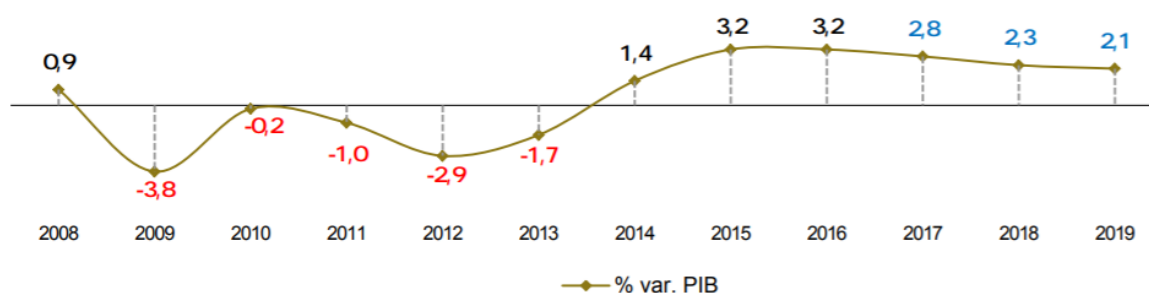
#### **6.1. Panorámica del mercado de trabajo**

El año 2015 obtuvo un crecimiento del 3,2%, este crecimiento fue posible debido a los bajos precios del petróleo y de los tipos de interés. Todo apuntaba que el año 2016 sería menos positivo que el 2015. Sin embargo, contra todo pronóstico ha superado las expectativas económicas iniciales.

En cuanto a los sectores económicos, el nivel de confianza ha sido positivo. Como viene siendo habitual, el aumento del turismo ha sido el motor de la economía. Ya que éste, fomenta otras actividad económicas.

Por el contrario, han aparecido otros factores que pueden perjudicar las inversiones empresariales y el empleo. Estamos hablando de la política fiscal. Sumado a un cambio en la tendencia de la inflación, que se había mantenido negativa y ha terminado el año en positiva. Además, los costes de las empresas han aumentado y la renta de las personas ha disminuido. Por lo tanto, las previsiones para el próximo año 2017 son de desaceleración del crecimiento sin llegar a ser negativo. Es decir, caería el crecimiento hasta un 2,8% y a un 2,3% y 2,1% en 2018 y 2019, respectivamente.

Gráfico 13. Variación (%) anual del PIB y proyecciones 2016-2017-2018.



Fuente: Banco de España (Datos base 2010).

El crecimiento del PIB de ciertas CCAA se debe al turismo. No sólo es los destinos intensivos de sol y playa, que cada año van aumentando tanto en visitas como en gasto, sino también otros destinos que van orientados a la riqueza del patrimonio y la cultura. En estos casos, la competencia desleal (alquileres privados de apartamentos) y la oferta de otros países (Turquía, Grecia) pueden convertirse en factores negativos para nuestra economía.

Aún así, se espera que todos los sectores evolucionen positivamente. Sobre todo el sector servicios, seguido industria, agrario y construcción. Continuaremos con la ya conocida "terciarización". Se necesita internalizar y poner especial atención en la cuota de exportaciones de servicios no turísticos, que todavía sigue siendo pequeña. Las exportaciones son un pilar fundamental para la economía. Es necesario saber, que gran parte de empresas españolas se han alejado de una posible quiebra por abrirse a nuevos mercados.

En lo relacionado con las inversiones, las condiciones de financiación cada vez son más favorables, así como el acceso al crédito. Esto es posible, por las nuevas formas de financiación que están apareciendo como alternativa a las ya existentes, como por ejemplo la emisión de bonos. Aunque las inversiones en tecnologías e I+D+i siguen siendo insuficientes.

Son muchos los informes que hablan de la industria y es que un aumento de esta en el PIB es un signo muy positivo. La industria conlleva a la creación de puestos de trabajo estables. Para muchas zonas de nuestro país es un pilar muy importante mientras que para otras zonas no. Esto es debido por tener industrias tradicionales o en declive que no pueden competir con productos internacionales (es el caso del calzado procedente de China).

La productividad no termina de desapuntar. Si el empleo sube, crece y si el empleo baja pues la productividad vuelve a bajar. Aún así, mejora con la inversión en formación. Es decir, hay que mentalizar tanto al empresario como al trabajador que hay que adquirir ciertas competencias. Para lograr un mayor margen competitivo es necesario apostar por la inversión y el capital humano. A pesar de que muchos empresarios consideren que la tecnología es necesaria para sus empresas, continúan la falta de incentivos y las limitaciones en la organización.

La temporalidad en el empleo se va a mantener, ya que a corto plazo es más sencillo cambiar las condiciones de trabajo que la movilidad funcional. Es por esto que, la contratación indefinida no es suficiente para que esta modalidad sea la preferida a la hora de elegir.

Como viene siendo habitual, nos siguen preocupando las altas tasas de envejecimiento de la población. Este hecho se traslada a las empresas y es que, en nuestro país, las plantillas tienen más personas envejecidas. Además, en las zonas más rurales hay falta de relevo generacional en explotaciones agrícolas y ganaderas. Estos efectos, suelen ser compensados por la entrada de personas de terceros países.

Se continúa fomentando la creación de empresas para el año que viene e inversión de nuevos proyectos. Parece ser que el sistema de financiación dará un respiro a las pymes facilitándole formas de financiación en nuevas entidades de crédito.

Desafortunadamente, continuará siendo alarmante la cantidad de personas que se encuentran paradas en nuestro país, haciendo especial hincapié en los parados de larga duración. Cada vez es más difícil poder integrarlos en el sistema productivo. Sobre todo a aquellas personas que no cuentan con altos niveles de formación o tienen una edad avanzada.

Para concluir, decir que los expertos entrevistados en la Encuesta Anual Laboral (EAL) han confirmado la tendencia de crecimiento moderado en el año 2017.

## **6.2. Sectores, y ocupaciones con mejores perspectivas de empleo**

El año 2016 terminó con un aumento de personas afiliadas en la seguridad social y por primera vez se alcanzaron las cifras obtenidas en el 2009.

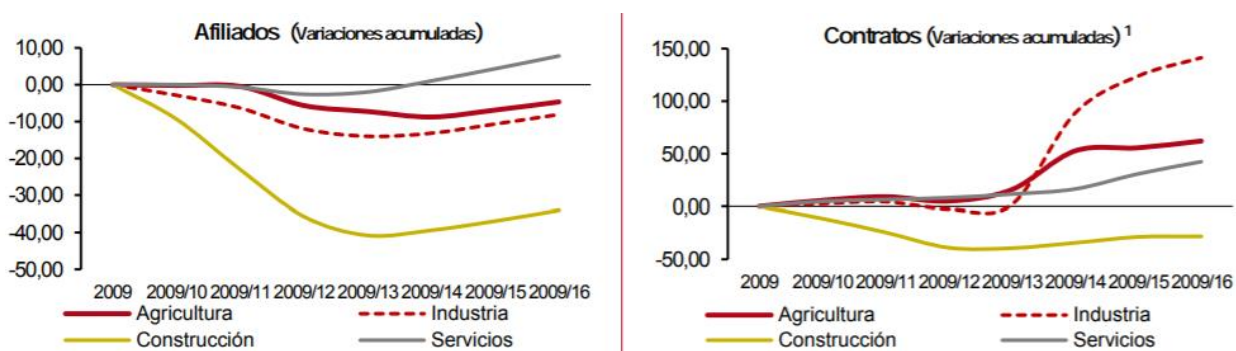
En cuanto a la contratación, hemos alcanzado un número de contratos muy superior al de 2009. Los resultados han sido muy positivos para todos los sectores excepto para la construcción, que todavía se encuentra lejos de una recuperación.

En la industria, este crecimiento positivo no ha sido generalizado. Hay diferencia en cuanto a las actividades económicas. Dentro de las actividades que más han destacado tenemos la alimentación y la fabricación de productos mecánicos, por ejemplo.

La agricultura continua con un crecimiento positivo. Pero más moderado.

La construcción, a pesar de tener resultados no muy positivos. Cuenta con ciertas actividades que comienzan a desputear, como la construcción de edificios.

Gráfico 14. Tendencia de la contratación en las actividades económicas con mejores perspectivas de futuro.



Fuente: MEYSS (Trabajadores afiliados a la Seguridad Social)

Por otro lado, en lo que se refiere al autoempleo podemos decir que este no avanza del todo de manera positiva. A pesar de contar con ciertas actividades u ocupaciones que si son propensas a generar emprendimiento por cuenta propia.

Más concretamente, estaríamos hablando de las actividad de los agentes comerciales que están ligadas al marketing digital. En el sector servicios destacarían las labores de las asesorías, consultorías y los servicios a empresas en tecnología de información y comunicación (TIC). También, prevemos un aumento en el área de la sanidad y los servicios sociales (especialmente en fisioterapia, dietética y nutrición).

En la agricultura, las actividades que más auge están teniendo y se espera que continúen, son las relacionadas con los productos ecológicos.

### 6.3. Previsiones y propuestas de actuación y de mejora

El mercado de trabajo en España, continua teniendo peso de sectores tradicionales como pueden ser el turismo y el comercio, actividades administrativas... Sin embargo, es necesaria un aumento de competitividad y para ello hay que invertir en I+D+i en sectores menos tradicionales como: energía, biotecnología, control de la desertización...

Cabe destacar que hay un sector que está innovando tanto en personal como en maquinaria pero se encuentra con precarizado. Estamos hablando de atención a la dependencia. Es necesario



ir combatiendo la economía sumergida, paulatinamente. Ya que muchas de las personas que se dedican a ello, no se encuentran dadas de altas en la seguridad social.

Por su parte, los sectores tradicionales también tienen que sumarse al cambio y aumentar su productividad. Por un lado, el comercio cuenta con un alto índice de estacionalidad, repercutiendo en las altas y bajas de afiliados.

Por otro lado el turismo, que también cuenta con este agravante, debe apostar por modalidades menos sujetas al periodo estival y así reducir la estacionalidad. Estaríamos hablando de turismo gastronómico, del vino, cultural... dando a conocer su calidad y fidelizar al cliente.

En el sector de la construcción, al tener una evolución negativa, tiene que abrir nuevos horizontes. Una posible solución sería potenciar la rehabilitación y la eficiencia energética. La industria, por su parte, debería favorecer la creación de suelo industrial e ir adoptando medidas de reconversión industrial.

Además, la energía para muchas empresas es uno de los costes más importantes. Cada vez son más las empresas que optan por la deslocalización para abaratar estos costes. Sin embargo, deberíamos revisar la situación de las energías alternativas y reducir los consumos tan intensivos.

Teniendo en cuenta que, la mayoría de empresas de nuestro país son pymes por lo que su tamaño es reducido. Este hecho, dificulta la puesta en marcha de programas que apuestan por I+D+i. Por ejemplo, el sector de la automoción es muy innovador y la mayoría de sus centros directivos se encuentran fuera de España por lo que muchos programas no se llegan a desarrollar en nuestro país.

La falta de autoempleo e iniciativa empresarial, debería contar con ayudas a la financiación empleando nuevos mecanismos (crowdfunding, préstamos participativos...), concesión de un mayor número de subvenciones (especialmente el primer año de actividad) y una disminución de las trabas administrativas para poder agilizar la constitución de nuevos negocios.

Debería ser de interés general, la creación de un marco legal en el que prime la estabilidad tanto legislativa como jurídica. Al igual que es necesario apostar por la internacionalización y el avance del comercio electrónico, entre otras actividades. En un mundo cada vez más globalizado, hay que estar al corriente de las tecnologías en todos los sectores.

Para aumentar la productividad es necesario apostar por la formación tanto de los directivos como de los trabajadores. Sin embargo, las empresas no invierten en formación por las limitaciones y falta de incentivos. Lo cual repercute en la precarización de algunos empleos, alejándose de unos mayores niveles de competitividad.

Por su parte, la educación tiene unos índices de calidad bastante bajos (tanto en educación básica como en profesional y posterior). Los conocimientos prácticos, tecnológicos y en idiomas son bastantes bajos por lo que hay que seguir fomentando la formación dual y la formación continua a lo largo de la vida laboral.

#### **6.4. Actividades mejor posicionadas en cuanto al empleo de reposición**

Nos encontramos ante un cambio de los perfiles de las actividades económicas, ligada con la innovación y las nuevas tecnologías de la información. Por lo que uno de los factores que favorecía la creación de puestos de trabajos y provenía de las jubilaciones ha dejado de ser determinante para la mayoría de estas actividades.

Bien es cierto que no todas las actividades se han visto afectadas y algunas de ellas siguen siendo cubiertas por perfiles parecidos anteriores a este cambio.

Las personas mayores de sesenta años tan sólo representa un 6,67% de los afiliados en la seguridad social. Siendo servicios, el sector que mayor número de trabajadores mayores de sesenta presenta. Sin embargo, agricultura cuenta con mayor proporción de mayores (10,17% de trabajadores).

Cabe destacar que, agricultura es el sector que mejores perspectivas de futuro tiene. Tanto para mayores de sesenta como para el resto de edades. Se están haciendo cambios importantes y se espera un relevo generacional progresivo.

Por su parte, dentro del sector servicios, las actividades sanitarias cuentan con gran peso de mayores. Además, el envejecimiento de la población hace de esta una actividad con buena perspectiva de crear puestos de trabajo.

En la industria, cobrá gran relevancia la fabricación de maquinaria y equipo. Requiriendo trabajadores polivalentes y cualificados.

También, actividades como servicios a edificios y/o transporte terrestre concentran gran parte de trabajadores mayores.

Finalmente, existen otras actividades con las que la recuperación de puestos vacantes por jubilaciones tiene que ver con la reactivación que tenga la construcción. Es decir, el pasado año 2016 la construcción evolucionó negativamente, mientras las actividades vinculadas a la fabricación de muebles lo hicieron de forma positiva. por lo que se están abriendo nuevos mercados.

### **7. CONCLUSIONES**

Tras la información recabada sobre los parámetros del mercado de trabajo podemos concluir que el mercado de trabajo en España se está recuperando. En el año 2015 tuvo un crecimiento del 3,2%, crecimiento que fue posible debido a los bajos precios del petróleo y de los tipos de interés. Todo apuntaba que el año 2016 sería menos positivo que el 2015. Sin embargo, contra todo pronóstico ha superado las expectativas económicas iniciales.

Los motivos de esta previsión negativa era un posible aumento de los precios, los meses que han transcurrido sin gobierno, el posible efecto del Brexit, etc. Afortunadamente, no ha tenido efectos tan negativos en nuestra economía. Se ha visto compensando por el comportamiento del servicio exterior y la demanda interna. Por lo tanto, a corto plazo, se prevé un crecimiento, incluso llegando a superar la media europea. Sin embargo, a medio plazo contaremos con una desaceleración.

Cabe destacar otros aspectos que han hecho que el crecimiento sea posible. Se ha ido observando cierto aumento en la liquidez tanto de las personas como de las empresas, así como una tasa de ahorro más baja y una inversión que supera la media europea.

También la exportación ha conseguido lograr una balanza positiva, es decir, un aumento de las exportaciones y una disminución de las importaciones.

En cuanto a la contratación, hemos alcanzado un número de contratos muy superior al de 2009. Los resultados han sido muy positivos para todos los sectores excepto para la construcción, que todavía se encuentra lejos de una recuperación. Sin embargo, se sigue hablando del empobrecimiento de los trabajadores que, no está tan asociada a los bajos salarios en sí, como a la presencia en el hogar de un solo receptor de ingresos y de una baja intensidad laboral. Aún así estas diferencias se están viendo reducidas paulatinamente.

El mercado de trabajo en España, continua teniendo peso de sectores tradicionales pero es necesario un aumento de competitividad y para ello hay que invertir en I+D+i en sectores menos tradicionales como: energía, biotecnología, control de la desertización...

Debe ser de interés general, la creación de un marco legal en el que prime la estabilidad tanto legislativa como jurídica. Al igual que es necesario apostar por la internacionalización y el avance del comercio electrónico, entre otras actividades. En un mundo cada vez más globalizado, hay que estar al corriente de las tecnologías en todos los sectores.

En resumen, es necesario conocer los desajustes que tiene el mercado, por ejemplo identificar los perfiles sin cubrir por las empresas o conocer qué factores influyen en las zonas donde se crea empresa para poder tectar actividades y ocupaciones con buenas perspectivas de futuro.

## BIBLIOGRAFÍA

ADECCO: "Informe de empleo 2017"

<<http://www.adeccorientaempleo.com/web/wp/wp-content/uploads/2017/02/Informe-2017-Empleo-y-Redes-Infoempleo-Adecco-2.pdf>> [Consulta del 7 de marzo 2017].

Cantó, O. (2010). "El impacto de la crisis económica sobre los hogares más desfavorecidos". *Revista Española del Tercer sector*, 15: 67-89.

Costein, J.; Jimeno, J.F., y Thomas, C.(2010). "Employment fluctuations in a dual labour market" *Documentos de trabajo número 1013, Banco de España*.

Eurostat: "Population and social conditions"

<[http://ec.europa.eu/eurostat/search?p\\_auth=BqXFvUaD&p\\_p\\_id=estatsearchportlet\\_WAR\\_estatsearchportlet&p\\_p\\_lifecycle=1&p\\_p\\_state=maximized&p\\_p\\_mode=view&\\_estatsearchportlet\\_WAR\\_estatsearchportlet\\_text=poor+workers+2017&\\_estatsearchportlet\\_WAR\\_estatsearchportlet\\_sort=\\_score&\\_estatsearchportlet\\_WAR\\_estatsearchportlet\\_theme=PER\\_POPSOC&\\_estatsearchportlet\\_WAR\\_estatsearchportlet\\_action=search&\\_estatsearchportlet\\_WAR\\_estatsearchportlet\\_publicationDate=2017](http://ec.europa.eu/eurostat/search?p_auth=BqXFvUaD&p_p_id=estatsearchportlet_WAR_estatsearchportlet&p_p_lifecycle=1&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_estatsearchportlet_WAR_estatsearchportlet_text=poor+workers+2017&_estatsearchportlet_WAR_estatsearchportlet_sort=_score&_estatsearchportlet_WAR_estatsearchportlet_theme=PER_POPSOC&_estatsearchportlet_WAR_estatsearchportlet_action=search&_estatsearchportlet_WAR_estatsearchportlet_publicationDate=2017)> [Consulta del 8 de junio 2017].

García-Serrano, C., y Toharia, L. (2008), "Empleo y pobreza", *Revista de Economía Aplicada*, 56 (XIX): 149-177.

Hemerick, A (2012), *Changing welfare states*, Oxford University Press, Oxford.

INE: "Tablas estadísticas del mercado laboral"

<[http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica\\_P&cid=1254735976595](http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica_P&cid=1254735976595)>  
[Consulta de marzo, abril, mayo y junio 2017].

Kenworthy, L (2008), *Jobs with Equality*, Oxford University Press, Oxford.

OCDE (2016). *Perspectiva de Empleo*, España.

Papeles de Economía Española, nº 135, 2013. "Crisis, desigualdad económica y mercado de trabajo en España".

SEPE: "Informe del Mercado de Trabajo de Trabajo Estatal 2017"

<[2https://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado\\_trabajo/2661-1.pdf](https://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/2661-1.pdf)> [Consulta del 1 de abril 2017].

Torres, R. (2011), "El papel de las políticas laborales en la recuperación económica", *Cuadernos del Mercado de Trabajo*, 7: 50-59. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Observatorio de Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal.