



Universidad
Politécnica
de Cartagena



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA
UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CARTAGENA

Algunas consideraciones sobre el mercado laboral en España durante la crisis

Realizado por: Juan Diego Fernández Bernal

Titulación: Grado en Administración y Dirección de Empresas

Institución educativa: Facultad de Ciencias de la Empresa - UPCT

Tutor de TFG: José María Ramos Parreño

INDICE

1. Introducción.
2. Contextualización.
3. Empleo juvenil.
 - 3.1. La crisis del empleo juvenil.
 - 3.2. Puntos débiles del empleo joven.
 - 3.3. La educación, recurso importante para tiempos de crisis.
 - 3.4. Políticas de empleo juvenil.
 - 3.5. La estrategia Europea de Empleo.
 - 3.5.1. La Estrategia Europa 2020.
 - 3.5.2. Plan Anual de Políticas de Empleo para 2015.
 - 3.5.3. Plan Empleo Joven.
4. Empleo verde.
 - 4.1. ¿Qué es el empleo verde y cuál es su importancia?
 - 4.1.1. Hacia una economía más verde.
 - 4.2. Los sectores de empleo verde más destacados en España.
 - 4.3. Resultados en términos de empleo, crecimiento económico.
5. Evolución salarios.
 - 5.1. Evolución y factores que influyen en su determinación.
 - 5.2. La renta de los españoles.
 - 5.2.1. Evolución de los ingresos de los hogares españoles.
 - 5.2.2. Distribución Personal de la Renta y evolución de los ingresos de los hogares.
 - 5.3. Desigualdad en la renta.
 - 5.3.1. La desigualdad en España, evolución.
 - 5.4. La pobreza y las diferencias en España.
6. Reforma laboral.
 - 6.1. Las continuas Reformas Laborales.
 - 6.2. La nueva reforma laboral.
 - 6.3. Nuevas medidas para mejorar el futuro laboral.
 - 6.4. Ausencias más notables que podemos observar en la nueva Reforma Laboral.
7. Conclusiones.
Bibliografía.

1. Introducción.

Este trabajo tiene como objetivo estudiar algunos aspectos de un hecho que hoy en día está en la cabeza de todos y es un gran problema para muchas personas, la situación del mercado laboral durante la reciente crisis económica. Atendiendo a la noticia aparecida el pasado día 5 de diciembre de 2014 en El País [1] y siguiendo a OIT (2015) [2], “La concentración del aumento del desempleo en las rentas más bajas ha convertido a España en el país entre las economías desarrolladas donde más ha aumentado la desigualdad a lo largo de la crisis económica. Según OIT (2015) [2], “la brecha que separa la parte más rica de la parte más pobre de la población se ha incrementado entre un 40% y un 50%, y ha transformado España en el segundo país más desigual — después de Estados Unidos— en el conjunto que incluye la Unión Europea y el gigante norteamericano”.

Según OIT (2013) [3], el mercado laboral se encuentra claramente afectado por la desaceleración del crecimiento mundial y es poco probable que la economía mundial crezca a un ritmo suficiente para reducir el actual déficit de empleo.

Después de seis años de crisis, cada vez resulta más difícil erradicar los desequilibrios en el mercado de trabajo, y esto provoca que los desempleados que llevan ya una larga temporada en esta situación tengan cada vez más difícil que vuelvan a encontrar un puesto de trabajo.

Desde el punto de vista del trabajador con puesto de trabajo, cada vez es más difícil confiar en la seguridad del mismo, y esto provoca que la productividad sea más débil y que las posibilidades de ascender y prosperar profesionalmente cada vez sean más limitadas. Se están sustituyendo cada vez más los contratos indefinidos por los de tiempo parcial y temporal.

El problema de financiación también está a la orden del día, ya que los bancos han reducido la fluidez del crédito durante buena parte del periodo, y esta situación está limitando mucho a las pequeñas y medianas empresas y a su capacidad de generar empleo.

También hay que destacar que el Sector Público no le ha dedicado la atención suficiente que conlleva la situación del mercado laboral y se han estado priorizando otras estrategias políticas como la reducción de los déficits fiscales. Las medidas para

estabilizar la situación fiscal (austeridad) parecen no estar teniendo éxito, y esto está provocando que el crecimiento económico sea más débil, que la creación de empleo no haya vuelto a los niveles previos a la crisis.

Según lo extraído de Europapress [4], las CCAA están teniendo serios problemas de financiación, pudiendo financiarse únicamente a través de dos nuevos fondos, uno para aquellas CCAA que se acogieron al Fondo de Liquidez Autonómico y otro para las que cumplieron con los objetivos de estabilidad presupuestaria. Las liquidaciones negativas correspondientes a 2013 que debería devolver en 2015, podrán ser financiadas a diez años.

En cuanto a los jóvenes, según una noticia de prensa publicada en El País [5], podemos destacar la situación precaria de los llamados “ni-nis”, ya que se puede observar un alza del paro y la precariedad laboral a la que se enfrentan estos jóvenes. El 9% de los menores de 30 años ni estudian ni trabajan en Madrid, dicha tasa se ha visto incrementada en el año 2014. España es el país de la UE con mayor porcentaje de jóvenes entre 15 y 29 años que ni estudian ni trabajan (25,79%) por delante de Italia (24,69%) según un informe recientemente publicado por la OCDE. Esta misma publicación también muestra las dificultades a las que se enfrentan los españoles a la hora de tener su primera experiencia laboral, siete de cada diez cuenta con experiencia laboral, la mitad de menores de 30 años que buscan trabajo llevan más de 1 año haciéndolo, y los jóvenes de edades comprendidas entre 30 y 34 años, son casi seis de cada diez los que cuentan con una experiencia laboral. Como podemos observar, estos datos nos muestran las dificultades ante las que nos encontramos los jóvenes.

En este trabajo, también vamos a hacer mención a la evolución de los salarios en los últimos años. Sobre este tema podemos destacar una noticia publicada recientemente por el periódico El País [6], en el que menciona la terrible situación a la que se enfrentan los hogares españoles por la bajada salarial. Según publica la OCDE [7], la crisis actual ha creado problemas tanto a los que han perdido el puesto de trabajo, como a aquéllos que lo han conservado ya que se han producido unos enormes recortes salariales, cerca del 2% de media anual.

También hablaremos de la Reforma Laboral, la situación que ha provocado dicha reforma preocupa a la OCDE, ya que existen un gran número de contratos temporales que antes no existían. Antes de la crisis la tasa porcentual de contratos de temporalidad

era de un 32,9%, dicha tasa porcentual ha descendido en la actualidad al 24,5%, no se producen contrataciones fijas, cuando se cumple el contrato temporal se renuevan dicho contrato o se finaliza el mismo. El recurso excesivo de trabajo temporal es nefasto tanto para las personas como para la economía, también opina este organismo que tiene efectos negativos sobre la igualdad de trato a los trabajadores y los esfuerzos dedicados a la formación, que suelen centrarse en los trabajadores de contratos fijos.

El mercado debe de estar al servicio del empleo y esto es una prioridad de los gobiernos nacionales, al igual que debe existir una coordinación internacional entre las medidas, ya que si se actúa así los efectos favorables sobre el empleo aumentarían.

En la segunda sección se ofrece una panorámica del mercado de trabajo español durante la reciente crisis económica, analizando el proceso de pérdida de empleo y de acceso al empleo. Especialmente grave es el problema del paro juvenil, al que dedicaremos el tercer apartado. El empleo verde puede ser una manera de aliviar la situación del mercado de trabajo, por lo que hablaremos de él en el cuarto epígrafe. La evolución de los salarios y su incidencia sobre la desigualdad y la pobreza serán comentadas en el quinto apartado. El sexto epígrafe analizará la última reforma laboral, y el trabajo finaliza con un apartado de conclusiones.

2. Contextualización.

Según la información obtenida en Fedea (2014) [8] y Fedea (2010) [9], vamos a realizar un análisis de cada una de las pérdidas de empleo más frecuentes del año anterior. Los siguientes gráficos representan el tanto por ciento de empleo según categoría:

- ***Pérdida de empleo según género:*** En este aspecto el desempleo es ligeramente superior en mujeres que en hombres (con las mismas características y condiciones), pero dicha diferencia de pérdida de empleo es mínima en el año 2013. En el año 2009, podemos observar un porcentaje más acentuado. (Gráficos 1 y 2).

Gráfico 1

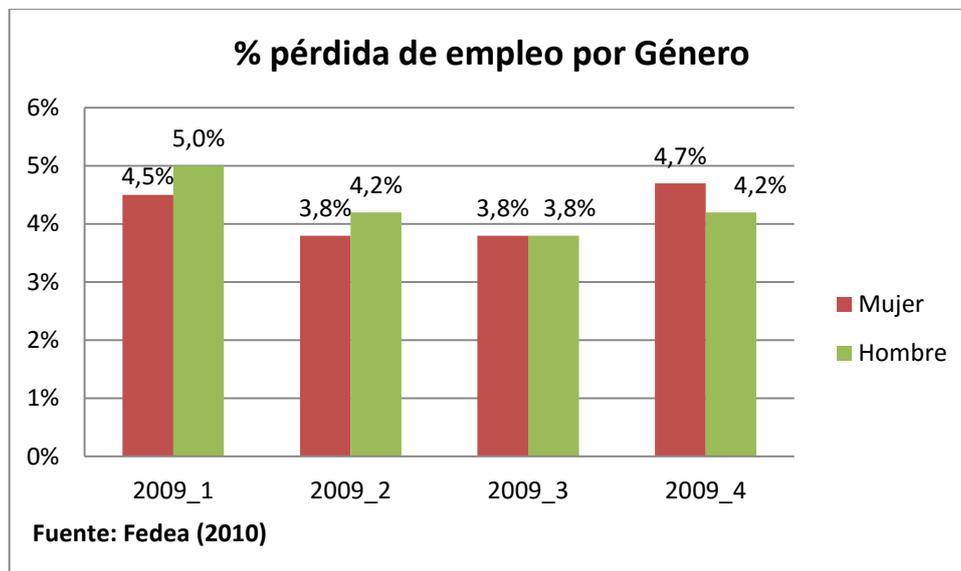
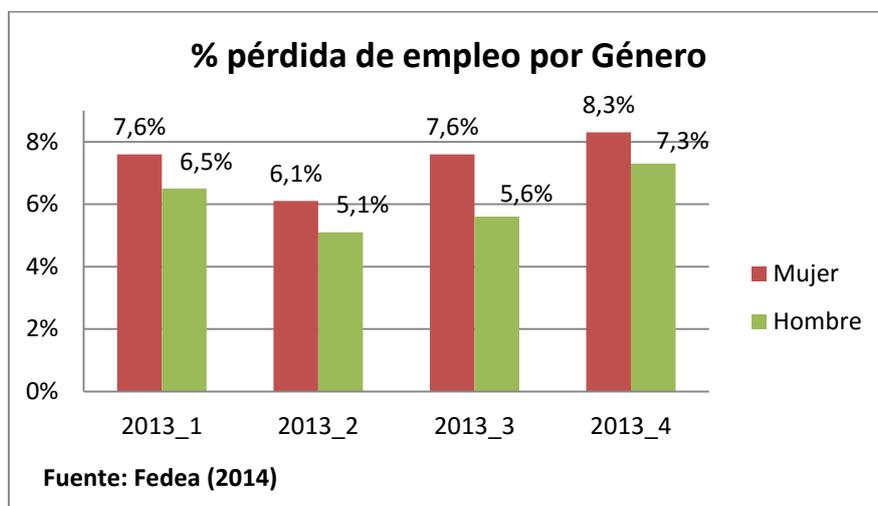


Gráfico 2



- **Pérdida de empleo por edad:** En los años 2009 (Gráfico 3) y 2013 (Gráfico 4), el desempleo se ceba con aquellas personas menores de 25 años, ya que son los más afectados en estas circunstancias tan críticas, la mayoría de ellos con contratos temporales de muy corta duración, y son los primeros en abandonar las empresas en condiciones adversas.

Gráfico 3

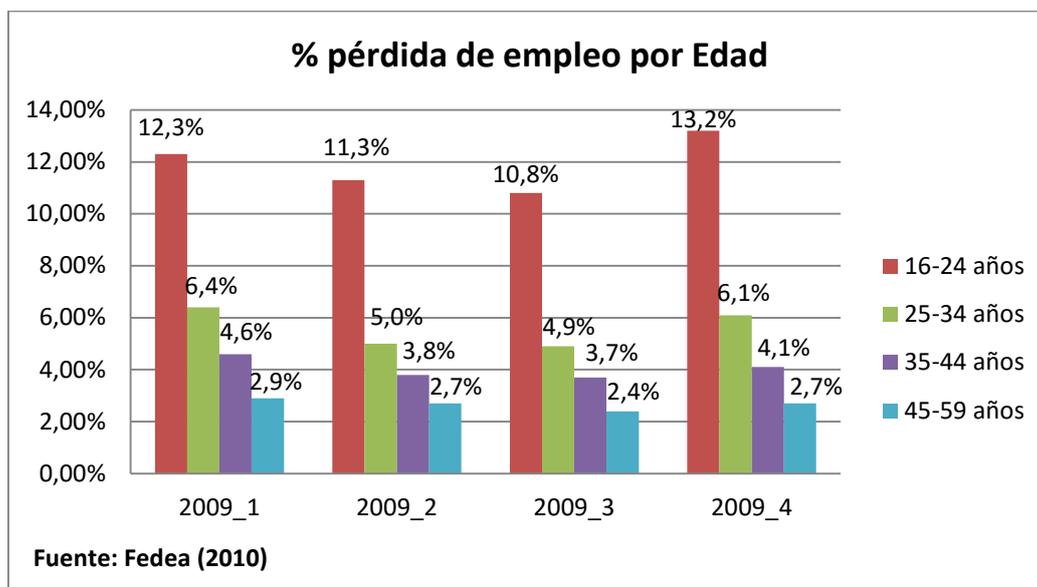
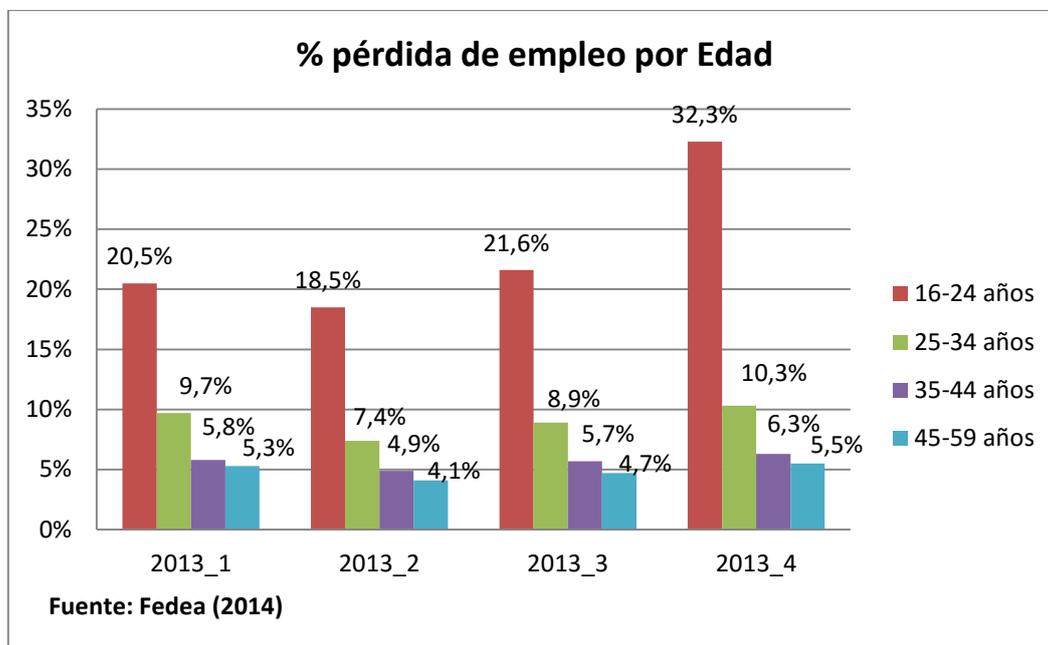


Gráfico 4



- **Pérdida de empleo por Nivel de Estudios:** En 2009 (Gráfico 5), podemos observar que el mayor porcentaje de individuos que pierden empleo por nivel de estudios son los que tienen estudios de secundaria, dato significativo ya que aquellos que poseen estudios de primaria, los cuales son inferiores a los estudios de secundaria pierden menos empleo. En 2013 (Gráfico 6), los individuos con escasa formación son los primeros en abandonar la empresa en estas condiciones tan adversas, pero la crisis está alcanzando cada vez con mayor intensidad a los individuos con mayor nivel de estudios. Cabe destacar, que los estudiantes de estudios superiores son los que menos pierden empleo.

Gráfico 5

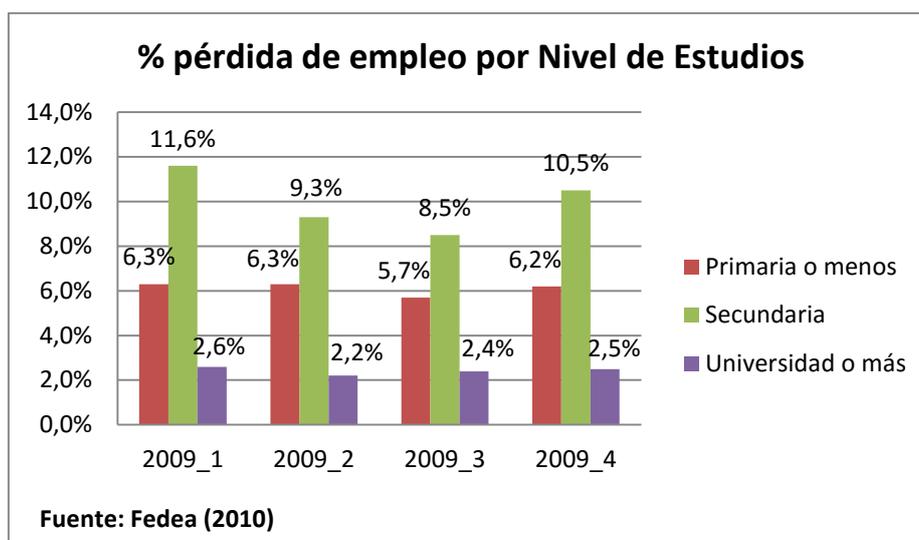
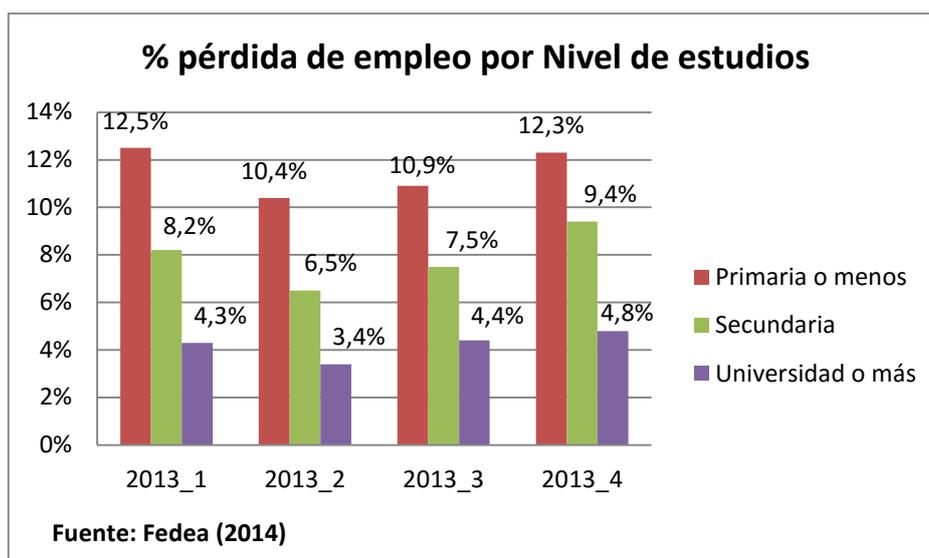


Gráfico 6



- **Pérdida de empleo por nacionalidad:** En 2009 (Gráfico 7), podemos observar que la pérdida de empleo de los españoles es baja, con relación a la reflejada en 2013 (Gráfico 8). La pérdida de empleo de los extranjeros duplica a la de los nacionales, y esto se debe sobre todo a los factores que acompañan a la contratación de los extranjeros como son la temporalidad y el sector en el que trabajan.

Gráfico 7

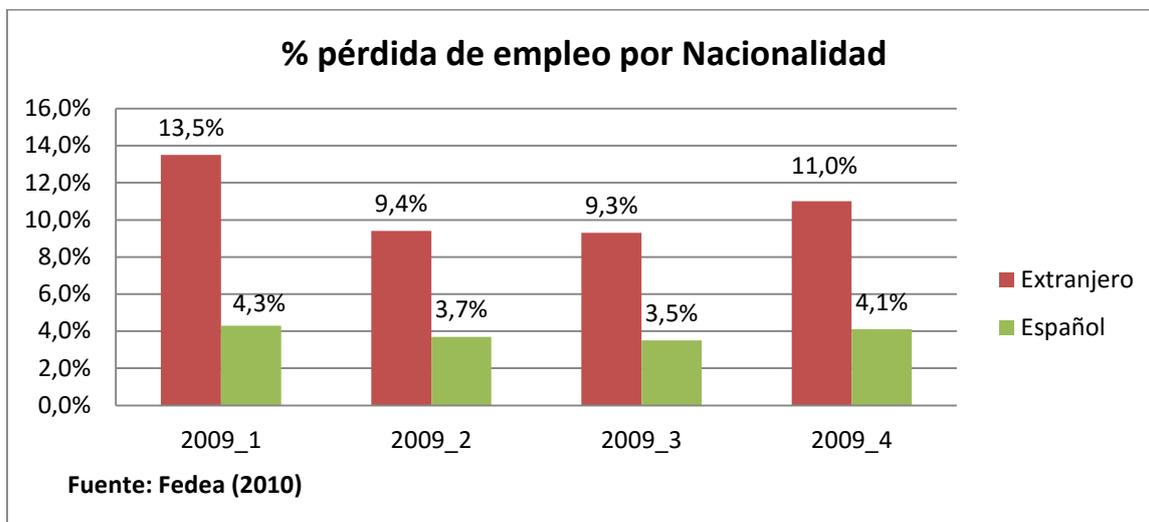
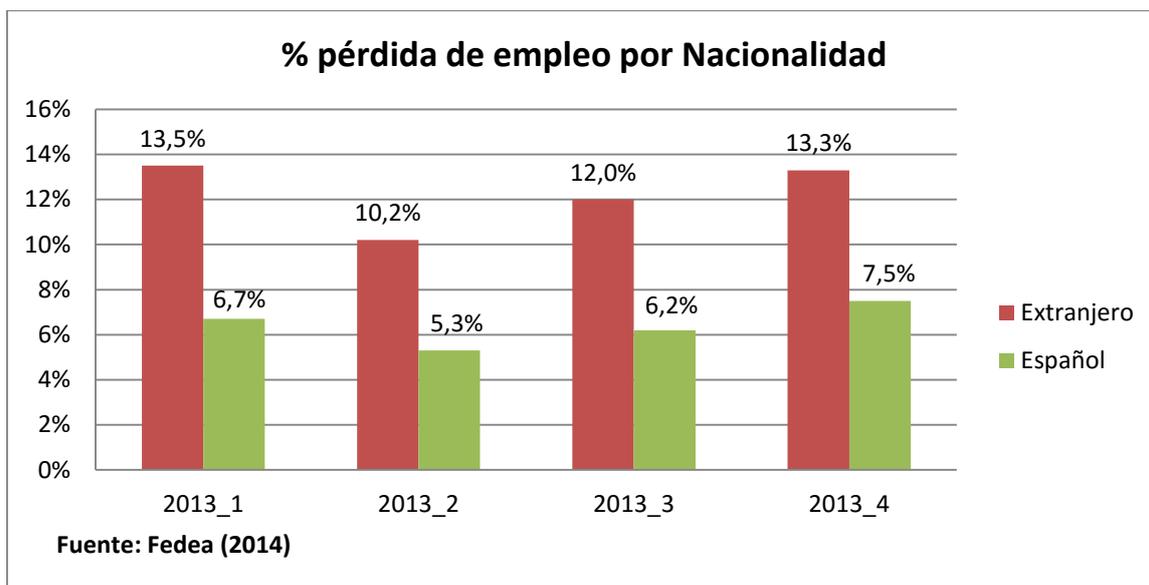


Gráfico 8



- **Pérdida de empleo por tipo de contrato:** Esta situación se da sobre todo en los contratos temporales (comparando trabajadores con las mismas características), esta situación se da sobre todo entre los jóvenes, el empresario no convierte a este trabajador en indefinido sino que opta por despedirle. Como podemos observar lo datos reflejados de 2009 (Gráfico 9) y 2013 (Gráfico 10), son muy semejantes en cuanto a porcentaje.

Gráfico 9

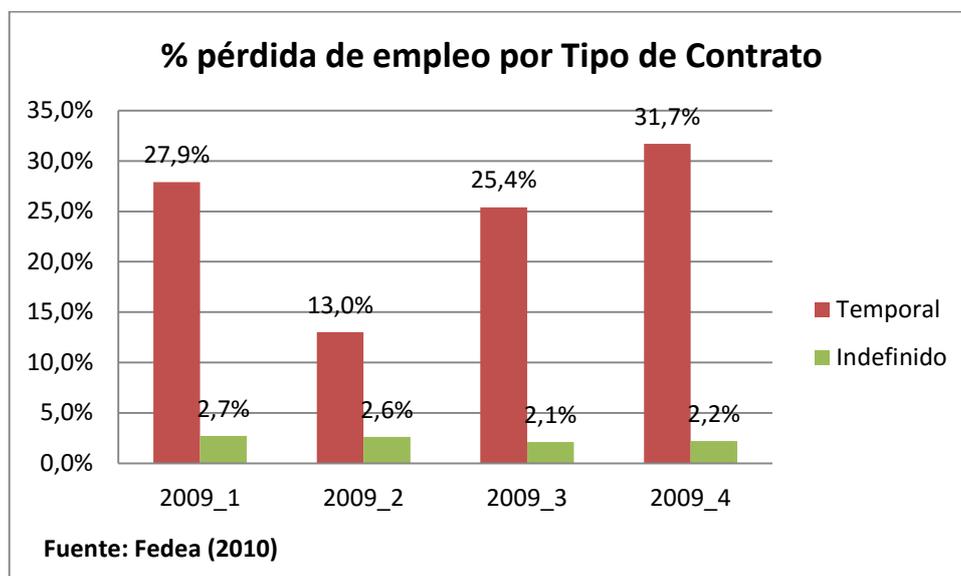
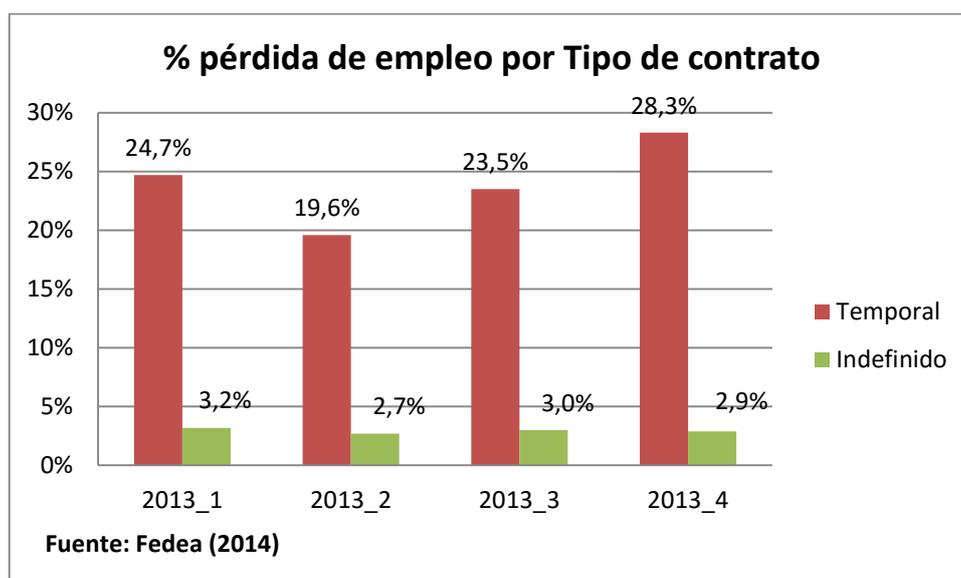


Gráfico 10



- **Pérdida de empleo por sector de actividad:** Como podemos observar en ambos años (Gráficos 11 y 12), los sectores más perjudicados son el de la construcción y el de la agricultura, en ambos años se puede observar una clara diferencia con respecto a los demás sectores. Sobre todo lo que es preocupante es la pérdida de empleo en el sector servicios debido al fuerte peso que tiene este sector en términos de empleo en nuestra economía.

Gráfico 11

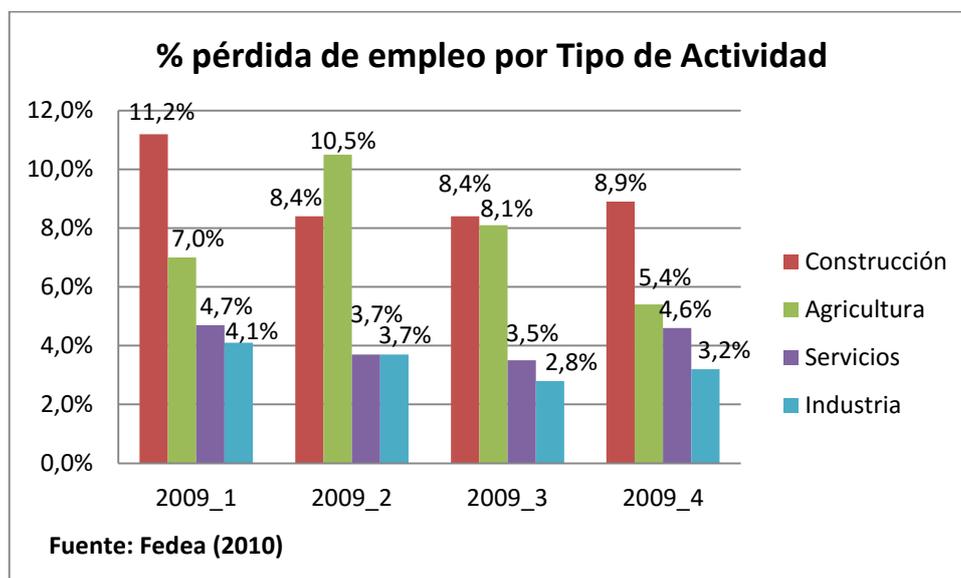
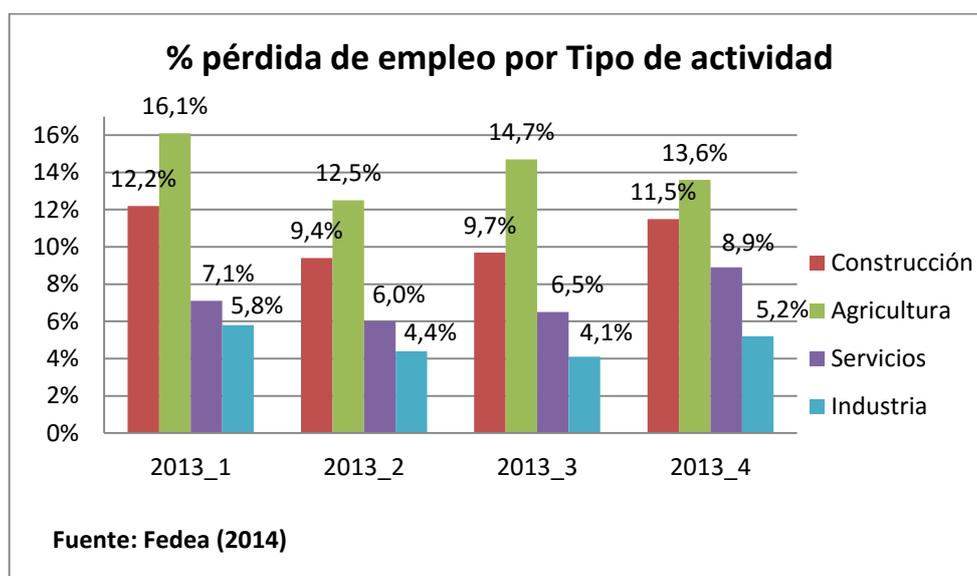


Gráfico 12



Según Fedea (2014) [8] y Fedea (2010) [9], en su observatorio laboral de la crisis, podemos observar que nuestro mercado laboral tiene una capacidad limitadísima para crear empleo, y esto provoca que acceder al empleo desde el desempleo sea un reto muy difícil. Los siguientes gráficos nos muestran el tanto por ciento de desempleados que acceden a un empleo según categoría:

- Según el **género** podemos decir que en 2009 (Gráfico 13), las mujeres acceden al empleo con mayor intensidad que los hombres. Sin embargo en 2013 (Gráfico

14), los hombres acceden al empleo con mayor intensidad que las mujeres. En ambos años, los movimientos son muy similares.

Gráfico 13

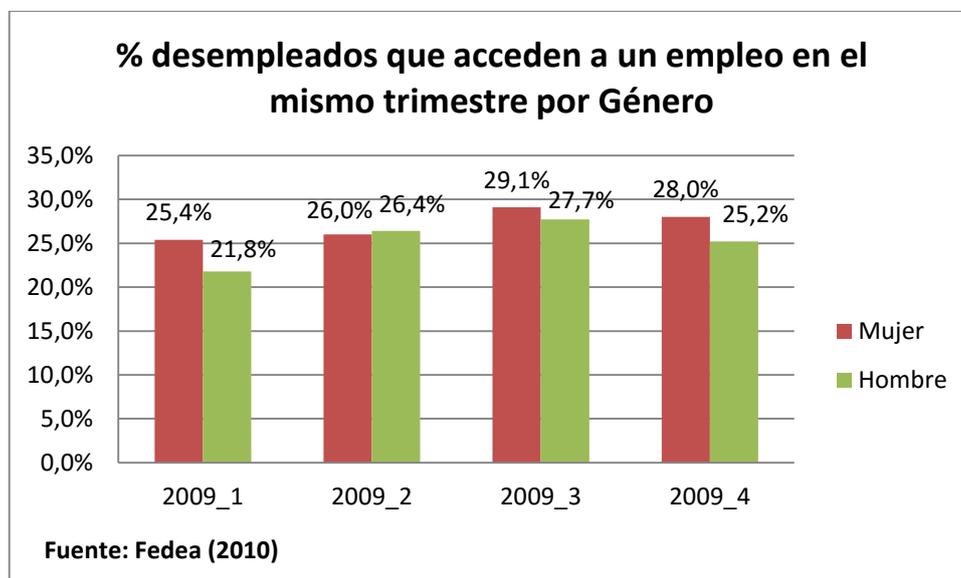
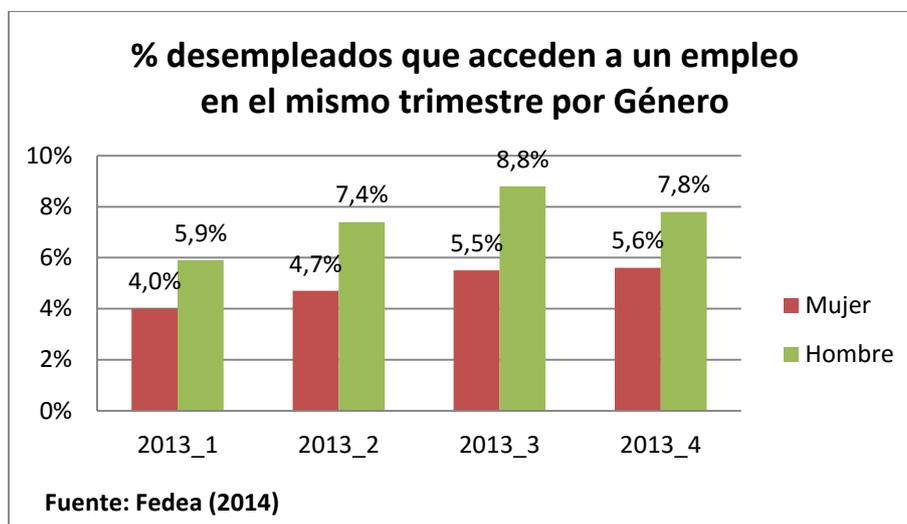


Gráfico 14



- Según la *edad* en 2009 (Gráfico 15), podemos observar un elevado porcentaje en todos los grupos de edad, los porcentajes están muy equiparados, aunque podríamos destacar el grupo de edad comprendido entre 25-34 años como mayor porcentaje de incorporación al empleo. En 2013 (Gráfico 16), existe una

disminución en todos los grupos de edad, pero sobre todo hay que destacar el colectivo de edad entre 16-24 años con un muy bajo porcentaje.

Gráfico 15

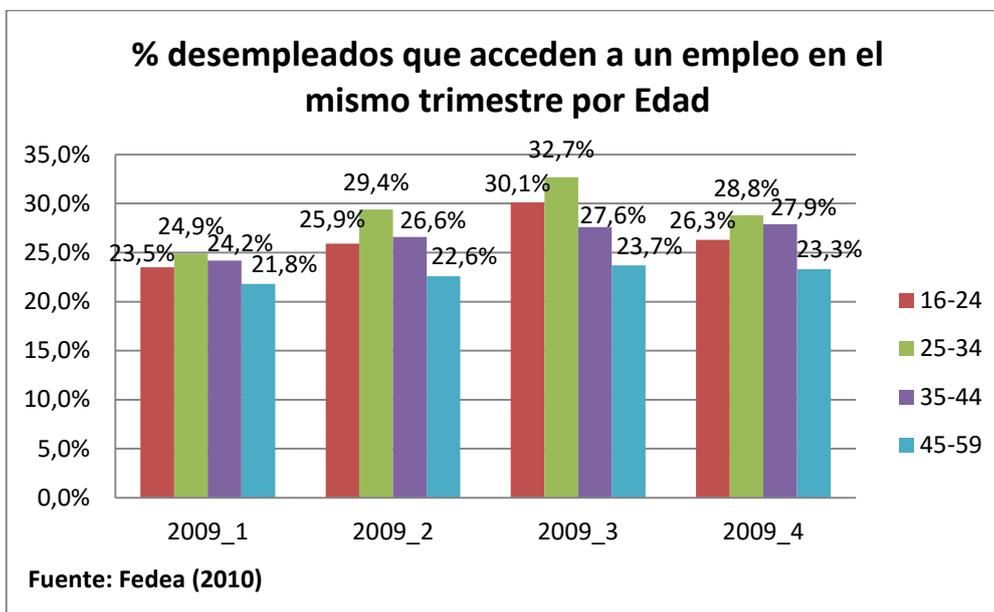
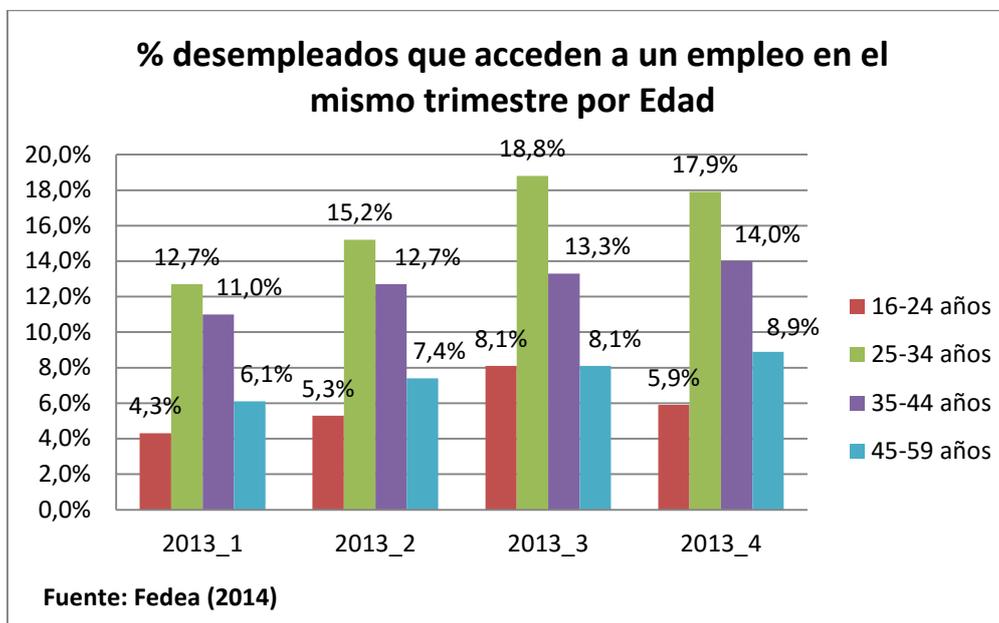


Gráfico 16



- Según la **educación** en 2009 (Gráfico 17), existe un alto porcentaje de personas con educación secundaria que accede al empleo, con una clara diferencia respecto a los demás. En 2013 (Gráfico 18), son las personas universitarias las

que muestran este porcentaje elevado. Cabe destacar que las personas con estudios de primaria o menos, son el sector más perjudicado en ambos años.

Gráfico 17

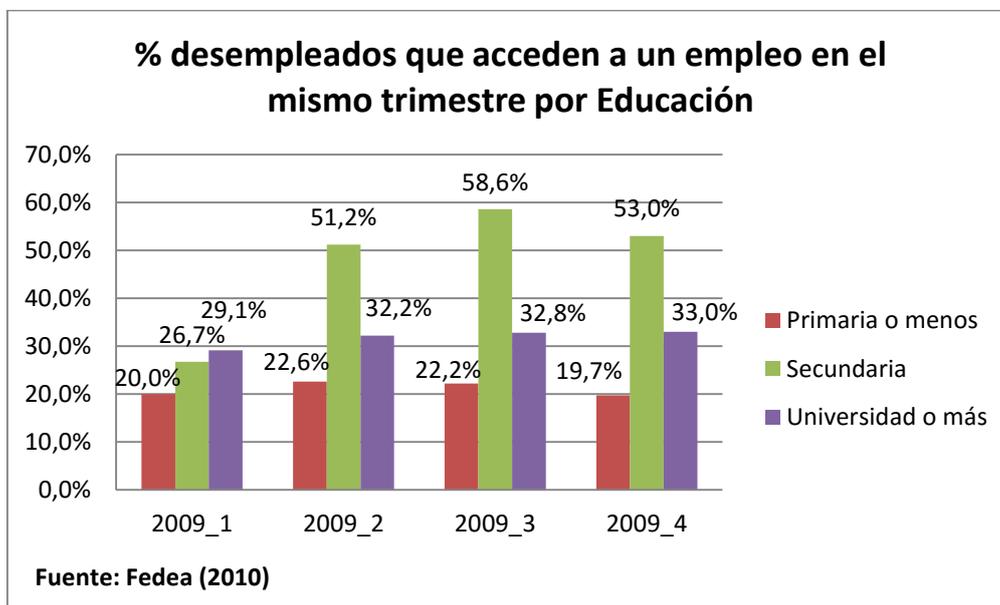
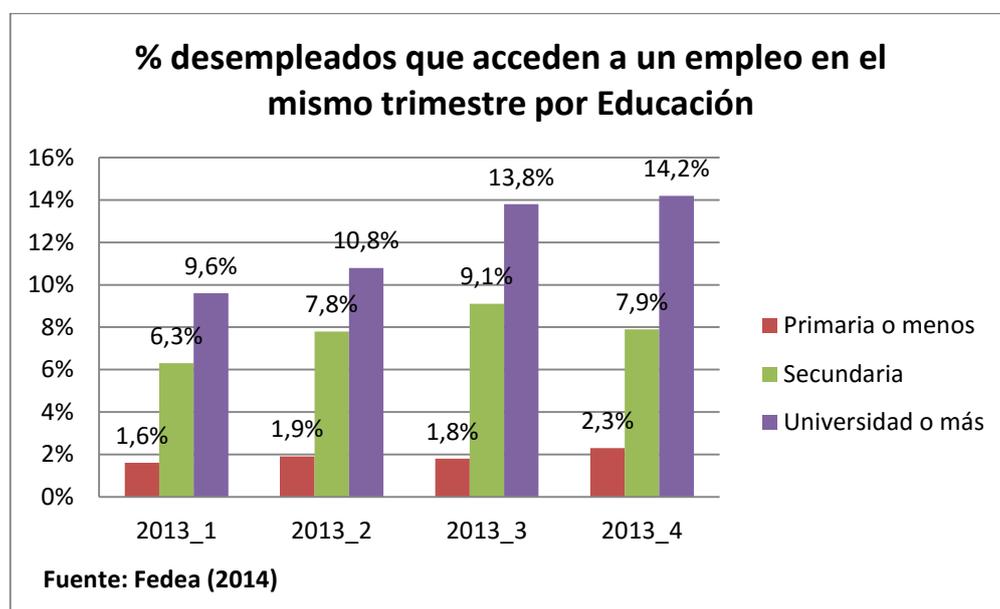


Gráfico 18



- Según la **nacionalidad**, el acceso al empleo ha disminuido tanto en los españoles como en los extranjeros. En 2009 (Gráfico 19), ambos muestran porcentajes parecidos casi sin apenas diferencia, es en 2013 (Gráfico 20), donde podemos observar claramente una notoria diferencia, ya que el porcentaje de empleados extranjeros que acceden al empleo es claramente superior al de españoles.

Gráfico 19

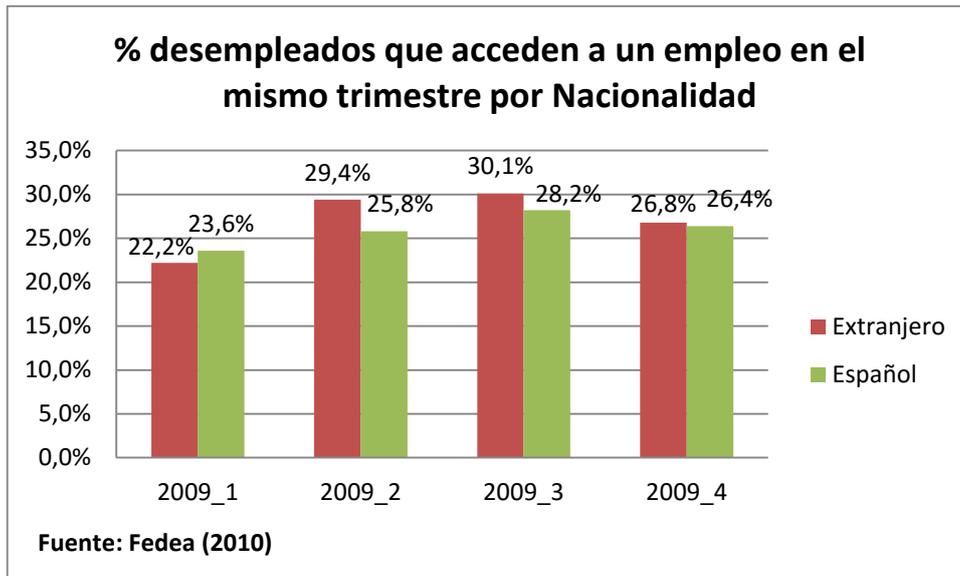
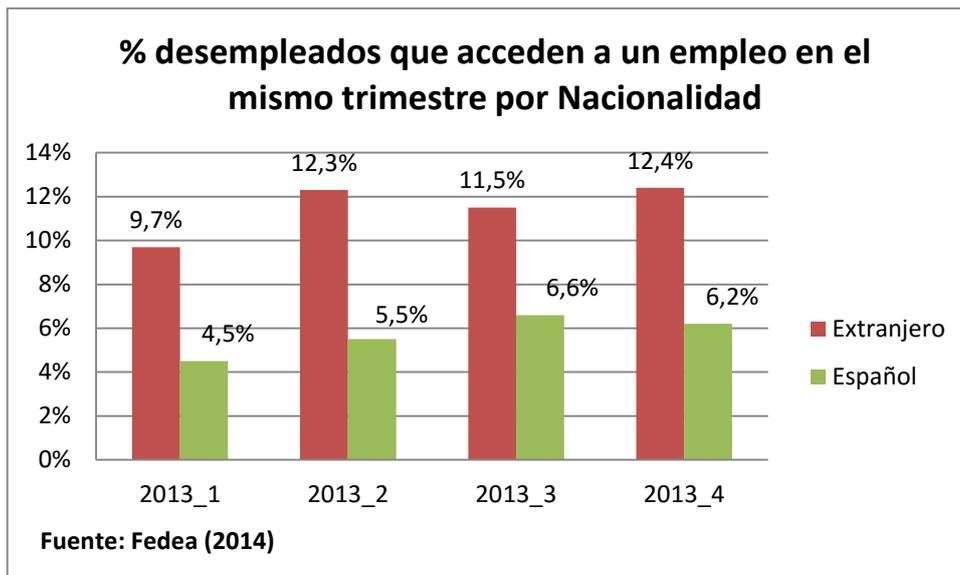


Gráfico 20



- Según la *duración del desempleo*, este aspecto ha tomado una determinante importancia sobre todo en este tiempo de crisis económica, ya que a medida que aumenta el tiempo de paro, disminuyen las probabilidades de encontrar un empleo. Como podemos observar (Gráficos 21 y 22), el porcentaje de personas paradas más de 1 año que acceden al empleo es escaso.

Gráfico 21

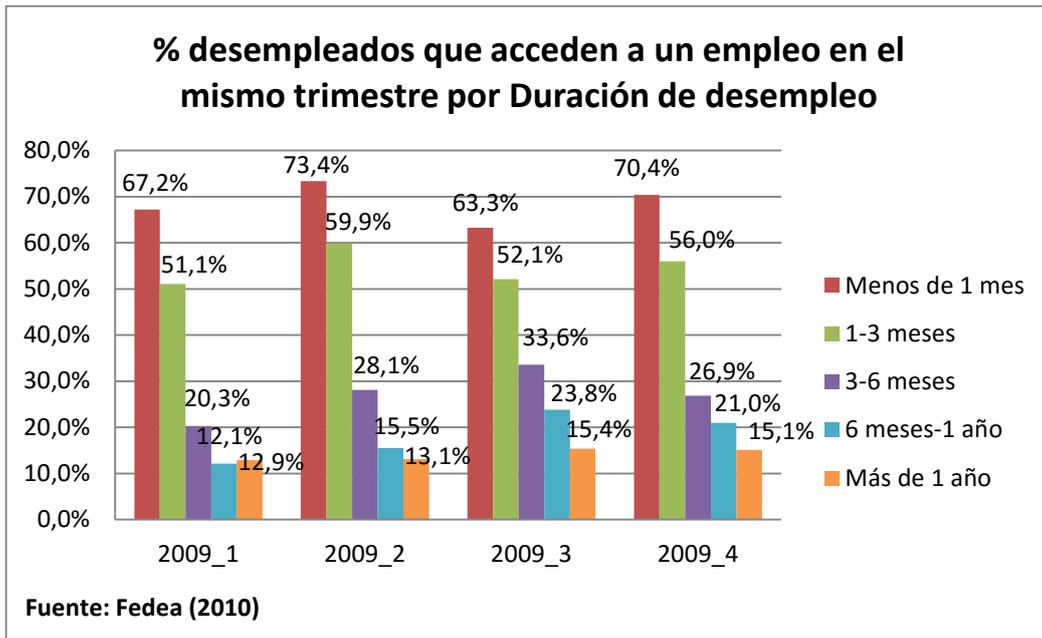
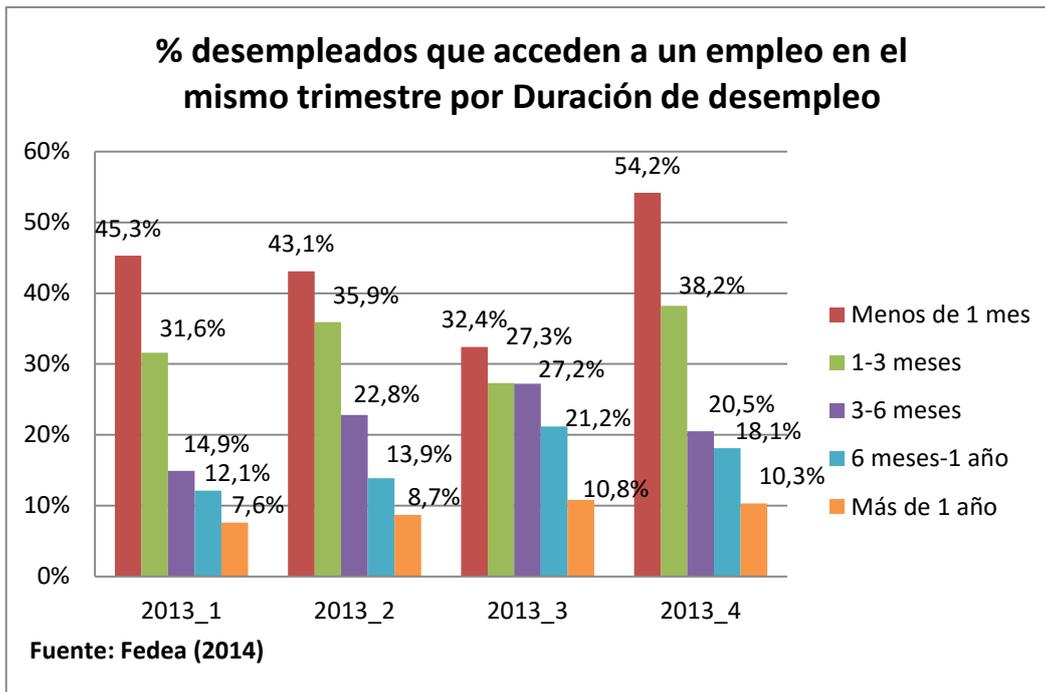


Gráfico 22



3. El empleo juvenil.

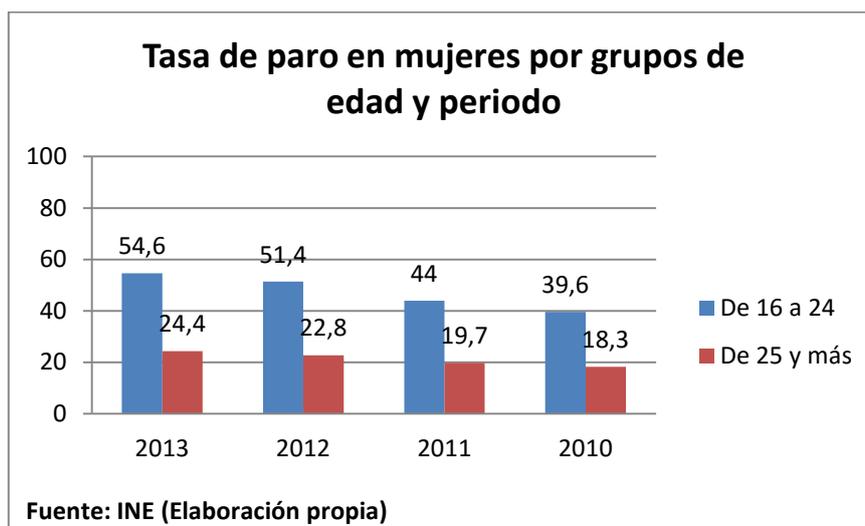
3.1. La crisis del empleo juvenil.

Según el informe publicado por la OIT (2014) [10], el estallido de esta crisis puso fin a la disminución de la tasa de desempleo juvenil y desde 2007, dicha tasa empezó a aumentar cada vez más. La tasa mundial de desempleo juvenil ha aumentado un 13,1% en los últimos años, presentando un valor tres veces superior al de tasa de desempleo de los adultos. El número de jóvenes desempleados se cifra en 2013 alrededor de 74,5 millones de personas. Dicha tasa de desempleo, según sus proyecciones hasta 2016 mantendrá el mismo nivel.

Además de los efectos negativos inmediatos, económicos y sociales, de la alta tasa de desempleo juvenil, es importante tener en cuenta sus efectos perjudiciales sobre una futura inserción laboral y los salarios.

Como podemos observar en los Gráficos 23 y 24, el porcentaje de hombre y mujeres jóvenes que están en el paro es aproximadamente del 50% en ambos géneros, un porcentaje muy elevado y que como podemos observar va aumentando con el paso de los años (2010-2013). Una cuestión a tener en cuenta, ya que los jóvenes son el futuro motor de la economía.

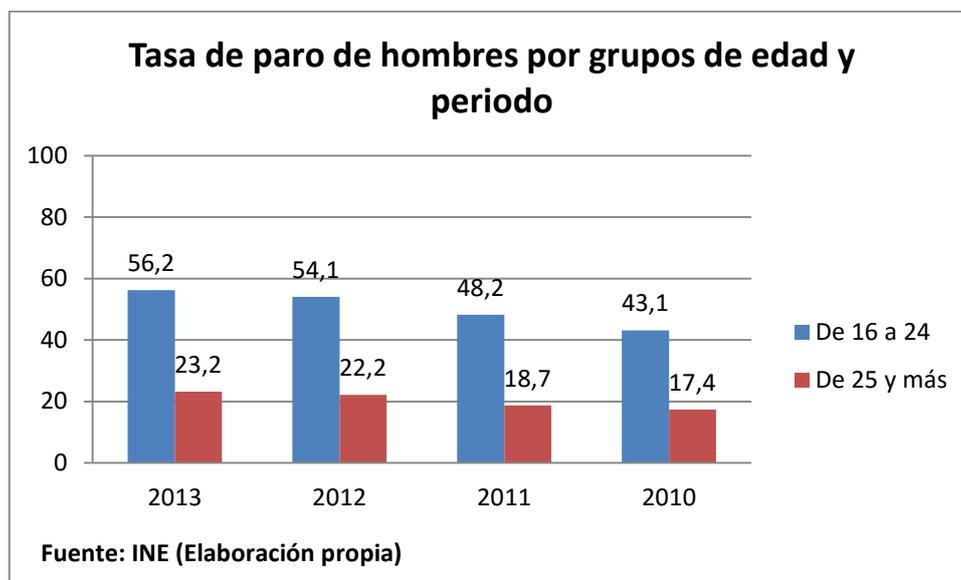
Gráfico 23



La proporción de jóvenes que ni trabajan, ni estudian o están recibiendo formación (NEET) ha seguido aumentando fuertemente desde que se inició la crisis. Según un Informe de la OCDE [11], los jóvenes españoles tardan hasta seis años en encontrar un

empleo indefinido frente a los dos años que necesitan los daneses entre 15 y 24 años para firmar un contrato fijo. En los países europeos los contratos temporales son para los jóvenes un paso previo antes del contrato fijo, los españoles se encuentran atrapados en los contratos temporales.

Gráfico 24



3.2. Puntos débiles del empleo joven.

Aparte de la situación económica actual, estas cifras de desempleo juvenil se deben también a una serie de debilidades, las cuales hemos encontrado en el informe publicado por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social [12], que afectan directamente a las cifras de desempleo de forma negativa:

- Alta tasa de abandono escolar, que dobla los valores de la U.E.
- El mercado se divide en dos grandes grupos: los jóvenes que abandonan sus estudios con escasa cualificación y aquellos que los terminan y están subempleados.
- Se le da escasa importancia a la Formación Profesional de Grado Medio.
- Escaso conocimiento por parte de los jóvenes de idiomas extranjeros, lo que produce una escasa empleabilidad.
- Alta tasa de jóvenes que trabajan de forma temporal involuntariamente.
- Alta tasa de jóvenes que trabajan a tiempo parcial siendo este tipo de contrato no deseado, a la espera de ser contratados a tiempo completo.
- La exclusión social limita la entrada al mercado laboral.

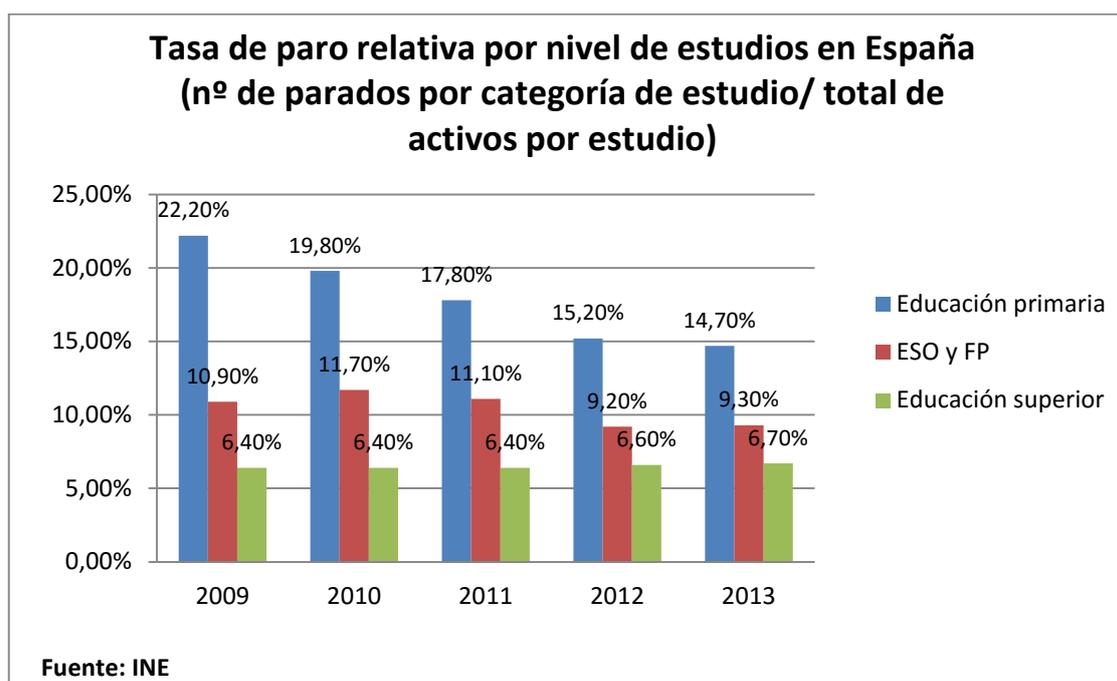
- Falta de motivación a los jóvenes para generar autoempleo y llevar a cabo una iniciativa empresarial.

3.3. La educación, recurso importante para tiempos de crisis.

La educación y la capacitación son esenciales para que los jóvenes puedan conseguir incorporarse al mercado laboral con éxito ya que incrementan su productividad y la empleabilidad potencial (OIT 2014) [10]. En las economías desarrolladas, la educación es de una extrema importancia ya que sirve de escudo contra el desempleo para muchos jóvenes, al igual que dicho nivel educativo va generalmente acompañado de unos buenos resultados laborales. Los individuos con educación primaria o inferior, generalmente tienen las tasas de desempleo más altas. Los jóvenes que no trabajan ni estudian, constituyen al menos el 10% de la población joven en los países desarrollados.

Como podemos observar en el (Gráfico 25), la tasa de paro según el nivel de estudios, va descendiendo a medida que se van teniendo estudios superiores. Por eso es tan importante fomentar el estudio y evitar el abandono escolar, ya que la incorporación al mundo laboral se hace más difícil.

Gráfico 25



3.4. Políticas de empleo juvenil.

Los estudios realizados en (OIT 2014) [10], no fueron nada tranquilizantes, ya que existen fundadas sospechas de que la tasa de desempleo juvenil no variará. Dentro de este tiempo de crisis, las políticas de empleo juvenil deberían tener prioridad. Entre ellas, cabe destacar las que deberían centrarse en:

- ***Políticas macroeconómicas y de crecimiento:*** Su objetivo es mantener o mejorar las medidas para ayudar a fomentar la creación de empleo, e intentar recuperar los empleos sostenibles.
- ***Políticas y programas activos del mercado laboral:*** Desarrollo de servicios públicos de empleo, los subsidios salariales y de capacitación, o las reducciones de impuestos a las empresas con el objetivo de fomentar la contratación de trabajadores jóvenes. Llevar a cabo programas con el objetivo de igualar los conocimientos de habilidades entre los jóvenes.
- ***Mejorar la protección social para los jóvenes:*** Disminuir la precariedad.
- ***Diálogo social y alianzas para el empleo juvenil:*** Alianza entre gobiernos, organizaciones de empleadores, sindicatos y otras organizaciones, con el objetivo de crear y fomentar el empleo juvenil.
- ***Apoyar una mayor información sobre el mercado laboral y los sistemas de análisis:*** con el objetivo de supervisar los mercados laborales y diseñar e implantar políticas efectivas y eficientes.

3.5. La estrategia Europea de Empleo

La Estrategia Europea de Empleo [13], nacida del Consejo de Luxemburgo en 1997, recoge cuatro pilares fundamentales, que los estados miembros tienen la obligación de desarrollar anualmente Planes de Empleo que recojan estos cuatro pilares:

- Mejorar la capacidad de inserción profesional.
- Desarrollar el espíritu de empresa.
- Fomentar la capacidad de adaptación de los trabajadores y empresas.
- Reforzar la política de igualdad de oportunidades.

En 2011, la crisis sufrida en muchos de los Estados miembros, provoca que se produzca un cambio de rumbo en cuanto al énfasis en determinados temas, así como una

simplificación en el procedimiento de coordinación y una sincronización de los diferentes calendarios, dando lugar a la Estrategia Europa 2020.

3.5.1. La estrategia Europa 2020.

La Estrategia Europa 2020 [14], recoge tres prioridades que se refuerzan mutuamente:

- **Crecimiento inteligente**, donde podemos destacar:
 - ***Juventud en movimiento:***
 - Garantizar una inversión eficaz en los sistemas formativos.
 - Mejorar los resultados educativos mediante un planteamiento integrado que recoja las competencias clave.
 - Adaptación de los resultados educativos a las demandas del mercado.
 - Mejorar la entrada de los jóvenes en el mercado de trabajo mediante una acción integrada que incluya, entre otros aspectos, orientación, asesoramiento y prácticas.
- **Crecimiento sostenible**, donde podemos destacar:
 - ***Una Europa que utilice más eficazmente los recursos:***
 - Desplegar instrumentos basados en el mercado, como incentivo fiscales y contratación pública para adaptar los métodos de producción y consumo.
 - Desarrollar infraestructuras de transporte y energías inteligentes.
 - Incentivar el uso de instrumentos y TIC que ahorren energía.
 - ***Una política industrial para la era de la mundialización:***
 - Mejorar el entorno empresarial, especialmente para las Pyme innovadoras, incluyendo contrataciones públicas que incentiven la innovación.
 - Reducir la carga administrativa que pesa sobre las empresas y mejorar la calidad de la legislación empresarial.
 - Colaborar con los interesados en diversos sectores, para identificar los problemas y desarrollar un análisis compartido sobre cómo mantener una base industrial y de conocimiento fuerte.

- **Crecimiento integrador**, donde podemos destacar:
 - *Una agenda para nuevas cualificaciones y empleos.*
 - *Plataforma europea contra la pobreza.*

Cumpliendo estas prioridades, la UE espera alcanzar unos ambiciosos objetivos de cara a la próxima década, entre los que figuran:

- El 75% de la población entre 20 y 64 años debería de estar empleada.
- El 3% del PIB debería ser invertido en I+D.
- Debería alcanzarse el objetivo 20/20/20 en materia de clima y energía (incluyendo una reducción del 30% de las emisiones).
- El porcentaje de abandono escolar debería de ser inferior al 10%, y al menos el 40% de la generación más joven debería tener estudios superiores completos.
- El riesgo de pobreza amenazaría a 20 millones de personas menos.

3.5.2. Plan Anual de Políticas de Empleo para 2015.

Dichos planes son confeccionados cada año conjuntamente entre el Servicio Público de Empleo Estatal y los Servicios Autonómicos.

De acuerdo con el nuevo modelo de programación, evaluación y financiación de las políticas activas de empleo e intermediación laboral, orientado hacia la consecución de objetivos, a fin de dar respuesta a los principales retos que en materia de política de empleo se presentan en el contexto socioeconómico, en el Plan Anual de Política de Empleo para 2015 [15], se han incluido 5 objetivos estratégicos o prioritarios:

- Mejorar la empleabilidad de los jóvenes y poner en marcha el Plan de Implementación de la Garantía Juvenil en España.
- Favorecer la empleabilidad de otros colectivos especialmente afectados por el desempleo: mayores de 55 años, desempleados de larga duración y beneficiarios del Programa de Recualificación Profesional.
- Mejorar la calidad de la formación profesional para el empleo.
- Mejorar la vinculación de las políticas activas y pasivas de empleo.
- Impulsar el emprendimiento.

3.5.3. Plan Empleo Joven.

La situación precaria del empleo juvenil, ha forzado a que el Gobierno apruebe una serie de medidas para intentar enmendar esta situación, conocido como Plan Empleo Joven, el cual cuenta con 100 medidas, de las cuales 85 están pensadas que se hagan efectivas en un periodo medio o largo plazo, y las 15 restantes son las que vamos a mencionar, ya que su efectividad se espera en un corto plazo. Dicho plan.

Esta información ha sido recogida del programa publicado por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social [12], y podemos destacar lo siguiente:

1. *Extender los programas formativos dirigidos a la obtención de certificados de profesionalidad y con compromiso de contratación.*

El objetivo de esta medida es mejorar la empleabilidad, la cualificación y la entrada al mercado laboral de los jóvenes desempleados.

2. *Desarrollo de estímulos para obtener el título de Educación Secundaria Obligatoria.*

El objetivo de esta medida es estimular a los jóvenes desempleados que abandonaron los estudios a obtener el título de Educación Secundaria Obligatoria.

3. *Tarifa Plana para jóvenes autónomos.*

Esta medida se ha diseñado para animar a los jóvenes a que se den de alta como autónomos en la Seguridad Social, ofreciendo cuotas asequibles. Durante los primeros seis meses se establece una cuota mínima de 50 euros, durante los seis meses siguientes se aplica una reducción del 50% sobre la base mínima y después se mantiene una reducción y bonificación de un 30% durante 18 meses.

4. *Compatibilización durante nueve meses de la prestación por desempleo con el inicio de una actividad por cuenta propia.*

Los emprendedores que están percibiendo una prestación por desempleo que se inscriban en el régimen especial de trabajadores autónomos podrán continuar percibiendo dicha prestación durante nueve meses más.

5. *Ampliación de las posibilidades de aplicación de la capitalización por desempleo.*

Los beneficiarios de la prestación por desempleo pueden capitalizar hasta el 100% de su prestación para aportar capital social a las nuevas sociedades

mercantiles recientemente creadas. Esta prestación también puede ser utilizada por el emprendedor para diferentes objetivos como la formación, cubrir los gastos de constitución...

6. *Mejora de la financiación para los autónomos y los emprendedores.*

La consecución de fondos de capital semilla, microcréditos, business angels y préstamos participativos para fomentar la creación de nuevas empresas y financiar las actividades claves en su iniciación, esto será impulsado desde los departamentos ministeriales con competencia en la materia.

7. *Reanudación del cobro de la prestación por desempleo tras realizar una actividad por cuenta propia.*

Permite la obtención de la prestación por desempleo a aquellas personas que han realizado una actividad por cuenta propia si, una vez superado los 5 años desde el inicio de la actividad empresarial por cuenta propia, se dan de baja en el régimen de autónomos.

8. *Creación de oficinas de referencia en los Servicios Públicos de Empleo especializadas en el asesoramiento del emprendedor.*

Se apoyará y se pondrán iniciativas de seguimiento a los emprendedores que hayan seguido por el camino de la prestación por desempleo mediante la asistencia técnica y formación para lograr el éxito del proyecto empresarial.

9. *Contrato "Generaciones".*

Esta medida fomenta la inserción laboral, ya que los jóvenes que contraten a desempleados de larga duración mayores de 45 años se beneficiarán de la reducción de la cuota de la empresa a la Seguridad Social del 100% durante el primer año.

10. *Fomento de la Economía Social y del emprendimiento colectivo.*

Se bonificará con 800 euros anuales en la cuota a la Seguridad Social, como máximo durante 3 años, a aquellas empresas que incorporen como socios a jóvenes desempleados menores de 30 años.

11. *Canalizar y sistematizar un "Portal Único De Empleo".*

El objetivo es la creación en internet de un portal para la búsqueda de empleo y que obtenga información para asesorar a los jóvenes.

12. *Contratación con "Vinculación Formativa".*

Las empresas que cuenten con jóvenes desempleados de larga duración, y también con aquellos que no cuenten con experiencia laboral, y que puedan

compatibilizar jornada laboral con formación, contarán con una reducción en la cuota de la Seguridad Social del 100% si tienen menos de 250 trabajadores, y del 75% si cuentan con más de 250 trabajadores.

13. “Micropyme y autónomo”.

Los autónomos y micropymes que contraten a jóvenes de forma indefinida tendrán una reducción del 100% en la cuota de la Seguridad Social en el primer año.

14. Primer Empleo joven.

Esta medida persigue incentivar la contratación de jóvenes sin experiencia laboral. Aquellas empresas que transformen dicho contrato en indefinido obtendrán una bonificación en la cuota de la Seguridad Social de 500 euros al año durante los tres primeros años y de 700 euros si se contratan a mujeres.

15. Contrato en Prácticas.

Esta medida va destinada a los jóvenes que han terminado su ciclo formativo, con el objetivo de que puedan contar con su primera experiencia profesional orientada a los estudios realizados de los cuales ha obtenido una titulación.

Cuando las empresas suscriban a jóvenes menores de 30 años, no operará el límite de cinco años desde la finalización de los estudios y la empresa se beneficiara de una reducción a la cuota de la Seguridad Social por contingencias comunes de hasta un 50%.

4. Empleo verde.

4.1. ¿Qué es el empleo verde y cuál es su importancia?

El empleo verde es el empleo directo creado en diferentes sectores de la economía por medio de actividades sostenibles con el medio ambiente, lo que ocasiona una reducción del impacto ambiental de la actividad económica y la lleva a niveles sostenibles.

Según la definición de empleo verde publicada por recogida por la OIT (2011) [16] y el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) [17]:

“Los empleos verdes son aquellos que reducen el impacto ambiental de las empresas y de los sectores económicos, hasta alcanzar niveles sostenibles; existen empleos que ayudan a proteger el ecosistema y la biodiversidad, a reducir el consumo de energía, materiales y agua a través de estrategias altamente eficaces a reducir la dependencia del

carbono en la economía y a minimizar o evitar por completo la producción de todas las formas de desechos o contaminación”.

Es importante mencionar, que muchos trabajos conocidos como verdes, podrían no serlo debido al daño ambiental que está causando en el medio ambiente por prácticas inadecuadas, y que los empleos verdes no constituyen automáticamente trabajo decente.

Según la definición de la OIT (2011) [16], para que los empleos verdes constituyan un futuro sostenible deben de ofrecer a hombres y mujeres la oportunidad de obtener un trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, en los que sus derechos estén protegidos y obtengan una remuneración suficiente y protección social.

En OIT (2011) [16], se desarrolla un programa con 5 prioridades con el fin de alcanzar las metas establecidas:

- Herramientas para diagnosticar los impactos del mercado de trabajo y para la formulación de políticas.
- Enfoques prácticos para el desarrollo sostenible de las empresas.
- Promoción de empleos verdes en el manejo y reciclaje de los residuos.
- Empleos verdes basados en la energía renovable y la eficiencia energética.
- Creación de empleos y empresas adaptados al cambio climático.

4.1.1. Hacia una economía más verde.

Según OIT (2011) [18], la economía verde puede ser una oportunidad de trabajo en estos tiempos de crisis.

Muchos estudios demuestran que a nivel europeo la economía verde ha aguantado muchísimo mejor la recesión que otros sectores, por ello debemos de darle la importancia que requiere, ya que invertir en ello podría dar lugar a una recuperación de la economía europea.

Esta inversión provocaría en España mejorar en competitividad con el resto de la Unión Europea, mejorar la creación de puestos de trabajo de calidad (trabajo decente) y reducir el impacto ambiental.

La normativa española, al igual que la europea, cuenta con una norma en materia de medio ambiente, la cual es fundamental para llevar a cabo el empleo verde. Estas medidas tendrán un efecto importante en el medio ambiente, creación de empleo, la generación de ingresos y el crecimiento del país. El problema que hay que solventar es la fuerte dependencia en materia energética que España tiene con el resto de países.

En la situación que nos encontramos hoy en día, el empleo verde puede ser de gran importancia en términos de creación de empleo sostenible y de calidad.

Se estima que para un futuro no muy lejano, el empleo verde podría alcanzar la cifra de un millón de empleados, y esta cifra se podría ver incrementada por las exigencias de responsabilidad ambiental que podrían provocar un aumento de la demanda de servicios de gestión de residuos , incrementando por tanto el empleo ambiental.

4.2. Los sectores de empleo verde más destacados en España.

Este apartado tiene el objetivo de dar a conocer los empleos verdes que más puestos de trabajo y fuerza aportan a nuestra economía. Dicha información ha sido recopilada del informe publicado por la (OIT 2011) [18]:

- ***Energías renovables:*** El empleo en este sector es mejor que el resto de sectores energéticos y que el promedio de toda la economía. El empleo se caracteriza por ser, en la mayoría de los casos, permanente y a tiempo completo.
- ***Transporte sostenible:*** Es uno de los sectores fundamentales de la economía verde. Surge por la aplicación de políticas de movilidad sostenible generadoras de empleo en condiciones de trabajo decente. De cara a 2020, el empleo en este sector se podría incrementar en un 20%, incluyendo tanto sector público como privado.
- ***Sector de la construcción:*** Sector fundamental para la economía española. La creación de empleo en este sector corresponde a puestos de trabajo destinados a la rehabilitación de edificios y los relacionados con eficiencia energética. Respecto a los requisitos que se exigen para desempeñar este puesto de trabajo será similar al ya existente, incorporando requerimientos técnicos y formativos específicos. Junto a lo establecido, para llevar a cabo la rehabilitación se exigirán nuevos perfiles profesionales específicos para llevar a cabo la rehabilitación de los edificios.

- **Gestión de residuos:** Es el sector que más empleo de trabajo genera dentro de la economía verde, y además de eso hay que destacar de este sector la implicación en materia de salud e higiene de las personas. En España este sector podría generar hasta 14.000 puestos de trabajo si se implantara en el país un Sistema de Deposito, Devolución y Retorno de envases de bebidas. En 2016, los estudios realizados apuntan a que este sector podría alcanzar los 27.850 puestos de trabajo.
- **La industria básica:** Sector de importancia en España, ya que provee de insumos a otros sectores españoles como: el transporte, energética, la energía y la construcción. La transformación del sector de la industria provoca una formación de los trabajadores para desempeñar el trabajo de dicho sector.

4.3. Resultados en término de empleo, crecimiento económico.

Las actividades económicas verdes se dividen en dos categorías (Cuadro 1):

- **Actividades características:** El objetivo que se persigue con estas actividades es proteger el medio ambiente.
- **Actividades relacionadas:** El objetivo que persigue es la producción de bienes y servicios no ambientales, pero que guardan cierta relación en términos de medio ambiente.

La elaboración conjunta de las actividades (Cuadro 1), es llevada a cabo en España por 60.792 empresas, las cuales dan empleo a 407.191 personas. El valor de la producción que realizan es de 52.706 millones de euros y generan un valor añadido cercano a 25.000 millones de euros.

Cuadro 1. Cifras actividades economía verde

	Número de empresas	Personas empleadas	Producción (millones €)	VAB (millones €)	Productividad aparente del trabajo
Actividades características	59.169	319.942	37.588	20.050	62.669
Actividades relacionadas	2.102	91.342	15.578	5.089	55.709
Total economía verde	60.792	407.191	52.706	24.966	61.314

Fuente: EOI 2010.

También vamos a realizar un análisis por sectores de actividad (Cuadro 2). Como podemos observar, la recogida y tratamiento de residuos es el que más empleo genera con 110.000 empleados. El sector que también cabe destacar, es el sector de las energías renovables con cerca de 95.000 empleados, y por último mencionar a la consultoría, auditoría y asistencia técnica ambiental con cerca de 61.000 puestos de trabajo.

Cuadro 2. Distribución sectorial de empleos verdes

	Núcleo	Actividades relacionadas	Total
Recogida y tratamiento de residuos	108.335	1.692	110.027
Energías renovables	11.327	83.410	94.737
Consultoría, auditoría y asistencia técnica ambiental	60.887		60.887
Adm. Públicas	53.072		53.072
Agricultura y ganadería ecológicas	24.485		24.485
Educación y formación ambiental	15.175		15.175
Gestión de áreas forestales	12.715		12.715
Investigación y desarrollo	11.975		11.975
Recogida y tratamiento de aguas residuales	7.931	1.322	9.253
Limpieza de edificios	6.907		6.907
Gestión de zonas naturales	4.301		4.301
Actividades asociativas	2.832		2.832
Total	319.942	91.342	407.191

Fuente: EOI 2010.

Un estudio reciente, llevado a cabo por la OECD (2012) [19], proporciona algunos resultados que merece la pena resaltar:

- La transición hacia una economía verde se concibe como generadora de cambios económicos estructurales, en el sentido en que uno de los mayores impactos en

el mercado de trabajo consistirá en la alteración de la composición sectorial del empleo, con las industrias de combustibles fósiles experimentando los mayores descensos de empleo y las industrias de energías renovables los mayores aumentos.

Estos cambios serán modestos y tendrán poco impacto sobre la demanda de cualificaciones laborales.

El funcionamiento del mercado de trabajo tendrá un impacto significativo sobre las políticas de mitigación adoptadas: en términos de PIB, el impacto será pequeño si el mercado de trabajo es suficientemente flexible, si por el contrario el mercado de trabajo es rígido, el impacto que supondrá en términos de empleo y crecimiento lo más probable es que este sea mayor.

- La elección de medidas a adoptar en el mercado de trabajo ha de basarse en estudios detallados, especialmente en el caso de sectores más afectados (los sectores verdes que crecerán probablemente con mayor rapidez, y los sectores intensivos en CO₂ que se verán forzados a cambiar sus tecnologías o a perder empleo en el cambio hacia un crecimiento más sostenible).
- Llevar a cabo prácticas productivas más verdes, conlleva cambios en las cualificaciones de los empleados y preparación de los mismos, con el objetivo de satisfacer las nuevas demandas.
- Las políticas económicas dirigidas al mercado laboral deben priorizar:
 - a. Fomentar la recolocación de los empleados desde las industrias en declive hacia empresas de los sectores en alza, minimizando costes de trabajadores desplazados.
 - b. Apoyar la eco-innovación y la difusión de tecnologías verdes.
 - c. Cambiar el sistema impositivo y las prestaciones con el fin de que los costes generados por las políticas medioambientales, no supongan una barrera para la generación de empleo.

5. Evolución de salarios.

5.1. Evolución y factores que influyen en su determinación.

Según el CES (2013) [20], a lo largo de las últimas décadas se ha producido un descenso de la remuneración de los salarios en proporción al PIB en los países desarrollados, creando un crecimiento de los salarios reales inferior al de la productividad.

Hasta la década de los setenta, en todos los países desarrollados se produjo un ascenso continuado de la remuneración de los asalariados sobre el PIB, y a partir de dicha fecha presenta una tendencia descendente hasta la actualidad.

Los salarios, parte fundamental de la remuneración de los asalariados, vienen determinados por un conjunto de variables económicas y factores institucionales, que son los siguientes:

- La apertura de la economía al exterior y la competencia internacional.
- El ratio capital/trabajo.
- El cambio tecnológico.
- El comportamiento de la productividad.
- La composición de la fuerza laboral.
- La estructura productiva.
- Modelo de formación de los salarios.
- Sistema de formación de precios y márgenes de beneficios.
- El poder de negociación de los interlocutores sociales.
- La legislación laboral.
- La fase del ciclo económico o los cambios tecnológicos.

En España podemos observar la pérdida de peso de la masa salarial sobre el PIB, la cual podría llevar a serias implicaciones tanto macroeconómicas como distributivas.

La economía en España disminuyó su crecimiento a partir de 2007, crecimiento que estuvo basado en la pujanza del consumo, alentada por el abaratamiento del crédito, y no por los aumentos salariales, los cuales fueron modestos. La deflación salarial a la que lleva esta situación, y la restricción en materia de crédito a las que se enfrentan las empresas, puede conllevar a una disminución considerable tanto del consumo como de la inversión, dificultando la salida de la crisis el crecimiento de la actividad y el empleo sostenible.

Esta situación comentada anteriormente, disminuye la renta de trabajo (la cual constituye la mayor parte de la renta del hogar) frente a los que reciben rentas de capital, poniendo en riesgo considerable la igualdad en la distribución de la renta.

5.2. La renta de los españoles.

5.2.1. Evolución de los ingresos de los hogares españoles.

Según CES (2013) [20], el periodo comprendido entre 1985 y 2008, el ingreso de los hogares se multiplicó por más de dos. A partir de 2008, y coincidiendo con la crisis el ingreso de los hogares propició un descenso hasta la actualidad, según datos del INE.

En 2011, la media de los ingresos anuales por persona en España se situaba en 14.685 euros, mientras que británicos y franceses contaban con unas cantidades medias anuales de 21.550 euros y 20.500 euros respectivamente, considerando los precios de consumo de cada país.

La estructura de las rentas se ve claramente influenciada por el género, ya que los hombres tienen ventaja en el entorno laboral, con salarios medios superiores. Según datos del INE, el salario bruto de los hombres en 2010, fue un 22,5% superior al de las mujeres, no obstante, dichas diferencias se reducen al considerar variables como el tipo de contrato, de jornada, la ocupación y la antigüedad, entre otros factores.

En España también hay que destacar que los grupos de edades centrales tienen una mayor integración en el mercado laboral, y disfrutan de mayores ingresos respecto de los grupos de edad extremos, es decir, menores de 24 años y mayores de 65, ya que los primeros se encuentran sin carreras profesionales y los mayores de 65 años se encuentran fuera del mercado de trabajo, y en general cuentan con unos ingresos inferiores.

El nivel de estudios influye claramente en los ingresos de los hogares. En las últimas dos décadas se ha intentado llevar a cabo una disminución de la distancia entre los índices de los ingresos de los distintos niveles de estudios. Entre los años 1993 y 2009, se ha tendido a acortar las diferencias entre los niveles formativos más bajos con índices inferiores, y los superiores con índices más altos.

En el año 1993 podemos observar una diferencia de 140 puntos entre los hogares sin estudios y aquellos que habían obtenido titulaciones superiores a ciclo largo. Los primeros hogares obtenían unos ingresos equivalentes al 72% de la media y los segundos alcanzaban el 209%. En el año 2009, esta distancia se habría disminuido aun más, debido a las bajadas en la participación de los hogares con estudios superiores de ciclos corto y largo en los ingresos.

El nivel educativo ha ido perdiendo poder explicativo en la realidad de la desigualdad social a través de las rentas de los hogares, provocado por la aproximación de los ingresos percibidos por quienes tienen estudios superiores a los ingresos medios de los hogares. El incremento del número de personas con titulaciones superiores (y el descenso de sus retribuciones), y la consiguiente reducción de personas menos cualificadas, provocan un aumento de la cuantía de los ingresos, y es lo que propicia dicho acercamiento.

5.2.2. Distribución Personal de la Renta y evolución de los ingresos de los hogares.

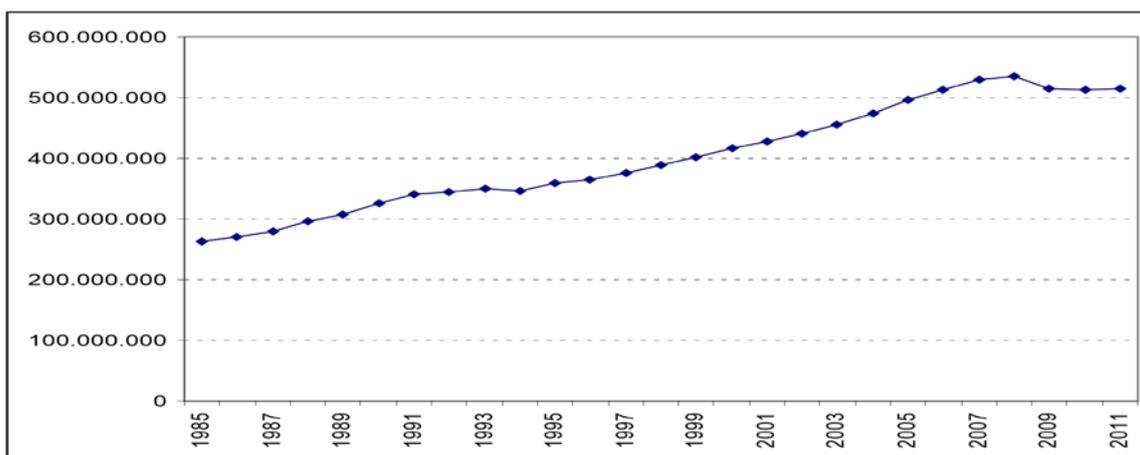
En este apartado tenemos como objetivo realizar una breve síntesis sobre la distribución de la renta en los hogares en los últimos años y su situación actual.

Las rentas procedentes del trabajo son la fuente principal de ingresos en la mayor parte de los hogares, aunque no puede establecerse una conexión directa entre la generación de rentas en el proceso productivo y la renta disponible de los hogares, ya que ésta se encuentra afectada por factores diferentes. Los ingresos de los individuos, derivan de la redistribución intrafamiliar de la renta, los ingresos se reparten entre todos los miembros de la unidad familiar, y esto propicia que un individuo que se encuentre sin trabajo obtenga ingresos, ya que obtiene la renta compartida por parte de los miembros de la unidad familiar.

Por tanto, podemos afirmar que la renta final disponible de los hogares, está también condicionada por la manera en que se lleve a cabo la función redistributiva del Estado por la política de rentas, el tipo impositivo, las transferencias y bienes públicos, los cuales contribuyen a reducir la desigualdad inicial en la distribución de los recursos.

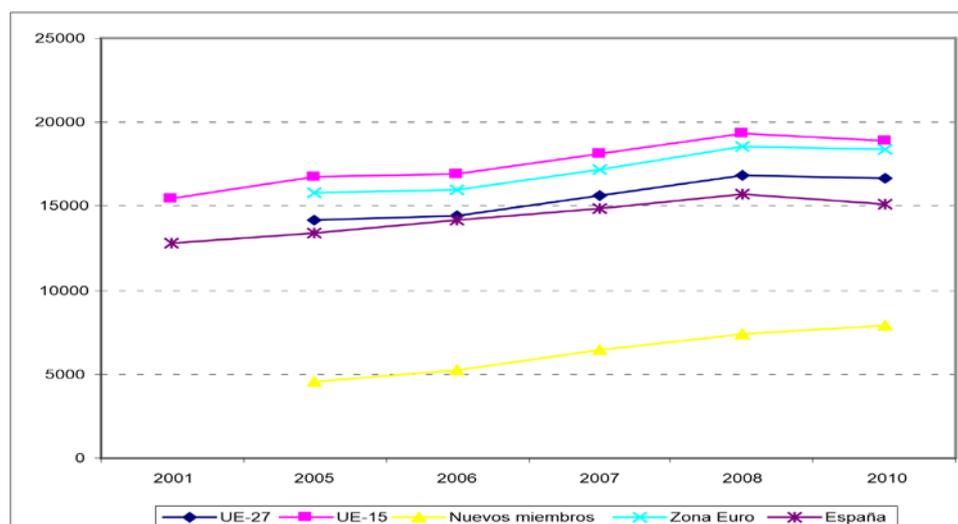
Respecto a la evolución de los ingresos de los hogares, se puede observar según datos publicados en el INE, que la renta bruta disponible de los hogares (renta disponible una vez pagados los impuestos directos y las cuotas a la SS y contabilizadas las transferencias corrientes y en especie del Estado) se ha duplicado, aunque sigue estando muy por debajo de las registradas por las familias en los principales países de la UE (Gráficos 26 y 27).

Gráfico 26. Evolución de la renta bruta disponible de los hogares
(Euros por hogar)



Fuente: INE, Contabilidad Nacional.

Gráfico 27. Evolución de los ingresos medios por persona en la UE 2001-2010
(Paridad de poder de compra)



Fuente: Eurostat, *Income, Social inclusion and living conditions. Income distribution and monetary poverty, 2012.*

5.3. Desigualdad en la renta.

En este apartado, siguiendo el estudio realizado por la Fundación Alternativas (2013) [21], vamos a realizar una síntesis sobre la desigualdad de la renta vinculada al mercado de trabajo español, la que se establece a través de los que tienen un empleo y los que no, quienes tienen empleo con buenas y malas condiciones laborales. También se va a realizar una breve descripción de la evolución de la desigualdad salarial.

5.3.1. Evolución de la desigualdad en España.

Según Fundación Alternativas (2013) [21], el periodo comprendido entre 1995-2012, la desigualdad en España decreció entre 1995 y 2001, se mantuvo relativamente estable entre 2002 y 2006, y aumenta en el periodo 2007-2012 coincidiendo con la crisis.

Esta evolución en la desigualdad, viene explicado por el crecimiento del empleo en el sector de la construcción, el llamado “boom inmobiliario”, coincidiendo con la época expansiva de España. Esta situación creó una gran diferencia, tanto en materia de empleo como de salarios en este sector, y contribuyó a la reducción de la desigualdad en el conjunto del mercado de trabajo durante la época expansiva.

Según Bonhomme y Hospido (2012) [22], existen tres factores adicionales a la hora de explicar la evolución de la desigualdad:

1. La reducción de la brecha salarial entre trabajadores fijos y temporales, cuya procedencia principalmente proviene del aumento de los salarios de los trabajadores de la construcción, donde la tasa de temporalidad es muy elevada.
2. El salario mínimo, el cual cayó ligeramente en el periodo 1998-2006, y ha vuelto a crecer en la época recesiva actual.
3. Los grandes flujos migratorios de la década del 2000.

En el periodo 2002-2006 se produce un estancamiento de los salarios reales, acompañado de una reducción de los rendimientos de la educación y de la experiencia laboral, resultado del desajuste a nivel educativo.

La compresión salarial también es originada por la distribución de sexos en el mercado de trabajo (mayor presencia femenina), el nivel educativo (presencia de trabajadores sobre todo jóvenes con mayor cualificación) y la antigüedad (disminución de la antigüedad y experiencia laboral, resultado de la temporalidad y la rotación laboral).

La moderación salarial ha propiciado el descenso de la pérdida de peso de la remuneración de los asalariados en el PIB a Coste de Factores, es decir, en el conjunto de rentas primarias de los residentes del país.

Nos encontramos ante un modelo de crecimiento basado en sectores poco productivos y empleos de baja calidad, acompañado de una intensa destrucción de empleo. La lentitud en el crecimiento económico y la recesión ha traído consigo una intensa pérdida de empleo, la cual ha profundizado en la moderación salarial, la cual España venía registrando desde la década de los 90 y el deterioro de la participación de las rentas salariales en el PIB.

5.4. La pobreza y las diferencias en España.

Según Caritas (2013) [23], la desigualdad social y el empobrecimiento es un tema a tener en cuenta en la actualidad en España. Ambas situaciones, están afectando más intensamente a las personas y familias en situación de pobreza y excluidas socialmente.

En los informes Fundación Alternativas (2013) [21] y Foessa (2013) [24], destaca el aumento de la desigualdad social en España, que nos acerca a un modelo social

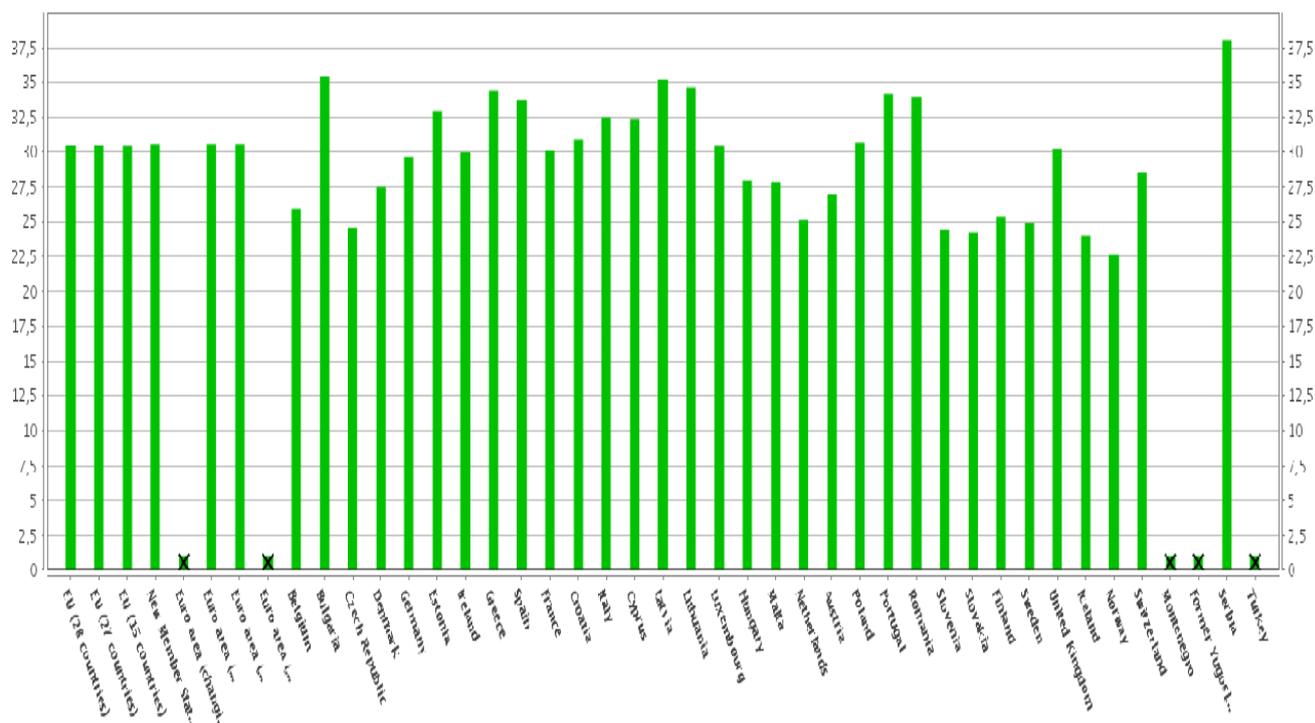
darwinista (anglosajón), con pocos ganadores y muchos perdedores, que podemos observar a través de tres puntos importante:

- ***Comportamiento “contracíclico” de la desigualdad en la renta:*** el cual aumenta en tiempos de recesión, no reduciendo las diferencias cuando nos encontramos en situación de expansión económica.
- ***Configuración de un empleo dual:*** hay una clara diferencia entre trabajos más o menos estables y otros más frágiles, en los cuales las personas entran y salen del mercado de trabajo con condiciones laborales y salariales precarizadas. Estos trabajadores se exponen ante la existencia de exiguas pensiones por jubilación.
- ***El recorte progresivo de los derechos:*** los cuales nos igualaban como ciudadanos y cumplían una función social de redistribución de la riqueza. Existe una clara diferencia en sanidad, educación y en el acceso a prestaciones y servicios sociales, dando lugar a una clara diferencia entre los que su poder adquisitivo se lo permite y los que no.

España se encuentra en un modelo de sociedad en el cual aumenta la desigualdad cuando hay recesión económica y no se reduce cuando hay expansión, esto provoca un enriquecimiento a espaldas, en contra de las personas más desfavorecidas. Tenemos uno de los valores más elevados de desigualdad en Europa. El papel que desempeña el impuesto sobre la renta y de las prestaciones sociales de carácter monetario, demuestra su incapacidad cuando existen problemas de desempleo extensos. El crecimiento económico como única salida, no resolverá estos problemas crecientes de desigualdad.

A continuación, podemos observar en el Gráfico 28 las diferencias entre países en materias de desigualdad, a través de coeficientes de Gini. Existe una gran desigualdad en los países europeos, éste es un tema a tener en cuenta y se deben tomar medidas para reducir estas grandes tasas de desigualdad. España se encuentra entre los países con más desigualdad, sólo superada por unos pocos.

Gráfico 28: Desigualdad expresada a través del Índice de Gini, 2013



Fuente: Eurostat

En la actualidad, hay una situación extrema de desigualdad en España. Según Caritas (2013) [23], en el periodo entre 2007 y 2012, la cifra de pobreza en los hogares ha pasado del 19,7% al 21,1%; el número de parados se ha multiplicado por 3, pasando del 8,6% al 26%; el número de ejecuciones hipotecarias se multiplica por 3,5; al igual que el número de personas con Rentas Mínimas se ha multiplicado. La renta disponible en 2011 cayó casi un 11% entre 2006 y 2011.

La sociedad está cada vez mas empobrecida, y afecta con más consideración a los siguientes grupos, conocidos por la sociedad como los más vulnerables:

- **Personas donde la intensidad laboral del hogar es muy baja:** Tienen una tasa del 60,4% de pobreza.
- **Los ciudadanos extracomunitarios:** Los cuales representan una tasa del 43,5%, superando en 4 veces más las cifras de la UE.
- **Las familias monoparentales:** Tienen un porcentaje del 38,9% de pobreza, superando en un triple el incremento registrado en la UE.

- *Las personas con estudios primarios o inferiores:* Con un 28,8% de pobreza, el doble que el registrado en la UE.
- *La pobreza infantil:* Afecta a un 26,7% de la población menor de 16 años, siendo el triple del incremento registrado en la UE.

Las personas mayores de 65 años, sostienen a muchas familias gracias a sus pensiones, dichas familias afectadas por la larga crisis en la que nos encontramos actualmente.

6. Reforma laboral.

6.1. Las continuas Reformas Laborales.

Siguiendo a Sanromán (2013) [25], realizaremos una breve síntesis de las continuas reformas laborales que se han realizado en España desde 1980, cuando se aprobó el Estatuto de los trabajadores. Desde entonces se han llevado a cabo siete grandes reformas laborales.

El mercado laboral es uno de los asuntos que más preocupa a los sucesivos gobiernos que han estado gobernando España, que casi siempre se han encontrado con tasas de desempleo por encima de la media europea (en 30 años el paro ha crecido por encima del 20% en tres ocasiones). La mayor parte de estas reformas se llevaron a cabo en situaciones de recesión económica y con el fin de abaratar el despido, aprobándose casi siempre sin acuerdo social. El Gobierno presentó el 10 de febrero de 2012 la “enésima” reforma laboral.

1980 - El origen del Estatuto de los trabajadores

La patronal, CEOE y la Unión General de Trabajadores llegaron a un acuerdo para apoyar el proyecto de Ley del Gobierno de UCD, el cual establecía un nuevo marco de relaciones laborales y negociación colectiva, dejando atrás un escenario laboral del franquismo.

1984 - Bienvenida a la temporalidad

Se aprueba el Acuerdo Económico y Social, el cual llevaba a cabo diferentes aspectos como la negociación colectiva e introducía aspectos nuevos como: los incentivos fiscales a la inversión, protección a los desempleados, revalorización de pensiones, formación profesional y nuevas modalidades de contratación temporal.

La norma fue aprobada en una época en la que el paro español se situaba por encima del 20%.

La contratación temporal dio lugar durante los nueve años siguientes a la realización de 2.000.000 de contratos, España se convirtió en el país con la tasa de temporalidad más alta de Europa.

1992 - El plan de convergencia trae más temporalidad

Se pusieron en marcha una serie de reformas para que España pusiera rumbo a la Unión Europea. Se aprobó un decreto que consistía en recortar las prestaciones por desempleo que también establecía nuevos incentivos para la temporalidad. Tras la realización de una huelga general, el ministro de economía de aquella época emprendió una reforma del Instituto Nacional de Empleo y del sistema de Formación Profesional. Un año más tarde se autorizaron las empresas de trabajo temporal.

1994 - La solución del despido colectivo

Se aprobó una reforma laboral que afectaba a los despidos, la movilidad y la negociación colectiva.

Había un gran malestar sindical que se acentuó con esta reforma.

Las causas objetivas del despido, que hasta entonces se ceñían a cuestiones económicas y tecnológicas, se ampliaban a más ámbitos. Se tienen en cuenta las causas organizativas, que en algunos casos vendrían acompañados de una indemnización de 20 días por año.

Sumado a esto, se les permite a las empresas a poder despedir sin autorización al 10% de la plantilla y se legalizan las empresas de trabajo temporal.

Esta reforma propició un aumento de la posibilidad del despido colectivo y un aumento considerable de los contratos en prácticas.

1997 - El contrato de 33 días para jóvenes y mujeres

El objetivo de esta reforma era un cambio en el mercado laboral, y consistía en reducir la temporalidad, que en aquella época afectaba al 35% de los trabajadores.

La idea principal en esta nueva reforma era la creación del contrato laboral de carácter indefinido con un conste por despido de 33 días por año trabajado.

2001 - Se limitan los contratos eventuales

Esta reforma tenía como intención ampliar el contrato fijo de fomento del empleo a nuevos colectivos, manteniendo la indemnización en 33 días por año trabajado.

También se encarecieron los contratos temporales al aplicarles una indemnización de ocho días y flexibilizar el contrato a tiempo parcial.

Se reduce la duración máxima del contrato eventual desde 13,5 meses a 12 meses.

Aparecieron los permisos de paternidad y maternidad y se penalizaron las cotizaciones para los contratos temporales de menos de siete días.

2006 - Lucha contra la precariedad

El objetivo de esta reforma era poner fin a la temporalidad, por ello se obligaba a las empresas a hacer fijos a sus trabajadores con dos o más contrato temporales, este acto iba acompañado de una subvención. Se permitía también que los contratos eventuales firmados antes de 2008 pasaran a fijos mediante una reducción del despido a 33 días por año.

2010 - El cambio que abrió la puerta al despido barato

Esta reforma iba encaminada a abaratar el despido y agilizar la contratación.

Esta reforma permitió que las empresas que justificaran una situación económica negativa pudieran indemnizar a sus trabajadores con 20 días por año, frente a los 45 días del despido improcedente. El contrato fijo conllevaba una indemnización de 33 días por año trabajado para todos los trabajadores.

Las empresas con situaciones económicas adversas podían cambiar las condiciones de trabajo de sus trabajadores.

6.2. La nueva reforma laboral.

Según Laboral-Social (2012) [26], vamos a realizar un análisis de las medidas más importantes tomadas en la reciente reforma laboral, las cuales afectan a todo tipo de trabajadores, son las siguientes:

- Los trabajadores que adquieran un nuevo trabajo firmarán un contrato con una indemnización máxima por despido de 33 días por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades.

Los trabajadores que están trabajando también son afectados por esta indemnización, respetándose la indemnización de 45 días por año trabajado hasta el día 21 de febrero de 2012, en las fechas posteriores el trabajador será compensado por una indemnización de 33 días por año trabajado.

- Las empresas pueden realizar un Expediente de Regulación de Empleo y con ello pagar una indemnización de 20 días por año trabajado como máximo, sin necesitar el visto bueno de la Autoridad Laboral. Si existe conflicto con los trabajadores, solo un juez podrá parar el expediente.

Las causas que puede alegar una empresa para presentar un ERE se amplían.

Las empresas podrán hacer despidos colectivos siempre que existan pérdidas, si tienen pérdidas actuales o previstas, o se encuentran en una disminución de ventas durante tres trimestres consecutivos.

- El despido puede ser procedente o improcedente. Si es procedente, es decir, la empresa puede justificar el despido por causas organizativas, económicas..., la indemnización es de 20 días por año trabajado con un tope de 12 mensualidades para suplir dicha deuda.

Si el despido es improcedente o se logra un pacto con la empresa, el trabajador podrá cobrar 45 días por año trabajado con un tope de 42 mensualidades, por los años trabajados hasta dicha fecha en la que ha entrado en vigor la reforma actual y al día siguiente de dicha reforma acumulara 33 días por año trabajado con un tope de 24 mensualidades.

Si el trabajador es despedido en un futuro a partir de la entrada en vigor de la nueva reforma laboral y es considerado como despido improcedente, cobrará 33 días por año trabajado con un máximo de 24 meses.

- Las empresas podrán encadenar contratos temporales durante un periodo máximo de 24 meses. A partir del 31 de diciembre, estará prohibido mantener a un trabajador más allá de los dos años de contratos temporales.
- La reforma tiene como objetivo que las pequeñas y medianas empresas cuenten en sus filas con jóvenes. Por ello se permite tener a empleados de menos edad en las empresas hasta un año de pruebas.
Haciendo esta acción las empresas tiene derecho a una deducción en su cuenta fiscal de 3.000 euros, siempre que el trabajador tenga menos de 30 años.
Las empresas que contraten a jóvenes menores de 30 años también tienen bonificación en las cuotas de la Seguridad Social que abonen por ellos 1.000 euros en el primer año de contrato, 1.100 euros en el segundo y 1.200 en el tercer año de contrato.
- Existen ayudas para la contratación de parados de más de 45 años, si se trata de desempleados de larga duración. La empresa podrá ahorrarse 1.300 euros al año durante los tres primeros años de su contratación.
- La empresa podrá realizar un Expediente de Regulación de Empleo que suponga la reducción de la jornada laboral sin ser necesario acudir a la Autoridad Laboral, como era necesario hasta la actualidad.
El empresario y los representantes de los trabajadores pueden realizar un convenio propio con peculiaridades.
- Los parados que formen parte de las listas del INEM y estén cobrando prestaciones por desempleo pueden realizar servicios de interés general en beneficio de la comunidad a través de convenios con las Administraciones Publicas.
- Todos los parados tienen derecho a formación de 20 horas anuales pagadas por la propia empresa. El contrato de formación y aprendizaje es para menores de 30 años, hasta que el paro no baje del 15%.

- Las empresas que se dedican a sectores tradicionalmente masculinos cuentan con bonificaciones si contratan a mujeres.

Si las mujeres son menores de 30 años, a las reducciones al paro de la Seguridad Social para los jóvenes se les añaden otros 100 euros más, es decir, 1.100 euros más de ayuda durante el primer año.

Si se contratan a mujeres mayores de 45 años en situación de paradas de larga duración, la bonificación es de 1.500 euros.

6.3. Nuevas medidas para mejorar el futuro laboral.

Dichas medidas han sido publicadas por Samuel Bentolila, J.I. García, M. Jansen y 10 economistas más, en un manifiesto impulsado por Fedea (2013) [27]:

Lo primero a lo que hace alusión esta publicación es la situación de España en cuanto a materia de empleo. Desde 2007, el empleo se ha visto disminuido en 3,8 millones de puestos de trabajo. Esta situación ha sido provocada, en primer lugar por los impulsos contractivos macroeconómicos y financieros, tanto a nivel nacional como internacional, así como el deficiente funcionamiento de las instituciones laborales en España.

Desde 2009 hasta la actualidad han tenido lugar tres reformas laborales, pero aun así persisten serias dudas sobre la mejora de nuestro mercado laboral.

La protección de los parados y las políticas activas del mercado de trabajo

Este es uno de los ámbitos no abordados con profundidad, lo que resulta inaceptable, ya que la economía española va en progreso hacia una situación peor que la de 2009.

Cerca de tres millones de trabajadores se encuentran en situación de paro más de un año y cercanos a la misma cifra de parados se encuentran las personas que no han llevado a cabo la educación secundaria de segunda etapa.

Muchas personas se enfrentan a una situación muy perjudicial al quedar al margen del mercado de trabajo durante muchos años, ya que no se están teniendo en cuenta las políticas activas. Lo prioritario es reintegrar al empleo, el máximo número de parados mejorando la gestión de las prestaciones. Como en otros países europeos, la activación de los parados ha de exigirse desde el primer momento.

En el año 2012 se redujeron las prestaciones por desempleo contributivas y asistenciales, lo que se persigue es cambiar la estructura de esta situación y que se reduzca la duración, a cambio de aumentar el importe de las mismas. El objetivo que se persigue a día de hoy es reintegrar en el mercado laboral al mayor número de parados posible mediante mejoras en las prestaciones.

Una estrategia eficaz requiere el diseño de itinerarios individualizados y la firma de un contrato que recoja los derechos y obligaciones del demandante de empleo.

En caso de incumplimiento de los derechos y obligaciones de los ciudadanos conlleva la retirada total o parcial de la prestación.

También debería de aceptarse que el trabajador durante un tiempo pueda compatibilizar su salario y una parte de la prestación que tenga pendiente de percibir en el momento de ser contratado, esta situación ya se da en el contrato de apoyo a los emprendedores, pero debería de ampliarse a todos los tipos de contratos que superen una determinada duración.

Todos estos cambios requieren continuos contactos entre el Servicio Público de Empleo (SEPE) y los demandantes de empleo, esto es imposible sin un aumento de los recursos disponibles para la intermediación laboral. Con las disponibilidades presupuestarias actuales, la única manera de lograr dicho aumento es mediante la cooperación entre el SEPE y las agencias de colocación acreditadas. El SEPE debería de encargarse de los casos con mayor probabilidad de reempleo y dejando los casos más difíciles en manos de las agencias privadas.

Hay que reforzar las políticas activas

En España hay un insuficiente nivel e inadecuada estructura del gasto público en políticas activas.

En 2012 el Gobierno recortó en más de mil millones de euros el presupuesto para la formación de los parados, esto provoca que las políticas activas solo lleven a cabo bonificaciones. Un buen ejemplo de esta situación es el plan de empleo juvenil, el cual bonifica contratos temporales y de tiempo parcial que tienen supuestamente vínculo con la formación. El uso de subvenciones para los jóvenes está justificado, siempre que

estén circunscritas a contratos de contenido formativo y colectivo de riesgo de exclusión social.

En España hace falta un plan para favorecer el retorno de las personas jóvenes que abandonaron la formación prematuramente.

Para poder reducir el paro, es necesario reorientar las políticas activas para que preparen a los colectivos más débiles para los tipos de empleos que prometan una buena salida laboral en la recuperación, para ello es imprescindible la cooperación de los interlocutores, al igual que la gestión de las políticas deben de estar en otras manos y los programas evaluados por expertos independientes.

Modernización de la negociación colectiva

Tras tres reformas laborales, el tema de la negociación colectiva sigue el mismo curso: prevalecen los convenios de las empresas sobre los de ámbito superior. Esta situación provoca un descuelgue de los salarios.

Este tema presenta muchas dudas acerca de los efectos de las reformas.

En primer lugar, estas prácticas tienen mucha inercia por los plazos fijados en la ley (la ultractividad solo operará directamente a partir del próximo mes de julio).

En segundo lugar, tampoco contamos con buena información sobre los convenios firmados.

En tercer lugar, resulta difícil atribuir a las reformas las medidas de flexibilidad interna y a los ajustes salariales observados en muchas empresas, ya que la mayoría ha tenido lugar en aquellas empresas que tenían convenio propio y que podían llevarlo a cabo en la regularización anterior.

En este ámbito también hay que insistir en que las pequeñas y medianas empresas cuenten con flexibilidad en la determinación de las condiciones de trabajo. El problema con las que se encuentran las pymes son las grandes trabas para firmar convenios de empresa, y el descuelgue de los convenios de ámbito superior llevan a pensar que el aumento de la flexibilidad salarial e interna en estos ámbitos pueda ser insuficiente pese a las reformas, y por tanto tendríamos que modificar la regulación existente.

La dualidad laboral

En este apartado hay que destacar la tasa de contratos temporales, los cuales han descendido del 30% al 24 % el porcentaje de personas con contrato temporal.

En las fases expansivas económicas, la contratación temporal genera una fuerte creación de empleo en trabajos de escasa estabilidad y en sectores con baja productividad. Por el contrario, en las fases recesivas se dispara la pérdida de empleo, siendo los empleados temporales los que más afectados se encuentran.

Hay más tipos de contratos de trabajo temporal y se atribuyen subvenciones e incentivos por la contratación temporal a favor de las empresas tras la reforma laboral de 2012 y otras normas posteriores.

Las continuas reformas llevadas a cabo en el sistema español han provocado que se reduzca la indemnización por despido improcedente y se ha redefinido la causa para el despido económico, también han aumentado por otras vías el coste y la incertidumbre. Se ha acabado con el conocido despido exprés, se han aumentado los requisitos formales, se han restablecido la nulidad del despido por motivos formales, y en cuanto al despido colectivo, se ha elevado el coste por despedir a más de 50 trabajadores o a trabajadores mayores de 50 años.

Para el correcto funcionamiento del sistema español en cuanto a contratación por parte de las empresas españolas, serían necesarios tres tipos de modalidades:

- ***Un contrato de formación***, para ayudar y facilitar a los jóvenes sin experiencia la entrada al mercado laboral.
- ***Contrato de interinidad***, con el fin de cubrir la mayoría de las necesidades esporádicas de sustitución de trabajadores de las empresas.
- ***Contrato indefinido***, ya sea a tiempo completo o parcial, con indemnizaciones que crezcan gradualmente hasta alcanzar el máximo razonable y con dos escalas de indemnización, que recojan las causas del despido procedente e improcedente.

Por último, cabe destacar el necesario alto grado de seguridad jurídica en los procedimientos de los despidos individuales y colectivos.

La recuperación de la actividad, la maximización de los beneficios económicos y sociales derivados de la implantación de un contrato único, junto con la eliminación de los contratos temporales actualmente existentes, requiere un alto grado de seguridad jurídica.

Como conclusión al tema presentado sobre las medidas para mejorar el mercado laboral, podemos destacar que será muy complicado llegar a una situación de crecimiento económico sostenido con oportunidades laborales para todos los grupos sociales sin tomar en consideración todas las medidas presentadas anteriormente.

6.4. Ausencias más notables que podemos observar en la nueva Reforma Laboral.

Según un artículo publicado por Fedea (2012) [28], antes de llevarse a cabo la reforma, el Gobierno prometió una racionalización del sistema de contratos para reducir la precariedad laboral y la dualidad entre contratos indefinidos y temporales. Sin embargo, la reforma añade un contrato nuevo: el contrato indefinido de apoyo a los emprendedores para empresas con menos de 50 empleados. Este contrato cuenta con apoyos fiscales y tiene un periodo de prueba de 1 año. También ofrece, durante el primer año, menos protección que los contratos temporales, y esto aumentará artificialmente las estadísticas sobre el porcentaje de empleo indefinido. Por otro lado también incentiva la contratación de trabajadores con derecho a prestaciones por desempleo que llevan poco tiempo en paro, antes que los parados más necesitados (de larga duración). Además, otro de los motivos que el Gobierno tendría que haber considerado, es el riesgo de un despido masivo de trabajadores de mayor edad. Por último, el nivel de protección de los trabajadores temporales sigue siendo muy inferior al de los trabajadores con contratos indefinidos regulares.

Otra ausencia, es la reforma de las políticas activas. La reforma laboral no incluye nuevas medidas para la formación de los parados. Esta reforma introduce el uso de bonificaciones para los parados entre 16 y 30 años y para los mayores de 45 años que lleven más de un año en paro. Las bonificaciones para grupos tan amplios tienen efectos muy limitados sobre el empleo y suelen generar efectos de sustitución entre trabajadores con derecho y otros sin derecho a la bonificación.

El único avance en materia de políticas activas es el cambio en la regulación de las Empresas de Trabajo Temporal, que les permite actuar como agencia de colocación. Pero para que esto se lleve a cabo primero deben desarrollarse los convenios que regulen la cooperación entre los Servicios Públicos de Empleo y las agencias de colocación, dotando a estas últimas de competencias en materias de formación. Si se lleva a cabo de forma correcta, podría acelerar el proceso de intermediación y acortar los periodos de búsqueda.

7. Conclusiones.

El empleo juvenil está en una situación de alarma. Reducir la elevada tasa de desempleo de España requerirá una voluntad decidida de actuación en la oferta y la demanda de empleo.

Por parte de la oferta, hay que incentivar de forma efectiva el mercado de trabajo con políticas activas de empleo, y sobre todo fomentar el espíritu emprendedor.

Por parte de la demanda, asegurar una oportunidad de empleo, debido a la realización de los estudios y que exista una coordinación de la oferta de plazas universitarias y de Formación Profesional.

El empleo juvenil es muy importante, ya que es el motor del mercado de trabajo, por eso requiere un esfuerzo mayor ya que las cifras son muy alarmantes, dichos esfuerzos se deben de llevar a cabo a través de políticas y sin dejar a un lado el problema de la educación y del consiguiente abandono escolar.

En cuanto a la *economía verde*, durante los últimos años, España ha apostado más por ella, ya que el país tiene un gran grado de dependencia exterior en materia de energía.

El país ha adoptado una serie de medidas que favorecen el desarrollo de la economía verde, y esto provoca un aumento de las posibilidades de encontrar empleo, y provocando la desaparición de empleos a aquellos trabajos de alta intensidad energética o que emiten un alto grado de emisiones a la atmosfera.

La mayor demanda de bienes y servicios ambientales a favor de la calidad de vida y a la sostenibilidad han provocado un notorio aumento de la necesidad de puestos de trabajo.

El empleo verde es una oportunidad para conseguir empleo y la sostenibilidad. Presenta un doble objetivo: proteger el medio ambiente ante emisiones nocivas protegiendo también la explotación de recursos naturales para el futuro, y ofrecer trabajo decente.

Para terminar, hay que destacar, que el empleo verde en España cuenta con un número significativo de empleos, infraestructuras desarrolladas y un tejido empresarial maduro, que junto con las medidas necesarias adoptadas y las puestas en marcha de mecanismos de planificación, harán que la economía verde recobre una mayor importancia ya que el número de empleados aumentara notoriamente.

Respecto a la *evolución de los salarios*, podemos destacar en primer lugar la gran diferencia entre los hogares que cuentan con miembros de la familia en situación activa y ocupada, cuya cuantía es mayor respecto a los hogares que cuentan con miembros de la familia en situación inactiva y parada.

Los ingresos de los hogares, también varían en función del número y de la edad de las personas que integran dicho hogar. Los hogares unipersonales de mayores de 65 años, perciben menores ingresos anuales que el resto.

Llaman la atención los hogares unipersonales de jóvenes (menos de 30 años), por la pérdida de peso con respecto a la media de sus ingresos.

Los hogares formados por trabajadores por cuenta ajena muestran una clara tendencia al incremento del peso de los ingresos, contribuido por el incremento de la actividad, la ocupación de las mujeres y un menor peso del trabajo por cuenta propia. También podemos hablar de una evolución bastante estable de las rentas del capital, de las transferencias, incluidas las pensiones, y las prestaciones por desempleo.

En el caso de la *Reforma Laboral*, existen unas claras ineficiencias en la nueva Reforma Laboral, se debería crear más protección tanto en los trabajadores con contrato indefinido como en los trabajadores temporales y los desempleados, también facilitar la flexibilidad interna y la capacidad de negociación en las pymes. También es necesario aumentar la productividad, cosa que la reforma ignora.

En cuanto a la negociación colectiva:

- Agilizar y simplificar los procedimientos de descuelgue.

- Recortar el periodo de ultraactividad (2 años de vigencia) a un solo año y aclarar las consecuencias de agotamiento del mismo.

En cuanto a la contratación:

- Las indemnizaciones por despido en el contrato de emprendedores deberían de ser crecientes con la antigüedad.
- Limitar el uso de bonificaciones y aumentar el gasto en formación.
- Medidas más ambiciosas a favor del empleo juvenil.
- Mejorar la coordinación de la negociación colectiva.

Bibliografía.

- [1] Gualtieri, Thomas (2014) “*El País, publicado el 5 de Diciembre*” (Accesible en http://economia.elpais.com/economia/2014/12/05/actualidad/1417770534_603645.html).
- [2] OIT 2015 “*Informe mundial sobre salarios 2014/2015. Salarios y desigualdad de ingresos*”. Ginebra, OIT 2015. (Accesible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_343034.pdf).
- [3] OIT 2013 “*Informe sobre el trabajo en el mundo*”. Ginebra, OIT 2013. (Accesible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_214476.pdf).
- [4] Europapress (2014) “*Europapres, publicado el 23 de diciembre de 2014*” (Accesible en <http://www.europapress.es/economia/noticia-mayoria-ccaa-escepticas-nuevas-medidas-financiacion-ven-parche-20141223223817.html>).
- [5] García Gallo, Bruno (2014) “*El país 14 de septiembre de 2014*” (Accesible en http://ccaa.elpais.com/ccaa/2014/09/13/madrid/1410634317_346730.html).
- [6] Yarnoz, Carlos (2014) “*El país 3 de septiembre de 2014*” (Accesible en http://economia.elpais.com/economia/2014/09/02/actualidad/1409682439_497201.html).
- [7] ABC, “*Publicado el 04/09/2014*”. Paris 2014. (Accesible en <http://www.abc.es/economia/20140903/abci-ocde-caida-salarios-201409031111.html>).
- [8] FEDEA 2014. “*El Observatorio laboral de la crisis*”. (Accesible en <http://www.fedea.net/observatorios-fedea/empleo/>).
- [9] FEDEA 2010. “*El observatorio laboral de la crisis*”
- [10] OIT 2014. “*Tendencias mundiales del empleo 2014*”. (Accesible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_234111.pdf).
- [11] Informe OCDE (2014) “*Publicado el 22/09/15 en el periódico El Confidencial*”. (Accesible en http://www.elconfidencial.com/economia/2015-09-22/jovenes-espanoles-empleo-informe-ocde_1031594/).
- [12] Ministerio de empleo y Seguridad Social (2013). “*Estrategia de emprendimiento y empleo joven 2013/2016*”. (Accesible en http://www.empleo.gob.es/ficheros/garantiajuvenil/documentos/EEEJ_Documento.pdf).
- [13] EUR-LEX (2005), “*Publicado el 15/03/2005*” (Accesible en <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=URISERV:c11318>).
- [14] Comisión Europea. “*Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, Europa 2020*”. Bruselas, 2010 (Accesible en <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:ES:PDF>).

- [15] Ministerio de empleo y Seguridad Social (2015, Agosto 11). Resolución de 29 de Julio de 2015, de la Secretaria de Estado de Empleo por la que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2015. Boletín Oficial del Estado. Madrid 2015. (Accesible en http://www.empleo.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Documentos_varios/Politica_Empleo.pdf).
- [16] OIT 2011, “*Assessing green Jobs potencial in developing countries*”. Ginebra, OIT 2011. (Accesible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_153458.pdf).
- [17] PNUMA, (2008), “*Hacia el trabajo decente en un mundo sostenible y con bajas emisiones de carbono*” (Accesible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_098489.pdf).
- [18] OIT 2011, *Empleos verdes para un desarrollo sostenible: “El caso español”*, producido por Sustainlabour, en colaboración con la Fundación Biodiversidad. (Accesible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_186719.pdf).
- [19] OECD (2012), “*OECD Employment Outlook 2012*”. OECD Publishing, Paris. (Accesible en http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/employment/oecd-employment-outlook-2012/summary/spanish_empl_outlook-2012-sum-es#page1).
- [20] CES (2013), “*Distribución de la renta en España: Desigualdad, cambios estructurales y ciclos*”. Madrid 2013. (Accesible en <http://www.ces.es/documents/10180/526241/Inf0313.pdf>).
- [21] Fundación Alternativa. “*I Informe sobre la desigualdad en España*”. (Accesible en http://www.gadeso.org/sesiones/gadeso/web/14_paginas_opinion/sp_10000704.pdf).
- [22] Bonhomme y Hospido (2012). “*The cycle of earnings inequality: Evidence from Spanish social security data*”. CEMFI Working Paper nº 1225. (Accesible en <http://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesSeriadas/DocumentosTrabajo/12/Fich/dt1225e.pdf>).

- [23] Caritas (2013). VIII Informe del Observatorio de la Realidad Social. *“Empobrecimiento y desigualdad social: El aumento de la fractura social en una sociedad vulnerable que se empobrece”*. (Accesible en www.caritas.es/publicaciones_download.aspx?Id=4706)
- [24] Foessa (2013). *“Desigualdad y derechos sociales”*. (Accesible en <http://www.caritas.es/imagesrepository/CapitulosPublicaciones/4551/Desigualdad%20y%20derechos%20sociales.%20Versi%C3%B3n%20digital.pdf>).
- [25] García Brosa, G. y Sanromán, E. (2013) Mercado de trabajo, en García Delgado, J.L. y Myro, R. (dirs.). *“Lecciones de economía española”*.
- [26] Laboral-social (2012). *“Publicado el 12 de febrero de 2012”*. (Accesible en <http://www.laboral-social.com/reforma-laboral-2012-contratos-despido-eres-bonificaciones-empleo-formacion-negociacion-colectiva-teletrabajo.html>).
- [27] Fedea (2013). *“Por un nuevo impulso a la creación de empleo en España”*. (Accesible en <http://www.fedea.net/activos/eventos/un-nuevo-impulso-a-la-creacion-de-empleo-en-espana.pdf>).
- [28] Fedea (2012) *“Un nuevo marco para las relaciones laborales en España”*. (Accesible en http://www.fedea.net/APIE/nuevo-marco-reforma-laboral/nuevo_marco_laboral_v2.pdf)