

GRADO: Administración y Dirección de Empresas

Curso 2023/2024

La evolución de los salarios y cualificaciones en la economía española

Autor/a: Silvia Gallastegui Martínez

Director/a: Joaquín Arriola Palomares

Bilbao, a 20 de septiembre de 2024



Resumen:

La creciente dificultad por la búsqueda de empleo y unas condiciones laborales favorables y dignas, especialmente tras las épocas de crisis económicas, ha suscitado la necesidad de conocer la importancia y relevancia de la formación y cualificación. En el presente trabajo se han examinado los datos recopilados por el Instituto Nacional de Estadística relativos al empleo, salarios y cualificación en la economía española, con la principal finalidad de analizar su evolución en España. Para ello, a lo largo del trabajo, se han elaborado e interpretado una serie de tablas y gráficos que sintetizan la evolución de dichas variables.

Palabras clave: cualificación, formación, ocupación, salario, empleo, evolución.

Abstract:

The increasing difficulty in finding employment and favourable and decent working conditions, especially after periods of economic crisis, has raised the need to know the importance and relevance of training and qualification. In this work, the data collected by the National Institute of Statistics on employment, wages and qualification in the Spanish economy have been examined, with the main aim of analysing their evolution in Spain. To this end, a series of tables and graphs summarising the evolution of these variables have been drawn up and interpreted throughout the work.

Key words: qualification, training, occupation, salary, employment, evolution.

ÍNDICE GENERAL

1. Introducción: la empleabilidad y la importancia de la cualificación	8
2. Análisis institucional	11
2.1. El Sistema Educativo Español	11
2.1.1. La formación profesional	12
2.2. Las Cualificaciones Profesionales	13
3. La evolución del empleo en la economía española	14
3.1. Evolución demográfica y económica en España	14
3.1.1. La población total y la población en edad de trabajar	15
3.1.2. La población activa: empleados y desempleados	19
3.1.2.1. La tasa de ocupación y desempleo	22
3.2. El empleo en España en perspectiva comparada	28
3.3. Comparación entre la tasa de empleo en España y la Unión Europea	30
4. Evolución de los salarios en la economía española	32
4.1. El Salario Mínimo Interprofesional y su evolución	33
4.2. El coste laboral	35
4.2.1. La evolución del salario medio real en la economía española	36
4.2.2. La evolución del salario medio por nivel de formación alcanzado	41
4.2.3. La evolución del salario medio por ocupación	43
4.2.4. La evolución de la ganancia media anual	47
4.2.5. La evolución del gasto en formación profesional	50
5. La evolución de la cualificación en la economía española	52
5.1. La Encuesta de Población Activa: Clasificación Nacional de Ocupaciones	53
5.2. Ocupaciones de alta y baja cualificación	54
5.3. La evolución de la titulación superior en España	59
5.4. La evolución de las ocupaciones de alta y baja cualificación	62
6. Conclusiones	65
7. Anexos	68
8. Bibliografía	74

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Evolución de variables de España entre 1960 y 2025 (miles de personas)	15
Gráfico 2. Evolución del volumen de empleo y desempleo en la economía española (1960-2025)	20
Gráfico 3. Evolución de la tasa de ocupación y desempleo en la economía española (1960-2025)	23
Gráfico 4. Evolución del volumen de asalariados y autoempleados en la economía española (1960-2025)	26
Gráfico 5. Evolución de la tasa de asalarización y autoempleo en la economía española (1960-2025)	26
Gráfico 6. Tasa de ocupación en Alemania, España, Francia, Italia, Reino Unido y Estados Unidos entre 1960 y 2025	29
Gráfico 7. Tasa de ocupación en la Unión Europea y España entre 2001 y 2025	31
Gráfico 8. Evolución del Salario Mínimo Interprofesional mensual en España (1980-2024)	33
Gráfico 9. Incremento del Salario Mínimo Interprofesional mensual en España (1980-2024)	34
Gráfico 10. Evolución del Índice de Precios de Consumo - IPC (2000 - 2023)	37
Gráfico 11. Evolución del salario medio mensual en la economía española del empleo principal (2006 - 2022)	39
Gráfico 12. Evolución de la variación del Salario Medio y la variación del IPC en la economía española (2006 - 2022)	40
Gráfico 13. Evolución de los salarios medios brutos mensuales del empleo principal por nivel de formación alcanzado (2014 - 2022)	42
Gráfico 14. Evolución de los salarios medios reales mensuales del empleo principal por ocupación (2011 - 2022)	43
Gráfico 15. Evolución de la ganancia media anual bruta de los hombres y mujeres del total de las ocupaciones (2008 - 2021)	47
Gráfico 16. Gasto en Formación Profesional anual por trabajador (euros) (2010-2022)	50
Gráfico 17. Porcentaje de Gasto en Formación Profesional anual por trabajador sobre el	

coste total bruto (2010-2022)	51
Gráficos 18-27. Evolución trimestral de las ocupaciones recogidas en la EPA en España (1987-2023)	55
Gráfico 28. Evolución trimestral de los titulados superiores en España (1987-2023)	59
Gráfico 29. Evolución porcentual de los titulados superiores entre hombres y mujeres en España (1987-2023)	62
Gráfico 30. Evolución porcentual de alta y baja cualificación en España (1987-2023)	63
Gráfico 31. Evolución de la ganancia media anual bruta de los hombres y mujeres directores y gerentes (2008 - 2021)	72
Gráfico 32. Evolución de la ganancia media anual bruta de los hombres y mujeres trabajadores en la restauración y comercio (2008 - 2021)	73

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Evolución de la población activa en la economía española (1960-2025)	68
Tabla 2. Evolución de la población activa, empleo y desempleo (2007-2014).	69
Tabla 3. Porcentaje de población parada en relación a la activa por tramos de edad (2002-2014)	70
Tabla 4. Variación de los salarios medios reales mensuales del empleo principal por ocupación (2011 - 2022)	71

1. Introducción: la empleabilidad y la importancia de la cualificación

Cada vez son más los cambios introducidos en el trabajo, sobre todo debido a los avances tecnológicos y la expansión del mercado laboral. Conseguir un puesto de trabajo estable resulta vital para el desarrollo del individuo y la vida humana (Coutinho et al., 2008).

En este sentido, cabe mencionar el término “empleabilidad”, el cual no queda recogido por la Real Academia Española (RAE). A pesar de ello, diversos autores y organizaciones han aportado su propia definición a este concepto que guarda relación con el empleo y desempleo. De hecho, este término, que ha sido empleado en “un sinnúmero de contextos adoptando un amplio rango de significados”(Gamboa, Gracia, Ripoll, & Peiró, 2007, p. 6) resulta “complejo y difícil de definir” (Berntson, 2008; Forrier y Sels, 2003; Gamboa, 2013; Lowden et al., 2011; McQuaid y Lindsay, 2005; Yorke, 2006). Es por ello que cabe preguntarse qué se entiende por “empleabilidad”.

Si analizamos los factores que pueden influir sobre ella, podemos definir la “empleabilidad” como aquel conjunto de competencias, capacidades, habilidades y atributos que un individuo posee, y que son valoradas en el mercado laboral, y que le capacitan para conseguir un puesto de trabajo y mantenerse en él (Suárez, 2016). Por lo tanto, algunas de las variables que influyen sobre este concepto son, por ejemplo, su formación, experiencia laboral, disponibilidad, sus capacidades y actitudes para una determinada tarea, e.t.c (Gamboa et al., 2007).

No obstante, además de estos factores individuales e internos, también ciertos aspectos externos, como la situación de la economía y del mercado laboral, pueden influir sobre la empleabilidad (Suárez, 2016).

Por lo tanto, la empleabilidad, y su mejora, resulta de vital importancia para conseguir un puesto de trabajo, y consecuentemente, mejorar la situación del empleo. Para lograrlo existen ciertas acciones o medidas que se pueden adoptar, tanto personales como económicas, laborales y educativas (Suárez, 2016), siendo la principal de ellas la mejora de la formación.

La formación, por su parte, queda estrechamente relacionada con el empleo. De este modo, junto a la cualificación, facilita tanto el acceso al empleo como la posibilidad de permanecer en él. Por lo tanto, tiene un importante papel para acceder al empleo, siendo

los propios gobiernos quienes incluyen la formación en las políticas activas de empleo como estrategias gubernamentales frente al desempleo (Martín y Lope, 1999). Este hecho, junto a los cambios tecnológicos, hace que surjan nuevas exigencias de cualificación.

A pesar de que la cualificación de la fuerza de trabajo resulta ser un importante factor para el desarrollo económico, no resulta sencillo conocer el alcance y concepto de lo que llamamos “cualificación” (Sanchís, 2001).

Aunque cualquier trabajo exige ciertos requisitos y aptitudes, cuando hablamos de cualificación en el empleo cabe distinguir entre el empleo cualificado y el empleo no cualificado. Mientras que el primero de ellos hace referencia a aquel trabajo que entraña ciertas complejidades técnicas u operativas en la ejecución eficiente de una determinada tarea, el segundo, por el contrario, hace referencia a un empleo que no requiere de una capacidad determinada para poder llevarlo a cabo. Así por ejemplo, aquellas tareas relacionadas con esfuerzos físicos suelen definirse como no cualificadas y aquellas que requieren ciertos conocimientos son entendidas como empleo cualificado. Además de estos conocimientos y aptitudes, requieren también de cierta experiencia laboral o un periodo de entrenamiento previo para poder desarrollar eficazmente determinadas tareas. Por el contrario, el empleo no cualificado requiere de un periodo más breve de entrenamiento. Un ejemplo clásico de empleo no cualificado es el proceso de producción taylorista en el que se realizan movimientos fáciles y repetitivos durante ciclos cortos (Sanchís, 2001).

El concepto de cualificación puede ser entendido desde perspectivas diferentes, encontrándonos ante la cualificación efectiva y la cualificación nominal. La primera de ellas es entendida por el trabajador y hace referencia a todo aquel conjunto de capacidades, conocimientos, aptitudes y experiencia adquiridas a lo largo de su vida laboral, ya sea antes o durante la misma. Es decir, todas aquellas cualidades que haya aplicado en otros empleos, aplique actualmente en su empleo y aquellas que podría aplicar en empleos futuros. En cambio, la cualificación nominal es aquella definida por el empleador entendiéndose por tal aquellas características de un determinado puesto de trabajo que necesita cubrir (Sanchís, 2001).

En definitiva, la cualificación, que puede ser adquirida de diversas formas, desempeña un papel fundamental en el sistema educativo y la familia. Esta cualificación se amplía con

los cambios sociales, como los avances tecnológicos, con el fin de adaptarse a los mismos, ya que de lo contrario, si la cualificación de un trabajador queda obsoleta las posibilidades de promoción y mejora disminuyen considerablemente (Sanchís, 2001). Por lo tanto, la formación resulta de vital importancia para el empleo, ya sea con el fin de aplicar a un puesto de trabajo como con el fin de mejorar en él.

Es por todo ello que el presente trabajo tiene como objetivo analizar la evolución de los salarios y la cualificación en la economía española, conociendo si realmente la formación y cualificación resulta tan relevante para el empleo, así como conocer las consecuencias salariales que ello implica. Además, resulta de interés observar tanto las diferencias salariales como estructurales existentes en el empleo español, analizando el número de hombres y mujeres que ocupan puestos de alta o baja cualificación y la retribución que reciben por ello.

Para ello a lo largo del trabajo se analizarán las ocupaciones recogidas por la Encuesta de Población Activa (EPA) aportada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) y una serie de datos aportados por dicho Instituto, y en ocasiones, por otras fuentes estadísticas.

Asimismo, se expondrá la evolución del empleo en la economía española con el fin de estudiar cómo se ha transformado tanto el empleo como el consecuente desempleo, el autoempleo y la asalarización, y una serie de variables como la población total en España a lo largo de los años.

2. Análisis institucional

2.1. El Sistema Educativo Español

De acuerdo con la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación que fue modificada por la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, el Sistema Educativo Español es entendido como “el conjunto de Administraciones educativas, profesionales de la educación y otros agentes, públicos y privados, que desarrollan funciones de regulación, de financiación o de prestación de servicios para el ejercicio del derecho a la educación en España, y los titulares de este derecho, así como el conjunto de relaciones, estructuras, medidas y acciones que se desarrollen al efecto” (art. 2 bis).

La formación reglada permite el acceso y adaptación a cualquier puesto de trabajo, así como obtener unas mejores condiciones laborales. De hecho, no sólo verifica el nivel educativo de un trabajador sino que proporciona información relativa a su persona, su capacidad de aprendizaje y sus valores (Martín y Lope, 1999).

Por otro lado, encontramos también la formación invisible o informal por la que se adquieren los conocimientos técnicos necesarios de cada puesto de trabajo y se interiorizan las costumbres de la organización (Martín y Lope, 1999). Si bien no conduce a una titulación o certificación oficial, se trata de una formación relevante para el apropiado funcionamiento de la organización. En este sentido, la formación reglada proporcionada por el sistema educativo debe ser completada con la formación informal (Ruiz, 2024).

Las enseñanzas de formación reglada que ofrece el sistema educativo son la educación infantil, la educación primaria, la educación secundaria obligatoria, el bachillerato, la formación profesional, las enseñanzas de idiomas, las enseñanzas artísticas, las enseñanzas deportivas, la educación de personas adultas y la enseñanza universitaria (art. 3.2 Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación). Todas ellas constituyen o bien la educación básica, la educación secundaria postobligatoria, la educación superior y las enseñanzas de régimen especial.

Esta ley dedica un capítulo a definir y regular cada una de las enseñanzas del sistema educativo español, así como a la educación infantil que tiene carácter voluntario. No obstante, de las enseñanzas del artículo 3.2, no dedica un capítulo a la enseñanza universitaria, ni al resto de enseñanzas de la educación superior. No obstante, y a pesar

de que, el Instituto Nacional de las Cualificaciones no recoge expresamente la educación superior, encontramos un Real Decreto que las regula: el Real Decreto 1027/2011, de 15 de junio, que tiene como fin establecer el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (MECES) y describir sus niveles para permitir la clasificación y transparencia de las cualificaciones de la educación superior (art.1.1 Real Decreto 1027/2011).

2.1.1. La formación profesional

La Ley de Educación dedica, concretamente, su capítulo V a la formación profesional, señalando que la misma comprende un conjunto de ciclos formativos de grado básico, medio y superior, y cursos de especialización, que tienen el objetivo de preparar al alumnado “para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica.” (art. 39). De hecho, la formación profesional aparte de incluir las enseñanzas propias de la formación profesional inicial, también incluye las acciones de inserción y reinserción laboral de los trabajadores y la formación continua en las empresas con el fin de permitir la adquisición y actualización de las competencias profesionales.

En este sentido, la formación profesional adquiere un papel fundamental, pudiendo estar dirigida a jóvenes en edad escolar, a parados o personas en busca de su primer empleo, y a aquellos ocupados que necesitan ampliar sus cualificaciones. Esta última es asumida por la empresa con el fin de que sus trabajadores adquieran capacidades específicas para un determinado puesto de trabajo (Sanchís, E, 2001). Sin embargo, los datos demuestran que las empresas no dedican especial atención en la mejora de la cualificación de sus trabajadores. En este sentido, el gasto medio en formación profesional respecto al coste laboral total en 2022 fue del 0,22%, porcentaje que ha evolucionado desde 2010 negativamente, suponiendo cada año un menor gasto en formación profesional, tal y como se puede observar en la tabla de componentes del coste aportada por el Instituto Nacional de Estadística (esto se analizará más adelante en el trabajo).

Asimismo, en relación a la formación profesional conviene mencionar el Sistema de Formación Profesional por el que se establece un modelo de formación profesional, reconocimiento y acreditación de competencias y de orientación profesional. En este sentido, encontramos tres instrumentos del Sistema de Formación Profesional definidos

en la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional (arts. 8, 10 y 11): el Catálogo Nacional de Estándares de Competencias profesionales (CNCP), el Catálogo Modular de Formación Profesional y el Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional.

El Instituto Nacional de Cualificaciones (INCUAL) dedica especial atención al CNCP, cuyas funciones son: facilitar la adecuación de la formación profesional a los requerimientos del sistema productivo y promover las ofertas de formación profesional. El CNCP queda constituido por las cualificaciones profesionales identificadas en el sistema productivo, y por la formación asociada a ellas.

2.2. Las Cualificaciones Profesionales

Las cualificaciones profesionales que integran el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales se organizan “en estándares de competencia, por niveles y familias profesionales con sus respectivos indicadores de calidad en el desempeño.” (art. 9.1 Ley Orgánica 3/2022). En cuanto a los niveles, distinguimos 5 niveles de cualificación profesional que quedan establecidos en el anexo II del Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, así como 26 familias profesionales en el anexo I. Estos niveles dependen de la competencia profesional requerida por cada actividad productiva a desarrollar en base a varios criterios, como por ejemplo, conocimientos, complejidad, autonomía o responsabilidad.

El INCUAL sólo abarca los niveles 1, 2 y 3 ya que los niveles 4 y 5 corresponden a estudios universitarios y de educación superior. Por lo tanto, como se puede observar, el Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes del Gobierno de España presenta ciertas limitaciones en cuanto que el Instituto Nacional de Cualificaciones sólo tiene presente la formación profesional. Es decir, sólo se analizan las cualificaciones desde el punto de vista de la educación profesional cuando, de hecho, cada vez existe una mayor conexión entre la formación profesional, la educación superior y los estudios universitarios.

A parte de las definiciones aportadas por la normativa mencionada, también el Real Decreto 1128/2003, ofrece una definición de cualificación profesional, señalando el artículo 5.1.a) que se trata de “conjunto de competencias profesionales con significación

para el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación, así como a través de la experiencia laboral.”

Además, las cualificaciones profesionales sirven para homogeneizar las funciones que se desarrollan en cada puesto de trabajo, así como la formación necesaria para ello. Por lo que una persona cualificada es aquella que está preparada, capacitada y que cuenta con la competencias necesarias para realizar un determinado trabajo.

3. La evolución del empleo en la economía española

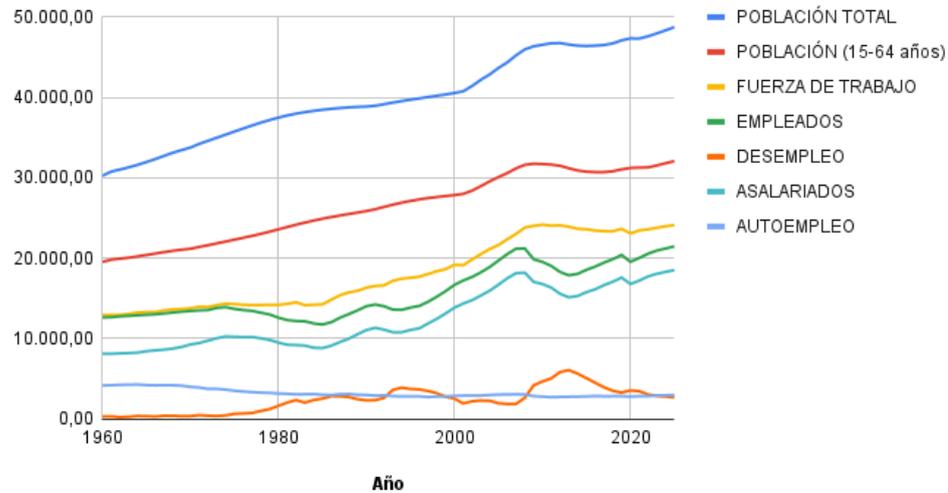
3. 1. Evolución demográfica y económica en España

Con relación a la actividad económica se clasifica la población total de un país entre la población en edad de trabajar, y consecuentemente, la población en edad de no trabajar, así como en la población activa e inactiva. Es por ello que, con el fin de conocer la evolución del empleo en la economía española, es preciso estudiar dichas variables.

Concretamente, a partir de los datos recogidos en la base de datos de Ameco UE, una base de datos macroeconómica anual de la Dirección General de Asuntos Económicos y Financieros de la Comisión Europea, se procede a analizar el nivel de empleo, desempleo, asalarización y autoempleo tanto en España como en otros países desde 1960, realizando una comparativa entre ellos.

Para ello, y respecto a España, se han recogido los datos de la población total, población en edad de trabajar, fuerza de trabajo, número de empleados y desempleados y número de asalariados y autoempleados; considerando la evolución de los mismos a lo largo de los años, desde 1960 hasta la actualidad, incluyendo las previsiones estimadas hasta 2025 por dicha base de datos.

Gráfico 1. Evolución de variables de España entre 1960 y 2025 (miles de personas)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Ameco.

3.1.1. La población total y la población en edad de trabajar

Durante los años 60 el crecimiento de población fue notable debido al aumento de la natalidad tras la Segunda Guerra Mundial. Este fenómeno, conocido como el “baby boom”, sucedió en España entre finales de 1950 y mediados de 1970, más tarde que en EE.UU (1946-1964).

España, en 1960, contaba con una población total de 30,2 millones de personas, de las cuales 19,5 millones constituían la población en edad de trabajar, entendida como el conjunto de la población de un país que ha alcanzado la edad legal para trabajar (esta edad es de 16 años en la UE). Es durante la dictadura franquista, concretamente durante las décadas de 1950 y 1960, cuando la población en edad de trabajar comienza a aumentar. De hecho, la fuerza de trabajo se intensifica en los últimos años del franquismo y la transición. No obstante, con la llegada de la generación del baby boom el porcentaje de la población en edad de trabajar respecto a la población total comienza a descender en un 2% debido, precisamente, al aumento de población en edad de no trabajar, entendida como aquel conjunto de personas que no han alcanzado la mencionada edad legal para poder trabajar.

A pesar de que durante ciertas épocas de crisis el incremento haya sido más lento, se observa cómo la población total española ha ido en aumento, llegando a alcanzar hoy día los 48 millones de habitantes.

En este sentido, la población total aumenta en algo más de 1% hasta 1973 cuando se comienzan a notar las consecuencias de la crisis del petróleo de 1973 que acarrea un menor poder adquisitivo lo cual se ve reflejado en un menor aumento de la población. De hecho, la variación del total de la población pasa a estar por debajo del 1% durante finales de los 70 y durante los años 80 y 90, comenzando a aumentar esta variación con la llegada del siglo XXI.

A pesar de que la población total española aumenta con mayor rapidez en los años 2000, llegando a incrementar en casi un 2% en 2007 respecto al año anterior y tras haber continuado creciendo desde la entrada del nuevo siglo, es en 2008 cuando como consecuencia de la crisis de 2008 esta variación anual es inferior, pasando de un 1,97% en 2007 respecto a 2006 a un 1,65% en 2008 respecto a 2007 y de un 0,84% en 2009 respecto a 2008.

La crisis económico-financiera de 2008 que se originó en Estados Unidos tuvo un alcance mundial. Esta crisis financiera internacional provocó el estallido de la burbuja inmobiliaria, así como la falta de liquidez de empresas, la quiebra de los bancos y la incapacidad de los usuarios de hacer frente a las deudas. La Gran Recesión de 2008 derivó en una crisis económica que afectó gravemente a España, provocando la precarización laboral, la bajada de los salarios y el aumento del paro.

Como hemos visto, los efectos de la crisis fueron notables en el que venía siendo un progresivo aumento de población. A partir de entonces, no sólo nos encontramos con que el aumento de la población fue inferior, sino que por primera vez en décadas se alcanzó una variación negativa en 2013, lo que supuso una disminución de la población total del 0,37% respecto a 2012.

Esta pérdida de población es debida a varias causas. Por un lado, la baja natalidad española, la cual se vio motivada por la inestabilidad económica y la dificultad de los jóvenes para emanciparse y formar una familia por falta de ingresos. Y por otro lado la migración, tanto por parte de españoles que emigraron a otros países en busca de

empleo como por parte de los inmigrantes que había en España y que regresaron a sus países de origen o buscaron empleo en otros países con mayor oferta laboral.

La población continuó disminuyendo en menor medida hasta 2015, consiguiendo aumentar de nuevo hasta 2019 y 2020. Sin embargo, con la llegada de la crisis provocada por la pandemia de la Covid-19, la población disminuyó en 2021 en un 0,05% respecto al año anterior. De acuerdo con González Leonardo y Spijker (2022).

La pandemia de COVID-19 ha tenido un impacto muy importante sobre la mortalidad, pero también en los restantes componentes demográficos, así como, en la economía y la sociedad a diferentes escalas, incluyendo la perspectiva individual. España ha sido uno de los países más afectados por la sobremortalidad del virus. A 31 de diciembre de 2021, se contabilizaron de forma oficial (...) 90.035 defunciones en las que se registró la COVID-19 como causa de muerte, 54.182 durante el año 2020 (Centro Nacional de Epidemiología, 2022). (...). También se ha documentado una reducción de los nacimientos en determinados países, entre los que se incluye España (Aassve et al., 2021). (p.3)

Asimismo, estos autores hacen referencia a la importancia de la migración en la demografía española, señalando que:

La inmigración internacional constituye actualmente el componente demográfico más importante en el crecimiento de la población de las sociedades envejecidas con bajos niveles de fecundidad (Lee, 2011; Billari & Dalla-Zuanna, 2012; Newsham & Rowe, 2019). A nivel global, el cierre de fronteras y las restricciones a la movilidad, así como el deterioro de la situación económica y la incertidumbre han tenido un impacto importante en las migraciones internacionales (International Organization for Migration, 2020; Wilson, et. al., 2021). (pp.3-4)

Superada la pandemia y el confinamiento y con la llegada de la nueva normalidad, la población continúa en aumento llegando a alcanzar en la actualidad los 48,3 millones de habitantes. De hecho, se prevé que dicho crecimiento continúe durante el año 2025 llegando a superar los 48,7 millones de habitantes.

Respecto a la población en edad de trabajar, si bien es cierto que durante los años del “baby boom” la misma también aumentaba año tras año, lo hacía en menor medida, pues el ritmo de crecimiento del total de la población no era equivalente al de la población en edad de trabajar.

Mientras que en 1960 la población en edad de trabajar respecto a la población total representa un 64,52%, en los años siguientes esta proporción disminuye, llegando a suponer la población en edad de trabajar un 62% respecto a la población total debido al mayor aumento del total de la población española.

Como consecuencia de la crisis del petróleo de 1973, esta proporción (población en edad de trabajar/población total) aumenta debido al menor crecimiento de la población total, así como al crecimiento de la población en edad de trabajar que se acelera debido, entre otros factores, a una menor natalidad, las migraciones y la mayor edad de la generación del baby boom.

A partir de 1977 tras las consecuencias de la crisis del petróleo, la población total, aunque sigue aumentando, lo hace en menor medida a cómo venía haciéndolo hasta ahora, y la población en edad de trabajar continúa aumentando con mayor intensidad, lo cual supone que la proporción de población en edad de trabajar respecto a la población total sea superior.

En los años 90, si bien es cierto que tanto el total de la población como la población en edad de trabajar crecen observándose una constancia continua, esta última lo hace con mayor intensidad, lo cual supone que esta proporción aumente, llegando a superar una representación del 68% de población en edad de trabajar respecto a la total. Esta tendencia continúa con la entrada del nuevo siglo; tanto la población total como la población en edad de trabajar aumentan, llegando a alcanzar un incremento anual en torno al 1,5-2% .

No obstante, en 2008 con la llegada de la crisis económica, la población en edad de trabajar comienza a suponer una representación menor del total de la población española ya que la población española crece en menor medida durante la gran recesión, incluso llegando a descender en 100 mil personas tras la misma; y la población en edad de trabajar disminuye con mayor intensidad.

Cuando el crecimiento de la población comienza a coger una mayor intensidad, la situación cambia en 2020 cuando, provocado por la pandemia de la Covid-19, tanto la población total como la población en edad de trabajar disminuyen. Superados los años de pandemia, ambas variables crecen positivamente, llegando a estimarse en España una población total superior a las 48,7 millones de personas y una población en edad de trabajar superior a las 32 millones de personas para 2025.

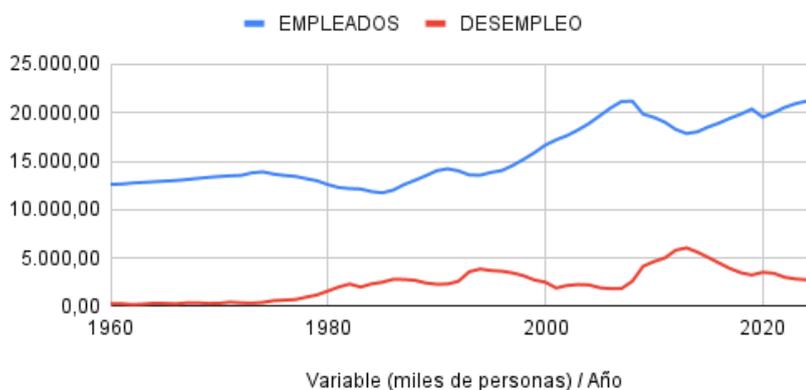
3.1.2. La población activa: empleados y desempleados

Estos acontecimientos que marcan la evolución de la población española entre 1960 y 2025, afectan de igual modo al resto de variables estudiadas.

En este sentido, y con el fin de analizar el volumen de empleo y desempleo en la economía española, es preciso conocer cómo ha evolucionado la población activa en España a lo largo de los años (véase anexo A). La población activa es el conjunto de personas en edad de trabajar y en condiciones de realizar un trabajo remunerado. Esto es, aquellas personas que cuentan con un empleo (ocupados) o que lo están buscando (parados), constituyendo la oferta de trabajo o fuerza de trabajo. Por lo tanto, dentro de la población activa distinguimos dos grupos: los ocupados o empleados, y los desempleados o parados. Mientras que el primer grupo incluye a todas aquellas personas que poseen un puesto de trabajo remunerado, bien trabajando para otras personas (asalariados o trabajadores por cuenta ajena) como para sí mismos (trabajadores por cuenta propia o autónomos), los desempleados son aquellas personas que buscan un empleo de forma activa (Vicente Ramos, 2015).

Con el fin de analizar el volumen de empleo y desempleo en la economía española, a partir de los datos recogidos en la base de datos Ameco, se presenta el siguiente gráfico que muestra el número total de ocupados y parados en España entre 1960 y 2025.

Gráfico 2. Evolución del volumen de empleo y desempleo en la economía española (1960-2025)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Ameco.

En la década de los 60 la economía española experimentó un fuerte desarrollo, integrándose en las economías internacionales. Este crecimiento de la economía fue posible gracias al turismo, las inversiones extranjeras y las remesas enviadas por los emigrantes españoles.

De hecho, en los años 60, siendo 12,9 millones de personas la fuerza de trabajo, definida por Karl Marx como la capacidad, tanto física como mental, que posee un individuo para realizar una actividad productiva, un total de 12,6 millones de ellas estaban ocupadas, lo cual supone que tan solo, y aparentemente, ni siquiera 300 mil personas estuvieran paradas; nada que ver con la situación actual cuando hay casi 3 millones de desempleados.

El principal motivo de este bajo nivel de desempleo se debe a la migración. De hecho, el crecimiento de población del que hablábamos vino acompañado por la misma. En esta década de los años 60 y mitad de los 70, alrededor de dos millones de españoles emigraron hacia otras regiones de España y alrededor de un millón y medio se vieron en la necesidad de emigrar al extranjero, sobre todo a países como Alemania, Francia o Suiza.

Asimismo, para poder explicar este bajo nivel de desempleo, ha de tenerse en cuenta la participación de la mujer en el mercado laboral, el subempleo del mundo rural y la migración. En este sentido, durante el franquismo, las mujeres no eran consideradas oficialmente como desempleadas debido a que trabajaban en empleos no formales.

Tampoco los trabajadores rurales o los emigrantes aparecían como solicitantes de empleo. Por lo tanto, durante los años 60 y principios de los 70 la ocupación era total (Loren, 2020).

No obstante, las primeras consecuencias de la crisis del petróleo se hicieron notar desde 1973 y 1974, provocando la subida de los precios del petróleo, de las materias primas y de la inflación, además, de una caída de la Renta nacional. El año 1975 supuso el punto de inflexión del crecimiento económico vivido en España desde 1960 y, por primera vez desde entonces, el empleo disminuyó en un 1,63% respecto al año anterior (Ríos Rocha, 2020). Por lo que otra de las principales consecuencias de la crisis del petróleo fue el aumento de paro, que aún siendo bajo en comparación a los niveles de desempleo actuales, se vio duplicado, llegando a superar los 600 mil parados. Del mismo modo, y a su contrario, el volumen de empleo disminuyó durante los años 70 y 80; y el desempleo continuó aumentando. Este hecho se debe, entre otros factores, a las consecuencias demográficas que la transición política acarrió entre noviembre de 1975 y julio de 1977. Durante esos años, con el fin de la dictadura franquista y la llegada de la democracia, miles de personas que se habían visto en la necesidad de emigrar a otros países regresaron a España, por lo que la población aumentó. Además, la mujer entró al mercado laboral.

En relación a la posición de la mujer en el empleo femenino, es bien sabido que los derechos de la mujer durante el franquismo se encontraban limitados, incluida su participación en el mercado laboral. De hecho, los primeros avances en materia de igualdad de género se dieron en 1975 tras la reforma del Código Civil. Gracias a la misma las mujeres empezaron a incorporarse libremente al mercado de trabajo. (López, 2023). Por lo tanto, la situación de las mujeres en el mercado laboral ha ido evolucionando favorablemente, siendo, hoy en día, la situación económica y laboral femenina completamente distinta.

De hecho, de acuerdo con Donato Fernández Navarrete (2016), en su artículo “La crisis económica española: Una gran operación especulativa con graves consecuencias”,

El importante incremento de la población activa y ocupada que se produjo entre 1984 y 2007 fue cubierto por la creciente incorporación de la mujer española al mercado del trabajo y por la inmigración masiva que se produjo, sobre todo a partir de 1995. (pp.126-127)

Si observamos la variación del empleo, se aprecia cómo, efectivamente, se pudo dar por superada la crisis en 1985 cuando el empleo comenzó a aumentar. Durante los años siguientes, el desempleo fue disminuyendo y el empleo fue en constante aumento hasta 1992 cuando España sufrió una crisis económica en 1992-1993. Tal y como señala Díaz Nosty (2011),

En aquel entonces, los primeros síntomas se dieron en marzo de 1992, cuando paro y afiliación a la Seguridad Social se tornaron en números rojos. Catorce meses después, en junio de 1993, la crisis alcanzó su más amplio efecto en términos de empleo con un paro registrado que crecía a un ritmo del 15,3% mensual. A partir de ahí las condiciones comenzaron a mejorar hasta su estabilización en agosto de 1994 en donde paro y afiliación tornaron otra vez en números negros (...).

La situación mejoró a partir de 1995 hasta que tuvo lugar la gran recesión en 2008. Hasta entonces, el volumen de empleo se intensificó y el número de parados disminuyó considerablemente. De hecho, en el año 2001, el número de parados en España registró un descenso de más de medio millón de personas, de 1,9 millones en el 2000 a 2,5 millones, habiendo disminuido de un año a otro en un 24,7%.

Con la llegada de la crisis en 2008, ese aumento de empleo y disminución de desempleo se vio paralizado y la situación cambió drásticamente, alcanzando altos niveles de desempleo, precarización del empleo y la pérdida del poder adquisitivo de los salarios. “El grado más intenso de aumento del paro se dio en abril de 2009 cuando el paro registrado crecía a un ritmo del 55,9% mensual, tres veces por encima del punto más álgido de la crisis de 1993.” (Díaz Nosty, 2011).

En el transcurso de la crisis, la población activa se redujo, el volumen de empleo disminuyó y el número de parados aumentó (véase anexo B).

3.1.2.1. La tasa de ocupación y desempleo

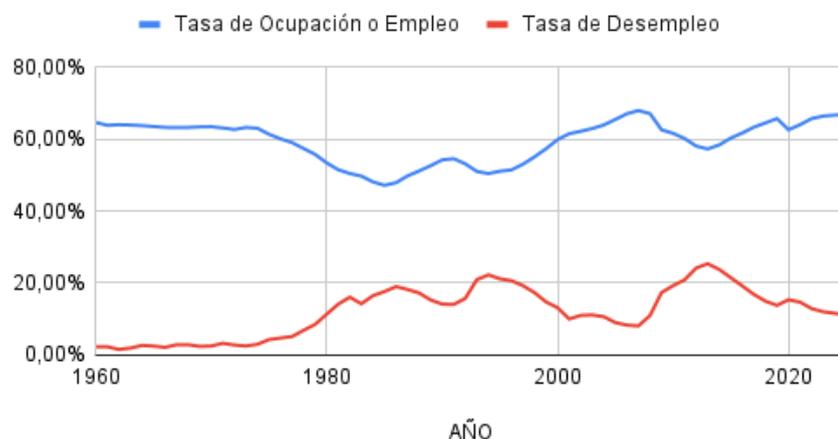
Con el fin de enfatizar las consecuencias económicas producidas por la crisis, se ha calculado la tasa de ocupación y desempleo.

La tasa de ocupación o empleo resulta el porcentaje de la población ocupada sobre la población en edad de trabajar. Por su parte, la tasa de desempleo o paro mide el

porcentaje que representa el número total de desempleados respecto a la población activa (ocupados + desempleados). Suponiendo que la población activa no varíe, cuanto mayor sea el número de parados, mayor será la tasa de desempleo, y viceversa; y suponiendo que la población activa varía, si la misma crece en mayor medida que el empleo (los puestos de trabajo), mayor será el número de parados y, por tanto, también la tasa de desempleo (Vicente Ramos, 2015).

El siguiente gráfico muestra la evolución, en términos porcentuales, de la tasa de ocupación y desempleo en la economía española desde 1960 hasta 2025.

Gráfico 3. Evolución de la tasa de ocupación y desempleo en la economía española (1960-2025)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Ameco.

Siguiendo la explicación hasta ahora aportada relativa a los factores socio-económicos acontecidos a lo largo de los años estudiados, y observando los datos, se concluye que tras el fin de la dictadura franquista y con la llegada de la crisis del petróleo de 1973 la tasa de desempleo española fue en constante aumento durante el siglo XX hasta alcanzar su pico más alto en 1986 cuando la misma se posicionó en un 18,95%, que comparada con la tasa de desempleo de los años 60, la cual rondaba el 2%, es notablemente llamativa. Del mismo modo, la tasa de ocupación española se vio disminuída, siendo esta de sólo un 47,14% en 1985, mientras que en los años 60 esta tasa venía siendo alrededor de un 63%.

Estas cifras comenzaron a mejorar a finales de siglo, cuando la tasa de ocupación española comienza a aumentar y la tasa de desempleo disminuye. Con la entrada del

nuevo siglo y durante la primera mitad de la primera década, el crecimiento de la economía española continúa al alza generando cada vez más puestos de trabajo y un menor desempleo, consiguiendo que la tasa de ocupación se sitúe en un 67,90% en 2007 y la tasa de desempleo en un 8,02%.

La tasa de ocupación fue disminuyendo año tras año durante la crisis, y, consecuentemente, la tasa de desempleo fue en aumento. De los 23 millones de activos que había en España en 2007, más de 21 de ellos estaban ocupados, siendo menos de 2 millones los parados, lo que supone una tasa de paro del 8,02%.

De este modo, mientras que en 2007 la tasa de ocupación era del 67,90%, en 2013 la misma era del 57,24%, habiendo tan sólo 17,8 millones de personas ocupadas, lo cual suponía un 15,80% menos respecto a 2008. Por el contrario, los parados se multiplicaron, pasando de ser 2,6 millones en 2008 a más de 6 millones en 2013, lo cual supuso un aumento del 133,09 % respecto a 2008. Consecuentemente, y en términos porcentuales, la tasa de ocupación, progresivamente año a año, pasó de ser un 67,06% en 2008 a un 58,36% y la tasa de desempleo pasó de un 10,91% en 2008 hasta alcanzar un 25,31% en 2013.

A pesar de que el paro durante la crisis económica de 2008 afectó a todos los segmentos de la población activa, los más perjudicados fueron los jóvenes, concretamente aquellos con edades comprendidas entre los 16 y 29 años. Tras ellos, el comprendido entre 50 y 65 años, siendo la población entre 30 y 49 años la menos perjudicada (véase anexo C) (Fernández Navarrete, 2016).

Si bien es cierto que en términos de desempleo, los jóvenes, y a pesar de su formación y cualificación, sufren un mayor desempleo, la crisis acentuó en mayor medida esta situación. En este sentido, mientras que en los años previos a la crisis el paro respecto de los activos del segmento comprendido entre 16 a 29 años rondaba entre el 13-15%, durante los años de crisis ese porcentaje se triplicó, llegando a superar el 42% en 2012. Este alto nivel de desempleo en los jóvenes hizo que se vieran en la necesidad de emigrar a otros países de la Unión Europea con mejores condiciones laborales. Cabe destacar que se trata de jóvenes, en su mayoría recién graduados y con una alta cualificación, “lo que supone una considerable descapitalización para la economía española, ya que muchos de ellos son profesionales de elevada capacitación” (Fernández Navarrete, 2016).

Por su parte, la tasa de paro de la población comprendida entre los 50 y 64 años se vio incrementada del 6,4% en 2007 al 20,9% en 2013, habiéndose multiplicado por tres. Si bien es cierto que el paro del segmento más joven es mayor, los parados de 50 a 64 años suelen serlo de larga duración ya que, en muchas ocasiones, se complica la búsqueda de empleo debido a su edad y dificultad de adaptación a las nuevas tecnologías (Fernández Navarrete, 2016).

En 2014-2015 con el final de la recesión e inicio de la recuperación, la economía española consiguió incentivar la creación de empleo, el cual fue aumentando poco a poco. Consecuentemente, el desempleo disminuyó y fueron 400 mil personas las que dejaron de quedar registradas como paradas.

Para 2019 la economía española logró generar 2,5 millones de puestos de trabajo más respecto a 2013 y 2014, llegando a superar los 20 millones de ocupados en España. Del mismo modo, el paro se vio reducido a la mitad, pasando de 6 millones de parados en 2013 a 3,2 millones millones en 2019. De hecho, mientras que en 2014 la tasa de ocupación y la tasa de desempleo era del 58,36% y 23,73% respectivamente, en 2019 la tasa de ocupación consiguió situarse en un 65,68% y la de desempleo en un 13,74%, bajando 10 puntos respecto a 2014.

No obstante, a nivel mundial y nacional, la economía se vio afectada como consecuencia de la pandemia del COVID-19 y las medidas restrictivas impuestas. Por lo que, debido al impacto sobre la producción, el consumo, las finanzas y las cadenas de suministro y distribución, los sectores de la economía se vieron gravemente afectados. Asimismo, fueron miles de personas quienes quedaron en situación de ERTE. Como consecuencia de todo ello, en 2020 el empleo disminuyó en un 4,16% respecto al año anterior y el desempleo aumentó en un 8,71% (situándose la tasa de ocupación en un 62,58% en 2020 y la de desempleo en un 15,30%).

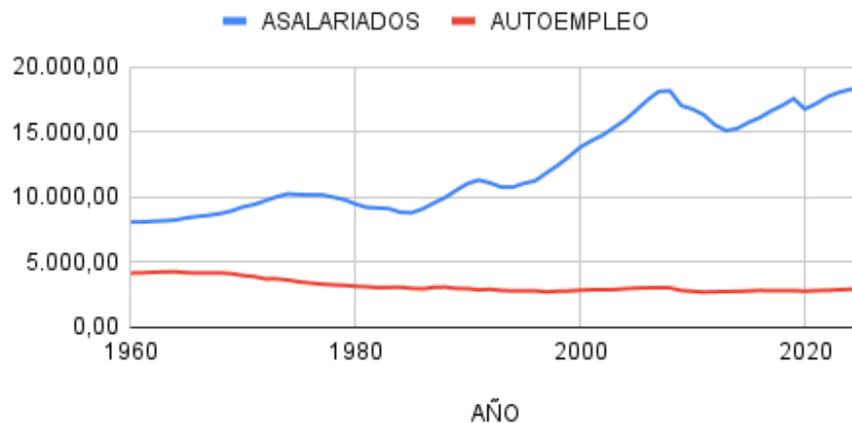
En 2021, con la situación provocada por la pandemia algo más controlada, estas tasas obtuvieron cifras más favorables. De hecho, en 2023 y 2024 la tasa de empleo supera el 66% y la de desempleo por debajo del 12%. Asimismo, cabe destacar que la Comisión Europea prevé que la tasa de ocupación se sitúe en un 66,89% para 2025 y la tasa de desempleo en un 11,04%. Estas previsiones son aproximadas pero lo que sí parece indicar es que el empleo en la economía española se encuentra en una situación

favorable, siendo capaz de generar puestos de trabajo y, como se explicará más adelante, mejorando las condiciones laborales, incluido el salario mínimo interprofesional.

3.1.2.2. Asalarización y autoempleo en la economía española

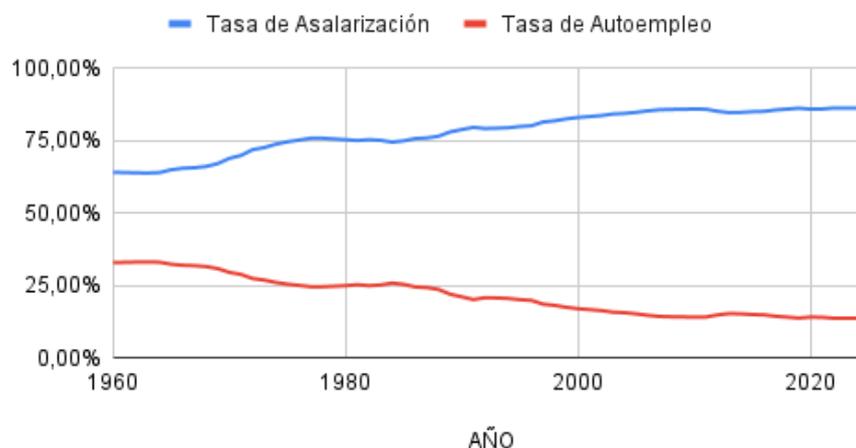
Por otro lado, resulta interesante estudiar la relación de asalarización y autoempleo en la economía española con el fin de conocer cómo ha evolucionado el empleo. Para ello, se presentan los siguientes gráficos tanto en términos de volumen de asalariados y autoempleados como en términos porcentuales:

Gráfico 4. Evolución del volumen de asalariados y autoempleados en la economía española (1960-2025)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Ameco.

Gráfico 5. Evolución de la tasa de asalarización y autoempleo en la economía española (1960-2025)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Ameco.

Resulta significativa la relación de asalariados y autoempleados en la década de los 60, suponiendo el porcentaje de autoempleo, hasta mediados de la década, siempre un 50% del número de asalariados. Como se puede observar en el gráfico adjunto, esta tendencia cambia por completo con los años, llegando a día de hoy a suponer tan solo un 15%. Es decir, mientras que en 1960 había más de 8 millones de empleados asalariados, la mitad, alrededor de 4 millones de personas eran autónomas. En cambio, en 2024, el número de personas autoempleadas no llega a ser de 3 millones, mientras que el número de asalariados duplica la cifra de los años 60, siendo más de 18 millones de personas.

Durante los años 60 y la primera mitad de los 70, el número de personas asalariadas fue en constante aumento, llegando a superar los 10,2 millones de asalariados en 1974. Por el contrario, el autoempleo disminuyó; mientras que en los años 60 más de un 30% de la población ocupada era autoempleada, durante los 70 la situación fue cambiando, disminuyendo en 1% cada año. De hecho, con la llegada de la crisis del petróleo de 1973, la población autoempleada disminuyó considerablemente hasta suponer un 24% del total de la población ocupada. Consecuentemente, la población ocupada asalariada supuso cada vez un mayor porcentaje.

Durante los años 80 el porcentaje de población asalariada se mantuvo constante en torno al 75%. De manera que de las, aproximadamente, 12 millones de personas ocupadas, alrededor de 9 millones lo eran asalariadas y 3 millones autoempleadas.

Durante la siguiente década el volumen de autoempleo descendió, no llegando a alcanzar los 3 millones, y la tasa de autoempleo disminuyó ya que tanto el volumen de ocupados como los asalariados aumentaron. En este sentido, de los 14 millones de ocupados que había en la primera mitad de los años 90, un 80% optó por trabajar por cuenta ajena y en España tan sólo un 20% de los ocupados optaron por trabajar por cuenta propia. Esta diferencia se intensificó aún más a finales de los años 90 y comienzos de los 2000. De manera que hasta la crisis financiera de 2008 entre un 84-85% de los empleados eran asalariados y apenas un 14-15% autoempleada.

Con la llegada de la crisis, el porcentaje de asalariados se vio disminuido y, consecuentemente, el de autoempleo aumentó, llegando a alcanzar más de un 15% de población autoempleada, puesto que en muchas ocasiones la falta de oportunidades de

trabajo durante la crisis provoca un aumento del autoempleo. Esta tendencia se mantuvo hasta 2014 cuando la tasa de asalarización aumentó y la de autoempleados se vio reducida ya que el número de asalariados creció con mayor intensidad que el de autoempleados. Esta situación se mantuvo hasta 2019, cuando con la llegada de la crisis provocada por la Covid-19 la tasa de autoempleo creció ya que el número de asalariados disminuyó en mayor proporción al de autoempleados. En este sentido, mientras que el número de asalariados disminuyó en un 4,53% de 2019 a 2020, el número de autoempleo lo hizo en un 1,88%.

Tras la pandemia, la situación de la economía española prosperó, se crearon nuevos puestos de trabajo y con ello aumentó tanto la población asalariada como la autoempleada.

3.2. El empleo en España en perspectiva comparada

Siendo varias las variables analizadas para España, resulta de interés realizar una comparativa entre nuestro país y otros. Para ello, se ha utilizado la base de datos Ameco que contiene datos de la UE, la zona del euro, los Estados miembros de la UE, los países candidatos y otros países de la OCDE. En este sentido, a excepción de Estados Unidos, se han elegido cinco países de extensión similar a España (Alemania, Francia, Italia, Reino Unido y Estados Unidos) para realizar una comparación entre ellos.

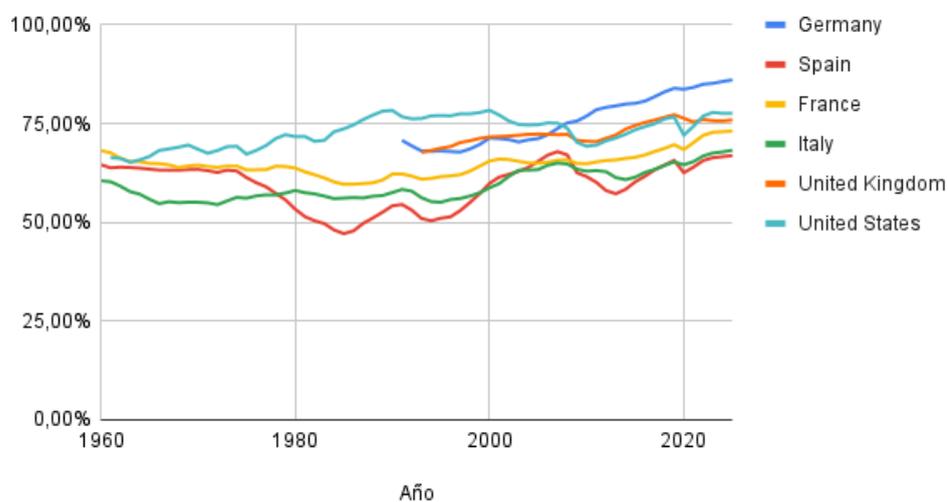
En primer lugar, cabe destacar que de los 6 países elegidos, entre los que se incluye España, tres de ellos cuentan con una población total similar: Francia, Italia y Reino Unido. Mientras que en los años 60 la población total de estos tres países rondaba las 50 millones de personas, actualmente, la población francesa y británica, se acerca a los 70 millones y la población italiana a los 60 millones. De estos tres países, la población que más ha aumentado respecto a 1960 ha sido la francesa con un aumento del 48,29%.

Por su parte, Alemania y Estados Unidos son países con una población bastante superior, especialmente respecto a la española. Mientras que en 1960 la población alemana ascendía a las 72 millones de personas y la estadounidense superaba los 180 millones, España contaba con apenas 30 millones de personas. A pesar de ello, el aumento de la población alemana no ha experimentado un crecimiento tan intenso como la española, la cual se ha visto aumentada en un 61% en 2025 respecto a 1960. Por su

parte, la población de Estados Unidos aumentó considerablemente, llegando a superar en la actualidad las 338 millones de personas, un 84% más que en los años 60.

En cuanto al empleo, la situación ha evolucionado en los 6 países de distinto modo. Con el fin de analizar dicha evolución, se presenta el siguiente gráfico relativo a la tasa de empleo (no quedan representados los datos Reino Unido y Alemania desde los años 60 ya que sobre dichos países Ameco registra datos a partir de 1993).

Gráfico 6. Tasa de ocupación en Alemania, España, Francia, Italia, Reino Unido y Estados Unidos entre 1960 y 2025



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Ameco.

Como se puede observar, la crisis del petróleo de 1973 afectó a todos los países. Hasta entonces, la situación de estos países, si bien fue similar, presenta alguna diferencia. La tasa de ocupación en Francia se mantuvo en torno a un 63-64% ya que aunque el empleo aumentase, también el paro creció a un ritmo similar. Si bien es cierto que durante las crisis acontecidas a nivel mundial el ritmo de crecimiento del empleo fue inferior, esta tendencia se mantuvo a lo largo de las décadas siguientes. Por su parte, Italia vio cómo su tasa de empleo disminuía debido al aumento del desempleo y disminución del empleo. Hasta 2020, a pesar de la llegada de la Covid-19, el empleo italiano consiguió aumentar. No obstante, así lo hace también el desempleo y la población en edad de trabajar, disminuyendo así la tasa de ocupación.

La evolución del empleo en Alemania y Reino Unido fue similar, consiguiendo que el mismo aumentase. Por su parte, a pesar de que el desempleo en Alemania aumentase

hasta el año 2000, llegó incluso a disminuir durante la crisis financiera. En el nuevo siglo, el desempleo en Alemania tan sólo llega a aumentar ligeramente con la llegada de la pandemia. En Reino Unido, al igual que con la crisis del petróleo, como consecuencia de la crisis financiera el desempleo aumenta hasta 2014, así como en 2020.

Por último, resulta de interés conocer cómo ha evolucionado el empleo en Estado Unidos. Hasta los años 70 el número de parados rondaba los 2 millones, cifra que se vio triplicada con la llegada de la crisis del petróleo. Hasta 2007, el empleo aumentó pero con la llegada de la crisis financiera que provocó el estallido de la burbuja inmobiliaria en Estados Unidos en 2006, la situación cambió y la recesión provocó pérdidas de empleos. El país fue recuperándose y a partir de 2011 se fueron creando nuevos puestos de trabajo y el desempleo que se había visto duplicado, descendió gracias a las nuevas inversiones y las nuevas compañías.

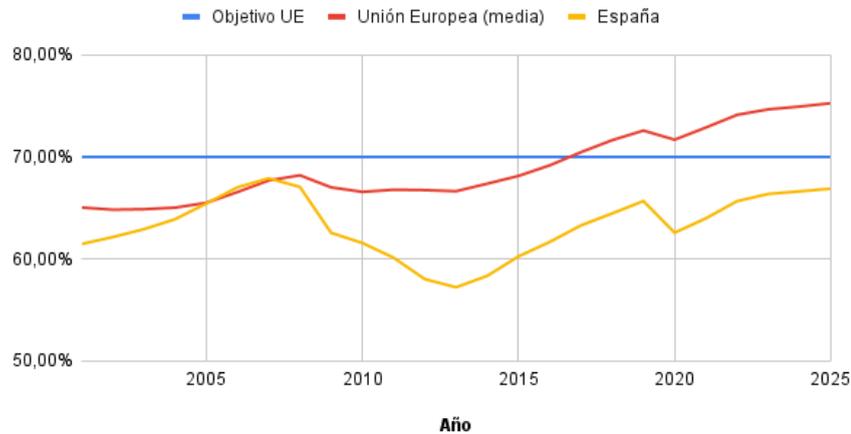
Con la llegada de la pandemia en 2020 disminuye el empleo, y el desempleo se duplica situándose en los 6 millones de parados.

3.3. Comparación entre la tasa de empleo en España y la Unión Europea

Tras haber explicado brevemente la evolución del empleo tanto en España como en otros países, alguno de los cuales son miembros de la Unión Europea, conviene conocer cómo ha evolucionado el empleo en la Unión Europea.

La Unión Europea fue establecida en 1993 por lo que los datos recogidos por Ameco son posteriores a esta fecha. Además, cabe destacar que la Unión Europea tiene como objetivo alcanzar una tasa de ocupación del 70%, para lo cual precisa que el empleo crezca en sus Estados miembro. En este sentido, se ha elaborado un gráfico relativo a la evolución de la tasa de ocupación en el que se muestra la tasa media de ocupación europea desde comienzos de siglo, así como la española, con el fin de conocer si España alcanza el objetivo marcado por la Unión Europea.

Gráfico 7. Tasa de ocupación en la Unión Europea y España entre 2001 y 2025



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Ameco.

Si nos centramos en la media europea y comparamos la tasa de ocupación de España con la media de los países que conforman la Unión Europea, observamos lo siguiente, y es que en los años previos a la crisis financiera, mientras que la tasa de ocupación media de la UE se situaba alrededor del 65%, la española rondaba el 62-63%. No obstante, sí es cierto que antes de que estallara la crisis, esta tasa consiguió superar el 67% tanto en 2006 como en 2007 en España, llegando a ser superior incluso a la media europea. A pesar de ello, con la llegada de la crisis y como consecuencia de la misma, la tasa de ocupación española se vio considerablemente afectada y disminuyó notablemente hasta situarse en un 57,24% en 2013.

Por su parte, la tasa media de ocupación de los países de la Unión Europea, aunque también se vio afectada por la crisis financiera, no sufrió un descenso tan intenso como la española, por lo que la evolución del empleo en España y su baja tasa de ocupación durante esos años contribuyó enormemente en el descenso de la tasa media de ocupación de la Unión Europea. España no fue el único país que vio reducida tan significativamente su tasa de empleo. Así por ejemplo, si comparamos la tasa de ocupación de Italia (empleo de cuyo país ya ha sido brevemente analizado) con la media europea, observamos que Italia también mantuvo su tasa de ocupación por debajo a la media europea, situándose en un 61,33% en 2013. Por su parte, Francia obtuvo una tasa de ocupación ligeramente inferior a la media europea y Alemania se situó por encima de la media. De hecho, Alemania desde el año 2000 alcanza una tasa de ocupación superior

al objetivo marcado por la Unión Europea, alcanzando en la actualidad una tasa del 85,67%.

Tras estos años de crisis, Europa es capaz de crear nuevos puestos de trabajo y de disminuir el desempleo, con lo que se alcanzan porcentajes superiores de tasa de empleo. De hecho, para 2017 la tasa de ocupación media de la UE ya supera el objetivo marcado.

Por su parte, España también aumenta su tasa hasta 2019 consiguiendo situarse en un 65,68%. No obstante, en 2020 y como consecuencia de la Covid-19, tanto la tasa de empleo española como la de la media de los países que conforman la Unión Europea desciende. A pesar de este descenso, la tasa media europea sigue superando el objetivo marcado del 70%, cifra que no logra alcanzar España.

Tras la pandemia la tasa de ocupación vuelve a aumentar. De hecho, la de la UE se sitúa en un 75% mientras que la española, aunque cada vez se acerca más al objetivo marcado por la UE, no llega al 67%.

Por lo tanto, España se encuentra por debajo de la media europea y no alcanza el objetivo marcado por la Unión Europea. La Comisión Europea prevé que para 2025 la tasa de ocupación española se sitúe en un 66,89% y la media europea en un 75,27%. Por lo tanto, España quedaría lejos de la media, con una diferencia del 8,37% y algo más cerca de conseguir alcanzar igualar el objetivo marcado por la Unión Europea, a falta de conseguir aumentar su tasa de ocupación en un 3,11% más.

Si analizamos algunos de los países antes expuestos como Francia e Italia, se puede concluir que Francia sí ha alcanzado este objetivo, superando el 70% de tasa de ocupación desde el año 2021. Por su parte, Italia se encuentra en una situación similar a la de España.

4. Evolución de los salarios en la economía española

Tras haber analizado la evolución del empleo en la economía española, se procede a estudiar cómo se ha visto reflejada esa evolución del empleo y los factores que influyeron en él en los salarios españoles. En este sentido, se analiza cómo ha evolucionado tanto el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en España como los salarios medios, realizando una comparativa entre ocupaciones, género y formación.

Para ello, se han obtenido los datos que proporciona el Instituto Nacional de Estadística (INE). Asimismo, se analizarán los componentes del coste laboral con el fin de conocer cuál es la importancia que las empresas e instituciones dan a la formación.

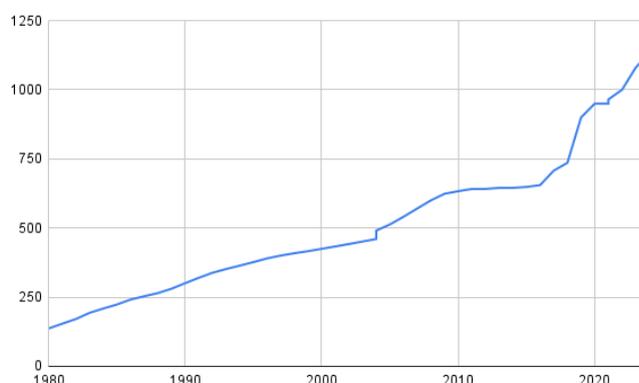
4.1. El Salario Mínimo Interprofesional y su evolución

Antes de exponer la evolución del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en España, conviene aclarar qué se entiende por el mismo. El SMI es la retribución mínima fijada anualmente por el gobierno mediante Real Decreto, concretamente, y en los términos previstos en el artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores, por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, previa consulta con las asociaciones sindicales y empresariales, en base a distintas variables: el índice de precio de consumo (IPC), la productividad media nacional alcanzada, el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional y la coyuntura económica general (art. 27 ET).

Esta retribución mínima marca el límite por debajo del cual no puede quedar ningún salario ordinario. Además, cabe destacar que el SMI “se fijará una revisión semestral para el caso de que no se cumplan las previsiones sobre el índice de precios citado” (art. 27 ET). De tal modo sucedió en España tanto en 2004 como en 2021.

El Salario Mínimo Interprofesional en España ha variado considerablemente a lo largo de los años. De hecho, tal y como se puede apreciar en el siguiente gráfico, el SMI ha experimentado un constante crecimiento anual.

Gráfico 8. Evolución del Salario Mínimo Interprofesional mensual en España (1980-2024)



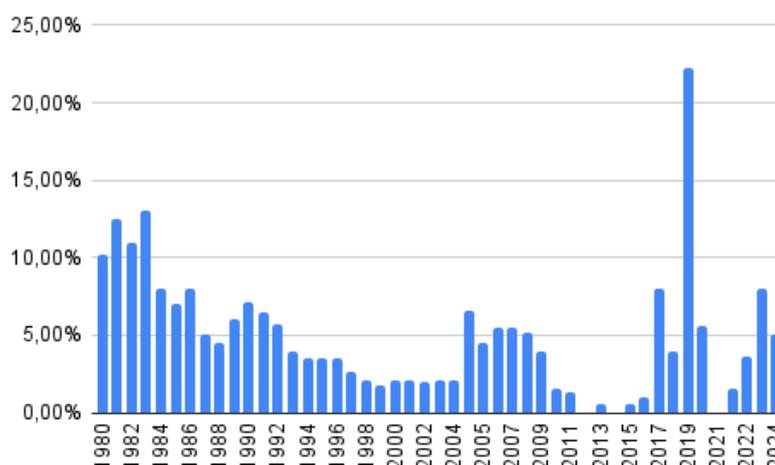
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE.

Durante los años 80, el SMI era llamativamente escaso, no llegando a superar los 300 euros mensuales hasta 1990, siendo aún una cifra muy baja. Con la entrada del nuevo siglo, la subida del SMI continuó hasta situarse en 460,5 euros en el primer semestre de 2004. En dicho año la revisión semestral efectuada de la que hablábamos terminó por fijar el SMI en 490,8 euros al mes, suponiendo una subida respecto al primer trimestre del 6,58%.

Con la llegada de la crisis económica de 2008, la subida del SMI no se vio tan acentuada. De hecho, el incremento fue más lento, llegando incluso a ser nulo en 2012 y en 2014. En este sentido, tanto en 2011 como en 2012 el SMI se situó en 641,4 euros al mes y en 645,3 euros al mes tanto en 2013 como en 2014, suponiendo en estos dos últimos años una ganancia mínima anual de 9.034,20 euros. En 2017 el SMI se vio aumentado en un 8,01% respecto a 2016, superando los 700 euros mensuales. Este aumento continuó en 2018 cuando el SMI se situó en 735,90 euros al mes.

A partir de 2018 el SMI fue aumentando notablemente. De hecho, durante el Gobierno del PSOE tuvieron lugar cuatro subidas del SMI. La primera subida del SMI se dio en 2019 cuando el PSOE aprobó el mayor aumento del mismo en 41 años. Esta subida supuso un aumento del 22,30% (porcentaje que puede ser apreciado en el siguiente gráfico) hasta situarse en 900 euros mensuales, mejorando el salario mínimo en 164,10 euros de un año a otro (Cordero, 2022).

Gráfico 9. Incremento del Salario Mínimo Interprofesional mensual en España (1980-2024)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE.

En febrero de 2020, justo antes de estallar la pandemia provocada por la Covid-19, el Gobierno de coalición formado por PSOE y Unidas Podemos aprobó la segunda subida del SMI hasta los 950 euros, aumentándolo en un 5,5%. Siendo un ejercicio económico marcado por la pandemia, en diciembre se prorrogó esta última subida hasta que se alcanzara un acuerdo con los agentes sociales. En este sentido, mientras que durante el primer semestre de 2021 el SMI se mantuvo en 950 euros, en septiembre de 2021, en base a la propuesta de la Comisión Asesora para el Análisis del Salario Mínimo Interprofesional, se elevó el SMI en 15 euros mensuales, situándose en 965 euros (Cordero, 2022).

En febrero de 2022 el SMI se vio aumentado hasta los 1.000 euros mensuales, acercándose cada vez más a la media europea. Finalmente, en 2023, y siempre con el fin de que, conforme a las directrices comunitarias recogidas en el Comité Europeo de Derechos Sociales, el SMI alcance el 60% del salario medio (entre 1.000 y 1.200 euros), se aprobó una nueva subida, aumentando el SMI en un 8% y situándose en 1080 euros mensuales.

Además, este 2024, el Salario Mínimo Interprofesional también se ha visto incrementado, concretamente, tras el acuerdo con las organizaciones sindicales, se aprobó en febrero de 2024 la subida en un 5% hasta situarse en los 1.134 euros brutos mensuales por 14 pagas. En este sentido, los trabajadores perciben 5.573 euros más al año que en 2018, un 54,10% más.

4.2. El coste laboral

Con el objetivo de estudiar la evolución de los salarios en la economía española es necesario primero conocer algunos términos relevantes para poder hacer más comprensible la estructura de este trabajo.

En primer lugar, es necesario aclarar lo que se entiende por coste laboral. Este puede ser definido como el coste en el que incurre el empleador por los recursos humanos, es decir, por sus trabajadores.

Cuando hablamos de coste laboral hablamos de sueldos y salarios, cotizaciones obligatorias a la Seguridad Social y voluntarias a seguros, prestaciones sociales directas, indemnizaciones o compensaciones por despido o fin de contrato, una serie de gastos

como por ejemplo en formación profesional o transporte, así como de las subvenciones o ventajas fiscales. Para obtener el coste laboral neto se debe restar dichas subvenciones y deducciones al coste laboral bruto, siendo éste la suma de los demás componentes.

Dedicaré especial atención a dos de estos costes: el salario y el gasto en formación profesional con el fin de conocer cómo ha evolucionado el interés de las empresas en formar a sus empleados y consecuentemente, conocer la importancia que otorgan a la formación y cualificación, o su interés por contribuir a ella.

4.2.1. La evolución del salario medio real en la economía española

En primer lugar, analizaremos la evolución del salario, tanto desde la perspectiva de los salarios medios bruto mensuales, realizando una comparativa entre los salarios medios de los hombres y las mujeres a lo largo de los años, así como desde la perspectiva de la formación y la ocupación. Además, se expondrá la ganancia media anual por sexo y ocupación..

Para ello, se han obtenido una serie de datos aportados por el Instituto Nacional de Estadística (INE). Concretamente, se ha hecho uso de las siguientes tablas:

- Salarios medios por tipo de jornada, sexo y decil.
- Salarios medios por tipo de jornada, nivel de formación alcanzado y decil.
- Salarios medios por tipo de jornada, ocupación y decil.
- Ganancia media anual por trabajador - Sexo y grupos principales de ocupación

Antes de entrar a analizar todos los datos recogidos en las tablas mencionadas, es necesario aclarar qué se entiende por salario, distinguiendo entre salario bruto y neto. En este sentido, entendemos por salario bruto aquella remuneración total que percibe el trabajador previo al pago de impuestos, cotizaciones sociales y demás retenciones. Por su parte, el salario neto se refiere a la cantidad que el trabajador realmente percibe tras el pago de dichas retenciones o deducciones.

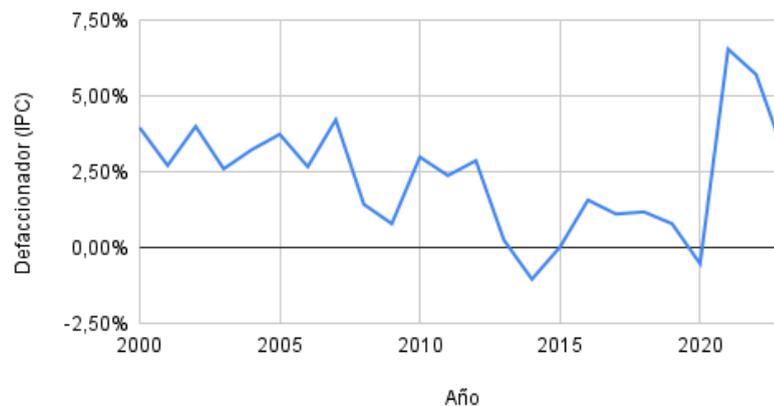
Además, teniendo en cuenta que los datos recogidos en el INE se encuentran en unidades monetarias corrientes (valores nominales) de cada periodo, conviene deflactar los valores para expresarlo en unidades monetarias constantes (valores reales) y poder conocer así el efecto de la inflación sobre los salarios y sobre el poder adquisitivo de los trabajadores españoles. De lo contrario, los valores no podrían compararse ya que los

cambios de los precios de un periodo a otro afectan al poder adquisitivo. En este sentido, la deflación de series monetarias consiste en eliminar el efecto que las alteraciones en los precios tienen sobre dichas series.

Por lo tanto, tras deflactar los salarios medios, obtendremos el salario medio real de los trabajadores. Para ello es necesario dividir la serie monetaria por un deflacionador, esto es, por un índice de precios que elimine la influencia de los precios, siendo el más adecuado para deflacionar los salarios el Índice de Precios de Consumo (IPC).

Para poder realizar este cálculo, se ha obtenido, a partir de los datos del INE, la serie del Índice de Precios de Consumo (IPC), la cual se ve reflejada en el siguiente gráfico:

Gráfico 10. Evolución del Índice de Precios de Consumo - IPC (2000 - 2023)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE.

La llegada del euro provocó una subida de los precios de los productos y servicios, tal y como quedó comprobado por la Organización de Consumidores y Usuarios (OCU). De hecho, en 2002 el IPC aumentó en más de un 1% y en 2007 el IPC superó el 4%. No obstante, el índice de precios mejoró considerablemente durante 2008 y 2009.

Aunque en 2009 el IPC en España era bajo, la situación cambió gradualmente en 2010 debido al encarecimiento de las materias primas y al aumento de ciertos precios regulados, lo que hizo que la inflación incrementase. Esta situación se suavizó a partir de 2013 hasta que la crisis provocada por el Covid-19, y su consecuente confinamiento a partir de marzo de 2020, hizo que el consumo de bienes de primera necesidad se disparase, así como el consumo de electricidad y gas natural en los hogares, el

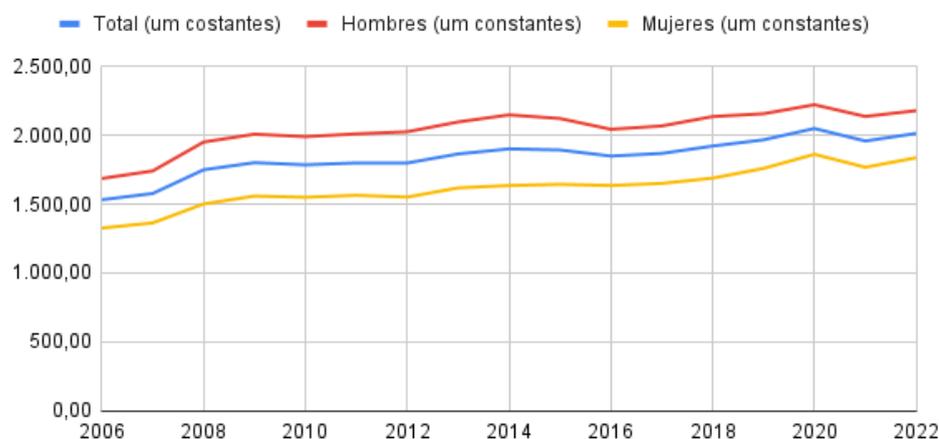
consumo de energía por parte del sector industrial, así como el consumo de combustibles debido al menor uso del transporte durante el confinamiento.

Superada la pandemia, y fruto de las tensiones geopolíticas y económicas internacionales ocasionadas por la invasión de Rusia a Ucrania, se produjo un incremento de los precios del petróleo, de la electricidad y del gas natural. Además, cabe destacar que, siendo Rusia el principal país suministrador de energía a Europa, se ha generado una crisis energética tanto en España como en el resto de países europeos, provocando una subida generalizada de los precios finales (García-Centeno, Rodríguez-Sánchez, Aguirre Arrabal, & Inchausti Tabuenca, 2022).

En este sentido, el IPC general ha mostrado una tendencia creciente, siendo destacable el crecimiento de la inflación a partir de septiembre de 2021. “Por ejemplo, desde marzo de 2021 hasta febrero de 2022, la inflación interanual ha pasado del 1,3% al 7,6%; y, en el caso del gas y otros combustibles, del 4,3% al 25,4%. Esto muestra que, el encarecimiento de los precios de la energía es en gran medida responsable de este crecimiento del IPC” (García-Centeno, et al., 2022, p.7).

La evolución del IPC influye significativamente en los salarios y el poder adquisitivo. En este sentido, una alta inflación deriva en una pérdida de poder adquisitivo y viceversa. Es por ello que con el fin de analizar esta influencia y conocer los salarios reales de los trabajadores españoles a lo largo de la evolución de la economía española, se presenta el siguiente gráfico en el que se exponen los salarios medios mensuales reales tanto por sexos como en total.

Gráfico 11. Evolución del salario medio mensual en la economía española del empleo principal (2006 - 2022)



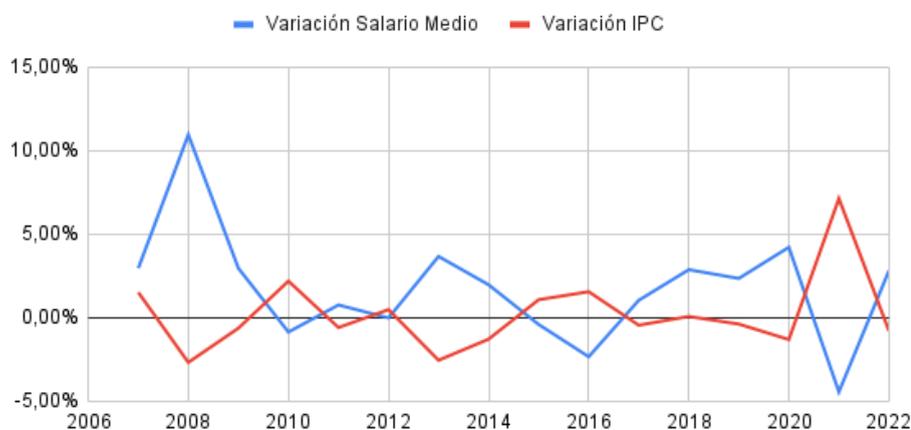
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE.

Como se puede observar, los salarios medios reales del empleo principal llegaron a aumentar considerablemente en 2008 y 2009 debido a la bajada del IPC, por lo que el poder adquisitivo aumentó. Si analizamos el salario real medio por sexo, observamos que en 2009 aumentó en mayor medida el salario medio femenino.

No obstante, durante 2010, el IPC aumentó y con ello el poder adquisitivo se vio disminuido. De hecho, resulta significativo destacar que mientras que el salario medio real general disminuyó en un 0,86% respecto al año anterior, el salario masculino lo hizo en mayor medida que el femenino (una disminución del 0,88% en el caso de los hombres y de 0,56% en el de las mujeres). Por lo tanto, en 2012, aunque el salario real general disminuyó en un 0,02%, el salario medio masculino aumentó, mientras que el femenino disminuyó en un 0,82%.

Por lo tanto, las consecuencias de la crisis económica y financiera se han extendido desde 2007, afectando así al poder adquisitivo de los salarios, esto es a la capacidad económica para obtener bienes y servicios. Para poder conocer en mayor profundidad cómo ha evolucionado este poder adquisitivo, conviene vincular la variación de los salarios con la inflación. Para ello, se expone el siguiente gráfico en el que se presenta tanto la variación de los salarios medios como la variación del IPC en la economía española:

Gráfico 12. Evolución de la variación del Salario Medio y la variación del IPC en la economía española (2006 - 2022)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE.

Como se puede observar en este gráfico, la evolución del IPC influye de manera directa sobre la evolución del salario, afectando al poder adquisitivo. En este sentido, cuando la variación del IPC aumenta, la variación del salario medio de un año a otro disminuye, y viceversa. A partir del gráfico, así como del anterior, se extraen varias conclusiones.

Durante 2006, 2008 y 2009 la población española experimentó una mejora del poder adquisitivo, especialmente en 2008 y 2009, debido al incremento salarial y a una variación inferior de los precios. De hecho, en 2008 se registra una variación del salario medio anual del 10,93% respecto al año anterior y una variación del IPC negativa, del -2,68%. Del mismo modo, aunque con variaciones menos elevadas, sucede en 2009. Por lo tanto, el poder adquisitivo es mayor durante dichos años.

Sin embargo, en 2010 tienen lugar ligeras pérdidas de poder adquisitivo como consecuencia de un crecimiento de los precios. En este sentido, la variación del IPC pasa a ser positiva, habiendo aumentado un 2,18% respecto a 2009. Del mismo modo, los salarios medios disminuyeron en un 0,86% respecto al año anterior. En definitiva, el poder adquisitivo de los salarios en España, aunque se mantuvo relativamente estable en los primeros años, experimentándose un crecimiento sustancial durante 2008 y 2009, disminuyó notablemente en 2010.

En los últimos años de la crisis, parece que la situación comienza a revertir y la variación del salario medio se torna positiva, llegando a situarse en un 3,86% respecto a

2012. Asimismo, teniendo en cuenta que la variación del IPC fue negativa, llegando a ser de un -2,55%, el poder adquisitivo de la población española aumentó. Esta situación empezó a cambiar y a partir de 2016 y con la nueva subida del IPC, el poder adquisitivo se redujo, afectando en mayor medida a la población trabajadora masculina.

Antes de que estallara la pandemia de la Covid-19 el poder adquisitivo fue aumentando. No obstante, como consecuencia de la crisis, la situación se complicó y el poder adquisitivo de la población española disminuyó ya que los salarios medios disminuyeron, afectando más a la población trabajadora femenina (una disminución de un 5,06% frente a una del 3,83% en el colectivo masculino). Además, el IPC aumentó significativamente hasta superar el 6%.

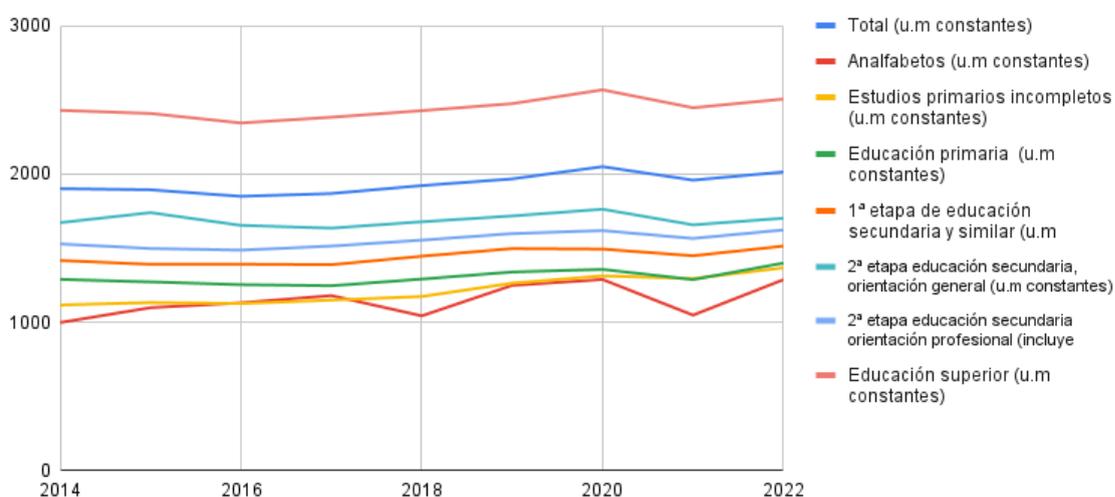
Superada la crisis en 2022, y aunque la inflación aún se situaba en valores muy superiores a los previos a la crisis, el poder adquisitivo aumentó respecto al año anterior ya que el IPC poco a poco iba disminuyendo y el salario medio bruto mensual pasó de 2.086,78 euros mensuales a 2.128,37 euros. En términos reales, supuso un aumento del 2,80%, pasando de 1958,50 euros mensuales a 2.013,40 euros. Este aumento fue mayor para la fuerza de trabajo femenina que, en 2021, vio reducido su salario medio en mayor medida que la masculina.

En definitiva, como se ha expuesto, a lo largo de los años diversos factores han provocado variaciones tanto en los salarios como en el IPC. De lo que no cabe duda es de que la favorable evolución de los salarios medios y la disminución del IPC contribuyen a la mejora del poder adquisitivo.

4.2.2. La evolución del salario medio por nivel de formación alcanzado

La formación facilita el acceso al empleo y permite obtener mejores condiciones laborales. En este sentido, a mayor nivel de formación alcanzado, mejores condiciones salariales. Esta afirmación puede observarse en el siguiente gráfico:

Gráfico 13. Evolución de los salarios medios brutos mensuales del empleo principal por nivel de formación alcanzado (2014 - 2022)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE.

Según se puede observar a partir de los datos obtenidos en el INE, aquellas personas clasificadas como analfabetas o que no hayan completado sus estudios primarios son quienes obtienen menores salarios ya que por lo general, tienen mayores dificultades a la hora de encontrar empleo y en el caso de encontrarlo, este es de baja cualificación por no contar con la formación requerida para aquellos puestos de trabajo que exigen una cualificación mayor. De hecho, el salario medio de estos dos grupos ronda el salario mínimo interprofesional de cada año.

Del mismo modo, aquellos que han superado la educación primaria o aquellos que no han completado la educación secundaria son quienes, en segundo lugar, perciben menores salarios. La media de estos dos grupos se sitúa en torno a los 1.400 y 1.700 euros mensuales.

En cuanto a quienes han completado la segunda etapa de la educación secundaria, el INE los diferencia de aquellos que hayan cursado la secundaria con orientación profesional, incluyendo la educación postsecundaria no superior, de aquellos que la hayan cursado con orientación general. A pesar de que son aquellos quienes hayan cursado la secundaria con orientación profesional quienes han percibido menores salarios, la diferencia de la media salarial se ha reducido con los años. De hecho, en 2022 esta diferencia no llega a ser de 80 euros mensuales.

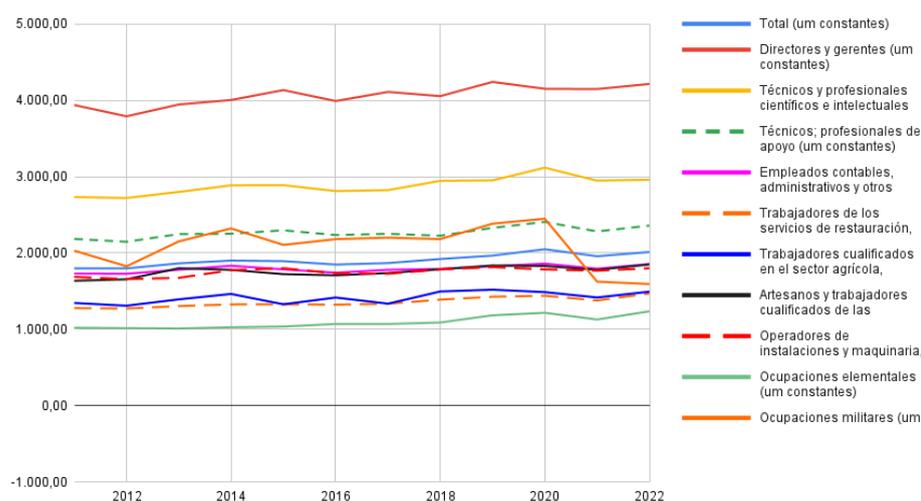
Por último, encontramos los trabajadores con estudios superiores. El salario medio de aquellos que cuentan con una educación superior resulta bastante superior al del resto de grupos con menor formación, incluso a la media total. En este sentido, si analizamos el porcentaje que supone el salario medio de aquellos con estudios superiores respecto al de la media total observamos que los más cualificados perciben un salario un 25% superior desde 2014 hasta 2020. No obstante, como consecuencia de la pandemia provocada por la Covid-19, esta diferencia se redujo en 2021.

A pesar de las diferencias salariales entre los grupos de empleados con menor formación y de los de mayor formación, la media salarial actual de todos ellos ha experimentado un incremento respecto a la media salarial de 2014.

4.2.3. La evolución del salario medio por ocupación

El salario no depende únicamente del nivel de formación alcanzado sino también del puesto de trabajo que uno ocupe. De manera que existen diferencias salariales en función de la ocupación. Es por ello que se ha elaborado el siguiente gráfico en el que se recogen, en términos reales, los datos de los salarios medios brutos mensuales del empleo principal por ocupación distinguiendo diez ocupaciones, algunas consideradas de alta cualificación y otras de menor o baja cualificación.

Gráfico 14. Evolución de los salarios medios reales mensuales del empleo principal por ocupación (2011 - 2022)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE.

Tal y como se lee en la leyenda del gráfico, las ocupaciones analizadas son: directores y gerentes, técnicos y profesionales científicos e intelectuales, técnicos profesionales de apoyo, empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina, trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores, trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero, artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria), operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores, ocupaciones elementales y ocupaciones militares.

Los directores y gerentes son quienes perciben mayores salarios, duplicando la media del total de ocupaciones, lo cual nos permite afirmar que siendo un puesto de trabajo que requiere una cualificación elevada debido al gran número de responsabilidades que recaen en dicho puesto, obtiene una recompensa salarial también elevada. En este sentido, el salario medio real mensual de los directores y gerentes se encuentra en torno a los 4 mil euros, superando dicha cantidad en la actualidad.

Son los técnicos y profesionales científicos e intelectuales quienes, en segundo lugar, perciben los salarios más altos ya que cuentan con unos conocimientos técnicos y científicos y una formación que permiten clasificarlos como de alta cualificación. Esta alta cualificación se ve reflejada en los salarios percibidos, siendo el salario medio real mensual superior a 2.700 euros desde 2011. De hecho, en 2020, el mismo superó los 3 mil euros.

Los técnicos y profesionales de apoyo de las ciencias, ingenierías, sanitarios, de las finanzas y matemáticas, de los servicios jurídicos, sociales y culturales, de las tecnologías de la información y las comunicaciones, de la gestión administrativa, cuerpos de seguridad y de las fuerzas obtienen, y han obtenido a lo largo de los años, también unos salarios superiores a la media del resto de ocupaciones.

Por su parte, aunque las ocupaciones militares, las cuales engloban a los oficiales, suboficiales, tropa y marinería de las fuerzas armadas, así como a otros miembros de las fuerzas armadas, han visto cómo sus salarios han experimentado un crecimiento llegando a alcanzar el salario medio de los técnicos y profesionales de apoyo tanto en 2014 como en 2019 y 2020. Aunque tras la crisis sanitaria en 2021 todas las ocupaciones vieron disminuido su media salarial, los militares fueron los más afectados

en términos salariales con una reducción de más de 33% respecto a 2020, llegando a estar por debajo de la media del total de las ocupaciones desde entonces.

Por otro lado, los empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina, así como los operadores de instalaciones y maquinaria y montadores y los artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria) obtienen una recompensa salarial similar, estando algo por debajo de la media del total de las demás ocupaciones. Por lo tanto, estas ocupaciones pueden considerarse de menor cualificación.

Por otro lado, encontramos trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero. Se trata de un grupo de trabajadores que han adquirido cierta formación pero por la actividad a la que se dedican no obtienen grandes recompensas salariales, quedando bastante por debajo a la media del total de ocupaciones. No obstante, al igual que el resto de ocupaciones, han visto cómo su media salarial aumentaba cada año, a excepción de aquellas épocas de crisis. Así, por ejemplo, en 2021 el salario medio real de los trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero se vió reducido en casi un 5%. En 2022, al igual que el resto de medias salariales, se recupera y su salario comienza a aumentar alcanzando los niveles previos a la crisis de la Covid-19.

Asimismo, los trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores ocupan puestos de trabajo de baja cualificación que no requieren una formación extensa. En este grupo de trabajadores quedan agrupados, entre otros, todos aquellos trabajadores de la hostelería, cuidados personales, dependientes en comercios y trabajadores auxiliares. El salario medio de estos trabajadores es similar al de los trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero. De hecho, en algunos ejercicios como en 2015, la diferencia salarial entre ambos grupos es mínima, siendo el salario medio real de ambos, en el mencionado año, de 1.329 euros mensuales. No obstante, en el resto de ejercicios el salario medio de los trabajadores de los servicios de restauración es ligeramente inferior al de los trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero ya que la cualificación requerida para desarrollar estas tareas es superior por ser más específicas.

Por último, encontramos las ocupaciones elementales que son consideradas de baja cualificación: limpiadores y asistentes, peones, vendedores ambulantes, recolectores de

desechos, mensajeros, etc. Se trata de una serie de ocupaciones que no requieren adquirir una competencia previa de alta formación ya que son empleos en los que se hace uso de habilidades físicas y no intelectuales. Si analizamos la cuantía del salario medio de estas ocupaciones, se observa que hasta 2018 el mismo no alcanzaba a ser de 1.100 euros mensuales, percibiendo alrededor de 400 euros mensuales más de la cuantía fijada como salario mínimo interprofesional. A partir de 2018, y teniendo en cuenta la fuerte subida del SMI ya analizada a partir de entonces, esta diferencia entre el salario medio de las ocupaciones elementales y el SMI se reduce, lo cual supone que se aproxime más el salario medio de estas ocupaciones al salario mínimo interprofesional.

No obstante, aunque el SMI se haya aproximado al salario medio de estos trabajadores, la variación salarial de los mismos es positiva desde 2011 respecto a 2022. De hecho, si analizamos la variación de los grupos de ocupaciones desde 2011 a 2022 podemos observar la evolución del salario medio de cada ocupación y conocer cuáles son los trabajadores que además han visto modificada su salario medio real con los años (véase anexo D).

Son las ocupaciones elementales las que han visto como su media salarial experimentaba una mayor subida desde 2011, la cual, probablemente, se ha visto favorecida por la subida del salario mínimo interprofesional. De hecho, y en su gran mayoría, las ocupaciones de menor cualificación han sido aquellas que mayores subidas salariales han experimentado. Todas ellas se sitúan sobre, o incluso por encima, de la variación media del salario medio real del total de ocupaciones que experimentó una variación del 11,92%. No obstante, por su parte, las ocupaciones militares han visto cómo su salario medio se reducía en un 21,50% en 2022 respecto a 2011.

Las ocupaciones que requieren una mayor cualificación, a pesar de que también experimentaron una subida salarial, no fue tan significativa como la de las ocupaciones de menor cualificación. De hecho, se sitúan por debajo de la variación media del salario medio real del total de ocupaciones.

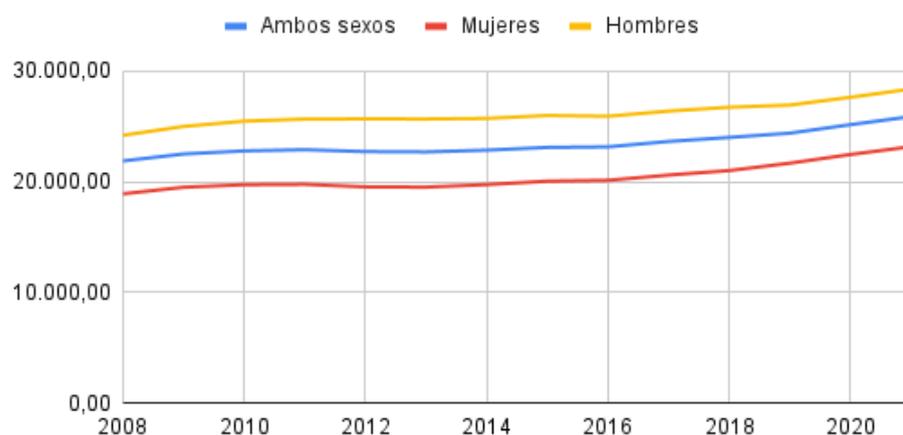
En definitiva, aunque parece poder afirmarse que a mayor cualificación, mayores salarios, los datos evidencian que las ocupaciones de menor cualificación han sido aquellas que mayores subidas salariales han experimentado en proporción. El aumento salarial de cada ocupación puede estar relacionado con el aumento del empleo de varias maneras, dependiendo de diversos factores del mercado laboral. En este sentido, cabe

destacar el aumento de la demanda de ciertas ocupaciones y la escasez de trabajadores en ocupaciones específicas. Una posible explicación a por qué las ocupaciones de menor cualificación han experimentado mayores subidas salariales en proporción puede encontrarse en el aumento en la demanda de trabajadores en ocupaciones de menor cualificación. En este sentido, si la oferta de estos trabajadores no cubre la demanda, los empleadores pueden verse obligados a ofrecer salarios más altos. Además, los cambios legislativos y en las políticas públicas, como por ejemplo, el aumento del salario mínimo interprofesional, afecta directamente a las ocupaciones de menor cualificación, aumentando sus salarios y posiblemente incentivando a más personas a buscar empleo en estas áreas.

4.2.4. La evolución de la ganancia media anual

Por otro lado, resulta interesante conocer la diferencia salarial en el ámbito de género. En este sentido, a partir de los datos aportados por la tabla de “Ganancia media anual por trabajador por sexo y grupos principales de ocupación”, se presenta el siguiente gráfico en el que se muestra la ganancia media anual bruta de los hombres y mujeres del total de las ocupaciones.

Gráfico 15. Evolución de la ganancia media anual bruta de los hombres y mujeres del total de las ocupaciones (2008 - 2021)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE.

De la observación de este gráfico, podemos apreciar tanto una diferencia en la ganancia media anual entre hombres y mujeres como una tendencia general.

En primer lugar, respecto a la diferencia en la ganancia media anual entre hombres y mujeres, podemos observar como la línea amarilla, que muestra la ganancia media anual de los hombres, es regularmente más alta que la de las mujeres y la media de ambos sexos. La línea roja muestra, por su parte, la ganancia media anual de las mujeres, siendo la más baja entre los tres grupos a lo largo de los años, siendo la línea azul la que representa la ganancia media anual de ambos sexos.

En este sentido, mientras que en 2008 la ganancia media anual del total de las ocupaciones de los hombres se situaba en más de 24 mil euros anuales, la de las mujeres no alcanza a ser de 19 mil, siendo la ganancia media entre ambos sexos aproximadamente 22 mil euros anuales.

De este modo, aunque la ganancia media anual femenina también haya aumentado, sigue siendo bastante inferior a la de los hombres, existiendo una diferencia superior a 5 mil euros anuales. Sin embargo, esta diferencia se ha visto reducida. Mientras que la mayor diferencia la encontramos en 2013, obteniendo los hombres una ganancia media anual de más de 6 mil euros anuales respecto a las mujeres, encontramos la menor desigualdad en 2020 con una diferencia en su ganancia media anual de 5 mil euros. En términos porcentuales, si analizamos qué porcentaje representa la ganancia media anual femenina respecto a la masculina, observamos que mientras que en 2023 la ganancia media anual femenina suponía un 76,01% respecto a la de los hombres, en 2021 representaba el 81,64%. Por lo tanto, aunque las mujeres obtengan una ganancia menor a los hombres, esta desigualdad ha ido disminuyendo año a año.

De todo ello se observa que la ganancia media anual para todos los grupos ha mostrado un incremento desde 2008 hasta 2021. No obstante, aunque hay un aumento general en las ganancias, la brecha entre hombres y mujeres se mantiene a lo largo del tiempo. Dicha brecha salarial puede deberse a varias razones: la segregación ocupacional ya que los hombres y las mujeres suelen concentrarse en diferentes ocupaciones y sectores, frecuentemente ocupando los hombres aquellas ocupaciones mejor remuneradas, como por ejemplo, las relacionadas con las tecnologías o ingenierías; las diferencias en las horas trabajadas ya que, generalmente, y aunque la tendencia va cambiando debido a la mayor implicación de los hombres en la unidad familiar, los hombres, a diferencia de las mujeres, suelen ocupar empleos a tiempo completo; y la interrupción de las carreras

profesionales de las mujeres afectando a su trayectoria profesional y, en consecuencia, su salario.

Además, y en ocasiones, puede llegar a existir una brecha de género en la negociación salarial y promoción. Asimismo, a lo largo de los años ha existido la discriminación salarial directa, donde las mujeres percibían salarios menores por el mismo trabajo. No obstante, la evolución de la sociedad permite que esta discriminación se vaya reduciendo con los años y se equiparen poco a poco los salarios de ambos sexos.

En definitiva, el gráfico muestra claramente que la ganancia media anual de los hombres es superior a la de las mujeres desde 2008 hasta 2021, pudiendo ser las razones detrás de esta disparidad diversas.

Por otro lado, cabe destacar que esta diferencia en la ganancia media anual entre hombres y mujeres se da en algunas ocupaciones con mayor intensidad, sobretodo en aquellas ocupaciones de alta cualificación, donde la remuneración es mayor, y que por estereotipos, históricamente, han sido consideradas ocupaciones masculinas, como por ejemplo los y las “directores y gerentes” (véase anexo E). De hecho, la brecha salarial en puestos de dirección y gerencia es persistente y notable a lo largo de los años, siendo superior a 10 mil euros anuales, salvo en 2011 y 2012. Es más, esta desigualdad económica alcanza los 15 mil euros anuales en 2008 y 2009 y actualmente se sitúa en torno a los 12 mil euros anuales.

Para justificar esta desigualdad, a los motivos anteriormente expuestos, pueden sumarse otros. Frecuentemente sucede que, dentro de los roles de dirección y gerencia, los hombres y las mujeres se concentran en diferentes sectores, donde los sectores dominados por hombres, como por ejemplo aquellos relacionados con las ingenierías, pueden ser más rentables que aquellos dominados por mujeres.

A pesar de que, en la actualidad, estas razones son cada vez menos frecuentes, y aunque la situación prospere en busca de la igualdad de género, la ganancia media bruta anual de los hombres en puestos de dirección y gerencia es superior a la de las mujeres desde 2008 hasta 2021.

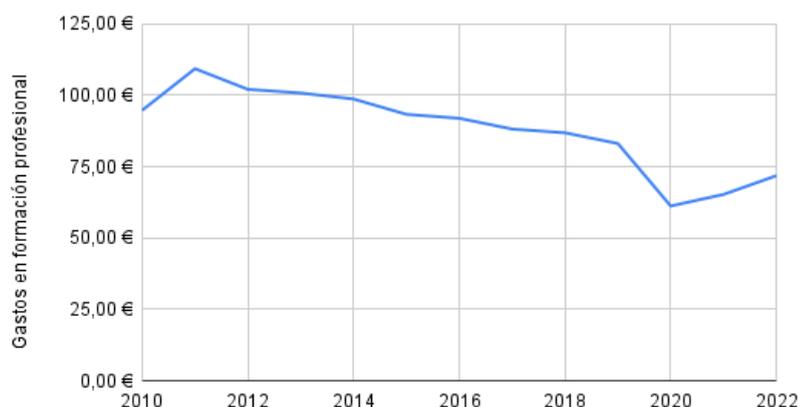
Asimismo, también la ganancia media anual bruta de los hombres en los sectores de la restauración y el comercio es superior a la de las mujeres (véase anexo F). Sin embargo, esta brecha salarial es, en proporción, menor si la comparamos con otras ocupaciones.

En este sentido, el promedio de la diferencia salarial en la ganancia media anual entre hombres y mujeres en los sectores de restauración y comercio ronda los 3 mil euros.

4.2.5. La evolución del gasto en formación profesional

Para conocer el gasto en formación y su porcentaje respecto al coste total laboral, se ha tenido en cuenta la tabla de “componentes del coste” aportada por el INE. Esta tabla recoge todos los componentes del coste laboral, y concretamente, dedicaremos especial atención al gasto en formación anual por trabajador. En el siguiente gráfico se puede observar la evolución de este gasto desde 2010 hasta 2022:

**Gráfico 16. Gasto en Formación Profesional anual por trabajador (euros)
(2010-2022)**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE.

Como se puede apreciar, desde 2010 hasta aproximadamente 2012, el gasto en formación profesional se mantuvo relativamente alto y estable. A partir de entonces, hay una tendencia a la baja en el gasto en formación, con una disminución notable y constante hasta 2020. De hecho, en 2020, se observa una caída pronunciada en el gasto en formación profesional. No obstante, a partir de 2020, hay una ligera recuperación en el gasto en formación, aunque no vuelve a los niveles iniciales de 2010-2012.

Las razones detrás de esta disminución del gasto en formación profesional son variadas. En primer lugar, nos encontramos con las medidas post-crisis. De este modo, la crisis económica de 2008 afectó negativamente a la inversión en formación y muchas empresas se vieron obligadas a recortar en gastos, siendo uno de ellos el gasto en la

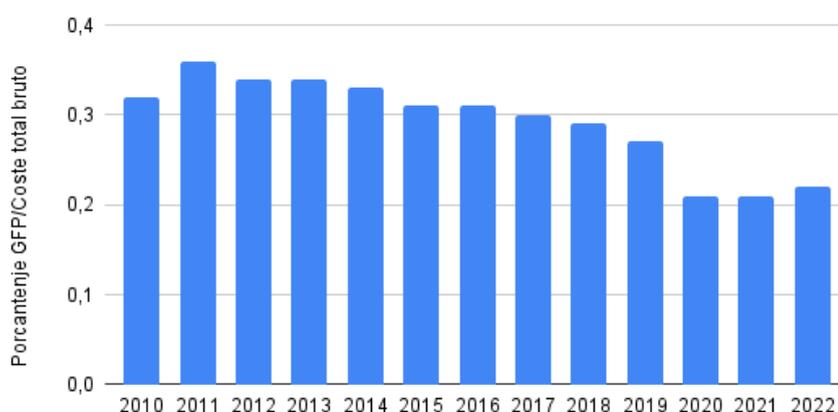
formación profesional. Por su parte, la pronunciada caída de 2020 queda justificada por la pandemia de la Covid-19.

Este menor gasto en formación profesional también puede deberse a un menor coste asociado a la formación debido a las ventajas de la transformación digital, a cambios en las prioridades de gasto por parte de las empresas y cambios en la fuerza laboral y en las demandas de mercado.

En definitiva, se demuestra una disminución en el gasto en formación profesional desde 2010 hasta 2022, con una caída especialmente pronunciada en 2020.

Del mismo modo, si analizamos el gasto en formación profesional comparándolo con el coste total laboral, es decir, si calculamos el porcentaje que supone el gasto en formación profesional respecto al coste total laboral, podemos apreciar que se trata de un valor escaso. Para una mejor apreciación se presenta el siguiente gráfico:

Gráfico 17. Porcentaje de Gasto en Formación Profesional anual por trabajador sobre el coste total bruto (2010-2022)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE.

En 2010, el porcentaje de gasto en formación profesional respecto al coste total bruto era de aproximadamente 0,3%. Este porcentaje aumentó ligeramente en 2011, alcanzando su punto máximo durante el periodo.

Desde 2011 hasta 2020, se observa una tendencia general a la baja en el porcentaje de gasto en formación profesional respecto al coste total bruto. De hecho, como se puede observar, a partir de 2018, la disminución se vuelve más pronunciada, llegando a su punto más bajo en 2020 ya que como hemos visto, también en dicho año encontramos

los valores más bajos de gasto en formación profesional. Desde 2020, aunque el porcentaje sigue siendo menor comparado con los primeros años, observamos una ligera recuperación.

En definitiva, como se puede observar, las empresas y gobiernos cada vez invierten menos en formación. Esta disminución en el porcentaje de gasto en formación profesional resulta preocupante, ya que la formación es esencial para el desarrollo continuo de habilidades y la competitividad en el mercado laboral. Además, son las propias empresas y gobiernos los interesados en contar con personal cualificado. Por lo tanto, es importante que las empresas y gobiernos reconsideren la importancia de invertir en formación profesional para asegurar un crecimiento sostenido y una fuerza laboral bien preparada.

5. La evolución de la cualificación en la economía española

Diversos factores afectan a las posibilidades de adquisición de conocimientos a través de la formación, como el origen social, los roles sociales y las condiciones socioeconómicas.

Los roles sociales atribuidos al género han influido, y siguen hoy en día influyendo, sobre la fuerza de trabajo. Históricamente ha sido el hombre quien aportaba de ingresos económicos en la unidad familiar, encargándose la mujer de las tareas del hogar. De hecho, de las 37 millones de personas que había en España en 1978, “en aquella época trabajaban alrededor de cuatro millones de mujeres a pesar de representar a más de la mitad de la población” (López, 2023). Además, de acuerdo con el INE y tal y como recoge la autora, “a pesar de la escasa tasa de mujeres activas, más de 300.000 estaban en paro y un 20% de las que tenían empleo necesitaban que su familia le ayudara económicamente.”

Afortunadamente, en la actualidad, la situación ha cambiado y la mujer se ha incorporado al mercado de trabajo. De las más de 24 millones de mujeres que residen en España “casi el 54% de las que están en edad de trabajar son activas, duplicando así su participación relativa en el mercado laboral respecto a 1978” (López, 2023).

Otro de los factores que afectan a las posibilidades de adquisición de conocimientos, son los bajos niveles de renta en la unidad familiar ya que aceleran la incorporación de

los jóvenes de clase trabajadora al mercado de trabajo con el fin de contribuir a los ingresos familiares. No obstante, de acuerdo con el Informe de jóvenes y mercado de trabajo de septiembre de 2021 elaborado por la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social del Ministerio de Trabajo y Economía Social (2021),

El porcentaje de personas de 18 a 24 años que no continuaron su formación una vez finalizada la primera etapa de educación secundaria mantiene una tendencia descendente desde 2008, año en el que alcanzó su máximo con el 31,7%. En 2020, según los datos disponibles de Eurostat, continuó esa tendencia y se redujo hasta el 16,0%, 1,3 pp inferior a la tasa de abandono escolar alcanzada en 2019. En la UE esa tasa se situó en el 10,1%. (p.18)

5.1. La Encuesta de Población Activa: Clasificación Nacional de Ocupaciones

Con el fin de conocer cómo ha evolucionado la educación y formación en la economía española se han analizado los datos aportados por la Encuesta de Población Activa (EPA), una investigación continua y de periodicidad trimestral realizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), cuyo principal objetivo es conocer la situación del mercado de trabajo, esto es, tal y como describe el INE “obtener datos de la población en relación con el mercado de trabajo: ocupados, activos, parados e inactivos” (Instituto Nacional de Estadística, s.f).

Cabe destacar que la EPA es considerada como el mejor indicador de la evolución del empleo y desempleo en España. Para analizar la ocupación española y la cualificación, se ha hecho uso de la tabla “Ocupados por grupo de edad, sexo y ocupación” donde se pueden encontrar las ocupaciones.

No obstante, a pesar de que el INE facilite las series temporales desde 1976, no lo hace de una forma uniforme y conjunta. El INE tiene publicadas en diferentes tablas las series temporales desde 1976 hasta 1995, desde 1996 hasta 2001 y desde 2002 hasta la actualidad. Sin embargo, la denominación y contenido de las tablas no coinciden. La EPA de 1976-1995 y la de 1996-2001 no recogen información relativa a la ocupación por grupos de ocupación sino por sectores económicos y situación profesional, no coincidiendo las denominaciones y tipo de datos con los de la EPA más actual. De hecho, la tabla que interesa analizar que recoge la información relativa a las ocupaciones objeto de estudio y que es denominada “Ocupados por grupo de edad, sexo

y ocupación”, únicamente contiene datos desde 2011. Por lo tanto, el contenido de dichas tablas, si bien es similar, no es el mismo, no coincide y se encuentra incompleto. Es por ello que con el fin de facilitar cierta información necesaria para el desarrollo de este trabajo y para poder realizar un análisis a mayor plazo, se ha facilitado una serie temporal desde 1987 hasta la actualidad.

5.2. Ocupaciones de alta y baja cualificación

La Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO) utilizada por la Encuesta de Población Activa (EPA) permite diferenciar las ocupaciones en diferentes niveles de cualificación. Estas ocupaciones se clasifican en función de las habilidades, formación y experiencia requeridas para desempeñarlas. Por lo tanto, la CNO emplea el tipo de trabajo realizado y las competencias necesarias como criterios de clasificación.

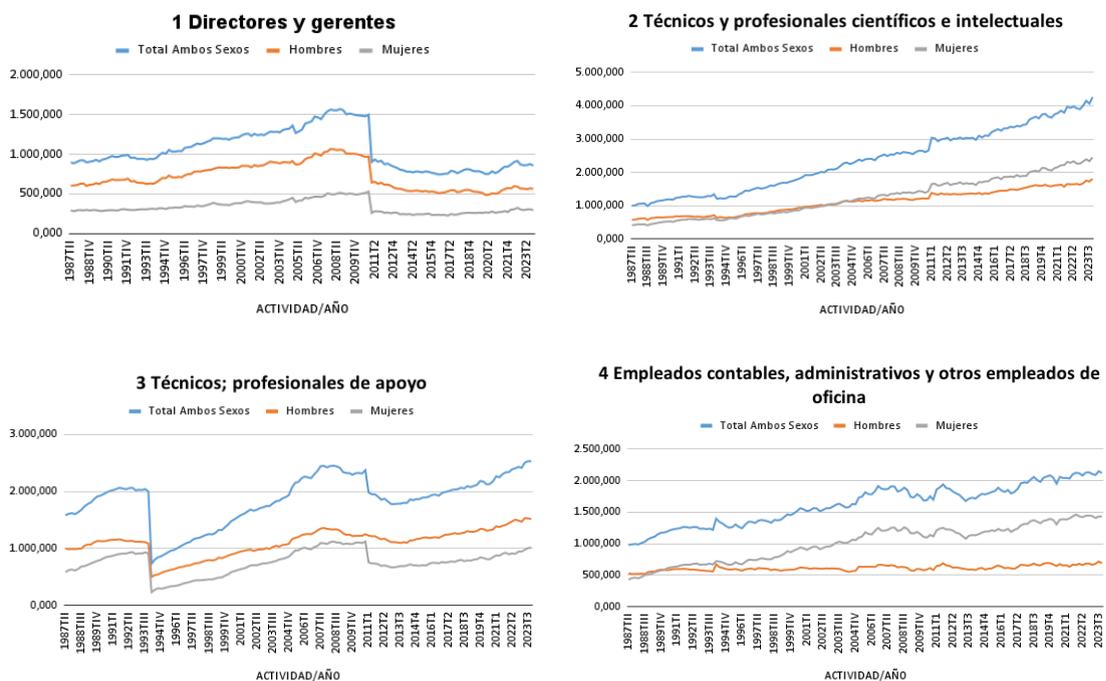
Las ocupaciones de alta cualificación son aquellas que requieren un alto nivel de formación, comúnmente en el ámbito universitario o técnico superior, junto con una experiencia profesional significativa. Entre ellas encontramos, en primer lugar, a los directores y gerentes, que incluye cargos de dirección en empresas, organizaciones y la administración pública; en segundo lugar, a los técnicos y profesionales científicos e intelectuales que abarca a aquellas profesiones como médicos, abogados, ingenieros, profesores universitarios, entre otros; y en tercer lugar, a los técnicos y profesionales de apoyo que son aquellos técnicos en diversas áreas como la salud, la educación, la ingeniería, etc.

Por su parte, las ocupaciones de baja cualificación requieren una menor formación académica formal, pudiendo necesitar niveles educativos básicos y, en muchos casos, cierta capacitación específica. El resto de ocupaciones recogidas por la Encuesta de Población Activa (EPA) son, por tanto, de menor cualificación a las ya señaladas, siendo las siguientes: los trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores (camareros, dependientes, cuidadores, etc.), los trabajadores cualificados en actividades agrícolas, ganaderas, forestales y pesqueras, los trabajadores de los servicios de salud y seguridad, personal de limpieza y afines (auxiliares de enfermería, porteros, etc.), los operadores de instalaciones y maquinaria y montadores, y las ocupaciones elementales (peones de la construcción, personal de limpieza, etc.).

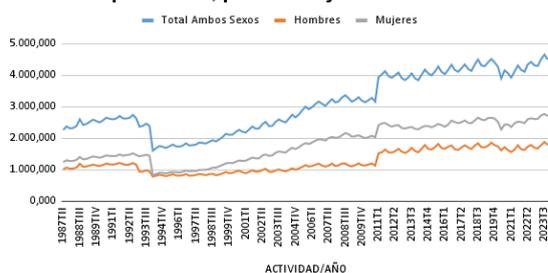
A partir de dicha tabla, y después de conocer cómo ha evolucionado el salario en España para las ocupaciones ahora recogidas, se ha obtenido el número de ocupados en puestos de trabajo que requieren una mayor cualificación, así como el de aquellos que requiere una cualificación menor. Asimismo, se ha observado la diferencia numérica entre hombres y mujeres en cada una de las ocupaciones con el fin de conocer cómo han evolucionado aquellas ocupaciones que históricamente han sido consideradas de un género u otro.

A continuación se expondrán una serie de gráficos en los que se pueden observar las ocupaciones recogidas por la EPA, así como el número de trabajadores con los que cuenta cada ocupación, y la diferencia numérica existente entre los trabajadores hombres y mujeres en cada una de ellas.

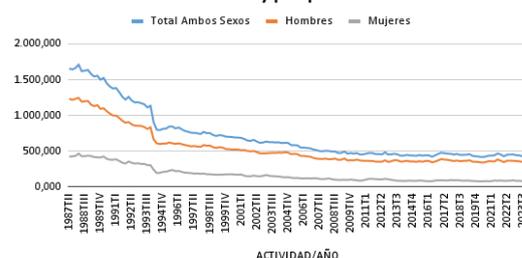
Gráficos 18-27. Evolución trimestral de las ocupaciones recogidas en la EPA en España (1987-2023)



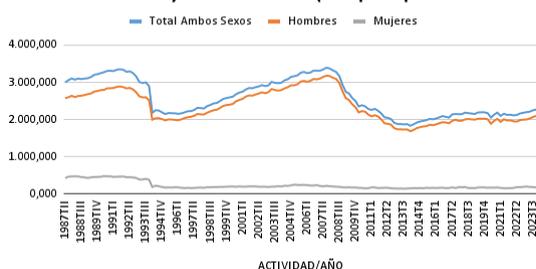
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores



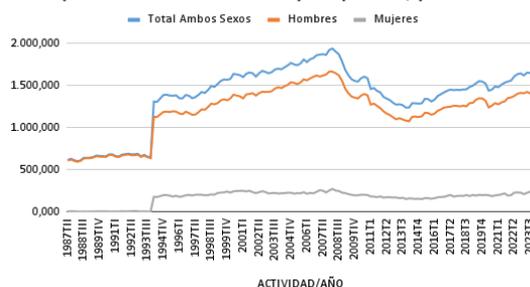
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero



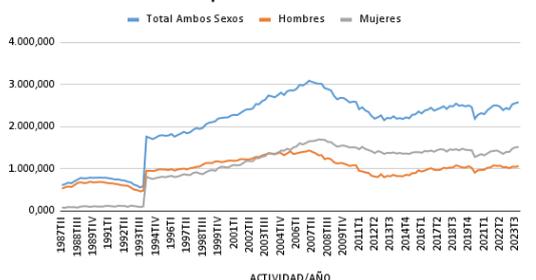
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de



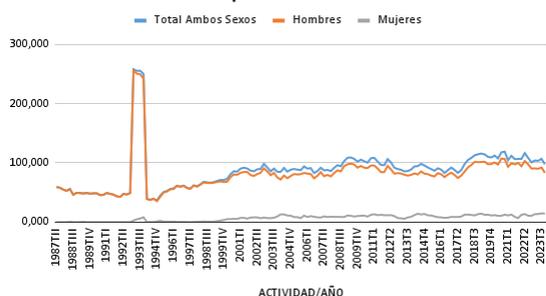
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores



9 Ocupaciones elementales



0 Ocupaciones militares



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la EPA (INE).

El primero de los gráficos de las ocupaciones recogidas por la EPA (1.Directores y gerentes), muestra el número de directores y gerentes en España desde 1987 hasta 2023. En dicho gráfico, se observa un aumento general en el número total de directores y gerentes hasta 2007, seguido de una caída abrupta asociada con la crisis económica global, lo que llevó a una reducción en el número de directores y gerentes.

Si observamos la diferencia entre hombres y mujeres, a lo largo de los años, los hombres han predominado en esta ocupación. De hecho, la brecha es significativa y se mantiene estable, aunque con una ligera tendencia a reducirse en los últimos años.

Respecto a los técnicos y profesionales científicos e intelectuales, desde 1987 hasta 2023, se observa un crecimiento continuo en el número total de técnicos y profesionales

científicos e intelectuales, superando los 4.2 millones en 2023. Este crecimiento refleja el aumento en la demanda de profesionales en los sectores de ciencia y tecnología. Además, a pesar de que al inicio del período se observa una diferencia a favor de los hombres, con el tiempo, la misma se reduce considerablemente, con un notable incremento en el número de mujeres, lo cual refleja una mayor equidad entre ambos sexos.

Del mismo modo sucede con los “técnicos; profesionales de apoyo”, mostrando una tendencia al alza a lo largo del período. Tras una caída significativa durante la crisis económica, a partir de 2014 tiene lugar un aumento en la demanda de estos profesionales. Por lo tanto, a pesar de algunas fluctuaciones, el número total de técnicos y profesionales de apoyo ha crecido de manera significativa desde 1987 hasta 2023.

También de forma similar al primer gráfico que mostraba la evolución del número de directores y gerentes, los hombres dominan este sector, aunque la diferencia entre sexos es menor que en la categoría de directores y gerentes. Además, cabe destacar que la cantidad de mujeres en esta ocupación ha ido aumentando, especialmente desde la última década.

En general, los hombres predominan en todas las categorías ocupacionales, especialmente en puestos directivos y técnicos de apoyo, siendo la diferencia de género menos pronunciada en la categoría de técnicos y profesionales científicos e intelectuales. Por lo que la brecha entre géneros se ha ido reduciendo con el tiempo, lo que indica una mayor participación femenina en campos de alta cualificación y con una remuneración mayor.

Por otro lado, la cantidad total de empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina ha ido en constante aumento. Además, cabe destacar que el número de mujeres en esta ocupación es mayor que el de hombres desde los años 90 en adelante. De hecho, la diferencia entre el número de hombres y mujeres es notable, con una tendencia clara de predominio femenino en esta ocupación.

Entre los trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores, encontramos que el número total de trabajadores, debido al aumento del sector servicios en la economía, ha incrementado significativamente desde 1987, con

una estabilización en los últimos años. Además, existe una diferencia notable entre el número de hombres y mujeres, destacando el predominio de las mujeres en este sector.

En las ocupaciones hasta ahora analizadas, hemos observado un aumento en el número de trabajadores. No obstante, no sucede así entre los trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero. La cantidad total de trabajadores en este sector ha mostrado una continua disminución desde 1987, estabilizándose alrededor de 2010. A pesar de que el número de hombres ha disminuido a lo largo de los años, los hombres cuentan con un mayor protagonismo en este sector.

Por su parte, el número total de “Artesanos y Trabajadores Cualificados de las Industrias Manufactureras y la Construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)”, alcanza su mayor pico alrededor de 2007. Las mujeres representan un porcentaje muy pequeño del total de trabajadores en este sector, suponiendo hoy en día menos del 8% del total.

El número total de “Operadores de Instalaciones y Maquinaria, y Montadores” aumentó notablemente a partir de 1992, encontrando el mayor número de operadores en 2008. Asimismo, son los hombres quienes dominan claramente este sector, mostrando una tendencia muy similar a la del total de trabajadores. En este sentido, la participación femenina es significativamente menor, suponiendo sólo un 15% del total de operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores.

Respecto a las ocupaciones elementales, podemos afirmar que existe una tendencia general creciente y es que se muestra un aumento significativo en el número de trabajadores desde principios de los 90 hasta 2008, seguido por una posterior estabilización la cual fue liderada por mujeres ya que mientras que el número de trabajadores hombres en este sector disminuía, el de las mujeres se mantenía constante.

Por último, la participación femenina en las ocupaciones militares es significativamente baja. De hecho, hasta 1993 las mujeres no contaban con representación en dicha ocupación. Con la llegada del nuevo siglo, la representación femenina, si bien continuaba siendo baja, aumentó, alcanzando su máxima representación en 2004 suponiendo la misma un 15% del total, porcentaje similar al actual.

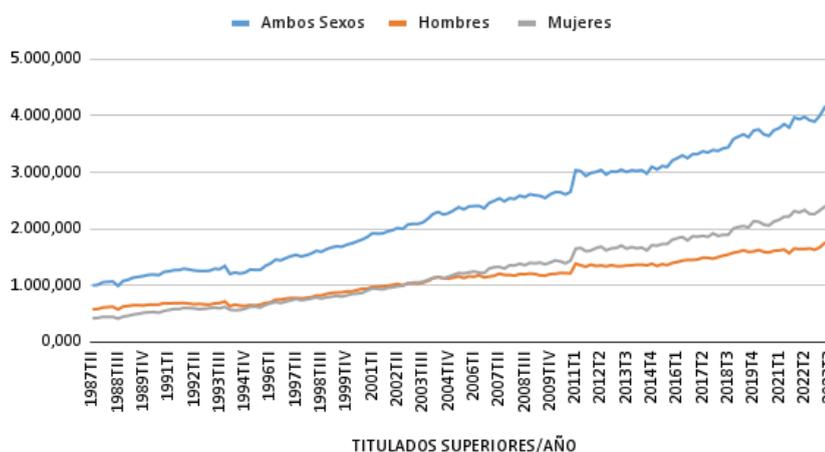
Casi todos los gráficos expuestos, coincidiendo con la crisis económica global, muestran una caída o menor crecimiento en el número de trabajadores alrededor de 2008. Esto indica que tanto las ocupaciones directivas y técnicas como las de menor cualificación se vieron afectadas negativamente durante este período, aunque cada una mostró diferentes ritmos de recuperación. Además, en casi todas las ocupaciones analizadas, los hombres han superado en número a las mujeres, siendo esta diferencia de género más pronunciada en determinados sectores. Estas diferencias se ven influenciadas por una combinación de factores culturales, educativos y formación, de conciliación laboral y políticas de igualdad.

En definitiva, se observa una evolución de la fuerza laboral hacia un mayor número de puestos que requieren alta cualificación. Así lo muestra el constante crecimiento en el número de técnicos y profesionales, debido al aumento en la educación y la formación en campos científicos y tecnológicos y la mayor demanda de estos trabajadores. Por el contrario, aquellos puestos de menor cualificación presentan una evolución decreciente. Sobre todo aquellas ocupaciones relacionadas con la agricultura, pesca, construcción, operadores de instalaciones, montadores y ocupaciones elementales.

5.3. La evolución de la titulación superior en España

El segundo gráfico expuesto en el epígrafe anterior permite conocer la evolución de los titulados superiores en España desde 1987, siendo consideradas ocupaciones de alta cualificación.

Gráfico 28. Evolución trimestral de los titulados superiores en España (1987-2023)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la EPA (INE).

A partir de este gráfico que muestra la evolución del número de titulados superiores en España desde el tercer trimestre de 1987 hasta el cuarto trimestre de 2023, se puede observar que el número total de trabajadores en ocupaciones de alta cualificación ha experimentado un crecimiento constante y significativo desde 1987, reflejando un aumento en la obtención de títulos superiores.

Cabe destacar que se observa un incremento acelerado en el número de titulados durante los años 90 y principios de los 2000, coincidiendo este periodo con la expansión del sistema universitario en España, programas de becas y ayudas y con diversas reformas educativas que facilitaron el acceso a la educación superior, así como con la implementación de políticas de igualdad y diversidad para fomentar la igualdad de género en la educación y el empleo, promoviendo un mayor equilibrio en las ocupaciones de alta cualificación. De hecho, durante el curso de 1999-2000 el número de alumnos matriculados en las Universidades españolas alcanzó su máximo (Angoitia Grijalba y Rahona López, 2007). Además, se experimentó un fuerte crecimiento desde 1990. Dicho crecimiento, tal y como recogen Angoitia Grijalba y Rahona López en la Revista de Educación, 344 (2007),

asciende al 28,3%, lo que se traduce en una tasa de crecimiento anual acumulativa del 1,8%. De entre las causas que pueden explicar este fenómeno, podemos destacar las siguientes: la persistencia del acceso de la mujer a los estudios universitarios; las altas tasas de rentabilidad privada de la inversión en educación universitaria, a través de la obtención de mayores salarios y de la reducción de la probabilidad de desempleo; y finalmente, la creación de nuevas Universidades públicas, lo que ha contribuido a acercar la oferta a la demanda, reduciendo algunos de los costes de cursar estudios universitarios, y por la creación de Universidades privadas, que ha ampliado el abanico de posibilidades en la elección de centro para realizar una titulación universitaria. (p. 248)

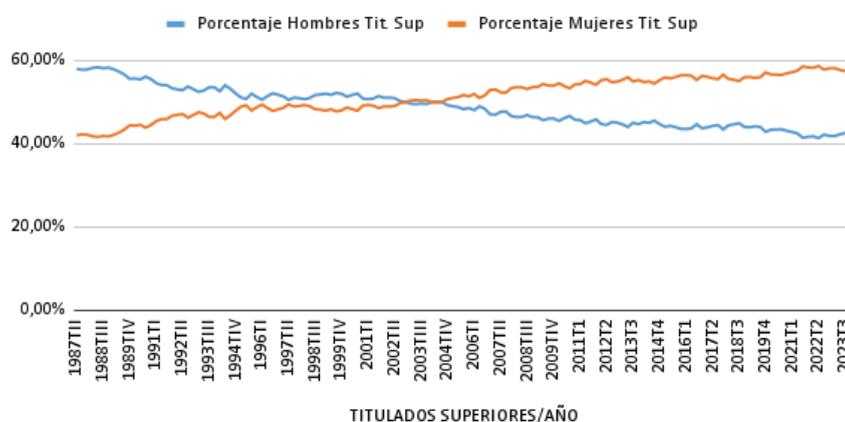
Alrededor de 2008, coincidiendo con la crisis financiera global, hay una notable desaceleración en el crecimiento del número de titulados. No obstante, la tendencia de crecimiento se retoma alrededor de 2011. Por lo que, en general, el crecimiento es sostenido. Para el año 2023, este número de titulados superiores en España alcanzó los 4,2 millones. Por lo tanto, el incremento en el acceso a la educación superior, cambios

en la estructura económica hacia sectores que requieren alta cualificación, y políticas educativas que promueven la formación avanzada han sido algunos de los factores que han contribuido en esta evolución.

Si analizamos esta misma evolución distinguiendo entre hombres y mujeres se puede observar que desde 1987 hasta mediados de los años 90, el número de hombres titulados superiores era superior al de las mujeres, esto es, se da una mayor proporción de hombres en ocupaciones de alta cualificación. No obstante, con la llegada del nuevo siglo esta diferencia se vio reducida, habiendo crecido de manera significativa y más acelerada en comparación con los hombres el número de mujeres tituladas superiores, especialmente a partir de mediados de los años 90, coincidiendo también con un aumento significativo en el número de titulados superiores debido a la expansión del sistema universitario y mayor acceso a la educación. Este notable aumento de la participación femenina queda relacionado con las mencionadas políticas de igualdad de género y un mayor acceso de las mujeres a la educación superior. A partir de 2005 continúa este crecimiento y se puede apreciar una reducción de la brecha de género. De hecho, tal es la influencia de la mujeres en este crecimiento que, tal y como recogen los informes de la OCDE, “las mujeres constituyen el alumnado mayoritario en gran parte de los países desarrollados y, en particular, en España, donde el colectivo femenino supera el 50% de la matrícula universitaria desde principios de la década de los noventa” (Angoitia Grijalba y Rahona López, 2007, p. 257). En este sentido, a pesar de que en 1987, el número de mujeres tituladas superiores era menor que el de los hombres, a lo largo del tiempo, el número de mujeres ha superado al de hombres, siendo más de 2.7 millones en 2023 frente a los 2.3 millones de hombres.

Si observamos esta evolución en términos porcentuales, se puede apreciar cómo efectivamente los papeles se han invertido, habiendo aumentado el porcentaje femenino respecto al número total de titulados superiores en España.

Gráfico 29. Evolución porcentual de los titulados superiores entre hombres y mujeres en España (1987-2023)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la EPA (INE).

Desde 1987 hasta comienzos de los años 90 los hombres representaban más del 60% del total de titulados superiores en España. A partir de entonces, este porcentaje fue disminuyendo, y en consecuencia la representación femenina aumentando, hasta igualarse con el porcentaje femenino en 2012. Fue a partir de 2013 cuando las mujeres comenzaron a representar un porcentaje superior al de los hombres en el total de titulados superiores en España. De hecho, en 2023, mientras que los hombres suponen algo más de un 42% del total de titulados superiores españoles, las mujeres representan casi un 58% del mismo.

En definitiva, ambos gráficos reflejan un crecimiento sostenido en el número de titulados superiores en España desde 1987, con un aumento particularmente notable en el caso de las mujeres, mostrando una reducción en la brecha de género.

5.4. La evolución de las ocupaciones de alta y baja cualificación

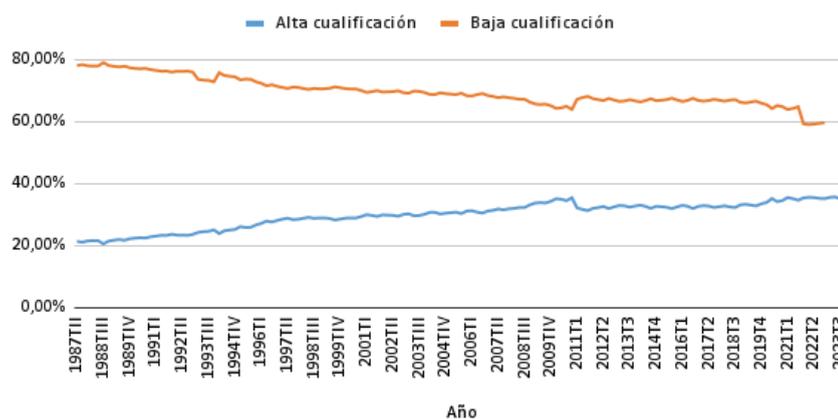
Algunas de las ocupaciones mencionadas son consideradas de mayor cualificación que otras, entendiéndolo así bajo criterios de formación requerida para el desempeño de las tareas que conllevan ciertas ocupaciones o la responsabilidad que ocupa cada empleo.

Con el fin de conocer la evolución de las ocupaciones de alta y baja cualificación se expone el siguiente gráfico que muestra un gráfico que recoge en términos porcentuales

tanto aquellas ocupaciones consideradas de alta como de baja cualificación ya mencionadas.

Cabe destacar que, a pesar de que las ocupaciones militares estén incluidas en la Clasificación Nacional de Ocupaciones, las mismas pueden variar mucho en cuanto al nivel de cualificación dependiendo del rango y las responsabilidades del puesto. En este sentido, mientras que los oficiales suelen estar en el grupo de alta cualificación debido a la formación y responsabilidad que conlleva su cargo, otros roles dentro del ámbito militar podrían considerarse de media o baja cualificación. Es por ello que con el fin de analizar la evolución de las ocupaciones de alta y baja cualificación, las ocupaciones militares no serán incluidas en dicho estudio.

Gráfico 30. Evolución porcentual de alta y baja cualificación en España (1987-2023)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la EPA (INE).

La evolución de la proporción de trabajadores en puestos que requieren una alta cualificación viene representada mediante la línea azul. A pesar de existir pequeñas fluctuaciones, la misma muestra un crecimiento constante y sostenido hasta 2011. Este crecimiento se debe al estudiado aumento de los titulados superiores y los técnicos de apoyo, así como a otros factores como la tecnología e innovación, la educación superior y especialización y la transformación digital. En este sentido, la expansión de las nuevas tecnologías en diversos sectores han generado una alta demanda de trabajadores cualificados en áreas como la informática, la ingeniería, y las finanzas. Además, el

aumento en la educación superior y la necesidad de especialización han incrementado el número de personas capacitadas para ocupar puestos de alta cualificación.

Además, el aumento hasta 2011 de los directores y gerentes también contribuye al crecimiento de la alta cualificación. A partir de entonces y como ya se ha mencionado, el número de directores y gerentes disminuye significativamente, reflejando una disminución en la proporción de las ocupaciones de alta cualificación. No obstante, se observa una posterior recuperación llegando a alcanzar el porcentaje logrado con anterioridad a dicha disminución. De hecho, en la actualidad, casi un 36% de trabajadores ocupan puestos de alta cualificación lo cual se traduce en un aumento de la formación y cualificación de dichos trabajadores.

Por su parte, y en contraposición, la línea naranja, que representa la proporción de trabajadores en puestos de baja o menor cualificación, muestra una tendencia decreciente desde finales de la década de 1980. A pesar de esta disminución gradual, alrededor de 1994 encontramos un crecimiento repentino de la proporción de trabajadores en puestos de baja cualificación debido al aumento de las ocupaciones elementales en dicho año, como por ejemplo los peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y otros trabajadores de servicios (empleados domésticos y de limpieza...). La automatización, desindustrialización, externalización y los cambios estructurales en la economía explican la reducción de la proporción de trabajadores en puesto de baja cualificación ya que la automatización reemplaza algunos trabajos manuales, la desindustrialización reduce la necesidad de mano de obra no cualificada, la externalización se da en empresas que deciden externalizar trabajos de baja cualificación a países con menores costes laborales y la transición hacia una economía de servicios disminuye la demanda de trabajos no cualificados.

En definitiva, el gráfico refleja una transformación en el mercado laboral desde 1987 hasta la actualidad, con un claro desplazamiento hacia empleos de alta cualificación. Esta tendencia está impulsada por cambios tecnológicos, económicos y educativos que han redefinido las necesidades de la fuerza laboral.

6. Conclusiones

Primera.-

La empleabilidad y la cualificación emergen como pilares esenciales para garantizar la estabilidad laboral y fomentar el desarrollo individual y económico. Los avances tecnológicos y la expansión del mercado laboral demandan una constante adaptación por parte de los trabajadores, lo que subraya la importancia de adquirir competencias, habilidades y capacidades valoradas en el mercado. La formación continua, respaldada por políticas activas de empleo, se presenta como la principal herramienta para mejorar la empleabilidad, facilitando tanto el acceso al empleo como la permanencia en él. Además, la distinción entre empleo cualificado y no cualificado resalta la necesidad de una cualificación adecuada que responda a las exigencias actuales del mercado laboral, evitando así la obsolescencia de las competencias de los trabajadores.

Segunda.-

La importancia del Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL) y su papel en el sistema de formación profesional en España es destacable. Aunque el INCUAL se centra principalmente en la formación profesional, existe una creciente conexión entre esta y la educación superior, lo que sugiere la necesidad de una mayor integración entre ambos sistemas.

Tercera.-

El análisis demográfico de España desde los años 60 revela una compleja interacción entre el crecimiento de la población total y la población en edad de trabajar, influenciada por diversos eventos históricos y crisis económicas. Así, a pesar de los desafíos económicos y sociales, las proyecciones indican que España seguirá experimentando un crecimiento demográfico moderado en los próximos años, con una población total que superará los 48 millones de habitantes y una población en edad de trabajar que se espera también aumente, reflejando la resiliencia y la adaptación del país a los cambios demográficos y económicos.

Cuarta.-

Aunque las crisis económicas causaron serios retrocesos, la recuperación ha sido evidente, con un reciente aumento en la población activa y el empleo tras superar los

desafíos económicos más graves. De hecho, las proyecciones para 2025 sugieren una tendencia positiva, con tasas de empleo en ascenso y desempleo en descenso.

Por lo que, en general, el mercado laboral español ha demostrado una capacidad para adaptarse y recuperarse, a pesar de los retos económicos significativos a lo largo del tiempo. No obstante, la comparación del empleo en España con otros países y la Unión Europea revela importantes diferencias y desafíos. Aunque España ha mostrado avances significativos en la tasa de ocupación, su desempeño aún está por debajo de la media europea y no alcanza el objetivo de ocupación del 70% establecido por la Unión Europea. A medida que la economía española se recupera, se espera que continúe acercándose a la media europea, aunque aún queda un camino por recorrer para cerrar la brecha y lograr los objetivos marcados.

Quinta.-

Aunque generalmente a mayor nivel de formación se obtienen mejores salarios, las ocupaciones de menor cualificación han experimentado un mayor incremento salarial en los últimos años. Esto sugiere que, si bien la cualificación sigue siendo un factor clave para obtener mayores ingresos, las políticas recientes, como la subida del salario mínimo interprofesional, han favorecido más a los empleos de baja cualificación en términos de variación salarial. Sin embargo, las ocupaciones que requieren alta cualificación siguen manteniendo salarios más elevados en términos absolutos. Asimismo, queda demostrada una persistente brecha salarial de género, con los hombres ganando consistentemente más que las mujeres en todas las ocupaciones. Esta disparidad es más pronunciada en ocupaciones de alta cualificación. Por lo tanto, aunque la situación ha mejorado, la igualdad salarial aún no se ha alcanzado.

Sexta.-

Si bien la EPA es considerada el mejor indicador de la evolución del empleo y desempleo en España, y a pesar de que el INE facilite las series temporales desde 1976, no lo hace de una forma uniforme y conjunta, no coincidiendo las denominaciones y tipo de datos con los de la serie temporal de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO) más reciente recogida por el INE.

Séptima.-

La expansión del sistema universitario, los programas de becas y ayudas, las reformas educativas y las políticas de igualdad facilitan el acceso a la educación superior, promoviendo un mayor equilibrio entre hombres y mujeres en las ocupaciones de alta cualificación, así como un crecimiento sostenido en el número de titulados superiores en España. Además, tanto el constante crecimiento en el número de técnicos impulsado por cambios tecnológicos, económicos y educativos como la decreciente evolución de aquellas ocupaciones consideradas de menor cualificación muestran una evolución de la fuerza laboral hacia un mayor número de puestos que requieren alta cualificación.

7. Anexos

ANEXO A

En la siguiente tabla se puede observar la población activa en España desde 1960 hasta 2025, siendo la de este último año una previsión a futuro.

Tabla 1. Evolución de la población activa en la economía española (1960-2025)

1960	1961	1962	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969
12.900,47	12.926,84	12.938,53	13.054,24	13.221,97	13.263,65	13.278,43	13.487,21	13.600,68	13.651,40
1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979
13.756,20	13.935,59	13.910,05	14.147,43	14.314,78	14.274,37	14.186,41	14.149,85	14.162,49	14.175,80
1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989
14.184,40	14.293,40	14.496,15	14.136,16	14.191,06	14.240,49	14.819,41	15.378,76	15.731,87	15.927,46
1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
16.309,51	16.535,73	16.604,35	17.172,20	17.425,96	17.549,20	17.679,80	18.020,00	18.366,20	18.622,50
2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
19.170,40	19.113,80	19.816,70	20.489,00	21.117,80	21.620,30	22.336,60	23.008,90	23.797,00	24.015,90
2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
24.162,30	24.039,70	24.088,30	23.903,10	23.645,90	23.594,60	23.422,90	23.355,50	23.343,10	23.638,60
2020	2021	2022	2023	2024	2025				
23.073,50	23.441,00	23.569,60	23.776,08	23.956,33	24.120,11				

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Ameco.

ANEXO B

Esta tabla muestra la evolución de la población activa, el volumen de empleo y el número de parados entre 2007 y 2014, así como la tasa de empleo y desempleo durante la crisis.

Tabla 2. Evolución de la población activa, empleo y desempleo (2007-2014).

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Población activa	23.008,90	23.797,00	24.015,90	24.162,30	24.039,70	24.088,30	23.903,10	23.645,90
Ocupados	21.162,90	21.201,00	19.861,90	19.522,30	19.026,70	18.277,30	17.852,10	18.035,90
Parados	1.846,00	2.596,00	4.154,00	4.640,00	5.013,00	5.811,00	6.051,00	5.610,00
Tasa Ocupación	67,90%	67,06%	62,57%	61,57%	60,13%	58,03%	57,24%	58,36%
Tasa Desempleo	8,02%	10,91%	17,30%	19,20%	20,85%	24,12%	25,31%	23,73%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Ameco.

ANEXO C

En la siguiente tabla, podemos observar el porcentaje de población parada en relación a la población activa por tramos de edad, así como la diferencia entre un tramo concreto y la media durante la crisis económica.

Tabla 3. Porcentaje de población parada en relación a la activa por tramos de edad (2002-2014)

CONCEPTO	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Media	11,6	11,4	10,5	8,7	8,3	8,6	13,8	18,7	20,1	22,6	25,8	25,7	23,7
De 16 a 29 años	18,5	17,9	15,9	14,1	13,2	13,6	22,0	29,8	32,6	35,8	42,2	41,6	38,7
De 30 a 49 años	8,2	8,3	7,8	6,1	6,0	6,0	10,2	13,7	14,6	16,6	18,6	18,2	16,6
De 50 a 64 años	7,4	7,1	7,2	5,8	5,9	6,4	9,2	13,2	15,1	16,8	19,4	20,9	19,9
De 65 y más años	1,7	2,2	1,6	1,3	2,2	0,8	2,7	4,6	2,0	2,4	4,5	9,2	5,3

Fuente: Elaboración de Donato Fernández Navarrete (2016) (Catedrático de Economía Aplicada, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad Autónoma de Madrid) con datos de la EPA.

ANEXO D

En la siguiente tabla se puede observar la variación del salario medio real de cada ocupación, ordenándose de mayor a menor las ocupaciones que más han visto modificado su salario medio real con los años.

Tabla 4. Variación de los salarios medios reales mensuales del empleo principal por ocupación (2011 - 2022)

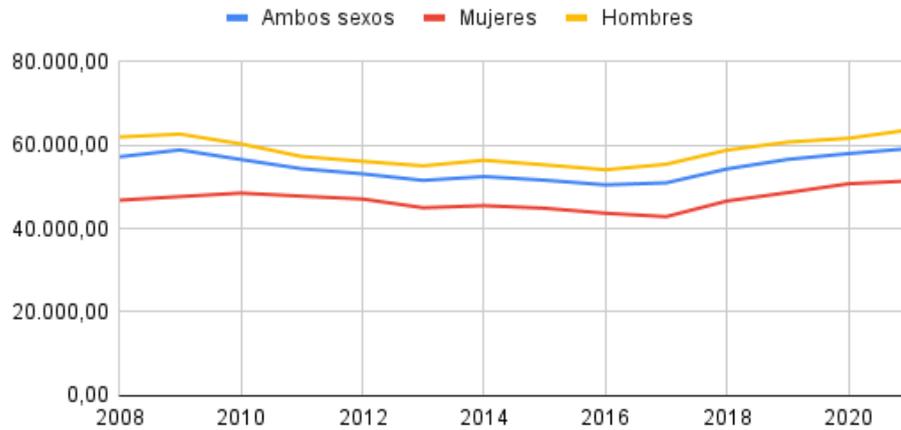
OCUPACIÓN	Variación salario medio real (2011-2022)
Total	11,92%
9. Ocupaciones elementales	21,11%
5. Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	14,97%
7. Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	13,04%
6. Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	11,00%
2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	8,28%
3. Técnicos; profesionales de apoyo	7,99%
4. Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	7,26%
1. Directores y gerentes	7,01%
8. Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	6,75%
0. Ocupaciones militares	-21,50%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE.

ANEXO E

El siguiente gráfico presenta la evolución de la ganancia media anual bruta de los directores y gerentes entre 2008 y 2021, observándose la desigualdad salarial entre hombres y mujeres.

Gráfico 31. Evolución de la ganancia media anual bruta de los hombres y mujeres directores y gerentes (2008 - 2021)

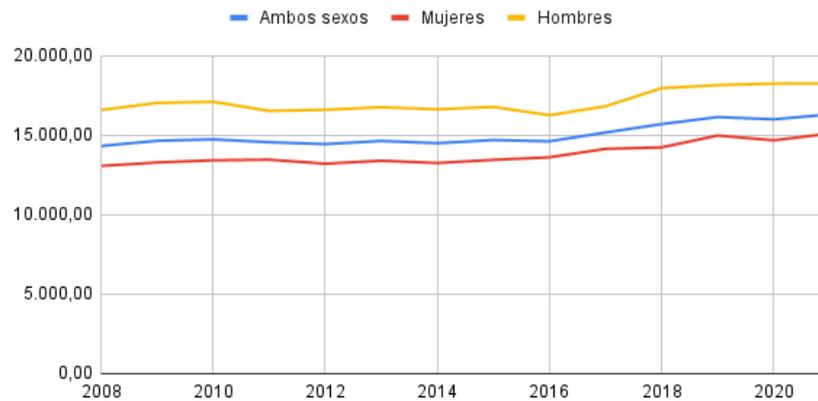


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE.

ANEXO F

Se presenta la evolución de la ganancia media anual bruta de los hombres y mujeres trabajadores en la restauración y comercio, una ocupación considerada de bajo nivel de cualificación.

Gráfico 32. Evolución de la ganancia media anual bruta de los hombres y mujeres trabajadores en la restauración y comercio (2008 - 2021)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE.

8. Bibliografía

Angoitia Grijalba, M., & Rahona López, M. (2007). Evolución de la educación universitaria en España: Diferentes perspectivas y principales tendencias (1991-2005). *Revista de Educación*, 344, 245-264.

https://www.Evolucion_de_la_educacion_universitaria_en_Espana_diferentes_perspectivas_y_principales_tendencias.pdf

Banco de España. (2011, enero). La evolución reciente de la inflación española y perspectivas a corto plazo. *Boletín Económico*, enero 2011.

<https://www.BoletinEconomico.pdf>

Benítez, D. Á. (2023). *Consecuencias de la crisis económica en España* (Trabajo de Fin de Grado). Universidad de Valladolid. <https://uvadoc.uva.es>

Brunete, R. (2024, abril 10). Salario neto, bruto y coste laboral: ¿Cuáles son las diferencias? *El Plural*.

<https://www.elplural.com/economia/salario-neto-bruto-coste-laboral>

Comisión de las Comunidades Europeas. (2001, noviembre 21). Hacer realidad un espacio europeo del aprendizaje permanente (Comunicado de la Comisión COM(2001) 678). Bruselas. <https://eur-lex.europa.eu/LexUri>

Conceptos Jurídicos. (n.d.). Salario mínimo interprofesional. *Conceptos Jurídicos*.

<https://www.conceptosjuridicos.com/salario-minimo-interprofesional/>

Cordero, S. (2022, agosto 29). ¿Cuántas veces ha subido el SMI en la legislatura de Rajoy y cuántas veces ha subido en la actual? *El Plural*.

<https://www.elplural.com/economia>

Coutinho, M., Dam, U. C., y Blustein, D. (2008, marzo). The psychology of working and globalization: A new perspective for a new era. *Journal of Vocational Guidance*, 8(1), 5-18. <https://www.researchgate.net/publication>

De Pablo, A. (1991). Educación, formación y empleo. *Política Sociedad*.

<https://www.researchgate.net/profile/Carmen-Lamela.pdf>

Díaz Nosty, B. (2011, marzo 11). Precios que suben y no bajan: 10 años del euro. *Cinco Días*.

https://cincodias.elpais.com/cincodias/2011/03/11/economia/1299826587_850215.html

Domínguez, D. (2019, diciembre 21). El SMI: qué es y cómo se fija el salario mínimo interprofesional. *Economía Digital*. <https://www.economiadigital.es/politica/el-smi>

European Commission. (s.f). *AMECO database*. Economy & Finance.

https://economy-finance.ameco-database_en

European Commission. (s.f). *EU Economy - Quarterly Statistics Dashboard*.

<https://dashboard.tech.ec.europa.eu>

Femxa, M. (2019, noviembre 4). Formación reglada y no reglada: Diferencias y ventajas. *Cursos Femxa*.

<https://www.cursosfemxa.es/blog/formacion-reglada-no-reglada>

Fernández Navarrete, D. (2016). La crisis económica española: Una gran operación especulativa con graves consecuencias. *Estudios Internacionales*, 48(183), 119–151.

<https://revistaei.uchile.cl/index.php/REI/article/view/39883/41453>

Fernández Páez, A. (2022, julio 13). *El salario mínimo interprofesional en España* (Trabajo de Fin de Grado). Universidad de Valladolid. <https://uvadoc.uva.es/smi>

Fernández Vilchez, B. (2011). Evolución del poder adquisitivo de los salarios en España: 2000-2010. *eXtoikos*, N° 4, Instituto Nacional de Estadística (INE).

<https://studylib.es/poder-adquisitivo-de-los-salarios->

Finanfor. (2023, junio 1). La diferencia entre formación reglada y no reglada. *Finanfor*.

<https://finanfor.es/la-diferencia-entre-formacion-reglada-y-no-reglada/>

Gamboa, J. P., Gracia, F. J., Ripoll, P., y Peiró, J. M. (2007). *La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral*. Valencia: Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (IVIE). <https://www.ivie.es/.pdf>

García-Centeno, M.-C., Rodríguez-Sánchez, S., Aguirre Arrabal, C., & Inchausti Tabuenca, E. (2022). *Impacto de la crisis del gas natural en la inflación española*. En *XXX Jornadas ASEPUMA – XVIII Encuentro Internacional: Anales de ASEPUMA n°*

30. Universidad San Pablo-CEU.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8692712>

Gobierno de España, Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2023, febrero 14). El salario mínimo interprofesional sube un 8% en 2023. *La Moncloa*.

<https://www.lamoncloa.gob.es/salario-minimo-interprofesional.aspx>

González Leonardo, M., y Spijker, J. (2022). The demographic impact of COVID-19 during 2020 and its regional differences. How will the pandemic affect Spain's future population? *Boletín de la Asociación de Geógrafos Españoles*, (93).

<https://bage.age-geografia.es/ojs/index.php/bage/article/view>

Homs, O. (2024). *La formación profesional dual en España*. Fundación Bertelsmann.

https://www.fundacionbertelsmann.org/wp-content/uploads/2024/06/Web_LA-FORMACION-PROFESIONAL-DUAL-EN-ESPANA.pdf

Instituto Nacional de Estadística (INE). (s.f.). *Encuesta de población activa (EPA)*.

https://ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595

Instituto Nacional de Estadística (INE). (s.f.). *Estadísticas económicas*.

https://ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria_estadisticas

Instituto Nacional de Estadística (INE). (s.f.). *Estadísticas del sector público y empresas*. https://ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica_

Instituto Nacional de Estadística (INE). (s.f.). *Estadísticas sobre demografía y población*. https://ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica_P

Instituto Nacional de Estadística (INE). (s.f.). *Ficha del indicador de servicios públicos*.

<https://www.ine.es/ss/ProductosYServicios>

Instituto Nacional de Estadística (INE). (s.f.). *Página principal*. <https://ine.es/>

Instituto Nacional de las Cualificaciones. (s.f.). *Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales*. Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes.

https://incual.educacion.gob.es/documents/35348/80300/CNCP_listadoQ.pdf

Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL). (s.f.). *Objetivos*. Ministerio de Educación y Formación Profesional. <https://incual.educacion.gob.es/objetivos>

International Labour Organization. (s.f.). *Wages*. International Labour Organization. <https://ilostat.ilo.org/es/topics/wages/>

International Labour Organization (ILO). (s.f.). *Datos de ILOSTAT*. ILO. <https://ilostat.ilo.org/es/data/>

Lamela, C. (1992). Antropología de los pueblos de España. *Política Sociedad*. <https://www.researchgate.net/profile/Carmen-Lamela.pdf>

Loentiendo.com. (s.f.). Cualificaciones profesionales. *Loentiendo.com*. <https://loentiendo.com/cualificaciones-profesionales>

Loren, E. (2020, 18 de noviembre). Las 8 mentiras económicas sobre el franquismo que no te debes creer. *ElHuffPost*. https://www.huffingtonpost.es/entry/las-8-mentiras-economicas-sobre-el-franquismo-qu-e-no-te-debes-creer_es_5fb3eca1c5b6aad41f736a46.html

Martín Artilles, A., y Lope, A. (1999). ¿Sirve la formación para tener un empleo? *Papers*, 58(1), 39-73. <https://ddd.uab.cat/pub/papers.pdf>

Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2021, septiembre). *Informe jóvenes. Análisis del mercado de trabajo de los jóvenes: Septiembre 2021*. Ministerio de Trabajo y Economía Social. https://www.mites.gob.es//ministerio/analisis_mercado_trabajo/jovenes.pdf

National Geographic. (2022, marzo). *Los avances en la igualdad de la mujer en España desde 1975*. National Geographic España. <https://www.nationalgeographic.es/historia/2022/03/los-avances-en-la-igualdad-de-la-mujer-en-espana-desde-1975>

OCU. (2011, diciembre 26). 10 años del euro: precios que suben y no bajan. *Organización de Consumidores y Usuarios*. <https://www.ocu.org/consumo-familia/supermercados/informe/10-anos-del-euro-precios-que-suben-y-no-bajan565514>

López, D. (2023, marzo 8). Así ha cambiado la situación económica de la mujer a 45 años del primer 8M en España. *Cinco Días*.

<https://cincodias.elpais.com/economia/2023-03-08/asi-ha-cambiado-la-situacion-economica-de-la-mujer-a-45-anos-del-primer-8m-en-espana.html>

Pérez, F. (2022, abril 10). El trabajo cualificado se hace fuerte en el mercado laboral.

ABC Economía. <https://www.abc.es/economia>

Ríos Rocha, J. (2020, junio). *Impacto de la crisis financiera en la economía española: Análisis de los efectos sobre el empleo* [Tesis de grado, Universidad de Cantabria].

Repositorio UC.

<https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/19123/R%c3%adosRochaJonathan.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ruiz, S. (2024, abril 24). Formación no reglada: ¿Qué es y cuáles son sus requisitos?.

ADR Formación.

https://www.adrformacion.com/blog/formacion_no_reglada_que_es_y_cuales_son_sus_requisitos.html

Sanchis, E. (2001, septiembre-diciembre). Cualificación, socialización y terciarización. *Revista Internacional de Sociología*, 59 (30).

<https://revintsociologia.revistas.csic.es/index.php/revintsociologia/article/view/771/984>

Suárez Lantarón, B. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. *Revista de Investigación en Educación*, 14(1), 67-84.

<https://revistas.uvigo.es/index.php/reined/article/view/2066/2030>

Vicente Ramos, S. (2015). *Introducción a la macroeconomía: Concepto y medición del desempleo*. OCW UPV/EHU. <https://ocw.ehu.eus>

9. Normativa

Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional. *Boletín Oficial del Estado*. <https://www.boe.es/buscar/BOE-A-2022-5139>

Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. *Boletín Oficial del Estado*. <https://boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-7899>

Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. *Boletín Oficial del Estado*. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-17264>

Real Decreto 375/1999, de 5 de marzo, por el que se crea el Instituto Nacional de las Cualificaciones. *Boletín Oficial del Estado*. <https://www.boe.es/BOE-A-1999-6231>

Real Decreto 581/2017, de 9 de junio, por el que se incorpora al ordenamiento jurídico español la Directiva 2013/55/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de noviembre de 2013, por la que se modifica la Directiva 2005/36/CE relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales y el Reglamento (UE) n.º 1024/2012 relativo a la cooperación administrativa a través del sistema de información del mercado interior ("Reglamento IMI"). *Boletín Oficial del Estado*. <https://www.boe.es/BOE-A-2017-6586>

Real Decreto 1027/2011, de 15 de junio, por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (MECES). (2011). *Boletín Oficial del Estado*. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-1331>

Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. (2003). *Boletín Oficial del Estado*. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-17588>