



JORNADA MUNDIAL POR EL TRABAJO DECENTE 7 DE OCTUBRE 2021

“PERSPECTIVA DEL TRABAJO DIGNO EN EL MUNDO, ESPAÑA, ANDALUCIA Y MALAGA “



Leonor Gálvez
Secretaría Empleo y Formación
UGT Málaga

Índice

Introducción.....	3
1.Evolucion del trabajo en el mundo	5
2.Evolución del trabajo en España	6
2.1 El desempleo	6
2.2 El empleo.....	7
2.3 El salario	9
3.Evolución del trabajo en Andalucía.....	10
3.1 El desempleo	11
3.2 El empleo.....	12
3.3 El salario	13
4.Evolución del trabajo en Málaga	13
4.1 El desempleo	14
4.2 El empleo.....	15
4.3 El salario	16
5.Conclusiones	18
6.Bibliografía	19

Introducción:

En los últimos decenios, la sociedad se ha enfrentado a desafíos que no tienen ningún precedente y que tendrán un profundo impacto en la ciudadanía, en las economías, en las empresas y en sus trabajadores. La digitalización e innovaciones tecnológicas, así como la inteligencia artificial, la robótica y la automatización, saber cómo utilizarlas y gestionarlas, tendrá sin duda, importantes repercusiones en el mundo laboral. A que nuevo tipo de trabajo se enfrentarán los trabajadores y trabajadoras y que competencias necesitan para desempeñar estas las nuevas tareas, será clave en los próximos años para encontrar y mantener un empleo.

La **Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo** ya anunciaba en 2018, que era previsible que los cambios tecnológicos generasen un gran número de puestos de trabajo de forma directa o indirecta, pero también decía, que un tercio de los empleos van a cambiar radicalmente debido a la automatización de las tareas y que, por tanto, las competencias requeridas para realizar un trabajo cambiarán un 42% en el periodo 2018-2022. Esta tendencia cambiará también los perfiles profesionales tal como lo conocemos en estos momentos.

El interrogante que se abría sobre las repercusiones en los empleos debido a estos cambios dinámicos, se ha visto perturbado gravemente por la pandemia de COVID-19 que no sólo ha acelerado exponencialmente el proceso, sino que ha alterado los viajes, la logística, ha redefinido el comercio y ha interrumpido las cadenas mundiales de suministro lo que hace que no sólo el impacto lo sufran los países más desarrollados, sino también los que están en vías de desarrollo.

Al mismo tiempo y paralelamente a este proceso, el mundo del trabajo ha experimentado una creciente desigualdad, existiendo sobre esta cuestión cierto consenso en las cumbres mundiales sobre las consecuencias sociales y económicas que conlleva. Los altos niveles de desigualdad significan, que millones de personas no pueden cubrir sus necesidades básicas ni las de sus familias, no pueden ahorrar para la jubilación o cubrir todos los gastos por enfermedad. Significa dificultades para acceder a un empleo estable y con derechos, significa una retribución injusta.

Por ello, combatirla se ha convertido en una de las prioridades de Naciones Unidas y más concretamente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ya que, según sus estudios más recientes se ha demostrado que estas y otras desigualdades pueden perjudicar el ritmo y la sostenibilidad del crecimiento económico, podrían redundar en la degradación del medio ambiente, erosionar la cohesión social, ralentizar los esfuerzos realizados para reducir la pobreza y aumentar el riesgo de malestar social o inestabilidad política.

El trabajo digno o decente es vital para el bienestar de las personas, para generar ingresos y favorecer el avance social y personal de cada individuo y del conjunto de la población.

Entendemos por **trabajo decente** aquel que resume las aspiraciones de las personas durante toda su vida laboral. Representa la oportunidad de acceder a un empleo con un salario justo, la seguridad y salud en el trabajo, una protección social adecuada, mejores perspectivas de desarrollo personal y profesional, libertad para expresar sus opiniones, sin represalias, incluida la libertad de participar como representante de una organización sindical, en definitiva, representa la igualdad de oportunidades y trato para todas las personas, hombres y mujeres.

Los planes de acción del G20, el G7, la Unión Europea, la Unión Africana y otros organismos regionales y multilaterales también confirman la importancia del trabajo decente para salir de la crisis y el desarrollo sostenible.

Como cada año, desde 2008, **cada 7 de octubre se conmemora la “Jornada Mundial por el trabajo decente”**, que es liderada por diferentes organizaciones y por la Confederación Sindical

Internacional, donde la UGT es miembro fundador. En este foro, trabajan por la consecución de los objetivos que esta jornada encierra, siendo el principal, el mantenimiento, mejora e implantación de los derechos laborales para los millones de trabajadores y trabajadoras del mundo hoy en día.

Desde esa fecha, ha habido muchos cambios, uno de ellos y el más impactante que ha tenido efectos devastadores sobre las condiciones del empleo en el mundo, ha sido la crisis sanitaria de la COVID-19.

El año 2020, marca una antes y un después, no solo en la forma de vida, sino en la forma de trabajar de millones de trabajadores y trabajadoras en el mundo.

Si anterior a esta pandemia ya existían desigualdades y los desafíos del desarrollo sostenible, estos problemas se han acentuado aún más, como consecuencia de la crisis sanitaria.

El escenario laboral ha cambiado, muchas cosas han cambiado algunas se quedarán, otros empleos desaparecerán o se reconvertirán y la forma de entender el trabajo ha sufrido un gran impacto, al que hemos tenido que adaptarnos a gran velocidad y que deja muchos incógnitas y nuevos ítems para trabajar en la regulación de todos estos nuevos modelos de empleo y de conseguir que los derechos no se pierdan por el camino.

Hay que tener en cuenta que **la pandemia, ha provocado una pérdida de horas de trabajo a nivel mundial**, que impacta y que, según un reciente informe de la OIT, **se acerca a los 495 millones de empleos**, que hizo que entre los meses de enero y septiembre de 2020, **los ingresos de los trabajadores/as, cayeran en 3,5 billones de dólares.**

Esta crisis, ha puesto en evidencia las carencias y las fortalezas del sistema, por lo tanto, debemos de aprovechar la sinergia para aportar soluciones reales y efectivas, hacia una sociedad más justa e igualitaria.

Hay que enfrentarse a un futuro post-pandémico, en el que saber adaptarse rápidamente a los cambios y dar facilidades para que esta crisis no se cronifique. La multilateralidad y el dialogo social serán sin duda valores primordiales a tener en cuenta en este escenario.

1. Evolución del trabajo en el mundo:

En los últimos años el trabajo tal y como lo conocemos está cambiando, la forma de organizarse, los medios, los modelos empresariales y todo esto, inevitablemente, va a repercutir en el desarrollo del trabajo, de la nueva descripción del trabajo decente y de las políticas necesarias para dar cabida a esta nueva generación de empleos.

Los trabajadores y trabajadoras del mundo ven como el modelo estándar de trabajo asalariado, con contratos fijos y empleos estables, ha ido cambiando en las últimas décadas, orientándose hacia el “**empleo informal**”, es decir, contratos de corta duración, horarios irregulares, inestabilidad laboral, menos protección social, autoempleo, trabajos a tiempo parcial, etc.

La pandemia ha puesto de manifiesto esta situación y ha aumentado las desigualdades entre los dos mundos, los países desarrollados y los países con más dificultades. Esto se puede acentuar por la dificultad en el acceso a las vacunas, por las diferencias tan manifiestas de hacer frente a la crisis por los diferentes países, por los llamamientos incumplidos a la solidaridad mundial. Todo ello, nos sitúa, en un escenario que genera el aumento de la pobreza y de la desigualdad, y que nos encara hacia una recuperación difícil, que dejará a muchas personas a su suerte y desbaratará los avances realizados hacia la consecución de la Agenda 2030 y la realización de la justicia social.

Según los últimos estudios de la OIT, en el mundo, **6 de cada diez trabajadores/as, lo son a tiempo parcial o temporalmente lo que representa el 45% de la población activa mundial**, datos basados en los estudios realizados en 35 países, considerados con “ingresos altos”. Esta es una tendencia al alza entre los 90 países que representa el 84% del empleo total en el mundo.

Según los últimos datos de 2014 en el mundo más de 3,3 mil millones de personas constituyen la tasa de población activa. Desde la crisis económica de 2008, el crecimiento del empleo se ha ido ralentizando, a un ritmo del 1,4% anual desde 2011.

Esta tendencia ha aumentado las brechas salariales y las desigualdades y la falta de oportunidades afecta a más de 74 millones de jóvenes de 25 años que no encuentran su primer empleo, lo que supone una tasa de desempleo en este colectivo del 13%.

Con respecto a las mujeres, siguen siendo el colectivo con mayor precariedad y con más difícil acceso al mundo laboral con peores condiciones laborales y son las que se siguen haciendo cargo del cuidado de mayores, hijos/as y dependientes, así como del trabajo doméstico no remunerado. Esto las sitúa en clara desventaja con respecto al trabajador masculino y agranda la brecha salarial con unos ingresos un 12,5% menores que el de los hombres.

La brecha salarial de género en todo el mundo se seguirá agrandando, la tasa de participación de la mujer en la población activa es un 31% menor que la de los hombres, si la tendencia no cambia se necesitaran 68 años para lograr la igualdad salarial.

Los nuevos modelos de empleo, requerirán de una nueva regulación, que garantice la protección de los trabajadores y trabajadoras en cuanto a una remuneración justa y suficiente, a medidas sanitarias, derechos a desempleo, invalidez, prevención de riesgos laborales, maternidad, igualdad, disminución de la brecha de género, igualdad de oportunidades, etc.

Queda mucho por hacer, conjuntamente todas las organizaciones, sindicales, los gobiernos, empleadores/as, tendrán que apostar por la creación de empleos estables, con futuro y garantías, ya que **se necesitarán más de 470 millones de puestos de trabajo de aquí a 2030**, para aquellos trabajadores/as que accedan por primera vez al mercado laboral, y conseguir que este sea un Trabajo Decente.

2. Evolución del trabajo en España:

En los últimos 10 años el empleo en nuestro país ha sufrido situaciones muy preocupantes, desde la crisis económica de 2008, y a lo largo de más de 7 años el porcentaje de paro no ha bajado del 20% según los datos de la EPA, siendo los años entre 2011 al 2014 los más destacables.

Esta situación comienza a revertir a partir de 2014, pero evidentemente no como consecuencia de la reforma laboral, sino por la mejora económica, provocada por la inyección monetaria del Banco Central Europeo a partir de 2012, por la mejora en el tipo de cambio del euro con respecto al dólar y por la caída en el precio del petróleo. Por todo ello, a partir de 2016, la tasa de paro baja al fin del 20%.

Pero, cuando la recuperación se empezaba a notar, la crisis sanitaria producida por el COVID en 2020, empeora los datos del desempleo en el país, solo contenido por la negociación entre los Agentes Sociales, Patronal y Gobierno de los ERTES, que han permitido contener la situación de desastre económico que venía acompañando a esta epidemia.

2.1 El desempleo.

La calidad del empleo en nuestro país ha empeorado significativamente, la precariedad laboral se ha instaurado, la crisis económica de 2008, trajo consigo la destrucción de miles de puestos de trabajo, y partiendo de aquí, la reforma laboral de 2012 no hizo más que empeorar la situación, facilitando el despido, empeorando las condiciones salariales, dificultando la Negociación colectiva.

La consecuencia de ello, se puede ver representada en el siguiente gráfico, donde en los años 2012 y 2013, el desempleo alcanza casi el 26%, 10 puntos más que el último dato de 2020, donde ya había consecuencias con el COVID-19.

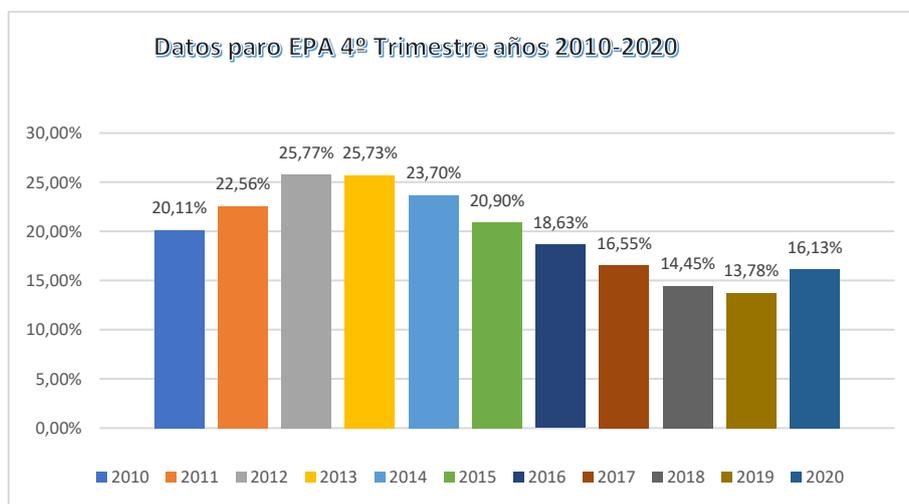


Gráfico creación propia.

En concreto en 2012 se destruyeron más de 777.000 empleos indefinidos, un triste récord histórico. Evidentemente, afectó a todos los trabajadores y trabajadoras, pero especialmente a colectivos que son habitualmente los más vulnerables, las mujeres, jóvenes y los desempleados/as de larga duración, como consecuencia de un mercado laboral muy sectorizado con mucha dependencia del turismo, lo que lleva asociado, mucha estacionalidad y temporalidad laboral, en definitiva, aumento de la precariedad.

En el grafico que aparece a continuación podemos ver como las mujeres en los últimos años, han copado los porcentajes más altos de la escala del desempleo en nuestro país, manteniendo como se puede comprobar en el segundo trimestre de 2021, una distancia 4 puntos de tasa de paro por encima del paro masculino.

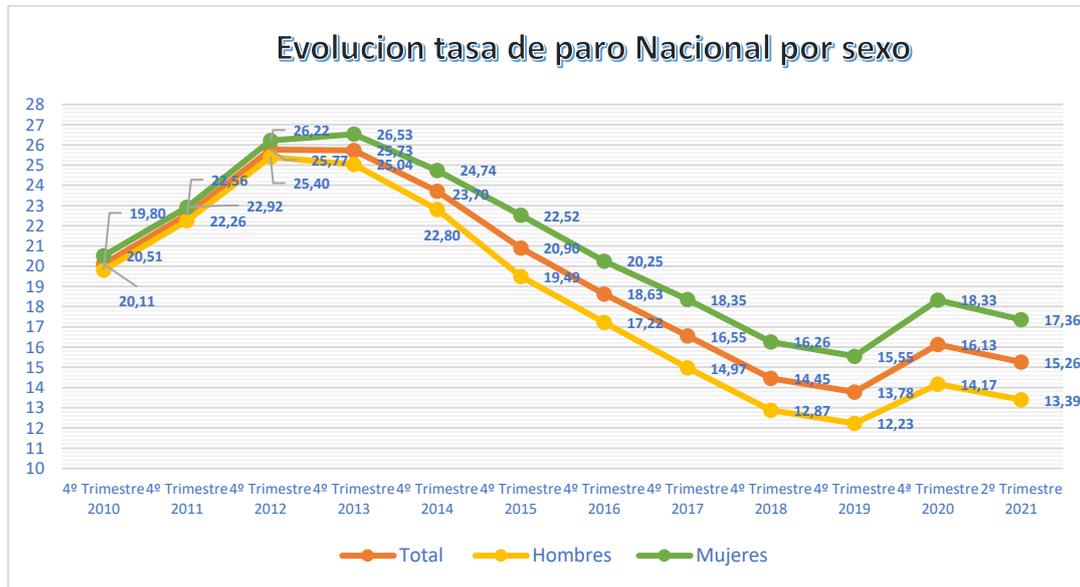


Gráfico creación propia.

Este distanciamiento indica que las mujeres siguen siendo las que tienen los empleos más precarios, con más temporalidad, con trabajos a tiempos parcial, y la brecha salarial sigue siendo el caballo de batalla por la igualdad laboral.

La falta de industrialización y de la diversificación de los sectores del mercado laboral, apostando por mayor industrialización, por las nuevas tecnologías, la sostenibilidad medioambiental, la mejora de los servicios públicos, tienen que pasar a ser una realidad en el mercado laboral, para crear empleos estables y de calidad.

No podemos olvidar que el sector turístico es una fuente muy importante de empleos en nuestro país, pero estos deben ser de calidad, con salarios dignos, y sobre todo tienen que estructurarse para que desaparezca la estacionalidad y así eliminar la temporalidad de los contratos que se realizan en torno a esta actividad.

2.2 El empleo.

Sin duda lo que ha marcado el empleo en España, acercándonos ya a casi una década, es la reforma laboral que, en 2012 que el gobierno del PP implantó con el objetivo de reactivar el empleo, pero que solo fue una herramienta de destrucción.

A esta reforma se le puede achacar entre otras cosas, el aumento de la precariedad laboral resumida en:

- Mayor temporalidad.
- Aumento de la rotación laboral, más inseguridad.
- Mas contrataciones a tiempo parcial.
- Devaluación salarial.
- Abaratamiento del despido.
- Desvalorizar la negociación colectiva.

Los datos que manejamos desde esa fecha solo indican que la situación laboral en nuestro país ha sufrido un retroceso, haciendo que modelo laboral sea ahora más injusto, desigual, inestable y precario.

Es evidente que la crisis económica repercutió en esta pérdida de empleo, pero que la reforma no palio la situación, sino que la alimentó.

La situación de contratos temporales y asociados a la estacionalidad, es muy alta en España y no solo por la reforma laboral, es una situación que se repite a lo largo de los años, la rotación laboral y la precariedad son señas de identidad del mercado laboral español.

Desde esa fecha, UGT ha venido denunciando la necesidad de derogar esta reforma laboral, es necesario para recuperar derechos y crear empleo estable y de calidad.

Un claro ejemplo de esta situación, se puede comprobar analizando los datos del mes de julio de los años de 2012 a 2019, este es un mes de referencia, ya que suelen subir las contrataciones. En el siguiente grafico podemos ver la evolución.

MES JULIO	CONTRATOS TOTALES MES	CONTRATOS INDEFINIDOS MES	% CONTRATOS INDEFINIDOS	CONTRATOS TEMPORALES MES	% CONTRATOS TEMPORALES
2012	1.526.758	230.460	15%	1.296.298	85%
2013	1.507.341	96.338	6%	1.411.003	94%
2014	1.645.236	114.071	7%	1.531.165	93%
2015	1.795.713	123.839	7%	1.671.874	93%
2016	1.816.271	137.390	8%	1.678.881	92%
2017	1.928.639	151.998	8%	1.776.641	92%
2018	2.086.655	190.151	9%	1.896.504	91%
2019	2.179.527	185.713	9%	1.993.814	91%

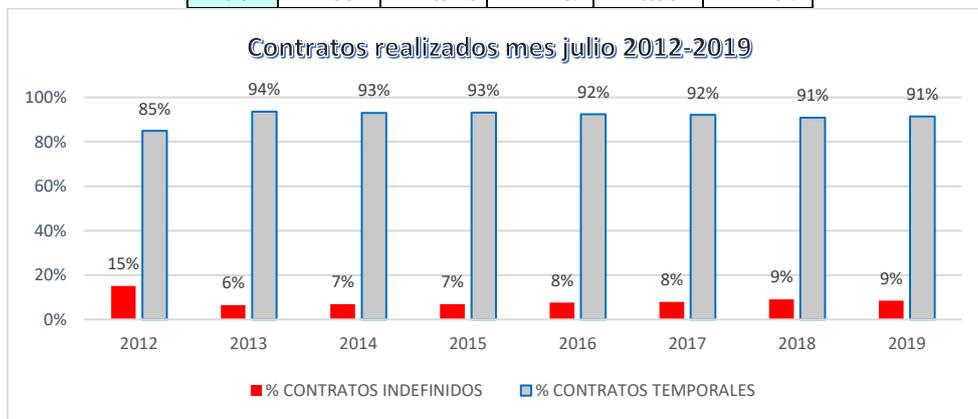


Gráfico creación propia.

En el primer año tras la reforma laboral de 2012, los contratos indefinidos en el mes de julio con respecto a 2013, descendieron casi un 60%. Desde entonces se han mantenido en esa línea y el último dato de 2019 un año en el que los datos de empleo empezaban a mejorar, el porcentaje de contratos temporales se mantuvo en la misma línea en el 91%.

La situación en 2020, no es comparable ya que debido a la crisis sanitaria provocada por la COVID-19, nos hemos tenido que enfrentar a nuevos retos y a cambios de modelos en tiempo récord, para hacer frente a la situación. Los ERTES, han salvado la situación, y probablemente se mantendrán una vez finalizada la pandemia, como una fórmula de regulación del sistema laboral.

La situación que estamos viviendo en este año y medio de COVID-19 en España, ha puesto de relieve muchas situaciones, ha acentuado la precariedad, la fragilidad del mercado laboral, la necesidad de reforzar los servicios públicos.

Ahora estamos en un momento de cambios, el teletrabajo, el crecimiento de las empresas tecnológicas y nuevos modelos de negocios, para lo que tendremos que estar preparados y alertas porque todo esto afecta a los trabajadores/as, por ello en UGT seguiremos trabajando para que estos nuevos modelos de empleos estén protegidos, que tengan salarios justos y las suficientes garantías laborales.

2.3 El salario.

El salario medio ordinario bruto anual en España se sitúa según los últimos datos publicados por el Grupo Adecco, en 1.658 € por mes, lo que la encuadran dentro de la Unión Europea con un salario un 20, 7% por debajo del salario medio de los 28 países de la Unión que es de 2.091 euros mensuales.

La brecha entre ambas remuneraciones ha crecido en el año 2020, aun así, nos situamos en la tabla de los salarios de la U.E, en un puesto intermedio, aunque comparando entre los 19 países que utilizan el Euro como moneda, resulta desfavorable con respecto a países como Alemania, Luxemburgo o Dinamarca (3.311€), pero favorable si comparamos con países del Este como Lituania (632€).

El salario bruto anual en España, aunque ha mejorado en los últimos 10 años, ha tenido muchos altibajos y en algunas ocasiones perdidas considerables.

En 2020 se produjo una subida del salario mínimo interprofesional a 950€. La subida del SMI, es una reivindicación de UGT por lo que seguiremos trabajando en esa línea para que ningún convenio el salario esté por debajo de 1.000€.

Como se refleja en el siguiente gráfico en los años 2011 y 2012, el incremento salarial interanual decreció, iniciando una recuperación bastante irregular hasta 2017.

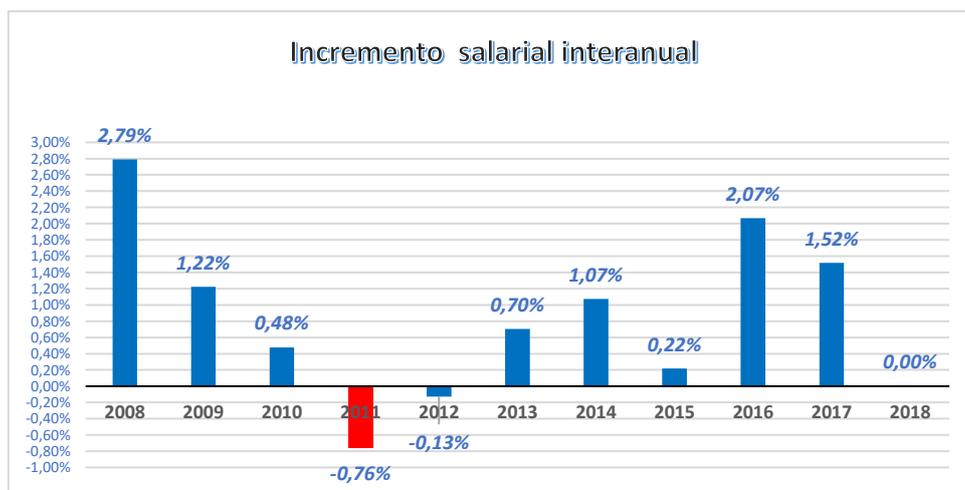


Gráfico creación propia.

La brecha salarial entre hombre y mujeres es muy acentuada en España y además no se ha conseguido mejorar en los últimos años, manteniendo una diferencia entre los 5.000 y 6.000 € anuales.

Como se puede comprobar en el gráfico siguiente, se ve claramente el distanciamiento salarial.

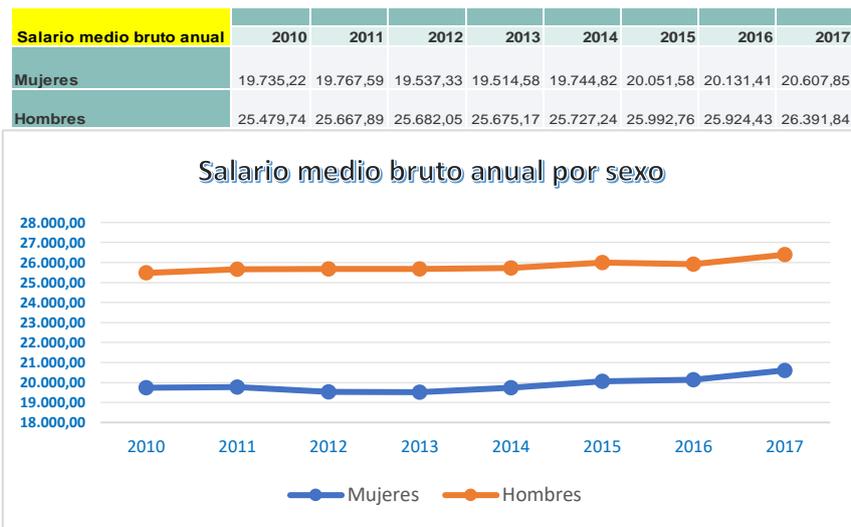


Gráfico creación propia.

Esta situación que de momento se mantiene, refleja que las mujeres siguen siendo las que soportan las cargas familiares y los cuidados, lo que las lleva en muchas ocasiones a trabajar a jornada parcial, con lo que esto supone no solo para sus ingresos mensuales sino también en sus futuras pensiones.

Los salarios en España han ido perdiendo poder adquisitivo en los últimos años, aunque a partir de 2014 la economía inicio un ascenso esto no ha llevado asociado una subida salarial acorde.

Según los datos publicados en el segundo trimestre de 2021 por el Instituto Nacional de Estadística, los costes laborales armonizados, se han desplomado al -2,5%. Esta minoración de los costes salariales, es totalmente inaceptable y solo afianzan la situación de precariedad laboral del mercado Nacional y empobrece a la clase trabajadora. La solución tiene que pasar por recuperar la senda del incremento de SMI, para revertir la situación y ofrecer salarios dignos

El empobrecimiento de la clase trabajadora es una realidad, son los nuevos pobres, aunque tengan empleos.

Para volver a retomar la situación, es necesario fortalecer la Negociación Colectiva que es el mecanismo fundamental de dialogo para garantizar las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras, no solo con respecto a sus salarios sino a todas las cuestiones que les garantizan un trabajo digno.

3.Evolución del trabajo en Andalucía:

La situación en Andalucía no es mucho mejor que en el resto de España, hay datos preocupantes la precariedad laboral, temporalidad, estacionalidad, el crecimiento de los contratos a jornada parcial, etc. sitúan a nuestra comunidad en una posición de desventaja que desgraciadamente se eterniza en el tiempo.

Los contratos en Andalucía según los últimos datos de los que disponemos, son en un 95% temporales, y **cada vez son más los que tienen una duración de un mes e incluso de una semana**, siendo la duración media de los contratos con fecha de finalización de 39,1 días, lo que significa que **en los últimos 5 años la duración de los contratos ha descendido en 7,5 días.**

Esto, manifiesta el empobrecimiento de los andaluces y andaluzas que están trabajando, ya que sus sueldos no les permiten llegar al fin de mes.

A esto hay que sumar, que **de los más de 887.000 parados/as andaluces**, según los datos de la última EPA, **casi la mitad son parados/as de larga duración**, es decir llevan más de 1 año en paro, y de ellos el 25% lleva más de 2 años en paro, lo que genera alarma y una situación de desesperación para el colectivo.

A todo esto, sumamos que **más de 327.000 familias en Andalucía tiene a todos sus miembros activos en paro**, lo que supone una situación de precariedad de difícil solución.

Con respecto a los jóvenes, la situación no es mucho mejor, Andalucía es la segunda comunidad con más desempleo juvenil y en esa posición también como la comunidad con más paro de las mujeres.

Analicemos cada uno de los aspectos de la situación de Andalucía con respecto al paro, la situación del empleo y los salarios.

3.1 El desempleo.

Si analizamos los datos del paro en Andalucía, estos nos sitúan en clara desventaja con respecto a la situación de nuestra comunidad con el resto del territorio.

Se puede comprobar como **durante los años comprendidos entre 2011 y 2016, los datos del paro rozaron el 30% e incluso alcanzaron más del 35%**. Cifras desde luego casi irreales que definen la precariedad laboral en Andalucía.

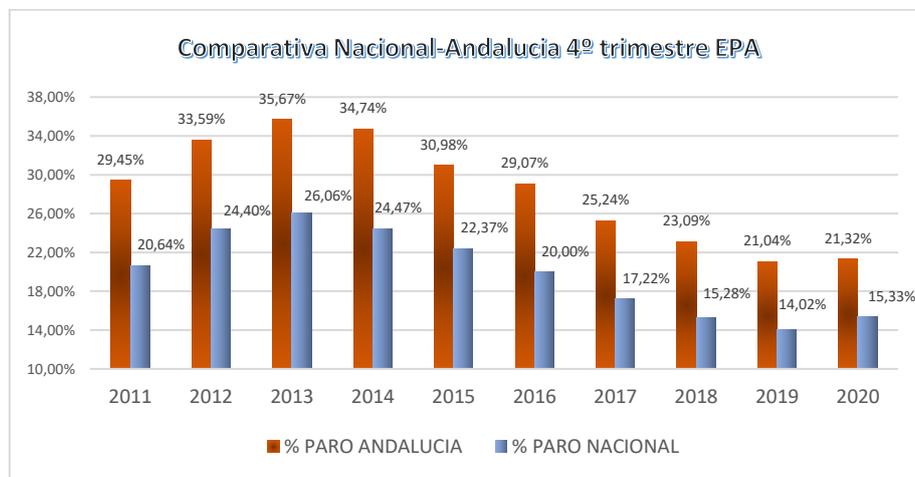


Gráfico creación propia.

No es hasta 2017 cuando los porcentajes de paro en Andalucía baja de rozar el 30% al 25%. Aun así, la comparativa con España nos sitúa en una situación muy alarmante, ya que en todos los periodos de los años analizados desde 2011, la diferencia no ha bajado de 6 puntos e incluso en el año 2014 la diferencia fue de más de 10 puntos.

Está claro, por lo tanto, que Andalucía necesita un plan de acción que permita bajar de un porcentaje de paro que siempre se sitúa por encima del 20%, lo que refleja la estacionalidad, la dependencia del sector servicios y la precariedad laboral.

3.2 El empleo.

El empleo en Andalucía, podríamos definirlo como: “Puesto de trabajo, precario por el alto índice de temporalidad y estacionalidad, con salarios bajos y muy sectorizado en el sector servicios”.

Quizás parece una definición muy dura, pero si analizamos los datos de contratación, temporalidad, de los salarios, vemos como la situación es esta, es la realidad de la empleabilidad en nuestra comunidad. Los datos comenzaban a mejorar tímidamente en 2019, pero, tras la crisis sanitaria y económica provocada por la pandemia, nos vuelven a situar en la zona roja.

En Andalucía, la creación de empresas se ha ralentizado, destruyéndose según los últimos datos de junio de 2021, más de 4.000 las empresas que no han podido continuar con su actividad económica en nuestra comunidad.

La precariedad laboral, crea incertidumbre en el conjunto de los trabajadores y trabajadoras, y especialmente para aquellos/as que buscan su primer trabajo y no lo encuentran, para aquellos/as que llevan más de dos años intentándolo, para las mujeres que siempre son las grandes perjudicadas y por supuesto para los jóvenes que no pueden emprender un proyecto de vida.

Por tener solo una visión general, analizamos los datos de temporalidad gráficamente y se puede ver como cogiendo como referencia el mes de agosto de los últimos años, los datos superan en todos los casos el 95%, es decir solo menos del 5% de los contratos que se realizan en un mes en Andalucía son indefinidos, y en el caso de 2017 muy significado donde solo el 0,4% lo fue.

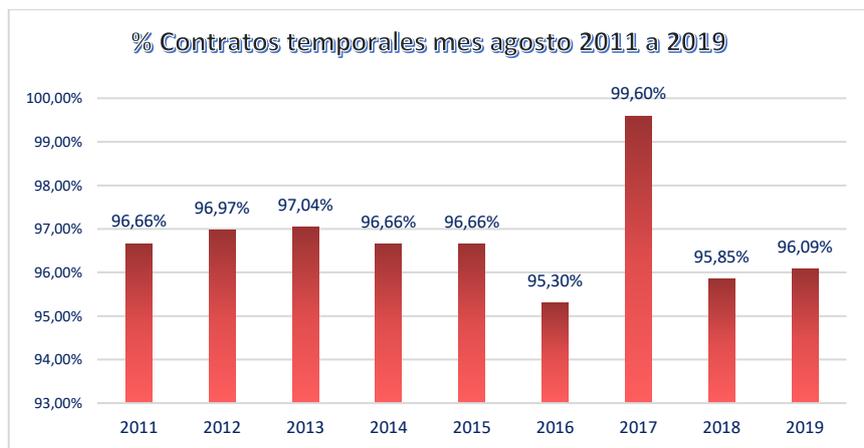


Gráfico creación propia.

Tenemos que revertir todo esto, es necesario diversificar el tejido productivo de Andalucía, más industria crea empleo más estable y de calidad, aprovechemos las oportunidades, ahora hay que apostar por general empleo de calidad, que las ayudas que las empresas van a recibir, revierta en sus trabajadores/as creando más oportunidades, con formación continua, con más protección social, recuperando derechos, y para ello para lograr estos objetivos, UGT va a seguir trabajando de manera incansable.

3.3 El salario.

la comparativa con España es impactante, pero si nos vamos a Europa es abismal. **Según los datos de la tasa AROPE, en Andalucía el riesgo de pobreza o exclusión social es del 35,1%**, solo superada por dos comunidades Extremadura y Canarias, y los ingresos medios por persona es en nuestra comunidad el 4º más bajo de toda España.

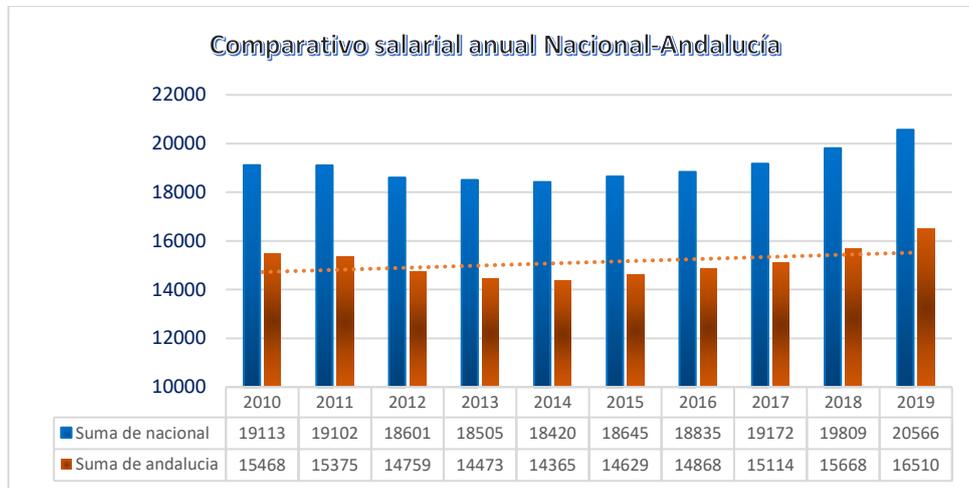


Gráfico creación propia.

En el gráfico comprobamos como lejos de acortarse la distancia entre la brecha salarial de Andalucía con respecto al resto del territorio Nacional, esta aumenta sobre todo en 2018 y 2019 cuando se inicia la mejora de la situación económica.

Según los últimos datos del segundo trimestre del año 2021 publicados por el INE, los costes salariales en Andalucía con respecto al conjunto del Estado, es cinco puntos más baja situándose en el 9,4%.

Estos datos, sitúan a las mujeres andaluzas como las más beneficiadas por la subida del SMI que se realizó en 2020 y la prevista para 2021, ya que son ellas, trabajadoras del sector servicios las que representan el perfil de las peor remuneradas.

El incremento salarial para nuestra comunidad es algo particularmente necesario, si queremos crecer económicamente, ahora es el momento.

4. Evolución del trabajo en Málaga:

Málaga, es una ciudad en la que el trabajo que se genera es en su mayoría en sector servicios y muy dependiente del turismo, por lo que la situación de pandemia a golpeado duramente, tambaleando el sistema y aflorando la precariedad laboral que estructuralmente está instalada en la provincia.

Actualmente, **según los datos del 2º trimestre del año 2021, más de 60.000 hogares en la provincia, tienen a todos sus miembros activos en paro**, sabemos que todavía es un año marcado por la pandemia y el dato puede resultar poco objetivo, pero es que, **en 2019, año considerado como “bueno”, eran más de 45.000** los hogares afectados por esta situación.

Además de esto, en el año 2019, solo el 3,63% de los contratos fueron indefinidos, y del total de los contratos, el 31% fueron jornadas parciales, y el 16% fijos discontinuos, esto refleja la calidad del empleo en la provincia.

En Málaga, **la tasa de trabajo a tiempo parcial** es muy relevante **entre las mujeres, alcanzado el 28,18% en este 2º trimestre del año**, y con una diferencia abismal con respecto al trabajo parcial de los hombres que es del 7,76%. Esto refleja que las mujeres siguen siendo las grandes perjudicadas, que son las cuidadoras de los hijos/as y de los mayores, o no tienen otras alternativas a la hora de poder obtener un empleo. Esta disminución de sus jornadas laborales, supone además del detrimento salarial, un problema para el futuro de sus pensiones.

Si analizamos la situación de **los jóvenes**, el panorama no es mucho más optimista, **la tasa de paro en este colectivo se sitúa en el 38% con respecto al resto del país** y casi 10 puntos por encima del dato del paro juvenil en Andalucía.

4.1 El desempleo.

En Málaga el sector servicios representa casi el 90% de tejido productivo de la provincia. El turismo es la fuente natural de generación de empleos, pero estos son muy estacionales y temporales, lo que genera que el paro sea también muy estacional, mejorando significativamente en verano y volviendo a subir en los meses valle, en los que el turismo desciende.

Además la pandemia ha golpeado duramente ya que la falta de turismo internacional, ha influido en que muchos negocios no hayan podido aguantar la situación y que otros muchos hayan podido seguir adelante gracias a la protección social de los ERTES, pero aun así, todavía hay más de 10.000 trabajadores y trabajadoras que no se han incorporado a sus puestos de trabajo.

Aunque los últimos datos del mes de agosto de 2021 mejoraban significativamente los datos del paro en la provincia, desde UGT tememos que sea un espejismo y que cuando pase la temporada volvamos a los índices de siempre.

Si analizamos los datos del porcentaje de paro de los años 2011 a 2019, en Málaga con respecto a Andalucía y España, podemos observar lo siguiente:

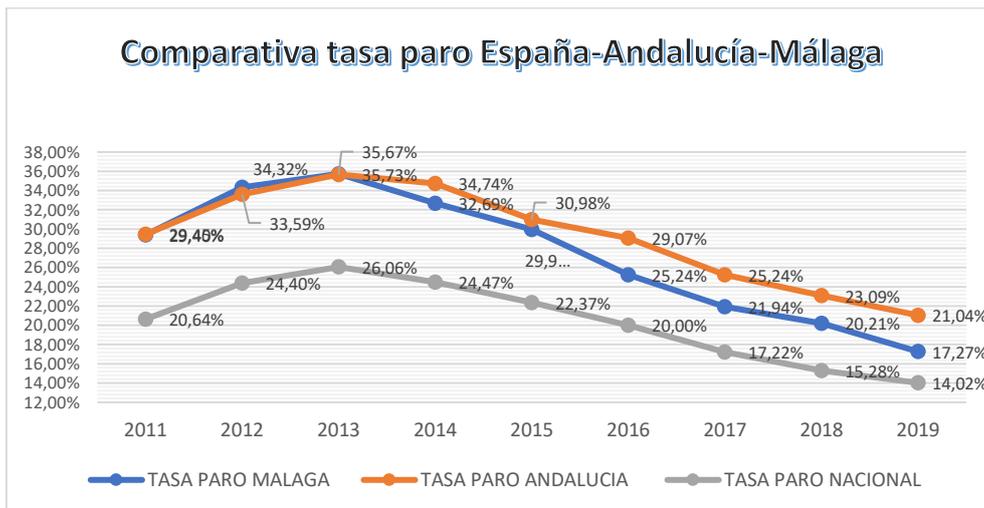


Gráfico creación propia.

El porcentaje de paro en Málaga habitualmente se sitúa por debajo de las cifras de Andalucía, incluso en los últimos años desde 2016 por debajo entre 3 y 4 puntos. Con respecto a España, podemos comprobar como la diferencia del paro en algunos años alcanzó más de 9 puntos de diferencia, y tomando como referencia 2019 en ese momento era de 3 puntos.

Los años 2020 y 2021, no están recogidos porque evidentemente la crisis sanitaria ha marcado la economía de Málaga.

También es importante reseñar que **hay colectivos especialmente perjudicados, la cifra del paro entre los mayores de 45 años en el mes de julio, suponía el 53% del total de parados/as de la provincia, el 60% del total, corresponde a las mujeres y esta cifra sigue aumentando.**

Muy preocupante también la situación de los jóvenes, casi el 7% de los desempleados son menores de 25 años, esto hace que este colectivo tenga serias dificultades en la planificación de su futuro.

Por lo tanto, **hay mucho trabajo por hacer**, desde UGT, tenemos claro que una prioridad para la provincia es buscar alternativas de diversificación del tejido productivo, hay que dar más importancia a otros sectores como el industrial, tecnológico, medioambiental, sanitario, que ofrecen empleos más estables y de mayor calidad.

El turismo tiene que reestructurarse hacia una modernización del sector, con más calidad y con ofertas atemporales que ofrezcan empleo todo el año y que eliminen el paro estructural.

4.2 El empleo.

No podemos obviar que algo se está moviendo en Málaga, las últimas noticias con respecto al empleo, nos lleva a conocer nuevos términos que desde luego vienen para quedarse y que pueden representar el futuro de Málaga y su posicionamiento. Las Startup, TICS, Hub, e-commerce, etc., constituyen el nuevo modelo de empresa, que combinan el binomio de ciencia y tecnología, poniendo las bases y diseñando el nuevo futuro laboral y económico de nuestra provincia.

El **PTA de Málaga**, emerge como referente de esta tendencia, **en él trabajan más de 20.300 trabajadores y trabajadoras**, que se ubican en **más de 620 empresas, más de 150 Startups, más de 60 empresas internacionales** con una facturación que ronda los 2.100 millones de euros.

En contraposición a este crecimiento, tenemos la situación actual del sector industrial en Málaga, solo el 4% de la población ocupada en la provincia de Málaga lo hacen en dicho sector, según los datos del primer trimestre de 2021. Los trabajadores en activo en este sector son unas 30.000 personas y la afiliación a la seguridad social solo ha bajado un 0,92 en este periodo, lo que indica que es un sector que crea empleo con más estabilidad.

Con respecto a España, **Málaga se sitúa en el ranking nacional, en la cuarta posición por la cola en industrialización.**

Pero, como ya hemos comentado, en la provincia el empleo es muy estacional y temporal, para ello en el gráfico que se muestra a continuación se puede comprobar la precariedad a la que nos referimos en cuanto a los contratos temporales y los indefinidos.

Hemos tomado como referencia para su elaboración los meses de agosto de los años de 2011 a 2019.



Podemos comprobar claramente como el volumen de contratos indefinidos es casi nula, el color rojo del grafico indica que efectivamente, esto marca la tendencia del mercado laboral en Málaga, contratos temporales a lo que hay que sumar el aumento de los contratos parciales.

En este sentido, apuntar que los contratos de menos de 3 meses son más del 86% del total y más del 65% de estos solo de 1 mes.

Destacar que, en el trabajo a tiempo parcial, son las mujeres las que tienen un triste papel protagonista. El 28,18% de las contrataciones parciales en el segundo trimestre de 2021, les corresponden a ellas, y en el caso de los hombres las contrataciones parciales son el 7,76%.

Desde UGT, seguimos insistiendo en la necesidad de un mayor esfuerzo a la hora de diseñar estrategias, planes y medidas económicas, sociales y empresariales que sean capaces de estimular la oferta y la demanda a corto plazo y que impulsen definitivamente la fase de recuperación en la provincia, para no dejar a nadie atrás.

También es de vital importancia la formación, la cualificación de los trabajadores y trabajadoras enfocada a los nuevos modelos productivos, con una formación profesional más acorde a la demanda.

Nuestra valoración es positiva con respecto a las nuevas perspectivas laborales derivadas de las nuevas tecnologías, logísticas, etc., pero esto tiene que estar regulado y retomar con fuerza la negociación colectiva para que todos estos nuevos modelos de empleo, que van a recoger un volumen importante de trabajadores y trabajadoras, estén regulados, aquí entra en valor la importancia de la negociación colectiva.

Hay que recordar que **en Málaga los convenios colectivos provinciales, dan soporte a casi 185.000 trabajadores/as**, siendo la mejor herramienta para mantener, recuperar y conseguir derechos que dignifiquen el trabajo, y de construir un modelo más justo e igualitario en las relaciones laborales.

4.3 El salario.

Si analizamos el salario desde la perspectiva de la comunidad Andaluza, Málaga es la segunda provincia con el salario medio anual más alto, situándose en 2019 en 16.235€.

Un dato significativo es que el total de asalariados en la provincia ha crecido en más de 80.000 entre 2010 y 2019.

El comportamiento de los salarios teniendo en cuenta el total de asalariados y el género, queda reflejado en el siguiente cuadro.

Año	Total asalariados/as	Salario medio hombre	Salario medio mujer	Brecha salarial	% Salario medio hombre sobre total de asalariados	% Salario medio mujer sobre total de asalariados
2010	581.822	18.306	13.654	-25,41	3,15%	2,35%
2013	550.651	17.149	13.144	-23,35	3,11%	2,39%
2016	599.863	17.453	13.607	-22,04	2,91%	2,27%
2019	662.814	19.354	15.183	-21,55	2,92%	2,29%

El análisis del salario medio aplicado al total de asalariados/as, nos da un porcentaje que se interpreta como la evolución del salario con respecto al número de asalariados/as, es decir, nos da un reflejo de la situación en el sentido de que, a mayor número de asalariados/as el salario se ha ido incrementado, pero no proporcionalmente, sino que el poder adquisitivo ha ido disminuyendo.

En el caso de los hombres, en 2010, el salario medio con respecto al total de asalariados representaba el 3,15%, sin embargo, en el caso de las mujeres este bajaba al 2,35%, reflejo de la brecha salarial que en ese año era del -25,41% del salario de las mujeres con respecto a los hombres.

Aunque parezca que este dato no refleja la situación, si los comparamos con los años posteriores, vemos como la brecha salarial va disminuyendo lentamente, pero el comportamiento de los salarios con respecto al total de asalariados, se va precarizando.

En 2013 es significativo, ya que, los asalariados disminuyen en más de 30.000, sin embargo, los porcentajes de representación del salario de los hombres con respecto al 2010 no disminuye tanto hasta aquí los salarios más o menos se mantenían, y en el caso de las mujeres incluso subían levemente.

Si embargo en 2016, que de nuevo aumentan el total de asalariados/as, los % de salario medio bajan con respecto a 2016, lo que significa que los salarios se desvalorizan.

En 2019, con un incremento muy importante de los asalariados, el comportamiento de los salarios, sigue a la baja, ya que los salarios medios sobre el total de asalariados casi se mantienen con respecto a 2016.

Es decir, **a mayor número de asalariados/as, menor porcentaje de salario medio, lo que crea una disociación entre productividad y salarios**, de aquí parte la necesidad de las subidas del SMI, que tanto llevamos solicitando, ya que esta tendencia crea más desigualdad y más precariedad.

Un dato importante, es que **más del 37,39% de los asalariados y el 51,19% de asalariadas en la provincia cobran menos del SMI**, esto quiere decir que se han incrementado los contratos a tiempo parcial, los contratos temporales, y refleja la precariedad del tejido productivo en Málaga.

En el caso de los jóvenes, si analizamos los últimos datos del año 2019, hay que destacar que **los asalariados/as entre los 18 y 25 años, perciben un salario medio anual de solo 6.527€**, y entre el rango de edad de 26 a 35 años, es de 14.012€, situándose el salario medio anual en 17.390€, es decir, los jóvenes necesitan salarios dignos para poder tener futuro.

5. Conclusiones

De todo lo expuesto, podemos deducir que el mundo del trabajo está cambiando, los modelos productivos se están adecuando y evidentemente muchos empleos como los conocemos actualmente desaparecerán.

Esto nos lleva a plantearnos dudas e incertidumbre, pero está claro que hay que adoptar medidas centradas en las personas.

Está claro que tenemos que crear empleos más productivos, pero con trabajo decente que favorezca la inclusión, la igualdad, mercados laborales dinámicos, más enfocados en el medio ambiente y la sostenibilidad, pero para ello la transición debe ser justa, tendremos que adaptar y reconvertir muchos de los modelos productivos actuales, y debemos de tener capacidad de innovación y desarrollo para que nadie se quede atrás y que estos nuevos empleos sean dignos.

Tenemos que mejorar y modificar muchas cuestiones, sino la salida de esta crisis sanitaria y económica será muy lenta y muy desigual.

Los factores más importantes en los que desde UGT vamos a seguir trabajando para que la salida sea real y justa, podemos resumirlos en los siguientes:

- a) **Conocer los nuevos proyectos productivos**, y desarrollar medidas para que los empleos que se creen, sean empleos de calidad. Si conocemos los proyectos en marcha, podremos apoyar y aportar para que la puesta en marcha de los mismos sea una realidad.
- b) **La Negociación Colectiva**, como herramienta decisiva para la protección de los derechos, de los trabajadores/as, en materia de salarios y condiciones laborales dignas, en materia de prevención, la salud, etc. También es importante que los nuevos sectores productivos como tecnológico, logístico, digital, el teletrabajo, y los nuevos formatos de empleo, tengan cabida y se regulen con garantías.
- c) **La siniestralidad laboral**. Un tema muy preocupante, que va en aumento. En UGT sabemos que tras estos accidentes está la precariedad laboral. Es necesario invertir y reforzar las medidas para revertir la situación.
- d) **Dialogo social**, efectivo que deriven en estrategias para un futuro laboral. Es importante establecer una mesa de dialogo en la que participar para conocer el destino de los fondos "Next Generation"
- e) **Pensiones dignas y suficientes**. Desde UGT, seguimos trabajando activamente en la mejora del sistema de pensiones, para la recuperación del poder adquisitivo las actuales y de las futuras y la mejora de la sostenibilidad del sistema.
- f) **Políticas activas de empleo** encaminadas a reactivar el empleo. Empleo inclusivo y en igualdad. Es necesario eliminar la brecha salarial, reactivar los planes de igualdad en las empresas. No dejar a nadie atrás, mediante formación continua para los trabajadores/as que están trabajando, y con medidas para jóvenes y desempleados/as de larga duración, así como formación para un capital humano cualificado.
- g) **Servicios públicos y protección social**. Ofrecer políticas públicas en materia de sanidad, educación o dependencia, que nos lleven al progreso como sociedad, en igualdad y justicia.
- h) **Protección del medioambiente y la sostenibilidad**. Mejora de las infraestructuras y mayor desarrollo productivo, pero siempre en base a la protección del medioambiente y la sostenibilidad, pero sin que ello suponga pérdida de empleo.

Desde UGT, entendemos que esta primera fase de resiliencia, debe completarse con todo esto, estrategias, medidas, tanto sociales como económicas y empresariales, que impulsen la fase de recuperación. En Málaga, esperamos que esa recuperación sea una realidad, los primeros meses de 2022 marcaran el futuro.

Por ello desde UGT, trabajaremos y apoyaremos todas las medidas que mejoren la actividad y la calidad en el empleo, siempre con derechos y sin perder nada, ni a nadie por el camino.

6. Bibliografía

- <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>
- <https://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/argos/descargaInforme.do>
- <https://www.ine.es/>
- https://www.ugt.es/sites/default/files/node_gallery/Galeria%20UGT/Informe_OIT_Trabajo_Decente_en_el_Mundo.pdf
- <https://es.statista.com/estadisticas/478099/espana>
- Sepe.es/estadísticas
- Gráficos producción propia UGT Málaga
- <https://www.observatoriorh.com/orh-posts>
- <https://elpais.com/economia/2021-09-07/a-quien-afecta-la-subida-del-salario-minimo.html>