



**Universidad**  
Zaragoza

**TRABAJO FIN DE GRADO**

**AUTORES: MELCHOR MARCOS NSUE MABALE Y DAVID MORILLAS**

**TUTORA: ELENA MORLANES**

**DISCRIMINACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO  
ESPAÑOL**

**LA SITUACIÓN DE LA MUJER Y LOS INMIGRANTES**



**Facultad de  
Ciencias Sociales  
y del Trabajo**  
**Universidad Zaragoza**

## **RESUMEN**

La sociedad se encuentra en constante evolución. Existe un observable cambio paulatino en la cultura, que nos acerca a un mundo cada vez más igualitario y globalizado. En este trabajo, analizamos uno de los más fieles reflejos que tiene una sociedad, su mercado de trabajo. Con el objetivo de añadir contexto y actuar como introducción, desarrollamos brevemente la historia del mercado laboral español, y aportamos un punto de vista sociológico y demográfico. Nos centramos en la discriminación que sufren dos colectivos ampliamente representados en nuestra sociedad, por un lado, las mujeres, y por el otro los inmigrantes.

Después de esto, realizamos una subdivisión en el colectivo de los inmigrantes, explicando las diferentes situaciones en las que pueden encontrarse. Finalmente abordamos el tema con un enfoque jurídico, indagando en legislación nacional y supranacional, en jurisprudencia, y en todas las diferentes fuentes de Derecho que versan sobre la materia objeto de estudio.

**PALABRAS CLAVE:** INMIGRACIÓN, MUJER, IGUALDAD, BARRERA, MERCADO.

## **SUMMARY**

Society is in constant evolution. There is a gradual, observable change in culture that is leading us toward a more equal and globalized world. In this work, we analyze one of the most accurate reflections of a society: its labor market. To provide context and serve as an introduction, we briefly discuss the history of the Spanish labor market and offer a sociological and demographic perspective. We focus on the discrimination faced by two widely represented groups in our society: on the one hand, women, and on the other, immigrants. After this, we further divide the immigrant group, explaining the different situations they may be in. Finally, we approach the topic from a legal perspective, exploring national and supranational legislation, case law, and all sources of law related to the subject of study.

**KEYWORDS:** IMMIGRATION, WOMEN, EQUALITY, BARRIER, MARKET.

## ÍNDICE

1.	<b>INTRODUCCIÓN</b>	.....
2.	<b>OBJETO DEL TRABAJO</b>	.....
3.	<b>ESTRUCTURA Y MÉTODO</b>	.....
4.	<b>JUSTIFICACIÓN</b>	.....
5.	<b>HISTORIA Y ACTUALIDAD</b>	.....
	5.1 Historia	.....
	5.2 Actualidad	.....
6.	<b>DESARROLLO</b>	.....
	6.1 Fuentes de las barreras	.....
	6.1.1 Desigualdad por sexo	.....
	6.1.2 Desigualdad por procedencia	.....
	6.2 Tipos de barreras	.....
	6.2.1 Barreras productivas	.....
	6.2.2 Barreras sociales y económicas	.....
7.	<b>ESFUERZO LEGISLATIVO</b>	.....
	7.1 Extranjeros comunitarios	.....
	7.2 Extranjeros no comunitarios regulares	.....
	7.3 Extranjeros no comunitarios irregulares	.....
	7.4 La mujer	.....
8.	<b>CONCLUSIÓN Y OPINIÓN PERSONAL</b>	.....
9.	<b>FUENTES CONSULTADAS Y BIBLIOGRAFÍA</b>	.....

## **1. INTRODUCCIÓN**

El mercado de trabajo nacional es de una grandísima importancia en el seno de cada país, gracias a lo que se lleva a cabo en él, se puede presumir de productividad, avances estatales y sociales y se pueden hacer diversas mediciones de importancia nacional.

En el mercado de trabajo, los que poseen bienes de producción se relacionan con los que tienen conocimientos en ciertas áreas para llegar a un acuerdo y explotar el bien de producción en cuestión. Como es inherente por antonomasia, en cada país, la mano de obra solía ser de mayoría autóctona, pero, ¿qué pasa con los extranjeros que intervienen en ella, ¿Y las mujeres? ¿Cómo se dan estas relaciones complejas en el mercado de trabajo español y cómo han ido evolucionando hasta nuestros días? ¿Es productivo el mercado de trabajo español?, ¿Tienen algunas barreras autoimpuestas para su propio desarrollo?, son preguntas que siempre hemos querido responder desde que yo, MELCHOR, entré en el Reino de España como estudiante el 20 de octubre del 2013 y DAVID como estudiante interesado en la materia.

Dentro de esta búsqueda de desigualdades del mercado laboral español, se encuentra como más no podía ser, las brechas salariales y las diferencias en asignaciones salariales o económicas, la primera referida a las mujeres, y la segunda relacionada con los trabajadores no nacionales. Mientras las empresas mejoran sus niveles de productividad y sus beneficios, los trabajadores no ven un aumento en su retribución en igual proporción al beneficio empresarial, a pesar de ser ellos la clave de los progresos del mercado. Este estancamiento, hace que se creen barreras de manera indirecta. Vamos a identificar todos estos aspectos y a desarrollarlos en este trabajo para llegar a una visión más clara de lo que planteamos y sus consecuencias.

## **2. OBJETO DEL TRABAJO**

Indagar en los datos del mercado de trabajo español para descubrir las desigualdades y/o barreras existentes en lo referente a igualdad con la mujer y el trato discriminatorio o no hacia los trabajadores extranjeros.

## **3. ESTRUCTURA**

El trabajo es puramente teórico, lo que ayuda a identificar las palabras clave de este proyecto y nos permite disponer de la información necesaria para llegar a conclusiones y hacer recomendaciones personales.

Nuestras consultas, datos generalizables y fiables, nos acompañarán en este trabajo de investigación, donde será interesante también por nuestra parte, saber cómo el sistema social español ha podido mantenerse estable a pesar de las fluctuaciones en cada época de gestión.

## 4. JUSTIFICACIÓN

El mercado de trabajo español es uno de los que más agitaciones y noticias tiene en el mundo, todo esto debido precisamente al alto nivel de estado de bienestar y democracia que se vive en el país.

La vida en España es cómoda y el estado de bienestar es innegable sin importar el color del gobierno de turno, es decir, aunque haya rotaciones en la administración central y regionales, la vida como tal, no cambia de manera radical, aunque puedan hacerlo los ingresos, debido a la buena institucionalización del estado español.

Todos estos parámetros son positivos en general, pero no significan de ninguna manera que algunos fallos o debilidades no puedan dañar el sistema en su conjunto. El mercado de trabajo, con el paso del tiempo, daña mucho la moralidad de la población cuando hay más factores negativos que positivos de manera prolongada, por esto, es importante saber cómo y qué se puede hacer para mejorar el mercado laboral y situar al país en buenos estándares internacionales en término de números y estadística, pero, en primera instancia, cumplir con las exigencias de la población en materia laboral, que pasa en gran parte por ocupar a tantos demandantes de empleo como sea posible, con acuerdos y contratos que beneficien a la población.

Para llegar a buenos cauces, hemos decidido ilustrar primero una breve historia del mercado de trabajo español, con su correspondiente evolución hasta la actualidad. Con esto, podremos tener idea del potencial de contratación en cada fase y relacionarlo con los tiempos corrientes y los nuevos factores que rigen el mundo, tales como el estrés, la igualdad efectiva, el techo de cristal, las discriminaciones raciales, la falta de empatía, los despidos colectivos, etc.

Para comprender un sistema, no solo es importante indagar y obtener información veraz, también es importante escuchar las opiniones de personas que han vivido las distintas épocas del mercado de trabajo español, así como las críticas ofrecidas por gestores laborales, funcionarios y no funcionarios.

La crisis que azota el mundo entero llegó también a España de manera casi inevitable, debido a ello, se llevaron a cabo números cambios en la legislación y ejecución laboral, todo para favorecer el mantenimiento de la armonía del mercado laboral. No se cuan efectivo ha sido el esfuerzo legislativo desde entonces, pero lo que a ciencia exacta se sabe, es que cada vez y con más fuerza, el colectivo femenino y el extranjero que integran también el mercado laboral, se han convertido en una base de desarrollo importante y el centro en varias ocasiones de los discursos afectos a cuestiones laborales.

Entrevistas de televisión, radio y a pie, nos ayudarán a saber sobre el mercado de trabajo en España para estar en situación de mercado informado y poder ofrecer nuestra opinión sobre el porqué de este tema.

## 5. HISTORIA Y ACTUALIDAD

### 5.1 HISTORIA

El mercado laboral en España ha experimentado cambios significativos a lo largo de las décadas, influenciado por factores económicos, políticos y sociales.

“En la década de los sesenta, España estaba bajo una dictadura, predominaban los empleos agrícolas y a pesar de un aumento de la industrialización, los sectores estaban poco desarrollados.

En la década de los setenta es cuando el paro en España empezó a dispararse debido a inflaciones de origen energético y a la incorporación de la mujer en el mercado laboral, unidos a los que nacieron en el BABY Boom y a los emigrantes retornados.

Cuando comenzaba la década de los ochenta, el desempleo y la inflación preocupaba mucho en occidente, España, preocupaba aún más debido a que doblaba las cifras del siguiente país en la lista.

A principios de la década de los noventa, el paro en España alcanzó el 24,6%, dato que en otros países se consideraba como una catástrofe. Las cosas cambiaron durante el famoso boom inmobiliario, pero países como Francia y Portugal seguían por delante de España. Así, el pueblo español lleva preocupado por el paro algo más de treinta años”<sup>1</sup>.

Como sabemos, las administraciones de cada país tienen en su poder la capacidad de legislar en favor de un mercado laboral sano y con capacidad de reacción, concediendo subsidios y formaciones a empleados despedidos, para mantener las unidades familiares y garantizar que vuelvan a trabajar a corto plazo. También, se puede legislar para crear disposiciones legales que limiten las potestades del empresario en materia de despidos para que exista una menor flexibilidad y los puestos de trabajo sean más estables.

“La ineludible “demanda” de flexibilidad del empresario se viene cubriendo desde el primer gobierno socialista a través de una segmentación del mercado de trabajo. La reforma laboral de 1984 consolidó una situación ya adelantada por numerosos decretos presuntamente pasajeros aprobados en los años anteriores: los contratos de tipo temporal, por obra y servicio y demás modalidades no permanentes comenzaron a utilizarse con relativa libertad para cubrir puestos de trabajos considerados estables. Estos modelos ofrecían condiciones de contratación que perjudican a los empleados y favorecían a los empresarios. Se abrió así una puerta de atrás para todos los nuevos miembros del mercado laboral y se facilitaba al capital una manera de controlar gastos salariales fuera de la rigidez y de los sindicatos, poblados principalmente por trabajadores indefinidos”<sup>2</sup>.

Después, resultó que la medida no redundó como se esperaba en la relación entre desempleo y ocupación. Lo que se hizo fue modificar la naturaleza de la relación laboral. Seguidamente, unos cinco años después, los trabajos temporales llegaron al 33%, un nivel preocupante que no ayudó a eliminar el paro, sino que se sumó al denominado periodo de desastre laboral.

---

<sup>1</sup> Galindo, el mercado laboral español, una breve historia, Letras Libres.

<sup>2</sup> Galindo, el mercado laboral español, una breve historia, letras libres.

En el 2007, el paro llegó al 25% después de la burbuja y nueve de cada diez contratados en España eran de temporales.

Ambos factores se combinaron para depositar todo el poder de negociación a la hora de determinar condiciones laborales y salariales en manos de los empresarios: “así, la presión de un recién contratado para encontrar cualquier otro puesto en caso de hipotético despido o renuncia es mucho mayor que la de su jefe para poner a un repuesto. Los sindicatos, por su lado, siguen dominados por trabajadores indefinidos y desproporcionadamente implantados en ciertos sectores (industria, sector público, grandes empresas)”.

“A finales de los 90, excepto Alemania y Rusia, todos los países europeos crecieron en cuanto a número de ocupados, que subió más del 60% entre 1990 y 2007. La consecuencia de este aumento fue que la proporción de nuevos ocupados sigue destacando, incluso después de la destrucción de empleo producida por la reciente crisis. Ahora, qué papel han jugado las mujeres y los inmigrantes en esta breve historia del mercado laboral es pañol.

Las mujeres, se fueron incorporando al mercado de manera frenética, en 1976 por ejemplo su tasa de actividad alcanzaba un pico de más del 50% en mujeres de entre 20-24 años. Para los 30 años, esta tasa no pasaba del 30%, lo mismo con las de edades posteriores.

A mediados de los 90, España tenía unos 650.000 inmigrantes, pero la mayor subida se produjo entre 2000 a 2008 con los efectos del boom económico”<sup>3</sup>.

La historia laboral de España no es mala, el tiempo pone todo en su lugar y la globalización incluye a casi todos los países, con sus factores positivos y negativos. Tanto las mujeres como los inmigrantes han contribuido significativamente en los avances del mercado de trabajo, no obstante, en la actualidad siguen existiendo barreras que frenan la productividad del mercado español.

Si hay algo que siempre se impone en la historia, es el avance y desarrollo humano. Todo tiende a cambiar hacia el progreso, esto ha pasado con las mujeres y la inmigración, que ven como sus derechos son cada vez más equitativos e igualatorios, algo que por antonomasia ya debería existir desde el inicio de los tiempos, pero por desgracia ha debido ser procesado con el tiempo.

## 5.2 ACTUALIDAD

En la actualidad, está de más decir que el mercado laboral español está repleto de mujeres bien formadas que poseen los mismos derechos que los hombres dentro del trabajo. de hecho, en 2016, la tasa de actividad femenina rondaba el 85% en la franja de edad entre 25 y 44 años, y por encima del 70% para mujeres de hasta 59 años. Un cambio positivo que ha llevado a una sociedad más igualitaria y próspera en cuanto a bienestar.

Para saber más acerca de la situación actual de las mujeres, lo mejor es visualizarlo atendiendo a varios factores, según el ministerio de trabajo tenemos:

Participación laboral: la tasa de actividad de las mujeres de 16 a 64 años subió al 71,1%, 0,3 pp más que en 2011 y 8,3 pp por encima de la de 2007. La brecha de participación se redujo a menos de la mitad en estos 16 años,

---

<sup>3</sup> Galindo, el mercado laboral español, una breve historia, Letras Libres.

situándose en 8,5 pp, frente a una brecha en 2007 del 19,8 pp. La inactividad por razón de estudios ha seguido aumentando hasta un 14% y reduciéndose por responsabilidades familiares y por “desánimo”<sup>4</sup>.

Empleo: “el empleo de las mujeres de 16 años y más ha aumentado hasta llegar a 9.425.400, superando el máximo alcanzado en 2019, cuando se rebasaron por primera vez los 9 millones de mujeres ocupadas. La tasa de ocupación para las mujeres de 16 a 64 años ha aumentado en 1,6 pp en 2022 y se sitúa en el 60,5%, a la vez que se ha avanzado en la reducción de la brecha de género desde los 21 pp en 2007 hasta los 10 pp en 2022.

Desempleo: durante 2022 el número de mujeres en paro de 16 años y más ha descendido en 198.700 (-10,9%), y la tasa de paro para las mujeres de 16 a 64 años bajó 2 pp, hasta el 14,9%, 3,5 pp superior a la masculina. Las paradas de larga duración, según datos de Eurostat (media de tres primeros trimestres de 2022), suponen un 42% sobre el total de mujeres desempleadas, frente al 36,8% en el caso de los hombres”<sup>5</sup>.

Maternidad: Según datos Eurostat referidos a 2020, las mujeres inactivas o en empleos a tiempo parcial por responsabilidades familiares o personales representaban el 4,9%, casi tres puntos menos que en 2007.

Nivel de formación: El 49,5% de las mujeres activas tienen estudios superiores y solo el 26,6% tiene un nivel de estudios bajo, mientras que en 2007 esos porcentajes eran prácticamente similares entre sí, del 37%/38%. Las mujeres son mayoría entre los ocupados con un nivel de estudios alto (52,8%). La brecha de género en tasa de empleo es reducida entre personas con niveles formativos altos (inferior a 2 pp), supera los 11 pp en los niveles medios y los 18 pp en los niveles bajos.

Sectores de actividad: las mujeres desarrollan su actividad mayoritariamente en el sector servicios, donde trabajan 8.354.900 (el 88,6% de las mujeres con empleo), principalmente en las actividades de comercio, sanidad, educación y hostelería; siendo relativamente baja su presencia en industria, y mínima en construcción. El mayor avance del empleo femenino en 2022 se ha concentrado en hostelería, con 92.700 mujeres más ocupadas.

Ocupaciones: las mujeres desempeñan mayoritariamente puestos de trabajo vinculados a actividades científicas y profesionales, el 58,2% de los ocupados en estas actividades son mujeres, así como a niveles intermedios, siendo limitada su presencia en puestos directivos, ocupados mayoritariamente por hombres, casi las dos terceras partes de ellos. El 3,3% de las mujeres trabaja en puestos directivos frente al 6,2% de los hombres<sup>6</sup>.

Tiempo parcial: el empleo a tiempo parcial lo concentran las mujeres, el 73,9%, y el 21,6% de ellas tienen esta jornada, aunque en menor medida que en la zona euro, donde más de la tercera parte de ellas trabaja a tiempo parcial. Si durante la crisis aumentó casi 4 pp, desde 2015 se estabiliza. El peso del empleo a tiempo parcial se eleva progresivamente con la maternidad y con el número de hijos, contrariamente a lo que sucede con la temporalidad.

Contratación: en el contexto de la pandemia, la contratación comenzó a recuperarse en 2021, tras la caída de 2020 y después del máximo alcanzado en 2019, cuando se superaron los 10 millones de contratos a mujeres. En el 2022, en el marco de la aprobación de la Reforma Laboral -uno de cuyos principales objetivos es disminuir la tasa de temporalidad- se producen 8.445.700 nuevos contratos, de los cuales 3.061.000 son indefinidos (36,3%), frente a los 933.600 del año 2021 y los 1.031.600 contratos indefinidos a mujeres registrados en 2007.

---

<sup>4</sup> Ministerio de trabajo y economía social, informe 2022

<sup>5</sup> Ministerio de trabajo y economía social, informe 2022 & Eurostat

<sup>6</sup> Ministerio de trabajo y economía social, informe 2022

Trabajo autónomo: hay 1.213.570 afiliadas medias al RETA en 2022, siendo 7.642 afiliadas más que en 2021. Éstas suponen un 36,5% del total de trabajadores afiliados al RETA. En el grupo de edad de 30 a 34 años, este porcentaje aumenta hasta casi un 40%, mientras que entre los 16 y 19 años la participación femenina baja al 30,5%.

Salarios: la brecha salarial acumula descensos sucesivos desde el año 2007, hasta situarse en 2020, según dato avanzado por Eurostat, en el 9,4%, inferior a la media de la Eurozona (14,9%). Paralelamente, se reduce el porcentaje de mujeres en los primeros deciles salariales y aumenta en los medios y altos<sup>7</sup>.

Como se ve, el avance es notorio en términos femeninos, los datos muestran una importancia merecida del sector femenino en el mercado de trabajo. No obstante, queda un camino aún notorio por recorrer, para sentar definitivamente el tema pendiente de igualdad efectiva y que, como más no podía ser, tiene su efecto en el mercado de trabajo.

¿Sería el mercado español más productivo con una igualdad total efectiva entre los hombres y las mujeres?, ¿Cuál es el papel de las propias mujeres? Sin duda, dejar que los hechos hablen, y reivindicar sus derechos todos los días, algo que desgraciadamente es todavía necesario.

Sobre la productividad, está claro que la participación colectiva, redonda positivamente en el mercado, crea oportunidades de emprendimiento y permite a todos por igual poder acceder a servicios básicos humanos y garantizar una vida digna.

En cuanto a los extranjeros inmigrantes, el ministerio de inclusión nos revela que, en 2011, España pasó a tener casi 6 millones de inmigrantes, uno de cada cinco activos en España. Una subida relativa sin precedentes en ningún otro país del mundo, y solo por detrás de Estados Unidos en números absolutos a lo largo de ese período. Si hablamos del mercado de trabajo, la llegada de inmigrantes supuso una inyección de casi 4,4 millones de personas activas en España hasta 2009<sup>8</sup>.

La relevancia de la población extranjera para la economía de los países de destino se sitúa frecuentemente en un contexto de “invierno demográfico” caracterizado por un proceso paulatino de envejecimiento y disminución de la población en edad laboral. En este marco, la negativa evolución de la estructura demográfica en la mayor parte de países europeos parece haberse aliviado gracias a la incorporación de población proveniente del exterior, un fenómeno habitualmente conocido como migración de sustitución o reemplazo.

Desde el año 2002 la población en edad de trabajar nacida en España se ha reducido en más de un millón de personas, mientras que la nacida en el extranjero ha crecido en casi 4,2 millones. Así pues, aunque el peso de la población foránea no superaba el 15%, más del 62% de los nuevos activos incorporados al mercado laboral desde el año 2002 hasta 2019 provenía de la incorporación de extranjeros<sup>9</sup>.

En los últimos cinco años -a fecha de 2019-, la población activa española disminuyó en unas 135.000 personas de manera que todo el incremento de población activa que se produjo en nuestro país (más de 540.000 personas) se ha debido a la incorporación a la fuerza laboral de personas extranjeras.

---

<sup>7</sup> Ministerio de trabajo y economía social, informe 2022 & Eurostat,

<sup>8</sup> Ministerio de inclusión, informe 2023

<sup>9</sup> Ministerio de inclusión, informe 2023

Si los ocupados extranjeros abandonaran en 2019 el mercado laboral -a modo de ejemplo-, el empleo global de la economía española caería hasta los 16,9 millones de ocupados, un 20% por debajo del nivel máximo registrado. Aun ocupándose todos los puestos de trabajo por parados españoles, el nivel de empleo quedaría por debajo de los 19,3 millones, casi un 10% por debajo de su valor máximo.

La necesidad de incorporar trabajadores inmigrantes es cada vez mayor. La generación del “Baby boom” ya comienza a tener la edad de jubilación ordinaria y cada vez menos contribuyentes tendrán que soportar un coste mayor en materia de pensiones. Además, no solo va a aumentar el número total de pensionistas muy considerablemente, la pensión media se acerca peligrosamente al salario medio, lo cual solo aumenta las exigencias económicas para sostener un sistema, que difícilmente puede ser sostenido sin una inyección extranjera de capital humano.

En la actualidad, sería impensable no disponer de fuerza laboral extranjera, no solo en España, sino en la mayoría de los países del mundo. En este contexto, esta circunstancia coge aún más fuerza cuando se trata de países ya institucionalizados y democráticos, donde las relaciones internacionales se consideran una fortaleza para seguir avanzando hacia futuros ciertos. El mercado laboral, no si empre influye netamente en temas de fuerza de trabajo o en términos de números y tablas; al final, también comporta fenómenos culturales y sociales al existir una mezcla de personas de distintas nacionalidades. Por eso, es importante saber las barreras que existen dentro de España y las consecuencias que pueden darse.

## 6. DESARROLLO

### 6.1 FUENTES DE LAS BARRERAS

#### 6.1.1 DESIGUALDAD POR SEXO

Como es sabido, la diferencia de oportunidades entre hombres y mujeres existe, es incluso algo que se sabe públicamente y se vive con ello. Si bien esta situación ya no se considera abismal y se han producido muchos avances en general, sigue habiendo una diferencia notable en cuanto a los accesos a ciertos empleos y puestos concretos, situación que tiene sus consecuencias en el mercado y que es susceptible de análisis y opiniones.

Esta problemática, será difícil de erradicar, porque la sociedad no toma acciones morales o justas con respecto a ello, a pesar de estar informada.

Es fácil saber que la contribución de la mano de obra femenina ha sido relevante en el nuevo estado español que conocemos, con todo lo que conlleva. La producción en muchos sectores ha aumentado, lo que conlleva en muchas ocasiones a hablar de productividad, la cual, a su vez, es beneficiosa para los dueños de los bienes de producción y crea más oportunidades en la sociedad. Todos estos números se expresan positivamente en las tablas estadísticas y en el valor del mercado, por esto, es importante apreciar el rol de la mano de obra femenina.

Diversos estudios antropológicos y arqueológicos sobre las sociedades desvelan que en las sociedades primitivas no existió desigualdad social hasta la llegada de la agricultura; hasta entonces, las sociedades eran bastante igualitarias, con funciones repartidas y basadas en la caza y en la recolección. Con la Revolución Agrícola comienza a aparecer un nuevo modelo social, basado en el sedentarismo, donde la agricultura y la ganadería se convierten en los ejes fundamentales para cubrir las necesidades de subsistencia de la población; una población que comienzan a agruparse en poblados y estructuras familiares, donde el Páter familias ejerce la patria potestad. Con este modelo social comienzan a acumularse bienes y excedentes fruto del aumento de la producción. Es a partir de esta situación donde surge la primera estructura económica de la historia y con ella la desigualdad social; esta estructura ha ido evolucionando a lo largo de la historia y ha llegado a nuestros días con la aparición de nuevas formas de desigualdad social, como la desigualdad de género. Cuando se origina la agricultura el papel de la mujer, y su estatus social, están condicionados a su biología y capacidad reproductiva; ya que, en primer lugar, ésta tenía como misión principal la de reproducir la especie que posteriormente se convertirá en mano de obra necesaria para la agricultura; en segundo lugar, se tenía en cuenta su capacidad biológica para desempeñar trabajos en el campo y en la ganadería. Por otro lado, el papel del Páter familias era el de ejercer la patria potestad, enseñar a sus hijos a cazar, y mantener o defender el hogar cuando fuera necesario. Es en este punto cuando se atisba el origen de la segregación laboral, y la discriminación de género en el trabajo<sup>10</sup>.

Las mujeres, son cada vez más empleables debido al crecimiento desproporcional que existe en el colectivo sobre la idea de formarse. Son muy prácticas a la hora de desempeñar sus funciones y actúan con mucha propiedad.

---

<sup>10</sup> Vargas, la desigualdad de género en el mercado laboral, revista de información laboral.

Pero, aun así, existen barreras en el mercado que las impide en gran porcentaje lograr sus objetivos profesionales y ahorrar lo suficiente como para permitirse una vida digna después de toda una vida de trabajo.

Según un artículo de “Heraldo de Aragón” de febrero de este año 2023, “Cada vez más mujeres se interesan por titulaciones científicas, pero aun así hasta en una docena de grados de la Universidad de Zaragoza -casi todo ingenierías- no alcanzan una cuarta parte del alumnado, mientras que en el cómputo total de matriculados en el campus público aragonés suponen un 54,59%”<sup>11</sup>.

Con esto, vemos claramente el interés del colectivo femenino por romper con lo tradicionalmente conocido y hacerse valer como cualquier persona en los distintos sectores del mercado. A mi parecer, llegará un tiempo en el que la efectividad de su lucha consiga hacer que las estadísticas sean parejas -con respecto los hombres- en términos absolutos en lo que se refiere a formaciones científicas.

En este trabajo, hay ciertas consecuencias de la desigualdad dentro del mercado de trabajo español que son dave para descubrir cómo afectan al mismo, entre ellas:

- La discriminación salarial: cuando la retribución es diferente a pesar de hacer lo mismo. En el año 2015 el salario medio bruto de un trabajador en España era de 22.858 euros anuales según datos del Instituto Nacional de Estadística; por género, las cifras oscilaban entre los 19.744 euros de media que ganaba una mujer, frente a los 25.727 euros de media que ganaba un hombre. Por lo que en porcentajes podemos decir que en el año 2015 la «brecha salarial» se situaba en torno al 14,9%, es decir, que los hombres ganaron un 14,9% más que las mujeres respecto al salario medio bruto en España. El dato positivo lo encontramos en que esta brecha se redujo un 2,9%, respecto a 2014, cuando dicha brecha se situaba en el 17,8% por encima de la media europea que es de un 16,7%<sup>12</sup>. Por último, respecto a la brecha salarial hay que indicar que ésta puede variar según el nivel de formación y cualificación de las mujeres respecto a los hombres; de hecho, la diferencia se incrementa hasta un 28% cuando la cualificación de las mujeres es inferior a la de los hombres en puestos de similares características.

Según PACTO GLOBAL “RED ESPAÑOLA”, “La brecha salarial de género en España es del 28,21%. Lo que significa que España está en la bancada, siguiendo el último informe Global Gender Gap 2022. En las mismas líneas, se asegura que, si la igualdad de hombres y mujeres continúa avanzando a la velocidad actual, tendrían que pasar 132 años para alcanzar la paridad total. España ocupa el puesto número 17 del mundo en cuanto a paridad de género (su puntuación es de 0,788 sobre 1, donde 1 es la paridad completa)”<sup>13</sup>.

- Desigualdad tecnológica: A la hora de acceder a un puesto de trabajo también podemos encontrarnos con la desigualdad de género en el uso de las tecnologías; es lo que se conoce como «brecha tecnológica». Esta brecha se define por la diferencia que existe entre el porcentaje de hombres y mujeres que usan internet. Las causas de esta brecha en tecnología las encontramos en la educación, y en roles que han relegado a las mujeres a trabajos menos cualificados y poco remunerados que en gran medida están relacionados con tareas domésticas y de cuidados, lo que significa que éstas sean consideradas menos aptas para trabajos

---

<sup>11</sup> Sábada, Las mujeres suponen menos de un 25% del alumnado en una docena de grados de la Universidad de Zaragoza. *Heraldo de Aragón*.

<sup>12</sup> Instituto nacional de Estadística

<sup>13</sup> Red española, Pacto Global

relacionados con las nuevas tecnologías. Las estadísticas muestran una clara desigualdad de la mujer frente al hombre a la hora de acceder a puestos de empresas con base tecnológica. Según datos estadísticos, en Europa existe un 2,7% más de puestos informáticos ocupados por hombres que por mujeres, sobre todo menores de 40 años; en España la diferencia se reduce al 2%. Para evitar esta desigualdad es necesario potenciar la educación tecnológica en las mujeres; además de eliminar estereotipos sexistas que consideran al género femenino poco cualificado a la hora de usar estas tecnologías digitales.

Estas diferencias, pueden influir en el mercado de forma negativa, porque se podrían estar desechando puestos relacionados con la tecnología que podrían incrementar la productividad española y la confianza de otros países en este sector, solo porque los estereotipos se mantienen firmes.

- Feminización de la pobreza: Respecto a la feminización de la pobreza, hay que indicar que es un hecho real, consecuencia en muchos casos de la desigualdad que ha sufrido y sufre la mujer respecto al hombre a la hora de acceder o mantener un puesto de trabajo. Además, la feminización de la pobreza es un hecho global, fruto de una división social del trabajo desigual, basada en conductas, pautas sociales, valores, y expectativas de las personas según su género, y que se ha traducido a lo largo de la historia en diferencias sociales de género. A estas pautas sociales hay que unir la función biológica de la procreación propia de la mujer, una función social que responsabiliza a ésta del cuidado de sus hijos y por lo tanto de su familiar. La desigualdad de género ha llevado a las mujeres a disponer de menos oportunidades y recursos económicos que los hombres; esta escasez de oportunidades y recursos ha propiciado su menor participación en ámbitos políticos, sociales, económicos, culturales y académicos entre otros. Del mismo modo, esta desigualdad las ha incapacitado a la hora de tomar decisiones que afectan sus vidas y al funcionamiento de lo que realmente debería ser una sociedad igualitaria y justa entre géneros.

Cuando no nos portamos socialmente de manera justa, es decir, no pensamos en la equidad y en la igualdad en sociedad, los resultados y la imagen que proyectamos pueden verse afectados y no precisamente para mejor escenario. Los buenos resultados del mercado de trabajo o las buenas situaciones, hacen que otras instituciones extranjeras perciban España como país seguro y por tanto haya mejor y más inversión. Más adelante detallo esta idea en el apartado de barreras económicas.

### **6.1.2 DESIGUALDAD POR PROCEDENCIA**

No es un secreto, que es difícil dentro de lo conocido, que los habitantes de un país se inclinen a equipararse a los visitantes, en cualquier ámbito. Dentro de estos ámbitos, se encuentra el laboral, donde se notan las preferencias en la mano de obra y en algunos tipos de puestos con privilegios o beneficios económicos y más.

España, es un país donde yo, MELCHOR MARCOS, debo decir como integrante de este trabajo de fin de grado -siendo sincero y con experiencia de vivencia durante diez años-, donde los derechos humanos son muy respetados y la integridad física y moral están garantizadas desde la constitución hasta las actuaciones más remotas de cada institución o individuo. No obstante, como he apuntado antes, la igualdad total entre los nacionales y no residentes que provienen de otras partes del mundo nunca ha existido, y si esto se llegase

a producir en algún país, sería algo sumamente inusual. Esta falta de igualdad efectiva se da incluso entre españoles de origen y españoles de nacionalidad, que, a pesar de compartir estatus como nacionales, aún ven diferencias en el trato que reciben.

Si bien la igualdad entre nacionales y extranjeros en general no se está dando debido tal vez a razones mismas de defensa nacional socialmente hablando, sí que es verdad que los derechos que se garantiza en el estado español son también disfrutados por los extranjeros en un buen porcentaje y de forma casi similar a los españoles. El trabajo, como derecho y deber, da de comer a muchas familias extranjeras que viven en España e incluso alimenta indirectamente a muchos familiares de trabajadores extranjeros en sus correspondientes países de origen, aunque el acceso a condiciones de lujo no sean las mismas y sean un poco restrictivas para los no nacionales. Además, gran parte de la problemática que sufren es por la situación general de crisis nacional y mundial y no por mera discriminación –porque no se puede hablar de discriminación como tal en todo caso-.

Ahora, ¿Debe conformarse España con esta situación?; ¿Qué es más importante para el estado español, la no inclusión total de la población extranjera en el mercado laboral o la rentabilidad y buen rendimiento de su mercado laboral?; ¿Pueden los extranjeros convertirse en uno de los factores que dificulten la salida de la actual crisis en España?; ¿Cómo lo harían?; y, sobre todo, ¿Por qué? Estas preguntas son muy fáciles de responder cuando tenemos un mínimo de inteligencia y soporte individual responsable. Pero, son preguntas que iremos respondiendo incluso inconscientemente en los siguientes apartados.

Una cosa está clara, todos quieren productividad, rentabilidad, rendimientos positivos y riqueza; y, de hecho, por eso hacen planes de recuperación económica, planes de igualdad y planes para evitar las despoblaciones. Es innegable, que todo lo que se hace dentro de un país a niveles macro, afecta a todo el territorio, lo que significa que, si en España existe una moderación de tono y empatía con la causa migrante o población extranjera en general, una vez establecidos estos, lo que hagan y dejen de hacer redundará de manera absoluta en toda la población y sociedad en general, civil y política.

Si todos los extranjeros en edad laboral y activos en general abandonasen España, los números no serían buenos para el mercado español, los ocupados caerían drásticamente en millones de ocupados, algo que no sería positivo.

Los puestos de alta dirección no se verían afectados, pues pocos extranjeros extracomunitarios los ocupan, debido sobre todo a razones formativas, porque a pesar de las facilidades de formación académica que se otorga a los extranjeros extracomunitarios, éstos, no necesariamente lo aprovechan, lo que les convierte en una población fácil de desplazar en ciertos sectores del mercado. Aquí, está claro que no estamos ante una discriminación, sino una comodidad de los no nacionales, que, al llegar, sientan sus ideas en ciertos trabajos para sobrevivir o tener una vida básica.

En España, se acentúa cada vez más el número de trabajadores extranjeros en los sectores en los que ellos ponen interés, lo que significa indirectamente que podrían ocupar puestos directivos en caso de proponérselo y formarse académicamente para ello. Esta falta de formación necesaria para puestos intermedios o directivos de parte de los extranjeros, debería ser un foco de partida para ellos a la hora de tratar ciertos temas relacionados con la igualdad.

Una muestra de esto lo encontramos fuera de España, en países como Portugal, Estados Unidos o la vecina Francia, donde las cosas son mínimamente diferentes, pues se ve a personal extranjero -aunque no de manera desorbitada- en puestos más o menos de consideración, quizás por razones como el tiempo de integridad –en estos países- y porque desde décadas atrás la inmigración allí ya se daba y las nuevas generaciones han sabido adaptarse a las formas de vida y formarse según vocación o más variables que inciden directamente en esta relación.

Trabajar en grupo nos ayuda a estandarizar y comparar también, porque en mi país Guinea Ecuatorial – MELCHOR MARCOS-, el escenario es diferente, pero con el mismo enfoque, casi dos de cada cinco directivos es una persona extranjera. Este sistema, crea mucha armonía en el país y se optimizan mucho los beneficios y rendimientos, al mismo tiempo que no se entra de lleno en riesgos empresariales. Todo esto, es debido a la formación extraordinaria de éstos, que se muestran siempre competentes. Esto muestra claramente que si bien quedan ciertos aspectos por alcanzar –no muy relevantes-, en España la igualdad de oportunidades existe y la problemática de puestos altos tiene más que ver con los propios extranjeros que con la sociedad española.

En España, la desigualdad laboral por motivos de procedencia es algo que no está oculto, todo lo contrario, es motivo de debate político e incluso mueve votos a favor o en contra a nivel nacional a la hora de acudir a las urnas. La mano de obra extranjera siempre resulta beneficiosa, porque aportan credibilidad internacional al mercado y crean una percepción de seguridad jurídica que comporta al final un movimiento positivo. Países como los Emiratos Árabes Unidos o Estados Unidos, son un ejemplo claro del potencial de la mano de obra extranjera, de hecho, en estos países -lejos de practicar la igualdad efectiva- la rentabilidad de los mercados es envidiable y la seguridad empresarial está a niveles estratosféricos. Todo esto debido a la tolerancia hacia la mano de obra extranjera y a las manos abiertas que tienen respecto de los proyectos o ideas importadas.

España, puede situarse en los mismos niveles si se lo propone. En el mundo globalizado en el que nos encontramos, no valen las excusas de estado ni las teorías conspiratorias por parte de la población extranjera hacia los nacionales. En este mundo moderno que vivimos, lo que vale es la humildad, la aceptación, el reconocimiento de lo positivo, los planes de desarrollo, la recepción de ideas y la búsqueda de oportunidades potenciales entre otras cosas.

Con todo esto, no viene a mal seguir confirmando que el esfuerzo del estado español en su conjunto por acoger a personas de otras nacionalidades sigue creciendo y recibiendo aceptación cada vez más, pero, el trabajo sigue sin completarse y los valores tendentes a desaparecer siguen apareciendo.

## 6.2 TIPOS DE BARRERAS

### 6.2.1 BARRERAS PRODUCTIVAS

Ahora, lo más interesante y curioso para nosotros, es saber cómo inciden en el mercado de trabajo español las desigualdades por sexo y por procedencia.

Con barreras productivas, nos referimos a si el mercado de trabajo en España está haciendo que el país tenga buena producción y si se está aprovechando los recursos naturales a partir de las personas que ofrecen mano de obra para ello. También, se puede saber si el mercado de trabajo es productivo o no atendiendo al número de trabajadores, demandantes de empleos y tipos de contratos. Aquí, nos interesa saber si necesariamente son malos los contratos temporales por ejemplo o si las estadísticas en cuanto al empleo no son buenas debido a la falta de oportunidades para las mujeres y población extranjera.

Según el Instituto Nacional de estadística, La población de España aumentó en 118.667 personas durante el tercer trimestre de 2023 y se situó en 48.446.594 habitantes<sup>14</sup>. Un número de habitantes que crece simultáneamente con el número de personas en edad de trabajar y de buscar empleo para independizarse. Con los números actuales, la situación de empleo no está siendo buena en España. Tal vez uno de los factores que no favorece ahora mismo sea la capacidad o disposición de los empleadores a contratar a personas activas de manera duradera o formal.

Los empleadores, son los que ofrecen bienes y servicios, por tanto, necesitan de personas con ganas de trabajar y con disponibilidad para procesar estos y ponerlos en el mercado. Cuando contratan a estas personas, se les retribuye por sus servicios, lo cual genera a los trabajadores riqueza con el tiempo y una buena organización de vida. Por desgracia, ahora mismo en España hay mucha oferta de empleo por parte de los ciudadanos y poca demanda de empleo por parte de los que tienen los bienes de producción y medios para contratar. Todo esto, a mi parecer, tiene su origen en dos cosas principalmente, primero está la crisis mundial que azotó a la mayoría de las naciones y luego nos encontramos con la situación política del país que se mire por donde se mire, se manifiesta inestable y no segura, existe incertidumbre. Ante esta situación, muchas empresas o personas individuales con capacidad de contratar se ven confundidos y no seguros, lo que hace que no asuman lo que para ellos puede considerarse como un riesgo. Ahora mismo, si la crisis internacional ya puso su peso en España y ya metió miedo en las decisiones de inversión, ahora las diferentes situaciones políticas inciden en el mercado de trabajo, aunque en la actualidad, se perciben positivas las actuales medidas políticas, como Los Planes Anuales para el Fomento del Empleo Digno, definidos en el artículo 13 de la Ley 3/2023 de Empleo, que concretan los objetivos a alcanzar en un año en el conjunto de España y en cada una de las Comunidades Autónomas.

La mujer, como hemos remarcado anteriormente, es imprescindible para el buen funcionamiento de las instituciones y todo lo que se programa en el país, el campo laboral, es uno de los más importantes en este sentido. Con la mujer en el mercado, hay más puntos de vista y más diversidad de procedimientos y, por tanto, una mayor capacidad de rentabilizar la institución laboral en el reino de España.

---

<sup>14</sup> INE

¿Cómo sería el mercado laboral español con una igualdad entre hombres y mujeres en puestos directivos?, Según un estudio de la fundación "PERSONAS Y EMPRESA", El 35% de los cargos de alta dirección son ocupados por mujeres en 2022 frente al 65% de hombres. Su presidente **JAVIER CANTERA**, afirma que "aunque se ha avanzado" en este tema, "queda camino por recorrer en aspectos como la contratación, las excedencias y la brecha salarial", y ha recordado que la directiva de la Comisión Europea da de plazo hasta 2027 para que las grandes empresas alcancen el 40% de mujeres en puestos directivos<sup>15</sup>.

El 22 de mayo de 2019, la organización internacional del trabajo publicó que las empresas en las que se fomenta la diversidad de género, en particular a nivel directivo, obtienen mejores resultados y aumentan notablemente su beneficio, según un nuevo informe de la Oficina de Actividades para los Empleadores de la Organización Internacional del Trabajo. En dicho informe, titulado "*las mujeres en la gestión empresarial*" figuran los resultados de encuestas realizadas en casi 13.000 empresas de 70 países. Más del 57 por ciento de las empresas participantes señalaron que sus iniciativas a favor de la diversidad de género contribuyen a mejorar su rendimiento empresarial. En casi tres cuartas partes de las empresas que promovieron la diversidad de género en cargos directivos se registró un aumento de su beneficio del 5 por ciento al 20 por ciento, porcentaje que en la mayoría de las empresas osciló entre el 10 por ciento y el 15 por ciento.

Casi el 57 por ciento de las empresas participantes en la encuesta señaló que dicha diversidad contribuyó de igual manera a atraer y retener a profesionales con talento. Más del 54 por ciento de las empresas manifestaron que constataron mejoras en materia de creatividad, innovación y apertura, y un porcentaje análogo de empresas señaló que la inclusión de género mejoró su reputación; por último, casi el 37 por ciento reconoció que dicha inclusión permitió evaluar de forma más eficaz la opinión de sus clientes.

Este mismo informe, también afirma que se pone de manifiesto que, a escala nacional, el aumento de la integración laboral de la mujer guarda relación directa con el desarrollo del PIB. Esa conclusión se apoya en el análisis de datos de 186 países para el período 1991-2017<sup>16</sup>.

Una cita importante en este informe que es menester mencionar, es la de **Deborah France-Massin**, directora de la Oficina de Actividades para los Empleadores de la OIT, que dice que "*Las empresas deberían considerar el equilibrio de género una cuestión primordial, no solo un aspecto de recursos humanos. Últimamente, las empresas y otras instituciones contratan mujeres para cumplir cupos de deseo social o corporativos, cuando en realidad es necesaria la diversificación debido a factores productivos.*"<sup>17</sup>

También es cierto, que España, a pesar de las presiones en igualdad y la continua lucha por lograrla efectivamente, no se aleja de la realidad de esta situación que es progresiva, es más, es de los países que más avanza. En Estados Unidos, por ejemplo, según "ICEX.ES", Suben a 53 las CEO en empresas estadounidenses de la lista Fortune 500. Según la última actualización, esto refleja un ligero incremento en el número de mujeres al frente de las mayores compañías de EE. UU. por volumen de ingresos. El año 2023 comenzó con cinco nuevas CEO en compañías de la talla de American Electric Power, Automatic Data Processing (ADP), Parker-Hannifin, Realiance Steel & Aluminium y Fidelity National Informations Services. Así, ya son 53 las mujeres que dirigen

---

<sup>15</sup> EUROPAPRESS 2023, el 33% de cargos de alta dirección son ocupados por mujeres en 2022 frente al 65% de los hombres.

<sup>16</sup> OIT, las mujeres en la gestión empresarial

<sup>17</sup> OIT, las mujeres en la gestión empresarial

alguna de las 500 empresas más grandes de los Estados Unidos, lo que supone poco más del 10%, según la clasificación que elabora Fortune. A pesar de que se trata de un porcentaje todavía muy bajo, esta es la cifra más elevada registrada en los 68 años de vida del ranking y ha roto la barrera del 8% en la que se encontraba estancada la representación femenina en la dirección de las grandes firmas estadounidenses<sup>18</sup>.

Una estadística un tanto escasa según nuestra percepción teniendo en cuenta los compromisos mundiales y los objetivos de desarrollo sostenible.

Estas barreras que inciden en la productividad y aprovechamiento del mercado de trabajo español influyen un tanto parecido a lo que se refiere a la población extranjera en el país, que también impactan de manera inevitable en los números de España.

La población extranjera -migrante particularmente- es con diferencia la población con más interés en disponer de puestos de trabajo -relativamente hablando-, debido a que llegan para buscar una vida mejor y estable.

Según CÁRITAS ESPAÑOLA, el 75% de los migrantes se ocupa en empleos elementales y mal pagados, de acuerdo con su informe titulado *“Un arraigo sobre el alambre”*, elaborado en conjunto con el Instituto Universitario de Estudios sobre Migraciones de la **Universidad Pontificia de Comillas** (IUEM). La organización católica ha incidido en la necesidad de acabar con la segregación social y ocupacional de esta población que constituye un lastre para su completa inclusión<sup>19</sup>.

Setenta y cinco por ciento, es el porcentaje, un número que preocupa bastante. Con esto, se puede llegar a la conclusión de que en España es muy difícil ver a un migrante ya arraigado y formado en puestos directivos o intermedios. Esto, puede ser una barrera productiva para el país, porque pierde visión, acciones y formas de proceder distintas que pueden ayudar a hacer crecer la economía española y la productividad dentro del mercado español. Empleos de mensajería, hostelería, campo, etc. son los que ocupan los extranjeros no europeos por excelencia, esto implica que se pierde fuerza mental en otros tipos de empleos y que por ende el pueblo español sigue sin aprovechar y explotar el potencial de la población migrante dentro de su territorio.

Esta palabra es clave -explotar-, buscar formas de encajar las maneras de trabajar de los ciudadanos de otra nacionalidad y unirlo al español para juntos buscar salidas a las situaciones de crisis y afrontar los retos que siempre van de mano con el mundo laboral.

## 6.2.2 BARRERAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

En este mundo peculiar, todo está relacionado. Cuando hay algo que no encaja en un sector, y por tanto crea problemas en este, los demás sectores se ven afectados en determinados niveles según relación.

Cuando un colectivo -en este caso son dos- se siente desplazado dentro de un sistema, es de esperar que se vivan alborotos sociales dentro de los derechos permitidos y que sus acciones influyan en el mercado de

---

<sup>18</sup> ICEX 2023, Fortune 500

<sup>19</sup> Cáritas España & Universidad Pontificia de Comillas, un arraigo sobre el alambre

trabajo en este caso concreto. Este comportamiento del sistema es normal, pero peligroso en el sentido de las consecuencias que puede acarrear.

Imaginemos, por ejemplo, que el gobierno de España decreta un plan de recuperación económica y cede la gestión a cada gobierno autonómico. El plan, es millonario y prometedor y servirá para inyectar dinero en las grandes empresas que ocupan a la mayoría de los empleados en las diferentes comarcas o zonas influyentes de trabajo. Este plan, digamos que se ha llevado a cabo tras un estudio de previsión de mercado en el que se ha dado a conocer finalmente un resultado preocupante. El resultado del estudio dice que para salvar la economía española hay que flexibilizar el mercado de trabajo, contratar a más personas para que el dinero circule entre civiles y salvar principalmente a las empresas que ocupan a más personas y que tienen capacidad de ofertar puestos de trabajo.

Ahora, la clave en este plan de ejemplo del gobierno es que haya más personas contratadas para que el mercado de trabajo se salve y consecuentemente para que los números sean positivos respecto de la visión europea y otros órganos transnacionales. Para este plan masivo de contratación, se seleccionará a las personas que demanden los puestos de trabajo, sin discriminación ni favoritismos, lo que significa que se seleccionará masivamente tanto españoles como extranjeros -en situación legal e ilegal-, hombres y mujeres, así como mayores y jóvenes. Ahora bien, debido a la transparencia que caracteriza a los estados democráticos, el gobierno publica su plan para comunicar a los ciudadanos la buena nueva y hacer un llamado general para que todos los interesados pasen a depositar sus expedientes en las empresas grandes de cada ciudad.

Con este panorama, se arma un sistema de disculos, es decir, un sistema que se presenta como una oportunidad perfecta para que los colectivos más desfavorecidos se rebelen y muestren su cara antipática. Las mujeres por una parte y los extranjeros por otra. En una situación así, estos dos colectivos pueden sumar fuerzas y unirse en una gran federación de cobertura nacional para boicotear el plan de recursos humanos del gobierno. Esto, no con fines destructivos de fondo, pero, inevitablemente las consecuencias pueden ser drásticas y severas si no se adoptan compromisos que lleven a paliar la situación. La rebeldía, se traduciría simplemente en la falta de interés en el plan del gobierno por parte de la población migrante y las mujeres. Lo que dejaría el plan de recuperación económica en un apuro importante al no poder cubrir los puestos necesarios para que lo ideado tenga salida y de sus frutos.

Este ejemplo que acabamos de ilustrar es una situación imaginada que evidentemente puede darse en la realidad, los problemas sociales pueden llegar a ser una barrera para el mercado laboral español y su economía.

*“La participación activa de los habitantes en ámbitos sociales, políticos, culturales o económicos de la sociedad repercute de forma positiva en el progreso y crecimiento del conjunto de ciudadanos. Una sociedad con mayor inclusión social goza de mayor estabilidad económica y es más competitiva, según varios informes”.* Eso dice el portal de la Universidad de Valencia en su sección de política económica y economía pública.

Esta cita, confirma lo que está en la mente de la inmensa mayoría de seres humanos y es lo lógico por supuesto. La integración e inclusión nunca puede ser un factor que altere negativamente el mercado de trabajo, todo lo contrario, lo impulsa y lo deja en buena situación. Las desigualdades sociales, no solo crean

barreras en la vida civil común, sino que se extienden a otros sectores como el mercado de trabajo y de manera negativa igualmente. El ejemplo que hemos puesto arriba, es solo una situación que puede darse de manera improvisada, pero, sin duda, hay numerosas situaciones en general donde las personas afectadas por la falta de igualdad pueden incidir en el mercado.

Más que nada, consideramos sobre todo aspectos sociales y humanos como creadores de la barrera que puede darse, como la pereza adquirida o el auto desplazamiento.

Con pereza, nos referimos a la falta de interés por el plan de gobierno -basándome en mi ejemplo anterior- de las mujeres y la población migrante; esto, no como díscolos ni por querer causar problemas, sino por conformidad y costumbre de aspectos como el sedentarismo, es decir, quedarse en casa y vivir el día a día. Esto, ocurre de verdad y es real, conformismo por costumbre, creado de manera automática debido a la falta de acción efectiva de los gobiernos. Hay mujeres, que, aunque sean capaces de hacerse cargo de un puesto de dirección, se ven obligadas a rechazarlo debido a situaciones psicológicas, traducido en una sobrevaloración del puesto de forma automática sin siquiera haber tenido contacto con él. Lo mismo aplica para personas extranjeras.

También, en 2016, El departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas reconoció, en un documento sobre la inclusión social que muchos países con sociedades que gozan de elevados grados de igualdad demuestran una fuerte competitividad económica<sup>20</sup>. Asimismo, un informe de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal) asegura que aquellas comunidades en las que existe una mayor cohesión social “son capaces de construir mejores instituciones y de generar la confianza necesaria para aplicar reformas indispensables”<sup>21</sup>. Así el gobierno puede articular con mayor legitimidad sus acciones sobre el sistema redistributivo que, posteriormente, se pueden traducir en mayor gasto social destinado a aumentar la inclusión.

De esta manera, el progreso económico de las sociedades está directamente relacionado con el bienestar social de sus individuos. Por tanto, existen una serie de retos que los países tienen que superar para lograr una plena estabilidad en todos los ámbitos. Entre estos se encuentra la educación, el desempleo y el buen funcionamiento del Estado en materia de economía pública (gasto social, redistribución de recursos, programas de ayuda, etc.).

Con todo esto, es menester pensar que tanto los gobiernos como las organizaciones sociales seguirán trabajando juntos para conseguir un desarrollo económico y social mejor.

---

<sup>20</sup> ONU, departamento de asuntos económicos y sociales

<sup>21</sup> CEPAL, informe

## 7. ESFUERZO LEGISLATIVO

Aquí, nuestra intención es saber lo que ha hecho la legislación española para paliar la situación y crear un sistema cada vez más acogedor e igualatorio.

La igualdad, tiene su base en la ley madre española, **la Constitución**, su artículo 14 dice: “los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. Como podemos ver, se especifica el colectivo español como el beneficiario directo de esta norma, donde por suerte se encuentran las mujeres españolas. Ahora, para los extranjeros, está principalmente la **ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, con su reglamento, aprobado por el Real Decreto 557/2011**. En el apartado 1 de su artículo 3, se equipara la igualdad de los extranjeros y extranjeras con el de los españoles dentro del territorio nacional. Literalmente dice, “Los extranjeros gozarán en España de los derechos y libertades reconocidos en el Título I de la Constitución en los términos establecidos en los Tratados internacionales, en esta Ley y en las que regulen el ejercicio de cada uno de ellos. Como criterio interpretativo general, se entenderá que los extranjeros ejercitan los derechos que les reconoce esta Ley en condiciones de igualdad con los españoles”.

Para los extranjeros, también existe la convención internacional sobre eliminación de todas las formas de discriminación racial, **la ley 19/2007 de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte, con su reglamento**. También, está el **Real Decreto 1262/2007, de 21 de septiembre, por el que se regula la composición, competencias y régimen de funcionamiento del Consejo para la Promoción de la Igualdad de Trato y no Discriminación de las Personas por el Origen Racial o Étnico**, así como el **Real Decreto 239/2000, de 18 de febrero, por el que se establece el procedimiento para la regularización de extranjeros prevista en la disposición transitoria primera de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social**.

Para las mujeres, está principalmente la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**. El **Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**. También, la **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**. Acompañados de la **Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer** y el **convenio de Estambul**.

La consciencia y responsabilidad social son los dos factores que creemos que siguen como cuentas pendientes, así como una implicación más efectiva del gobierno y el conjunto de personas que tienen el poder de tomar decisiones vinculantes.

Las empresas y entes paraestatales son susceptibles de sufrir cambios como todo en esta vida, por tanto, con más implicación social y política, se puede lograr una España bien situada en términos de integración; y, por tanto, conseguir mejoras en el mercado de trabajo y unos niveles de productividad sin precedentes.

## 7.1 EXTRANJEROS COMUNITARIOS

Para poder comenzar a establecer un marco normativo y saber dónde acudir ante las diferentes casuísticas, establecemos una división entre tres situaciones de extranjería.

Empezaremos por la más asimilable a ser un ciudadano con nacionalidad española, la situación de extranjero comunitario.

El extranjero comunitario no es más que una persona que proviene de uno de los países de la Unión Europea y se traslada a otro distinto dentro de esta misma. Pueden moverse, residir y trabajar libremente en cualquier país miembro de la UE sin la necesidad de un visado. Como se puede imaginar, las personas extranjeras comunitarias gozan de una serie de derechos y beneficios en términos de protección social debido a la libre circulación de personas dentro de la UE, y su situación está regida por una combinación de normas europeas y nacionales

Estas normas son, en el caso de las europeas, dos reglamentos:

- **Reglamento (CE) Nº 883/2004:** Sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social. Este reglamento asegura que los ciudadanos comunitarios que se desplacen dentro de la UE no pierdan sus derechos de seguridad social.
- **Reglamento (CE) Nº 987/2009:** Establece las disposiciones de aplicación del Reglamento (CE) Nº 883/2004.

En el caso de las normas nacionales, encontramos la ya mencionada **Ley Orgánica 4/2000**, que regula los derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. Además, en La Ley General de la Seguridad Social española, se incluyen disposiciones específicas para los trabajadores extranjeros, asegurando que tienen acceso a las mismas prestaciones que los ciudadanos españoles bajo ciertas condiciones.

Por ejemplo, en el artículo 7 se establece que los extranjeros residentes en España tienen derecho a la seguridad social en las mismas condiciones que los ciudadanos españoles, siempre que residan o se encuentren legalmente en España.

## 7.2 EXTRANJEROS NO COMUNITARIOS REGULARES

En el segundo caso, vamos el extranjero no comunitario en situación regular. Como su mismo nombre indica, no proviene de un país de la UE, pero se encuentra en situación regular.

En el ámbito de la Seguridad Social son de aplicación a los ciudadanos extranjeros en situación regular, de tanto, La **Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero (en adelante LOEx)** y la **Ley General de la Seguridad Social (en adelante LGSS)**, con sus disposiciones de desarrollo, como los tratados y convenios internacionales suscritos por el Estado español

El artículo 14.1 de la LOEx, como ya hemos visto antes, hace referencia a la equiparación plena de derechos a los de los ciudadanos con nacionalidad española, y sigue siendo de aplicación.

A lo largo de este apartado más jurídico y en el que analizamos las leyes de aplicación a cada caso, hemos decidido centrarnos en la parte contributiva de la actuación de la seguridad social, a pesar de que se vayan a analizar también cuestiones relativas a la parte asistencial o no contributiva. La regla general de equiparación puede verse aplicada de una forma más concreta en el art. 7.1 LGSS: “en el Sistema de la Seguridad Social, a efectos de las prestaciones de modalidad contributiva, cualquiera que sea su sexo, estado civil y profesión, los españoles que residan en España y Este artículo define el ámbito de aplicación de la Seguridad Social, incluyendo tanto a los ciudadanos españoles como a los extranjeros que residen o se encuentran legalmente en España, siempre que cumplan con los requisitos establecidos en la ley y sus disposiciones adicionales.”

Este colectivo, puede incluirse en cualquiera de los regímenes del Sistema español de Seguridad Social, con la única diferencia de que, para darse de alta, se necesita presentar la documentación acreditativa de la nacionalidad del extranjero y de la autorización para trabajar, o una excepción de obligación de tenerla. En línea con los temas que nos conciernen en este trabajo, recalamos que la exigencia de un permiso de trabajo no contradice el principio de igualdad, de hecho, el Tribunal Constitucional ha dictaminado que no vulnera el artículo 14 de la Constitución<sup>22</sup>. A nivel jurídico es un requisito, no una barrera. En un plano sociológico podríamos estudiar si esto es moral, pero en este apartado nos ceñimos a la legalidad vigente, y no podemos categorizarlo como inconstitucional.

En cuanto a los convenios internacionales, mantenemos la norma general de equiparación a un ciudadano español. España ha suscrito convenios internacionales bilaterales con una veintena de países que tienen, por una parte, el objetivo de proteger, y por otra parte el de que no se obtengan ventajas por una doble protección.

Este esfuerzo legislativo que ampara y protege a los extranjeros en materia laboral, se ha ampliado además con convenios bilaterales con multitud de países tales como: China, Colombia, Marruecos, Senegal, Chile, Filipinas, Ecuador...

Dentro de las ventajas que encontramos debido a este esfuerzo legislativo, vemos por ejemplo la totalización de periodos de cotización, consistente en “trasladar” cotizaciones llevadas a cabo en el país ajeno (siempre que sea firmante de un convenio bilateral) al Sistema español de Seguridad Social. Esto, afecta a las prestaciones para las que se precisa carencia como las derivadas de enfermedad común y las de desempleo. Las prestaciones de contingencias profesionales siempre estarán aseguradas, debido a que no se requiere un periodo de carencia.

Para la carencia específica de las pensiones de jubilación e incapacidad permanente, tenemos el mismo supuesto, se permite la cotización realizada en el país de origen.

Es importante subrayar, que cuando haya concurrencia de normas de aplicación, miraremos el principio de territorialidad que es un concepto fundamental en el derecho español y en otros sistemas jurídicos y establece

---

<sup>22</sup> CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA, ART 14, *Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal.*

que las leyes de un Estado son aplicables dentro de su territorio y no tienen efecto fuera de él, por lo tanto, se aplicará la legislación española.

Este principio es esencial para garantizar la soberanía del Estado y el orden jurídico en sus fronteras, aunque como ya hemos visto, se complementa con ciertas normas y tratados internacionales que permiten su extraterritorialidad en casos específicos.

La exportación de pensiones contributivas en España está incluida en estos convenios para asegurar que los trabajadores extranjeros puedan recibir sus prestaciones incluso si se trasladan a otro país. Según la normativa vigente, los beneficiarios de pensiones contributivas de jubilación, incapacidad permanente, viudedad, orfandad y en favor de familiares tienen derecho a seguir percibiendo estas pensiones fuera del territorio español, cuando vuelvan a sus países de origen.

Importante recalcar que solo son exportables las pensiones de carácter contributivo, ya que las pensiones no contributivas están diseñadas para cubrir necesidades básicas dentro del territorio español.

Como es lógico, existe una serie de requisitos además de cumplir los establecidos para poder optar a estas pensiones, pero la extensión de esta protección es tal, que llega hasta las necesarias revalorizaciones de las pensiones anuales, garantizando que los beneficiarios reciban incrementos conforme a la legislación española.

### **7.3 EXTRANJEROS NO COMUNITARIOS IRREGULARES**

En este apartado hacemos referencia a los extranjeros que se encuentran en situación irregular en España. Como se puede deducir, su situación hace que no estén amparados por la LOEX y no tengan prevista para ellos unas leyes específicas. Sin embargo, si aparecen en la LOEX ciertos aspectos a tener en cuenta:

- Capítulo II: Se regula la Autorización de estancia y de residencia, se distingue entre estancia, y residencia, y dentro de esta residencia se distingue entre corta y larga duración. También encontramos distintas vías para conseguir estos supuestos, como por ejemplo el arraigo para los supuestos de residencia de larga duración, consistente en haber tenido residencia temporal en España durante cinco años de forma continuada, y reunir las condiciones que se establezcan reglamentariamente.
- Artículo 36.5: Establece que la falta de autorización de residencia y trabajo no invalida el contrato laboral en relación con los derechos del trabajador extranjero. Esto significa que, a pesar de su situación irregular, el trabajador sigue teniendo ciertos derechos laborales, como recibir su salario por el trabajo realizado y la prestación por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, aunque queda excluido el derecho a prestaciones por desempleo. Aunque la relación laboral sea irregular, la ley prioriza la protección de los derechos laborales básicos del trabajador extranjero.

En los Artículos 50 y siguientes se regulan aspectos muy importantes para el tema que tratamos:

En el artículo 50, se habla de la potestad sancionadora; en el 51 se recogen los tipos de infracciones, clasificadas según su gravedad (leve, grave y muy grave); en el 52, 53 y 54, se profundiza en cada una de las gravedades,

respectivamente; y en el 55 y 56 vemos las sanciones y su prescripción. En el artículo inmediatamente posterior, vemos consecuencias de las infracciones y sanciones, tales como la expulsión del territorio.<sup>23</sup>

Anteriormente hemos hecho referencia a cómo la situación de los extranjeros irregulares causa que no haya amplia legislación referente al tema, a excepción de algunas salvedades y de infracciones y sanciones. Es por esto, que la Jurisprudencia cobra una importancia especial en estos supuestos y la situación de los trabajadores extranjeros en situación irregular ha sido objeto de diversas sentencias y resoluciones judiciales que abordan sus derechos y condiciones laborales.

Algunos ejemplos los vemos en sentencias del Tribunal Supremo y el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), en materia de Principio de Proporcionalidad en Expulsiones. Estos tribunales han establecido que la expulsión de extranjeros en situación irregular debe ser una medida proporcional y no automática. La expulsión debe estar basada en circunstancias agravantes adicionales a la mera irregularidad, y cada caso debe ser evaluado individualmente para garantizar el respeto de los derechos fundamentales del afectado. La sentencia del TJUE de 8 de octubre de 2020 aclaró que la expulsión solo es procedente tras un procedimiento individualizado donde como bien decimos, no se vulneren los derechos del afectado.

En sentencia del Juzgado de lo Social N°5 de Málaga, del 31 de mayo de 2023, se versa sobre el Derecho a Indemnización y Protección contra Despidos Injustificados: En una sentencia reciente, se falló a favor de una trabajadora extranjera en situación irregular, reconociendo la nulidad de su despido y concediéndole una indemnización por la vulneración del principio de garantía de indemnidad. Este principio protege a los trabajadores contra represalias por parte del empleador debido a la reclamación de sus derechos. En este caso, a la trabajadora se le prometió la regularización de su situación en España por la vía laboral (uno de los supuestos existentes) y tiempo después, el empleador la despidió. El despido fue considerado una reacción a lo ya mencionado anteriormente, la reclamación de sus derechos.

Como podemos ver, estas decisiones judiciales muestran un enfoque basado en la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores extranjeros, incluso cuando se encuentran en situación irregular.

## 7.4 LA MUJER

Para concluir el apartado del esfuerzo legislativo, hablaremos del esfuerzo centrado en la igualdad con razón de sexo.

La introducción de la mujer al mercado laboral es un fenómeno que se viene dando desde hace mucho tiempo. Culturalmente, la mujer había dedicado su esfuerzo única y exclusivamente al ámbito doméstico, en el que incluimos el cuidado de los hijos. A pesar de la innegable evidencia de que la mujer está plenamente incorporada al mercado laboral, existe una desigualdad demostrable estadísticamente con fenómenos como la brecha salarial o el techo de cristal. Además, como ya hemos mencionado en este trabajo, un muy elevado porcentaje de la gente que trabaja a tiempo parcial es mujer, y como apunte personal, en el desempeño de mi puesto de trabajo,

---

<sup>23</sup> Ley orgánica de Extranjería

aún no he gestionado ni una sola excedencia por cuidado de hijos proveniente de un hombre, mientras que cuento por decenas las recibidas de mujeres.

Podemos ver así, que aún hay resquicios de la sociedad que un día fuimos, y la desigualdad existe. Sin embargo, en este apartado veremos diversos casos donde se intenta paliar la desigualdad, con el instrumento legislativo.

Existe una norma específica para igualdad con razón de sexo, la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En esta Ley se establecen una serie de medidas para promover la igualdad de género en diferentes ámbitos de la vida pública y privada. En el ámbito laboral, esta Ley obliga a las empresas con 50 o más trabajadores a elaborar y aplicar planes de igualdad que incluyan medidas para eliminar las desigualdades y promover la igualdad en el lugar de trabajo y a fomentar políticas y medidas que faciliten la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, incluyendo la promoción de permisos de paternidad y maternidad, así como la flexibilidad en el trabajo<sup>24</sup>.

Dentro de las normas existentes a las que debemos acudir, destaca el Estatuto de los Trabajadores, y dentro del Estatuto, haremos hincapié en los siguientes artículos:

- Artículo 28: Regula la igualdad de remuneración por razón de sexo. Obliga a las empresas a garantizar la igualdad salarial para trabajos de igual valor, estableciendo un registro salarial desagregado por sexo y agrupado por grupos o categorías profesionales. Además, las empresas de más de 50 trabajadores deben justificar cualquier diferencia salarial superior al 25% entre géneros.  
Además de en este artículo del estatuto, también se versa sobre igualdad salarial en el Artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, en el Artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y en muchas directivas europeas.
- Artículo 34.8: Establece el derecho a la adaptación de la jornada laboral para la conciliación de la vida familiar y laboral, lo que en teoría beneficia tanto a mujeres como a hombres, permitiendo un reparto más equitativo de las responsabilidades familiares, aunque la práctica como hemos visto es otra.
- Artículos 45 y 48: Regulan la suspensión del contrato por nacimiento de hijo o hija, incluyendo a ambos progenitores en el disfrute de permisos de paternidad y maternidad, promoviendo una mayor igualdad en el reparto de las tareas de cuidado<sup>25</sup>.

En los últimos años, ha habido una especial fijación con la equiparación de tiempos de disfrute tras nacimiento, acogimiento o adopción. En la actualidad los dos progenitores disfrutan de un permiso retribuido 16 semanas o 112 días, en el que, de las 16 semanas, las primeras 6 son de disfrute obligatorio e ininterrumpido tras el nacimiento y las otras 10 semanas pueden distribuirse de forma flexible en el primer año del bebé, según las necesidades de la familia. Además, recientemente se ha aprobado el permiso no retribuido de 8 semanas por hijo, divisible en periodos de una semana.

---

<sup>24</sup> La Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

<sup>25</sup> Ley de estatuto de los trabajadores

Uno de los supuestos más protegidos si hablamos de la mujer, es el despido de una trabajadora embarazada. El estatuto, en el artículo 55.5 b), recoge este supuesto exacto como un caso en el que el despido siempre será nulo. Sabemos que un despido nulo ocurre cuando la terminación de un contrato laboral viola derechos fundamentales o afecta a situaciones de especial protección.

En estas situaciones, la ley obliga a la empresa a readmitir al trabajador en su puesto anterior y a pagar los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la reincorporación. Además, la empresa debe cubrir las cotizaciones a la Seguridad Social durante ese período, mediante una liquidación complementaria. La regulación se encuentra principalmente en los artículos 55.5 y 55.6 del Estatuto de los Trabajadores, junto a otras leyes como la Ley de Igualdad y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en esta última, lo específico es el artículo 26 de la misma, donde se hace referencia la protección de la maternidad).

Existe Jurisprudencia en la que, El Tribunal Supremo, en sentencia de 12 de diciembre de 2023, ha negado la indemnización por despido discriminatorio de una mujer, embarazada en el momento del cese, al considerar que, en este caso, no existió discriminación debido a que la empresa no sabía que la empleada estaba embarazada, y por tanto, no existió discriminación, aunque sí nulidad del despido.

En mi opinión, la legislación está realizando un esfuerzo importante, y la renovación de los permisos, y el establecimiento de ciertas medidas están totalmente justificadas. Sin embargo, medidas como las listas cremalleras o los porcentajes fijos necesarios tanto en las esferas públicas como privadas (recogidas en la propuesta de proyecto de Ley Orgánica de representación paritaria), tan sólo son otra forma de discriminación, en este caso una discriminación positiva. Afortunadamente, el paso de las generaciones disminuye poco a poco estas desigualdades, y la sociedad es un ente cambiante. El cambio debe de venir por la cultura y la educación.

## 8. CONCLUSIÓN Y OPINIÓN PERSONAL

En cuanto a la población inmigrante extranjera que llega a España en busca de una vida mejor, podemos afirmar que poco a poco se van convirtiendo en parte clave del mercado laboral en el país, debido a su fuerza de trabajo inherente a su presencia en España. Legalmente, están protegidos de manera básica y es difícil encontrarse situaciones adversas en sus vidas dentro de territorio español. La fuerza migrante, con el paso del tiempo se está asentando y viéndose como algo que debe permanecer en el tiempo y jugar un papel muy importante, de hecho, no podemos cerrar esta conclusión sin reproducir aquí un artículo del treinta de abril de 2024 de Antonio Maqueda para EL PAÍS:

*“El Banco de España hace una llamada de atención sobre el reto de las pensiones. Ni la llegada de inmigrantes, ni las subidas de cotizaciones, ni los incentivos a demorar la jubilación serán suficientes por sí solos para abordar un problema de “extraordinaria envergadura” y “uno de los mayores desafíos a los que se enfrentarán las principales economías en los próximos años”, señala en su informe anual publicado este martes. En España, además, el envejecimiento será incluso más acusado que en otros países: haría falta que en 2053 se triplicaran las previsiones que hace el Instituto Nacional de Estadística sobre los extranjeros residentes para que pueda permanecer igual la relación entre el número de personas en edad de trabajar y el de pensionistas. Para dentro de tres décadas, el INE espera que en España haya 14,8 millones de pensionistas, 18 millones de nacionales en edad de trabajar y 12 millones de extranjeros activos. Con estas cifras, la proporción entre ocupados y jubilados se estrecharía mucho. Así que, para mantener la tasa de dependencia actual, situada en el 26%, el Banco de España explica que la población inmigrante trabajadora tendría que subir en más de 24 millones hasta un total de 37 millones. Habría bastantes más trabajadores foráneos que españoles. E implicaría que se tendrían que crear unos 800.000 puestos de trabajo al año solo para acoger estas llegadas.*

*Con más de un 17% de los residentes nacidos fuera, España ya está entre los cuatro países del mundo con una mayor proporción de extranjeros tras Estados Unidos, Alemania y Reino Unido. A la luz de estos números y a pesar del elevado dinamismo de los flujos migratorios hacia España, “no parece probable que la inmigración pueda evitar el proceso de envejecimiento en el que se encuentra inmerso nuestro país”, concluye. Por otra parte, aunque contribuyen de forma decisiva a paliar la escasez de mano de obra, los inmigrantes no presentan la formación de los nacidos en España y no servirían en esa medida para responder a las necesidades que creará la transformación tecnológica, alerta el organismo que dirige el gobernador Pablo Hernández de Cos”<sup>26</sup>.*

En este artículo, se aprecia de primera mano la opinión de un profesional en el sector, así, aunque los extranjeros no tengan en muchas ocasiones el mismo nivel educativo que los nativos, la importancia de su presencia el mercado es notable y consideramos que se debería facilitarles el acceso laboral en la medida de lo posible, desarrollando cada vez más, mejores sistemas de integración para que puedan sentirse cómodos y trabajar con garantías.

En cuanto a la mujer, se nota algo similar por no decir igual –al menos en la visión general-. La importancia de la mano de obra femenina no es discutible y deviene imprescindible para el desarrollo de cualquier mercado actual, por tanto, consideramos que la relación Mercado-Mujer debe ser de carácter tuitivo.

---

<sup>26</sup> Antonio Maqueda, 30 de abril 2024, el país

## 9. FUENTES CONSULTADAS Y BIBLIOGRAFÍA

### Bibliografía

CÁRITAS. (s.f.). En C. ESPAÑA.

ESPAÑA, R. D. (s.f.). constitución española.

Española, I. (s.f.). *LEY DE ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES*.

Europapress. (06 de marzo de 2023). El 35% de los cargos de alta dirección son ocupados por mujeres en 2022 frente al 65% de hombres.

galindo, j. (14 de mayo de 2015). El mercado laboral español: una breve historia, un oscuro futuro y una alternativa. *letras libres*.

ICEX. (2023). *Suben a 53 las CEO en empresas estadounidenses de la lista Fortune 500*.

INE. (s.f.). POBLACIÓN.

Jurídicas, N. (s.f.). el supremo rechaza la indemnización del despido de una trabajadora embarazada.

MAQUEDA, A. (30 de ABRIL de 2024). España necesitará 24 millones de inmigrantes para mantener la relación entre trabajadores y pensionistas. *EL PAÍS*, pág. 1.

MINISTERIO DE INCLUSIÓN, S. S. (2023). *INFORME SOBRE LA INTEGRACIÓN DE LA POBLACIÓN EXTRANJERA EN EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL*. SECRETARÍA DE ESTADO DE MIGRACIONES. MADRID: OBSERVATORIO ESPAÑOL DE RACISMO Y LA XENOFOBIA. Obtenido de <http://www.inclusion.gob.es/oberaxe/es/index.htm>

Ministerio de Trabajo y Economía social, V. S. (2022). *LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO 2022*. INFORME ANUAL, SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO Y ECONOMÍA SOCIAL, SUBDIRECCIÓN GENERAL DE ESTADÍSTICA Y ANÁLISIS SOCIOLABORAL. Recuperado el 20 de NOVIEMBRE de 2023, de [https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec\\_trabajo/analisis\\_mercado\\_trabajo/situacionmujeres/Mujeres-y-Mercado-de-Trabajo-2022.pdf](https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/situacionmujeres/Mujeres-y-Mercado-de-Trabajo-2022.pdf)

OIT. (2019). "las mujeres en la gestión empresarial".

SÁBADA, M. (11 de febrero de 2023). Las mujeres suponen menos de un 25% del alumnado en una docena de grados de la Universidad de Zaragoza. *Heraldo de Aragón*.

social, s. (s.f.). pensiones y prestaciones de trabajo.

Today, L. (s.f.). crític laboral, RUA.

Valencia, U. (s.f.). política económica.

Vargas., P. J. (2017). La desigualdad de género en el mercado laboral. *revista de información laboral*.