



## XXVI ENCUESTRO ARETHUSE

TENERIFE (ESPAÑA) – 16 Y 17 DE SEPTIEMBRE DE 2010

### *LAS POLÍTICAS DE EMPLEO EN ESPAÑA Y SU PROYECCIÓN EN LAS ORGANIZACIONES DEPORTIVAS. ALGUNAS IDEAS PARA FAVORECERLAS*

Dr. Sergio Quesada Rettschlag ([lys@ua.es](mailto:lys@ua.es))  
Dra. M<sup>a</sup> Dolores Díez García ([lola.diez@ua.es](mailto:lola.diez@ua.es))  
Dpto. Economía Aplicada y Política Económica  
Universidad de Alicante (España)

#### **RESUMEN**

Este trabajo comienza definiendo las Políticas de Empleo Activo en España, describiendo su regulación en el ámbito laboral de algunas Comunidades Autónomas. Se analiza la evolución del empleo en España en los últimos años y como ello ha exigido la aprobación de una Reforma Laboral, hecho que se ha materializado en Junio de este año. Tras resaltar los principales puntos del Decreto Ley que le ha dado forma y contrastar las reacciones de los diferentes agentes sociales, el trabajo se polariza en la repercusión de esas políticas en las Organizaciones Deportivas. Finalizamos con la aportación de algunas ideas que consideramos primordiales para que las empresas en general, y las deportivas en particular, puedan comenzar a emerger de la crisis con ciertas garantías.

**Palabras Clave:** Políticas, Empleo, Empresas, Reforma, Laboral, Deporte.

#### **ABSTRACT**

This work starts by defining the Policies of Active Employment in Spain, describing its regulation at work in some Autonomous Communities. The evolution of employment is analyzed in Spain in the last years and how this has required the approval of a Labour Reform, something that has materialized in June of this year. After highlighting the main points of the statutory order that has shaped it and contrast the reactions of various social, the work is polarized on the impact of these policies in Sport Organisations. We finish with the contribution of some ideas that we consider paramount for companies in general and sports ones in particular, could begin to emerge from the crisis with certain guarantees.

**Keywords:** Policy, Employment, Business, Reform, Education, Sport.

## **1.- CONCEPTO Y MARCO LEGAL DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO EN ESPAÑA**

La Ley 56/2003, de 16 de Diciembre, de empleo, define la política de empleo como el conjunto de decisiones adoptadas por el Estado y las Comunidades Autónomas (CC.AA.) que tienen por finalidad el desarrollo de programas y medidas tendentes a la consecución del pleno empleo, así como la calidad en el empleo, a la adecuación cuantitativa y cualitativa de la oferta y demanda de empleo, a la reducción de las situaciones de desempleo y a la debida protección en las situaciones de desempleo. Como objetivos generales de la política de empleo señala:

- a. Garantizar la efectiva igualdad de oportunidades y la no discriminación.
- b. Mantener un sistema eficaz de protección ante las situaciones de desempleo, que comprende las políticas activas de empleo y las prestaciones por desempleo.
- c. Adoptar un enfoque preventivo frente al desempleo, especialmente de larga duración, facilitando una atención individualizada a los desempleados, mediante acciones integradas de políticas activas que mejoren su ocupabilidad.
- d. Asegurar políticas adecuadas de integración laboral dirigidas a aquellos colectivos que presenten mayores dificultades de inserción laboral..
- e. Mantener la unidad del mercado de trabajo en todo el territorio estatal, teniendo en cuenta las características específicas y diversas de los diferentes territorios y promoviendo la corrección de los desequilibrios territoriales y sociales.
- f. Asegurar la libre circulación de los trabajadores y facilitar la movilidad geográfica, en el ámbito estatal y en el europeo, de quienes desean trasladarse por razones de empleo.
- g. Coordinar su articulación con la dimensión del fenómeno migratorio interno y externo, de acuerdo con lo establecido en los párrafos a y d en colaboración con las comunidades autónomas, en el marco de sus respectivas competencias.

Pero, ¿a quién corresponde la planificación y ejecución de las políticas de empleo? La misma Ley en su Artículo 3 especifica que en el ámbito de competencia estatal corresponde al Gobierno, a través del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, en el marco de los acuerdos adoptados por la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales, la coordinación de la política de empleo. Pero, dada la peculiar ordenación política de España en Comunidades Autónomas, añade que corresponde a las CCAA en su ámbito territorial el desarrollo de la política de

empleo, el fomento del mismo y la ejecución de la legislación laboral y de los programas y medidas que les hayan sido transferidas.

A este respecto, Castellana, F. (2010) entiende como políticas de empleo el conjunto de servicios, programas y medidas que deben procurar un equilibrio entre la oferta y la demanda de empleo. Sus herramientas operativas son: la gestión de la colocación, la orientación laboral, la formación para el empleo, los estímulos a la contratación o bonificaciones, el fomento del empleo y las prestaciones, contributivas o no, por la contingencia del desempleo.

Sin embargo, a finales de 2007 se hizo patente el comienzo de una crisis económica financiera que comenzó en Estados Unidos y ha afectado a las economías de todos los países occidentales. En España su repercusión ha sido particularmente importante y de hecho aún estamos inmersos en ella. Dos factores han sido los principales causantes de ello, por un lado la estructura del sistema productivo español basado primordialmente en la construcción, la industria del automóvil y el turismo y, por otro, el hecho de que el gobierno español se negara a reconocer la crisis cuando era mas que evidente. Esto último ha implicado una reacción tardía por su parte con la adopción a destiempo de una serie de medidas dictadas y obligadas por la UE y USA. La industria del turismo es la única que, con bastantes dificultades, sigue manteniéndose en unos niveles aceptables. La del automóvil ha conseguido sobrevivir hasta el pasado mes de junio gracias a la puesta en marcha del Plan Renove que, junto al deseo de no verse afectado por la subida del IVA fijada para el uno de julio, incentivó notablemente las ventas. Sin embargo en el mes de julio éstas han descendido alrededor de un 40% y no se vislumbra ninguna mejoría para los próximos meses del año. Por último, el hundimiento de la construcción ha supuesto la mayor pérdida de puestos de trabajo conocida, afectando a obreros nacionales y, en una gran mayoría, a inmigrantes.

Nos encontramos pues en un círculo vicioso en el que el aumento del paro ha generado una falta de confianza en el sistema, provocando ambas un notable descenso en el consumo, con la consiguiente disminución de las actividades y, en consecuencia, nuevos aumentos del paro. Ante este panorama, y dado que los llamados agentes sociales, empresarios y sindicatos, llevaban mas de tres años de conversaciones sin llegar a ponerse de acuerdo sobre la necesaria Reforma Laboral (RL), el gobierno se ha visto obligado a aprobarla en solitario, ya que ningún grupo político le ha acompañado. En la actualidad, mediados de agosto, se encuentra tramitándose su aprobación en el Senado donde ya ha recibido 2 vetos y más de 245

enmiendas que serán debatidas el veinticinco de este mes. Entre ellas destaca las del PSOE que propone penalizar a los parados que perciban una prestación y no acudan a los cursos de formación, reducir a 30 días el plazo para aceptar propuestas de trabajo, cualesquiera que sean y cuyo rechazo conllevaría la pérdida de la prestación, y que el recibir parte del sueldo en especie no suponga merma del salario mínimo interprofesional fijado en 633 euros. También trata de retrasar la edad de jubilación de los 65 años actuales a los 67, aumentar las bases de la cotización así como pasar de 15 a 20 años el periodo a tomar en cuenta para calcular las jubilaciones.

El PP defiende la mejora de la flexibilidad de las empresas, eliminar la discriminación entre desempleados autónomos y trabajadores por cuenta ajena, ampliar el contrato de fomento del empleo e impulsar la contratación estable. El PNV pretende evitar fraudes en los contratos en prácticas, convirtiéndolos en fijos en casos de abusos demostrados; también propone medidas para evitar al máximo los despidos reduciendo las horas extraordinarias, haciendo coincidir los periodos de inactividad empresarial con las vacaciones y reduciendo la externalización de los servicios de las empresas. CiU pide que empresas y trabajadores puedan definir mejor en los convenios colectivos sus propias causas de despido.

Tras superar este trámite en el Senado, la RL volverá al Congreso que la ratificará, en el caso de no haber sufrido ninguna modificación, o debatirá y aprobará el nuevo texto el día nueve de septiembre.

Lo que, a nuestro juicio, puede ocurrir es que los nacionalistas vascos vean aprobadas las enmiendas que propongan a cambio de su apoyo a los presupuestos nacionales que el gobierno está obligado a presentar en el mes de octubre, ya que tanto PP como CiU han anunciado su no apoyo. Por todo esto, no es casualidad que en la última encuesta del CIS, publicada a primeros de agosto, los españoles expresemos mayoritariamente nuestra desconfianza hacia la clase política colocándola en los primeros puestos del ranking de nuestras preocupaciones, acompañada por el paro, la situación económica y la crisis de valores, variables que, dependen en gran parte de las decisiones de los responsables políticos.

La RL convalidada el 22 de junio en el Congreso de los Diputados ha suscitado una marea de opiniones a favor y en contra. Su finalidad, según declaraciones del Presidente del Gobierno, es la de cambiar el modelo productivo y dinamizar el mercado de trabajo, de modo que contribuya notablemente a la creación de empleo. En nuestra opinión se ha tenido muy en

cuenta el modelo de flexiseguridad desarrollado en Dinamarca y que ha servido de guía, con las pertinentes adaptaciones, a varios países europeos entre los que el llamado modelo austriaco, puesto en marcha en 2002, ha sido citado reiteradamente por el Gobierno como ejemplo a seguir. Aún así, el resultado final ha quedado descafeinado respecto a lo inicialmente previsto debido, quizás, a las presiones de los sindicatos. Del análisis del texto de la RL española, cuyos aspectos claves pueden consultarse en CES (2010, nº 57) y que será la octava desde que en 1977 tuviera lugar los acuerdos de los Pactos de la Moncloa, se inciden varios puntos algunos de los cuales resulta pertinente comentarlos en el contexto de esta comunicación.

Lo primero que destaca es la reducción a quince días del plazo de preaviso al trabajador, haciéndose cargo el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) de parte de la indemnización de los contratos indefinidos a razón de ocho días por año trabajado. Al no hacerse ninguna mención a ello, hay que deducir, por omisión, que sigue vigente la posibilidad de extinción del contrato de trabajo por decisión unilateral del empresario. Independientemente de que en los convenios exista o no una cláusula para regular la no aplicación de subidas salariales, la empresa y los trabajadores pueden llegar a un acuerdo sin necesidad de contar con la autorización de la comisión paritaria. Además, la reducción de jornada en el marco de un ERE puede ser ahora de entre un 10% y un 70%, cobrando el trabajador el desempleo en la misma proporción que la reducción cuando también se le haya reducido proporcionalmente el salario. Por lo que respecta a las empresas, en estos casos se beneficiarán de una bonificación del 80% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes si además de mantener en el empleo a los trabajadores afectados durante al menos un año, con posterioridad a la finalización de la suspensión o reducción autorizada, incluyen en el ERE medidas en beneficio del trabajador como, por ejemplo, la formación.

Las opiniones en contra señalan, entre otras carencias de la ley, el hecho de que el FOGASA no va a tener los fondos necesarios para hacer frente a sus compromisos derivados de la Reforma. Por otra parte, ésta es poco específica sobre los contratos a tiempo parcial, que deberían ser la fórmula principal generadora de empleo. Tampoco se ha reducido el número de tipos de contratos, con lo que nos encontramos con la misma “variedad” de siempre y, sobre todo, no se concretan las causas del despido con la consiguiente inseguridad jurídica para los trabajadores. También faltan referencias claras y precisas a asuntos como la

formación laboral, el absentismo y a una serie de elementos que ayuden a promover la movilidad geográfica y funcional. Como positivo cabe señalar la mejora de la política de bonificaciones a la contratación indefinida para jóvenes menores de 30 años, sector que desafortunadamente ostenta el mayor porcentaje de paro en España, con una media cercana al 43%. Así mismo generaliza el contrato de fomento del empleo, con una indemnización de 33 días por año de servicio en el caso de despido improcedente, y no tiene retroactividad por lo que no afecta a los fijos ya existentes.

Ya hemos señalado que las CCAA desarrollan sus propias políticas de empleo dentro del marco legal que les corresponde. A modo de ejemplo exponemos el caso de algunas de ellas lo que permite comparar sus diferentes políticas en este campo. La agencia Efe publicaba el 23 de enero de este año, la desagregación de los fondos que la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales había asignado a Andalucía para el año 2010. De acuerdo con esos datos hemos confeccionado la Tabla 1 que nos permite realizar algunos análisis.

El programa referido a “Políticas activas de empleo” es el de mayor dotación seguido por el de “Formación para desempleados”. Ambos hechos suscitan algunas cuestiones como conocer cuáles son las políticas de empleo concretas puestas en marcha y si la cantidad asignada a formación de desempleados no se verá favorecida por el hecho de que estos no computan como parados mientras se encuentren matriculados en cursos de formación.

**Tabla 1: Fondos estatales para Andalucía, año 2010, para políticas de empleo**

<b>Programas</b>	<b>Millones Euros</b>
Políticas activas de empleo	196
Formación para desempleados	193,28
Formación para ocupados	65,89
Promoción actividad económica y empleo autónomo	58,07
Inserción laboral discapacitados	49,61
Orientación laboral	34
Promoción cooperativas y sociedades laborales	4,64
Modernización Servicio Andaluz de Empleo	25,53
Libres para formación o empleo	56,71
<b>Total</b>	<b>683,73</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de datos oficiales

Sin embargo, parece insuficiente el 8,49% del total asignado a la reactivación de los autónomos, dado que estos son los principales creadores de empleo en España y, paradójicamente, los mas desprotegidos en esta crisis ya que solo en el primer trimestre de este año la economía española perdió 25.665 autónomos, hasta situar el número total de trabajadores por cuenta propia en 3.157.046 personas, un 0,8% menos que los existentes en diciembre de 2009.

De todos modos, lo que se necesita es que se explique con la mayor transparencia y frecuencia el empleo real de los fondos públicos. A título de ejemplo, la Junta de Andalucía aprobó en 2009 el Plan 6000, consistente en becas de 600 euros mensuales, durante diez meses, a jóvenes con un buen potencial intelectual que no estuviesen desarrollándolo en estudiar por tener que trabajar para ayudar a sus familias. Pues bien, los que las ganaron recibieron el primer pago en Diciembre de 2009, el segundo en Mayo de este año y aún están esperando el tercero. Aunque esos pagos son de tres meses, no hay familia que resista esa contabilidad fraccionada cuando diariamente existen necesidades básicas que cubrir. Se supone que estos desfases en los pagos están justificados, pero el problema es que los afectados no reciben ninguna razón de ello.

El 29 de abril de 2010 se aprobó el Real Decreto (RD) por el que se pretendía ordenar los programas de políticas activas de empleo en toda España, mediante la refundición en un único texto de las 25 normas reguladoras existentes hasta ese momento. Se exceptuaban de esa regulación las demás políticas activas de empleo coordinadas por el Servicio Público de Empleo Estatal y que se financiaban con cargo a su presupuesto: los incentivos a la contratación mediante bonificaciones y los programas de formación profesional para el empleo, que mantienen su regulación específica y sus propios foros y ámbitos de análisis y revisión.

A este respecto, la Consejera de Trabajo y Empleo de Castilla- La Mancha, D<sup>a</sup> María Luz Rodríguez, afirmaba que “el nuevo Decreto de políticas activas de empleo del Gobierno de España recoge las reivindicaciones expresadas por Castilla-La Mancha durante su elaboración junto con las CCAA”. Entre ellas estaba aportar mayor flexibilidad a los programas de políticas activas de empleo, ya que tenían rigideces que impedían adaptarlos a su realidad territorial. Así, hay muchos pequeños pueblos de esta comunidad que no tienen posibilidad de contar con una Escuela Taller porque no hay suficientes jóvenes desempleados menores de 25 años para desarrollar este tipo de proyectos, pero sí hay jóvenes de mayor edad

que, reagrupados, permitirían poner en funcionamiento una Escuela Taller en esos municipios. Además destacaba que, por primera vez, se hablara de itinerarios para el empleo, un concepto acuñado en Castilla-La Mancha para hablar de políticas activas de empleo, con el que se trata de conseguir que el parado esté preparado, a través de acciones de orientación, información, formación y prácticas laborales, para volver al mercado de trabajo.

También recordó la importancia de la economía social en la región, cuarta CCAA tanto en número de empresas como de trabajadores ocupados. El Gobierno regional también está efectuando una reforma de la Ley de Cooperativas de Castilla-La Mancha, para que sean más competitivas y se adapten a sus necesidades actuales, planteando nuevas figuras empresariales como las microempresas cooperativas, posibles yacimientos de empleo en el medio rural de la región, especialmente para las mujeres.

Otro ejemplo es la Comunidad de Castilla y León que, junto a Galicia y el Norte de Portugal, a primeros de septiembre liderará la primera macroregión de la Península Ibérica, bajo la denominación de “Regiones del Sudoeste Europeo”. El objetivo es anticiparse al nuevo escenario de financiación europea que a primeros de 2011 comenzará su desarrollo hasta su total operatividad en el 2014. Se impulsarán acciones conjuntas en campos como la economía, el medio ambiente, la cultura, la universidad o el turismo. El objetivo último es el de poner en marcha acciones que permitan incentivar las políticas activas de empleo.

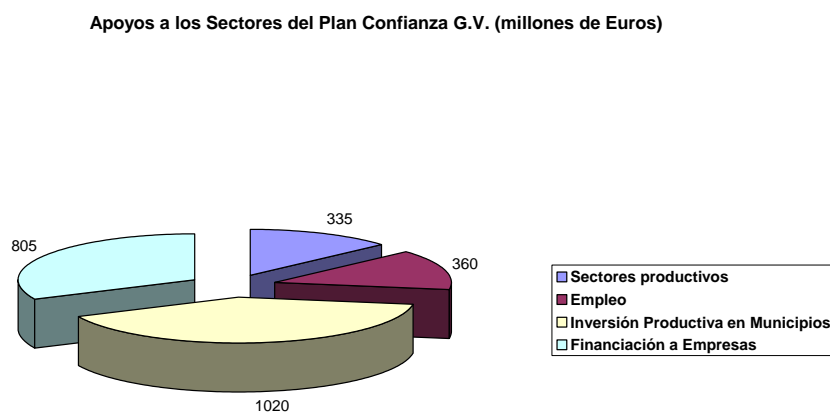


Figura 1



En la Comunidad Valenciana se ha puesto en marcha el Plan Confianza que, dotado con un total de 2.520 millones de euros, está compuesto por cuatro Planes Especiales de Apoyo referidos al Empleo, a los Sectores Productivos, a la Inversión Productiva en Municipios y a la Financiación de las Empresas. La Figura 1 anterior muestra las cuantías presupuestadas para cada plan A su vez, los 335 millones de los Sectores Productivos se desagregan en 144 para Apoyo Empresarial, 102 para el Sector Agroalimentario, 54 para Vivienda y 35 para Turismo.

En declaraciones a la prensa el día 14 de agosto, el Conseller de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad Valenciana afirmó, basándose en datos de la Asociación de Empresas Constructoras de España, que a diferencia de la destrucción de empleo acaecida en 2008 y 2009 entre los meses de mayo a julio, este año más de 25.000 personas se han reincorporado al mercado laboral en ese periodo, con 7000 nuevas afiliaciones a la Seguridad Social. Este último mes se han puesto en marcha, en el municipio de Finestrat (Alicante), cinco proyectos por valor de 1,2 millones de euros, y en el total de la provincia de Alicante a 120 municipios se les han adjudicado 700 obras por un monto de 90 millones de euros.

Todo esto pone de manifiesto la preocupación de las diferentes Comunidades por las políticas activas de empleo, desarrollándolas cada una de acuerdo con sus características específicas y el medio al que se dirigen. Pero para el éxito de estas políticas el primer requisito es contar con los fondos necesarios, hecho muy difícil dado el grado de endeudamiento de las CC.AA. y a las que el Estado les reclama más de 5.500 millones de euros del año 2008, aunque las deudas totales acaban de hacerse públicas en agosto.

En la Tabla 2 se muestra el estado global de esta deuda por CCAA. En ella aparecen solo 15 Autonomías, ya que el País Vasco y Navarra gozan de régimen fiscal propio, y se han añadido las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla. Las mas endeudadas son Andalucía, Aragón, Asturias y Baleares y en el caso de la primera, ocurre a pesar de que cobró la llamada “deuda histórica” cuya justificación es bastante subjetiva. Solo la Comunidad de Madrid presenta un saldo positivo lo que puede deberse por un lado a la política de olvido del gobierno central con esta Comunidad, en su afán de debilitarla para así acceder a su gobierno, que al restringir los fondos dedicados a Madrid ha propiciado una menor deuda y, sobre todo, a la excelente gestión llevada a cabo por sus regidores que han sabido emplear sus fondos de forma eficaz y eficiente. Sin embargo, Cataluña y la Comunidad Valenciana, otrora motores

de la economía española, presentan tasas preocupantes de endeudamiento, que habrán de corregir centrando sus programas políticos en otros ejes que los fijados hasta ahora.

**Tabla 2: Deudas Comunidades Autónomas año 2008**

<b>COMUNIDADES</b>	<b>DEUDA (Euros)</b>
Andalucía	-1475977,7
Aragón	-171838,13
Asturias	-171162,12
Baleares	-162051,23
Canarias	-340039,32
Cantabria	-125021
Castilla y León	-443606,98
Castilla la Mancha	-265153,36
Cataluña	-690716,88
Comunidad Valenciana	-635685,38
Extremadura	-252349,61
Galicia	-573758,42
La Rioja	-46314,3
Madrid	15069,34
Murcia	-160514,7
Ceuta	-1967,48
Melilla	-1811,93
<b>Total</b>	<b>-5502899,2</b>

Fuente: Ministerio Economía 09/08/2010

## **2.- ESTADO ACTUAL DEL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL Y COSTES DE LA REFORMA**

La crisis está incidiendo de forma especial en el contingente de trabajadores extranjeros que acudieron a España llamados por la época de bonanza que afectó a nuestra economía en el lustro anterior a 2007. A partir de esa fecha y ante los problemas de empleo que comenzaron a aparecer paulatinamente, el número de inmigrantes comenzó a reducirse de modo que, por ejemplo, en la Comunidad Valenciana, se ha pasado de los 238.000 contabilizados ese año a los 198.000 actuales mediante un descenso continuado que, según el Ministerio de Trabajo, redujo la cifra inicial a 232.000 en 2008 y a 202.000 en 2009, hasta llegar al número actual. El descenso porcentual en este trienio ha sido, por tanto, del 16,8% situándose como el segundo de España, solo por debajo de Canarias que lidera el ranking con un 19%. Ambos se encuentran lejos del 8% producido en Madrid en el mismo periodo y aún

más del 3,8% de la CCAA de Aragón. Pero aún en tiempos de crisis algunas Comunidades siguen proporcionando trabajo a los extranjeros, como se recoge en la Tabla 3.

**Tabla 3: Variación de Trabajadores Inmigrantes en el periodo 2007 – 2010**

COMUNIDAD AUTÓNOMA	VARIACIÓN PORCENTUAL DE TRABAJADORES EXTRANJEROS
EXTREMADURA	+ 38,6
ASTURIAS	+ 14,06
ANDALUCÍA	+ 7,8
ARAGÓN	- 3,8
MADRID	- 8
VALENCIA	- 16,8

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo

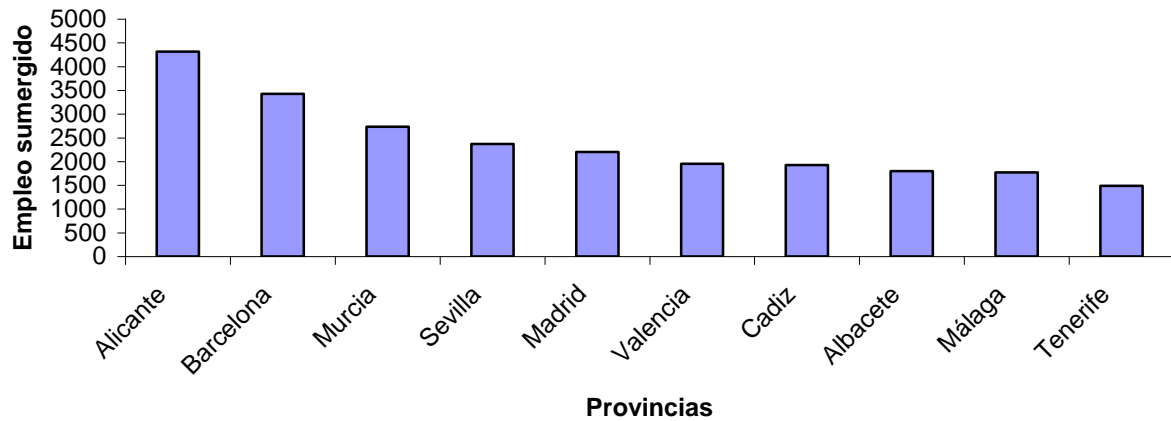
Pero los descensos de inmigrantes no significan que todos vuelvan a sus países de origen. Según la consultora Randstad, en los dos últimos años sólo 1.569 trabajadores se han acogido al Plan de Retorno Voluntario<sup>1</sup> en toda España. Está claro que la llegada de inmigrantes a España va a ir reduciéndose en los próximos años aunque quizás utilicen nuestro país como plataforma de entrada al resto de Europa. A la vista de lo anterior la cuestión que se plantea es que si se acogen al Plan de Retorno menos de los que están en paro, ¿qué pasa con los restantes?, ¿a qué se dedican? Y la respuesta, de acuerdo con la Figura 2, parece estar en la economía sumergida que, mayoritariamente, acoge a los parados de la construcción que se dedican a “reformas y chapuzas”.

El total nacional de empleo sumergido se sitúa en 48.764, por lo que las diez provincias reseñadas acaparan casi la mitad de España con un 49,13%. La provincia de Alicante siempre ha estado a la cabeza en economía sumergida, hasta el punto que su Universidad acoge a reputados especialistas internacionales en este tema que estudian, particularmente, el Valle del Vinalopó (Alicante). Pero si tradicionalmente fue el calzado el impulsor de este tipo de economía, ahora se le han agregado otros sectores en quiebra por la crisis tales como el comercio, los servicios, el transporte, la hostelería, la construcción y la agricultura. Hay que añadir los contratos precarios obligados a transformarse en indefinidos por la Inspección de Trabajo, que el año pasado ascendió a 1.637 y que se debe al hecho de

<sup>1</sup> Plan que consiste en el pago acumulado de la prestación contributiva por desempleo a los trabajadores extranjeros no comunitarios, con la condición de que vuelvan a sus países respectivos.

que las tareas desempeñadas no se encontraban incluidas dentro de las de carácter temporal. En total, cerca de un 33% de empresas de Alicante poseen economía sumergida.

### Provincias españolas con más empleo sumergido

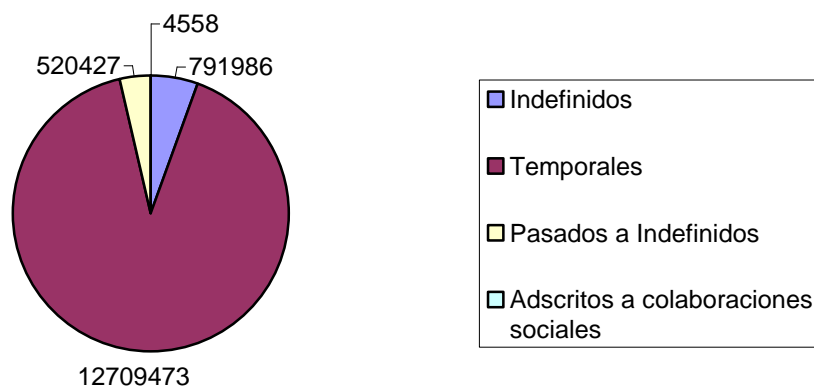


Fuente: Elaboración propia con datos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

**Figura 2**

La Figura 3 muestra la distribución tipológica de los contratos laborales en España en 2009. Destacan los contratos temporales con un 90,61% del total, con desempeño de tareas que a veces no tienen esa condición, mientras que los indefinidos y los pasados a indefinidos solo alcanzan el 9,36%, quedando los adscritos a colaboraciones sociales en un 0,03%.

### Contratos Laborales en España a 31/12/2009

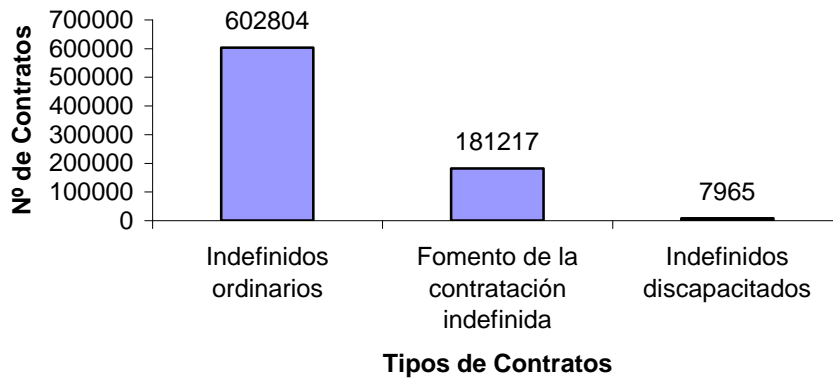


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la CEODE

**Figura 3**

Resulta interesante analizar por separado los dos primeros tipos desagregándolos en sus principales componentes, como se observa en las Figuras 4 y 5.

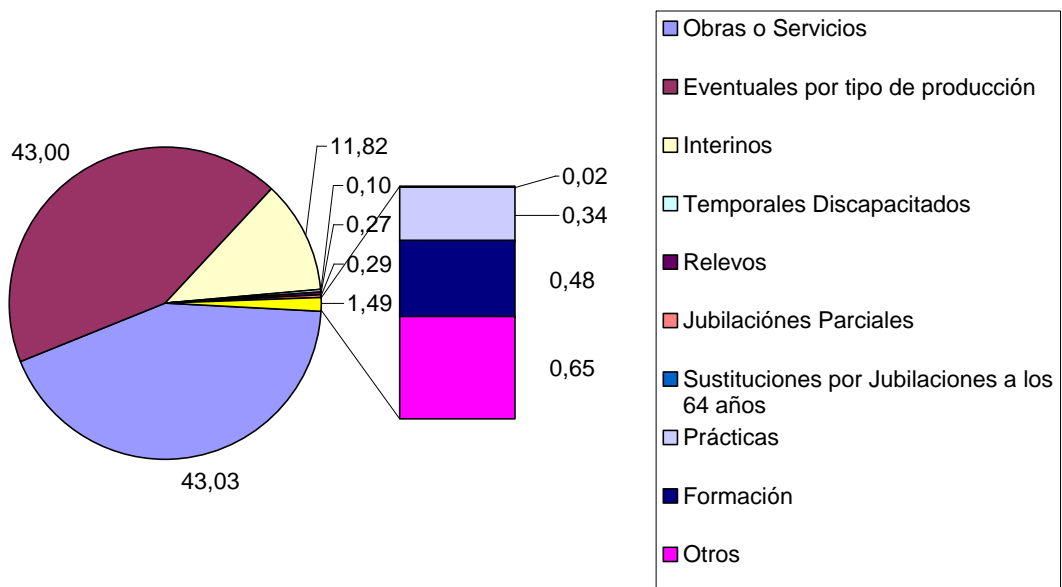
### Tipología de los Contratos Indefinidos en España a 31/12/2009



**Figura 4**

En la primera de ellas, y dentro de los Indefinidos, los indefinidos ordinarios suponen el 76,11% del total, mientras que lo aportado para el Fomento de la contratación Indefinida se sitúa en el 22,88%. Lo gastado en Indefinidos para discapacitados solo representa el 1,01% restante aunque como cada vez existe mayor conciencia ecológica y de solidaridad, se está apoyando el aumento de este porcentaje.

### Tipología de los Contratos Temporales en España (en %) a 31/12/2009



**Figura 5**

Respecto a la Figura 5 anterior, se observa la supremacía de los contratos firmados para Obras o Servicios y Eventuales ya que entre ambos abarcan el 86% del total. Del resto, salvo los Interinos que se acercan al 12%, ninguno alcanza el 1% testimonial.

Una pregunta lógica que se plantea es cuál va a ser el *coste de esta Reforma Laboral* para el Estado y cuya respuesta exponemos a continuación. La Tabla 4 resume los costes, en millones de euros, de las bonificaciones para el trienio 2010-2012. El coste total por este concepto se eleva a 470,72 millones de euros, de los cuales mas de la cuarta parte, el 26,38%, se destinará a la Contratación indefinida para jóvenes de 16 a 30 años y dentro de este tipo de bonificación casi la mitad del gasto, el 47,62%, se hará en el año 2011. Pero la partida más importante, con un 45,13% del total, va destinada a la Contratación Indefinida para mayores de 45 años, en la que el mayor esfuerzo también se concentra en 2011 con un 47,72% del total destinado al trienio por este concepto. Los otros dos tipos de bonificaciones, Conversión en indefinidos de contratos de formación y Exenciones de cotizaciones sociales, representan, respectivamente, el 11,38% y el 17,11% del total.

**Tabla 4: Costes calculados ( millones de euros) de la Reforma Laboral por bonificaciones a la contratación para el trienio 2010-2012**

<b>Año</b>	<b>Contratación indefinida jóvenes de 16 a 30 años</b>	<b>Contratación indefinida inicial mayores de 45 años</b>	<b>Conversión en indefinidos de contratos formación, prácticas de relevo y sustitución</b>	<b>Exenciones cotizaciones sociales de empresarios y trabajadores en contratos de formación</b>	<b>Totales por año</b>
<b>2010</b>	18,48	31,68	7,97	26,15	84,28
<b>2011</b>	59,13	101,37	25,52	41,84	227,86
<b>2012</b>	46,56	79,38	20,09	12,55	158,58
<b>Totales por modalidad</b>	124,17	212,43	53,58	80,54	<b>470,72</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de La Razón 20/06/2010

Por último, un apartado importante son los costes totales de la Reforma Laboral para el trienio 2010-2012 que vienen resumidos en la Tabla 5. En ella se indica que el coste final presupuestado es de 740,32 millones de euros, resultado de sumar al coste de las bonificaciones, que alcanza el 63,58% del total de la reforma, los referidos al pago por el FOGASA de los 8 días de indemnización, con un 16,69% del total, a las prestaciones por desempleo en contratos de formación, que se cubrirá con el 4,05% del gasto y al fomento de la reducción de jornada, que necesitará el 15,67%.

**Tabla 5: Costes Totales de la Reforma Laboral en el trienio 2010-2012**

<b>Concepto</b>	<b>Millones Euros</b>
Total Costes por Bonificaciones	470,72
Pago por Fogasa de los 8 días de indemnización por despido en contratos indefinidos	123,6
Prestaciones de desempleo en contratos para la formación	30
Fomento de uso de la reducción de jornada	116
<b>Total Coste Reforma Laboral</b>	<b>740,32</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de La Razón 20/06/2010

### **3.- INCIDENCIA DE LA CRISIS EN EL MERCADO DEPORTIVO ESPAÑOL**

A la hora de documentarnos sobre este punto nos encontramos con la dificultad típica de esta cuestión, al menos, en España. Queríamos analizar el mercado del deporte español en general y no solo el del fútbol, a decir verdad este es el que menos nos interesaba dado el alejamiento, en numerosas ocasiones de sus valores de los que deben regir el deporte, pero si escribimos en el buscador Google “crisis del mercado deportivo español” se hallan 92.600 resultados de los que la inmensa mayoría se refieren exclusivamente al fútbol. Esto no nos sorprende ya que sigue la estela de los programas de radio y televisión que bajo “el deporte en España” suelen dedicar mas de 50 minutos, de cada sesenta, a hablar de fútbol.

Por eso queremos distinguir una serie de apartados dentro de la industria española del deporte. Está, por supuesto, el deporte profesional, pero también existen la industria de equipamientos deportivos, la de ropa deportiva, las instalaciones deportivas y las tiendas de deporte. De todas ellas nos vamos a centrar en el deporte profesional y en las instalaciones deportivas, dado que son las más necesitadas de una atención específica puesto que las restantes se integran sin problemas en el marco general empresarial.

Sobre el tema del Deporte Profesional o Deporte de Alto Nivel (D.A.N.), Quesada, S. (2002) expuso su opinión, en el Senado de España ante la Comisión Especial sobre la situación de los deportistas al finalizar su carrera deportiva, al tiempo que aportó algunas ideas para mejorar la situación actual. De todos es conocido que, generalmente, al término de su carrera deportiva un D.A.N. suele ser olvidado y, lo que es peor, no cuenta con recursos ni formación suficiente para integrarse profesionalmente en la sociedad a cuya representación ha

dedicado los mejores años de su vida. En lo referente a la incorporación laboral de los D.A.N. que no cursan estudios universitarios, ya que los que si lo hacen se encuentran en las mismas condiciones que cualquier graduado universitario a la hora de incorporarse al mercado laboral, la Figura 6 muestra la propuesta hecha a los(as) senadores(as) y que creemos sigue siendo válida.

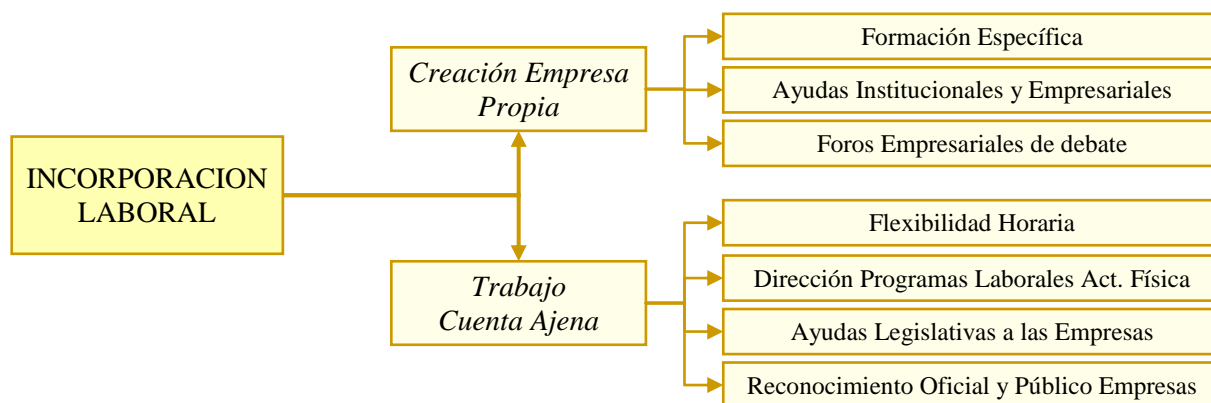


Figura 6

Como se observa, esa incorporación del D.A.N. al ámbito laboral puede intentarla bajo dos modalidades. Por una parte, creando su propia empresa para lo que necesitará previamente recibir una formación específica, de duración variable de acuerdo con los objetivos perseguidos, cuya responsabilidad de organización, estructuración y desarrollo podría correr a cargo de las Secretarías o Direcciones Generales de Deporte de las CC.AA., con la colaboración de la Universidad, los Institutos Tecnológicos, las Cámaras de Comercio, las Confederaciones Empresariales y con cuantas instituciones y organizaciones respondan al perfil buscado.

También pueden decidirse a trabajar por cuenta ajena, en cuyo caso se presentan unas dificultades específicas, pues nuestras empresas, en general, no son muy flexibles a la hora de aplicar el régimen laboral. Abogamos por la puesta en marcha de planes de promoción activa de empleo que pongan al deportista en contacto con la empresa adecuada y logren la mayor fluidez en las relaciones entre ambas partes. Lo primero se puede conseguir de varios modos, pero uno que ha demostrado su eficacia en la Universidad, y que puede ser aprovechable en este caso, es la instauración de Ferias Empresariales específicas que incluyan una gama de ofertas de puestos de trabajo y el establecimiento de foros de propuestas y debates. Las empresas y los deportistas podrían así conocerse mejor y calibrar el beneficio mutuo de su futura colaboración, concretando y ajustando los términos de esta última.



Las empresas deben ser conscientes del hecho de que tener a este tipo de deportista en su plantilla es un valor añadido a su marca. Constituyen una referencia de cara al exterior, pero también para el resto de trabajadores, lo que da pie a que pueda ser aprovechado, entre otras obligaciones laborales, para la implantación, o el aseguramiento si ya existe, de un programa de actividad física en el seno de la empresa que aumente la salud y satisfacción de los clientes internos con la consiguiente repercusión positiva en los beneficios empresariales. Esta es una idea que proviene de oriente pero que está calando ya en España. Si a todo esto se añade el reconocimiento social y oficial de esta singular labor empresarial, mediante el establecimiento de ayudas legislativas, en orden a recompensar sus esfuerzos en pro del deporte de elite, y de actos públicos de reconocimiento, no parece una idea muy descabellada. Para la puesta en marcha de un plan de esta naturaleza no basta con la concienciación de las partes implicadas, sino que se necesita potenciar los esfuerzos aislados coordinándolos de modo que el resultado final sea mayor que la agregación de esfuerzos que, en otro caso, suelen interferir entre sí.

Sentimos predilección por el mundo laboral de las instalaciones deportivas ya que constituyen el horizonte profesional de más del 90% de nuestros alumnos universitarios, tanto a nivel de preparadores físicos como de gestores empresariales deportivos. Este sector productivo es bastante desconocido ya que se basa en miles de trabajadores/as cuyas relaciones laborales no están suficientemente analizadas, dada la escasa desagregación con que nos encontramos los datos. Desde el punto de vista cuantitativo es difícil acceder al conocimiento del volumen de empleo total que sustenta, a los segmentos deportivos del tipo comercial, escolar, asociativo o relacionado con el espectáculo en los que prestan sus servicios. Como aspectos cualitativos importantes están la dedicación horaria, los niveles salariales, las titulaciones de los RRHH, la adecuación de la formación a las necesidades del mercado, los convenios colectivos o la problemática jurídica específica, entre otros. Esto hace que los agentes que participan en el sistema deportivo español necesiten, antes de adoptar decisiones eficaces sobre sus recursos, tener más información sobre el mercado de trabajo y el empleo deportivo.

Por lo que respecta a las ofertas de empleo para Instalaciones Deportivas, hemos realizado una búsqueda en Internet resumiendo, en la Tabla 6, lo hallado para el 2010 hasta el mes de Julio desagregado por CC.AA.

**Tabla 6: Selección de Ofertas de Empleo y Localización, por CC.AA., hasta Julio 2010**

Ofertas	AND	ARG	CAN	CAT	CL	CLM	G	IB	IC	MU	M	PV	V
<b>Monitores</b>	<b>16</b>		<b>1</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>		<b>1</b>	<b>73</b>		<b>12</b>
<b>Entrenador personal</b>	<b>1</b>										<b>1</b>		<b>1</b>
<b>Socorrista</b>	<b>2</b>			<b>2</b>						<b>1</b>	<b>3</b>		<b>1</b>
<b>Coordinador Tiempo Libre</b>											<b>3</b>		
<b>Comercial</b>		<b>1</b>									<b>2</b>		<b>3</b>
<b>Recepcionistas</b>				<b>1</b>							<b>2</b>		
<b>Animadores Deportivos</b>									<b>1</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	
<b>Gestor</b>				<b>1</b>	<b>1</b>						<b>3</b>		<b>1</b>
<b>Mantenimiento</b>										<b>1</b>			
<b>Becario</b>													<b>1</b>

Fuente: Elaboración propia en base a páginas de empleo

(AND = Andalucía; ARG = Aragón; CAN = Cantabria; CAT = Cataluña; CL = Castilla León; CLM = Castilla La Mancha; G = Galicia; IB = Islas Baleares; IC = Islas Canarias; MU = Murcia; M = Madrid; PV = País Vasco; V = Valencia)

Las plazas de Monitores que se ofertan son o bien específicas, Pilates, Aerobic, Fitness, Tai Chi, Tenis, Bailes Latinos o Modernos, Equitación o Escalada, o bien polivalentes en actividades de Ocio y Tiempo Libre, a las que en un caso concreto se les añade tener conocimiento específico de inglés (Madrid). Este tipo de ofertas ocupa la mayoría de los puestos de trabajo deportivo al demandarse en un 77,84% del empleo total. Se observa que la Comunidad de Madrid con 6 de cada 10 plazas ofertadas destaca sobre las restantes. Debido a la inclusión del periodo vacacional de verano, la demanda de socorristas se sitúa en segundo lugar, aunque a gran distancia de la de monitores al no alcanzar ni el 6% del total.

La mitad de la demanda de comerciales y de gestores se centra, respectivamente, en la Comunidad Valenciana y Madrid, destacando para estos últimos la exigencia de titulaciones que van desde Tafa hasta Master en Gestión de Organizaciones Deportivas.

Un sector específico de Instalaciones Deportivas es el de Golf, ya que se ha convertido en el atractivo principal de comunidades turísticas como las de Andalucía, Murcia y Valencia. A este respecto Quesada, S., Díez, M.D. y Clavero, M. (2006, 2007) han estudiado su

problemática en aspectos relativos a la comunicación, innovación tecnológica y sostenibilidad, así como lo referente a Responsabilidad Social Corporativa.

Haciendo una referencia rápida a la industria del calzado deportivo, ya que nuestra provincia se ha caracterizado por acoger las mejores marcas internacionales, es de lamentar que la coyuntura económica actual, haya propiciado decisiones que suponen pérdidas importantes de empleo en este sector. Grandes marcas deportivas como Puma han abandonado, después de más de 30 años, su asentamiento en Elche (Alicante), sumándose a ello la desaparición de Reebok, otra marca de calzado deportivo puntero que llevaba más de 20 años en el municipio. Solamente esta última generaba 160 puestos de trabajo. La puesta a disposición de los empresarios de una gran área industrial podría ser un aliciente para que otras empresas hagan lo mismo que Tempe, perteneciente al grupo Inditex (Zara) y se sientan atraídas a situarse en esta localidad alicantina emblema de la tradición y calidad en zapatos.

#### **4.- CONCLUSIONES**

A la vista de lo expuesto se deduce claramente que España se encuentra afectada de una forma especial por la crisis económica y financiera que afecta a Europa, ya que su reacción ha sido tardía y las medidas tomadas hasta ahora parecen dirigidas más a paliar los problemas que a resolverlos definitivamente. Si nuestro nivel de paro supera el 20%, frente al 4% de Holanda, y el de jóvenes alcanza el 43%, frente al 10% de Austria, nuestras dificultades para superar la crisis serán mayores que la de países más cualificados de Europa. En el segundo trimestre de este año nuestra economía ha subido un 0,2%, bastante lejos de la alemana que lo ha hecho en un 2,2%.

Se necesitan medidas contundentes de políticas activas de empleo encaminadas a sacarnos del estado actual para, entre otras cosas, conseguir que no se cumplan vaticinios como los del FMI o la CEOE que auguran una fuerte caída de nuestra economía para finales de 2010 y un aumento del paro, que cifran en un 23%, para el 2011.

En nuestra opinión ha llegado el momento de un gran Pacto Nacional entre las principales fuerzas políticas para poner en marcha los programas necesarios y con la solidez que se precisa. De entrada, se deberían definir los valores sociales sobre los que se van a asentar esos programas de recuperación, haciéndonos partícipes a todos los españoles e implicándonos en su asunción.

Pero deben ser los políticos junto a las fuerzas sociales los principales motores del cambio, comenzando por redefinir una RL que conlleve un nuevo modelo de organización del trabajo basado en los pilares del desarrollo y la competitividad, que prime objetivamente la productividad y rechace frontalmente el absentismo no justificado. Para ello hay que ahondar en el modelo de flexiseguridad, potenciando el contrato a tiempo parcial, disminuyendo la gran variedad de contratos existente y concretando las posibles causas de despido empresarial.

Se trata de lograr unas empresas más competitivas y flexibles al tiempo que se asegura la vida económica del trabajador. España necesita RR.HH. sólidamente formados y polivalentes, innovadores y creativos, cuya única finalidad no se circunscriba a ser funcionarios. La carrera funcional debe ser reformada de modo que, basándose en unos criterios claros de eficacia, premie objetivamente a los que cumplan y penalice a los que no lo hagan. La mayoría de funcionarios cumplimos largamente nuestras obligaciones, pero existe una minoría que a pesar de desacreditar profesionalmente al resto de compañeros son tratados con las mismas reglas que los demás. Este modo de proceder solo consigue desincentivar a los verdaderamente productivos.

Por otra parte, nuestro núcleo empresarial está formado por una mayoría de autónomos y una minoría de grandes empresas. Los primeros deben ser apoyados con firmeza pues constituyen la base económica para la creación de empleo pero, al mismo tiempo, ha de exigírseles mayor concienciación del mundo globalizado en que nos encontramos inmersos y que actúen en consecuencia. No es tiempo de egoísmos provincianos si no de cooperación e internalización. Estos últimos requisitos han sido asumidos hace tiempo por las grandes empresas españolas que, además, han hecho suyos los paradigmas de la RSC.

Todos tienen que ser conscientes de la importancia de la igualdad de trato a los trabajadores, de la necesidad de implantar de forma práctica las políticas de conciliación laboral/familiar y de gestionar la diversidad, sobre todo en un país como España con una alta tasa de residentes extranjeros. Mención aparte merece la detección y gestión del talento, que constituye la mayor fuerza de diferenciación positiva respecto a otras empresas.

En resumen, esta crisis debe ser una oportunidad para realizar cambios profundos en España, que debe encarar la recuperación económica con paradigmas diferentes, apostando

por la máxima eficacia, controlando el gasto y dejando de lado la política de ensayo-error llevada a cabo en los últimos años. Para ello el Estado debe propiciar las condiciones idóneas a fin de que empresarios y trabajadores sean capaces de sondear nuevas ventajas competitivas, a la vez que se fomenta la formación, la capacidad de trabajo, la disciplina y la cooperación. Todo ello convergiendo hacia la Innovación y la Internacionalización, claves de nuestro futuro empresarial y única fuerza capaz de crear empleo sólido y con un amplio horizonte.

## BIBLIOGRAFÍA

- Castellana, F. (2010). *Las Políticas Activas de Empleo ante la Crisis*. Revista La Factoría (<http://www.revistalafactoria.eu/articulo.php?id=534>)
- CES (Comité Económico y Social de la Comunidad Valenciana) (2010). *Aspectos claves del RD-Ley 10/2010, de 16 de Junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*. Revista de Treball, Economia i Societat, nº 57, Julio.
- Quesada, S. (2002). *Algunas ideas sobre la Selección y Formación de los Deportistas de Alto Nivel*. Actas de la sesión de 30 de Mayo de 2002. Comisión Especial sobre la situación de los Deportistas de Alto Nivel. Senado de España. Madrid.
- Quesada, S., Díez, M.D. y Clavero, M. (2006). *Comunicación e Integración Local de los Campos de Golf del Área Metropolitana de Alicante-Elche*. Actas del IX Congreso de la AEISAD. Las Palmas de Gran Canaria.
- Quesada, S., Díez, M.D. y Clavero, M. (2006). *La Innovación Tecnológica y el Ordenamiento Urbanístico, bases del Desarrollo Sostenible dem los Campos de Golf. EL caso de la Región Metropolitana de Alicante*. Actas del XXII Encuentro Internacional ARETHUSE. CSIC. Madrid.
- Quesada, S., Díez, M.D. y Clavero, M. (2007). *Las Memorias de Sostenibilidad de los Campos de Golf en el Marco de la Responsabilidad Social Corporativa*. Actas del XXIII Encuentro Internacional ARETHUSE. Universidad de Campobasso. Italia.
- Páginas Web consultadas: [empleoydeporte.com](http://empleoydeporte.com); [laboris.net](http://laboris.net); [miltrabajos.com](http://miltrabajos.com); [opcionempleo.com](http://opcionempleo.com)