

Tema 13.

EL MERCADO DE TRABAJO.

INDICE.

INTRODUCCIÓN.

1. MERCADO DE TRABAJO.

1.1. Definición.

1.2. Características del mercado de trabajo en España.

2. DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN.

2.1. Definición y clasificación por su participación en el mercado laboral.

2.2. El desempleo: teorías, causas y tipos.

3. EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN EN ESPAÑA.

4. POLÍTICAS DE EMPLEO:

4.1. Delimitación conceptual.

4.2. Tendencias europeas y debate actual.

4.3. La política de empleo en España.

5. SITUACIÓN LABORAL DE COLECTIVOS DESFAVORECIDOS.

6. PROFESIONES CON FUTURO.

7. PERSPECTIVAS EN EL ENTORNO LABORAL.

8. CONCLUSIÓN.

INTRODUCCIÓN:

El trabajo es el principal factor económico y el centro de nuestro modelo de organización social, especialmente desde que la Revolución Industrial hizo que el trabajador necesitase que otro le contratase. Concede status y derechos de ciudadanía y es fuente de marginación cuando no se tiene, lo que hace del pleno empleo un objetivo prioritario de las agendas públicas. Hoy se encuentra inmerso en una economía de integración mundial que exige mayor cualificación, adaptación y formación polivalente, que se adapte a los cambios, lo que ha generado un desajuste entre oferta y demanda, de difícil salida.

1. MERCADO DE TRABAJO.

1.1. Definición.

Desde el punto de vista económico es el lugar donde concurren los que ofrecen (demandantes de empleo) y demandan factor trabajo (empresas que ofrecen empleo y desean contratarles). Es un mercado en el que se intercambia *Trabajo (físico, manual e intelectual)* y *salario (retribución del trabajo por cuenta ajena acordado en el contrato, aunque dentro de los límites legales -Salario Mínimo Interprofesional- o convencionales -C. Colectivo-)*. Como todo mercado se define por unos factores:

- **Su oferta** depende de factores demográficos, sociales y legales de un país: volumen de población, tasa de actividad (*edad media, edad mínima para trabajar, edad de jubilación, incorporación femenina, sistema educativo*), jornada laboral media, cualificación, regulación de los flujos migratorios, así como de los intereses de los trabajadores, según el salario, medidas de seguridad, estabilidad en el empleo o valores culturales (*cultura del ocio y tiempo libre*)

- **La Demanda** depende principalmente del nivel de inversión (producción) de la actividad empresarial, de la productividad marginal aportada la unidad de trabajo y de su coste salarial, en relación al coste de otros factores, principalmente el capital, si como los intereses empresariales y la tasa deseada de beneficio. Es este sentido cobra importancia la robotización en la industria que supone la reducción de la contratación de factor trabajo.

1.2. Características del mercado laboral en España.

Sigue la tendencia europea, especialmente entre los más jóvenes (*más cualificados*), si bien tras la última ampliación, la Unión es cada vez menos homogénea. Actualmente (2014) muestra:

- *Crecimiento desigual:* se ha producido una fuerte caída de sector agrario que no ha sido capaz de absorber el sector terciario (*a pesar de su aumento*) ni el secundario que se encuentra muy debilitado, a excepción de la construcción, que es muy sensible a los ciclos económicos, como se está viendo ahora.

- *Especialización sectorial*: ej., Madrid en Sector servicios y Canarias en turismo.
- *Concentración geográfica*: el 60% del empleo está en Madrid y Cataluña, mientras solo tienen el 30% de población.
- *Fuerte dinamismo*: surgen nuevas al tiempo que otras quedan obsoletas.
- *Movilidad y flexibilidad creciente* entre distintos puestos, sectores y territorios (dentro de una economía mundializada y especialmente dentro mercado de trabajo europeo (libre circulación, establecimiento, residencia y prestación de servicios).
- *Baja tasa de actividad* (60% de media), con fuertes diferencias por de edad y de sexo, especialmente por la crisis, que expulsa a colectivos con mayor dificultad de empleo.
- Elevado índice de *temporalidad y parcialidad*, de los más altos de la UE.
- Elevada *tasa de desempleo*, casi el 26% (la 2^a más alta de la UE. Con una media del 11%) y el 54% en los jóvenes, agravada por la crisis, pero con un fuerte componente estructural.

Una economía suele ser *intensiva en factor trabajo* (ej. *China*) si la población (*ejército de reserva para Marx*) crece más que el capital: e *intensiva en capital* en caso contrario. España fue siempre intensiva en factor trabajo, pero el aumento de los salarios y la caída de la población activa, cambió esta tendencia, aumentando el desempleo (*la crisis vuelve a ser un reajuste*).

2. DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN.

La Población se define como un conjunto de individuos sobre un determinado territorio, cuya relación (número de habitantes/ Km²) se denomina *densidad de población*. Es la base de la actividad económica, siendo unidad de consumo (como divisor de la Renta Nacional) y de producción, y de ello dependerá el desarrollo o bienestar económico del país. De este modo, frente a las pesimistas previsiones de Malthus, la historia ha demostrado que el crecimiento de la población es un factor de desarrollo, gracias a los avances científicos y tecnológicos. La población puede permanecer:

- *Estacionaria*: no varía su tamaño, aunque si su estructura interna (ej. *envejecimiento*).
- *En evolución*: cuando sufre un descenso o un crecimiento por efecto de dos movimientos:
 - ✓ Migratorios: salida (emigración) o entrada (inmigración) de población del exterior.
 - ✓ Naturales o vegetativos: natalidad y mortalidad.

Su estructura viene dada por su composición: sexo, edad, ubicación, formación, etc. El **Instituto Nacional de Estadística (INE)** y el **EUROSTAT** (*equivalente de la UE*) investiga y publica datos demográficos de gran interés para diferentes disciplinas.

El Censo de Población es el conjunto de operaciones *oficiales* de recopilación, resumen, análisis y publicación de datos físicos, culturales, económicos y sociales de un país y sus divisiones administrativas en un periodo concreto. **La Pirámide de población** muestra la estructura de edad de forma cartesiana: Edad (0 -100) y número de habitantes. Cuanto más estrecha es la base y más ancha la cima más envejecida y viceversa. En los países en desarrollo tiene forma de campana (*joven*) y en España es una campana invertida (*envejecida*).

Desde el punto de vista **económico- laboral**, según la definición internacional de la **OIT** (**Organización Internacional del Trabajo**) la población se clasifica del siguiente modo:

■ La primera distinción que hacemos es la de **Población en edad de trabajar**: se trata de la población de 16 o más años, que reúne por tanto la edad y el resto de condiciones necesarias (nacionalidad o permiso legal) para trabajar. Esta población se divide en:

1) **Población Inactiva**: aquella que reuniendo los requisitos, no se ha dispuesto a buscar empleo (amas de casa, estudiantes, jubilados o prejubilados, incapacitados, etc.).

2) **Población Económicamente Activa** (PEA): es aquella que se ha incorporado al mercado laboral, y estará a su vez en alguna de las siguientes situaciones:

a) **Ocupada**: Personas de 16 o más años, que tienen un trabajo por cuenta ajena (asalariados) o ejercen una actividad por cuenta propia.

b) **Parada**: Personas que están sin trabajo, a pesar de estar disponibles y buscarlo.

Su comportamiento refleja el grado de desarrollo y la evolución social de un país, y es tan determinante para el crecimiento económico a largo plazo como la productividad. Para facilitar su estudio y comparación, entre distintos territorios, colectivos y períodos, se trabaja con tasas.

a) *Tasa de actividad*: resulta del cociente entre la población activa y el porcentaje total de su población en edad laboral. Durante la última mitad del siglo XX la tasa de la población activa se incrementó significativamente en el mundo desarrollado, debido principalmente al creciente número de mujeres que accedieron al mercado de trabajo. No obstante, la tasa de población activa también se ha recortado por la prolongación de la escolarización, que ha retrasado la edad con la que los jóvenes se incorporan al mercado laboral.

- b) *Tasa de desempleo*: es la proporción que supone la población desempleada sobre el total de la Población económicamente activa (en tantos por 100).
- c) *Tasa de ocupación*: proporción de la población sobre el total de la PEA.
- d) *Tasa de asalariados*: proporción de asalariados sobre el total de población ocupada.
- e) *Tasa de temporalidad*: proporción de contratos temporales sobre el total de asalariados.

Puede ser interesante utilizar tasas específicas para territorios, sectores o colectivos específicos (edad, sexo), especialmente para resaltar las diferencias. Pero un análisis maduro exige relacionar los datos entre si. Ej. un incremento de la tasa de desempleo no siempre obedece a una destrucción de empleo, sino que puede deberse a un incremento de la población activa (*ej. la incorporación mujeres al mercado de trabajo*) superior a los puestos creados.

Su cómputo se efectúa por dos procedimientos, cuyos datos no siempre coinciden:

A. La Encuesta de Población Activa (EPA) es una investigación trimestral realizada desde 1964 por el **INE**, con una muestra de 65.000 familias que equivalen a unas 180.000 personas. Su metodología se modifica en 2005 para la necesidad de adecuarse a la realidad demográfica y laboral (aumento del número de extranjeros residentes), la adaptación a la normativa europea que marca la EUROSTAT y la mejor recogida. Algo que influye en sus resultados.

B. El Servicio Público de Empleo Estatal: Es un organismo autónomo de la Administración General del Estado español cuya función principal es la gestión del empleo, registro público de los contratos, gestión de subvenciones de empleo a las empresas, y gestión de las prestaciones por desempleo. Muestra los datos a través de las personas inscritas como demandantes de empleo en cualquiera de las oficinas de empleo (o servicios autonómicos, ya que ha transferido parte de sus competencias). El problema de esta medición es que no cuenta a quienes, aun estando desempleados, no se inscriben, bien por desánimo, encontrarse en formación, etc.

2.2. El Desempleo: tipos, teorías y causas.

El paro es el principal problema de una sociedad (por la importancia del trabajo desde el punto de vista económico, psicológico y social). Existen distintos **tipos y causas**:

- *Friccional*: inestable y transitorio, se produce por el cambio habitual de puesto de trabajo, o en espera de incorporarse desde la educación a la vida activa, reciclaje, etc.
- *Cíclico*: fruto de los ciclos económicos, y debería corregirse cuando se supera la crisis.
- *Estacional*: fruto de cambios estacionales de temporada, ej. hostelería, agricultura, etc.

- *Estructural*: se produce por desencuentro entre la oferta y la demanda de trabajo, y puede existir incluso en períodos de bonanza económica, por lo que es el más peligroso.

No hay una única explicación de sus causas ni de sus soluciones, sino distintas teorías:

- a) Los economistas neoclásicos lo atribuyen al exceso de costes salariales, a su rigidez (falta de flexibilidad y movilidad) a las barreras de salida del mercado laboral y a la cobertura de la prestación por desempleo, que desincentiva la búsqueda. Por ello, la solución al desempleo pasa por una moderación de estas condiciones, y una mayor flexibilidad de las relaciones laborales, con una facilitación del despido, incentivarán la creación de empleo.
- b) Los Keynesianos dicen que es un problema de desaceleración del consumo y la producción por lo que se corrige con políticas públicas expansivas de la demanda y subidas de salarios.
- c) Al margen de las escuelas económicas, los estudios actuales citan las siguientes causas:
 - *Falta de transparencia en el mercado laboral*, que exige comunicación entre la oferta y la demanda de trabajo y mejor funcionamiento de los organismos de intermediación laboral;
 - *Cambio tecnológico y socioeconómico*, que expulsa trabajadores de sectores obsoletos o en proceso de automatización y que deberían dirigirse a los nuevos yacimientos de empleo, lo que exige anticipación, recualificación, adaptación, movilidad y flexibilidad.
 - *Desajustes entre la oferta y la demanda*: desencuentro en cuanto a su remuneración, formación, localización, etc.
 - *Inadecuación de la oferta de trabajo a las exigencias tecnológicas-productivas*, que demanda una respuesta por parte de las instituciones académicas, y la percepción de la *formación permanente* del capital humano en las empresas, como elemento estratégico.

En definitiva, es un problema lo suficientemente grave y complejo como para exigir un esfuerzo de las empresas y los trabajadores, y una adecuada Política de Empleo por el Estado.

3. EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN EN ESPAÑA.

3.1. Evolución de la población.

Sigue la tendencia europea, aunque como en el resto de países mediterráneos- católicos, el cambio ha sido más tardío y acelerado (tanto en los movimientos migratorios como en los naturales) y se prevé un menor crecimiento demográfico, por una inferior tasa de fecundidad y de inmigración (por primera vez en 2011 España pierde población).

a) Con respecto a los Movimientos Migratorios hemos pasado por distintas etapas: hasta la década de los 70 fuimos emigrantes y receptores de inmigrantes en las décadas siguientes, especialmente en los años de bonanza económica, hasta que la crisis ha invertido el flujo, no solo frenando la entrada, sino impulsando el regreso a sus países y la importante salida de jóvenes españoles (*que a diferencia de los anteriores son altamente cualificados*) en busca un trabajo fuera de nuestras fronteras. También se han dado movimientos internos, básicamente desde el Sur hacia el Norte, la periferia y Madrid, y desde los núcleos rurales a los urbanos, desencadenando un despoblamiento de muchos pueblos, actuando como medio de reajustes del mercado laboral (*sobre todo por la pérdida de empleo en el sector primario*).

b) Movimientos Naturales o vegetativos: la caída de la mortalidad y el aumento de la longevidad, unido a la disminución de natalidad desde la década de los 60 (*Baby boom*) nos conduce a un progresivo envejecimiento (*especialmente en el interior*). Este problema planteó la necesidad de abordar el desequilibrio de la pirámide (*que afectaba al sistema de pensiones*), aliviada por la entrada de inmigrantes (con elevada tasa de fecundidad) en los años de bonanza económica. Situación que se ha invertido con la crisis, dando lugar a una pérdida de población.

c) Cambios socioculturales y legales: cambios en las pautas sociales y en el sistema educativo, aumento de la participación femenina en la vida activa y de las tasas de rupturas familiares, nuevas estructuras familiares, transformación de los modelos reproductivos, etc.

De este modo podemos resumir algunos rasgos de nuestra población:

- La *Población Masculina* refleja efectos de la guerra y emigración, lo que contribuye a la feminización de la sociedad, de menor mortalidad, a pesar de nacer más niñas.
- *Envejecimiento*: la contracepción y la incorporación de la mujer al trabajo hace que (*junto a Italia*) tengamos menor tasa de fecundidad del mundo (*no se renuevan las generaciones posteriores al 53*) cuya recuperación dependerá de la evolución del empleo y las perspectivas de las familias. Sin embargo hasta 2010 el crecimiento vegetativo fue positivo, por la todavía alta proporción de mujeres en edad fecunda (*hijas del Baby boom*), la baja mortalidad y el saldo migratorio positivo (*con mayor fecundidad que las españolas*). Pero desde 2011 se pierde población (*en especial por la salida de inmigrantes y jóvenes españoles*)
- *La población joven* prolonga la etapa de formación y retraza la incorporación al trabajo (*especialmente en los períodos de elevado desempleo*), y con ello la emancipación y la formación de pareja (*tenemos con Italia, la más alta proporción de jóvenes de 16-35 años en el hogar paterno*)

3.2. Evolución de la tasa de actividad y de desempleo.

El crecimiento de la longevidad (*sin límite de edad para la jubilación, e incluso incentivándose la permanencia en activo al alcanzar los 65 años*) y de la incorporación femenina al mercado laboral, debería haber incrementado la tasa de actividad. Sin embargo tenemos una *baja tasa de actividad* (60% de media) especialmente tras la crisis. Esto se debe entre otras causas a:

- ✓ la prolongación de la escolarización como resultado de las reformas educativas y el problema del desempleo, que les ha llevado a retomar la formación;
- ✓ retraso de la emancipación familiar, por las dificultades de la vivienda, el cambio sociocultural y especialmente por los efectos de la crisis,
- ✓ los mayores de 55 años y las mujeres tienen una entrada – salida más versátil del Mercado laboral, y salen de éste desanimados por la falta de posibilidades de encontrarlo, pasando a la población inactiva (*como jubilados anticipados o amas de casa*).

La evolución de desempleo ha seguido como en los países del entorno, un comportamiento cíclico, al ritmo de la coyuntura económica. Con la crisis de mediados de la década de los años 90, la tasa de desempleo superaba el 20%, recuperándose al final de ésta (16% en 1999; 10,4% en 2004 y 8,5% en 2007), y desde 2008 vuelve a crecer hasta el 26% en 2014. Pero en nuestro caso existe un problema *estacional* (turismo y agricultura) y *estructural*, que nos lleva a tener desempleo incluso en períodos de expansión, con un saldo neto negativo entre los ciclos de crecimiento y retroceso (*según la OCDE aun no crecerá el empleo neto*). Esto se explica por:

- Desagrariación desde hace 30 años (de un 25% en 1975 se ha pasado a un 5% hoy).
- Robotización: instaurando un modelo productivo intensivo en capital.
- El aumento de costes laborales y la deriva hacia la economía especulativa, ha causado una pérdida de competitividad y deslocalización de multinacionales.
- Dependencia de sectores cíclicos, como la construcción (como se ve en esta crisis)
- Desajustes entre la oferta y la demanda y falta de transparencia (la mayoría de las vacantes se siguen cubriendo por boca a boca y no llegan a los organismos de empleo).

4. POLÍTICAS DE EMPLEO:

4.1. Delimitación conceptual de las Políticas de Empleo.

Desde un punto de vista estricto son las actuaciones directas de la administración pública sobre los elementos y el funcionamiento del Mercado laboral, excluyendo así las posibles políticas económicas dirigidas a crear puestos de trabajo (como la actuación sobre la demanda agregada a través de medidas monetarias o fiscales). Aunque desde un punto de vista global es cualquier actuación con efectos sobre el empleo, ya que es interdependiente de la Política Económica y Social, y de la situación macroeconómica. Se trata de adecuar la oferta y demanda, en sus aspectos cuantitativos y cualitativos, y su coste salarial, con posibles medidas dinamizadoras del mercado laboral. Por ello suelen girar en torno a las siguientes medidas:

- a) Sobre la oferta: para reducirla se limita la jornada, se prohíbe las horas extras, se adelanta la jubilación o se prolonga la escolarización.
- b) Sobre la demanda: para generar empleo se emprenden programas de empleo público o se incentiva la acción empresarial, con ayudas directas o indirectas.
- c) Otras medidas “Activas”: programas de formación (F. Profesional Específica reglada, FP Ocupacional y FP Continuada), información y orientación profesional.
- d) P. de colocación: orientadas a dotar de transparencia al mercado laboral, encontrar empleo acorde con las capacidades de los trabajadores y las necesidades de las empresas.
- e) Políticas (pasivas) de prestaciones: orientadas a paliar las secuelas del desempleo.

El trabajo es uno de los pilares básicos del Estado social, construido sobre el equilibrio entre los derechos de los trabajadores y las exigencias empresariales y así aparece en el **art. 35** (*derecho al trabajo*) y **art. 40** (*los poderes públicos orientaran la política económica hacia el pleno empleo*) de la Constitución, que otorga el monopolio de éstas al Estado (*Mº de Trabajo*), con ayuda de los Servicios Públicos de Empleo, de carácter gratuito, cuyas funciones son:

- ✓ Reconocimiento y extinción de prestaciones por desempleo y funciones y servicios derivados (colaboración con Empresas, pago de prestaciones...)
- ✓ Control de las agencias privadas de colocación sin ánimo de lucro y a las ETT.
- ✓ Colocación, información y orientación: recibir y ajustar ofertas y demandas de empleo.
- ✓ Fomento de empleo: información de programas y conciertos, conceder o denegar bonificaciones y subvenciones.
- ✓ Colaboración en la cualificación y recualificación del mercado laboral, atendiendo a colectivos con especiales dificultades de empleo (FP Ocupacional y FP Continua).

Sin embargo, tales competencias están siendo parcialmente transferidas a las CC Autónomas y entidades locales (*Ayuntamientos y Diputación*) con servicios específicos de empleo; y se encuentran dentro de una estrategia coordinada de la Unión Europea.

4.2. Tendencias y debate actual en España y en los países del entorno desarrollados.

Estas políticas, como en otras políticas sociales y económicas, siempre ha existido un gran debate. Tras la crisis de los años 70, el estado de Bienestar sufre una crisis dejando de ser el garante del pleno empleo. En los países de la OCDE- Europa, se vuelve al “mercado” y triunfa la flexibilidad, la desregulación y la reducción de costes y prestaciones laborales: se facilita el despido y la temporalidad en la contratación, y se reduce el acceso y la cuantía de las **prestaciones** por desempleo. Son minoritarias otras medidas como la Formación o la reducción de la oferta de trabajo (*reducción de jornada*). Sin embargo, el desempleo continúa creciendo al tiempo que las desigualdades sociales, disminuyendo la capacidad adquisitiva de muchas capas trabajadoras (*aumento de la brecha salarial*), por lo que se cuestionan, originando 2 posturas: profundizar en la flexibilización o bien buscar modelos alternativos.

La **Cumbre de Luxemburgo de la UE 1997**, acordó una Política activa de empleo para 5 años prolongables para Países con mayor desempleo (Ej. España). Cada Gobierno se esforzará, según su situación de partida basada en:

- Inserción laboral antes de 6 meses en paro en los *jóvenes* y de 12 meses en los *adultos*.
- Aumentar la formación y el reciclaje para adecuar las cualificaciones a las necesidades del Mercado, así como la coordinación que favorezca la movilidad entre países miembros.
- Aproximarse a la media de los 3 Estados mejor posicionados.

⊕ **La política de empleo en España** ha venido girado en torno a las siguientes medidas

- ✓ Primacía de aspectos microeconómicos: reducción de salarios y *flexibilidad de entrada al empleo* (contratación temporal) y *de salida* (facilidad y abaratamiento de la extinción).
- ✓ Protección del desempleo, a través de la prestación y subsidios de desempleo.
- ✓ Fomento del empleo de colectivos desfavorecidos (incentivo económico, social y fiscal).
- ✓ A excepción de la prolongación de la escolarización, las medidas de reducción de la oferta (limitar la edad de jubilación -*por contra se ha retrasado*-, reducción de jornada -*se aleja la reivindicación de 35h*- y el trabajo a tiempo parcial -*8% frente al 40% de Holanda*-) tienen poco peso, al igual que la Formación profesional y la transparencia del Mercado laboral.

La Reforma del **ET en 1984** reduce el coste del despido y la *temporalidad* sustituye otras vías de ajuste, al crear nuevas modalidades de contratación y flexibilizar las existentes. En 1992 se bonifica el contrato temporal de algunos colectivos y se endurece el acceso y la cuantía de la prestación por desempleo. Paralelamente se busca reforzar la Formación Profesional reglada y no

reglada dentro de una profunda reforma educativa (LOGSE, 1990). **El Plan Nacional de FP**, con un nuevo **Catálogo Nacional de Cualificaciones** y el **RD 676 regulador de la FP dentro del Sistema Educativo** tratan de reformar e impulsar una FP obsoleta y desprestigiada, y su homologación con los países de UE, para favorecer la libre circulación de trabajadores.

El aumento del desempleo y las dificultades de inserción de jóvenes y parados de larga duración impulsan la **Reforma de 1994** que pretende también paliar los efectos negativos de la flexibilidad. Se incentiva la contratación indefinida para determinados colectivos y se eliminan los existentes para la Temporal, y se fijan mecanismos de control ante el fraude en la contratación. Pero al tiempo se introducen nuevas formas de flexibilidad laboral que lejos de disminuir aumenta la precariedad (ej. *contrato de aprendizaje, dirigido a jóvenes no cualificados bonificado y sin desempleo*) y se crean nuevas modalidades de extinción.

Acaba el monopolio estatal del INEM en las políticas de empleo al ser transferidas parte de sus competencias (*a excepción del pago de prestaciones*) a las Comunidades Autónomas, que crean sus propios servicios públicos de empleo (en Andalucía SAE), así como a entidades locales con servicios de información, formación y orientación. Se permiten también las Agencias Privadas de Colocación sin ánimo de lucro y Empresas de Trabajo Temporal, configurando un modelo mixto, cuyos servicios se diferencian principalmente por la población que atienden, centrándose los servicios públicos aquellos con más dificultades.

El Plan Nacional de Acción para el Empleo de 1998, fruto de la **Cumbre de Luxemburgo de 1997**, incorpora las siguientes acciones y objetivos:

- Formación, orientación y ayuda a la promoción del empleo (que exige cualificación).
- Fomentar el trabajo a tiempo parcial estable, y la reducción y flexibilización de jornada.
- Plan de Apoyo a la contratación del primer empleado por trabajadores autónomos y profesionales y para el fomento al autoempleo.

En línea con la descentralización y adecuación a las peculiaridades locales y sectoriales, se transfiere a las administraciones autonómicas y locales parte de las competencias, en especial la formación (FP Ocupacional) y orientación; y se favorece la implicación de agentes sociales (Cámaras de Comercio, Sindicatos, etc.), lo que permite dotar de transparencia al mercado laboral y favorecer el acercamiento entre los que buscan y los que ofrecen trabajo.

El **Acuerdo Interconfederal para la estabilidad de empleo**, entre organizaciones sindicales y patronales más representativas en 1997, que dio lugar a la **Ley 63/97**, pretendía equilibrar la

competitividad y la estabilidad en el empleo, con medidas continuadas por sucesivas leyes de reforma del Mercado Laboral (*entre otras las leyes 12/2001, 35/2010, 43/2006, 1975/2008, 27/2009, 1/2011, RD-ley 4/2013 y RD-ley 3/2014 de medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida*). Veamos algunos de los abundantes cambios:

- cambian las distintas modalidades contractuales: *sustituye el contrato de aprendizaje por el de formación y éste por el de formación y aprendizaje, elimina el contrato de inserción, se fomenta la contratación indefinida para diferentes colectivos y empresas y bajo diferentes modalidades que bonifican las cuotas a la Seguridad Social, se limita la duración del contrato de obra y servicio y el encadenamiento de contratos temporales, se simplifican las distintas modalidades en 4 modelos básicos, etc.*
- se flexibiliza la salida de trabajadores, facilitando las causas para despedir y reduciendo la indemnización por despido improcedente.
- cambia la negociación colectiva, dando preferencia a los convenios de empresa (rango inferior) frente a los convenios sectoriales en materias tradicionalmente reservadas a éstos (que solo podían ser mejoradas por los inferiores).

El RD-ley 3/2012 facilita el despido y reduce la indemnización por despido improcedente, elimina el contrato de fomento a la contratación indefinida y crea otras modalidades bonificadas (*ej. indefinido de apoyo a emprendedores*). Por último, la reforma de la **negociación colectiva en 2011**, al aumentar el número de materias en que tienen prioridad los Convenios Colectivos de Empresa, en perjuicio de los sectoriales, ha acabado con el colchón legal que éstos aportaban, empeorando las condiciones de trabajo.

Estas reformas han requerido de la concertación social, como el *Pacto de Moncloa* por el que los trabajadores aceptan la renuncia a algunas reivindicaciones (*ej. revisión salarial*) en años de difícil situación política; el *Pacto de Toledo* (*para la sostenibilidad de las pensiones en un momento de cambio demográfico*) y los citados acuerdos interconfederales. No han estado exentos de conflicto, con sucesivas huelgas generales, especialmente en los últimos años, en los que las reformas se han impuesto por la vía del Decreto-ley, sin debate parlamentario ni concertación social.

5. SITUACIÓN LABORAL DE COLECTIVOS DESFAVORECIDOS.

El acceso empleo, especialmente en tiempos de crisis, es más difícil para algunos colectivos, lo que ha justificado las sucesivas medidas de fomento a la contratación de éstos:

a) Jóvenes: la mitad de la población menor de 35 años se encuentra en paro (*y las cifras serían mayores de no ser por la vuelta a la formación y la salida de España*). A la *generación perdida del baby boom* le ha sucedido la crisis que (aunque sigue vinculado a la falta de formación) ha expulsado a jóvenes titulados, o los ocupa en empleos inferiores a su cualificación. Los Contratos en formación - aprendizaje, de prácticas y el reciente de apoyo a emprendedores pretendían ser un primer contacto laboral, pero se han convertido en una forma más de empleo precario.

b) Parados de larga duración (1 año): quizá los más castigados, su circunstancia les margina, haciendo cada vez más difícil su reinserción, entrando en un círculo vicioso. Aproximadamente la mitad de los parados son de larga duración, especialmente los mayores de 45 años.

c) Inmigrantes: Durante las etapas de desarrollo económico, su entrada masiva a Europa coadyuvó a la expansión, aumentando la rentabilidad empresarial (*ejército de reserva con inferiores salarios*). Con la crisis el modelo quiebra: se restringen los permisos de entrada y de trabajo, crece la repatriación, la entrada ilegal, la precariedad, la economía sumergida, paro, etc. Es un colectivo heterogéneo: los sudamericanos y asiáticos predominan en el sector servicios y vienen con familia, a diferencia de los africanos (*los más discriminados*), que se emplean en agricultura y llegan solos, con más problemas de reagrupación familiar. Su origen racial, étnico o cultural agrava la discriminación, a pesar de contar en muchos casos con formación, especialmente con la crisis (*se favorece al "nacional"*). Muchos han retorna a sus países.

d) Personas con incapacidad: con deficiencia (33% mínimo) en sus capacidades físicas, sensoriales o psíquicas (son los más rechazados en el Mercado laboral) que dificulten su integración educativa, laboral o social. La *Ley 13/ 82 de integración social del minusválido* imponía el deber de contratar al menos un 2% de minusválidos a todas las empresas públicas o privadas cuya plantilla sea mayor o igual a 50 trabajadores fijos (*aunque no se cumple*) y se acompaña de incentivos a su contratación.

e) Mujeres: lograda la *igualdad formal*, dista mucho la *material*, existiendo discriminación tan enraizada que ha inspirado medidas de *discriminación positiva* (de amparo internacional, comunitario y nacional). Su incorporación laboral ha crecido progresivamente gracias a cambios legales, educativos, socioculturales y económicos (*deseos de independencia, falta de estabilidad laboral familiar*) pero persisten las trabas, concentradas en sectores *femeninos* con baja formación (textil, servicios) existiendo mayor igualdad en los más cualificados.

Tradicionalmente estos colectivos han sufrido:

- *Menor tasa de actividad*: salen más fácilmente del mercado laboral, tanto por arriba (prejubilados), como por abajo (jóvenes no emancipados, retoman sus estudios por la falta de expectativas), así como por la vuelta al hogar de las mujeres, ante el fracaso en la búsqueda.
- *Segregación ocupacional*: segmentados en trabajos etiquetados (“femeninos” en caso de las mujeres) o inferiores (agricultura, construcción, servicios, o la economía sumergida).
- *Mayor tasa de desempleo*, y las cifras serían mayores de incluir ese porcentaje de “inactivos” que nutren el *paro encubierto*. Aunque la crisis está igualando *por abajo* a hombres y mujeres, por esa expulsión de la población activa y porque la crisis está afectando en mayor grado a sectores tradicionalmente masculinos, como la construcción.
- *Diferencia salarial*: no reconociendo tareas de igual valor o categoría o por el hecho de ocupar trabajos menos cualificados y de menores ingresos.
- *Mayor temporalidad, precariedad*, inestabilidad o condenados a la economía sumergida, no sindicada y excluidos de la protección social.

No se pueden estudiar de un modo homogéneo, pero son discriminados doblemente por su marginación en la formación (que les facilitaría la mejora de su situación) y por su propia condición, y son por ello los más afectados por las crisis económicas, expulsados con rapidez del mercado laboral o engordando las listas de la economía sumergida. Por ello se hacen necesarias medidas que traten de corregir esta situación, legales económicas y fiscales.

6. PROFESIONES CON FUTURO.

Es difícil abordarlas por su número y continuo cambio, especialmente por la crisis. Desde los 70 surgen nuevas profesiones en torno al sector servicios, siendo las más solicitadas:

- Las Nuevas Tecnologías de la Información y el Conocimiento (TIC).
- el diseño, el mundo audiovisual, el ocio y el tiempo libre, el turismo, etc.
- *el staff, management* empresarial, los recursos humanos, la orientación a resultados.
- el desarrollo sostenible, la gestión del medio ambiente, las energías renovables, etc.,
- la ciencia, la investigación, las ingenierías, el I+D, etc.,
- la conservación del cuerpo, la salud y la belleza,
- educadores sociales, el tercer sector o la economía social (ONG),
- liberalización de sectores aún protegidos (servicios sociales y Administración Pública).

El problema es que muchos de estos sectores siguen dependiendo de la financiación pública, bien por contratación directa (ej. los vinculados a servicios sociales, bien por subvenciones a empresas que invierten estos sectores), por lo que la crisis ha frenado crecimiento, condicionado a su inclusión en sectores rentables que atraiga su inversión.

Las profesiones reflejan una forma de organizar la producción en una sociedad y de la escala predominante de valores. En un sistema capitalista donde el principal objetivo es la acumulación de capital, crecen las profesiones en torno a éste. La especialización y la división de tareas (separación de lo intelectual y lo manual, y entre decisión y ejecución) y la aplicación de conocimientos a nuevos campos, trae desarrollo (crecimiento y mejora de producción) pero también un desajuste y un coste social (infraclases). Y las crisis profundizan este desajuste.

7. PERSPECTIVAS EN EL ENTORNO LABORAL.

El vertiginoso cambio económico, productivo, tecnológico y social del mercado laboral hace que gran parte de sus pronósticos y características cambien de tendencia en lo sucesivo, pero no parecen muy favorables para la creación de empleo o la mejora de la situación.

El desempleo se asocia a la crisis económica, pero nuestro tejido productivo muestra un desempleo estructural, presente en los períodos de crecimiento y rentabilidad empresarial. Las políticas de empleo de flexibilización y desregulación, y el recurso a la temporalidad para puestos de naturaleza estable, impide la cualificación profesional del trabajador, que acaba rotando por puestos sin especialización, lo que se convierte en círculo vicioso.

El protagonismo del sector servicios (con elevado grado de informalidad y economía sumergida) permite mantener fuera de la legislación laboral y fiscal relaciones laborales, como estrategia para reducir costes y rigidez. La nueva organización del trabajo (*el teletrabajo, el trabajo a domicilio, la flexibilización y desregulación, etc.*) dificultan la homogeneización de las condiciones de trabajo, aumentando la discrecionalidad del empresario para negociar con la plantilla o directamente con el trabajador (*en perjuicio del poder de negociación colectiva y disminuyendo aún más el poder de presión sindical*) o imponerlas unilateralmente.

Paralelamente, la reconversión industrial y el paso de una economía productiva intensiva en factor trabajo a otra financiera intensiva en capital; junto a la deslocalización a países con menores costes, ha provocado la expulsión de trabajadores de que no son capaces de absorber los sectores más dinámicos. En algunos siguen existiendo obstáculos para la generación de empleo,

lo que exige una mayor descentralización administrativa y cooperación entre distintas entidades públicas y privadas.

Mientras los sindicatos debaten la reordenación y reducción de jornada como medida para reducir el paro, a través de un reparto del empleo, y buscan mecanismos de estabilidad y de vertebración de las relaciones laborales; desde la patronal se apuesta por reducir los costes laborales, retrasar la edad jubilación, aumentar la flexibilidad de los horarios y los contratos, etc., para adaptarse a las nuevas circunstancias productivas y generar empleo”.

En su discurso, según autores como **Juan Torres López**, aparece una cierta resignación frente al desempleo, al dar como ciertas ideas más que cuestionables. **J. T. López** habla de 2 falacias:

*Cantidad fija de trabajo: aunque la tecnología quita puestos y es necesario su reparto, es la liberalización de mano de obra lo que a lo largo de la historia ha permitido encontrar nuevos yacimientos de empleo y cubrir nuevas necesidades (ocio, educación, etc.)

*Coste salarial: aunque el trabajo es un coste para la empresa que desincentiva la contratación, no podemos olvidar otros aspectos del trabajo. Una mayor productividad puede mantener constante la tasa de rentabilidad sin reducir el nivel de empleo ni los salarios. Además, los salarios son también renta disponible imprescindible consumir la producción empresarial.

Es por ello necesario una combinación de esfuerzos públicos y privados para renovar el tejido productivo y reorientar la inversión hacia aquellos sectores más expansivos de la economía que además tienen un valor intrínseco positivo para la sociedad (I+D, medioambiente, etc.). También lo es reclamar un reconocimiento jurídico de las nuevas profesiones y titulaciones que aumenten la competitividad y la cualificación de los trabajadores en estos nuevos sectores.

CONCLUSIÓN:

La importancia del trabajo para el trabajador y para la sociedad hace de este un tema que no debe dejarse en manos de los vaivenes del mercado, algo que el discurso neoliberal de los últimos años pretende, renunciando al objetivo del pleno empleo del Estado. Las nuevas profesiones y sectores, así como las sucesivas reformas laborales no han sabido corregir el desajuste, y solo han traído desregulación, temporalidad y precariedad, con nuevas formas de discriminación relegando a colectivos desfavorecidos a los peores puestos. Debemos recuperar la plena significación económica, cultural, social y filosófica del trabajo, como elemento de valoración social y autodesarrollo, garantizarlo a todos los ciudadanos y hacer compatible la rentabilidad económica con el desarrollo integral del trabajador y su dignidad individual y social.