

Claves

Estudio
socio laboral
de la
UGT
Andalucía



Claves

Estudio socio laboral de la
UGT Andalucía

Claves

Estudio socio laboral de la
UGT Andalucía

Edita:

UGT Andalucía

Coordina:

Secretaría de Análisis Económico y Evaluación Técnica

D.L.:

SE-2.831-2010

Publicación financiada por el Programa de Estudios y Difusión del Mercado de Trabajo, regulado por la Orden de 26 de diciembre de 2007, del Servicio Andaluz de Empleo. La Consejería de Empleo no se responsabiliza de las opiniones expuestas en esta publicación.

Nota: La UGT Andalucía no suscribe necesariamente las opiniones libres que se exponen en las páginas de este estudio.



ÍNDICE

Prólogo	7
Presentación	11
Bloque I. Los efectos de la crisis en la economía española y andaluza	13
1. El origen de la crisis financiera y sus consecuencias	15
2. El ciclo de la economía andaluza	25
2.1. Etapas de crecimiento de la economía andaluza	25
2.2. Particularidades del ciclo económico andaluz	28
3. Problemas estructurales	36
3.1. Evolución de la productividad en Andalucía y España	37
3.1.a. Fundamentos de la productividad a largo plazo	40
3.1.b. Capital humano: Mercado de trabajo, temporalidad y cualificación	41
3.1.c. El efecto de la cualificación en la productividad	45
3.1.d. Capital físico (GAP tecnológico)	48
3.1.e. Los fundamentos del GAP en productividad	50
3.2. Análisis de convergencia	51
3.2.a. Convergencia en PIB per cápita, Renta Bruta Disponible de los hogares andaluces y consumo de las familias	52
3.2.b. Las causas de la convergencia: productividad y tasa de ocupación	53
4. Conclusiones: Hacia un nuevo modelo productivo	58
Bloque II. Reflexiones: El valor del trabajo en la sociedad actual	59
Introducción	63
1. Trabajo y formación: dos caras de una moneda llamada progreso	65
<i>Adelaida de la Calle</i>	
2. Es cosa de todos. <i>José Chamizo</i>	69

3. Negociación colectiva y empleo. <i>Antonio Ferrer</i>	73
4. La crisis económica y sus lecciones. <i>Valeriano Gómez</i>	79
5. El valor del trabajo en un mundo cambiante	85
<i>Fernando López y Gabriel Centeno</i>	
6. El papel de los sindicatos ante el nuevo paradigma de las relaciones laborales.	91
<i>Francisco J. Martínez López</i>	
7. El trabajo como valor, como empleo y como desarrollo personal. <i>José Millán</i>	95
8. El trabajo en la sociedad del conocimiento: de la “ideología de la crisis” al nuevo “Estatuto profesional”. <i>Cristóbal Molina</i>	101
9. El trabajo en las economías del siglo XXI. Los retos de la empleabilidad individual y la sostenibilidad colectiva. <i>José Manuel Morán</i>	107
10. A propósito del empleo en la sociedad actual. <i>Antonio Toro</i>	115
11. ¿Qué conviene hacer para crear empleo? <i>Juan Torres</i>	121
Reseñas de los autores	127

Bloque III. Índice de Calidad del Mercado de Trabajo. Análisis Provincial

para Andalucía Año 2009	133
1. Introducción	135
2. Metodología para la construcción y actualización del Índice de Calidad del Mercado de Trabajo.	137
3. Resultados correspondientes al año 2009.	145
3.1. Los valores de los indicadores del mercado de trabajo.	145
3.2. El Índice de Calidad del Mercado de Trabajo de las provincias andaluzas (2009).	157
4. Comentario de los resultados	160
4.1. La calidad del mercado de trabajo de las provincias andaluzas en el año 2009.	160
4.2. Evolución de la calidad relativa del mercado de trabajo.	166
5. Consideraciones finales.	168

PROLOGO

PRÓLOGO

Cuando publicábamos el anterior informe “Claves” ya anunciábamos algunas de las posibles consecuencias de la recesión que se estaban empezando a dejar notar en los últimos meses de 2007. Pero lo que apenas eran síntomas de recesión se ha terminado convirtiendo en una de las mayores crisis económica de la historia reciente.

Y como hemos dicho ya en muchísimos foros, una vez más, los principales causantes de la crisis, están intentando que seamos los trabajadores los que, en mayor medida, tengamos que pagar las consecuencias de su pésima gestión. Es decir, mientras que las grandes multinacionales y grupos financieros privatizaron los beneficios, ahora no dudan en querer socializar las pérdidas.

A su vez, la crisis ha puesto de manifiesto la debilidad de nuestro modelo productivo. A pesar de que logramos un ciclo expansivo de más de una década, en la que las tasas de crecimiento económico fueron sensiblemente superiores a las registradas en el Estado y para el conjunto de la Unión Europea, dicho crecimiento se basaba, casi exclusivamente, en el boom del mercado inmobiliario y en el consumo interno. Es decir, las altas tasas de crecimiento no hacían más que esconder los problemas estructurales e históricos de una economía andaluza con escaso desarrollo industrial, sin apenas sectores de alto valor añadido y sin una apuesta clara y contundente del empresariado en Andalucía por la innovación.

Además, esta debilidad en los cimientos del crecimiento económico andaluz también tuvo sus consecuencias en el mercado laboral. El ciclo expansivo tuvo su reflejo en una creación de empleo sin precedentes, pero ya entonces anunciábamos y advertíamos, que el empleo que se estaba creando era empleo temporal, precario y de baja cualificación. Por ello, cuando las dificultades económicas han aparecido, todos aquellos puestos de trabajo que se crearon se han visto destruidos con una enorme facilidad.

Pero las consecuencias de esta destrucción de empleo están siendo todavía mucho más nefastas. Debemos tener en cuenta que el ciclo de crecimiento económico propició un incremento del nivel de poder adquisitivo de la sociedad andaluza como nunca se había logrado. A su vez, el hecho de sentirse “más ricos” o, al menos, “menos pobres” también conllevó que se tomaran decisiones poco acertadas e incluso por encima de las posibilidades reales de cada familia. Esto conllevó que el nivel de endeudamiento de los andaluces se incrementara hasta superar todos los límites históricos del indicador.

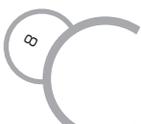
Por todo ello, la situación a la que nos enfrentamos es especialmente dura: trabajadores en paro, que no pueden hacer frente al pago de sus deudas, que ven como las prestaciones por desempleo se agotan sin que ni los poderes públicos

ni la iniciativa privada logren reactivar la economía y, con ello, el mercado laboral. Por lo tanto, las dificultades a las que nos enfrentamos van mucho más allá de las grandes cifras macroeconómicas del Estado y de las empresas. Tenemos que centrar nuestra atención en dar respuesta a las dificultades de las familias y, en este sentido, poner encima de la mesa actuaciones que, de forma directa e inmediata, ayuden a mantener los empleos y a generar nuevos puestos de trabajo.

Pero a su vez, de forma complementaria a estas medidas a corto plazo, tenemos que diseñar un conjunto de actuaciones en el medio y largo plazo cuya finalidad fundamental sea evitar que vuelvan a producirse situaciones de crisis como la que estamos sufriendo en la actualidad. Y para ello, lo primero que tenemos que hacer es analizar, con detenimiento, todo lo que ha ocurrido durante estos dos años de crisis, objetivo fundamental de esta publicación.

Sólo conociendo perfectamente lo que ha ocurrido podremos evitar caer más veces en los mismos errores y, de esta forma sentar las bases sólidas de lo que queremos que sea el futuro de Andalucía. Para ello, tenemos que avanzar en un nuevo modelo productivo basado en el desarrollo industrial y en la innovación, en un nuevo modelo laboral caracterizado por la generación de empleo estable y por el fortalecimiento de la negociación colectiva y, por último, en un nuevo modelo social diseñado a partir de la continua mejora del Estado del bienestar y de la igualdad de oportunidades.

Manuel Pastrana Casado
Secretario General de UGT Andalucía



PRESENTACIÓN

PRESENTACIÓN

Un año más, y este es el segundo, tenemos la oportunidad de poder realizar esta publicación que contempla un análisis y reflexiones sobre la situación social, económica y laboral de la comunidad autónoma andaluza.

En esta ocasión, y a diferencia de la edición anterior, el documento “Claves” incluye tres partes.

Por un lado, nos encontramos con un primer bloque que trata de explicar qué ha ocurrido en los últimos dos años y cuáles han sido las causas de la situación a la que hemos llegado. Además, ello se ha producido en un contexto muy concreto que se enmarca en una grave crisis financiera, la cual ha puesto en cuestión el propio sistema económico, financiero e incluso social. Todo ello nos ha llevado a la que puede ser considerada como la “primera crisis globalizada”. Este Bloque, junto con el tercero, han sido elaborados por profesores de la Universidad Pablo de Olavide, siendo coordinados por el profesor José Manuel Menudo.

En él se analizan el ciclo de la economía española y especialmente la andaluza y sus particularidades, así como los problemas estructurales de esta última, centrándose en la productividad y la convergencia. También se hace especial referencia a los efectos que se han producido en el sector de la construcción y los desajustes que han tenido lugar, con mayor o menor incidencia, en el resto de sectores.

El segundo bloque se centra en una serie de reflexiones que realizan diferentes autores provenientes de varias disciplinas sobre el mercado de trabajo y, concretamente, acerca del valor del trabajo en la sociedad actual. Porque salir de la crisis implica también un proceso de generación de valores nuevos y, por encima de todos, recuperar el valor del trabajo, que conlleva el valor del esfuerzo personal y colectivo, el valor del conocimiento, de la solidaridad entre las personas...

Entre las distintas disertaciones que se recogen podemos decir que se han analizado desde un buen número de perspectivas entre las que se encuentran el papel de la economía social, el trabajo en la sociedad del conocimiento, el trabajo como desarrollo personal, el papel del sindicato ante las nuevas relaciones laborales, la educación en el trabajo actual o cuál es su ubicación en las economías del siglo XXI.

Por último, nos encontramos con la tercera parte de la publicación que está dedicada al Índice de Calidad del Mercado de Trabajo en las Provincias Andaluzas. Dicho Índice es una actualización del que ya se elaboró para la edición de 2008 y en él se realiza un análisis donde se ordenan las distintas provincias de Andalucía,

señalando las distancias relativas que existen entre las mismas en cuanto al nivel de calidad del mercado de trabajo. Es fundamental aquí considerar que no se trata de calidad en términos absolutos, tan sólo se compara la situación de cada provincia, dentro del contexto regional en un momento dado, en este caso se refiere al año 2009. De alguna manera permite realizar una fotografía de lo que está ocurriendo en el periodo estudiado.

Esperamos que los distintos análisis que se realizan en este documento sobre el mercado de trabajo sirvan para entender lo que ha estado estado aconteciendo durante los últimos dos años, donde la situación económica está siendo muy desfavorable para la clase trabajadora, por lo que ahora más que nunca, se hace necesario elaborar estrategias con el objetivo de poder salir de la crisis, y que esta salida nos sea lo menos traumática posible.

Roberto Marín Acevedo

Secretario de Análisis Económico
y Evaluación Técnica
de UGT Andalucía

* En la elaboración del Bloque I han participado los profesores José M.ª O'kean Alonso y Manuel A. Hidalgo.
En la del Bloque III, M.ª del Pino Ramos y Yolanda F. Rebollo.



01

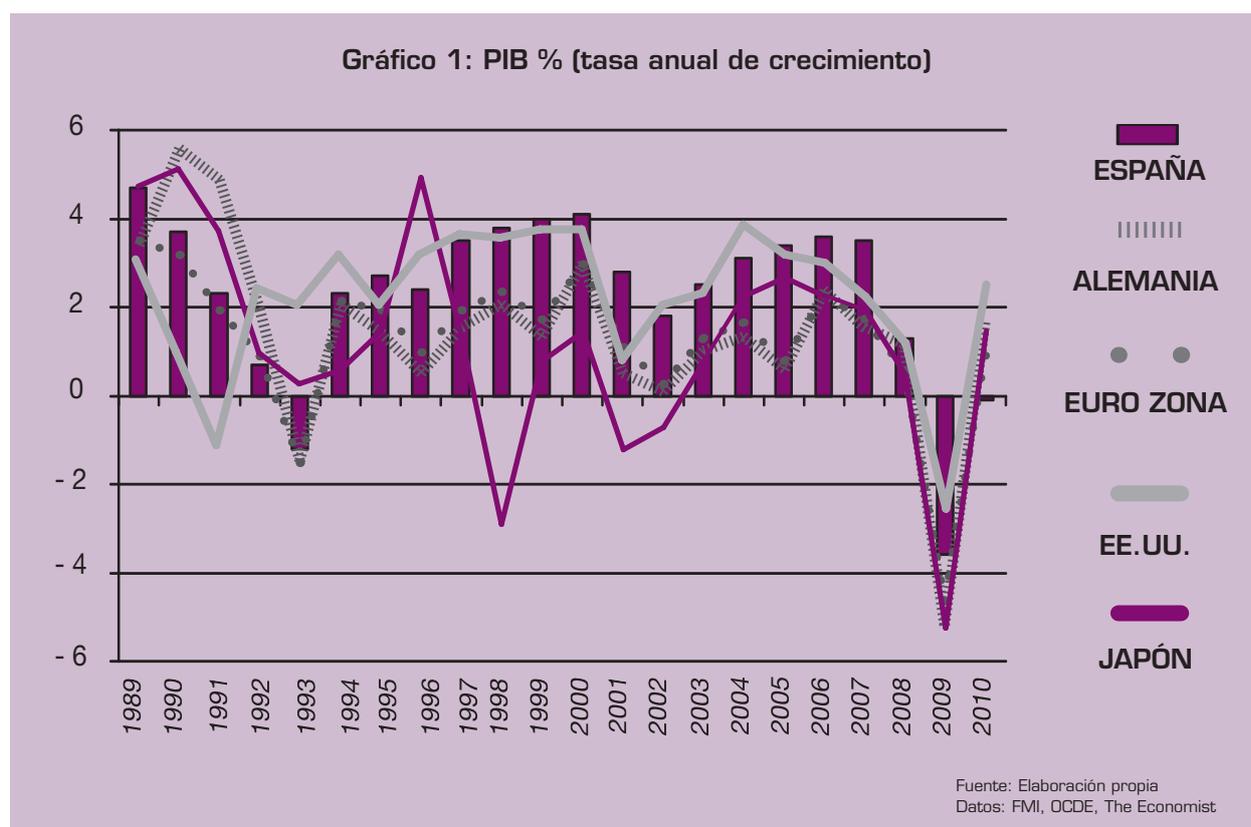
**los efectos
de la
crisis en la
economía
española y
andaluza**

1/ El Origen de la Crisis Financiera y sus Consecuencias

La economía española y la economía andaluza están sumidas en una profunda recesión que empezó siendo financiera, para pasar a afectar a la economía real y terminar adquiriendo una naturaleza social, dada la elevada tasa de desempleo que está originando.

Aun cuando ni la economía española, ni la andaluza, han sido responsables de esta crisis financiera de carácter internacional, sus modelos de crecimiento específicos las han convertido en economías especialmente vulnerables y se encuentran en una situación un tanto delicada, para recuperar la senda del crecimiento económico y la generación de empleo neto.

Si algo ha puesto de manifiesto esta crisis es el carácter global de la economía mundial. Como puede verse en el **gráfico 1**, mientras que en las fases de los ciclos económicos anteriores, no todos los países de mayor peso en la economía mundial coincidían al mismo tiempo en los momentos de auge y recesión, en 2009, todas las economías han experimentado, al mismo tiempo, fuertes caídas en la tasa de crecimiento del PIB de una cuantía inimaginable hace un par de años.



En la actualidad, la mayoría de los países occidentales están sufriendo unas pronunciadas caídas en la producción, en muchos casos, de mayor magnitud que las que están sufriendo las economías española (-3,7%) y andaluza (-3,5%), como puede verse en el **gráfico 2**.

Gráfico 2: PIB % - Tasa anual (2009)

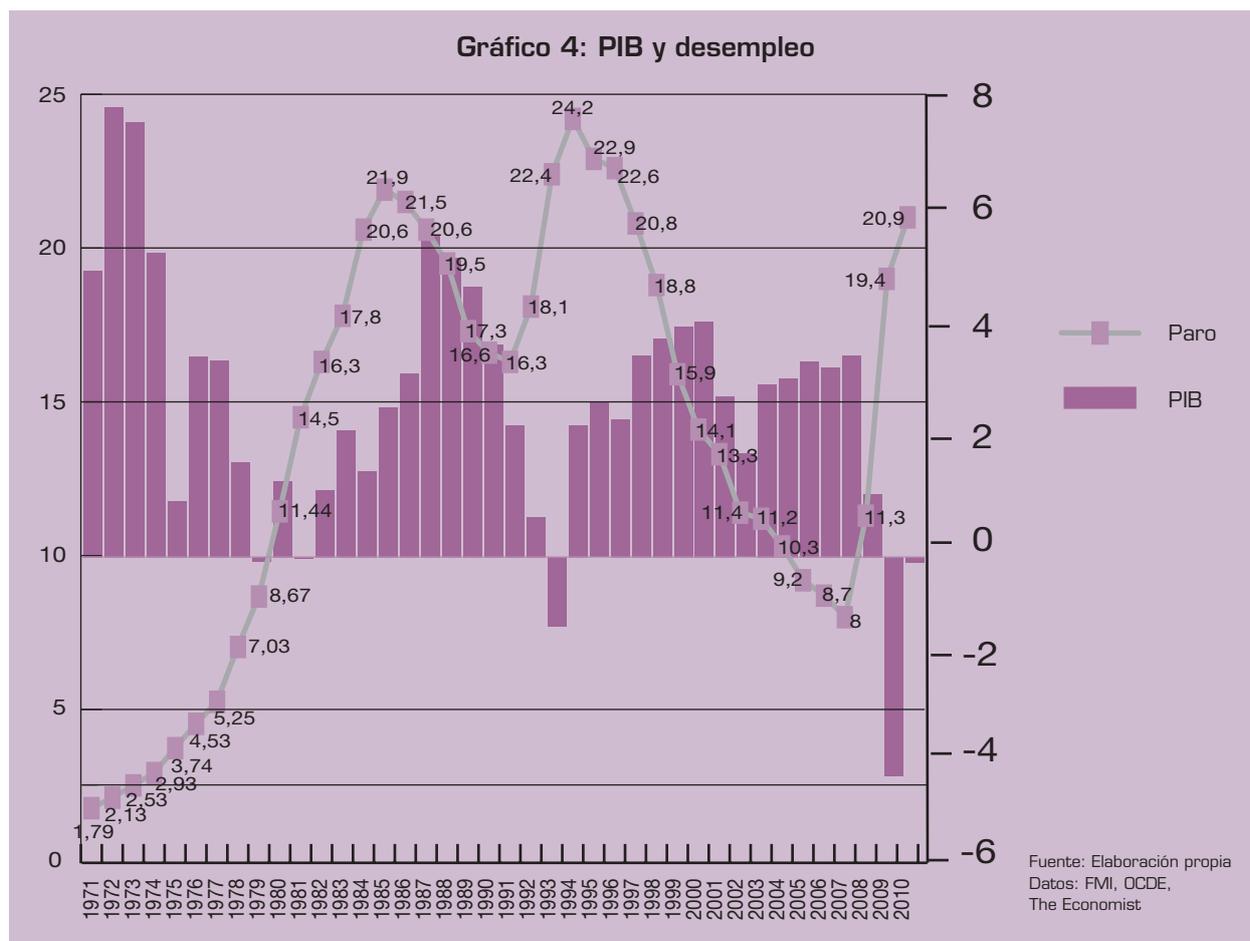


Sin embargo, resulta muy significativo, que países que han entrado en una recesión más profunda que la economía española, hayan sido capaces de mantener unas tasas de paro más moderadas como muestra el gráfico 3.

Gráfico 3: Tasa de paro (2009)



Esto, que suele llamarse la histéresis del desempleo, es algo que ya resulta característico de la economía española y es aún más preocupante en el caso de la economía andaluza que ha llegado a una tasa de paro superior al 26% de la población activa a finales de 2009. Son, por tanto, economías que tardan muchos años en generar empleo y alcanzar tasas de paro moderadas, pero que en muy pocos trimestres de recesión, ven como el esfuerzo realizado se volatiliza en muy poco tiempo y el paro se dispara a tasas alarmantes. El **gráfico 4**, nos muestra el caso de la economía española en la crisis del 93, que experimentó una subida del paro del 16 al 24% en tres años y, en la crisis actual, hemos pasado de una tasa de paro del 8% a un 20% en idéntico periodo, según las previsiones para 2010.



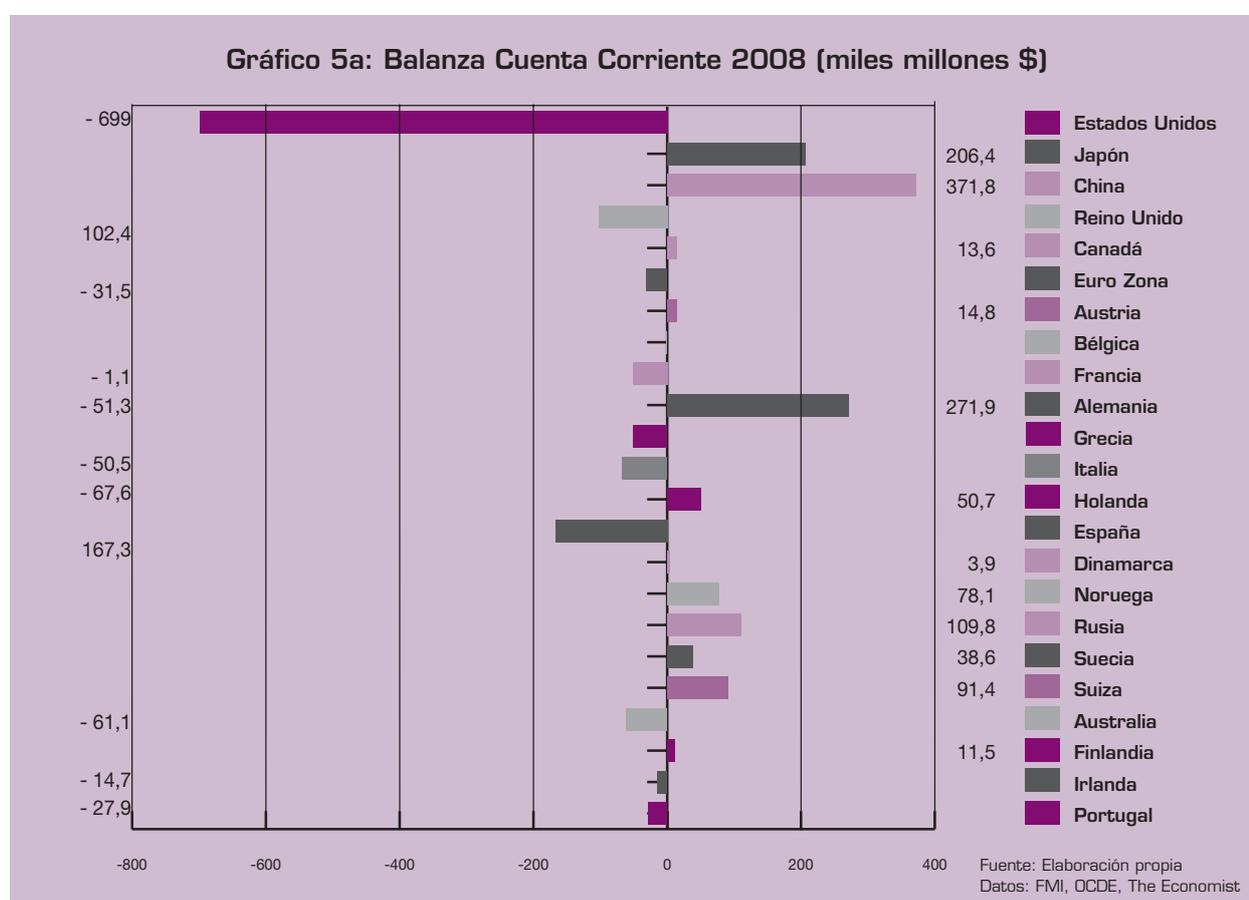
Conocer el origen de la crisis, no es demasiado difícil en la actualidad. Prescindiendo de cuestiones técnicas sobre el funcionamiento del sistema financiero internacional, las razones de la crisis se fraguan en una economía global en la que los países emergentes, entre ellos China, han estado financiando con sus ahorros a otros países del mundo desarrollado, como EE.UU., Reino Unido o España, que estaban viviendo por encima de sus posibilidades. Hay que decir que entre los países ahorradores, además de China, hay que contar con Alemania, Japón y los países productores de petróleo y gas. Son estos, países que han venido experimentando unos elevados superávits en la Cuenta Corriente de la Balanza de Pagos¹ y que han llevado estos recursos financieros a los

¹ Como es sabido, la Balanza de Pagos se compone de diferentes Cuentas. Técnicamente no se puede decir que la Balanza de Pagos tiene superávit o déficit, porque sigue un sistema de contabilización de partida de doble, por lo cual la Balanza de Pago siempre está en equilibrio. Lo que puede estar en desequilibrio son sus Cuentas. Las dos Cuentas principales son la Cuenta Corriente, que contabiliza principalmente las exportaciones y las importaciones de bienes y servicios de un país con el resto del mundo; y la Cuenta Financiera, que mide las entradas y salidas de capitales. Un país que, como en el caso de España, tiene déficit en la Cuenta Corriente, necesita que le entren capitales en la Cuenta Financiera para financiar ese déficit y se está endeudando, puesto que estos capitales hay que devolverlos y pagar los intereses que correspondan.



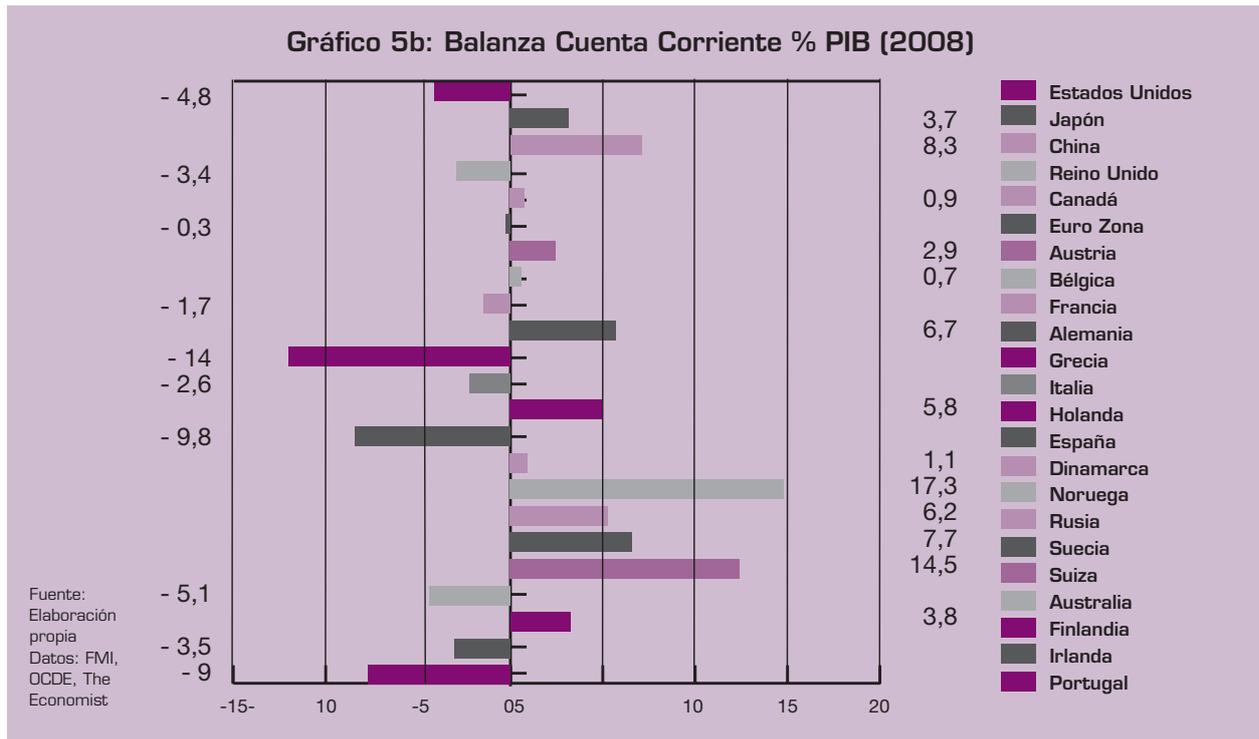
mercados de activos internacionales. Así, se han podido financiar aquellos países desarrollados que deseaban comprar más bienes de los que eran capaces de exportar y que, gracias a estos ahorros ajenos y endeudándose, pudieron mantener su elevado nivel de consumo interno. El gráfico 5a, nos muestra esta circunstancia.

Como puede apreciarse, el déficit en la Cuenta Corriente (que comprende la balanza comercial, la de servicios, rentas y las transferencias corrientes) era extremadamente elevado en EE.UU., siendo España² el segundo país en tener este saldo negativo seguido del Reino Unido. Mientras China, Alemania y Japón presentaban saldos positivos. Sin embargo este déficit, que refleja una necesidad de endeudamiento, debe ser relacionado con el PIB de cada país, para apreciar la magnitud de la financiación requerida. En el gráfico 5b puede apreciarse los saldos exteriores en % del PIB y comprobarse que resultaban alarmantes los déficits de Grecia, España e Irlanda, mientras que la situación de EE.UU. o el Reino Unido quedaba matizada por el tamaño de producción anual.

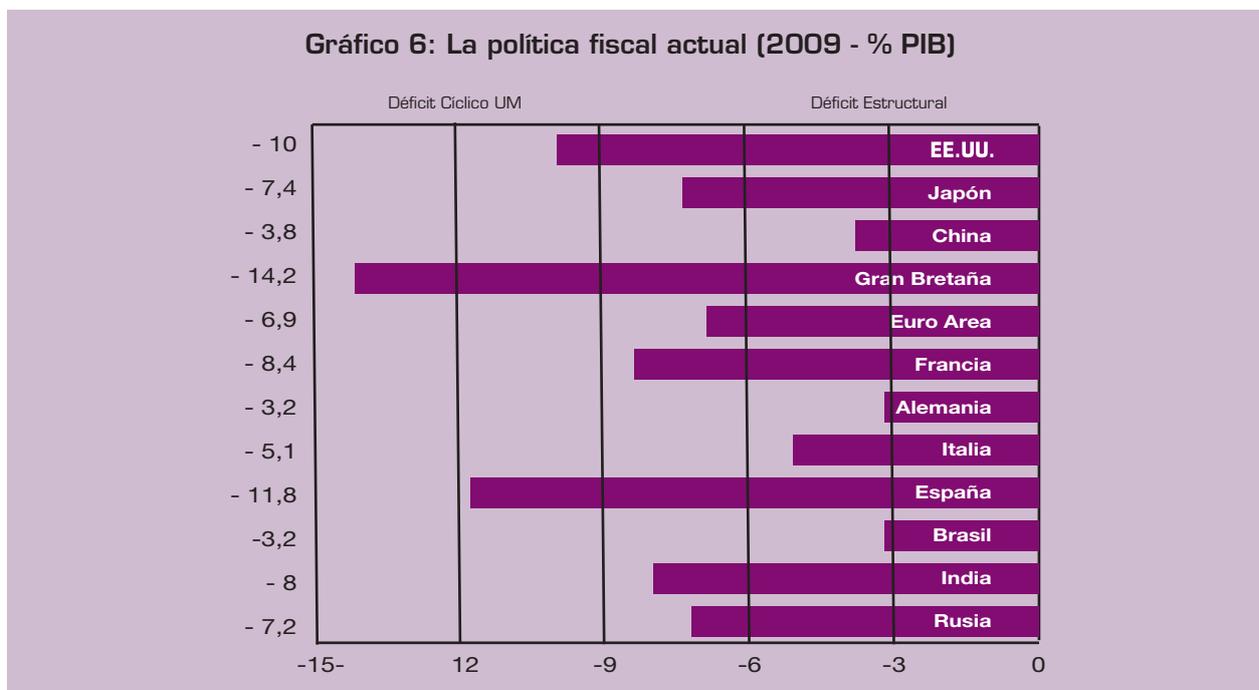


Una cuestión relevante de este análisis que debemos observar, es que mientras EE.UU. y el Reino Unido han visto cómo sus monedas se depreciaban en los mercados de divisas y han ganado competitividad y reducido sus déficits exteriores con este ajuste nominal, Grecia, Irlanda o España, al estar en el seno de la UM, no tienen tal opción y, para ganar competitividad, requieren ajustes reales que no pueden ser otros que mejoras en la productividad o crecimiento moderado de precios y salarios, en relación con los países con los que compiten.

² Hay que advertir, que considerando los datos de Balanza de Pagos de 2007, antes de la crisis, el saldo positivo del sector turístico de la economía española, no es que no compensara el déficit de la balanza comercial, que hace años que no lo hacía, sino que ni tan siquiera alcanzaba para financiar el pago de los préstamos recibidos por los agentes nacionales del exterior. Con la recesión económica, el déficit comercial (balanza de bienes) se reduce puesto que al tener menos renta, los españoles dejan de importar; pero, si nada cambia, cuando la economía se recupere, volverán a comprar productos extranjeros y el déficit volverá a crecer.



A esta difícil situación hay que añadir que, como muestra el **gráfico 6**, la mayoría de los países, para superar la crisis económica, han venido realizando unas políticas fiscales muy expansivas, tomando el Gasto Público el relevo en la Demanda Interna³, ante la caída del Consumo y la Inversión. Este incremento del Gasto Público ha venido acompañado de una caída de los ingresos fiscales debido a la recesión económica y, como resultado de todo ello, el Déficit Público ha alcanzado saldos alarmantes que nuevamente requieren financiación, en un entorno de restricción del crédito.



³ Los deseos de bienes y servicios de una economía se denomina Demanda Agregada. La DA tiene cuatro componentes: el Consumo, la Inversión (en equipos y viviendas), el Gasto Público y el Sector Exterior (Exportaciones de bienes y servicios menos Importaciones). A los tres primeros componentes se le denomina Demanda Interna. En las estadísticas se suele denominar a la Inversión: Formación Bruta de Capital. Esta Inversión no tiene nada que ver con la denominada "inversión en Bolsa". Es una inversión productiva que garantiza el crecimiento del país y la mejora de rentas de sus ciudadanos.

Esta compleja situación, aún se ha visto agravada en los países de la Unión Monetaria, en la medida que Alemania y Francia⁴ han empezado a exigir estabilidad presupuestaria y ajustes, que lleven a los miembros de la UM a un déficit fiscal del 3% del PIB en 2013. Países como Grecia o España, con altos déficit exteriores y ahora con altos déficit fiscales, están en una situación muy delicada, en la medida que sus economías aún no han alcanzado tasas de crecimiento suficientes para crear empleo. Es más, se sigue destruyendo empleo, en un entorno en que se les exige que contraigan la Demanda Agregada reduciendo el Gasto Público y subiendo Impuestos. Y todo ello, en un escenario en el que no pueden devaluar⁵ sus monedas y requieren aún una financiación cuantiosa que los mercados financieros están analizando con detalle y, de momento, lo hacen con una cierta incredulidad sobre la viabilidad de esta política contradictoria.

Hay que decir que, en estas situaciones, los países que ven como sus monedas pierden valor, ganan competitividad de inmediato, sus productos se abaratan y las exportaciones de bienes y el turismo suelen tirar de sus economías. A su vez, atraen inversiones ya que, en términos relativos, sus costes se reducen y, puesto que pierden capacidad adquisitiva en relación con los países con los que compiten, sus importaciones se aminoran, las exportaciones mejoran y se reduce la necesidad de financiación externa, en la medida que el saldo exterior se ajusta.

Además, hay que tener presente, que el origen financiero de esta crisis se ha debido a un sistema crediticio que ha prestado recursos a quien no debía, que ha captado ahorros con una creación o emisión de activos con un riesgo superior al que informaban y también, no lo olvidemos, a familias y empresas que han tomado préstamos muy por encima de lo que podían pagar. Y, todo ello, ha terminado colapsando dos componentes de la Demanda Agregada que, por su naturaleza, requieren una muy elevada financiación: el Consumo de Bienes Duraderos (bienes adquiridos con préstamos como los automóviles) y la Inversión en Vivienda. Por esta razón, la crisis está siendo más profunda en la economía española, dado que su modelo de crecimiento no estaba basado en la Inversión en equipos y tecnología y en las Exportaciones, sino en el Consumo interno y en la Inversión en Viviendas.

La crisis financiera ha puesto en duda el sistema financiero internacional. Un sistema desde hace años de naturaleza global, pero que carece de una regulación internacional que corrija fallos de mercado como la falta de información, el riesgo moral, la selección adversa o los problemas de agencia⁶. Las respuestas a esta crisis financiera global, han sido de carácter nacional y escasamente articuladas. En general, se está consiguiendo salir de esta crisis con una política monetaria muy expansiva y facilitando el crédito de diversas formas, al objeto de que el sistema financiero no quiebre de forma generalizada, puesto que se llevaría por delante los ahorros y cuentas corrientes de las familias y los fondos de pensiones privados. Sin embargo, la necesidad de mantener saldos

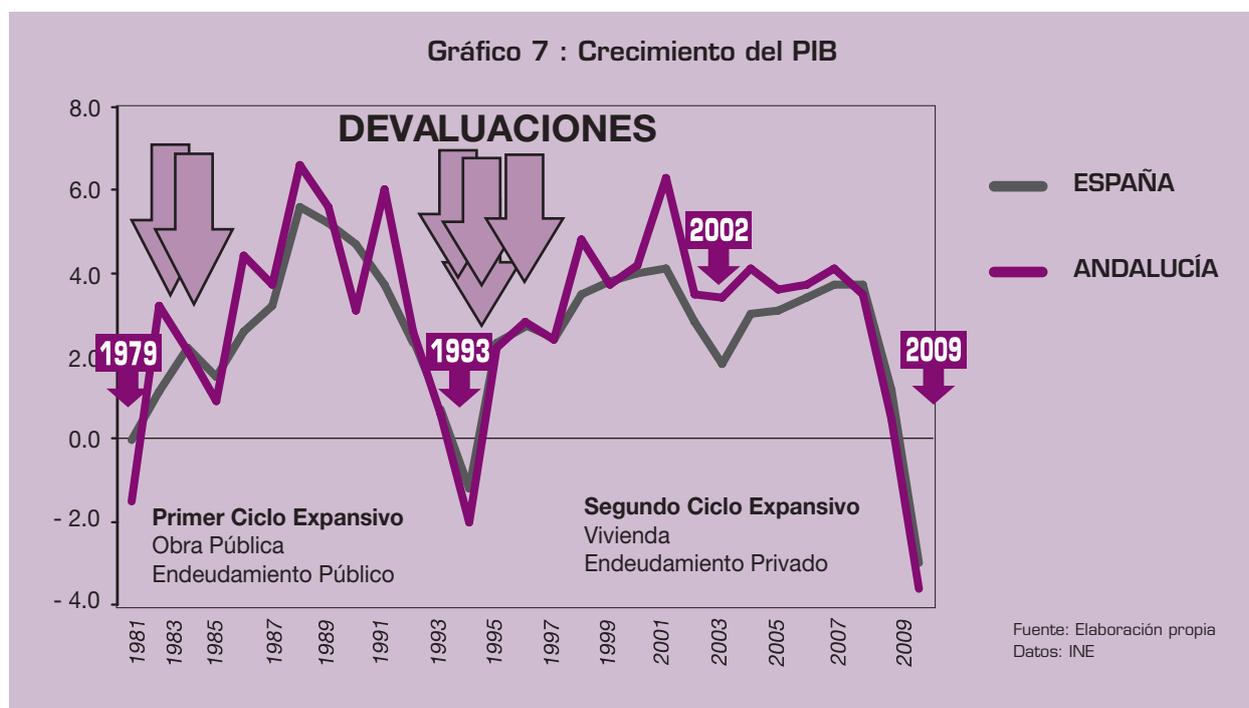
4 En el ciclo expansivo de la economía española, el BCE ha estado realizando una política monetaria muy expansiva, adecuada para la debilidad de la economía alemana y francesa, pero que ha generado una excesiva liquidez en la economía española. El exceso de dinero y los bajos tipos de interés, desconocidos en España antes de integrarse en la UM, ha potenciado el endeudamiento de las familias y las empresas y ha sido el origen de la expansión del Consumo de bienes duraderos y la Inversión en viviendas.

5 La relación entre dos monedas es el tipo de cambio. La pérdida de valor de la moneda nacional es una devaluación o depreciación. Cuando la relación entre dos monedas es fija, por un acuerdo entre ambos países o el establecimiento de un área monetaria, si la paridad entre las monedas cambia, nos referimos a devaluación o reevaluaciones de las monedas. Cuando la relación entre dos monedas dependen de los mercados de divisas, las monedas se aprecian o se deprecian.

6 El sistema de mercado como modelo de asignación de recursos, incluso en situación de competencia perfecta, presenta fallos que requieren la intervención del Estado. Por esa razón, cuando hablamos de las economías nacionales occidentales, nos referimos a ellas como economías mixtas. Las situaciones de poder de mercado, como los monopolios o los oligopolios, o las externalidades negativas como la contaminación, son algunos de estos fallos. Otros fallos de mercado son los que han afectado al sistema financiero internacional en la actualidad. Entre ellos, la falta de información de los activos que se adquirirían; el hecho de que al asegurarse la devolución de unos activos, los compradores cada vez quisieran activos de mayor riesgo (riesgo moral); el dar préstamos a clientes con una alta probabilidad de no devolverlos (selección adversa); o el que los intereses de los directivos de entidades financieras no coincidan con los intereses de los accionistas (problemas entre el agente y el principal), origina que los mercados no asignen los recursos con eficiencia y requieran una corrección

líquidos para hacer frente a las exigencias de liquidez, está originando una fuerte restricción al crédito y una mayor atención a la solvencia de los clientes por parte de las entidades financieras, lo cual está originando un problema adicional y grave en las economías españolas y andaluzas, en las que como hemos dicho, la Construcción y el consumo interno, son los componentes del gasto que tiran de la economía y requieren ser financiados.

En esta situación, hay quien argumenta que la salida de la crisis pasa por dejar la Unión Monetaria y el euro como moneda nacional. No es fácil aventurar los tiempos futuros, pero esta opción se nos muestra hoy imposible por diversas razones que no es menester debatir, en la medida que en la actualidad parece ser un escenario ficticio. Además, evitaría nuevamente abordar los problemas reales de la economía española y nos lanzaría nuevamente al ciclo de expansión, crisis y devaluación, que ha sido la constante en la evolución de la economía española. El **gráfico 7** puede aclararnos esta evolución y desalentar a aquellos que o bien optan por salir de la UM, niegan la necesidad de hacer reformas profundas en la economía española o pretenden que nuevamente el sector de la Construcción, en obra pública o en construcción de viviendas, vuelva a ser el motor básico de crecimiento y modernidad de la economía española.



Como puede verse en este gráfico, tanto la economía española como la andaluza han experimentado dos largos ciclos de crecimiento desde 1981 tras la crisis de 1979. En aquel entonces, se produjo un plan de estabilización de la economía española que se inició con dos devaluaciones de la peseta.

El ciclo, que duró hasta 1993, tuvo como motor la inversión pública en infraestructura y fue el Estado quien se endeudó para financiar este elevado crecimiento, que nos llevó a tasas próximas al 6% anual para la economía española y casi del 8% para la economía andaluza. Proyectos como la Exposición Universal de 1992, las Olimpiadas de Barcelona de ese año, las infraestructuras de autopistas, el tren de alta velocidad, etc., llevaron a la economía española a una senda de crecimiento notable, si bien la tasa de desempleo no consiguió bajar del 16% de la población activa.

En 1993 la economía española entró en recesión y se produjeron cuatro devaluaciones entre 1992 y 1995, que permitieron ganar competitividad, mejorar el saldo exterior y conseguir que las

exportaciones de bienes y el turismo ayudaran a la economía española a salir de la recesión. Se inició, entonces, un segundo ciclo que ha durado hasta la crisis actual. Este ha sido un ciclo en el que se han endeudado, no el Estado como en el ciclo anterior, sino las familias y principalmente las empresas. Un ciclo basado en la Inversión en vivienda en el que nuevamente ha sido el sector de la Construcción quien ha constituido el motor del modelo productivo, de la mano de una financiación abundante y barata debido a la política monetaria, en exceso expansiva, que han graduado los Bancos Centrales de las grandes economías. En este ciclo se consiguió bajar la tasa de paro al 8%, una cifra histórica, teniendo en cuenta además que la población española creció más de un 10% por la llegada de inmigrantes.

Siempre el sector de la Construcción, en obra pública o privada, ha estado detrás del crecimiento y de la creación de empleo. En un ciclo se endeuda el Estado y en otro el sector privado. En los ciclos anteriores las devaluaciones permitieron salir de la crisis sin cambiar el modelo, pero ahora no es posible. Y parece que no toca otra opción que cambiar dicho modelo. La cuestión es definir un nuevo patrón de crecimiento y bienestar y ver la manera de hacer dicho cambio minimizando los costes que todo ajuste de estas características conlleva.

La cuestión de fondo, el problema de la economía española, es que, en términos generales, carece de un tejido productivo competitivo. La competitividad es un concepto controvertido y que debe diferenciarse de la competencia de los mercados (que implica mercados con suficientes consumidores y productores para que ningún agente tenga poder para fijar los precios y las condiciones del intercambio).

Un país debe ser más competitivo que los países con los que compite. El área comercial de la economía española son los países de la UE y muy especialmente la UM y en concreto Alemania y Francia. Se trata, pues, de competir con estos países. En los tiempos actuales defender una economía autárquica y cerrada es absurdo. Imponer aranceles o fijar contingentes a los productos del exterior no es posible para los países que integran la UE. Cambiar el área comercial es posible, pero la economía española no puede competir en costes con áreas comerciales de países emergentes y debe especializarse en bienes y servicios de alto valor añadido, que son finalmente los que garantizan altos niveles de renta por habitante y el bienestar de los ciudadanos. También puede refugiarse, como siempre ha hecho, en la producción de bienes y servicios no comerciables⁷ en los mercados internacionales, pero esto le llevaría nuevamente a saldos negativos en la Cuenta Corriente que habría que financiar, en la medida que la economía española tiene una alta propensión a importar bienes del exterior.

En suma se trata, de una vez por todas, de afrontar el reto de la competitividad. Se trata de que los españoles y los andaluces, produzcan bienes y servicios que sean preferidos por ellos mismos y por los extranjeros, a los producidos en otros países, como ocurre en la actualidad.

Asumir este reto, una vez descartada la posibilidad de devaluaciones competitivas, depende de tres factores. Se trata de tener incrementos de productividad mayores que los países con los que competimos, se trata de tener costes inferiores y de que nuestra inflación sea menor. Son bien conocidos los datos al respecto y en estos tres indicadores la economía española y la andaluza han ido perdiendo competitividad, en la medida que su productividad ha crecido menos y sus costes y sus precios más, en relación con los países de sus áreas comerciales.

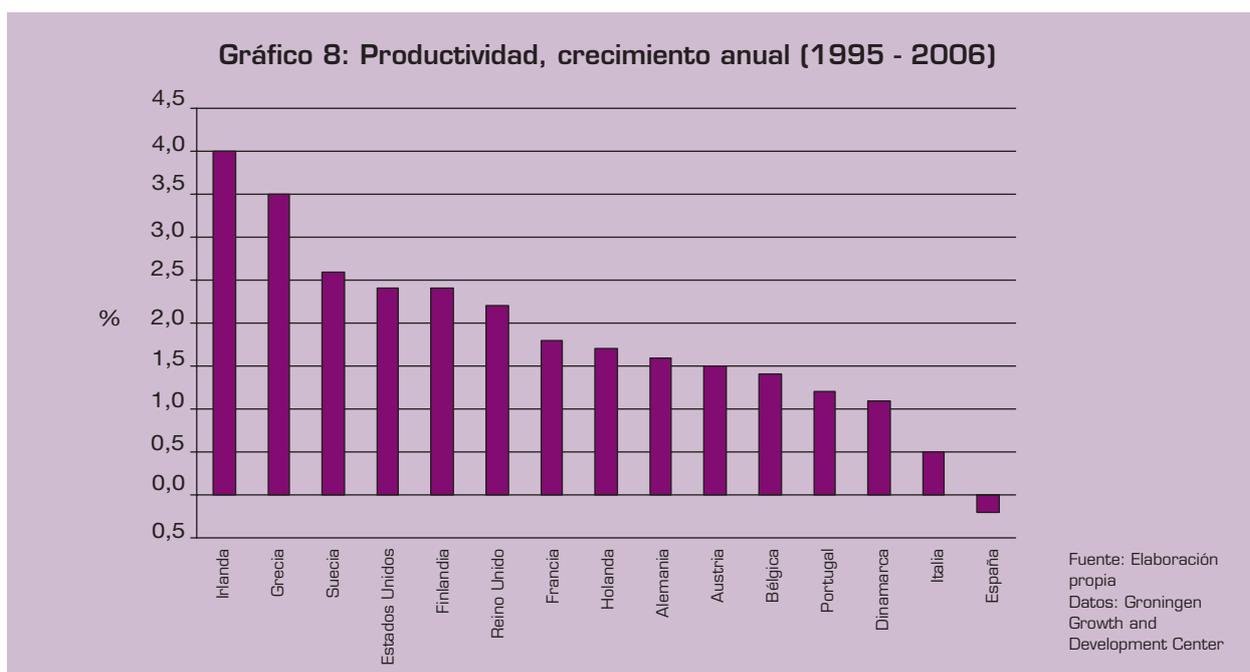
⁷ Los bienes y servicios comerciables son aquellos que son susceptibles de ser vendidos o adquiridos en otros países. Los bienes y servicios no comerciables no están sometidos a la competencia internacional. Tradicionalmente los bienes son, por lo general, comerciables y los servicios en menor medida. Sin embargo, debido a los sistemas de información y el acceso a Internet, cada vez son más los servicios que pueden prestarse entre ciudadanos de diferentes países.

Como es fácil de apreciar, en la situación actual, los ajustes se están realizando vía precios y costes. Hemos pasado un período de moderación de precios, con meses incluso de deflación, y parece que va a ser necesario una fuerte moderación de costes y márgenes empresariales hasta que veamos la salida de la crisis. Desgraciadamente, estos dos ajustes se están realizando, de manera inexorable, con la destrucción del tejido productivo y el elevado número de trabajadores que han perdido su empleo.

Hay que recordar, que al referirnos a los costes como factor de competitividad, se hace referencia a los salarios y los costes sociales, pero también a los costes de las materias primas y la energía, las cargas fiscales que recaen en los precios, como los impuestos indirectos y tasas a las empresas, y los denominados costes de transacción, fruto muchas veces del deficiente funcionamiento de las instituciones y las Administraciones Públicas. De poco sirven subidas moderadas de salarios, si el resto de costes suben y hacen perder competitividad a los bienes y servicios producidos.

Como puede apreciarse, estos son los ajustes reales que el funcionamiento económico va realizando si no es posible devaluar. Pero aún nos resta el principal factor de competitividad, según se ha visto en el devenir del crecimiento de los países más competitivos: la productividad.

La productividad es el valor producido por hora de trabajo. Depende, pues, del valor creado y de la eficiencia de la producción. Como se verá más adelante, la economía española y la andaluza han visto como la productividad de sus economías en los últimos años ha presentado tasas anuales de crecimiento negativas. El modelo de crecimiento de las economías española y andaluza no ha tenido como motor de crecimiento la mejora de la productividad, sino el incremento de horas de trabajo para producir el mismo valor. Y habría sido un primer paso fundamental para la mejora del bienestar, generar empleo, aún cuando fuera de baja productividad, si este empleo se hubiera mantenido, algo que lamentablemente no ha ocurrido. Lo que no es posible, como muestra el **gráfico 8**, es que, en el caso de la economía española, la tasa media de mejora de la productividad en los doce años de mayor impacto de la revolución de las tecnologías de la información y las comunicaciones, haya sido negativa. Algo que no ha ocurrido en ningún otro país de nuestro entorno. Y esta es la esencia del cambio que es necesario abordar, si queremos mayor empleo estable y que genere sueldos adecuados para los trabajadores.



Para mejorar la productividad es necesario ser más eficiente, mediante la integración de las áreas funcionales de la empresa en un único sistema de información, y aumentar el valor de los bienes y servicios producidos mediante la innovación, la calidad, el diseño, la atención a los clientes, la diferenciación de los bienes y la personalización del comprador. Es un reto empresarial, que requiere el uso masivo de las nuevas tecnologías de la información y un capital humano acumulado en los trabajadores, que les permita usar de manera eficiente y creativa los sistemas de información. El uso de estas tecnologías y la formación de los trabajadores en las mismas son la clave para el cambio de modelo productivo y requiere que los incentivos económicos, fiscales e institucionales apoyen esta dirección. Entornos de contratos temporales de muy corta duración, desalientan la formación de los trabajadores en las empresas y el uso de tecnologías sofisticadas que mejoren la productividad y hay que ver en ellos, junto a otros factores, el origen de nuestra baja productividad.

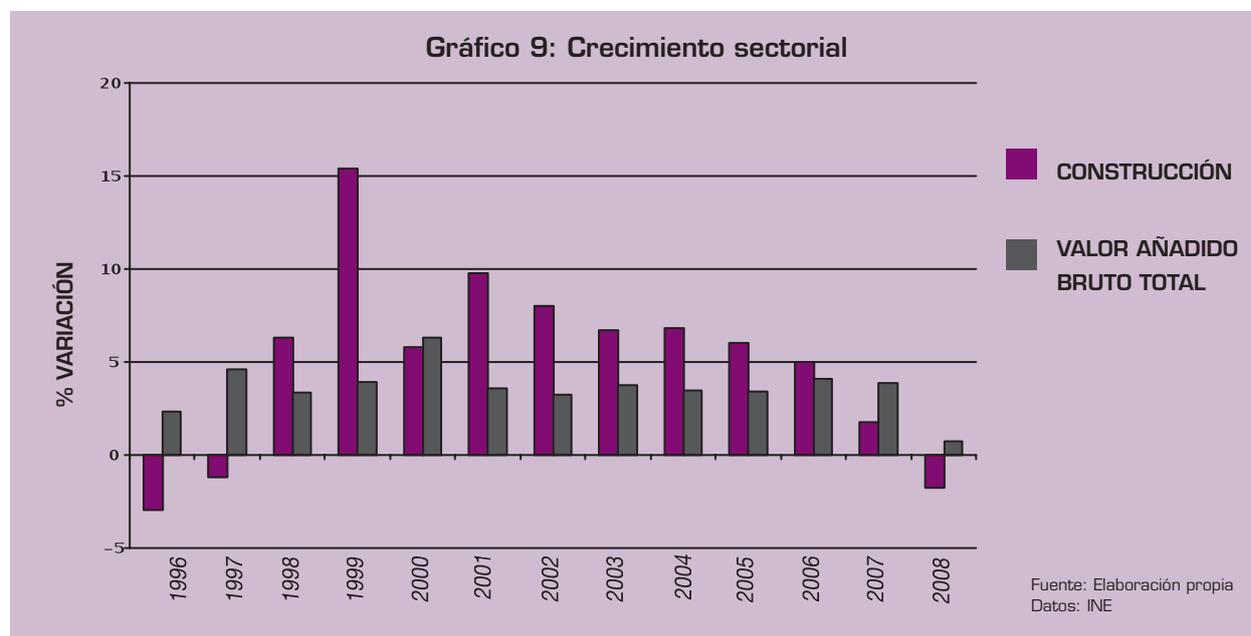
Si éste es el problema principal de la economía española y andaluza, analizaremos con detalle su evolución en la tercera parte de este informe en lo que denominamos problemas estructurales, juntos al análisis de la convergencia de la economía andaluza. Previamente expondremos, en la segunda parte, el impacto que, en la economía andaluza, ha tenido la crisis financiera y real actual, destacando los efectos en el sector de la Construcción y los desajustes sectoriales, el impacto en el mercado laboral y en el tejido empresarial, el endeudamiento de las familias y los cambios en el gasto familiar y la incidencia en la internalización de nuestras empresas.

2 / El Ciclo de la Economía Andaluza

El mayor impacto de la actual crisis financiera, en la economía andaluza, se ha producido en el sector inmobiliario. El inicio de la burbuja inmobiliaria se sitúa en 1998, cuando se incrementa sustancialmente la construcción de viviendas; de unos niveles habituales de 50.000 viviendas iniciadas anualmente en Andalucía, pasamos en tres años al entorno de las 150.000 viviendas y nos mantenemos a dicho ritmo seis años, hasta 2006. En este período, el sector de la Construcción alcanza una velocidad de crecimiento muy superior al resto de la economía andaluza, con tasas reales siempre superiores al 5% (en 1999 llegó al 15%). Es de destacar, por no ser frecuente, que si bien la caída, en términos reales, de la actividad del sector de la Construcción en 2009 ha superado el 10%, la desaceleración de su dinamismo procedía del año 2001 y ha sido constante en el tiempo.

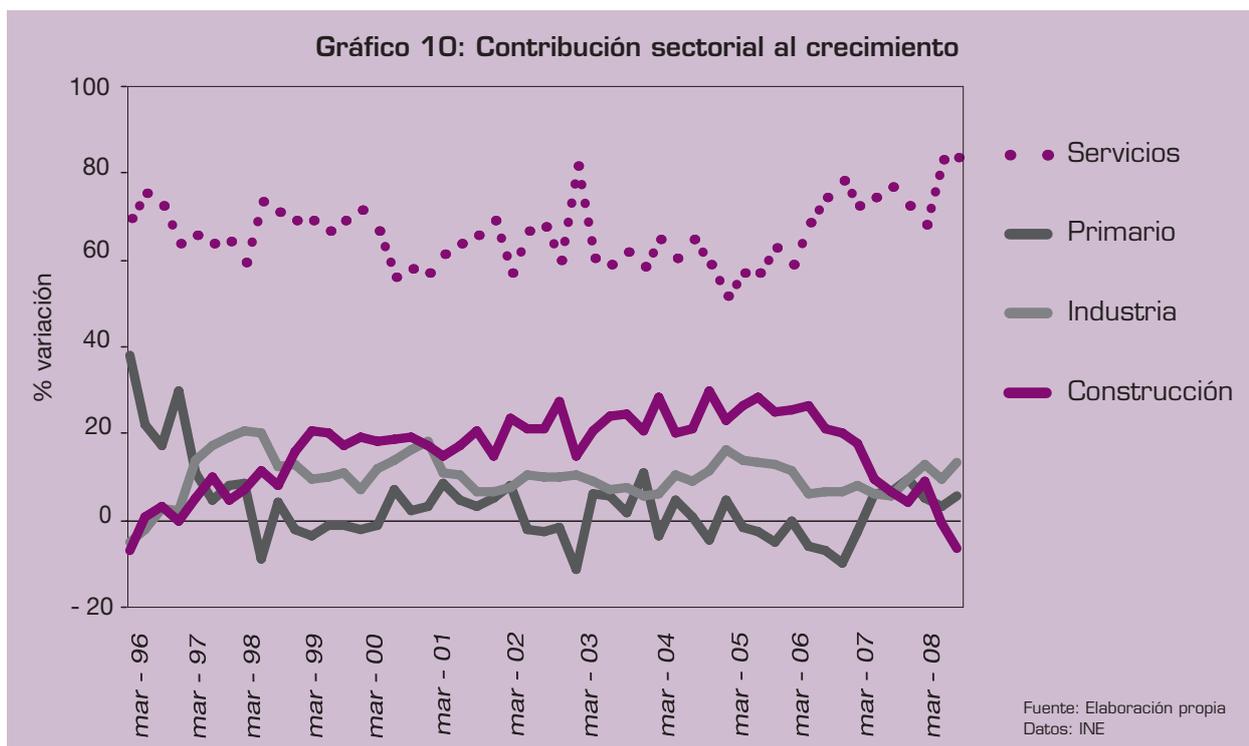
2.1. Etapas de crecimiento de la economía andaluza

Como podemos observar en el **gráfico 9**, estamos hablando de 7 años de una constante reducción en el crecimiento del sector antes de alcanzar la crisis del año 2008. Por lo tanto, en primer lugar debemos hablar de una década de crecimiento (1997-2007), pero no de expansión porque la mayor parte de la misma estuvo conformada por un proceso de desaceleración (reducción en la tasa de crecimiento). En segundo lugar, el ajuste del sector es muy anterior a la crisis económica y, en ningún caso, imprevisto o carente de margen de maniobra.



En cualquier caso, vemos en el **gráfico 9** que se trata de un crecimiento sectorial superior al conjunto de la economía andaluza, lo cual ha enfocado la atención hacia la Construcción por varias consecuencias positivas durante esta década: (i) su contribución al crecimiento económico y (ii) la creación de empleo. Sin embargo, al analizar estos dos aspectos, observamos que el proceso de expansión no sólo estaba compuesto por el sector de la Construcción; habría que añadir también al sector Servicios y al Sector Público.

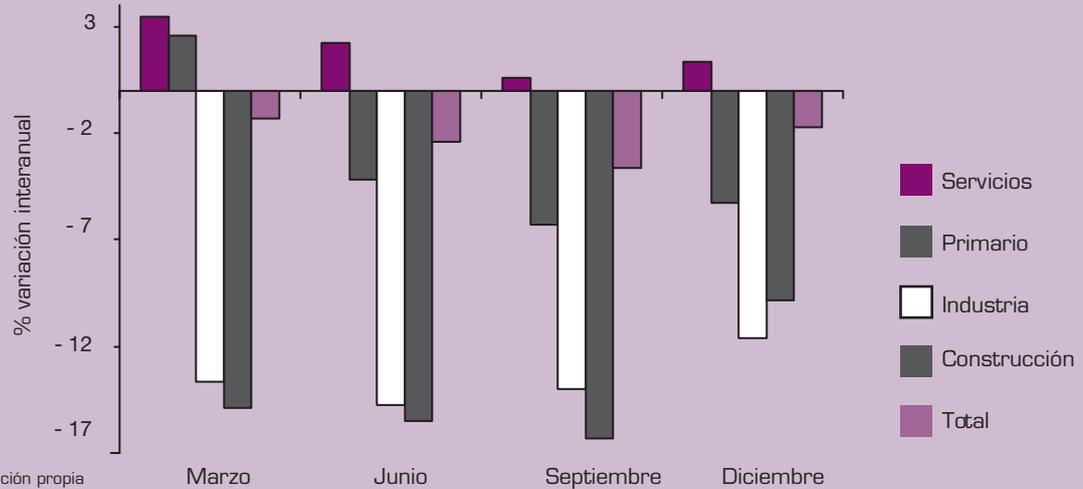
En cuanto al crecimiento, observamos en el **gráfico 10** que, desde 1999 a 2007, la Construcción supone anualmente el 20% del crecimiento económico andaluz. El efecto directo sobre el conjunto de la actividad no supuso tanto impacto como el sector Servicios, que seguía aportando entre el 60% y el 70% del crecimiento. Ya en 2007, el sector de la Construcción vuelve a su nivel de contribución anterior al período de expansión inmobiliaria (algo menos del 10%), para después entrar en decrecimiento en el segundo trimestre de 2008. En la última crisis del sector de la Construcción, éste necesitó dos años (1996-98) para recuperar su nivel habitual de contribución al crecimiento andaluz (en torno al 10%). En este caso sería deseable que, desde los primeros síntomas de recuperación, la Construcción necesitase el mismo periodo para alcanzar su lugar habitual en el patrón de crecimiento, aunque no es previsible que lo haga en menos tiempo.



Los datos disponibles del año 2009 destacan que el ajuste interanual de la Construcción ha sido el responsable del 50% de la contracción de la economía andaluza. En el **gráfico 11** se observa claramente como los Servicios sostienen la caída de la actividad andaluza, lastrada por la Industria y la Construcción, inicialmente, aunque ya en el segundo trimestre se añade a la recesión el sector primario. Aunque el peso del sector Servicios sea mucho mayor, como hemos visto anteriormente, su escaso dinamismo no puede soportar la caída de todo lo demás; para una misma situación de estancamiento en Industria y Construcción (tres primeros trimestres) la economía andaluza reduce su actividad progresivamente y al ritmo marcado por la desaceleración de los Servicios.

El último trimestre del año 2009 ha supuesto un menor descenso en la actividad industrial y la actividad del sector de la Construcción, algo que, junto al mayor crecimiento del sector Servicios, ha frenado la tendencia negativa de la actividad económica andaluza.

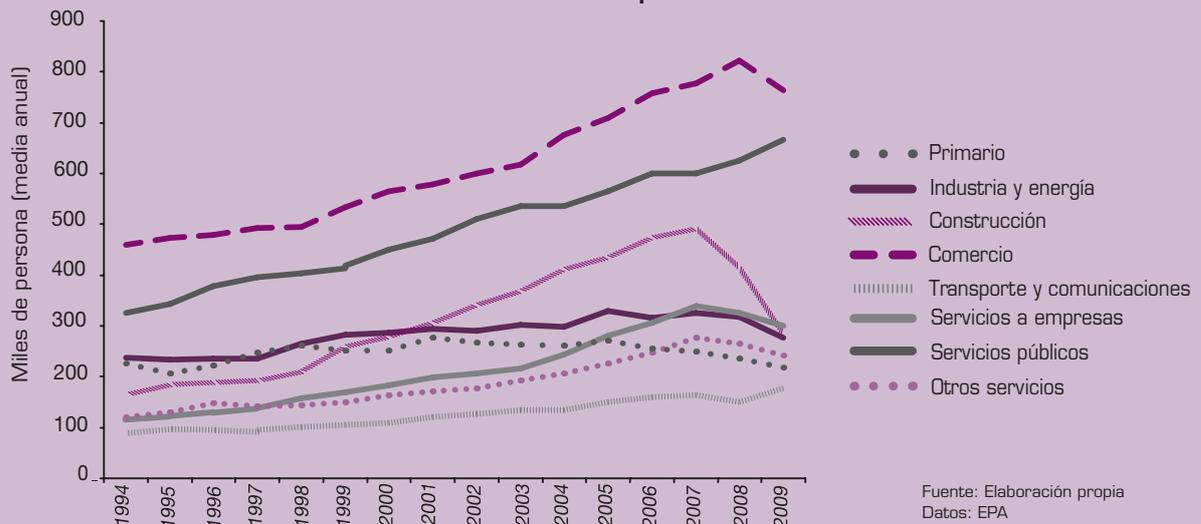
Gráfico 11: Crecimiento sectorial en Andalucía (2009)



Fuente: Elaboración propia
Datos: IEA

En el caso del empleo, la Construcción prácticamente llegó a triplicar el número de sus ocupados (de 165.300 en el año 1994 a 491.000 en 2007) y actualmente sufre un fuerte ajuste con una pérdida de 200.000 empleos (presentaba 284.900 ocupados en 2009). Si el sector tiene que llegar a su nivel anterior al período de expansión (200.000 ocupados en 1997), aún debería ver reducido su empleo en 90.000 personas. Sin embargo, no ha sido este el único sector responsable de la creación de empleo durante este período, como muestra el **gráfico 12**. Los Servicios privados –comercio y Servicios a empresas– y el Sector Público también han duplicado, prácticamente, el número de ocupados, aunque a diferencia del sector inmobiliario han empezado más tarde el ajuste de sus niveles de ocupación o aún no han empezado. De estos, la actual recesión ha reducido su ocupación en el Comercio, mientras que el sector público aún mantiene sus niveles de empleo. Por lo tanto, la reducción de tasa de paro que hemos vivido, a lo largo de estas dos últimas décadas, no ha sido el fruto de un único sector, aunque sí de una única burbuja.

Gráfico 12: Población ocupada en Andalucía



Fuente: Elaboración propia
Datos: EPA

En la forma y contenido de este período de crecimiento económico, Andalucía no presenta ningún rasgo diferencial con el conjunto nacional porque, también en ambos casos –Comercio y la Administración Pública–, esta situación coyuntural ha servido para incrementar la ocupación por encima de la tendencia general del conjunto.

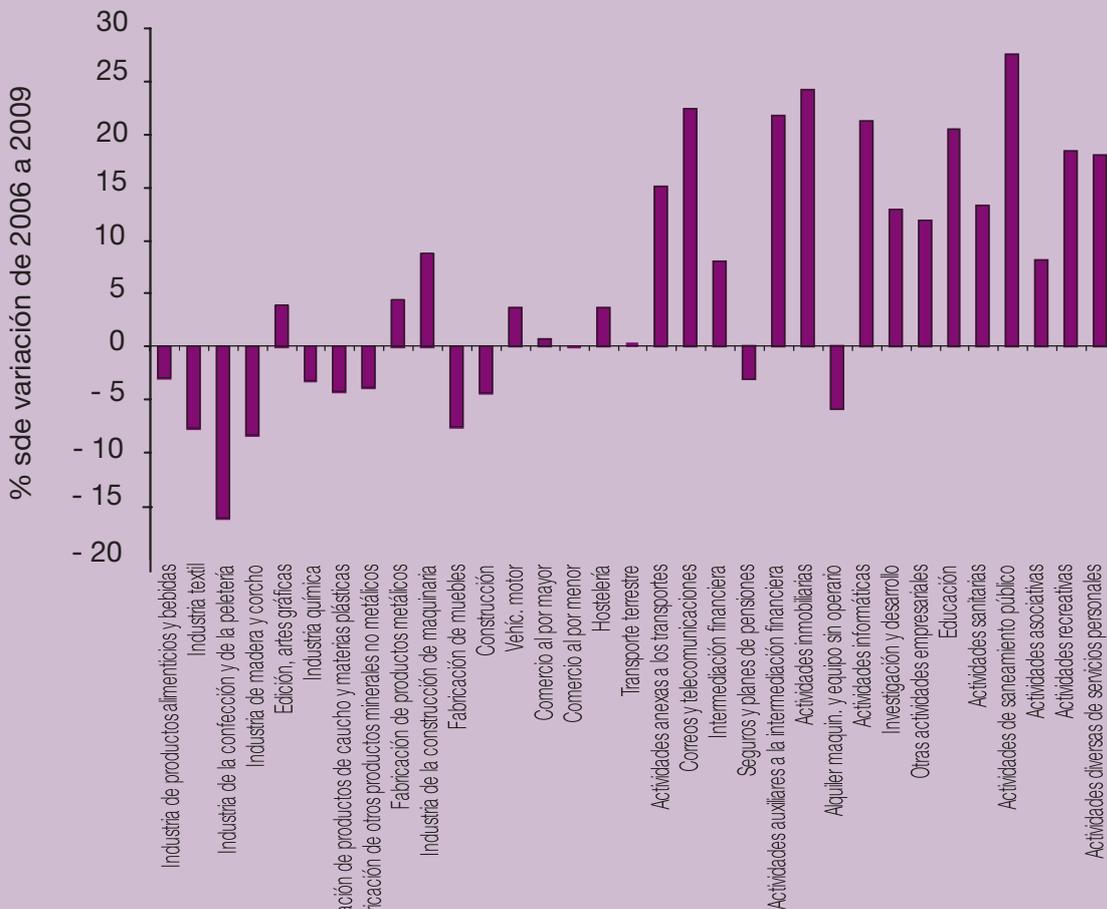
2.2. Particularidades del ciclo económico andaluz

Los claros y evidentes elementos diferenciales para Andalucía se encuentran en los efectos de esta década. Podemos destacar tres: la terciarización de la economía andaluza, el mayor peso de su Sector Público y el comportamiento del empleo por cuenta propia.

En primer lugar, el sector Servicios (públicos y privados) ocupa ahora toda la esfera productiva; en 2008 (último año de crecimiento económico en nuestra región) generó el 90% del crecimiento económico y actualmente emplea a 3 de cada 4 andaluces.

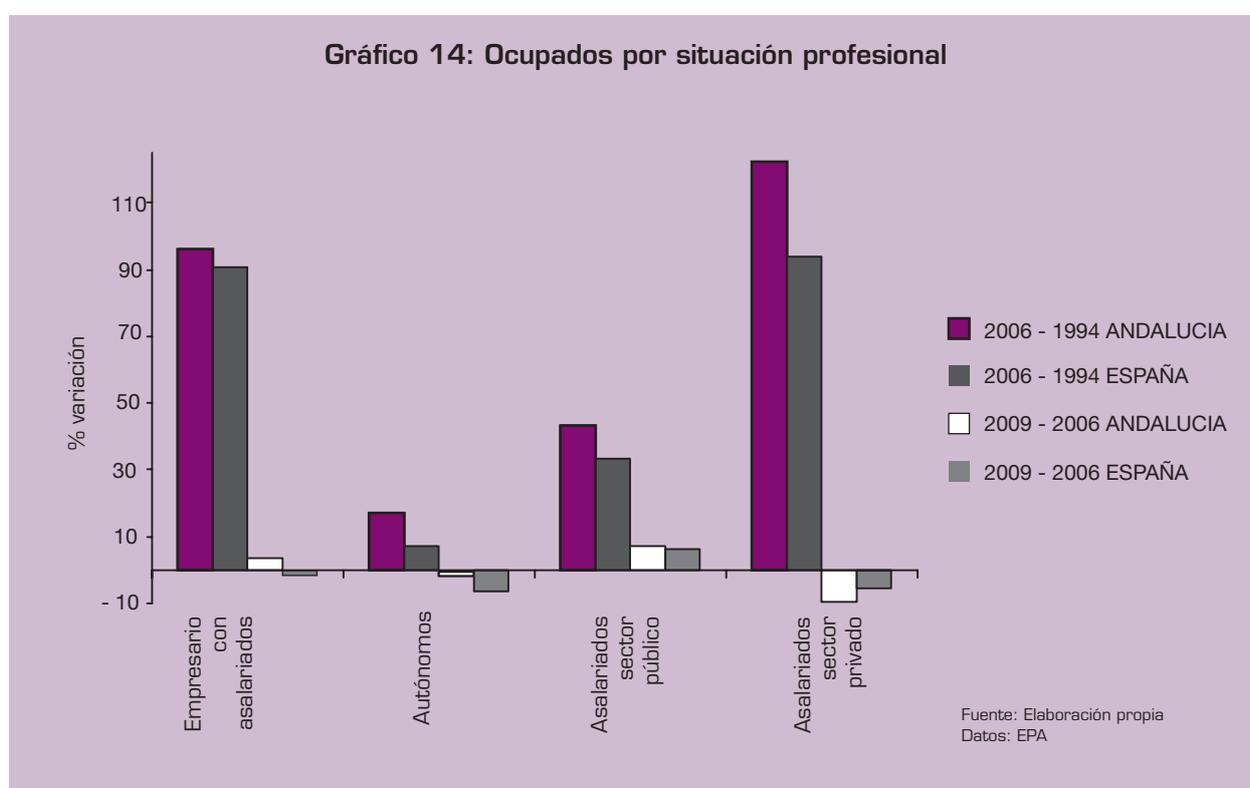
En segundo lugar, el Sector Público ocupa directamente a más de 500.000 trabajadores (un 20% del total), lo cual hace ya claramente visible las consecuencias del tamaño de la actividad pública sobre la actividad privada en la economía de nuestra región. En la actualidad, los establecimientos de nueva creación se ubican en sectores vinculados y dependientes de la Administración Pública, mientras que en los subsectores industriales el ritmo de desaparición de establecimientos alcanza, en algunos casos, el 15%. Es evidente que en este escenario de recesión, las empresas vinculadas al sector público presenten mayores tasas de supervivencia por la expansión del gasto público. La cuestión más preocupante es que el mismo efecto se observa en la creación de nuevos negocios. Se evidencian en los resultados, quizás no de forma predeterminada, la falta de una política industrial de recursos financieros públicos como sistema de apoyo o rescate.

Gráfico 13: Crecimiento sectorial de los establecimientos



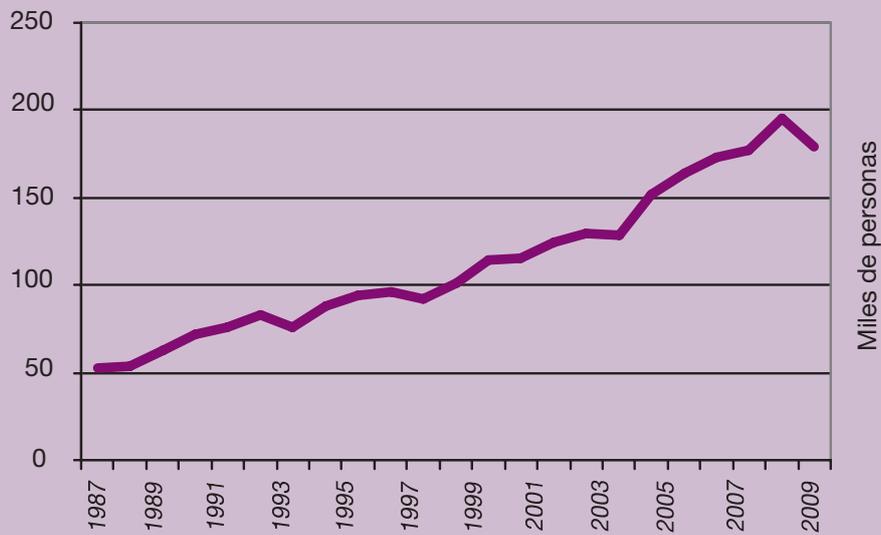
Fuente: Elaboración propia
 Datos: EPA

En tercer lugar, los trabajadores del sector privado aparecen como el grupo que, de forma más dura, está sufriendo el ajuste del mercado de trabajo en Andalucía. Aunque la ocupación de autónomos y empleadores descienden de forma continua durante estos últimos años, lo hace de forma menos abrupta que en el caso del conjunto nacional. Con respecto al momento anterior a la crisis, el descenso es más leve en el caso de los autónomos en Andalucía y, en el caso de los empresarios, aún no han perdido en el nivel del año 2006. En el **gráfico 14**, vemos que la explosión de contratación en Andalucía durante este período de crecimiento económico es mayor que la media nacional, con independencia de la situación profesional. Desde el inicio de la crisis y hasta el momento actual, en el sector privado andaluz los empresarios y los autónomos, estos últimos a duras penas, mantienen el nivel del año 2006, mientras que en el conjunto nacional dicho nivel se ha perdido claramente. Sin embargo, todo el retroceso del empleo está soportado por los trabajadores por cuenta ajena; en Andalucía un 9,4% menos que en 2006, mientras que en España se ha perdido un 5,3%.



Pero no todo ha sido negativo en el período. Hemos alcanzado altas cotas en la creación de empleo, aunque de forma coyuntural. También hay que añadir, tanto el incremento como la mejora del tejido empresarial. En el **gráfico 15** se aprecia esta evolución; mientras que en la década anterior (1987-1997) el tejido se incrementó en 50.000 nuevos empleadores, esta particular década de crecimiento ha duplicado el número de empleadores (de 100.000 a 200.000).

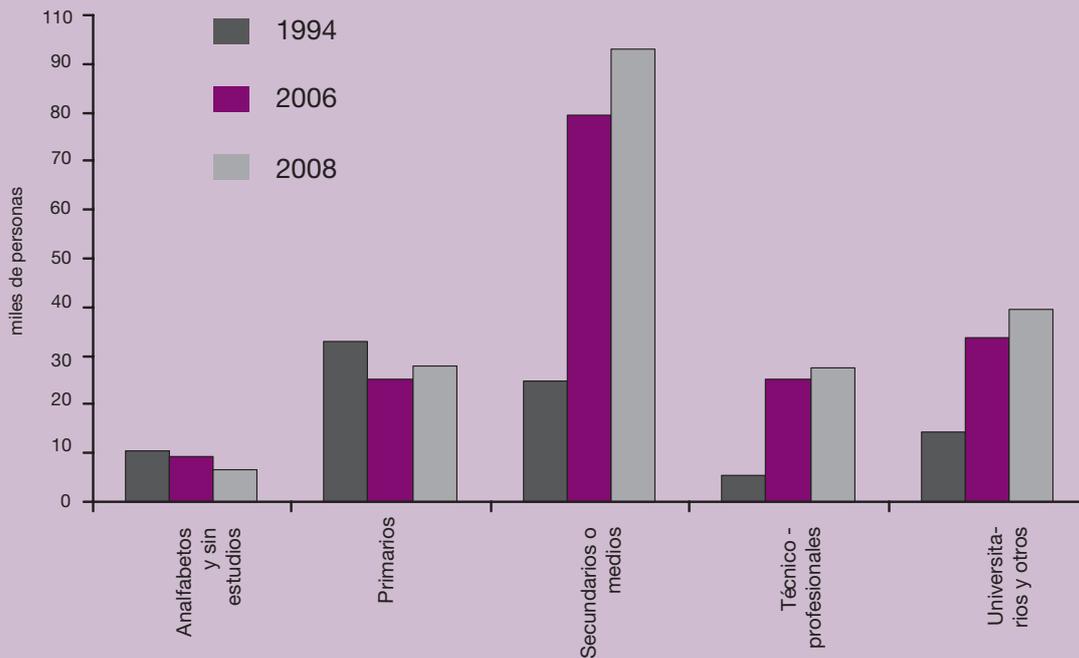
Gráfico 15: Empleadores en Andalucía



Fuente: Elaboración propia
Datos: EPA

El problema es la fortaleza de esta expansión porque ahora, en 2009, han desaparecido 15.900 empleadores de Andalucía (niveles de 2007). Sin embargo, el nivel de la formación de los empleadores ha cambiado de forma muy positiva y la esperanza es no ver una involución en este sentido. Caen los empresarios sin estudios o con estudios elementales y se incrementan los empleadores con formación media o superior. En 2008, ya el 47% de los empresarios tienen estudios medios y el 34% estudios superiores.

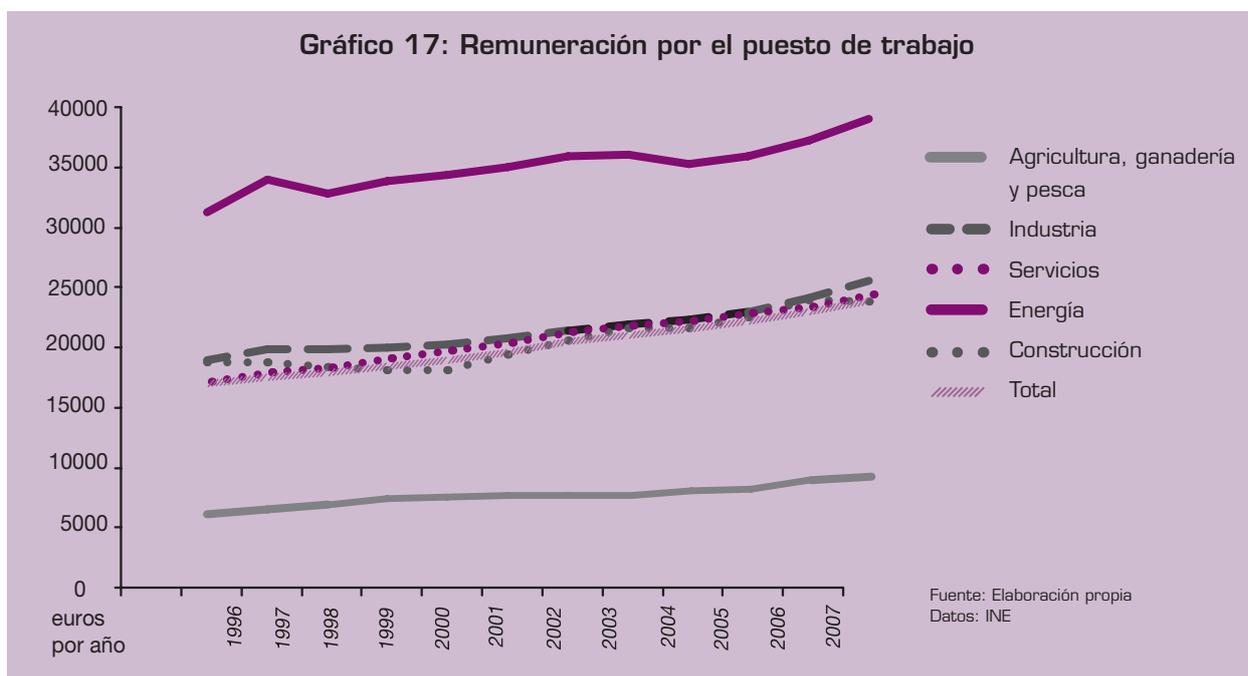
Gráfico 16: Formación empresarial en Andalucía



Fuente: Elaboración propia
Datos: IEA

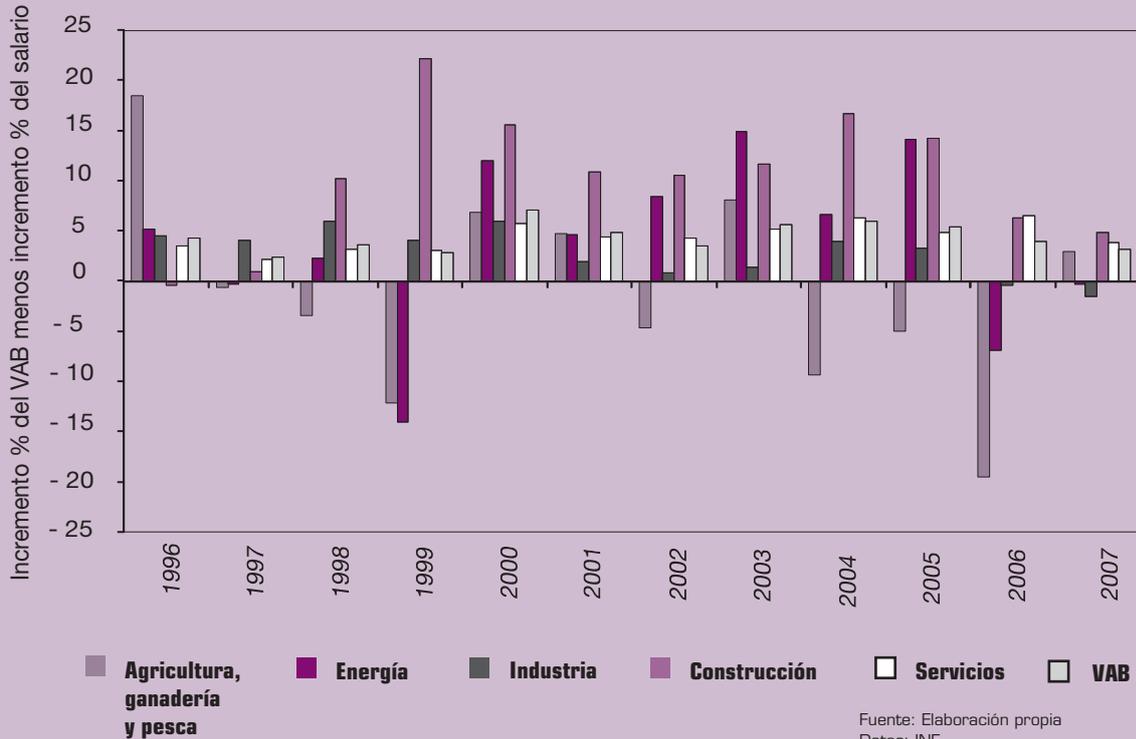
Desgraciadamente, la mejora del nivel formativo del tejido empresarial durante este período de crecimiento no se evidencia en el mercado de trabajo andaluz; ni en términos absolutos ni en términos de convergencia con la media nacional. Aunque esta cuestión, junto a la formación de los trabajadores será abordada detalladamente en la tercera parte.

En términos salariales, hemos asistido a incrementos en términos nominales únicamente y muy desiguales desde el punto de vista sectorial, como es posible apreciar en el **gráfico 17**. Mientras que Servicios, Construcción e Industria han presentado salarios y evoluciones homogéneas, las retribuciones por puesto de trabajo en el sector de la Energía casi duplican el salario medio, mientras que los salarios del sector Primario por puesto de trabajo no llegan ni a la mitad de la media general.



El comportamiento de los salarios nos plantea el cuadro distributivo que ha dibujado este ciclo de la expansión inmobiliaria. Desde una perspectiva sectorial, Industria y Servicios han presentado crecimientos de actividad que, en parte, han desembocado en una mayor masa salarial (ya sean nuevas contrataciones o incrementos en las retribuciones por puesto de trabajo). El **gráfico 18** representa qué parte del crecimiento económico no ha sido dirigida a los trabajadores –la diferencia porcentual entre el incremento del valor añadido por los sectores productivos y el crecimiento de la masa salarial. Vemos que una parte del crecimiento en el valor añadido de Industria y Servicios ha sido dirigido hacia mayores masas salariales y la diferencia entre ambos incrementos no ha sido superior al 5%. Por lo tanto, en ambos casos la correspondencia entre el valor generado y la retribución del factor trabajo –en precio (salario) y/o cantidad (empleo)– se ha mantenido en el período.

Gráfico 18: Distribución de la renta en Andalucía

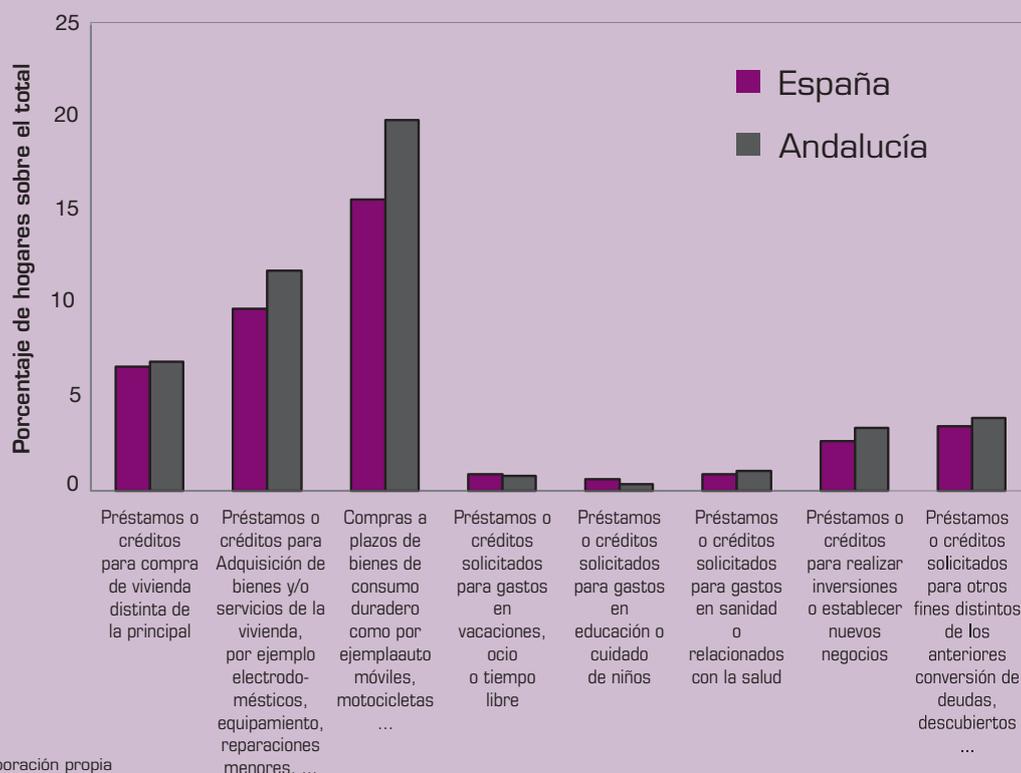


Sin embargo, el sector energético ha presentado un ciclo distinto, con momentos de grandes diferenciales entre el valor generado y el incremento de la masa salarial. Las explicaciones más obvias para explicar estas fluctuaciones son, por un lado, los requerimientos de inversión de esta actividad particular y, por otro, un ciclo propio vinculado al precio energético internacional; los altos precios de mercado de la energía le permite incrementar sustancialmente el valor de producción y viceversa.

Desde esta perspectiva, el peor escenario lo han presentado el sector Primario y la Construcción, aunque por razones muy distintas. El caso de la actividad agrícola, ganadera y pesquera está vinculado a la producción; al sufrir duramente su propia estacionalidad, en gran parte de este período ha sido incapaz de generar un valor añadido que compense, ni tan siquiera, las subidas de los salarios y los mayores costes que suponen los efectos de unas malas condiciones climatológicas. En el caso de la Construcción podríamos hablar de una cuestión distributiva. Este sector ha generado un valor añadido que, durante todo el período, ha crecido muy por encima de las masas salariales (en 1999, el VAB creció un 15% por encima de los gastos en retribuciones), siendo un sector intensivo en mano de obra, sin necesidad de las inversiones en infraestructura del sector energético, aunque con crecientes precios del suelo. Ya desde 2006, el sector ha venido reduciendo el diferencial por el menor crecimiento de valor añadido en la actividad.

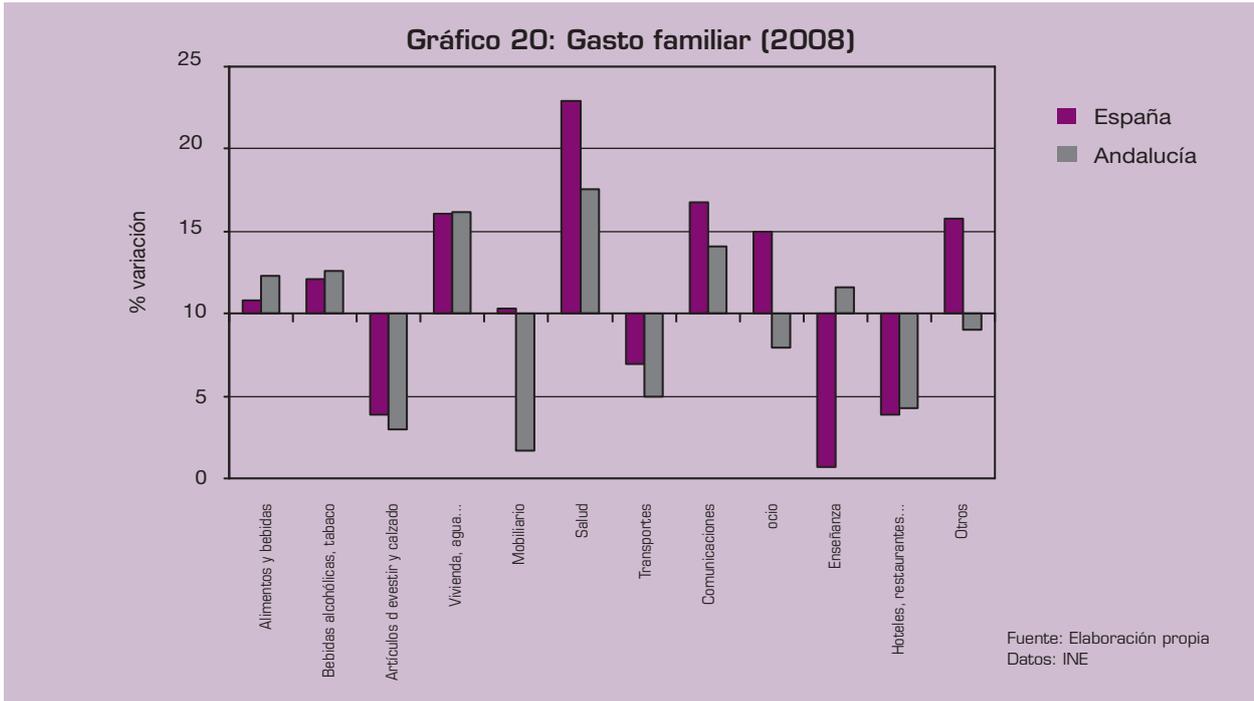
A la vista del comportamiento de los salarios reales y de los resultados distributivos, es evidente que no han sido los salarios el medio empleado por las familias andaluzas para incrementar su gasto y unirse a la "fiesta". Mientras que la producción andaluza se ha multiplicado por 2,5 desde 1995, los créditos se han multiplicado por 6. Un comportamiento muy similar al caso nacional, aunque en el caso andaluz con un mayor porcentaje de familias que destina el crédito al consumo, como puede observarse en el **gráfico 19**.

Gráfico 19 : Distribución de los créditos entre las familias

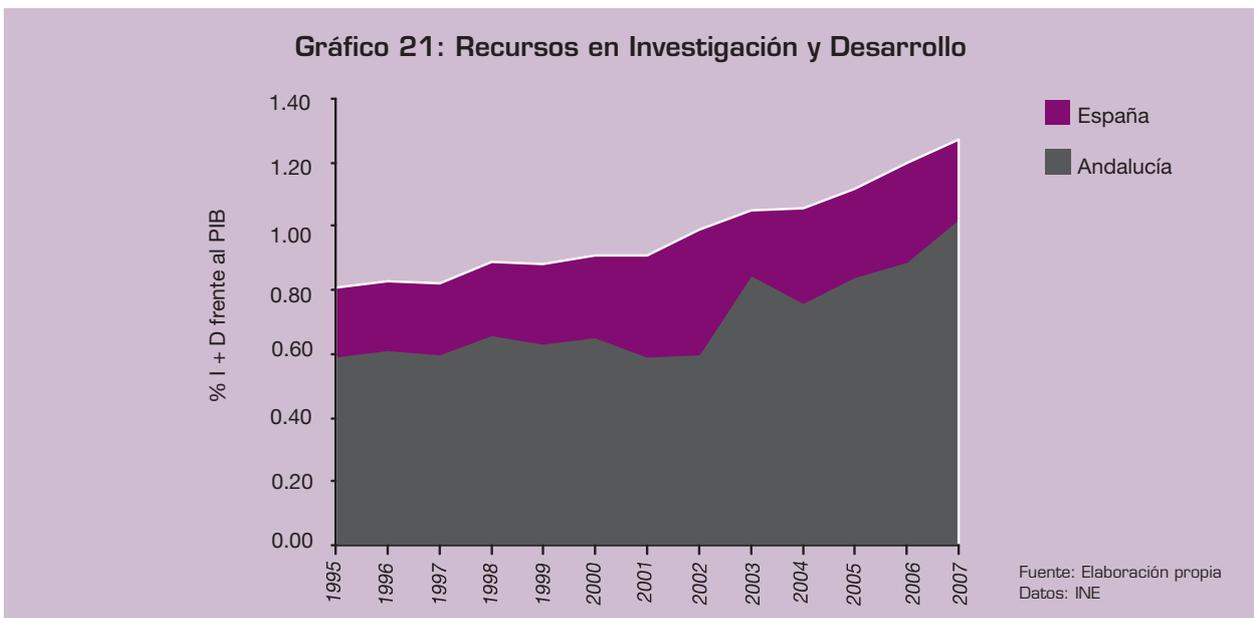


Fuente: Elaboración propia
 Datos: INE

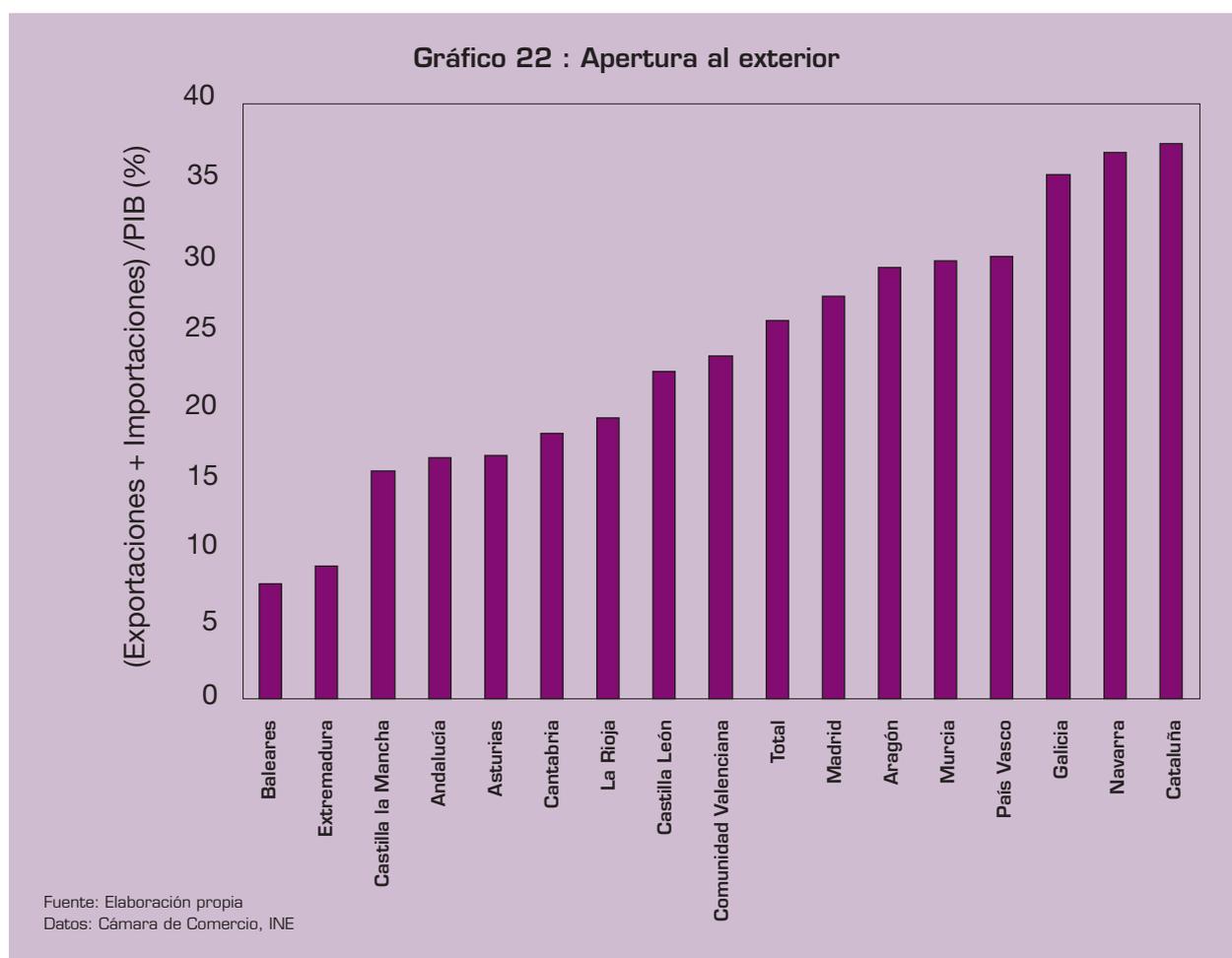
Este aspecto puede no ser banal, porque si particularmente las familias andaluzas han sostenido el consumo en base al crédito, la actual restricción del mismo (en un escenario de desempleo) tendrá mayores consecuencias en el gasto familiar andaluz. De hecho, el comportamiento del gasto familiar nos permite adelantar las dificultades de algunos sectores. Por ejemplo, la reducción del gasto de 2008 en Hostelería, Comercio y Transporte (**el gráfico 20**) señala las dificultades de unos sectores que, hasta el momento, han trasladado miméticamente estos efectos negativos a la ocupación. De hecho, las familias han reducido el gasto en estos sectores a ritmos del 5%-10% y la ocupación en 2009 ha descendido en las mismas tasas (7% en Comercio, 7,6% en Hostelería y 8,4% en otros Servicios). No existe un índice de confianza del consumidor para Andalucía que nos permita avanzar, por este camino, el escenario laboral de 2010. Pero en base al Índice de ventas en grandes superficies de Andalucía, que siguió cayendo un 5% para bienes no alimenticios en diciembre de 2009, podemos ver que las decisiones de consumo familiar siguen la misma tendencia y, por lo tanto, esta misma lógica aventura una continua caída del mismo ritmo en la ocupación en estos sectores, directamente por las decisiones de las familias dados sus recursos disponibles.



Es previsible la prolongación de este negativo efecto de la renta sobre la ocupación por una menor compra de productos nacionales. Esta circunstancia no puede ser adecuadamente contrarrestada con la mayor venta de bienes intermedios o de Servicios de alta tecnología que no producimos. La explicación a esta imposibilidad se evidencia en una ausencia de convergencia con el conjunto nacional, cualitativa y cuantitativa, en la inversión en I+D y en la relevancia del peso del sector exterior. Evidentemente, si se hubiera dado esta convergencia, hubiera supuesto cambios estructurales y escenarios futuros, distintos a los actuales. Si bien en el uso de nuevas tecnologías por parte de empresas y familias hay similitudes, la parte del PIB dedicada a I+D no presenta ningún tipo de convergencia con la media española, como muestra el **gráfico 21**. Aunque la economía andaluza haya realizado un mayor esfuerzo en I+D en términos absolutos, estamos a la misma distancia de la media nacional. Transformar el sector productivo hacia bienes de mayor valor no sólo requiere apostar por la innovación, sino también apostar más que los demás.



El argumento del mejor comportamiento de nuestro entorno exterior (dirigimos nuestros bienes a mercados europeos que ya han salido de la crisis) tampoco puede rescatar a nuestra producción. Desde el año 2006, asistimos a una reducción del peso de nuestro Sector Exterior (tanto en el valor de las exportaciones como de las importaciones) en el conjunto nacional. El valor de nuestras ventas al exterior no alcanzan el 10% del conjunto nacional y las operaciones de compra con el exterior ni tan siquiera el 5%. Son porcentajes demasiado pequeños para una economía que supone más del 13% del conjunto nacional. En un cierto sentido, esta contracción del intercambio internacional ha permitido compensar nuestro déficit exterior, pero los canales hacia el exterior se han reducido. La tasa de apertura de la economía andaluza⁸ está entre las más reducidas de España, como evidencia el gráfico 22.



Estas dos últimas décadas no han servido a la economía andaluza para realizar una apertura al exterior que permita convertirnos en un referente nacional. Por lo tanto, el impacto positivo que el Sector Exterior pueda tener en la recuperación será menor en Andalucía, que en comunidades autónomas de mayor integración en el comercio internacional.

⁸ Un indicador del grado de apertura es la relación del valor de ventas de productos al exterior (exportaciones) y de las compras (importaciones) con el valor de la producción total.

3 / Problemas Estructurales

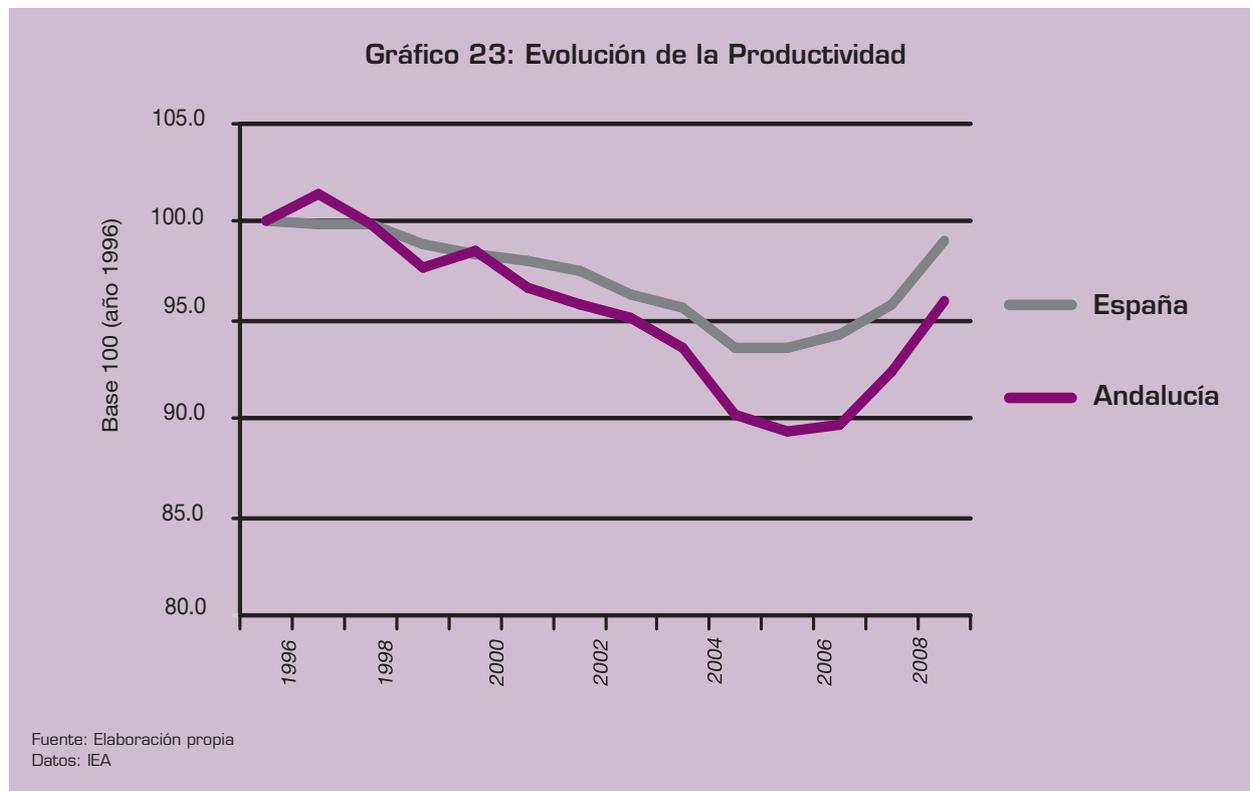
La evolución coyuntural de la economía andaluza refleja, como se ha indicado en párrafos anteriores, un desproporcionado protagonismo del sector de la Construcción. Este hecho ha condicionado de forma importante a la crisis actual, de tal manera que es posible considerar que su intensidad es consecuencia de dicha especialización sectorial. También se han descrito el incremento intenso del empleo y la ocupación durante este período de crecimiento. Todo ello ha sido considerado parte central, tanto del discurso sobre el modelo de crecimiento previo a la crisis como factor fundamental de la recesión actual. No obstante, es cada vez más evidente que los síntomas de la actual crisis económica trasciende más allá de la mera coyuntura. La actual situación económica andaluza es un reflejo de elementos más profundos, con raíces estructurales.

En esta última parte del informe se pretende analizar los fundamentos estructurales de la economía andaluza revelados en este período y que explican tanto el modelo de crecimiento pasado como su caracterización en la actual recesión. Se comprobará que modificar el modelo de crecimiento económico de Andalucía, al igual que el de España, no se reduce a un mero simplista e ingenuo análisis sectorial, sino más bien de los factores productivos, lo que conduce a un análisis que se centra en los mercados de trabajo y capital. Sólo desde este punto de vista factorial es posible plantear soluciones a largo plazo que eviten ciclos como los experimentados recientemente y aseguren sendas de crecimiento sostenibles a largo plazo.

Para ello se va a dividir esta tercera sección del informe en tres partes. La primera de ellas analizará la evolución de la productividad andaluza durante este período. Con esto observaremos que, recalcando la importancia suprema de esta variable, la economía andaluza ha tenido un comportamiento muy negativo incluso en los mejores años de crecimiento económico. En segundo lugar, se enlazará esta cuestión con la convergencia regional a los niveles medios de la economía española. Aquí se señalará la paradoja de la economía andaluza al mostrar tasas de convergencia no conocidas desde la reinstauración de la democracia con unas bases poco sólidas y con fundamentos no sostenibles a largo plazo. También se analizarán las razones por las que estas bases no son sostenibles, planteando por ello un futuro más que dudoso para el crecimiento económico, el bienestar y la convergencia andaluza. En este apartado se señalarán las carencias existentes en el mercado de trabajo y capital andaluces.

3.1. Evolución de la productividad en Andalucía y España

El **gráfico 23** muestra la evolución de la productividad aparente del trabajo para España y Andalucía, medidos ambos como Valor Añadido Bruto por ocupado.⁹



El **gráfico** no deja lugar a dudas en cuanto a la evolución de la productividad tanto en España como en Andalucía. En ambos casos es evidente el mal comportamiento de ambas. Por ejemplo, mientras en 1996 la productividad de ambas valía 100, en el año 2006, en el cual la andaluza toca fondo con respecto a su pasado valor de 1996, ésta había caído un 10,6% para la región y un 5,3% para España.

La evolución de esta variable tuvo un mal comportamiento a nivel nacional durante la fase expansiva del ciclo. Sin embargo, este comportamiento fue mucho peor para Andalucía. Como se indicó en la primera parte de este informe, este resultado es de extrema importancia en cuanto esta variable se define como el sustento de otras muchas que reflejan la capacidad competitiva de la economía y por consiguiente del bienestar y crecimiento de la misma. España y Andalucía han vivido una fase de crecimiento económico intenso pero no sustentado en bases sólidas, reflejado este último hecho por la caída de los niveles de la productividad.

Esta variable muestra por sí sola el origen de algunos de los grandes desequilibrios de las economías española y andaluza. Una caída de la productividad refleja una caída a su vez de la competitividad de una economía. Como ya se ha indicado, en un entorno globalizado, competitivo y en dónde la economía española no puede jugar la baza de las devaluaciones, una pérdida de competitividad implica un incremento del déficit en la cuenta corriente y la búsqueda de refugio por parte de las empresas de mercados interiores. Sólo el esfuerzo por un crecimiento moderado de los salarios

⁹ Para una lectura más informativa se ha dibujado la serie en términos relativos a la productividad del año 1996, y que en este gráfico toma el valor 100. Es decir, si como se observa la serie alcanza un nivel de 102 en 1996, esto significa que la productividad en dicho año era 1,02 veces la del año anterior, o que había crecido un 2% durante dicho año. Este modo de representar permite comparar, en términos relativos, las series para España y Andalucía.

de estos años ha impedido un empeoramiento mayor de la capacidad competitiva. Por último, en un entorno de expansión de crédito facilitado por la canalización de ahorro desde economías excedentarias como el descrito, la baja productividad ha facilitado la expansión de la producción en base a incrementos extensivos en la función de producción.¹⁰

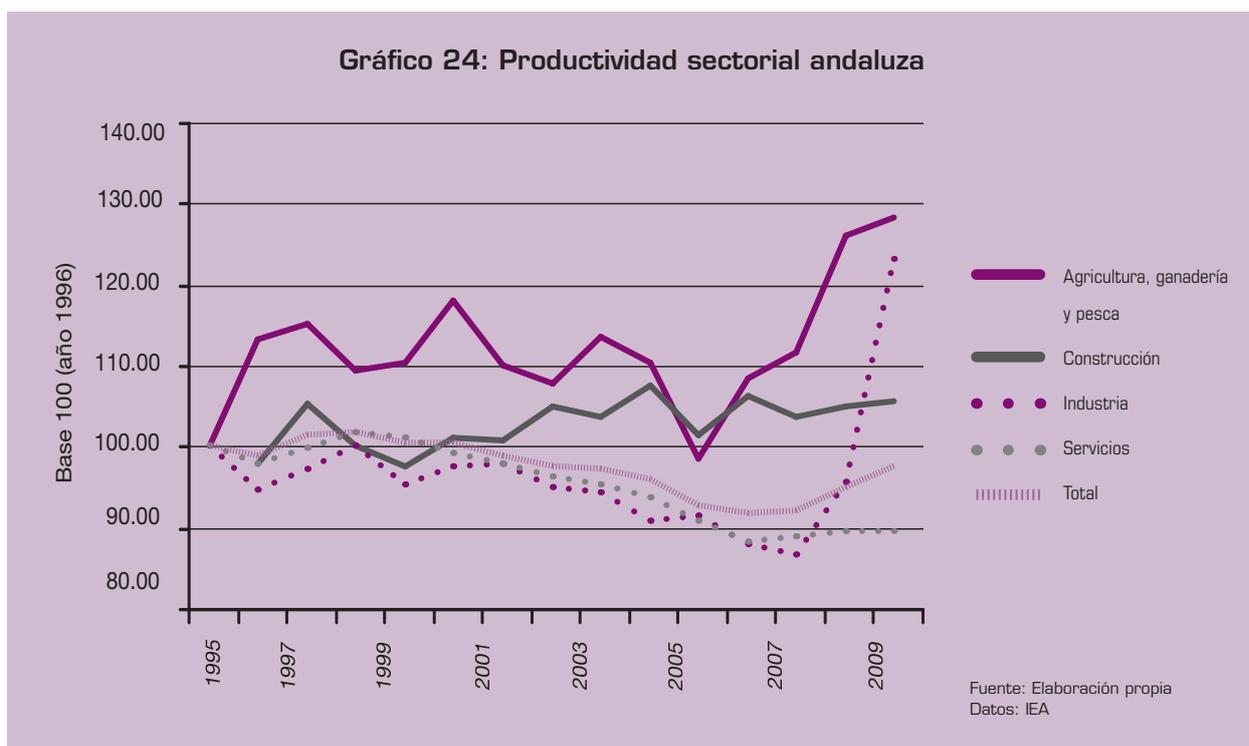
Por el contrario, tan sólo el proceso de ajuste de la economía en los años recientes ha permitido un crecimiento importante de la productividad. Dicho crecimiento fue tan intenso que en tan sólo tres años ha sido posible recuperar la mitad de la productividad relativa perdida. Por este medio se ha alcanzado de nuevo niveles medios nacionales. En 2009, la productividad andaluza suponía un 96% de la productividad de 1996, mientras que la española era un 96,3%. No obstante, es evidente que esta convergencia a los niveles marcados por los agregados nacionales se ha conseguido gracias a un ajuste en exceso doloroso. Del mismo modo, la productividad española ha crecido durante 2009 un 3,8% frente a una caída en la Unión Europea del 1,1%, lo que indica que el proceso de ajuste en Andalucía ha sido considerable en términos relativos europeos. Pero este crecimiento ha sido principalmente motivado por la supresión de actividades con escaso valor añadido, especialmente en el sector de la construcción, y mediante la expulsión del mercado de trabajo de una parte considerable de los trabajadores contratados durante la fase de expansión.

Pero la pregunta es por qué la productividad ha tenido un comportamiento tan negativo precisamente en una fase de expansión como la experimentada recientemente. Para poder contestar a esta cuestión es necesario abordar un análisis desde dos puntos de vista diferentes, aunque no obstante complementarios. En primer lugar, esta evolución de la productividad simplemente puede estar reflejando un efecto sectorial, es decir, puede ser una consecuencia más de la especialización sectorial de la economía andaluza, orientada hacia sectores de bajo valor añadido aún más durante este período. Concretamente, se ha argumentado insistentemente que nuestra mayor especialización en el sector Construcción y en el Turismo puede estar influenciando tanto la evolución de la producción y del empleo, generando un binomio que afecta a la productividad de tal manera como la reflejada en el **gráfico 23**. Es por ello que las razones de un cambio de modelo productivo que permita a la economía andaluza afrontar los retos futuros se enfoquen desde una perspectiva sectorial. En segundo lugar, sin embargo, se puede plantear el hecho de que las razones son mucho más profundas a la cuestión sectorial. Es decir, la pérdida de competitividad de la economía andaluza no se fundamenta en una simple cuestión sectorial sino en un problema de organización y generación de valor añadido en todas las actividades productivas. Dicho de otra manera, las carencias en productividad son transversales a distintos sectores productivos. Por lo tanto, en este caso, sería posible abordar la cuestión sectorial como una consecuencia y no una causa, como una variable endógena al modelo productivo, y no como la causante principal de dicho modelo.

El **gráfico 24** muestra la evolución de las productividades de los distintos sectores y del conjunto de la economía andaluza entre los años 1995 y 2009. Resulta llamativo comprobar que sólo la Agricultura y la Industria, por razones evidentemente que difieren, han mostrado un comportamiento positivo en el largo plazo durante este período. Por el contrario, la Construcción y los Servicios muestran evoluciones en sus productividades negativas, algo más intensas en el primer caso, y hasta 2007. Por lo tanto, un discurso factible es que existe un componente sectorial en la evolución de la productividad andaluza durante este período.

¹⁰ Una economía cuyo modelo de crecimiento es el mero incremento de horas de trabajo, no pudo responder de otra manera a las exigencias de una demanda en expansión que mediante el incremento de la mano de obra usada. No obstante, tal incremento no llevó aparejado un incremento de los salarios reales, sujetos como se sabe a los niveles agregados de la productividad.

Podría argumentarse que esta evolución responde al efecto que ha tenido la masiva contratación en sectores como la Construcción (observado en la sección anterior) y en el sector Servicios, en tasas superiores a la del crecimiento de la producción. Por este motivo, en estos sectores se han observado estas evoluciones claramente negativas. A partir de este **gráfico** puede sostenerse el tópico argumentado según el cual la economía andaluza crece creando empleo en los sectores tradicionales. Estos sectores, construcción, turismo y servicios básicos así como servicios públicos, han sostenido el crecimiento económico reciente así como la creación de empleo en Andalucía.



Se podría concluir con esta información que existe una explicación sectorial a la evolución de la productividad. Sin embargo, el **gráfico 25** resulta interesante ya que socava las bases de este argumento. En esta figura se representa la productividad andaluza, nuevamente con base en el año 1995 y la productividad que se hubiera observado si la composición de los sectores económicos andaluces no hubieran cambiado desde 1995. Dicho en otras palabras, esta línea sugiere la evolución de la productividad manteniendo el peso de los distintos sectores constante. Concretamente, en este año el peso sectorial se distribuía entre los 68,8% que suponían los Servicios, el 14,3% de la Industria (incluida la energía, 3,2%), el 8,5% de la Construcción y el 8,3% de la Agricultura. Es interesante recordar en este punto que el peso de la Construcción en 1995 no era excesivamente elevado, si lo comparamos con los valores que alcanzó en los años de mayor crecimiento de la segunda mitad de los ochenta. En 2006, el peso sectorial era, respectivamente, 68,8%, 11,9%, 14,8% y 4,5%.

Gráfico 25: Productividad andaluza respecto a España



Este gráfico permite comprobar que la evolución de la productividad andaluza no hubiera tenido un comportamiento diferenciado respecto a los valores medios españoles si no hubiera habido el incremento en la especialización sectorial durante este período. Es más, el diferencial es mínimo, demostrando que la evolución relativa de la productividad respecto a la media española, que es necesario recalcar y recordar fue negativa, fue motivada por algo más que la mera descompensación sectorial en el crecimiento vivido.

Así pues es necesario ahondar en las razones de la evolución de la productividad para alcanzar los fundamentos estructurales de la economía andaluza y que permita plantear posibles escenarios que corrijan en el futuro la deriva de la economía regional.

3.1.a. Fundamentos de la productividad a largo plazo

El análisis de la evolución de la productividad a largo plazo en Andalucía refleja durante el período marcado por los años 1995 y 2006-2007 una tendencia muy negativa. La importancia de esta variable para sostener la competitividad, el bienestar, y en suma, el nivel económico y social de una economía, interpreta este resultado como un déficit de cara a las próximas generaciones de andaluces. Es por ello que sea imprescindible abordar un análisis, aunque somero por la naturaleza de este informe, de las razones de este mal comportamiento.

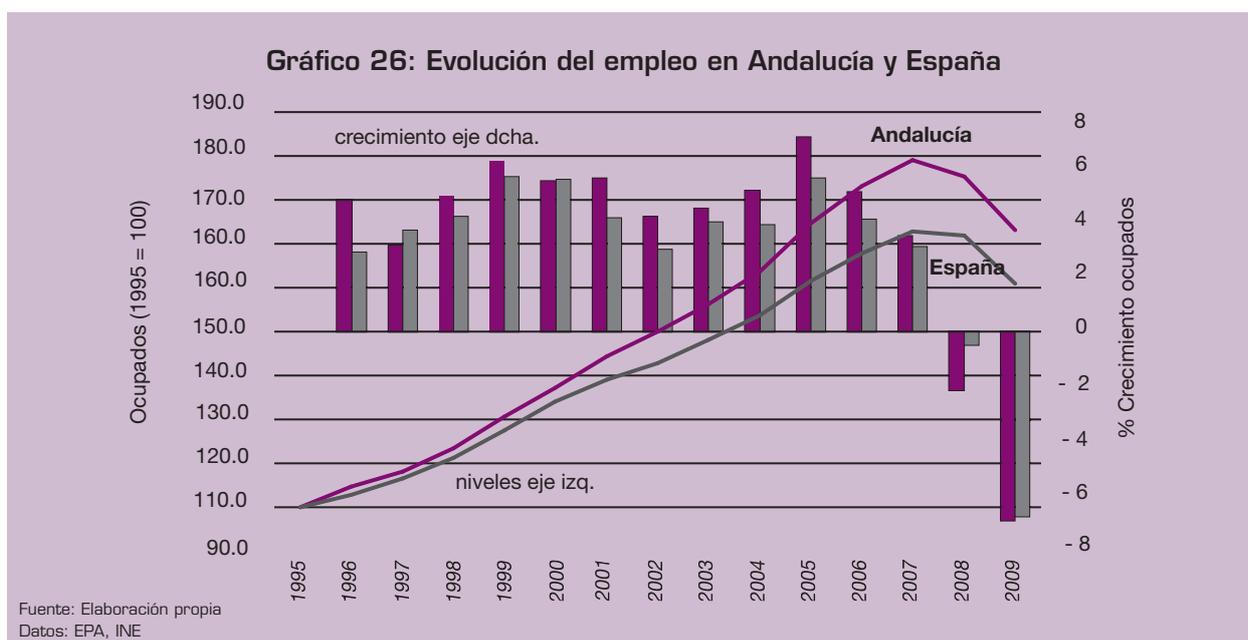
Grosso modo, los economistas consideran que la productividad de una economía depende de ciertos factores. Estos factores son el uso intensivo de capital, tanto humano como físico, considerando dentro de este último el tecnológico (incluidas las tecnologías de la información y comunicación, TICs) y la organización de la actividad productiva. En este último apartado se incluye la capacidad de generar valor añadido, la creación de valor, por parte de las empresas. Mientras el uso de los factores es fácilmente identificable, al existir datos estadísticos en diversas fuentes, la organización de la actividad productiva y la creación de valor es más difícilmente abordable, pues se identifica con conceptos como la calidad del empresariado, las instituciones políticas, sindicales y sociales, así como la cultura empresarial y la disposición frente al cambio y el reto.

Por ello, en esta sección del informe se aborda el análisis de la productividad desde el punto de vista de lo medible. Es decir, el mal comportamiento de la productividad andaluza debe tener su reflejo en la evolución de los factores que explican su crecimiento, concretamente el capital humano y el físico.

3.1.b. Capital Humano: Mercado de Trabajo, Temporalidad y Cualificación

Abordar las razones de la acumulación del capital humano exige tomar una posición genérica. La dotación de capital humano en un sistema productivo no sólo debe entenderse desde la oferta, es decir desde la perspectiva de los trabajadores que acuden al mercado de trabajo a ofrecer su mano de obra, sino además de la demanda, o de los empresarios que contratan. En otras palabras, la dotación de cualificación no sólo depende de los incentivos de los trabajadores para adquirir cualificación. La dotación efectiva disponible depende a su vez de la necesidad, o demanda, que haga el sistema productivo de dicha cualificación. Es por ello que el nivel de cualificación de una economía depende de las instituciones sociales, familiares y económicas que determinan los incentivos a cualificarse por parte de los jóvenes y trabajadores y de una estructura productiva que demanda a los mismos en virtud de las necesidades productivas, de las estructuras organizativas de las empresas o de la creación de valor. Una alta cualificación puede derivar en sobrecualificación de los trabajadores si la demanda de éstos es inferior a la oferta. En definitiva, la dotación de capital humano depende tanto de la oferta existente como de las necesidades que transmita una estructura productiva a través de su mercado de trabajo.

El **gráfico 26** muestra la evolución del empleo en Andalucía y en España entre 1995 y 2009, tanto en niveles como en tasas de crecimiento. El crecimiento en ambos ámbitos geográficos es claro hasta el año 2007 y a partir de ese momento, la contracción intensa. Hasta ese preciso instante el crecimiento había sido, en media, mayor en Andalucía que en España, lo que había determinado un crecimiento conjunto para el período superior en el caso regional. En el año 2007 el empleo andaluz era un 80% superior al del año 1995, mientras que en España este porcentaje no alcanzaba el 60%. No obstante, en el proceso contractivo, en los años 2008 y 2009, la destrucción de empleo ha sido mayor en la comunidad, recortando parte del saldo positivo ganado respecto al conjunto español.



Este fuerte crecimiento del empleo debe anotarse en el haber de Andalucía. Un incremento del 80% del empleo en poco más de 12 años es un logro sin precedentes. No obstante, sería adecuado analizar con mayor detalle estas cifras para poder considerarlas adecuadamente. El **gráfico 27** muestra la evolución de los ocupados de la Encuesta de Población Activa y los ocupados equivalentes a tiempo completo que publica la Contabilidad Regional del INE a partir de los datos de la propia EPA para los años comprendidos entre 1995 y 2008. La diferencia entre ambas medidas se resume en que mientras los datos de la EPA son ocupados, es decir, trabajadores, los de la Contabilidad Regional son puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo. Esto quiere decir que, por ejemplo, si observamos a dos trabajadores a tiempo parcial a mitad de jornada, cada uno serían considerados por la Contabilidad Regional como un sólo empleo a tiempo completo, mientras que la EPA lo considera como dos ocupados. También, dos trabajadores temporales cuyo fin e inicio de un puesto de trabajo coincidan en un mismo instante y se produzcan dentro de un mismo trimestre, aparecerán para la EPA como dos ocupados y para la Contabilidad Regional como un puesto de trabajo equivalente. Por ello, la diferencia entre ambas series viene determinada por la mayor o menor presencia de puestos de trabajo parciales y/o temporales. En otros términos, la comparación de ambas medidas nos puede ofrecer información relativa al grado de temporalidad en el mercado de trabajo.

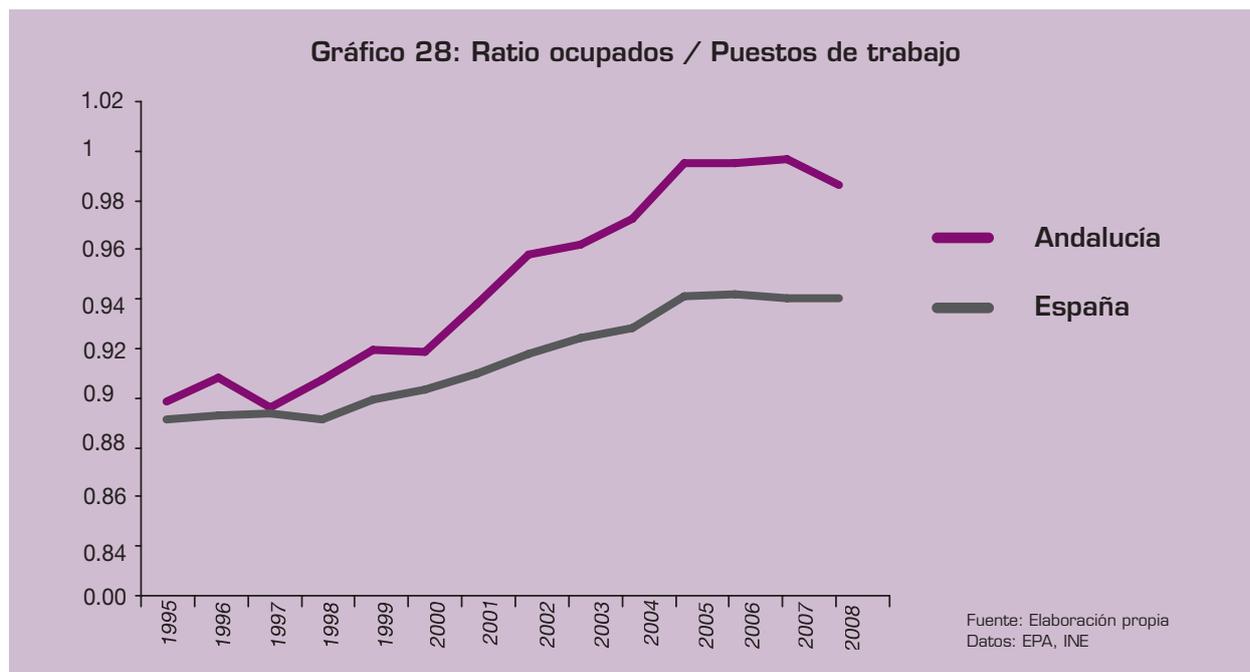
Gráfico 27: Evolución del empleo en Andalucía y ratio ocupados / Puestos de trabajo



Fuente: Elaboración propia
Datos: EPA, INE

Puede apreciarse que, desde 1995, el crecimiento en el número de ocupados ha sido muy superior al de los puestos de trabajo. De forma inversa se puede apreciar, por lo tanto, una proliferación de empleos a tiempo parcial y temporales.

El **gráfico 28** muestra las diferencias entre Andalucía y España en la ratio de ocupados por puesto de trabajo entre 1995 y 2008. En ambos casos es creciente, lo que nos informa que el número total de empleados creció por encima del número total de puestos de trabajo.



Esta figura enseña algo más que una simple línea creciente. Lo que indica es que en Andalucía el proceso de creación de empleo ha sido más intenso que en el resto de España, pero fomentando ante todo un crecimiento de contratos temporales o parciales. Mientras las diferencias entre los ratios andaluces y españoles en 1995 era de tan sólo 0,008 puntos, en 2007 se alcanzaba el máximo de 0,061 puntos, aunque cayendo posteriormente de nuevo a 0,045. Esta evolución refleja por lo tanto dos cuestiones. La primera, durante el proceso de crecimiento, el mercado de trabajo andaluz creó más empleo pero más intensivo en contratos temporales que en el resto de España. Segundo, que durante la fase recesiva actual, el principal ajuste realizado en empleo ha sido sobre la temporalidad, algo común a España, aunque mucho más intenso en Andalucía.

¿Cuáles han podido ser las causas de una mayor intensidad en el uso de la temporalidad en Andalucía durante esta reciente fase de crecimiento? Para responder a esta pregunta es necesario llevar a cabo un análisis mucho más complejo de lo que aquí se puede asumir. No obstante, sí es al menos posible establecer algunas líneas que la literatura económica han ido señalando con anterioridad:

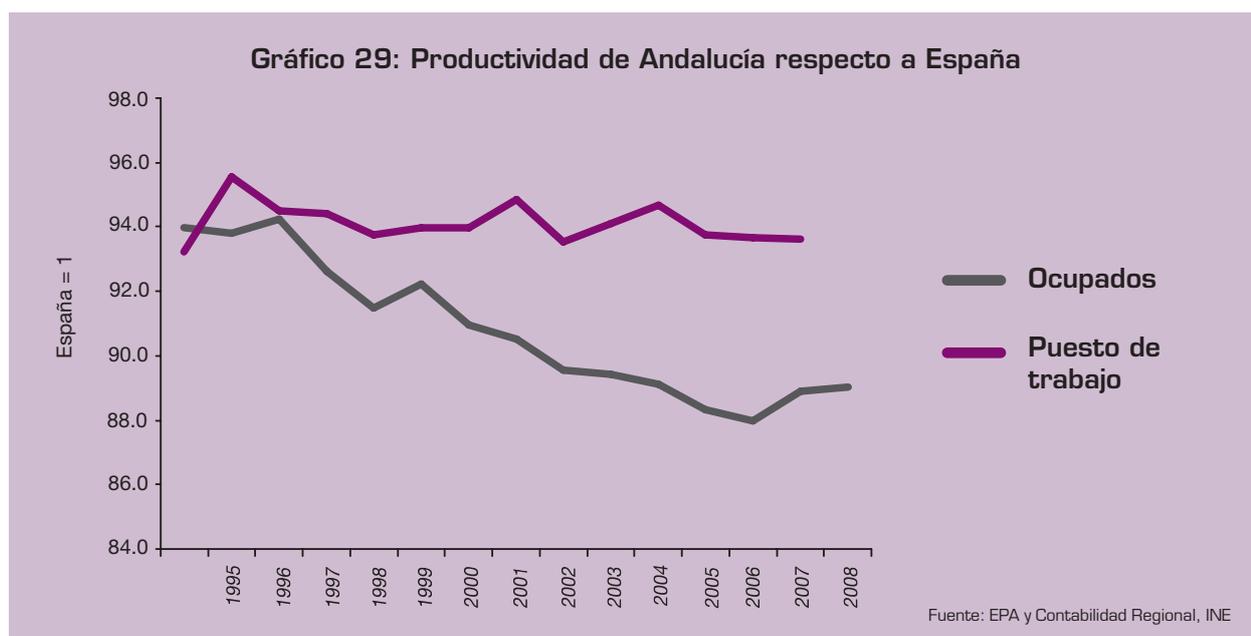
- a) En primer lugar, hay que asumir la especialización económica productiva de la región que exige una demanda mayor de actividades estacionales o parciales. La especialización mayor en Agricultura y en Turismo lleva a esta conclusión. No obstante, las diferencias respecto a la economía española o europea no explicarían la diferencia observada.
- b) En segundo lugar, la estructura productiva andaluza, especializada en actividades de menor productividad y menor valor añadido puede estar condicionando que los incentivos para el uso de la temporalidad sea mayor. Esto se explica porque a menor valor añadido, más incentivo existe para ahorrar en los costes asociados a factores como el trabajo. Una menor apuesta por el valor por parte de los empresarios también eleva la contratación de temporales.
- c) En tercer lugar, las actividades de menor valor añadido dependen menos del capital humano, factor que aumenta cuanto mayor es la estabilidad del contrato, pues se

invierte más en éste. La consecuencia es que en actividades con mayor proporción de costes laborales y menor valor añadido pueden existir mayores incentivos a la contratación temporal.

Fuera la que fuese la razón, la evidencia indica que Andalucía ha abusado más de la contratación temporal que el resto de España. Por lo tanto, una primera impresión es que una gran parte de la expansión de la tasa de ocupación ha podido estar motivada por el incremento de un empleo de una calidad dudosa.

El efecto del uso de la temporalidad sobre la productividad es muy diverso y nuevamente implica análisis muchos más complejos. Lo único que se va a tener en cuenta en estas líneas, se deriva del análisis del **gráfico 29**. En dicha figura se muestra la evolución de la productividad andaluza medida en términos de ocupados EPA y en términos de puestos de trabajo de la Contabilidad Regional, ambas relativas a España.

Es fácil comprobar el diferente comportamiento de ambas series. Mientras la productividad por ocupados caía respecto a España durante el período considerado, algo que ya se ha comentado en las líneas anteriores, la productividad relativa por puesto de trabajo se mantenía constante en torno al 94% de la productividad española.



La interpretación de este gráfico es inmediata. La referida caída de la productividad andaluza respecto a la española, que recordemos tuvo un comportamiento negativo, es motivado en gran parte por un incremento mayor del empleo en términos de ocupados frente a los puestos de trabajo. De forma esquemática, la productividad cayó por trabajador, pero no por cada puesto de trabajo. El valor añadido tuvo que repartirse entre más empleados pero no entre más puestos de trabajo.

Por lo tanto, una de las razones por las que la productividad andaluza tuvo un comportamiento negativo entre 1995 y 2007 en comparación al nivel español fue el intenso proceso de creación de empleo, que no obstante era en su gran parte temporal o parcial. Esto podrá explicar otras cuestiones relativas a la calidad del empleo, la evolución de los salarios reales, o la capacidad competitiva y/o exportadora de la economía andaluza.

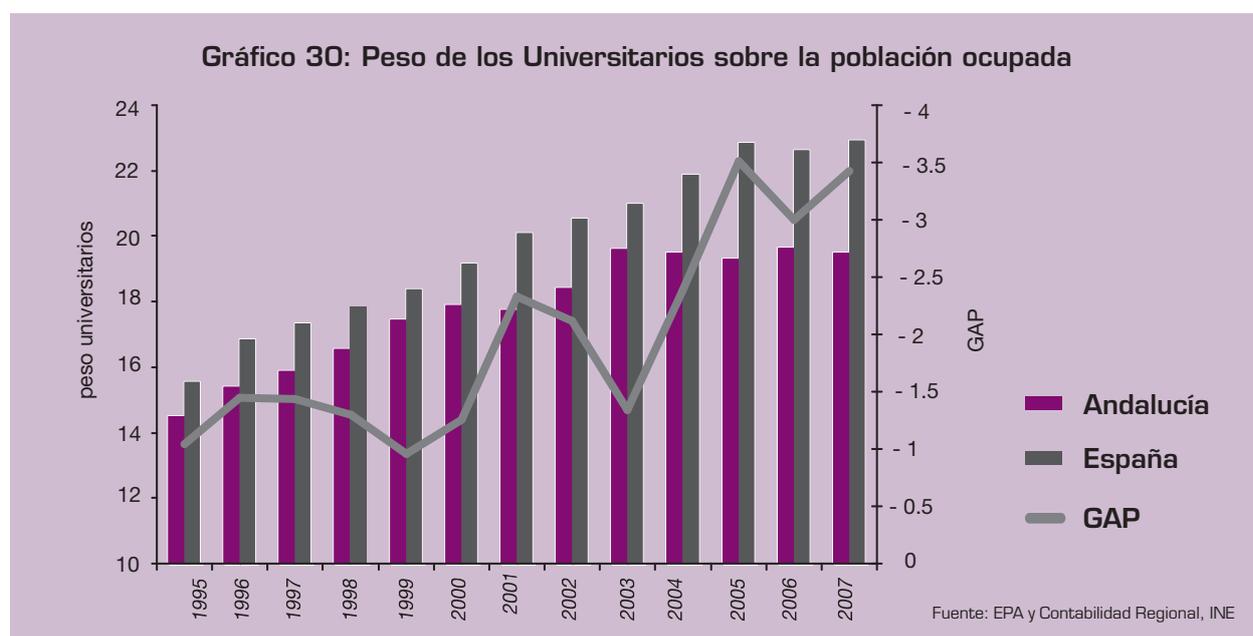
La temporalidad puede explicar en gran parte la evolución de la productividad andaluza durante el período considerado. Hay que tener en cuenta que ésta afecta como hemos visto, directamente a la productividad al reducir el valor añadido por trabajador. No obstante, la temporalidad puede afectar también de forma indirecta a la productividad desde diversos canales menos evidentes. Por ejemplo, una escasa probabilidad de convertir un contrato temporal en indefinido puede observarse por parte del trabajador como un desincentivo a la hora de “implicarse” en el proyecto de la empresa. Recientes estudios empíricos confirman este hecho, en donde empresas con mayor tasa de temporalidad y menor tasa de conversión a empleos fijos presentan menores niveles de productividad una vez controlados elementos como el sector, tamaño de empresa, inversión, etc. También la temporalidad reduce los incentivos de los empresarios a formar a sus trabajadores, y éstos de recibirla, implicando menos acumulación de capital humano y afectando a la productividad. En resumen, los canales por los cuales la temporalidad afecta a la productividad son numerosos y no todos conocidos, aunque es claro el efecto negativo.

En lo que resta de este apartado dedicado al mercado de trabajo, la temporalidad y la cualificación, se comentará cómo la evolución de la cualificación media de los trabajadores andaluces ha podido también afectar al negativo comportamiento de la productividad andaluza fomentando, a su vez, las diferencias entre la región y el resto de España.

3.1.c. El efecto de la cualificación en la productividad

La cualificación de los trabajadores se mide, habitualmente, por su nivel de educación alcanzado. Esta medida resulta claramente insuficiente, pues sólo vincula la cualificación a la educación obtenida en el sistema reglado. Obvia claramente la cualificación obtenida a través de la experiencia, de la formación en el puesto de trabajo y de la derivada por la adquisición de conocimientos.

Es por ello que esta medida de medición de la cualificación sólo puede considerarse como un indicador aproximado a la misma. Sin embargo, y entendiendo que no es posible medir de otra manera la misma, se va a analizar la evolución de dicho capital a partir de los niveles medios educativos de los andaluces.



El **gráfico 30** muestra la evolución del peso de los trabajadores con estudios superiores sobre el total, tanto para Andalucía como para España entre 1995 y 2007 (barras). Además se muestra la diferencia (GAP) entre Andalucía y España, lo que indica la divergencia o convergencia en este indicador durante el período señalado.

Como puede comprobarse, Andalucía muestra un déficit de cualificación secular; lo que se muestra con el menor peso de trabajadores con educación superior. Esta diferencia es observable independientemente de los indicadores educativos que se utilicen y que no se presentan. Este menor nivel de cualificación muestra por lo tanto una de las razones por las que es posible explicar el menor nivel productivo regional.

No obstante, el principal problema que se identifica con esta figura no es el menor nivel de cualificación sino su evolución durante el período. Durante estos años, la diferencia entre ambas economías (GAP) en este indicador ascendió desde el 1% al 3,5% a favor de España. Dicho en términos crudos, Andalucía perdió cualificación relativa respecto a España durante estos años. El principal motivo se encuentra en que durante los años 2003 a 2007 el nivel medio educativo de los trabajadores andaluces apenas si creció, manteniéndose constante y con alguna caída en algunos de los años. Por el contrario, este indicador siguió creciendo en el resto de España. Por este motivo el diferencial aumentó.

Esta es, por lo tanto, una de las razones por las que se puede argumentar que la productividad andaluza ha tenido un comportamiento diferencial negativo respecto al resto de España. Es más, muchos estudios consideran que el capital humano puede explicar algo más de la mitad de los cambios en la productividad, por lo que el efecto que esta evolución dispar ha podido tener sobre la evolución de la productividad andaluza puede ser elevada.

En un reciente informe de los Servicios de Estudios del BBVA, se ha llegado a evaluar el efecto que el capital humano aporta a la productividad. La pérdida relativa de capital humano en Andalucía respecto a España ha supuesto una caída de la productividad relativa andaluza de un -0,16% al año. Es decir, en 13 años, la productividad andaluza ha perdido un crecimiento acumulado de 2,08 puntos sólo motivado por el peor comportamiento del capital humano regional. Las razones para esta menor acumulación, insistiendo en que sólo se evalúa la misma desde la perspectiva educativa, pueden ser diversas, aunque muchas de ellas evidentes.

La primera de ellas es el elevado fracaso escolar que presenta nuestra comunidad frente al resto de España. Esto ha determinado que la oferta de cualificación haya caído en estos últimos años. Aunque es difícil simplificar las mismas y reducirlas a una mera enumeración cuantificable, sí existen algunas razones que han sido señaladas como las más importantes.

1. Los incentivos a la cualificación y al estudio han sido bajos durante estos años. Entre las razones propuestas se señala los elevados incentivos que el mercado de trabajo ha generado para la población joven. Es posible constatar que el elevado incremento del empleo durante este período permitía a muchos alumnos abandonar sus estudios a cambio de un puesto de trabajo que en ciertas ocasiones disfrutaba de una buena remuneración. El efecto llamada hacia el mercado ha sido muy elevado lo que ha permitido el abandono escolar por encima de la media de años anteriores.
2. Durante los años noventa el incentivo salarial de los trabajadores cualificados (universitarios) cayó considerablemente. Las razones de esta caída se explican en términos de coste de

oportunidad; la inversión realizada no compensaba a corto plazo los salarios perdidos por no acudir al mercado de trabajo.

3. Los escasos incentivos familiares, ya que está demostrado que la tradición educativa de la familia en el estudio importa en los resultados de sus hijos en las evaluaciones. Los informes PISA y su análisis en profundidad lleva a estas conclusiones.
4. La sobreeducación incluso puede sesgar al alza el efecto en la productividad que los trabajadores cualificados pudieran tener, al desempeñar éstos tareas de inferior cualificación al que podría intuir el nivel educativo. Este hecho, el de la sobreeducación, puede ser más importante de lo que en realidad se considera. La estructura productiva, la escasa apuesta por el valor de los empresarios, la temporalidad y la calidad del empleo reducen el efecto positivo que la cualificación tiene sobre la eficiencia de la economía.

Frente a las diferentes razones que pudieran explicar el fracaso escolar, el mercado de trabajo ha incentivado a su vez una caída media de la cualificación. El abuso de la temporalidad, comentado en la sección anterior, debe haber desincentivado la formación de los trabajadores.

Numerosos trabajos reconocen la estrecha relación entre formación en el puesto de trabajo y duración del contrato. Así, un incremento en el tiempo de permanencia en el mismo puesto de trabajo eleva los incentivos a la mejora continua y a la formación del trabajador. Los contratos indefinidos incrementan de esta manera la dotación de capital humano, medida ésta como la acumulación derivada de la experiencia, tanto general del individuo, como la adquirida por la experiencia laboral dentro de un mismo sector como de una empresa. Recientes informes de la Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA) ponen de relevancia el incremento salarial real motivado por la permanencia de los trabajadores en puestos de trabajos de forma continua, asociando dichas elevaciones al incremento del capital humano y a la formación.

De ello se puede derivar que el incremento de la temporalidad mostrada en las figuras anteriores puede haber reducido la dotación media de capital entre los trabajadores por el simple hecho de no permanecer en el puesto de trabajo de forma continua.

En definitiva, el mercado de trabajo ha desincentivado tanto la contratación indefinida como la formación de los trabajadores al estar gran parte de éstos “de paso” por la empresa. El efecto sobre la productividad de este hecho ha sido doble. En primer lugar, porque el menor incremento del empleo equivalente a tiempo completo mostrado en los gráficos anteriores reduce la mejora de la productividad. En segundo lugar, por la menor acumulación de capital humano, a su vez motivada por dos razones, por el abandono prematuro de la educación al no existir fuertes incentivos a la misma, y en segundo lugar, porque la temporalidad reduce la acumulación de capital humano por puesto de trabajo debida a la elevada rotación que supone el perfil temporal de los contratos.



3.1.d. Capital Físico (GAP tecnológico)

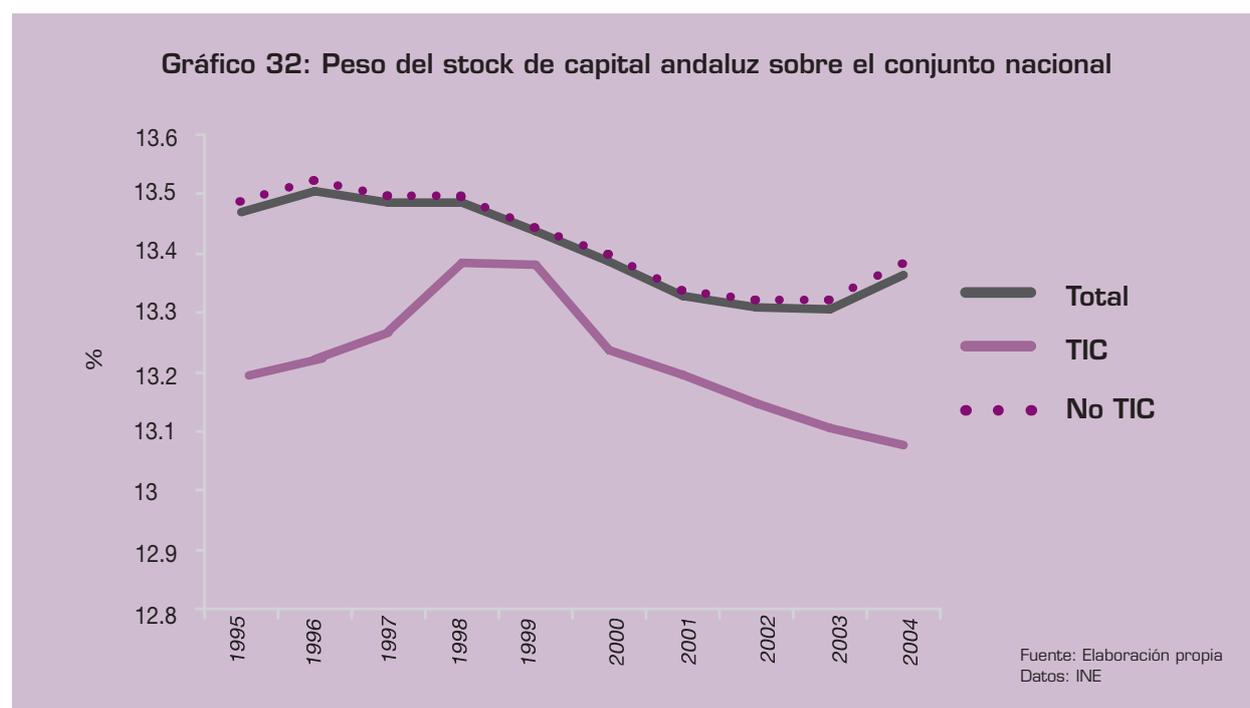
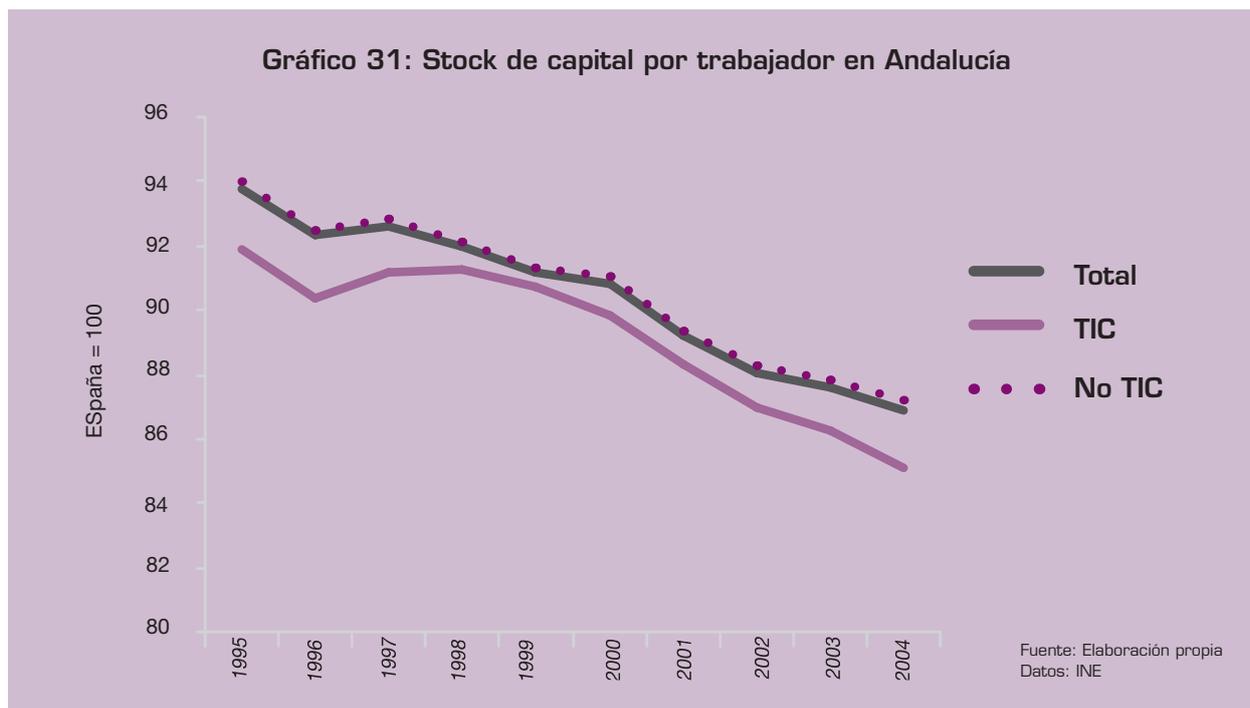
Respecto a la dotación de capital físico y tecnológico, simplemente se comentarán los esfuerzos relativos de la economía andaluza para su adquisición a partir de los datos existentes y se observará que en los últimos años el **gap** tecnológico entre Andalucía y el resto de España ha crecido, lo que es aún más grave dado el perfil poco tecnológico de la economía española. Para entender las razones de este hecho, y al igual que sucede con el capital humano, se debe huir de la impresión de que la inversión en capital físico es exógeno a la economía. Muy al contrario, la inversión en capital depende de variables arraigadas en la estructura económica y social de la región. El impulso a la misma debe entenderse como una política que no debe enmarcarse en el mero concepto de ratio o de una acción exclusiva de las Administraciones Públicas. Al igual que el capital humano, el stock de capital productivo y en particular, el capital TIC, crecerá en respuesta de unos incentivos claros y a los proyectos empresariales en función de objetivos marcados. Estos incentivos responden básicamente a la existencia de una rentabilidad, y que a su vez es función de variables identificables. Así, por ejemplo, el uso de capital tecnológico precisa de una red social, empresarial y económica orientada a las nuevas tecnologías que permite su asimilación y su uso.

Concretamente, el uso de nuevas tecnologías en cualquier tipo de actividad productiva exige una complementariedad con el capital humano y empresarial que le otorgue valor. Sólo complementando políticas de inversión, de educación y de inmersión en las nuevas tecnologías será posible incentivar esta inversión y elevar de esta manera el stock de capital necesario para sostener crecimientos futuros de la productividad.

El stock de capital eleva la producción por dos motivos. En primer lugar, porque incrementa la capacidad productiva que se traduce en un mayor volumen. En segundo lugar, y más importante, motivado por su complementariedad con el capital humano y empresarial, eleva la productividad de los trabajadores. En este segundo caso no sólo se debe a la mayor eficiencia de este nuevo capital sino porque su contenido tecnológico eleva la eficiencia del conocimiento y del capital humano. Por lo tanto, el uso del capital físico y en especial tecnológico es un factor clave para el crecimiento económico y la mejora de variables relevantes como la competitividad, los salarios, las condiciones del trabajo, etc.

En un análisis de comparación de la productividad andaluza con la española, es necesario comprobar si ha existido durante este período diferencias en la acumulación de las distintas dotaciones de capital físico. Estas series, con diferenciación del tipo de capital para un período que arranque en 1964 y para nivel provincial, permite comprobar, tanto las diferencias regionales como la distancia respecto al total nacional del stock de capital.

Se va a diferenciar el capital en dos tipos: el capital no TIC, que incorpora infraestructuras, equipos de transporte y maquinaria entre otros, y el capital TIC, que agrega hardware, software y comunicaciones. Los datos están disponibles sólo hasta el año 2004, lo que no permite completar el análisis en los términos de otras variables consideradas por este informe. No obstante, hasta este año se cubre gran parte del ciclo expansivo total. Para ello, nuevamente, se van a presentar las series andaluzas en relación a la española. Los **gráficos 31** y **32** muestran las series que aclaran la diferente evolución del stock de capital en Andalucía y España.



A pesar de que el stock de capital se ha incrementado de manera intensa durante este período tanto en Andalucía como en España, es relevante observar que la serie andaluza muestra un menor crecimiento que la española. En términos de tasas de crecimiento, el stock de capital no TIC creció en España un 4,6% de media durante estos años, mientras que en Andalucía lo hacía una décima menos, 4,5%. Asimismo, mientras el stock de capital TIC crecía en España algo más de un 9,1% de media anual, en Andalucía crecía un 9,0%. Aunque las diferencias puedan ser pequeñas, acumulado durante una década ofrecen diferencias de crecimientos de algo más de un punto porcentual, hecho relevante sea como fuere.

El efecto puede observarse en ambas gráficas. En la primera se puede observar que el peso del stock de capital andaluz en España apenas supera el 13%. Recordemos que el peso poblacional de Andalucía en el conjunto español es del 18%, lo que implica que el stock per cápita en Andalucía es claramente inferior al de España. Esto explicaría en parte el GAP en productividad. El mayor problema reside, nuevamente, en su evolución negativa, tanto para el capital no TIC como el TIC.

Si lo ponemos en comparación con el número de trabajadores, tendremos una medida interesante, el capital por trabajador. Tradicionalmente, esta medida es una de las aproximaciones más utilizadas para explicar las diferencias en los niveles de productividad entre países y/o regiones. Pues bien, para empezar se puede comprobar que la dotación de capital por trabajador en Andalucía es inferior a la de España en 13 puntos porcentuales en 2004, aproximadamente un 87% del valor nacional. La dotación de capital TIC por trabajador era incluso inferior a ese nivel medio, ya que se situaba tan sólo en el 85%.

Pero el problema reside en su evolución. No sólo el valor era escaso en el año 2004 sino que desde 1995, salvo para un corto período para el capital TIC, se observa una caída sin paliativos del peso del stock de capital, tanto en términos absolutos como en términos relativo a los trabajadores. En este segundo caso el efecto es tanto más evidente debido especialmente, como se ha indicado, al fuerte crecimiento del empleo comparado con España.

Por lo tanto, es inmediato argumentar que Andalucía ha elevado el GAP tecnológico y productivo con el resto de España en un entorno de fuerte expansión de la producción y del empleo. Este hecho explica, en gran parte, el incremento en el diferencial de las productividades entre Andalucía y España. Hay que insistir en que la comparación en términos nacionales sólo esconde algo más grave, y es que el GAP tecnológico español, respecto al nivel medio europeo, es además preocupante.

3.1.e. Los fundamentos del GAP en productividad

Resumiendo, en los anteriores párrafos se han identificado diferencias en productividad entre Andalucía y España durante este período. Lo que es más grave no es esta diferencia sino su incremento, lo que se denomina crecimiento del GAP, o divergencia entre estas variables. Insistiendo en lo fundamental de la misma, la pérdida de productividad relativa debe haber influenciado en la solidez económica y de bienestar de la economía regional frente al resto.

En principio, es posible identificar que este incremento en el diferencial está motivado por tres factores:

1. El crecimiento extensivo de la ocupación, fundamentado ante todo en empleos de baja calidad, en su mayoría temporales. Este crecimiento ha sido más elevado que en el resto de España. La conexión entre temporalidad y productividad es negativa, por lo que es posible argumentar que parte del GAP generado está motivado por un mayor abuso de este tipo de contratos.
2. La menor acumulación de capital humano en Andalucía. El nivel medio educativo ha caído en Andalucía mientras en el resto de España crecía o se mantenía estable. Además, la misma temporalidad debe haber afectado a la acumulación de capital humano en lo que se refiere a formación para el empleo de los trabajadores.

3. Una menor acumulación de capital, tanto TIC como no TIC. La dotación de capital productivo por trabajador ha caído, reduciendo la productividad media del trabajador por ajenas a su capacidad y/o formación; si el capital disponible para cada puesto de trabajo se reduce, la producción correspondiente a cada trabajador también lo hará.

Todas estas razones implican una necesaria modificación del rumbo de la economía andaluza si lo que se quiere es elevar la productividad. Para ello será necesario modificar los incentivos que provocan cada una de las tres razones que han permitido elevar la diferencia competitiva y de riqueza real entre la región y el resto del Estado. Para conseguir esto serán necesarias actuaciones de elevado calado, pues los incentivos a ajustar son profundos en la estructura económica y social de la región.

A continuación, se enlaza el análisis de la productividad con el de la convergencia. La razón es que en los fundamentos de la convergencia debe estar la productividad. Se entenderá con esto una de las paradojas de la economía andaluza de los últimos años. Cómo es posible que incrementándose el GAP en productividad, Andalucía haya podido converger a niveles medios de rentas nacionales en el mismo período.

3.2. Análisis de Convergencia

Uno de los mayores retos de la economía andaluza es la convergencia hacia los niveles de bienestar españoles y sobre todo europeos. Para ello, existe la arraigada conciencia sobre la necesidad para Andalucía de aprovechar su crecimiento económico con el objeto primordial de converger económicamente a los valores medios de las economías de su entorno. La consecución de este objetivo ha puesto en liza multitud de esfuerzos, públicos o privados y ha centrado gran parte del debate de los agentes económicos y sociales de la región desde hace más de dos décadas. La importancia de este tema, es por lo tanto, máxima. Durante el período que nos ocupa es tanto más interesante y por ello más importante la pregunta sobre si el crecimiento ha podido favorecer o no la convergencia de Andalucía con el resto de España.

Para cumplir con el objetivo, en primer lugar se compararán los niveles regionales del PIB per cápita con respecto al nacional, que debe ser el indicador básico para cualquier análisis de convergencia complementándolo con el análisis de la convergencia en productividad, ya visto, y en tasa de ocupación. Los resultados de estas comparaciones confirmarán que tanto la productividad como la tasa de ocupación en Andalucía explican tanto la dinámica como la situación de la convergencia andaluza para el conjunto del PIB per cápita. Además, se ofrecerá información de convergencia de otras variables como la Renta Bruta Disponible de los Hogares y del Consumo de la familias.

3.2.a. Convergencia en PIB per cápita, Renta Bruta Disponible de los hogares andaluces y consumo de las familias

Tabla 1. Agregados macroeconómicos andaluces							
	Peso de la población de Andalucía en España (%)	PIB precio de mercado		Renta bruta Disponible de los Hogares (RBDH)		Consumo per cápita	
		Peso de Andalucía en España (%)	España=100 (per cápita)	Peso de Andalucía en España (%)	España=100 (per cápita)	Peso de Andalucía en España (%)	España=100 (per cápita)
1996	18,07	13,50	75,97	14,55	80,49	15,05	86,14
1997	18,09	13,61	75,85	14,52	80,29	15,22	85,87
1998	18,10	13,51	75,02	14,47	79,92	15,30	85,57
1999	18,10	13,43	74,51	14,41	79,61	15,51	86,29
2000	18,08	13,59	75,16	14,52	80,30	15,63	86,42
2001	18,04	13,61	75,32	14,58	80,82	15,86	88,02
2002	17,97	13,70	76,16	14,56	81,01	15,56	86,66
2003	17,89	13,84	76,07	14,64	81,86	15,59	87,60
2004	17,84	13,89	77,09	14,76	82,78	15,59	87,64
2005	17,80	13,91	78,11	14,85	83,42	15,59	87,78
2006	17,84	13,91	77,99	14,93	83,68	15,60	87,67
2007	17,83	13,90	78,04	-	-	15,63	87,86
2008	17,77	13,86	77,80				
2009	17,76	13,86	77,83				

Fuente: Elaboración propia: Dato: INE, BD-Mores, Ministerio de Economía y Hacienda.

La **tabla 1** muestra la evolución del peso de la población andaluza en el total español, del PIB y del PIB per cápita puesto en referencia a España (que toma el valor 100), al igual que el de la Renta Bruta Disponible de los Hogares y del Consumo.

En primer lugar, el peso de la población andaluza en España se redujo durante este período de tiempo. Así, en 1996, los andaluces representaban el 18,07% de los españoles, mientras que en 2009 tan sólo alcanza un peso de 17,76%. Esta pérdida en importancia demográfica ha sido el resultado de un crecimiento anual de la población del 1,02% andaluz frente al 1,12% español. Por primera vez desde los cincuenta y sesenta, la población andaluza creció a un menor ritmo que la nacional, lo que la ha beneficiado en términos de convergencia económica. En particular, esta diferencia viene motivada, en gran parte, por la menor inmigración más que por el crecimiento natural de la población.

El crecimiento medio del Producto Interior Bruto de Andalucía durante el período 1996-2009 fue de un 2,9%, mientras que en España este crecimiento medio fue ligeramente inferior al 2,7%. Por lo tanto, Andalucía elevó en un 0,2% anual su capacidad productiva por encima de España. La

segunda columna de la tabla 1 muestra el efecto que este crecimiento diferencial tuvo sobre el peso que representa el PIB andaluz en el total nacional. Si en el año 1996 la actividad productiva andaluza representaba el 13,50% del total nacional, en 2009 este porcentaje se había incrementado hasta el 13,86%, 0,36 puntos porcentuales más en 14 años, con un máximo en 2007 de 13,90.

Esta mejora en el peso de la economía andaluza durante estos años contrastada con la pérdida de peso poblacional, explican la evolución del PIB per cápita relativo andaluz. Como se muestra en la tercera columna de la tabla 2, en el año 1995 el PIB per cápita andaluz era casi del 76,2% del nacional. En 2009 este valor relativo alcanzaba el 77,8%, lo que representa una mejora de algo más de punto y medio. Aunque no pareciera gran cosa, este incremento no es baladí, ya que entre estos años se ha producido el crecimiento más duradero y constante de este indicador desde 1980. Debemos recordar que en 1980 el PIB per cápita relativo andaluz era el 76,02%, prácticamente igual que en 1995. Esta mejora en el ratio puede justificarse gracias a un crecimiento medio anual del PIB per cápita andaluz del 1,9% frente al 1,6% español.

El PIB per cápita es la medida del resto de las variables relativas. Así, tanto la Renta Bruta Disponible de los Hogares y el Consumo per cápita crecieron en términos de los valores nacionales. No obstante, para entender la evolución de estas dos últimas variables habría que ahondar, además, en otras cuestiones importantes como son las transferencias públicas a la región andaluza, que explica la diferencia en el peso en términos de PIB y de Renta, y el acceso al crédito, lo que demuestra las diferencias entre Renta y Consumo.

3.2.b. Las causas de la convergencia: productividad y tasa de ocupación

El PIB per cápita puede crecer porque la productividad lo haga, porque crezca la tasa de ocupación respecto a la población o por ambos motivos. El razonamiento es sencillo. Los ingresos por persona en un país dependen (i) del ingreso generado por cada trabajador (productividad) y (ii) del porcentaje de trabajadores sobre el conjunto de la población (tasa de ocupación). Si mantenemos constante la segunda pero mejoramos la capacidad productiva del trabajador, elevaremos el PIB per cápita. Igualmente si mantenemos la eficiencia productiva, la productividad, pero elevamos el porcentaje de personas que trabajan sobre el total de la población, también elevaremos el PIB per cápita. Por lo tanto, a largo plazo un crecimiento sostenido de la productividad y de la ocupación elevará el PIB per cápita y por ello la riqueza de la región.

Como se ha comprobado, el PIB per cápita de Andalucía ha mejorado en los últimos años respecto a su homólogo nacional, lo que ha permitido elevar la renta bruta disponible de los andaluces. Por extensión también la demanda interna, consumo e inversión han crecido. La pregunta pertinente es saber qué ha impulsado en realidad al crecimiento del PIB per cápita andaluz por encima de los valores nacionales, ¿la productividad?, ¿la ocupación?, ¿ambos?

Para poder contestar a esta pregunta, al menos de forma inicial, tan solo es necesario descomponer el PIB per cápita entre varios componentes de sencilla interpretación. Sabemos que el PIB per cápita podría crecer porque lo haga la productividad y/o la tasa de ocupación. Más aún, la tasa de ocupación crece porque lo haga la tasa de actividad, porcentaje de trabajadores activos sobre el conjunto de la población en edad de trabajar, y porque crezca el porcentaje de personas en edad de trabajar sobre el conjunto de la población.

Con el ánimo de entender qué ha ocurrido con el PIB per cápita, podemos descomponer su crecimiento en aumentos de la productividad, de la tasa de ocupación, de la tasa de actividad y del porcentaje de la población en edad de trabajar. Algunos comentarios más amplios sobre cualquiera de estas variables nos ayudarán a entender las razones de este análisis.

Productividad: como ya se ha adelantado, la productividad es la variable fundamental del crecimiento económico. La productividad determina los niveles salariales, explica los beneficios empresariales, y sostiene todo el sistema de economía mixta basada más o menos en la distribución de rentas. Los crecimientos en productividad, como ya se ha explicado, se fundamentan en la mejora de la eficiencia general de la economía, en la capitalización, en la mejora del capital humano, en las capacidades organizativas de las empresas, en las instituciones que apoyan y defienden sistemas productivos eficientes, etc. Su mejora continua fundamenta, por lo tanto, a largo plazo el desarrollo económico de cualquier economía.

Tasa de ocupación: medida como el peso de los ocupados sobre el conjunto de la población activa (aquellos que en edad de trabajar muestran disponibilidad para hacerlo), explica también los niveles de PIB per cápita y por lo tanto de un país y/o región. La evolución en la tasa de ocupación es inversa a la de la tasa de paro. Así, cuanto mayor sea el número de personas ocupadas más elevado será el crecimiento económico. Todas aquellas propuestas de política económica que eleven la tasa de ocupación a largo plazo son medidas que fomentan el desarrollo y el crecimiento económico.

Tasa de actividad: medida como el peso de los activos sobre el conjunto de la población mayor de 16 años y menor de 65 años y que refleja el volumen potencial productivo de una economía. Mientras mayor sea este ratio, mayor capacidad productiva tendrá la economía. Existe una correlación clara positiva entre nivel de ingresos y tasa de actividad. Así, economías como la norteamericana, la británica o la alemana muestran los valores más elevados de tasa de actividad, mientras que economías como la española y la andaluza muestran, por el contrario, valores especialmente bajos de esta tasa.

Peso de la población en edad de trabajar: medida como el ratio entre personas entre 16 y 65 años sobre el total. Cuanto mayor sea este ratio, menos personas dependientes existen en la economía. Un incremento de este ratio reduce dicha dependencia y, por ello, eleva la riqueza económica.

Resulta interesante esta descomposición pues permite entender las razones de la convergencia productiva andaluza a los niveles nacionales. Si observamos, como así ha sido, convergencia entre Andalucía y España entre 1995 y 2009, ésta debe haber sido motivada o bien por una convergencia en productividad, una convergencia en tasa de ocupación, una convergencia en tasa de actividad o, por último, por una convergencia en el peso de la población en edad de trabajar sobre el conjunto de la población o, en última instancia, una conjunción de parte o todas estas posibilidades.

La **Tabla 2** muestra la descripción anterior con datos. En primer lugar, y como ya se explicó en líneas anteriores, el PIB per cápita andaluz pasó de ser el 76,02% del nacional en 1995 al 77,83% en 2009, como se ha dicho, lo que supone un incremento de algo más de punto y medio.

Como ya se sabe, este crecimiento no se ha sustentado en una mejora de la productividad andaluza respecto a la española. En el año 1995 el valor de la productividad media por trabajador en Andalucía era del 93,97%, es decir, cada ocupado andaluz producía un 6% menos que su homólogo nacional. En el año 2009 este valor era del 89,03%. Esto quiere decir que la productividad media de los andaluces se redujo casi un 6% durante estos años, alejándonos de los valores medios nacionales en medio de un proceso convergente como ha sido el descrito.

Tabla 2. PIB per cápita y sus variables explicativas

A. Medida en términos de ocupados. (España=100)						
	PIB per cápita	Productividad	Puestos de trabajo por ocupado	Tasa de ocupación	Tasa de actividad	Peso de la población entre 16 y 65 años
1995	76,02	93,97		86,83	97,08	96,21
1996	75,97	93,82	-	86,83	97,08	96,07
1997	75,85	94,24	-	86,30	97,11	96,04
1998	75,02	92,61	-	87,06	96,80	96,12
1999	74,51	91,47	-	87,26	97,00	96,24
2000	75,16	92,23	-	88,08	96,06	96,32
2001	75,32	90,95	-	90,92	94,52	96,37
2002	76,16	90,52	-	90,73	96,01	96,58
2003	76,07	89,57	-	91,97	95,29	96,91
2004	77,09	89,43	-	93,16	95,16	97,24
2005	78,11	89,12	-	94,84	94,69	97,60
2006	77,99	88,33	-	95,44	94,84	97,54
2007	78,04	87,99	-	95,10	95,47	97,70
2008	77,80	88,91	-	92,69	96,25	98,08
2009	77,83	89,03	-	91,36	97,24	98,41
	1,81	-4,94		4,54	0,16	2,20
B. Medida en términos de puestos de trabajo						
	PIB per cápita	Productividad	Puestos de trabajo por ocupado	Tasa de ocupación	Tasa de actividad	Peso de la población entre 16 y 65 años
1995	76,02	93,24	102,68	87,51	97,08	96,21
1996	75,97	95,54	98,19	85,26	97,08	96,07
1997	75,85	94,50	99,72	86,06	97,11	96,04
1998	75,02	94,42	98,08	85,40	96,80	96,12
1999	74,51	93,74	97,58	85,15	97,00	96,24
2000	75,16	93,97	98,15	86,46	96,06	96,32
2001	75,32	93,98	96,78	87,98	94,52	96,37
2002	76,16	94,86	95,43	86,58	96,01	96,58
2003	76,07	93,52	95,78	88,08	95,29	96,91
2004	77,09	94,13	95,01	88,51	95,16	97,24
2005	78,11	94,66	94,14	89,28	94,69	97,60
2006	77,99	93,77	94,20	89,90	94,84	97,54
2007	78,04	93,69	93,92	89,31	95,47	97,70
2008	77,80	93,64	94,95	88,01	96,25	98,08
2009	77,83					

Fuente: Elaboración propia: Dato: INE, EPA.

Ante tal evidencia, cabe preguntarse cuál ha sido la razón de la convergencia final en términos de PIB per cápita. La pregunta tiene una clara respuesta: la tasa de ocupación. Como puede comprobarse en la tercera columna, la tasa de ocupación media de Andalucía comparada con el valor nacional pasó de un 86,83% en 1995 a un 91,36% en 2009, con un máximo en 2007 del 95,10%. Resulta evidente el fuerte ajuste experimentado hasta antes de la actual situación de crisis y también el ajuste posterior, una vez iniciada ésta.

No obstante, es evidente que parte de la pérdida en posición relativa en términos de productividad se ha conseguido paliar por una mejora en la ocupación. De los casi 5 puntos perdidos en términos de productividad, 4,5 fueron recuperados por el crecimiento de la tasa de ocupación.

¿Qué explica esta mejora en la tasa de ocupación? Recordemos que la tasa de ocupación se mide como el peso de los ocupados sobre el conjunto de los activos. Este incremento refleja el mayor dinamismo mostrado por la economía andaluza durante este período en cuanto a la creación de empleo, especialmente en el sector de la construcción, principal motor de la economía andaluza durante el período. El ritmo de crecimiento de los ocupados en Andalucía durante estos años fue de un 2,9%, mientras que en España este crecimiento fue de un 2,5%. Hasta 2007 el crecimiento había sido de un 4,2% y un 3,5% respectivamente. Estas cifras reflejan no sólo la magnitud expansiva del empleo en ambas zonas sino el mejor comportamiento diferencial para Andalucía.

Por último, tanto la tasa de actividad y el peso de población en edad de trabajar crecieron más en Andalucía, 0,16 y 2,20 puntos porcentuales. Como consecuencia, la suma de estos tres agregados compensó la caída de la productividad relativa.

El panel B de la tabla 2 muestra el mismo ejercicio anterior pero incorporando nueva información. La primera columna muestra de nuevo el PIB per cápita y muestra la evolución positiva para Andalucía. La segunda columna muestra de nuevo la productividad andaluza respecto a la española, aunque esta vez no se mide la productividad por empleado sino por puesto de trabajo utilizando de nuevo los datos de la Contabilidad Regional, que como hemos visto puede explicar parte de lo ocurrido en Andalucía durante este período. En 1995 este valor era de un 93,24%, o nuevamente, la productividad andaluza era casi 7 puntos porcentuales inferior a la española. En 2008 la productividad andaluza era un 93,64% la española. Repitiendo el resultado anterior, si se mide la productividad en términos de puesto de trabajo la productividad andaluza apenas si ha crecido por encima de lo que lo hizo en España. En segundo lugar, aunque esto es así, al menos el saldo es ligeramente positivo.

Las columnas tercera y cuarta muestran los valores de los puestos de trabajo por empleados y la tasa de ocupación en términos de España (España=100). Recordemos que en el caso anterior, al usar los datos de ocupados de la EPA, se observaba un crecimiento en la tasa de ocupación como causa principal de la convergencia. En este caso observamos cómo esto es consecuencia de dos fuerzas contrapuestas. La primera de ellas es que el número de puestos de trabajo por ocupado en Andalucía respecto a España ha empeorado durante este período. Esto significa que en Andalucía ha caído el número de empleos a tiempo completo que deben compartir los empleados andaluces, y que esto lo ha hecho con mayor intensidad que en España.

El resto de las variables evoluciona de forma similar que en el análisis previo pues se definen del mismo modo.

En otros términos, esta cuestión puede ser entendida más fácilmente. Como se sabe, la productividad por empleado en Andalucía ha crecido menos que en el resto de España. Esto no ha sido así porque la economía andaluza haya dado marcha atrás en cuanto a eficiencia: la productividad por puesto de trabajo no ha evolucionado de forma diferencial al resto de España. Lo que ha ocurrido simplemente es que un mismo puesto ha sido compartido por más gente, una misma productividad por empleo es conseguida ahora por más personas comparada con lo sucedido en el resto de España. Por este motivo ha caído la productividad en Andalucía respecto a España en términos de empleados.

Este hecho tiene unas consecuencias importantes que podemos pasar a enumerar:

1. La productividad fundamenta en el largo plazo el bienestar, tanto de los trabajadores como de la sociedad en su conjunto. El hecho de que la productividad haya crecido menos en Andalucía implica que se compromete no sólo la convergencia futura de la región, sino además el crecimiento de los salarios reales de los trabajadores.
2. Al fundamentar la convergencia en tasa de ocupación y no en productividad, la crisis actual ajustará los desequilibrios haciendo que el imperio de la segunda imponga su ley y volviendo a situar a la región en el nivel que le corresponde por eficiencia relativa.
3. Un crecimiento de la productividad inferior compromete la capacidad competitiva de la región. Los efectos pueden ser importantes, y por supuesto muy negativos. Un empeoramiento de la productividad relativa elevará los costes unitarios de los productos regionales y, en un entorno competitivo y globalizado, esto exigirá ajustes en los costes y márgenes empresariales para recuperar el equilibrio en el comercio exterior. Dicho en otros términos, la pérdida de mercado que asumamos por peores crecimientos en la productividad deberemos recuperarlo mediante la moderación en el crecimiento de los costes nominales y de los beneficios. Allí donde esto no sea posible el fin de la actividad será la única posibilidad.
4. Esto nos lleva a la última consecuencia. Este crecimiento de la productividad por debajo de los niveles marcados por el resto de España, que a su vez tuvo un comportamiento negativo en relación a su entorno europeo, puede llevar a un crecimiento a largo plazo del diferencial de empleo entre la región, el resto del Estado y de la economía mundial.

4 / Conclusiones:

Hacia un nuevo modelo productivo

Del análisis precedente sobre la actual crisis financiera y real que padecen las economías española y andaluza, cabe resaltar, a modo de conclusiones, algunas precisiones finales:

- El mayor peso del sector de la construcción en el PIB andaluz, la elevada temporalidad del empleo, la mayor tasa de paro y el menor peso en su sistema productivo de los sectores tecnológicos y de mayor incorporación de valor añadido, hacen que la economía andaluza presente mayores debilidades para superar esta situación con prontitud. Máxime cuando las devaluaciones de la moneda, que abaratarían las exportaciones de la industria alimentaria y potenciaría el turismo ya no son posibles.
- El modelo de crecimiento andaluz y también el español del último ciclo expansivo, ha estado basado en incorporar al tejido productivo a un gran número de trabajadores de escasa formación, lo cual consiguió reducir sustancialmente la tasa de desempleo. Sin embargo, los puestos de trabajo que se crearon no incrementaban la productividad del trabajador, lo cual se ha traducido en salarios bajos y finalmente en la destrucción de dichos puestos de trabajo, dejando una mano de obra sin formación que necesita ser reciclada.
- El crecimiento de la productividad es el factor clave para crear y mantener los empleos, mejorar los salarios y la renta por habitante. El excesivo uso que se está haciendo de los contratos temporales desincentiva la formación de los trabajadores, la acumulación de experiencia y el uso de un capital tecnológico que genere más valor añadido. Los datos disponibles nos muestran esta carencia de capital humano y tecnológico aplicado al ámbito empresarial y tenemos que ver en estos factores las divergencias andaluzas respecto a la media española y europea.
- El mayor peso del sector público en Andalucía es un factor clave, especialmente en momentos de crisis como los actuales, para mantener la Demanda Interna y sostener el empleo. Pero es necesario fomentar un tejido productivo que sea capaz de generar el empleo que la sociedad andaluza reclama y, para ello, se deben generar los incentivos necesarios para que se canalicen los recursos económicos en esta dirección, teniendo en cuenta que el entorno económico andaluz está inmerso en la economía global internacional, en la que los requisitos para generar riqueza son muy exigentes.



02

**reflexiones:
el valor del
trabajo en
la sociedad
actual**

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

Mucho ha cambiado a lo largo de la historia el concepto del valor del trabajo, dado que su noción y el valor que se le atribuye son una construcción social. Por ello, su significación es más fundamental en los graves momentos actuales por los que atraviesa la sociedad europea, y especialmente la española.

Es evidente que estamos asistiendo en la esfera de las relaciones laborales, como en tantas otras, a un cambio de modelo o más bien de paradigma.

Por un lado, se pretende hacer desaparecer un modelo concreto, que entre otras cuestiones se definen a través de organizaciones jerárquicas muy rígidas, donde los trabajadores, como tales, tienen una identidad firme, un compromiso, una personalidad formada... Aquí el trabajador disfruta de una seguridad y una estabilidad laboral hasta la jubilación, y después una pensión que garantice una jubilación digna..

Por otro, nos encontramos con un nuevo modelo neoliberal que exige un permanente crecimiento y se construye sobre una sociedad donde el riesgo es extremo y la flexibilidad y los objetivos a corto plazo son sus notas predominantes, se exige a las personas que sean capaces de reinventarse a sí mismas sobre la marcha... En este caso el trabajo seguro y estable dentro de la misma empresa es algo casi imposible de conseguir e incluso de imaginar.

Es en este último mundo donde se desarrolla y triunfa el modelo capitalista del trabajo, donde se asocia el trabajo a la ciudadanía y con ello se limita el concepto global de esta última, al tener como principal referente el ámbito del mercado laboral. Dicho de otra manera: quien no tiene trabajo carece de plenos derechos de ciudadanía. El éxito de este modelo se explica, entre otras razones, por la fuerte socialización de las personas como productoras-consumidoras, legitimando así un nuevo modo de vida basado en lo que algunos llaman la cultura del ocio y el consumo de masas.

En este nuevo modelo, las personas se han convertido simplemente en material fungible para el sistema económico. La brutal competencia que existe a corto plazo ha trasladado a las personas el coste de los recortes de los costes laborales. Sin embargo continúa siendo evidente que la capacidad del trabajador es la que genera riqueza; de que sea socialmente responsable dependerá su reparto equitativo, y de cuanto mejor se distribuya mayor será su contribución al desarrollo.

En estos momentos concretos la incertidumbre y la inseguridad en el empleo, junto a fuertes procesos de exclusión y fragmentación social, provocan un desplazamiento del trabajo como elemento central de articulación de la sociedad.

La flexibilización, la desregulación de las relaciones laborales y la inseguridad en el empleo llevan a una degradación progresiva de la condición de la clase trabajadora. Todo este proceso desemboca no sólo en una precarización laboral, sino también social y personal y además conlleva la pérdida del significado de ser obrero o trabajador o tener conciencia de clase.

Salir de la crisis en la cual nos encontramos implica también un proceso de generación de valores nuevos y de recuperación de viejos valores y, por encima de todos, recuperar el valor del trabajo que supone el valor del esfuerzo personal y colectivo, el valor del conocimiento, de la solidaridad entre las personas...

Todo esto es importante porque estamos asistiendo a una desvalorización del trabajo como concepto social, donde desde la teoría neoliberal se contemplan otras formas de generar valor como el mercado y se prescinde de los trabajadores como fuente de riqueza. Los grandes patrimonios y fortunas se generan al margen de la producción o del valor real de los bienes, ya que éstas compran y venden acciones en las bolsas de valores. Dicho de otra manera, la mayor parte de la riqueza se crea especulativamente.

En este contexto, la relativización del valor del trabajo ha hecho que la aspiración de toda persona a una actividad digna que pueda dar sentido a su vida, se encuentre cada vez más lejos de conseguir.

Por otra parte, la infravaloración del trabajo lleva aparejada otros elementos como son la contención/disminución de los salarios, el desempleo, la precariedad laboral y esto conduce a que los trabajadores se vean afectados por la falta de protección, por el uso abusivo de las contrataciones temporales, por el incremento de los accidentes laborales, etc.

De la posición del trabajo en la sociedad actual, y del debate generado en torno a esta cuestión, surge parte de esta publicación, en la que a lo largo de las páginas que siguen hemos querido que diversos autores provenientes de diferentes disciplinas, reflexionaran en torno a esta idea central del valor del trabajo, como eje fundamental en el mundo laboral de nuestros días y cómo esto está afectando a nuestras vidas. A través de ellos, podremos acercarnos desde diferentes puntos de vista y perspectivas a dicha idea que irán trazando el camino para llegar a alguna conclusión sobre cuál es el valor que se le otorga al trabajo en la sociedad actual.

**Trabajo y formación:
dos caras de una
moneda llamada
progreso**

**ADELAIDA
DE LA CALLE
MARTÍN**

**Como todos los derechos y
todas las virtudes, el trabajo
debe tener vocación universal y
ha de ser un atributo de todos
los hombres y mujeres que
están en edad y condiciones de
producir**

Decía Sófocles que sin trabajo nada progresa. La sociedad actual ha alcanzado cotas de bienestar inimaginables, debido fundamentalmente al esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza; una de las acepciones del vocablo trabajo que pone especial énfasis en los términos esfuerzo y riqueza, o lo que es lo mismo trabajo y progreso a los que aludía el poeta trágico griego.

Buscando alguna referencia en la civilización romana, el filósofo Séneca señalaba, que toda virtud se adquiere con el trabajo. Por tanto, desde tiempos inmemoriales, trabajo, progreso y virtud han constituido los ejes sobre los que se ha vertebrado la evolución de nuestra sociedad.

Durante ese proceso evolutivo han convivido concepciones muy diversas sobre el trabajo, desde las teorías de Adam Smith que lo consideraba como la unidad de medida exacta para cuantificar el valor de las cosas, hasta las teorías marxistas del pensamiento económico, que partían de la idea de que solo el trabajo produce valor.

De todo lo cual se desprende que el trabajo genera riqueza, produce progreso, determina o influye en el valor de las cosas y dignifica o ennoblece al ser humano.

En la sociedad actual y en nuestro estado social, democrático y de derecho, el trabajo, además de un derecho, es un deber de todos los ciudadanos, que también tienen el derecho a elegir una profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo, según nuestra Constitución. De nuevo, de forma explícita e implícita nos encontramos con los términos trabajo, riqueza y dignidad, como ropajes para investir a un derecho.

Pero, como todos los derechos y como todas las virtudes, el trabajo debe tener vocación universal y ha de ser un atributo de todos los hombres y mujeres que están en edad y condiciones de

producir. Y la sociedad debe aspirar al pleno empleo para avanzar y para garantizar esa mínima dignidad que hace del ser humano un individuo libre, capaz de decidir y de vivir por su propio esfuerzo.

Sin embargo, asistimos en la actualidad a una crisis económica que es también social, porque el desempleo que es su principal consecuencia, hace de la virtud pecado, merma la libertad y la capacidad de decidir de los desocupados y los condena a la dependencia y la caridad del Estado, que se empobrece y dilapida sus mejores recursos manteniendo una sociedad subsidiada, que no produce valor.

Asistimos impávidos, en los últimos tiempos, a la ceremonia de la confusión, al espíritu de la improvisación y a la técnica del aprovechamiento injusto, basada en intereses espurios por parte de quienes, a río revuelto, pretenden pescar votos con soluciones improvisadas. Se habla de recortar derechos y prestaciones sociales, contratos con despido barato o sin derecho a desempleo y bajos salarios, creando para los jóvenes menores de treinta años un perfil social juvenil con merma de derechos y oportunidades.

Resulta especialmente llamativo un informe del Ministerio de Trabajo que señala que el cuarenta por ciento de los desempleados no podrá volver a trabajar porque tiene un grado de ocupabilidad muy bajo. Un treinta y siete por ciento tiene una posibilidad media de volver al mercado laboral y sólo un veintitrés por ciento posee una posibilidad alta de reinserción laboral. Esta es la tragedia del paro.

La solución es muy complicada pero pasa necesariamente por la formación, profesional y universitaria, por la apuesta decidida en la inversión en I+D+i en niveles equivalentes al tres por ciento del PIB y por el cambio de modelo productivo. Sólo así podremos incrementar la tasa de ocupabilidad, daremos oportunidades a los desempleados y consolidaremos un modelo de sociedad que aspire al pleno empleo y al estado social, democrático y de derecho, más allá de su pura proclamación formal.



Es cosa de todos

**JOSÉ
CHAMIZO DE
LA RUBIA**

**Es interesante la aportación
que nos ofrecen las fórmulas
de economía social que
testimonian otras iniciativas
libres y comprometidas del
panorama económico, a la hora
de organizar sus necesidades y
unir sus esfuerzos en intereses
comunes**

El Defensor del Pueblo Andaluz es una institución de protección de los derechos y libertades de los ciudadanos. Nada más y nada menos. Buena ocasión para recordar a propósito de esta colaboración, algunas ideas que, lógicamente, nos motivan directamente para atender nuestros compromisos.

Y es, atendiendo el motivo de la invitación de CLAVES, hablar del empleo y de la fuerza integradora del trabajo para la plena participación social, que debe traducirse en conceptos más especiales cuando pretendemos aplicarlos a sectores de la sociedad singulares y que se caracterizan por un riesgo de marginación o de especial dificultad para inter-relacionarse con el mundo laboral.

Dentro del ámbito que atiende esta publicación, me parece interesante llamar la atención, en estos precisos momentos, de un sector de nuestra actividad económica que responde a los perfiles que se viene en denominar "economía social". Un término que recuerda la categoría Social de Estado y que explica el papel esencial que las fórmulas sociales de participación económica tienen reservadas en el modelo de economía que la propia Constitución señaló. Un amplio sector en donde las cooperativas, las sociedades anónimas laborales y el extenso colectivo de trabajadoras y trabajadores autónomos conforman un núcleo que aporta un segmento esencial en el tejido productivo, pero que, además, perfila y caracteriza un modo y una estrategia de actividad económica.

Por tanto, la oportunidad de dirigirme a través de Claves al nutrido colectivo del sindicato, me sirve para relanzar la interesante aportación que nos ofrecen las fórmulas de economía social que testimonian otras iniciativas libres y comprometidas del panorama económico a la hora de organizar sus necesidades y unir sus esfuerzos en intereses comunes, precisamente para lograr ganar una presencia en el mundo laboral.

He tenido la oportunidad de participar, en mayor o menor medida, ayudando a dar forma

trabajos que nacieron con una simple idea, con un deseo deslavazado y un tanto perdido, pero que demostraban más energía y empeño que cualquier sólido proyecto empresarial. Gentes que aprendían a unirse luchando por una ilusión de progresar juntos a la vez que superaban trabas o estigmas sociales. Personas discapacitadas, colectivos sociales apartados de los circuitos del empleo, muchas valientes mujeres que querían darle un impulso a sus vidas; todas y todos encontraban en las nociones de la economía social un cauce adecuado para sus aspiraciones.

En momentos de dificultades serias, el valor de estas personas se nos muestra como un enorme ejemplo de superación y de coherencia. Merecen nuestro apoyo por lo que son, por lo que aspiran y porque demuestran que esta faceta de la actividad económica no debe ser relegada. Caben en la economía social muchas respuestas ante una fuerza latente de gente con ganas a la que debemos ofrecer su oportunidad.

¿Por qué en estos momentos? Si en la actual situación económica de crisis y depreciación, atendemos al terrible impacto que se deduce de las cifras de desempleo, podemos intuir sin especial dificultad cuál será la expectativa que se cierne en estos sectores que arrastran una traba añadida a la posibilidad de encontrar un empleo.

La globalidad del problema, con cifras que oficializan cuatro millones de personas que piden empleo, implica una situación que, además de grave, concentra el enfoque de sus consecuencias en los grandes colectivos de fuerza de trabajo desocupada. La magnitud social, generalizada y creciente ofrece poco espacio para llamar la atención sobre colectivos desfavorecidos a los que la crisis no sólo ratifica en sus dificultades de acceso al empleo, sino que además los esconde.

La persona con discapacidad antes luchaba por ser entendida como un ciudadano con capacidades, reducidas, pero evidentes de

trabajo. Hoy, junto a esta aparente traba, tiene que superar la falta generalizada de ofertas para su acceso a ese puesto de trabajo. Una actividad laboral que es una fuente de ingresos y un medio de vida, claro que sí. Pero, del mismo modo, es la vida misma, porque un trabajo es la puerta a su plena presencia en una sociedad que nos valora —queramos o no— en la medida que producimos.

Por tanto, mis opiniones, expresadas a lo largo de estas líneas, se detienen para recoger la particular demanda de unos sectores que con dificultad alcanzan a labrar un mensaje accesible de reivindicación para el empleo, un grito de querer y de responsabilidad para pedir su oportunidad y su lugar en la sociedad precisamente a través de esa herramienta de participación y de corresponsabilidad social, como es el empleo.

El contacto estrecho que mantenemos con estos sectores enriquece la información de la Institución sobre las inquietudes que movilizan a los protagonistas de la economía social y nos ayudan a descubrir esa faceta de la iniciativa económica en Andalucía. La labor que todos realizan merecen el respeto de esta Institución y, desde luego, su compromiso de apoyo. Porque sus objetivos de desarrollo y riqueza, de progreso y de avance social nos hace sentirnos aliados en el esfuerzo para hacer mejor Andalucía.

De ahí mi responsabilidad de ayudar a la transmisión de las inquietudes de estos sectores sociales y, por ello, mi manifiesta intención de aprovechar esta invitación para labrar un hueco que recoja estos mensajes. Estoy convencido del abrigo solidario que sabrán encontrar en una Organización con vuestra trayectoria histórica.



Negociación colectiva y empleo

**ANTONIO
FERRER SAIS**

En la medida que el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva consiga ser un elemento dinamizador de la economía, se generará confianza suficiente en la sociedad, tanto entre trabajadores como empresarios, que permitirá contribuir a la mejora de los niveles de consumo y de inversión

La recesión que sufre la economía española, que ha sido de carácter mundial, ha tenido una incidencia especialmente grave sobre el empleo en nuestro país. El impacto ha sido muy superior, en términos de destrucción de empleo, al del resto de países del entorno europeo, debido a varias razones que definen las características de la economía española.

Principales problemas del mercado laboral español

La elevada tasa de desempleo se explica porque la población activa (aquellas personas en edad de trabajar que desean hacerlo), al contrario de lo que se esperaba inicialmente, no ha disminuido considerablemente. El ritmo de aumento ha sido menor que en la etapa expansiva previa, pero destaca el que las mujeres españolas sigan incorporándose al mercado laboral. La destrucción de empleos ha sido mayor en sectores tradicionalmente masculinos (construcción, principalmente), de manera que son los hombres los que han engrosado las listas del desempleo, de ahí la necesidad de las mujeres de sustituir con su trabajo la pérdida de ingresos del hogar.

Por otra parte, la primera etapa de la recesión se ha concentrado en el sector de la construcción, con una tasa de temporalidad superior al 43% y con una proporción de trabajadores por cuenta propia de las más elevadas (el 24%, sólo tras el sector agrícola). Esto ha supuesto que el primer estallido en la tasa de desempleo proviniera de la no renovación de contratos temporales y la pérdida de ocupados por cuenta propia, al mismo tiempo que se frenaban nuevas contrataciones, debido a la falta de demanda, a la paralización de la actividad económica.

En una segunda fase (desde el tercer trimestre de 2009), la destrucción de empleo alcanza ya a los asalariados con carácter indefinido, que se ven despedidos fundamentalmente mediante la Ley 45/2002 o vía expediente de regulación de empleo. Una vez extendida la paralización de la actividad económica desde la construcción al

resto de sectores (especialmente la industria, que es el sector donde mayoritariamente se utiliza el recurso del expediente de regulación de empleo), el ritmo de crecimiento de los expedientes de suspensión temporal en aumento, mientras los trabajadores afectados por expedientes de extinción están siendo menos que hace un año.

En definitiva, la destrucción de empleo tiene su origen en la falta de actividad económica (tanto en la vertiente de consumo como de inversión) que hace que no se demande el factor productivo trabajo. Si no hay consumo, no hay producción y, por tanto, no hay empleo.

Es el modelo de crecimiento económico, el mayor peso de unos sectores sobre otros, lo que condiciona el mercado laboral. Durante la etapa de expansión económica España creció, siguiendo un patrón basado en la construcción y en actividades de bajo valor añadido, intensivas en factor trabajo (de ahí el fuerte aumento del empleo en la etapa de expansión). Y además, basado también en un excesivo crecimiento de la demanda interna, tanto del consumo como de la inversión, vía endeudamiento de empresas y familias. De esta forma, ha quedado en un segundo plano el desarrollo de los factores estructurales y sostenibles del crecimiento: la I+D+i, el medio ambiente, la energía y, especialmente, la educación y formación de los trabajadores.

Por otro lado, en España, el principal ajuste de la actividad en las empresas se realiza vía empleo y no producción, al contrario que en otros países europeos. Como consecuencia, la productividad aparente del factor trabajo es contracíclica, el descenso del empleo es proporcionalmente mayor que el descenso de la producción, lo que hace aumentar la productividad en épocas de crisis.

Y existe otro peligro, y es que el desempleo cíclico, provocado por los desajustes derivados de la crisis financiera y extendido al resto de la economía, se convierta en desempleo estructural. La mayor destrucción de empleo

durante esta crisis se ha producido entre los hombres, extranjeros y jóvenes que trabajaban en sectores relacionados con la construcción. El rasgo común de los trabajadores más perjudicados es la escasa cualificación y formación, de manera que, como consecuencia de este patrón de crecimiento, los trabajadores desempleados tienen pocos recursos para “acompañar” al cambio del modelo productivo.

La recuperación del empleo, así como la flexión a la baja de las tasas de paro, se producirá cuando se logre un crecimiento económico. Si la recuperación del empleo se centra en actividades intensivas en capital, con aportación de valor añadido y esfuerzos importantes de inversión en I+D+i, se mejorarán la eficiencia productiva y la capacidad competitiva de nuestra economía. Para ello, es imprescindible mejorar el capital humano elevando el nivel educativo.

“Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010, 2011 y 2012”: para mantener empleo y luchar contra los problemas del mercado laboral

En este contexto económico, el “Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010-2012”, firmado en febrero de 2010, adquiere una especial relevancia. No hay que olvidar que la negociación colectiva es el ámbito apropiado para regular las condiciones de trabajo, contribuir a la cohesión social y permitir la adaptación de las empresas al ciclo económico.

Así, en la medida que el AENC consiga ser un elemento dinamizador de la economía, se generará la confianza suficiente en la sociedad, tanto entre trabajadores como entre empresarios, que permitirá contribuir a la mejora de los niveles de consumo y de inversión, lo que redundará positivamente tanto en la competitividad como en los niveles de empleo, gracias al impulso de la demanda.

Con el fin de mantener el empleo se deben articular instrumentos, en el marco de la

negociación colectiva, que permitan un adecuado equilibrio entre flexibilidad para las empresas y seguridad para los trabajadores. No se debe perder el objetivo de impulsar mecanismos de adaptación internos ante un uso abusivo de la flexibilidad externa, que desemboca en fuertes ajustes en los niveles de empleo.

De manera que el mantenimiento y la recuperación del empleo debe ser el objetivo prioritario de la negociación colectiva durante la vigencia del presente acuerdo, incidiendo, además, en su estabilidad. Porque el peligro que acecha es que, cuando se produzca la recuperación económica que demande de nuevo empleo, éste se canalice exclusivamente a través de la temporalidad y se vuelva al uso y abuso de la contratación temporal.

Dentro del AENC, los principales objetivos en el capítulo de empleo se basan en el mantenimiento y la recuperación del empleo, el fomento de la estabilidad, la reducción de la temporalidad, la garantía de competencia de las empresas y de seguridad para los trabajadores, el establecimiento de marcos que permitan a las empresas mejorar su posición en el mercado y su productividad y adaptarse internamente a los cambios manteniendo el adecuado equilibrio en la relación de trabajo. Por ello, se trata de impulsar la contratación indefinida, la conversión de contratos temporales en indefinidos, así como el refuerzo del principio de causalidad a la vez que se marcan límites al volumen global de contratos temporales.

Y estos objetivos deben ir acompañados de una política de crecimiento moderado de los salarios que contribuya a la reactivación económica, por lo que el AENC se constituye en un elemento dinamizador de la economía española para abordar los problemas actuales y mejorar la competitividad y el empleo en el futuro cercano, y que además, pretende generar confianza a la población.

El camino de la reforma: importancia de la estructura de la negociación colectiva

Un aspecto fundamental de la negociación colectiva como principal institución de las relaciones laborales, es su estructura y articulación, entendida como el ámbito en el que se lleva cabo y se aplica primordialmente, de acuerdo con las reglas que configuran el sistema de negociación colectiva, que influye en los propios contenidos y resultados de la negociación, así como en la trayectoria económica y en el empleo.

Otro aspecto ligado a la estructura, la coordinación de la negociación, indica que una mayor coordinación permite crear un clima de confianza y de estabilidad social. Si la negociación se produce de forma altamente coordinada, se espera que actúe como una negociación vertebrada y articulada, en el sentido de buscar un objetivo común, lo que facilita la consecución de mejores resultados para el conjunto de las empresas y los trabajadores.

Sobre el grado de centralización o descentralización la negociación colectiva en España se encuadra en un sistema intermedio, ya que el ámbito principal de negociación es el sectorial provincial, con cierta capacidad

de coordinación interna (en las federaciones sindicales y, en determinados momentos, también entre las confederaciones), sustentada en el último periodo en los ANC suscritos entre los años 2002 y 2008. El inicio de la crisis supuso la ruptura de los acuerdos en materia salarial, que produjo graves efectos sobre el proceso negociador agravados por los incumplimientos de los convenios vigentes por parte de determinadas patronales sectoriales, poniendo en riesgo el papel que la negociación colectiva había logrado, que dio estabilidad al sistema y contribuyó, entre otras cosas, en la etapa de expansión a la generación de riqueza y creación de empleo.

Esta experiencia parece señalar que el camino no ha de dirigirse a una mayor descentralización de la negociación colectiva, pues si algo es evidente es la excesiva atomización, imposible además dicha descentralización en un país con tal fragmentación empresarial, ni a poner en cuestión la fuerza vinculante de los convenios colectivos. La opción debe dirigirse, por el contrario, a una mayor coordinación sectorial, que permita una articulación de los distintos niveles de la negociación (sector, territorio y empresa) junto con nuevos instrumentos de intervención sindical que derive en mejores logros para el conjunto de la economía y del empleo.



La crisis económica y sus lecciones

**VALERIANO
GÓMEZ**

En el corto plazo los problemas
esenciales están en el sistema
financiero.

En su regulación y en sus
instituciones

Cuando finalizaba el año 2007 y empezaron a aparecer los primeros signos de la crisis, la economía española parecía estar a punto de alcanzar una buena parte de los principales objetivos perseguidos a lo largo de las tres últimas décadas.

El proceso de convergencia en el nivel de renta con respecto a nuestros socios europeos había continuado sin apenas interrupciones. Aunque todavía nos separaba una distancia media de alrededor del 20% con respecto a las economías más avanzadas de la Unión, nuestra renta per cápita superaba ya la media comunitaria y, lo que resulta más significativo, había acortado su distancia en más de 10 puntos durante la última década.

El grado de esfuerzo en la mejora de nuestro sistema de protección social se situaba en un nivel relativo todavía distante de los registros que presentaban las sociedades del Centro y Norte de Europa, pero avanzaba paulatinamente y permitía abordar nuevos retos, como los que representaban la implantación de un nuevo sistema de atención a las personas dependientes y la generalización de la educación infantil desde el comienzo de la vida de nuestros hijos. Quedaban, claro está, importantes desafíos en el ámbito educativo para lograr mejorar la calidad y el rendimiento del sistema y reducir los índices de fracaso escolar, pero manteníamos un modelo sanitario situado entre los primeros lugares del mundo (pese a experimentar las consecuencias derivadas de su relativamente reciente universalización y de los cambios originados por la asunción autonómica de la gestión) y se había logrado implantar, a mediados de la última década del pasado siglo, el pilar no contributivo de nuestro sistema de pensiones que aseguraba una renta mínima a todas las personas mayores aunque no hubieran podido contribuir a la Seguridad Social.

El tejido empresarial continuaba presentando algunos de los problemas que tradicionalmente le afectaban insuficiente grado de inversión en investigación y capacidad de innovación,

limitada atención a la cualificación del capital humano, reducido tamaño medio de las empresas, escasa presencia en los mercados internacionales-, pero también en este ámbito los avances eran visibles. Las empresas españolas habían protagonizado un proceso de expansión internacional de dimensiones históricas convirtiendo a nuestro país en uno de los principales inversores en el exterior. En sectores como la energía, las telecomunicaciones, el transporte, la banca, la ingeniería y la obra civil (por no citar los servicios turísticos, ámbito en el que hacía tiempo que se registraban posiciones punteras), las empresas españolas comenzaban a alcanzar dimensiones multinacionales compitiendo con éxito en mercados exigentes y de alta especialización. Incluso en el ámbito comercial, los sectores exportadores habían logrado aumentar ligeramente su cuota en las exportaciones mundiales en un contexto especialmente difícil como consecuencia de la inserción de nuestra economía en área del euro y de las exigencias derivadas de la pérdida de la política de tipo de cambio.

Pero, sobre todo, los fenómenos más importantes, los que conferían carácter distintivo a esta etapa, se estaban registrando en el mercado de trabajo. A mediados de 2007 la tasa de desempleo alcanzó el 7,9%. Por primera vez en casi 30 años exactamente desde 1978- la economía española presentaba una tasa de paro inferior al 8%. Pero lo importante y no menos novedoso- es que esto se producía en un contexto en el que la población activa había crecido en nada menos que 6,5 millones de personas desde que finalizara la crisis de los 90 pasados y que más de la mitad de esa expansión de la población activa (3,5 millones) se debía al crecimiento de la población inmigrante. Por primera vez en siglos España presentaba un saldo migratorio estable a favor de las entradas de población desde el exterior. Hasta entonces los escasos periodos en los que el saldo migratorio español registró un volumen de entradas mayor que las salidas (últimos años del siglo XIX correspondientes a la crisis del 98, periodo 1930-36 tras la

depresión de 1929 y la instauración de la IIª República y, más recientemente, a partir de 1974 como consecuencia de los efectos en las economías europeas de la primera crisis del petróleo) se originaron a través de retornos en la emigración española al exterior. Ahora, por el contrario, el factor causante residía en un flujo intensísimo de entradas de población inmigrante procedente de Latinoamérica, Marruecos y los países del Este Europeo que ocuparon buena parte de los empleos de más baja cualificación generados durante los tres lustros de duración de la etapa de expansión.

Pero además, en este contexto de crecimiento sostenido de la producción y el empleo, algunos de los indicadores que mejor sintetizaban las carencias de nuestro mercado de trabajo, como las tasas de ocupación femeninas o los niveles de temporalidad en el empleo, continuaban su proceso de mejora histórica en el caso del empleo femenino- o habían iniciado a partir de 2006 una senda de reducción muy firme –en las tasas de temporalidad-. El empleo femenino era ya superior en 2008 al 42% del empleo total (10 puntos más que durante la década anterior) y las tasas de actividad femenina entre las edades inferiores a los 40 años registraban niveles muy similares a las europeas. Por su parte, la tasa de temporalidad que se había mostrado renuente a descender de una tasa media de alrededor del 33% (llegó a superar el 35% en 1995) había recortado su nivel por debajo del 30 % con anterioridad al estallido de la crisis en la segunda mitad de 2008 para descender hasta el 25% que registraba al final de 2009. También, por consiguiente, en estas variables estrictamente laborales el proceso de convergencia con Europa parecía ser ya una verdadera realidad.

Aunque algunas de las características de la expansión económica resultaban escasamente sólidas y alimentaban espacios de sombra sobre la propia sostenibilidad del modelo, las autoridades económicas y financieras se mostraron incapaces de impedir el crecimiento de la burbuja inmobiliaria. Como tantas otras veces a lo largo de la historia económica,

con evidentes dosis de voluntarismo y miopía, se estimaba que sería posible reconducir la situación, propiciando un aterrizaje suave al tiempo que se dinamizaban nuevos ámbitos productivos que pudieran tomar el relevo a un sector cuya dimensión había alcanzado niveles imposibles de mantener en el tiempo. El empleo en el conjunto del sector de la construcción se había multiplicado por 2,6 veces entre 1994 y 2007. Los casi 2,8 millones de ocupados en el sector al finalizar 2007 (cifra que hay que comparar con los 1,1 millones de ocupados en 1994) superaban ampliamente la población empleada en dicho sector en países que, como Alemania, Francia o Reino Unido, nos superaban ampliamente en volumen de población. La proporción de empleo en construcción respecto del total al final de 2007 (algo más del 13%) era prácticamente el doble que la registrada en las otras cuatro grandes economías de la Unión Europea.

Pero quizás, una de las peores paradojas de un proceso como el que estamos reseñando reside en el hecho de que la construcción de más de 7 millones de viviendas durante el periodo 1994-2008 financiadas a través de un altísimo nivel de endeudamiento externo y construidas con el concurso del más intenso flujo migratorio que nuestra economía haya registrado durante su historia reciente-, no ha podido impedir que, a pesar de mantener hasta la fecha más de 1,2 millones de ellas sin vender, tengamos el precio de la vivienda más alto entre los países europeos (expresado como proporción entre el valor medio de venta de la vivienda y el salario medio anual). No es fácil sostener en estas condiciones que exista en el comportamiento del sector inmobiliario español durante esta etapa de excesos, algo parecido al funcionamiento propio de un mercado. Ha faltado regulación - para proteger a los consumidores-, supervisión financiera para impedir la hipertrofia de un sector a través de la amplísima disponibilidad de crédito con independencia de la sostenibilidad a plazo de la expansión inmobiliaria- y mayor grado de intervención pública a través de operadores que proporcionaran suelo y vivienda a precios asequibles para intentar estabilizar

su crecimiento-. Desde esta perspectiva el término burbuja no solo serviría para describir un fenómeno de expansión intensa y sostenida seguida de un estallido final, sino para representar un proceso cuyo desarrollo se mantiene aislado del exterior, protegido de cualquier interferencia de los mercados.

A estas alturas no es necesario describir las consecuencias que la crisis ha desencadenado. El deterioro de las principales variables laborales ha sido tan agudo que resulta imposible encontrar precedentes en nuestras estadísticas históricas al menos las que reflejan nuestra evolución durante la segunda mitad del pasado siglo y la primera década transcurrida de la presente centuria-. Desde que el empleo registrara durante la segunda mitad de 2007 su máximo cíclico, lo que inicialmente fue un periodo de reducción del ritmo de crecimiento y de ligeras pérdidas en la evolución de la ocupación se convirtió en un verdadero desplome que, hasta el momento, ha destruido algo más de 1,8 millones de empleos (casi la mitad de ellos durante un solo trimestre, el primero, de 2009).

Dado que durante el periodo de crisis la población activa ha seguido manteniendo un comportamiento enormemente expansivo (que solo ha comenzado a moderarse durante el primer trimestre de 2009 y empezar a reducirse durante el resto de dicho año), el impacto conjunto del descenso del empleo y el crecimiento de la población activa han producido un crecimiento desconocido durante las últimas décadas en la evolución del desempleo, al menos en cuanto a cifras absolutas (recuérdese que en términos de tasas de desempleo todavía estamos lejos de los registros alcanzados al final de la crisis de los 90 que se situaron alrededor del 25%).

Pero la diferencia esencial respecto de lo ocurrido en la pasada crisis de los 90 reside en el hecho de que, entonces, la caída en el empleo industrial contribuyó a explicar algo más del 40% del conjunto del empleo perdido, mientras que

durante la crisis actual la destrucción de empleo en el sector de la construcción que supera los 970.000 empleos perdidos, más del triple de las pérdidas que el sector experimentó durante los 90- explica casi el 60% del ajuste laboral en la crisis actual. En términos agregados el incremento de la población activa y las pérdidas de empleo en el sector de la construcción explican prácticamente el 70% del aumento del desempleo durante el periodo 2007 III-2009 IV. Junto a ello, si se consideran adicionalmente las pérdidas de empleo en las ramas industriales vinculadas al sector construcción el porcentaje del desempleo explicado por el desplome inmobiliario alcanzaría el 80% del total.

Para algunas interpretaciones de la crisis pareciera que nada de esto haya ocurrido. Los problemas residirían el mercado de trabajo. En su regulación y en sus instituciones. Da igual que se hayan creado más de 6,5 millones de puestos de trabajo durante los últimos lustros, con la misma regulación laboral en sectores no vinculados con la actividad inmobiliaria. O que la crisis registrada en el sector de la construcción como la hipertrofia anterior- nada tenga que ver con su diseño normativo que, como bien sabemos, es uno de los más flexibles de la Unión Europea. En la situación actual lo más importante es no equivocarse al seleccionar el objetivo. La reforma del mercado de trabajo es parte de un conjunto de políticas necesarias para salir de la crisis y para afrontar los desafíos pendientes en la política de empleo española (aquellos que fueron abruptamente interrumpidos con el estallido de la crisis y que forman parte sustancial de nuestra agenda laboral). Pero no nos equivoquemos, en el corto plazo los problemas esenciales están en el sistema financiero. En su regulación y en sus instituciones. Afrontarlos en un contexto de reducción inevitable en los niveles de endeudamiento público y, sobre todo privado, será el principal reto de la política económica durante los próximos años.



El valor del trabajo en un mundo cambiante

**GABRIEL
CENTENO
SANTOS
Y
FERNANDO
LÓPEZ
VALVERDE**

Aunque no estamos en una etapa de fin del trabajo, en cambio sí puede apreciarse el fin de la cultura y el valor del mismo, porque el trabajo, concebido como un valor que posibilita alcanzar la satisfacción de las necesidades biológicas, las sociales, de seguridad y de autoestima, está prácticamente desaparecido

1ª PARTE

¿Qué ha pasado con “el valor trabajo”?

En los albores del capitalismo en Europa, en Occidente, hubo una explosión de fuerzas productivas, de nuevas actividades y de búsquedas arriesgadas. Después fueron la ética protestante y el utilitarismo liberal con el desarrollo del capitalismo comercial quienes consiguieron colocar el trabajo y la economía en el centro de la vida y de la sociedad. Desde entonces la fuerza productiva se ha desarrollado sin freno, ha arrasado todo lo que obstaculizaba el libre aumento de las fuerzas del mercado, convirtiendo además a hombres y mujeres a la par en productores y consumidores.

Desde los siglos XIX y XX el trabajo, como fundamento de la sociedad de la Modernidad, ha sido el eje central en la vida de los hombres y mujeres, porque los valores personales y colectivos del trabajo han cubierto sus procesos de socialización. El lugar que ocupan en ese mundo los define, -a ellos y sus familias- los legitima, los dignifica o humilla y les otorga reconocimiento público y comunitario. Todavía más, en nuestros tiempos esa connotación identitaria del hecho de ser trabajador puede ser garante de legalidad o ilegalidad para las personas -pensemos en la población inmigrante de ahora-.

Con la caída del muro de Berlín, tras el fracaso de la experiencia del modelo socioeconómico y político del llamado socialismo real, la globalización siguió avanzando con el objetivo de protagonizar en exclusiva todos los procesos de cambio. En ella el neoliberalismo como ideología monopolista sometió toda innovación material o inmaterial a sus postulados, cuyas características son inconfundibles: El predominio de un poder central por encima de naciones y pueblos; o la fuerte polarización socioeconómica tendente a la monopolización y la exigencia de sumisión nacional, acompañada de censura propia y de amenazas más o menos explícitas de acciones correctivas.

Y en ese universal territorio del Dios mercado y su ultraconservadora ideología neoliberal capitalista se gestaron, la “degradación progresiva de la condición trabajadora” (Serrano 1998:33)¹; la precarización continuada del empleo; la exclusión de la esfera del trabajo asalariado a un altísimo número de personas; la condena al trabajo deslegitimado a otra porción importante de la población -precarios e informales- la falta de equidad entre la cantidad de horas trabajadas y la retribución recibida; el desequilibrio de la correlación de fuerzas entre las rentas del trabajo y las rentas del capital y el debilitamiento acelerado de las medidas de protección social que servían para compensar en parte dichas pérdidas.

De entre todos los males, el desempleo estructural representa uno de los grandes problemas aún no resueltos de las sociedades actuales, tanto en la esfera de los países desarrollados como en los países del llamado Tercer Mundo, pues ha alcanzado su nivel más elevado desde la gran depresión de los años 30. En el nuevo mundo laboral para la mayoría de los que trabajan ya no hay empleo sino trabajo- el empleo fue una figura creada por la sociedad industrial, gran consumidora de mano de obra-. Situación que en el caso español se constata con tintes de extrema gravedad por el alto desempleo de larga duración, con especial incidencia en los jóvenes y de entre ellos en los que tienen menor nivel educativo. Y lo peor es que no se ven visos de recuperación ni cambio a corto, ni medio plazo.

El resultado final, de este inicuo período del neoliberalismo internacional en el que estamos inmersos, es el caos económico-financiero-social del momento, que con su sutil desmantelamiento de las políticas sociales tradicionales, padecemos acerbamente en el enfoque microeconómico de nuestras vidas, que es la perspectiva que más sufrimos toda la clase trabajadora. Recorramos, siquiera brevemente, algunas de sus calamidades:

¹ Serrano, A. Representación del trabajo y socialización laboral. Sociología del trabajo (33): 27 – 49, 1998.

1. Falta de perspectivas de futuro para las generaciones que intentan integrarse al empleo, que les conduce a estados de angustia, estrés, depresión, insatisfacción y pérdida de la dignidad, que les otorgaba el poder trabajar.
2. Frustración de sus modestas aspiraciones pues, al entrar más tarde en el mercado laboral, ven retrasada la edad para poder formar familia y tener el primer hijo. Estos retrasos también están afectando onerosamente a una población de personas mayores pero relativamente joven, que debe contribuir indefinidamente al mantenimiento de sus hijos e hijas tanto con ayudas económicas como con el cuidado de la prole.
3. Incremento de las desigualdades a un ritmo y a unos niveles nunca conocidos, que siempre conllevan una profunda desarticulación social con pobreza, xenofobia, contingencias negativas para el medio ambiente, terrorismo... Y otras situaciones conflictivas, que la mayoría de las veces son respondidas con formas violentas de afirmación, nuevas fórmulas de control social y con un rápido crecimiento de las "comunidades autoexcluidas".

Y todo esto ocurre en las sociedades con un alto nivel de desarrollo económico, en las que paradójicamente, mientras unos vivimos, al menos coyunturalmente, en la abundancia y esquilamos los recursos del planeta a un ritmo insostenible; otros, la mayoría, vive en la escasez crónica y mueren a miles sin esperanza alguna. Este es el modelo neoliberal desregulador que practican las grandes corporaciones transnacionales en el mundo de las finanzas y que divulgan no sólo los medios de comunicación más influyentes y la Internet, sino también los políticos a su servicio, que se alternan en el poder en la mayoría de los Estados de las naciones más ricas.

Como conclusión a lo anterior podríamos afirmar que, aunque no estamos en una etapa de fin del trabajo, en cambio sí puede apreciarse el fin de la cultura y el valor del mismo, porque el trabajo, concebido como un valor que posibilita alcanzar la satisfacción de las necesidades biológicas, las sociales, de seguridad y de autoestima, está prácticamente desaparecido.

2ª PARTE

La educación para el trabajo en un nuevo entorno

En el escenario del inquietante panorama antes descrito, en los últimos tiempos, cada vez con mayor insistencia, se nos comunica que se hace necesaria y urgente una nueva Formación Profesional para el trabajo en un futuro entorno, complejo y cambiante. Ello es debido a que los avances tecnológicos que ya están operando, especialmente en los campos de la información, la comunicación y en los sistemas productivos internacionales, han originado tales transformaciones que todos venimos dando por hecho en un mundo globalizado, que ha cambiado totalmente.

Y bajo ese sutil manto ideológico se entonan múltiples cantos de sirena que nos "conducen" indefectiblemente a los avances en la ciencia y la tecnología para la producción de bienes y servicios, como imprescindibles para el progreso de la humanidad y la mejora de las condiciones de vida de todos. Pero, en ningún momento, se hace mención de que verdaderamente lo que está en juego es la perspectiva de poder en el campo de la ciencia, la tecnología, y la educación. El marco espacial e ideológico de su nuevo mundo es el atractivo de la sociedad del conocimiento, en la que incluyen las relaciones de poder, la economía y los sistemas educativos.

Precisamente con esos argumentos, los organismos financieros multilaterales vienen apremiando a las autoridades gubernamentales

de diversos países a plantear reformas educativas que adecuen la formación de las nuevas generaciones a las exigencias actuales de la economía mundial, que, como veremos, no son otras que las de su modelo económico, el “neoliberalismo capitalista”. Sus iniciativas reformistas en educación sostienen, entre otros tópicos, el papel preponderante de la información, del conocimiento, de las nuevas tecnologías y de las nuevas formas de organización en los procesos de producción de mercancías y servicios.

En este ámbito de alta competitividad se generan procesos de reformas educativas, que están centradas más en los procesos de aprendizajes que en los contenidos, y que en general combinan modificaciones de orden curricular y organizativo, presuntamente dirigidas a mejorar la deteriorada calidad de la educación, y sus necesarios vínculos con los procesos económicos, con el Mercado. Van dirigidas a formar trabajadores y trabajadoras que sean capaces de adaptarse a las nuevas dinámicas del avance de las fuerzas productivas, haciendo énfasis casi en exclusividad en el aprender a aprender, y en el dominio de competencias básicas para el trabajo. Es su nuevo modelo de educación para el trabajo, donde lo importante es que el alumnado se apropie, a través de la práctica, de una serie de desempeños que le permitan resolver situaciones concretas. El trabajador sobre todo debe saber hacer, más que “saber qué y por qué hacer”. Así, los que manejan desde el poder los currículos -la selección de los saberes necesarios para ser “ciudadanos” en la futura sociedad- introducen el tema de las competencias para tratar de controlar el proceso educativo, mientras que los trabajadores de la enseñanza pasan a ser meros ejecutantes de lo que les diseñan.

En realidad, lo que les interesa es garantizar una educación para la competitividad de las naciones y el mantener las relaciones de poder predominantes en salvaguarda del orden mundial vigente. “Buscan preservar el orden social a nombre de la cientificidad de las políticas económicas y sociales, las cuales

supuestamente se dirigen hacia un objetivo neutral: la competitividad” (Ayllón Trujillo, M. T.: 2002)². Competir para ser competitivos. Este es el modelo y éste es el problema al que se enfrenta actualmente la reforma de nuestros currículos. Aunque afirman que lo hacen con la “sana” intención de conseguir mejores resultados, sus zafias intenciones quedan al descubierto, cuando paradójicamente, en todos los casos, quieren aplicar sus reformas con menos recursos humanos y financieros, so pretexto de que hay que racionalizar el gasto estatal en la educación pública.

Ante esta desalentadora perspectiva, antes que seguir con sumisión cualquiera de las orientaciones y directrices emanadas desde las grandes corporaciones económico-financieras mundiales (OMC, FMI, BM, OCDE), claramente asumidas por la Comisión de la Unión Europea, deberíamos empezar por reactivar la reflexión y el debate acerca de las preguntas de siempre sobre “los fines de la educación”, y de manera especial, responder a una muy pertinente en esta coyuntura: ¿La Educación debe resolver básicamente y en exclusiva el problema de su relación con la economía y el condicionamiento ciudadano de las nuevas generaciones?

Pensamos que, en principio, hoy más que nunca, se impone una reflexión profunda acerca del valor del trabajo y sus implicaciones en el devenir de los humanos³. Y que desde la pedagogía, desde la óptica de una educación no conservadora, la formación de nuevas generaciones y la formación para el trabajo tienen varios retos para la transformación de la sociedad. No en cualquier sentido, ni por cualquier camino. Y sí por la ruta que indica la justicia social en una de sus mejores formulaciones hasta ahora siempre incumplida: la dignidad humana en los términos que la refleja la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

2 Ayllón Trujillo, M. A. Cambios en el mercado laboral, en el valor del trabajo y en las identidades. una aproximación desde el análisis del discurso. REVISTA ELECTRÓNICA DE GEOGRAFÍA Y CIENCIAS SOCIALES. Universidad de Barcelona. ISSN: 1138-9788. Depósito Legal: B. 21.741-98 Vol. VI, núm. 119 (120), 1 de agosto de 2002.

3 Mosterín, J. La naturaleza humana. Gran Austral, Espasa Calpe. Madrid, 2006.

Aceptamos que las metodologías de educación deben cambiar, pero la nueva formación para el trabajo no debe presuponer que la filosofía, la historia, la geografía, la economía y la ciencia política, así como la ética y la estética, dejen de ser claves a la hora de formar la identidad de las personas. A modo de ejemplo, ¿Por qué los sindicalistas nunca hemos reivindicado que la historia del sindicalismo aparezca en los planes de estudio de los trabajadores?

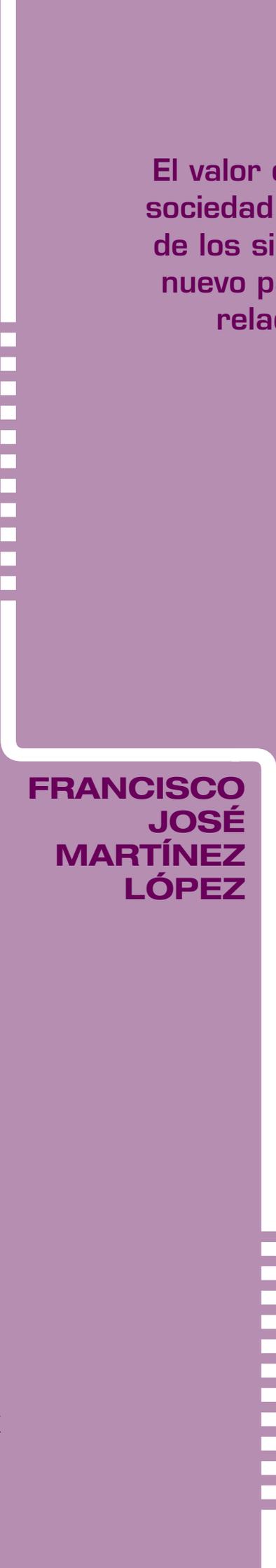
Hay que articular un nuevo modelo educativo transformador, cimentado y participado por las familias y por los centros, en donde los valores de igualdad, tolerancia, solidaridad, o justicia social, entre otros, dejarían de entrar en colisión con las prácticas sociales competitivas y con la difusión del currículum oculto que día a día se nos sirve desde la TV, Internet y demás medios de comunicación.

Una sociedad sólo se podrá cimentar sólidamente si se construye desde el trabajo concebido con respeto, dignidad y equidad; acompañados de la perseverancia en el esfuerzo, la responsabilidad y la decencia ante la vida, la solidaridad, el compromiso con los demás, la justicia y la libertad, que son los únicos que otorgan posibilidades reales de inserción en todos los ámbitos: laborales, culturales y sociales.

Para poder llevar a buen puerto todo lo expuesto con anterioridad es imprescindible la movilización ciudadana general, mediante una concienciación permanente de los hombres y las mujeres, extendiendo un modelo educativo que forme personas críticas y autónomas, que fomenten la participación democrática real y la cooperación ciudadana de su entorno desde los ámbitos básicos de socialización, resaltando los nucleares de la escuela y la familia.

Es, en este marco, que aquí sólo esbozamos, donde se puede concebir el desarrollo de esa democracia activa que favorece el aprendizaje de los conocimientos, las destrezas, las actitudes, los procedimientos y los valores, por parte del alumnado, que los habilite ante una sociedad cada vez más compleja; que les posibilite un adecuado acceso -mediante la recuperación del esfuerzo perseverante, el respeto a los otros y el trabajo colaborativo con sus iguales- a ese constructo que ahora llamamos: competencias básicas⁴. Competencias, en definitiva, que los prepare para acceder a un TRABAJO decente y con derechos, que les proyecte como personas hábiles, capaces de poder leer y analizar críticamente el mundo en el que viven; y a tomar las decisiones necesarias para conformar dignamente otra CIUDADANÍA del futuro.

4 Entendidas como: "La capacidad de responder a las demandas y llevar a cabo las tareas de forma adecuada. Surge de la combinación de habilidades prácticas, conocimientos, motivación, valores éticos, actitudes, emociones, y otros componentes sociales que se movilizan conjuntamente para lograr una acción eficaz".



**El valor del trabajo en la
sociedad actual: El papel
de los sindicatos ante el
nuevo paradigma de las
relaciones laborales**

**FRANCISCO
JOSÉ
MARTÍNEZ
LÓPEZ**

**Las relaciones laborales serán la
empresa y los sindicatos deben
orientar su actividad hacia este
nuevo escenario, pues puede
que sea más necesario ahora
que antes, tal y como ocurrió al
principio de la era industrial en
el siglo XIX**

Nos encontramos inmersos en un proceso de cambio de sociedad, de modelo económico y también de relaciones laborales. Las organizaciones sindicales deben estar atentas a las nuevas situaciones que se van planteando, pues muchas de ellas pueden implicar la redefinición de toda su actividad.

La organización del trabajo se va adaptando a las formas de funcionamiento del nuevo mundo que emerge. En este sentido, la actividad laboral ha ido evolucionando históricamente, de forma que cada vez que se ha planteado un nuevo modelo productivo se han perdido gran parte de los derechos adquiridos anteriormente y se ha tenido que luchar sindicalmente para volver a conseguirlos. En estos momentos nos encontramos precisamente en una situación de posible peligro de las nuevas relaciones laborales.

Globalización, tecnologías de la información y las comunicaciones, sectores emergentes, nuevas formas de trabajo o mercantilización de las relaciones laborales son algunos de los retos que han de ser analizados desde una óptica sindical, pues como decimos, cabe la posibilidad de que gran parte de todo lo conseguido en la lucha sindical del último siglo se pierda en una sola década.

De todos los cambios a los que nos enfrentamos quizás el más llamativo es que el concepto de empresa y trabajador tal y como lo entendemos hoy, son un producto de la era industrial y ahora estamos en la era del conocimiento, por lo que las empresas van a ser diferentes y las relaciones laborales también.

Así, desde el paradigma económico existente en la antigüedad referido fundamentalmente al sistema local-agrario, se cambió hace varios siglos hacia un nuevo escenario, en el que la perspectiva económica se elevó hasta el ámbito nacional-industrial. El principal producto de este ciclo es la consolidación de la empresa como inexcusable actor económico y productivo, estando la fuerza laboral representada por el

binomio empleador-empleado, en suma, por el trabajador. Este es el modelo que tenemos hoy en vigor, al menos legalmente, si bien en la actualidad, nos encontramos ante el nacimiento de un nuevo sistema en el que el principal “producto” de consumo ya no es de carácter físico, sino que es la información, la economía ya no es prioritariamente industrial, y las barreras territoriales se van difuminando hasta casi desaparecer, la información se puede generar y consumir en cualquier parte del mundo, las organizaciones se van haciendo virtuales, sin estar circunscritas necesariamente a una nación.

Ahora, los parámetros y modelos utilizados anteriormente van perdiendo validez, aspecto que también es aplicable al entorno laboral, ya no hay que centrar nuestro punto de mira en una nación, ni en el ámbito industrial, ni tan siquiera en una empresa, dado que los referentes enunciados ya no representan el nuevo sistema informacional.

Habrán empresas cada vez más pequeñas (aunque asociadas a grupos mucho más grandes para competir) y la persona, la empresa y el trabajador van a ir convergiendo, llegándose a relaciones muy individualizadas o de redes de microempresas.

En este contexto, la representación y los derechos sindicales pueden diluirse. Los sindicatos quizás no están aún suficientemente atentos a este nuevo escenario, lo que puede hacer que se anclen a un sistema que no es el más importante en la actividad laboral. Si analizamos el porcentaje de afiliación en las organizaciones sindicales podemos observar que están cada vez más centradas en los sectores y empresas estructurados (sector público, educación y el menguante sector industrial fundamentalmente), mientras que gran parte de la población activa va orientándose a nuevas relaciones laborales, muchas veces con grandes problemas de regulación laboral y con grave pérdida de los derechos laborales tradicionales.

Curiosamente a las organizaciones patronales les ocurre lo mismo. Vamos a pasar por un periodo interesante en el que tanto sindicatos como organizaciones empresariales se van a disputar a los mismos “clientes” por la convergencia de empresa y trabajador en la misma persona.

Este hecho lleva consigo una importante pérdida, y es que las relaciones laborales se pueden llegar a regir por el derecho mercantil, y no por el derecho del trabajo, que nació gracias al fruto de tantos años de lucha y negociación sindical.

Además, una empresa basada en los recursos humanos y la gestión de la información ya no necesita la estructura de las empresas de la era industrial, por lo que las relaciones cambian en su interior de forma muy acelerada.

Avanzamos, pues, hacia un nuevo modelo, basado en el patrón informacional, que reina en estos primeros años del siglo XXI, que en nuestro ámbito, va a necesitar un sistema de relaciones laborales.

Estamos ante el nacimiento de este nuevo paradigma de las relaciones laborales, mundializadas, con la información como el principal producto de la economía y con la empresa erigida en una referencia para compartir información por diferentes instituciones cada vez más pequeñas que se encargarán de actuar juntas pero sin el peso jerárquico de la empresa, pues la fuerza laboral ya no estará solamente apoyada en el concepto tradicional de trabajador, sino en el de cliente o asociado.

Toda esta revolución se va gestando poco a poco gracias al proceso de achatamiento de la pirámide empresarial, en el que de la empresa jerarquizada pasamos una empresa plana y posteriormente a la organización disgregada en numerosas pequeñas empresas que

subcontratan todas las actividades que antes formaban a la empresa.

En este sentido, las relaciones laborales deben reflejar lo que acontece en el entorno en que se insertan, cuando la empresa y los estados tienden a nuevas realidades, con empresas u organizaciones que no pertenecen a ningún estado territorial concreto, sin grandes infraestructuras físicas, con nuevas formas de relaciones, con trueques, trabajos en equipo y un largo etcétera, no cabe ninguna duda de que hay que asumir estos retos con nuevos métodos y con herramientas apropiadas, establecer nuevas técnicas, siendo la configuración de dichos instrumentos el contexto en el que evolucionará el nuevo paradigma de las relaciones laborales.

Es más, en esta nueva economía en la que, de forma irremisible, nos estamos adentrando, con las empresas cada vez más disgregadas, tanto en su estructura orgánica como territorialmente, el nuevo paradigma de las relaciones laborales se convierte en el catalizador que debe unir con eficiencia las diferentes unidades funcionales y empresas que realizan conjuntamente una actividad.

La empresa, entonces será conceptualizada, ya lo está siendo hoy, como una “caja de contratos”, siendo las relaciones laborales uno de los principales nexos de unión de las diferentes partes que constituyen la empresa, y si miramos con una perspectiva de gran angular podríamos afirmar, siendo conscientes de que nos referimos a una simplificación, aunque muy gráfica, que “las relaciones laborales serán la empresa” y los sindicatos deben orientar su actividad hacia este nuevo escenario, pues puede que sea más necesario ahora que antes, tal y como ocurrió al principio de la era industrial en el siglo XIX.

**El trabajo como valor,
como empleo y como
desarrollo personal**

**JOSÉ MILLÁN
VILLANUEVA**

Igual algún día la *neurótica* en el conflicto social y laboral, no nos hace perder la perspectiva de que el trabajo, además de ser un factor económico, es un medio para el desarrollo efectivo de las personas y su calidad de vida

El Trabajo, como valor ideológico y jurídico

No es la nuestra una sociedad que haya exaltado el valor moral del trabajo y su significado. Huelga hablar aquí ahora de Martín Lutero para quien el trabajo profesional era concebido como una visible manifestación de amor al prójimo, de Calvino, o ...de Marx, muchas de cuyas ideas se desarrollaron lejos de nuestras fronteras; y huelga también traer a colación la maldición bíblica de ganarnos el pan con el sudor de nuestra frente. Para nosotros – y siempre simplificando – el trabajo no ha tenido el valor teleológico y central que obtuvo culturalmente en otras sociedades.

Tampoco estuvimos en primera línea de las grandes transformaciones que la era moderna deparó para el mundo en general y para el trabajo en particular. La revolución industrial nos llegó con unos ochenta años de retraso (demasiado tarde y demasiado corta), por no hablar de la dictadura franquista (demasiado pronta y demasiado larga).

No obstante, desde que nuestra Constitución proclamó el derecho al trabajo en su art. 35, han abundado los pronunciamientos jurisprudenciales desde cualquier instancia otorgando directamente a este derecho un valor por encima de cualquier otro que constitucionalmente pudiera colisionar con él, como pone de manifiesto llegar a declarar compatible estar en situación de incapacidad permanente, cualquiera que fuere el grado de ésta, y trabajar (por todas, la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 30 de enero de 2008).

Como en otras ocasiones también, esa tutela del derecho al trabajo, se ha producido indirectamente; por ejemplo, cuando nuestro Alto Tribunal declaró inconstitucional la disposición adicional 5ª del Estatuto de los Trabajadores (versión 1980), que establecía la edad laboral máxima incondicionada en los 69 años, entendiéndola discriminatoria por razón de la edad, tras una cuestión de inconstitucionalidad planteada por el Magistrado

de Trabajo nº 9 de Madrid, y resuelta por STC (Pleno) 22/1981, de 2 de julio de 1981.

Falta, en cambio, un amplio recorrido en el vínculo participativo de nuestros trabajadores/as en sus empresas. Aquí, el avanzado mandato contenido en el art. 129.2 de la Constitución se descafeinó en su desarrollo legislativo, y de aquellos vientos estos lodos: hoy la participación de los trabajadores en su empresa en España es más formal que real.

También la **neurótica** nos está haciendo tensar un importante debate sobre el trabajo y la ampliación de la edad de jubilación más allá de los 65 años; afrontándolo aparentemente más como un derecho adquirido que como una reflexión serena en torno a la realidad humana como seres activos, creativos y relacionales, para quienes, según su estado y ocupaciones, aquella edad debiera ser diferenciada.

Y todo esto, mientras asistimos, sin alarma, a infinitas prejubilaciones indiscriminadas, vía ERE o dispuestas en los propios convenios colectivos. ¿Por qué no agotar primero el reto de que la jubilación se cumpla a los 65 años? Por lo demás, pocas opciones de cambio hay que no sean trabajar más años, recortar las prestaciones o pagar el déficit con impuestos (como premisa de que un sistema social no quiebre, la OIT ha venido estimando que ha de darse la correlación 3 activos/1 pasivo, correlación que está hoy en el entorno de 2/1).

En fin, ahora más que nunca se echan en falta profesiopatografías que nos señalen, por actividad y grupo de trabajo, de qué trabajadores y de qué años de envejecimiento prematuro estamos hablando, sin olvidar la predisposición genética al envejecimiento a que, como información personal, debiera tener derecho cada trabajador. Nuestra experiencia aquí ha sido hasta ahora muy plana; básicamente los coeficientes reductores del Estatuto del Minero, establecidos primero para la minería del carbón, y posteriormente para la minería metálica, y estos últimos generalistas y por agravio con los primeros, todos ellos con un

régimen de cálculo que se actualizó en 2002.

Andalucía podría ser Centro de referencia en este último objetivo, por disponer de Campus biosanitarios de primer orden como el Parque Tecnológico “Campus de la Salud” sito en Granada, por ser también líderes en los estudios de genética y, porque desde hace años viene colaborando desde la Consejería de Empleo con el LEST (Laboratorio de Economía y Sociología del Trabajo) francés, órgano del CNRS (Centre National de la Recherche Scientifique) o Consejo Superior de Investigaciones Científicas de aquel país, encargado de estudiar el envejecimiento de la población y los problemas de la tercera edad franceses.

El Trabajo, entre el crecimiento y el empleo

Lamentablemente, para el mundo laboral, no siempre crecimiento económico es sinónimo de empleo. Han pasado dieciséis años, desde que en 1993 el presidente de la entonces Comunidad Económica Europea, Jacques Delors, publicaba el Libro Blanco sobre Crecimiento, Competitividad y Empleo, vaticinando que el formato capitalista y global en el que estábamos inmersos, conducía, inexorablemente, a la que llamaba “sociedad de los tres tercios”, caracterizada porque habría un tercio (metafórico) de ricos, cada vez más ricos; otro tercio de clase media, que sería más pobre que la clase media tradicional que todos hemos conocido; y un último tercio de excluidos, esto es, un colectivo que permanecería subsidiado de generación en generación.

Algunos tildaron de agorero el informe y apelaron a ese músculo social que históricamente ha superado los planteamientos más pesimistas; pero basta un poco de sentido común para intuir las conclusiones del informe: si para competir internacionalmente – y entonces ya andábamos en plena globalización – hay que ser más grande, sólo se podrá estar entre los poderosos siendo más poderoso (aquí poderoso = rico), en un proceso de ósmosis a través de fusiones y absorciones hacia lo multinacional, proceso que

deslocaliza el trabajo y controla los mercados. De dicho proceso, inexorablemente derivan dos consecuencias; una, que el factor trabajo emigra a zonas en las que la mano de obra viene resultando más barata; y dos, que quienes quedan en sus países de origen ven, por tanto, menguadas sus posibilidades de trabajo y, de obtenerlo, lo harán en condiciones laborales más precarias. Del resto..., mejor ni hablar.

El informe Delors citaba entonces el mercado de trabajo español como un caso singular en cuanto a la creación de empleo, ofreciendo la siguiente comparación:

Comportamiento entre el crecimiento económico y el mercado de trabajo a nivel internacional (periodo 1970-1992)

	Crecimiento Económico	Crecimiento Empleo
EE.UU.	70 %	49 %
JAPON	173 %	25 %
EUROPA	81 %	9 %
ESPAÑA	103 %	(- 0,3 %)

Por ello, en 1993 el Financial Times se hacía eco de que España podía desplazar a Canadá y solicitar su plaza en el G-8, por superarle en PIB, aunque no en renta per cápita. Y advertía el diario: si España insta su puesto, podría darse la solución mixta de ampliar el grupo sin que salga miembro alguno. Así se procedió cuando Italia solicitó el ingreso al G-7; claro – continuaba el Times – que a España se le mermarían los fondos europeos en compensación proporcional con su economía sumergida, tal como le ocurrió a Italia en su momento.

Y es que desde 1995 a 2007, el PIB español ha venido superando con holgura el promedio de la UE (2,9%) y de la zona euro (2,7%), llegando a incrementarse en 2007 un 3,8%, logrando así, por tercer año consecutivo, crecer más que cualquier miembro del club económico más selecto, el G-8.

Hoy en plena crisis, todos coincidimos en el diagnóstico de nuestra situación: la influencia

externa de una crisis mundial de liquidez y los problemas estructurales de nuestra economía, tales como el excesivo peso de la construcción en el PIB y la explosión de la burbuja inmobiliaria, o la baja productividad y competitividad dado el bajo uso de tecnologías punta e I+D+i. Y por qué no decirlo ¡en este país casi todos trabajamos neuróticos en proceso y no en producto!

Desde que Arthur M. Okun presentara en 1962 lo que en su honor hoy se conoce como la Ley de Okun, en macroeconomía se estudia que la reducción de la tasa de paro sólo se produce cuando la economía crece por encima de lo que se considera normal. Técnicamente hoy impera la tesis de que en base a la estructura productiva española, las tasas de empleo crecen a partir de un incremento del Producto Interior Bruto del 2,5 %.

Esto es debido a que la tecnología aumenta la productividad, de manera que con menos trabajadores podemos alcanzar los mismos niveles de producción, hecho que nos obliga a elevar ésta para mantener el empleo o impedir que decrezca, a lo que hay que añadir una población en edad laboral cada vez mayor, resultando que necesitamos crecimientos positivos, aunque sólo sea para mantener las tasas de desempleo (el aumento de los activos explica el 78,3% de todo el nuevo paro, mientras que la caída del empleo aporta el 21,7% restante).

El Trabajo como desarrollo personal

Cada vez es más compleja la compatibilidad entre vida laboral y familiar. El factor **tiempo**, condicionado principalmente por los desplazamientos y la organización horaria, provoca desarraigo familiar por falta de coincidencia horaria de sus miembros ¿quién no conoce ya ciertas renunciadas laborales con tal de recuperar una mejor calidad de vida personal y familiar?

Servido el problema, las fórmulas para conciliar la vida familiar o describir el origen de la insatisfacción no cesan: por una vida **slow** (tranquila), no al **síndrome del burnout** (quemado/a), controlemos el **síndrome de estrés**, o contra el **síndrome de boreout** (trabajo aburrido)... si es que no hablamos por otro lado de trabajo adictos. Adviértase que un síndrome es siempre la sospecha de una patología, no la enfermedad en sí misma, sin perjuicio de que de aquél pueda derivar en una o varias patologías.

Con estas premisas y en una economía cada vez más terciarizada por el peso del sector servicios, no es de extrañar que los niveles de satisfacción en el trabajo requieran nuevos retos. Según el Barómetro europeo de 2007 sobre el clima laboral titulado "Bienestar y motivación en el trabajo" el índice de satisfacción laboral de los trabajadores españoles alcanza el 55 %, por detrás de otros, por ejemplo, Francia (64%), República Checa (66%), o Bélgica (77%).

Un importante reto para alcanzar la actitud positiva en el trabajo y el desarrollo personal, está en el rol o papel que en él juguemos, y que nuestras legítimas aspiraciones personales, casen y cristalicen al máximo (¡ojo! ambición en sentido lato es querer ser más por ser más; existe otra dimensión si acaso más legítima de la ambición que es, querer ser más por no ser menos).

Pues bien, simplificando a este respecto, denominadores comunes de las aspiraciones personales de todo ser humano – siguiendo a Abraham Maslow en su archiconocida pirámide - son, y por este orden: obtener seguridad, sociabilidad, reconocimiento social, y en fin, a autorrealizarnos (pirámide y principios objeto de múltiples matizaciones científicas a las que aquí renunciamos pormenorizar; aunque por todos, señalar a Frederick Herzberg y su teoría de los dos factores, por la que determinadas mejoras de las condiciones de trabajo no siempre mejoran la satisfacción).

Sentado en un extremo lo anterior, hemos de poner en el otro las expectativas organizacionales y de trato que cada trabajador/a espera conforme a su propio tiempo social. Para ello traeremos a colación – literalmente - los cambios que para el mundo laboral percibía la Unión Europea en las empresas en su Libro Verde sobre Innovación; todos ellos interrelacionados a modo de vasos comunicantes y siempre elocuentes. El texto entre paréntesis, simplista o simplificado, es nuestro:

1. Evolución de las unidades de trabajo: de unos servicios funcionales hacia unos equipos responsables de un proceso (o servicios especializados eficientes)
2. Evolución de los puestos de trabajo: de unas tareas simples hacia un trabajo multidimensional (¿quién es hoy seleccionado/a para ser mecanógrafo/a?)
3. Evolución de las funciones: de unos puestos controlados hacia unos puestos con responsabilidad y autónomos (para que todo no sea fichar de entrada y salida)
4. Evolución del oficio: de la formación hacia la educación (no al mero cursillismo)
5. Evolución de los criterios de retribución y rendimiento: de la actividad hacia los resultados (empujar manualmente un muro es trabajar, pero resultado, cero)
6. Evolución de los criterios de ascenso: del rendimiento a la aptitud (no es lo mismo 20 años de experiencia que un año de experiencia repetido veinte veces)
7. Evolución de los valores: del proteccionismo a la apertura (pero sin perder la tutela, ni las bases: ¡hacia la glocalización! o valor de lo local en un mundo global)
8. Evolución de los gestores: de supervisores a animadores (hay profesores que generan vocaciones)
9. Evolución de los organigramas: de jerárquicos a planos (pirámides gigantes, sólo quedarán las de Egipto)
10. Evolución de los dirigentes: de árbitros a líderes (los maestros no existen, los elegimos)

En el seno de la empresa y las organizaciones, el trabajo como sustento, como pertenencia a un grupo, como status o como desarrollador de la propia personalidad, sigue aún en medio de esa eterna dialéctica de pertenencia humana, a la que San Agustín distinguió como *civitas dei* o ciudad de dios, y *civitas terrena* o ciudad de los hombres, que más tarde Ferdinand Tönnies llamaría *Gemeinschaft* (Comunidad) y *Gesellschaft* (Sociedad) y finalmente la sociología americana, representada por Cooley, articularía como Agencias o grupos primarios o secundarios de socialización, en atención a la intensidad de vínculos relacionales entre los seres humanos, abarcando desde la fraternidad por lazos de sangre hasta relaciones ampliamente mediatizadas.

Igual algún día la **neurótica** en el conflicto social y laboral, no nos hace perder la perspectiva de que el trabajo, además de ser un factor económico, es un medio para el desarrollo efectivo de las personas y su calidad de vida, conciliando sus entornos personales y familiares, en el marco de esa llamada Responsabilidad Social Corporativa.

**El trabajo en la sociedad
del conocimiento:
de la “ideología de
la crisis” al nuevo
“estatuto profesional”**

**CRISTÓBAL
MOLINA
NAVARRETE**

**Es en este tiempo en el que
se demuestra que el empleo
asalariado no es suficiente para
atribuir ciudadanía social**

Desde el siglo XVII hasta el último tercio del siglo XX, protestantes y católicos, liberales y socialistas, burgueses –empresarios- y proletarios –obreros-, “machistas” y “feministas”, pobres y ricos... convinieron que el “trabajo” era un valor principal de la moral, la economía, el derecho, la política, la cultura... Pero no siempre ha sido así.

En efecto, la “experiencia de trabajar” ha conocido etapas históricas en las que recibía una pésima valoración social. Una visión negativa que se expresaba ya en la propia forma de denominar esta actividad –recuérdese que la palabra “trabajo” viene de la latina “tripalium”, que hace referencia a un instrumento de tortura-. Una rápida ojeada al pensamiento clásico, nada más y nada menos que el que ha forjado lo esencial de nuestra civilización y cultura, el de Grecia y Roma, ilustra esa negatividad del trabajo, siendo valorado entonces mucho más el “ocio”, entendido no como tiempo para no hacer nada, sino tiempo para una vida de reflexión, de estudio, de filosofía, de ciencia, en suma, un tiempo de hombre libre, de ciudadano pleno.

Fue WEBER – “La ética protestante y el espíritu del capitalismo”- quien ha proporcionado la explicación más conocida del proceso a través del cual el trabajo se convierte no sólo en un valor positivo sino también central en la vida del individuo. El origen de este proceso se situaría en la reforma luterana de las primeras décadas del siglo XVI, en el desarrollo posterior del puritanismo y en las consecuencias prácticas de la ética calvinista. El resultado es la convicción de que el trabajo era el mejor modo de servir a Dios, pero no de cualquier forma, sino de manera racional, de forma metódica y sin desperdiciar ningún tipo de recurso. Los frutos del trabajo no se podían consumir en lujos o placeres, pues todo eso pertenecía al reino del pecado. Antes que disfrutar de los beneficios, era más apropiado reinvertirlos. Ésta es la razón –según WEBER- de que el capitalismo surgiera y arraigara en las zonas de Europa donde más se difundió esa reforma, y menos en otras con tradición diferente, como España, que habría dado lugar a la llamada “excepción

española”, cuyos hidalgos prefirieron mendigar que trabajar.

De este modo, el mismo “hecho sociolaboral” – el trabajo por cuenta ajena, el empleo, el desempleo...- puede constituir realidades distintas según los significados que adquiere en los diversos contextos socio-históricos. Por eso, el concepto de trabajo que hoy tenemos es una invención de la modernidad. Hace dos siglos fueron el “pensamiento ilustrado” y el “capitalismo” los que construyeron el “concepto de trabajo”, reduciendo a éste toda actividad humana socialmente útil y dando lugar al nacimiento de la “sociedad del trabajo”, concepto antes inexistente. Por tanto, pensar que el trabajo de hoy existe desde siempre nos hace víctimas de una “gran ilusión retrospectiva”, pues el trabajo, como vínculo que liga a la persona con la sociedad, ha conocido y conocerá en el futuro, incluso hoy, diferentes representaciones.

En suma, tanto como “proceso socioeconómico” cuanto como “representación cultural”, la historia real del trabajo, y sus conceptos conexos, evidencia como, en la era moderna, junto a los cambios en las estructuras productivas y en las relaciones sociales de producción, se han desarrollado una nueva construcción social del trabajo (asalariado) en tres ámbitos básicos:

- a) una centralización cultural, que sitúa el “trabajo remunerado” como categoría antropológica básica y la “profesión” como núcleo de la identidad psicosocial.
- b) una normalización del empleo, a través de una revalorización de la actividad productiva, que de medio de subsistencia pasa a ser instituida como fin.
- c) una radicalización de la ética del trabajo, convertida por el mercantilismo en una “regla descarnada de control social” de las clases pobres, de modo que la reorganización de la moral pública lleva a situar en el extremo positivo la

actividad productiva, que incluso llega a sacralizarse, y en el extremo contrario, la inactividad, que llega a estigmatizarse. Pues si el “estatuto de empleo” se asocia a una posición económica deseable, el de “desempleo” se hace a un estado de inactividad, fuente de riesgo de pobreza y de exclusión sociales.

En suma, con este breve recordatorio histórico se pone de relieve que el trabajo, en cualquiera de sus formas, no debe ser entendido sólo como un “hecho socioeconómico”, sino también como una “construcción socio-cultural”. En este sentido, no sólo cada época histórica ha delimitado un “concepto” de lo que entiende por trabajo, sino que ha conformado al mismo tiempo una “concepción” sobre él. Por “concepción” se entiende tanto el significado que tiene la actividad laboral para cada persona como las construcciones teóricas dominantes en cada etapa histórica. Por lo tanto, tiene sentido preguntarse por el “futuro del trabajo” en nuestros días, ante el cambio de significado actual. ¿Pueden permanecer inmutados este concepto y esta concepción del trabajo en un tiempo diferente? Parece evidente que no, pues siempre llegará un momento en que tanto “la norma social” como la “ética del trabajo” dominantes pierdan vigencia, entre todas las clases, medias y la obrera.

En este sentido, la principal metamorfosis será la multiplicación de sentidos del mismo, al tiempo que estaría perdiendo su centralidad como elemento constitutivo de la identidad social de las personas, primando el modelo o tipo instrumental –una actividad para lograr un fin más valioso: la fuente de renta necesaria para el tiempo de la vida- sobre la finalista –típica de la modernidad industrial-. Precisamente, este sería el sentido más aceptable de las teorías sobre la “crisis del trabajo-empleo asalariado”. Estas teorías comenzarán a poner en duda que el trabajo-empleo (forma mercantil) sea el elemento principal para definir la posición social.

Inicialmente la “crisis” del valor trabajo-empleo se identificaría en una cuestión de tipo sociológico, evidenciando su desplazamiento progresivamente por el valor del “consumo” y el modo de utilizar el tiempo –creciente- no dedicado al trabajo, sino al “ocio” –que no debe identificarse como sinónimo de pereza, de inactividad, sino de tiempo autónomo y que hoy se reconoce como derecho social fundamental- el que ocupe cada vez más lugar. Se ensalzará, pues, el valor instrumental del trabajo no el final: el trabajo no tiene sentido en sí, sino como instrumento para obtener el dinero necesario para consumir. Se transitaría, así, de una concepción del “trabajo para vivir” a otra del “trabajo para consumir”, esto es, de la “sociedad del trabajo” a la “sociedad del consumo”.

Posteriormente, el acento de la crisis del valor del trabajo será más económico, al poner de relieve la sustitución, pretendida o real, del actual “modo de producción” capitalista, basado en la capacidad de la industria para encontrar y explotar nuevas fuentes de energía, así como en el incremento del rendimiento de la mano de obra, a otro “modo de producción” también de tipo capitalista, pero basado en la explotación de tecnologías de generación de conocimiento, en el procesamiento de la información. Si el industrialismo se orientaba hacia el crecimiento, de la empresa, del sistema, del empleo, el nuevo modo llamado “capitalismo informacional” se basa en la acumulación de conocimiento y en grados más elevados de complejidad del procesamiento de la información (M.CASTELLS). En este modo de producción, el trabajo no desaparece sin duda, pero sí se fragmenta, pierde su identidad colectiva, individualiza sus capacidades, sus condiciones de prestación, sus intereses y sus proyectos. En suma, en las nuevas condiciones de una sociedad del conocimiento el papel central del trabajo tiende a ocuparlo el conocimiento, cuya gestión otorgaría la ventaja competitiva.

Aunque este modelo no es una consecuencia inevitable, sino que depende de decisiones de tipo económico, social y político, ni tampoco

aparece suficientemente arraigado o extendido en el mundo global actual como para ensayar estos efectos, lo cierto es que sí confirma esa crisis del valor de una forma concreta de trabajo, la del trabajo asalariado. Una “crisis” en la que estarían de acuerdo tanto pensadores “progresistas” como “conservadores”, si bien sus enfoques divergen. Aquí resaltamos tres:

a) La teoría de la des-mercantilización del trabajo y la pérdida de centralidad del trabajo (C. OFFE). Para este teórico pionero de la “crisis de la sociedad del trabajo”, y probablemente el que realiza el análisis más equilibrado, es ya imprescindible sustituir el modelo unilateral que hizo de la forma trabajo-empleo el centro de la regulación de las relaciones laborales, por otro que vaya más allá, dando cuenta de las diferentes facetas que hoy presenta tanto el mundo del trabajo como social.

b) La sustitución del trabajo remunerado por el trabajo cívico (A. GORZ). Este autor propone una progresiva reducción del tiempo de trabajo mercantil, que carece de creatividad, de sentido, de subjetividad y la cobertura de un ingreso social básico para ampliar el espacio vital para una gama amplia de actividades libres y creativas. El reino de la libertad sólo existe si se supera el reino de la necesidad, y el trabajo pertenece a éste y no a aquél, por lo que sólo tendría existencia, un sentido, fuera del trabajo mercantil. La política debería orientarse hacia una reducción muy drástica de este tiempo de vida y la organización de una renta básica para todos los ciudadanos al margen del empleo, que sería el fundamento de los derechos de ciudadanía social y no el empleo asalariado.

c) La Teoría del Fin del Trabajo (J. RIFKIN) A diferencia de las dos anteriores, no se mueve en el campo ni de la filosofía, sino del pragmatismo de la gestión, ni en el de la crítica capitalista, sino al

contrario, en su defensa. Parte de que estamos en una nueva era de escasez del trabajo global como consecuencia de los cambios tecnológicos y del aumento de la productividad –Tercera Revolución Industrial-, de modo que estaríamos en la transición “hacia una sociedad de la información prácticamente carente de trabajo”.

Al final de este breve, pero confío que ilustrativo recorrido por las vicisitudes del trabajo en nuestra historia moderna llega el momento de concluir, de fijar nuestra posición. A este respecto, entiendo que es necesario precisar qué se entiende por “crisis del trabajo” hoy, en un momento en que millones de personas malviven precisamente por no tener un “trabajo-empleo”. En mi opinión, hablar de crisis del trabajo es hacerlo de un determinado modo de entenderlo, esto es, poner de relieve que ya no podemos basar nuestra existencia única y exclusivamente sobre las formas mercantiles de trabajo, la forma trabajo-empleo (asalariado y autónomo). Sino que es necesario caminar hacia un nuevo estatuto profesional ampliado, que dé cobertura, como propuso el Grupo de Trabajo liderado por SUPLOT, a tres formas de trabajo, a las que corresponderían derechos sociales de diferente orden:

a) el trabajo-empleo asalariado

b) el trabajo-actividad profesional

c) el trabajo no profesional –trabajo voluntario, trabajo de cuidar en el sector informal...

Fuera de esta regulación quedaría el reconocimiento de derechos sociales universales, que deben ser garantizados al margen de la realización de cualquier forma de trabajo: renta básica. Este es un debate que nuestro país debe abrir lo antes posible, precisamente en este tiempo en el que se demuestra que el empleo asalariado no es suficiente para atribuir ciudadanía social.

De este modo, se propone recuperar una de las claves fundamentales de la evolución del trabajo en la modernidad, que no es sino la conexión entre “trabajo”, pero sin adjetivos, sin su confusión con el empleo, y “ciudadanía social”. Se daría respuesta desde la teoría jurídica a la posición planteada desde la teoría

sociológica crítica a su vez con las corrientes que insisten en la ideología del fin del trabajo. Un discurso peligroso “porque tienden a consagrar el perfecto desorden neoliberal y el azar económico frente a imperfecto orden consensual derivado de... instituciones sociales” (E. ALONSO).

EL TRABAJO EN LAS ECONOMÍAS DEL SIGLO XXI

Los retos de la
empleabilidad individual
y la sostenibilidad
colectiva

**JOSÉ
MANUEL
MORÁN**

Los riesgos para la empleabilidad
correrán parejos a las amenazas
para el crecimiento de las
sociedades que se apresten
a innovar y a preservar sus
condiciones de vida, sin perder
de vista las exigencias que
impone el querer hacerse un
hueco entre las sociedades
punteras del Siglo XXI

1 EL MUNDO HA CAMBIADO MÁS DE LO QUE PARECE

La reciente crisis mundial es, sin duda, la primera crisis global, ya que ha adquirido las dimensiones y gravedad que son de todos conocidas al desarrollarse sobre un planeta interconectado. Y que con su interconectividad ha multiplicado la divergencia entre la economía financiera especulativa y la economía real. Su origen que, a primera vista, pudiera parecer meramente derivada de la excesiva **innovación financiera**, está, sin embargo, en la limitación de recursos para responder a las crecientes demandas de las nuevas economías, así como en los bajos tipos de intervención de los bancos centrales. Lo que ha facilitado el apalancamiento de las empresas y familias de las economías avanzadas, aprovechando las elevadas tasas de ahorro de algunas economías emergentes. Y también las precarias condiciones laborales y los bajos salarios de esas economías. Su peso, cada vez creciente, es una amenaza insospechada, que esta siento todavía poco valorada. Cuando es, aunque no se quiera ver, el mayor riesgo de pervivencia de los mercados avanzados y de los niveles de calidad de vida de sus sociedades.

Hoy, por tanto, ya no se está ante una amenaza supuesta como cuando hace cerca de cuarenta años Alain Peirefitte escribiese un libro que parecía proféticamente amedrentador. Y que aprovechaba la mitad de la frase de Napoleón que dijese que **Cuando China despierte el mundo temblará**. Pues bien, el despertar de la economía surgida de la revolución maoísta, si bien ha servido para estabilizar unos mercados que iban abocados al abismo, está sentando las bases de un nuevo orden geoeconómico que hará pedazos los anteriores esquemas de la economía industrial.

Y, lo que es peor, la funcionalidad del denominado **capitalismo renano**. Que había creado un modelo social que había configurado las sociedades de la Europa Occidental como los únicos enclaves donde han florecido los pocos ejemplares del Estado del Bienestar operativos.

En los que la solidaridad intergeneracional y la calidad de los empleos eran y son el resultado de los convulsos siglos precedentes. En los que los sacrificios de las luchas de clase, primero, y de la gestión ordenada de los conflictos sociales, después, han movido los avances en pos de sociedades más equitativas y solidarias.

Ahora, sin embargo, la pujanza de las economías asiáticas, así como el empuje de otras emergentes y que no son sólo asimilables al dinamismo de los BRIC's, se está desplazando el centro de gravedad económico mundial hacia latitudes donde no florecen precisamente los derechos sociales. Ni sus bajos salarios o las igual de malas condiciones laborales dejan algún margen para financiar asistencias sociales y sanitarias de carácter generalizado. Con lo que de **dumping social** ello significa y con lo que supone para ir haciendo cada día mas a la vieja Europa, otrora cuna de la civilización industrial, un área poco competitiva. Y con pocas potencialidades, dada su evolución demográfica, para seguir haciendo valer su protagonismo de antaño en un mundo demasiado poblado y demasiado ajeno a sus preocupaciones culturales y sociales.

La crisis financiera se está cerrando gracias, como se decía, principalmente al ahorro chino y a la sutil cautela de sus dirigentes que dicen que aplican las teorías de Marx, Engels y Lenin y, por supuesto, del Presidente Mao para acrecentar su competitividad en más mercados cada día. O ir introduciéndose silenciosamente en un continente, como es el africano, que cuenta con tantos **Estados fallidos** como innumerables son las materias estratégicas que atesoran sus tierras y geografías.

El mundo actual está, por tanto, a punto de alumbrar unas nuevas realidades socioeconómicas que poco tienen que ver con las ensoñaciones de Napoleón. Pero tampoco con las ilusorias consideraciones de sociedades como las europeas que siguen pensando que los únicos cambios siguen siendo tecnológicos y empresariales y que las deslocalizaciones podrán contenerse en sus justos términos.

No se percatan que su protagonismo histórico se difumina más rápidamente que envejece su población y pierden pulso y orientación sus políticas comerciales. Sin acabar de entender, además, que con ello se acrecienta la fragilidad de su modelo social y de sus formas laborales de producir bienes y servicios. Y se agostan las vías para lograr márgenes económicos que permitan mantener la solidaridad intergeneracional y los servicios sociales que caracterizaban su calidad de vida.

2 HAY QUE IR MAS ALLÁ DE PENSAR SÓLO EN LA INNOVACIÓN COMO CATALIZADOR DE NUEVOS MODELOS PRODUCTIVOS

Y es que los cambios que se están empezando a vivir son más profundos que los que se derivaban de ver cómo los mercados se reconfiguran a diario, la innovación genera oportunidades a cada instante y, por ende, crea amenazas a cada día siguiente y la conectividad hace de la globalización una ventaja insospechada años atrás. Ya no basta, así, quedarse en saber que con la innovación, además, no sólo surgen nuevos productos y servicios, sino que se transforman los procesos, se idean nuevas fórmulas que los hacen más eficientes y se crean nuevos modelos organizativos. En los que ningún empleo pueda decirse que esté asegurado ni a ninguna empresa le quepa alardear de tener un futuro despejado a largo plazo.

El futuro dependería, por tanto y desde esa mera visión empresarial, de la capacidad de innovar permanentemente, para preservar la competitividad. Y el de los empleos vendría unido a su contribución a esas nuevas competitividades exigidas. Por lo que primará más en ellos sus capacidades para ser eficientes en las nuevas circunstancias, que las cualificaciones y habilidades de las épocas pasadas.

Los nuevos empleos incorporan, además, dentro de esa visión organizativa, unas

tareas adicionales derivadas de la formación permanente y de la capacitación en nuevas funcionalidades, así como en el desarrollo de competencias personales adecuadas a las nuevas circunstancias, como ya se anticipaba. Y que han de ser entendidas, además, como un cúmulo de capacidades laborales que vayan más allá de las habilidades profesionales previas y propiamente definidas en situaciones estables.

Con lo que todo ello significa para ver como se fragua y reconstruye cada día la empleabilidad de cada trabajador. Que acaba requiriendo que los trabajadores demuestren a diario tanto su utilidad para el momento como su capacidad para seguir siendo útiles también mañana y después. Los nuevos trabajos son, por tanto, más volátiles y cambiantes y se articulan en torno a las capacidades que cada cual pueda desarrollar y a su acoplamiento y adecuación a lo que demandan los mercados.

De ahí que esta volatilidad laboral esté incidiendo negativamente en la productividad general. Y es que los nuevos empleos, y por ende la nueva organización del trabajo, se asientan en la concepción generalizada de los nuevos mercados de trabajo, en los que ya no cabe la estabilidad ni la uniformidad. Pero en los que habrá que articular, no obstante, empleos de calidad. Solo estos permitirán **retener el talento**, evitar la precariedad de los salarios y condiciones sociolaborales y acrecentar la competitividad por la vía de una mayor productividad. Y no por las meras reducciones salariales y el empeoramiento de las condiciones laborales y la ampliación del horario de las jornadas.

Pero estas consideraciones, si era posible hacerlas en un mundo de economías más parejas que las actuales, al menos entre las más dominantes entonces como eran las de la vieja **Triada** sobre la que teorizaban los de Kenichi Ohmae de principios de los ochenta (EE. UU.- Europa-Japón) ahora serían apreciaciones limitadas. Pues hoy, cuando la potencialidad de los mercados se asocia a unas poblaciones

cuyas dimensiones multiplican por tres las de la Unión Europea o por más las de Japón, a sus ritmos de crecimiento o a su creciente capacidad para fabricar manufacturas de mayor valor añadido, las consideraciones sobre los trabajos en la Sociedad del Conocimiento hay que actualizarlas inevitablemente a la vista de los nuevos escenarios geoeconómicos. Y hacerlo sopesando si habrá posibilidades reales de competir con los nuevos colosos, cuando se tienen mercados interiores muy reducidos y poblaciones cuyo envejecimiento limita su actividad y consumo.

3 LOS MERCADOS DEL NUEVO SIGLO Y LOS RIESGOS PARA EL TRABAJO Y LOS ESTADOS DEL BIENESTAR

De ahí que convendrá insistir en que los empleos no sólo van a ser zarandeados o destruidos por las innovaciones de los procesos productivos y comerciales, sino también por el nuevo ordenamiento económico mundial. Y por las condiciones sociolaborales que ello acaba determinando. Dichas condiciones recortarán los excedentes empresariales, de no recortarse antes las retribuciones a los empleos. Y en caso de acometerse este ajuste es obvio que incidirá en los sistemas de protección social, en el consumo y en el desarrollo de los servicios para la calidad de vida de las sociedades avanzadas. Incidencia que será más que notable, por más que ahora pocos sean los que alerten sobre la misma.

Ante ello la lucha por la empleabilidad no podrá sólo sustanciarse en los empeños y afanes particulares. Pues dependerán de lo borrascosos o no que se presenten los escenarios empresariales y la competitividad de cada economía en el concierto mundial. Los riesgos para la empleabilidad correrán parejos, por tanto, a las amenazas para el crecimiento de las sociedades que se apresten a innovar y a preservar sus condiciones de vida sin perder de vista las exigencias que impone el querer hacerse un hueco entre las sociedades punteras del Siglo XXI.

En este contexto los trabajadores tendrán que exigir de los poderes públicos y de sus representantes que se apresuren a analizar las nuevas amenazas que llegan y a escrutar las oportunidades colectivas a desarrollar. Las primeras vendrán de la mano de las exigencias de la competitividad que imponen los mercados globalizados. Pero también de la situación en que están las economías propias, de la eficiencia en la gestión de sus Administraciones Públicas y de los factores que configuran la competitividad agregada o interior. Que es la que, a la postre y junto a los sistemas a través de los que fluye la innovación, facilita la internacionalización y la competitividad exterior.

Para mejorar la competitividad agregada habrá que promover los cambios necesarios en los modelos de crecimiento seguidos. Y acometerlos a la luz de los requerimientos de la sostenibilidad. Pero también de las dimensiones y condicionantes territoriales en las que están asentados los tejidos productivos. O de las interrelaciones entre competitividad y cohesión social, para que desde ellas se preserven la calidad de los empleos y la imprescindible y continuada innovación productiva.

Los mercados del nuevo siglo determinarán las reglas del juego en que se crearán y desempeñarán empleos y por ende la viabilidad de las estructuras de los Estados del Bienestar conocidos. Por lo que para paliar ese determinismo no quedará más remedio que apostar por una nueva gobernanza institucional en la que los agentes sociales puedan aportar su visión en otros aspectos que no se contemplaban entre los que se orientaban específicamente a negociar las condiciones sociolaborales de cada coyuntura. E ir más allá de las dinámicas negociadoras orientadas a gestionar el momento y los requerimientos de cada sector y empresa.

4 LOS NUEVOS HORIZONTES DEL DIÁLOGO SOCIAL: LA CONCERTACIÓN ESTRATÉGICA

Lo anteriormente dicho supone revisar, por ello, qué papel tendrían que jugar ahora los agentes sociales. Y hacerlo a sabiendas que la reciente historia de los sindicatos en los últimos treinta años de la vida española ha corrido pareja a la aparición de unos cambios tecnológicos que están propiciando el paso de la Sociedad Industrial a la Sociedad Interactiva. Pues no en vano fue en los años setenta del siglo pasado cuando el nacimiento y primeras aplicaciones de la microelectrónica permitieron nuevos desarrollos de la automatización y también el comienzo de una carrera en pos de la innovación permanente. Que iba a configurar de manera diferente los mercados, la competitividad empresarial, las realidades laborales y la gestión del conflicto.

Si a ello se suman las potencialidades de la economía interactiva, es fácil entender que eso obliga a nuevos planteamientos sindicales para intentar detectar, entender y aprovechar, a favor de los trabajadores, cuáles son los nuevos resortes y controles desde los que se podría gobernar tanto cambio.

Lo cual requiere que la acción sindical, que empezase siendo meramente defensiva ante los cambios inducidos por el nacimiento de la Era Microelectrónica, tenga que afanarse ahora por cómo impulsar la formación y el reciclaje continuado, cómo adaptar legislaciones y estructuras organizativas, cómo acomodar el tiempo de trabajo y flexibilizar las organizaciones o cómo aunar empleabilidades personales y competitividad empresarial.

Por ventura en estos años, que van desde los comienzos de la transición democrática a la gestión de la concertación de una economía avanzada e internacionalizada, los sindicatos han acrecentado sus capacidades de entender esas nuevas realidades. Pero sobre todo sus capacidades para negociar cómo se pueden configurar aquellas otras realidades que envuelven las condiciones de trabajo. Y que

definen, a la postre, la calidad de vida y las expectativas de futuro de cualquier trabajador.

El sindicato, por tanto, no puede olvidar ni dejar de lado aquellas otras cuestiones sociales y colectivas que han permitido crear las estructuras del bienestar y que facilitan la gestión de la solidaridad. No pugnar por esta participación es asistir pasivamente a ver como se van erosionando los fundamentos de un modelo social que se orientaba hacia la inclusión y la cohesión. Y que ahora se pretendería dejar al albur de los ciclos económicos y de la fortuna profesional, de forma que el nuevo modelo acabe encallando en los acantilados de la dualización y la exclusión.

Hoy, como cuando empezaron las luchas sociales a favor de la dignificación del trabajo y el desarrollo humano, vuelve a ser determinante hablar y negociar la organización de los procesos productivos. Pues solo así se podrá articular la exigencia de mejora permanente de las empleabilidades con la preservación de los derechos laborales y la protección social de quienes no puedan adaptar las suyas con la rapidez que requieren los mercados. Por lo que habrá que empezar a mirar, también, cuáles son las nuevas amenazas que vienen no solo del incesante cambio tecnológico y organizativo, sino también de las nuevas realidades de los mercados mundiales y en los que Europa puede hacerse cada día más irrelevante y marginal.

O, lo que es lo mismo, será preciso que el sindicato continúe actualizando sus compromisos más allá de los meros objetivos sectoriales. Pues de lo que se trataría es que se entendiese cuáles son las amenazas de las nuevas economías. Y cómo habría que lograr que los agentes sociales conciertan estrategias locales que afiancen la diferenciación, potencien la innovación ventajosa y analicen que se puede hacer en cada sector y en cada tejido empresarial.

Supone, por tanto, ir más allá de las tareas de la negociación colectiva para embarcarse en tratar de ver cómo debieran ser las economías del mañana. Y cómo se preservarían tanto

los empleos como los derechos de solidaridad colectiva y la viabilidad financiera de los sistemas nacidos al compás que se creaban los fundamentos de los Estados del Bienestar. Los empleos y estos modelos sociales van a verse amenazados por la pujanza de las nuevas realidades socioeconómicas y su calidad y supervivencia dependerán, en definitiva, de la

inteligencia colectiva con que se articulen las soluciones adecuadas. O, de lo contrario, las luchas que alumbraron una forma más humana de vivir y trabajar podrían verse como una mera anécdota histórica. Que será preciso volver a revivir en el futuro para recuperar la calidad del trabajo como eje central de la dignidad humana.



A propósito del empleo en la sociedad actual

**ANTONIO
TORO BARBA**

**Dar respuesta a esta y
a otras necesidades del
mercado de trabajo requiere
de un importante esfuerzo
de modernización y mejora
por parte de los Servicios
Públicos de Empleo, de forma
que se garantice el derecho a
la empleabilidad de todas las
personas trabajadoras**

Aunque el empleo y el progreso social se dan al mismo tiempo y, además, de forma directamente proporcional, siempre he compartido la idea de los que piensan que el empleo no se puede concebir, únicamente, como un bien económico y de dimensión externa respecto a la persona que lo posee. Muy por el contrario, me sumo al planteamiento de que el trabajo expresa la subjetividad de la persona a través de lo que hace y, además, evidencia su pertenencia a la sociedad a través del rol y las competencias que éste le confiere. La persona que trabaja se encuentra vinculada con otras a quienes se manifiesta a través de los productos de su trabajo, cobrando valor y significación ante los demás.

No podemos caer en un reduccionismo simplista a la hora de analizar el empleo y entenderlo como un bien, en la actualidad escaso, que debemos fomentar para producir cada vez más riqueza. Nos equivocaríamos de pleno. La función principal del empleo es la integración social. En el contexto laboral se producen relaciones entre las personas, obteniéndose como resultado un mayor perfeccionamiento social.

El trabajo está íntimamente unido al sentimiento de utilidad, y este sentimiento de utilidad pasa por una remuneración, pero también por todas unas contrapartidas sociales que le añaden valor. Por tanto, el trabajo es de naturaleza personal y social y ha de estar vinculado al bien común

De esta consideración se deriva que el empleo sea un tema central en la construcción de las relaciones sociales y de la disposición de los estatus. Por tanto, su papel en el equilibrio de la sociedad es tan importante como sus funciones productivas.

Esto supone que “trabajar para que otros trabajen” resulta ser una actividad no sólo loable, sino necesaria, toda vez que contribuye a la justicia y a la paz social.

Las actuales circunstancias del mercado de trabajo dificultan hacer efectivo el derecho al empleo de toda persona en edad de trabajar, pero existen fórmulas que, formando parte de una estrategia bien articulada y contando siempre con el apoyo de las Administraciones Públicas, lo favorecen.

Es en estos momentos, y ante los condicionantes de la crisis global, cuando el concepto de transición al empleo adquiere todo su sentido. Transición del desempleo al empleo y de un empleo a otro. Llevar a cabo esta transición obliga a considerar la experiencia formativa como principal actuación.

En otra época, no demasiado alejada en el tiempo, el ciclo laboral de las personas se regía por periodos claramente delimitados de formación y empleo. En las etapas iniciales de la vida nos formábamos para después poder desempeñar una profesión y ocupar un puesto de trabajo, que probablemente sería el mismo a lo largo de toda nuestra vida activa.

En la actualidad las cosas son muy distintas. Solemos tener diferentes empleos y para cada uno de ellos se nos exigen mejoras y perfeccionamiento de los niveles de conocimiento, capacidades y habilidades diferentes. Ello nos obliga a formarnos en los periodos intermedios entre actividades laborales. Es decir, nos vemos en la necesidad de formarnos a lo largo de la vida, manteniendo nuestra disponibilidad permanente para el reciclaje.

Esta necesaria predisposición a la formación encaja con la práctica de la transición al empleo, pues es a través de la primera como se supera el principal condicionante para la segunda.

Es ya una evidencia irrefutable que la formación es la principal pasarela hacia el empleo, pero también es cierto que no nos sirve cualquier especialidad. El devenir del mercado laboral aconseja no insistir en ocupaciones de sectores ya agotados, en cuanto a su capacidad de generar empleo, y optar por la cualificación

en sectores emergentes, con potencial de crecimiento y de absorción de mano de obra.

Esto que, a priori, puede resultar tan razonable como para convencer a cualquiera, resulta difícil cuando, en el plano corto, hablamos de personas concretas, con una trayectoria determinada y un hábito laboral más que asentado en su “modus vivendi”. Me estoy refiriendo a las personas de edad media, con una larga experiencia laboral que, por motivos de la crisis, han vivido o viven, por ejemplo, un proceso de reestructuración en su empresa. Es aquí donde las políticas de empleo y, en concreto, la orientación profesional tienen un reto: el de trabajar para que estas personas, a partir de un asesoramiento especializado y mediante una recualificación adecuada, se suban al nuevo escenario socioeconómico y formen parte activa de él. Ninguna sociedad, y por supuesto tampoco la andaluza, pueden permitirse desaprovechar el capital humano del que disponen.

A esto nos referimos cuando hablamos de transición de empleo a empleo, cuando dejamos un puesto de trabajo y hemos de prepararnos para poder insertarnos en otro, más acorde a las actuales circunstancias socioeconómicas y de acuerdo a los parámetros de una economía sostenible.

De igual manera la transición del desempleo al empleo pasa por un proceso formativo y de cualificación en ocupaciones de sectores identificados como yacimientos de empleo relacionados, en su mayoría, con los denominados “empleos verdes”, las energías renovables, la atención a la dependencia y los servicios a la comunidad.

En materia de formación para el empleo hay que evitar hacer más de lo mismo. La formación debe dirigirse a sectores en los que sea preciso incorporar innovación y debe ser programada en base a necesidades específicas del mercado laboral e incardinada con la actividad productiva de los territorios.

A pesar de la situación de crisis global, existen sectores emergentes con alto potencial de generación de empleo y es precisamente en ocupaciones pertenecientes a éstos donde las personas desempleadas, o las que prevean un cambio en su situación laboral, pueden abrirse a proyectos nuevos para encontrar respuesta a sus necesidades de inserción.

Dar respuesta a esta y a otras necesidades del mercado de trabajo requiere de un importante esfuerzo de modernización y mejora por parte de los Servicios Públicos de Empleo, de forma que se garantice el derecho a la empleabilidad de todas las personas trabajadoras. En este sentido, desde el Servicio Andaluz de Empleo estamos en disposición de facilitar estas transiciones y certificar los logros adquiridos en materia de capacitación para el empleo a partir de la expedición de certificados de profesionalidad.

Otro factor a considerar en la mejora de las condiciones del mercado laboral y, por ende, en su potencialidad para frenar la destrucción de empleo y absorber mano de obra, es la adopción de medidas relacionadas con la flexiguridad.

La flexiguridad resulta ser la nueva alternativa en el hacer comunitario a la hora de gestionar y adaptarse a los cambios que el proceso de globalización produce en los patrones de nuestros mercados, dentro del marco de la Estrategia de Lisboa.

En Europa se observan avances hacia la flexiguridad. Hay Estados donde se están reformando los regímenes de seguridad social; otros donde van sustituyendo las políticas pasivas del mercado laboral por activas; y/o donde se están introduciendo contratos de trabajo más flexibles. Pero la dosis de flexibilidad, sobre todo, en cuanto a los contratos, no ha venido acompañada de garantías hacia la persona trabajadora y su posible progreso en el mercado laboral.

Hay factores clave en un contexto de mercado laboral flexiseguro que, hoy por hoy, resultan

difíciles de considerar en el tejido empresarial andaluz y también en el español.

Son muchos los expertos en la materia que argumentan sobre las bondades de abordar la flexiguridad, tanto a nivel interno como externo, como fórmula para paliar significativamente los efectos de la crisis pero, lamentablemente, la recurrencia al expediente de regulación de empleo (ERE) es la práctica más extendida aunque ésta resulte ser una agresión tanto para la persona trabajadora como para la organización.

Adoptar medidas en la línea de la flexiguridad interna conlleva la recolocación del empleado en un puesto diferente o su colocación en otra ciudad, acompañadas de planes de formación. Hay que entender que se puede crecer profesionalmente con la movilidad funcional y geográfica. La adecuación del talento del trabajador a las necesidades de la empresa, la pretensión de comportamientos de colaboración y no de resistencia, la transmisión y el aporte de información sobre lo que acontece en la empresa de forma transparente y veraz son, entre otras, actuaciones acordes con esta práctica. Actuaciones que han de ser contempladas en la negociación colectiva y desarrolladas con estricto ajuste a la normativa laboral.

Los servicios públicos hemos de apoyar este proceder y, a ser posible, actuar con carácter preventivo, contribuyendo a redefinir las reglas del juego, evitando los cataclismos que las reestructuraciones conllevan, tanto en el plano organizacional como en el personal, y plantando cara al desafío de encontrar alternativas y soluciones en la línea del “todos ganan”.

En este objetivo de actuar por el “bien común” la gobernanza, como medida básica de estabilidad y desempeño de una sociedad, marca el camino.

En el asunto del empleo me gusta decir que no sobra nadie, muy por el contrario, todas las

aportaciones añaden valor. En la participación e implicación de los actores, formales e informales, en la toma de decisiones y en la implementación de mismas está la clave del éxito.

En Andalucía tenemos amplia experiencia en estas líderes. La concertación social, con la participación de los agentes económicos y sociales, ha sido el modelo que ha guiado la hoja de ruta de las políticas de empleo.

Pero la gobernanza, también en materia de empleo, conlleva mucho más. Conlleva tener en cuenta a las personas más desfavorecidas, a las que más dificultades tienen para acceder a un puesto de trabajo adecuado a su perfil y a sus necesidades, pensar en clave de género, contemplar las peculiaridades de los territorios, trabajar desde la transparencia, con responsabilidad y buscando siempre el consenso en pro de la equidad, la eficacia y la eficiencia.

En materia de políticas activas de empleo es mucho lo realizado pero también queda mucho por hacer. Existen nuevos retos para procurar dar respuesta a nuevas necesidades.

Apuntamos la necesidad de insistir en la reforma de las políticas activas de empleo para incrementar la confianza en el Servicio Público de Empleo de forma que, de una vez por todas, se alejen los fantasmas del pasado y las secuelas de una herencia que no queremos ni merecemos.

Tanto las personas trabajadoras como las empresas deben considerar al Servicio Andaluz de Empleo su más fiel aliado para la consecución de sus objetivos laborales o de negocio. Para ello trabajamos en la personalización de los servicios procurando dar “a cada uno lo suyo”. El capital humano, rico de por sí en Andalucía y elemento diferenciador en la sociedad del conocimiento, será así reconocido y promovido.



**¿Qué conviene hacer
para crear empleo?**

**JUAN
TORRES
LÓPEZ**

**Lo necesario es combinar
la política de demanda que
garantice mercados suficientes
y capacidad de compra y
satisfacción social y la política
de empleo que facilita la
contratación sin aumentar el
malestar social**

Los economistas neoliberales, las grandes patronales y los políticos que defienden sus postulados insisten continuamente en la idea de que para crear empleo hay que flexibilizar las relaciones laborales (debilitar la negociación colectiva, facilitar el despido y el uso cada vez más versátil de la mano de obra, etc.) y bajar los salarios (directos, indirectos y diferidos).

Eso es lo que se ha hecho prácticamente en todo el mundo en los últimos años y el resultado no se puede considerar positivo. Ha aumentado la tasa de desempleo y es una evidencia que las condiciones de trabajo y de salario de la inmensa mayoría de los trabajadores se ha deteriorado. Hoy día prácticamente el 60% de la población trabajadora mundial está empleada cobrando menos de dos dólares diarios y sin contrato ni protección social alguna. Según las tesis liberales, debería haber pleno empleo en el mundo porque no se concibe que pueda haber condiciones menos onerosas que las que hay para emplear a los trabajadores en la mayor parte de los países del mundo.

Incluso en nuestro país resulta difícil de aceptar esa tesis. Según la OCDE, el salario medio real de los españoles perdió el 4% de su poder adquisitivo entre 1995 y 2005 y, sin embargo, la calidad del empleo es tan baja y la fragilidad de las relaciones laborales tan alta que, en cuanto se ha producido un crisis como la que estamos viviendo, también se ha perdido más empleo que en cualquier otro país.

Frente a la continua insistencia con que se divulgan las tesis neoliberales, es preciso que la ciudadanía tenga claras algunas ideas esenciales sobre el mercado de trabajo y sobre las condiciones que verdaderamente influyen en la capacidad de las empresas para crear empleo.

La falacia liberal

Los neoliberales parten de un supuesto principal: la cantidad de empleo existente en una economía es el resultado de la interacción entre la oferta de trabajo que realizan los trabajadores y la demanda que llevan a cabo las empresas.

Como ocurriría en otros mercados, si el precio de la mercancía trabajo, el salario, es demasiado elevado será muy atractivo para los trabajadores pero poco para los empresarios, de modo que éstos no contratarán a todos los trabajadores que, a ese salario, desearían estar ocupados.

Por el contrario, si se fijara un salario demasiado bajo, los empresarios estarían dispuestos a demandar una gran cantidad de trabajo, pero muchos trabajadores no desearían trabajar por considerarlo demasiado bajo.

En el primer caso, cuando los salarios son demasiado altos, hay exceso de oferta de trabajo, es decir, desempleo, lo que posiblemente llevará a que muchos trabajadores acepten salarios más bajos para poder disponer de un empleo. En el contrario, hay un exceso de demanda que llevará seguramente a que muchos empresarios ofrezcan salarios más elevados. En suma, el propio mercado, si se le deja actuar libremente, dicen los liberales, proporcionará un nivel de salario adecuado y de pleno empleo.

Los liberales dicen que los trabajadores deben o pueden elegir entre el empleo y el ocio. Si el salario de mercado, como en el último caso, es demasiado bajo, dirán los liberales que no les compensa trabajar y que optarán por el ocio. Por eso afirman que el desempleo que hay en nuestras economías se produce porque el salario es demasiado alto y que, por tanto es "voluntario", porque podría desaparecer fácilmente si los trabajadores aceptaran salarios más bajos.

Esta afirmación liberal es tan irrealista que lleva a decir al Premio Nobel de Economía, Robert Solow, que si fuera verdad, cuando hay altos niveles de paro los centros de vacaciones y los campos de golf deberían estar llenos de trabajadores sin empleo.

Esta idea aparentemente tan lógica (y otros supuestos que no puedo desarrollar aquí) es la que permite afirmar a los liberales que lo que habría que hacer para garantizar el pleno empleo sería simplemente evitar que nadie intervenga o que tenga poder para influir sobre el salario de

equilibrio, dejar que el mercado fije el salario que iguale a la oferta y la demanda. Por eso reclaman siempre completa flexibilización, nada de salarios mínimos, despido libre, etc.

Su error principal es considerar que el empleo depende solo de lo que ocurra en el mercado de trabajo (además de otros más difíciles de explicar en un artículo de divulgación como este, como el hecho de que en realidad es imposible determinar “una” demanda de trabajo en el mercado, de modo que la tesis cae por su propio peso).

Lo que daña de verdad a las empresas

Por muy bajos que fuesen los salarios a los que se pudiera contratar, es evidente que las empresas tienen en cuenta, sobre todo, los beneficios que pueden obtener empleando a la mano de obra. Por eso, lo que resulta determinante del volumen de contratación no es lo que sucede en el mercado de trabajo a la hora de fijar el salario (y eso suponiendo que el salario se pueda fijar solamente en el mercado de trabajo, olvidando que es la única fuente de ingresos para la inmensa mayoría de la población y que por eso requiere un tratamiento institucional y político ajeno al propiamente de mercado), sino lo que ocurre en el mercado de bienes y servicios.

Si una empresa pudiera vender con facilidad y a buen precio su producción no tendría problemas a la hora de pagar los salarios. Y es fácil comprobar que lo que realmente destruye empleo y lo que permite crearlo no es que suban o bajen los salarios (salvo, lógicamente, en casos extremos y por tanto fuera de la consideración normal de los problemas) sino que haya o no demanda suficiente para la producción de las empresas.

Y lo que ocurre, por añadidura, es que los salarios son precisamente una de las variables determinantes del nivel de esa demanda: cuantos más bajos sean, cuanta menor sea la masa salarial, menor será la capacidad potencial que tengan las empresas para vender su producción.

Lo que descubrieron hace casi un siglo empresarios realistas como Ford, cuando decía que todos los

capitalistas del mundo eran insuficientes para comprar lo que producían en sus fábricas y por eso aumentaba el salario de sus trabajadores para permitirles comprar los automóviles que producían, lo desconocen las patronales y los liberales de nuestro tiempo.

Por eso sus demandas son tan gravemente contraproducentes: cuantos más bajos sean los salarios más difícil será la creación de empleo suficiente porque la demanda global, la capacidad de crear actividad será más reducida y entonces las empresas necesitarán menos trabajadores.

Lo que ha ocurrido en los últimos años ha sido precisamente eso. Se han aplicado políticas llamadas “deflacionistas” consistentes en restringir los salarios (directos, indirectos y diferidos) y eso ha limitado la capacidad potencial de crear actividad en el mundo. Las empresas con poder de mercado y que pueden operar en el mercado global pueden obtener mucho más beneficios utilizando mano de obra cada vez más barata, pero al actuar así (disminuyendo el tamaño de la tarta general) expulsan de los mercados a millones de otras empresas que no tienen ni su poder ni su facilidad para desplazarse, destruyendo así actividad y empleo.

Las políticas de las patronales y de los economistas liberales no sólo son perjudiciales para los trabajadores sino para millones de pequeños y medianos empresarios (de los que en España depende casi el 90% del empleo total) porque les limita su capacidad de participar en el mercado.

Por eso es tan nefasto proponer ahora en plena crisis que vuelvan a bajar los salarios. ¿Alguien cree de verdad que en la actual coyuntura una empresa va a emplear a más trabajadores simplemente porque bajaran, digamos incluso en un diez por ciento, sus costes salariales si se mantiene la atonía del mercado, si los bancos siguen sin dar crédito, si los mercados están copados cada vez en mayor medida por las grandes empresas que, como operan en el mercado global no tienen problema si el de un país se reduce?

En cualquier caso, todo lo anterior no quiere decir que lo que ocurra en el mercado de trabajo sea indiferente a la hora de crear o destruir empleo. Por supuesto, hay que procurar siempre que haya facilidades para que los empresarios encuentren en las mejores condiciones posibles (localización, formación, versatilidad, etc.) el empleo que necesitan pero sin que ello tenga necesariamente que derivar en el abaratamiento perverso de la mano de obra y, por tanto, en la disminución de la capacidad potencial de crear actividad y empleo.

Lo necesario es combinar la política de demanda que garantice mercados suficientes y capacidad de compra y satisfacción social suficientes y la

política de empleo que facilita la contratación sin aumentar el malestar social.

Las grandes patronales y los liberales renuncian a esta visión y se empeñan en el abaratamiento del trabajo por una sencilla razón: lo que buscan no es crear más o mejor empleo sino simplemente que la distribución de la renta les sea más favorable. Si lo dijeran claramente al menos habría que reconocer que sus demandas son legítimas pero cuando las revisten de ciencia económica hay que decir que están cometiendo lo que el gran economista John Kenneth Galbraith calificó como un verdadero "fraude" en su último libro.





Reseñas de autores

Adelaida de la Calle

Licenciada en Ciencias Biológicas por la Universidad Complutense de Madrid. Catedrática de Biología Celular por la Universidad de Málaga desde 1999. Ha sido subdirectora de Cursos Abiertos de la Universidad de Málaga (1989), vicerrectora Adjunta de Investigación de la Universidad de Málaga (1990-92), vicedecana de la Facultad de Ciencias (1994) y vicerrectora de Investigación de la Universidad de Málaga entre 1994 y 2003, desde 2004 es rectora de la Universidad de Málaga.

Gabriel Centeno

Maestro y licenciado en Psicopedagogía, ha sido miembro de las Comisiones Ejecutivas de la Federación de los Trabajadores de la Enseñanza de Andalucía (FETE-UGT) y de UGT Andalucía. Miembro del Consejo Escolar de Andalucía. En la actualidad participa y asesora a organizaciones de docentes en temas relacionados con propuestas sobre la atención a la diversidad, la reforma de las prácticas escolares y la formación permanente, desde la Secretaría de RR. II. y Política Educativa de FETE-UGT Andalucía.

José Chamizo

Nacido en Los Barrios (Cádiz) 1949, es sacerdote y Licenciado en Historia de la Iglesia, por la Universidad Gregoriana de Roma, en Historia Contemporánea, por la Universidad de Granada, y tiene la diplomatura en Biblioteconomía por la Ciudad del Vaticano.

Fue designado Defensor del Pueblo Andaluz en 1996, cargo que ocupa en la actualidad, y en 2002 fue nombrado Doctor Honoris Causa por la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla.

Antonio Ferrer

Nacido en La Nucia (Alicante) es administrativo. Ingresó en UGT en 1980 como afiliado en la Federación Estatal de Química y Energía. Ha sido Secretario de Acción Sindical y Empleo en la Unión Provincial de Valencia y en la Comisión Ejecutiva Nacional del País Valenciano.

De 1990 a 1995 desempeñó el puesto de Secretario de Acción Sindical de la Federación Estatal de Industrias Afines (FIA-UGT).

Desde 1995 es Secretario de Acción Sindical Confederal. Es también Consejero del Consejo Económico y Social (CES); miembro de la Comisión de Trabajo de Relaciones Laborales, Empleo y Seguridad Social; miembro del Comité de Relaciones Industriales de la Confederación Europea de Sindicatos y miembro del Comité Consultivo para la Seguridad, la Higiene y la Salud en el Centro de Trabajo del Consejo de la Unión Europea.

Valeriano Gómez

Economista especializado en economía laboral. Ha publicado en diversas revistas y publicaciones artículos sobre la organización del mercado de trabajo, la política salarial y el funcionamiento del sistema de protección por desempleo y la política de empleo. Durante el periodo 2004-2007 fue Secretario General de Empleo en el Gobierno de España. En la actualidad trabaja en el Instituto Universitario Ortega y Gasset en el que dirige el Seminario Permanente de Empleo y miembro del Consejo Económico y Social en representación de la UGT.

Fernando López

Profesor de EGB con estudios de Filosofía y Letras. Afiliado a la FETE-UGT desde 1978. Miembro de la Comisión Ejecutiva Provincial de FETE-UGT de Cádiz (1983). Secretario General de FETE-UGT de Andalucía (1987). Secretario de Organización de UGT Cádiz (1990). Miembro de la Comisión Ejecutiva Federal de FETE hasta 2003. Miembro del Consejo Escolar de Andalucía, del Consejo Escolar del Estado, Consejo Social de la UNBED, del Comité Sindical Europeo de la Educación, entre otros.

Francisco J. Martínez

Nacido en Campofrío (Huelva) es Catedrático de la Universidad de Huelva, del Departamento de Economía Financiera, Contabilidad y Dirección de Operaciones. Imparte docencia desde hace más de dos décadas en las áreas de Sistemas de Información.

Licenciado y Doctor en Ciencias Económicas y Empresariales. Ha impartido conferencias, cursos y masters en diversas instituciones, así como más de 50 cursos de doctorado en diversas Universidades españolas, europeas y americanas.

Director e investigador principal en numerosos proyectos científicos nacionales e internacionales, autor y coautor de más de 200 trabajos científicos. Es Rector de la Universidad de Huelva desde 2005.

José Millán

Es en la actualidad director del Centro de Prevención de Riesgos Laborales de la Junta de Andalucía en Granada, profesor asociado del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Granada y Letrado del Estado en el INSS.

Ha ocupado, entre otros cargos, el de Delegado Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Secretario General Técnico de la Consejería de Fomento y Trabajo y Director General de Organización y Métodos de la Junta de Andalucía. También ha trabajado como consultor de la OIT en el Centro Interamericano de la Administración del Trabajo.

Cristóbal Molina

Es catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Jaén. Doctorado por la Universidad de Bolonia (Italia). Ha realizado diferentes Laudos Arbitrales en su condición de árbitro del SERCLA. Asesor e integrante de Comisiones y Grupos de Trabajo de la Consejería de Empleo. Dirige actualmente el Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales de UGT-CEC y el Laboratorio-Observatorio de Riesgos Psicosociales de Andalucía. Forma parte del Grupo Europeo sobre Violencia en el Trabajo que negoció el Acuerdo Marco Comunitario sobre Acoso y Violencia (2007).

José Manuel Morán

Ingeniero Aeronáutico por la Universidad

Politécnica de Madrid, Diplomado en Dirección General por ESADE y PADE por el IESE.

En el momento actual es Consejero del Consejo Económico y Social de España, desde la creación de este en 1992, en representación de UGT; es Director de la consultora GAT 4, a través de la cual ejerce de consejero/asesor de empresas e instituciones; es miembro asociado del Club de Roma, de cuyo Capítulo Español es Vicepresidente y es Patrono de la Fundación Francisco Largo Caballero.

Antonio Toro

Licenciado en Psicología. Funcionario de Carrera del Cuerpo Superior Facultativo de la Junta de Andalucía. De 1985 a 1990 ejerció como técnico superior en Orientación y Formación Profesional Ocupacional en la Administración andaluza. Posteriormente ocupó el cargo de jefe de servicio de FPO y del Servicio de Análisis y Programación hasta 1995, momento en el que pasó a ser Director General de FPO. En 2000 fue nombrado Director General de Empleo e Inserción en la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico hasta 2003, cuando accede al puesto de Director General de Intermediación Laboral del SAE. En 2008 es nombrado Director Gerente del SAE, puesto que ha desempeñado hasta abril de 2010.

Juan Torres

Es catedrático de Economía Aplicada en la Universidad de Sevilla. Entre sus últimas obras destacan la sexta edición del manual Economía Política (Pirámide 2005) y los manuales para bachiller Economía y Economía de la Empresa (Anaya 2008 y 2009). Sobre temas financieros y la crisis ha escrito los ensayos Toma el dinero y corre. La globalización neoliberal del dinero y las finanzas; La crisis financiera. Guía para entenderla y explicarla; ¿Están en peligro las pensiones públicas? las preguntas que todos nos hacemos, las respuestas que siempre nos ocultan, con Vicenç Navarro y Alberto Garzón; y Desiguales. Mujeres y hombres frente a la crisis económica con Lina Gálvez.





03

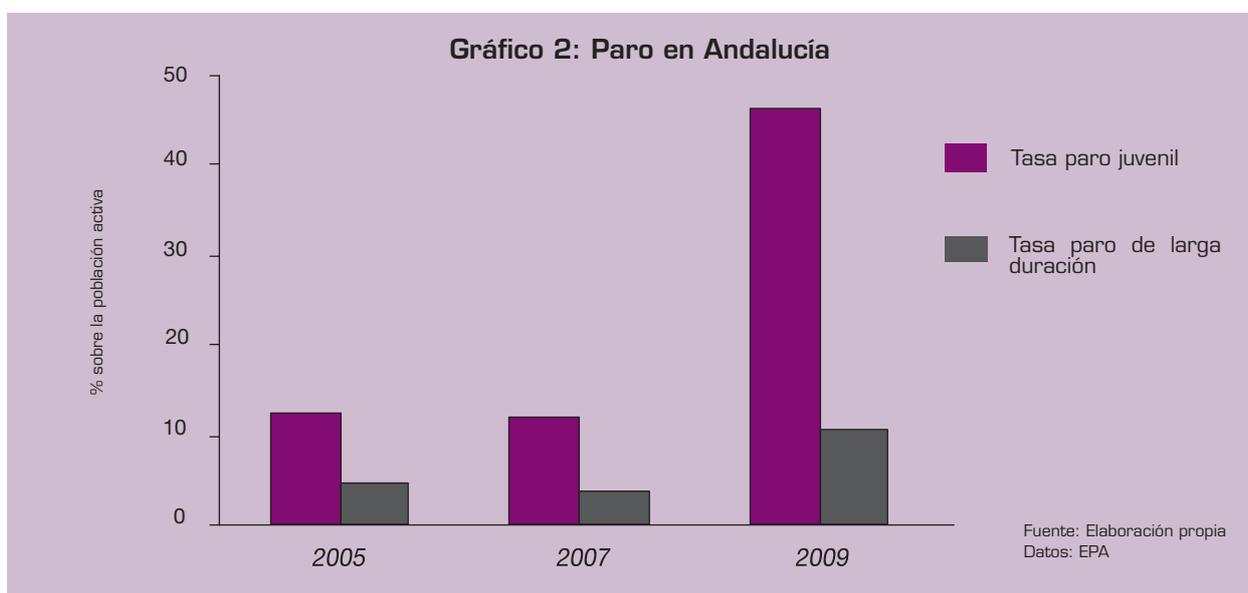
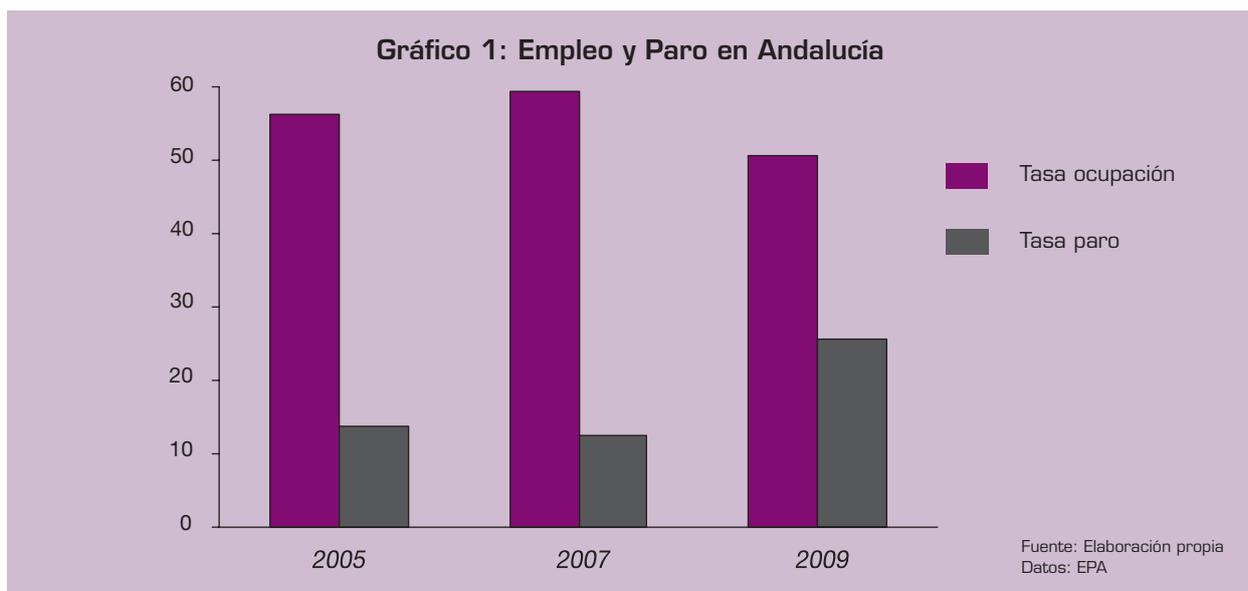
**índice de
calidad del
mercado de
trabajo**

**análisis
provincial
para
Andalucía**

año 2009

1 / Introducción

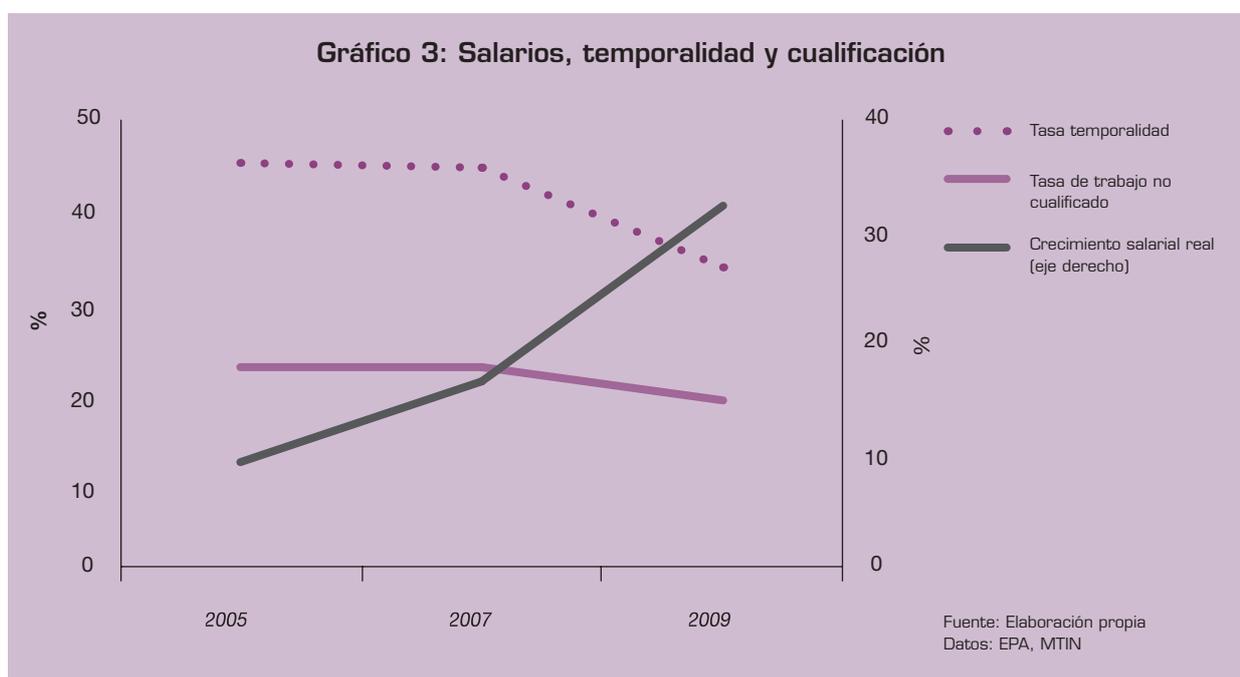
El mercado de trabajo en Andalucía, y también en el conjunto nacional, ha sufrido un drástico cambio en los últimos años. En el año 2009, la tasa de paro en Andalucía duplica (25,5%) la situación existente en 2005 (13,9%). El simple comportamiento de este dato, tan importante en términos económicos, y en general en términos sociales, evidencia la velocidad y trascendencia de las transformaciones del mercado de trabajo en nuestra región.



Se necesita añadir que el impacto de la crisis económica en el mercado de trabajo no ha sido homogéneo. Por ejemplo, algunos colectivos han sufrido de forma más abrupta las consecuencias de esta evolución, especialmente jóvenes y desempleados de larga duración. En un período de crecimiento económico, el primer grupo fue precipitadamente invitado por una demanda de trabajo que no requería formación, lo cual incrementaba la tasa de trabajo no cualificado. El segundo caso es un colectivo de desempleados que supera el año en la búsqueda de empleo y, por lo tanto,

supone un alto riesgo social por la delimitación temporal de la protección social y por la probabilidad de desaliento y abandono del mercado. El ineludible paso del tiempo en un mercado incapaz de generar empleo neto, hace muy difícil que se vea reducido el número de personas de este colectivo.

Sin embargo, el mercado de trabajo no es solo el problema del desempleo. De hecho, el efecto colateral del comportamiento de distintas variables, que no le son propias, sobre este mercado en estos últimos años (inflación, mercados financieros, mercados de divisas...) también ha sido muy importante. Por un lado, la drástica caída de la inflación en 2009 ha elevado los salarios reales, aunque las nóminas sean prácticamente las mismas. También las restricciones a la financiación han reducido la actividad en las empresas, dejando que la propia naturaleza de los contratos temporales reajuste la plantilla.



Por lo dicho anteriormente, resultaría más fácil hablar de dos mercados de trabajo distintos, en lugar de comparar la situación laboral de Andalucía en el año 2005 y en el año 2009. De cualquier manera, podemos indagar sobre la calidad de un mercado de trabajo en cada momento; en escenarios de un sostenido crecimiento económico y en escenarios de recesión. Al delimitar la calidad por distintas características, aplicamos criterios que no tienen porque evolucionar en el mismo sentido que el Producto Interior Bruto (PIB). Podemos preguntarnos sobre la situación del mercado de trabajo de cada provincias andaluza, en relación con su entorno, para ver el impacto del cambio de ciclo económico en términos de calidad y, dada la heterogeneidad y extensión de la región andaluza, en términos geográficos.

Son momentos de la dinámica económica tan dispares que dificultan la comparación entre las fotografías que realizamos en el pasado y las que podemos hacer hoy día. Sin embargo, el mercado de trabajo siempre estará sujeto al impacto de cambios de distinta naturaleza: ciclos económicos, reformas laborales, reformas fiscales, reformas estructurales. Cualquiera de ellos modifica la situación del mercado de trabajo de las provincias andaluzas y todos ellos pueden ser recogidos por un amplio indicador de calidad de un mercado de trabajo.

2. Metodología para la construcción y actualización del Índice de Calidad del Mercado de Trabajo

El Índice agregado de Calidad del Mercado de Trabajo para las provincias andaluzas (ICMT) tiene como base metodológica el “Indicador de Qualitat del mercat de Treball” (IQT). Se trata de un indicador construido para las distintas comunidades autónomas españolas, por la UGT de Catalunya, y con el objetivo de realizar una comparación entre Cataluña y una serie de regiones europeas. Las primeras versiones proporcionaban una ordenación de las comunidades y, a partir de 2005, se incorporó una dimensión de igualdad entre varones y mujeres como un elemento transversal del indicador.

En el año 2008, UGT de Andalucía publica el primer Índice agregado de Calidad del Mercado de Trabajo en las provincias andaluzas, elaborado por el profesor Luis Toharia y correspondiente a la situación laboral en el año 2007. Este trabajo también incorporaba los resultados de los años 2005 y 2006.

El ICMT se construye en base a una serie de indicadores (alrededor de 60) que pretenden medir nueve aspectos o dimensiones del mercado trabajo de cada una de las provincias andaluzas y de la comunidad en su conjunto:

1. Acceso al empleo.
2. Salarios y rentas.
3. Estabilidad laboral.
4. Salud laboral.
5. Equilibrio entre la vida laboral y la no laboral.
6. Integración de colectivos con dificultades.
7. Satisfacción laboral.
8. Protección social.
9. Igualdad entre varones y mujeres.

Los valores resultantes de esta gran cantidad de indicadores son estandarizados, como valores normalizados, con dos objetivos:

- (i) Señalar la situación de cada provincia, respecto al conjunto de la comunidad, en el caso de cada uno de los indicadores. La interpretación es sencilla porque un valor superior a 0 indica una situación más favorable que la media y un valor negativo indica una peor situación que la media de la región.

- (ii) Agregar los indicadores para formar el índice global. La definición de calidad implica dar un peso específico a cada una de las nueve dimensiones señaladas. Por lo tanto, la ponderación utilizada para el cálculo del ICMT pretende reflejar la importancia relativa de cada dimensión, aunque también puede compensar la desigual calidad de los indicadores disponibles.

El resultado de este procedimiento es un índice que ordena las distintas provincias andaluzas y que expresa las distancias relativas entre las mismas en el nivel de calidad del mercado de trabajo. Es importante considerar que no hablamos de calidad en términos absolutos, tan solo comparamos la situación de cada provincia, dentro de su contexto regional, en un momento dado.

La actualización del ICMT para el año 2009 mantiene la misma estructura que las ediciones anteriores, lo cual permite señalar la evolución relativa de la calidad del mercado de trabajo en cada una de las provincias andaluzas. Dado que la primera base de datos para el ICMT corresponde al año 2005, se crea un escenario temporal de análisis que permite hablar de progresos o retrocesos.

El **cuadro 1** presenta el contenido de los indicadores utilizados por el ICMT, tanto para las ocho primeras dimensiones como para la dimensión de igualdad. El número asignado hace referencia a su dimensión, mientras que la definición detalla los criterios de medición de cada indicador.

CUADRO 1. Indicadores utilizados en el ICMT; definición detallada

a) Índices para los trabajadores de ambos sexos

Número	Indicador	Definición
1.1.	Tasa de ocupación, %.	Personas ocupadas de 15-64 como % población de esas edades.
1.2.	Tasa de ocupación a tiempo completo, %.	Personas ocupadas de 15-64 años, en equivalentes a tiempo completo, como porcentaje de la población de esa misma edad. El número de ocupados en equivalentes a tiempo completo se calcula dividiendo el número total de horas trabajadas por el número medio de las horas trabajadas por los ocupados a tiempo completo.
1.3.	Tasa de paro, %.	Parados de 15-64 años, como porcentaje de la población activa de esa edad.
1.4.	Activos potenciales, %.	Inactivos de 15-64 años que querrían trabajar como porcentaje de la población activa de esa edad.
2.1.a	Salario anual, euros.	El salario incluye todas las percepciones económicas de los trabajadores, en efectivo o en especie, por la prestación profesional de servicios laborales por cuenta ajena. Las percepciones salariales comprenden: el salario base, los complementos salariales, los pagos por horas extraordinarias, el salario en especie y los pagos a planes de ahorro de los empleados.
2.1.b	Salario anual a tiempo completo, euros.	El salario anual de los trabajadores que cotizaron durante todo el año en tiempos equivalentes a tiempo completo.
2.2.	Producto Interior Bruto per cápita, euros.	Producto interior bruto per cápita a precios de mercado y a precios corrientes en miles de unidades de poder adquisitivo.
2.3.a	Crecimiento salarial, %.	Crecimiento medio de los ingresos salariales totales anuales en términos reales. La variación porcentual del importe total medio de los ingresos salariales anuales totales con la variación del IPC. La variación del IPC es la variación porcentual entre las medias anuales del IPC de dos años consecutivos.
2.3.b	Crecimiento salarial a tiempo completo, %.	Crecimiento salarial real de los trabajadores que cotizaron durante todo el año en tiempo equivalentes a tiempo completo.
2.4.	Crecimiento salarial pactado, %.	Media anual de los aumentos salariales revisados según los convenios colectivos mensuales en relación con la variación del IPC. La variación del IPC es la variación porcentual entre los mismos meses de dos años consecutivos.
2.5	Porcentaje de asalariados por debajo del 60% de la mediana del salario, %.	Asalariados a tiempo completo cuyo salario mensual bruto es inferior al 60% de la mediana del salario bruto mensual de los asalariados a tiempo completo, como porcentaje del total de asalariados a tiempo completo.
2.6	Índice de dispersión salarial, euros.	Cociente entre el tercer grupo de mayor salario (cuartil) y el primero del salario bruto por hora de los asalariados.
3.1.	Tasa de temporalidad, %.	Asalariados con contrato temporal, como porcentaje del total de asalariados.

Número	Indicador	Definición
3.2	Tasa de rotación anual, %.	Asalariados que llevan menos de un año en su empresa actual, como porcentaje del total de asalariados.
3.3	Tasa de rotación trimestral, %.	Asalariados que llevan menos de tres meses en su empresa actual, como porcentaje del total de asalariados.
4.1.	Índice de incidencia estándar de los accidentes laborales mortales, por 100.000 trabajadores.	Número de accidentes laborales mortales por 100.000 ocupados. Se calcula dividiendo el número de accidentes laborales mortales que se producen durante el año por el número de personas ocupadas de la población de referencia, multiplicado por 100.000.
4.2.	Duración media de las bajas, días.	Duración media de las bajas por accidente laboral.
4.3.	Índice de incidencia estándar de los accidentes laborales; por 100.000 trabajadores.	Número de accidentes laborales por 100.000 ocupados. Se calcula dividiendo el número de accidentes laborales que se producen durante el año por el número de personas ocupadas de la población de referencia, multiplicado por 100.000.
5.1.	Jornada laboral, horas.	Número de horas habitualmente trabajadas a la semana por los asalariados a tiempo completo.
5.4.	Horas extras, %.	Asalariados que han realizado horas extras (pagadas o no) la semana de referencia, como porcentaje del total de asalariados.
5.5.	Desplazamiento al trabajo, minutos.	Duración media diaria de los trayectos de ida y vuelta al trabajo de los ocupados de 15-64 años, en un día de trabajo habitual.
5.6.	Trabajadores a tiempo parcial que no encuentran trabajo a tiempo completo, %.	Asalariados que trabajan a tiempo parcial porque no encuentran trabajo a tiempo completo, como porcentaje del total de trabajadores a tiempo parcial.
5.7.	Impacto de la maternidad/ paternidad sobre la ocupación, puntos porcentuales.	Diferencia en puntos porcentuales entre la tasa de ocupación de la población de 25-44 años que tienen hijos de 0-4 años y la tasa de ocupación del resto de la población de la misma franja de edad.
6.1.	Tasa de paro juvenil, %.	Parados de 15-24 años, como porcentaje de la población total de esa misma edad.
6.2.	Tasa de paro de larga duración, %.	Parados de 15-64 años que llevan más de un año en paro, como porcentaje de la población activa de esa misma edad.
6.3.	Tasa de ocupación de la población inmigrante, %.	Personas ocupadas de 25-64 años de nacionalidad extranjera, como porcentaje de la población de nacionalidad extranjera de esa misma franja de edad.
6.4.	Tasa de ocupación de la población discapacitada, %.	Personas discapacitadas ocupadas de 15-64 años, como porcentaje de de la población discapacitada.
7.3.	Formación continua, %.	Ocupados de 25-64 años en formación, como porcentaje del total de ocupados de esa franja de edad. Los ocupados en formación se definen como las personas ocupadas que responden que han recibido educación o formación en las 4 semanas previas a la realización de la encuesta.

Número	Indicador	Definición
7.4	Índice de sobrecualificación o índice de subempleo, %.	Asalariados que tienen un nivel de estudios alto y una ocupación poco cualificada, como porcentaje del total de asalariados que tienen un nivel de estudios alto. Por nivel de estudios alto se entiende la educación superior (ISCED-97, niveles 5-6).
7.5.	Puestos de trabajo no cualificados, %.	Asalariados que ocupan puestos poco cualificados, como porcentaje del total de asalariados. Los puestos de trabajo no cualificados se corresponden con el grupo 9 del Clasificación nacional de ocupaciones (CNO) y con el grupo 9 de la EPA.
8.1.	Parados que se encuentran en formación, %	Parados de 25-64 años en formación, como porcentaje de todos los parados de esa franja de edad. Los parados en formación se definen como las personas paradas que responden que han recibido educación o formación en las 4 semanas previas a la realización de la encuesta.
8.3.	Tasa de protección de las prestaciones, %.	Parados con experiencia laboral anterior que declaran estar cobrando prestaciones por desempleo.
8.4.	Tasa de desprotección familiar de los parados, %.	Parados que vive en hogares que carecen de rentas derivadas del trabajo, como indicador de la protección que ofrece la familia a los desempleados.
b) Índices relativos a las diferencias entre mujeres y varones		
9.1.1.	Diferencia entre sexos en la tasa de ocupación.	Diferencia en puntos porcentuales entre el porcentaje de mujeres con respecto a la población total (50%) y el porcentaje de mujeres con respecto a la población ocupada de 15-64 años.
9.1.2.	Diferencia entre sexos en la tasa de ocupación en equivalentes a tiempo completo.	Diferencia en puntos porcentuales entre el porcentaje de mujeres con respecto a la población total (50%) y el porcentaje de mujeres con respecto a la población ocupada de 15-64 años en equivalentes a tiempo completo.
9.1.3.	Diferencia entre sexos en la tasa de paro.	Diferencia en puntos porcentuales entre el porcentaje de mujeres con respecto a la población ocupada de 15-64 años y el porcentaje de mujeres con respecto a la población parada de 15-64 años.
9.2.1.	Desigualdad salarial por sexo y grupo ocupacional, %.	Diferencia entre el salario bruto por hora de los varones y de las mujeres, como porcentaje de la media del salario bruto por hora de los varones (media por grandes grupos ocupacionales).
9.2.2.	Desigualdad salarial por sexo, %	Diferencia entre el salario bruto por hora de los varones y el de las mujeres, como porcentaje de la media del salario bruto por hora de los varones.
9.2.3.	Diferencia entre sexos en los asalariados con bajos salarios.	Diferencia en puntos porcentuales entre el porcentaje de mujeres con respecto a la población asalariada a tiempo completo y el porcentaje de mujeres con respecto a la población asalariada a tiempo completo con salario mensual bruto inferior al 60% de la media de los salarios mensuales brutos de los asalariados a tiempo completo.

Número	Indicador	Definición
9.2.4.	Diferencia entre sexos en el índice de dispersión salarial.	Diferencia entre el índice de dispersión del salario bruto por hora de los varones y el de las mujeres, como porcentaje del índice de dispersión de los varones. Tercer cuartíl en relación con el primer cuartíl.
9.3.1.	Diferencia entre sexos en la tasa de temporalidad.	Diferencia en puntos porcentuales entre el porcentaje de mujeres con respecto a la población asalariada y el porcentaje de mujeres con respecto a la población asalariada con contrato temporal.
9.3.2.	Diferencia entre sexos en la tasa de rotación anual.	Diferencia en puntos porcentuales entre el porcentaje de mujeres con respecto a la población asalariada y el porcentaje de mujeres con respecto a la población asalariada que lleva menos de un año en la empresa actual
9.3.3.	Diferencia entre sexos en la tasa de rotación trimestral.	Diferencia en puntos porcentuales entre el porcentaje de mujeres con respecto a la población asalariada y el porcentaje de mujeres con respecto a la población asalariada que lleva menos de tres meses en la empresa actual.
9.5.1.	Diferencia entre sexos en la jornada laboral.	Diferencia entre la media del número de horas habitualmente trabajadas a la semana por los varones y las mujeres (asalariados a tiempo completo), como porcentaje de la media de los varones.
9.5.4.	Diferencia entre sexos en las horas extras.	Diferencia en puntos porcentuales entre el porcentaje de mujeres con respecto a la población asalariada y el porcentaje de mujeres con respecto a la población asalariada que ha realizado horas extras (pagadas o no) la semana de referencia.
9.5.5.	Diferencia entre sexos en los desplazamientos al trabajo.	Diferencia entre la duración media diaria de los trayectos de ida y vuelta al trabajo de los varones y las mujeres (ocupados de 15-64 años) en un día de trabajo habitual, como porcentaje de la media de los varones.
9.5.6.	Diferencia entre sexos en el trabajo a tiempo parcial.	Diferencia en puntos porcentuales entre el porcentaje de mujeres con respecto a la población asalariada y el porcentaje de mujeres con respecto a la población asalariada que trabaja a tiempo parcial.
9.5.7.	Diferencia entre sexos en el impacto de la maternidad/ paternidad en la tasa de ocupación.	Diferencia de la diferencia entre sexos de la tasa de ocupación de la población de 25-44 años con hijos de 0 a 4 años y la diferencia entre sexos de la tasa de ocupación de resto de la población de esa edad.
9.5.8	Diferencia entre sexos en el tiempo dedicado al trabajo doméstico.	Diferencia entre el tiempo diario medio dedicado al trabajo doméstico por las mujeres y los varones ocupados de 15-64 años en un día habitual, como porcentaje de la media de las mujeres
9.6.1.	Diferencia entre sexos en la tasa de paro juvenil.	Diferencia en puntos porcentuales entre el porcentaje de mujeres con respecto a la población de 15-24 años y el porcentaje de mujeres con respecto a la población parada de esa edad.
9.6.2.	Diferencia entre sexos en la tasa de paro de larga duración.	Diferencia en puntos porcentuales entre el porcentaje de mujeres con respecto a la población activa de 15-64 años y el porcentaje de mujeres con respecto a la población parada de esa edad que lleva más de un año en paro.

Número	Indicador	Definición
9.6.3.	Diferencia entre sexos en la tasa de ocupación de la población inmigrante.	Diferencia en puntos porcentuales entre el porcentaje de mujeres con respecto a la población inmigrante de 15-64 años y el porcentaje de mujeres con respecto a la población inmigrante ocupada de esa edad.
9.7.1.	Diferencia entre sexos en la formación continua.	Diferencia en puntos porcentuales entre el porcentaje de mujeres con respecto a la población ocupada de 25-64 años y el porcentaje de mujeres con respecto a la población ocupada de esa edad en formación.
9.7.2.	Diferencia entre sexos en el índice de sobrecualificación.	Diferencia en puntos porcentuales entre el porcentaje de mujeres con respecto a la población asalariada con nivel de estudios alto y el porcentaje de mujeres con respecto a la población asalariada con nivel de estudios alto y ocupación poco cualificada.
9.7.3.	Diferencia entre sexos en los puestos de trabajo no cualificados.	Diferencia en puntos porcentuales entre el porcentaje de mujeres con respecto a la población asalariada y el porcentaje de mujeres con respecto a la población asalariada cuya ocupación pertenece al grupo 9 del CNO-94 y al grupo 9 de la EPA.
9.8.3.	Diferencia entre sexos en la tasas de protección de las prestaciones	Diferencia en puntos porcentuales entre el porcentaje de mujeres con respecto a la población parada y el porcentaje de mujeres respecto de la población parada que tiene experiencia laboral anterior y está cobrando prestaciones por desempleo.

Fuente: Caprile y Potrony, 2005; Toharia, 2008.

Para la actualización del ICMT, la metodología y fuentes estadísticas precedentes han servido como punto de partida. En la medida de lo posible, han sido empleado datos referidos al año 2009, aunque dos situaciones han impedido esta circunstancia en todos los casos:

- (i) El retardo en la disponibilidad de algunos datos anuales. En este caso ha sido preferible emplear los datos anuales correspondientes al año 2008.
- (ii) El uso de encuestas específicas que no se realizan con periodicidad anual ha obligado, en dos casos, a mantener los datos de 2007 y 2006.

El **cuadro 2** detalla las distintas fuentes de los 56 indicadores. La mayor parte de los mismos se obtienen de la Encuesta de Población Activa (EPA) correspondiente al año 2009. Sin embargo, por algunas de las causas antes comentadas, existen indicadores del ICMT (aparecen sombreados en morado) que corresponden a momentos temporales distintos. En dichos casos, se han actualizado los datos desde las mismas fuentes estadísticas para no romper la homogeneidad de la serie temporal del ICMT. Únicamente ha sido modificada la fuente estadística de dos variables (sombreadas en gris) porque el cambio permite emplear datos correspondientes al año 2009. Concretamente, han sido sustituida las tres variables de tasa de rotación —rotación anual (%), rotación anual (nº episodios por personas) y rotación trimestral— basadas en la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) de 2008 por dos variables de tasa de rotación —rotación anual (%) y rotación trimestral (%)— obtenidas de la EPA de 2009.

CUADRO 2. Indicadores que se pueden usar para construir el ICMT

Número	Indicador	Fuente
1.1.	Tasa de ocupación, %.	EPA
1.2.	Tasa de ocupación a tiempo completo, %.	EPA
1.3.	Tasa de paro, %.	EPA
1.4.	Activos potenciales, %.	EPA
2.1.a	Salario anual, euros.	MCVL, 2008
2.1.b	Salario anual a tiempo completo, euros.	MCVL, 2008
2.2.	Producto Interior Bruto per cápita, euros.	Contabilidad regional trimestral, 2007
2.3.a	Crecimiento salarial, %.	MCVL, 2008
2.3.b	Crecimiento salarial a tiempo completo, %.	MCVL, 2008
2.4.	Crecimiento salarial pactado, %.	Ministerio de Trabajo e Inmigración (MTIN)
2.5	Porcentaje de asalariados por debajo del 60% de la mediana del salario, %.	MCVL, 2008
2.6	Índice de dispersión salarial, euros.	MCVL, 2008
3.1.	Tasa de temporalidad, %.	EPA
3.2	Tasa de rotación anual, %.	EPA
3.3	Tasa de rotación trimestral, %.	EPA
4.1.	Índice de incidencia estándar de los accidentes laborales mortales, por 100.000 trabajadores.	MTIN
4.2.	Duración media de las bajas, días.	MTIN
4.3.	Índice de incidencia estándar de los accidentes laborales; por 100.000 trabajadores.	MTIN
5.1.	Jornada laboral, horas.	EPA
5.4.	Horas extras, %.	EPA
5.5.	Desplazamiento al trabajo, minutos.	Dato de la Encuesta de Empleo del Tiempo, 2003
5.6.	Trabajadores a tiempo parcial que no encuentran trabajo a tiempo completo, %.	EPA
5.7.	Impacto de la maternidad/paternidad sobre la ocupación, puntos porcentuales.	EPA
6.1.	Tasa de paro juvenil, %.	EPA
6.2.	Tasa de paro de larga duración, %.	EPA
6.3.	Tasa de ocupación de la población inmigrante, %.	EPA
6.4.	Tasa de ocupación de la población discapacitada, %.	Módulo especial de la EPA, 2002
7.3.	Formación continua, %.	EPA
7.4	Índice de sobrecualificación o índice de subempleo, %.	EPA
7.5.	Puestos de trabajo no cualificados, %.	EPA
8.1.	Parados que se encuentran en formación, %.	EPA
8.3.	Tasa de protección de las prestaciones, %.	EPA
8.4.	Tasa de desprotección familiar de los parados, %.	EPA

En definitiva, la actualización del ICMT para el año 2009 ha sido elaborada al objeto de mantener su estructura original y, en la medida de lo posible, con el uso de datos correspondientes al período de análisis.

3 / Resultados correspondiente al año 2009

En este apartado se exponen los resultados derivados del cálculo del Índice de Calidad del Mercado de Trabajo para el año 2009. En primer lugar, serán presentados los valores de los 33 indicadores utilizados, así como los 23 valores de los indicadores correspondientes a la dimensión de igualdad entre mujeres y varones, para mostrar la situación laboral de las provincias andaluzas y de la región en su conjunto. A continuación podremos observar los valores normalizados, así como un resumen por grandes ejes del índice, incluido el factor de igualdad. Finalmente, se obtendrá el valor del ICMT correspondiente al año 2009 y los efectos que sobre el resultado tienen las distintas ponderaciones.

3.1. Los valores de los indicadores del mercado de trabajo

El **cuadro 3** presenta los valores de los 33 indicadores que se han calculado para las 8 provincias andaluzas y para la comunidad andaluza, correspondientes al año 2009. Estos indicadores constituyen la base sobre la cual se calcula el ICMT. Son agrupados por la dimensión a la que forman parte y que posteriormente estructurará el Índice.

Para facilitar la comprensión de los indicadores, al lado del número identificativo del indicador, se ha señalado el sentido del indicador desde el punto de vista de la calidad del mercado de trabajo. Un signo positivo (+) indica que cuanto mayor es este indicador, mayor es la calidad; un signo negativo (-) indica que cuanto mayor es el indicador menor en la calidad.

Las diferencias laborales entre mujeres y hombres están recogidas por 23 indicadores. Los valores correspondientes al año 2009 se presentan en el **cuadro 4**. En este caso, no es necesario señalar el sentido del indicador con un signo positivo o negativo, al lado del número identificativo del indicador, porque todas las diferencias tienen una misma dirección. Este conjunto de indicadores conforman la dimensión de igualdad, que unida a las ocho anteriores, constituyen el Índice de Calidad del Mercado de Trabajo

CUADRO 3: VALORES DE LOS INDICADORES PARA LAS PROVINCIAS ANDALUZAS, 2009

Sentido	Número	Indicador	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	Andalucía
DIMENSIÓN 1: ACCESO AL EMPLEO											
+	1.1	Tasa de ocupación, %.	56.9	46.6	51.5	49.6	51.6	48.6	49.8	52.6	50.6
+	1.2	Tasa de ocupación a tiempo completo, %.	47.8	40.1	44.3	42.1	44.4	43.4	43.1	46.0	43.9
-	1.3	Tasa de paro, %.	22.7	27.8	26.0	25.9	23.1	24.9	27.7	24.4	25.5
-	1.4	Activos potenciales, %.	28.1	35.5	32.4	34.1	33.4	29.8	34.5	33.5	30.0
DIMENSIÓN 2: SALARIOS Y RENTAS											
+	2.1.a	Salario anual, euros.	13368.4	12164.1	12177	12242.3	12513	12392.4	12777	13243.1	12609.65
+	2.1.b	Salario anual a tiempo completo, euros.	14414.4	13481	13221.2	13743.8	13712.1	13352.8	13918.4	14213.6	13757.15
+	2.2	Producto Interior Bruto per cápita, euros.	21441.8	18660.9	16450	17228.4	19082.5	15399.7	18077	18886.1	18215.5
+	2.3.a	Crecimiento salarial, %.	2.3	2.9	1.8	3.1	0.4	1.2	2.1	3.6	2.2
+	2.3.b	Crecimiento salarial a tiempo completo, %.	4.2	4.2	3.4	4.3	2.0	2.2	3.6	4.5	3.5
+	2.4.	Crecimiento salarial pactado, %.	4.3	2.7	2.4	3.7	3.6	3.8	3.5	2.6	3.2
-	2.5	Porcentaje de asalariados por debajo del 60% de la mediana del salario, %.	18.4	21.7	21.5	23.4	22.2	21.1	18.2	18.8	20.7
-	2.6	Índice de dispersión salarial, euros.	1.95895	2.20976	1.92589	2.03297	2.16358	1.88485	1.90651	2.04001	2.015316

DIMENSIÓN 3: ESTABILIDAD LABORAL												
-	3.1	Tasa de temporalidad, %.	38.0	32.1	40.5	32.9	36.2	34.5	29.3	31.5	33.7	
-	3.2	Tasa de rotación anual, %.	38.8	31.7	38.1	33.9	37.1	32.8	31.1	31.5	33.6	
-	3.3	Tasa de rotación trimestral, %.	20.3	15.4	19.5	18.6	19.1	19.2	15.7	16.2	17.6	
DIMENSIÓN 4: SALUD LABORAL												
-	4.1	Índice de incidencia estándar de los accidentes laborales mortales, por 100.000 trabajadores.	5.3	5.6	4.7	5	5.4	6.8	3.7	5.5	5.1	
-	4.2	Duración media de las bajas, días.	22.2	19.9	19.6	23.6	21.3	21.3	20	21.1	20.9	
-	4.3	Índice de incidencia estándar de los accidentes laborales; por 100.000 trabajadores.	5022.6	5919.4	5190.1	4108.6	6006.4	3919	5307.3	5188.2	5131.6	
DIMENSIÓN 5: EQUILIBRIO ENTRE LAS VIDAS LABORAL Y NO LABORAL												
-	5.1	Jornada laboral, horas.	41.5697	39.5743	40.0952	40.0041	40.0764	39.1655	40.2823	40.0221	39.99392	
-	5.4	Horas extras, %.	1.6	2.8	3.5	5.1	3.6	1.1	2.6	3.7	3.1	
-	5.5	Desplazamiento al trabajo, minutos.	68	83	66	85	73	64	87	81	79	
-	5.6	Trabajadores a tiempo parcial que no encuentran trabajo a tiempo completo, %.	50.6	58.9	54.0	56.0	51.0	51.4	50.7	46.9	51.9	
+	5.7	Impacto de la maternidad/paternidad sobre la ocupación, puntos porcentuales.	5.9	2.1	4.3	3.5	1.8	4.4	2.4	0.7	2.9	

DIMENSIÓN 6: INTEGRACIÓN DE COLECTIVOS CON DIFICULTADES

-	6.1	Tasa de paro juvenil, %.	45.6	50.5	44.6	47.7	48.5	50.8	43.5	46.2	47.0
-	6.2	Tasa de paro de larga duración, %.	8.9	13.5	10.9	12.2	7.2	8.7	13.5	10.4	11.0
+	6.3	Tasa de ocupación de la población inmigrante, %.	54.2	40.4	63.8	53.5	48.2	67.7	49.1	65.4	54.6
+	6.4	Tasa de ocupación de la población discapacitada, %.	25.6	24.6	18.5	21.1	22.5	17	21.9	23.2	22.35

DIMENSIÓN 7: SATISFACCIÓN LABORAL

+	7.3	Formación continua, %.	12.1	12.8	11.1	14.7	12.0	10.9	8.1	13.6	12.1
-	7.4	Índice de sobrequalificación o índice de subempleo, %.	40.4	36.2	27.2	28.7	33.9	35.0	38.7	28.2	32.0
-	7.5	Puestos de trabajo no cualificados, %.	28.2	14.4	20.9	16.0	20.1	21.8	17.6	17.0	18.6

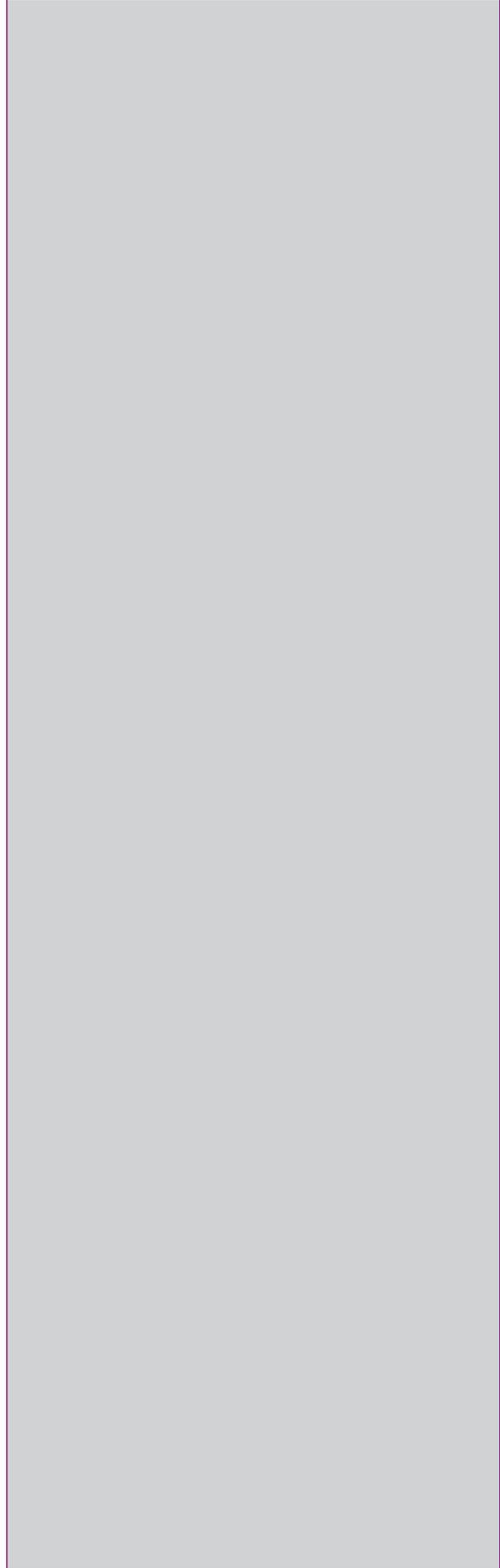
DIMENSIÓN 8: PROTECCIÓN SOCIAL

+	8.1	Parados que se encuentran en formación, %	7.5	9.0	12.0	9.2	7.3	10.3	9.7	11.7	10.1
+	8.3	Tasa de protección de las prestaciones, %.	34.6	33.1	36.2	36.4	42.5	35.2	40.8	42.1	38.0
-	8.4	Tasa de desprotección familiar de los parados, %.	20.4	20.6	19.2	21.9	12.6	20.7	17.5	15.4	18.5

CUADRO 4: VALORES DE LOS INDICADORES UTILIZADOS EN LA DIMENSIÓN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES, 2009

Número	Indicador	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	Andalucía
1.1	Diferencia entre sexos en la tasa de ocupación.	2.3	10.5	7.7	6.5	5.8	12.2	5.4	7.2	7.6
1.2	Diferencia entre sexos en la tasa de ocupación en equivalentes a tiempo completo.	16.0	24.9	20.2	18.8	21.3	22.5	19.7	20.2	20.7
1.3	Diferencia entre sexos en la tasa de paro.	6.0	-8.7	-5.5	-1.5	0.9	-15.0	2.8	-4.2	-4.1
2.1	Desigualdad salarial por sexo y CNO, %.	9.5	12.4	10.4	6.2	12.3	10.4	8.6	16.5	10.8
2.2	Desigualdad salarial por sexo, %	9.8	21.4	13.5	13.4	18.5	17.4	14.4	20.5	16.1
2.3	Diferencia entre sexos en los asalariados con bajos salarios.	-21.4	-16.3	-18.3	-13.0	-14.0	-24.0	-14.0	-19.7	-17.6
2.4	Diferencia entre sexos en el índice de dispersión salarial (Q3/Q1).	-42.7	-12.8	-44.8	-33.4	-19.4	-32.9	-6.8	-17.6	-26.3
3.1	Diferencia entre sexos en la tasa de temporalidad.	-0.3	-1.9	-3.3	-2.0	-2.8	-3.6	-1.3	-5.8	-3.2
3.2	Diferencia entre sexos en la tasa de rotación anual.	-3.4	-3.4	-2.4	-4.1	-5.5	-2.6	-3.5	-6.2	-4.1
3.3	Diferencia entre sexos en la tasa de rotación trimestral.	-11.9	-7.1	-4.9	-5.8	-8.7	-1.3	-3.6	-5.6	-5.6
5.1	Diferencia entre sexos en la jornada laboral.	2.6	6.3	5.0	5.9	4.9	4.1	6.3	5.5	5.1
5.4	Diferencia entre sexos en las horas extra	13.0	28.3	5.1	8.9	1.9	6.2	21.6	9.6	11.2
5.5	Diferencia entre sexos en los desplazamientos al trabajo	-3.28	2.17	10.45	10.34	13.58	25.37	5.56	0	6.02
5.6	Diferencia entre sexos en el trabajo a tiempo parcial	-32.1	-38.1	-36.8	-31.5	-40.1	-43.3	-32.8	-32.7	-35.4
5.7	Diferencia entre sexos en el impacto de la maternidad/paternidad en la tasa de ocupación	3.4	5.1	4.9	4.5	2.4	5.0	1.7	4.5	4.1

Número	Indicador	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	Andalucía
5.8	Diferencia entre sexos en el tiempo dedicado al trabajo doméstico.	77.92	56.22	64.98	75.33	70.54	76.35	62.73	62.83	66.67
6.1	Diferencia entre sexos en el impacto de la maternidad/paternidad en la tasa de ocupación.	15.2	9.0	9.4	3.7	12.1	-1.2	6.8	0.9	5.6
6.2	Diferencia entre sexos en el tiempo dedicado al trabajo doméstico.	-5.5	-13.6	-16.3	-4.9	-4.3	-24.6	-0.5	-8.6	-9.8
6.3	Diferencia entre sexos en la tasa de paro juvenil.	6.5	-6.5	-3.3	3.6	-4.2	4.1	2.0	-1.1	1.3
7.1	Diferencia entre sexos en la tasa de paro de larga duración.	-7.7	-3.7	-11.6	-13.0	-7.0	-5.4	-4.5	-5.2	-7.1
7.2	Diferencia entre sexos en la tasa de ocupación de la población inmigrante.	6.7	4.1	-7.2	-1.1	8.8	7.0	-0.6	0.6	1.7
7.3	Diferencia entre sexos en la formación continua.	-3.8	-10.5	-12.2	-11.1	-12.9	1.6	-16.6	-10.7	-9.5
8.3	Diferencia entre sexos en el índice de sobrecualificación.	-16.6	-17.6	-15.6	-16.0	0.1	-15.2	-8.1	-9.4	-12.2



A partir de estos datos, se han calculado los valores normalizados de los indicadores en base a la media de las ocho provincias y del total de la comunidad autónoma (9 observaciones). Debe señalarse que el total de la comunidad autónoma aparece como una observación independiente y no como el promedio de sus provincias. Además, a los distintos indicadores se les aplica el coeficiente positivo o negativo de sentido, antes mencionado, de tal forma que los valores normalizados se definen todos en sentido positivo de calidad (relativa a la media de las nueve observaciones).

Los resultados de estos indicadores normalizados se presentan en el **cuadro 4**. Los valores más altos indican una mayor distancia con respecto a la media, de tal forma que la calidad siempre se mide como distancia del valor cero y no como un valor absoluto. El signo positivo indica una mejor situación que la media del conjunto de provincias y un signo negativo representa una peor condición.

CUADRO 5: VALORES NORMALIZADOS DE LOS INDICADORES DEI ICMT, 2009

Número	Variable	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	Andalucía
DIMENSIÓN 1: ACCESO AL EMPLEO										
1.1	Tasa de ocupación, %.	2.08	-1.49	0.23	-0.43	0.27	-0.80	-0.36	0.60	-0.09
1.2	Tasa de ocupación a tiempo completo, %.	1.77	-1.74	0.20	-0.81	0.21	-0.24	-0.37	0.96	0.01
1.3	Tasa de paro, %.	1.48	-1.39	-0.37	-0.32	1.24	0.26	-1.32	0.54	-0.11
1.4	Activos potenciales, %.	1.70	-1.26	0.00	-0.70	-0.40	1.03	-0.85	-0.46	0.94
DIMENSIÓN 2: SALARIOS Y RENTAS										
2.1.a	Salario anual, euros.	1.71	-1.00	-0.97	-0.83	-0.22	-0.49	0.38	1.42	0.00
2.1.b	Salario anual a tiempo completo, euros.	1.70	-0.71	-1.39	-0.03	-0.12	-1.05	0.42	1.18	0.00
2.2	Producto Interior Bruto per cápita, euros.	1.90	0.29	-0.99	-0.54	0.53	-1.60	-0.05	0.42	0.03
2.3.a	Crecimiento salarial, %.	0.15	0.75	-0.41	0.94	-1.82	-0.97	-0.08	1.45	0.00
2.3.b	Crecimiento salarial a tiempo completo, %.	0.72	0.73	-0.17	0.83	-1.74	-1.46	0.06	1.04	0.00
2.4.	Crecimiento salarial pactado, %.	1.55	-0.94	-1.43	0.58	0.49	0.77	0.29	-1.18	-0.12
2.5	Porcentaje de asalariados por debajo del 60% de la mediana del salario, %.	1.23	-0.55	-0.47	-1.52	-0.85	-0.21	1.36	1.01	0.00
2.6	Índice de dispersión salarial, euros.	0.50	-1.73	0.80	-0.16	-1.32	1.16	0.97	-0.22	0.00

DIMENSIÓN 3: ESTABILIDAD LABORAL										
3.1	Tasa de temporalidad, %.	-1.07	0.63	-1.80	0.40	-0.53	-0.06	1.45	0.80	0.17
3.2	Tasa de rotación anual, %.	-1.53	0.86	-1.29	0.13	-0.93	0.49	1.08	0.95	0.24
3.3	Tasa de rotación trimestral, %.	-1.31	1.42	-0.88	-0.36	-0.61	-0.68	1.25	0.96	0.22
DIMENSIÓN 4: SALUD LABORAL										
4.1	Índice de incidencia estándar de los accidentes laborales mortales, por 100.000 trabajadores.	-0.08	-0.45	0.65	0.28	-0.20	-1.91	1.87	-0.32	0.16
4.2	Duración media de las bajas, días.	-0.88	0.96	1.20	-2.00	-0.16	-0.16	0.88	0.00	0.16
4.3	Índice de incidencia estándar de los accidentes laborales; por 100.000 trabajadores.	0.09	-1.19	-0.15	1.40	-1.31	1.67	-0.31	-0.14	-0.06
DIMENSIÓN 5: EQUILIBRIO ENTRE LAS VIDAS LABORAL Y NO LABORAL										
5.1	Jornada laboral, horas.	-2.28	0.79	-0.01	0.13	0.02	1.42	-0.30	0.10	0.14
5.4	Horas extras, %.	1.17	0.20	-0.43	-1.76	-0.48	1.60	0.38	-0.60	-0.09
5.5	Desplazamiento al trabajo, minutos.	0.95	-0.78	1.18	-1.01	0.37	1.41	-1.24	-0.55	-0.32
5.6	Trabajadores a tiempo parcial que no encuentran trabajo a tiempo completo, %.	0.50	-1.88	-0.46	-1.03	0.41	0.27	0.47	1.56	0.15
5.7	Impacto de la maternidad/paternidad sobre la ocupación, puntos porcentuales.	1.74	-0.65	0.77	0.26	-0.83	0.81	-0.43	-1.53	-0.14
DIMENSIÓN 6: INTEGRACIÓN DE COLECTIVO CON DIFICULTADES										
6.1	Tasa de paro juvenil, %.	0.62	-1.35	1.03	-0.19	-0.52	-1.47	1.46	0.37	0.05
6.2	Tasa de paro de larga duración, %.	0.84	-1.29	-0.09	-0.70	1.61	0.92	-1.29	0.12	-0.12
6.3	Tasa de ocupación de la población inmigrante, %.	-0.12	-1.66	0.96	-0.19	-0.78	1.40	-0.68	1.13	-0.06
6.4	Tasa de ocupación de la población discapacitada, %.	1.37	1.00	-1.23	-0.28	0.23	-1.78	0.01	0.49	0.18

DIMENSIÓN 7: SATISFACCIÓN LABORAL

7.3	Formación continua, %.	0.09	0.46	-0.46	1.50	0.02	-0.54	-2.05	0.90	0.08
7.4	Índice de sobrequalificación o índice de subempleo, %.	-1.50	-0.61	1.31	0.99	-0.11	-0.34	-1.13	1.10	0.28
7.5	Puestos de trabajo no cualificados, %.	-2.16	1.23	-0.37	0.84	-0.19	-0.58	0.45	0.59	0.19

DIMENSIÓN 8: PROTECCIÓN SOCIAL

8.1	Parados que se encuentran en formación, %	-1.34	-0.40	1.45	-0.25	-1.45	0.40	0.04	1.24	0.31
8.3	Tasa de protección de las prestaciones, %.	-0.90	-1.34	-0.42	-0.38	1.42	-0.72	0.93	1.30	0.10
8.4	Tasa de desprotección familiar de los parados. %.	-0.64	-0.69	-0.23	-1.13	2.00	-0.74	0.34	1.05	0.03

DIMENSIÓN 9: IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES**9.1 IGUALDAD EN ACCESO AL TRABAJO**

9.1.1	Diferencia entre sexos en la tasa de ocupación.	1.73	-1.13	-0.15	0.24	0.49	-1.73	0.64	0.02	-0.12
9.1.2	Diferencia entre sexos en la tasa de ocupación en equivalentes a tiempo completo.	1.82	-1.81	0.12	0.68	-0.34	-0.83	0.33	0.11	-0.07
9.1.3	Diferencia entre sexos en la tasa de paro.	-1.47	0.87	0.35	-0.29	-0.66	1.87	-0.96	0.15	0.13

9.2 IGUALDAD EN SALARIOS Y RENTA

9.2.1	Desigualdad salarial por sexo y CNO, %.	0.44	-0.54	0.14	1.61	-0.54	0.13	0.76	-2.00	0.00
9.2.2	Desigualdad salarial por sexo, %	1.69	-1.41	0.70	0.73	-0.65	-0.35	0.47	-1.18	0.00
9.2.3	Diferencia entre sexos en los asalariados con bajos salarios.	1.04	-0.36	0.19	-1.24	-0.97	1.74	-0.97	0.57	0.00
9.2.4	Diferencia entre sexos en el índice de dispersión salarial (G3/Q1).	1.25	-1.02	1.41	0.54	-0.52	0.50	-1.48	-0.66	0.00

9.3 IGUALDAD EN ESTABILIDAD LABORAL										
9.3.1	Diferencia entre sexos en la tasa de temporalidad.	-1.51	-0.51	0.41	-0.42	0.07	0.57	-0.90	1.98	0.30
9.3.2	Diferencia entre sexos en la tasa de rotación anual.	-0.43	-0.43	-1.22	0.17	1.25	-1.01	-0.34	1.84	0.17
9.3.3	Diferencia entre sexos en la tasa de rotación trimestral.	1.93	0.35	-0.39	-0.09	0.88	-1.59	-0.81	-0.14	-0.15
9.5 IGUALDAD EN EQUILIBRIO ENTRE LAS VIDAS LABORAL Y NO LABORAL										
9.5.1	Diferencia entre sexos en la jornada laboral.	2.13	-1.05	0.05	-0.72	0.16	0.82	-1.00	-0.35	-0.04
9.5.4	Diferencia entre sexos en las horas extra	-0.15	-1.98	0.80	0.35	1.18	0.67	-1.18	0.25	0.06
9.5.5	Diferencia entre sexos en los desplazamientos al trabajo	1.30	0.66	-0.31	-0.30	-0.68	-2.07	0.26	0.92	0.21
9.5.6	Diferencia entre sexos en el trabajo a tiempo parcial	-0.92	0.55	0.24	-1.08	1.04	1.82	-0.76	-0.78	-0.11
9.5.7	Diferencia entre sexos en el impacto de la maternidad/paternidad en la tasa de ocupación	0.43	-0.94	-0.83	-0.43	1.30	-0.84	1.86	-0.43	-0.12
9.5.2 IGUALDAD EN REPARTO DE TAREAS DOMÉSTICAS										
9.5.8	Diferencia entre sexos en el tiempo dedicado al trabajo doméstico.	-1.33	1.63	0.43	-0.97	-0.32	-1.11	0.74	0.73	0.20
9.6 IGUALDAD EN INTERGRACIÓN DE COLECTIVOS CON DIFICULTADES										
9.6.1	Diferencia entre sexos en el impacto de la maternidad/paternidad en la tasa de ocupación.	-1.59	-0.41	-0.49	0.60	-1.00	1.54	0.01	1.12	0.23
9.6.2	Diferencia entre sexos en el tiempo dedicado al trabajo doméstico.	-0.58	0.51	0.88	-0.67	-0.74	2.00	-1.26	-0.16	0.00
9.6.3	Diferencia entre sexos en la tasa de paro juvenil.	-1.44	1.57	0.83	-0.77	1.03	-0.89	-0.41	0.32	-0.24

9.7 IGUALDAD EN SATISFACCIÓN LABORAL

9.7.1	Diferencia entre sexos en la tasa de paro de larga duración.	0.15	-1.12	1.38	1.81	-0.07	-0.57	-0.87	-0.66	-0.04
9.7.2	Diferencia entre sexos en la tasa de ocupación de la población inmigrante.	-0.90	-0.37	1.88	0.66	-1.31	-0.95	0.57	0.32	0.10
9.7.3	Diferencia entre sexos en la formación continua.	-1.07	0.19	0.50	0.29	0.63	-2.08	1.32	0.22	-0.01

9.8 IGUALDAD EN PROTECCIÓN SOCIAL

9.8.3	Diferencia entre sexos en el índice de sobrequalificación.	0.76	0.93	0.58	0.65	-2.18	0.51	-0.74	-0.51	-0.01
-------	--	------	------	------	------	-------	------	-------	-------	-------

3.2. El Índice de Calidad del Mercado de Trabajo de las provincias andaluzas (2009)

A partir de los datos normalizados del **cuadro 5**, se obtiene el ICMT correspondiente al año 2009. Inicialmente, se calcula el promedio de los valores normalizados para cada una de las nueve dimensiones. Únicamente en el caso de la dimensión de género, es requerida una ponderación previa entre sus diferentes dimensiones. El **cuadro 6** presenta los resultados de la agregación de los distintos indicadores de las diferencias entre mujeres y varones, la ponderación aplicada y el resultado final de la dimensión de igualdad.

CUADRO 6. PROMEDIO DE LAS DIMENSIONES QUE INTERVIENEN EN LA DIMENSIÓN FINAL DE IGUALDAD										
Dimensión	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	Andalucía	Ponderación
Acceso al trabajo	0.69	-0.69	0.11	0.21	-0.17	-0.23	0.00	0.10	-0.02	25
Salarios y renta	1.10	-0.83	0.61	0.41	-0.67	0.51	-0.30	-0.82	0.00	15
Estabilidad laboral	0.00	-0.20	-0.40	-0.12	0.73	-0.68	-0.68	1.23	0.11	15
Equilibrio entre la vidas laboral y no laboral	0.56	-0.55	-0.01	-0.44	0.60	0.08	-0.16	-0.08	0.00	15
Reparto de tareas domésticas	-1.33	1.63	0.43	-0.97	-0.32	-1.11	0.74	0.73	0.20	10
Integración de colectivos con dificultades	-1.20	0.56	0.41	-0.28	-0.24	0.88	-0.55	0.43	0.00	10
Satisfacción laboral	-0.60	-0.44	1.26	0.92	-0.25	-1.20	0.34	-0.04	0.02	5
Protección social	-0.8	-0.9	-0.6	-0.7	2.2	-0.5	0.7	0.5	0.0	5
Igualdad	0.10	-0.26	0.18	-0.08	0.10	-0.18	-0.10	0.21	0.03	100

El cálculo final de ICMT se realiza incorporando el valor final de la dimensión de igualdad a los promedios de las demás dimensiones consideradas. Las ponderaciones empleadas a cada una de las 9 dimensiones determina la definición de calidad de un mercado de trabajo. Así, en el **cuadro 7** se presenta el resultado final del cálculo del ICMT del año 2009, atribuyendo a cada una de las dimensiones el mismo peso que en ediciones anteriores. Este resultado permitirá determinar la posición de cada provincia en término de calidad de su mercado de trabajo.

CUADRO 7. RESUMEN DE LAS DIMENSIONES DEL ICMT DE LAS PROVINCIAS ANDALUZAS EN EL AÑO 2009 Y RESULTADO FINAL DEL ICMT (2009)

Dimensión	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	Andalucía	Ponderación
1. Acceso al trabajo	1.76	-1.47	0.01	-0.56	0.33	0.06	-0.73	0.41	0.19	25
2. Salarios y renta	1.18	-0.40	-0.63	-0.09	-0.63	-0.48	0.42	0.64	-0.01	15
3. Estabilidad laboral	-1.30	0.97	-1.32	0.06	-0.69	-0.08	1.26	0.90	0.21	15
4. Salud laboral	-0.29	-0.22	0.57	-0.11	-0.56	-0.13	0.81	-0.16	0.09	15
5. Equilibrio entre la vida laboral y no laboral	0.42	-0.46	0.21	-0.68	-0.10	1.10	-0.22	-0.20	-0.05	10
6. Integración de colectivos con dificultades	0.68	-0.82	0.17	-0.34	0.14	-0.23	-0.12	0.53	0.01	10
7. Satisfacción laboral	-1.19	0.36	0.16	1.11	-0.09	-0.49	-0.91	0.86	0.18	5
8. Protección social	-0.96	-0.81	0.27	-0.59	0.66	-0.35	0.44	1.20	0.14	5
9. Igualdad	0.10	-0.26	0.18	-0.08	0.10	-0.18	-0.10	0.21	0.03	50
ICMT 2009	0.29	-0.40	-0.04	-0.19	-0.08	-0.09	0.06	0.37	0.08	150
Posición	2	8	4	7	5	6	3	1		

La provincia que tiene un mercado de trabajo de mayor calidad, según este análisis y en referencia al año 2009, es Sevilla, seguida de Almería y Málaga. En el otro extremo se encuentran Cádiz y Granada, como las provincias más desfavorecidas y situándose claramente por debajo de la media de la comunidad autónoma, sobre todo la primera de ellas. Jaén, Córdoba y Huelva se ubican en valores intermedios, muy cercanos a la media de las provincias andaluzas.

Dada la importancia del peso que se atribuye al factor de igualdad, cabe preguntarse sobre su influencia en el valor del ICMT y en la posición relativa ocupada por las distintas provincias. Para responder a tal cuestión, el **cuadro 8** presenta la comparación de tres criterios posibles: (i) la atribución de un peso nulo al factor de igualdad, (ii) la atribución de un peso que sea la mitad que el supuesto del **cuadro 7** y (iii) la atribución del mismo peso al factor de igualdad que al conjunto de todos los demás factores, lo que implica duplicar la ponderación original.

CUADRO 8: ICMT SEGÚN CAMBIOS EN LA PONDERACIÓN

		Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	Andalucía
i. ICMT con las dimensiones 1-8 (sin igualdad)	ICMT	0.29	-0.43	-0.16	-0.23	-0.17	-0.11	0.15	0.45	0.13
	Posición	2	8	5	7	6	4	3	1	
ii. ICMT con la mitad de la ponderación de igualdad (=25)	ICMT	0.23	-0.34	-0.13	-0.18	-0.13	-0.08	0.12	0.36	0.16
	Posición	2	8	5	7	6	4	3	1	
iii. ICMT con doble ponderación a la dimensión de igualdad (=100)	ICMT	0.19	-0.34	0.01	-0.15	-0.04	-0.14	0.03	0.33	0.12
	Posición	2	8	4	7	5	6	3	1	

Los resultados recogidos en el **cuadro 8** indican que la importancia de la dimensión de igualdad afecta poco a los resultados de la ordenación de las provincias. Únicamente en el caso de un peso máximo de esta dimensión (el mismo que el conjunto de las restante 8 dimensiones) Jaén pierde posiciones a favor de Córdoba y Huelva, situándose el valor del Índice, en ambos casos, en torno al promedio de las provincias andaluzas. En todos los escenarios, Sevilla, Almería y Málaga ocupan los primeros lugares y siempre por encima de la media.

4 / Comentario de los resultados

El ICMT aporta una gran información sobre el mercado de trabajo en Andalucía. A continuación vamos a comentar únicamente los dos aspectos más generales de sus resultados. Por un lado, un análisis del comportamiento de cada una de las dimensiones, al objeto de explicar la situación cualitativa de cada una de las provincias andaluzas. En segundo lugar, las ediciones anteriores de este Índice nos van a permitir describir la evolución, también en términos relativos, de la calidad del mercado de trabajo a nivel provincial.

4.1. La calidad del mercado de trabajo de las provincias andaluzas

Antes de comentar el comportamiento de cada una de las dimensiones que miden la calidad del mercado de trabajo, hemos de recordar que no todas ellas tienen la misma importancia (ponderación) en el resultado final del ICMT. Por ello, su tratamiento particular nos permitirá indagar sobre la calidad laboral de cada provincia.

En el cuadro 9 representamos gráficamente los resultados detallados en el cuadro 7, es decir, los valores normalizados para cada dimensión y en cada provincia. Por lo tanto, un resultado positivo implica una mejor situación que la media de las provincias andaluzas y un resultado negativo indica que una dimensión está en una posición inferior a la media.

Podemos entrever tres patrones distintos en Andalucía. Unas provincias parecen homogéneas en cuanto a sus dimensiones de calidad del mercado de trabajo, otras provincias se podrían calificar como heterogéneas en términos de calidad y, finalmente, aparecen algunos casos que se diferencian llamativamente del conjunto regional.

- a) En primer lugar, encontramos provincias con unos resultados en sus variables de calidad muy similares y, salvo alguna dimensión como excepción (en sentido positivo o negativo), cercanos a la media del conjunto regional:

En el caso de Córdoba, la excepción es su negativa calidad en los aspectos relativos a la estabilidad laboral. Aunque la mayor parte de las dimensiones presentan mejores resultados que su entorno, el diferencial negativo en los tres indicadores dentro de la dimensión de empleo estable lastran el resultado final. Especialmente desfavorable son los 6,8 puntos porcentuales de diferencia en la tasa de temporalidad (40,2 % en Córdoba frente al 33,7% de Andalucía), a lo que también hay que añadir una de las mayores tasas de rotación de la región, sólo superada por Almería.

Tanto en Jaén como en Granada encontramos algún resultado muy desviado en sentido positivo; equilibrio entre vidas laboral y no laboral, en la primera, y satisfacción laboral en la segunda. Podemos hablar de provincias con una calidad muy cercana a la media y cuyo resultado

en el ICMT se debe básicamente a la ponderación. Jaén es la provincia que encabeza los indicadores de conciliación entre vida laboral y familiar: la menor jornada laboral (39.1 horas por semana), el menor porcentaje de horas extras y el menor tiempo de desplazamiento al trabajo. Todo ello permite distanciarse positivamente en esta dimensión, no solo del conjunto regional, también del resto de las provincias. Este resultado y un nivel cercano a la media en el acceso al trabajo (una dimensión de alto peso en el resultado final), permite que el resultado del ICMT para Jaén esté situado muy cerca de la media, aunque la mayor parte de sus dimensiones tengan un resultado negativo.

El caso de Granada es totalmente distinto. Su negativo resultado en las variables de mayor importancia en el ICMT -acceso al empleo- lastra su ICMT y, como consecuencia, su posición final respecto al resto. No significa que la mayor parte de sus dimensiones presenten mejores cifras que su entorno regional, de hecho, ocurre todo lo contrario. Tan solo sus mejores resultados que el conjunto de la región, en formación continua y subempleo o trabajo no cualificado, ofrecen una alta calidad relativa en satisfacción laboral (única dimensión en positivo con relación a la media, junto a la estabilidad laboral).

En este primer patrón de provincias con resultados homogéneos también encontramos a Huelva, quizás la provincia con dimensiones más compensadas. El resultado final de de ICMT, muy cerca de la media, es la consecuencia de un equilibrio entre suaves variaciones, tanto positivas como negativas. Los malos, pero no excesivamente divergentes, resultados en dimensiones como salarios, estabilidad o salud laboral son compensados con aspectos positivos, en comparación con el resto, en acceso al trabajo y protección social (la mayor tasa, tanto de protección familiar como de cobertura de las prestaciones de Andalucía).

- b) El segundo grupo de provincias, calificadas como mercados de trabajo heterogéneos en términos cualitativos, lo conforman Almería y Málaga. Los resultados de sus dimensiones son muy dispares. El signo del resultado final tan solo depende del peso que otorguemos a cada dimensión:

En el caso de Almería, los resultados del año 2009 son muy negativos, en términos relativos, tanto en estabilidad, como en satisfacción o protección laboral, mientras que son muy positivos en acceso al empleo y en salarios. Dentro de la comunidad andaluza, Almería es la mejor provincia en todos los indicadores relativos al acceso al trabajo (tasa de ocupación, paro, activos) y en la mayor parte de los relacionados con el salario, pero también es la peor provincia, tanto en los indicadores de estabilidad laboral y satisfacción laboral (subempleo, trabajo no cualificado) como en algunos indicadores de protección social (parados en formación, protección de las prestaciones).

En Málaga, las dimensiones de salud laboral y estabilidad laboral son muy superiores a la media, mientras que el acceso al empleo y la satisfacción laboral son muy inferiores al conjunto regional. Especialmente negativos son algunos resultados relativos a las dimensiones de acceso al trabajo o satisfacción laboral; tras Cádiz, es la provincia con mayor tasa de paro (2,2 puntos porcentuales por encima de la región) y de activos potenciales, es también la provincia con menor tasa de trabajadores en formación continua (8,1% frente al 12,1 de Andalucía) y con mayor índice de subempleo. Por el contrario, Málaga es la primera provincia andaluza en calidad, cuando se trata de aspectos relacionados con la estabilidad laboral (temporalidad y rotación) y de seguridad laboral (3,7 accidentes laborales mortales por cada 100.000 trabajadores, frente a los 5,1 de Andalucía).

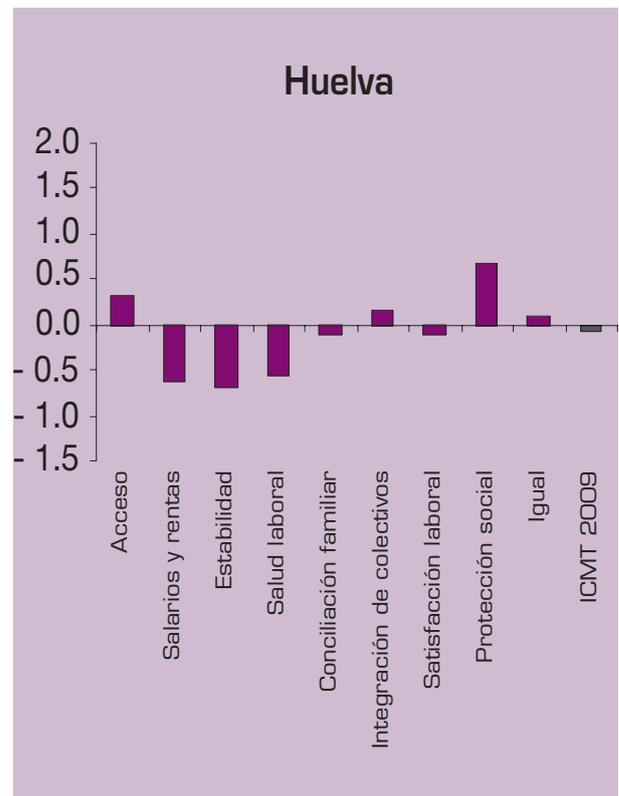
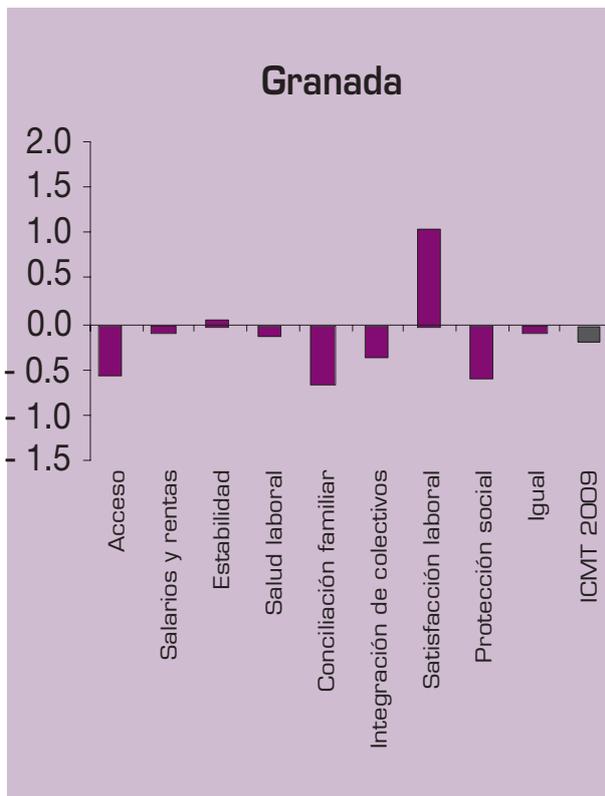
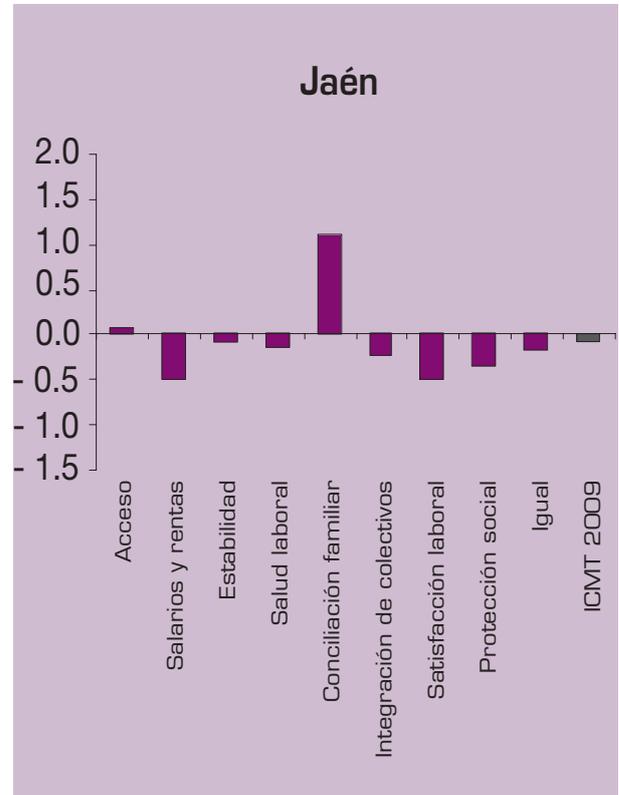
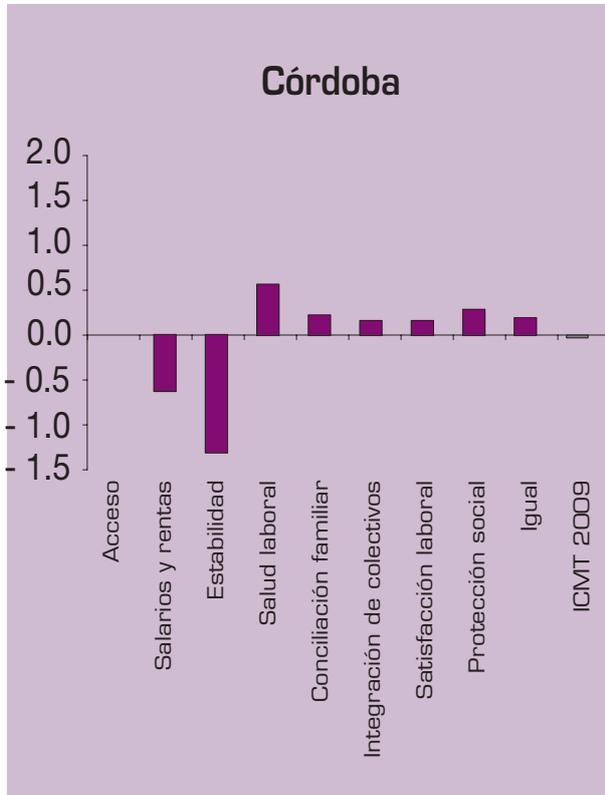
- c) El tercer patrón agrupa a provincias que presentan una gran diferencia, en términos de calidad, con respecto al conjunto regional. En estos dos casos, el resultado de la comparación entre provincias no cambiará con la definición de calidad (ponderaciones) aplicada a un índice de mercado de trabajo:

En sentido negativo encontramos a Cádiz, donde tan solo las dimensiones de estabilidad laboral y de satisfacción laboral superan la media. En todos los demás elementos que conforman la calidad de un mercado de trabajo, está situada en un nivel inferior a la media y, en el caso del acceso al empleo, podríamos hablar de muy por debajo. En realidad, cualquier concepto de calidad que implique el uso del desempleo como criterio de medición, en el caso de Cádiz, supone un resultado negativo; evidentemente, es el caso de la dimensión de acceso al trabajo, pero también aparecen tasas de desempleo (larga duración, juvenil, población inmigrante) en otras dimensiones, lastando los resultados. En definitiva, el particular mal comportamiento del desempleo en Cádiz lasta gran parte de las dimensiones usadas como criterios de calidad del mercado de trabajo.

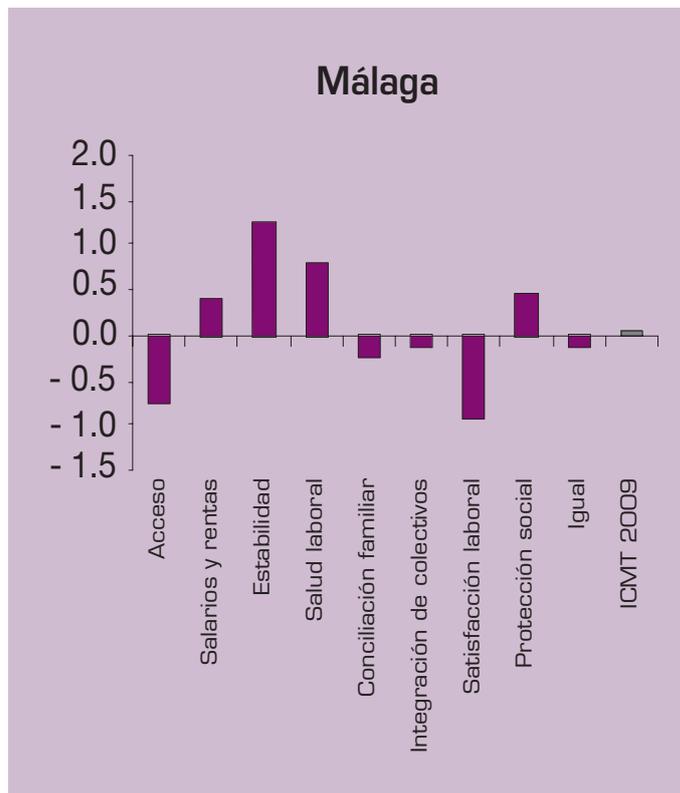
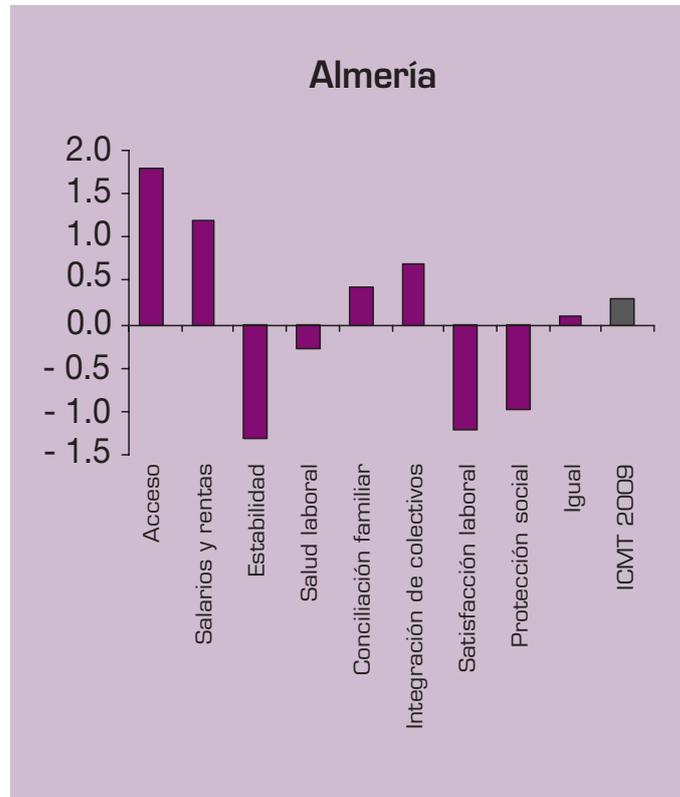
En 2009, Sevilla se encuentra en el lado opuesto porque casi todos sus indicadores de calidad superan ampliamente la media. En muy pocas variables, aparece Sevilla entre las peores provincias (aumento salarial pactado, horas extra e impacto de la maternidad en la vida laboral), aunque tampoco destaca positivamente en ninguna dimensión, como ocurre en Almería con el acceso al trabajo o en Málaga con la estabilidad laboral –tan solo es la primera provincia en crecimiento salarial. Sin embargo, casi todas las variables que componen las nueve dimensiones del ICMT superan la media andaluza, especialmente las relacionadas con la protección social, la estabilidad laboral y los salarios.

CUADRO 9. COMPORTAMIENTO DE LA DIMENSIONES DEL ICMT.

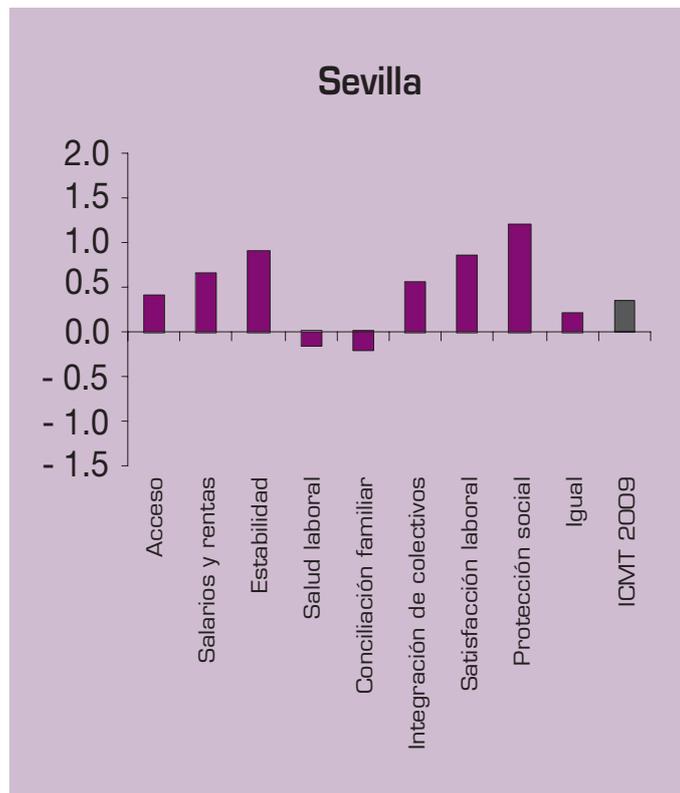
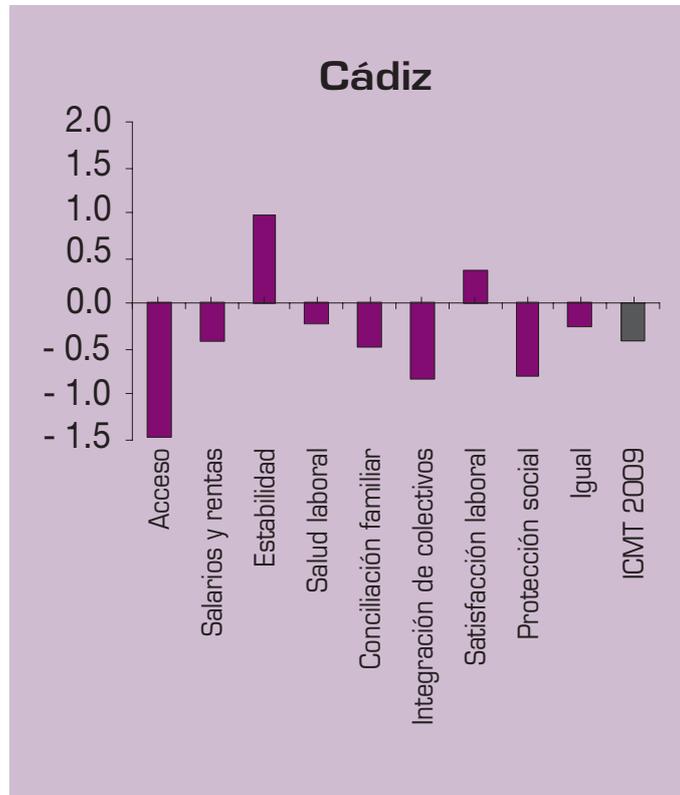
Valores normalizados (+ mejor que la media, - peor que la media)



Valores normalizados (+ mejor que la media, - peor que la media)



Valores normalizados (+ mejor que la media, - peor que la media)



4.2. Evolución de la calidad del mercado de trabajo de las provincias andaluzas

Si bien el primer ICMT fue publicado para el año 2007, también se obtuvieron los resultados de los dos años precedentes. Por lo tanto, el Índice de Calidad Mercado de Trabajo en las provincias andaluzas abarca un periodo suficiente para apuntar algunas reflexiones.

Sin embargo, desde los primeros datos y hasta este año 2009, el mercado de trabajo ha sufrido y está sufriendo perturbaciones que van va más allá de la normal dinámica de cualquier elemento económico. Por lo tanto, es importante precisar que los cambios en la calidad del mercado de trabajo de las provincias andaluzas no se producen en términos absolutos sino relativos, es decir, se compara cada provincia con la situación media –el promedio de todas ellas– en cada año. Podríamos ver, por ejemplo, como una provincia mejora la calidad de su mercado de trabajo, respecto al resto, aunque su situación haya empeorado en términos absolutos. La causa es la heterogeneidad, tanto del concepto de calidad como del mercado de trabajo de cada provincia. Es decir, no todas las provincias reaccionan al cambio de la misma forma y tampoco todos los criterios de calidad cambian en el mismo sentido que el ciclo económico.

El cuadro 10 representa el resultado final del ICMT en tres momentos temporales distintos que recorren los últimos cinco años del mercado de trabajo en Andalucía. Los resultados, también en este caso, distinguen varias pautas de comportamiento entre las provincias andaluzas.

En el caso de Cádiz, no hay ningún tipo de convergencia en calidad y se mantiene, tanto en momentos de expansión como de recesión económica, muy lejos de la media regional. En el resto y, dado el particular entorno de cada uno de estos años, el movimiento temporal del ICMT permite señalar distintos comportamiento ante la crisis en términos de la calidad relativa del mercado de trabajo para cada una de las provincias.

Por un lado, Málaga y Granada han visto como sus mercados de trabajo perdían calidad relativa con el paso del tiempo. La primera siempre se ha mantenido en un entorno cercano a la situación media andaluza, pero Granada ha pasado a los últimos puestos en términos de clasificación en 2009, cuando en 2005 ocupaba la cuarta posición.

CUADRO 10. EVOLUCIÓN DE LA ORDENACIÓN DE PROVINCIAS SEGÚN EL ICMT.

Orden	2005	2006	2007	2009
1º	Almería	Málaga	Málaga	Sevilla
2º	Málaga	Almería	Sevilla	Almería
3º	Sevilla	Sevilla	Almería	Málaga
4º	Granada	Córdoba	Granada	Córdoba
5º	Córdoba	Granada	Córdoba	Huelva
6º	Jaén	Jaén	Jaén	Jaén
7º	Huelva	Cádiz	Huelva	Granada
8º	Cádiz	Huelva	Cádiz	Cádiz

Málaga ha sido la provincia donde más ha impactado la coyuntura del año 2009, concretamente en términos negativos. De liderar a las provincias andaluzas, desde 2006 y con altos diferenciales respecto a la media, ha pasado a un valor cercano a la media regional. También es negativo el caso de Jaén. Aunque la ordenación de provincias no lo refleje, su ICMT se estaba aproximando a una media regional que, en 2007, prácticamente alcanzó (-0,02), pero de la que en el año 2009 se ha vuelto a alejar. Sevilla representa el caso opuesto, ampliando año tras año su diferencial en calidad del mercado de trabajo, tal y como se ha definido, y en mayor medida en escenarios de crisis.

También Almería y Huelva han mejorado su situación relativa. En el primer caso, el año 2009 evidencia una mayor fortaleza, en términos cualitativos, frente a escenarios adversos. También Huelva ha visto como la calidad de su mercado de trabajo se aproxima a la media regional. En ambos casos, el diferencial positivo que en 2009 supone el acceso al empleo ha mejorado sus resultados.

5 / Consideraciones finales

Este estudio tenía como finalidad actualizar el indicador agregado de la calidad del mercado de trabajo en las provincias de Andalucía (ICMT), tomando como base metodológica de trabajo el indicador publicado en el año 2008 por UGT de Andalucía. A lo largo del estudio, se ha detallado la metodología utilizada, basada en un total de 33 indicadores agrupados en ocho dimensiones, a los que hay que añadir otros 23 correspondientes a diferencias entre mujeres y varones de esas mismas dimensiones. La prioridad ha sido siempre la actualización del ICMT con la menor variación posible en su estructura.

El estudio ha permitido concluir que podemos distribuir a las provincias andaluzas en tres grandes grupos desde el punto de vista de la calidad del mercado de trabajo, tal y como se ha definido: Sevilla, Almería y Málaga, en la parte superior; aunque con desiguales tendencias. Cádiz y Granada en la inferior, con una clara ausencia de convergencia hacia la media con el paso de los años, en el primer caso, y un preocupante alejamiento en el segundo. Jaén, Córdoba y Huelva presentan una posición intermedia.

Cuando en el año 2009 se realiza un análisis comparativo en relación con el mercado de trabajo, resulta imposible dejar a un lado la cuestión del impacto negativo del ciclo económico.

Aunque la crisis económica haya tenido nefastos efectos en todas las provincias, no siempre ha modificado las posiciones relativas en su entorno, al menos en término de calidad del mercado de trabajo.

Por el lastre que supone el alto diferencial en desempleo, Cádiz permanece en los últimos puestos. Jaén y Córdoba, en un lugar intermedio y Almería en un lugar superior sobre el nivel medio de calidad media andaluza, tampoco han presentado grandes variaciones a lo largo de estos años. A la vista de los resultados, estas tres últimas provincias proponen mercados de trabajo muy distintos en términos de calidad relativa: en el caso almeriense, una mayor calidad en acceso al empleo pero con menor satisfacción y estabilidad laboral; en Córdoba una mayor calidad global pero con menor estabilidad laboral; mientras que Jaén propone un mercado de trabajo de peor calidad general que la media andaluza pero con alta virtudes en conciliación entre vida laboral y no laboral.

Las evidentes víctimas de esta crisis, en términos relativos, son los mercados de trabajo de Málaga y Granada. En Málaga, únicamente se mantiene un alto nivel relativo en estabilidad y salud laboral, mientras que Granada tan solo ofrece calidad en aspectos relativos al trabajo cualificado. En el lado opuesto, Huelva y Sevilla aparecen caracterizadas porque, en el año 2009, ningún aspecto relativo a la calidad sufre un fuerte retroceso en relación a su entorno regional. Ambos mercados de trabajo aparentan, con los criterios de medición del ICMT, una mayor consistencia ante el impacto de la crisis económica. En el caso de Huelva, para situarse en la media regional y, en el caso de Sevilla, para mejorar casi todos los componentes de calidad.

Naturalmente y como hemos reiterando, el resultado puede depender de las ponderaciones utilizadas, que han seguido las adoptadas por el ICMT de 2007. No obstante, la gran ventaja del Índice es que la base de datos es relativamente sencilla, de tal forma que podrían ser planteadas distintas ponderaciones y sus cálculos correspondientes.

En definitiva, el estudio permite avanzar en el conocimiento agregado del mercado de trabajo de Andalucía y, específicamente, de las diferencias entre las provincias andaluzas.





Claves

Estudio socio laboral
de la **UGT Andalucía**



Servicio Andaluz de Empleo
CONSEJERÍA DE EMPLEO