



Revista de información del
Servicio Público de Empleo
del Principado de Asturias

EMPLEO ACTIVO

Número 2 / 2007




Consejo Rector del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias
Presidente:

D. Graciano Torre González

Vocales titulares:

Justo Rodríguez Braga

Antonio Pino Cancelo

Ignacio García López

Alberto González Menéndez

Antonio González Fernández

Paloma Sáinz López

Montserrat Bango Amat

Vocales Suplentes:

Pedro García Rodríguez

Miguel Iglesias Ballina

Severino García Vigón

Alejandro Blanco Urizar

Julio González Zapico

Jesús Manuel Muñiz Castro

Pilar Miñón González de Langarica

Director Gerente:

José Luis Álvarez Alonso

Diseño: Santamarina Diseñadores

Fotografías: carlospictures.com

Imprime: Gráficas Baraza

Depósito legal: AS-6435/06


**GOBIERNO DEL
PRINCIPADO DE ASTURIAS**
**CONSEJERÍA DE INDUSTRIA
Y EMPLEO**
SUMARIO

Introducción	3
La población de Asturias: distribución y estructura socioeconómica <i>SADEI</i>	4
Ocupación, formación y el futuro de la jubilación en España <i>Luis Garrido Medina y Elisa Chuliá Rodrigo</i>	10
Buenas prácticas Introducción del e-learning en una empresa minera <i>Ana Prado Díaz</i>	20
Conferencia internacional. La aportación de las regiones a la política de empleo. La estrategia de Lisboa. <i>José Antón González Fernández</i>	28
Abriendo futuros. Las estrategias regionales para el empleo <i>Jose Luis Alvarez Alonso</i>	36
El Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo. Estudios sectoriales año 2006. <i>Teresa Ayesta Gallego</i>	44
La orientación laboral en un nuevo entorno económico. <i>Teresa Ayesta Gallego</i>	48
Pactos Sociales en España: Impacto sobre el mercado de trabajo, las relaciones laborales y el modelo de protección social <i>Ana Guillén Rodríguez, Rodolfo Gutiérrez Palacios y Sergio González Begega</i>	52

Editorial

Graciano Torre González
Consejero de Industria y Empleo
Gobierno del Principado de Asturias

El mercado de trabajo en España ha experimentado cambios muy importantes tanto en las magnitudes cuantitativas como en su composición. El empleo ha crecido a gran velocidad en los últimos diez años, entonces trabajaban apenas doce millones y medio de personas y hoy lo hacen más de veinte millones.

Y también ha cambiado su composición, especialmente en lo que tienen que ver con el aumento del nivel formativo de la población y la incorporación de la mujer, que ha sido la protagonista de este cambio educativo y del incremento de la ocupación. El aumento de la ocupación ha llevado consigo un descenso del paro: la tasa de paro en España se ha reducido al 8,5% en el 2006 y las previsiones auguran un descenso continuado para situarse en el 8,1% en el 2008.

Estos cambios eran imprevisibles hace unos años, como también lo era que España se convertiría en uno de los mayores polos de atracción de población inmigrante extranjera, que tienen una tasa de empleo más alta que los nacionales. Los cambios se producen de manera tan rápida que ponen a prueba nuestra capacidad de predicción como sociedad. Es difícil predecir con certeza que ocurrirá en los próximos diez años pero es necesario discutir sobre las grandes variables que incidirán en el mercado de trabajo a medio plazo. Cómo nos seguirá afectando la apertura de los mercados internacionales, la globalización, la organización de las empresas, la evolución demográfica o la construcción y el precio de la vivienda.

La discusión de estos temas es importante para acompañar el cambio del papel de las instituciones ante el mercado de trabajo y de las medidas concretas que hay que poner en marcha ante las nuevas situaciones. Y también para acompañar a la sociedad en esta transformación tan rápida. Hoy, a la vez que hablamos de mercado de trabajo europeo y se fomenta la movilidad laboral para mejorar la adecuación entre la oferta y demanda de trabajo, nos encontramos con que en muchas regiones esta movilidad se vive como una emigración no deseada por entenderla como una pérdida de población joven. Se vive como una situación paradójica: hay trabajo, hay mano de obra disponible, no se encuentran los perfiles buscados y se recluta a personas de otros países, con frecuencia para desempeñar las mismas ocupaciones que los nativos realizan en los territorios a donde se desplazan cuando salen de su región.

El fomento de estas reflexiones y discusiones públicas es el objetivo de esta revista y la razón que nos ha llevado a seleccionar los artículos de este segundo número. Los temas son tan importantes como apasionantes por lo que continuaremos abordándolos en el futuro con nuevos artículos.

La población de Asturias: distribución y estructura socioeconómica

Sadei

Evolución de la población

La evolución demográfica de Asturias en la época reciente discurre, en líneas generales, según un modelo análogo al que siguen la mayoría de los países y/o regiones occidentales, que se caracteriza por conseguir el equilibrio demográfico a través del ajuste de los parámetros naturales más básicos (natalidad y mortalidad fundamentalmente), de forma tal que las altas tasas propias del *sistema tradicional* han ido dejando paso a los niveles más moderados que conoce el actual *régimen moderno*.

Dentro de esta tónica general, las variables -naturales y físicas- que intervienen en el proceso demográfico de Asturias no han seguido un comportamiento uniforme, sino que han ido ofreciendo fluctuaciones -en cuanto a cadencia y temporalidad- ligadas a acontecimientos de distinta índole, entre los que ocupan un papel relevante las alternativas que juega la coyuntura económica, la cual se ha mantenido subordinada, en gran medida, al dinamismo de los dos motores básicos de la economía regional: la minería y la siderurgia.

Todos estos procesos han determinado que la población asturiana, según datos procedentes de los Censos de Población, a lo largo del siglo XX haya crecido un 66,67% en términos relativos, porcentaje que revela un incremento mucho más contenido que el exhibido por el conjunto del Estado durante el mismo período (116,92%). En este ciclo secular, los mayores ritmos de crecimiento

tuvieron lugar en las primeras décadas de siglo y en los años cincuenta, coincidiendo con las grandes transformaciones socioeconómicas (éxodo rural) que se produjeron en toda España y que, en Asturias, alcanzaron una dimensión muy notable.

Actualmente, los últimos datos que aporta el Padrón de habitantes realizado con fecha 1 de enero de 2006 asignan a Asturias una población de 1.076.896 habitantes, lo que representa el 2,41% de la población española. En cuanto a capital demográfico se refiere, Asturias ocupa el decimotercero lugar en el ranking regional de España y el undécimo en la escala provincial.

Distribución espacial de la población

El crecimiento de la población asturiana, dentro del ritmo discontinuo que fueron provocando las distintas expectativas sociales, políticas y económicas de cada momento, se

Evolución de la población de Asturias y de España

(Censos de Población: período 1900-2001)

	ASTURIAS		ESPAÑA	
	Números	Índices 1.900=100	Números	Índices 1.900=100
1900	637.798	100,00	18.830.649	100,00
1910	709.764	111,28	20.295.366	107,77
1920	799.314	125,32	22.012.663	116,89
1930	834.553	130,85	24.026.571	127,59
1940	869.488	136,33	26.386.854	140,12
1950	895.804	140,45	28.172.268	149,60
1960	994.670	155,95	30.582.936	162,41
1970	1.052.048	164,95	34.040.641	180,77
1981	1.129.556	177,10	37.682.355	200,11
1991	1.093.937	171,52	38.872.268	206,43
2001	1.062.998	166,67	40.847.371	216,92

Fuente: INE. Censos de Población.

distribuyó de forma poco homogénea sobre el territorio regional orientándose preferentemente sobre los núcleos de población más importantes y los centros productivos más dinámicos. La consecuencia más evidente de esta tendencia, que no ha cesado, es la progresiva concentración de los habitantes en el área central de Asturias y el despoblamiento de las zonas más periféricas, con la consiguiente alteración de las estructuras demográficas de las poblaciones implicadas.

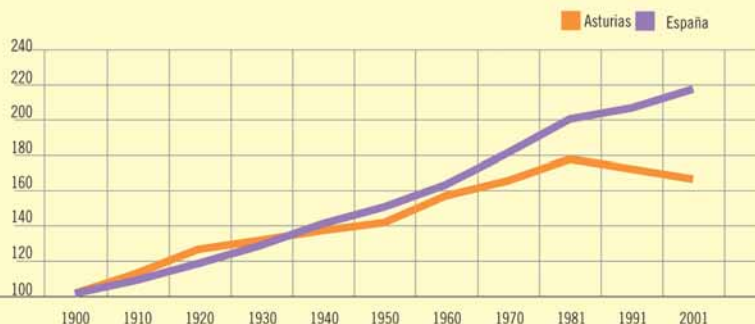
La radicalización de este reparto ha hecho que, desde el punto de vista poblacional, se puedan diferenciar dos zonas marcadamente definidas: por una parte, el centro de la región, que se ha consolidado como el territorio más dinámico en el que se localizan los

núcleos de población más importantes que, obviamente, presentan las densidades más elevadas; sobre una densidad media en Asturias de 101,56 hab./km, Avilés con 3.115,93 hab./km es el municipio con mayor densidad, seguido de Gijón (1.511,41) y Oviedo (1.151,26). La suma de estos tres municipios reúne actualmente a más de la mitad de la población regional (53,20%) en una superficie que ocupa menos del 4% del suelo regional. La extensión de esta escala a otros municipios del entorno, que participan de similares posibilidades económicas y demográficas, convierte a la zona central de Asturias en un área metropolitana con más de 700.000 habitantes, que se va consolidando progresivamente y que constituye una de las mayores aglomeraciones urbanas de la nación.

Por otra parte, a ambos lados de la zona central, se encuentran espacios cada vez

Evolución de la población de Asturias y España (1900-2001)

Base =100 en 1.900



Población y densidad de los concejos más poblados de Asturias (2006)

	HABITANTES			Densidad (hab./Km.²)
	Número	%	% acumulado	
TOTAL	1.076.896	100,00		101,56
Gijón	274.472	25,49	25,49	1.511,41
Oviedo	214.883	19,95	45,44	1.151,26
Avilés	83.538	7,76	53,20	3.115,93
Siero	49.376	4,59	57,79	233,35
Langreo	46.076	4,28	62,07	558,77
Mieres	45.645	4,24	66,31	312,57

Fuente: INE. Padrón Municipal de Habitantes 2006. Datos elaborados por Sadei.

más amplios y con escaso número de habitantes, entre los que sobresalen muchos concejos de montaña que se hallan en claro proceso de despoblación (16 de estos municipios, que ocupan una extensión que supone la cuarta parte de la superficie regional, ofrecen densidades por debajo de 10 hab./km).

Como excepción a la semidesertización que sufren buena parte de las zonas rurales se encuentran numerosas capitales municipales que, actuando como centros abastecedores de servicios, consiguen mantener o incrementar su población mediante la absorción de una parte importante del drenaje procedente de las unidades de población más pequeñas situadas en sus respectivas áreas de influencia.

La estructura de la población

La transformación que ha experimentado la estructura demográfica asturiana a lo largo de los años queda patente al observar la silueta invertida que ha ido adoptando el gráfico típico llamado comúnmente *pirámide de población*, cuya fisonomía actual resume explícitamente la trayectoria que han seguido los componentes demográficos más básicos: por una parte, el recorte intenso y continuo de las tasas de natalidad que ha provocado la reducción trascendental del contingente de población más joven (base de la pirámide) y, en el otro extremo, la disminución de la mortalidad que implica el aumento de las personas que sobreviven hasta edades avanzadas y, en consecuen-

cia, la extensión constante de este colectivo (cúspide de la pirámide). La convergencia de estas dos tendencias sobre la ponderación global del colectivo ha provocado un acelerado proceso de envejecimiento en la población que se ha convertido, hoy en día, en uno de los rasgos más peculiares de la estructura demográfica, no sólo de Asturias sino también de la mayor parte de las sociedades modernas.

El análisis de los tres grupos funcionales de población confirma dicho escenario: Los tramos inferiores de la pirámide, que acogen a la llamada población infantil (0-14 años), suman 106.510 individuos, lo que significa en términos relativos el 9,89% de la población total de Asturias, más de cuatro puntos porcentuales por debajo de la media española (14,26%). La escasa representación de este grupo, queda suficientemente explicada por la merma continua que vienen experimentando las tasas de natalidad, que han llevado el índice sintético de fecundidad (media del número medio de hijos por mujer) a franquear la mítica barrera de los 2,10 hijos por mujer necesarios para el relevo generacional (2,06 en 1978), hasta situarse actualmente en valores por debajo de la mitad del mínimo exigido para alcanzar los niveles de reemplazo (0,97 en 2005).

El grupo de población intermedio, que comprende a la población adulta (15-64 años), reúne a 733.870 personas, lo que supone el 68,15% de los habitantes de Asturias, porcentaje muy similar al del conjunto nacional (69,00%).

En cuanto al colectivo de personas de edades más avanzadas (65 y más años), el conjunto ha ido aumentando exponencialmente a lo largo de los últimos años, en consonancia con los avances obtenidos por la tecnología sanitaria y, en suma, por la mejora generalizada de las condiciones de vida. Existen en Asturias 236.526 personas con edades superiores a 64 años, lo que significa el 21,96% de la población, participación mucho más alta que la media española (16,75%).

Como hemos aludido anteriormente, el envejecimiento de la población constituye, quizás, la característica más relevante de la estructura actual de la población y, si bien es evidente que el proceso alcanza dimensiones globales, se pueden señalar algunos rasgos específicos, como son el grado de urbanización y la especificidad de género, que dibujan unos perfiles sociológicos bien distintos. Respecto al primero, la distribu-

Pirámide de edades de la población de Asturias, 2006 (Padrón Municipal de Habitantes 2006)						
Grupos quinquenales	AMBOS SEXOS		HOMBRES		MUJERES	
	Número	%	Número	%	Número	%
TOTAL	1.076.896	1.000,00	516.347	479,48	560.549	520,52
De 0 a 4 años	35.060	32,56	18.003	16,72	17.057	15,84
De 5 a 9 años	34.124	31,69	17.627	16,37	16.497	15,32
De 10 a 14 años	37.326	34,66	19.125	17,76	18.201	16,90
De 15 a 19 años	45.922	42,64	23.607	21,92	22.315	20,72
De 20 a 24 años	62.626	58,15	31.762	29,49	30.864	28,66
De 25 a 29 años	82.415	76,53	41.900	38,91	40.515	37,62
De 30 a 34 años	84.452	78,42	42.671	39,62	41.781	38,80
De 35 a 39 años	79.930	74,22	40.167	37,30	39.763	36,92
De 40 a 44 años	83.002	77,08	41.193	38,25	41.809	38,82
De 45 a 49 años	85.725	79,60	41.969	38,97	43.756	40,63
De 50 a 54 años	77.338	71,82	37.946	35,24	39.392	36,58
De 55 a 59 años	72.849	67,65	35.446	32,91	37.403	34,73
De 60 a 64 años	59.601	55,35	28.482	26,45	31.119	28,90
De 65 a 69 años	51.476	47,80	23.701	22,01	27.775	25,79
De 70 a 74 años	62.593	58,12	27.959	25,96	34.634	32,16
De 75 a 79 años	54.445	50,56	22.343	20,75	32.102	29,81
De 80 a 84 años	38.555	35,80	14.165	13,15	24.390	22,65
De 85 y más años	29.457	27,35	8.281	7,69	21.176	19,66

Fuente: INE. Padrón Municipal de Habitantes 2006.

ción espacial de la población marca una diferencia clara entre las estructuras etarias de las zonas urbanas y las rurales: mientras en las comarcas más rurales los porcentajes de menores de 15 años son ínfimos (8,82% y 8,90% en las comarcas de Oriente y Eo-Navia respectivamente) y los ratios de los mayores muy elevados (27,89% y 27,30%), en las comarcas urbanas las proporciones se invierten, es decir, la parti-

cipación de jóvenes es más elevada (10,60% y 10,28% en las comarcas de Oviedo y Avilés) en tanto que la aportación de las personas de más edad es menor (en Oviedo 20,01% y en Avilés y Gijón 21,12%). La combinación de estas relaciones se traduce en unas tasas de dependencia significativamente desiguales (0,44 en Oviedo frente a 0,57 en Eo-Navia).

En cuanto a la especificidad de género, otra particularidad del envejecimiento es la disimetría que origina la mortalidad diferencial entre sexos (76,4 y 83,8 años de esperanza de vida al nacimiento para hombres y mujeres respectivamente en 2005¹), que se va haciendo más notoria a medida que aumenta la edad de la población: sobre el 21,96% que representa el colectivo de personas de 65 y más años, la participación de las mujeres representa el 59,22% del total, espacio que se acrecienta hasta el 71,89% de presencia femenina en el grupo más senil de 85 y más años. También en este caso existen diferencias claras entre las áreas urbanas y las rurales, registrando éstas últimas unos índices de masculinidad claramente inferiores a los de las urbanas (90,30 en Oviedo y 103,05 en Narcea).

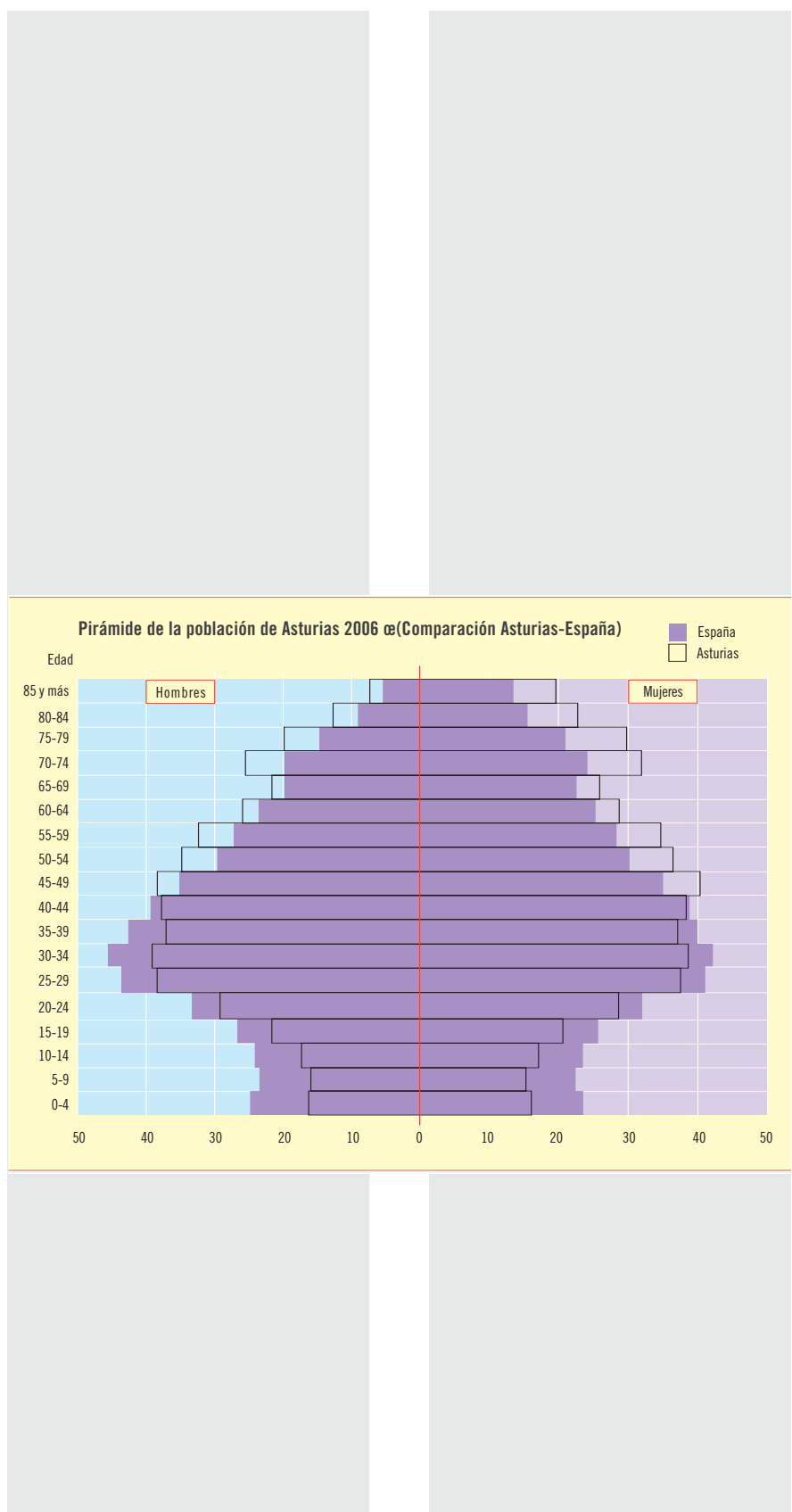
En conjunto, la persistencia de partidas femeninas más copiosas en los grupos poblacionales mayores —mucho más en las cohortes viejas que en las adultas—, disponen una desigualdad entre los sexos cifrada en 64.871 personas más del género femenino que del masculino, distancia que viene a sancionar una sex-ratio global de 92,11, es decir, que existen aproximadamente 108 mujeres por cada 100 hombres.

La población activa y las tasas de actividad

La clasificación fundamental que sistematiza la actividad económica de las personas se basa en la relación que éstas desempeñan en el mundo laboral. Bajo esta óptica se conforman dos grupos básicos de población:

El grupo de la *población activa* que incluye a los que desarrollan una actividad productiva (población ocupada), junto a aquellos otros que tienen intención de desempeñarla (población en paro).

El grupo de la *población inactiva* que está compuesto, teóricamente, por aquellas personas que consumen sin producir: jubilados, estudiantes, personas dedicadas a las labores del hogar, etc.



Superando las dificultades que entraña toda clasificación (problemas para tipificar ciertas labores como, por ejemplo, las ayudas familiares en labores agrícolas o en actividades terciarias, los trabajos domésticos remunerados pero no reconocidos, la población infantil o jubilada que trabaja, el subempleo, etc.), la principal fuente que permite tipificar las personas desde el punto de vista económico es la Encuesta de Población Activa (EPA) que elabora el INE.

Según los últimos datos que proporciona dicha encuesta, el número total de activos en Asturias en 2006 es de 467.100 (media anual), lo que proporciona una *tasa de actividad* del 49,85%, casi 10 puntos inferior a la media nacional (58,33). Tal afluencia de personas al mundo del trabajo ha supuesto que, en 2006, Asturias anotara un aumento de actividad sobre el año anterior de 1,7 décimas (48,15% en 2005) y más de 5 puntos sobre la tasa que exhibía 10 años antes (44,81% en 1996). Este incremento de activos, cuya evolución contrasta con el retroceso demográfico de Asturias, se traduce en la mejora de la *tasa de empleo*, que sube este último año del 43,20% al 45,21%, y en el consiguiente retroceso de la *tasa de paro* que apunta un repliegue anual de casi un punto porcentual (del 10,25% al 9,32%).

La comparación de las tasas de actividad de los últimos dos años, desagregadas por edades y sexos, revela que, dentro de la tónica general que supone el comentado incremento que experimentan prácticamente todos los indicadores de actividad y empleo

y del retroceso de los relativos al paro, el acontecimiento más reseñable es la *progresión que experimentan las tasas de actividad femenina en todas las direcciones, recortando la distancia que tradicionalmente padecen respecto a otros ámbitos*: anotan más de dos puntos de incremento relativo anual (40,67% en 2006), reducen distancia en más de dos puntos respecto al colectivo masculino (59,99%) y crecen más de un punto por encima de la media nacional (47,95% de actividad femenina en España). Dentro de esta cadena de logros es significativa la mejora de los ratios de empleo femenino (35,54%), particularmente el que atañe al grupo más joven (16-19 años) que crece en el año 3,41 puntos, situando la tasa del grupo en el 7,16% (11,41% la pertinente a los hombres, que pierden 0,41 puntos), así como el descenso paralelo de la tasa de paro juvenil en más de 11 puntos (del 46,38% que registraba en 2005 al 35,05% actual).

Las proyecciones de población

La importancia que tienen la distintas características demográficas (estructura por edades, densidad, distribución espacial de la población y del poblamiento, mercado de trabajo, etc.) sobre múltiples aspectos políticos, sociales y económicos es grande, por lo que las proyecciones de población cobran gran interés, sobre manera para las administraciones públicas para conocer con la antelación necesaria las tendencias futuras y poder disponer así los instrumentos de actuación más convenientes.

En este sentido, los últimos estudios sobre proyecciones de población que se han realizado en España y que han incluido en su ámbito geográfico de análisis la Comunidad del Principado de Asturias, fueron realizados por el INE tomando como base los datos que aportó el Censo de Población de 2001. A partir de estos cálculos, se han realizado revi-

Participación de los grupos de edades en la estructura de la población

Comarcas	GRUPO DE EDAD (%)			Índice de dependencia	Relación de Masculinidad
	0-14	15-64	65 y más		
ASTURIAS	9,89	68,15	21,96	0,47	92,11
1 Eo-Navia	8,90	63,80	27,30	0,57	94,82
2 Narcea	9,38	64,22	26,40	0,56	103,05
3 Avilés	10,28	68,60	21,12	0,46	93,51
4 Oviedo	10,60	69,38	20,01	0,44	90,30
5 Gijón	9,86	69,02	21,12	0,45	90,75
6 Caudal	8,54	66,81	24,65	0,50	92,61
7 Nalón	9,13	67,79	23,08	0,48	92,76
8 Oriente	8,82	63,29	27,89	0,58	96,51

Fuente: INE. Padrón Municipal de habitantes 2006. Datos elaborados por Sadei.

Tasas de actividad, paro y empleo 2006 (medias anuales)

	TOTAL	GRUPOS DE EDAD			
		16-19	20-24	25-54	25-54
Actividad					
Ambos sexos	49,85	13,50	60,47	76,88	15,12
Hombres	59,99	15,63	69,75	86,69	22,13
Mujeres	40,67	11,26	50,85	67,19	9,71
Paro					
Ambos sexos	9,32	30,49	21,62	8,72	2,94
Hombres	6,85	26,62	22,40	5,54	3,03
Mujeres	12,62	35,05	20,32	12,78	2,77
Empleo					
Ambos sexos	45,21	9,34	47,35	70,17	14,68
Hombres	55,89	11,41	53,93	81,90	21,46
Mujeres	35,54	7,16	40,52	58,59	9,44

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa (EPA)

la asistencia de mujeres extranjeras- que permitirá mantener un crecimiento natural durante todo el período de la proyección por encima de los niveles observados actualmente (ISF=0,96 en 2005 y ISF=1,17 en 2015).

La mortalidad mantendrá cierta homogeneidad, siendo de señalar que la mejora de las expectativas de vida se traducirán en un incremento de las personas mayores, pasando de representar el 21,95% de la población en el 2005, hasta significar el 23,63% al final de 2015. Las personas más ancianas denominadas de cuarta edad, con 85 y más años, ocuparán en el mismo período un espacio muy importante situado cerca de las 45.000 personas que representará el 4,28% del conjunto de ciudadanos de entonces.

La inmigración exterior que, a pesar de las tasas contenidas que registra en Asturias

capacidad productiva de las generaciones más jóvenes y, por otra, por el alto nivel de supervivencia de las generaciones mayores que ocasiona el aumento continuo de los grupos de población de más edad.

Una perspectiva complementaria del análisis que suministran las proyecciones globales de población, lo proporciona la proyección de las tasas de actividad que ha publicado recientemente el INE², en las que anticipa el presumible comportamiento futuro de la población en relación con el mercado de trabajo. Según estos datos, estimados para el período 2006-2020, la tasa de actividad de la población asturiana se estirará hasta alcanzar en 2020 el 67,28% (75,59% en España), destacando las diferencias de género muy substanciales que siguen separando la actividad previstas para los hombres (80,21%) y las mujeres (57,00%).



siones a medida que nuevas fuentes fueron constatando desviaciones en la previsión de alguno de los componentes utilizados, sobre todo, los concernientes a los flujos migratorios cuya intensidad desbordó las previsiones hechas con anterioridad.

En consecuencia, partiendo de unos supuestos comunes en cuanto a metodología (método de los componentes), horizonte (2015), ámbitos geográficos (nacional y Comunidades Autónomas), etc., todas las proyecciones realizadas conjeturan unos resultados muy parecidos que, a fin de cuentas, sirven para marcar la tendencia sobre las hipótesis planteadas previamente, sin que en modo alguno los datos que se ofrecen pretendan ser una *predicción* estricta de lo que va a suceder en el futuro. En síntesis, la proyección de la población de la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias hasta 2015 apunta las siguientes particularidades:

Reducción general de efectivos (-3,07% hasta 2015), manteniendo la tendencia mostrada en años anteriores, que se irá haciendo más evidente a medida que se vayan neutralizando los aportes de inmigrantes extranjeros, cuyas cotas irán remitiendo a los niveles previos a la explosión que tuvo lugar en los primeros años de esta década.

Recuperación leve de la natalidad, donde la evolución a la baja de las mujeres en edad fértil se verá compensada por una mayor fecundidad -en gran medida favorecida por

había sido el motor del crecimiento poblacional en los años postreros del siglo anterior y primeros del presente, va perdiendo peso paulatinamente sin tener la fuerza suficiente para provocar un rejuvenecimiento representativo de la estructura demográfica.

Junto al descenso generalizado del número de habitantes, se produce una modificación importante de la estructura por edades de la población, como consecuencia de la combinación de los dos procesos descritos: por una parte, por el recorte incesante del número de nacimientos que va limitando la

Proyección de la población de Asturias
(Período 2005-2015)

	2005	2010	2015
TOTAL			
Ambos sexos	1.076.635	1.063.958	1.043.601
Hombres	516.329	509.670	503.582
Mujeres	560.306	554.288	540.019
De 0 a 14 años			
Ambos sexos	105.863	111.260	115.667
Hombres	54.445	57.485	59.964
Mujeres	51.418	53.775	55.703
De 15 a 64 años			
Ambos sexos	734.495	713.612	681.322
Hombres	365.673	354.411	339.787
Mujeres	368.822	359.201	341.535
De 65 y más años			
Ambos sexos	236.277	239.086	246.612
Hombres	96.211	97.774	103.831
Mujeres	140.066	141.312	142.781

Fuente: Sadei.

¹ Fuente: Consejería de Salud y Servicios Sanitarios del Principado de Asturias.

² Ver información detallada en 'Proyecciones de Tasas de Actividad 2000-2013. Datos por CCAA. INE (2002)' y 'Proyecciones de Tasas de Actividad 1998-2013. Datos Nacionales. INE (2000)'

Ocupación, formación y el futuro de la jubilación en España

Publicado por Consejo Económico y Social de España en 2005 (*)

Luis Garrido Medina,
UNED y CESC (Centro de Estructuras Sociales Comparadas)
Elisa Chuliá Rodrigo,
UNED y CESC

El tiempo, materia de la vida

El tiempo es la materia propia de la vida de los humanos. La distribución de su uso a lo largo de los ciclos cotidianos, biográficos, reproductivos y generacionales (que lo dividen, organizan y le confieren regularidad) conforma básicamente el contenido concreto de esas vidas. En relación al trabajo, las biografías actuales se dividen en tres etapas; la de formación en la juventud, la dedicada a la producción y la de descanso a partir de las edades avanzadas. Las fronteras de edad que las delimitan son la de incorporación laboral y la del abandono definitivo del empleo. La duración del descanso será por tanto la distancia temporal entre la jubilación y la muerte. El Estado de Bienestar ha contribuido al crecimiento de esta fase al alejar esos dos momentos, posibilitando una jubilación temprana y mejorando la situación fisiológica de los mayores con lo que aumentaba su longevidad. La Seguridad Social, compuesta básicamente de sanidad pública y pensiones, es el elemento central que contribuye a la expansión y generalización de esa fase de descanso.

En otras etapas de la vida, contribuyen a esta nueva forma de seguridad vital importantes dispositivos de mantenimiento de rentas o de actividad, (seguro de paro, salarios de inserción, subvenciones de mantenimiento, fondos de garantía...), la financiación y organización de la formación, la seguridad ciudadana, la asistencia social, la infraestructura de saneamiento, la defensa armada...



Todos estos elementos proporcionan una mayor estabilidad individual porque las funciones básicas dependen de unidades más grandes que la familia, que tienen por ello mayor capacidad para proporcionar atención suficiente a las necesidades ineludibles de la mayor parte de los ciudadanos cuando se encuentran en situaciones de carencia. En este nuevo escenario ha disminuido la cantidad de nuevas personas producidas y se ha multiplicado la inversión en cada una de ellas. La crecida esperanza de vida justifica y promueve la expectativa de rendimiento razonable de esa inversión (sobre todo formativa) ya que habrá mucho tiempo para hacer rentables las cualificaciones. Además, la competencia laboral hace cada vez más necesaria la creciente acumulación individual de habilidades, conocimientos y capacidades. La importante financiación y subvención pública del sistema educativo abre el abanico de oportunidades de acceso a sus diferentes niveles a la mayor parte de la población.

Por otra parte, es sabido que las personas que no han tenido una sólida formación en su juventud tienen serias dificultades para aprovechar las enseñanzas específicas en su madurez. En consecuencia, se puede considerar que buena parte del adelanto de la jubilación actual es un efecto de la irreversible e irreparable obsolescencia de las cualificaciones de nuestros mayores. Dado el cambio formativo que se ha producido en España, es previsible que ese adelanto se detenga y se convierta progresivamente en un retraso. Hay distintos procesos que indican la dirección de esa tendencia.

* Este texto se publica con la autorización del CES y forma parte del libro del mismo título en sus capítulos de introducción y de síntesis final.

El primero y el más sólidamente previsible es el cambio en la composición por niveles de estudios entre los candidatos a jubilarse. Es conocida la mayor propensión a continuar trabajando a edades avanzadas que tienen los ocupados con las más altas cualificaciones. Dado que se pueden prever con una aceptable aproximación los niveles de estudios que tendrán los que alcancen las edades de jubilación en las tres próximas décadas, es posible estimar el efecto de la mayor cualificación en el retraso de la jubilación.

En segundo lugar, y en parte coincidiendo con el factor anterior, se está produciendo en nuestra economía una transformación sectorial que favorece la continuidad hasta edades más altas de los trabajadores en sus puestos. La disminución de los esfuerzos físicos, derivada del descenso de la importancia cuantitativa del trabajo manual y de la progresiva simplificación de muchas tareas gracias a la “naturalización” del manejo de las máquinas —sobre todo, de las de procesamiento de la información— permite el mantenimiento en los puestos de trabajo y facilita la readaptación de los trabajadores. Este factor ve incrementado su efecto a medida que influye en empleados con un mayor nivel de cualificación que son más capaces de adoptar nuevas formas de realización de las tareas.

En tercer lugar, se van a ir terminando las cohortes que no sólo no consiguieron niveles académicos elevados, sino que tuvieron su formación laboral básica en una economía dependiente, con una tecnología atrasada, que logró sus primeros incrementos de productividad individual mediante la intensificación del trabajo, a base de esfuerzo personal a través de largas jornadas en empresas escasamente organizadas y no mediante la invención, la cualificación, la tecnología y la organización eficiente.

Por otra parte, en el previsible retraso relativo de la edad media de jubilación, influye también la mengua del número absoluto de varones de esas edades como consecuencia de la mortalidad debida a la guerra civil española. Además, la escasa participación laboral de la mujer en esas cohortes hace que para los próximos años sea más reducido el contingente que accede a la jubilación.

La equidad de los tiempos de vida

Las sociedades avanzadas han resuelto la fase final de la vida en términos de descanso del trabajo mediante financiación pública. La pensión de jubilación se ha constitui-

do en un derecho básico para los mayores y, en particular, en la España actual ha contribuido a resolver en términos colectivos, entre otros asuntos, la inadecuación de la fuerza de trabajo.

En esta texto se entiende la jubilación como un proceso de reparto del tiempo vital entre dos situaciones: la previa dedicación a la producción en las edades activas y la posterior dependencia económica fruto de la vida laboral. Y es en el equilibrio de esos tiempos donde reside la posible equidad individual y colectiva de esa forma de redistribución biográfica de los recursos que dan soporte económico a esas situaciones (salarios y pensiones).

Por ello, el tiempo de vida que se ha dedicado a trabajar se puede considerar más importante incluso que la contribución en forma de cotizaciones aportadas a las arcas de un Sistema de Seguridad Social a lo largo de las últimas décadas. El tiempo total de trabajo (de forma relativamente independiente de la entidad de lo producido y de la cuantía de lo aportado al sistema público) se valora como una contribución básica al mantenimiento y la mejora de la comunidad social en la que se ha vivido.

Desde esta perspectiva cobra una nueva entidad no sólo la edad de salida de la ocupación sino también la de incorporación al empleo. La cambiante evolución, y la notable dispersión, de las edades a las que los españoles de las diferentes cohortes y niveles de estudios empezaron a trabajar obliga a tomar en consideración la duración total del tiempo de trabajo.

¹ En esta línea, incluso sería de interés tomar en cuenta la extensión de las jornadas trabajadas.

² Por ejemplo, en Noruega los varones universitarios y los que tienen estudios primarios tienen mortalidades de 220 por cien mil y 470 por cien mil respectivamente en las edades de 35 a 54 años. En España, Miguel Requena y Luis Garrido han realizado unas evaluaciones de las pautas de muerte por estudios de la generación nacida en 1910-1919, con la Encuesta Socio Demográfica de 1991, cuyos primeros resultados en términos de vida probable de los varones de 50 años de edad son: Analfabetos: 73,8 años, Sin estudios: 76,6 años, Primaria: 77,7 y Secundaria o más: 78,4 años. La lejanía de la cohorte no permite estimar por separado los niveles superiores por falta de muestra.

La otra dimensión de esa equidad consiste en la duración previsible de la vida a partir del momento de la jubilación. Análisis sobre otros países han mostrado cómo la mortalidad está asociada al nivel de estudios. Los adultos que han alcanzado niveles superiores se mueren en menor proporción que los que estudiaron menos (VALKONEN, 1989). Si en España los que carecen de estudios empezaron a trabajar una media de 10 años antes que los licenciados, y se morirán —de media— al menos 5 años antes, mantener para todos una misma edad de jubilación no parece equitativo.

Con estas aproximaciones globales no se pretende que pueda regularse la jubilación en función de los niveles de estudios, ya que la varianza en las edades de inicio del empleo dentro de cada nivel formativo, generaría más desproporciones individuales que justicia concreta. Lo que se busca es llamar la atención sobre una realidad cuyo sentido general es el siguiente: la estructura social reflejada en los niveles de estudios presenta unas desigualdades que una regulación de las pensiones podría considerar para, mediante dispositivos adecuados, lograr una mayor equidad en cuanto a los tiempos de trabajo y los de jubilación entre quienes han vivido en ámbitos muy diferentes.

Los contenidos del libro

Este libro consta de seis capítulos (junto con una síntesis final y dos anexos) que, tras plantear los procesos sociales que enmarcan la biografía de ocupación de los espa-

ñoles, analizan los orígenes de los mismos y estudian su evolución actual para proceder a continuación a elaborar dos escenarios prospectivos sobre su futuro.

El primer capítulo se adentra en el complejo debate sobre la adaptación de los sistemas de pensiones a la creciente presión financiera que padecen como consecuencia de su propia maduración institucional y, sobre todo, del envejecimiento de la población y el consiguiente aumento de los jubilados. El análisis de las políticas emprendidas por algunos países europeos permite identificar tres vectores predominantes de reforma de los sistemas de pensiones: mayor contributividad, refuerzo de la capitalización y retraso de la jubilación. Efectivamente, en mayor o menor medida, los gobiernos de todos los países con Estados de Bienestar desarrollados han procurado ajustar mejor las pensiones al esfuerzo contributivo realizado por sus perceptores, fomentar el retraso de la edad de jubilación y promover la capitalización parcial (pública o privada) de los recursos para la financiación de las pensiones. Dado el alto coste político de la adopción de tales reformas orientadas hacia la contención del gasto, los gobiernos cuidan especialmente la vertiente de legitimación para facilitar la aceptación social de las mismas y prevenir castigos electorales. Cuanto mayor consenso exista entre los actores políticos y sociales sobre las dificultades financieras del sistema de pensiones y cuanto más fácilmente demostrables ante la opinión pública resulten estas dificultades,

menos se resistirán los gobiernos a adoptar las reformas.

En España, el centro de gravedad del consenso sobre el futuro de las pensiones que alcanzaron actores políticos y sociales en el Pacto de Toledo de 1995 radica en la reforma incremental del sistema manteniendo sus principales características. En el Pacto se plasma el firme compromiso de todos los partidos con representación parlamentaria y de los agentes sociales con el sistema de reparto y de prestación definida diseñado en los años sesenta y reformado por los gobiernos democráticos para mejorar su cobertura, equidad y eficiencia. El Pacto de Toledo ha creado una dependencia de senda institucional, que encauza una reforma lenta, pero continuada, del sistema de pensiones, al tiempo que protege la política de pensiones tanto del debate público como de las recomendaciones de los expertos.



No obstante, aun cuando desde la aprobación del Pacto los gobiernos españoles han emprendido reformas del sistema de pensiones muy modestas e incrementales en comparación con las efectuadas en otros países de la Unión Europea, han seguido los tres vectores antes señalados. En efecto, han reforzado el principio de contributividad, han promovido la capitalización de reservas públicas y patrimonio privado para el pago de pensiones, y han introducido incentivos al retraso de la jubilación. El avance de estos tres vectores ha sido desigual (destacando el que afecta a la promoción del componente de capitalización, a pesar de la moderada visibilidad pública de este progreso) y, en cualquier caso, resulta evidente que cabría haber avanzado más decididamente en la adopción de las reformas más prometedoras desde el punto de vista de la solvencia financiera de los sistemas de pensiones: las conducentes al retraso de la jubilación.

Quizá no se haya reparado suficientemente en que las razones de justicia intergeneracional podrían representar una excelente base de legitimación de reformas como la ampliación del número de años de cotización que dan derecho a una pensión completa (actualmente, 35). Puesto que muchos de los actuales jubilados se incorporaron muy jóvenes al mercado de trabajo y cotizaron durante más años de los requeridos para obtener una pensión completa (aun cuando a menudo no la consiguieran porque perdieron sus empleos antes de los 65 años), parece justo que los futuros jubilados que, al fin y al cabo, se han podido beneficiar de unas condiciones educativas y laborales mucho mejores que aquéllos, pospongan la jubilación en la medida en que sus carreras contributivas hayan comenzado más tarde. Una medida de reforma semejante podría reforzar una tendencia que confirma la demografía formativa de la sociedad española: el nivel educativo de las cohortes afecta no sólo a la entrada en el empleo, sino también al momento de la jubilación. El retraso de la edad media de jubilación que se viene comprobando en los últimos años (con la excepción de los trabajadores varones en 2004) apunta en esa dirección. Probablemente, ello se debe a que los mejor formados afrontan menos riesgos de ser expulsados del mercado de trabajo y desempeñan tareas que proporcionan mayor satisfacción personal. Tan aconsejable como razonable (y, por tanto, públicamente justificable) parece,

pues, la introducción de incentivos institucionales potentes, con el fin de reforzar esta tendencia “natural” de las biografías laborales indudablemente beneficiosa para la viabilidad financiera del sistema español de pensiones.

En el segundo capítulo se describen, en sus grandes trazos, los elementos que son la base de los análisis posteriores. En la presencia del pasado se pone de relieve el carácter excepcional de la generación de la guerra (los nacidos en 1936-40) que son los que ahora se están jubilando y que marcan el centro de una transición decisiva en todos los órdenes de la vida social. Esta cohorte es única por su escaso tamaño, lo que está influyendo en la ralentización del ritmo actual de jubilación. Pero lo es también por su insuficiente nivel formativo y por los desequilibrios sociales y laborales que la caracterizan como consecuencia de su origen. Su carácter irrepetible es básico para un correcto planteamiento de cualquier ejercicio prospectivo.

Uno de los motivos básicos que dificultan la prospección es la radicalidad de los cambios que se han dado en la España de la segunda mitad del siglo XX. Entre ellos destaca la veloz transformación de la dedicación a los estudios en dos ejes. Por una parte, se ha reducido drásticamente la posibilidad de no terminar los estudios de secundaria inicial, y se ha extendido de manera mayoritaria la enseñanza de carácter laboral con un claro predominio universitario. Por otra, la distribución sexual se ha

invertido ya que la ventaja masculina, en cuanto a formación para el trabajo, ha dejado su sitio a un claro adelanto de las mujeres en el espacio educativo en cantidades, rendimientos académicos y participación. Se puede formular esa doble inversión del nivel (entre los que no tenían estudios y los que conseguían títulos de carácter laboral) y de la estructura por sexo, como un vuelco formativo. Esta “revolución” formativa de los españoles es uno de los cambios que será cada vez más decisivo en la futura configuración del mercado de trabajo español. Partiendo de un país sumido en el atraso educativo, España ha convergido con los niveles de cualificación formal de los países de la Unión Europea.

Para el análisis de la dedicación al trabajo en el sistema productivo se toma como índice básico la tasa de ocupación, dejando de lado la frecuente referencia a la tasa de actividad. La “tasa absoluta de ocupación”



³ La actividad es la unión de las situaciones de ocupación y de desempleo.

permite observar el acortamiento radical del tiempo de vida de los varones dedicado al trabajo. La extensión de los estudios, y la posibilidad de abandonar el empleo de forma solvente que posibilita la jubilación han sido ensanchadas por las sucesivas crisis de empleo de tal forma que han reducido el margen de edades en las que hay una mayoría de varones ocupados. Además de este acortamiento, se produce en las últimas décadas una decisiva disminución de la jornada laboral que combinada con el acortamiento biográfico da lugar a una disminución drástica hasta el punto de que la jornada media equivalente de los varones mayores de 16 años se ha reducido a menos de la mitad entre 1964 y 1994.

Muy al contrario, las mujeres tenían en su mayoría carreras laborales cortas derivadas de la escasa cualificación y que resultaban truncadas por el matrimonio y la maternidad. Sus niveles actuales de formación y su reducida fecundidad han extendido su participación laboral de forma progresivamente semejante a la de los varones. De carreras laborales extradomésticas con menos de diez años de duración se ha pasado al mantenimiento del empleo sin que dependa de la situación matrimonial. En el extraordinario crecimiento del empleo de más del 50 por ciento que se ha producido durante la última década la participación femenina ha sido la clave. El futuro crecimiento de la ocupación tiene en las mujeres una de sus más sólidas bases.

El tercer capítulo es básico para la fundamentar empíricamente una de las proposiciones analíticas de este estudio. Si se quiere tender a establecer una mayor equidad intertemporal (una justicia de la distribución de los tiempos de vida) será necesario tomar en cuenta, no sólo la edad de finalización de la ocupación para acceder a la totalidad de la pensión, sino también (e incluso prioritariamente) a la duración completa de la vida laboral.

En el caso de los varones, cuya actividad laboral sólo era interrumpida por el servicio militar, esa duración completa está básicamente delimitada por la edad de incorporación al primer trabajo y la de jubilación, en el sentido de desocupación definitiva que se le da en este trabajo. En realidad, en una nutrida proporción, el paso concreto a la jubilación es únicamente legal ya que procede de un despido muy anterior o de una incapacidad laboral que se transforma nominalmente en jubilación cuando se cumplen los requisitos que exige la ley.

Esas edades de incorporación inicial al trabajo, cuando se analizan por cohortes, parecen haber cambiado mucho en el último medio siglo. Al comparar la incorporación laboral de los nacidos entre 1906 y 1960 se constata que los últimos han sufrido un retraso de alrededor de seis años entre los varones y de siete las mujeres, que se concentran en mayor medida en las últimas cohortes.

Pero cuando esas cohortes se separan por niveles de estudios reglados terminados, se observa durante todo el periodo una más que notable estabilidad de esas entradas en cada nivel formativo. La distancia general de seis años queda reducida en cada uno de los diferentes niveles a menos de un año, excepto en los estudios secundarios iniciales, que al variar legalmente en su duración dan lugar a un retraso de dos años entre las cohortes más distantes.

Esta semejanza convierte el nivel formativo en la clave para definir la configuración de las diferencias de duración de las carreras laborales. La distancia entre las edades de incorporación al trabajo de los analfabetos y las de los doctores es de 14 años, y si se utilizan la primaria y la licenciatura, que siendo extremos tienen una cantidad importante de personas en todas las cohortes, los universitarios han empezado a trabajar con 10 años más de edad que los que sólo terminaron los estudios primarios. Estos resultados apoyan sólidamente los supuestos básicos de la investigación ya que permiten concluir que, para las cohortes que se jubilarán

hasta 2030, el retraso en la incorporación laboral no responde de forma principal a cambios de pautas dentro de cada nivel de estudios, sino que se debe en su mayor parte al cambio de composición por estudios de esas cohortes. Si las diferencias de las edades de incorporación alcanzan los 10 años y los contingentes de cada nivel van a cambiar debido al vuelco formativo se impone replantear el sentido concreto de la mayor o menor unicidad (o variedad) de la edad oficial de jubilación.

En el cuarto capítulo se establecen las biografías colectivas de ocupación (globales de cada sexo y divididas a su vez por niveles formativos) de las sucesivas generaciones españolas. Como ya se ha planteado, pero de modo especial en la perspectiva biográfica, la diferencia por sexos es tan importante que configura dos espacios claramente divididos y por ello se analiza de manera independiente desde el principio. Sólo en el



4 Hay un cierto cambio entre las primeras edades en los niveles formativos más bajos por las prohibiciones legales de trabajar. Se podría pensar que hay una contradicción en que las edades no cambien y que se instauren prohibiciones de trabajo infantil. En realidad, esas limitaciones han acompañado a la generalización de la obligatoriedad de realizar los estudios correspondientes con lo que el efecto empírico resulta muy reducido.

ámbito de la determinación institucional se puede plantear una semejanza general entre ambos sexos, por mucho de que les afecte en medidas bien distintas. Ha sido la institución de los sistemas públicos de financiación de la jubilación la que ha dado lugar a una importante anticipación del abandono del trabajo. A partir de las primeras cohortes que disfrutaron de ese apoyo se observa un adelanto en la edad de salida respecto a las cohortes más antiguas que prolongaban su actividad mientras les restaban fuerzas. Esta antelación se ha visto fomentada por las crisis de empleo y ha contado con el soporte público de la financiación del desempleo y de la incapacidad laboral.

El estudio pormenorizado de las trayectorias de ocupación de las cohortes de los varones de cada uno de los diferentes niveles educativos, a lo largo del periodo 1976 - 2004, desmiente la extendida teoría de la pauta mediterránea de desempleo, que afirma que un mayor nivel de estudios no protege mejor del paro. Muy al contrario, se muestra de modo inequívoco que las crisis de empleo han golpeado con mucha mayor contundencia a los trabajadores de bajo nivel de estudios y que han impedido la recuperación del empleo en un grado mayor cuanto menos nivel formativo tuviesen.

Las trayectorias son tan distintas que el efecto de las crisis de empleo en la ocupación de los universitarios resulta imperceptible ya que mantienen su nivel de empleo por encima del 95 por ciento en toda la parte central de su biografía, mientras que entre los analfabetos la expulsión del trabajo es prácticamente completa e irreversible, para las cohortes más antiguas en las que estaban ampliamente representados. Habría que saber si se mantendrá entre los licenciados esa indiferencia al deterioro del empleo cuando dejen de constituir un nivel de estudios minoritario para llegar a ser casi mayoritario, como pone de relieve la proyección de estudios antes elaborada en esta investigación.

La perspectiva longitudinal de la ocupación pone de relieve unos efectos de las crisis de empleo tan distintos, en función de los niveles educativos de los varones, que cabría afirmar que su estructura básica depende del nivel formativo hasta el extremo que se podría formular como una "reconversión formativa de la fuerza de trabajo masculina".

El caso de las mujeres es totalmente diferente ya que el decisivo cambio que se ha producido en estas tres últimas décadas en

su participación en la ocupación cobra un sentido nuevo cuando se analiza desde el estudio de sus biografías laborales por niveles formativos. Se aprecia que los cambios de comportamiento laboral dentro de cada nivel de estudios es muy reducido. Por lo tanto el efecto conjunto no responde a cambios de pautas de las mujeres de cada nivel con respecto a sus predecesoras de ese mismo nivel, sino al cambio de las proporciones de los diferentes niveles educativos de las nuevas cohortes femeninas. Es decir, que el crecimiento de la ocupación femenina responde en su mayor parte a la nueva composición por estudios fruto del vuelco formativo del que ellas han sido las protagonistas.

En el quinto capítulo se empieza por exponer los resultados de la proyección de los niveles de estudios que se ha realizado como alternativa a la simple prolongación de la situación actual y para resolver los problemas técnicos que plantea la fuente (explicados en el Anexo 2). A continuación se discuten algunos interrogantes básicos sobre la estabilidad futura de las trayectorias de ocupación detectadas y sobre los cambios previsibles en el carácter convulso del mercado de trabajo español, en el nuevo contexto de la UE y con el vuelco formativo de la fuerza de trabajo. Se plantea el sentido de los niveles formativos como bienes cuyo valor depende de la posición relativa a los demás para apuntar los grandes trazos de lo que ha dado en llamarse “la devaluación de los títulos”.

A través de estas cuestiones se delimita el sentido de las hipótesis que se utilizan para construir los supuestos. Un elemento clave consiste en la estabilidad detectada en las trayectorias de ocupación de los varones cuando se comparan los cambios de tasa de ocupación de cada nivel de estudios al recorrer las diferentes edades durante las tres últimas décadas. Respecto a las mujeres, un elemento de difícil previsión es el cambio de pautas de formación familiar y de fecundidad por niveles de estudios, que se empieza a vislumbrar tanto en las diferentes tasas de soltería como en la homogamia de las parejas.

Simplificando al máximo los supuestos, se elabora un primer escenario en el que lo único que varía es la composición por estudios de la población en la medida que define la proyección de niveles formativos elaborada previamente. En este escenario se da una leve posposición de la jubilación por



parte de los varones y un importante cambio en la ocupación de las mujeres a todo lo largo de su biografía laboral con una influencia apreciable en el retraso de su salida definitiva del trabajo extradoméstico.

Un segundo escenario que se denomina “hacia el pleno empleo” toma en cuenta, además del cambio formativo, una forma de extrapolación de tipo longitudinal, de la evolución de las trayectorias de ocupación de los años 1996-2003. Dado que estos años han sido de fuerte expansión del empleo, esta opción se entiende como una hipótesis máxima, frente al primer escenario que tendría el carácter de hipótesis mínima. Como observación general se puede predecir que la evolución del empleo masculino estará probablemente más cerca de la mínima, mientras que la de la ocupación femenina podría incluso llegar a superar la máxima, si continuasen cambiando las pautas familiares en la línea que lo han hecho la dos últimas décadas.

En el capítulo sexto y último se estudia la dependencia económica para valorar los efectos de los dos ejercicios de simulación de la evolución de la ocupación durante el próximo cuarto de siglo.

En la que analiza el efecto de los estudios, como se ha apuntado, se ha mantenido estable la estructura de la ocupación de 2002 por sexo, edad y niveles educativos, de tal modo que lo único que cambiase fuese la composición por niveles de formación de las sucesivas cohortes. Los resultados mues-

En el escenario simulado hacia el pleno empleo, los resultados, aunque más improbables dado el carácter cíclico de la evolución económica, son muy contraintuitivos respecto al convencional “temor demográfico” ya que la dependencia económica disminuye de forma notable hasta el punto de que en el año 2030 de cada ocupado sólo depende una persona sin empleo. La parte más importante de este resultado se debe a disminución de los dependientes en las edades activas (16-64 años). Este componente de la dependencia no se suele considerar en las previsiones de la capacidad de financiación de las pensiones pero si de cada ocupado dependen menos adultos, será factible dar soporte a más cantidad de personas mayores. En la misma línea hay que considerar la influencia de la disminución de los dependientes menores (de 0 a 16 años de edad). En realidad, el que la clave esté básicamente en la tasa de ocupación de los años “acti-

vanos” no es sino la consecuencia de que para mantener la estabilidad financiera de un Estado de Bienestar con un coste creciente, es necesario trabajar más. Desde esta perspectiva, el retraso de la jubilación de los de mayor nivel formativo, que empezaron a trabajar más tarde, logra a la vez disminuir el número de las pensiones más caras y además de aumentar el número de ocupados, consigue mantener trabajando a los más productivos.

En el Anexo primero se analiza la forma en la que se articuló, en las generaciones que se jubilarán el próximo cuarto de siglo, la dedicación a los estudios y el primer trabajo. Basándose en la secuencia canónica de esperar a terminar los estudios para empezar a trabajar, se plantean dos tiempos biográficos diferentes. El del estudio y el del trabajo. Esos “tiempos” son diferentes en función del máximo nivel de estudios alcanzados. Por ello, se han delimitado acotando cada una de las edades (correspondientes a cada nivel) en las que ha terminado la gran mayoría (el 80%) de los que alcanzan como máximo ese nivel de estudios.

En esas dos fases de la biografía se analizan dos situaciones semejantes pero organizativamente diferentes: los que trabajan a las edades en las que lo “normal” es estudiar y los que estudian a las edades de trabajar. En las edades propias del estudio es muy escasa, —menor del 10 por ciento— y establece la proporción de los que inician el trabajo antes de terminar los estudios en todo el margen de las cohortes observadas. Este resultado confiere solidez a las proyecciones de ocupación que se dividen por niveles de estudios. Además el relativo incremento de la dedicación a los estudios de los que están en edades de trabajar, está más asociado a un efecto del cambio de composición por niveles de estudios que a una mayor compatibilidad de trabajo y formación reglada entre los jóvenes-adultos.

En el Anexo segundo se abordan cuestiones técnicas sobre la influencia sobre la medida de los niveles de estudios de la forma en la que se obtiene la información. Se plantean las ventajas e inconvenientes de las encuestas retrospectivas (como la Encuesta Socio-Demográfica, ESD) respecto a las extracciones sucesivas (como la Encuesta de Población Activa, EPA). Tras exponer los problemas de ésta última, que es la base del trabajo prospectivo, se elabora una proyección longitudinal de los niveles de estudios que procura resolver los problemas de estabilidad de los niveles, a la vez que genera un



proyecciones demográficas que consideraban básicamente las proporciones entre las edades activas y las de jubilación. Al extrapolar los actuales comportamientos laborales de los mayores a generaciones venideras, pronosticaban un rápido crecimiento de la población jubilada y un consiguiente deterioro de la tasa de dependencia de los pensionistas. Tales estimaciones de la dependencia (además de no considerar la notable disminución de la dependencia infantil que viene produciéndose en España las dos últimas décadas) parten, pues, del supuesto de que las trayectorias laborales de los jubilados de hoy se mantendrán constantes en el futuro. Sin embargo, este supuesto no encuentra respaldo cuando se dividen por estudios las biografías de ocupación de las cohortes de los españoles nacidos entre 1911 y 1985.

instrumento necesario para las simulaciones prospectivas que se realizan más adelante.

Un objetivo indirecto de este estudio será la posibilidad del uso de las proyecciones de formación y de ocupación resultantes en los modelos utilizados en las investigaciones económicas, lo que permitiría una sensible mejora en el ajuste de las previsiones de ingresos y gastos. Estos componentes de carácter demográfico y sociológico tienen un carácter complementario respecto a la nutrida dedicación a las dimensiones económicas de esa prestación social básica que es la pensión de jubilación.

Pero antes de pasar a estudiar estas trayectorias y elaborar esas previsiones es procedente explicitar el marco político y normativo en el que se está resolviendo la cuestión de la jubilación como uno de los elementos fundamentales del Estado de Bienestar en Europa. La situación económica de Alemania y Francia y las consecuentes decisiones de reforma de su sistema de pensiones se han convertido en el centro del escenario político europeo, pero como se verá a continuación la ola de reformas afecta a la casi totalidad de nuestro entorno socio-político.

Conclusiones

1.- La valoración de las dificultades de solvencia financiera que afrontan los sistemas de pensiones, en general, y el español, en particular, se ha basado invariablemente en



2.- El análisis de las edades de incorporación al trabajo muestra, de forma clara, comportamientos muy diferentes entre grupos de cohortes. Globalmente se aprecia con claridad una pauta de retraso de la edad media de incorporación al trabajo, sobre todo, a partir de las cohortes nacidas en torno a la mitad del siglo XX. Sin embargo, dentro de cada nivel de estudios, esas pautas se asemejan en todas las sucesivas cohortes de modo sobresaliente. Por tanto, el retraso, antes aludido, se funda en la composición por estudios de cada cohorte debido a que cuanto más elevado es el nivel de estudios, tanto más tarde se registra el inicio del primer empleo. En vista de estas importantes diferencias (de hasta 14 años entre los niveles de estudios extremos), el establecimiento de una única edad de jubilación de 65 años para la obtención de una pensión completa resulta tan escasamente razonable como injusta. La existencia de esa edad fija ha penalizado a quienes, aun habiendo cotizado más años de los necesarios para la consecución de una pensión completa (35 años), han perdido o abandonado su empleo antes de los 65 años.

3.- La masiva expulsión del mercado de trabajo que sufrieron los varones durante las crisis de empleo, en los años 1977-1985 y 1991-1994, les afectó de manera inversamente proporcional a su nivel de estudios. Mientras que los licenciados universitarios no perdieron el empleo, los menos cualificados fueron expulsados del trabajo de manera más intensa y definitiva cuanto menor era su nivel formativo. Resulta evidente que

la educación protege de la expulsión del mercado de trabajo. Estas decisivas diferencias de vulnerabilidad laboral por niveles formativos son el reflejo de la importancia de las dimensiones sectorial y ocupacional en la reestructuración del sistema productivo español.

4.- En el caso de las mujeres, sus trayectorias de incremento de la ocupación se caracterizan por la estabilidad en las crisis y el crecimiento durante las fases favorables. Al analizar por niveles educativos, resulta muy notable la semejanza de las trayectorias de las diferentes cohortes de cada nivel (exceptuando el bachillerato superior como nivel de transición entre dos espacios educativos). Por tanto, se puede afirmar que el cambio de participación laboral de las mujeres es una consecuencia directa de su cambio formativo. Respecto a la recuperación de la ocupación entre los varones y las mujeres con estudios primarios, cabe observar que, al ser mucho más numerosos los que salen del sistema productivo de puestos descualificados que los que entran con bajos niveles de estudios, los parados o inactivos de las edades intermedias cuentan con mayores posibilidades de ocupar esos puestos. Esta ventaja habría que entenderla como transitoria si esos empleos pasaran a ser ocupados por los inmigrantes.

5.- Lo que aquí se ha denominado “vuelco formativo” ha consistido en un impresionante aumento de los niveles educativos generales de las cohortes nacidas a partir de 1950. En particular, las mujeres españolas,

aunque partían de niveles formativos más bajos que los varones, han efectuado un enorme esfuerzo educativo, gracias al cual han aventajado en nivel de formación a sus coetáneos. Como la actividad y, en mayor medida, la ocupación de las mujeres depende de su nivel formativo, su vuelco educativo explica buena parte del crecimiento de más de seis millones de ocupados entre 1994 y 2004 (el 51,3 por ciento del empleo de 1994). En este aumento se aprecia que una parte de los jóvenes anticipa la entrada en el primer empleo y también se observa una tendencia de mantenimiento del puesto de trabajo entre los mayores. El “vuelco formativo” reforzará la tendencia a retrasar la edad de abandono del mercado de trabajo.

6.- Tomando como base la proyección demográfica del INE de 2001 se plantean dos supuestos: en el primero se estudia exclusivamente el efecto del vuelco formativo y en



el segundo se extrapolan las trayectorias del último quinquenio de las cohortes de cada nivel de estudios. Esta última se denomina proyección hacia el pleno empleo. En ambos supuestos (aunque en diferente medida en cada uno de ellos) las mujeres aumentarán su tasa de empleo durante la práctica totalidad de sus biografías laborales, y entre los varones se producirá un cierto retraso de la edad de abandono del trabajo. Su efecto en el nivel de dependencia total (cantidad de “no ocupados” de todas las edades por cada ocupado) sería el siguiente: al considerar únicamente la formación, se mantendría prácticamente estable a lo largo de los próximos 25 años (1,48 personas dependientes por ocupado en 2002 a 1,46 en 2030). En el supuesto hacia el pleno empleo la dependencia total disminuiría de forma importante al bajar, en esos años, de 1,48 dependientes por ocupado a 1,01. Esta última simulación muestra, para el año 2030, una tasa de ocupación de la población femenina entre 16 y 64 años del 71 por ciento, que contrasta con el 49 por ciento actual. Llama poderosamente la atención que la tasa de ocupación del grupo de 55-64 años pasaría del 24,5 por ciento actual, al 71 por ciento en 2030. En este supuesto los varones recuperarían en 2030 los niveles de ocupación que registraron en los años setenta. En cambio, las mujeres modificarían de forma tan radical la configuración de su participación en el mercado laboral extradoméstico que cabría hablar de “revolución en la ocupación femenina”.

7.- La dependencia de los mayores crecería de 0,41 (dependiente mayor de 65 años por cada ocupado) en 2004, a 0,58 en 2030 si sólo consideramos el cambio educativo, o a 0,48 si se cumple la proyección hacia el pleno empleo.

Estos cambios son mucho menores que los que se han venido produciendo de hecho, porque no hay que olvidar que en 1994 se contaban 2,19 dependientes por ocupado, y a mediados de la década de los ochenta el número de dependientes por ocupado era de 2,47. Incluso respecto a los mayores, el crecimiento anterior ha sido mucho mayor que los previstos en ambas proyecciones, ya que pasaron de los 0,29 dependientes mayores por cada ocupado de 1976, a 0,46 en 1994, dependencia muy semejante a la que se daría en 2030 si se hiciese realidad el supuesto hacia el pleno empleo. Por tanto, los resultados que pronostica la demografía formativa de la ocupación parecen, pues, compensar los efectos más alarmantes de los cambios demográficos previsibles.

8.- No obstante, sería imprudente fiar a esa evolución prevista la solución de los problemas de viabilidad financiera del sistema español de pensiones. Parece razonable crear incentivos institucionales para reforzar esas tendencias hacia el pleno empleo y el alargamiento de las carreras laborales. En el área de la política de pensiones, la priorización de los años que representan una carrera contributiva completa (pasando a un segundo plano la edad legal de jubilación) incentivaría el retraso de la jubilación entre quienes se hubieran incorporado más tarde al empleo, al tiempo que supondría un avance en la consecución de mayor justicia intergeneracional. El retraso de la edad media de jubilación entre las cohortes más jóvenes no sería más que una consecuencia justa de su mayor retraso en la edad media de incorporación al primer empleo respecto a las cohortes de sus antecesores. Para lograr que los varones mayores se mantengan ocupados será necesario evitar la “obsolescencia productiva” que ha caracterizado a los que han salido durante las crisis. Las nuevas cohortes tienen la ventaja de contar con mayor nivel formativo lo que permitirá a través de su reconversión individual conservar su puesto o conseguir otro nuevo en las edades avanzadas. En todo caso, parece indispensable un esfuerzo para promover y dar soporte formativo a este mantenimiento de la ocupación de los mayores ya que es crucial porque serán mayoría entre las edades activas en 2030.

9.- Desde la perspectiva de la acción política, tampoco deben descuidarse las implicaciones que puede tener una evolución como la que aquí se ha proyectado. No cabe olvidar que los abuelos (y especialmente las abuelas) jóvenes desempeñan en nuestros días tareas cruciales de cuidado familiar tanto de sus nietos como de sus propios parientes mayores, que no podrían cubrir si se mantienen ocupados. Ante esta carencia, puede que sea aún más difícil la formación de familias jóvenes, se reduzca aún más la natalidad y que los más ancianos se encuentren con problemas de atención y cuidado derivados de estados de dependencia física grave. La mejora de la salud, la vitalidad y el aumento de la esperanza de vida de los jubilados abre una expectativa favorable a que un cierto retraso de la jubilación no anule su capacidad colectiva como cuidadores, pero la sustitución de las “amas de casa” resulta económicamente más complicada. En todo caso, conviene que gobiernos



y ciudadanos anticipen estos problemas y estas necesidades, y pongan en marcha un proceso de reflexión y debate público sobre las diferentes vías posibles para resolverlos y satisfacerlas.

10.- Pero sea cual fuere la combinación de soluciones a adoptar, parece necesario tomar conciencia de que la transferencia al Estado de servicios y obligaciones de soporte de la dependencia, que antes se hacían fuera del mercado (o no se hacían), implica la necesidad de una mayor producción en ese mercado a partir de la cual el Estado pueda extraer los recursos necesarios para atenderlas. Si colectivamente se quiere tener mejores y más completas coberturas de las necesidades individuales y familiares hay que ser más productivos y trabajar más. Hay que hacer más cosas y hacerlas mejor. Simplemente, para ser colectivamente más ricos hay que ser capaces de crear más riqueza. La última década alienta el optimismo. La demografía de la ocupación y de la formación para la España que va del año 2004 al año 2030 plantea algunos de los límites del espacio de posibilidad de conseguirlo con mayor atención a la equidad entre generaciones y entre clases formativas.

Introducción del e-learning en una empresa minera

Ana Prado Díaz

Jefe de Servicio de Nuevos Desarrollos y Evaluación
Responsable de Calidad
Dpto. de Formación. Grupo Hunosa

Introducción

HUNOSA es una empresa minera pública, con 40 años de experiencia en la industria extractiva de carbón, en un sector centenario con hondas implicaciones en el tejido industrial, laboral y social del Principado de Asturias.

A lo largo de su historia, HUNOSA ha ido adaptándose a las circunstancias y condicionantes de cada época, y ha desarrollado e incorporado la tecnología apropiada para progresar en el desempeño de su actividad, transformando la estructura de la empresa, sus métodos de explotación y sus actividades complementarias.

Por este motivo, la política formativa de la empresa ha jugado un papel muy importante como contribución para lograr los objetivos de mejora y la adaptación a las nuevas tecnologías y situaciones.

En este sentido, la formación de trabajadores ha sido un instrumento de dotación de competencias para alcanzar los fines empresariales de cada momento. A modo de ejemplo, se puede citar el gran avance experimentado en cuanto al uso de la energía eléctrica en el interior de la mina, y por tanto, los conocimientos y destrezas que hubo que transmitir a los trabajadores encargados de operar y mantener las nuevas instalaciones y maquinaria. O también, se puede mencionar el gran esfuerzo realizado para incrementar la mecanización de los métodos de explotación, pasándose de una producción totalmente manual a un grado de mecanización superior al 90%, con la



consiguiente especialización de los trabajadores implicados. Y finalmente, se debe comentar cómo la formación ha sido clave en la modificación de conductas hacia comportamientos seguros, incidiendo sustancialmente en la reducción de los accidentes graves y mortales.

Dentro de este marco correspondiente a la política formativa de la empresa, el Principado de Asturias otorgó a HUNOSA el "Premio a las Buenas Prácticas en la Gestión de Recursos Humanos en la Empresa, por un proyecto de implantación del e-learning, año 2005", que fue el resultado de la decisión de aplicar las nuevas tecnologías de la comunicación, TIC, a la actividad formativa, para aprovechar las ventajas de esta nueva metodología.

La apuesta por añadir las nuevas tecnologías al campo de la formación es una muestra más de la capacidad de HUNOSA no sólo para mejorar la evolución de su propia actividad extractiva, sino para incorporar los instrumentos más avanzados a la metodología de transmisión de los conocimientos y destrezas, lo que posteriormente permite la aplicación a otros campos y actividades de corte más actual.

Descripción del proyecto y su motivación

El proyecto de e-learning del Dpto. de Formación de HUNOSA surge en el año 2002, con el objetivo de crear un centro de formación virtual con las mismas funcionalidades de un centro de formación físico, con el fin de:

- Optimizar los niveles de aprendizaje incorporando lo mejor de cada metodología.
- Flexibilizar las metodologías formativas acercándolas a los usuarios y eliminando barreras espacio-temporales.
- Familiarizar a los trabajadores de la empresa con las nuevas tecnologías.
- Diseñar soluciones formativas a la carta.



Se persigue ofrecer servicios accesibles, flexibles, dinámicos y competitivos, siguiendo los procesos necesarios englobados dentro del sistema de calidad que sigue el Dpto., certificado conforme a la Norma de Calidad ISO 9001 desde el año 1999.



El resultado de este proyecto es una **PLATAFORMA DE TELEFORMACIÓN** que permite desarrollar, impartir, y realizar la evaluación y el seguimiento de cursos de formación virtual a partir de la utilización de la tecnología Internet.



La comercialización de los cursos se realiza a través de la marca “Aula de futuro empresarial, (AFE)”, que surge como una oportunidad de negocio en el mercado del **e-learning** en el que se están dando unas tasas de crecimiento importantes. Como referencia, citaremos los datos del Estudio élogos 2006 en el que se pone de manifiesto que “*la implantación del e-learning como metodología de formación sigue creciendo dentro de las grandes empresas. En el 2006 el porcentaje que representa el e-learning dentro del conjunto de la formación asciende al 11%, experimentando un crecimiento de más del 60% respecto a 2005. El crecimiento en el 2006 del e-learning va paralelo al fuerte crecimiento del presupuesto de formación en las grandes empresas. Tras años de lenta puesta en marcha, la madurez de la oferta y la demanda han posibilitado este cambio*”. (El estado del arte de la formación en España. Estudio de élogos. 2006).

Este desarrollo tecnológico y pedagógico se ha conseguido con el trabajo conjunto de técnicos de HUNOSA y de SADIM. En este sentido, Sadim aporta una avanzada tecnología de la información, y HUNOSA su know how en materia formativa, sus desarrollos metodológicos y de contenidos, y todo el equipamiento de su centro de formación.

Se ofrece la posibilidad de desarrollar proyectos formativos con metodología e-learning, o combinando esta modalidad con la formación presencial en la denominada formación mixta o “blended”, y creando contenidos interactivos aprovechando las venta-

do servicios de hosting y creación de contenidos y cursos a medida en nuestra plataforma de e-learning.

Aunque este proyecto se ha dirigido a los trabajadores de Hunosa, dadas las ventajas de acceso y distribución que plantea Internet, se abre el abanico de posibilidades de formación hacia otros colectivos distintos de los habituales.

Por ejemplo, el curso de Prevención en el manejo de Explosivos podrá ser utilizado por operarios de canteras o de obra civil con dificultades de acceso a esta formación en modalidad presencial dada la peligrosidad que entraña.

La utilidad práctica del producto formativo de Primeros Auxilios se dirige a un amplio rango de destinatarios tanto particulares como empresas.

jas de los servicios colaborativos disponibles en entornos virtuales de aprendizaje.

Su oferta formativa abarca las siguientes áreas de formación: Prevención de Riesgos Laborales, Medio Ambiente, Gestión de Recursos Humanos, Ordenación del Territorio y TIC.

Además de cursos estándar, se realizan diseños a medida adaptados a las siguientes áreas formativas y de consultoría:

Área de Prevención, donde se desarrollan aspectos de Normativa, Seguridad y Salud laboral, y programas específicos en atmósferas explosivas y ventilación, pudiendo dar cobertura a aquellas demandas del cliente en otras temáticas dentro del área.

Área de Medio Ambiente, integrada por programas de normativa, gestión medioambiental, gestión del agua, de la atmósfera, de los residuos y suelos, auditorías internas, y medidas de estrategia y sostenibilidad.

Área de Gestión, con los programas de Formación de Formadores y Calidad, y desarrollos a medida en este campo.

Área de Ordenación del Territorio, configurada por los programas formativos de Diseño, Catastro, Urbanismo e Información Geográfica.

Área de TIC, configurada por temas como el Diseño, Gestión Documental, Planificación minera y Teleformación entre otros aportan-



Por otro lado, la sensibilización hacia la calidad es una propuesta aplicable a empresas que requieran conocimientos para implantar valores de la calidad total en su organización.

El grupo de trabajo lo constituye un equipo multidisciplinar formado por técnicos y expertos en formación.

AFE dispone de las instalaciones y equipamiento punteros, incluyendo talleres, aulas y todo el equipamiento necesario para la formación completa en sistemas de arranque, mantenimiento, o centros multimedia, así como de los medios materiales más novedosos para responder eficazmente a las necesidades formativas actuales.

Y en cuanto a la experiencia, Aula de Futuro Empresarial nace avalada por la experiencia formativa de HUNOSA, que ha desarrollado en el año 2006 más de 1.000 procesos formativos a los que asistieron unos 4.500 trabajadores de diferentes niveles de cualificación, con una inversión superior a los 4.3 millones de euros. Esta entidad trabaja en los ámbitos autonómico, nacional e internacional tanto para la administración como para la empresa.

Resultado del proyecto

Resumen de los datos obtenidos en el año 2006

A continuación, se comentan los principales resultados de los procesos desarrollados durante el año 2006.

Datos descriptivos: Actividad de Hunosa Formación (Datos año 2006)

Nº de alumnos	4.478
Nº de cursos	1.002
Horas de impartición	13.307
Horas/alumnos	77.491

Resultados de aprendizaje y encuesta de satisfacción

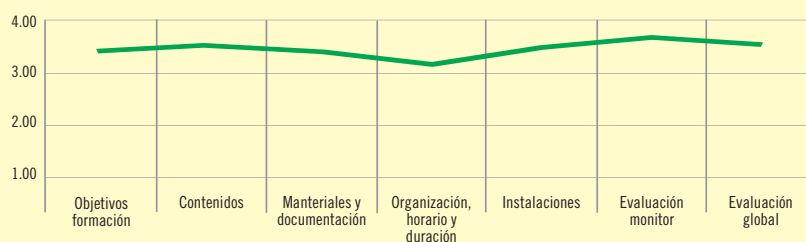
Porcentaje de alumnos No Aptos: 0.4%

Resultados encuesta de satisfacción del alumno

Objetivos, Contenidos, Materiales y documentación, Horario y duración, Lugar de impartición, Tutorías, Aspectos funcionales y técnicos, valoración global. Valoración de 1 a 4 (1: Deficiente, 2: regular, 3: bueno, 4: excelente).

Valoración buena en todos los indicadores evaluados como se puede observar en el gráfico que se muestra a continuación.

Media satisfacción AÑO 2006



Descripción de la plataforma de telefonación y sus funcionalidades



Centro Virtual



Edificios virtuales que configuran la plataforma

Aulario

Este edificio permite el acceso a los siguientes apartados:
Los cursos en los que el usuario está matriculado.

Las aulas interactivas relacionadas con esos cursos.
El correo electrónico del usuario.

Cafetería

Edificio que posibilita la participación en todo tipo de debates, chats y reuniones informales.

Claustro

Edificio al que sólo tienen acceso los administradores y tutores. Contiene las herramientas básicas para el diseño y desarrollo de los cursos impartidos a través de la plataforma.

Administración

Edificio destinado a la gestión y organización de los cursos.

Descripción de las herramientas disponibles en los cursos

Barra de menús

Se encuentra a la izquierda de la pantalla y presenta los siguientes iconos:

Información general

A través de este icono se accede, independientemente del apartado en el que se encuentre el usuario, a la pantalla de bienvenida que aparece al entrar en el curso, en la que existe la posibilidad de acceder directamente al apartado en el que se finalizó en la sesión formativa anterior.

Contenidos del curso

Es un acceso directo al índice que contiene



todas las unidades del curso. Desde aquí, se puede acceder al contenido de cualquier unidad didáctica. También se puede acceder a los contenidos, a través del “árbol de contenidos”

Material didáctico

Al pulsar sobre este icono se accede a un conjunto de documentos que servirán como material de apoyo.

Glosario

Este icono permite el acceso al glosario del curso, que contiene una serie de términos y sus definiciones, que son muy útiles para la comprensión de los contenidos.

Servicios colaborativos

Los servicios colaborativos son herramientas de comunicación que permiten el intercambio de información entre los alumnos, y entre éstos y el tutor.

Los servicios disponibles son: Charlas online, foros y mensajería instantánea.

Fechas y eventos

Este icono permite visualizar las fechas en las que el curso está activo, e incluso el periodo de tiempo en el que se podrá acceder a las distintas unidades didácticas y realizar actividades.

Seguimiento

La información a la que se accede a través de este icono es la siguiente:

- Tiempo de estudio dedicado al curso
- Resultados de las pruebas de evaluación
- Estudio de unidades
- Estudio según día de la última semana
- Estudio medio según día
- Registro de los últimos accesos

Mi correo

Permite el acceso al sistema de correo de la plataforma, donde se pueden visualizar los mensajes enviados, recibidos y eliminados.

Tablón de anuncios

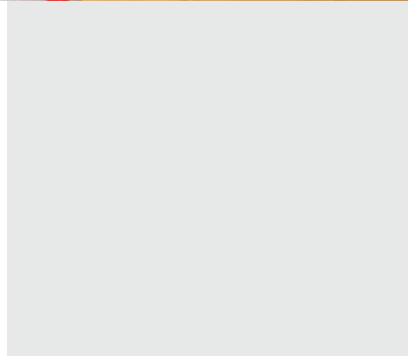
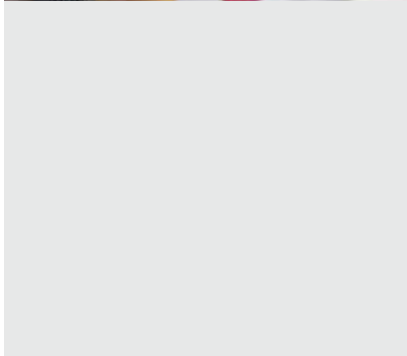
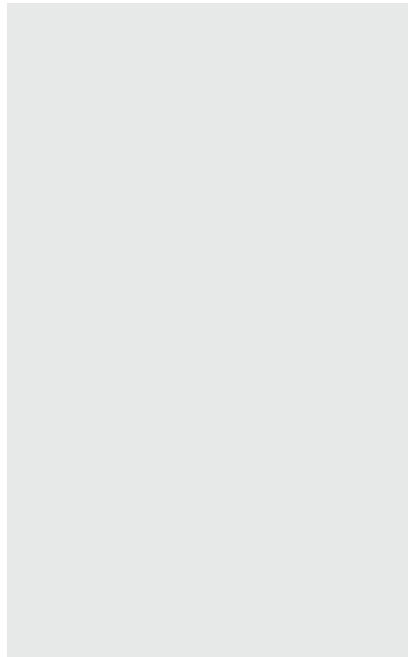
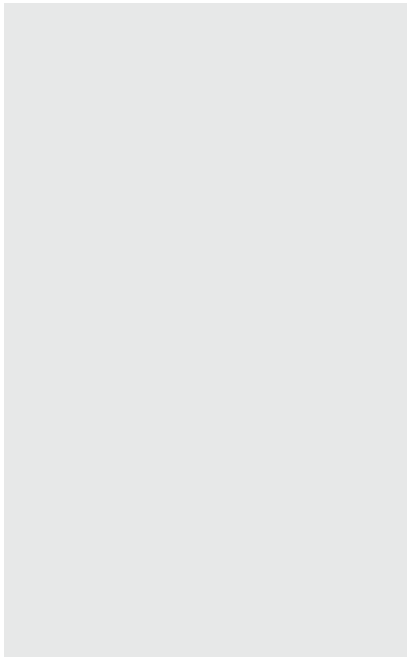
Es un espacio donde el tutor introduce información de interés para el desarrollo del curso.

Árbol de contenidos

Permite navegar por los contenidos del curso de una manera muy sencilla pulsando sobre el apartado al que se desee acceder.

Crear nota

Permite introducir información sobre la página que se esté visitando en ese momen-



to. El objetivo es que el usuario pueda ir creando sus propios apuntes, a medida que avanza en el estudio de las distintas unidades.

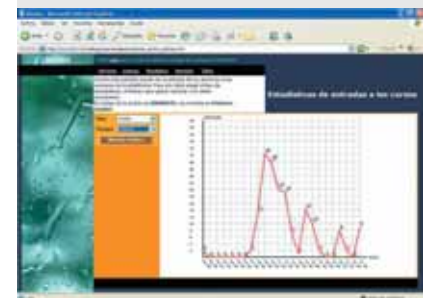
Herramientas del tutor

La plataforma registra y calcula automáticamente los resultados del alumno.



El tutor accede al seguimiento y evolución del alumno a través de los menús que tiene a su disposición en la plataforma.

Otros aspectos de control de los usuarios son por ejemplo las estadísticas de entrada de los alumnos al curso.



Herramientas de evaluación

El tutor elabora las pruebas de evaluación que componen el curso.

En una pantalla se muestran los resultados por alumno de todas las pruebas iniciales y finales que hay en el curso y por cada unidad didáctica.

Los cursos se disponen en una estructura lineal o árbol de contenidos que se inicia con una prueba de evaluación inicial.

Seguidamente, el despliegue de contenidos tiene lugar en un entorno altamente interactivo.

Al finalizar el curso se dispone de una autoevaluación final, que nos permitirá conocer el nivel de aprendizaje alcanzado, y de un cuestionario de satisfacción, que nos ayudará en nuestro proceso de mejora continua.

Ejemplo de Informe de seguimiento por curso:

Datos descriptivos

Código	Fecha inicio	Fecha Fin	Nombre Curso	Nº Alumnos	% Aptos	%No evaluados	Tiempo medio de conexión	Proveedor curso	Monitor curso
0690638	17-04-06	17-05-06	Escuela de Espalda	12	92% (11)	8% (1)	24:58 h.	Hunosa	xxx

Nivel de aprendizaje

Autoevaluaciones			Actividades
Puntuación media conocimientos iniciales	Puntuación media conocimientos adquiridos	% Ganancia de aprendizaje	Puntuación media (1 a 10)
7.73	9.55	1.82 18.2%	7.38

Cuestionario de satisfacción realizado en la acción con código 990690638 y nombre Escuela de Espalda:

Nº de alumnos de la acción	12
Nº de alumnos participantes	10
Porcentaje de participación	83,33%

Análisis Básico. Se pueden extraer de la plataforma análisis de datos más exhaustivos, pero presentaremos el análisis básico obtenido a partir de las encuestas de satisfacción cumplimentadas por los alumnos al finalizar la acción formativa.

La escala utilizada es de 1 a 4 (1: Deficiente, 2: regular, 3: bueno, 4: excelente).

Objetivos de Formación	3,20
Contenidos	3,17
Materiales y documentación	3,00
Horario y duración	2,90
Instalaciones/Puesto de Trabajo	2,70
Tutorías	3,14
Aspectos funcionales y técnicos	2,90
Valoración global	2,91

Servicios colaborativos

El tablón del formador permite a los tutores comunicarse entre sí de forma asíncrona.

En el curso hay servicios de comunicación síncrona y asíncrona.

El foro del formador es otra herramienta de comunicación asíncrona que permite a los tutores organizar debates.

Todos los participantes en las acciones formativas, tanto tutores como alumnos, tienen acceso a las diferentes herramientas colaborativas disponibles en la plataforma, incluyendo la mensajería instantánea que permite la comunicación en tiempo real con tutores y compañeros de grupo.

Los informes de evaluación se pueden exportar a equipos locales para personalizarlos a las necesidades puntuales que puedan ir surgiendo.



Se cuenta con tutores expertos en contenidos y de tutores técnicos para resolución de incidencias en tiempo real.

Se ha desarrollado un curso Tutorial que permite una rápida familiarización con la plataforma y con los contenidos.

Los cursos disponen de actividades prácticas, casos prácticos, simulaciones y juegos que posibilitan la adquisición de destrezas.

Se cuenta con el apoyo de un equipo multidisciplinar de avalada experiencia en el

campo formativo y en el desarrollo de procesos de e-learning en entornos resistentes al cambio, con resultados exitosos.

Otros campos de actuación

Además del e-learning queremos destacar otros campos de actuación innovadores en los que estamos realizando importantes desarrollos. A continuación se muestran algunos programas formativos en los que se cuenta con técnicos altamente cualificados:

Seguridad en túneles

- Formación de equipos de intervención en túneles ante emergencias por incendio.
- Prácticas de evacuación y rescate en túneles en diferentes condiciones de ventilación.
- Equipos de intervención en situaciones de alto riesgo.

Atmósferas explosivas Atex

- Oferta formativa asociada a procesos de consultoría sobre atmósferas explosivas y certificación de los talleres reparadores (procedimiento reparATEX).

Técnicas medioambientales

- Impacto ambiental y restauración de canteras y minería a cielo abierto.

Mantenimiento

- Electricidad.
- Electrónica.
- Mecánica y mecanización.
- Calderería y soldadura.
- Autómatas programables.
- Automatismos neumáticos e hidráulicos.

Explotación

- Manejo y uso de explosivos.
- Mecanización y métodos de explotación en canteras y minería.

Prevención de riesgos laborales y seguridad

- Formación de Prevencionistas.
- Prevención de Riesgos Laborales en Obra Civil, canteras y minería.
- Seguridad y ventilación en túneles.
- Primeros Auxilios y prácticas de rescate.
- Seguridad en atmósferas explosivas.

Ergonomía

- Prevención de trastornos músculoesqueléticos.

Prevención de daños y lesiones por sobreesfuerzos en todos los ámbitos: laborales y no laborales.

A través de la web de AFE www.auladefuturo.com se puede acceder a demos gratuitas de nuestros cursos.



Fotografía: Roberto García
Colaboración en textos: Clementina Alvarez

Conferencia Internacional sobre la Aportación de las Regiones a la Política de Empleo. La Estrategia de Lisboa

José Antón González Fernández
Observatorio de las Ocupaciones

Los días 26 y 27 del pasado mes de Marzo tuvo lugar en Oviedo la reunión de la Conferencia de Regiones Periféricas y Marítimas de Europa (C.R.P.M. o C.P.M.R. de sus siglas en inglés) bajo el título «La Aportación de las Regiones a la Política de Empleo. La Estrategia de Lisboa». El contenido giró en torno a la presentación de los resultados del proyecto «La Contribución de las Regiones hacia los Objetivos de Lisboa en materia de educación, formación y empleo» liderado por el Gobierno del Principado de Asturias y elaborado por la C.R.P.M. a lo largo de 2006 (información más extensa sobre este proyecto se encuentra disponible en la web: www.trabajastur.com/observatorio).

Teniendo como punto de partida las conclusiones de ese estudio, la conferencia sirvió para analizar el papel de las regiones en relación a los Objetivos de Lisboa, intercambiar experiencias de buenas prácticas llevadas a cabo por las regiones participantes y para reflexionar sobre cómo conciliar los objetivos aparentemente opuestos de cohesión y competitividad.

A las sesiones asistió numeroso público vinculado a proyectos regionales de países como Portugal, Reino Unido, Francia, Alemania, Polonia, Italia, Rumania, Finlandia, Bélgica o Suecia, así como a labores de educación, formación, empleo y desarrollo local de nuestra comunidad y del resto de España.



La jornada del lunes 26 contó para su apertura con las intervenciones del Excmo. Sr. D. Vicente Álvarez Areces, Presidente del Principado de Asturias y del Sr. D. Xavier Gizard, Secretario General de la C.R.P.M. El presidente del Principado destacó que una vez conseguido el cambio del antiguo modelo productivo de Asturias, basado en grandes empresas públicas y del sector industrial por el nuevo basado en empresas privadas y principalmente del sector servicios, actualmente el reto será reforzar su competitividad y crear más empleo de calidad y estable para los jóvenes y las mujeres.

Las claves de las políticas regionales de empleo

Seguidamente tuvieron lugar las dos sesiones previstas; la primera centrada en la presentación de los resultados del proyecto «La Contribución de las Regiones hacia los Objetivos de Lisboa en materia de educación, formación y empleo» llevada a cabo por D. Rui Azevedo, Coordinador del Grupo Empleo y Formación de la CRPM y que contó con la participación de D. Luis Toharia, profesor de economía de la Universidad de Alcalá de Henares.

El señor **Rui Azevedo** señaló que del trabajo llevado a cabo por el Grupo de Empleo y Formación de la CRPM se extraen dos factores que determinan el éxito de los distintos proyectos regionales; por un lado el mayor o menor grado de descentralización o autonomía de la que dispongan y por otro

lado los contextos económico-culturales referidos a la tradición socio-política de los territorios.

Flexiseguridad, concepto clave

Luis Toharia hizo una interesante y didáctica reflexión sobre el pasado, el presente y el futuro de los mercados de trabajo europeos, con atención final al caso español. Comenzó por la crisis de finales de los 60 y principios de los 70 del pasado s. XX debida entre otros factores a las revueltas sociales, al final del sistema de tipos de cambio de Bretton Woods (1971) y a la crisis del petróleo de 1973, todo lo que provoca el fin de la prosperidad de posguerra y que se hable de «crisis de productividad». En esta situación toma cuerpo en Europa la controversia de si seguir el «modelo de EEUU» de economía flexible y dinámica, con pocos derechos sociales pero mucho dinamismo económico, o el tradicional europeo de «Estado de



Bienestar» costoso desde el punto de vista de la eficiencia económica y poco flexible desde el punto de vista del mercado de trabajo. De ese debate surgirá la discusión sobre la «flexibilidad» del mercado de trabajo, que adquirirá importancia central en los 80.

En el plano de las políticas de empleo y de la mano de la OCDE, se habla de políticas de empleo activas y pasivas argumentando que estas últimas son poco adecuadas para hacer frente al paro masivo al fomentar la inactividad de los beneficiarios, mientras que las políticas activas, al promover la búsqueda de empleo, vigorizan la competencia y facilitan la creación de empleo.

Es de esta situación de donde nace el famoso «Libro Blanco de Delors» (1993), primer intento de reforzar la competitividad de la economía europea manteniendo el Estado de Bienestar, propuesta que será sucedida por la «Estrategia Europea del Empleo» de 1997 y la «Cumbre de Lisboa» del año 2000.

En ese tránsito va desapareciendo el grave problema del paro masivo de los años 80, lo que favorece poco a poco la confianza en el modelo europeo y permite una lectura más positiva del mercado de trabajo que se traduce en un cambio de perspectiva; a partir de ahora lo que importa no es tanto reducir el desempleo como conseguir que el número de personas empleadas alcance niveles «deseables», niveles que la Cumbre de Lisboa fija en el famoso 70% (para la

80 (capacidad para ajustar las plantillas, para ajustar el volumen de trabajo sin cambiar la plantilla, para reorganizar el trabajo dentro de la empresa y de respuesta de los salarios a la situación económica) sin renunciar a la seguridad (del puesto de trabajo, de empleo, de rentas y de tener diversas actividades).

De cara al futuro el reto es conseguir la flexibilidad en una Europa con 27 miembros, cuyo nivel de desarrollo de su sistema económico y su estado de bienestar es muy diverso.

Por lo que respecta al mercado de trabajo español los retos de futuro son cinco; la temporalidad, las persistentes diferencias regionales, la estructura productiva española, la falta de capital humano y la productividad.

población de 15-64 años) en el conjunto de la Unión para el año 2010, con objetivos complementarios para las mujeres (60%) y los mayores de 55 años (50%).

En paralelo con la desaparición del desempleo como principal objetivo de las políticas de empleo surge la hipótesis de los «mercados transicionales de trabajo» postulada con gran éxito por Günther Schmid, que plantea que los grandes avances tecnológicos del siglo XX han provocado que las sociedades avanzadas no necesiten tanto trabajo para producir y que, en consecuencia, el objetivo de pleno empleo deje de ser factible. Esta teoría hace que el modelo clásico de ciclo vital laboral «formación-trabajo-jubilación» deje de tener validez.

Se apuesta entonces por un concepto de pleno empleo diferente, basado en el reparto de ese trabajo escaso entre las personas a lo largo de su vida y recurriendo a la ayuda del Estado para garantizar los ingresos durante los periodos de inactividad laboral de las personas.

En la actualidad todas esas discusiones y planteamientos teóricos (el debate de la flexibilidad de los años 80, la importancia de la creación de empleo del Libro Blanco y la Estrategia Europea del Empleo, y las ideas de que es posible salvaguardar el modelo social europeo) han convergido hacia un concepto muy de moda en Europa y España: el de **flexiguridad**, que refleja que por un lado que se ha asumido el componente de flexibilidad pregonado en los años



Para terminar su intervención el profesor Toharia destacó la importancia de las regiones y de las políticas activas de empleo redefinidas como «el elemento que garantiza principalmente las transiciones entre empleos y las transiciones del desempleo al empleo».

La globalización y el desarrollo local son compatibles

Por su parte **Xavier Gizard** resumió esta sesión en tres puntos; en primer lugar señaló que los cinco años transcurridos para asociar el nivel regional a la estrategia de Lisboa no se ha traducido aún en los medios

por la necesaria y constante adaptación a las tecnologías de la información y por resolver los problemas que generan los cambios demográficos (envejecimiento e inmigración) en la fuerza de trabajo disponible.

En su opinión las vías para lograr esas reformas son dos; una basada en dejar completa libertad a cada estado miembro para regular el mercado de trabajo utilizando la legislación laboral nacional y otra basada en reformar la legislación del mercado laboral (crucial para incrementar la competitividad europea) pero con factores neutrales de competitividad, respetando las tradiciones nacionales.

Las claves de la política europea de empleo

En su intervención, el Sr. Robert Strauss hizo un repaso histórico de la Estrategia Europea de Empleo (EEE) desde sus inicios

necesarios para asegurar la participación de las regiones en la misma. En segundo lugar destacó la conexión (relación) entre la cohesión social y la territorial, de donde se deduce la importancia del nivel regional para satisfacer necesidades y servicios que no se pueden cubrir desde otros ámbitos territoriales. Y por último, que la globalización hace posible el intercambio enriquecedor entre los distintos niveles o escalas de los mercados y la realidad socioeconómica y empresarial.

Empleo y protección social, dos caras de la misma moneda

La segunda de las Sesiones de esta primera jornada giró en torno al «Empleo y Políticas Sociales en el contexto de la Estrategia de Lisboa» desde la premisa de que la cohesión social es una de las señas de identidad de la Unión Europea y por lo tanto, principio irrenunciable. Contó con las intervenciones de D. José da Silva Peneda, diputado europeo miembro de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales, de D. Robert Strauss, Director General de Empleo y Asuntos Sociales de la Comisión Europea y de D. Christoph Schumacher-Hildebrand, Jefe de la División de la U. E. y miembro del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de Alemania.

El Sr. Peneda apuntó que los principales retos del mercado laboral europeo pasan por llevar a cabo los cambios necesarios en empresas, estructuras industriales y trabajadores para incrementar la competitividad,



en 1997, pasando por las transformaciones llevadas a cabo desde la Agenda de Lisboa (2000) hasta su actualización en el año 2005 a partir de los cambios producidos en el mercado de trabajo europeo (bajas tasas de empleo respecto a nuestros competidores, significativa ralentización del crecimiento de la productividad, diversidad del rendimiento y desigualdad y población envejecida). Señaló que la actual Estrategia Europea de Empleo se rige por atraer y retener más personas en empleos mediante nuevos sistemas de protección social, por incrementar la adaptabilidad de trabajadores y empresas y la flexibilidad de los mercados laborales y por incrementar la

Asturias, mas allá de una política de empleo, hacia un cambio cultural

En el primer panel fueron presentados los casos de Asturias, Polonia y Portugal. El primero de ellos con el título de “Abriendo futuros: Estrategia Regional de Empleo”; **José Luis Álvarez**, Director del Servicio Público de Empleo, expuso el proceso de concertación llevado a cabo por el Gobierno del Principado de Asturias, un proyecto singular de reflexión para abordar los retos futuros en el campo del empleo. El proyecto es un ejemplo de las posibilidades de la gobernanza, pues para avanzar en el futuro será cada vez más necesario contar con los actores implicados dado que el conocimiento sobre los problemas y las soluciones que afectan al territorio no es patrimonio de un solo actor, se haya repartido entre cada uno de ellos, lo que significa que para reunir ese conocimiento global sobre la región hay que reunir, contar con los actores presentes

inversión en capital humano a través de la mejora de la educación y los conocimientos.

Por último el señor **Christoph Schumacher-Hildebrand**, Jefe de la División de la U. E. y miembro del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de Alemania en su intervención titulada “Prioridades Políticas” destacó que el modelo social europeo pasa por dar prioridad a las políticas de protección social, participación, igualdad de género y cohesión social, implementado para ello unos estándares sociales mínimos en todos los países.

Señaló en su intervención que estas políticas sociales están ineludiblemente unidas al objetivo de conseguir más y mejores trabajos en Europa estableciendo un equilibrio entre seguridad y flexibilidad, desarrollando una legislación relevante sobre seguridad y salud en el trabajo y logrando la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo (referida especialmente a los colectivos de jóvenes, mujeres, mayores de 55 años y discapacitados).

El papel de las regiones en la Estrategia de Lisboa

La segunda jornada bajo el título de “La contribución de las regiones en las políticas de empleo estuvo dividida en dos paneles; “La promoción del crecimiento y el empleo a través de la mejora de la Gobernanza” y “Reforzar la capacitación e integrar la diversidad” y en cada uno de ellas se presentaron ejemplos de buenas prácticas regionales.



para, como en un puzzle, pieza a pieza, reunir el conocimiento global.

El segundo de los casos expuestos fue la región polaca de Podlaskie “El enfoque regional de procesos de reestructuración sectoriales”, presentación realizada por el Sr. **Michael Podbielski** en la que explicó el plan de reactivación de esta región agrícola del noreste de Polonia afectada por altas tasas de desempleo (13,3%), graves diferencias territoriales y estructurales, migración de los trabajadores cualificados, tendencias desfavorables en la estructura del desempleo y escasa demanda de mano de obra. En este contexto las estrategias de

desarrollo de su actividad económica están basadas en el agroturismo, la industria agroalimentaria y los productos regionales tradicionales. Por otro lado la estrategia regional de empleo tiene como objetivos incrementar la actividad profesional y la integración social, mejorar la educación e incrementar las cualificaciones profesionales y movilizar el mercado laboral local.

El interesante caso portugués de formación para PYME's

El último de los ejemplos de buenas prácticas de este primer panel fue el plan portugués de formación continua y consultoría para PYME's, presentado por **Antonio Pegó** de la Asociación Empresarial de Portugal, denominado «Programa Operacional Empleo, Formación y Desarrollo Social» financiado por el Fondo Social Europeo, un programa a medida de las pequeñas empresas con el objetivo de promover su competitividad mediante dos acciones básicas; el desarrollo de los métodos de organización y gestión (formando a empresarios y analizando la planificación estratégica de la empresa en el proceso de la consultoría formativa) y la mejora de la cualificación de los empleados (mediante formación). El éxito del programa está basado en cuatro aspectos; su adaptabilidad a las necesidades de las empresas, el carácter personalizado de la consultoría formativa y de la formación, la capacidad de movilización de los recursos humanos internos en torno al proyecto y su orientación hacia resultados/eficacia (centrándose en la mejora de procesos de

gestión y en la adquisición de competencias profesionales).

Casos de políticas de empleo e integración social

El segundo de los paneles de esta última jornada titulado "Reforzar la capacitación e integrar la diversidad" acogió las experiencias llevadas a cabo en Estocolmo (Suecia), la región italiana de Toscana y la francesa de Aquitania. La primera de ellas fue presentada por el Sr. **Jan Scherwall**, director de Empleo y Desarrollo Regional del Ayuntamiento de la Comarca de Estocolmo y

giró en torno a los resultados del programa formativo denominado "Sueco para Titulados" (Swedish for Academics) iniciado en 2001 y orientado a inmigrantes con titulaciones de otros países en los campos de la medicina y la atención sanitaria con el objeto de habilitarlos para trabajar en Suecia.

Los objetivos fueron conseguir que al menos 250 personas completaran los estudios en un periodo de tres años, fortalecer y mejorar el sistema de formación del programa y de los niveles más avanzados para que el periodo de formación pudiera ser acortado y dotar a los participantes de habilidades suficientes para que pudieran recibir formación complementaria en el plazo de un año. Pese a los problemas detectados (como largos tiempos de espera entre los estudios y los exámenes de habilitación), cerca de 700 personas han completado el programa hasta 2007 y ha provocado numerosas imitaciones en otros campos de ocupación, lo que confirmó su éxito.



Por su parte la Sra. **Annalisa Banchi** de la Dirección de Política Formativa, Bienestar y Actividad Cultural de la Región de Toscana expuso el programa de integración para inmigrantes de fuera de la UE (específicamente los provenientes de Sri Lanka que trabajan como empleados/as del hogar) desarrollado en su región. Los objetivos básicos del programa, llevado a cabo en colaboración con los gobiernos de Italia y Sri Lanka, ONG's, familias empleadoras, academias de italiano, las regiones de Florencia, Pistoia, Prato y Siena y agencias de empleo, fueron en primer lugar crear empleo estable, en segundo lugar promover e implementar sinergias entre las autoridades partici-

pantes y por último, organizar el recurso humano representado por las empleadas del hogar provenientes de países extracomunitarios.

El programa, desarrollado en dos pasos, pretendía **ayudar a los trabajadores en el proceso de integración en las familias italianas** asistiendo tanto a los unos como a las otras mediante cursos para mejorar las habilidades profesionales y lingüísticas, tutorías y una red de apoyo. El éxito de la iniciativa ha hecho que muchos de los beneficiados sigan trabajando como asistentes para las familias y como soporte de la red organizada por la región de Toscana.

Por último **Carmen Balaga**, de la región francesa de Aquitania presentó el proyecto **"La red para la mejora cualitativa del aprendizaje"** dirigida a jóvenes entre 16 y 25 años e impartida en Centros de Formación para el Aprendizaje habilitados y co-financiados por los Consejos Regionales. El proyecto consiste en una oferta de **formación profesional teórica y práctica de carácter individualizado** llevada a cabo en los centros de formación que es transmitida a las empresas mediante un contrato de dos años de duración. Además de mejorar la calidad, pretende dar respuestas individuales a la formación mediante el **análisis personalizado del perfil de los jóvenes, con un interés especial en las mujeres.** Las mejoras logradas con este proyecto han sido lograr una formación profesional centrada en las necesidades del alumno-aprendiz y en la mejora de sus competencias profesionales convirtiéndolo en protagonista de su formación.

Balance

Las jornadas terminaron con el balance realizado por el Sr. **Jaime del Castillo**, presidente de la consultora especializada en dirección y gestión empresarial Infyde, quien bajo el título "Recursos humanos competitivos para empresas competitivas" hizo un resumen de los principales aspectos tratados.

Señaló en primer lugar la necesidad planteada en Europa de modificar las políticas de empleo a la luz de los cambios producidos a nivel macroeconómico (globalización, rapidez del cambio tecnológico, sociedad del conocimiento y nuevas tecnologías de la comunicación). Cambios que, unidos a la desfavorable evolución demográfica y su influencia sobre el mercado de trabajo, refuerzan la estrategia de Lisboa al plantearse la lucha contra el paro

a través de la mejora de la competitividad. Los recursos humanos aparecen así como el factor clave y el principal recurso con que cuentan los territorios para conseguir la unión de empleo y competitividad.

Y en la triada empleo-competitividad-territorios, las regiones se destacan como unidades adecuadas para las intervenciones por ser capaces de adaptar las orientaciones generales (Estrategia de Lisboa) a sus circunstancias y contextos gracias a su proximidad a la problemática concreta. Destacó que la nueva perspectiva que permita llevar a cabo las políticas de empleo en ese contexto en perpetua transformación requiere ser afrontada con creatividad e innovación.

También subrayó la idea (de la que estas jornadas fueron un excelente ejemplo) de la importancia de aprender de otras experien-



cias, intercambiando ideas y buscando vías para compartir y desarrollar proyectos de futuro, ello con el objetivo de maximizar el potencial regional mediante redes y partenariados que permitan complementar recursos y conocimientos.

De cara al desarrollo de las políticas de empleo en el ámbito regional acentuó la necesidad que tienen las administraciones de modernizar los servicios de empleo, acercándolos a las empresas y sus necesidades, siendo altamente proactivos en el territorio, para desarrollar una oferta de servicios a la carta, así como la de crear los espacios de encuentro adecuados para que los actores

funcionen en redes de cooperación, internas y externas, partiendo del principio de que toda la información necesaria así como el poder de actuar no residen en ninguno de los actores regionales, sino en el conjunto de los mismos.

Terminó señalando que para que ese tipo de estrategias puedan ser llevadas a cabo es necesario afrontarlas integrando y sincronizando las políticas educativa y formativa, de empleo, de I+D+I y de apoyo a empresas y emprendedores implicando en ellas a todos los niveles territoriales de actuación (regional, nacional y comunitario).

Ideas Clave de la Reunión

- Asturias ha conseguido cambiar el antiguo modelo productivo por uno nuevo y competitivo basado en empresas privadas. El reto planteado en Asturias va más allá de poner en marcha más acciones administrativas y afecta a la cultura colectiva. El trabajo sobre las variables socioculturales (los intangibles) se debe hacer con todos los actores implicados dado que el conocimiento sobre problemas y soluciones, así como la capacidad de actuación, no es patrimonio de un solo actor, se haya repartido entre cada uno de ellos, en el conjunto de los mismos.

- Hay dos factores que determinan el éxito de los proyectos regionales; el mayor o menor grado de descentralización o autonomía de la que dispongan y los contex-

bilidad de los mercados laborales y por incrementar la inversión en capital humano a través de la mejora de la educación y los conocimientos.

- En la triada empleo-competitividad-territorios, las regiones se destacan como unidades adecuadas para las intervenciones por ser capaces de adaptar las orientaciones generales (Estrategia de Lisboa) a sus circunstancias y contextos gracias a su proximidad a la problemática concreta.

- En el modelo laboral europeo hay una relación ineludible entre la cohesión social y la territorial, de donde se deduce la importancia del nivel regional para satisfacer necesidades y servicios que no se pueden cubrir desde otros ámbitos territoriales.

- En el contexto histórico actual las administraciones deben de modernizar los servicios de empleo acercándolos a las empresas



tos económico-culturales referidos a la tradición socio-política de los territorios.

- En la actualidad se ha producido un cambio trascendental en los modelos laborales de referencia pasando del «un trabajo que dure toda la vida» al de «que el trabajo dure toda la vida» resumido en el concepto flexiseguridad que requiere nuevos planteamientos para la política de empleo.

- La Estrategia Europea de Empleo se rige por atraer y retener más personas en empleos mediante nuevos sistemas de protección social, por incrementar la adaptabilidad de trabajadores y empresas y la flexi-

y siendo proactivos para desarrollar una oferta de servicios a la carta. Así mismo han de crear espacios de encuentro para que los actores funcionen en redes de cooperación, internas y externas.



Abriendo Futuros: Estrategias Regionales para el Empleo

José Luis Álvarez Alonso
Dirección General de Empleo

Ante la importancia y velocidad de los cambios, y los niveles de incertidumbre que generan, el papel de la administración debe cambiar. No será suficiente incrementar los presupuestos ni mejorar la gestión de lo que ya se hace. Los responsables políticos deben plantearse si se está haciendo lo que requieren los nuevos escenarios económicos y sociales. Esta reflexión deben realizarla con el resto de actores sociales pues, tanto la información precisa para definir las estrategias como los recursos para desarrollarla, están repartidos en el conjunto de la sociedad. Con esta filosofía, basada en la gobernanza, el Servicio de Empleo del Principado de Asturias llevó a cabo este proyecto en el que participaron ciento cincuenta personas, cuyas conclusiones coinciden en gran medida con las recogidas en el informe del grupo de alto nivel presidido por Wim Kok "Hacer frente al desafío de la Estrategia de Lisboa para el crecimiento y el empleo".

Antecedentes

Asturias es una pequeña región de vieja tradición industrial que, en los años ochenta, vio cómo todos los pilares de su actividad económica entraban en crisis simultáneamente y la región sufría la **mayor densidad de reconversiones sectoriales de Europa**: la agricultura, la ganadería, la minería, la siderurgia, la construcción naval y de armamento... En veinte años, se perdieron cien mil de los cuatrocientos mil empleos que contabilizaba la región.

La mayoría de las actividades económicas eran desempeñadas por grandes empresas de titularidad pública. Esta circunstancia tiene mucho que ver con la escasa existencia de una burguesía local, la fuerte implantación de los sindicatos, el escaso tamaño y dinamismo de las empresas (pequeñas y acostumbradas a un gran cliente cómodo y cercano) y la extensión entre la población de los valores ligados a la seguridad.

Quizás por estas razones, la sociedad asturiana ha atribuido frecuentemente la responsabilidad de sus déficits económicos a las decisiones del sistema político, sin que se analicen otros factores sociales como las mentalidades colectivas, el comportamiento de los dirigentes sociales, la responsabilidad individual o la organización territorial.

Para algunos especialistas, los problemas de Asturias derivan tanto del tipo de estructura económica como de su déficit en capi-



tal social. La región se ha caracterizado por una cultura reactiva, de resistencia (al franquismo, a la pérdida de puestos de trabajo...) más que por una cultura proactiva basada en la cooperación y la confianza entre individuos y organizaciones

Ante esta situación, las medidas clásicas de promoción económica se acompañaron de otras para conseguir, en un primer momento, el diálogo y la estabilidad social y, en el futuro, debería **buscar la implicación de los actores sociales en el desarrollo de una estrategia común.**

Del conflicto al diálogo

El conflicto y la tensión social fueron una constante durante los años ochenta y noventa. En el año 1999, el nuevo gobierno consigue suscribir el primer acuerdo con representantes empresariales, la Federación Asturiana de Empresarios, y los sindicatos mayoritarios, la Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras de Asturias. La firma de este acuerdo, Pacto Institucional por el Empleo (PIE 2000-2003) mejoró la confianza entre los firmantes.

La ejecución del PIE coincide en el tiempo con un incremento de la actividad económica en toda España y el aumento de la población ocupada asturiana, aunque persiste una baja tasa de actividad y la sensación social de que la situación económica regional no mejora.

En el año 2004, tras unas nuevas elecciones autonómicas, los agentes sociales reclaman una nueva concertación social que aborde más áreas de concertación y un compromiso presupuestario mayor, a la vez que se aseguran su presencia, por ley, en importantes organismos autonómicos.

Al finalizar la negociación de la segunda concertación social, el Acuerdo para el Desarrollo Económico, la Competitividad y el Empleo (2004-2007), algunos de los firmantes comienzan a preguntarse si los acuerdos alcanzados serán suficientes para asegurar el éxito de la economía regional a medio plazo.



En el año 2004, la región había recuperado la mayoría del empleo perdido y la distribución sectorial era similar a la de cualquier región. El sector público había quedado reducido a poco más de cuatro mil empleos, concentrados en una empresa minera y en un astillero. Si antaño los empleos se localizaban principalmente en el sector primario y el industrial, en el 2004 el sector servicios era el que más empleo generaba. En esta transición, también se había producido la incorporación de las mujeres al mercado laboral.

Mientras se transformaba la estructura económica interna de la región, el entorno también se modificaba radicalmente. La apertura de los mercados internacionales y la globalización de la economía eran una realidad. En resumen, la región tendría que afrontar escenarios radicalmente diferentes a los vividos hasta el momento.

Con los deberes de las concertaciones sociales realizados, muchos expertos consideraron que la etapa de la reconversión industrial ya se había superado.

- El proceso de **globalización** y el incremento de la competencia generaban una radical transformación de las economías regionales, de los sectores, de las empresas y las personas.

- La pérdida de consideración como **Región I** por la UE llevaría consigo una rápida disminución de los Fondos Estructurales entre los años 2007 y 2013.

- El aumento de la capacidad de **autogobierno** de la Comunidad Autónoma exigía que nos responsabilizáramos más de nuestro futuro con los recursos que fuésemos capaces de generar.

En este contexto se pone en marcha un proyecto experimental: Abriendo Futuros, estrategias regionales para el empleo.



De la concertación social a la reflexión estratégica

Las concertaciones sociales **clásicas** como el PIE (2000-2003) y el AdeCE (2004-2007) eran piezas importantes para lograr la estabilidad social y aprovechar las oportunidades de desarrollo económico, pero **no eran suficientes** para abordar la importancia de los cambios que se estaban produciendo y los que iban a venir.

Las concertaciones sociales posibilitaron canales de relación entre la administración, la patronal y los sindicatos. La discusión y el trabajo conjunto aumentaron la confianza entre las partes y también, enseñaron a enfrentarse a las limitaciones de las propias medidas acordadas. Pero, tanto el PIE como el AdeCE, **respondían más a la percepción de una economía regional que todavía estaba sufriendo las consecuencias de los procesos de reconversión industrial** de los años ochenta, que a una reflexión sobre los retos futuros que debería afrontar la sociedad asturiana.

En el año 2004 nos encontrábamos en un momento clave, habíamos acordado recientemente qué hacer a corto y medio plazo y a la vez, éramos conscientes de la necesidad de reflexionar seriamente acerca de los cambios e incertidumbres derivados de la propia transformación del sistema productivo, que afectan a las bases de la competitividad de las empresas y de la región en su conjunto:



Queríamos adelantarnos y anticipar los retos futuros. Cuando planteamos impulsar esta iniciativa, lo hacíamos desde un doble convencimiento:

En primer lugar: por la necesidad de **tomar perspectiva** en un momento de cambios importantes. Habíamos estado trabajando mucho con la mirada hacia atrás, intentando solucionar asuntos pendientes, reales o imaginarios, con recetas conocidas y recomendadas en cualquier manual de desarrollo territorial.

En segundo lugar: por el convencimiento que las respuestas a los retos actuales **no se puede abordar únicamente mejorando la intervención de la administración** (la asignación de recursos, los instrumentos de gestión o los sistemas de evaluación). La eficacia en dar respuesta a estos retos depende mucho más de la habilidad para crear con **capacidad de acción y decisión** un entorno viable de **cooperación** entre las diversas instituciones y entidades. De construir el consenso sobre los temas claves y conseguir compromisos concretos de acción.

Con este convencimiento, en el proyecto Abriendo Futuros: Estrategias regionales para el empleo se debería dar tanta importancia a la identificación de los nuevos retos como a la **forma de definirlos**. La metodología de trabajo debería construir un entorno para la reflexión conjunta con nuevos actores y contrastar sus puntos de vista e iniciativas, a la vez que pretendíamos aumentar su autoconfianza como grupo.

El trabajo realizado en este proceso de reflexión estratégica **se complementaba con el realizado en la última concertación social** con los agentes sociales. En el AdeCE se enfatizaba sobre la necesidad de una evaluación continuada para ajustar y efectuar correcciones durante los cuatro años de su vigencia.

La forma más habitual de realizar el seguimiento y evaluación de este tipo de concertaciones es mediante la fiscalización de su ejecución presupuestaria.

Pero para realizar una evaluación se puede ir más allá del mero seguimiento de la ejecución presupuestaria, contrastando el resultado de las actuaciones realizadas con los objetivos definidos con anterioridad.

La reflexión estratégica permitía, además, identificar nuevos retos futuros, elaborar recomendaciones para construir las respuestas y, consecuentemente, contrastar la eficacia de las actuaciones que estábamos realizando frente a los objetivos futuros.

De esta forma, el proyecto Abriendo Futuros: Estrategias regionales para el empleo, se convertía en un espacio de participación abierta y sus propuestas para avanzar serían útiles para los firmantes de la concertación social: como **referencia para el seguimiento y la evaluación del AdeCE.**

La forma de trabajo

Se pretendía identificar los retos futuros del empleo, y a la par crear una visión y una agenda común para abordarlos. El proyecto tenía, también, una ambición pedagógica: facilitar que los participantes tomaran conciencia de que, **en conjunto, tenían la información y recursos necesarios para conseguirlo.**

El objetivo del proyecto era impulsar la reflexión sobre los temas clave y formular las recomendaciones estratégicas que todas las acciones futuras, fuese quien fuese quien las realizase, deberían tener en cuenta para encaminarse en la dirección acordada.

Se planteó el proyecto como un encuentro en el que se podían **intercambiar, con libertad,** las inquietudes, las expectativas, experiencias e informaciones de cada cual.



Buscando, desde el primer al último momento, promover una cultura compartida a la hora de discutir los retos a abordar y la forma de hacerlo.

Para asegurar el éxito, la metodología de trabajo era participativa y estaba soportada desde el rigor. El reto era aprovechar todo el potencial de reflexión de los participantes con una organización que permitiese perder el menor tiempo posible y devolver a los participantes los resultados de cada etapa del trabajo.

Se invitó a participar en este proceso a ciento cincuenta personas seleccionadas entre los agentes y actores sociales, institucionales, públicos y privados, que tenían una información, reconocimiento y capacidad de actuación.

A todas se las invitó a una primera Conferencia de Exploración en la que se explicaron los objetivos del proyecto y la forma de trabajo. En este primer encuentro se identificaron los temas y propuestas que se consideraron claves para dar respuesta a los grandes retos. A continuación, un equipo de consultores desarrolló estos temas, se entrevistaron con los participantes y recogieron las recomendaciones de actuación. Este trabajo se discutiría y aprobaría en una Conferencia Final. Durante el proceso toda la información estaba disponible en la web del proyecto.

El proceso de reflexión estratégica se organizó en **tres grandes ejes** en los que centrar

el trabajo de análisis y propuestas:

- En primer lugar se planteaba la importancia de “situar a las personas en el centro de la nueva economía: nuevas políticas de recursos humanos”.

- El segundo eje hacía referencia a la necesaria transformación de la cultura empresarial asturiana en pro de “una cultura del riesgo y la oportunidad: redes que impulsan las nuevas iniciativas”

- El tercer eje, hacía referencia a la necesidad de buscar un desarrollo equilibrado en toda la región “frente a un mundo global, más y mejor cooperación local y regional” .

En cada uno de estos ejes se identificaron los temas claves y se alcanzó el consenso sobre las recomendaciones estratégicas.

Resultado de la Reflexión Estratégica

En la Conferencia Final, los participantes aprobaron una serie de recomendaciones estratégicas para cada uno de los ejes en los que habían participado.

Línea 1.- Las personas en el centro de la nueva economía: nueva política de recursos humanos.

Los expertos y asistentes destacaron cómo la economía global exige a las organizaciones nuevos equilibrios entre la competitividad, la productividad, la flexibilidad



organizativa, la implicación de las personas, la continua actualización de los conocimientos profesionales y la demanda de más estabilidad laboral de los trabajadores.

Las recomendaciones alcanzadas fueron:

- La urgencia de promover el debate y la reflexión en torno a las necesidades de una **nueva cultura laboral** derivada del nuevo modelo socioeconómico.

- La importancia de promover **modelos organizativos y de gestión coherentes** con una estrategia de competitividad basada en la innovación y la aportación de valor personas.

- Potenciar la implantación de modelos de gestión EFQM.

- Aumentar la capacidad de adaptación al entorno con mejoras en la gestión de los tiempos y de las funciones.

- Optimizar la formación continua.

- Vinculación entre retribuciones y productividad.

- Mayor información y participación en la gestión de la empresa.

- La utilidad de fortalecer el diálogo y la negociación a **nivel sectorial**.

- El papel de abordar la **responsabilidad social corporativa** como elemento de relación de la empresa con el entorno

- La necesidad de promover en todo el sistema educativo la atención preferente al desarrollo de las competencias sociales de **relación interpersonal**.

Línea 2.- Hacia una nueva cultura del riesgo y la oportunidad: redes que impulsan nuevas iniciativas.

Los expertos y asistentes a la primera Conferencia identificaron como reto principal incrementar la capacidad emprendedora de la población y en especial de los jóvenes, tanto si su actividad laboral se realizaba por cuenta propia como ajena, poniendo en evidencia la diversidad de recursos que se destinan a este fin y la necesidad de mejorar los resultados a corto, medio y largo plazo.

Las recomendaciones se resumen en los puntos siguientes:

- Ofrecer una apuesta pedagógica por el desarrollo de **personas emprendedoras** en todo el proceso formativo.

- Dar **coherencia** a la pluralidad de iniciativas, recursos y servicios destinados al apoyo del emprendedor.

- Definir un programa de apoyo a la creación y lanzamiento de empresas desde el **ámbito**

universitario promovido por profesores e investigadores.

- Apoyar la **consolidación** de los proyectos empresariales una vez constituidos en sus primeros años de actividad.

Línea 3.- En una economía global: mejor cooperación local y regional.

Los participantes en esta línea de trabajo, principalmente responsables de entidades locales y de la administración regional, coincidieron al considerar que si en un entorno de economía global las regiones también compiten entre sí, Asturias debía reforzar internamente la cooperación entre sus administraciones, en primer lugar para desarrollar una visión compartida y, en segundo término, para cooperar en proyectos de desarrollo que refuercen la competitividad y cohesión social.



Al finalizar el trabajo de reflexión y propuestas, los participantes coincidieron en una única recomendación: las políticas de desarrollo y empleo deben abarcar ámbitos territoriales en función de los proyectos, sin quedar reducidos a los límites municipales, y con alianzas de cooperación entre las administraciones locales entre sí y entre éstas y la administración regional.

A partir de esta recomendación se inició un proceso de trabajo con los municipios y los agentes sociales para acordar las posibles fórmulas que pudiesen potenciar las colaboraciones supramunicipales en materia de desarrollo económico territorial y recursos humanos. Las conclusiones alcanzadas se harán operativas en forma de condiciones para concurrir a los programas financiados por la Dirección General de Promoción de Empleo, por lo tanto tendrán importantes consecuencias económicas.

La transferencia de los resultados

El proyecto ha conseguido avanzar de manera muy importante hacia los objetivos que se pretendían al inicio. La discusión se había centrado en el logro de los retos futuros, se había implicado a más actores sociales y se había originado un ámbito de discusión y reflexión.

La primera recomendación estratégica era promover el debate y la reflexión en torno a la necesidad de una nueva cultura laboral como requisito para abordar como sociedad,

los retos que ocasiona la aparición de un modelo socioeconómico nuevo, radicalmente diferente al que vivió la región durante el siglo XX.

El debate debía enfrentar a la sociedad ante la nueva realidad. Esta inquietud debía estar latente, pues los medios de comunicación recogieron las recomendaciones estratégicas y las simplificaron en un titular periodístico: unir productividad y salario. Aunque esta recomendación es una más de las dieciséis que se formularon, resumía el reto de pasar de una economía ligada a las grandes empresas públicas a otra ligada a la propia capacidad de emprender.

Cuando la discusión se reflejó en los medios de comunicación se produjeron manifestaciones espontáneas de felicitación por el cambio de orientación de la discusión política y por la oportunidad de la misma. En esa dirección también se manifestaron editoriales de periódicos y artículos de expertos.

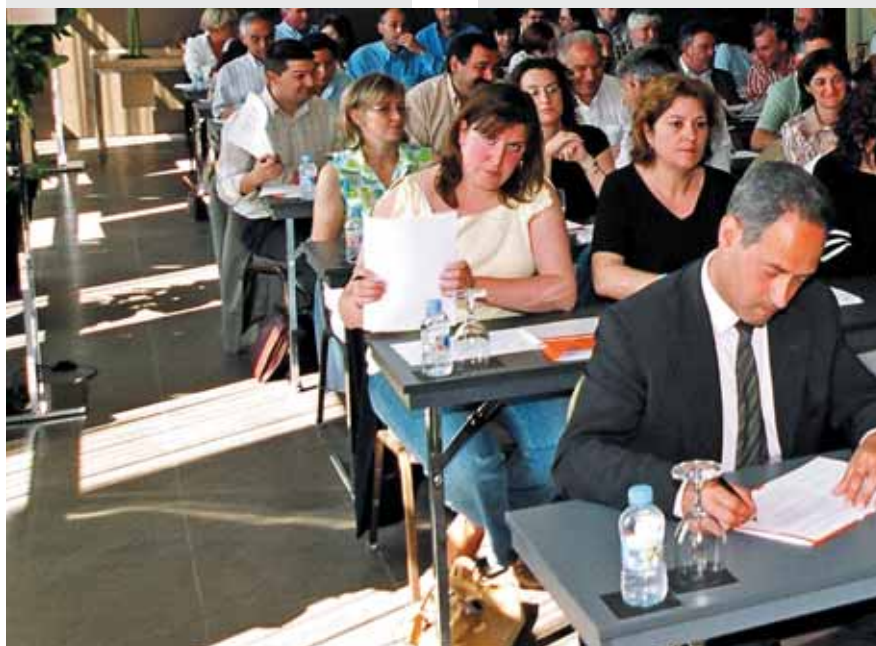
Se había conseguido crear un espacio de reflexión del que surgieron las recomendaciones estratégicas para todas las acciones futuras que pudiese llevar a cabo cualquiera de los actores participantes, no sólo las ejecutadas por la administración. Los responsables de las empresas y de las organizaciones sindicales podían jugar un papel fundamental utilizando su relación tradicional en la negociación y acuerdo de convenios sectoriales y de empresa. Ámbito en el que los gobiernos no intervienen pero se consid-

eraba fundamental para avanzar en el cambio de cultura necesario.

El trabajo realizado y las recomendaciones formuladas fueron presentados a los responsables de las principales empresas de la región y de los principales sindicatos.

En ambas reuniones, los participantes manifestaron su acuerdo sobre los retos y las líneas estratégicas de trabajo, entre ellas la utilidad de reforzar el diálogo y la negociación a nivel sectorial para introducir los cambios necesarios.

Las recomendaciones de la línea 2 fueron tomadas como referencia por los departamentos de la administración que elaboraron, junto a los agentes sociales, el Plan de Emprendedores del Gobierno Asturiano, que busca una mayor visibilidad y eficiencia de los recursos que reciben financiación pública para aumentar la cultura empresarial, desde la escuela a la universidad, y apo-





yar a los emprendedores que ponen en marcha pequeños proyectos de empresa.

La cooperación entre las administraciones ha comenzado a introducirse en los discursos políticos como una necesidad real.

Varias comarcas han puesto en marcha proyectos de cooperación entre municipios y junto a otros niveles de la administración. Todavía las experiencias y los proyectos de cooperación siguen encontrando dificultades para superar la inercia a limitar el trabajo a la circunscripción electoral. En el futuro se requerirá una mayor decisión de los responsables de las políticas sectoriales para construir agrupaciones ligadas a proyectos y objetivos concretos.

A la difusión de los resultados y recomendaciones del proyecto contribuyó la presencia del Secretario General de Empleo del Ministerio de Trabajo en el acto de clausura, quien resaltó su oportunidad para avanzar hacia los objetivos de Lisboa de un modo que bien podía ser ejemplo de gobernanza.

La continuidad del proceso

En la Conferencia Inicial del proceso de reflexión estratégica en junio del 2004, los representantes del Gobierno hacían hincapié en la importancia y calado de los cambios que la región debería afrontar, y en las dificultades que la Administración, como cualquiera de los actores por separado tenía, tanto para definir los retos a abordar como los proyectos a poner en marcha. Por eso se iniciaba el proceso de reflexión con-

junta intentando realizar pedagogía para una nueva forma de trabajo basada en la colaboración bajo el lema: "a colaborar también se aprende".

El Servicio Público de Empleo puede jugar un papel central en el desarrollo de esta filosofía de trabajo. Desde enero del 2006 es un organismo autónomo de la administración, dirigido por un Consejo Rector en el que están presentes la Administración regional y los Agentes Sociales, y cuenta con un órgano consultivo en el que participarán más actores sociales.

Este organismo autónomo deberá liderar las reflexiones sobre las políticas de empleo y para ello contará con un Observatorio de Mercado Laboral que le apoyará en la toma de decisiones.

El Observatorio se ha diseñado con el fin de mantener la dinámica iniciada para la



reflexión estratégica: movilizar a los actores de los sectores económicos para concretar las variables que están dibujando los escenarios futuros y poder identificar los proyectos que hay que poner en marcha para reaccionar anticipadamente.

Este Observatorio tiene que movilizar el conocimiento que poseen sobre cada sector sus propios actores, trabajando con prospectiva y facilitando la información a los decisores que tienen capacidad para poner en marcha las medidas.

En el 2006 se habían conseguido grandes avances respecto a la situación encontrada en 1999. Se había superado la situación de conflicto continuo; se había aumentado la confianza entre los agentes sociales; se habían incrementado los interlocutores para definir los retos de futuro; se amplió la lógica de trabajo al incorporar la anticipación de escenarios futuros y, con el Servicio Público de Empleo, se formalizó la participación de agentes y actores en un organismo que tiene, por un lado, capacidad para tomar decisiones y ejecutarlas y por otro, la legitimidad para mantener la reflexión continua sobre todas las variables que inciden en la creación de empleo.



Estudios sectoriales 2006

Teresa Ayesta Gallego
Observatorio de las Ocupaciones

¿Por qué los estudios sectoriales?

El Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo ha continuado durante el año 2006 con la realización de estudios sectoriales en el desarrollo de su objetivo prioritario de conocer la realidad del mercado de trabajo asturiano y su evolución, analizando permanentemente los factores que determinan su comportamiento. Todo ello dirigido a conseguir que la información sobre perfiles profesionales y competencias se traslade al sistema formativo y permita suministrar a corto y medio plazo los profesionales con las competencias que está demandando realmente el mercado.

La realización de estos estudios ha supuesto un cambio importante ya que al análisis del mercado de trabajo, la evolución de los perfiles y requisitos profesionales, se unió la **visión prospectiva**, que permitirá que sea más fácil anticiparse a las demandas de recursos humanos de las empresas en el corto y medio plazo.

En conjunto son ya trece los estudios sectoriales realizados (si sumamos a estos 5 los 8 de 2005) lo que ha permitido profundizar en las características y retos de los distintos sectores: Industria Química, Cerámico (incluyendo vidrio y cemento), Industria Alimentaria, Fabricación del Mueble, Servicios a las personas y a la comunidad. La atención a la dependencia en favor de la autonomía personal, Construcción, Transporte, Energía, Comercio minorista, Automoción, Edición, artes gráficas y sopor-



tes grabados, Actividades culturales, recreativas y deportivas y Hostelería y restauración.

La información obtenida del análisis de los sectores facilitará la toma de decisiones a los distintos actores públicos y privados que intervienen en el campo del empleo.

Los estudios permiten conocer la información más relevante sobre los sectores en relación con la evolución de las ocupaciones, las competencias profesionales claves, la situación del mercado laboral, los recursos formativos y las necesidades de competencias profesionales y de personal a corto y medio plazo.

Realizan un diagnóstico de la situación en el Principado de Asturias, una perspectiva de evolución e identifican las fuentes de información, tanto cualitativa como cuantitativa, para permitir mantener actualizada la información.

¿Cómo utilizar la información?

Toda la información se presenta de forma que pueda ser utilizada como apoyo en la toma de decisiones a todos los niveles, desde los responsables de las políticas de empleo y formación, hasta los demandantes de empleo y jóvenes en general que deben adoptar decisiones sobre su futuro profesional. El objetivo último que se pretende conseguir es hacer la **información accesible** y que cualquier persona desde un ordenador (en su propio domicilio, en un telecentro, un

ESTUDIO SOBRE LAS OCUPACIONES DE LOS SECTORES ALIMENTARIO, QUÍMICO Y CERÁMICO (INCLUYENDO VIDRIO Y CEMENTO) EN EL PRINCIPADO DE ASTURIAS

INFORME DE RESULTADOS

INDUSTRIA
ALIMENTARIA

SERVICIO DE EMPLEO

GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS
CONSEJERÍA DE INDUSTRIA Y EMPLEO

ESTUDIO SOBRE LAS OCUPACIONES DEL SECTOR DE HOSTELERÍA EN EL PRINCIPADO DE ASTURIAS

INFORME DE RESULTADOS

SECTOR
HOSTELERÍA

SERVICIO DE EMPLEO

GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS
CONSEJERÍA DE INDUSTRIA Y EMPLEO

ESTUDIO SOBRE LAS OCUPACIONES DEL SECTOR DE ARTES GRÁFICAS EN EL PRINCIPADO DE ASTURIAS

INFORME DE RESULTADOS

SECTOR
ARTES
GRÁFICAS

SERVICIO DE EMPLEO

GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS
CONSEJERÍA DE INDUSTRIA Y EMPLEO

punto de información de una Oficina de Empleo) tenga acceso a la información sobre un determinado sector de actividad, pueda conocer que se hace en ese sector, como va a evolucionar, que tipo de profesionales trabajan en él, que competencias se le exigen, como formarse para acceder a determinadas ocupaciones, que ofertas de trabajo existen relacionadas con esas ocupaciones, como consultar una oferta de trabajo, como hacer un currículum, modificarlo, guardarlo o enviarlo, solicitar un servicio de orientación o buscar ofertas de trabajo en otras Comunidades Autónomas o en Europa. En definitiva, se pretende facilitar información para la toma de decisiones a todos los niveles.

Los estudios sectoriales tienen un contenido mínimo que se centra en el conocimiento de la situación actual del sector a nivel europeo, nacional y descendiendo hasta nuestra comunidad autónoma; análisis de los factores de evolución del sector o actividad objeto de estudio; identificación de las ocupaciones del sector, las actuales y las posibles emergentes; previsión de evolución de las plantillas; identificación de las competencias clave de las distintas ocupaciones; análisis de la formación reglada, ocupacional y continua e identificación de los posibles desajustes que existan entre la formación que se imparte y lo que realmente está demandando el mercado y las empresas.

En conjunto los trece estudios realizados representan más del 40% de empleo en la región. Los distintos sectores estudiados han tenido una creciente evolución del empleo en los últimos años y unas buenas perspectivas a futuro en cuanto a creación de empleos, según manifestaciones de las propias empresas de los diferentes sectores.

Los estudios sectoriales del año 2006. El relevo generacional

Centrándonos en los estudios analizados en el año 2006 y por lo que se refiere a las salidas previstas de los sectores y la atención al problema del relevo generacional, éste no parece ser un problema en la mayoría de los sectores analizados el pasado año. Durante este año 2007, las salidas por jubilación que se producirán únicamente parecen ser importantes, por encontrarse entorno al 5%, en los sectores de Comercio y Hostelería, (de las 37.860 y 25.048 personas ocupadas en estos dos sectores respectivamente, 1.925 y 1.219 personas tendrán entre 61 y 65 años en el año 2007, con lo que se jubilarán o estarán muy próximas a jubilar).

nos que se producen incluso en las etapas de formación. Se considera un factor fundamental mantener actualizada la información y los estudios sobre los factores que inciden en la evolución de los sectores y las necesidades de profesionales, así como su difusión, haciéndola accesible a todos los ámbitos de la toma de decisiones.

Formaci n

En todas las actividades estudiadas se ha detectado una necesidad de incrementar y mejorar la **formación de directivos y gerentes**, fundamentalmente en conceptos de marketing, técnicas de mercado, gestión empresarial, comercialización y gestión de personal. Las empresas que componen los sectores estudiados son pequeñas empresas, con menos de cinco asalariados e incluso sin asalariados, con una falta de cultura empresarial, con niveles de cualificación y actualización de empresarios y

larse), problema que se incrementará en los próximos cuatro años en los que esas salidas se elevarán por encima del 10% de la población que estaba ocupada en esos sectores en el año 2001.

Este problema se agrava en estos sectores que se ven afectados además por importantes problemas de atracción del sector, lo que hace necesario garantizar ese relevo generacional, y donde tendrán un papel importante tanto las Cámaras de Comercio como las asociaciones de comerciantes, mediante fórmulas de cooperación comercial.

En el sector de la Hostelería, el carácter familiar de las empresas pequeñas dificulta el relevo generacional en la dirección de las mismas.

Imagen del sector

Las actuaciones dirigidas a la **mejora de la imagen y atractivo del sector como empleador, condiciones laborales incluidas**, son fundamentales para hacer frente a estos problemas del relevo generacional. Aquí jugará un papel fundamental la promoción que se realice de los mismos.

El problema de la imagen no es exclusivo de los sectores afectados por el problema del relevo generacional, ya que afecta además a sectores como el de Automoción y Artes Gráficas, en los que se considera fundamental potenciar su imagen, difundiendo las actividades profesionales y perfiles, facilitando mayor información que evite abando-



Título	Edad 2007	22-35	36-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66 y +
	Edad 2001	16- 29	30-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 y +
Sector Gráfico	2.429	586	852	350	265	204	118	54
% de cada grupo de edad s/total		24,1	35,0	14,4	10,9	8,3	4,8	2,2
Hostelería	25.048	7.730	6.631	3.237	2.668	2.082	1.481	1.219
% de cada grupo de edad s/total		30,8	26,4	12,9	10,6	8,3	5,9	4,8
Comercio al por menor	37.860	11.845	10.761	4.615	3.740	2.770	2.204	1.925
% de cada grupo de edad s/total		31,3	28,4	12,2	9,9	7,3	5,8	5,1
Automoción	7.361	1.971	1.703	1.021	1.116	790	490	270
% de cada grupo de edad s/total		26,7	23,2	13,9	15,2	10,7	6,6	3,7
Actividades culturales, recreativas y deportivas	2.799	816	831	408	271	214	151	108
% de cada grupo de edad s/total		29,1	29,7	14,6	9,7	7,6	5,4	3,8

Fuente: Elaboración propia a partir datos del Censo 2001 (INE)

directivos bajo, que da lugar a la necesidad de contar con capacidades, conocimientos y destrezas directivas y gestoras básicas.

Se observa además para todos los sectores una **importancia cada vez mayor de competencias clave relacionadas con capacidades actitudinales**, relacionadas con habilidades de comunicación, atención al cliente, trabajo en equipo o rapidez en la toma de decisiones entre otras.

En sectores como el Comercio, se ha destacado de forma importante la necesidad de desarrollo de competencias clave relacionadas con la adaptación, movilidad, disposición de mejora continua y de competencias transversales relacionadas con la mayor autonomía, polivalencia y flexibilidad en las tareas, capacidad de trabajo en equipo,

resolución de problemas, responsabilidad y capacidad de organización, dotes de mando y liderazgo de equipos, habilidades comunicativas e interés por el aprendizaje.

En muchas ocasiones las empresas valoran más la actitud que los conocimientos. En sectores como el de Hostelería o Actividades Culturales, Recreativas y Deportivas, junto con el mencionado de Comercio, la formación en cuestiones de calidad y atención al cliente son básicas, si bien esta conclusión podría extenderse al resto de sectores, ya que afecta directamente a la imagen de las empresas.

Se ha destacado además en varios de los sectores, como Artes Gráficas, Actividades Recreativas y Automoción, la necesidad de mejorar la formación de formadores, con el desarrollo de iniciativas de actualización y mejora formativa y un control de la cualificación del profesorado. Concretamente en el sector de Actividades Culturales, Recreativas y Deportivas, en muchos casos las titulaciones con las que se trabaja en el sector son las propias que acreditan las federaciones. La problemática surge ante el hecho de que la validez que conceden estas titulaciones es de usuario pero no son propias de instructor. Se considera primordial el desarrollo de un sistema de formación de formadores en el sector.

Estructura de las ocupaciones y necesidades concretas

La estructura de las ocupaciones de los sectores analizados es diferente y generará

demandas del sistema de formación específicas en cada uno de los casos.

Por sectores las ocupaciones con índices de empleabilidad más altos son encargados, vendedores técnicos y técnicos de logística en el sector del Comercio; electromecánicos y carroceros en el sector del Automóvil; impresor digital e impresor offset en el sector de Edición, Artes Gráficas y Soportes Grabados; guías de turismo y transfer/acompañantes en el sector de Actividades Culturales, Recreativas y Deportivas; y gobernante, jefe de cocina, ayudante de cocinero, sumiller y camarero de sala en el sector de Hostelería.

La realización de estos cinco estudios, que unidos a los ocho realizados en el año 2005 como hemos apuntado anteriormente suponen más del 40% del empleo en la región, ha permitido conocer mejor las distintas

actividades que se desarrollan en ellos, las ocupaciones existentes, con sus tendencias, así como la oferta formativa y las necesidades futuras de formación.

Información accesible

Toda la información se encuentra disponible en la [página web de trabajastur](#), accesible para la toma de decisiones de los distintos actores tanto públicos como privados. Desde la página de inicio de trabajastur haciendo un clic en observatorio accedemos a la página en la que se encuentra disponible toda la información sobre los sectores estudiados.

Dentro de cada uno de los sectores disponemos de la posibilidad de acceder al documento completo, una breve descripción de lo que es el sector, un análisis del mismo e información sobre las tendencias del sector. Por último, disponemos de una relación de todas y cada una de las ocupaciones que se han identificado como ocupaciones del sector objeto de estudio.

Accediendo a cada una de ellas, además de encontrarnos con una descripción de la ocupación, detalle de las competencias clave, aspectos más valorados por las empresas, datos del mercado y empleabilidad de la ocupación y formación asociada, podemos acceder a las ofertas de empleo en difusión en trabajastur, la información sobre los convenios colectivos, y acceder a la página de orientación, desde la que podremos redactar un currículum vitae, modificarlo, guardarlo o enviarlo a la dirección de correo electrónico de la oferta, solicitar un servicio de orientación o ver que cursos existen relacionados con la ocupación que consultamos.

En definitiva lo que se pretende es que la información se encuentre accesible para la toma de decisiones. Que cualquier persona (un demandante de empleo, un orientador, un joven que tiene que decidir sobre su futuro profesional) desde un ordenador, bien sea en su domicilio o en un punto de autoinformación de una oficina de empleo o en un telecentro, tenga toda la información a su disposición y sea capaz de tomar las decisiones que le correspondan



La orientación laboral en un nuevo entorno económico

Teresa Ayesta Gallego,
Observatorio de las Ocupaciones

Los pasados 24 y 25 de abril tuvo lugar la celebración de las Jornadas sobre “La Orientación Laboral en un nuevo entorno económico” en San Martín del Rey Aurelio.

El entorno económico asturiano se caracteriza por el incremento de la actividad económica, lo que conlleva un aumento de la población ocupada y disminución del desempleo, incrementándose el número de empresas que manifiestan encontrar dificultades para acceder a determinados profesionales. Esta situación se produce cuando todavía sigue existiendo una bolsa de paro registrado situada entorno a las 48.000 personas.

Esta circunstancia pone en contraste varias ideas clásicas: cada vez es mayor la especialización que se requiere para determinados trabajos, pero también se manifiesta la dificultad para completar los cursos de formación; se dice que hay una importante desorientación de los jóvenes, que muchos de ellos tienen verdaderas dificultades para acceder a su primer empleo, pero se destinan importantes recursos humanos a la información y orientación. Nos encontramos en estos momentos con bolsas de desempleo en determinadas titulaciones y demandas de empresas para profesiones en las que los jóvenes se forman en menor número.

En este panorama el papel de los orientadores es importante. La información sobre los recursos disponibles y el asesoramiento sobre sus posibles itinerarios formativos y profesionales y el apoyo en la búsqueda



activa de empleo, constituye el objetivo fundamental de la orientación profesional, todo ello con vistas a facilitar una visión global a los jóvenes sobre las distintas opciones que se le presentan de manera que pueda tomar las decisiones oportunas.

En todo este proceso de toma de decisiones la información juega un papel fundamental y debe ser objetivo de todos facilitar el acceso a la misma.

En este marco se celebraron las jornadas sobre Orientación Laboral en el Entrego, con la participación del Ayuntamiento de San Martín y del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias. Las jornadas celebradas bajo el epígrafe de “La orientación laboral en el nuevo entorno económico” contaron en su jornada inaugural con la presencia del Consejero de Industria y Empleo que ante las dificultades de algunos sectores económicos para encontrar personal cualificado para desempeñar determinadas ocupaciones y la existencia en el desempleo de más de 40.000 personas, puso de manifiesto al intención del Gobierno Regional de rastrear el mercado laboral, la disponibilidad de los demandantes, para tratar de determinar por qué se produce ese desfase entre la demanda y la oferta de empleo.

Representantes del Servicio Público de Empleo destacaron la evolución que ha experimentado el trabajo de los orientadores, fundamentalmente gracias a las nuevas tecnologías de la información, por ejemplo hoy pueden entrar en la base de datos



del Servicio Público de Empleo desde el lugar en donde realicen las entrevistas. Se destacó asimismo, la importancia del portal laboral del Gobierno del Principado de Asturias, trabajastur, como instrumento que permite a los demandantes de empleo conocer el mercado laboral, acceder a la información y consultar las ofertas de empleo. En la página web de trabajastur se puede obtener información acerca de un determinado sector de actividad, su evolución, sus perspectivas de futuro, las ocupaciones, sus competencias profesionales, los aspectos valorados por las empresas, el índice de empleabilidad de las ocupaciones, la formación que se precisa para acceder a ellas, se pueden consultar ofertas de empleo, redactar un currículum, guardarlo o enviarlo o solicitar un servicio de orientación profesional a la oficina de empleo.

Facilitar el acceso a la información para la toma de decisiones en todos los ámbitos es fundamental en un mundo cada vez más cambiante. Para tomar las decisiones correctas en todo momento el acceso a la información es clave. Trabajastur hace accesible la información para que cualquiera desde un ordenador en cualquier parte del mundo pueda obtener la información y actuar en consecuencia.

Durante la segunda jornada empresarios de diferentes sectores económicos pusieron sobre la mesa las dificultades que encuentran para contratar trabajadores con determinados perfiles profesionales. Se analizaron concretamente los problemas en varios

sectores, si bien esta dificultad se extiende a la gran mayoría de la actividad económica.

Sector metal: la representante del sector en estas jornadas certificó las dificultades de este sector para encontrar profesionales en una actividad económica que se sitúa en segundo lugar en ritmo de crecimiento industrial, con importantes expectativas de futuro y con un problema de reclutamiento que no es exclusivo de nuestra región, sino que son dificultades generales en el conjunto del país. La categoría de oficiales es la más demandada (soldadores, caldereros, ajustadores mecánicos).

Las cuestiones de aptitud, relacionadas con la iniciativa, el trabajo en equipo, la disponibilidad, la capacidad de aprendizaje e interés por el progreso se consideran fundamentales, lo que demuestra que, la formación académica, aunque importante, no es suficiente.

Construcción: en el sector existe una preocupación creciente y es que el 4% de las plantillas en cinco años se jubilan y abandonan el sector. Se trata fundamentalmente de oficiales y encargados de obra, personal cualificado que es preciso sustituir. **La formación dual,** formación y trabajo en empresas es una experiencia muy positiva para poder realizar ese proceso de sustitución. Es importante trabajar en esta dirección.

Sector de limpieza: Los problemas de reclutamiento en este sector se dan a nivel de

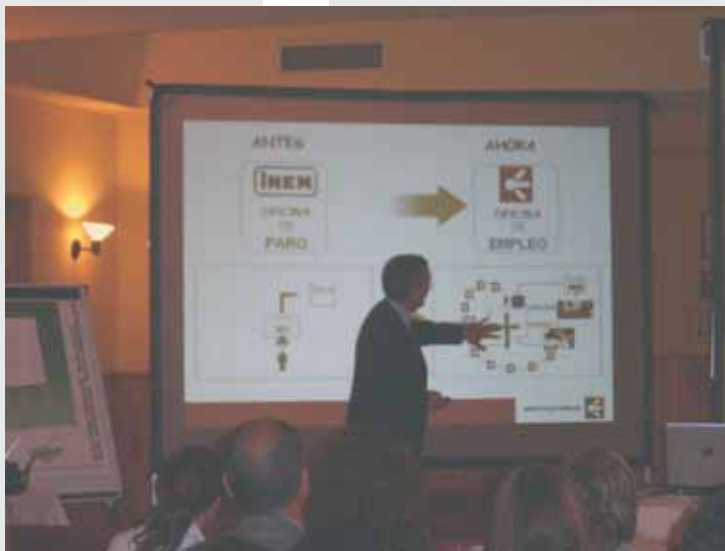


toda España. Existe una importante falta de cualificación y es **necesaria una profesionalización del sector.** Cada vez es más difícil contratar personal con formación. Se consideran como competencias clave la actitud del trabajador, la discreción, confidencialidad e imagen personal, ya que no se puede olvidar que se trabaja en “casa del cliente”.

Transporte: Las dificultades se repiten. El sector tiene importantes dificultades para el reclutamiento fundamentalmente de conductores, tanto de autobús como de camión. **Cubrir las bajas por jubilación** o cambio de actividad se está convirtiendo en un problema importante para muchas de las empresas del sector. Una dificultad añadida al sector es la necesidad de que los conductores obtengan para el próximo año en autocar y para el 2009 en camiones, los certificados de aptitud profesional (como consecuencia de la aplicación de una directiva europea) lo que hace necesario potenciar la formación de estos trabajadores.

Ocio: Representantes de esta actividad económica manifestaron las **dificultades** para encontrar trabajadores para diversos puestos desde secretarías o departamentos de marketing, como consecuencia de la exigencia de idiomas, hasta técnicos especialistas en electromecánica.

TIC: En relación con las nuevas tecnologías de la información se presentó el **Proyecto FORTICEM,** programa de formación con compromiso de contratación. El sector se encuentra también con importantes proble-



mas de reclutamiento de personal y se considera clave la formación y la especialización.

Del desarrollo de las jornadas se desprende la necesidad de adaptarse de forma constante a un mercado laboral que esta cambiando. Hoy hay ofertas de empleo y se buscan personas cualificadas en todos los sectores de actividad. Informáticos, albañiles, conductores, limpiadores, técnicos en electrónica, soldadores; todos ellos son perfiles profesionales que escasean en el mercado laboral asturiano e incluso en el mercado laboral español. En muchos de los sectores hay problemas de atracción de trabajadores a la actividad económica y de alumnos a las actividades formativas.

La información en este contexto es clave. Es necesario hacer llegar las posibilidades, las oportunidades y toda la información relativa a los distintos sectores económicos y su tendencia de evolución futura.

Es importante destacar el hecho de que en el mundo de la empresa cada vez se valoran más, incluso tanto o más que los conocimientos, las habilidades personales y de comunicación.

Pactos Sociales en España: Impacto sobre el mercado de trabajo, las relaciones laborales y el modelo de protección social

Ana Guillén Rodríguez, Universidad de Oviedo, Departamento de Economía Aplicada, Área de Sociología.

Rodolfo Gutiérrez Palacios, Consejo Económico y Social de España, Área de Estudios y Análisis.

Sergio González Begega, Universidad de Oviedo, Departamento de Economía Aplicada, Área de Sociología.

El diálogo social ha jugado un papel muy relevante en España a lo largo de las últimas tres décadas, hasta el punto que la proliferación de diferentes modelos de pacto social desde el comienzo de la transición democrática hasta la actualidad ha constituido un hecho altamente significativo. En cualquier caso, pueden distinguirse dos etapas distintas atendiendo al carácter de estos pactos, y al contexto político y socio-económico en el que fueron alcanzados. A la primera de ellas, que abarca de los últimos 70' a mediados de la década siguiente, pertenecen varios acuerdos globales de concertación con la participación del gobierno y de los agentes sociales (asociaciones empresariales y organizaciones sindicales). La segunda, que arranca a comienzos de los 90' y se extiende hasta el momento actual, ha estado marcada por la firma de acuerdos de carácter bipartito por los propios agentes sociales en torno a cuestiones más específicas, con un impacto sobre la negociación colectiva y/o con la intención de orientar reformas posteriormente asumidas por el gobierno. No obstante, a lo largo de esta etapa también se han alcanzado acuerdos tripartitos, promovidos fundamentalmente por las autoridades políticas, y que abordan determinados aspectos de la reforma de las políticas públicas de protección social.

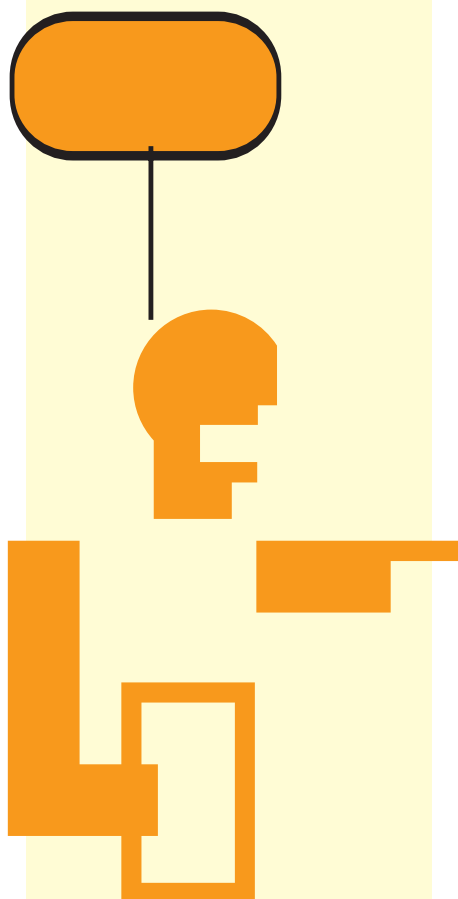
La dinámica de los pactos sociales en España presenta una trayectoria con importantes discontinuidades. Sin embargo, la estrategia que ha sustentado el desarrollo de los canales institucionales que habilitan la participación de los agentes sociales en

la formulación de las políticas sociales y económicas ofrece una continuidad mucho mayor. La importancia de estos pactos sociales – incluso en aquellos casos en los que las negociaciones se frustraron antes de llegar a un acuerdo – ha sido fundamental, puesto que han ayudado a configurar los principales rasgos del mercado laboral español, del modelo de relaciones laborales y del sistema de protección social.

1. PROCESOS DE MACROCONCERTACIÓN EN LA TRANSICIÓN HACIA LA DEMOCRACIA

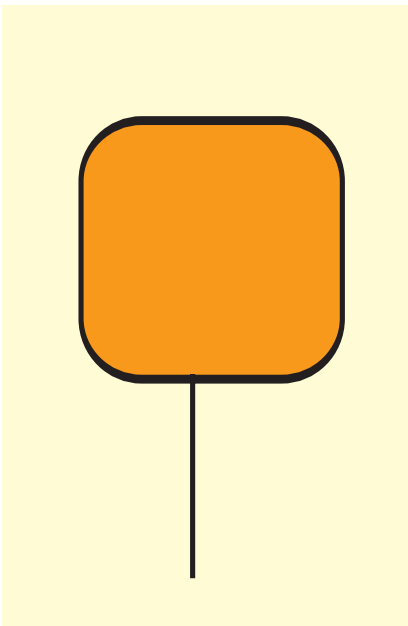
La concertación social en España ha estado íntimamente ligada a la recuperación de las libertades políticas y a la consolidación del régimen democrático. La negociación de grandes pactos sociales a escala nacional tuvo el propósito de fortalecer el proceso de democratización y de construcción de un nuevo marco de relaciones laborales, dentro de un contexto de profunda crisis económica y de particular sensibilización política.

Este primer periodo de macro-concertación produjo un conjunto de acuerdos de amplio espectro, bien de carácter global o bien aludiendo a una multiplicidad de cuestiones de carácter más concreto (Royo 2002; Oliet 2004). La primera experiencia de este tipo de procesos en España se inicia con los denominados Pactos de la Moncloa de 1977, alcanzados por el gobierno y los partidos políticos. Estos pactos inauguran una etapa de importantes reformas, llevadas a cabo en los siguientes años, en áreas como la política fiscal o la económica. Tras este pacto de



carácter político, se abre el camino a nuevos acuerdos bipartitos (1979, 1980-81 y 1983) y tripartitos (1982 y 1985-86) en los que se abordan estrategias de lucha contra la inflación y el desempleo o la promoción de la productividad, y que sirvieron para fijar los estándares sobre cuales pasó a fundamentarse el funcionamiento del mercado de trabajo, la negociación colectiva o el sistema de seguridad social (Cuadro 1).

La primera oleada de procesos de macroconcertación en España condujo a una significativa moderación del incremento de los salarios y facilitó la aparición de una aproximación a la negociación colectiva menos orientada hacia el conflicto. Sin embargo, no introdujo ningún cambio sustantivo en las principales instituciones del mercado laboral. La norma básica de la regulación del mercado laboral, el Estatuto de los Trabajadores de 1980, se apoyó en las



Principales acuerdos Sociales en España (1977-2006)

	Firmantes	Naturaleza
PACTOS SOCIALES DE LA PRIMERA ETAPA (1977-1987)		
Pactos de la Moncloa (1977).	Política.	Fuerzas parlamentarias.
Acuerdo Básico Interconfederal (ABI) (1979).	Bipartita.	CEOE/UGT.
Acuerdo Marco Interconfederal (AMI) (1980-1981).	Bipartita.	CEOE/UGT/USO.
Acuerdo Nacional de Empleo (ANE) (1982).	Tripartita.	Gobierno/CEOE/UGT/CCOO.
Acuerdo Interconfederal (AI) (1983).	Bipartita.	CEOE/UGT/CCOO.
Acuerdo Económico y Social (AES) (1985-1986).	Tripartita.	Gobierno/CEOE/UGT.
CONCERTACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA CENTRALIZADA EN LOS 90' (1991-2004)		
Acuerdo Bipartito (después Tripartito) sobre Formación Profesional y Formación Continua (1992) (de renovación cuatrienal, en 1996, 2002 y 2006).	Bipartita / Tripartita.	Gobierno/CEOE-CEPYME/ CCOO/ UGT.
Acuerdo Interconfederal sobre Ordenanzas y Reglamentaciones (1994).	Bipartita.	CEOE-CEPYME/ CCOO/ UGT.
Pacto de Toledo (1995)	Política.	Fuerzas parlamentarias.
Acuerdo sobre Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social (1996).	Bipartita.	Gobierno/ CCOO/ UGT.
Acuerdo para el Empleo y la Protección Social Agrarios (1996).	Tripartita.	Gobierno/ CEOE-CEPYME, CCOO/ UGT.
Acuerdo Tripartito para la Resolución de Conflictos (ASEC I) (1996) (ASEC II en 2001 y ASEC III en 2003).	Tripartita.	Gobierno/ CEOE-CEPYME, CCOO/ UGT.
Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo (AIEE) (1997).	Bipartita.	CEOE-CEPYME/ CCOO/ UGT.
Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos (AICV) (1997).	Bipartita.	CEOE-CEPYME/ CCOO/ UGT.
Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva (AINC) (1997) (renovado anualmente entre 2002-2007).	Bipartita.	CEOE-CEPYME/ CCOO/ UGT.
Acuerdo sobre Trabajo a Tiempo Parcial (1998).	Bipartita.	Gobierno/ UGT/ CCOO.
Acuerdo para la Mejora y el Desarrollo del Sistema de Protección Social (2001).	Tripartita.	Gobierno / CEOE-CEPYME / CCOO.
Renovación del Pacto de Toledo (2003)	Política.	Fuerzas parlamentarias.
RELANZAMIENTO DEL DIÁLOGO SOCIAL (2004-2007)		
Declaración para el Diálogo Social 2004: Competitividad, Empleo Estable y Cohesión Social.	Tripartita.	Gobierno / CEOE-CEPYME / CCOO / UGT
Declaración para el Diálogo Social en las Administraciones Públicas (2004).	Bipartita.	Gobierno / CCOO / UGT / CSI-CSIF.
Acuerdo sobre la acción protectora de la atención a las personas en situación de dependencia (2005).	Tripartita.	Gobierno / CEOE-CEPYME / CCOO / UGT.
Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y el Empleo (AMCE) (2006).	Tripartita.	Gobierno / CEOE-CEPYME / CCOO / UGT
Acuerdo sobre Medidas en Materia de Seguridad Social (AMMSS) (2006).	Tripartita.	Gobierno / CEOE-CEPYME / CCOO / UGT

Fuente: Elaboración realizada por los autores, basada en varias fuentes.

Social Pacts in Spain: The impact on the labour market, industrial relations and social protection

Social dialogue has played a very relevant role in Spain during the last three decades. Social pacts have proliferated from the outset of transition to democracy in the late seventies to the present, adopting varied modalities and constituting a very significant event. Two main periods may be ascertained. In the first period (late seventies to mid eighties), several global concertation agreements were attained with the participation of the government and the social agents (unions and employers' organizations). The second period, ranging from the early nineties to present, has been characterized by the achievement of bipartite agreements between the social agents on specific issues bearing an impact on collective action and/or orienting reforms later assumed by governments. However, in this second period some tripartite agreements fostered by the government and revolving around the reform of social protection policies have also been reached.

The dynamics of formalised and centralised social pacts has followed a discontinued trajectory. However, the development of institutionalised channels for the participation of the social agents in the formation of social and economic policies has been pursued through a much more sustained strategy. The consequences of social pacts –even some not achieved ones– have clearly tailored the main traits of the Spanish labour market, and of the industrial relations and social protection systems.

1. MACROCONCERTATION DURING TRANSITION TO DEMOCRACY.

Social concertation was tightly linked to the recuperation of political freedoms and the consolidation of the democratic regime. In the context of a sensitive political situation and of severe economic crisis, the negotiation of broad social pacts at the national level served the purpose of strengthening the political process of democratisation and of building a democratic framework of industrial relations.

This first period of macroconcertation produced a series of broad agreements either bearing a global reach or including multiple issues of a specific character (Royo, 2002; Oliet, 2004). The experience was initiated by the Moncloa Pacts of 1977, attained among the government and the political parties. The Moncloa Pacts marked the development of the main reforms in the areas of finance and fiscal policies in this period. This political pact was followed by a series of bipartite agreements between unions and employers' associations in 1979, 1980-81 and 1983 and tripartite ones (1982 and 1985-86). These agreements included the fight against inflation growth and

employment and productivity promotion. They served to set the standards for the evolution of the labour market, collective bargaining and the social security system (see Table 1).

This first wave of macroconcertation in Spain facilitated the moderation of wage growth and a less conflictive development of collective bargaining. Still, it was not conducive to substantive change in the main labour market institutions. The basic norm of labour market regulation, namely the Statute of Workers of 1980, was based on the conditions marked by these initial pacts, but achieved only partial support of employers and unions. More importantly, the Statute consisted more of an adaptation of past legislation to the new democratic conditions than a substantive change of it.

The other salient reform of the period, i.e. the introduction of fixed-term contracts in 1984, was agreed only informally between the government and one of the unions and left the ordinary framework of contracting untouched. However, it had a decisive influence on the future configuration of the Spanish labour market. On the one hand, temporary contracts facilitated the adaptation of staffing to cyclical conditions and stimulated the creation of employment. On the other hand, fixed-term contracts quickly reached 30% of all salaried workers, produced a dualisation of the labour market structure and were not able to reduce the peaking level of unemployment, still reaching 15% of all contracts at the end of the eighties.

However, these social pacts of the early democratic period allowed for a significant expansion of the social protection system in expenditure and coverage terms. Expenditure on social protection was one and a half times higher in 1981 than in 1975, due especially to an increasing participation of state revenues in the financing of social protection. It has to be noted that atypical workers were very few in this period, provided the labour market inherited from the authoritarian regime was extremely rigid. However, in terms of pensions, unions' demands were important in order to establish a strategy of narrowing the gap between the average retirement pension and the minimum salary, finally attained in 1995.

Moreover, another significant move favouring non-core labour market workers was that of supplementing all pensions of workers whose contributory career did not allow them to reach the minimum pension of the system. The amelioration of the average retirement pension vis à vis the minimum salary and supplements to lower pensions (complementos a mínimos) mean the existence of internal solidarity in the pension system. They are both strategies that have been pursued until the present (Guillén, 1999). In the field of unemployment protection, unions were able to make pressure for the expansion of benefits and for the creation of a non-contributory scheme. In 1984, the socialist government enacted an expansionary reform, so that coverage rates reached their maximum in 1992

(gross coverage rates grew from 39.4% in 1984 to 80.3% in 1992) (Gutiérrez and Guillén, 2000). Support of the unions was also crucial for the passing of a law protecting the disabled in 1981 and the enactment of universalizing laws in the fields of education and health in the mid 1980s, favouring all workers because of their all-encompassing orientation.

The initial period of concertation established some of the characteristics that were to become permanent in the Spanish experience. On the one hand, it opened a process of organisational concentration of social agents, backed by a high social recognition and by some institutional incentives. This allowed the social agents to gain a high level of representativeness. On the part of employers, only one organization, the CEOE, integrated the firms of all territories and economic sectors. The CEOE incorporated later the association of medium size and small firms (CEPYME). As regards unions, two big confederations, UGT and CCOO, came to share almost by 50% the representation of the interests of all workers. Although Spanish unions were not able to reach high levels of affiliation (15% of salaried workers), this dual repartition of syndical representation was consolidated increasingly through the results of syndical elections (with the only exception of two autonomous regions, namely the Basque Country and Galicia, where 'nationalist' unions exist and show a high degree of implantation).

On the other hand, the first period conduced to the achievement of high social legitimisation of social pacts as an instrument of negotiated reforms that pushed future governments to further attain them, be it by participating directly in the negotiations, be it by participating indirectly and incorporating the contents of the agreements into the legislation.

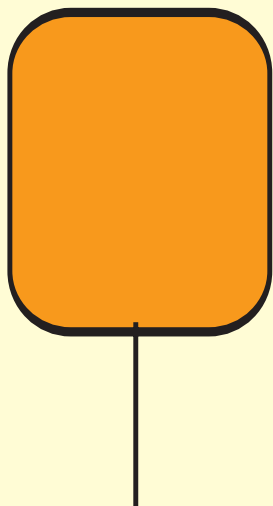
Despite all the achievements mentioned so far, the first period was closed with a breakdown of social consensus that was not retrieved during the second part of the eighties. In a way, this came to amount to a lost opportunity if we take into account the positive general context of Spanish society at that point in time: democracy had been fully consolidated, Spain had joined the European Union in 1986 and a phase of economic growth was in place. In 1984-85, the socialist government enacted a restrictive reform in the field of contributory pensions by tightening the conditions to calculate all initial contributory pensions and, as already noted, a first set of measures aimed at flexibilizing the labour market allowing for the creation of temporary contracts. Both of these reforms went against what the unions considered as the main rights of core workers. The socialist union (UGT), traditionally tied to the party in office, quickly changed its attitude and started to adopt a strategy of open confrontation.

As a result of the mid 1980s conflict, the behaviour of the unions changed dramatically towards the exercise of much greater pressure. A general strike was called

condiciones definidas por estos pactos iniciales, pero únicamente consiguió una aceptación parcial por parte de asociaciones empresariales y sindicatos. De hecho, el Estatuto constituye más una adaptación de la legislación laboral del Régimen anterior a las nuevas condiciones democráticas que una modificación sustancial de la misma.

La otra reforma importante de este periodo se llevó a cabo en 1984 y significó la introducción de los contratos temporales. Esta reforma fue acordada informalmente por el gobierno y una de las organizaciones sindicales y no abordó otros aspectos del marco de contratación ordinario. A pesar de este hecho, tuvo una influencia decisiva en la futura configuración del mercado laboral español. Por un lado, los contratos temporales facilitaron la adaptación de las plantillas de las empresas a los ciclos de los mercados y estimularon la creación de empleo. Pero por otro, este tipo de contrato, que se extendió rápidamente hasta afectar al 30% de los trabajadores, provocó una dualización de la estructura del mercado laboral y no fue capaz de reducir los niveles de desempleo, que seguían situados en torno al 15% de la población activa a finales de la década de los 80'.

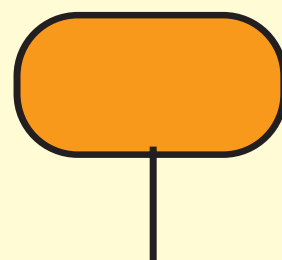
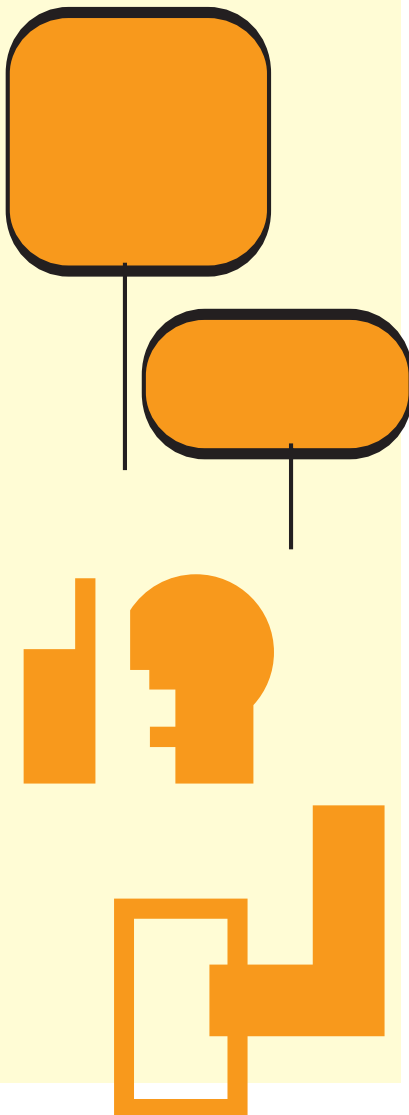
Los pactos sociales de la primera etapa democrática facilitaron la expansión del sistema de protección social tanto en términos presupuestarios como de cobertura. De hecho, el gasto en protección social en 1981 había experimentado un crecimiento de



cerca de un 50% con respecto a 1975. Este aumento fue debido sobre todo a un incremento de la participación de los ingresos del estado en la financiación de la protección social. En este momento, el número de trabajadores atípicos era muy bajo, dado que el mercado de trabajo heredado del régimen autoritario anterior presentaba una gran rigidez. No obstante, en términos de pensiones, las demandas de los sindicatos resultaron muy importantes a la hora de establecer una estrategia dirigida a reducir el desfase existente entre la pensión de jubilación media y el salario mínimo interprofesional, desfase que fue eliminado en 1995. Otra importante decisión a favor de los trabajadores no centrales del mercado laboral fue la complementación de todas aquellas pensiones que, por motivos relacionados con la carrera profesional de los trabajadores, no alcanzasen el mínimo establecido por el sistema. La mejora de la pensión de jubilación media con respecto al salario mínimo interprofesional, así como los complementos a mínimos, indican la existencia de una solidaridad interna del sistema de pensiones. Los distintos gobiernos han seguido incidiendo en ambas estrategias hasta el momento (Guillén 1999). En el ámbito de la protección por desempleo, las organizaciones sindicales fueron capaces de ejercer la presión necesaria para que el gobierno socialista decidiese en 1984 una reforma que extendía la cobertura de esta prestación, que alcanzó su máximo en 1992 y establecía un esquema no contributivo (las tasas de cobertura bruta se duplicaron entre 1984 y 1992, pasando de un 39,4% a un 80,3%)

(Gutiérrez y Guillén 2000). El apoyo de los sindicatos también resultó fundamental para la aprobación de una ley de protección de los discapacitados en 1981 y la promulgación de leyes en los campos de la educación y la atención sanitaria mediada la misma década, que favorecieron al conjunto de los trabajadores gracias a su orientación universal.

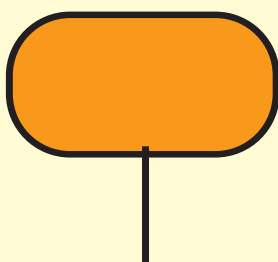
El periodo inicial de concertación estableció algunas de las características que han terminado adquiriendo un sentido de permanencia dentro de la experiencia española. Por un lado, abrió un proceso de concentración organizativa de los agentes sociales, reforzado por un alto reconocimiento social y por una serie de incentivos institucionales, que les ayudó a alcanzar un elevado nivel de representatividad. De parte empresarial, una sola organización, la CEOE, terminó integrando al conjunto de las empresas en



todas las regiones y sectores, más aún después de la incorporación de la asociación que aglutinaba a las pequeñas y medianas empresas (CEPYME) en 1980. Del lado sindical, dos grandes confederaciones de ámbito estatal, UGT y CC00, representaban los intereses de cerca del 50% de los trabajadores. A pesar de que los sindicatos españoles no llegaron a alcanzar altos niveles de afiliación (15% de los trabajadores asalariados), este reparto dual de la representación sindical se consolidó y resultó progresivamente legitimado a través de los resultados de las elecciones a comités de empresa, en las que los candidatos de ambos sindicatos han recibido tradicionalmente un apoyo mayoritario (con la excepción de dos comunidades autónomas, País Vasco y Galicia, en las que existen organizaciones sindicales de carácter nacionalista con un alto grado de implantación).

Esta primera etapa de concertación significó, además, la consolidación de los pactos sociales como instrumento para la promoción de futuras reformas negociadas, con capacidad para vincular al Estado en la celebración de procesos de este tipo, bien a través de su participación directa en la negociación, o bien mediante la transformación del contenido de los acuerdos alcanzados por los agentes sociales en piezas legislativas.

No obstante, y pese a todos estos avances, el periodo de concertación correspondiente a la transición democrática y los primeros años 80' se cerró con una ruptura del con-



senso social que no fue posible recuperar hasta la década siguiente. En buena medida, se trató de una oportunidad perdida dado el momento positivo que vivía la sociedad española, con un sistema democrático finalmente consolidado, la entrada del país en la Comunidad Europea (1986) o el buen comportamiento de economía, que atravesaba una etapa de crecimiento. En 1984-85, el gobierno socialista promulgó una reforma restrictiva en el ámbito de las pensiones contributivas, haciendo más exigentes los criterios para el cálculo del inicio de todas las pensiones contributivas. Al mismo tiempo, tomó la decisión de ejecutar varias medidas destinadas a flexibilizar el mercado laboral, entre las cuales destacaba la introducción del contrato temporal. Ambas reformas chocaron frontalmente con lo que los sindicatos consideraban los derechos de los trabajadores. Una de las consecuencias más importantes de este hecho fue el radical cambio de comportamiento del sindicato socialista UGT, tradicionalmente ligado al partido en el gobierno, que pasó a adoptar una actitud de abierta beligerancia.

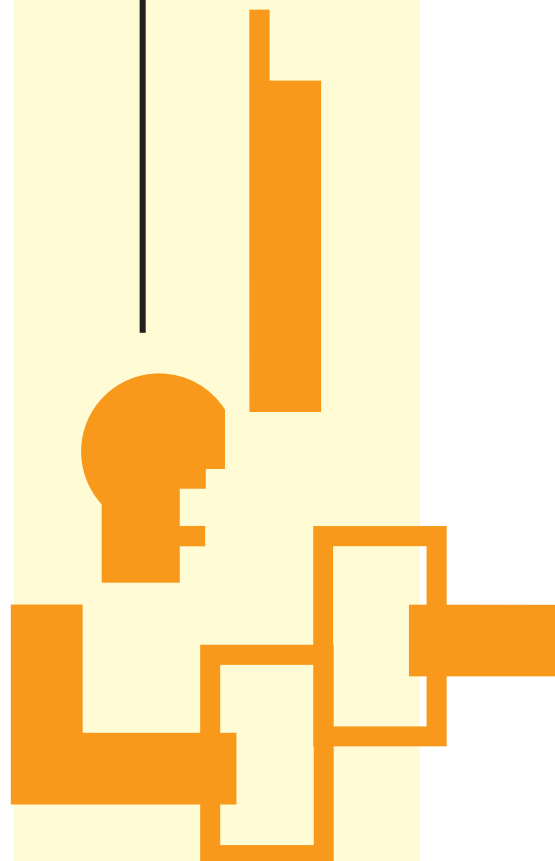
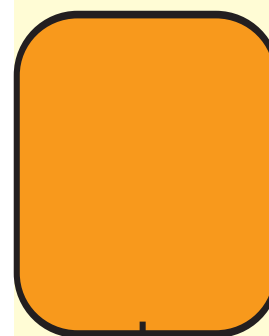
A mediados de la década de los 80', los sindicatos españoles habían abandonado el espíritu de la concertación y trataban de modificar las decisiones del gobierno ejerciendo una fuerte presión a través de movilizaciones. El éxito de la huelga general de 14 de diciembre de 1988 abortaba el intento del gobierno de alcanzar un alto nivel de productividad en un contexto de contención salarial, al tiempo que le forzaba a adoptar

una serie de medidas sociales de carácter expansivo. Un año después, en 1989, se aprobaba un decreto sobre pensiones contributivas que establecía una revisión anual de estos beneficios vinculada al aumento del coste de la vida y calculada según la inflación del año anterior. En 1990, se introducían otras medidas de gran significado para la protección de los trabajadores, como las pensiones no contributivas de jubilación e invalidez. Ese mismo año, se universalizaban las prestaciones familiares a la vez que el acceso se limitaba en función de sus ingresos. Por último, y dado que el gobierno central rechazaba la introducción de un sistema de salario social mínimo para el conjunto del país, los sindicatos conseguían presionar con éxito a las administraciones regionales y acordar la creación de un salario social. Este proceso, se iniciaba en 1989 y cinco años más tarde todas las Comunidades Autónomas contaban con un subsidio social mínimo, aunque con variaciones notables en cuanto a su nivel de protección.

2. PROCESOS DE CONCERTACIÓN DESDE LA DÉCADA DE LOS 90.

La década de los 90' constituyó un punto de no retorno para todos los socios de la Unión Europea en términos políticos, económicos y sociales. Los criterios de convergencia establecidos en el Tratado de Maastricht (1991) y las exigentes condiciones de acceso a la Unión Económica y Monetaria introdujeron severas restricciones en la gestión de las cuentas públicas. La era de la austeridad había comenzado. Este nuevo contexto, dentro del cual el horizonte europeo se convertía en un objetivo irrenunciable para España, favoreció la aparición de una nueva oleada de pactos sociales en la que predominarían los de carácter bipartito, bien entre los agentes sociales entre sí o entre las organizaciones sindicales y el gobierno (Köhler y González Begega 2002). El contenido de estos pactos abordaba aspectos específicos de las relaciones laborales o del sistema de protección social.

La creación en 1991 de una nueva institución dirigida a promover el diálogo social, denominada Consejo Económico y Social (CES) se enmarca dentro de este mismo ambiente de reactivación del espíritu de concertación. La creación del CES recibió el apoyo de los actores económicos y sociales y fue concebida como una plataforma permanente para la representación los agentes sociales y de otras organizaciones de intereses económicos (como cooperativas, asocia-



ciones de consumidores y representantes de los sectores pesquero y agrícola). El CES ha jugado, como organismo consultivo del gobierno, un importante papel en la definición de las políticas sociales y económicas. Las Comunidades Autónomas, e incluso algunas ciudades, cuentan con instituciones de similares características y competencias. Además de estas instituciones, se han desarrollado una multitud de canales de diálogo social, de diferente grado de institucionalización, entre el gobierno y los agentes sociales a nivel nacional y regional. Los agentes sociales y otras organizaciones de representación de intereses han encontrado una oportunidad permanente de participación y negociación a través de este entramado de instituciones, lo cual ha favorecido una proliferación de procesos más o menos formales de diálogo social a lo largo de los 90' y una densificación de la propia estruc-

tura a través de la cual tienen lugar este tipo de procesos.

A pesar de esos desarrollos, la situación del mercado laboral español de primeros años 90 no había experimentado una mejora significativa. Los principales problemas a los que se enfrentaban gobierno y agentes sociales era más o menos los mismos: la tasa de desempleo duplicaba la media de la Unión Europea y el coste de la protección por desempleo alcanzaba en 1993 un peligroso 3,5% del producto interior bruto. En 1994, el gobierno socialista acometió un nuevo programa de medidas liberalizadoras dirigidas a atajar los problemas más acuciantes del mercado de trabajo, revisando o abordando por primera vez cuestiones tales como la contratación temporal, las indemnizaciones por despido, la organización funcional y temporal del trabajo o los contenidos de la negociación colectiva. Las organizaciones sindicales trataron de oponerse a este proyecto de reforma laboral con una serie de acciones, entre las que destaca una nueva convocatoria de huelga general, en enero de 1994. Sin embargo, su éxito en esta ocasión no fue comparable al de 1988 y el grueso del proyecto siguió adelante y fue aprobado.

Después de esta fase de conflictos, a finales de 1994 los agentes sociales retomaron el diálogo social y alcanzaron una serie de pactos muy significativos, como el Acuerdo Interconfederal sobre Ordenanzas y Reglamentaciones Laborales. El objetivo de este acuerdo era reforzar la autonomía de los agentes sociales dentro del marco insti-

in December 1988, triggered by the failure of the government to give back productivity increases despite wage growth control. The successful 1988 strike was ended by an agreement with the government who compromised to adopt several expansionary social measures. A decree on contributory pensions was passed in 1989 so that benefits were effectively indexed to the cost of living (last year's inflation rate). More importantly in terms of protection for all workers, non-contributory pensions for retirement and disability were introduced in 1990. Also, family allowances were universalized and subject to means-testing in the same year. As the central government refused to consider the introduction of a minimum income scheme for the whole country, unions lobbied at the regional level and attained agreements with regional governments in order to establish social salaries. The process was initiated in 1989 and by 1994 all 17 autonomous Spanish regions could count on a minimum income scheme, although bearing diverse intensity of protection in each region.

2. SOCIAL CONCERTATION IN THE '90S.

The 1990s meant a turning point in terms of the political, economic and social context for all EU members. The economic conditions fixed by the Maastricht Treaty in order to produce convergence into the European Monetary Union placed severe strains in all public accounts. The era of austerity was initiated. The new context favoured the initiation of a new wave of social pacts, characterised by bipartite rather than tripartite agreements. Bipartite social pacts were reached among the social agents or the government and the unions (Köhler and González Begega 2002). The content of the new pacts revolved around specific aspects of industrial relations or social protection.

In 1991, a new institution was created to promote social dialogue, namely the Economic and Social Council (CES). The creation of the CES was supported by both the economic and social actors and was configured as a permanent platform for representation of the main unions and employer's associations, together with other socioeconomic organizations (as, for example, fishing and agricultural sectors, cooperatives and consumers). The CES has an advisory role to the government in all social and economic legal reform policies. It is also present at the regional level and also in some localities. Besides, either totally or partially institutionalised channels of social dialogue have significantly grown in number at the national and regional level during the nineties. Social agents and other interest organizations find permanent opportunities to use their voice in these new institutions regarding the design of specific public policies, leading to an increasingly dense structure of social dialogue.

Despite these positive developments, as the nineties advanced, the main liabilities of the Spanish labour market had not been corrected. The problems faced by the government and the social agents were the same.

Unemployment rates doubled the average for the EU and the cost of unemployment protection staggered in 1993 (3.5% of GDP). In 1994, a second wave of labour market liberalisation took place aimed precisely at tackling the most severe problems, i.e. temporary contracts, redundancy payments, the temporal and functional organization of labour, and the contents of collective bargaining. Unions tried to oppose correcting measures by undertaking several actions, among which the call for a new general strike in January 1994 may be highlighted. However, success on advancing their demands was not comparable to the 1988 episode, so that the bulk of the reforms were passed and put in place.

After this phase of labour unrest, social dialogue surged again and several significant social pacts were attained among social agents. In late 1994, unions and employers signed the Interconfederal Agreement on Labour Ordinances and Work Regulations, which tried to reinforce social agents' autonomy in industrial relations by substituting the pre-democratic ordinances by new ones and including such competencies in collective bargaining.

After the 1996 elections, and under a new centre-right executive led by the Partido Popular (PP), three other tripartite agreements were signed, one of them revolving around the basic mechanisms of mediation in labour conflict and two others dealing with vocational training (see Table 1). Nonetheless, the most salient achievement of social dialogue in this period was that of the signature of three social pacts leading to the first broad consensual reform of the labour market, after those imposed in 1984 and 1994. These pacts have laid the bases of the process of labour concertation and collective bargaining during the last decade.

The first of these pacts, namely the Interconfederal Agreement for Employment Stability (AIEE), allowed for the creation of a new type of contract promoting open-ended contracts, modified part-time contracts and specified redundancy conditions. The second agreement, i.e. the Agreement on Coverage of Vacuums (AICV), tried to fill in regulation gaps in those stances in which the inexistence of representation structures did not allow for an adequate development of collective bargaining. Third and last, in the Interconfederal Agreement on Collective Bargaining (AINC), the social agents tried to establish the structure, articulation and basic contents of collective action. National agreements by activity branch were promoted as the milestone of the Spanish system of collective bargaining.

After these three reforms, the process of tripartite concertation on labour market issues offers a more discontinued pattern. However, bipartite dialogue remained open. Social agents, after an unsuccessful attempt, managed to reach another agreement on collective bargaining in 2002, thus endorsing continuity to the 1997 AINC agreement. This time the pact was

tucional de relaciones laborales español, sustituyendo la normativa pre-democrática por otra de nuevo cuño e incorporando esas competencias a la negociación colectiva.

Tras las elecciones de 1996, y la formación del primer gobierno del Partido Popular, las partes fueron capaces de alcanzar otros tres acuerdos tripartitos, de los cuales uno se refería a los mecanismos básicos de mediación del conflicto laboral y los otros dos a cuestiones relacionadas con la formación profesional (ver Cuadro1). No obstante, el logro más destacado del diálogo social durante este periodo fue la firma, en 1997, de tres pactos que significaron la primera gran reforma consensuada del mercado laboral tras las medidas impuestas unilateralmente por el gobierno en 1984 y 1994, que han sentado las bases del proceso de contratación laboral y de la negociación colectiva en la última década.

El primero de estos pactos, denominado Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo (AIEE), facilitó la creación de un nuevo marco de contratación, a través del fomento de los contratos indefinidos, la revisión de los contratos a tiempo parcial y la introducción de nuevas disposiciones sobre las condiciones de despido. El segundo, llamado Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos (AICV), tuvo como objetivo subsanar los huecos existentes en términos de regulación en aquellos ámbitos dentro de los cuales la inexistencia de estructuras de representación apropiadas hacía imposible el desarrollo de la negociación colectiva. El

tercero, y último de esta serie de pactos fue el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva (AINC), a través del cual los agentes sociales españoles trataron de establecer la estructura, articulación y contenidos de la negociación colectiva, promoviendo el nivel sectorial nacional como el pilar fundamental del sistema de negociación español.

Después de estas tres reformas pactadas sobre el mercado de trabajo, el proceso de concertación tripartita en España ofrece un comportamiento más discontinuo. No obstante, el diálogo social se ha mostrado especialmente activo en su variante bipartita. Tras un primer intento infructuoso, los agentes sociales alcanzaron un nuevo acuerdo sobre negociación colectiva en 2002, que daba continuidad al AINC de 1997, con la intención de coordinar sus actividades de negociación a lo largo de ese



año. Desde entonces, este acuerdo ha sido renovado con carácter anual, jugando un papel fundamental en la contención del crecimiento salarial y la reducción de la conflictividad laboral.

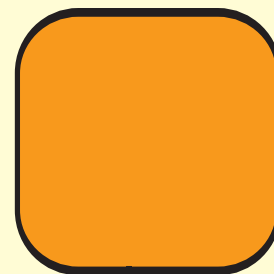
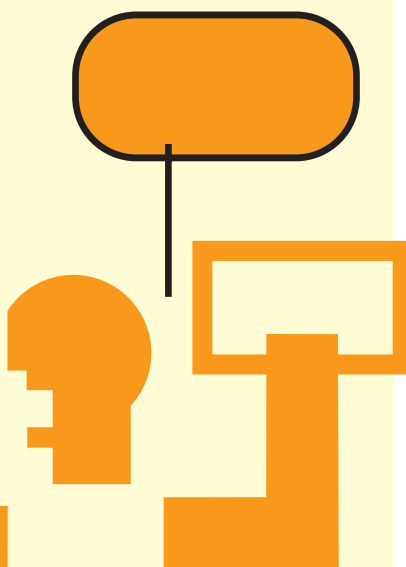
En relación a las políticas de protección social, la sostenibilidad del sistema de pensiones en un contexto de austeridad en el gasto y de rápido envejecimiento de la población se ha convertido en la principal preocupación de gobierno y agentes sociales desde mediados de la década de los 90'. En 1995 se constituyó una Comisión Parlamentaria que, tras un año de actividad, concluyó que el sistema existente basado en la solidaridad intergeneracional podría mantenerse si se acometía un programa de reforma de quince puntos capaz de garantizar su viabilidad. Las recomendaciones de la Comisión fueron recogidas en el denominado Pacto de Toledo, alcanzado el 20 de septiembre de 1996 por el conjunto de fuerzas políticas del arco parlamentario y los agentes sociales, y a través del cual las partes firmantes se comprometieron a la conservación del sistema vigente de seguridad social y a la realización de las reformas necesarias para su mantenimiento. El Pacto de Toledo ha establecido el marco sobre el cual se ha desarrollado la reforma del sistema de pensiones hasta el momento, habiéndose producido su última adaptación al contexto socioeconómico en 2003.

Como continuidad de ese pacto, el gobierno y los agentes sociales firmaron dos importantes acuerdos con respecto a la reforma de las pensiones y a la protección de los tra-

bajadores del sector agrario. Las provisiones contenidas por el primero de ellos, que recibió el nombre de Acuerdo sobre Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social y que se inspiraban directamente en las recomendaciones del Pacto de Toledo, adquirieron rango de ley en 1997. Entre otras medidas, el Acuerdo modificaba los criterios de cálculo de las pensiones contributivas, endureciéndolos nuevamente, mientras que, como contrapartida, las pensiones de viudedad y de orfandad eran objetivo de una sustancial mejora. Asimismo, se permitió que las carreras contributivas cortas y/o discontinuas pudieran

tener un impacto positivo no proporcional en el cálculo de las pensiones, medida ésta que favoreció a los trabajadores con un historial de contratos temporales amplio.

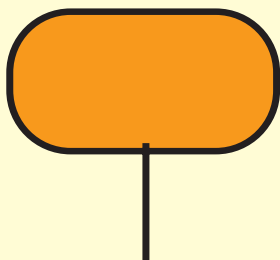
Las reformas del sistema de pensiones realizadas con posterioridad han profundizado en esta misma estrategia. El pacto alcanzado entre el gobierno y los sindicatos en 1999 aborda la cuestión del incremento de las pensiones contributivas mínimas y de las no contributivas. Por su parte, el Acuerdo para la Mejora y el Desarrollo del Sistema de Protección Social, de 2001, incide en el incremento de las pensiones de viudedad, en la ampliación del periodo de percepción de las ayudas por orfandad y en la convergencia entre los distintos grupos profesionales en términos de acceso a la protección y de cálculo de beneficios. En este último caso, el Acuerdo presta especial atención a los trabajadores por cuenta propia.



En los últimos años de la década de los 90', se alcanzaron otros pactos sociales que se han traducido en una mayor protección para los trabajadores atípicos del mercado laboral. El primero de ellos, el Acuerdo sobre el Empleo y la Protección Social Agrarios, de 1996, significó un paso adelante en la mejora de las condiciones de protección de los trabajadores eventuales agrarios, al incluir nuevos subsidios de desempleo en el Régimen General de la seguridad social (la medida adquirió rango de ley en 2000). El Acuerdo sobre Trabajo a Tiempo Parcial y Fomento de su Estabilidad, que fue alcanzado en 1998, incide en esta misma línea, haciendo las condiciones de acceso a la seguridad sociales de estos trabajadores más similares a las de los trabajadores centrales del sistema tanto en lo referente a la relación existente entre tiempo trabajado y beneficios como en términos de incapacidad temporal y de la protección por maternidad. Las contribuciones sociales de las empresas para desempleo fueron objeto de un incremento también a través de real decreto de 1998, con la intención de lograr una mejora en las prestaciones de protección por desempleo tanto para los trabajadores en régimen de contratación a tiempo completo como para los trabajadores a tiempo parcial.

3. ÚLTIMOS AVANCES DEL DIÁLOGO SOCIAL

La concertación social recibió un nuevo impulso con la formación de un nuevo gabinete socialista tras la celebración de las elecciones generales de 2004. A pesar de la



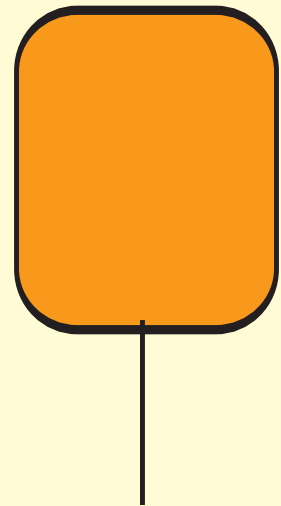
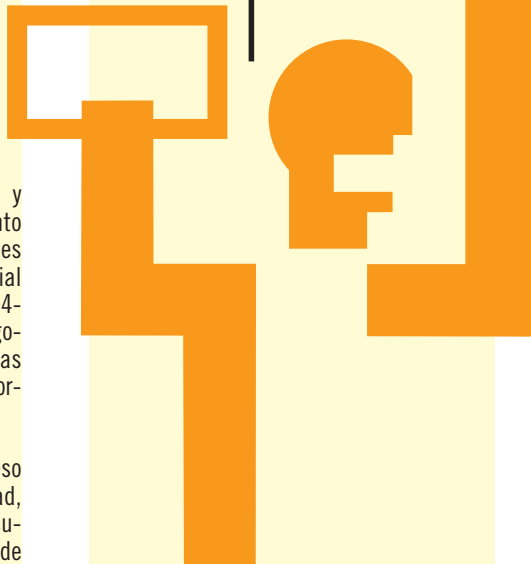
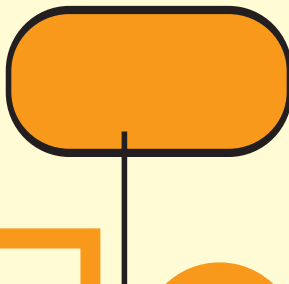
existencia de numerosos procesos de diálogo social en marcha, a partir de ese año se abre una nueva etapa de negociaciones entre el gobierno y los agentes sociales, con la firma de un documento programático que se denominó “Declaración para el Diálogo

Social: Competitividad, Empleo Estable y Protección Social”. Este documento establece los objetivos, las orientaciones generales y los temas del diálogo social para el conjunto de la legislatura (2004-2008), con un total de 13 puntos de negociación que cubren la mayor parte de las cuestiones sociales y económicas de importancia.

El funcionamiento de este nuevo proceso constituye, en sí mismo, toda una novedad, puesto que se fundamenta en un solo documento unitario que detalla el conjunto de temas que deben ser sometidos a discusión y reconoce la existencia de fuertes interrelaciones entre los múltiples factores que condicionan la competitividad económica, la generación de empleo y la cohesión social. Los dos resultados más relevantes de este ciclo se concretaron en dos acuerdos alcanzados a mediados de 2006 entre el gobierno, las organizaciones sindicales CC00 y

UGT y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME: el Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y el Empleo (AMCE) y el Acuerdo sobre Medidas en Materia de Seguridad Social (AMMSS).

El AMCE se tradujo en una norma legal en junio de 2006 a través del Real-Decreto Ley 5/2006, de 9 de junio, para la Mejora del crecimiento y el empleo. Las medidas adoptadas se dirigen a tres objetivos: impulsar del empleo, la contratación indefinida y la conversión de empleo temporal en fijo, a través de bonificaciones a los nuevos contratos indefinidos y reducción de cotizaciones empresariales al Fondo de Garantía Salarial (Fogasa) y por desempleo; a limitar la utilización sucesiva de contratos temporales e introducir mayor transparencia en la subcontratación de obras y servicios entre empresas cuando comparten un mismo centro de trabajo; y mejorar la eficiencia de las



políticas activas de empleo y la actuación del Sistema Nacional de Empleo, junto a otras mejoras de la protección por desempleo de los parados y de las prestaciones del Fogasa.

El AMMSS, por su parte, incluye un amplio conjunto de medidas, que refuerzan la tendencia de acuerdos anteriores a mejorar las prestaciones más bajas y a la simplificación e integración de los actuales regímenes especiales. Así, se produce un incremento de las prestaciones no contributivas para los perceptores de pensiones de incapacidad permanente total menores de sesenta años y para los pensionistas por viudedad con una discapacidad igual o superior al 65%. También se prevé la fijación de un importe mínimo para la pensión de incapacidad permanente total para la profesión habitual, a la vez que se evita la utilización de esta prestación como alternativa a la pensión de jubilación en los casos en que el trabajador no haya cotizado lo suficiente. Además, se equiparan las condiciones de acceso a las pensiones de viudedad para las parejas de hecho y para los casos de rupturas matrimoniales. En el ámbito de las prestaciones contributivas, el Acuerdo establece una ampliación gradual del periodo mínimo de cotizaciones para tener acceso al sistema, desde los 13 años en la actualidad a 15 años efectivos. En resumen, el Acuerdo de 2006 ahonda en la reforma mediante un proceso de ajuste progresivo que sigue una vez más las líneas marcadas por el Pacto de Toledo para asegurar la viabilidad futura del sistema de pensiones.

A pesar de la importancia de esos dos acuerdos, el logro de mayor envergadura de esta última fase de diálogo social tal vez haya sido el Acuerdo sobre la acción protectora de la atención a las personas en situación de dependencia, que se alcanzó a finales de 2005 y cuyos contenidos adquirieron rango de Ley a lo largo del año siguiente. El objetivo de este acuerdo, recogido después por la norma legal, es el establecimiento de un Sistema Nacional de Protección a los Dependientes de carácter público y cobertura universal. Su creación constituye un hito en la evolución del estado del bienestar español, puesto que completa el sistema nacional de seguridad social con un sistema público de servicios de cuidado que se convierte en su tercer pilar.

Otro de los acuerdos más relevantes alcanzados en esta etapa entre el gobierno y los agentes sociales concierne al empleo y la regulación del mercado laboral para los trabajadores inmigrantes. Junto a este acuerdo, también destacan los pactos en torno al incremento del salario mínimo interprofesional y de la pensión mínima de jubilación, acerca del papel de la negociación colectiva en la jubilación anticipada, de la salud y la seguridad en el trabajo, o la creación de observatorios tripartitos sobre el cambio industrial.

El mismo enfoque del diálogo social ha sido aplicado con éxito en el ámbito de la administración pública, habiéndose alcanzado significativos resultados en materia salarial, de reconciliación del trabajo y la vida familiar o en la redacción de un nuevo proyecto de ley que regula el estatuto de los empleados públicos.

4. CONCLUSIONES

El diálogo y la concertación social han contribuido de forma decisiva a definir los principales rasgos del mercado de trabajo, del sistema de relaciones laborales y de la protección social en España. La sustancial mejora experimentada en términos de empleo, con cerca de nueve millones de nuevos puestos de trabajo creados en los últimos doce años, los bajos niveles de desigualdad salarial, el aumento de las provisiones de protección social a los trabajadores o el brusco descenso en los indicadores de conflictividad laboral, son fenómenos, todos ellos, relacionados con la estabilidad y el equilibrio que los pactos sociales han conferido a las relaciones laborales españolas.

No obstante, junto a estos elementos positivos, persisten algunos problemas que la dinámica de pactos sociales no ha podido resolver, a pesar de que han figurado como marco de referencia u objetivo explícito en todos los ciclos de diálogo social. Entre los más permanentes están la alta tasa de temporalidad, que ha provocado una acusada segmentación del mercado laboral español, con fuertes diferencias en cuanto a salarios y condiciones de trabajo entre trabajadores centrales (con contrato de duración indefinida) y periféricos (con contrato temporal), el peso relativo todavía importante del desempleo de larga duración, las debilidades del sistema de formación continua, las deficiencias de articulación que ofrece el sistema de negociación colectiva o la eficacia de los servicios públicos de intermediación en el mercado de trabajo. A estos problemas se añaden otros más recientes, como la integración laboral de los inmigrantes, aún

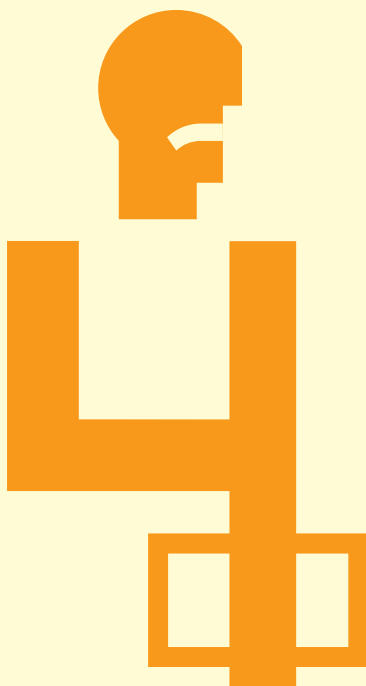
aimed at orienting bargaining activities during the respective year. An annual agreement has been attained ever since, playing a crucial role in wage growth moderation and the reduction of labour conflicts in subsequent years.

As regards social protection policies, by the mid 1990s, worries about future sustainability of the pension system in a context of austerity and rapid population ageing had grown so much that a parliamentary commission was appointed in February 1995. After a year of activity the commission decided that the existing system, based on intergenerational solidarity should be kept but several 15 recommendations for reform were forwarded in order to secure future viability. This came to be known as the Toledo Pact, signed on the 20th September 2006 by all political parties with parliamentary representation. Both the unions and employers' associations quickly adhered. The Toledo Pact has guided the reform of pensions until present, provided it was renewed and readapted to the evolution of the pension system and the socio-economic context in 2003.

New social pacts dealing with social protection were also attained soon after the 1996 general elections. In 1996-1997, two salient social pacts were reached regarding the reform of pensions and the protection of agrarian workers. The provisions of the social pact on pensions (Agreement on the Consolidation and Rationalisation of the System of Social Security) were turned into law in 1997. The main reforms of this law followed part of the Toledo Pact recommendations. Among many other measures, the rules to calculate contributory pensions were tightened again and, as a counterpart, widow's and orphan's pensions were ameliorated. Furthermore, short and/or discontinued contributory careers were allowed to have a non-proportional positive impact in the calculation of the initial pension, a measure favouring workers with a high record of temporary contracts. Therefore, what we can see here again is a reduction of core workers rights and an amelioration of the conditions for non-core ones.

Recent reform in the realm of pensions has followed the same strategy. In 1999, an agreement on the amelioration of pensions dealt with contributory pension increases. In 2001, the Agreement for the Amelioration and Development of the Social Security System insisted again on an increase of widows' pensions and longer protection periods for orphans, and the convergence among the different social security professional schemes in terms of access and the calculation of benefits. In this latter case, attention was focused on autonomous workers.

Other social pacts have resulted in increased protection of non-core labour workers in the late nineties. First, the Agreement on Employment and Social Protection of Agrarian Workers of 1996 meant a step



forward in the conditions of protection of agrarian labourers of southern Spanish regions, by including previous unemployment subsidies into the general scheme of social security (enacted in 2000). The Interconfederal Agreement for Stability in Employment of 1997 also fostered improvements in the protection of non-core workers, namely part-time and temporary workers. A specific agreement on part-time workers (Agreement on Part-Time Employment Contracts) was reached in 1998. In particular, conditions for access to social security were made more homogeneous to those of core-workers in terms of the relation between time worked and benefits, and in terms of sickness allowances and maternity benefits. As regards fixed-term workers, employers' social contributions for unemployment were raised by a royal decree in 1998 both for full-time and part-time temporary workers, with the aim of increasing their unemployment subsidies.

3. RECENT ACHIEVEMENTS IN THE SOCIAL DIALOGUE.

Social concertation was re-launched with the arrival of a new socialist government in the general 2004 elections. Some social dialogue strands were already open, but a new stage of negotiations was initiated in 2004 among the government and the social agents by the signature of a programmatic document, namely the 'Declaration on Social Dialogue 2004: Competitiveness, Stable Employment and Social Cohesion'. This document states the aims, general orientations, and the issues of social dialogue for the whole legislature (2004-2008), including a total of 13 topics for negotiation that cover most of the salient economic and social issues.

The methodology of this new process constituted a novelty in itself, provided it was grounded on the basis of a unitary document. Also, the document fixed the catalogue of matters under discussion and admitted, from the scratch, the narrow interrelationships among the multiple factors conditioning entrepreneurial competitiveness, generation of employment and social cohesion. The most relevant results of this cycle of negotiations have consisted of two agreements reached in mid 2006 between the government, the main unions, CCOO and UGT, and the employers' organizations CEOE and CEPYME, namely, the Agreement on the Improvement of Growth and Employment (AMCE) and the Agreement on Social Security Issues (AMMSS).

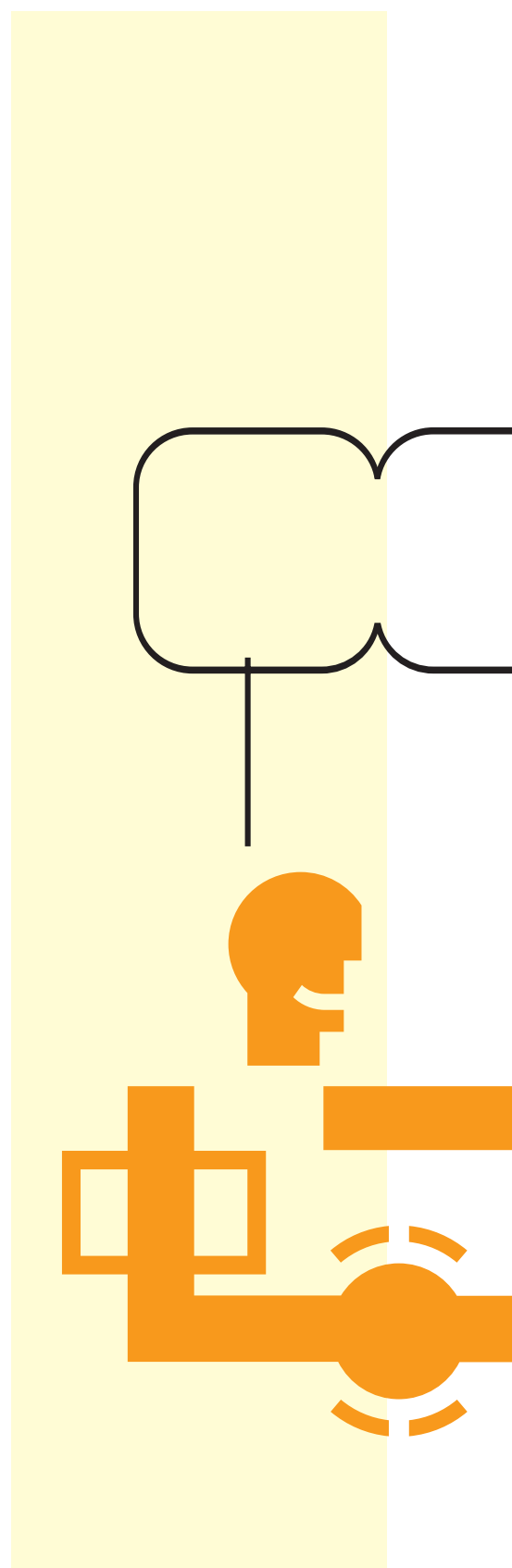
The AMCE was translated into legislation in June 2006, through Royal-Decree Law 5/2006, of 9th June, for the Improvement of Growth and Employment. The measures adopted are aimed at attaining three objectives: to foster employment, expand open-ended contracts and promote the conversion of temporary employment into permanent one. This is done through subsidies for the celebration of new permanent contracts and reductions of employers' contributions to

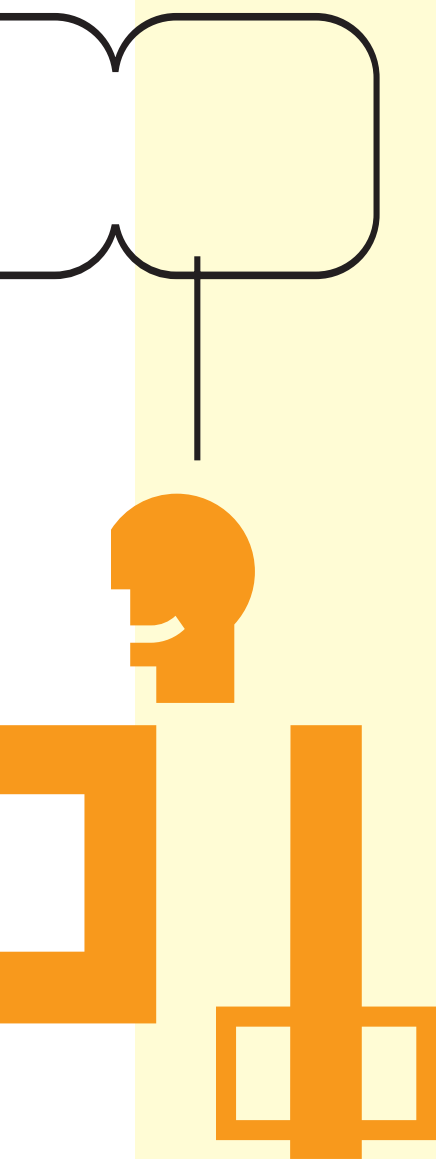
con una presencia cuantiosa de empleo irregular, o las barreras a la conciliación de la vida laboral y personal, que constituye un desincentivo a la mayor participación laboral de las mujeres, además de una importante dimensión de la calidad del empleo. Los pactos sociales también han tenido un impacto muy significativo sobre la reforma del modelo de protección social español. En términos prácticos, los diferentes acuerdos han tendido a racionalizar las pensiones por jubilación y prestaciones por desempleo de los trabajadores centrales del mercado laboral, fundamentalmente a través de la introducción de cambios en la fórmula de cálculo inicial de estos beneficios. Al mismo tiempo, los trabajadores periféricos se han visto favorecidos por un incremento en las pensiones mínimas, la creación de fórmulas de complementación para carreras contributivas cortas o irregulares y, en general, por un nuevo y ventajoso tratamiento de los trabajadores temporales, a tiempo parcial y autónomos dentro de las políticas de mantenimiento de rentas de la seguridad social. Esta estrategia, dirigida a facilitar una protección especial a los trabajadores atípicos ha cobrado un particular impulso desde finales de la década de los 90', a pesar de lo cual no ha conseguido suprimir la segmentación existente dentro del mercado laboral entre ambos colectivos de trabajadores: centrales y periféricos.

Por último, la influencia de la concertación social también ha sido muy significativa en otros ámbitos. Los pactos sociales han abierto el camino para la aprobación e implementación de reformas universalizadoras en campos como el de los cuidados sanitarios o el de la educación, o también, como se ha visto, para la introducción de un sistema de rentas mínimas de inserción por parte de las Comunidades Autónomas.

REFERENCIAS / REFERENCES

- Consejo Económico y Social (CES) (1993-2004), Economía, trabajo y sociedad: España 1993-2005, Madrid: CES.
- Guillén Rodríguez, A.M. (1999), 'Pension Reform in Spain (1975-1997): The Role of Organized Labour', European University Institute Working Papers, no. 99/6.
- Gutiérrez Palacios, R. y Guillén Rodríguez, A.M. (2000), 'Protecting the Long-Term Unemployed. The Impact of Targeting Policies in Spain', European Societies, vol. 2, no. 2, pp. 195-196.
- Köhler, H.D. y González Begega (2002), 'Las relaciones laborales en España', en L. Pries y M. Wannöf (comp.), Regímenes de regulación laboral en la globalización, Bochum: Bochum University Press.
- Oliet, A. (2004), La concertación social en la democracia española, Valencia: Tirant Lo Blanc.
- Royo, S. (2002), A new Century of Corporatism? Corporatism in Southern Europe – Spain and Portugal in Comparative Perspective, Wespot (Conn.): Praeger.





the Wage Guarantee Fund (Fogasa) and to unemployment. Measures are also directed at limiting the successive use of temporary contracts and at introducing enhanced transparency in the subcontracting of works and services among firms when sharing the same working place. Finally, an amelioration of the efficiency of active employment policies and the performance of the National System of Employment is sought for, together with other improvements in the protection of the unemployed and of the transfers of the Fogasa.

In turn, the AMSS, includes an ample set of measures reinforcing the tendency of previous agreements on social protection to ameliorate the lowest economic transfers and to produce a simplification and integration of the special (i.e. occupational) regimes of Social Security. Thus, the Agreement foresees an increase of non contributory transfers for beneficiaries of permanent invalidity pensions under 60 years of age and for widows' pensions who have disability degrees equal or above 65%. Furthermore, the Agreement contemplates the establishment of a minimum pension for beneficiaries of permanent disability for the habitual job. This runs parallel with avoiding the use of such pensions as an alternative for retirement in those cases in which the worker has failed to contribute for the necessary period. Also, access to widows' pensions is granted to de facto marriages and those divorced. The minimum contributory period to have access to the contributory pension system is expanded from 13 to 15 effective years of contributions. In sum, the 2006 Agreement deepens previous reforms by an incremental adjustment process following, once again, the lines established by the Toledo Pact in order to secure future viability of the pension system.

Despite the relevance of the two mentioned agreements, the most salient achievement of the present phase of social dialogue is the tripartite Agreement on the Protection of People in a Situation of Dependency, reached at the end of 2005 and turned into law in 2006. The aim is the creation of a National System of Dependency of public character and universal coverage. The move is of the utmost importance and it constitutes a landmark in the development of the Spanish welfare state, for it aims at completing the Spanish system of social protection with the provision of care services for dependent people, and thus constructing the third social protection pillar.

Another agreement reached in this last period concerns employment and labour market regulation for immigrant workers. Furthermore, important agreements have been signed regarding the increase of the minimum salary and of the minimum pension, the role of collective bargaining in early retirement, health and safety in work, and the creation of tripartite observatories of industrial change.

The same focus on social dialogue has been applied with success in the sphere of public administration,

reaching significant results regarding salaries, reconciliation of work and family life and the drafting of a new legal proposal regulating the statute of public servants.

4. CONCLUSIONS.

Social dialogue and social pacts have contributed to frame the main traits of the Spanish labour market, the system of industrial relations and social protection. The substantial improvement of the situation of employment, with 9 million of new jobs created in the last twelve years, the low levels of wage inequality, the amelioration of social protection of workers or the sharp decrease in the indicators of labour conflicts are all processes that can be related to the stability and equilibrium conferred by industrial relations in Spain.

Nonetheless, together with such positive moves, some problems persist and the dynamics of social pacts have not been able to solve them, despite the fact that such problems have been part and parcel of the framework and/or explicit objectives of social dialogue cycles. Among the most pervasive negative traits are the high rate of temporality and the concurrent duality of wages and working conditions between outsiders (fixed-term jobs) and insiders (open-ended jobs), the high rates of long-term unemployment, the weaknesses of continuous training, insufficient articulation of collective bargaining, and poor efficacy of public intermediation services in the labour market. To these problems, others may be added in more recent times, such as labour insertion of immigrants, still in presence of broad irregular employment, or the existent barriers to reconciliation among work and family life, which constitutes a disincentive to female labour participation as well as a salient dimension of the quality of jobs.

Social pacts have had also a significant impact on social protection reform in Spain. In practical terms, the main tendency has consisted of lowering the rights of core-workers for pensions and unemployment by reducing replacement rates, mainly through changes in the formula to calculate the initial economic transfer. At the same time, non-core workers have been favoured by the rise in minimum pensions, supplements to minimum pensions for insufficient contributory careers, and, in general, by a new advantageous treatment for part-time, fixed-term and autonomous workers in relation to social security income maintenance policies. The strategy towards atypical workers has clearly tended to gain momentum from the late 1990s to the present, but it is far from having suppressed the segmentation of the labour market between core and atypical workers.

Last but not least, social pacts have eased the way for the passing and implement universalising reforms in the fields of health care and education and also for the introduction of minimum income schemes at the regional level.



Revista de información del
Servicio Público de Empleo
del Principado de Asturias

EMPLEO ACTIVO

Nº 2 / 2007

