



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

EMPLEO **ACTIVO**

Nº 3 / 2008





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
Manuel Capellán
Montserrat Bango Amat

Vocales Suplentes:
Pedro García Rodríguez
Miguel Iglesias Ballina
Severino García Vigón
Alejandro Blanco Urizar
Julio González Zapico
Pilar Miñón González de Langarica

Director Gerente:
José Luis Álvarez Alonso

Diseño: Santamarina Diseñadores
Fotografía portada: carlospictures.com
Imprime: Gráficas Baraza
Depósito legal:



GOBIERNO DEL
PRINCIPADO DE ASTURIAS
CONSEJERÍA DE INDUSTRIA
Y EMPLEO

SUMARIO

Introducción	3
El envejecimiento y su influencia sobre el mercado laboral y el sistema. de pensiones <i>SADEI</i>	4
La «Flexiguridad». ¿Una salida del dilema del empleo?. <i>Holm-Detlev Köhler</i>	12
Un papel diferente del Servicio Público de Empleo. <i>Jose Luis Álvarez Alonso</i>	20
Encuentro Internacional RECWOWE. Conciliación de Empleo y Bienestar. <i>Teresa Ayesta Gallego</i>	30
Grupo Lacera. <i>Belén Luzuriaga</i>	36
La atención a las personas dependientes: reto y oportunidad. <i>Marta Arregui García-Miguel</i>	42
Discapacidad y empleo. Evolución y situación actual de la inserción laboral del discapacitado. Principado de Asturias. <i>Mauro Blanco Maza</i>	50

Editorial

Graciano Torre González

Consejero de Industria y Empleo
Gobierno del Principado de Asturias

La filosofía de la gobernanza afirma que para afrontar los nuevos retos económicos y sociales es preciso reforzar la cooperación entre todos los actores implicados. Ante la novedad de las situaciones que hay que enfrentar, y especialmente de la rapidez de los cambios, la administración, el conjunto de sus departamentos, y los agentes sociales y económicos implicados tienen que trabajar conjuntamente para definir cuáles son objetivos a lograr y los medios a poner en marcha para su consecución. Esta cooperación es imprescindible porque aisladamente ninguno de los actores posee toda la información necesaria para elaborar los escenarios futuros ni para definir los objetivos. Y la cooperación se vuelve imprescindible porque los medios requeridos para alcanzar los objetivos están repartidos entre el conjunto de los actores implicados.

El planteamiento de la gobernanza es útil para abordar la transformación de los mercados laborales. La rápida transformación del entorno económico y social obliga a cambiar el papel que juegan las administraciones responsables de las políticas de empleo: ¿cómo prestar un mejor servicio a las empresas que buscan trabajadores y a los trabajadores que buscan trabajo en este nuevo contexto económico y social?

La respuesta implica a más de un departamento de la administración y a varios actores sociales. En la promoción económica, el empleo y la capacitación de los recursos humanos de un territorio, intervienen un gran número de actores públicos y privados. Cada uno participa con su visión, su lógica interna, su red de relaciones y sus recursos. Todos afrontan una situación muy diferente a la que conocían en los últimos años y deben afrontar nuevas realidades en continua transformación.

Este planteamiento obliga a repensar el papel central de la administración en las políticas de empleo. Desde el Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias estamos trabajando para responder a las nuevas exigencias del mercado laboral. Queremos dejar de ser una organización burocrática que administra “papeles” y llegar a ser otra que gestiona información para facilitársela a todos los actores implicados, con el objetivo que ayudarnos en el análisis de la situación y en la toma de decisiones que continuamente realizan: responsables de sectores, de empresas, trabajadores ocupados y desempleados, formadores, orientadores...

Esta misión requiere que el servicio público de empleo sea capaz de transformar los datos que maneja, o que están disponibles, en información útil y accesible para los que toman decisiones. Y, paralelamente, debemos ser capaces de desarrollar redes de actores que puedan colaborar entre sí, con autonomía y rapidez, para abordar los proyectos o las dificultades que surjan.

Esta transformación del rol del servicio público de empleo requiere muchos cambios en la manera de percibir, trabajar y relacionarse. Los responsables políticos asumen un nuevo papel de lo “público” que evoluciona de prestador directo de servicios a colaborador en el logro de los objetivos: facilitando el acceso a los recursos y el encuentro entre los actores implicados. La administración (el personal, la tecnología, la organización...) debe evolucionar para adaptarse a prestar un servicio nuevo y una manera diferente de relacionarse con la sociedad. Y los demás actores también ven aumentar su presencia y responsabilidad: disponen de información y de recursos.

Estos cambios es preciso afrontarlos desde un proceso abierto de reflexión y discusión.

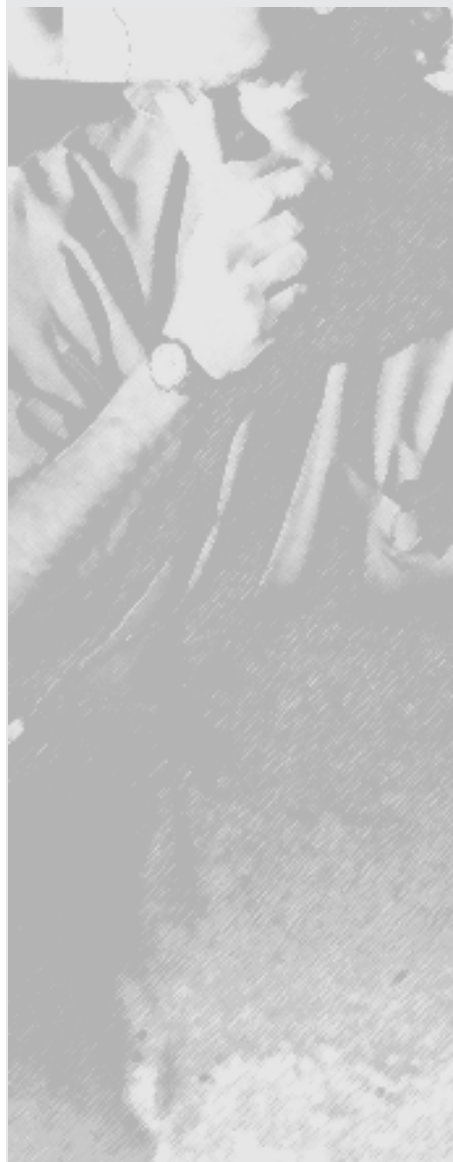
El envejecimiento y su influencia sobre el mercado laboral y el sistema de pensiones

Javier Galán
Sadei

El envejecimiento de la población es un fenómeno sobradamente conocido en todos los ámbitos de la vida pública, así como su origen y principales consecuencias, tanto a corto, como a medio y largo plazo, sobre las generaciones futuras. Por ello, resulta interesante realizar propuestas que se encaminen a mitigar los efectos que este fenómeno pueda provocar sobre el equilibrio presupuestario de las economías nacionales, además de buscar alternativas a la compleja estructura demográfica y social que producirá el fuerte incremento del número de las personas mayores.

En unas recientes Jornadas Internacionales sobre el envejecimiento de la población, organizadas por el Consejo Económico y Social de España, el pasado mes de octubre de 2007, las principales conclusiones fueron resumidas en cuatro puntos:

- 1) El envejecimiento es un fenómeno mundial. El representante de la OMS pide a España que lidere el **envejecimiento activo**.
- 2) Debe promoverse el envejecimiento activo, incentivando la permanencia de los trabajadores de edad en el mercado laboral y la contribución de las personas mayores al desarrollo de las sociedades.
- 3) Las políticas públicas para dar respuesta al fenómeno del envejecimiento se están quedando cortas.
- 4) La inmigración, sólo en parte y sólo en tiempo limitado, resolverá los problemas



derivados del envejecimiento en Europa en el horizonte del año 2050.

Situación actual en Asturias

El envejecimiento incide de manera especial en Asturias; nuestra pirámide de población presenta en la actualidad evidentes desequilibrios entre la población joven y la anciana.

- El índice de juventud (menores de 20 años entre mayores de 60 años) ocupa el último lugar entre las CC AA; Asturias tiene un índice de 51,48 en tantos por cien, mientras que media nacional está en el 90,18, en el año 2006.

- La tasa de natalidad de Asturias, pese a que en los últimos cinco años está experimentando una ligera mejoría, es del 7,15‰ en el año 2006, y está situada entre las más bajas de las regiones (Nuts) de Europa, siendo la más reducida de entre las tasas de las comunidades autónomas de España.

- La fecundidad presenta también valores muy bajos, con una media de hijos por mujer que no alcanza el índice de un nacimiento por mujer en edad fértil (0,99 en Asturias, por 1,37 en España, en 2006).

En definitiva, desde el año 1986, en Asturias el número de nacimientos es inferior al de defunciones y sólo el retorno de emigrantes asturianos mayores, al concluir su vida laboral en el exterior, y la nueva oleada de inmigrantes procedentes de Latinoamérica y

de la Europa del este, principalmente desde el año 1999, han frenado la caída de población que, aún así, pierde en torno al 1,03% de habitantes en cada una de las dos últimas décadas.

Paralelamente a la baja fecundidad de éste período, el enorme progreso social del pasado siglo, sobre todo después de la Segunda Guerra Mundial, ha facilitado un espectacular incremento de la esperanza de vida, llegando prácticamente a duplicar en muchos territorios sus valores en poco más de medio siglo.

En el caso de Asturias, la esperanza media de vida está situada, en el año 2005, en los 83,39 años para las mujeres y 76.10 para los hombres. Este crecimiento, aunque en menor proporción por razones biológicas, va

a seguir manteniéndose en las próximas décadas. Y así, el efecto de las numerosas generaciones acumuladas durante el baby boom de los años sesenta, combinado con el mencionado aumento de la esperanza de vida, hará que el colectivo de población anciana aumente inexorablemente.

Efectivamente, en la evolución de la estructura poblacional asturiana de los últimos años se aprecian cambios importantes en su composición. El peso de los menores de 15 años es en la actualidad bastante inferior al que tenía este colectivo en los postreros Censos del siglo XX (en el año 1991 el 16,19% de las personas tenían menos de 15 años, mientras que en el año 2006 solamente es el 9,89% del total de la población).

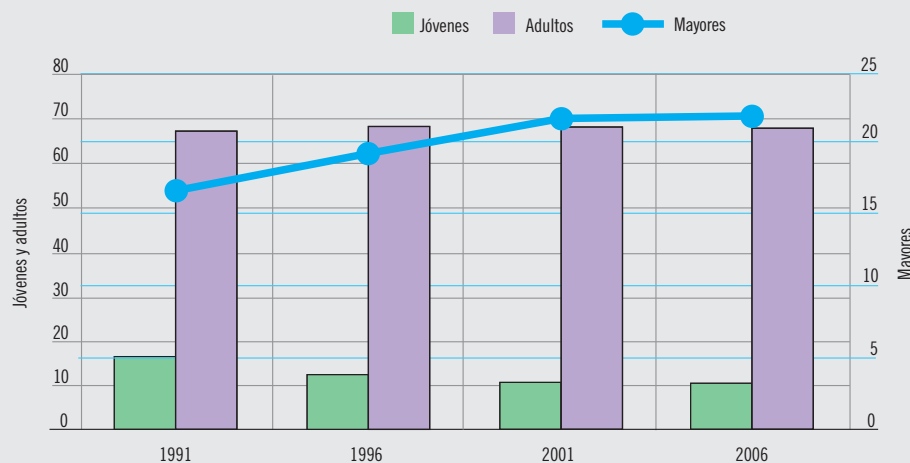
Por su parte, la población de 65 y más años ha ido creciendo desde el 16,73% del total de la población de entonces, hasta situarse en el 21,96% de los efectivos actuales.

El envejecimiento global (mayores de 65 años entre los menores de 15 años, por cien) pasó del 103,34 en 1991 al 222,07 en el año 2006. Esta tendencia opuesta entre ambos colectivos, jóvenes y mayores, ha propiciado que la tasa de dependencia global (menores de 15 más mayores de 65 entre la población de 15 a 64 años) haya oscilado muy poco, pasando del 0,49 en el año 1991 al 0,47 en el 2006, aunque ahora, el peso de los colectivos implicados ha cambiado radicalmente.

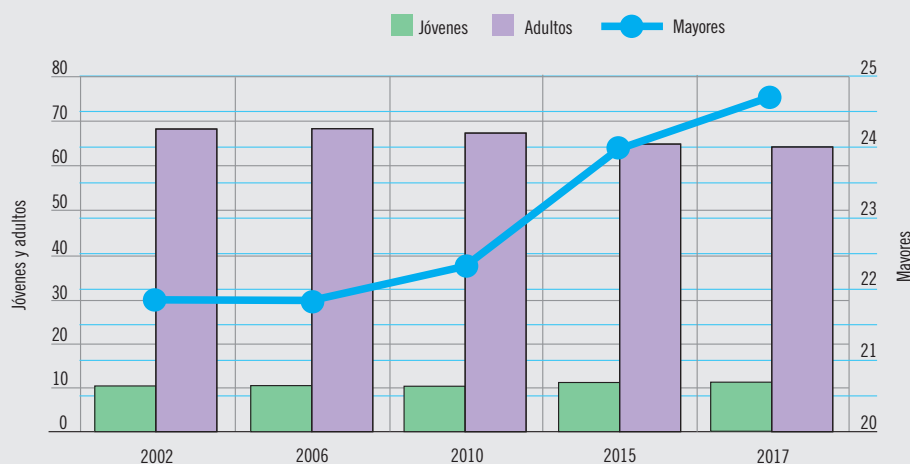
Estos cambios transforman la pirámide de población que, como consecuencia de la baja natalidad y de la elevada esperanza de vida, muestra una figura gráfica poco clásica. El adelgazamiento que ocasiona la escasez de efectivos de las edades más jóvenes se ve reflejada en su estrechez en la base y, por el contrario, en la cúspide se aprecia un ensanchamiento, que casi podríamos denominar como pirámide invertida.

Con estas premisas, la evolución futura presenta unos datos que, en algunos aspectos pueden calificarse de inquietantes, como resultado de los cambios en la estructura de la población que se supone que tendrán lugar en un futuro a medio plazo. En efecto, varios trabajos sobre predicciones demográficas vienen apuntando hacia escenarios que, desde las instituciones públicas, obligan a revisar, entre otros, los modelos actuales de las relaciones laborales, así como a replantearse cambios en la estructura del sistema de pensiones que permita mantener su sostenibilidad.

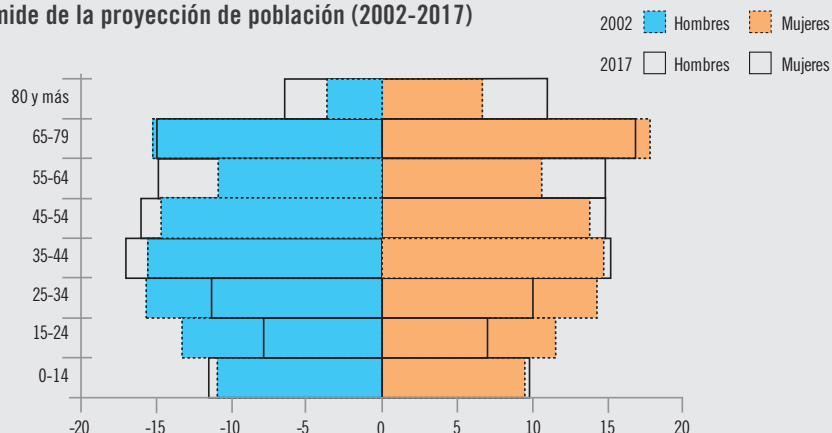
Evolución de los grandes grupos de edad (1991-2006)



Proyección por grandes grupos de edad (2002-2017)



Pirámide de la proyección de población (2002-2017)



Fuente: INE, proyección de población

Las proyecciones de población realizadas por el INE a partir del Censo de Población del año 2001, con el horizonte situado en el año 2017, nos muestran, para el caso de Asturias, dos posibles escenarios de futuro que se mantienen bastante estables, tanto en la mortalidad como en la natalidad y cuyas diferencias principales están basadas en la suposición de una entrada menor de inmigrantes a partir del año 2010.

La proyección más optimista, la que permite suponer una entrada estable de población inmigrante a los ritmos actuales, nos sitúa en el año 2017 con una población de 1.017.778 habitantes, donde el número de efectivos mayores de 65 años alcanzará entonces la cifra de 251.727 personas, el 24,73% del total de habitantes. Entre las

personas con más de 65 años, 90.563 tendrán más de 80 años, lo que supone un incremento del 22,13% del colectivo más anciano. Por su parte, la población joven, de menos de 15 años, será de 108.460 personas, con un leve incremento del 1,88%, elevando la tasa global de dependencia al 0,55, con un incremento del 17% respecto al año 2006 (0,47). Es decir, que en el año 2017 previsiblemente habrá una subida de la tasa de dependencia motivada por la pérdida de 61.793 personas en edad de trabajar, prácticamente la totalidad de la pérdida de población desde el comienzo de la proyección hasta el final de la misma.

Con independencia de que las cifras finales que ofrece la proyección del INE, puedan ser discutibles, como puede serlo cualquier tra-

bajo de prospectiva, sobre todo en función de la consideración que se haga de la inmigración, las líneas generales y la estructura demográfica de la población asturiana en ese horizonte temporal no parece que vayan a ser muy diferentes de las que nos marca esa trayectoria.

El mercado de trabajo y el sistema de pensiones en el futuro próximo

La trascendencia de esta situación es evidente. Los cambios en la situación demográfica es probable que condicionen el mercado laboral en el futuro, por la menor presencia de jóvenes que potencialmente se puedan incorporar al mismo, a la vez que también se verá afectado el sistema de pensiones, por el importante crecimiento de personas con derechos perceptores sin que se incremente, al menos en la misma proporción, el número de contribuyentes.

En ese sentido también es importante considerar la pérdida de peso que afectará al colectivo de entre 15 y 44 años, que pasará de representar el 40,83% del conjunto de la población en el año 2006, según la proyección del INE, a un 34,14 en el año 2017, característica que dificultará la dinámica de reemplazo generacional de nuestro mercado de trabajo.

Así, parece intuirse que la incorporación de jóvenes al mercado laboral se tendrá que seguir alimentando de población inmigrante, sobre todo los puestos de trabajo que no exijan alta cualificación o en sectores clásicos de acogida de la inmigración como la construcción, el comercio y la hostelería que tradicionalmente se cubren con población de edad inferior a los 45 años, en muchas ocasiones con bajo coste salarial y facilidad en la movilidad laboral.

De otra parte es importante reparar en la edad de muchos de los profesionales que en algunos sectores cuentan con un colectivo importante con una edad superior a los 55 años; en consecuencia, mientras siga vigente la legislación actual se jubilarán en los próximos 10 años, sin que se pueda en ocasiones conservar ni transmitir, la experiencia profesional que les faltará a los jóvenes destinados a sustituirlos. En este sentido, varios estudios sectoriales del mercado laboral, elaborados por especialistas de la Universidad y editados por el Servicio Público de Empleo de Asturias, apuntan a la elevada edad media de los trabajadores de algunas ramas de actividad, lo que condicionará su evolución futura.

Por ejemplo, los trabajadores de la construcción tienen una edad media de 37 años y cerca del 10% sobrepasa los 55 años, la mayoría de ellos maestros en sus oficios, mientras que otro 25% está entre los 40 y los 50 años. Otro caso de la elevada tasa de edad de nuestro mercado laboral está en el sector del comercio, donde la media está en los 44 años, dentro del epígrafe de pequeño comercio, y un 30 % del colectivo supera los 50 años.

Especial significación tiene la sanidad, en particular el caso de los médicos del sistema sanitario público de Asturias. Según un estudio elaborado por la Consejería de Salud, de los 3.171 médicos que trabajan en el sistema actualmente, es probable que se jubilen un 40% en los próximos 15 años, sin que haya tiempo material para preparar a un número suficiente de jóvenes licenciados para reemplazarlos. Baste recordar que en la actualidad finalizan sus estudios en la Universidad de Oviedo unos 100 alumnos de medicina al año y su formación se dilata durante diez años. Incluso en el propio estudio plantean la necesidad de acudir a la emigración para paliar la falta de profesionales en esa fase.

Estos ejemplos, que son sólo una pequeña muestra de la previsible evolución futura del mercado de trabajo en Asturias, apuntan a la hipótesis de que en los próximos diez años, con las condiciones legales actuales y los incentivos personales que en algunos casos presentan determinadas prejubilaciones de varios sectores, un porcentaje bastante elevado de los trabajadores de nuestro mercado laboral accederá a la jubilación, sin que esté garantizado que haya sustitutos suficientes y preparados adecuadamente para reemplazar ese capital humano y profesional.

En definitiva, la importancia de la renovación de plantillas debe de estar presente en cualquier foro que busque nuevas soluciones al futuro laboral en el ámbito económico y social asturiano.

Otro de los aspectos importantes que lleva consigo el envejecimiento de la población son los efectos que producirá este fenómeno sobre el sistema de pensiones de las próximas décadas. En el año 2006, en Asturias había 290.211 pensiones contributivas y 11.129 no contributivas, según el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, en tanto que las fuentes tributarias del Instituto de Estudios Fiscales cifraban en 301.597 el número de pensionistas para el mismo periodo.



En la actualidad, el equilibrio presupuestario entre perceptores y contribuyentes presenta superávit, por dos razones principalmente. En primer lugar, por el importante incremento de contribuyentes de los últimos años, que ha crecido un 20% desde el año 2000, situándose en la actualidad por encima de los 400.000 afiliados a la Seguridad Social. En segundo lugar, porque ahora el sistema está siendo financiado por una gran masa de contribuyentes que corresponde a la generación del baby boom, además de por la fuerte entrada de inmigrantes, mientras que los perceptores que se van incorporando son las cohortes nacidas en los años de la guerra civil española y posteriores que están relativamente menos pobladas.

Una cuestión importante a considerar, a medio plazo, es en qué medida estas generaciones que ahora contribuyen de manera considerable están generando unos derechos de prestaciones que en el futuro absorberán el superávit actual, dado que el número de perceptores, como anticipan las previsiones de población, se incrementará en un número bastante importante.

Ante la ardua tarea de equilibrar las cuentas públicas en el futuro, algunos especialistas plantean la necesidad de retrasar la jubilación hasta los 70 años y, por otra parte, alargar el cálculo del periodo contributivo de cada futuro pensionista, pasándolo de los 15 años que se utiliza en la actualidad a calcular la pensión a través de toda la vida laboral. Otros, como los profesores de la UNED Luis Garrido y

Número de pensiones contributivas
y pensión media en Asturias

Período 1997-2006

Año	Pensiones	Euros/mes
1997	273.095	514,79
1998	280.026	533,63
1999	281.884	551,40
2000	283.235	576,33
2001	284.948	606,66
2002	283.291	628,64
2003	283.728	667,09
2004	284.628	706,32
2005	287.064	743,69
2006	290.211	807,56

Fuente: MTAS

Julia Chuliá, han publicado recientemente un estudio sobre la relación entre el nivel de formación, el mercado de trabajo y las jubilaciones futuras, añadiendo a los dos vectores mencionados anteriormente (mayor periodo para el cálculo de la pensión y el retraso de la edad de jubilación) un tercer parámetro como es la promoción de la capitalización parcial de los recursos para la financiación de las pensiones.

Hay que recordar que nuestro Sistema de Seguridad Social, aunque ya existe desde principios del siglo XX, no fue hasta después del establecimiento de la democracia cuando tuvo un desarrolló universal, gracias a las reformas tributarias que posibilitaron el

crecimiento de los recursos del Estado. Tras el primer lustro de la democracia, comenzó a enraizarse en nuestra sociedad el concepto de sociedad del bienestar, convirtiéndose desde entonces en uno de los ejes del debate político por excelencia.

El fuerte incremento del gasto público que el sistema de pensiones comenzó a ocasionar (en el año 1973 había en España tres millones de pensiones contributivas y su coste significaba el 3,91% del PIB, mientras que doce años más tarde había cinco millones de pensiones y el coste ya ascendía al 9,08% del PIB) provocó una importante confrontación política que no cesó hasta el Pacto de Toledo (1995) donde los partidos políticos, apoyados por los agentes sociales, acordaron hacer viable financieramente el modelo actual de Seguridad Social, bajo el espíritu de reformar para reforzar el sistema.

Entre los acuerdos tomados destacaba el separar y clarificar los recursos generados por las cotizaciones y el no destinarlos al pago de otras prestaciones, así como el de crear un fondo de reserva que amortiguara el efecto de las crisis económicas; también se acordó favorecer la proporcionalidad del esfuerzo contributivo a la cuantía de las pensiones y el potenciar fondos privados de pensiones que actuasen como complemento de las pensiones públicas. A partir de los años noventa, varias leyes ahondaron en este sentido: la Ley 24/1997 sobre la consolidación y racionalización del sistema de Seguridad Social y la Ley 28/2003 reguladora del Fondo de Reserva de la Seguridad Social, contribuyeron a dotar de cierta estabilidad al sistema de pensiones que durante parte de los años noventa veía de manera bastante incierta su futuro.

En Asturias confluyeron además algunas situaciones singulares, como las prejubilaciones en algunos sectores industriales que incrementaron el número de pasivos, antes de su incorporación biológica a dichos colectivos. Los dos grandes procesos de reconversión industrial (1979-1985 y 1990-1994) supusieron importantes recortes de empleo en colectivos de trabajadores con edades relativamente jóvenes cuya situación de inactividad es una de las causas de la baja tasa de actividad de Asturias (50,00%, inferior en nueve puntos a la de España en el año 2006). Por otra parte, las restrictivas imposiciones de la UE sobre el campo, facilitaron incentivos para el abandono de la actividad agraria, en muchas ocasiones, con edades y cotizaciones pre-

vías inferiores al del resto del sistema general de pensiones.

Estas facilidades para abandonar la vida laboral anticipadamente crearon desigualdades en el propio sistema que los sucesivos gobiernos fueron paliando mediante otras medidas que facilitaron el abandono de la vida laboral antes de los 65 años, como por ejemplo la Ley 24/1997, que aplicaba un coeficiente reductor que aminoraba en un punto a quienes acreditaban más de 40 años de cotización de cara a su jubilación.

Actualmente, la edad legal para la jubilación es de 65 años, pero la efectiva, es decir, aquella a la que se jubilan el mayor número de personas, está en los 62 años en España. Con todo es una de las más elevadas de los países de nuestro entorno, ya que la media europea se situaba en el año 2001 en 59,9 años.

Gasto en pensiones según los principales Países de la UE (1990-2004)

Unidades: Porcentaje del PIB (precios corrientes)

	1990	1995	2000	2001	2002	2003	2004
Italia	13,0	14,2	14,4	14,3	14,6	14,7	14,7
Austria	13,5	14,2	14,1	14,3	14,5	14,6	14,3
Alemania	12,0	12,5	12,9	13,0	13,2	13,4	13,3
Polonia	..	..	12,6	13,6	13,8	13,9	13,3
Francia	12,3	13,4	12,9	12,9	13,0	13,1	13,1
Grecia	11,9	11,2	12,2	13,1	12,8	12,8	12,9
Países Bajos	14,7	13,9	12,5	12,4	12,7	12,8	12,9
Suecia	12,0	12,7	11,6	11,6	11,9	12,7	12,6
Portugal	7,7	9,7	10,5	10,9	11,3	11,9	12,4
UE 25	..	..	12,3	12,3	12,3	12,4	12,3
UE 15	11,8	12,6	12,4	12,4	12,3	12,4	12,3
Reino Unido	10,2	11,9	12,2	11,8	11,1	10,9	10,7
España	9,2	10,1	9,7	9,4	9,3	9,2	9,2
República Checa	..	7,3	8,5	8,5	8,8	8,7	8,4
Eslovaquia	..	7,2	7,4	7,4	7,4	7,4	7,3
Islandia	4,5	5,7	6,3	6,2	6,7	7,4	7,2
Letonia	..	..	9,5	8,5	8,2	7,5	6,8
Chipre	..	..	5,8	5,8	6,5	6,8	6,7
Lituania	..	..	7,9	7,3	7,0	6,8	6,7
Estonia	..	..	6,7	6,0	5,9	6,0	6,2
Irlanda	5,6	5,0	3,6	3,7	3,8	3,9	4,1

Fuente: INE, indicadores sociales

Pautas de futuro en el ámbito europeo

Desde hace ya varios años, desde el Consejo de la Unión Europea (marzo 2001) se vienen recomendando medidas para incrementar la tasa media de empleo de las personas de entre 55 y 64 años, argumentando además que el aumento de la vida laboral contribuirá al mantenimiento del Sistema de las Pensiones del futuro. En la reunión de diciembre de 2001 en Laeken (Bélgica) se concluyó con la intención de incrementar, en el horizonte del año 2010, en 5 años la edad media efectiva de la jubilación que estaba entonces en 60 años en la UE. Meses más tarde, en marzo de 2002 en Barcelona, el Consejo Europeo establecía una serie de directrices encaminadas al incremento de la participación en el mercado laboral y promoción del envejecimiento activo. Las estrategias planteadas para todos los países de UE, giran en torno a cinco áreas:

1. Más empleo y de mayor calidad: un entorno de trabajo seguro, atractivo y adaptable, facilitando la transición a la jubilación, mediante el fomento, por ejemplo, del empleo a tiempo parcial.
2. Trabajar a cambio de una remuneración: sustituir los incentivos a la jubilación anticipada por recompensas a la prolongación de la vida laboral de trabajadores experimentados.
3. Formación en el trabajo: la preocupante brecha existente entre jóvenes y mayores a la hora de recibir formación relacionada con su trabajo, conduce a la necesidad de incrementar la educación y formación para adultos, sobre todo entre los 55 y 64 años.
4. Evitar la discriminación laboral: el empleo público debe dar ejemplo proporcionando empleo a los trabajadores mayores y luchando directamente contra las actitudes negativas de los empresarios.
5. Apoyo a los empresarios y agentes sociales: se necesitan iniciativas conjuntas que mejoren la organización y las condiciones laborales para mantener a los trabajadores trabajando más tiempo.

En marzo de 2003, un informe conjunto de la Comisión y del Consejo Europeo, sobre adecuación y sostenibilidad de las pensiones, concluye que la prolongación de la vida laboral representa una importante vía para incrementar las tasas generales de empleo y, de este modo, una importante contribución a mejorar el mantenimiento financiero en un contexto de envejecimiento demográfico. En las directrices de empleo del año

2003 se vuelve a insistir en promover el envejecimiento activo, principalmente fomentando condiciones laborales que inciten a la permanencia en el trabajo, basadas en los principios del Consejo de Barcelona 2002.

En España, en consonancia con estos objetivos y siguiendo las directrices de La Encuesta Comunitaria de Fuerzas de Trabajo (EFT), el INE realiza una muestra de los hogares de la EPA, durante los cuatro trimestres del año 2006, para investigar la salida del mercado laboral y la transición hacia la jubilación total y definitiva. Se trata de conocer la opinión de las personas ocupadas de entre 50 y 69 años, de como fue, es, o será su transición a la jubilación, qué factores influyen a la hora de determinar su salida del mundo laboral y cuales podrían hacerle posponer el abandono de la actividad.

El universo de la encuesta está compuesto por 6.708.800 personas de 50 a 69 años ocupadas o que han trabajado después de los 49 años. De ellos, 3.967.600 son ocupados, 2.574.300 inactivos y 166.900 parados. Un 62,4% son hombres y el 37,6% mujeres. Según el mencionado estudio, una de cada tres personas de entre 50 y 69 años ha desarrollado una vida laboral superior a 35 años lo que, con la legislación actual, le permite computar al máximo el periodo contributivo para su pensión.

Esta situación, con las leyes vigentes, facilita que los costes de despido por los cauces propios de la jubilación anticipada resulten bastante interesantes para las dos partes

implicadas, trabajador y patronal. Los primeros porque con una indemnización podrá seguir cotizando para optar al 100% de su pensión, adelantándola en varios años. Los segundos por el bajo coste que puede significar una renovación de plantilla y una reducción de gastos a medio plazo, permitiéndoles contratar personal más joven, con mayor preparación y disponibilidad y con menos cargas salariales.

Preguntadas las personas de entre 50 y 69 años, la edad a la que esperan finalizar su actividad laboral, el 33% piensa jubilarse a los 65 años, el 32% no sabe cuando la hará y el 21% espera hacerlo entre los 60 y 64 años; un 9% lo hará después de los 65 años y el 4,7% la abandonará antes de los 60 años. La distribución por sexos muestra que los hombres presentan una vida laboral más dilatada con el 48,8% de ellos que han superado los 35 años de antigüedad, mientras que entre las mujeres sólo supera ese

Porcentaje de personas de 50 a 69 años por sexo, grupo de edad y años trabajados a lo largo de su vida laboral

	Años de cotización				
	Total	Menos de 16 años	De 16 a 35 años	36 años o más	No sabe
Ambos sexos	100,0	10,0	43,0	37,0	10,0
50-54	100,0	12,0	62,0	17,0	9,0
55-59	100,0	11,0	45,0	35,0	10,0
60-64	100,0	9,0	31,0	50,0	9,0
65-69	100,0	7,0	27,0	54,0	12,0
Varones	100,0	2,0	41,0	49,0	9,0
50-54	100,0	3,0	65,0	24,0	8,0
55-59	100,0	2,0	43,0	45,0	10,0
60-64	100,0	1,0	27,0	65,0	8,0
65-69	100,0	1,0	21,0	69,0	10,0
Mujeres	100,0	24,0	47,0	17,0	11,0
50-54	100,0	26,0	58,0	7,0	9,0
55-59	100,0	26,0	46,0	19,0	9,0
60-64	100,0	25,0	40,0	24,0	12,0
65-69	100,0	19,0	39,0	26,0	16,0

Fuente: INE; EPA, modulo de transición a la jubilación 2006

umbral el 17,3%. Por sectores, es en la Industria donde la vida laboral es más extensa, un 49% supera los 35 años; en la Construcción el 42,5%, en la Agricultura el 40,1% y en los Servicios sólo el 31,6% rebasa los 35 años cotizados.

Tres de cada cuatro personas del colectivo no cobran ninguna pensión, aunque lógicamente, en la medida que se avanza en la edad este porcentaje se reduce hasta situarse en el polo opuesto; el 82% de las personas entre 65y 69 años cobra una pensión de jubilación (el 89,1% de los hombres y el 68% de las mujeres). Por ocupaciones, el 60,7% del colectivo de técnicos y profesionales científicos recibió su primera pensión entre los 60 y 64 años.

A la pregunta de los motivos para seguir trabajando, de entre las 1.178.500 personas que han recibido una pensión o tienen derecho a ella, el 51,9% afirma que los motivos para seguir trabajando son el proporcionar a su hogar los ingresos necesarios; un 24,3% lo hace para aumentar sus derechos laborales en vista de incrementar su pensión y el 19,7% por otros motivos no económicos. Aquí también se aprecia un cambio de motivos en función de la edad del encuestado, destacando las dos posturas extremas: entre las personas de 50 a 55 años, el 67,72% necesita proporcionar ingresos suficientes al hogar y, en el otro lado, entre los mayores de 65 años hay un 57,87% cuyos motivos para continuar trabajando no son económicos. En cuanto a la jornada laboral, solamente el 3,4% tiene acuerdos para reducir la jornada de trabajo como medida de transición a la jubilación.

una serie de medidas encaminadas hacia estos objetivos y que, entre otros, permitía retrasar la jubilación hasta los 70 años, favoreciendo (dos puntos por año y tres si cotizó más de 40 años) la cotización de la vida laboral de las personas que decidan acogerse a ella.

Estado de situación

Pese al consenso internacional sobre los problemas del envejecimiento y de la necesidad de promover planes desde una perspectiva integral y transversal del envejecimiento activo mediante la participación laboral y social de las personas mayores, aún no se han llevado a cabo las medidas suficientes para atajar los problemas que se puedan derivar de éste fenómeno. Se hace necesario en las sociedades europeas afrontar esta cuestión para hacer frente al futuro con garantías.

Porcentaje de personas de 50 a 69 años por sexo y edad a la que darán por finalizada, total y definitivamente su actividad laboral

	Año para dejar la vida laboral					
	Total	Antes de los 60 años	Entre los 60 y 64 años	A los 65 años	Después de los 65 años	No sabe
Ambos sexos	100,0	5,0	21,0	33,0	9,0	32,0
Varones	100,0	4,0	22,0	34,0	9,0	31,0
Mujeres	100,0	5,0	20,0	32,0	8,0	34,0

Fuente: INE; EPA, modulo de transición a la jubilación 2006

Con una perspectiva similar a la planteada en el ámbito comunitario, las administraciones españolas continúan articulando leyes y normas que, por una parte, dificulten el acceso a las prejubilaciones anticipadas recientes y, por otra, que faciliten el alargar la vida laboral de los trabajadores; como ejemplos de ello tenemos la Ley de reforma de la Seguridad Social, aprobada el 22 de Noviembre de 2007 por el Parlamento español, que entró en vigor el 1 de enero de 2008 que gravará paulatinamente las condiciones de acceso a la jubilación anticipada (pasando de 12 a 15 años el periodo mínimo para acceder al derecho a percibir la pensión).

También, en el mes de julio del año 2006, se ha llegado al Acuerdo sobre medidas en materia de Seguridad Social, entre gobierno, patronal y sindicatos, donde se establecían

De alguna manera, debemos entender el envejecimiento como un éxito de la civilización, pero que abre nuevos retos a medio plazo para la economía. La escasez de población activa y las dificultades para cuadrar las cuentas del sistema de pensiones serán temas recurrentes de los próximos años, aunque ahora el problema está algo adormecido por el efecto amortiguador que producen las inmigraciones, pero es una solución parcial y limitada en el tiempo.

En este sentido será necesario seguir aumentando los esfuerzos en buscar consensos, también en la innovación que posibilite el incremento de la productividad, aumentando el gasto en la formación continua de los trabajadores, especialmente de los de más edad, así como motivar a estos para que, en su caso, si ambas partes están de acuerdo, su esfuerzo se vea recompensado de una manera clara y superior a la alternativa de jubilarse.



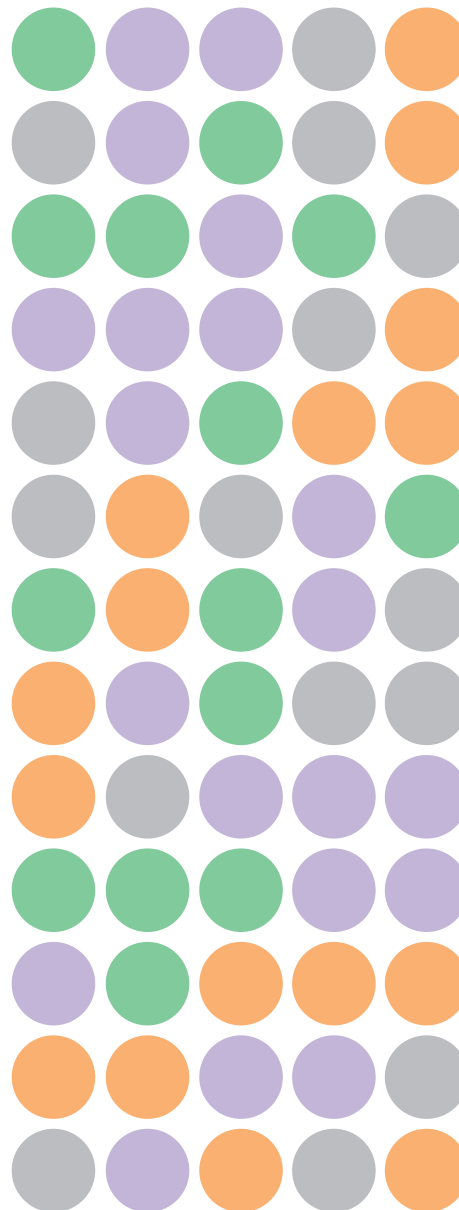
La «Flexiguridad». ¿Una salida del dilema del empleo?

Holm-Detlev Köhler

Departamento de Economía Aplicada.
Área de Sociología. Universidad de Oviedo

Los sistemas nacionales y regionales de empleo se encuentran atrapados desde hace dos décadas en un dilema: si defienden la estabilidad y calidad del empleo aumentan el paro y la deslocalización; si flexibilizan y desregulan el mercado de trabajo, producen empleo precario de baja calidad y una creciente polarización del mercado. Los agentes privados, los principales generadores y destructores de empleo, escapan del control directo del Estado presionándole hacia políticas neoliberales de desregulación, mientras los sindicatos se convierten en defensores conservadores de colectivos cada vez más reducidos capaces de mantener un empleo estable en una economía cada vez más volátil. ¿Cómo crear empleo sin repercutir negativamente en su calidad y en la seguridad de los trabajadores? ¿Un dilema sin salida?

Evidentemente no hay recetas fáciles ni panaceas pero una mirada hacia los mercados europeos nos puede dar una primera pista. Los Países Bajos y Dinamarca mantienen las tasas de paro más bajas de la UE (3,3% y 3,5% resp.) y lideran al mismo tiempo el ranking de mayores gastos públicos en políticas activas de empleo, particularmente en medidas de formación, reciclaje profesional y ayudas de inserción para colectivos de riesgo (discapacitados, parados de larga duración, personas de bajo nivel educativo, personas mayores de edad, inmigrantes). Estos países tienen, además, las tasas de actividad más altas con la casi plena incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo y son economías de



altos salarios e impuestos. Los siguientes países en los dos rankings (los países escandinavos, Austria, Irlanda) confirman esta tendencia e indican que, en contra de las manifestaciones neoliberales, la cantidad y calidad del empleo sigue siendo un problema político de intervención inteligente en el mercado.

La creciente volatilidad de los mercados obliga a las organizaciones y a las personas a convertirse en más flexibles y adaptables. Las empresas se reestructuran en organismos comunicativos y menos jerárquicos con mayor flexibilidad interna, es decir, más polivalencia de sus empleados, más trabajo en equipo y en proyectos, y con mayor flexibilidad externa con prácticas de externalización y subcontratación. Las personas desarrollan vidas laborales y privadas más flexibles y variados con proyectos personales en un marco de constante capacitación, adaptación y mejora de su empleabilidad. En el caso español cabe señalar que todavía dominan prácticas de flexibilidad externa en las empresas y de proyectos tradicionales en las personas con lo cual se nota una mayor resistencia al cambio y unas experiencias solo de la parte mala de la flexibilidad.

Fue en 1995 cuando el entonces ministro de asuntos sociales del Gobierno laborista holandés Ad Melkert y su asesor del Consejo Científico de Políticas Gubernamentales Hans Adriaansens acuñaron el término flexicurity (flexibility + security) como fórmula oficial de compensar la decreciente seguridad en el empleo por la mejora de las oportunidades de empleo y una mayor seguridad

social para los temporalmente desempleados.

El concepto

La definición más aceptada de flexiguridad la concibe como una estrategia política que procura, de forma sincronizada y de manera deliberada, fomentar la flexibilidad de los mercados de trabajo, de la organización del trabajo y de las relaciones laborales, por un lado, y de fomentar la seguridad - seguridad de empleo y seguridad social - particularmente para los grupos débiles, por otra parte.

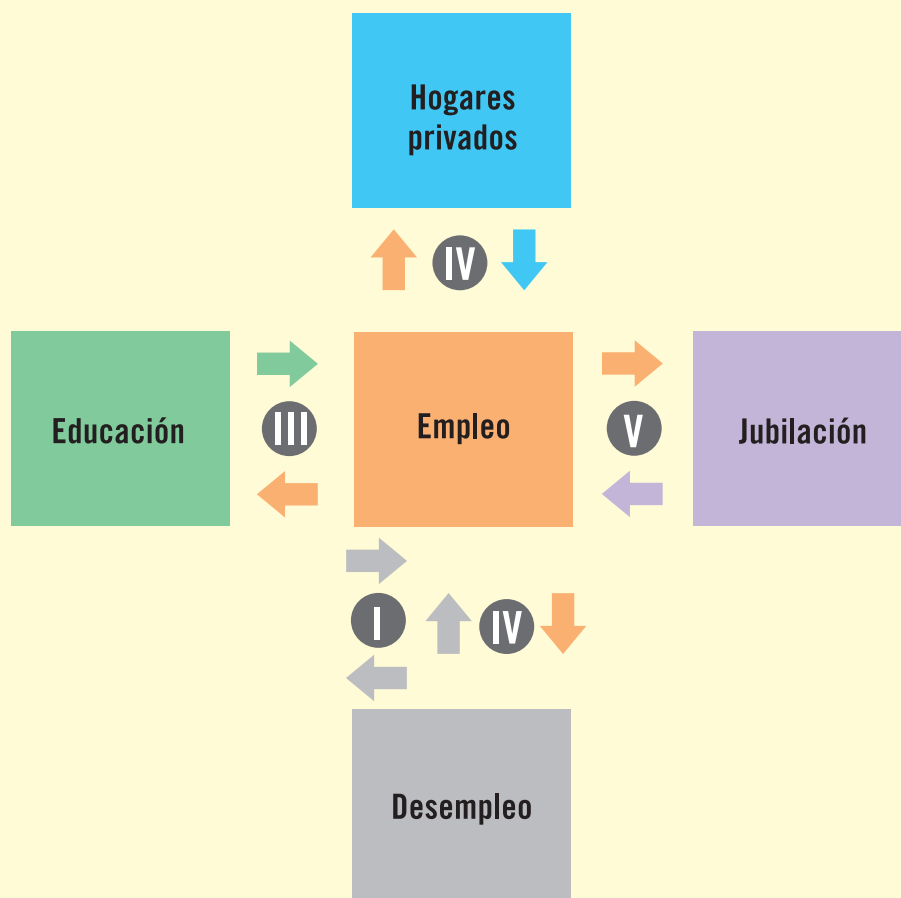
La idea principal del concepto de la flexiguridad parte del supuesto de que el aumento de empleos «atípicos» (temporales, subcontratación, ETTs, a tiempo parcial, autónomos) es una tendencia generalizada y no controlable mediante políticas restrictivas tradicionales. Los mercados de trabajo

dejan de ser senderos predeterminados con un portal de entrada que abre el camino para una carrera profesional ordenada, sino que requieren frecuentes ajustes a turbulencias externas (mercados, tecnologías, reestructuraciones empresariales, ciclos demográficos, inmigración) e internas (cambios familiares, reorientaciones individuales, enfermedades, proyectos personales) por parte de los empleados. Las frecuentes salidas y re-entradas en el empleo forman parte de los mercados de trabajo modernos, llamados mercados de trabajo transicionales.

Son cinco transiciones principales que caracterizan a los mercados de trabajo:

I. Transiciones entre distintos trabajos y regímenes de empleo (ejemplos: cambiar de un trabajo a tiempo completo a otro a tiempo parcial, de asalariado a autónomo, de una jornada con horas extras a una de jornada reducido y viceversa).

MERCADOS DE TRABAJOS TRANSICIONALES



II. Transiciones entre empleo y desempleo (los cambios entre empleos y ocupaciones forman parte de la normalidad laboral en el futuro e implican que las personas puedan pasar por situaciones de desempleo temporal).

III. Transiciones entre educación/formación y empleo (la formación continua y el reciclaje profesional acompañan toda la actividad laboral y conllevan interrupciones del empleo por motivos de formación).

IV. Transiciones entre trabajo productivo voluntario o doméstico (no remunerado) y empleo (el voluntariado es una actividad creciente en las economías modernas que no sigue las normas de remuneración de un mercado de trabajo aunque aporte mucha riqueza a la sociedad y a las personas implicadas. Las posibilidades de interrumpir la actividad laboral remunerada para dedicarse temporalmente a trabajos voluntarios o domésticos agilizarían tanto a los mercados como a la vida social).

V. Transiciones entre empleo y jubilación (la jubilación ha dejado de ser una ruptura radical en un momento determinado de la vida y adopta formas flexibles de salidas anticipadas y pausadas como los contratos relevo, mientras también aumentan las personas mayores con voluntad de seguir en activo). La flexiguridad significa así un cambio de perspectiva desde la protección de un

determinado empleo o puesto de trabajo para toda la vida, en una empresa o sector concreto, hacia la protección durante el ciclo vital de la persona generando las condiciones para que las personas pasen por distintas transiciones en el mercado de trabajo sin mayores riesgos de marginación o exclusión social y trastornos psicológicos. La gestión activa de los nuevos riesgos en el mercado de trabajo implica la extensión del “seguro del desempleo” hacia un seguro multifuncional a lo largo de toda la vida laboral con “cuentas de movilidad” para la combinación de riesgos internos (en el empleo) y externos (temporalmente fuera de empleo) y medidas de activación para aumentar la capacidad de ajuste de los individuos, los hogares y las empresas. Salidas temporales de empleo dejan de ser periodos de paro e inactividad para convertirse en épocas de mejora de empleabilidad y calidad de vida dentro de un marco generoso de seguridad social.

Para los promotores del concepto, la flexiguridad beneficia tanto a las empresas como a los trabajadores y permite mantener el modelo social europeo mejorando al mismo tiempo la competitividad económica. Las empresas ganan en flexibilidad para poder anticiparse a los cambios tecnológicos y de demanda y disponen de mano de obra cualificada y adaptable. Los trabajadores (y más todavía las trabajadoras) ganan en flexibilidad para mejor conciliar su vida privada y familiar y mantienen su empleabilidad a lo largo de toda su vida laboral. Las personas necesitan flexibilidad para desarro-

llar sus proyectos personales y familiares y para mantener su estatus en el mercado y en la sociedad.

Dos ejemplos distintos de flexiguridad: Dinamarca y Países Bajos

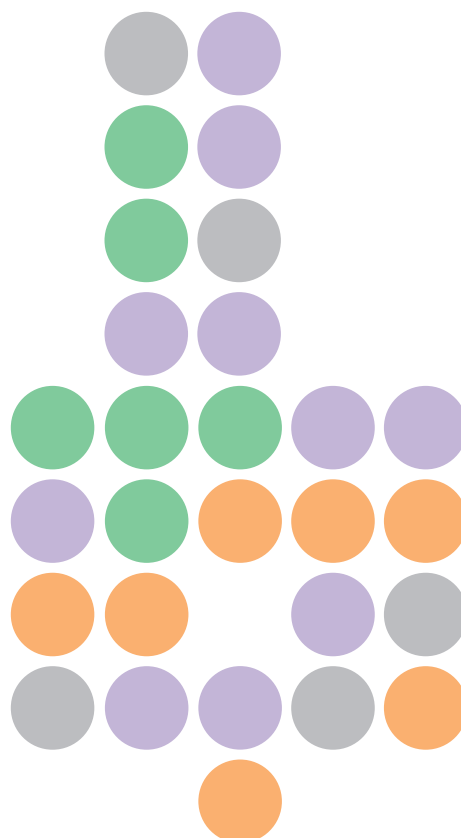
En el debate sobre la flexiguridad aparecen casi siempre dos ejemplos de países que lograron una importante mejora de su mercado laboral mediante combinaciones de flexibilización del empleo y políticas sociales y activas de mercados de trabajo. En los dos casos se hace mucho hincapié en la incenti- vación, activación y presión sobre los desempleados de buscar y aceptar ofertas de empleo y los derechos al subsidio están condicionados a la disponibilidad para el empleo.

Dinamarca tiene una larga tradición de combinar una muy baja protección contra despidos con altos subsidios para desempleados y múltiples programas de promoción de empleo que facilitan el cambio del empleador y la reinserción laboral. Particular importancia tiene el sistema de centros de formación continua y ocupacional de alta calidad que permite la constante recualificación de la mano de obra. Las empresas se benefician de los bajos costes del despido y de la alta cualificación de sus empleados mientras el Estado reduce los riesgos del desempleo para los afectados con altos subsidios y políticas de recualificación. Los desempleados mantienen su estatus en la Seguridad Social, es decir siguen cotizando, y durante cuatro años el 90% de su salario siempre cuando participan en medidas de formación ocupacional y de búsqueda de empleo. La movilidad interempresarial entre diversas empresas, sectores y actividades de los empleados es alta mientras la tasa de paro sigue en cuotas constantemente bajas. La estabilidad política con un sistema asentado de concertación y participación de los agentes sociales es otro factor importante del éxito danés.

El modelo holandés de flexiguridad es distinto y sirvió para reducir significativamente las altas tasas de paro a principios de los años noventa. Se facilita, por un lado, empleos flexibles como los de a tiempo parcial, temporales y subcontratados, pero se garantiza, por otro lado, condiciones salariales y sociales favorables para éstos. Los trabajadores flexibles son empleados de plenos derechos y sus condiciones están reguladas por convenios colectivos con lo cual gozan del mismo reconocimiento y estatus que los empleados a tiempo comple-

to. Un sistema de ingresos sociales garantiza, además, un ingreso y una pensión aceptables independientemente de la situación laboral. Generosas medidas para personas con discapacidades laborales y jubilaciones anticipadas también contribuyeron a la drástica reducción del paro al precio de aumentar el colectivo de los inactivos. Los agentes sociales acompañaron estas políticas con acuerdos de intercambio entre reducción de la jornada laboral por moderación salarial. Con estas medidas se han creado miles de nuevos puestos de trabajo, sobre todo a tiempo parcial y de baja remuneración, pero los sindicatos empiezan a protestar por la pérdida del poder adquisitivo de muchos empleados y la necesidad del pluriempleo para conseguir unos ingresos familiares suficientes.

La Comisión Europea ha subido al tren de la flexiguridad (véase el informe de la Comisión Europea: *Employment in Europe 2006* y el Libro Verde *Modernizar el Derecho laboral* para afrontar los retos del siglo XXI) y avanzó cuatro principios básicos que debería reunir un sistema laboral eficaz de «flexiguridad». Estos principios son: a) la existencia de contratos de trabajo suficientemente flexibles que permitan acomodar las necesidades de las empresas y de los trabajadores; b) el desarrollo de políticas activas de empleo eficaces capaces de fomentar la transición rápida desde situaciones de paro e inactividad hacia el empleo; c) el fomento de un sistema fiable de aprendizaje permanente que permita mejorar la carrera profesional y la adaptabilidad de los



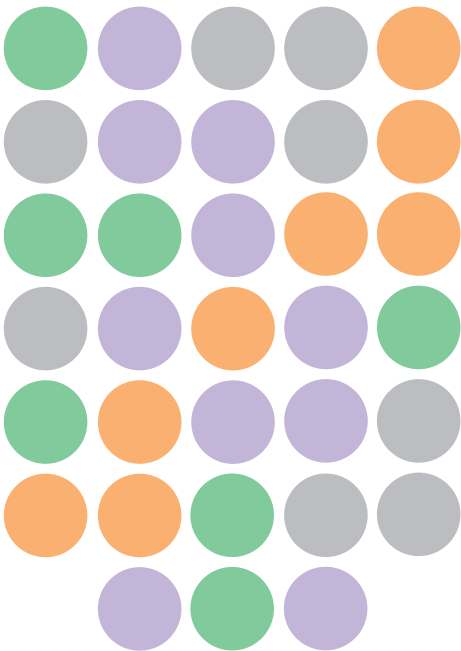
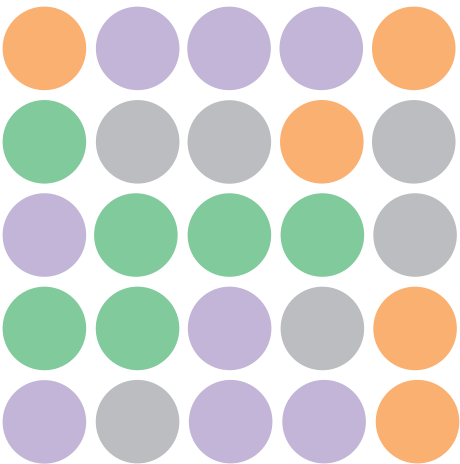
trabajadores; d) el desarrollo de regímenes de un sistema de prestaciones económicas durante las situaciones de desempleo modernos que aporten unos recursos adecuados, combinados con el fomento de la movilidad laboral.

A parte de los países pioneros y algunos países nórdicos más, la experiencia con el concepto de flexiguridad en la UE hasta ahora no es muy alentadora. Con frecuencia sirve de justificación para políticas desreguladoras que no están compensadas por medidas

de seguridad y empoderamiento de los desempleados y colectivos con dificultades de inserción laboral. Las empresas suelen interpretar flexibilidad unilateralmente como libertad del empleo de mano de obra según sus necesidades cambiantes y no como un derecho de los empleados de conciliar mejor sus necesidades familiares y formativas con el trabajo remunerado. Para comprometer más a las empresas se ha propuesto el «flexiseguro» (flexinsurance) que vincula la contribución empresarial a la Seguridad Social al grado de empleo flexible. Quien más contratos indefinidos ofrece menos contribuye y quien más se beneficia de la flexibilización del empleo más tiene que contribuir a la financiación de la seguridad de los trabajadores sin empleo estable.

A modo de conclusión

El principal mérito de la flexiguridad reside en haber dinamizado el debate sobre las reformas laborales más allá de la estéril oposición ideologizada entre protección y desregulación. Las críticas de corte conservador y liberal tienen razón en el punto de evitar una nueva fe en la planificación tecnocrática mediante políticas de flexiguridad, una ilusión fracasada en los años setenta con las políticas keynesianas. Las críticas sindicales insisten en el hecho de que a ellos corresponde más que nunca la defensa de la seguridad y estabilidad del empleo como mejor forma de reducir los riesgos para la población asalariada. Sin embargo y frente a las dos críticas, a los



promotores de la flexiguridad corresponde la razón de apuntar a la responsabilidad del Estado de innovar su instrumental político para integrar a los crecientes colectivos precarios y en riesgo de exclusión social.

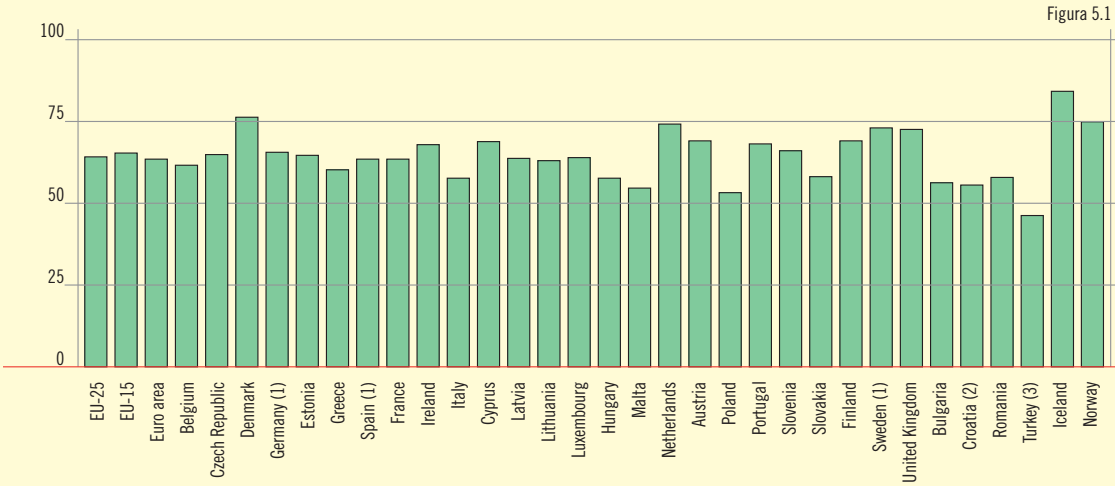
Como todas las políticas, y particularmente las políticas laborales, su éxito no depende tanto de buenos conceptos y técnicas como del contexto social e institucional. Ahí reside la necesidad de un amplio debate participativo, de proyectos experimentales y de la concertación. Políticas efectivas de flexiguridad requieren un liderazgo político fuerte para la gestión del cambio, una coordinación de políticas sociales, laborales, educativas y económicas, un compromiso activo por parte de los sindicatos y la patronal (por ejemplo en la concertación social y la negociación colectiva), una administración y gestión eficaz de las acciones formativas y de fomento de empleo y acciones complementarias en la propia sociedad. La flexiguridad implica una reorientación de los roles familiares (entre hombres y mujeres, entre

generaciones), de la gestión de las empresas con convenios colectivos que apoyen la formación continua de todos, la inserción laboral de colectivos de riesgo, la conciliación flexible con la vida privada y posibilidades de salidas temporales voluntarias (sabáticos).

Anexos



Employment rate, 2005 (%)



(1) Break in series.

The employment rate is calculated by dividing the number of persons aged 15 to 64 in employment by the total population of the same age group; the survey covers the entire population living in private households and excludes those in collective households such as boarding houses, halls of residence and hospitals; employed population consists of those who during the reference week did any work for pay or profit for at least one hour, or were not working but had jobs from which they were temporarily absent.

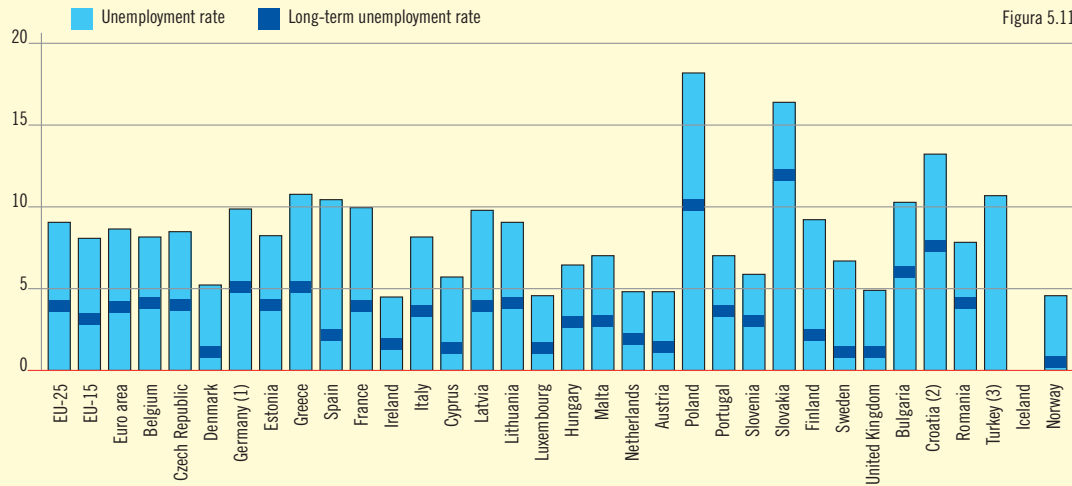
Employment rate, 2005 (%)

	1996	1995	1997	1998 (1)	1999	2000 (2)	2001	2002	2003	2003 (3)	2003 (4)
EU-25			60,6	61,2	61,9	62,4	62,8	62,8	62,9	63,3	63,8
EU-15	60,1	60,3	60,7	61,4	62,5	63,4	64,0	64,2	64,3	64,7	65,2
Euroarea	58,1	58,2	58,6	59,3	60,6	61,7	62,2	62,4	62,6	63,0	63,5
Belgium	56,1	56,2	56,8	57,4	59,3	60,5	59,9	59,9	59,6	60,3	61,1
Czech Republic				67,3	65,6	65,0	65,0	65,4	64,7	64,2	64,8
Denmark	73,4	73,8	74,9	75,1	76,0	76,3	76,2	75,9	75,1	75,7	75,9
Germany	64,6	64,1	63,7	63,9	65,2	65,6	65,8	65,4	65,0	65,0	65,4
Estonia				64,6	61,5	60,4	61,0	62,0	62,9	63,0	64,4
Greece	54,7	55,0	55,1	56,0	55,9	56,5	56,3	57,5	58,7	59,4	60,1
Spain	46,9	47,9	49,5	51,3	53,8	56,3	57,8	58,5	59,8	61,1	63,3
France	59,5	59,5	59,6	60,2	60,9	62,1	62,8	63,0	63,3	63,1	63,1
Ireland	54,4	55,4	57,6	60,6	63,3	65,2	65,8	65,5	65,5	66,3	67,6
Italy	51,0	51,2	51,3	51,9	52,7	53,7	54,8	55,5	56,1	57,6	57,6
Cyprus						65,7	67,8	68,6	69,2	68,9	68,5
Latvia				59,9	58,8	57,5	58,6	60,4	61,8	62,3	63,3
Lithuania				62,3	61,7	59,1	57,5	59,9	61,1	61,2	62,6
Luxembourg	58,7	59,2	59,9	60,5	61,7	62,7	63,1	63,4	62,2	62,5	63,6
Hungary		52,1	52,4	53,7	55,6	56,3	56,2	56,2	57,0	56,8	56,9
Malta						54,2	54,3	54,4	54,2	54,0	53,9
Netherlands	64,7	66,3	68,5	70,2	71,7	72,9	74,1	74,4	73,6	73,1	73,2
Austria	68,8	67,8	67,8	67,9	68,6	68,5	68,5	68,7	68,9	67,8	68,6
Poland			58,9	59,0	57,6	55,0	53,4	51,5	51,2	51,7	52,8
Portugal	63,7	64,1	65,7	66,8	67,4	68,4	69,0	68,8	68,1	67,8	67,5
Slovenia		61,6	62,6	62,9	62,2	62,8	63,8	63,4	62,6	65,3	66,0
Slovakia				60,6	58,1	56,8	56,8	56,8	57,7	57,0	57,7
Finland	61,6	62,4	63,3	64,6	66,4	67,2	68,1	68,1	67,7	67,6	68,4
Sweden	70,9	70,3	69,5	70,3	71,7	73,0	74,0	73,6	72,9	72,1	72,5
United Kingdom	68,5	69,0	69,9	70,5	71,0	71,2	71,4	71,3	71,5	71,6	71,7
Bulgaria						50,4	49,7	50,6	52,5	54,2	55,8
Croatia								53,4	53,4	54,7	55,0
Romania			65,4	64,2	63,2	63,0	62,4	57,6	57,6	57,7	57,6
Turkey						48,8	47,8	46,9	45,8	46,1	46,0
Iceland									83,3	82,3	83,8
Norway						77,5	77,2	76,8	75,5	75,1	74,8

Tabla 5.1

(1) Break in series, Portugal
(2) Break in series, the United Kingdom
(3) Break in series, Italy and Austria
(4) Break in series, Germany, Spain and Sweden

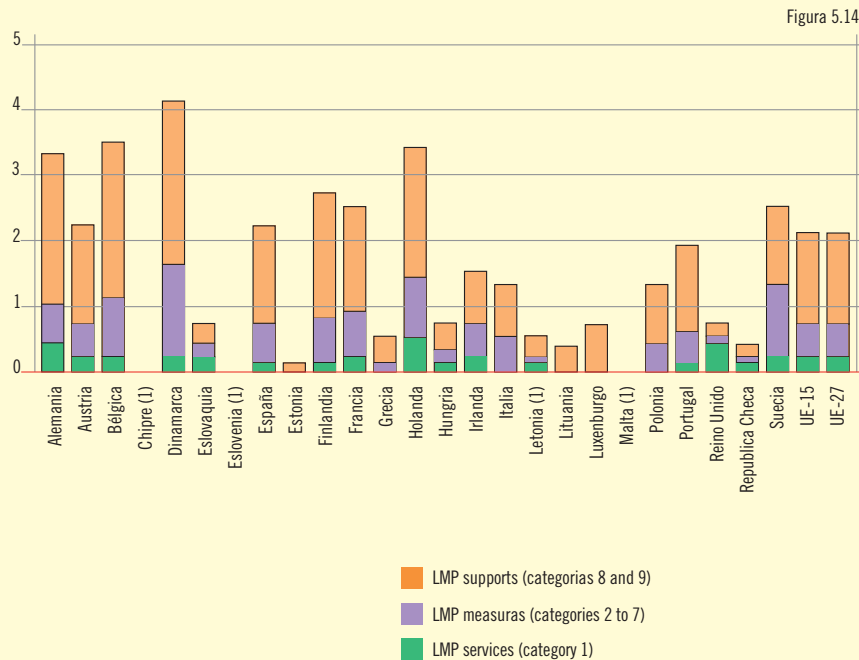
Unemployment and long-term unemployment, 2005



- (1) Break in series for long-term unemployment rate
 (2) Unemployment rate 2004
 (3) Long-term unemployment rate not available.

Long-term unemployed (12 months and more) persons are those aged at least 15 years not living in collective households who are without work within the next two weeks, are available to start work within the next two weeks and who are seeking work (have actively sought employment at some time during the previous four weeks or are not seeking a job because they have already found a job to start later); the duration of unemployment is defined as the duration of a search for a job or as the length of the period since the last job was held (if this period is shorter than the duration of the search for a job)

Public expenditure on labour market policy (LMP) interventions, 2004



- (1) Not available
 (2) Not available for categories 1 to 7
 (3) Source: OECD; not available for category 1

Category 1 - Labour market services: all services and activities undertaken by the PES together with services provided by other public agencies or any other bodies contracted under public finance, with facilitate the integration of unemployed and other jobseekers in the labour market or which assist employers in recruiting and selecting staff.

Category 2 - Training: measures which aim to improve the employability of the unemployed and other target groups through training, and which are financed by public bodies; measures included here should include some evidence of classroom teaching, or if in the workplace, supervision specifically for the purpose of instruction

Category 3 - Job rotation and job sharing: measures that facilitate the insertion of an unemployed person or a person from another target group into a work placement by substituting hours worked by an existing employee

Category 4 - Employment incentives: measures which facilitate the recruitment of unemployed persons and other target groups, or help to ensure the continued employment of persons at risk of involuntary job loss; the majority of the labour cost is normally covered by the employer

Category 5 - Integration of the disabled: measures that aim to promote integration of disabled persons into the labour market

Category 6 - Direct job creation: measures that create additional jobs, usually of community benefit or socially useful, in order to find employment for the long-term unemployed or persons otherwise difficult to place; the majority of the labour cost is normally covered by the public finance

Category 7 - Start-up incentives: measures that promote entrepreneurship by encouraging the unemployed and target groups to start their own business or to become self-employed

Category 8 - Out-of-work income maintenance and support: measures which aim to compensate individuals for loss of wage or salary through the provision of cash benefits

Category 9 - Early retirement: measures which facilitate the full or partial early retirement of older workers who are assumed to have little chance of finding a job or whose retirement facilitates the placement of an unemployed person or a person from another target group.

Gasto publico en políticas de empleo en la Union Europea. 2005

Países	LMP services (category 1)	LMP measures (categories 2 to 7)	LMP supports (categories 8 and 9)	Gasto total	Gasto total en políticas activas por punto de tasa de paro	Gasto total por punto de tasa de paro
Alemania	0,40	0,60	2,30	3,30	0,055	0,293
Austria	0,20	0,50	1,50	2,10	0,088	0,411
Bélgica	0,20	0,90	2,40	3,40	0,100	0,405
Chipre (1)	-					
Dinamarca	0,20	1,40	2,50	4,10	0,292	0,837
Eslovaquia	0,20	0,20	0,30	0,60	0,010	0,037
Eslovenia (1)	-					
España	0,10	0,60	1,50	2,10	0,063	0,231
Estonia	-	-	0,10	0,20	0,006	0,023
Finlandia	0,10	0,70	1,90	2,80	0,084	0,324
Francia	0,20	0,70	1,60	2,50	0,073	0,277
Grecia	-	0,10	0,40	0,50	0,006	0,051
Holanda	0,50	0,90	2,00	3,40	0,178	0,701
Hungría	0,10	0,20	0,40	0,70	0,027	0,095
Irlanda	0,20	0,50	0,80	1,50	0,109	0,342
Italia	-	0,50	0,80	1,30	0,059	0,167
Letonia (1)	0,10	0,10	0,30	0,50	0,016	0,059
Lituania	0,10	0,10	0,10	0,30	0,018	0,041
Luxemburgo	-		0,70	0,70		0,149
Malta (1)	-					
Polonia	-	0,40	0,90	1,20	0,020	0,068
Portugal	0,10	0,50	1,30	2,00	0,064	0,241
Reino Unido	0,40	0,10	0,20	0,70	0,024	0,140
Republica Checa	0,10	0,10	0,20	0,50	0,015	0,062
Suecia	0,20	1,10	1,20	2,50	0,139	0,314
UE-15	0,20	0,50	1,40	2,20	0,065	0,265
UE-27	0,20	0,50	1,40	2,10	0,058	0,232

Fuente: Eurostat. Labour Market Policy. Expenditure and Participants Data 2005, 2007

Gasto en políticas de empleo por tipo de acción en España y la UE, 2005

Categoría del gasto	España		UE-15		UE-27	
	Millones de euros	Porcentaje respecto al total	Millones de euros	Porcentaje respecto al total	Millones de euros	Porcentaje respecto al total
1. Servicios de mercado de trabajo	833,5	4,3	25.029,3	11,1	25.374,7	11,0
2. Formación	1.334,4	6,9	21.867,0	9,7	22.225,5	9,6
3. Rotación y reparto de trabajo	77,2	0,4	342,5	0,2	342,5	0,1
4. Incentivos al empleo	2.629,5	13,6	13.390,9	5,9	13.698,9	5,9
5. Integración de discapacitados	175,7	0,9	9.296,1	4,1	9.729,4	4,2
6. Creación directa de empleo	595,3	3,1	7.760,8	3,4	8.034,6	3,5
7. Incentivos a la creación de empresas	463,0	2,4	3.396,2	1,5	3.486,8	1,5
Total medidas activas (1-7)	6.108,5	31,7	81.082,8	35,8	82.892,4	35,8
8. Mantenimiento de ingresos y apoyo excluidos mercado de trabajo	12.890,3	66,8	137.296,9	60,6	139.098,5	60,1
9. Prejubilados	283,6	1,5	8.104,9	3,6	9.501,0	4,1
Total medidas pasivas (8-9)	13.173,9	68,3	145.401,8	64,2	148.599,5	64,2
Total	19.282,4	100,0	226.484,6	100,0	231.491,9	100,0

Fuente: Eurostat. Labour Market Policy. Expenditure and Participants Data 2005. 2007

Un papel diferente del Servicio Público de Empleo

José Luis Álvarez Alonso
Servicio Público de Empleo
del Principado de Asturias

El mercado de trabajo ha cambiado profundamente en los últimos años y las instituciones deben adaptarse a la nueva situación. Las administraciones que gestionan las políticas de empleo estaban concebidas y diseñadas para un modelo económico industrial concreto, donde la educación inicial era la formación principal que daba paso al empleo, en el que se podía hacer una carrera laboral en una ocupación y/o en una empresa, y en caso de pérdida del puesto de trabajo se realizaba un reciclaje profesional, o se finalizaba con la prejubilación del trabajador. La realidad se ha vuelto más compleja. Ni el empleo, ni las empresas, ni la profesión es para toda la vida. Se producen muchos cambios y cada vez a mayor velocidad.

Las personas han elevado su nivel de formación, de manera muy importante, y en especial las mujeres. La importancia de los recursos humanos y de la formación continua a lo largo de toda la vida laboral son ideas cada vez más comunes. El empleo crece, hay ofertas de trabajo de difícil cobertura, se continúan realizando prejubilaciones, a la par que se mantienen porcentajes significativos de desempleo y aumenta el número de trabajadores procedentes de otros países.

Los cambios se han originado como consecuencia de varias causas: la incidencia de variables tan importantes como la apertura de los mercados internacionales, el desarrollo de internet y la organización en redes de

buena parte de la sociedad, los cambios demográficos, la emigración...

Todos estos fenómenos han cambiado el mercado de trabajo y lo seguirán haciendo los próximos años, hasta el punto que no reconozcamos el que teníamos en el modelo industrial del siglo anterior. Estas transformaciones nos obligan a buscar el nuevo papel de las instituciones y a cambiar tanto la forma de concebir como de poner en marcha las políticas activas de empleo más adaptadas a las nuevas circunstancias.

Contar con recursos humanos capacitados es un factor fundamental para desarrollar la competitividad, la innovación y la capacidad de adaptación de las empresas y los territorios. Desde esta perspectiva es preciso reforzar continuamente la vinculación entre la actividad productiva de una región y las políticas de desarrollo económico, de capacitación y de empleo. Esta relación debe mantenerse en el tiempo para responder a los cambios constantes.

A lo largo de estas páginas se propondrá el papel que pueden asumir los servicios públicos de empleo, teniendo en cuenta los cambios del entorno, su rol institucional y las lógicas particulares de los distintos actores que participan en el mercado laboral.

Nuestra hipótesis principal es que los servicios públicos de empleo deben pasar de gestionar colas de demandantes de empleo, a liderar la elaboración de las nuevas políticas de empleo, especializándose en la elaboración y tratamiento de la información que permita la toma de decisiones a todos los actores que intervienen en el campo del empleo y la formación.

1. Hay varios mercados de trabajo

En una región no hay un único mercado de trabajo. De manera muy esquemática, podemos decir que coexisten, simultáneamente, tres grandes mercados de trabajo, en función del grado de exposición de las organi-

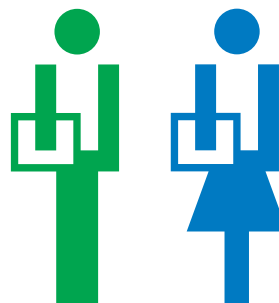
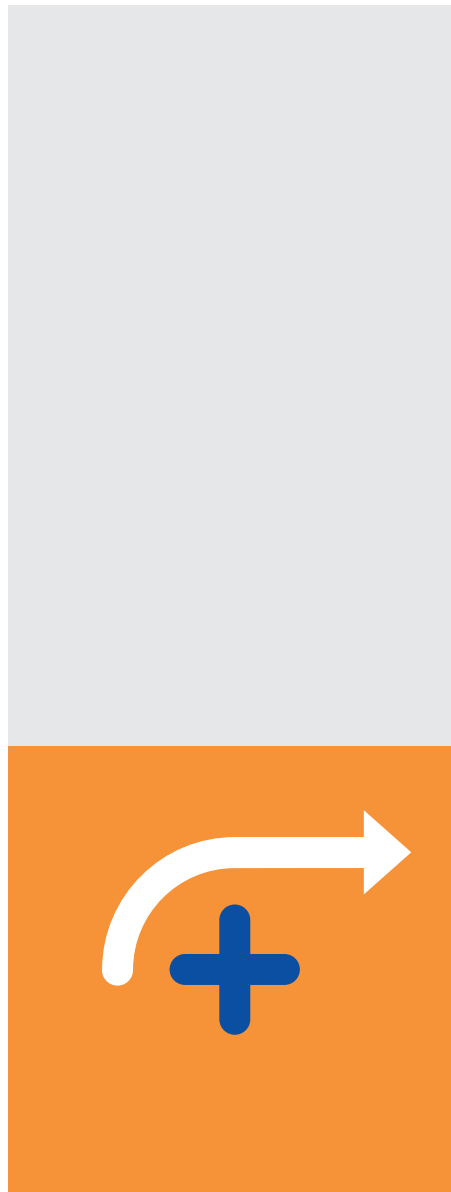
zaciones a las grandes variables que afectan a la economía. Las empresas más expuestas a las fuertes tensiones competitivas tienen una relación diferente con el entorno que las que lo están menos. Tienen diferente relación y dependencia de las decisiones político-administrativas. Se organizan de manera particular y no gestionan las personas de la misma forma.

Por un lado, está el mercado de trabajo que generan las empresas con actividades expuestas a situaciones muy abiertas y competitivas, que experimentan fuertes presiones de la competencia, que se dotan de formas de organización cada vez más flexibles, para adaptarse continuamente a los cambios, y que favorecen que los recursos humanos desarrollen continuamente sus capacidades. En este tipo de empresa puede estar trabajando entre el veinte y el treinta por ciento de la población ocupada.

Estas organizaciones suelen tener capacidad para entender y anticipar lo que ocurre en el entorno, para crear estrategias y tomar decisiones sin tener en cuenta la perspectiva del territorio, dejando a las administraciones locales un escaso margen de manobra. Los poderes públicos, para atraerlas y retenerlas, deben dotar al territorio de los equipamientos imprescindibles para facilitar las comunicaciones, la cualificación continua de los recursos humanos, la capacidad de investigación de la Universidad... Todo un conjunto de dotaciones, de alta calidad, sin las cuales no podrán competir con otros territorios que están en la misma carrera de atraer y retener inversiones.

En cada territorio encontramos un segundo mercado de trabajo alrededor de las empresas que tienen una menor exposición a la competencia más agresiva, ya sea porque son proveedoras, de tercer o cuarto nivel de otras principales, o porque, aún siendo intensivas en mano de obra, prestan servicios difíciles de descentralizar (hostelería, limpieza, sanidad...). Estas empresas dan trabajo en torno al sesenta o setenta por ciento de la población ocupada.

Dichas empresas están sujetas a las mismas grandes variables que afectan a las del primer grupo, pero con menor intensidad y a menor velocidad y por lo tanto disponen de más tiempo de reacción. En cambio, son más sensibles a las políticas sectoriales que un gobierno pone en marcha. Las políticas y normas sectoriales tienen una incidencia importante en un gran número de medianas y pequeñas empresas que realizan activida-



des en el sector agroalimentario, la sanidad, el medioambiente, el turismo, la cultura, la atención a las personas... Las decisiones de los responsables de estas empresas tienen en cuenta la lógica del territorio, sus recursos y limitaciones, pues la actividad que llevan a cabo está estrechamente ligada a él, ya sea porque no la pueden realizar en otro lugar o porque hacerlo supondría costos importantes de todo tipo.

La mayoría de estas empresas tiene una plantilla inferior a los cincuenta empleados y la gestionan de forma más tradicional que previsional. Están acostumbrados a recurrir al mercado laboral a reclutar el perfil que requieren en cada momento y han abandonado la formación tradicional y gremial que se realizaba en cada sector, cuando se "invertían" años en la cualificación de un profesional.

El tercer gran mercado de trabajo es el sector público, tan necesario para dinamizar la economía como difícil de modernizar. Las administraciones tienen un papel central en la mejora de la competitividad de un territorio, tanto liderando las estrategias claves para el futuro como impulsando la mejora de la calidad en las organizaciones (públicas y privadas) que operan en su ámbito geográfico, y también cuando aparecen como prestadoras directas de servicios.

La influencia de la administración en las empresas también se encuentra en la manera cómo se establecen las relaciones. Si la administración reduce los trámites burocrá-

ticos, los realiza por internet, facilita su seguimiento, facilita el acceso a la información y mejora sus servicios, producirá un input transformador en la sociedad y facilitará que las empresas, las organizaciones y las personas tomen decisiones y las ejecuten con más rapidez.

La administración contrata alrededor del diez por ciento de la población ocupada, con una presencia de titulados universitarios superior a la de las empresas privadas, tiene sus propias normas de aprovisionamiento de personal y una manera muy particular de entender su gestión y cualificación.

2. Las personas tampoco son todas iguales

Si las empresas son diferentes también lo son las personas y su funcionamiento en el mercado laboral.

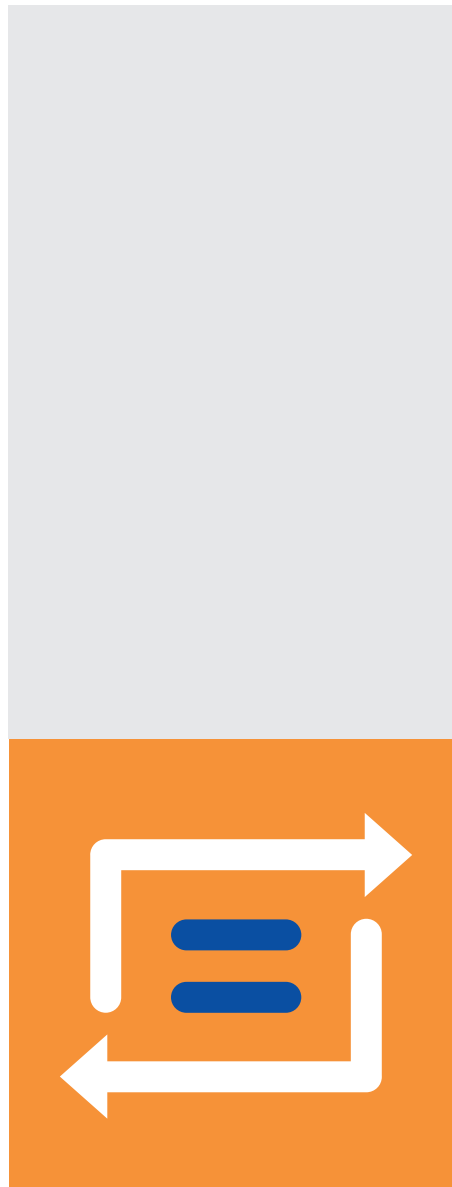
El mercado de trabajo en España ha cambiado en los últimos años por la “revolución formativa” de los españoles que partiendo de una posición de atraso educativo, en los últimos cincuenta años, ha convergido con los niveles de los países de la Unión Europea. En este gran cambio las mujeres han tenido el papel protagonista.

En este tiempo hemos observado como el nivel de cualificación es clave para “navegar” en el mercado de trabajo. Así hemos comprobado que en los períodos de crisis económica, los universitarios apenas descienden en sus niveles de ocupación, mientras los trabajadores con menores estudios experimentan las consecuencias de manera más contundente, y a la hora de la recuperación del empleo se hace en mayor grado cuanto mayor es el nivel formativo.

Los cambios continuarán produciéndose. Actualmente nos dirigimos a escenarios de “pleno empleo” en los que nos encontraremos con nuevas situaciones en el mercado laboral y la necesidad de abordarlas con respuestas apropiadas para personas distintas que pueden encontrarse en momentos diferentes de su trayectoria vital.

Así, por ejemplo, no sólo será importante el nivel de educación de partida si no, y quizás más, la disposición de cada uno a la formación continua.

Aunque el nivel de cualificación aumente, la formación a lo largo de todas las edades, será fundamental para mantener la empleabilidad de las personas y la productividad de las empresas. Los títulos formativos



serán abundantes pero sufrirán “devaluaciones”, los conocimientos quedarán obsoletos con rapidez y las personas deberán actualizarse continuamente. Los trabajadores se responsabilizarán de autoprogramar su formación y las empresas se organizarán para hacer posible el acceso a la información que permita estar al día profesionalmente. Al aumentar el nivel educativo se retrasará la edad de incorporación inicial al trabajo y también lo hará la de jubilación, por lo cual más personas de más edad estarán formándose.

Estos cambios afectan a la propia perspectiva con la que se abordará el análisis del mercado laboral. Al enfoque tradicional que sitúa a las personas en situación de “ocupado” o “desempleado” habrá que introducir otra manera de mirar que permita visualizar como los ciudadanos realizan diversas transiciones durante su vida laboral: de la escuela al mundo laboral, de un trabajo a otro (dentro de la misma empresa o cambiando entre varias), pasando por estancias en el desempleo o de inactividad y con retornos al trabajo ya sea por cuenta propia o ajena.

Estos cambios no afectan a todos por igual. Si bien la mayoría de las personas irán adaptándose a las nuevas exigencias del trabajo y a las circunstancias de su ciclo vital, habrá otros grupos con alto riesgo de quedar apartados del mercado de trabajo. Situación que podría llevar a la dualización de la sociedad entre trabajadores estables y trabajadores periféricos. Este último grupo

requerirá una atención especial de la sociedad, pues las empresas no invertirán en sus procesos de cualificación, que pueden ser largos en el tiempo, por lo que deberá hacerlo la sociedad para mantener su inserción social.

La información sobre las distintas características de las personas se vuelve cada vez más importante cuando el número de desempleados se reduce. Las diferencias que se registran dentro de cada uno de los grandes grupos en los que los solemos clasificar, cobran más importancia a la hora de diseñar las actuaciones que facilitan el acceso a un puesto de trabajo. Así, aunque el paro femenino es muy elevado y su reducción debe ser objetivo prioritario de toda política de empleo, no todas las mujeres tienen el mismo nivel de empleabilidad. Las demandantes de empleo de más edad presentan un perfil diferente en función del nivel de educación y la titulación obtenida, el tiempo transcurrido desde la finalización de los estudios, la actualización profesional, la experiencia laboral o profesional, la disposición a la movilidad... Y esta foto no es fija, pues los movimientos en el mercado de trabajo provocan cambios en su composición. Actualmente, el setenta por ciento de inscripciones como demandantes de primer empleo son mujeres, de las cuales el treinta por ciento tienen más de 45 años y declaran bajos niveles de cualificación.

Todas estas circunstancias influyen en la probabilidad de encontrar un empleo y tienen que ser tenidas en cuenta al diseñar el tipo de acciones que pueden aumentarla.

3. El papel de las administraciones

Cada territorio tiene una estructura económica, unas condiciones geográficas, una historia social y una forma de organizarse. La cultura de cada región es una de las variables que determina el éxito cuando aborda proyectos de futuro, sobre todo en momentos de alta incertidumbre como los actuales. Por esta razón, cada región puede construir sus “propias” respuestas introduciendo cambios en el rol que juegan las administraciones, las empresas y los ciudadanos, así como en la forma como establecen las relaciones entre ellos.

En España, las políticas de empleo cuentan actualmente con una buena oportunidad para realizar cambios. La transferencia de la gestión de las políticas de empleo que se ha realizado a las comunidades autónomas,



fruto de un proceso de descentralización del Estado (mezclado con un proceso de renegociación del contrato nacional histórico entre el Estado y las comunidades), puede posibilitar una mayor flexibilidad y adecuación al entorno cercano. Pero también corre el riesgo de quedarse en un mero traslado de poder: si la región reproduce el mismo modelo de organización vertical y burocrática anterior, aunque ahora con una alianza entre las administraciones autonómicas y los agentes sociales, que han intercambiado poder en su territorio por fidelidad a las estructuras nacionales.

Esta situación de tránsito administrativo genera una ocasión excelente para replantearse las políticas de empleo. Para innovar y dotarse de unos servicios públicos capaces de responder con flexibilidad, las principales barreras que hay que superar son “mentales”. Las barreras que impiden comprender que la capacidad de análisis, propuesta y respuesta está repartida entre los múltiples actores que intervienen directa o indirectamente en el empleo y la cualificación de los recursos humanos. Por lo que resulta necesaria su implicación.

Si mantenemos la misma lógica vertical y burocrática del pasado, habremos perdido una oportunidad para introducir un papel diferente de los servicios de empleo. A grandes líneas, debemos decidir entre dos maneras de organizarse: aquella para la cual la misión principal es la distribución de unos recursos económicos mediante subvenciones a terceros; y aquella otra en la

que las metas que se plantean en cada momento son las que moldean una y otra vez la estructura de los recursos. Y esto se hace en relación continua con terceros.

La eficacia de una política útil para dar respuesta a estos retos de futuro dependerá de la habilidad para crear un entorno viable de cooperación entre la pluralidad de intereses y actores. El papel de los servicios de empleo pasará de la lógica administrativa a la necesidad de construir consensos sobre los temas claves y de conseguir compromisos concretos de acción.

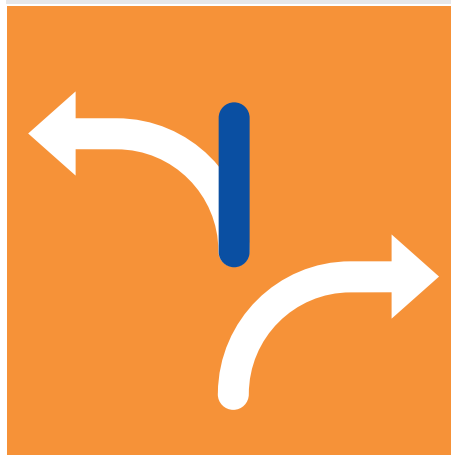
Esta transformación no es sencilla y se enfrentará a resistencias importantes. Los responsables políticos tendrán dificultades para dejar de organizarse de la primera manera. Una de las principales trabas parte de la inercia burocrática de la administración a repetir las actuaciones que ya le son conocidas. Otra procederá de los colaboradores tradicionales que preferirán mantener el statu quo, reclamar más fondos económicos y no asumir responsabilidades. Pero la mayor dificultad se localiza en la limitación de los efectos que puedan producirse por aumentar la asignación de recursos o por centrar los esfuerzos en mejorar la eficiencia de los instrumentos de gestión o por implantar nuevos sistemas de evaluación. Los retos que afronta la sociedad actual no se pueden abordar únicamente mejorando las respuestas conocidas.

La segunda manera de organizarse requiere conceptualizar el sistema de empleo como un

sistema constituido por la intersección de actores (públicos y privados) autónomos con sus objetivos y recursos. En cada región, los actores y alianzas sociales que se establecen son específicas, tienen una historia y una relación que puede leerse en términos de poder político.

4. Los actores en las políticas de empleo

En el mercado laboral intervienen las empresas con las ofertas de puestos de trabajo, las personas que buscan empleo y las administraciones con las regulaciones que establecen. El papel clásico de los servicios públicos de empleo se centra en la intermediación laboral, al facilitar el encuentro entre las empresas que ofrecen trabajo y los demandantes de empleo, y en la mejora de la empleabilidad de la población activa a través de las políticas activas de empleo. El nivel de participación de los servicios de empleo es muy discreto. La mayoría de las



actuaciones están “externalizadas” y son realizadas por entidades colaboradoras que reciben los recursos económicos de la administración.

El número de instituciones y organizaciones, públicas y privadas, implicadas en la intermediación y mejora de la empleabilidad de la población es muy elevado. Cada uno de estos actores participa con su lógica particular, con su percepción de la realidad y, con frecuencia, con intereses enfrentados.

Desde la administración intervienen los cuatro niveles: la Unión Europea, el Estado central, el ámbito autonómico y el local. La Unión Europea dibuja las líneas estratégicas y establece los programas de financiación. El Estado marca las directrices legales del mercado de trabajo, regula las normativas de las políticas activas de empleo, financia la mayoría de ellas y gestiona las prestaciones por desempleo (políticas pasivas) en todo el territorio español. Las Comunidades Autónomas administran las medidas financiadas por la Unión Europea, el Estado o con recursos propios, en el territorio regional. Algunos Ayuntamientos también participan en diferentes programas de empleo, cofinanciados por las Comunidades Autónomas, el Estado o la Unión Europea.

Los agentes sociales, entendiendo como tales a las asociaciones empresariales y a los sindicatos, tienen un papel muy destacado, en la definición y gestión de políticas activas de empleo. A nivel estatal, participan en los órganos que informan las políti-

cas nacionales y, en ocasiones, alcanzan acuerdos con el gobierno que se formalizan posteriormente como leyes o medidas de fomento del empleo. A nivel autonómico, con frecuencia, suscriben acuerdos sociales y participan en la dirección de los servicios de empleo autonómicos. A nivel local hay distintas experiencias de colaboración entre los agentes sociales y los Ayuntamientos: planes de empleo, consejos de desarrollo local, cooperación en proyectos europeos...

Las políticas activas de empleo (orientación, formación...) son llevadas a cabo por las administraciones autonómicas y locales, los agentes sociales y numerosas entidades públicas y privadas, que realizan desde estudios de necesidades de formación hasta la contratación de desempleados para que adquieran hábitos laborales, pasando por las acciones formativas presenciales o a distancia. Todos tienen estructuras (directores, coordinadores, responsables de departamentos...) y plantillas (formadores, orientadores, agentes de desarrollo, técnicos de empleo...) que, en los últimos años, han ido adquiriendo experiencia profesional en estas materias.

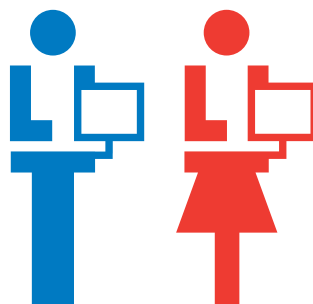
Hay otros actores que también influyen en las decisiones. Los padres intervienen con frecuencia en las primeras decisiones de los jóvenes. Los medios de comunicación tienen un papel importante en la creación de estereotipos sociales que influyen a la hora de dirigirse hacia una cualificación profesional

u otra. Y, sin duda, el que tiene la última palabra es la persona que toma la decisión de qué hacer en cada momento.

Todos los actores señalados participan, de un modo u otro y en diferentes momentos (planificación, ejecución, evaluación...) en la toma de decisiones que pueden hacer más o menos rentables los esfuerzos que la sociedad hace en la capacitación de sus ciudadanos. Por esta razón es de la máxima utilidad que dispongan de información útil cuando toman las decisiones.

5. El papel de los servicios públicos de empleo

Es cierto que la educación y la formación cada vez tienen un papel más importante para mejorar la capacidad de respuesta de las empresas y para asegurar la permanencia y el progreso de las personas en el mer-



cado de trabajo. Pero para que las personas tengan en cada momento el nivel de competencias profesionales requeridas por el sistema productivo (con las peculiaridades sectoriales, de empresa, personas, perfiles,...), es preciso que todos los actores implicados tomen las decisiones oportunas y correctas. Para conseguirlo, lo primero que se requiere es que dispongan de la información pertinente y útil en las que basen sus elecciones. Esta sería la misión principal de los servicios públicos de empleo.

¿Cómo conseguir información útil para anticiparnos en el tiempo? Para tener alguna opción de éxito es preciso partir de las consideraciones siguientes:

- Nadie tiene toda la información necesaria para identificar las variables que incidirán en el futuro de un sector, ni para concretar como será esa incidencia en las empresas y/o sobre los puestos de trabajo de un territorio.

- La información disponible está repartida entre múltiples fuentes y actores. En la mayoría de los casos es de naturaleza cualitativa y, en muchas ocasiones, está basada en la intuición de personas con gran conocimiento de la actividad.

- La incertidumbre acerca del futuro no se aborda con planificaciones rígidas. Son necesarias "actitudes" abiertas, que intenten comprender los cambios y construir acuerdos para abordarlas y construir respuestas.



.- A la demanda social de mejorar la articulación entre la formación y el empleo, mediante análisis prospectivos, es necesario responder con un diálogo permanente entre la promoción económica, el empleo y la formación.

.- La información debe ser accesible a los diferentes grupos implicados y debe ser tratada de manera que les sea útil.

Si se aceptan estas consideraciones entenderemos por qué debe cambiar el papel a jugar por las administraciones dedicadas al fomento del empleo. Un servicio público de empleo debe trabajar con prospectiva, buscando, elaborando y distribuyendo información entre aquellos que tomarán las decisiones. Su papel no puede quedar reducido a la gestión administrativa de subvenciones, a la explotación estadística de las bases de sus datos sobre el paro registrado o contratos realizados, ni a aspirar a tener éxito en la extrapolación o proyección de dichos datos sobre el futuro: en el mejor de los casos perderíamos todas las actividades emergentes.

Desde esta posición, el servicio público de empleo debe construir los espacios y crear las ocasiones para el encuentro entre los actores que disponen de la información y ayudarles a formalizarla para ser utilizada. Los servicios de empleo manejarán información cuantitativa, fruto de explotaciones estadísticas y de estudios, y cualitativa, resultado de la tramitación de ofertas y demandas de empleo, pero su mayor valor lo

aportarían cuando consiguieran generar consensos y acuerdos entre los implicados en un sector o actividad.

El mayor logro para un servicio público de empleo sería conseguir una dinámica de trabajo con los actores de un sector que permita analizar la situación presente, identificar las variables que incidirán a medio plazo en la actividad, acordar posibles escenarios a medio plazo y las actuaciones que deberían ponerse en marcha de manera anticipada.

Conseguir esta manera de trabajo permitirá construir sistemas de seguimiento y de reprogramación de las actuaciones: en función de lo esperado, de los resultados obtenidos y en contraste con los nuevos cambios del entorno.

6. El tratamiento de la información

Dentro de los servicios públicos de empleo, los observatorios son los instrumentos mejor situados para visualizar este nuevo papel, convirtiéndose en los gestores-distribuidores de la información y en los encargados de generar las dinámicas para que los actores puedan analizar y comprender los cambios que están ocurriendo y su incidencia en las políticas de recursos humanos y de empleo.

Para alcanzar estos objetivos es preciso que los observatorios sigan realizando o encargando informes y estudios, analizando las evoluciones históricas y las tendencias de futuro, utilizando técnicas econométricas y sociológicas... Estos elementos de trabajo son necesarios para alcanzar los objetivos pero no deben ser el fin en sí mismos del trabajo de un observatorio.

El mayor éxito de un observatorio consistirá en movilizar a los actores de un sector, conseguir acuerdos e implicarlos en una dirección, para que las decisiones que a su nivel tomen, con su autonomía y responsabilidad, estén alineadas en una dirección de futuro. Y mantener viva, en el tiempo, la relación para poder realizar los ajustes que se precisen ante los cambios que vayan ocurriendo, especialmente cuando las transformaciones son tan aceleradas.

Es preciso tener siempre presente que los observatorios no dan recetas inmediatas ni toman decisiones, sino que deben generar dinámicas para conseguir los cambios que permitan abordar las nuevas situaciones. Para impulsar un cambio, en la relación entre el sistema productivo y el mundo del empleo y la formación, hay que movilizar e implicar a los actores para que contribuyan con su información y experiencia, y puedan alcanzar consensos: si no hay consenso no se pueden llevar a la práctica las acciones, pues el observatorio no tiene capacidad de decisión y la del servicio de empleo es limitada.

Como ya señalamos, la capacidad de análisis, de decisión y de actuación está repartida entre los actores públicos y privados. La tarea no es sencilla. En el campo de las administraciones hay varios departamentos con incidencia en la promoción económica, la innovación, la educación, la cualificación profesional, la promoción del empleo... Fuera de la administración, están las asociaciones empresariales, los sindicatos (ambas con sus organizaciones sectoriales),

las asociaciones organizadas en torno a temas específicos o colectivos, los responsables de las empresas, los profesores... todos toman múltiples decisiones con incidencia en la eficacia de los recursos disponibles.

Lo dicho no niega la importancia y necesidad de continuar con el tipo de trabajo que se ha realizado hasta ahora, más bien insiste en la importancia que tiene cómo se construyen los análisis y la distribución posterior de sus conclusiones y recomendaciones.

La forma de elaborar y poner en juego estos medios tiene una alta relación con el logro de los objetivos que se pretenden. Así, los estudios deben ser entendidos como elementos de trabajo con personas que ya conocen la situación de los sectores, que tienen informaciones parciales, interés en la actividad, que se plantean preguntas para las que desearían alguna respuesta y, sobre todo, también capacidad de actuación. Frecuentemente, estas personas tienen más interés en compartir su visión y su preocupación, para concretar las acciones que deben ponerse en marcha, que leer grandes y profundas investigaciones sobre una actividad económica.

Desde esta perspectiva es tan importante su participación en las entrevistas previas a la redacción de los documentos de trabajo, como en la discusión de éstos y en la validación de resultados finales.

De esta manera, estos encuentros se convierten en espacios de conocimiento. Las informaciones cuantitativas disponibles sobre los hechos y las señales de cambio, unidas a la experiencia acumulada de los actores de una actividad generarán un conocimiento muy importante sobre las tendencias futuras que incidirán en los empleos y las competencias profesionales y las maneras de organizarlas.

La generación de confianza, el intercambio constructivo de información y el logro de consensos, fruto del establecimiento de "diagnósticos compartidos", lleva un tiempo. Es necesario trabajar con plazos que superan los plazos de ejecución de los estudios tradicionales.

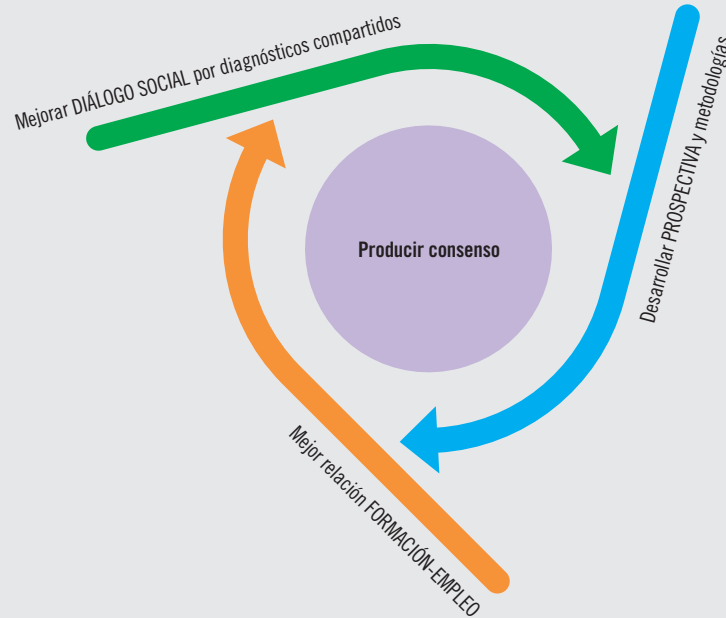
Cuando se alcanza el consenso quedan dibujadas las líneas de trabajo a seguir y también los criterios generales que deberán ser tenidos en cuenta por todos los implica-

dos en la ejecución de las políticas activas de empleo.

A partir de este momento comienza la fase de ejecución. Esta etapa será clave tanto para alcanzar los objetivos como para reforzar la relación iniciada entre los actores. Si las personas que han participado en las fases anteriores confirman que sus aportaciones se llevan a la práctica aumentará la probabilidad de contar con su colaboración en las evaluaciones y reprogramaciones futuras.

La comunicación y difusión de los trabajos del observatorio es también una parte esencial del trabajo del observatorio. Si tienen como fin último apoyar a las instituciones, organismos y personas que toman decisiones, deben asegurarse que reciben la información y saben utilizarla. Quedando a su disposición para mejorar la calidad de la información que le suministra.

OBJETIVOS OBSERVATORIO



ELEMENTOS NECESARIOS PERO NO SUFICIENTES

- ESTUDIOS SECTORIALES Y NACIONALES
- ENCUESTA A LAS EMPRESAS
- OPINIÓN ESPONTÁNEA DE LOS ACTORES
- ESTUDIOS E INVESTIGACIONES

ESTOS ELEMENTOS SON LOS QUE EXISTEN YA. HAY QUE IR MÁS LEJOS

La interconexión tendrá que ser mantenida en el tiempo para estar al día en la información que se renueva constantemente y, a la vez, mantener la red de actores que giran en torno a un sector o actividad.

A cooperar y trabajar en red también se aprende. Esta relación continuada en el tiempo, junto a la previa identificación de los objetivos y la aportación esperada de cada actor, favorece la disminución de las resistencias previsibles a trabajar conjuntamente tanto entre los departamentos de las administraciones como con el resto de actores sociales y económicos.

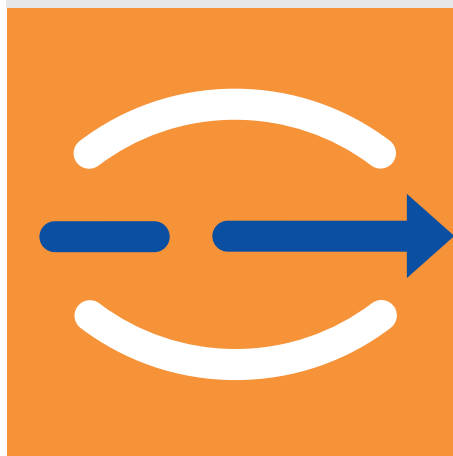
Si esta relación continua es imprescindible, debemos asumir que no puede articularse por la vía vertical jurídico administrativa. Si es factible, será fruto de la confianza entre los actores que se irá construyendo a la par que se comparte la misma información y se adquieren experiencias de logros comunes al avanzar hacia los objetivos previstos.

La tecnología de la información e internet permiten que toda la información elaborada se haga llegar y/o esté disponible en todo momento. Esta es una gran ventaja para el trabajo de un observatorio, pero el principal requisito para tener éxito es el cambio cultural y organizativo para superar la rigidez de los sistemas organizativos tradicionales, tanto en el mundo de la administración como en las entidades privadas.

7. Cambios internos

Esta forma de entender los servicios de empleo obliga a realizar cambios internos.

Los directivos deben visualizar con nitidez el nuevo papel de la entidad pública. Principalmente, deben evitar colocarse en el medio de las relaciones que establecen los actores y velar más por el desarrollo de sus capacidades. Este espacio público es la visión del conjunto del sistema de empleo, para buscar su eficiencia más que convertirse en un operador más de las políticas de empleo, en competencia y rivalidad con los existentes. Los directivos deben liderar el cambio organizativo dentro de los servicios públicos de empleo. Ya hemos hecho referencia a los cambios en el observatorio, pero también afectan al conjunto de la organización.



Los cambios afectan a las funciones y a los perfiles profesionales. El personal del observatorio deberá tener competencias profesionales para establecer y mantener redes con expertos de instituciones, empresas, agentes sociales... con la misión de conseguir acuerdos y compromisos de actuación.

Pero los observatorios no trabajan únicamente con los agentes externos. De hecho, tratan intensamente con los datos estadísticos internos. Esta información cuantitativa se puede enriquecer, de manera muy significativa, con la información cualitativa que poseen las personas que trabajan en las oficinas de empleo. Y deben ir más allá. Deben devolver la información tratada (interna y externa) a los responsables de las oficinas de empleo para que éstas puedan utilizarla en su relación con las empresas de su entorno, los demandantes inscritos y las entidades proveedoras de servicios. El personal de las oficinas de empleo deberá adquirir nuevas competencias profesionales para dirigir su atención hacia lo que ocurre en el entorno y plantearse cómo contribuir al funcionamiento del mercado de trabajo en su territorio.

En esta dinámica el conjunto del servicio de empleo es transformado. La información cuantitativa y cualitativa que se maneja en las oficinas se convierte en input de la gestión que realiza de ella el observatorio. Y, a su vez, el resultado del trabajo de éste es un input clave para tomar decisiones en el ámbito de las oficinas. Bajo este planteamiento, es el conjunto de la organización la

que gestiona información y no un departamento aislado.

CONCLUSIÓN

El mercado de trabajo español ha cambiado en los últimos años y lo seguirá haciendo a ritmo muy rápido. Las empresas verán como aumenta la presión para convertirse en organizaciones más productivas y flexibles. Las personas incrementarán la necesidad de actualizarse profesionalmente de manera continua y exigirán los servicios necesarios para mantener la empleabilidad que les de seguridad en las transiciones que realicen durante su vida laboral.

Los servicios de empleo deben incorporar la gestión del cambio en su relación con el entorno y en su propia estructura. Colaborando con los actores económicos en la identificación de los retos futuros, en la definición de nuevas respuestas, en la puesta en marcha de políticas de empleo y alineando los servicios que prestan las entidades colaboradoras para que aporten valor a la actividad económica y a los ciudadanos. Para conseguirlo deben aprender a trabajar en red con otros actores (administrativos, sociales y económicos), aceptando que ninguno de ellos posee toda la información necesaria para definir los nuevos objetivos ni el poder suficiente para alcanzarlos de manera autónoma.

Los servicios de empleo tienen la legitimidad para liderar la discusión y el trabajo para mejorar la competitividad de los recursos humanos de un territorio. Para conseguirlo tendrán que cambiar como organización, evolucionando desde su papel tradicional de gestor de tareas administrativas al de gestor de la información necesaria para dinamizar las redes de cooperación por sectores y/o proyectos. Sus responsables tendrán que planificar esta transición organizativa. Se enfrentarán a las mismas incertidumbres que los directivos de cualquier organización, y contarán con el saber hacer de su personal y con las posibilidades que brindan las tecnologías de la información y la comunicación.

En este escenario, los observatorios de empleo juegan un nuevo papel, como dinamizadores de la información y facilitadores del encuentro entre actores públicos y privados, con sus perspectivas y experiencias, con el objetivo de establecer y mantener una relación que permita ir afrontando los proyectos o problemas que vayan surgiendo en el tiempo.



En resumen, los servicios públicos de empleo deben aprender a innovar sistemáticamente su forma de trabajo y las políticas de empleo con la evolución del mercado de trabajo. Deben asumir los mismos retos de adaptación al entorno que las empresas y el resto de las organizaciones. La estrategia ganadora será la que esté atenta a lo que ocurre en su entorno, la que sea capaz de trabajar con el resto de actores y desarrollar su propia estructura.

En España, las transferencias de las políticas activas de empleo que ha realizado el

Estado a las comunidades autónomas suponen una oportunidad para poner en marcha nuevas formas de trabajo adaptadas a cada lugar y cultura específica. Esta descentralización permite configurar el Sistema Nacional de Empleo como una red, en la que cada territorio actúa con autonomía, puede responder de manera rápida a los cambios del entorno, desarrollar su capacidad de innovación y transferir su aprendizaje al resto de comunidades autónomas.



Encuentro Internacional RECOWE. Conciliación de Empleo y Bienestar

Teresa Ayesta Gallego
Observatorio de las Ocupaciones

El pasado 29 y 30 de noviembre se celebró en Oviedo el Encuentro internacional RECOWE sobre “Conciliación de empleo y bienestar”, organizado por el Consejo Económico y Social del Principado de Asturias y la Universidad de Oviedo.

La red investigadora RECOWE (Reconciling Work and Welfare in Europe-Reconciliando trabajo y bienestar en Europa) agrupa a equipos de 29 universidades o centros de investigación de la UE, contando con algunas de las instituciones europeas más prestigiosas en diversos campos de las ciencias sociales. En ella participa un equipo de profesores de Sociología y Economía Aplicada de la Universidad de Oviedo.

RECOWE es una red de excelencia dentro de las actividades de promoción de la investigación del VI Programa Marco para la Investigación y el Desarrollo Tecnológico de la UE. Su principal objetivo es la creación de una red de investigación europea capaz de superar la fragmentación que muestra actualmente el análisis de las cuestiones relacionadas con el trabajo y el bienestar social en Europa.

RECOWE promueve, a través de las distintas acciones coordinadas por su Centro de Dialogo (DIAC), el intercambio de conocimientos, preocupaciones y propuestas entre investigadores, agentes sociales y responsables de las políticas públicas, como un modo de enriquecer las actividades de cada uno de estos grupos. El contexto de los Consejos Económicos y Sociales es singular-



mente apropiado para facilitar estos intercambios.

Este encuentro se enmarca dentro de este contexto y de esos objetivos, y se concibe como una primera ocasión de intercambio entre personas de los distintos grupos, que se espera poder prolongar con otras iniciativas similares a lo largo de los seis años en los que RECOWE desarrollará su actividad. En el encuentro celebrado en Oviedo participaron representantes de los Consejos Económicos y Sociales de Castilla y León, Castilla y La Mancha, Valencia y Cantabria.

La primera sesión contó con la presencia del Consejero de Industria y Empleo del Principado de Asturias D. Graciano Torre, el presidente del CES del Principado de Asturias D. Nicolás Álvarez Álvarez, la coordinadora del Strand. Red RECOWE de la Universidad de Oviedo D^a. Ana Marta Guillén Rodríguez y el Catedrático de Sociología de la Universidad de Oviedo D. Rodolfo Gutiérrez Palacio.

Ana Marta Guillén señaló durante la presentación del encuentro que las actividades de investigación de la Red se centran en cuestiones relacionadas con la conciliación cantidad/calidad del empleo, perspectiva de género, flexibilidad y seguridad en el empleo. La Universidad de Oviedo es la institución de la Red que dirige la sección que analiza las tensiones existentes entre calidad y cantidad del empleo (www.recwowe.eu).

Para el Consejero de Industria y Empleo el encuentro a diferencia de otros, permitirá conocer y entender mejor las tensiones existentes entre calidad y cantidad de empleo, flexibilidad y seguridad, familia y trabajo, con perspectiva y distancia de las tensiones del día a día.

Primera Sesión: CREACIÓN EMPLEO Y PROTECCIÓN SOCIAL

D. Jose Luis Díez-Hoces de la Guardia, Presidente del CES de Castilla y León, inició la presentación de esta primera sesión señalando la importancia de la formación permanente a lo largo de toda la vida laboral, el equilibrio que las personas realizan entre las exigencias de familia y empleo y la financiación de los sistemas de protección social para conseguir el crecimiento y aumento de la competitividad y conseguir así alcanzar el bienestar de los europeos.

Para Bruno Palier, doctor en Ciencias Políticas e investigador del Centro de Estudios de la Vida Política Francesa (CEVIPOF) de París,



todos los países europeos se enfrentan a ser más competitivos, aumentar el empleo y conseguir políticas de protección social activas para incrementar y mantener la empleabilidad de más ciudadanos.

Las relaciones entre empleo y protección social se componen de cuatro etapas: conocimiento empleo y protección social, interdependencia, problemas de separación -por un lado mantenimiento del empleo y por otro protección social - y finalmente reconciliación entre ambos.

Con la industrialización comenzó esta relación entre protección social y empleo, por primera vez los asalariados percibían su salario por trabajar. Comenzó a surgir un interés por mantener al trabajador en una empresa, no solo el salario era importante, sino también el ofrecimiento de una garantía social, para conseguir la fidelidad. Tanto el empleado como el empleador tenían un interés común: la estabilidad y la seguridad. De los años 50 a los 70, momento de la industrialización en serie, se produjo el desarrollo de la seguridad social, como función de garantizar el consumo. El seguro social tenía la función de estabilización social. Se produjo el desarrollo de la protección social de la mano del desarrollo económico.

Con la apertura de las economías se producen cambios que perturban este "equilibrio" entre empleo y protección social. Los cambios hacia una economía que requieren mayor movilidad produce tensiones entre "la flexibilidad" y "la seguridad", entre coste de seguros de los empleados y costes competitivos.

Para resolver los problemas y conseguir la reconciliación entre protección social y empleo los países deben avanzar y separar las cuestiones sociales y de empleo. Será importante responder a cuestiones como: ¿Qué clase de trabajos vamos a crear, con alta o baja cualificación?, ¿Cómo pueden crearse?, ¿Invirtiendo en investigación y educación o reduciendo costes laborales?, ¿Qué crecimiento queremos?, ¿Podremos olvidar la seguridad cuando tengamos estabilidad?, ¿Cómo desconectar derechos sociales del trabajo?, ¿Una protección para todos los ciudadanos?, ¿No más protección colectiva excepto para los pobres?, ¿Hay futuro para la seguridad social?.

En la mesa redonda celebrada a continuación de la intervención de Bruno Palier intervinieron Pedro García Rodríguez, Secretario

de Políticas de Empleo y Acción Institucional de UGT Asturias, Ignacio García López, responsable de los Servicios Jurídicos de la Federación Asturiana de Empresarios (FADE) y Alberto Elordi Dentici, Director del Área de Estudios del CES de España.

Para Pedro García el pleno empleo es un objetivo alcanzable con el compromiso de todos los actores pero existen una serie de colectivos más débiles que necesitan mayor protección, mayores, jóvenes, mujeres, inmigrantes. La principal variable que incide en la creación de empleo es el crecimiento económico, aunque no es suficiente por si solo. Deberá ir acompañado de políticas expansivas capaces de incrementar la riqueza, de la conjunción de inversión público-privada y una base industrial sólida de crecimiento. Son necesarias inversiones públicas suficientes y políticas de empleo eficaces para la lucha contra el desempleo.

Ignacio García López analizó en su exposición los efectos de las políticas de protección social en el empleo o más bien los efectos que el empleo tiene en los gastos de protección social. Para el representante de FADE la contribución a la protección social esta sustentada sobre el empleo a través de las cotizaciones sociales. El empleo en España contribuye en un 68% al conjunto de los ingresos para prestaciones sociales. La contribución del empleador en España es del 52% de los ingresos para prestaciones sociales cuando la media europea es del 39%.

La situación del mercado de trabajo con incrementos del empleo en los últimos años, incorporación de las mujeres, el retraso en la incorporación de los jóvenes y la incorporación de inmigrantes, se caracteriza por otro lado por la existencia de importantes desajustes, con excesos de oferta y demanda. Asturias está situada en el grupo con mayores desequilibrios y mayor número de vacantes no cubiertas. Las actuaciones hoy deben ser distintas de las realizadas hace años cuando el problema importante eran las grandes masas de desempleados. Actualmente deben tener mayor peso las políticas activas frente a las políticas pasivas de empleo.

Por su parte Alberto Elordi analizó los efectos de los cambios en el mercado de trabajo y el empleo en la protección social futura. Cada vez se ingresa más tarde en el mercado de trabajo, la entrada se produce con salarios discutibles, todo ello afectará a la



generación de derechos de protección en el futuro. Además las mujeres entran masivamente en el mercado en peores condiciones que los hombres lo que nos lleva a preguntarnos en que condiciones se encontrarán dentro de 30 años, cuando tengan que utilizar los derechos generados.

Por su parte la temporalidad y la elevada rotación del mercado de trabajo, son elementos negativos que pueden indicar que afrontaremos nuevos problemas de cobertura de derechos sociales en el futuro. Si mantenemos tasas de temporalidad por encima del 30% ponemos además en peligro también los ingresos de Tesorería de la Seguridad Social.

Segunda sesión – CANTIDAD Y CALIDAD DEL EMPLEO EN LA UNIÓN EUROPEA

Juan Antonio Mata Marfil, Presidente del CES de Castilla-La Mancha felicita a los organizadores de las Jornadas por la iniciativa que considera que no debe ser el colofón, sino la continuidad en el debate sobre el modelo de sociedad para los próximos años. Todos los actores, organizaciones sociales, sindicales, patronal y Estado, deben buscar el equilibrio para hacer compatible el mantenimiento del Estado del Bienestar con la calidad del empleo. Por ejemplo con medidas de conciliación de la vida familiar y el trabajo.

El debate se centrará en si el crecimiento del empleo es compatible con el modelo de desarrollo actual; cómo combinar los nuevos

empleos con las condiciones de trabajo del desarrollo industrial; cómo compatibilizar la flexibilidad del mercado de trabajo con una garantía de derechos de los trabajadores; cómo combinar esa flexibilidad con la calidad; cómo combinar la competitividad con el crecimiento industrial y cómo combinar todo ello con el sistema fiscal.

Sonja Drobnic, profesora de Sociología en la Universidad de Hamburgo centró su ponencia en la calidad del empleo en la vida laboral y su medición, las condiciones de la calidad del empleo en la Unión Europea y repasó algunos de los resultados del proyecto de calidad de vida en una Europa cambiante.

Para cuantificar la calidad de vida se combinan indicadores objetivos y subjetivos. Pasando al ámbito del empleo, se consideran elementos importantes; los ingresos que proporciona el empleo, la fuente de estabilidad psicológica y de desarrollo que supone y proporciona además una identidad de participación en un proyecto colectivo.

En la calidad de vida laboral inciden una serie de indicadores objetivos: empleo, ingresos, horario, características del empleo... Otro tipo de indicadores subjetivos serían las relaciones con otras personas que permite el tener un empleo y el desarrollo de habilidades personales y la formación. Son sensaciones subjetivas de relaciones e integración en el trabajo la salud y el bienestar del empleo, el desarrollo de competencias, la formación permanente y el equilibrio de la vida laboral.

Analizando las condiciones de la calidad del trabajo en la Unión Europea se observan variaciones en la calidad del empleo entre distintos sectores, variabilidad entre los grupos de mano de obra, siendo más vulnerables los trabajadores mayores, las mujeres o los inmigrantes, y variaciones entre países.

Sonia Drobnic cerró su intervención con un examen del conjunto de datos transnacionales para determinados indicadores que permiten valorar la calidad de vida y la calidad del trabajo. Se señalaron qué aspectos de la vida son importantes para los individuos, para todos los países la familia es el más importante seguido del trabajo; qué consideran importante en el trabajo; si existe riesgo de perder el trabajo en los próximos 6 meses; una evaluación del trabajo; valoración del tiempo empleado en el trabajo; valoración de las tareas; efecto del trabajo sobre la salud; satisfacción general con el empleo; relación con las posibilidades de aprendizaje....



Existen cuestiones ya tradicionales que se han debatido en los últimos años y seguirán teniéndose en consideración en debates futuros como es la igualdad de género en el empleo y la flexiguridad y el tiempo de trabajo y surgirán nuevas cuestiones como las psicosociales en el entorno de trabajo y las cuestiones de salud y seguridad en el empleo.

La segunda ponencia de esta jornada sobre cantidad y calidad del empleo corrió a cargo de Rodolfo Gutiérrez Palacios, doctor en Sociología y catedrático de Sociología en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Oviedo.

Con la Estrategia de Lisboa se inicia el seguimiento de la calidad del empleo. Una de las cuestiones cruciales es mejorar las encuestas sociales para poder obtener resultados sobre cantidad y calidad en el trabajo. Se refirió en su intervención a cuatro dimensiones o cuatro indicadores: salario, intensidad en el trabajo, participación en la formación continua y seguridad en el empleo. El primero de ellos es un indicador a tener en cuenta en el futuro respecto a la calidad, si bien se debe señalar que es un indicador que se puede ver afectado por la composición de la fuerza de trabajo. Respecto a la intensidad en el trabajo se trata de un indicador asociado fuertemente al cambio tecnológico y a cambios en la organización. El tercero es un indicador objetivo apreciado por los trabajadores y que tiene efectos sobre otros, puede suponer oportunidades de mejora de salarios y oportunidades de promoción. Por último y en lo referente a la seguridad, el indicador utilizado sería la antigüedad real en el empleo. La evolución de éste ha sido positiva en los últimos diez años.

Rodolfo Gutiérrez concluyó su intervención señalando la necesidad de contar con mayor seguridad sobre como evaluar e interpretar los indicadores. Es necesario mayor precaución y rigor en los análisis. Si queremos hacer balances entre calidad y cantidad de empleo, necesitamos pocos indicadores y buenos.

La segunda sesión de la mañana se cerró con la mesa redonda que contó con la participación de M^a Jesús Cedrón Gutiérrez, Secretaria General de UGT, Cantabria, Alejandro Blanco Urizar, responsable de formación de FADE y Antonio González Fernández, Director General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo del Principado de Asturias. Para M^a Jesús Cedrón los últimos años de

crecimiento económico han sido buenos para la macroeconomía, no lo han sido para la microeconomía, para las economías familiares. Tasas de inactividad de mujeres elevadas, cualificaciones desaprovechadas, condiciones de trabajo desvalorizadas, reducción de plantillas en grandes empresas...

Los retos de cara al empleo pasan por la reducción de la temporalidad como elemento fundamental para la mejora de la seguridad y salud en el trabajo, lo que hace necesario un cambio de mentalidad empresarial; formación y cualificación permanente que permitan la estabilidad en el empleo y que a su vez favorezca la formación y cualificación y los incrementos de productividad; adecuación de la oferta de empleo a la demanda; mejora de la negociación colectiva; incremento de la tasa de actividad femenina; revisión de las políticas activas; políticas de I+D+I y eliminación de barreras al empleo.

Para Alejandro Blanco los desafíos del mercado laboral europeo son los bajos niveles de empleo comparados con nuestros competidores, una desaceleración importante en el crecimiento de la productividad, la diversidad del rendimiento y la desigualdad y una población que envejece. Las directrices deben ser atraer y retener a más personas en el empleo y modernizar los sistemas de protección social; mejorar la capacidad de adaptación de los trabajadores y las empresas y la flexibilidad de los mercados laborales y aumentar la inversión en capital

humano a través de la educación y las capacidades. Surgen nuevos retos en la gestión de las personas: gestión del talento, gestión demográfica, un modelo de organización que aprende con formación permanente y gestión del conocimiento, nuevos valores y prioridades relacionados con el trabajo y familia y nuevos mercados con nuevas culturas y nuevos modelos de trabajo.

Antonio González señaló la existencia de contradicciones en el mercado de trabajo derivadas de tasas de temporalidad elevadas y necesidades de mano de obra; ofertas no cubiertas y abundante número de trabajadores; paro friccional y paro femenino abundante; problemas de conciliación. Las administraciones públicas deben conseguir la convivencia de niveles de igualdad y libertad que permitan el desarrollo económico; tienen una función reguladora y una función de fomento de las políticas activas.



Tercera sesión – TENSIONES ENTRE FLEXIBILIDAD Y SEGURIDAD EN EL EMPLEO

Esta tercera sesión fue moderada por Pablo Coto Millán, Presidente del CES de Cantabria, que señaló los problemas estructurales graves a los que nos enfrentamos como son la competitividad de nuestras empresas, la baja productividad y los empleos de baja calidad. Los problemas que se están debatiendo en estas jornadas son fundamentales para la calidad del empleo.

Daniel Clegg, profesor de Política Social de la Universidad de Edimburgo, analizó las tensiones entre flexibilidad y seguridad desde una perspectiva de distintas configuraciones de países europeos: Dinamarca,

Francia y Reino Unido. Son buenos ejemplos de la gran diversidad de configuraciones de las políticas del mercado de trabajo, distintas perspectivas para abordar las tensiones entre flexibilidad y seguridad.

Con la flexiguridad el ideal sería pasar de proteger el trabajo a proteger a la gente. Es necesaria una seguridad de la empleabilidad. Aquí surgen las políticas activas orientadas a la formación, recapacitación, programas específicos para grupos vulnerables. Es el paso a la protección de la gente. En el caso danés en el que funciona el denominado triángulo dorado: mercado laboral flexible, sistema de bienestar generoso y políticas activas fuertes, la flexiguridad supone buenos resultados para el empleo.

El caso inglés se presentó como ejemplo del problema del déficit de seguridad y el francés como ejemplo del problema de monopolización de la seguridad.

La política europea de flexiguridad requiere estimular el aprendizaje transnacional y, la existencia de diversidad de problemas requiere diferentes vías de flexiguridad. Se ha desatendido la dimensión normativa y sociopolítica de la flexiguridad. Es necesario ponerla en el centro de la agenda política.

Florentino Felgueroso Fernández, doctor por la Universidad de Oviedo centró su exposición en unas reflexiones sobre flexiguridad en España.

Los modelos sociales europeos requieren nuevas formas de flexibilidad y seguridad en el empleo para adaptarse a la nueva economía (globalización, envejecimiento, participación laboral de la mujer, inmigración). Esto no supone renunciar al modelo social de protección, sino que se pretende mejorarlo.

La palabra clave detrás es “movilidad” a lo largo de la vida laboral, tanto interna (intra-empresa) como externa (entre empresas), facilitando las salidas rápidas de las situaciones de no empleo.

Para ello son necesarios cambios en las políticas públicas del mercado de trabajo: en la legislación contractual; en las políticas activas, facilitando la transición a nuevos empleos y reduciendo la duración de los episodios de desempleo; aprendizaje a lo largo de la vida; modernización de los sistemas de protección social, que permitan mantener el nivel de renta sin que se produzca una desincentivación de la movilidad. Existen evidencias de que las políticas actuales no funcionan eficazmente: demasiada protección reduce la creación de empleo en las fases alcistas, reduce la movilidad y fomenta el desempleo de larga duración.

Esta tercera sesión se cerró con una mesa redonda en la que participaron Ruperto Iglesias García, Representante de Economía Social, Asturias, Ángeles Barrio Alonso, doctora en Historia Contemporánea por la Universidad de Cantabria y Juan Ortega, portavoz de Comisiones Obreras en el CES de Valencia.

Ruperto Iglesias hizo un repaso por la flexiguridad y la economía social, entendida ésta como la manera de asegurar que empresas



y trabajadores sienten que tienen flexibilidad pero también la seguridad necesaria. Seguridad laboral en cuanto a un empleo estable y de calidad, seguridad en el empleo, un empleo con formación y educación, seguridad de ingresos y una combinación y equilibrio entre vida laboral y personal. Flexibilidad en cuanto a flexibilidad laboral de horario, funcional (multitarea) y financiera, con un salario en función del rendimiento.

Estos conceptos encajan perfectamente en las empresas de economía social.

Juan Ortega mencionó en su exposición el Libro verde sobre el mercado de trabajo en el que se recoge el apoyo al concepto de flexi-

guridad como concepto útil, se valora el contrato a tiempo completo de duración indefinida y la inexistencia de obstáculos para formas flexibles para la cobertura de necesidades específicas. El debate mantenido en estos dos días es una oportunidad para abordar el concepto de trabajo más reglado y más equilibrado y basado en la realidad de los trabajadores en la Unión Europea. Es necesario pensar en flexibilidad y seguridad pero al mismo tiempo. Una mano de obra estable es buena para la productividad y la competitividad. Es importante situar en el centro del debate además la calidad de los empleos. Impulsar la flexiguridad negociando con los agentes sociales es muy importante. Serán fundamentales para todo ello políticas activas que sirvan de pasarela de un empleo a otro, promover la formación a lo largo de la vida, igualdad de género y un sistema financiero firme.

Por último Ángeles Barrio apuntó como la variable histórica es explicativa en si misma y nada de la situación actual es casual. Todas estas cuestiones (calidad, empleo estable, empleo decente) no son nada nuevo. Es algo que trae locos desde hace 150 años a líderes sindicales y políticos. El mercado de trabajo en el primer tercio del siglo XX ya tenía estos problemas.

Los encuentros RECOWE fueron clausurados por el Ilmo. Sr. Consejero de Economía y Asuntos Europeos.



Presentación de Grupo Lacera

Belén Luzuriaga

Responsable Dpto. Jurídico y RSE. GRUPO LACERA

GRUPO LACERA, grupo empresarial con accionariado cien por cien asturiano, inicia su andadura en el año 1977 con una mínima plantilla, hoy en día, aquella pequeña empresa es un grupo empresarial especializado en la externalización de los servicios y está formado por 6 sociedades: Lacera Empresa de Limpieza, Lacera Servicios y Mantenimiento, Lacera Noroeste, Lacera Integra, Contesa y Lacera Seguridad (en constitución).

Las Oficinas Centrales se encuentran en Oviedo, ciudad en la que también disponemos de un Centro de Formación propio. Y contamos con Delegaciones en Gijón, León y Salamanca. Este Grupo, emplea a más de 2200 personas, cifra que coloca a GRUPO LACERA, entre las primeras empresas en cuanto a número de plantilla en el Principado de Asturias.

El Progreso experimentado por el Grupo Lacera y su ascendente relevancia en el mercado asturiano son producto de la combinación entre su apuesta por la innovación y por el trabajo en equipo: la unión de todo el personal para la consecución de los objetivos empresariales y sociales nos otorga una posición líder entre las empresas asturianas y aventajada entre las nacionales. Después de casi 30 años de existencia, el Grupo Lacera figura en el mercado como una entidad que aporta seguridad y confianza en el campo de la externalización de servicios y que colabora de forma eficaz en el desarrollo de Facility Services en España.



Y aunque el Grupo Lacera mantiene su identidad asturiana, actualmente se encuentra presente en las siguientes provincias: Asturias, León, Valladolid, Palencia, Salamanca, Zamora, Cantabria y Madrid.

Durante los últimos años hemos experimentado un cambio profundo en nuestra forma de gestionar los recursos humanos, primero, creando un Departamento de Recursos Humanos que seleccionase al personal sin limitarse a “reponerlo”, seguido de la integración de la Política de Recursos Humanos en el Sistema de Gestión de Calidad y Excelencia Empresarial, a través de Procedimientos de Selección, de Formación o de Promoción del Personal, basados en criterios de Igualdad, lo que nos ha llevado a contar con un Plan de Igualdad, adelantándonos incluso a las previsiones realizadas por la Ley para la Igualdad Efectiva.

Grupo Lacera cuenta con un Sistema de Gestión de Calidad ISO 9001:2000; un Sistema de Gestión de Medio Ambiente ISO 14001:2004; un Servicio de Prevención de Riesgos Laborales propio; “el Sello de Bronce” según el modelo Europeo de Excelencia de Gestión, EFQM, (reconocimiento que ha significado un gran éxito para Grupo Lacera al ser la primera empresa de su sector en conseguirlo); y la Certificación en I+D+i según la Norma UNE 166002:2006.

Política de RRHH

Los Recursos Humanos son el principal activo de Grupo Lacera, pues la calidad de ser-

vicio que realiza no sería posible sin el equipo humano que forma la empresa, y que a su valor profesional añade el personal. “El capital humano de GRUPO LACERA es nuestro mayor valor como empresa.”

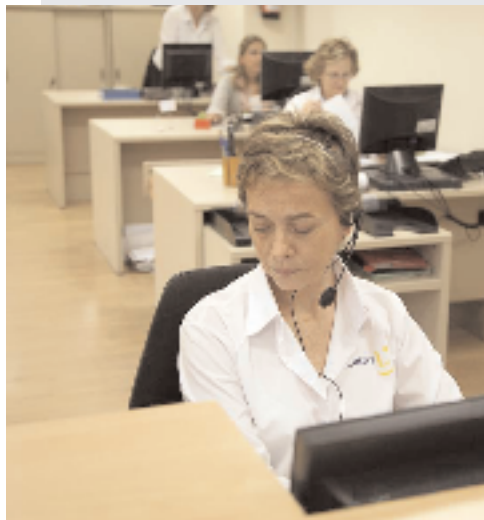
Por ello, asumimos como una responsabilidad voluntaria un compromiso por ir más allá de lo que las exigencias legales marcan, porque entendemos que la Responsabilidad Social Empresarial es trabajar con el propósito de que nuestros clientes deseen comprar nuestros servicios, que otras empresas deseen ser nuestros proveedores, y que el personal desee desarrollarse en nuestra compañía, porque perciban nuestro interés por mejorar cada día en la gestión de nuestros Recursos Humanos.

La Política de Recursos Humanos de Grupo Lacera, se basa en una cuidada selección del personal a contratar, velando por la máxima adecuación de cada persona a su puesto, evaluando no sólo sus competencias de carácter técnico y personal, sino una clara orientación hacia la seguridad y salud, el cuidado por el entorno, y un compromiso por la calidad y eficacia.

Pero en un sector en constante desarrollo, además de incorporar a las personas más adecuadas, es necesario conseguir su continua innovación en cuanto a técnicas, métodos y modos de trabajo. Por ello, el Grupo Lacera realiza una importante apuesta por la formación continua. Apuesta que se evidencia en la construcción de un centro de formación propio, que desde noviembre de 2001 cuenta con aulas homologadas donde se imparten cursos del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional cofinanciados por el Fondo Social Europeo.

Dado que el reconocimiento profesional y la estabilidad en la empresa, son factores clave para la seguridad, motivación, y consecuentemente para el rendimiento de la plantilla, Grupo Lacera ha llevado a cabo, a lo largo de los dos últimos años, una política de Gestión de Personal orientada a proporcionar estabilidad y contribuir a la creación de empleo de calidad.

Esta preocupación nos lleva asimismo a cumplir con la obligación marcada por la Ley de Integración Social y Laboral de Minusválidos (RD 27/2000), sobrepasando el cumplimiento mínimo de dicha normativa, demostrando así una implicación y compromiso social que van más allá de las exigencias legales. En la actualidad un



3,6% de nuestra plantilla son personas con algún tipo de discapacidad.

Este compromiso de ser un grupo facilitador de trabajo, nos ha llevado a la creación de un Centro Especial de Empleo: Lacera Integra, cuyo compromiso es que el 90% de la plantilla sea personal con alguna discapacidad.

El modelo de gestión participativa

El Plan Estratégico acometido por LACERA en los últimos 3 años, contempla la importancia creciente de las personas como generadoras de valor, definiendo una Política encaminada a fidelizar a los clientes, aumentar el reconocimiento social de la compañía y su valor, y garantizar un com-

promiso de máxima estabilidad y protección de nuestros empleados.

Los principios en los que se basa nuestra política de Grupo son los siguientes:

Lograr la máxima satisfacción de la clientela, sea interna o externa, y colaborar con ella en todo momento.

Asegurar la protección de nuestra plantilla, su estabilidad, su salud, y su ambiente de trabajo haciéndoles sentir partícipes de un grupo empresarial sólido que afiance su bienestar personal y profesional.

Cultivar los valores diferenciales de Lacera: innovación; cercanía; fiabilidad y capacidad de respuesta.

Elaborar programas de formación continua, crear grupos de trabajo, fomentar el trabajo en equipo y la igualdad de oportunidades.

Respetar el medio ambiente, fomentando prácticas que garanticen el desarrollo sostenible, con el sólido compromiso de cumplir todas las normativas de minimización de la contaminación y el impacto mediambiental.

Avanzar día a día en la mejora continua instituyendo reglamentos internos que superen siempre y en todo lugar las exigencias de la legislación vigente.

Dado que entre nuestros principios se cuentan la satisfacción de nuestra clientela y el bienestar de nuestra plantilla, resulta indis-

pensable procurar que nuestro personal esté lo más a gusto posible en su puesto de trabajo. Para ello se establecen acciones encaminadas a su motivación, con el objeto de impulsar su participación, fomentar su creatividad, así como el trabajo en equipo... Además una peculiaridad de nuestro sector es la dispersión del personal de la empresa, al estar nuestra plantilla realizando su actividad en casa del cliente. Esto provoca que en muchas ocasiones el cliente tienda a identificar la figura de nuestro personal con la de la empresa, de tal forma que si aquel está contento con la persona, a su vez está contento con la empresa. Es por ello que resulta fundamental la implicación de la plantilla en el cumplimiento de los objetivos de la organización.

Por todos estos motivos, GRUPO LACERA ha conseguido implantar un modelo de dirección en base a nuestra Política y unos Valores orientados a las personas: la DIRECCIÓN PARTICIPATIVA como Método de Gestión Empresarial. Para ello nos hemos basado en la escucha activa de las iniciativas de las personas que componen esta empresa con el objetivo de conseguir mayor productividad empresarial sin olvidarnos de intentar mejorar la calidad de vida de cada una de las personas que desempeñan su actividad en esta organización.

Conceptos que aunque parecen contradecirse, en la práctica hemos demostrado que se conjugan perfectamente y que conducen a resultados positivos para el Personal y para la Empresa.

¿Por qué nuestro modo de gestionar los Recursos Humanos puede considerarse “participativo”? Sencillamente porque hemos instituido un procedimiento para que la toma de decisiones que afectan a las personas que componemos esta empresa, tengan en cuenta en su nacimiento y elaboración, a sus destinatarias.

Las ideas para producir cambios son iniciativa de diversas fuentes, la más relevante: la plantilla. El siguiente paso es hacerse eco de la idea, el Departamento a quien le afecta, debe intervenir en esta fase, para lo cual debe diseñar un plan de actuación, proponer la realización de la idea y ejecutar con el apoyo de la Gerencia.

La colaboración y coordinación son necesarias en este estilo de dirección en la que finalmente debe llevarse a cabo una evaluación, porque no olvidemos que el fin de toda empresa es obtener una rentabilidad.



El principio de todo método de Dirección Participativa trata de dar respuesta según el tema de que se trate a:

¿Dónde estamos?
¿Qué somos?
¿Hacia donde vamos?
¿Hacia donde nos gustaría dirigirnos?
¿Qué caminos podemos seguir?
¿Cuáles son los indicadores que medirán nuestro acierto-desacuerdo?

En definitiva, se trata de vislumbrar el camino que dirija a la empresa a la calidad total.

Ello implica que el punto de partida es el análisis de la situación actual en la que la empresa se encuentra respecto a la idea que se quiere ejecutar, reflexionar la razón de ser (misión), cómo deseamos ser apreciados (visión) y establecer objetivos diseñando las estrategias para su consecución, evaluando a través de indicadores previamente establecidos la marcha del plan ejecutado.

El objetivo de la implantación de un sistema de Dirección Participativa es impulsar un cambio cultural hacia este modelo de gestión de Recursos Humanos, promoviendo la satisfacción laboral, mejorando la comunicación interna y externa.

Ejecutado un Plan, la Dirección Participativa debe promocionarlo, configurando Grupos de Mejora que formulen sus planes de mejora y procedimientos que lleven hacia el Cuadro de Mando Integral, que contenga los indicadores que clarifiquen su desarrollo, al objeto de medir la ejecución de un Plan.

Las medidas acometidas en Grupo Lacera

La apuesta por un Modelo de Dirección Participativa se consolidó tras la aplicación de la primera Encuesta de Clima Laboral, en el año 2003. Tras la misma se potenció el uso de la Creatividad como instrumento para buscar alternativas a las vías tradicionales de pensamiento con el objetivo de proponer mejoras o buscar soluciones a un determinado problema.

En dicha encuesta si bien se valoraban muy positivamente aspectos como el ambiente laboral y la preocupación de la empresa por ofrecer mejoras comparativas a otras empresas, aspectos como la participación y la comunicación interna fueron peor valorados.

Una nueva cultura orientada hacia la dirección Participativa:

- Plan de Acogida. Definir un **Plan de Acogida** para las nuevas incorporaciones, con el objetivo de minimizar el tiempo de adaptación de las personas que se incorporan al Grupo. Actualmente no sólo se dispone de dicho Plan, sino que el recién incorporado evalúa tras su primer mes la eficacia del mismo, obteniendo así el Departamento de RRHH una valiosa información para adecuar en todo momento la información inicial proporcionada a las necesidades reales de los nuevos trabajadores.

- Auditorías Internas. Puesta en marcha de **Auditorías Internas semestrales**: una de las principales causas de pérdidas de tiempo que tenemos en nuestros puestos de trabajo vienen originados por el incumplimiento de los procedimientos que se han establecido en la empresa. Por lo tanto para aumentar la satisfacción del cliente interno se ha implantado la realización de dos auditorías internas anuales con un doble propósito: por

La dirección se planteó en ese momento la necesidad de hacer algo con la encuesta, ya que no sólo debía servir para obtener información sino como herramienta para continuar en la línea de la mejora continua. Algo había que hacer para mejorar aquellos aspectos que eran susceptibles de mejora. Es fundamental el compromiso de la Dirección de Grupo Lacera al apostar por esta nueva forma de Dirección.

Creación de Grupos de Trabajo

Para ello se crearon **grupos de trabajo** con el propósito de recabar opiniones y sugerencias, de generar un clima en el que se pudiesen expresar libremente ideas, pero sin perder de vista el objetivo final: definir y consensuar propuestas de acción para presentar a la Dirección. El buen clima laboral existente en el Grupo Lacera facilitó desde el principio el intercambio de ideas, la creatividad, a pesar de lo cual hubo que vencer las lógicas reticencias iniciales derivadas del temor a posibles represalias o consecuencias al exponer puntos de vista críticos. Una vez que los participantes comprobaron que lo comentado en los grupos quedaba en su propio seno, respetando la confidencialidad, y únicamente se elevaban a dirección las propuestas y conclusiones, esas reticencias quedaron superadas.

1. Grupos de Comunicación

Se establecieron dos grupos de comunicación y entre las **propuestas** elevadas a la dirección por los grupos destacan las siguientes:



una parte comprobar el cumplimiento de los procedimientos internos de trabajo y su adecuación a las necesidades actuales de la empresa, y por otra parte, que el personal de la empresa pueda ver el trabajo que desempeñan sus compañeros en el día a día.

- Intranet. Mejora de los contenidos y aspecto visual de la **Intranet**: incluyendo información de uso común, así como datos, artículos e informes sectoriales o de empresa, además de referencias extralaborales.

- Obras de Reforma. Reorganización del espacio físico de oficina, haciéndolo más moderno y agradable. Las medidas más destacadas han sido: reestructuración del espacio físico de la oficina modificando la entrada de la misma, creando nuevos despachos, salas de reuniones, etc., mejora de la instalación eléctrica para evitar posibles corte del suministro eléctrico, pintado de todas las dependencias de la empresa, diseño y colocación de carteles corporativos, instalación de equipos de aire acondicionado, instalación de pantallas planas en todos los puestos de trabajo de la oficina, creación de un espacio aislado para la cafetería de la oficina y creación de un comedor de empresa, construcción de unos vestuarios nuevos, cambio de las ventanas para mejorar la entrada de luz natural y mejorar la eficiencia de la calefacción, adecuación de un espacio propio para el archivo de la documentación de la empresa, instalación de un sistema de extracción de humos en la guardería de vehículos de la empresa...

Tras estos primeros pasos, la **escucha activa** se ha convertido en una **herramienta** para captar no sólo las opiniones de nuestros trabajadores, sino también sus dificultades tomando conciencia de sus necesidades y su realidad individual.

Además, de los dos grupos de comunicación inicialmente establecidos, surgió la necesidad de promover activamente la creación de más grupos de trabajo para la adopción de oportunidades de mejora en distintos ámbitos de la empresa:

2. Grupo Calidad Alimentaria

Se reúne con una periodicidad variable para analizar los resultados de las auditorias de higiene alimentaria periódicas que se realizan en la Cantina de uno de nuestros clientes que tiene contratado el catering para sus trabajadores. Este grupo de trabajo está liderado por el Responsable de Calidad.

3. Grupo de Seguimiento del Clima Laboral

Se constituye para analizar los resultados de la encuesta de clima laboral y buscar planes de mejora. Como resultado del grupo de trabajo se iniciaron varias oportunidades de mejora que fueron supervisadas por un comité de seguimiento formado por tres miembros. El líder del grupo de trabajo es el Responsable de Recursos Humanos.

4. Grupo de Autoevaluación según EFQM

Su objetivo era la realización de una autoevaluación de la empresa según el modelo EFQM. El líder de este grupo es el Responsable de Calidad.

5. Grupo de Trabajo en I+D+i

Con el fin de identificar innovaciones tanto en productos, servicios o gestión de la empresa se desarrollan periódicamente sesiones de innovación y creatividad de las cuales se obtienen interesantes aportaciones de los integrantes de las mismas. El líder del grupo es el Gerente.

6. Grupos EQI

Participamos en el Proyecto Equal, EQI: Excelencia, Calidad, Igualdad, para incorporar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los Sistemas de Gestión de Calidad y excelencia. Creamos dos grupos de trabajo y siguiendo el Modelo EFQM, desarrollamos dicho proyecto financiado por la Unión Europea. El líder del grupo es la Responsable de RSC.

7. Grupos para la Conciliación

Fruto de nuestro Método de Gestión Participativa ha sido la elaboración del "Plan Concilia" por el que fuimos galardonados con el I Premio Asturias Empresa Flexible y el Premio Nacional Empresa Flexible 2006, en la categoría de Gran Empresa:

El Plan Concilia nace de la ESCUCHA ACTIVA, tras ponerse en evidencia las solicitudes del personal para poder conciliar su vida laboral con la personal y familiar, se decide diseñar un Plan de medidas conciliadoras. Lo primero fue realizar un diagnóstico:

¿Dónde estamos?

¿Hacia dónde vamos?

¿Hacia dónde nos gustaría dirigirnos?

Finalmente se definen las medidas que constituyen la base del Plan de Conciliación, recogiendo las medidas que estaban en vigor desde el año 2003 y que progresivamente se habían implantado, como la tarde del viernes libre en virtud de la semana laboral comprimida, el horario intensivo en verano, el disfrute de vacaciones por días laborales... y se añaden prácticas que esporádicamente se iban realizando pero que no habían sido recogidas en ningún procedimiento al objeto de unificar estas medidas y generalizarlas: Prioridad para realizar prácticas en la empresa de los hijos e hijas del personal, contrato laboral a cónyuge, hijo o hija de personal fallecido en accidente laboral o por enfermedad profesional, prioridad de contratación a familiares del personal jubilado que hayan permanecido más de 25 años en la empresa.

Se incorporan nuevas medidas como posibilidad de acumular las horas de lactancia a la baja maternal, horario de verano para las mujeres del personal de gestión en las condiciones que lo solicitaron, Protocolo de Prevención de Riesgos para la Maternidad, campañas de sensibilización, flexibilidad horaria...

En definitiva, consideramos que más que hablar de costes este Plan iba a suponer una inversión, que el personal pueda hacer uso de su tiempo iba a producir mayor satisfacción, la cual se podría traducir en una mayor productividad. Por otro lado, desde el punto de vista del coste, estas medidas, las interpretamos como medidas preventivas, es decir, para evitar posibles costes futuros, como bajas, sanciones...

Finalmente creamos unos indicadores para estudiar la rentabilidad de la aplicación del Plan, al objeto de poder realizar un seguimiento del impacto de las actuaciones desarrolladas:

Motivación/Productividad

Retención

Reducción de absentismo

Optimización de gastos de reclutamiento y selección

Hemos mejorado en cada uno de estos indicadores a satisfacción de la empresa.

Evaluación de los objetivos fijados en el modelo de gestión de dirección participativa

A través de este ejemplo de **iniciativa, diseño, ejecución y evaluación** del Plan Concilia, podemos observar la metodología en la que

basamos nuestra Dirección Participativa y los resultados positivos obtenidos en la práctica.

En general, la Dirección participativa se caracteriza en que “el superior” manifiesta **gran orientación a las relaciones personales con sus colaboradores** y en menor grado a su trabajo técnico de dirección del grupo.

La Dirección participativa ha dispuesto canales de comunicación muy fluidos que permiten a los colaboradores:

- Participar en la toma de decisiones.
- Vivir los objetivos corporativos y contribuir a la fijación de los objetivos de su área de responsabilidad.
- Aportar sugerencias y propuestas de mejora.

Para practicar este estilo de dirección participativa hay que contar con **colaboradores maduros para la tarea que desarrollan**, personas suficientemente formadas y capacitadas que sean capaces de trabajar por objetivos y que entiendan la esencia del trabajo en equipo.

No se concibe esta forma de dirección participativa sin que se den dos **condiciones**:

- . Gran **confianza** dentro del grupo natural, y
- . Que sus miembros tengan la **posibilidad de influir** en el futuro de la empresa.

En definitiva, el beneficio obtenido con este modelo de gestión se evidencia en la reten-

ción de los trabajadores, la motivación, la satisfacción personal y en la rentabilidad empresarial.

Transferencia de la Dirección Participativa

Puede decirse que los métodos de dirección existentes son tantos como empresas existen, si es cierto que existen métodos con elementos comunes que conforman una determinada manera de gestionar y que por su utilización más o menos generalizada, se conforman en métodos con nombres reconocidos en el ámbito empresarial.

La **Dirección Participativa** es una apuesta por la flexibilidad en todos los ámbitos de la empresa. Desde Grupo Lacera podemos mostrar nuestra experiencia y nuestros resultados en base a ella, para nosotros es rentable.



En el mundo laboral asistimos a un cambio de visión de los trabajadores respecto a sus remuneraciones. No importa tanto la retribución económica, se solicitan otras recompensas por el trabajo como puede ser la flexibilidad de la empresa para adaptar un horario a las necesidades del personal. Estar atentos a las necesidades del grupo de personas que desarrollan su tarea laboral es una obligación en Grupo Lacera. Y hemos conseguido a través de la Dirección Participativa cambiar las formas, aportar más creatividad, participar todos en cada propuesta...

Reconocemos que existen dificultades y puede que la efectividad del método no siempre sea la misma, las empresas dependemos de tantos factores coyunturales..., si bien, la muestra está ahí. Fruto de nuestras formas hacer las cosas ha sido la implantación de un plan de conciliación para más de 2000 personas, solo eso justifica el método, pero no queremos quedarnos estancados, los grupos de mejora siguen trabajando y estamos seguros de que aportarán más iniciativas que podremos llevar a cabo.

En este sentido, podemos decir que si alguien dudaba de la Dirección Participativa como método de gestión empresarial, puede evaluar nuestra experiencia para empezar a dejar de hacerlo.



La atención a las personas dependientes: reto y oportunidad

Marta Arregui García-Miguel

El envejecimiento poblacional, la percepción social de la necesidad de dar respuesta a las situaciones de las personas dependientes, junto con la demanda de que el Estado se responsabilice o al menos contribuya a su provisión, han situado el fenómeno de la dependencia en el centro del debate político, económico y social. En los próximos 5 y 10 años, las personas con alguna discapacidad para la vida diaria se habrán incrementado en España en un 8% y un 17% respectivamente, confirmando y aumentando la posición de España entre los países más envejecidos de Europa. Frente a este superior envejecimiento relativo, el índice de cobertura de las plazas residenciales o los servicios domiciliarios está muy alejado del de países como Holanda, Dinamarca o Alemania, y por detrás de Francia.

Ahora bien, al tiempo que un reto social, la atención a las personas dependientes, por el volumen de personas y económico que implica, comienza a ser considerada como una oportunidad de generación de empleo.

En 2006 y 2007 hemos llevado a cabo dos estudios del sector de servicios de atención a las personas dependientes. El primero mostraba una panorámica general acerca de la situación del sector en Europa, España y Asturias, su evolución prevista, ocupaciones y previsión de generación de empleo. El segundo se centró en el análisis y descripción de los perfiles competenciales asociados a algunas de estas ocupaciones, fundamentalmente aquellas de atención directa cuya formalización es aún escasa y



que están experimentando cambios en su estructura y contorno. A continuación presentamos algunos de los principales elementos y datos revelados por dichos estudios.

Una oferta de servicios insuficiente

En 2015 se prevé que vivan en Asturias en torno a 247.000 personas con 65 años o más, de las cuales aproximadamente 44.000 tendrían 85 años o más. Debido a la prevalencia de la discapacidad en estas edades, esto conllevaría la existencia de en torno a 125.000 personas con discapacidad en esta fecha, 83.000 de las cuales serían mayores de 65 años, 45.000 mayores de 80.

Los distintos grados de discapacidad conllevan la necesidad de apoyos o servicios de diverso tipo y con distinta intensidad. Hoy, una abrumadora mayoría de los cuidados, el 78%, son prestados por los llamados cuida-

Teniendo en cuenta estas cifras, el potencial de crecimiento del sector en Asturias se sustenta tanto en las previsiones de envejecimiento poblacional, con el consiguiente aumento de la población dependiente, como en la actual sub-representación de la oferta privada y pública de servicios de atención y cuidados a las personas dependientes, que incrementa el margen de crecimiento de la oferta.

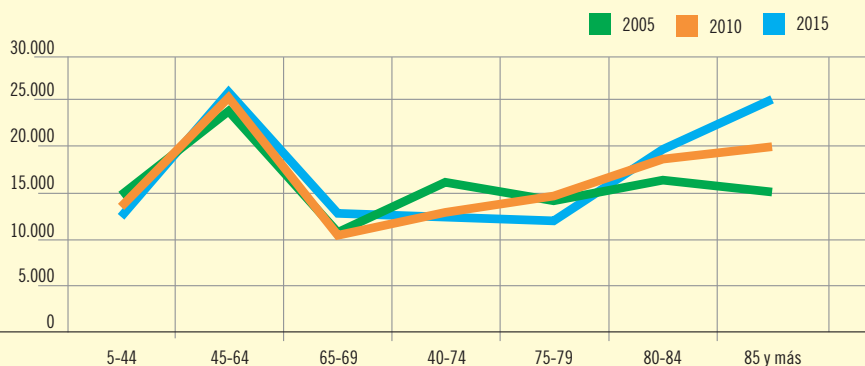
Retrato robot del cuidador informal

Mujer (83,6%) 45-55 años

- No puede trabajar fuera de casa (26,4%) o ha dejado de hacerlo para cuidar a la persona dependiente (11,7%)
- Ha reducido el horario de trabajo (11,2%) o tiene problemas para cumplirlo (10,7%)
- Su vida familiar y de ocio se resiente (80,2%)
- Su salud se resiente (54%)
- El 41,8% dedica más de > 40 horas semanales
- 115.000 podrían incorporarse al mercado de trabajo con la Ley de Dependencia, 3.300 en Asturias

Previsión de personas con discapacidad, Asturias, 2005-2015

Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE.



dores informales, normalmente personas de la familia, mayoritariamente mujeres en edad de trabajar, que han visto imposibilitadas o mermadas sus posibilidades laborales y profesionales por causa de estos cuidados. Con una estimación de 9.075 horas de trabajo para España, equivalentes a cinco millones de empleos a jornada completa, el volumen económico que estos cuidadores informales representan es enorme.

Por su parte, los servicios de asistencia privados cubren un 13,3% de los servicios prestados, mientras el sistema público ofrece cobertura al 7,4%. En Asturias, la oferta privada se concentra en los centros residenciales (69,4%), aunque existe también cierta oferta en centros de día (15%), teleasistencia y ayuda a domicilio, oferta que aumenta día a día, y que en parte se presta a precio público y mediante acuerdos

con la administración. En total, 18.298 personas utilizaban estos servicios en 2004, lo cual implica que aproximadamente, sólo un 22,6% de la población con alguna discapacidad para la vida diaria estaría utilizando estos servicios.

La realización de este potencial viene condicionada, al menos en parte y tanto en intensidad (número de empleos) cómo en calidad (de los servicios y de la cualificación de los profesionales) por el efectivo desarrollo en la implantación del sistema nacional de atención a las personas dependientes y promoción de la autonomía.

Algunas proyecciones de potencial de generación de empleo

Los efectos combinados del envejecimiento poblacional y el descenso de los cuidadores informales por una parte, que incrementan la demanda de servicios, y de la aplicación del sistema nacional de atención a personas dependientes, que paulatinamente generará en gran número de personas dependientes el derecho a percibir determinadas prestaciones, contribuirán a:

- la creación directa de empleo en los ámbitos público y privado;
- el afloramiento y formalización de parte del empleo sumergido actual;
- la liberación de mano de obra, apartada del mercado laboral por estar dedicada al cuidado de personas dependientes, generalmente familiares.

Creación directa de empleo: entre 3.100 y 5.300 empleos

Algunas pistas sobre el potencial de generación de empleo las podemos encontrar en la evolución reciente del mismo en el sector público (ya que carecemos de datos para el

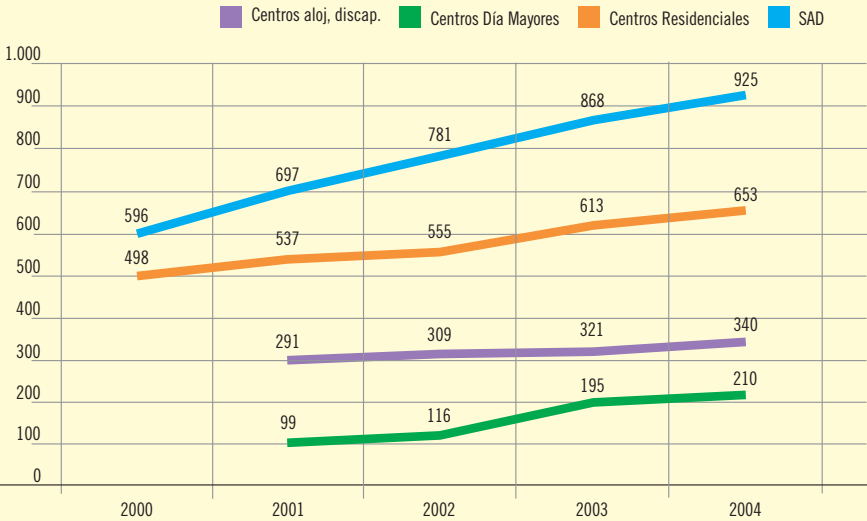
sector privado) y en las estimaciones del Libro Blanco de la Dependencia. La primera constatación es el crecimiento del empleo en el sector público entre 2000 y 2004: según datos proporcionados por la Dirección General de Atención a Mayores, Discapacitados y Personas Dependientes de Asturias, la progresión de empleo en los servicios públicos en los últimos años ha experimentado crecimientos de hasta el 200% en los centros de día para personas mayores, del 121% en los centros residenciales, y cercanos al 55% en ayuda a domicilio, ámbito en el cual existe una parte importante de empleos a jornada parcial (40%).

Por otra parte, de acuerdo con el Libro Blanco de la Dependencia para España, la implantación del sistema nacional de dependencia podría generar 262.000 empleos netos en 2010, si bien esta fecha debería ser revisada debido a los retrasos y la ralentización de los ritmos de implantación del mismo. Los centros residenciales y la atención a domicilio representarían, respectivamente, el 43% y el 42% del empleo neto creado.

Una hipótesis de extrapolación de dichas estimaciones para Asturias, ofrecería un potencial de generación neta de empleo entre 3.100 y 5.300 empleos directos (cuyos plazos deberíamos ajustar, al menos, a unos 7-10 años). Una parte importante del empleo, especialmente en los servicios de ayuda a domicilio, de asistencia personal para la autonomía, y algunos perfiles en los centros residenciales, serían empleos a

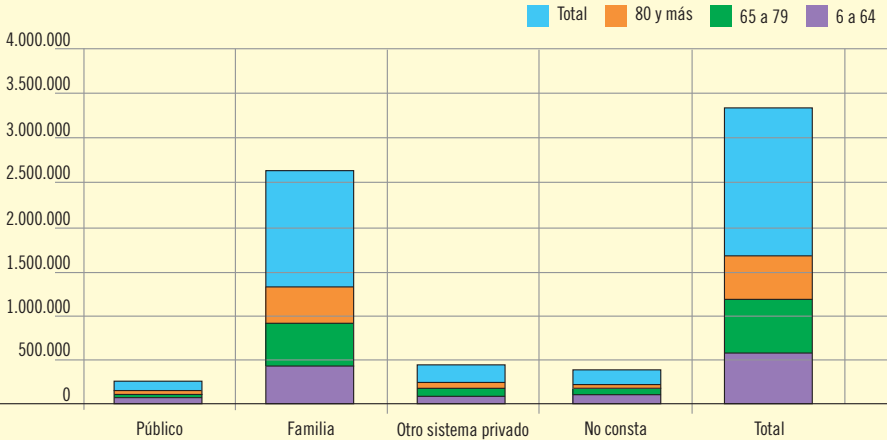
Evolución del empleo en los servicios públicos de atención a la dependencia, Asturias, 2000-2004. Ocupaciones analizadas en el estudio

Fuente: Dirección General de Atención a Mayores, Discapacitados y Personas Dependientes. Asyurias.



Personas con discapacidad que reciben ayudas de asistencia personal por grupos de edad y sistema proveedor, España, 1999.

Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE.



tiempo parcial. Un 73% de los empleos a generar serían a nivel auxiliar, un 20% de nivel técnico y un 7% de nivel directivo. La mayor presencia de auxiliares se produciría en los servicios de atención a domicilio y en los centros residenciales. En torno al 41% del empleo total creado sería a tiempo parcial.

Liberación de cuidadores informales y afloramiento y formalización de parte del empleo sumergido actual

El afloramiento del empleo sumergido existente en el sector, sobre el que no se dispone de datos fiables, dependerá en parte del establecimiento de incentivos a la formalización o legalización de estos empleos, que

Previsión de generación neta de empleo
del sistema nacional de dependencia
(puestos de trabajo) España, 2005-2010

	Previsión de generación de puestos de trabajo a jornada completa	Previsión de generación de puestos de trabajo a tiempo parcial	Previsión de generación neta de puestos de trabajo
2005	7.870	5.463	13.333
2006	41.213	28.622	69.853
2007	77.604	53.871	131.475
2008	125.897	87.458	213.445
2009	168.759	117.150	285.909
2010	195.039	135.393	330.432

Fuente: Libro Blanco de la Dependencia, Ministerio de Trabajo y
Asuntos Sociales, 2005.

Tanto el afloramiento del empleo sumergido como la incorporación de una parte de los actuales cuidadores informales al mercado de trabajo del propio sector, plantean el reto del reconocimiento de las competencias que estas personas indudablemente habrán adquirido, y que probablemente será preciso reforzar, de forma que su incorporación a los puestos de trabajo generados en el sector pueda realizarse de forma efectiva y sin exigir nuevos procesos formativos redundantes respecto a una capacidad ya adquirida en la experiencia informal o alegal.

Un sector en transformación

El sector de servicios de atención a la dependencia está experimentando, y se prevé que experimente en los próximos años, numerosos cambios que afectarán profundamente no sólo a su volumen sino también a la estructura y contenidos de las ocupaciones asociadas el mismo.

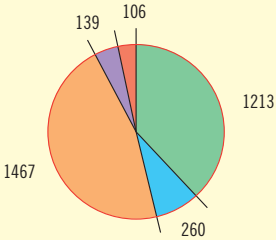


son ejercidos, en una parte importante, por personas extranjeras, mayoritariamente procedentes de países latinoamericanos.

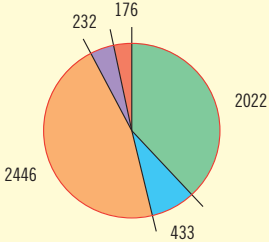
Según estimaciones del Libro Blanco de la Dependencia 115.000 cuidadores informales podrían incorporarse al mercado laboral en el Estado. Una hipótesis de extrapolación a Asturias podría ofrecer una cifra aproximada de 3.335 personas que podrían incorporarse al mercado de trabajo si se cumpliera todo el potencial .

- Centros residenciales
- Centros de Día
- Ayuda a Domicilio
- Asistente personal
- Tele-asistencia

Hipótesis A
de generación de empleo en Asturias.



Hipótesis B
de generación de empleo en Asturias.



En el campo organizativo, los cambios se orientan hacia: una progresiva coordinación de los servicios sociales y sanitarios; apoyo preventivo y promoción del envejecimiento activo; profesionalización, sistematización e individualización de los programas de intervención con las personas usuarias, integrando en el diseño a la familia y entorno más cercanos; separación entre servicios

complementarios y servicios directamente ligados a la atención personal; y por fin, la implantación de sistemas de gestión, control y evaluación de la calidad, tanto para las intervenciones individuales, como a nivel de programas y servicios.

Por otra parte, se están produciendo y se prevé la intensificación del uso de tecnologías aplicadas a los servicios de atención, como la progresiva extensión de la domótica; la extensión y normalización de las tecnologías y equipamientos para la Teleasistencia, tanto domiciliaria como móvil; entre otros.

En cuanto a la demanda de servicios, además del envejecimiento poblacional, la previsible disminución del número de cuidadores informales disponibles, debido fundamentalmente a la incorporación de la mujer al mercado de trabajo y a los cambios en los modelos familiares, podrá sin duda contribuir a un aumento de la demanda de servicios. Por otra parte, el despoblamiento y envejecimiento de las zonas rurales, que quedan vacías de personas que puedan proveer dichos servicios, también contribuirá a esta demanda, si bien ha de tenerse en cuenta que estas zonas plantean necesidades organizativas distintas a las de los núcleos urbanos.

Del lado de la oferta de servicios, se prevé un incremento de la diversidad de tipos de proveedores, incluyendo la incorporación al sector de empresas provenientes de otros sectores; así como la incorporación de per-

sonas inmigrantes a la provisión de los mismos, especialmente en la asistencia a domicilio. Otra tendencia que deberá vigilarse, y que es una reivindicación de parte de los actores del sector, es la separación entre servicios de tipo doméstico y servicios de atención personal, con una previsible eventual externalización por parte de proveedores actuales, de los servicios no directamente ligados a la última.

En todo caso, el llamado sistema nacional de dependencia, en su paulatina implantación y si se cumplen las previsiones del Libro Blanco de la Dependencia al menos en parte, supondrá la adquisición del derecho a servicios de atención de diverso tipo por parte de un gran número de personas, derecho que podrá tomar la forma de una asignación monetaria para la contratación de los servicios en el mercado. Si bien una parte importante de estos servicios seguirán siendo ofrecidos probablemente por las pro-



pias familias, es legítimo esperar que la demanda real se incremente de forma significativa.

Las ocupaciones del sector

Esta evolución prevista del sector no puede dejar de incidir en las ocupaciones del sector, influencia que se sustancia tanto en la creación de nuevos perfiles como en la progresiva profesionalización de las ocupaciones actualmente existentes.

Mapa general

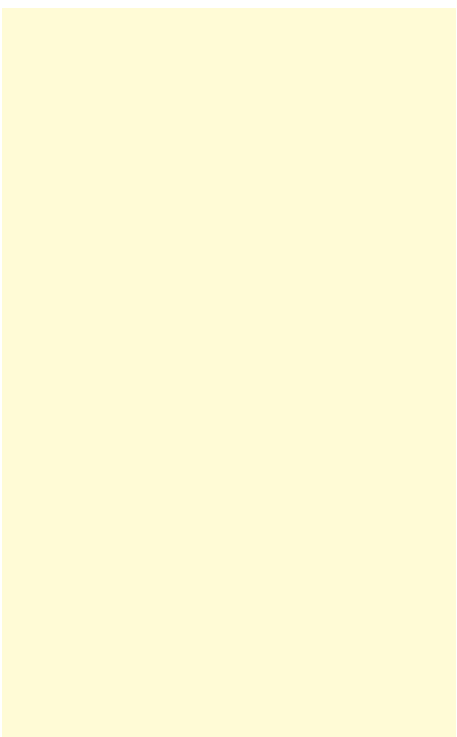
Las ocupaciones involucradas en el sector cubren un amplio espectro. Centrándonos en aquellas ocupaciones de atención directa que mayor evolución están experimentando, podemos afirmar que el sector se caracteriza por la presencia de profesionales con distintas titulaciones de base (de educación superior, formación profesional u ocupacional), especializados en campos diversos, que desarrollan un conjunto de funciones

cuyo contenido es, en gran parte, igual o similar. Es por ello que hemos agrupado las actuales denominaciones existentes en el sector en una serie, más reducida, de ocupaciones, en cada una de las cuales encontraremos profesionales relativamente especializados en unos u otros colectivos o patologías, en unos u otros tipos de establecimientos e intervenciones. De acuerdo con este criterio, de forma general, y a modo de hipótesis podríamos decir que las ocupaciones de atención directa se configuran en torno al siguiente repertorio:

Ocupaciones analizadas en el estudio
NIVEL DE CUALIFICACIÓN 4-5⁽¹⁾
Director/a ó Coordinador/a de Recurso
NIVEL DE CUALIFICACIÓN 3-4
Psicólogo/a en centros de atención a personas dependientes. Trabajador/a social en centros de atención a personas dependientes. Terapeuta ocupacional en centros de atención a personas dependientes. Animador/a sociocultural en centros de atención a personas dependientes. Enfermero/a en centros de atención a personas dependientes. Coordinador/a de Servicio de Teleasistencia Coordinador/a de Servicio de Ayuda a Domicilio
<i>Ocupaciones emergentes:</i> Técnico de evaluación de la situación de dependencia Técnico de evaluación de programas e intervenciones Gestor de casos
NIVEL DE CUALIFICACIÓN 1-2
Auxiliar de atención integral (especialidad atención a domicilio) Auxiliar de atención integral (especialidad recursos especializados) Operador/a de Teleasistencia
<i>Ocupación emergente:</i> Asistente personal para la autonomía

⁽¹⁾ La clasificación europea de niveles de cualificación se estructura en cinco niveles, donde 1 es el nivel inferior de cualificación y 5 el nivel máximo.

Consideramos **ocupaciones emergentes** algunos empleos que, eventualmente y de acuerdo con las consideraciones de parte de los expertos entrevistados, podrían configurarse, en un plazo medio de tiempo, como **nuevas ocupaciones del sector, de forma independiente**. Si bien es preciso tener en cuenta que algunas de estas ocupaciones puede que no acaben teniendo entidad propia suficiente como para considerarlas como tales, sino que se configuren como especializaciones o unidades competenciales de algunas de las ocupaciones preexistentes.



amplio y cuyas competencias específicas pueden variar y requerir niveles diversos de cualificación. La ocupación actual incluye tareas de atención directa a la persona dependiente junto con tareas de atención doméstica; asimismo, y en determinadas empresas, incluye la aplicación, bajo pautas prescritas por profesionales, de acciones de prevención de la pérdida y de mantenimiento de las capacidades preservadas de la persona dependiente, que requerirían un nivel de cualificación o competencial algo superior, así como la efectiva programación, pautado y seguimiento de dichas actividades por profesionales competentes; asimismo, la atención doméstica puede limitarse a tareas de limpieza y cocinado, o bien incluir aspectos como la ayuda a la organización de los aprovisionamientos, control de facturas y cuestiones administrativas, u otros. Los límites en el servicio ofertado vienen establecidos, por un lado, por la propia empresa proveedora, y por otro lado, por la asigna-



A continuación exponemos algunas consideraciones en torno a las ocupaciones analizadas, relativas a las competencias profesionales que las constituyen, pero también a las principales carencias en las personas que actualmente desarrollan estas actividades, u otros elementos importantes para comprender su evolución reciente y futura a corto y medio plazo.

El perfil del **Auxiliar de Atención Integral en Ayuda a Domicilio**, es un perfil actualmente

ción realizada por la administración local, en aquellas empresas que prestan el servicio por cuenta de la misma.

Asimismo, este perfil puede incluir, en la oferta de servicio de algunas empresas, el acompañamiento y asistencia a la persona dependiente en sus actividades fuera del domicilio, sea para actividades de ocio, laborales o de estudios. Este aspecto será un elemento también a seguir en el futuro, dado que en el **sistema nacional de depen-**

dencia se ha previsto una ocupación, la de asistente personal para la autonomía, cuyas funciones, aún por definir en su detalle, consistirían básicamente en realizar esta asistencia personal fuera del domicilio, figura que responde asimismo a una reivindicación de asociaciones de personas discapacitadas. En cualquier caso, en la medida en que el sistema nacional de dependencia se decante por la concesión de una prestación económica a las familias demandantes de este servicio, el desarrollo de un perfil ocupacional específico para las actividades fuera del domicilio dependerá de la demanda existente en el mercado y la decisión de las empresas proveedoras de establecer dicho perfil para satisfacerla.

Por otro lado, existe una reivindicación sindical, compartida por los dos sindicatos consultados, que persigue una separación de las tareas de atención directa y de atención doméstica, de forma que los y las auxiliares de atención integral en ayuda a domicilio realicen únicamente funciones de atención personal, dejando para otros profesionales (servicios de catering, hostelería, limpieza u otros) la atención doméstica.

Se trata de una ocupación fundamentalmente desarrollada por mujeres, en su mayoría con bajos niveles de cualificación, y que frecuentemente, en el sector privado, carecen de una formación específica consistente para el desarrollo de sus funciones. En general, las empresas que realizan este servicio concertado con las administraciones públicas exigen la realización de un curso de

formación ocupacional de 450 horas, asociado al certificado de profesionalidad de Auxiliar de Ayuda a Domicilio del MTAS. Entre las empresas que sólo prestan su servicio en el ámbito privado, encontramos tanto personas con alguna formación como personas sin ningún tipo de formación específica asociada a la ocupación.

Por otra parte, es preciso tener en cuenta que se trata de una ocupación con un escaso reconocimiento social, y cuyo nivel de remuneración es frecuentemente cercano o poco superior al salario mínimo interprofesional. Todos estos elementos se relacionan directamente con los altos niveles de rotación existentes entre estos trabajadores y trabajadoras, así como con cierta dificultad para encontrar personas dispuestas a desempeñar esta ocupación.

La ocupación Auxiliar de Atención Integral en Centros residenciales experimenta tam-



bién cierta variabilidad en cuanto a algunas de las competencias a desarrollar, en función de las organizaciones y su nivel de desagregación de las tareas a desarrollar entre distintos profesionales. En concreto, algunos centros incluyen tareas relacionadas con la preparación de comidas o la limpieza de algunos elementos domésticos, si bien cuanto mayor es la organización menos presencia se observa de estas tareas entre las propias del Auxiliar de Atención Integral en Centros residenciales. Otro elemento característico de la ocupación es la progresiva demanda del desarrollo de competencias que contribuyan a los programas e intervenciones para la prevención, mantenimiento y desarrollo de las capacidades y el nivel de autonomía de las personas dependientes, mediante la participación de los/as Auxiliares de Atención Integral en talleres y actividades programadas por otros profesionales, tanto en el campo cognitivo como en el campo físico. De esta forma, encontramos Auxiliares que participan, siguiendo las pautas establecidas por otros profesionales, en el desarrollo de talleres o terapias funcionales (como la gerontogimnasia, la psicomotricidad, la rehabilitación funcional, el entrenamiento para las actividades de la vida diaria), o terapias socializadoras o relacionales (como la ergoterapia, la ludoterapia, la musicoterapia).

Las principales carencias en las personas disponibles en el mercado de trabajo son, una vez más, la experiencia profesional y la formación específica en el tipo de colectivo y/o patología específica que atiende el cen-

tro residencial en cada caso, así como competencias específicas asociadas a esa función de apoyo a las terapias desarrolladas en el centro. Se suele exigir, en el sector privado, una formación profesional de grado medio para el ejercicio de la ocupación, si bien no siempre es un requisito imprescindible. En este caso, aunque en menor medida que en el del Auxiliar de Atención Integral en Ayuda a Domicilio, también se observa cierta falta de reconocimiento social de la ocupación, que es preciso dignificar.

En relación al **Operador/a de Teleasistencia**, una particularidad de esta ocupación es la **inexistencia de un itinerario formativo** reglado que conduzca a la adquisición de las competencias requeridas. Las empresas demandan profesionales con distintos itinerarios formativos, entre los que destaca, en ocasiones, la formación en el ámbito social. Elementos especialmente relevantes de esta ocupación son la necesidad de que las per-



sonas que la desarrollan apliquen **habilidades específicas para dialogar, mediante el teléfono, con personas dependientes**, en su mayoría personas de edad avanzada. En este dialogo cobra especial importancia, por un lado, la detección de situaciones de dificultad o emergencia que puedan requerir de una intervención complementaria a la llamada telefónica, así como la capacidad de mantener una conversación que ofrezca, a las personas usuarias del servicio, apoyo emocional, dado que este suele ser el motivo de muchas de las llamadas recibidas en los servicios de teleasistencia.

El elemento fundamental en el caso de los/as **Coordinadores/as** de servicio de ayuda a domicilio y de servicio de teleasistencia es el componente gestor de la ocupación, tanto en cuanto a la **gestión de**

personas y equipos de trabajo, como la gestión de la relación con los clientes institucionales y empresariales. Otro elemento destacable en relación con la ocupación "Coordinador/a de Servicio de Ayuda a Domicilio" es la necesidad de contar con recursos que permitan definir pautas de intervención para una eventual estimulación de tipo cognitivo o funcional, para elementos relacionados con los sistemas alternativos de comunicación, u otras actuaciones dirigidas a favorecer la prevención, mantenimiento o desarrollo de las capacidades para las actividades básicas e instrumentales de la vida diaria. La oferta de servicio de ayuda a domicilio puede variar en cuanto al tipo de atención ofrecida, con diversos niveles de profesionalización en los servicios prestados, que pueden ir desde una atención básicamente centrada

en los aspectos higiénicos (tanto de la persona como de su entorno) a una atención más integral que favorezca de forma planificada el mantenimiento de las habilidades para las actividades básicas e instrumentales de la vida diaria, o que aborde aspectos más complejos de gestión doméstica o la vida relacional de la persona usuaria del servicio. En este sentido, parece conveniente que existan profesionales especializados que, actuando como coordinadores del servicio o de forma complementaria a esta figura, intervengan en la definición de pautas de intervención; en algunos casos, esta especialización puede ser obtenida mediante formaciones específicas y experiencia laboral.

En relación con los perfiles técnicos en el sector privado, **pueden verse afectados por la implantación del sistema nacional de dependencia**, en la medida en que, para aquellas personas que vean reconocido su derecho a una prestación (económica o de servicio) por dicho sistema, habrán sido sometidas a una valoración de su nivel de dependencia y necesidades por parte de un equipo de valoración formado por profesionales públicos, siendo la evaluación inicial una de sus competencias profesionales clave hoy en día. En cualquier caso, la extensión y profundidad de dicha valoración pública aún no es conocida, por lo que no podemos aventurar en qué medida esta tarea ya realizada por otros equipos puede descargar de funciones a los profesionales que trabajen en el ámbito privado.

A su vez, la evolución de estos perfiles, en cuanto a su **especialización o polivalencia**, puede verse afectada por las demandas organizativas de una mayor polivalencia, así como por la eventual postura de las asociaciones y colegios profesionales al respecto; es preciso tener en cuenta que, frente a las ocupaciones de tipo sanitario (incluidos/as los/as enfermeros/as), hotelero, logístico y administrativo presentes en estas organizaciones, las ocupaciones analizadas no cuentan con una dilatada historia en el mercado de trabajo que haya delimitado sus funciones específicas para los distintos sectores en que desarrollan su actividad.

Para más información, ver: <http://trabajastur.com/trabajastur/index.html?pg=42008>



Discapacidad y Empleo

Evolución y situación actual de la inserción laboral del discapacitado.

Principado de Asturias

Mauro Blanco Maza
Sección de Inserción

Hoy más personas con discapacidad han encontrado trabajo; hoy, más personas con discapacidad han conseguido su integración laboral y por ende social; hoy las personas con discapacidad son mas libres. Y ello gracias al trabajo mutuo y solidario de las personas con discapacidad y las entidades públicas y privadas. Juntos lo estamos consiguiendo.

El trabajo por cuenta ajena es una realidad jurídica rodeada de cuestiones de naturaleza ética, económica y social. Sociólogos, juristas, economistas e historiadores han venido reflexionando sobre estos asuntos en los dos últimos siglos. Además, cuando se hable del trabajo de las personas discapacitadas, todas estas cuestiones se agudizan.

El colectivo de personas con discapacidad adolece de limitaciones que les impiden competir en condiciones de igualdad en el mercado laboral. Por eso no es cuestionable la adopción de lo que denominaríamos medidas de fomento o de discriminación positiva y que se circunscriben, fundamentalmente, a facilitar a los empleadores condiciones más ventajosas para el desarrollo de la actividad de estos trabajadores.

Además de las actuaciones formativas y de orientación o asesoramiento, encaminadas a incrementar las oportunidades de trabajo de las personas con discapacidad permitiéndoles un aprendizaje de tareas diferentes, posibilitando una mayor capacidad laboral y por ende el acceso a un mayor espectro del mercado de trabajo, lo que en



última instancia se persigue es convertir discapacidades en capacidades, trabajando por la integración laboral de los discapacitados en los siguientes campos:

- A.- Integración en la empresa Ordinaria.
- B.- Empleo autónomo.
- C.- Seguimiento de la cuota del 2% y medidas alternativas, y
- D.- Centros Especiales de Empleo.

A.- Integración en la empresa Ordinaria

Nuestra actuación se ha encaminado a reforzar la información sobre las ventajas de la contratación indefinida de trabajadores discapacitados e implementar las ayudas establecidas por la Administración del Estado. **Buscamos el empleo estable y de calidad, que integre las capacidades de los trabajadores y las necesidades del mercado laboral,** y queremos incentivar esta integración.

Así, a modo de ejemplo diremos que las ayudas a la contratación indefinida son como mínimo de 5.000 por contrato, (de los que 3.900 son fondos de procedencia estatal, constituyendo el resto la ayuda suplementada por la Comunidad Autónoma) a lo que se podrían añadir las ayudas a la adaptación del puesto de trabajo, de las que todo empleador que contrata un discapacitado es puntualmente informado.

Desde la transferencia de la gestión de esta línea de subvenciones a la Administración del Principado de Asturias con fecha 1 de enero de 2001, el número de contratos de carácter indefinido realizados por empresas a personas con discapacidad ha aumentado de forma considerable, estando en la actualidad en un crecimiento en torno a los 400 por año.

Finalmente, destacar que esta experiencia de seis años de gestión propia de dichas ayudas, ha supuesto la introducción de lo que entendemos como mejoras. Entre ellas las siguientes:

- Se ha facilitado el acceso a la subvención a las empresas que transforman en indefinido un contrato temporal para discapacitados en cualquier momento de su vigencia sin que sea preciso llegar al vencimiento de su duración inicial o de las correspondientes prórrogas.
- Hemos flexibilizado la interpretación del concepto de desempleado tomando como base la vida laboral y entendiendo como no integradas en el mercado laboral a aquellas personas que tienen un empleo a tiempo parcial con un contrato cuya jornada sea inferior al 50% de la habitual.
- Hemos incrementado el importe de la subvención en un 20% en el caso de contratación de mujer discapacitada.
- Y por supuesto realizamos los tramites ante las demás administraciones para una

“Nadie puede hacer
que te sientas inferior
sin tu consentimiento”.

Eleanor Roosevelt.

mayor rapidez en la resolución de los expedientes; informes de aptitud, certificados de minusvalía, certificados de estar la corriente de obligaciones tributarias, etc.

Por otro lado y constatado que las subvenciones a la adaptación del puesto de trabajo del trabajador discapacitado han venido siendo incomprensiblemente infrautilizadas, a través de las Oficinas de Empleo hemos puesto en marcha una acción-documento que preceptivamente llega a todos los empresarios que formalicen un contrato indefinido con un trabajador discapacitado, informando de aquella posibilidad, pues creemos que tal línea, lejos de ser innecesaria, tal y como se desprendería de su escasa utilización, es desconocida por la mayoría de estas empresas. De esta forma se garantiza al menos que su no utilización no se deba al desconocimiento de la empresa contratante sobre la misma.



De igual forma como ya se ha dicho anteriormente, el importe de la subvención establecida en la normativa estatal cuya gestión se nos ha transferido ha sido incrementada con dotación propia del Principado de Asturias hasta alcanzar un mínimo de 5.000 en todos los casos y llegando a los 6.000 en el caso de los contratos de mujeres discapacitadas. Y todo ello sin olvidar la bonificación que se puede realizar de este tipo de contratos.

Por último, dentro de este apartado de inserción en empresas, es necesario asimismo incidir en la línea de subvenciones para la inserción de personas con discapacidad en Cooperativas y Sociedades Laborales dentro de los programas de Fomento de la Economía Social. Su importe es de 9.375 por la incorporación del discapacitado como socio-trabajador.

B.- Empleo autónomo

Nuestra política en el campo del autoempleo ha consistido básicamente en la exclusión de las subvenciones dirigidas a discapacitados del régimen general de incompatibilidad de ayudas que rige para el resto del colectivo de trabajadores autónomos. Es decir las personas con discapacidad tienen además de las ayudas establecidas para los autónomos en general la específica de inversión en activos fijos que puede llegar a una ayuda de cuatro mil euros y una financiación del 100% de la inversión
He aquí nuestras cifras:

Año	Autónomos	Incremento				
2000	5					
2001	9					80% s/2000
2002	17				88,89% s/2001	240% s/2000
2003	20			17,65% s/2002	288,89% s/2001	300% s/2000
2004	35		1 75% s/2003	105,88% s/2002	366,67% s/2001	600% s/2000
2005	42	20% s/2004	110% s/2003	14,06% s/2002	366,67% s/2001	740% s/2000
2006	42	=2005 20% s/2004	75% s/2003	14,06% s/2002	366,67% s/2001	740% s/2000



Para el próximo año y teniendo en cuenta lo establecido en Real Decreto 357/2006 y la Orden TAS 1622/2007 las ayudas para este colectivo serán incrementadas y lo que es mas importante desde el punto de vista de la información, las diferentes líneas de ayudas estarán en un solo documento como único marco normativo de ayudas. Ello evitará las posibles confusiones que para el ciudadano pueda tener la interpretación de diferentes normas que sobre un mismo tema le afectan

C.- Cuota del 2% y medidas alternativas

Es cierto que este es un caballo de batalla de la mayoría de las Administraciones. En el Principado hemos comenzado hace ahora tres años con medidas que van desde las informativas, hasta las coercitivas para conseguir o al menos cercarnos al estricto cumplimiento de la Ley. Sabemos que algunas veces existen dificultades para la incorporación de personas con discapacidad al proceso productivo, pero justamente para eso están las denominadas medidas alternativas.

Los datos que reflejamos a continuación son un ejemplo claro de bien hacer en los últimos años en este campo.

Año	Puestos de trabajo por los que se declara la excepcionalidad	Declaraciones de excepcionalidad
2000	0	0
2001	0	0
2002	0	0
2003	44	1
2004	19	4
2005	27	11
2006	36	2

D.- Centros Especiales de Empleo

Me gustaría resaltar de este programa que, a excepción de dos líneas de subvención (personal de apoyo y activos fijos), a las que posteriormente me referiré, su gestión fue transferida al Principado de Asturias con fecha 1 de enero de 2000 siendo las líneas de subvención las ya conocidas de generación de empleo y mantenimiento de empleo, y que desde entonces se ha venido trabajando y mejorando en diferentes cuestiones como son:



1.- La primera de ellas, aglutinar en un solo documento las diferentes convocatorias existentes. Así desde el año 2001 los posibles beneficiarios manejan un único marco de referencia en las subvenciones y ayudas dirigidas a Centros Especiales de Empleo. Dicho marco no solo ha sido el fruto de la experiencia en la propia gestión por parte de nuestro personal, sino de las diferentes consultas y reuniones que con diferentes Centros Especiales de Empleo y organizaciones se realizaron. Este marco de referencia asimismo ha supuesto el ordenar de forma razonada los plazos, las líneas de subvención y reducir y simplificar de forma considerable la documentación que hasta la fecha se solicitaba.

2.- La segunda línea en la que se ha venido trabajando es en la reducción en los tiempos de valoración del expediente, siempre en todo caso en función de las buenas prácticas de los Centros (corrección y agilidad en la presentación de documentación).

3.- Desde que se produjo la transferencia, las subvenciones siempre se han concedido por los importes máximos posibles.

4.- Hoy, además, podemos manifestar que hemos ido mucho más allá de las propias solicitudes de los Centros al posibilitar la realización de pagos anticipados de la subvención en la línea de coste salarial a la que todo Centro accede y que consiste en subvencionar la nomina de los trabajadores discapacitados con el 50% del Salario Mínimo



Interprofesional todos los meses, incluidas dos extras anuales.

5.- Se han intensificado las visitas a los Centros Especiales de Empleo como forma directa de apoyo y control.

6.- Por otro lado se facilita la labor de presentación de documentos en otros aspectos tales como:

- Tramitación ante la Consejería de Asuntos Sociales de los Informes de aptitud, preceptivos para toda contratación de discapacitados. Ello ha supuesto la tramitación de más de 7.000 expedientes ante la Consejería citada para su resolución.

- Obviar la presentación de documentación general del Centro Especial de Empleo, reclamándola de oficio al Servicio de Coordinación de Relaciones Laborales, órgano encargado de la calificación e inscripción en el correspondiente Registro de los Centros Especiales de Empleo.

- Obviar la presentación por parte del Centro Especial de Empleo del certificado de estar al corriente de sus obligaciones con el Principado de Asturias, la Agencia Tributaria Estatal y ahora ya, la Tesorería General de la Seguridad Social, ya que se solicitan directamente desde el propio Servicio.

7.- Se ha creado una página Web específica (<http://trabajastur.com>) de discapacidad y empleo que incluye cuatro apartados: Información, Legislación, Directorio, Contacto.

Así pues, además de asumir la gestión de las líneas de ayuda que nos fueron transferidas, cuales son las ayudas generadoras de empleo, que van siempre vinculadas al aumento de la plantilla estable de trabajadores (Subvención para asistencia técnica, Subvención para sufragar la inversión fija en proyectos de interés social y Subvención para sufragar parcialmente intereses de préstamo) y las ayudas al mantenimiento de empleo, dirigidas al apoyo del mantenimiento del empleo del colectivo de trabajadores discapacitados (Subvención para el coste salarial, Subvención para la adaptación de puestos de trabajo y Subvención para saneamiento financiero), el Principado de Asturias, fruto de la sensibilidad por el colectivo de personas con discapacidad, ha mantenido sus propias líneas de ayuda, que ya se venían gestionando al momento de recepción de las transferencias, esto es:



- Subvenciones a la contratación de personal de apoyo.

Es una ayuda destinada a paliar los costes laborales y sociales del personal en plantilla no discapacitado contratado para el apoyo a proyectos de implantación de sistemas de calidad, protección medioambiental, innovación en los proyectos de trabajo, implantación de nuevas tecnologías, formación continua y prevención de riesgos laborales. Esta ayuda, que el Principado de Asturias ha venido convocando desde antes del año 2000, teniendo en cuenta que en espíritu y en la práctica es la misma que por fin ha sido regulada por la Administración del Estado mediante el Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo, ha sido derogada en favor de la referida ayuda estatal, y

- Subvención a la inversión en activos fijos. Con carácter general todos los Centros Especiales de Empleo en todos los foros (seminarios, congresos o seminarios) han venido reclamando un programa de apoyo a la inversión que con independencia de la creación o mantenimiento del empleo, pueda ser vinculado a proyectos de creación de nuevos establecimientos, ampliación de existentes, traslado, modernización e innovación empresarial, así como de mejora de la calidad y competitividad de los Centros Especiales de Empleo. Pues bien, los Centros Especiales del Principado de

Asturias llevan gozando de esta ayuda desde al menos el año 2000, como una demostración más de la sensibilidad para con este colectivo de personas.

Este programa, a instancia de los propios Centros, fue objeto de comunicación a la Unión Europea al objeto de ser autorizado para permitir la concesión de subvenciones por encima del umbral de mínimos. Autorizado el mismo, ha sido posible superar el límite de concesión de subvenciones por encima del umbral establecido en 200.000 .

En definitiva, este tipo de modificaciones han posibilitado un crecimiento de los Centros Especiales de Empleo superior al 45% desde la recepción de las transferencias, al pasar de tener 51 a 82 Centros efectivos y en funcionamiento, y con una plantilla de trabajadores que ha ido desde los 995



trabajadores a los aproximadamente 1.900 existentes en la actualidad, siguiendo una tónica de crecimiento por encima del 8% anual.

Todo esto se ha conseguido gracias a la evaluación y reflexión continua de nuestra política y de sus resultados realizada por nuestro propio personal, así como la relación continua y permanente con los sectores afectados, Faedis, Fermi, Fecepas, Feacem, Cocemfe, Centros Especiales de Empleo, personas, etc. con los que en algunos casos de una manera espontánea hemos venido manteniendo una estrecha colaboración, y en otros mediante la formación de comisiones regladas para el estudio de problemas puntuales del sector. Y ello porque entendemos que es necesario, además de posibilitar un marco de encuentro y dialogo, tener disposición y capacidad para el encuentro y el dialogo permanente entre instituciones, entidades y personas relacionadas con la discapacidad, que permita canalizar las inquietudes y necesidades del colectivo.





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

EMPLEO **ACTIVO**

N mero 3 / 2008

