



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

EMPLEO **ACTIVO**

Número 6 / 2009





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
Montserrat Bango Amat

Vocales Suplentes:
Manuel Díaz Cancio
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 Apel
Depósito legal: AS-6435/06



**GOBIERNO DEL
PRINCIPADO DE ASTURIAS**

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA
Y EMPLEO

SUMARIO

Editorial. <i>Consejero de Industria y Empleo</i>	3
Determinantes del absentismo laboral en Asturias. <i>César Rodríguez Gutiérrez</i>	4
El entorno manda. <i>José Luis Álvarez</i>	20
La relación del sistema educativo y el sistema productivo a través de un modelo de información laboral con colaboración institucional en el País Vasco. <i>Javier Ramos Salazar</i>	34
Estudios sectoriales 2008. <i>Teresa Ayesta Gallego</i>	40
El sector de los Servicios Personales en Asturias. <i>Rosa Ruisánchez Redondo</i>	46

Editorial

Graciano Torre González

Presidente del Servicio Público de Empleo.
Consejero de Industria y Empleo
Gobierno del Principado de Asturias.

El mercado de trabajo sigue sufriendo las consecuencias de una crisis económica de la que todavía no se ve la salida. Estamos instalados en una profunda recesión, de la que saldremos con más esfuerzo que otros países europeos.

La atonía de la demanda interna se mantiene a pesar del comportamiento de los precios. La recuperación de los principales socios europeos ayudará a las empresas exportadoras más competitivas. La inversión pública para mantener la demanda sigue siendo necesaria. Todavía no se ha normalizado la actividad crediticia... y ya se habla de la retirada de los estímulos del BCE.

En esta grave situación, todos los actores implicados en las políticas laborales y de empleo deben abordar los problemas del paro de forma directa. En primer lugar, atendiendo a las muchas personas que han perdido el puesto de trabajo, en segundo término, aprendiendo de la experiencia (qué ha ocurrido aquí y en otros países) y en tercer lugar, preparándonos para que, a la salida de la crisis, no se deje de crear ninguno de los nuevos empleos posibles.

Actualmente, los servicios públicos de empleo se enfrentan ante un reto importante: atender a todas las personas que se incorporan diariamente al desempleo. Y deben hacerlo mejorando la eficacia interna entre; las políticas pasivas y activas, la orientación y la formación, la oferta y la demanda de formación...

También hay que aprender de la experiencia. Tras dos años de crisis hemos visto como no ha tenido la misma consecuencia en pérdida de puestos de trabajo en todos los países: el empleo no ha caído en igual medida en todos los mercados laborales. Es necesario discutir sobre estas experiencias para reducir las pérdidas de empleo actuales y futuras.

Para reducir el paro no podemos esperar solo al crecimiento del PIB. Y más, si en España se va a producir de manera lenta. Es preciso discutir y poner en marcha políticas que apoyen el empleo en el sector privado ¿Podemos esperar a retomar tasa de crecimiento superiores al 2% para comenzar a reducir la tasa del paro? ¿no perderemos una generación de jóvenes, cuando el descenso demográfico los convierte en estratégicos?

Esta situación no afecta solo a los desempleados pues tiene consecuencias para el conjunto de la economía. Es necesario que el conjunto de la sociedad lo debata y las administraciones y agentes sociales construyan nuevas alternativas para el funcionamiento de nuestro mercado de trabajo.

Determinantes del absentismo laboral en Asturias

César Rodríguez Gutiérrez (Universidad de Oviedo)
Juan Francisco Canal Domínguez (Universidad de Oviedo)

Este artículo constituye un resumen de una investigación más amplia, titulada “El absentismo laboral en Asturias”, publicada como libro por la Consejería de Economía y Asuntos Europeos del Principado de Asturias en el año 2009.

1. Introducción

El absentismo laboral es un problema de primera magnitud para las empresas que conlleva una serie de costes significativos. En primer lugar, costes monetarios directos a computar por los días de salario que la empresa debe abonar al trabajador ausente. En segundo lugar, costes de oportunidad derivados de la menor producción que origina la ausencia del trabajador. En tercer lugar, supone también costes derivados de la descoordinación de tareas que generan las ausencias laborales y, en ocasiones, de la contratación y formación de un nuevo trabajador que supla al anterior. Por ello, uno de los objetivos primordiales que se marcan las empresas es conseguir que los niveles de absentismo se sitúen en los parámetros considerados normales. En este sentido, la presente investigación pretende, en primer lugar, evaluar la importancia del absentismo laboral en las empresas asturianas en comparación con las del resto del país a través del análisis de una serie de indicadores, y, en segundo lugar, conocer los factores que determinan la duración de los periodos de absentismo laboral en las empresas

En términos generales, el absentismo laboral se puede definir como “toda ausencia de una persona de su puesto de trabajo, en horas que corresponden a un día laborable, dentro de la jornada legal de trabajo”¹. No obstante, éste es un concepto controvertido, pues muchas de las ausencias pueden ser justificadas (licencias retribuidas, ausencias por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber, situaciones de

incapacidad temporal por enfermedad o accidente, bajas por maternidad...). Realmente, el concepto clave que define al absentismo es la voluntariedad o el carácter no justificado de la ausencia. Por ello, la presente investigación se centrará en el análisis de las dos formas básicas de absentismo: las ausencias por Incapacidad Temporal (IT), que constituyen verdadero absentismo desde el momento en que la baja laboral se alarga por encima del tiempo necesario para la recuperación del trabajador; y el absentismo no justificado (ANJ). En relación con este punto, cabe precisar que los periodos de IT pueden alargarse por encima de lo normal por conductas irregulares, pero la mayoría de las veces los retrasos se deben a la existencia de listas de espera en la Seguridad Social para multitud de pruebas e intervenciones sin las cuales no es posible una pronta recuperación. En cuanto a la otra forma de absentismo (el no justificado), la Encuesta de Coyuntura Laboral (ECL) del Ministerio de Trabajo e Inmigración (MTIN) lo define como la suma de las horas de trabajo perdidas de forma injustificada y las horas perdidas por permisos no remunerados. Evidentemente, ésta es la forma más pura de absentismo laboral, aunque no siempre es la más importante en términos cuantitativos.

Para tratar de conocer si el problema del absentismo laboral es o no especialmente relevante en nuestra región, en la Sección 2 se compararán las cifras de absentismo laboral correspondientes a Asturias con la media nacional y con las del resto de Comunidades Autónomas, utilizando los datos de la ECL para el periodo 1999-2007. De manera complementaria, en el caso de la IT se analizarán los datos proporcionados



¹ Véase, Ribaya (2008).

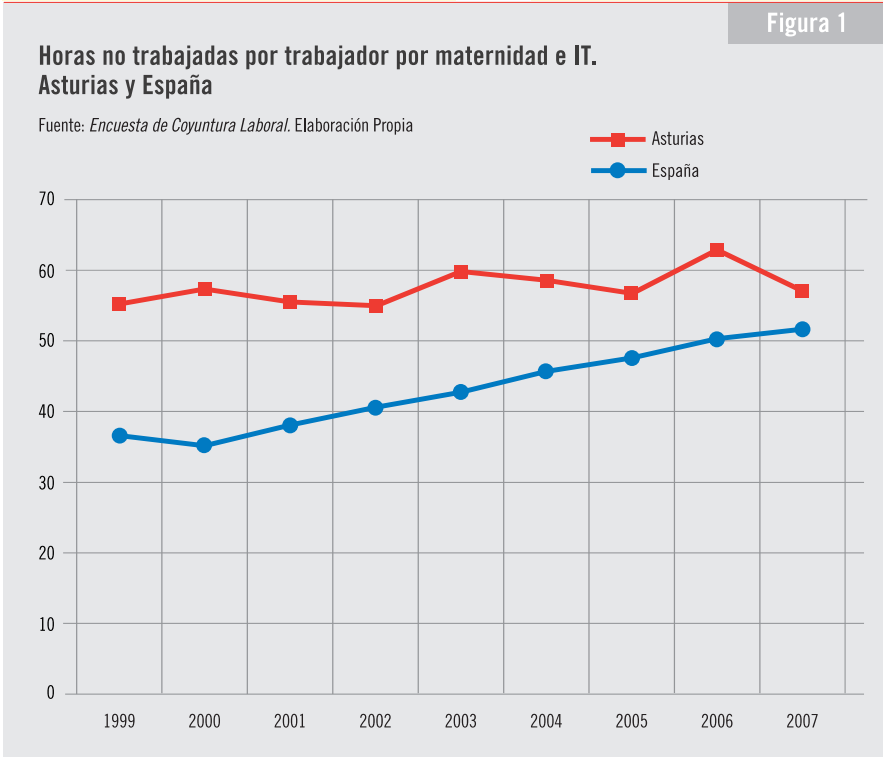
por la Seguridad Social para el año 2007, referidos a la duración media, incidencia y prevalencia de este tipo de ausencias laborales. Finalmente, los datos del Servicio de Salud del Principado de Asturias (SESPA) permitirán determinar cuáles son las enfermedades que con mayor frecuencia dan lugar a los procesos de IT.

Una vez descritos los indicadores de absentismo laboral, la Sección 3 se centrará en el estudio de los determinantes de la duración de los periodos de IT y de ANJ, utilizando para ello la información procedente de los microdatos de la ECL. En el marco de este análisis, se podrá estimar el impacto diferencial asturiano sobre la duración de los periodos de absentismo laboral; esto es, se

2. Principales características del absentismo laboral

2.1 El absentismo laboral según los datos de la ECL

La ECL es una encuesta trimestral dirigida a las empresas que ofrece buena información sobre las horas trabajadas y no trabajadas y sus motivaciones (vacaciones, festivos, expedientes de regulación de empleo, permisos remunerados, conflictividad laboral, actividades de representación sindical, maternidad, incapacidad temporal, absentismo no justificado...)². De todas estas razones, nuestra atención se centrará, como ya se ha señalado, en la IT y el absentismo no justificado.



calculará la diferencia porcentual en la duración media de los periodos de absentismo que se debe exclusivamente al hecho de que una empresa esté radicada en Asturias, a igualdad del resto de determinantes.

Por último, en la Sección 4 se enumeran las principales conclusiones de la investigación, a la vez que se establecen algunas recomendaciones para reducir los niveles de absentismo laboral a tenor de las evidencias encontradas en el análisis previo.



En primer lugar, según la ECL, el número de horas perdidas por IT en el año 2007 representaba en Asturias el 73,3% de todas las horas perdidas por causas ocasionales (esto es, sin contar vacaciones y festivos), frente al 71,7% en España; y el numero de horas

² Hay que señalar que el ámbito poblacional de la ECL incluye a los trabajadores asalariados afiliados al Régimen General de la Seguridad Social y al Régimen Especial de la Minería del Carbón, y su ámbito sectorial se extiende a la Industria, la Construcción y los Servicios, excluyéndose la Administración Pública y la Agricultura. La ECL aporta información sobre unas 12.000 empresas cada trimestre, correspondiendo a Asturias alrededor de 450.

perdidas por absentismo no justificado tan sólo el 1,8% (frente al 2,5% en España). Por consiguiente, es obvio que la IT (en su parte no justificada) es una de las causas primordiales de absentismo laboral. Por otro lado, las cifras de ANJ que ofrece la ECL no resultan, en términos relativos, muy elevadas.

Centrándonos en la primera de las causas, hasta el cuarto trimestre de 2005 la ECL publicaba la cifra de horas perdidas por maternidad e IT dentro del mismo epígrafe. Por ese motivo, la Figura 1 muestra la evolución de la suma de las horas no trabajadas por trabajador por IT y maternidad para el periodo 1999-2007. En ella se observa que esta cifra ha crecido, tanto en Asturias como en el conjunto del país, a lo largo de la última década, pero esta tendencia se ha mostrado mucho más fuerte para el conjunto de España (que experimenta un incremento del 41%, frente al 3,4% en el caso de Asturias). Una de las razones de esta diferencia es, sin duda, la fuerte disminución de la tasa de natalidad experimentada por nuestra región.

Como es lógico, la importancia de la IT en términos de horas perdidas es muy superior a la de la maternidad. En concreto, en el año 2007 (para el que se dispone de datos desglosados) de las 57,1 horas perdidas por trabajador en Asturias por maternidad e IT, sólo 5,1 se debieron a maternidad (el 9 por ciento). A nivel nacional el peso relativo de la maternidad es superior, representando el 13,7 por ciento (7,1 horas de 51,5).

En segundo lugar, la Figura 2 muestra la distribución por Comunidades Autónomas del total de horas perdidas por IT para el año 2007. Se observa con claridad cómo las Comunidades Autónomas de la Cornisa Cantábrica, junto con Aragón, Murcia, Baleares y Canarias presentan los valores más altos del número de horas perdidas por IT.

En cuanto a las horas perdidas por ANJ, esta cifra es menor en Asturias que en el conjunto de país desde el año 2002 (Figura 3). Además, a lo largo del periodo 1999-2007 esta cifra no ha dejado de crecer en España, mientras que en Asturias presenta un comportamiento oscilante. Finalmente, en el año 2007 Asturias se situaba en el grupo de regiones con menor número de horas perdidas por ANJ (Figura 4).

En suma, los datos anteriores muestran que los periodos de IT son los responsables de la

mayor parte de las horas de trabajo perdidas en España y en Asturias (incluso, en este último caso, con mayor intensidad). En la sección siguiente trataremos de profundizar en el conocimiento de la IT a partir de la información proporcionada por la Seguridad Social.

2.2 Indicadores de la IT a partir de la información de la Seguridad Social

La Seguridad Social define la IT como “un subsidio diario que cubre la pérdida de rentas mientras el trabajador está imposibilitado temporalmente para trabajar y recibe asistencia sanitaria”. De este subsidio se benefician los trabajadores asalariados y autónomos, cubriendo contingencias profesionales (enfermedad profesional y accidente de trabajo) y contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral). Según la opción que haya elegido el empresario para su cobertura, el reconocimiento del periodo de IT y el pago del subsidio pueden ser realizados por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), el Instituto Social de la Marina (ISM) o las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social (MATEPSS). Las dos primeras son entidades gestoras de la Seguridad Social y las terceras son entidades colaboradoras de la Seguridad Social sin ánimo de lucro. La Seguridad Social ofrece información sobre tres indicadores que permiten valorar la importancia de los periodos de IT³.

-Duración media: se calcula dividiendo el número total de días de baja de los procesos cuya alta se haya producido en el año, entre el número total de dichos procesos.

-Incidencia media mensual (en tantos por mil): se calcula dividiendo el número medio mensual de procesos iniciados, entre la población media protegida en el año.

-Prevalencia (en tantos por mil): se calcula dividiendo el número de procesos en vigor, en situación de baja al final del periodo, entre la población protegida al final del mismo.

Analizando las cifras correspondientes al año 2007 se observa, en primer lugar (Cuadro 1), que en el caso de Asturias el INSS cubre por contingencias comunes al 58,4% de los trabajadores asalariados, mientras que las Mutuas cubren al 41,1% y el ISM al 0,5% restante. En el caso Español la situación se invierte, pues las Mutuas

³ Véase, www.seg-social.es.



Figura 3

Horas no trabajadas por trabajador por absentismo no justificado. Asturias y España

Fuente: Encuesta de Coyuntura Laboral. Elaboración Propia

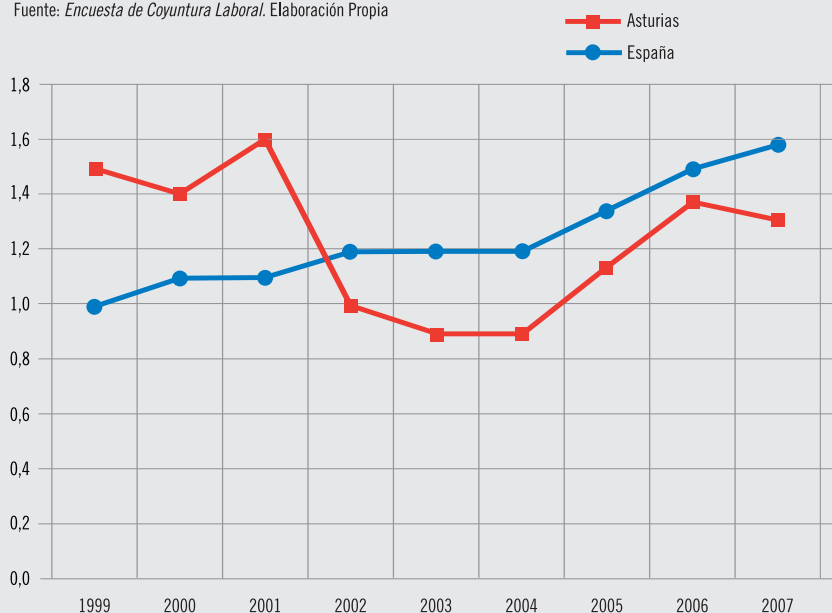
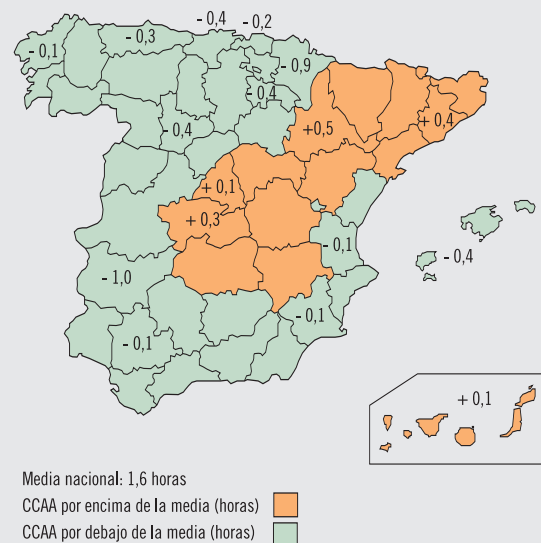


Figura 4

Horas no trabajadas por trabajador por absentismo no justificado. Año 2007.

Fuente: Encuesta de Coyuntura Laboral. Elaboración Propia



Cuadro 1

Trabajadores protegidos. Porcentaje. Año 2007.

	Contingencias Comunes (Excepto Autónomos)				Contingencias Profesionales				Contingencias Comunes (Autónomos)			
	INSS	ISM	MATEPSS	Total	INSS	ISM	MATEPSS	Total	INSS	ISM	MATEPSS	Total
España	43,2	0,4	56,4	100	4,9	0,1	95,0	100	38,8	-	61,2	100
Andalucía	55,4	0,3	44,3	100	9,1	0,1	90,8	100	31,9	-	68,1	100
Aragón	31,6	-	68,4	100	2,2	-	97,8	100	39,7	-	60,3	100
Asturias	58,4	0,5	41,1	100	5,0	0,3	94,7	100	42,0	-	58,0	100
Baleares	38,3	0,4	61,2	100	1,1	0,2	98,7	100	40,5	-	59,5	100
Canarias	61,1	0,6	38,3	100	0,7	0,1	99,2	100	32,6	-	67,4	100
Cantabria	43,1	0,7	56,2	100	3,3	0,2	96,5	100	40,3	-	59,7	100
Castilla y León	31,0	-	69,0	100	9,0	-	91,0	100	41,2	-	58,8	100
Castilla La Mancha	37,7	-	62,3	100	7,5	-	92,5	100	35,3	-	64,7	100
Cataluña	43,5	0,2	56,3	100	0,9	0,0	99,0	100	41,6	-	58,4	100
Extremadura	49,3	-	50,7	100	15,3	-	84,7	100	32,0	-	68,0	100
Galicia	43,3	2,9	53,8	100	8,0	1,5	90,5	100	41,9	-	58,1	100
Madrid	31,2	0,1	68,7	100	4,4	0,0	95,6	100	42,2	-	57,8	100
Murcia	49,1	0,1	50,7	100	1,3	0,0	98,7	100	32,6	-	67,4	100
Navarra	46,1	-	53,9	100	3,6	-	96,4	100	47,1	-	52,9	100
La Rioja	32,1	-	67,9	100	3,3	-	96,7	100	35,5	-	64,5	100
Comunidad Valenciana	37,1	0,3	62,6	100	5,8	0,0	94,2	100	34,0	-	66,0	100
País vasco	49,1	0,5	50,4	100	1,7	0,0	98,3	100	51,4	-	48,6	100
Ceuta	38,5	1,2	60,4	100	9,9	0,7	89,4	100	47,3	-	52,7	100
Melilla	68,3	0,5	31,2	100	17,2	0,0	82,7	100	57,4	-	42,6	100

Fuente: Seguridad Social. Elaboración propia.

cubren al 56,4%, mientras que el INSS sólo al 43,2%. En lo que se refiere a las contingencias profesionales, tanto en Asturias como en España las Mutuas tienen una cobertura casi universal de los trabajadores. Finalmente, en el caso de los trabajadores autónomos protegidos por contingencias comunes, el grado de cobertura del INSS es ligeramente superior en Asturias (42%) que en el conjunto del país (38,8%), pero en cualquier caso es inferior al de las Mutuas. Por consiguiente, la cobertura del INSS sólo es mayoritaria en Asturias en el caso de las contingencias comunes de los asalariados. En el conjunto del país, la cobertura del INSS es inferior a la de las Mutuas incluso en este supuesto.

En lo que se refiere a la duración media de los periodos de IT, en el Cuadro 2 se observa que en todos los casos excepto uno (Contingencias Profesionales-INSS), la duración media de los periodos de IT es superior en Asturias a la media nacional. En promedio, para todo tipo de contingencia y organismo, la duración media de la IT en Asturias fue de 48,1 días en 2007, frente a 39,5 en el caso Español. En segundo lugar, los datos muestran que tanto en Asturias como en el conjunto del país la duración media de los procesos es menor cuando la prestación es cubierta por las MATEPSS que cuando lo hace el INSS, para todo tipo de contingencia. En tercer lugar, la duración media de la IT en Asturias (y, en general, también en el caso de España) es mayor para las contingencias comunes que para las profesionales. Así, por ejemplo, la duración de la IT por contingencias comunes en el caso de los asalariados fue de 48,6 días, frente a 35,6 en el caso de las contingencias profesionales. Finalmente, por Comunidades Autónomas Asturias ocupa la tercera posición según la duración media de la IT en el caso de las contingencias comunes de los asalariados (por detrás de Galicia y la Comunidad Valenciana), la segunda en contingencias profesionales (tras Cantabria) y la tercera en contingencias comunes de autónomos (también por detrás de Galicia y la Comunidad Valenciana).

En cuanto a la incidencia de la IT (Cuadro 3) se observa que la incidencia media mensual de los procesos de IT es ligeramente inferior en Asturias a la media nacional (16,7 de cada mil trabajadores inician mensualmente un proceso de IT en Asturias frente a 17,2 en el caso español). No obstante, el resultado de la comparación depende del tipo de contingencia. En segundo lugar, en Asturias los índices de incidencia siempre son mayo-

res cuando los trabajadores están cubiertos por el INSS que cuando están cubiertos por las Mutuas.

Por último, el índice de prevalencia de la IT (Cuadro 4) muestra la proporción de trabajadores en situación de baja con respecto al total de trabajadores protegidos, expresada en tantos por mil. Se observa que los índices de prevalencia son superiores en Asturias a la media nacional, con una sola excepción: los trabajadores cubiertos por el ISM en contingencias comunes. Refiriéndonos sólo a los colectivos más numerosos, vemos que en el caso de los trabajadores asalariados protegidos por el INSS por contingencias comunes se encuentran de baja laboral en Asturias 43 de cada mil, frente a 37,8 en el conjunto del país. Por su parte, en el caso de los trabajadores protegidos por las MATEPSS por contingencias profesionales, esos valores son 6,4 en Asturias y 4,4 en España. También se puede comprobar cómo en Asturias las MATEPSS presentan menores índices de prevalencia que el INSS sea cual sea el tipo de contingencia y de trabajador. Por regiones, Asturias ocupa las primeras posiciones según la cuantía del índice de prevalencia con independencia del colectivo para el que se calcule.

2.3 Características de la IT en Asturias

El Servicio de Salud del Principado de Asturias (SESPA) proporciona una información interesante sobre las principales causas por las que los trabajadores cubiertos por dicho organismo han iniciado un proceso de IT en nuestra región. Utilizando la información del año 2007 (Cuadro 5), se observa que la gripe es la causa más frecuente de IT (con un 4,75% de los casos), seguida de la lumbago (4,54%), colitis, enteritis y gastroenteritis infecciosas (3,06%) y los estados de ansiedad (2,79%). En relación con los trastornos de tipo psicológico, los datos muestran que los estados de ansiedad, la depresión neurótica, el trastorno depresivo no clasificado bajo otros conceptos y los trastornos neuróticos, representan el 6,29% de todos los procesos generadores de IT. En segundo lugar, refiriéndonos a la duración media de los procesos de IT por tipos de enfermedad, de nuevo destaca la importancia de los trastornos de tipo psicológico. Así, entre las enfermedades más frecuentes, las cuatro anteriores son las que presentan las mayores duraciones de los periodos de IT, exceptuando el síndrome del túnel carpiano. En total, en el año 2007 se perdieron por estos cuatro conceptos 466.654 días de trabajo en Asturias.



Cuadro 2

Duración media de la IT. Año 2007.

	Contingencias Comunes (Excepto Autónomos)				Contingencias Profesionales				Contingencias Comunes (Autónomos)				Media
	INSS	ISM	MATEPSS	Media	INSS	ISM	MATEPSS	Media	INSS	ISM	MATEPSS	Media	
España	43,9	90,0	32,1	37,6	65,2	92,8	27,0	27,8	126,1	-	80,7	98,7	39,5
Andalucía	49,9	60,5	33,5	42,0	59,5	81,2	24,9	26,2	140,5	-	85,2	104,4	41,5
Aragón	35,8	-	24,5	28,1	83,7	-	32,6	32,8	114,9	-	74,2	89,5	37,0
Asturias	53,6	113,0	39,7	48,6	44,5	95,4	34,6	35,6	127,1	-	86,8	104,1	48,1
Baleares	39,4	37,3	30,1	33,8	69,1	46,3	23,9	24,0	135,2	-	78,5	103,2	37,9
Canarias	41,7	156,1	32,1	38,5	93,8	88,9	26,5	26,6	176,8	-	93,1	123,5	39,8
Cantabria	41,4	82,7	33,0	37,5	95,7	101,2	36,0	36,8	118,8	-	73,6	90,9	43,1
Castilla y León	44,9	-	32,2	36,4	70,0	-	28,4	29,4	105,9	-	71,7	85,6	39,8
Castilla La Mancha	48,2	-	31,8	38,1	75,2	-	24,8	25,8	121,0	-	79,5	94,3	39,9
Cataluña	38,4	48,0	29,8	33,9	64,6	69,7	26,1	26,2	114,7	-	73,7	91,6	36,1
Extremadura	50,5	-	39,5	45,1	75,9	-	26,9	29,1	125,0	-	80,5	95,3	45,4
Galicia	57,9	104,7	47,0	53,8	95,5	109,2	33,2	35,1	138,9	-	92,8	112,6	53,5
Madrid	31,0	89,6	26,6	28,2	58,4	21,6	23,8	24,5	121,0	-	77,0	95,1	32,3
Murcia	57,0	118,3	38,1	47,6	91,0	69,5	31,6	31,9	143,2	-	85,4	104,9	46,4
Navarra	28,9	-	22,1	25,2	88,4	-	25,7	26,4	99,2	-	60,8	78,0	31,8
La Rioja	32,7	-	24,1	27,0	95,5	-	25,6	26,0	102,3	-	62,9	76,4	32,6
Comunidad Valenciana	62,3	51,7	43,7	51,4	77,9	66,8	29,6	30,4	143,3	-	92,3	110,9	48,5
País vasco	43,2	134,0	33,5	38,7	75,5	52,1	27,4	27,7	107,0	-	70,2	86,2	39,7
Ceuta	30,5	150,3	37,7	34,1	81,7	48,9	30,4	34,3	151,7	-	85,3	105,6	44,9
Melilla	32,0	21,1	34,7	32,7	46,3	0,0	29,3	31,2	132,8	-	85,7	107,1	41,8

Fuente: Seguridad Social. Elaboración propia.

Cuadro 3

Incidencia media mensual de la IT por cada mil trabajadores protegidos. Año 2007.

	Contingencias Comunes (Excepto Autónomos)				Contingencias Profesionales				Contingencias Comunes (Autónomos)				Media
	INSS	ISM	MATEPSS	Media	INSS	ISM	MATEPSS	Media	INSS	ISM	MATEPSS	Media	
España	32,1	17,2	28,2	29,9	2,3	3,9	6,2	6,0	9,7	-	9,9	9,8	17,2
Andalucía	25,2	18,8	28,2	26,5	2,7	4,5	6,9	6,5	10,1	-	9,6	9,8	16,2
Aragón	36,4	-	35,5	35,8	0,9	-	5,4	5,2	9,0	-	10,8	10,1	19,5
Asturias	30,1	10,0	25,9	28,4	10,6	5,8	6,1	6,4	11,3	-	11,1	11,2	16,7
Baleares	36,1	17,6	30,1	32,3	0,8	7,3	7,5	7,4	8,2	-	7,9	8,0	18,8
Canarias	42,0	10,0	36,5	39,8	0,7	3,6	6,2	6,1	8,7	-	8,7	8,7	22,1
Cantabria	40,7	15,2	28,4	33,7	1,9	3,8	5,7	5,6	10,2	-	12,1	11,3	18,6
Castilla y León	27,1	-	23,9	24,9	1,8	-	6,0	5,6	9,0	-	10,0	9,6	14,5
Castilla La Mancha	27,5	-	25,5	26,3	1,9	-	7,4	7,0	9,0	-	9,9	9,6	15,8
Cataluña	37,6	15,1	32,3	34,7	1,6	4,5	5,8	5,8	10,7	-	10,6	10,6	19,4
Extremadura	20,0	-	18,2	19,1	1,7	-	5,9	5,3	9,0	-	9,5	9,3	12,2
Galicia	29,9	21,2	23,0	26,0	1,8	3,0	6,2	5,8	11,6	-	11,5	11,6	15,5
Madrid	38,7	16,4	30,8	33,3	2,3	24,2	5,3	5,2	6,9	-	7,6	7,3	17,9
Murcia	27,1	9,4	24,6	25,8	1,7	6,1	5,9	5,9	11,4	-	12,1	11,9	15,5
Navarra	41,7	-	40,7	41,2	1,8	-	6,9	6,7	10,7	-	12,5	11,7	24,4
La Rioja	32,9	-	31,8	32,2	1,1	-	6,2	6,0	8,7	-	10,4	9,8	18,1
Comunidad Valenciana	26,9	13,6	21,3	23,4	1,7	9,8	5,7	5,5	10,2	-	9,7	9,9	14,0
País vasco	34,6	9,1	24,3	29,4	1,8	10,9	8,5	8,4	10,3	-	12,4	11,4	17,9
Ceuta	43,6	8,0	23,5	31,0	4,3	8,2	6,3	6,1	4,9	-	10,6	8,0	19,0
Melilla	37,0	2,1	27,0	33,7	2,9	0,0	5,1	4,7	4,7	-	8,3	6,2	17,6

Fuente: Seguridad Social. Elaboración propia.

Como elemento de comparación, la enfermedad más común, la gripe (sola o asociada a otras manifestaciones respiratorias) generó únicamente 45.166 días de trabajo perdidos por IT (cifra diez veces menor). Teniendo en cuenta que en el año 2007 se perdieron en Asturias 3.911.198 días de trabajo por IT, los días perdidos por enfermedades de tipo psicológico suponen exactamente el 11,93% del total.

3. Determinantes del absentismo laboral: ¿Existe un efecto regional específico de Asturias?

Una vez descrita la posición de Asturias en los principales indicadores de absentismo laboral, en esta sección se tratará de averiguar cuáles son los factores que explican las diferencias observadas en la duración de los periodos de absentismo. En segundo lugar, se tratará de averiguar si existe una diferencia significativa en la duración de estos periodos entre Asturias y el conjunto del país que pueda ser atribuida a factores propios de nuestra región. En otras palabras, se tratará de conocer si existe un efecto diferencial asturiano (positivo o negativo) en los niveles de absentismo laboral.

Para abordar estos objetivos se utilizarán los microdatos (datos individuales) de la

Encuesta de Coyuntura Laboral (ECL) correspondientes al periodo 2000-2007. La encuesta se realiza cada trimestre utilizando un cuestionario básico que se amplía una vez al año con preguntas adicionales (el tercer trimestre de cada año hasta el 2005 y el cuarto desde esa fecha). Por ello, en esos trimestres se dispone de información sobre algunas variables que no existe el resto del año. Dado que alguna de estas variables es importante para el análisis que se realiza en esta investigación, las estimaciones que se presentan a continuación utilizarán información sólo de los trimestres para los que se realiza la encuesta ampliada.

Como ya se indicó con anterioridad, las dos formas de absentismo que pueden considerarse más gravosas para las empresas son el derivado de la incapacidad temporal y el absentismo no justificado. Por ello, como indicadores de la duración de los periodos de absentismo laboral en las empresas utilizaremos dos variables: el número de días perdidos por trabajador al trimestre debido a procesos de incapacidad temporal y el número de días perdidos por absentismo no justificado. Estas variables, y el resto de las utilizadas en el estudio, aparecen definidas en el Cuadro 6.

Cuadro 4

Prevalencia de la IT por cada mil trabajadores protegidos. Año 2007.

	Contingencias Comunes (Excepto Autónomos)				Contingencias Profesionales				Contingencias Comunes (Autónomos)				Media
	INSS	ISM	MATEPSS	Media	INSS	ISM	MATEPSS	Media	INSS	ISM	MATEPSS	Media	
España	37,8	52,7	28,1	32,4	3,9	9,9	4,4	4,4	31,0	-	28,1	29,2	19,5
Andalucía	32,7	34,8	30,7	31,8	4,0	18,3	4,6	4,6	35,8	-	31,1	32,6	19,9
Aragón	37,0	-	27,0	30,2	2,1	-	4,6	4,6	26,4	-	28,5	27,7	18,4
Asturias	43,0	40,1	34,8	39,6	12,9	19,3	6,4	6,7	40,7	-	31,9	35,6	24,4
Baleares	37,4	33,0	30,8	33,3	1,6	14,0	4,6	4,6	23,8	-	22,9	23,2	19,9
Canarias	48,0	65,8	34,3	42,8	1,1	11,9	4,6	4,6	37,4	-	27,5	30,7	24,6
Cantabria	50,0	56,3	32,4	40,1	5,0	10,8	5,8	5,8	32,7	-	32,8	32,7	23,8
Castilla y León	33,4	-	24,3	27,1	3,3	-	4,8	4,7	24,7	-	26,0	25,5	16,9
Castilla La Mancha	37,3	-	26,8	30,8	4,0	-	5,1	5,0	29,3	-	28,7	28,9	19,0
Cataluña	37,6	31,1	27,3	31,8	2,9	32,1	3,9	3,8	31,0	-	25,1	27,5	18,9
Extremadura	28,5	-	23,6	26,0	3,4	-	4,6	4,4	30,8	-	27,0	28,2	17,0
Galicia	45,9	71,3	32,5	39,4	4,3	7,5	5,8	5,7	45,5	-	35,5	39,7	24,5
Madrid	33,2	31,6	24,5	27,2	3,4	0,0	3,3	3,3	19,6	-	19,9	19,8	15,4
Murcia	41,6	54,0	30,9	36,2	3,2	9,8	5,0	5,0	47,6	-	37,2	40,6	22,7
Navarra	34,5	-	26,7	30,3	4,1	-	4,6	4,5	27,9	-	25,9	26,9	19,6
La Rioja	32,1	-	23,0	25,9	2,2	-	4,2	4,2	19,0	-	22,6	21,3	15,7
Comunidad Valenciana	43,2	24,3	29,7	34,7	3,7	18,5	4,6	4,6	39,9	-	30,8	33,9	21,1
País vasco	41,4	57,6	30,0	35,7	3,1	0,0	4,2	4,1	22,8	-	32,4	27,4	20,7
Ceuta	28,0	40,2	30,6	29,7	9,3	23,0	5,2	5,7	17,5	-	32,0	25,1	20,0
Melilla	28,1	0,0	28,0	27,9	2,9	0,0	2,8	2,8	14,7	-	21,0	17,4	15,6

Fuente: Seguridad Social. Elaboración propia.

**Principales causas de incapacidad temporal.
Asturias. Año 2007.**

Causa inicial	Nº de procesos	Nº total de días	Nº medio de días	% sobre total de procesos
Gripe	5.746	39.462	6,87	4,75
Lumbago	5.491	181.887	33,12	4,54
Colitis, enteritis y gastroenteritis infecciosas	3.705	18.989	5,13	3,06
Estados de ansiedad	3.382	177.570	52,50	2,79
Infec. agudas vías respir. super. local. mult. o local. no es.	2.717	20.899	7,69	2,24
Ciática	2.665	131.747	49,44	2,20
Cervicalgia	2.492	114.125	45,80	2,06
Faringitis aguda	2.410	15.502	6,43	1,99
Depresión neurótica	2.071	150.693	72,76	1,71
Infec. agudas vías respir. localización no especificada	1.997	15.041	7,53	1,65
Angina estreptocócica	1.788	11.287	6,31	1,48
Vértigo y mareos	1.510	39.785	26,35	1,25
Amigdalitis aguda	1.452	9.205	6,34	1,20
Esguince/torcedura de tobillo	1.412	38.261	27,10	1,17
Trastorno depresivo no clasificado bajo otros conceptos	1.405	96.576	68,74	1,16
Colitis, enteritis y gastroenteritis origen infeccioso	1.220	6.434	5,27	1,01
Dolor abdominal	1.175	31.386	26,71	0,97
Fiebre	1.134	13.239	11,67	0,94
Dolor región torácica columna vertebral	928	28.484	30,69	0,77
Diarrea origen presumiblemente infeccioso	838	4.820	5,75	0,69
Gripe con otras manifestaciones respiratorias	830	5.704	6,87	0,69
Otras alteraciones de la espalda no especificadas	789	29.669	37,60	0,65
Trastornos neuróticos	765	41.815	54,66	0,63
Nasofaringitis aguda (resfriado común)	725	4.812	6,64	0,60
Dolor articular	681	30.772	45,19	0,56
Venas varicosas de las extremidades inferiores	663	32.207	48,58	0,55
Otras localizaciones múltiples de inf. respiratoria vía sup.	659	5.296	8,04	0,54
Infecciones intestinales mal definidas	611	4.611	7,55	0,50
Díndrome del túnel carpiano	457	32.955	72,11	0,38
Otras alteraciones columna cervical	453	20.387	45,00	0,37
Otros síntomas musculoesqueléticos de extremidades	444	14.432	32,50	0,37
Dolor articular-hombro	295	14.339	48,61	0,24
Dolor articular-pierna	280	12.441	44,43	0,23
Trastorno interno rodilla	265	13.250	50,00	0,22
Paperas	208	2.591	12,46	0,17
Enteritis regional	192	3.923	20,43	0,16
Lesion por aplastamiento de múltiples sitios y sitios neom	173	7.031	40,64	0,14
Artropatía asociada otros trastornos clasif. bajo otros c.	114	4.534	39,77	0,09
Otros trastornos y trastornos neom. de articulación	91	3.741	41,11	0,08
Esguinces y torceduras de otras partes neom. de espalda	88	4.251	48,31	0,07

Fuente: Consejería de Salud y Servicios Sanitarios. Servicio de Inspección de Prestaciones (SESPA)

Partiendo de la información existente en la muestra, la duración media de los periodos de absentismo laboral se explica por un conjunto de factores que muestran las características de las empresas y de los trabajadores, así como por el ciclo económico, la región y el sector de actividad. La relación entre todas estas variables y la duración media de la IT y del ANJ en las empresas se estima por el método de Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO). A continuación se mencionan las variables concretas que se incluyen dentro de cada grupo, indicando su efecto esperado sobre la duración de los periodos de absentismo laboral, antes de efectuar la estimación de su efecto real.

a) Características de las empresas:

-Número de trabajadores. Algunos estudios han encontrado evidencias de que la probabilidad de padecer un periodo de absentismo es mayor en las empresas más grandes que en las pequeñas (véase, por ejemplo, Álvarez, 1999). En nuestro caso, tratamos de conocer el efecto esperado del tamaño de la empresa sobre la duración de los periodos de absentismo (no sobre la probabilidad de padecerlo). Es probable que este efecto sea también positivo, ya que en las empresas grandes es más difícil que en las pequeñas efectuar un control efectivo sobre los empleados. Además, en las empresas grandes los trabajadores quizá no se sientan tan presionados por volver a la actividad tras una baja laboral como en las pequeñas, ya que en estas últimas los trabajadores son, en muchos casos, más difíciles de sustituir por otro compañero, con lo que sus ausencias son más problemáticas.

-Predominio de la jornada partida y distribución irregular de la jornada. Álvarez (1999) observa también que realizar una jornada partida induce una mayor probabilidad de incurrir en un periodo de absentismo laboral. La menor disposición de tiempo libre a lo largo de la jornada para que el trabajador pueda realizar otras actividades o cumplir ciertas obligaciones ineludibles puede incentivar el absentismo laboral. No obstante, si bien la jornada partida puede contribuir a que la probabilidad de incurrir en un periodo de absentismo aumente, en principio no está claro que también contribuya a que la duración de los periodos de absentismo sea mayor. Lo mismo puede afirmarse en el caso en que la jornada se distribuya de forma irregular a lo largo del año.

-Existencia de turnos rotativos en la empresa. El trabajo a turnos rotativos supone la

Definiciones de las variables

Variables dependientes	
Número medio de días perdidos por IT	Número de días perdidos por IT en cada empresa a lo largo del trimestre dividido por el número de trabajadores de la empresa. Para su cálculo, los días perdidos por IT por los trabajadores a tiempo completo y parcial se ponderan por el tiempo trabajado por cada tipo de empleado.
Número medio de días perdidos por ANJ	Número de días perdidos por ANJ en cada empresa a lo largo del trimestre dividido por el número de trabajadores de la empresa. Para su cálculo, los días perdidos por ANJ por los trabajadores a tiempo completo y parcial se ponderan por el tiempo trabajado por cada tipo de empleado.
Variables independientes	
Características de la empresa	
Número de trabajadores	Son los efectivos laborales de la empresa, en la terminología de la ECL. Esto es, el número de trabajadores por cuenta ajena por los que existe obligación de cotizar a la Seguridad Social en el último mes del trimestre de referencia.
Predominio de jornada partida	Variable dicotómica que toma el valor 1 si la mayor parte de los trabajadores de la empresa tienen jornada partida y 0 si tienen jornada continuada.
Distribución irregular jornada	Variable dicotómica que toma el valor 1 si en la empresa se ha establecido una distribución irregular de la jornada de trabajo a lo largo del año y 0 en caso contrario. Por distribución irregular de la jornada se entiende que la duración de la jornada diaria varíe por razones tales como sobrecarga de trabajo, acumulación de tareas, necesidades del mercado o, simplemente, porque en verano la jornada pasa de partida a continuada.
Existen turnos rotativos de trab.	Variable dicotómica que toma el valor 1 si en la empresa se ha establecido un sistema de turnos rotativos de trabajo (mañana, tarde y noche) y 0 en caso contrario.
Jornada anual pactada	Número de horas anuales pactadas por trabajador a tiempo completo según el convenio colectivo vigente o, en su defecto, lo acordado con los trabajadores.
Horas extras por trabajador	Número medio de horas extraordinarias realizadas en el trimestre.
Existe convenio de empresa	Variable dicotómica que toma el valor 1 si la empresa posee un convenio colectivo propio y 0 en caso contrario.
Existe convenio de ámbito sup.	Variable dicotómica que toma el valor 1 si la empresa está sujeta a un convenio de ámbito superior a la empresa y 0 en caso contrario.
Existen otras relaciones laborales	Variable dicotómica que toma el valor 1 si la empresa regula sus relaciones laborales de manera distinta a un convenio colectivo y 0 en caso contrario
Conflicto laboral en el trimestre	Variable dicotómica que toma el valor 1 si la empresa se ha visto afectada por algún conflicto laboral en el trimestre de referencia (huelga, conflicto colectivo o cierre patronal) y 0 en caso contrario.
Riesgos: asume empresario	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el empresario asume personalmente la organización y el desarrollo de las actividades preventivas de riesgos laborales y 0 en caso contrario.
Riesgos: designación de trabaja.	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el empresario designa a uno o varios trabajadores para llevar a cabo la organización y el desarrollo de las actividades preventivas de riesgos laborales y 0 en caso contrario.
Riesgos: servicio preven. propio	Variable dicotómica que toma el valor 1 si la empresa dispone de un servicio propio de prevención de riesgos laborales y 0 en caso contrario.
Riesgos: servicio preven. ajeno	Variable dicotómica que toma el valor 1 si la empresa recurre a un servicio ajeno de prevención de riesgos laborales y 0 en caso contrario.
La empresa paga prestac. por IT	Variable dicotómica que toma el valor 1 si la empresa proporciona a sus trabajadores complementos IT y 0 en caso contrario.
Características de los trabajadores	
Proporción de mujeres	Proporción de mujeres en la empresa con respecto al total de efectivos laborales.
Proporción de indefinidos	Proporción de trabajadores que poseen contrato indefinido con respecto al total de efectivos laborales.
Prop. trab. tiempo completo	Proporción de trabajadores que poseen contrato a tiempo completo con respecto al total de efectivos laborales.
Prop. trab. que cobran SMI	Proporción de trabajadores con remuneración igual al Salario Mínimo Interprofesional con respecto al total de efectivos laborales.
Prop. trab. antigüedad <1 año; de 1 a 3; de 3 a 5; y > 5 años	Proporciones de trabajadores que llevan desarrollando su actividad en la empresa menos de un año; de 1 a 3; de 3 a 5 y más de 5 años con respecto al total de efectivos laborales.
Variables de ciclo	
Proporción bajas en el trimestre	Proporción que representan las bajas de trabajadores producidas a lo largo del trimestre de referencia (por jubilación, finalización de contrato, baja voluntaria, despido...) con respecto al total de efectivos laborales.
Proporción altas en el trimestre	Proporción que representan las nuevas contrataciones de trabajadores producidas a lo largo del trimestre de referencia con respecto al total de efectivos laborales.

prestación de servicios en horarios diferentes (mañana, tarde y noche). Este tipo de rotación laboral es siempre más complicado de asimilar por el trabajador que las tareas en horarios regulares, pues conlleva alteraciones del sueño y de los ritmos habituales del organismo. Por ello, la existencia de turnos puede tener un efecto estimulador sobre los índices de absentismo, tanto sobre la probabilidad de iniciar un proceso como sobre la duración del mismo.

- Jornada anual pactada y horas extraordinarias por trabajador. Cuanto mayor sea la jornada laboral (la pactada y la derivada de horas extras) tanto mayor será el “desgaste” físico y psíquico de los trabajadores y menor la disponibilidad de tiempo para otras actividades, por lo que es posible que el absentismo laboral crezca.

- Tipo de convenio colectivo (la ECL informa acerca de si la empresa tiene convenio propio, está sujeta a un convenio de ámbito superior o tiene otro tipo de relaciones laborales). En principio, la existencia de un convenio colectivo de cualquier clase supone una mejora en la regulación de las condiciones laborales del trabajador (seguridad e higiene, descansos, primas de asistencia y productividad, etc.) por lo que se espera que estar sujeto a un convenio colectivo permita reducir el absentismo laboral.

- Conflicto laboral en el trimestre. En ocasiones, las bajas laborales pueden ser utilizadas como una forma de asegurar ingresos ante situaciones de conflicto en la empresa (por huelga, conflicto colectivo o cierre patronal). Por ello, podría ocurrir que la existencia de conflictos laborales en el trimestre alargara la duración de los periodos de IT iniciados con anterioridad.

- Modo de organizar las tareas de prevención de riesgos laborales. Estas tareas se pueden organizar de varias formas: a) En las empresas de menos de seis trabajadores pueden ser asumidas por el empresario; b) El empresario puede designar a uno o varios trabajadores para realizarlas; c) La empresa puede crear un servicio de prevención propio; d) Se puede contratar un servicio de prevención ajeno. En principio, se podría suponer que disponer de un servicio de prevención ajeno a la empresa, profesional y especializado, debería dar mejores resultados en términos de reducción de la frecuencia y duración de las bajas por accidente y enfermedad que cualquier otra forma de organización del servicio. No obstante, la inclusión de los diferentes tipos de organi-

zación en la ecuación permitirá conocer qué modelo de prevención de riesgos es más efectivo para reducir el absentismo laboral.

- La empresa paga prestaciones por IT. El pago de complementos por IT por parte de la empresa puede actuar como un estímulo para alargar la duración de los periodos de baja laboral. Nuestra regulación establece que un trabajador en situación de IT por enfermedad común no recibe ingresos hasta el cuarto día de baja, recibe el 60 por ciento de su base reguladora desde el cuarto hasta el vigésimo día, y el 75 por ciento a partir de esa fecha. En el caso de enfermedad profesional o accidente de trabajo, el trabajador recibe el 75 por ciento desde el día siguiente al de la baja. Si la empresa complementa los ingresos del trabajador para garantizar, por ejemplo, el 100 por ciento de su base reguladora durante el periodo de IT, el coste para el trabajador de alargar de forma innecesaria una baja laboral es muy pequeño. Indudablemente, esto puede constituir un incentivo para alargar más de lo debido la baja laboral, pero también hay que señalar que este problema de “riesgo moral” es común a muchas otras prestaciones y puede ser atajado por medio de la mejora en los mecanismos de inspección. Realmente, una situación de enfermedad supone muchas veces para el trabajador la necesidad de asumir gastos extraordinarios. Por ese motivo, los sindicatos tienden a negociar en los convenios colectivos el pago por la empresa de complementos por IT. En un contexto de negociación colectiva, la fijación en los convenios de estos complementos se puede conseguir a cambio de cesiones en otros ámbitos (por ejemplo, en la cuantía de los incrementos salariales) por lo que al final el coste añadido para la empresa de los com-

plementos por IT puede no ser tan importante. En todo caso, las estimaciones nos dirán si dichos complementos tienen o no una incidencia real en la duración de los periodos de absentismo.

b) Características de los trabajadores:

- Proporción de mujeres. La introducción de la variable sexo en las ecuaciones permitirá saber si existe alguna diferencia entre hombres y mujeres en cuanto a la duración de los periodos de absentismo laboral, suponiendo constante todo lo demás.

- Proporción de indefinidos. Martín y Moral (2007) han detectado una mayor duración de las bajas en el caso de los trabajadores indefinidos que en el de los temporales. Estos últimos necesitan transmitir al empresario señales claras de su disposición al trabajo y de su identificación con la empresa para mejorar su posición laboral, lo que podría llevar a que los periodos de baja de los temporales se ajustaran al tiempo mínimo imprescindible. Pero también podría ocurrir que el nivel de “compromiso” con la empresa de los indefinidos fuera superior, lo que llevaría a menores duraciones de los periodos de absentismo.

- Proporción de trabajadores a tiempo completo. En principio, los trabajadores a tiempo completo, dada la mayor intensidad de su dedicación laboral, pueden estar más identificados con la empresa que los trabajadores a tiempo parcial y pueden ocupar puestos laborales donde resultan más imprescindibles, lo que podría llevarles a poseer unos niveles de absentismo laboral más reducidos.

-Proporción de trabajadores que cobran el SMI. En términos relativos, son muy pocos los trabajadores que cobran el SMI en nuestro país. Este colectivo está formado mayoritariamente por trabajadores muy jóvenes y sin cualificación. En razón de su mayor juventud, estos individuos estarían estimulados a recortar en lo posible los niveles de absentismo tratando de garantizar su futuro laboral; pero, al mismo tiempo, la baja cualificación y el reducido salario hacen que probablemente sus niveles de “compromiso” con la empresa y de motivación sean reducidos, lo que puede actuar como un estímulo favorable al absentismo.

-Antigüedad (se distinguen cuatro variables: proporción de trabajadores con menos de un año de antigüedad; proporción de trabajadores con antigüedad entre 1 y 3 años; entre 3 y 5; y con más de 5 años). La discusión sobre el efecto de la antigüedad puede plantearse en los mismos términos que la anterior. En primer lugar, los trabajadores más jóvenes gozan de menor estabilidad y “crédito” en la empresa que los veteranos. Por ello, tratarán de mostrar al empresario mayor disposición ante las tareas de múltiples formas (entre ellas acortando en lo posible los periodos de absentismo) buscando así garantizar su estabilidad en la empresa. Además, los jóvenes tienen mejor salud, por lo que en el caso de la IT la duración de estos procesos debería ser menor. Pero, por otro lado, los trabajadores más jóvenes tienen menores salarios, lo que, como ya hemos apuntado, parece relacionarse con mayores niveles de absentismo laboral no justificado.

c) Ciclo económico:

-Proporción de bajas (ceses, despidos...) sobre la plantilla a lo largo del trimestre y proporción de altas (contrataciones). Se ha argumentado que algunos trabajadores pueden utilizar las prestaciones por IT con la finalidad de proteger o garantizar ingresos (la prestación por IT podría ser utilizada en algunos casos como un sustitutivo de la “prestación por desempleo”)⁴. No debe olvidarse que en la actualidad basta cotizar 6 meses para adquirir el “derecho potencial” a una prestación por IT de 18 meses, mientras que en el caso de la prestación por desempleo, sería necesario cotizar un periodo de cuatro años y medio para lograr una “protección” económica semejante. Por ello, en los periodos de crisis, en los que la

empresa eleva significativamente los despidos, algunas personas podrían tener incentivos para alargar la duración de los periodos de baja por IT (no sucedería lo mismo en el caso del ANJ). Por el contrario, en épocas de auge, en las que aumentan las contrataciones, este incentivo desaparecería. Esta hipótesis se puede contrastar analizando el efecto sobre la duración media de los periodos de IT de los cambios en la proporción de bajas (ceses, despidos...) y altas (contratos) a lo largo del trimestre.

d) Región y sector:

-La ecuación incluye un conjunto de variables ficticias que identifican las empresas radicadas en Asturias y doce sectores productivos. En relación con la región, Corrales, Martín y Moral (2008) han observado que existen diferencias significativas en la duración de las bajas entre Comunidades Autónomas, siendo Asturias, Galicia y el País Vasco las que presentan duraciones más largas. Los datos de la ECL permitirán contrastar si efectivamente Asturias presenta un efecto diferencial positivo. Por su parte, los coeficientes de las variables de sector mostrarán el efecto de pertenecer a cada uno de ellos sobre la duración media de los periodos de absentismo.

Una vez establecidas las hipótesis sobre el signo esperado de cada una de estas variables, a continuación se comentarán los resultados de las estimaciones de la ecuación de absentismo laboral, que aparecen en el Cuadro 7. Las dos primeras columnas corresponden a la ecuación en la que la variable a explicar es el número medio de días perdidos por IT en la empresa a lo largo del trimestre; mientras que las dos últimas

corresponden a la estimación del número medio de días perdidos por ANJ. En cada una de ellas, la primera columna muestra los coeficientes estimados de las variables y la segunda los valores del test-t que permiten conocer si los coeficientes son o no estadísticamente significativos. Cada coeficiente debe interpretarse como la medida del cambio en el índice de absentismo (número medio de días perdidos por IT o ANJ) inducido por un incremento unitario de la variable en cuestión, una vez tenidos en cuenta los efectos de todas las demás variables incluidas en la ecuación⁵.

Empezando por el análisis de los efectos de las características de la empresa sobre el absentismo laboral, se observa que el número medio de días perdidos por IT y por ANJ crece a medida que aumenta el número de trabajadores de la empresa. Este resultado coincide, como ya se indicó, con los obtenidos en otros estudios previos, y parece confirmar que el absentismo es más difícil de reducir en las empresas más grandes.

En lo que se refiere a la jornada, los datos muestran que si en una empresa es mayoritaria la jornada partida (frente a la continuada) la duración media de los periodos de absentismo disminuye de forma significativa. Por su parte, si la jornada se distribuye irregularmente a lo largo del año disminuye la duración media de los periodos de IT, pero aumenta la duración de los periodos de ANJ. Además, la duración media de los periodos de IT y de ANJ se eleva cuando existen turnos rotativos de trabajo en la empresa y a medida que aumentan la jornada laboral pactada y el número medio de horas extraordinarias realizadas⁶. Como ya se indicó en el apartado anterior, todo aquello que suponga un horario laboral menos ordenado o de mayor duración puede afectar negativamente a la salud laboral y a la disposición del trabajador, incidiendo en una elevación de los indicadores de absentismo laboral.

Por otra parte, la duración media de los periodos de absentismo disminuye significativamente cuando la empresa está sujeta

⁴ Este tipo de problemas ha sido analizado, por ejemplo, en Fortin *et al.* (1995).

⁵ La categoría de referencia en la estimación es: Predomina la jornada continuada, no hay distribución irregular de la jornada, no hay turnos laborales, existen otras relaciones laborales al margen de los convenios, no hubo conflictos laborales en el trimestre, la empresa tiene contratado un servicio ajeno de prevención de riesgos laborales, no paga complementos por IT, el porcentaje de trabajadores de cinco o más años de antigüedad es la referencia en experiencia laboral, la empresa es de fuera de Asturias, del sector del comercio y el dato de referencia es del año 2000.

⁶ Con una excepción, pues el efecto de la jornada pactada sobre el ANJ es negativo.

Estimación de los determinantes del absentismo laboral (MCO).

(Datos: ECL, Período 2000IIIT-2007IVT)

	V. dep.: Nº medio de días perdidos por IT		V. dep.: Nº medio de días perdidos por ANJ	
Variables independientes	Coefficiente	Test-t	Coefficiente	Test-t
Constante	0,695 *	6,80	0,053 *	5,72
Características de la empresa				
Número de trabajadores	0,0001 *	6,84	0,00001 *	5,51
Predominio de jornada partida	-0,248 *	-10,98	-0,012 *	-6,05
Distribución irregular jornada	-0,122 *	-4,96	0,009 *	3,54
Existen turnos rotativos de trab.	0,516 *	20,93	0,019 *	8,23
Jornada anual pactada	0,0004 *	10,54	-0,000005 **	-1,83
Horas extras por trabajador	0,017 *	10,64	0,001 *	7,56
Existe convenio de empresa	-0,023	-0,36	-0,049 *	-5,60
Existe convenio de ámbito sup.	-0,307 *	-5,03	-0,047 *	-5,59
Conflicto laboral en el trimestre	0,908 *	9,43	0,056 *	3,58
Riesgos: asume empresario	-0,322 *	-10,96	-0,004 **	-1,92
Riesgos: designación de trabaja.	0,185 *	7,17	0,011 *	4,37
Riesgos: servicio preven. propio	0,322 *	12,39	0,017 *	6,22
La empresa paga prestac. por IT	0,564 *	28,53	0,011 *	6,85
Características de los trabajadores				
Proporción de mujeres	0,300 *	7,10	0,016 *	5,68
Proporción de indefinidos	0,026	0,69	-0,021 *	-6,08
Prop. trab. tiempo completo	-0,048	-0,94	0,015 *	3,72
Prop. trab. que cobran SMI	-0,123	-1,03	0,016 **	1,73
Prop. trab. antigüedad <1 año	-0,514 *	-11,83	0,007 **	1,89
Prop. trab. antigüedad 1 a 3	-0,548 *	-11,35	-0,003	-0,81
Prop. trab. antigüedad 3 a 5	-0,338 *	-5,56	-0,006	-1,54
Variables de ciclo				
Proporción bajas en el trimestre	0,059 *	2,19	0,002 **	1,78
Proporción altas en el trimestre	-0,042 **	-1,69	-0,0004	-0,28
Región, sector y año				
Asturias	0,416 *	8,14	-0,013 *	-3,88
Industria extractiva	1,294 *	10,99	0,046 *	6,30
Industria manufacturera	0,355 *	12,19	0,028 *	13,93
Producción energía eléctrica	0,096	1,14	-0,018 *	-3,28
Construcción	0,533 *	12,64	0,040 *	12,85
Hostelería	0,203 *	4,58	-0,009 *	-3,56
Transporte	0,146 *	3,28	-0,002 *	-0,86
Instituciones financieras	-0,456 *	-9,20	-0,021 *	-5,50
Actividades inmobiliarias	0,032	1,00	0,019 *	6,86
Educación	-0,347 *	-8,36	-0,005 *	-1,53
Sanidad	0,634 *	12,84	0,035 *	7,41
Otros Servicios	0,134 *	3,01	0,015 *	4,50
Año 2001	0,130 *	4,11	0,001	0,37
Año 2002	0,157 *	5,19	-0,001	-0,52
Año 2003	0,211 *	6,78	0,002	0,65
Año 2004	0,333 *	9,61	0,005 **	1,89
Año 2005	0,429 *	12,55	0,010 *	3,32
Año 2006	0,638 *	17,20	0,015 *	4,20
Año 2007	0,651 *	18,46	0,014 *	4,23
R ²	8,97		2,32	
F(41,90.989)	269,42		31,12	
Nº de observaciones	91.031			

(*) Variable significativa al 5%; (**) Variable significativa al 10%

a un convenio colectivo, bien de empresa, bien de ámbito superior, frente al caso de poseer otra forma de regulación de las relaciones laborales⁷. Parece que, en general, la regulación en convenio colectivo de las condiciones laborales de la empresa contribuye a generar un clima laboral menos proclive al absentismo.

En cuanto a la influencia de la existencia de conflictos laborales en el trimestre, las estimaciones muestran que padecer un periodo de huelga, conflicto colectivo o cierre patronal en el trimestre eleva significativamente la duración media de los procesos de IT y ANJ habidos en ese mismo periodo. En el caso de la IT, este resultado podría explicarse, como ya se indicó en el apartado anterior, por el papel protector de ingresos que en ocasiones puede desempeñar esta prestación. No obstante, en el caso del ANJ (que no conlleva la percepción de ingresos por parte del trabajador), la mayor duración de este tipo de ausencias laborales puede considerarse simplemente como la respuesta del trabajador ante un clima laboral negativo.

En cuanto a las variables que recogen la modalidad mediante la cual la empresa organiza los recursos necesarios para las actividades de prevención de riesgos laborales, las estimaciones muestran que, tomando como categoría de referencia el caso en que la empresa recurre a un servicio de prevención ajeno, la duración media de los periodos de absentismo disminuye cuando el empresario asume personalmente esa actividad, y crece cuando el empresario

⁷ Con la excepción de la variable “existe convenio de empresa” en el caso de la IT.

designa a uno o varios trabajadores para llevarla a cabo o cuando la empresa dispone de un servicio de prevención propio. En otras palabras, desde el punto de vista de la reducción de los indicadores de absentismo, lo más deseable es que el empresario asuma directamente las tareas de prevención de riesgos (lo que sólo es posible en las empresas de menos de seis trabajadores) o que contrate dichas tareas con un servicio de prevención ajeno y profesional. Las otras dos posibilidades parecen dar peores resultados. Parece evidente que el hecho de que la duración media de los periodos de absentismo se reduzca cuando las tareas de prevención son asumidas por el empresario tiene que ver con el reducido tamaño de las empresas que legalmente pueden organizarse de este modo (y, por tanto, con un control mucho más directo del trabajador por parte del empresario). Por último, los datos muestran que la duración media de los periodos de absentismo crece si la empresa proporciona complementos por IT a los trabajadores.

Una vez descrito el efecto de las características de las empresas, se analizará la influencia de un segundo grupo de variables que muestran las características de los trabajadores. En primer lugar, se observa que la duración media de los periodos de absentismo por IT y ANJ es mayor a medida que crece la proporción de mujeres en la empresa. Hay que tener presente que los datos de bajas por IT que se manejan en esta sección no incluyen los periodos de maternidad, por lo que la diferencia en este caso sólo puede atribuirse a una mayor duración de las bajas por enfermedad y accidente.

En cuanto a las variables tipo de contrato, duración de la jornada (tiempo completo o

parcial), y proporción de trabajadores que cobran el SMI en la empresa, estas variables no son significativas en la estimación de IT pero sí en la de ANJ. Así, los trabajadores indefinidos presentan menores duraciones medias del ANJ, quizá porque su nivel de “compromiso” con la empresa es mayor que el de los temporales. Por otra parte, los que tienen contrato a tiempo completo presentan mayores duraciones medias del ANJ; y, finalmente, cuanto mayor sea la proporción de trabajadores que cobran el SMI en la empresa, mayor será la duración de los periodos de ANJ.

En cuanto a la antigüedad de los trabajadores en la empresa, esta variable ejerce un efecto distinto sobre la duración de los periodos de IT y de ANJ. Se distinguen varios intervalos de antigüedad (menos de un año, de uno a tres, de tres a cinco, y más de cinco), observando que los trabajadores con más de cinco años de antigüedad presentan duraciones de los periodos de IT significativamente más largas que el resto; mientras que en el caso del ANJ, los trabajadores con antigüedad menor de un año presentan mayores duraciones medias que los de antigüedad superior a cinco años. Quizá, el hecho evidente de que la salud de los individuos empeora con la edad (los trabajadores de más edad tienen una mayor propensión a padecer enfermedades de todo tipo, pero especialmente de carácter crónico) es lo que hace que la duración de las bajas por IT sea mayor entre los trabajadores de más antigüedad. Por el contrario, el hecho de que la duración del ANJ sea mayor entre los más jóvenes también es acorde a lo esperado.

El tercer grupo de variables incluido en las estimaciones permite conocer la influencia del ciclo de negocios sobre los niveles de absentismo. Se observa que a medida que la empresa eleva la proporción de bajas (despidos, ceses...) sobre el total de la plantilla, la duración media de los periodos de IT y de ANJ crece de manera significativa. Además, se observa también que la duración de los periodos de IT (no así en el caso del ANJ) disminuye conforme la empresa aumenta la proporción de altas sobre el total de la plantilla (es decir, cuando aumentan las contrataciones). En definitiva, parece encontrarse una cierta evidencia de que la duración de los periodos de IT es contracíclica (crece en los periodos de crisis y cae en los de auge). Como ya se apuntó en el apartado anterior, una posible explicación se encontraría en la utilización de la prestación por IT como una forma de garantizar la percepción de ingresos en épocas de inestabilidad.



En cuanto al efecto de la variable regional correspondiente a Asturias, su coeficiente permite conocer la diferencia porcentual en la duración media de los periodos de IT y de ANJ existente entre nuestra región y el resto de España. En este sentido, los datos muestran que la duración media de los periodos de IT es un 23,1% superior en Asturias a la media nacional por el simple hecho de que la empresa esté localizada en nuestra región y a igualdad del resto de factores. Pero, por el contrario, la duración de los periodos de ANJ es un 29,3% inferior. En conclusión, Asturias presenta un hecho diferencial negativo en un tipo concreto de absentismo laboral y positivo en otro. Los trabajadores asturianos tienen periodos de incapacidad temporal más largos que los del resto del país, pero periodos de absentismo no justificado más cortos.

Estas diferencias de carácter regional en la duración de los periodos de IT podrían tener que ver con rasgos propios de nuestra comunidad que no han podido ser incorporados directamente en las ecuaciones al no disponer de información trimestral sobre los mismos (como, por ejemplo, el estado general de salud, las diferencias en el grado de cobertura de las contingencias comunes por parte de las Mutuas, el clima, la salubridad, la motivación de los trabajadores, las listas de espera sanitarias, etc.).

Finalmente, los coeficientes de las variables ficticias que recogen el sector de actividad muestran la incidencia de cada uno de ellos sobre la duración media de los periodos de IT y de ANJ. Obsérvese que, a igualdad del resto de factores, la industria extractiva es el sector que presenta una mayor duración media de los periodos de IT y de ANJ, seguido de la construcción.

4. Conclusiones y propuestas

Los datos anteriores muestran que la incapacidad temporal es la principal causa de pérdida de horas de trabajo en España. Además, las horas perdidas por esta razón en el año 2007 fueron un 16,8% superiores en Asturias que en el conjunto del país, y la duración media y la prevalencia de los periodos de IT en nuestra región fueron un 21,8% y un 25,1% superiores, respectivamente, a la media nacional. Por ello, resulta obvio que las políticas contra el absentismo laboral en Asturias han de incidir básicamente sobre la incapacidad temporal.

Además, en el caso español las Mutuas laborales cubren al 56,4% de los trabajado-

res por contingencias comunes, mientras que en Asturias sólo cubren al 41,1%. Dado que la duración media de los procesos de IT es menor cuando la prestación es cubierta por las Mutuas que cuando lo hace el INSS (básicamente por la inexistencia de listas de espera en el primer caso para la mayoría de pruebas e intervenciones médicas habituales), una recomendación para reducir la duración de los periodos de IT consistiría en elevar el porcentaje de trabajadores asturianos cubiertos por las Mutuas por contingencias comunes hasta acercarlo a la media nacional.

A este respecto, conviene señalar que las Mutuas son entidades colaboradoras de la Seguridad Social sin ánimo de lucro, que no están vinculadas a ninguna compañía privada de seguros (por más que en sus inicios la mayoría procedieran de tales compañías). El exceso de excedentes (o beneficio) de las Mutuas no se reparte, puesto que no hay accionistas, sino que en su mayor parte se ingresa a favor del Ministerio de Trabajo e Inmigración y a favor de la Seguridad Social, como establecen las normas vigentes. Sólo una pequeña parte se destina a reservas voluntarias, mejora de prestaciones o a Fondos de Asistencia Social a favor de los trabajadores al servicio de las empresas asociadas. Ello significa que de la mayor eficiencia en la gestión de la IT por parte de las Mutuas se beneficia el Estado (que recibe ingresos), los trabajadores (que son atendidos con mayor rapidez) y las propias empresas (que sufren menores pérdidas derivadas de la ausencia de sus trabajadores). La razón de esta mayor eficiencia en la gestión de la IT por parte de las Mutuas tiene que ver, como ya se ha indicado, con la inexistencia de listas de espera. La mayoría de las pruebas e intervenciones que se deri-

van de las bajas laborales más habituales (resonancias, pequeñas intervenciones quirúrgicas...) se pueden realizar a través de las Mutuas con bastante celeridad, acortando al máximo los plazos de curación de las dolencias más frecuentes.

En relación con la propuesta anterior, hemos de señalar que el aumento de la participación de las Mutuas en la cobertura de contingencias comunes no está exento de problemas. En primer lugar, para evitar que aparezcan retrasos o listas de espera en la atención de los pacientes por parte de las Mutuas, sería necesario que éstas se dotaran de mayores medios humanos y técnicos. En segundo lugar, no hay que olvidar que en la cobertura de las contingencias comunes las Mutuas no conceden altas ni bajas, tan sólo realizan controles de la IT, pruebas médicas e intervenciones, con el consentimiento del paciente y del Servicio de Salud. Por ello, la rapidez en el tratamiento requiere una buena coordinación entre las dos entidades. Es preciso que las autorizaciones para la realización de las pruebas diagnósticas, su valoración por los servicios de salud y, en su caso, el consentimiento para las intervenciones a efectuar por las Mutuas, no se demoren por problemas de comunicación entre los agentes que intervienen en el proceso. En tercer lugar, sería conveniente reforzar la confianza de los trabajadores en las Mutuas para que éstas asumieran un papel más relevante en la gestión de la IT. Para ello, estas entidades deberían minimizar ciertas conductas que pueden resultar lesivas para los trabajadores⁸.

⁸ A título de ejemplo, las Mutuas tienen incentivos para derivar situaciones de IT por contingencias profesionales hacia las comunes con el consiguiente perjuicio para el trabajador.

No obstante, el análisis de la Sección 2 también ha puesto de manifiesto que para acercar la duración de los procesos de IT en Asturias a la media nacional no es suficiente con elevar la proporción de trabajadores cubiertos por las Mutuas. Hay que tener en cuenta que la duración media de la IT en Asturias es superior a la media nacional incluso para los trabajadores cubiertos por las Mutuas. Por consiguiente, el problema de la mayor duración y prevalencia de la IT en nuestra región tiene muchas más aristas que las consideradas en este apartado.

Teniendo en cuenta que una parte importante de los trabajadores asturianos cubren sus contingencias comunes a través del INSS, resulta evidente que una política sanitaria dirigida a acortar las listas de espera del Sistema de Salud para el tipo de pruebas e intervenciones que causan con mayor frecuencia bajas laborales, ayudaría a reducir los periodos de IT.

Por otro lado, los datos del SESPA han evidenciado la importancia de los trastornos de tipo psicológico como fuente generadora de bajas laborales en Asturias. Sólo por cuatro enfermedades de este tipo, de las más de 2.000 que se incluyen en el catálogo de causas de IT (los estados de ansiedad, la depresión neurótica, el trastorno depresivo no clasificado bajo otros conceptos y los trastornos neuróticos) se perdieron en Asturias 466.654 días de trabajo en el año 2007 (el 11,93% del total). Si bien la mayoría de estas bajas laborales tiene justificación, sin duda este tipo de enfermedades deberían ser objeto de una atención especial por parte de la Inspección Sanitaria para tratar de evitar conductas irregulares.

También sería importante mejorar la coordinación entre los Servicios de Inspección Médica del INSS y del SESPA. A este respecto, hemos de señalar que los mecanismos de inspección de ambos organismos son muy diferentes. Mientras que el control del SESPA se realiza sobre las actuaciones del facultativo, la inspección del INSS va directamente sobre el paciente. En el primer caso, el SESPA solicita informes periódicos a los médicos sobre la situación de los trabajadores que se encuentran de baja. Esta labor se realiza sólo durante los primeros 12 meses de la IT. A partir de entonces, la inspección queda exclusivamente en manos del INSS, que puede citar al paciente en cualquier momento. El hecho de que entre los 12 y los 18 meses de IT el SESPA no pueda actuar constituye un problema, puesto que aunque el facultativo del SESPA que efectúa el

seguimiento del paciente considere que éste puede recibir el alta en un momento dado, hay que esperar a la fecha de revisión concertada por el INSS para la obtención del alta (que puede ser bastantes días después). En la práctica, los canales de información entre los dos organismos para evitar este tipo de problemas y garantizar una perfecta comunicación no son del todo fluidos, si bien en el Anexo II del Convenio de colaboración suscrito entre el MTIN y el Principado por el que se establece el programa de actividades para el control de la IT existe el compromiso de mejorar esa coordinación. Es necesario avanzar en este tipo de acuerdos si se quiere conseguir una mayor eficiencia en el control y la inspección de la IT.

El modelo estimado en la Sección 3 ha puesto de manifiesto, entre otras cosas, que la duración media de los periodos de baja crece significativamente cuando la empresa paga complementos por IT. Cualquier ingreso suplementario que reciba un trabajador en situación de baja laboral que permita mantener sus rentas en dicha situación puede tener efectos prolongadores de la IT. Realmente esta cuestión es sumamente delicada y difícil de tratar, y es bastante similar a la discusión surgida hace casi dos décadas sobre la cuantía óptima de los pagos por desempleo. Hoy en día, los agentes sociales han asumido que las prestaciones por desempleo no pueden tener ratios de reposición iguales o superiores al 100 por cien, debido a sus efectos desincentivadores sobre la búsqueda de trabajo posterior. El problema de los complementos por IT es muy parecido, pero hay una diferencia sustancial. Algunas enfermedades requieren que el trabajador que las padece incurra en gastos superiores a los habituales (por ejemplo, si



tiene que contratar la asistencia de otra persona, adquirir cierto tipo de medicamentos, etc.). En estos casos, la percepción del 75% de los ingresos habituales puede ser insuficiente para atender los gastos reales del individuo. Por este motivo, los trabajadores negocian en los convenios los complementos por IT. No obstante, como en toda negociación, estos complementos se obtienen a cambio de cesiones en otros ámbitos (menos fondos de acción social, menores incrementos salariales, reducción de otro tipo de complementos,...). En otras palabras, la fijación de complementos por IT compete exclusivamente a sindicatos y empresarios en la negociación de los convenios y no es una materia en la que pueda interferir la Administración. Esta cuestión tiene que ser discutida en las mesas de negociación de los convenios, estableciendo, en su caso, el tipo de cesiones que deben hacer las empresas en otros ámbitos si se quiere renegociar la cuantía de tales complementos.

También se ha observado que, en ocasiones, la IT se usa como sustitutivo de las prestaciones por desempleo (la duración media de los periodos de IT crece en épocas en las que aumentan los despidos en las empresas). Este problema es habitual en muchos países y se produce por la existencia de requisitos distintos (número de meses trabajados con anterioridad) para la adquisición de los derechos a un periodo largo de IT (hasta 18 meses) y a un periodo equivalente de desempleo. Evitar este mal uso de la prestación podría ser posible endureciendo las condiciones de acceso a un periodo largo de IT, pero ello podría perjudicar seriamente a los trabajadores que realmente están enfermos y requieren plazos largos de curación.

Por este motivo, en la práctica la única opción posible es, de nuevo, potenciar los mecanismos de control e inspección, dotándolos de más medios y atribuciones.

Finalmente, al margen de medidas concretas como las mencionadas en los puntos anteriores, la reducción de los indicadores de IT requiere sobre todo actuaciones para prevenir las causas que la generan. Ello supone la aplicación de medidas tendentes a mejorar las condiciones de trabajo, la motivación y los horarios de los trabajadores. A su vez, hay que desarrollar más y mejores políticas de prevención de los accidentes laborales. Finalmente, todas las actuaciones destinadas a mejorar el estado general de salud de los individuos tienen una incidencia indirecta sobre el número y la duración de los periodos de IT (es el caso de las campañas y normas destinadas a la reducción del consumo del tabaco y del alcohol, a promover la práctica del deporte y la alimentación saludable, e incluso a reducir la siniestralidad en las carreteras).

Referencias

Álvarez, B. (1999), *Especificación y validación de modelos de demanda de asistencia sanitaria, absentismo laboral y actitudes de los desempleados: aplicación al caso español*, Tesis Doctoral, Universidad Carlos III, Madrid.

Convenio de colaboración entre el MTI y el Principado de Asturias para el control de la IT (2005), BOPA, 9/9/2005.

Corrales, H., Martín, A y Moral, A. (2008), *Un estudio de la duración de las bajas laborales: ¿Se justifica la diferencia entre hombres y mujeres?*, Mimeo, Universidad de Valladolid.

Fortin, B., Lanoie, P. y Laporte, C. (1995) "Is Workers' Compensation Disguised Unemployment Insurance?", CIRANO *Scientific Series*, Montreal, 95s-48.

Instituto Nacional de la Seguridad Social-INSS (2004), *Incapacidad Temporal. Prestaciones*, Documento Electrónico.

Martín, A. y Moral, A. (2007), "Efecto de la indemnización y la temporalidad en la duración de las bajas laborales", I Workshop de Derecho y Economía, FEDEA.

Ribaya, F. J. (2008), "La gestión del absentismo laboral en las empresas españolas", Mimeo, Universidad Alfonso X el Sabio.



El entorno manda

José Luis Álvarez Alonso

Director Gerente del Servicio Público de Empleo.
Principado de Asturias

Tras la crisis financiera, la situación económica ha cambiado radicalmente y las administraciones deben adaptarse a la transformación que esta experimentando su entorno. Los servicios públicos de empleo pueden aprovechar la crisis actual para plantearse cuál debe ser su papel si quieren contribuir a la productividad del sistema económico, a la competitividad de sus recursos humanos y a la seguridad de sus ciudadanos.

De la actual crisis económica conocemos algunos aspectos, desconocemos otros e intuimos los más. Ya somos capaces de describir las causas que la originaron. No tenemos certeza sobre cuándo se tocará fondo ni cómo será la salida. Intuimos que tardaremos en conseguir unos crecimientos económicos que vuelvan a favorecer la creación del empleo y, sobre todo, que nos encontremos con un escenario muy diferente al disfrutado en el pasado. Las tasas de crecimiento pretéritas no volverán a medio plazo.

Los expertos nos anuncian nuevos escenarios económicos mundiales con mayor regulación pública, profundas revisiones de los sistemas bancarios y financieros, importantes aumentos de las inversiones en infraestructuras, mayor presencia de las actividades relacionadas con el medioambiente y energías alternativas, mayor atención a la sanidad...

Ante esta perspectiva las empresas españolas estarían, inicialmente, bien situadas. Nuestro modelo bancario es tomado como referencia, las empresas constructoras construyen y gestionan infraestructuras en todo el mundo, la industria medioambiental es citada por Obama, el sistema sanitario es valorado por su eficacia...



Las actividades económicas encontrarán nuevas oportunidades de negocio en mercados globales, sujetos a rápidos y continuos cambios, donde las empresas de todos los países jugarán muy fuerte. Conocemos las recetas para competir. Tenemos que mejorar la flexibilidad y competitividad de nuestro sistema económico. Así podremos mantener el nivel de vida de nuestros ciudadanos.

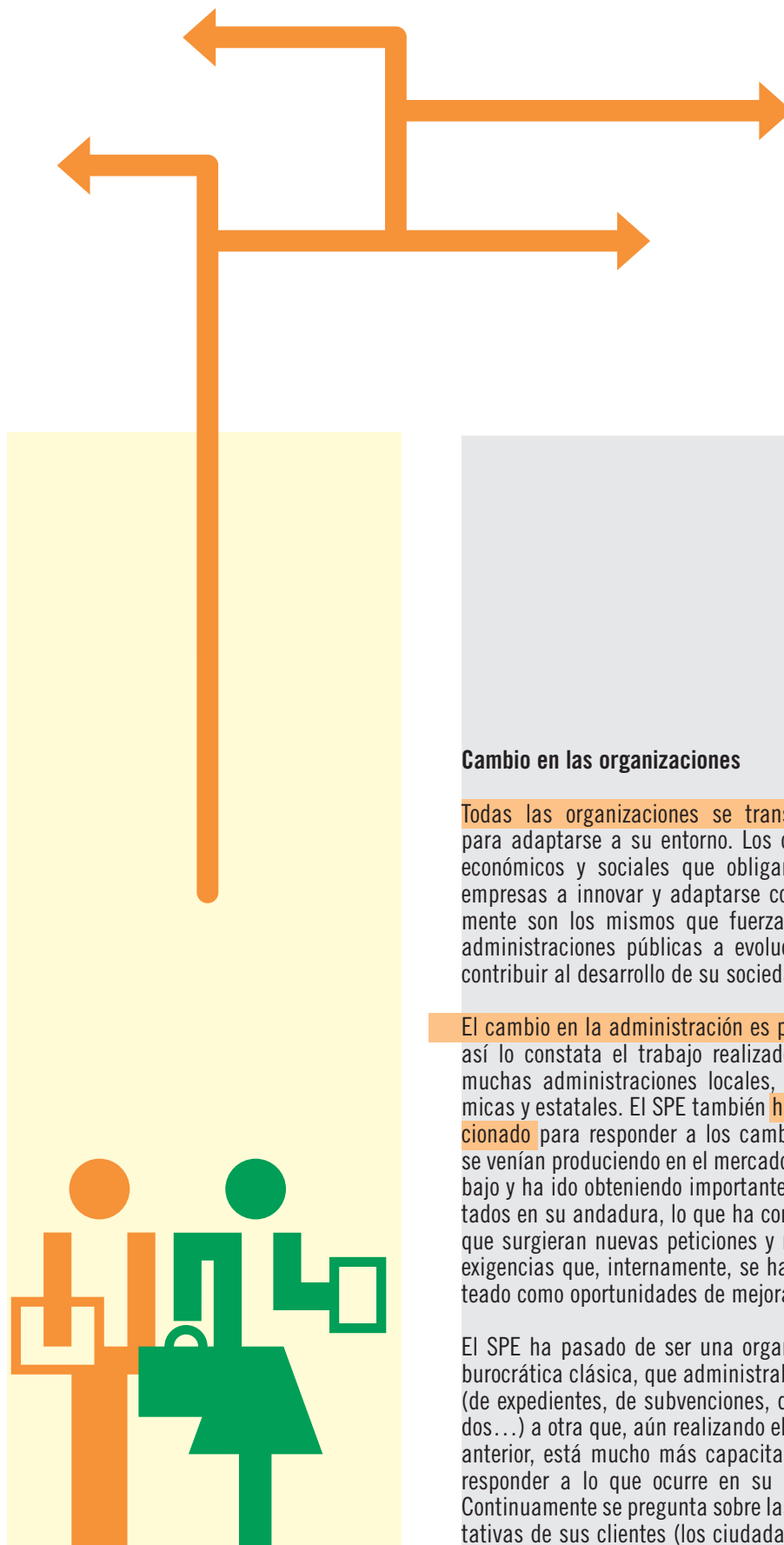
Para competir, tenemos que conseguir que nuestras empresas se organicen de forma que sea posible innovar de forma continuada y aprovechar todo el conocimiento que puedan desarrollar sus recursos humanos. Para lograrlo habrá que cambiar muchos esquemas organizativos antiguos y aprender a funcionar con modelos de redes: donde la información se convierte en la clave de proceso productivo.

Nuestros competidores actuales y futuros afrontan los mismos retos, pero con potenciales de crecimiento, en muchos casos, mayores ¿Se imaginan cuantos millones de jóvenes ingenieros brasileños, chinos, indios, rusos... estarán utilizando los mismos recursos e informaciones que los nuestros para mejorar la productividad de sus empresas?

Ante esta situación, los servicios de empleo no pueden reproducir las mismas medidas de siempre. Deben aprovechar los cambios para replantearse su papel y convertirse en organizaciones flexibles a los cambios del entorno. Especialmente, que sean capaces de responder a la rapidez con que se producen.

Para conseguirlo pueden aplicar las mismas recetas que se utilizan en cualquier otra organización- Pero antes, como administración pública, debe replantearse cuál debe ser su papel en las políticas de desarrollo económico y de recursos humanos en su territorio. Si no aborda esta cuestión, las mejoras se reducirán, en el mejor de los casos, a un incremento de la eficiencia de la gestión administrativa, a riesgo de dirigir el esfuerzo en una dirección equivocada.

El Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias viene trabajando en esta dirección en los últimos años y pretende dejar de ser una administración burocrática que gestiona colas (de subvenciones, de desempleados...) a otra que gestiona información sobre el mercado laboral para compartirla con los demás actores que están implicados en la ejecución de las actuaciones concretas.



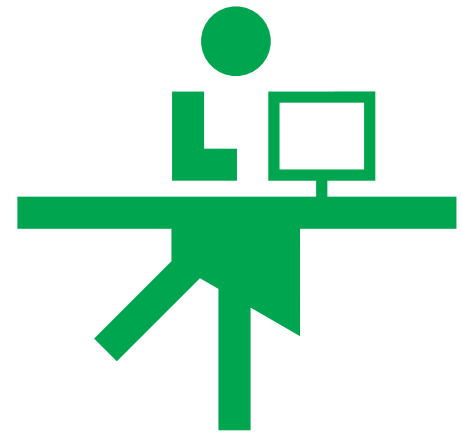
Cambio en las organizaciones

Todas las organizaciones se transforman para adaptarse a su entorno. Los cambios económicos y sociales que obligan a las empresas a innovar y adaptarse continuamente son los mismos que fuerzan a las administraciones públicas a evolucionar y contribuir al desarrollo de su sociedad.

El cambio en la administración es posible y así lo constata el trabajo realizado desde muchas administraciones locales, autonómicas y estatales. El SPE también ha evolucionado para responder a los cambios que se venían produciendo en el mercado de trabajo y ha ido obteniendo importantes resultados en su andadura, lo que ha conllevado que surgieran nuevas peticiones y mayores exigencias que, internamente, se han planteado como oportunidades de mejora.

El SPE ha pasado de ser una organización burocrática clásica, que administraba colas (de expedientes, de subvenciones, de parados...) a otra que, aún realizando el trabajo anterior, está mucho más capacitada para responder a lo que ocurre en su entorno. Continuamente se pregunta sobre las expectativas de sus clientes (los ciudadanos que

En el sistema de empleo intervienen una gran cantidad de actores, públicos y privados, que con sus intereses, decisiones y recursos inciden en el funcionamiento del mercado de trabajo. De una manera u otra participan todos los niveles de la administración, las asociaciones empresariales y sindicales, los educadores, formadores, orientadores, técnicos en empleo, responsables de recursos humanos de las empresas, consultores, agencias de colocación, empresas de trabajo temporal, los medios de comunicación... y cada persona que, en ocasiones sola y otras con su familia, **toma múltiples decisiones** ante las diferentes situaciones que debe afrontar a lo largo de toda su vida laboral.



buscan empleo y las empresas que buscan trabajadores), y cómo aportar mayor valor movilizando todos sus recursos internos y externos.

Nuestra ambición es tanto abordar la mejora de la gestión diaria como y sobre todo, **ser útiles a la sociedad.**

Hacer mejor el trabajo que ya se venía realizando no significa que se estén afrontando los temas que serán claves a medio plazo. Lo que pretendemos es ir construyendo el sistema de empleo que se requerirá en los próximos años. Para conseguirlo, el SPE ha tenido que repensarse a sí mismo como una institución que aborda el funcionamiento del conjunto del mercado de trabajo, que gestiona la información sobre las variables que le afectan y toma en cuenta el papel de los actores que intervienen en él.

Mejorar no es suficiente

El reto principal residía en dejar de concebirse como una entidad prestadora de “servicios burocráticos”, o financiadora de acciones realizadas por terceros, para convertirse en la institución que entiende del funcionamiento del mercado de trabajo en su conjunto, que **analiza la información disponible** y la pone a disposición de todos aquellos que toman decisiones relacionadas con el empleo.

Abordar el sistema de empleo es una tarea compleja. Las variables económicas, tecnológicas, sociales y culturales tienen una importancia muy elevada en el desarrollo de la actividad productiva y el tipo de empleos que se requiere.



En este entorno, el SPE ambiciona atender y contribuir a mejorar el funcionamiento del conjunto del sistema de empleo evitando quedar reducido a un registrador de parte de los movimientos que se producen en su seno.

La colaboración de los restantes actores (públicos y privados) es necesaria. El servicio de empleo tiene que procurar que tengan acceso a la información que les sea útil para tomar sus decisiones y también que puedan desarrollar todo su potencial, a la par que facilitar las potenciales relaciones de cooperación que puedan establecer entre sí, en distintos momentos y en configuraciones variables, pues serán la clave para conseguir la flexibilidad de respuesta precisa ante la rapidez con la que acontecen los cambios.

El SPE puede plantearse este reto, pues es la institución legitimada tanto para **gestionar y redistribuir la información a los diferentes agentes implicados** como para **crear los espacios** en el que éstos establezcan proyectos de cooperación. Es la institución que puede favorecer que, en el ámbito de los recursos humanos (de un territorio, sector o colectivo) se logren acuerdos sobre los diagnósticos, los objetivos, las líneas de trabajo a seguir, los recursos a movilizar conjuntamente, el tipo de acciones que cada uno puede desarrollar, las evaluaciones que se realizarán y cómo se harán las reprogramaciones posteriores.

Pasar de la gestión de colas a gestionar información y favorecer proyectos de cooperación es un reto complejo e implica una importante transformación interna de un servicio público de empleo. Estaríamos ante una organización pública para la cual la

información, cuantitativa y cualitativa, acerca del mercado de trabajo es el elemento esencial de su input; y por lo tanto, la parte principal del proceso productivo, con el que operan sus empleados, y el output o producto que distribuye entre los diferentes grupos de potenciales usuarios.

Los cuatro momentos del cambio

Las transformaciones en toda organización están condicionadas por el entorno, las circunstancias internas y las oportunidades que encuentra. En el SPE en Asturias el proceso de cambio transcurrió en cuatro momentos consecutivos, cada uno de los cuales tuvo lugar en circunstancias sociales diferentes.

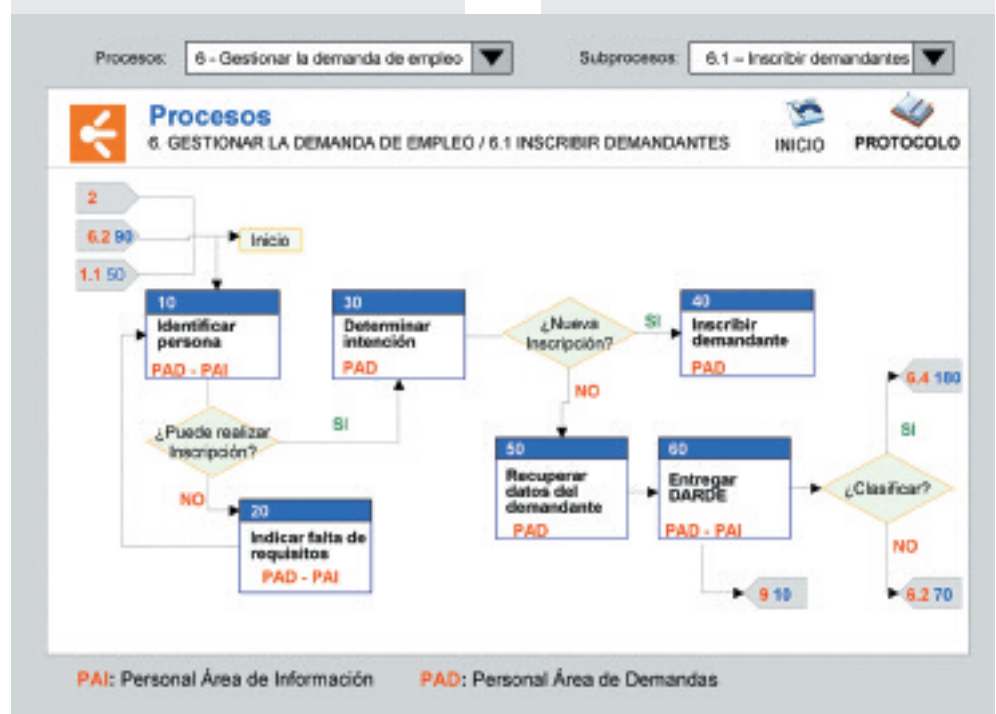
En el primer momento, se afronta la reorganización interna y la puesta en marcha de nuevos servicios para los demandantes de empleo.

En el segundo, la atención se dirigió al entorno, para recuperar confianza de las empresas y de los restantes actores relacionados con el empleo.

En el tercer momento se replanteó su función como la institución que gestiona la información relacionada con el funcionamiento del mercado de trabajo para ponerla a disposición de los actores que participan en él.

En el cuarto momento, se introduce la gestión de la información como práctica habitual de su quehacer diario.

En el camino recorrido se han utilizado los conceptos y herramientas disponibles para



Procesos de trabajo accesibles en la Intranet (año 2002)

liderar el cambio en una organización. Las peculiaridades de esta experiencia derivan de su carácter de organismo público, de coincidir con un momento de transferencia de competencias del Estado a las CCAA, de tener lugar en una región de vieja tradición industrial con un largo historial de procesos de reconversiones económicos y sociales.

El primer paso: la reorganización y los servicios

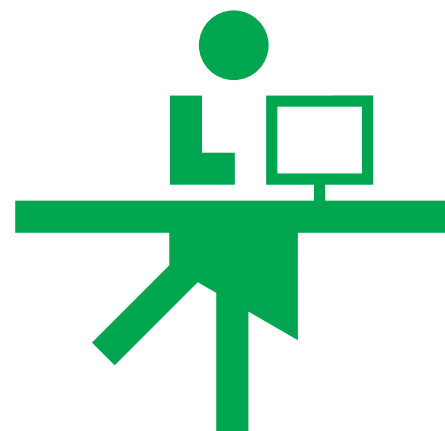
El SPE inició este proceso a finales de los años noventa, cuando la región todavía vivía bajo los efectos de las reconversiones industriales. La inestabilidad política y la tensión social eran elevadas, el desempleo era alto y

la demanda de creación de puestos de trabajo era la mayor exigencia social. En este entorno, se firmó la primera concertación social (PIE 1999-2003) entre el gobierno autonómico, la patronal y los dos sindicatos mayoritarios. Este pacto introdujo la paz social, necesaria para aprovechar el crecimiento de la actividad económica nacional, e impulsó las políticas activas de empleo que, si bien eran de perfil clásico, fueron dotadas con importantes cantidades económicas.

El área de empleo comenzó poniendo en marcha toda la **mecánica administrativa** para ejecutar las medidas acordadas con los agentes sociales y, paralelamente, abordó su propia reorganización interna. Tras las transferencias de las competencias del Estado en materia de intermediación laboral y empleo, fue necesario realizar un **proceso de fusión (organizativa, funcional y cultural)** entre el personal que pertenecía al Principado de Asturias y el que procedía del INEM estatal. En este periodo (2001-2003), se **actualizaron las infraestructuras** de las oficinas de empleo, se **homogeneizaron los procesos y procedimientos de trabajo** y se pusieron en **funcionamiento nuevos servicios** para los demandantes de empleo.

Todos los avances se efectuaron implicando **al personal** y basándose en su saber hacer. Para cada proyecto se constituían grupos de trabajo y sus propuestas eran validadas por el resto de la organización. Las **tecnologías de la información** fueron un aliado esencial, tanto para la comunicación interna como para diseñar y ofrecer los servicios.

Al final de esta etapa, éramos la primera comunidad autónoma cuyas oficinas de



Puntos de autoinformación en Oficinas de Empleo (año 2002)





empleo disponían de ordenadores conectados a internet para que los ciudadanos pudiesen navegar en la búsqueda de recursos, en las que el personal del SPE podía acceder a la base de datos del sistema nacional, a la intranet corporativa del Principado y a Internet, podían recibir las ofertas de empleo por correo electrónico, difundirlas en el portal de empleo Trabajastur, realizar sondeos, enviar candidatos a las empresas, consultar los procedimientos de trabajo en la intranet y solicitar el apoyo de la persona más especializada en cada proceso. En muy poco tiempo, Trabajastur se convirtió en la página web mas visitada de la región.

Para realizar cambios en una organización hay que tener una visión sobre el papel futuro que ésta puede jugar, siendo asimismo imprescindible contar con la experiencia de sus equipos humanos. Desde el principio compartimos la visión sobre las posibilidades de mejora. Siempre mantuvimos el papel institucional del trabajo de los empleados públicos y ellos fueron los protagonistas de los cambios. Los resultados de cada paso del proceso sirvieron de retroalimentación para continuar avanzando. En poco tiempo, se produjo un reconocimiento desde el exterior.

También se comenzó a cambiar la filosofía en la relación con los ciudadanos. Nuestra mejor contribución consistiría en facilitarles el acceso a los recursos disponibles, de manera autónoma: sin la ayuda de un tercero. De ahí la importancia que tenía mantener la página web y la presencia de los puntos de autoinformación al entrar en las oficinas de empleo.



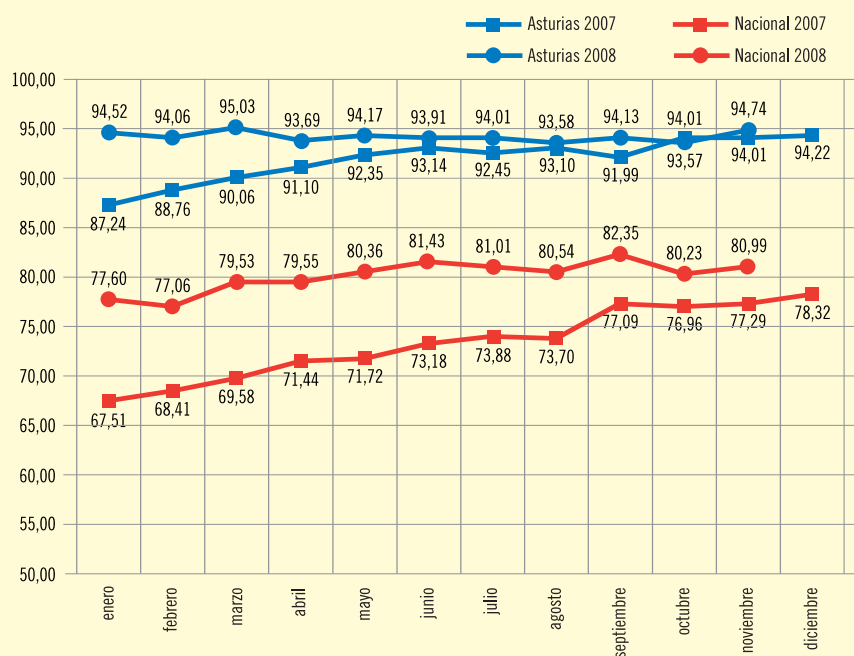
Grupo de reflexión estratégica (año 2004)

El segundo paso: las relaciones internas y externas

En los primeros años de este siglo, la situación económica evolucionaba favorablemente, crecían la actividad y descendía el desempleo, pero la sociedad asturiana se resistía a reconocer las mejorías o dudaba de su permanencia. En este periodo, la región había incrementado su capacidad de autogobierno, como consecuencia de las transferencias del estado, y se acercaba la fecha en la que saldría de la categoría europea de Región 1. Tras la experiencia positiva de la anterior concertación social se firmó un nuevo acuerdo (Adece 2004-2007). El Gobierno adscribió la formación ocupacional y continua a la Consejería de Educación y Ciencia y las competencias de intermediación a la Consejería de Industria y Empleo.

El departamento de empleo continuó mejorando la eficacia de los procesos adminis-

Comunicación de la Contratación Vía Contrat@ Indicadores de contratos comunicados por Internet (años 2007-2008)



trativos clásicos (convocatorias, resoluciones, pagos...) asentando las avances introducidos en la etapa anterior e implicando al personal en la incorporación de las mejoras de los servicios.

Simultáneamente, se aumentaron las relaciones con el entorno. Para conseguirlo, se abrieron dos líneas de trabajo: por un lado, con los recursos humanos internos y por otro con los principales actores regionales.

Internamente, se trabajó con los responsables de las oficinas de empleo para incrementar el número de empresas clientes y el

número de ofertas de empleo. Para conseguirlo se desarrollaron las capacidades de liderazgo de los responsables con el fin de que fueran capaces de movilizar tanto sus recursos internos como los externos (las entidades colaboradoras); se comenzó a trabajar con **objetivos e indicadores** y se realizó un esfuerzo especial para comunicar a las empresas los servicios que se les ofrecía (incidiendo en la relación por internet). Muchas empresas valoraron positivamente los servicios ofertados y prestados, consiguiendo que los indicadores de seguimiento se incrementaran muy por encima de la media nacional.

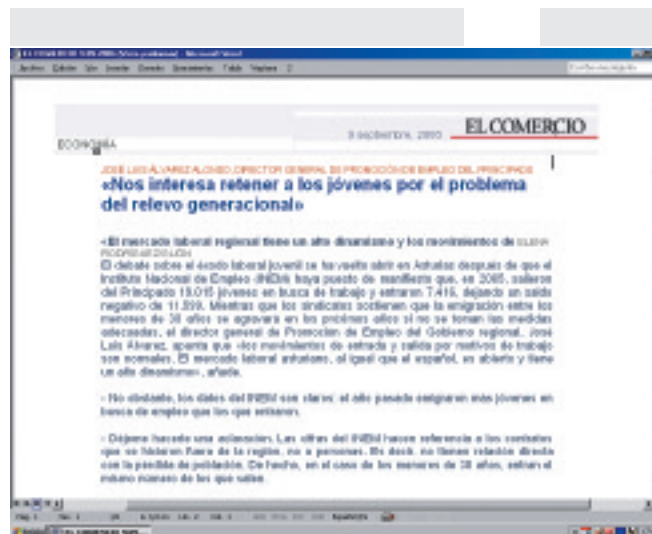
En esta período, se puso en marcha asimismo un proceso de **reflexión estratégica** acerca de los retos que la región debería afrontar a medio plazo y cuál podría ser la contribución del servicio público de empleo. En este proyecto participaron más de doscientas personas pertenecientes a empresas y diversas entidades relacionadas con las políticas activas de empleo.

Las **conclusiones** del proceso de reflexión estuvieron en el **centro del debate regional** durante meses. Suponían un contraste con la cultura de dependencia que todavía pesaba en la región y reconocía las **responsabilidades** que tenían todos los actores para poder **desarrollar unos recursos humanos con el perfil requerido**. En relación con el SPE, se recomendaba reforzar la capacidad de anticipación, el enfoque sectorial y la mejora de la información disponible acerca del funcionamiento del mercado de trabajo.

Durante el proceso de reflexión estratégica, se confirmó, una vez más, que la suma de las diferentes expectativas, ideas, intereses,

propuestas... tratadas profesionalmente, pueden dar a lugar a relevantes recomendaciones: los resultados tenían un alto nivel de coincidencia con los informes nacionales y europeos, en especial con el Informe del Grupo de Alto Nivel presidido por Win Kok (Hacer frente al Desafío. La Estrategia de Lisboa para el Crecimiento y el Empleo. Noviembre 2004)

Al finalizar esta etapa volvíamos a confirmar que el conocimiento necesario para abordar el futuro está tanto en las personas que forman parte de la organización pública como en los actores que actúan en su entorno. Para avanzar era necesario construir redes de cooperación y confianza en el interior y con el exterior.



Fomento del debate sobre las claves más allá de la Evolución del paro mensual



Internamente, a los responsables de las oficinas de empleo se les solicitó una **posición más proactiva** a la hora de movilizar los recursos hacia objetivos. En las gráficas se aprecia que cuando la organización pisó el acelerador los resultados superaron las medias nacionales.

El tercer paso: gestionar la información

El tercer momento tiene lugar a partir del año 2005. En estas fechas comenzó a variar la percepción del mercado de trabajo. El empleo crecía de manera acelerada y, aunque todavía se contabilizaba un paro registrado elevado, el desempleo descendía paulatinamente. La discusión social se debatía entre los que consideraban que los jóvenes tenían que emigrar de la región por falta de trabajo; los responsables de las empresas que denunciaban la falta de personal y reclamaban trabajadores extranjeros, los sindicatos que afirmaban que formando a los desempleados se podía responder a todas las ofertas de trabajo... Como en el conjunto de España, la temporalidad de las contrataciones era alta y la movilidad baja. Los formadores cada vez tenían más dificultades para reclutar alumnos.

En ese contexto, el Servicio Público de Empleo se convirtió en organismo autónomo en Enero del 2006 con la participación de los agentes sociales en su órgano de dirección.

El personal del servicio de empleo seguía avanzando en el **trabajo por objetivos**, en el **fomento de las redes de cooperación interna y externa** y en el **aprendizaje del uso del conocimiento** que se generaba en su entorno. Con el objetivo de fomentar **“el trabajo en red”** utilizando la información disponible,

se definió el Observatorio de las ocupaciones, tanto en su faceta de prospectiva sectorial como de gestor interno de información.

El Observatorio se concibió como un “agitador” de los temas claves para el mercado laboral. Se emprendió la edición de la revista Empleo Activo con la ambición de provocar la reflexión y el debate sobre la manera de ir afrontando los cambios. Desde aquí, por ejemplo, se llamó la atención a la sociedad sobre la repercusión de la variable demográfica y la urgencia de preveer y gestionar el relevo generacional en sectores concretos.

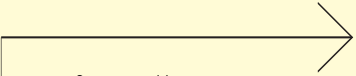
Se prestó especial atención a la difusión de los resultados de los estudios de prospectiva sectorial entre los departamentos de la administración, los agentes sociales, los responsables de las empresas, los formadores, orientadores laborales... Los resúmenes sectoriales están accesibles en la web Trabajastur para todo el público.

A la información procedente de las Oficinas de Empleo se añadía la de los estudios sectoriales, lo que permitía definir mejor la complejidad de las dinámicas internas del mercado de trabajo.

Las personas que trabajaban en las Oficinas de Empleo conocían muchas circunstancias del día a día del mercado laboral. Fue necesario formalizar ese conocimiento tácito de modo que pudiese utilizarse en el análisis de los movimientos del mercado de trabajo. Para avanzar en esta dirección se abordaron las dificultades denunciadas por varios sectores para reclutar personal. El SPE ofreció su colaboración a las empresas para reclutar candidatos a la par que realizaría un

Relación de estudios sectoriales realizados por el Observatorio (2008)

22



Construcción
Alimentario
Químico
Cerámico
Mueble
Logística y Transporte
Energía
Audiovisual
Industria del Papel
Industria del Plástico
Madera
Servicios a las Personas Dependientes
Perfiles Profesionales del Sector de Servicios a las Personas Dependientes
Automoción
Comercio
Artes Gráficas
Actividades Recreativas, Culturales y Deportivas
Hostelería y Restauración
Metal
Servicios Personales
Comercio Mayorista
Industria Textil

seguimiento detallado de cada paso en el proceso de preselección de los potenciales candidatos.

Se conseguía así una fotografía mejor del mercado de trabajo de la ocupación que la proporcionada por el número total de parados registrados. Este análisis permitía una mejor comprensión del funcionamiento de las relaciones entre la oferta y la demanda de trabajo en una profesión.

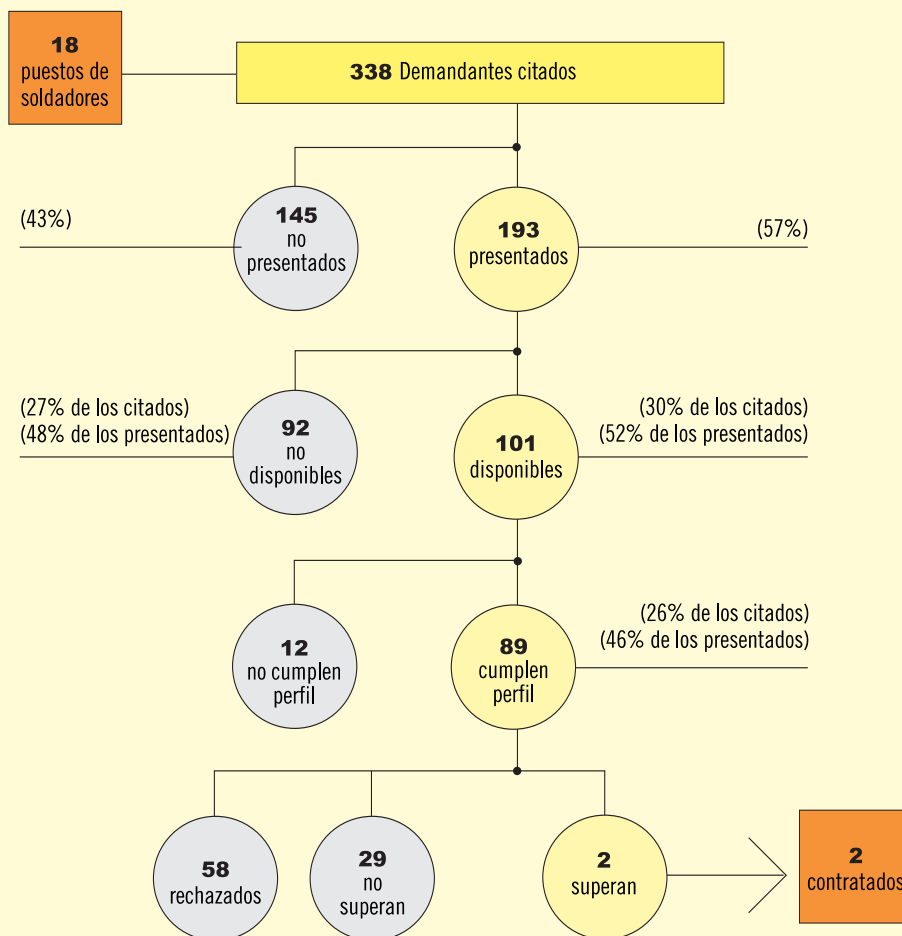
Este enfoque fue útil para encauzar la discusión, plantearse nuevas preguntas e iniciar la búsqueda de nuevas medidas de actuación. El problema no se reducía a las dificultades de reclutamiento.

Podíamos discutir con los responsables de las empresas la necesidad de promover una gestión previsional del personal adaptada a las nuevas circunstancias del mercado de trabajo, tanto a corto plazo (por ejemplo, por la disminución de mano de obra cualificada disponible) como a medio plazo (por ejemplo, las previsiones demográficas el descenso acelerado de la población joven).

Este tipo de información fue relevante para poner en marcha programas de fomento del empleo destinados a la incorporación de jóvenes con formación profesional y universitaria a las empresas y paliar el déficit del futuro relevo generacional.

Se ponía en evidencia que el Servicio Público de Empleo sí disponía de información muy útil para terceros, pero que ésta no era siempre valorada debido al formato en el que ésta era presentada.

Gestión de Ofertas de Empleo



El cuarto paso

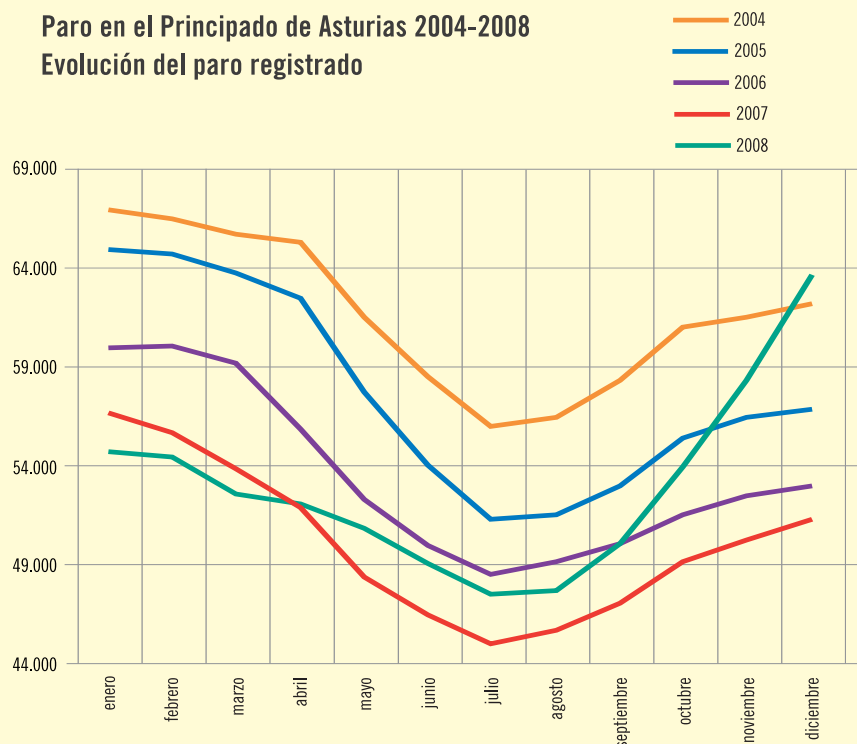
En el año 2007 el mercado laboral había cambiado. En los últimos diez años la población ocupada había crecido un treinta por ciento. Asturias era una de las regiones españolas con mayor descenso de desempleo y la tasa de paro bajó al 8%. Las perspectivas económicas eran aún favorables cuando a finales del año 2007 el gobierno y los agentes sociales firmaron la tercera concertación social (Aceba 2008-2011). En el primer semestre del 2008, la desaceleración de la actividad económica redujo la creación de empleo y aumentó el paro. A partir de Agosto de ese año el desempleo experimentó un rápido crecimiento.

En la concertación social, se encargó al Servicio Público de Empleo el objetivo de conocer mejor las características de la demanda de empleo y reforzar la intermediación laboral.

Para completar la información acerca de los demandantes de empleo se diseñó un sistema sencillo para valorar la disposición al trabajo. La disposición al trabajo es un aspecto más relacionado con la actitud que con una dimensión física observable, puede cambiar ante distintas ofertas de empleo y ser diferente en el tiempo en función de variables múltiples. La valoración de cada persona se realizó en cuatro niveles. (baja, media, alta, segura) Esta valoración permitía analizar con más detalle las cifras de desempleo. Se dejaba de contabilizar únicamente el número total de personas registradas como paradas en una ocupación para diferenciar cuántas estaban en mayor disposición de responder a las ofertas de trabajo.

Paro en el Principado de Asturias 2004-2008

Evolución del paro registrado



Para incrementar la intermediación los esfuerzos se centraron en aumentar el número de puestos de trabajo que se difundían a través de la web y en mejorar la información que se trasmitía sobre ellos.

El SPE difundiría todas las ofertas de trabajo en la web y sólo seguiría realizando labores de preselección de personal para aquellas ofertas de trabajo en las que se previesen especiales dificultades de reclutamiento. El esfuerzo se dirigía a conseguir **más ofertas y con más contenido**, lo que obligaba al personal del SPE a mantener una relación continuada con las empresas para completar el contenido de las ofertas de trabajo. Este enfoque exigía una relación con la empresa que iba desde el inicio hasta el final del proceso de selección.

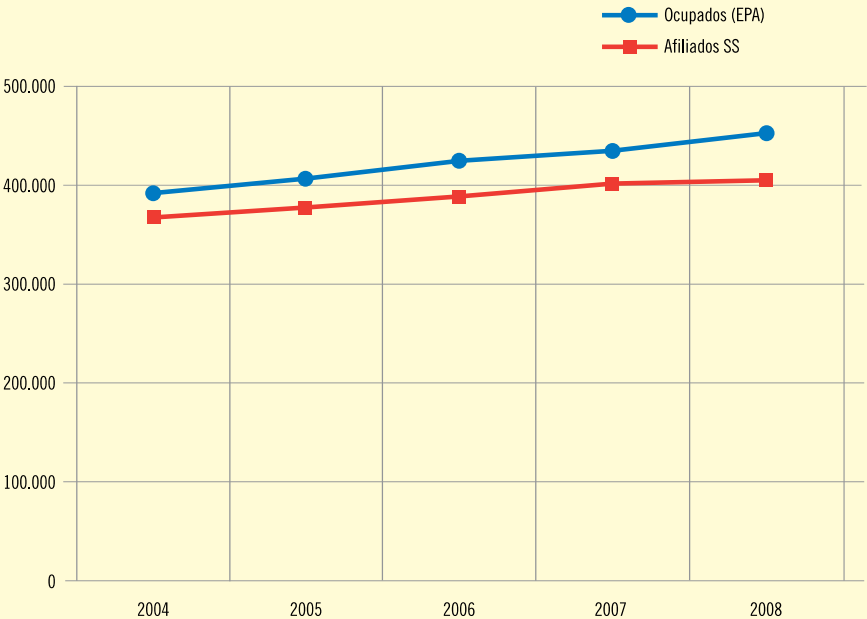
Las empresas que reclutaban personal, especialmente las pymes, ampliaban la difusión de sus ofertas de trabajo en Internet y mejoraban la eficiencia de sus procesos de reclutamiento (al reducir el número de candidaturas inadecuadas recibidas).

Los ciudadanos que buscaban trabajo, accederían con facilidad y eficiencia a un mayor número de ofertas de trabajo.

De igual modo es un instrumento de apoyo a la orientación laboral, para que las personas visualicen su perfil y junto a un orientador laboral construyan los itinerarios más convenientes para aumentar la empleabilidad.

Si tenemos ofertas de trabajo con la información suficiente podemos identificar los requisitos de cada ocupación de forma actualizada y contrastarlos con los perfiles

Ocupación y afiliación a la Seguridad Social



de las personas que buscan trabajo. Teniendo esta información disponible, su tratamiento es sencillo y de gran utilidad para los ciudadanos que quieren comprobar el ajuste o desajuste entre su perfil y los requisitos de las empresas en cada momento.

De forma simultánea, se ofrecía un mejor servicio tanto a las empresas como a los ciudadanos.

Estos cambios pueden parecer sencillos pero suponían un giro importante en la forma de abordar el rol y el quehacer diario

de las oficinas de empleo. Se les pedía que propiciaran el **encuentro libre**, en la web, **entre la oferta y demanda**, y que dejaran de preseleccionar candidatos mediante sondeos en las bases de datos propias.

Fue necesario explicar cómo la relación con las empresas se reforzaba, pero sería establecida con un **nuevo enfoque**. El campo de trabajo no se reducía a las tareas de preselección para aquellas empresas que lo solicitaban, sino que se ampliaba para dar mejor servicio a todas las empresas de su territorio que buscasen personal.

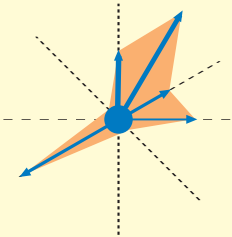
Por otro lado, crecía la importancia del **asesoramiento** a los demandantes de empleo para aumentar la empleabilidad, especialmente de las personas con menor autonomía para hacerlo por sí mismas. El personal de las oficinas de empleo debía recuperar la responsabilidad de la **función de la información y orientación**, tanto realizándola con medios propios en sus instalaciones, como

Disposición para el Empleo durante 2007 y 2008

Disposición	Demandantes		% Total
Baja		29.653	23,9%
Media		35.348	28,5%
Alta		51.982	41,9%
Segura		7.203	5,8%
Total		124.186	100,0%

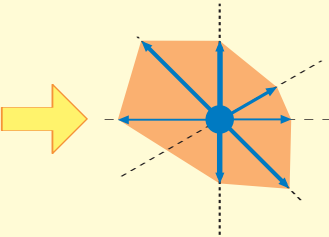
Ofertas de empleo

Características

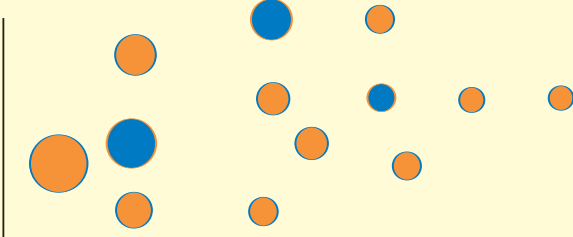


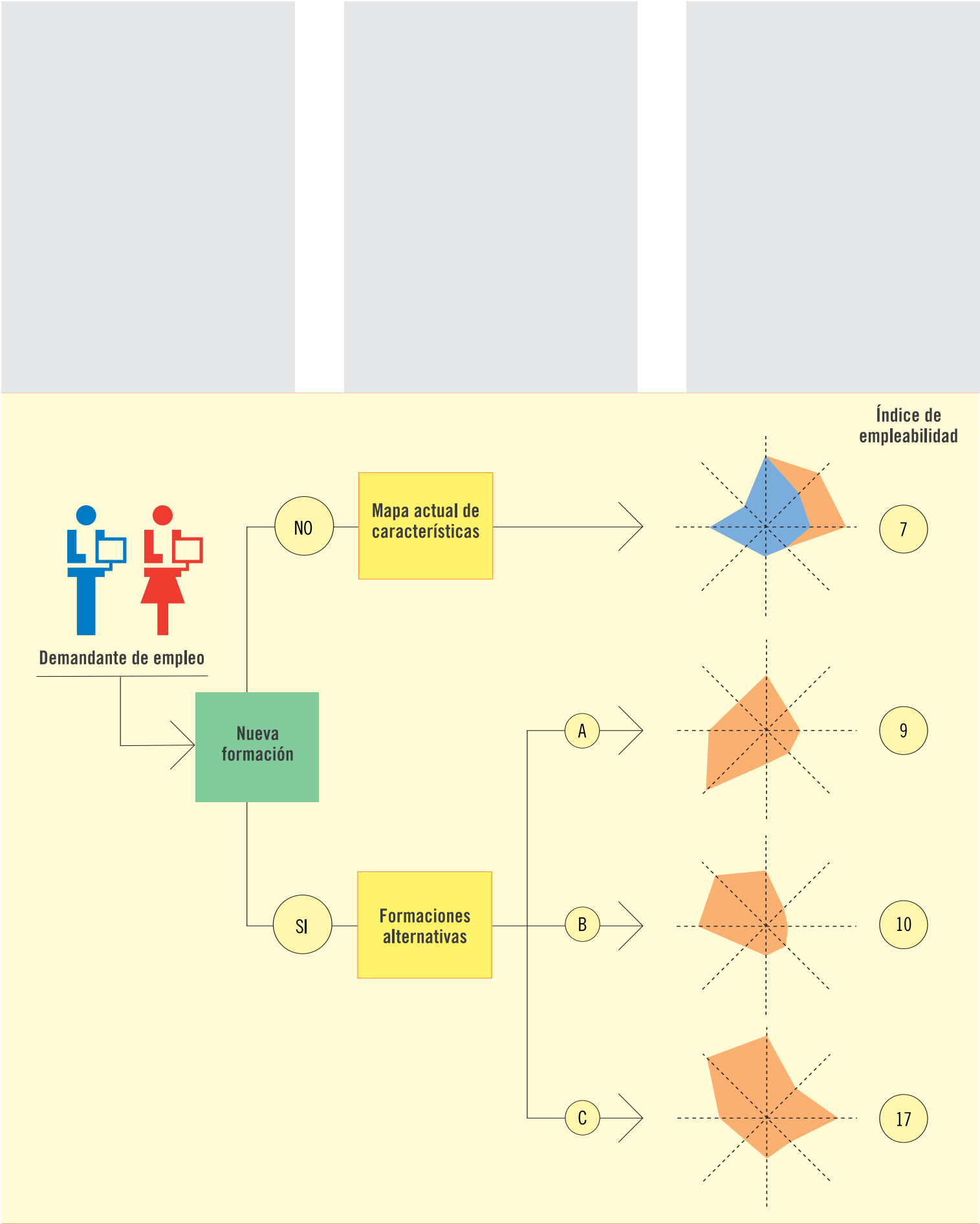
Demanda de empleo

Características



Mapa de afinidad de oferta y demanda





velando por la calidad de los servicios encargados a proveedores externos.

Una vez más observamos como la simplificación de los procedimientos administrativos, junto a las posibilidades de usar internet, para que los ciudadanos realicen directamente algunos de los servicios, permite liberar tiempo y recursos para destinarlos a otras funciones de mayor valor añadido. Y como las mismas personas son capaces de realizar el cambio.

RESUMEN

El mercado de trabajo ha cambiado como lo hecho la sociedad. Vivimos en una sociedad en la que la creación, gestión y distribución de la información forman parte importante de las actividades económicas.

El reto para los SPE, como organización, está en responder a las exigencias de este nuevo tipo de sociedad, en innovar para ser capaz de generar conocimiento y propuestas que surgen de la información que circula en su entorno, que poseen los actores implicados o que provienen de su propia gestión administrativa

La misión como servicio público puede formularse igual que antaño: facilitar el acceso a un trabajo a los demandantes de empleo y colaborar con las empresas para disponer de las personas con las competencias profesionales requeridas.

Para responder a esta misión el SPE ha realizado un proceso de cambio organizacional guiado por tres ideas claves:

1. Los mercados globales y las variables demográficas provocan consecuencias que

deben ser tenidas en cuenta por todos los actores que inciden en mercado de trabajo en un territorio: el SPE debe favorecer el acceso a la información necesaria para apoyar su toma de decisiones e implicarlos tanto en la previsión como en la actuación.

2. El nivel de formación de la población y la tecnología favorece que muchas más personas puedan mejorar continuamente su empleabilidad y buscar trabajo de manera autónoma: el SPE debe favorecerles el acceso directo a los recursos a lo largo de toda la vida laboral y la relación directa entre las empresas y los ciudadanos.

3. Sigue habiendo personas que no tienen las mismas facilidades para encontrar y mantener un trabajo: el SPE debe fomentar el aumento de su autonomía y/o evitar los riesgos de exclusión social por alejamiento del mercado de trabajo poniendo en valor tanto los recursos propios como los externalizados.

El SPE ha realizado una transformación para pasar de ser una organización burocrática clásica a otra en la que el procesamiento y la transmisión de la información (a decisores, empresas, ciudadanos...) acerca del mercado de trabajo se convierta en su aportación central.

Para conseguirlo se han utilizado las metodologías usuales para guiar un proceso de cambio organizacional, especialmente el conocimiento del personal del SPE y las posibilidades de las tecnologías de la información. La utilización combinada de ambos factores transforma no sólo la productividad de la organización sino también su propio rol institucional.



P.D.
En Abril de 2009, el Gobierno decide incorporar la Formación Ocupacional y Continúa al Servicio Público de Empleo.



La relación del sistema educativo

y el sistema productivo a través de un modelo de información laboral con colaboración institucional en el País Vasco

Javier Ramos Salazar
Director General de Egailan

La incorporación de personas jóvenes al mercado de trabajo, tiene una puerta de entrada natural y salvo excepciones mayoritaria, el **sistema educativo**, que constituye la **principal cantera de entrada y sustitución en el mercado de trabajo**.

El estado de salud y la calidad del sistema educativo de un país, en ámbitos territoriales en los que existe competencia para definirlo y ejecutarlo, condicionará en gran medida su mercado de trabajo. En términos de modelo social, difícilmente podemos imaginar una inversión que tenga mayor reversión.

Tanto a nivel estatal como en el caso del País Vasco, la relación entre estos dos ámbitos ha sido de permanente llamada a la coordinación, pero en la práctica con pocos ejemplos que plasmasen estrategias e instrumentos estructurados que diesen forma a esa coordinación.

A modo de contexto, en las últimas décadas hemos experimentado significativos cambios demográficos, con variaciones aún más profundas en el nivel de instrucción de la población. En el País Vasco en un periodo de menos de 25 años, desde 1985 a la actualidad hemos asistido a un aumento del 25% de la población activa (en torno a 1.030.000 personas), y a una reordenación del nivel de instrucción de esta población que ha supuesto un descenso del 75% en población con estudios primarios, un aumento del 92% en población con estudios secundarios (se incluyen los estudios de formación profesional), y un aumento del 209% en población con estudios universitarios. Estos cambios son extrapolables a otros territorios.



Pero no solo hay que observar las variaciones del nivel de instrucción para comprender su relación con la estructura productiva. En este periodo el País Vasco ha experimentado profundos cambios en la población ocupada por sectores productivos. En el sector primario, a pesar de su escaso peso específico se aprecia una sostenida pérdida de personas (apenas 12.000, con un descenso del 61%), el sector industrial que prácticamente ha mantenido su peso específico (249.000, con un descenso del 7%), el sector construcción, pendiente del ajuste al que le someterá la actual crisis (85.000, con un incremento del 131%), y los servicios experimentan un permanente crecimiento, acorde con el comportamiento de los países más desarrollados (644.000, aumentando en un 105%). No obstante, estos cambios no han conseguido una homologación de la estructura de ocupación sectorial con Europa, con la que mantenemos en el País Vasco un diferencial respecto a la industria 23,6% de nuestra población ocupada, respecto al 18,6% en la U.E.

Estos resultados tienen varias causas, unas relacionadas con aspectos sociológicos, en las que no entraré, y otras vinculadas a la estructura productiva y al mercado de trabajo, que como he señalado han sido resultado mayoritariamente de la auto regulación de estos sistemas.

También en el marco contextual, los cambios en las dos salidas finalistas del sistema educativo, la formación profesional y los estudios universitarios, han sido muy significativos. En los últimos 10 años, en términos cuantitativos la dimensión de las promociones salientes ha ido disminuyendo por el efecto de la disminución de la tasa de



natalidad de las décadas previas, al mismo tiempo, se han producido profundas reordenaciones entre los campos de conocimiento y familias profesionales que constituyen la oferta educativa.

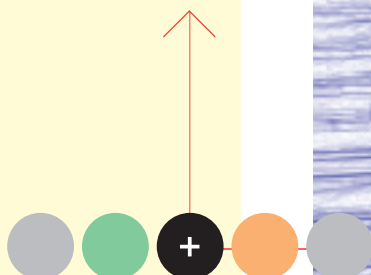
Cuantitativamente en la Formación Profesional hemos pasado de aproximadamente 10.000 personas en la promoción del 2000 a 8.230 en la promoción del 2008, una caída del 18%. Las universidades vascas vieron disminuir sus promociones en un 23% hasta 2007 de 13.800 personas tituladas a 10.600.

Cualitativamente la reordenación ha sido muy profunda. Durante el periodo reseñado en las familias de Formación Profesional, el peso y significación de alumnado finalista está cambiando, descienden Administración, Comercio y Marketing, Electricidad y Electrónica, Fabricación Mecánica, etc, por el contrario aumentan Informática, Mantenimiento de vehículos, Servicios Sociales, etc.

Más significativos han sido los cambios en los estudios universitarios, tomando como ejemplo la universidad pública vasca UPV/EHU. Los dos campos de conocimiento mayoritarios son Económico-Jurídico y Técnicas, en los ocho últimos años el primero ha pasado de suponer el 36 al 24% del alumnado egresado, mientras que Técnicas ha pasado en ese periodo del 15 al 24% de los egresados.

Las circunstancias descritas han acaecido en el País Vasco, con un importante componente de autorregulación y adecuación a las necesidades sociales y del mercado de trabajo. Sin embargo, no sería objetivo obviar





el importante efecto vertebrador que la sociedad vasca y su ordenamiento institucional ha tenido en la relación entre el sistema educativo y el mercado de trabajo.

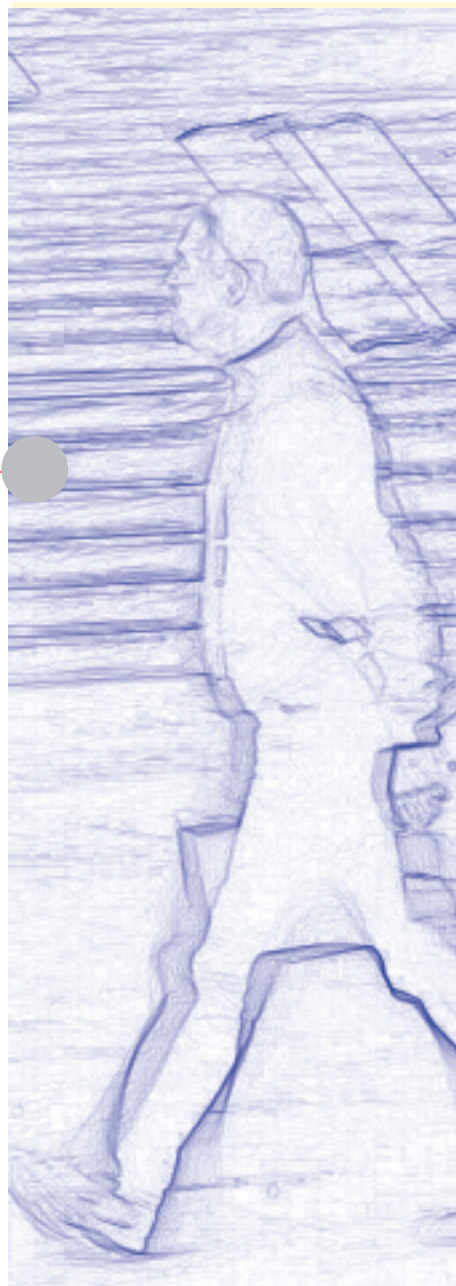
En el País Vasco se está desarrollando una experiencia informativa que aborda la relación entre el sistema educativo y el mercado de trabajo, y que se manifiesta en las dos puertas naturales de salida del sistema educativo: los estudios de formación profesional y los universitarios.

Las partes activas de esta experiencia son:

- El Departamento de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco.
- El Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco.
- La Sociedad Pública Egailan
- La red de Centros de Formación Profesional a través de la Viceconsejería de Formación Profesional y Aprendizaje Permanente.
- La Universidad Pública UPV/EHU.
- La Universidad de Mondragón M.U.
- La Universidad de Deusto U.D.

Para poder explicar los resultados y escenarios informativos de esta experiencia, es necesario abordar por separado las dos salidas finalistas del sistema educativo: Formación Profesional y Estudios Universitarios.

La **Formación Profesional** en el País Vasco es una apuesta estratégica de su Gobierno, que entronca con su tradición industrial y de creación empresarial. Algunas manifestaciones de esta apuesta son:



- Importantes inversiones mantenidas a lo largo de los años, gasto por alumno próximo a 11.200 euros en el año 2007.
- Creación de una amplia red de centros integrales (abordan los dos subsistemas de formación profesional: para el empleo y reglada), tanto públicos como privados concertados.
- Aplicación de metodologías de mejora continua y de calidad en la gestión y la docencia.
- Desarrollo una política de prácticas y formación en puestos de trabajo con gran arraigo empresarial y social,
- Creación de instrumentos especializados y facilitadores de esta estrategia: Instituto de las Cualificaciones, Agencia de la Evaluación de la Competencia y la Calidad, el Observatorio del Sistema de F.P. y Tknika (Centro de la innovación de la FP)

Todo ello vertebrado por sucesivos Planes de Formación Profesional, actualmente en vigor el III Plan y regidos por el Consejo Vasco de F.P. en el que participan: Gobierno Vasco, agentes sociales, instituciones y representantes de centros.

En el año 1998 comenzó la colaboración entre los departamentos de Empleo y Educación del Gobierno Vasco, articulando a través del Observatorio del Sistema de F.P. el desarrollo de una encuesta de inserción en la vida activa de las promociones salientes. La periodicidad de estas operaciones es anual, de tipo censal, con una media anual superior a los 9.000 alumnos, y con un nivel de respuesta que ha superado de media el 82%.

La razón de esta encuesta tiene un doble objetivo general: a) disponer de información de inserción laboral que ayudará a la gestión de los centros de la red, b) elaborar con esa información contenidos que dieran cuerpo a un sistema de orientación laboral al servicio de los orientadores del sistema educativo y de empleo, a las familias y a las personas jóvenes que eligen estudiar a partir de la enseñanza secundaria obligatoria.

Los objetivos específicos son:

- Identificar la situación laboral (entre 9 meses y un año después de la graduación) y datos básicos del proceso de incorporación (experiencia profesional previa, plazos de búsqueda de empleo, factores asociados, canales de acceso al empleo).

- Caracterizar el empleo de la población con experiencia laboral mediante indicadores de calidad de empleo: empleo encajado, estabilidad laboral, nivel salarial, relación estudios-empleo.
- Identificar ocupación profesional, condiciones laborales (salario, jornada, contrato, tipo de empresa, desplazamiento geográfico, satisfacción empleo, etc.)
- Conocer la satisfacción con los centros de formación, en aspectos básicos de la enseñanza, el profesorado, servicios e instalaciones de los centros.

Los resultados informativos permiten disponer de información desagregada para cada Centro y cada Ciclo Formativo (en torno a 23 familias profesionales y de 140 ciclos formativos medios y superiores), a partir de los cuales se elaboran agregaciones y productos adaptados a las necesidades de los principales usuarios, así como el mantenimiento de históricos para cada una de las variables analizadas.

La ejecución de la operación es responsabilidad del Observatorio integrado en la sociedad pública Egailan, y que compagina una doble competencia, la de responder a necesidades informativas del mercado de trabajo y necesidades del sistema vasco de F.P. Esta peculiaridad de integrar en un solo Observatorio funciones de los ámbitos laboral y educativo es específica del País Vasco.

Los **Estudios Universitarios** en el País Vasco están ofertados por cinco universidades, participando tres de ellas en esta experiencia informativa: la Universidad del País Vasco (UPV/EHU), la Universidad de Mondragón (MU) y la Universidad de Deusto (UD).



Con cada una de estas universidades se han firmado convenios de colaboración para el desarrollo de operaciones informativas de distinta índole, destacando entre estas operaciones las **encuestas de inserción** en la vida. Estos convenios comenzaron en el año 2000 con la UPV/EHU, en el año 2004 con MU, y en 2009 con UD.

Las partes firmantes de cada convenio son la universidad en cuestión y la sociedad pública Egailan. Para su materialización cada parte se hace cargo del 50% de los costes de operaciones a desarrollar, siendo responsabilidad del Observatorio del Mercado de Trabajo la ejecución de los trabajos.

La propiedad de los trabajos resultantes corresponde a cada universidad, garantizándose la difusión de los mismos a través de los sistemas de información de las citadas universidades y de Lanbide, Servicio Vasco de Empleo del Gobierno Vasco.

Estas operaciones a pesar de formalizarse por separado con cada una de las universidades, comparten metodologías y cuestionarios que garantizan la homogeneidad de la información obtenida. Su periodicidad, al igual que con la FP es anual, de tipo censal. El número de egresados de estas universidades para el último año está en torno a las 12.000 personas, con un nivel de respuesta que ha superado de media el 76%.

Las razones de la colaboración son comunes entre universidades, dado que en sus respectivos Planes Estratégicos se manifiesta su intención de desarrollar acciones específicas en el ámbito de la **información del mercado de trabajo**, que les permitan **orientar y objetivar las decisiones** de las autoridades universitarias, así como las de los alumnos y alumnas en relación **con su tran-**

sición al trabajo. A su vez, el Gobierno Vasco y su sociedad pública Egailan, tanto desde el punto de vista competencial como desde su compromiso social, están implicados en conocer el comportamiento del mercado de trabajo, así como las características de los flujos de entrada y relación del sistema educativo al sistema productivo, al objeto de emitir propuestas en el marco de la política de empleo.

Los objetivos específicos de esta colaboración son, además de los descritos para la formación profesional, con los que comparte metodología, los siguientes:

- Describir perfil competencial de puestos de trabajo asociados a formación universitaria y comparar con perfil competencial adquirido en la universidad. Se valoran competencias: formación, expresión y relación, pensamiento, instrumentales.
- Identificar el tipo de formación que realizan tras el postgrado: universitaria postgrado, de grado, formación profesional, idiomas

Dada la extensión de los cuestionarios utilizados, y el interés por desagregar la información para que sirva a diferentes usuarios de orientación, profesorado y gestores universitarios, los productos elaborados en esta operación son numerosos y extensos:

- Estadísticas descriptivas: tablas de frecuencias, gráficos; test de significación, etc. (excell), en más de 200 tablas estadísticas repartidas entre los siguientes capítulos:

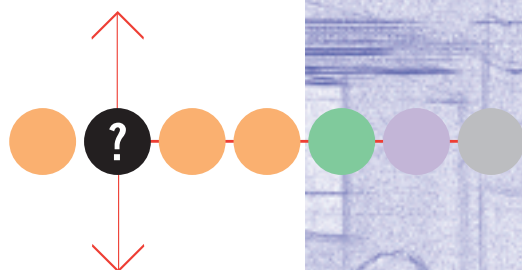
- Descripción de la promoción
 - Inserción laboral, con indicación de Indicadores de actividad, características de la inserción, y empleos desempeñados
 - Competencias transversales
 - Valoración de la universidad
 - Formación complementaria
- con las siguientes variables de cruce en las tablas elaboradas:
- Sexo
 - Campo del conocimiento (6)
 - Tipo de ciclo: Corto – Largo
 - Titulaciones
 - Idioma en que cursó estudios: euskera – español
 - Centro de estudios (indicadores básicos de actividad laboral y Valoración Universidad)
- Presentaciones por (6) campos conocimiento.
 - Presentación por carreras (74)

Esta experiencia de coordinación informativa entre los sistemas educativo y productivo, articulada a través de un instrumento como es el Observatorio del Mercado de Trabajo del Gobierno Vasco, parte de compartir los siguientes puntos de partida: a) la búsqueda de soluciones pragmáticas y viables, a necesidades informativas cada vez más demandadas, b) el reconocimiento del valor de la colaboración y coordinación institucional y del modelo de dialogo que ha supuesto este foro, c) el convencimiento de que este sistema de información no debemos considerarlo como la caja de los prodigios donde encontrar soluciones a todas las cuestiones.

La experiencia se está asentando en el reconocimiento de que podemos ayudarnos para posicionarnos ante los profundos y generalizados cambios de escenarios en los próximos años: a) en demografía: la pérdida de población total, la disminución del número personas jóvenes, y el progresivo envejecimiento, b) en el mercado de trabajo: la necesidad de favorecer el envejecimiento activo, la calidad en el empleo, y la reducción de la población potencialmente activa en las próximas décadas, c) en la ordenación del sistema educativo: el aumento de la competencia en la oferta educativa, el cambio en la normativa y directrices, la necesidad de complementar la oferta docente con servicios de apoyo a la inserción laboral, y la participación en el modelo de formación a lo largo de la vida

Sin embargo los retos de estos modelos de colaboración informativos no acaban en su





situación actual, hay que reconocer que el camino por recorrer es extenso pero tremendamente estimulante.

Hasta la fecha hemos conseguido:

- Ofrecer un diagnóstico sobre la situación laboral universitaria y de la formación profesional.
- Conocer la valoración que el alumnado tiene de los centros y universidades.
- Situación de las competencias básicas.
- Profundizar en el encaje formación – empleo.
- Contar con un sistema de información al servicio de la orientación educativa y el empleo
- Desarrollar un modelo de relación, enfocado a la innovación y la mejora.

Los retos pendientes los podemos situar en:

- Mejorar la política de comunicación dentro del propio sistema educativo.
- Trasladar los resultados a la planificación y a los programas educativos.
- Profundizar en la relación titulación y las competencias del mercado de trabajo.
- Trasladar los resultados a la adecuación de la oferta formativa: reglada, ocupacional, y continua.
- Incorporar la prospectiva desde la visión de la persona egresada
- Complementar el sistema con información del sistema productivo.

La experiencia descrita va más allá de la mera articulación de una relación entre entidades del sistema educativo y el servicio público de empleo, apadrinadas por el Gobierno Vasco, Representa una apuesta clara por desarrollar una modalidad de polí-



tica activa de empleo, **la información**, que ya en la actualidad supone una demanda clara de la sociedad y de las personas usuarias de los servicios de empleo, estas personas son consumidores maduros y autónomos de información.

Al mismo tiempo se está contribuyendo a elaborar el repositorio de una corriente social que cada vez cuenta con más personas y entidades adheridas, **la orientación a lo largo de toda la vida**.

Como escribía José Luís Alvarez en el número 3 de la revista Empleo Activo, la responsabilidad de elaborar y tratar la información que permita la toma de decisiones a todos los actores que intervienen en el campo del empleo y la formación, corresponde fundamentalmente a las instituciones. Desde esta posición, **los servicios públicos de empleo** son responsables de 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.

Profundizando en esta responsabilidad, son **los observatorios** de los citados servicios públicos de empleo los instrumentos mejor situados para visualizar este nuevo papel. Gestores-distribuidores de la información y 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.



Estudios sectoriales 2008

Teresa Ayesta Gallego
Observatorio de las Ocupaciones

El año 2008 se cerró en Asturias con 396.110 afiliados a la Seguridad Social y 63.614 personas inscritas como demandantes de empleo en las oficinas del Servicio Público de Empleo. La situación de crisis económica que ya afectaba a la economía mundial desde finales de 2007, comienza a dejarse sentir en el mercado de trabajo asturiano a partir del tercer trimestre del 2008 y en el mes de diciembre el número de afiliados a la Seguridad Social vuelve a situarse por debajo de las 400.000 personas y el número de parados por encima de los 60.000.

Ante esta situación de incertidumbre económica, el papel de los observatorios de empleo como **gestores y suministradores de información** cobra mayor importancia y su labor como encargados de generar **espacios para el intercambio de información** que permita a los distintos actores analizar los cambios que se están produciendo y su incidencia sobre las políticas de empleo y de recursos humanos, pasa a ser fundamental.





En este marco, el Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias realizó durante el pasado año cuatro **nuevos estudios** sectoriales, al tiempo que procedía a la **actualización** de otros cinco. Con el análisis de las nuevas actividades económicas se pretenden conocer éstas con sus tendencias, ocupaciones y competencias y así anticiparse a las demandas de recursos humanos por parte de las empresas, **adaptando la formación a las exigencias o requerimientos de las empresas**, para poder así formar a los trabajadores en las cualificaciones demandadas por el mercado. Por su parte, con las actualizaciones de los estudios, lo que se pretende conseguir es una **adecuación de la información** a la nueva situación económica actual, sensiblemente diferente a la existente en los años 2005 y 2006, años en los que se registraban tasas de crecimiento económico positivas y de generación de empleo por encima del 3%.

Las nuevas actividades económicas analizadas son las ramas 30 a 35 (del antiguo CNAE 93) del sector del metal, que se corresponderían con:

- las industrias de máquinas y equipos informáticos,
- fabricación de maquinaria y material eléctrico,
- fabricación de material electrónico,
- fabricación de aparatos de televisión y radio,
- fabricación de instrumentos médico-quirúrgicos, precisión, óptica,
- fabricación de vehículos motor, remolques y semirremolques y
- fabricación de otro material de transporte,

el sector de servicios personales (relacionado con actividades de peluquería, balnearios y centros deportivos), el comercio mayorista y la industria textil, cuero y calzado.

Por su parte, las actualizaciones se correspondieron con la industria alimentaria, química y cerámica, el sector del transporte y la construcción.

Los nuevos estudios sectoriales

Sector del metal

El sector del metal, considerado como uno de los pilares de la economía asturiana y que en los últimos años venía atravesando un periodo de crecimiento, empezó a verse afectado por la coyuntura económica internacional durante el último trimestre del año 2008. Las empresas comienzan a registrar descensos en los niveles de facturación que se trasladan automáticamente en disminuciones del número de contrataciones de personal. Las perspectivas del sector, para un grupo importante de empresas, no son buenas; las previsiones son de una reducción de la actividad en el año 2009. Algunas valoran la situación de forma más optimista pero lo que parece cierto es que en una situación como la actual, aumentará la competencia y sobrevivirán aquellas empresas que tengan una sólida estructura y que sean capaces de aguantar esos descensos de facturación y producción. Del estudio se deduce que las previsiones sobre la tendencia del empleo en los próximos 3 a 5 años van en la misma línea que las relativas a la actividad productiva. La mayoría de las empresas entrevistadas manifiestan que el empleo se mantendrá estable o disminuirá, en ningún caso se incrementará.

El sector del metal asturiano debe afrontar el futuro inmediato apoyándose en sus puntos fuertes que no son otros que la experiencia y tradición del sector, la calidad de sus productos, la cultura empresarial y la profesionalización y fortaleza de sus empresas, haciendo frente a sus debilidades como la baja inversión en I+D+i, la inestabilidad del mercado o la dificultad de encontrar profesionales cualificados que aseguren el relevo generacional.

INFORME DE RESULTADOS

SECTOR
METAL

2009



SERVICIO DE EMPLEO

Respecto a la cualificación profesional, la mayoría de las empresas entrevistadas en el momento de la realización del estudio destacaron la importancia de las competencias transversales en los trabajadores, competencias actitudinales relacionadas con la responsabilidad, la orientación al cliente, el trabajo en equipo y aquellas de carácter más técnico y transversal a la vez como la seguridad y respeto del medio ambiente, competencias ya destacadas como necesarias en los profesionales de la mayoría de los sectores económicos analizados por el observatorio de las ocupaciones en los últimos años. La falta de estas competencias entre los trabajadores y la dificultad de desarrollarlas a través de la formación, pre-

ocupa a los responsables de las empresas, consideran que existen una mayor dificultad para su adquisición que en el caso de tratarse de cualificaciones o competencias técnicas.

Además, la mayoría coinciden en que el colectivo de personas que salen de los centros de formación poseen muchos conocimientos técnicos pero poca formación práctica. Se apunta en el propio estudio como solución a esta cuestión la estandarización de procesos como los experimentados en el marco del ACEBA, la formación en alternancia, que combinan una fase de práctica mayor que en los procesos de formación habituales.

Se destaca y así se hace constar, tal y como venía recogiendo en estudios anteriores, la importancia de la formación dirigida a los cuadros y mandos intermedios y directivos.

Por último, es preciso que el sector tome conciencia y haga frente al problema del relevo generacional existente en este sector de actividad, como en otros muchos estudiados, y que en el caso de estas ramas de actividad analizadas se traduce en que un 19,39% del total de la población ocupada en dicho sector de actividad, 967 trabajadores, en el año 2010 estarán ya jubilados o pueden acceder a la jubilación, que se unen a los 7.836 trabajadores de las ramas 27 a 29, o lo que es lo mismo, para el año 2010 el 26,14% de la población ocupada en el sector del metal en Asturias estarán jubilados o podrán acceder a la jubilación y será necesaria su sustitución, cifra que asciende a los 8.803 trabajadores.

Sector de servicios personales

La industria relacionada con la imagen personal ha evolucionado de forma importante durante los últimos años. Los subsectores estudiados son el de peluquería, salones e institutos de belleza y gabinetes de estética y actividades de mantenimiento físico y corporal.

El sector en general se caracteriza por la gran atomización de las empresas, una tendencia moderada de crecimiento en la última década, una elevada feminización de las plantillas y la juventud de las mismas, lo que implica una falta de preocupación por el relevo generacional en el sector. Cerca del 65% de las personas ocupadas tienen entre 20 y 30 años.

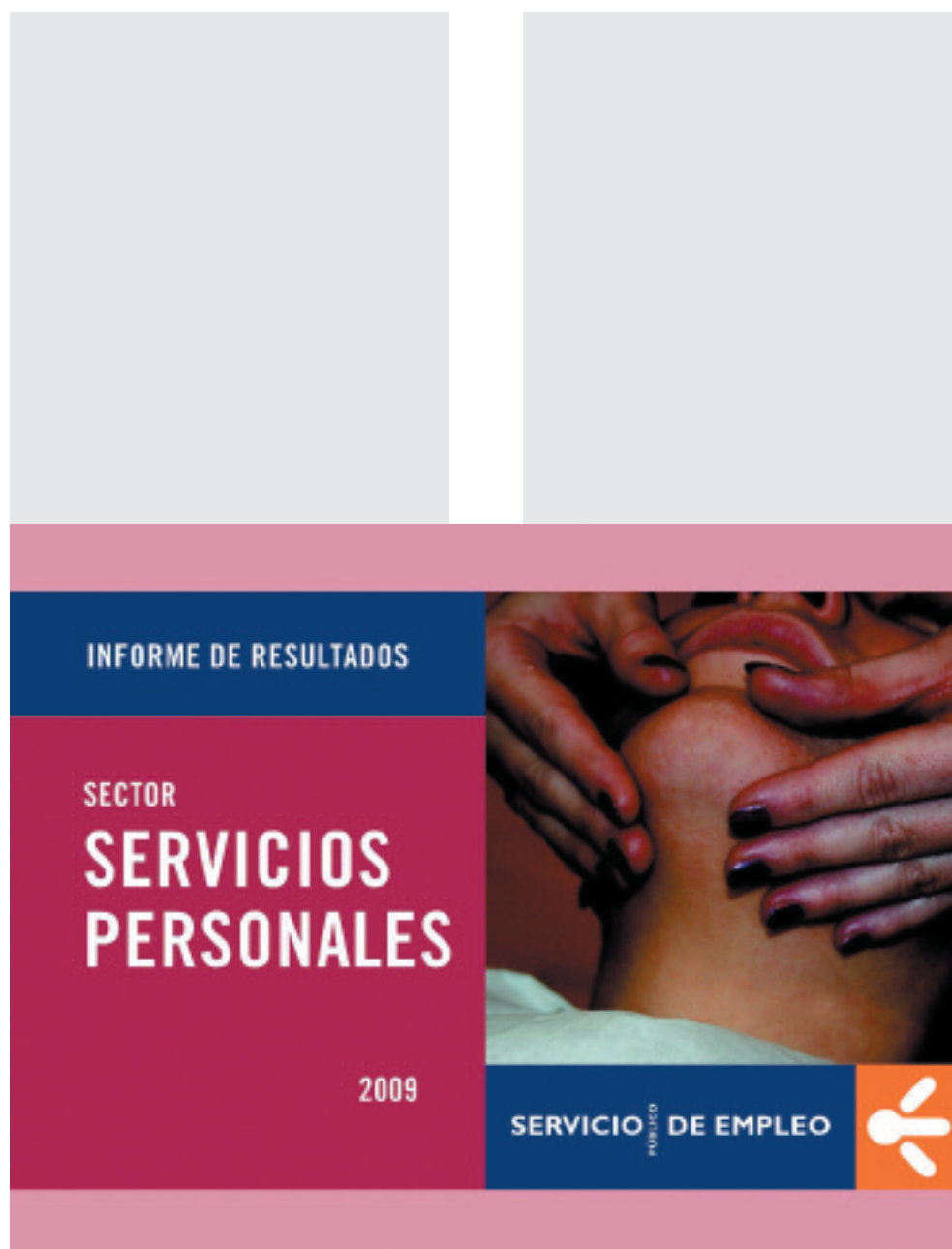
Respecto a las perspectivas de futuro, las empresas del sector estiman que no se producirán cambios importantes en el corto y medio plazo. La mayor parte de las empresas consideran que el empleo mantendrá su estructura actual en los próximos años.

Por lo que se refiere a la formación que se imparte en Asturias relacionada con las ocupaciones estudiadas del sector, destaca la carencia de formación práctica relacionada con el desempeño, algo que se deduce de muchos de los sectores estudiados. Las actividades de servicios personales adolecen además de formación en nuevas tendencias de vanguardia para cada uno de los subsectores, y como muchos otros, de formación en lo referente a competencias transversales, tales como atención al cliente, calidad, informática, idiomas, y formación en el ámbito gerencial, dirección y gestión de empresa, comercialización de productos y servicios y habilidades directivas, fundamentalmente.

Comercio mayorista

La distribución comercial tiene por objetivo poner en contacto a productores y consumidores, por lo que es un sector económico con importantes repercusiones sociales y económicas. La distribución comercial se considera un instrumento de marketing como lo son el producto, el precio y la promoción. Debe poner el producto a disposición del consumidor en la cantidad demandada, en el lugar indicado y en el momento preciso, además de proporcionar información y promocionar el producto para estimular su compra.

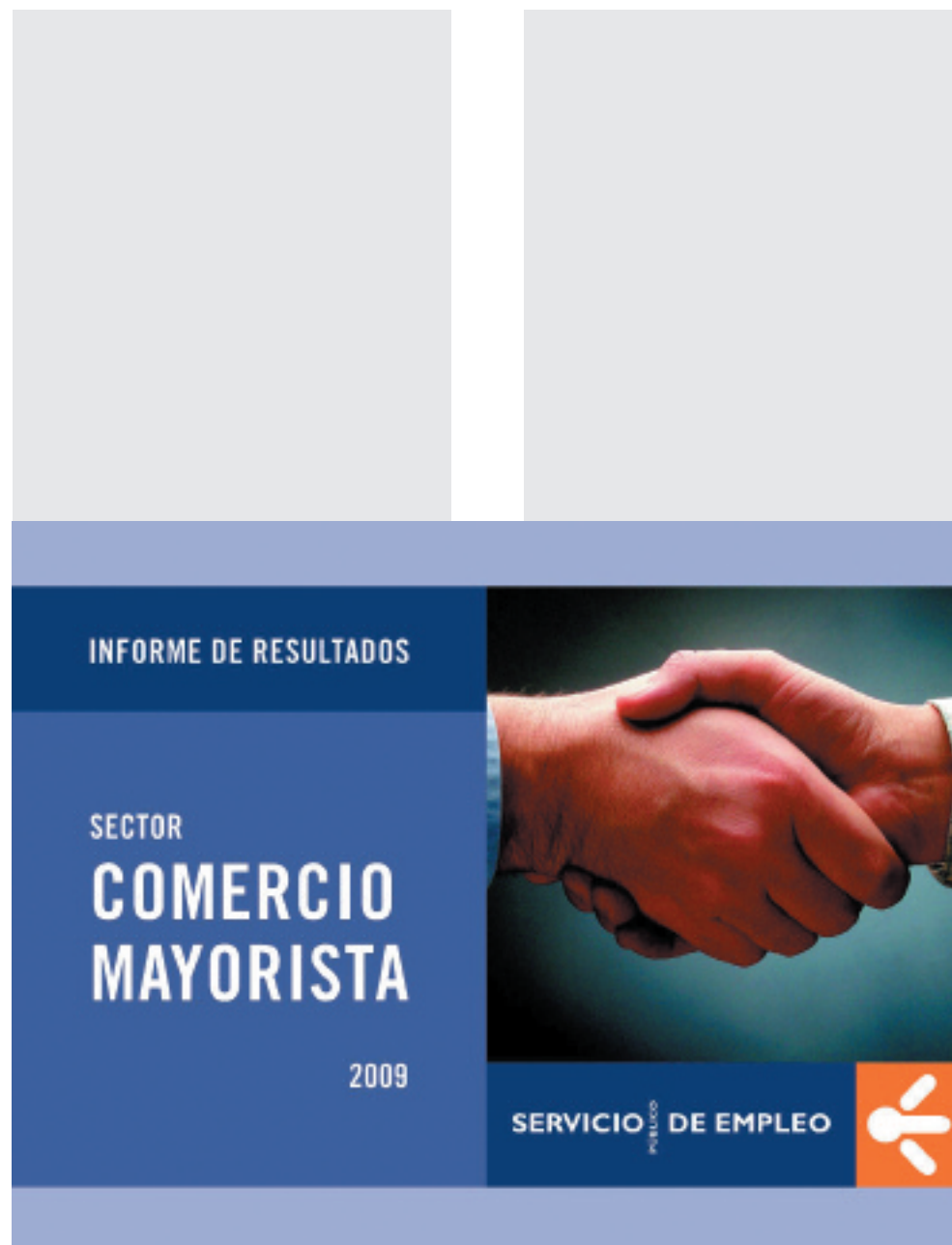
Se trata de un sector en el que conviven dos tipos de empleos: uno formado fundamen-



talmente por mandos intermedios y directivos, con conocimientos de idiomas, informática, técnicas de negociación y gestión económica-financiera y otro grupo formado por personal con escasa cualificación, que realiza manipulaciones de productos, gestión de almacenes y transporte fundamentalmente.

El sector del comercio mayorista en Asturias es un sector maduro, con elevada implantación del comercio electrónico, sin problemas importantes de relevo generacional y alto grado de oferta de formación continua en las empresas, pero que tiene importantes problemas para cubrir ciertos perfiles, con escasa profesionalización de determinados puestos, excesiva focalización en mercados locales y dificultades para competir en el caso de las empresas de menor dimensión. Para poder afrontar mejor el futuro las empresas deben aprovechar la tecnología aplicable a la logística, reduciendo costes con mejoras de gestión logística y externalizando parte de la estructura de las empresas. Las principales amenazas a las que deben hacer frente las empresas se centran en la integración hacia atrás de las cadenas de minoristas y la utilización del correo electrónico por parte de proveedores y fabricantes.

El declive del sector de la construcción ha solucionado uno de los principales problemas con los que se enfrentaba frecuentemente este sector y que era la insuficiente



oferta de trabajadores no cualificados, ya que la construcción ofrecía salarios más altos.

Los principales problemas con los que se encuentran las empresas en estos momentos es la dificultad para encontrar trabajadores que dominen idiomas, especialmente el inglés y la falta de profesionalización en puestos clave como puede ser el de agente comercial de ventas. Existen en ocasiones problemas para que la oferta y la demanda de trabajo en los diferentes puestos coincida, consecuencia de la falta de formación en aspectos vinculados directamente con el sector, como la logística, y en otros aspectos como idiomas o conocimientos técnicos de los productos.

Industria textil, cuero y calzado

El sector de la industria textil, de la confección y de la industria de la piel y el calzado tiene escasa presencia en el sector industrial en nuestra región, si bien existen empresas que han perdurado varias décadas y que se han adaptado a la competencia procedente de las economías asiáticas. La actividad más importante es la de la confección, especialmente de prendas de trabajo. Dentro de la industria específicamente de textil destaca la presencia de la actividad de fabricación de textiles técnicos que lleva a cabo Dupont y que provee de materia prima a Novatex, que se dedica a la confección de prendas sanitarias.

La industria de piel, cuero y calzado es prácticamente inexistente en Asturias.

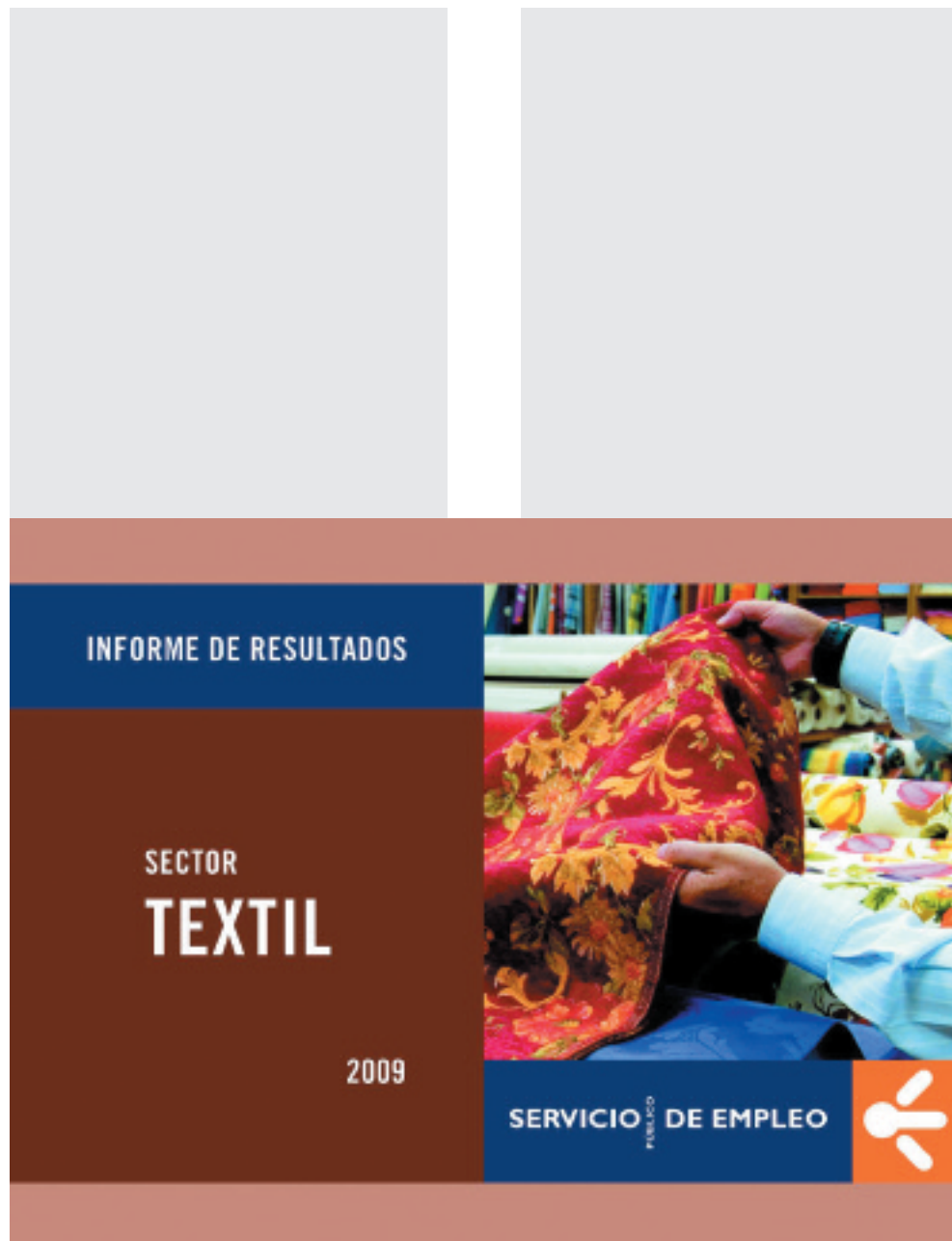
En general, desde el año 2000 se viene produciendo un descenso generalizado del número de ocupados en la industria textil asturiana en todas sus actividades. La expectativa para los próximos años parece ser que continuará la **tendencia a la baja**.

En la industria asturiana de la confección se han identificado algunas estrategias para afrontar la incertidumbre y competencia de los productos de terceros países a mejores precios. Entre ellas están la **deslocalización de parte de la producción**, la **especialización en productos de mayor valor añadido**, **diseño adaptado a las necesidades del cliente**, mayor importancia de la **logística** en las empresas, **diversificación**, fabricación de textiles técnicos y **refuerzo de la red comercial**.

Más de la mitad de la población ocupada en el sector son mujeres y la mayor proporción del empleo se concentra en ocupaciones de cualificados de la industria y operadores de máquinas.

La edad media de los ocupados en el sector es elevada, lo que plantea **problemas de relevo generacional y mantenimiento de los centros de trabajo**. De los ocupados en el sector en 2001, 1.983, en el año 2008 alcanzaron la edad de jubilación el 9%, 178, y en el 2010, otro 5,7% tendrá 64 o más, otras 113 personas. Además de esto y según los datos facilitados por SADEI, el sector está añadiendo salidas forzosas a las salidas naturales por jubilación, que no son compensadas con nuevas contrataciones. La mayor parte de las salidas afectarán además a directivos y trabajadores cualificados.

Los empresarios, junto con la experiencia, dan mucha importancia a las actitudes



mostradas por los candidatos en los procesos de selección, en palabras de las empresas **"interés o ganas de trabajar"**, además de la **creatividad**, **capacidad de aprendizaje**, **trabajo en equipo**, **capacidad de organización y responsabilidad**. También se demanda por parte de las empresas **polivalencia** y la **capacidad para adaptarse a la producción**.

Como síntesis común a los sectores analizados en el año 2008 y que viene a confirmar algunas de las conclusiones que se obtuvieron en estudios anteriores destaca la importancia creciente que están cobrando las **competencias transversales** como **trabajo en equipo**, **responsabilidad**, **capacidad de**

organización... y la **demanda de formación relacionada con los cuadros o mandos intermedios** y **formación de directivos**.

Respecto a la cuestión del relevo generacional, se observa que el problema existe en dos de los sectores analizados este año, mientras que los otros dos parecen no tener problemas de envejecimiento de sus plantillas.

Todos ellos pueden ser consultados en la web www.trabajastur.com



El sector de Servicios Personales en Asturias

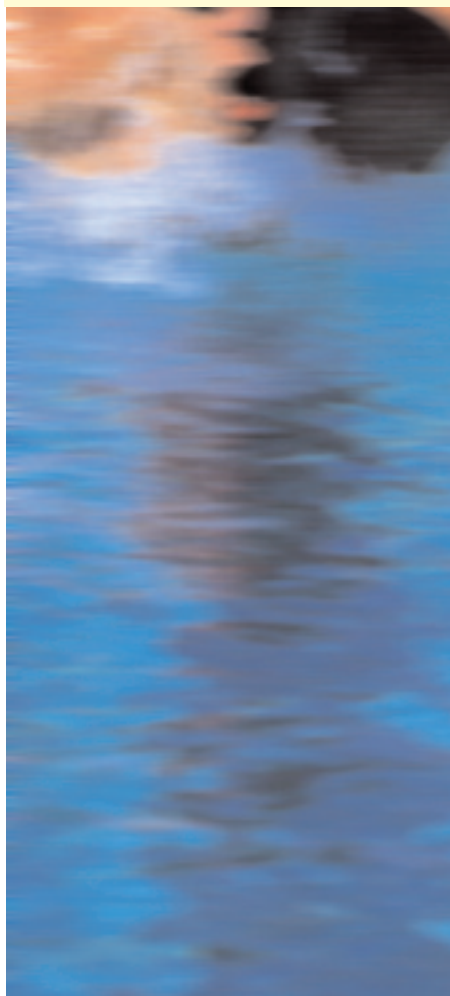
Rosa Ruisánchez Redondo
Socia-consultora del Grupo Staff

EL NEGOCIO DEL CUIDADO DE LA IMAGEN

En la actualidad, la industria relacionada con el cuidado de la imagen personal ha evolucionado de forma importante. Los españoles gastamos un 70% más que hace 5 años en nuestra imagen personal, según el “Barómetro Cosmobelleza 2008”, el informe que cada año evalúa los hábitos y las tendencias de los españoles ante la estética y la belleza.

La aparición de nuevas necesidades, intereses y deseos, la fugacidad de las modas, la globalización de las tendencias o el creciente interés del hombre por su imagen son, entre otros, factores que favorecen el desarrollo de este sector, a lo que se suma la intervención de los medios de comunicación, volcados en la difusión de la imagen y la creación de nuevas modas.

La formación de los profesionales tiene un papel relevante, especialmente en este sector, debido al elevado componente artístico y manual requerido, por lo que el Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias ha impulsado una investigación que permita conocer en profundidad la realidad empresarial del sector de los servicios personales en Asturias y detectar las necesidades formativas existentes en el sector, caracterizado por ser muy dinámico y cambiante, influenciado por las modas y las nuevas tendencias y sometido, pues, a la necesidad de un reciclaje continuo por parte de sus profesionales.



LAS ACTIVIDADES

Los servicios de peluquería y otros tratamientos de belleza

Estas dos actividades tienden a diferenciarse y a prestarse en centros especializados, por un lado, las peluquerías y por otro los centros de masajes, centros de solarium, estudios de tatuaje y piercing y otros, dedicados exclusivamente al ámbito de la estética. No obstante, cada vez es más frecuente la existencia de establecimientos que ofrecen servicios de ambas actividades, presentando una oferta de servicio integral. Podemos definir la peluquería como el establecimiento en el que se prestan servicios consistentes en actividades de lavado, corte, peinado, teñido, ondulación y actuaciones similares en el cabello de las personas, y que, adicionalmente, oferta servicios complementarios de estética y acceso a solarium, además de la venta de productos anexos (productos capilares, artículos de perfumería y estética, etc.)

Un centro de belleza o estética es un establecimiento en el que se prestan servicios relacionados con el cuidado de la imagen. El centro de estética, como negocio diferenciado, puede ofrecer una variedad de servicios relacionados con la imagen y belleza, o estar especializado en uno o varios de ellos: centros de depilación, tratamiento de uñas, estudios de tatuaje y piercing, etc.

Los servicios de mantenimiento físico corporal: Balnearios y baños

El tipo de establecimientos que engloba esta actividad puede ser de lo más variado, así como recibir distintas denominaciones: Spa,

Balneario, Wellness Center, Centro de Talasoterapia, Termas,..., aunque todos presentan un denominador común y es que en sus instalaciones se prestan servicios en los que primordialmente se utiliza el agua para el cuidado de la salud y la belleza. Una importante diferencia entre ellos podemos encontrarla en el origen de las aguas utilizadas en las técnicas aplicadas, pues en los Balnearios las técnicas se dispensan con aguas minero-medicinales declaradas de utilidad pública; en los Centros de Talasoterapia, las técnicas se realizan con agua de mar y los Spas utilizan agua de las redes de saneamiento público.

Otra característica común a todos estos centros es que, en torno a la actividad prin-



cipal surgen infinidad de actividades complementarias enfocadas al entretenimiento, convirtiendo estos centros en auténticos complejos turísticos.

Además de las técnicas basadas en el empleo del agua, que fundamentalmente son la Hidroterapia (programas de interacción con el agua), Balneación (consiste en la inmersión del cuerpo en un volumen determinado de agua y aplicaciones a presión), y la Termoterapia (uso del agua con distintas temperaturas), se emplean otro tipo de técnicas, tales como Masoterapia, Quiropraxia, Aromaterapia, Algoterapia, etc.

Continuamente surgen nuevas tendencias: vinoterapia, chocolaterapia, sidroterapia ¡cómo no, estamos en Asturias!, etc., que vienen a completar la oferta de estos establecimientos, además de ofrecer otra clase de servicios complementarios de belleza y estética.

Igualmente, se han identificado negocios que, de forma complementaria, ofrecen servicios de Spa. Es el caso de un número, cada vez más creciente, de hoteles, gimnasios y centros de belleza, principalmente, que incluyen en sus instalaciones un espacio para programas de hidroterapia.

Los servicios de las instalaciones deportivas

Se analizaron en este subsector aquellas empresas que cuentan con instalaciones para el desarrollo de alguna especialidad deportiva susceptible de practicarse en espacios cerrados (gimnasios), y aquellos centros deportivos de desarrollo personal que combinan el cuidado físico y mental con el crecimiento personal y el aprendizaje y práctica de disciplinas, que podemos deno-

minar “alternativas”, como el Tai-Chi, Yoga, Pilates, Danza del vientre, etc.

La oferta de servicios en los gimnasios varía, según la especialidad o especialidades del establecimiento, caracterizándose por lo general por una oferta especializada en fitness, musculación y artes marciales, complementada con otras actividades como bailes de salón o gimnasia de mantenimiento y con servicios de valor añadido, como sauna y solarium.

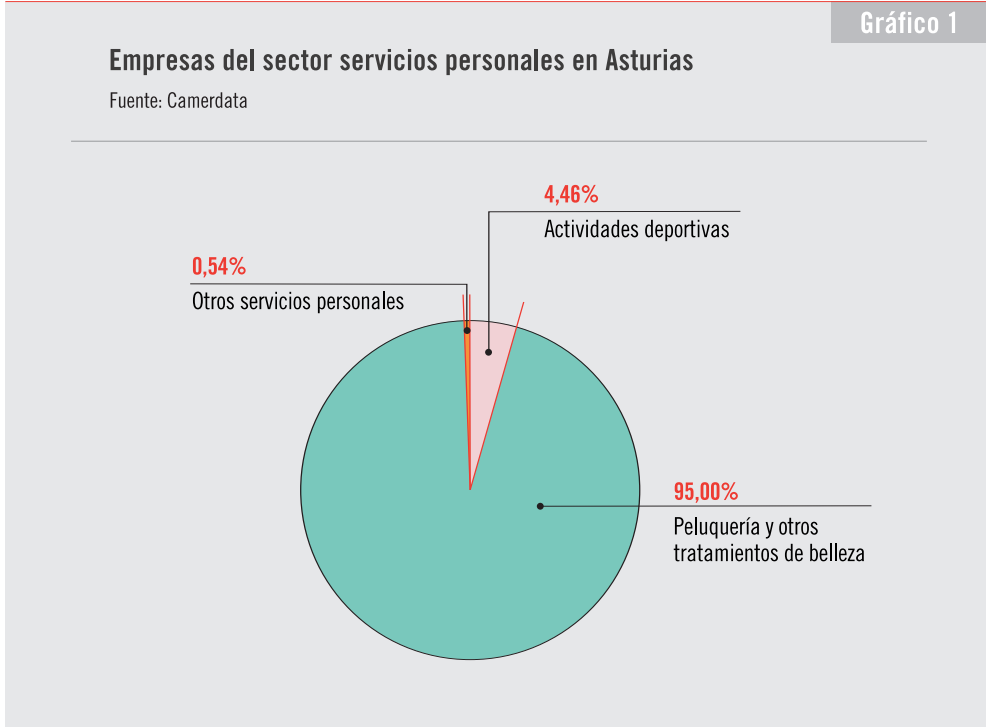
LA ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN DEL SECTOR

La estructura empresarial del sector de servicios personales, se caracteriza por estar constituida por un gran número de pequeñas y medianas empresas, gozando de muy poca representatividad las grandes empresas, excepto en uno de los subsectores, el de balnearios y baños, en el que se invierte esa estructura.

El sector de servicios personales presenta en España, en la actualidad, una demografía empresarial de 100.910 empresas. Es un sector que ha presentado una tendencia de crecimiento moderado en la última década, con una tasa de crecimiento ponderado interanual de entre un 3% y un 4%.

En Asturias esa evolución interanual sigue la tónica nacional, con un crecimiento anual medio en la última década de un 3,5%. No obstante en el último período (2007-2008) los valores evolutivos de crecimiento se acercaron al 5%.

La demografía empresarial asturiana la conforman 3.305 empresas (en la totalidad



del sector), lo que supone el 3,27 del total nacional. De ellas, un total de 2.522 corresponden a los subsectores de servicios personales (CNAE 93.02 y 93.04), acotados para este estudio, a las que deben sumarse 118 empresas del ámbito de instalaciones deportivas (CNAE 92.6)¹

Como se puede observar en el gráfico, el gran protagonismo corresponde a las actividades de peluquería y belleza, que suponen el 95% del total de empresas de los subsectores en los que se centra el estudio.

El sector de servicios personales, acotado a esos subsectores, ocupa en Asturias a un

total de 6.902 personas, destacando la fuerte presencia de los trabajadores por cuenta propia en el sector (suponen más del 40% del total del personal ocupado) y, una vez más, la hegemonía del subsector peluquería, que emplea a más del 90% del personal ocupado en el conjunto de las actividades estudiadas.

Otra característica identificativa del sector es la **elevada feminización en las plantillas**, dado que el 95% de las personas ocupadas son mujeres. Esta amplísima presencia femenina disminuye en el caso del subsector de instalaciones deportivas, en el que el empleo masculino representa un 52%.

EL TAMAÑO DEL MERCADO

Las variables analizadas para definir el tamaño del mercado del sector de los servicios personales en Asturias, han sido las de mercado potencial y volumen potencial de negocio.

La conclusión general relativa al tamaño del mercado del sector de servicios personales en Asturias, nos sitúa en unas cifras que superan las 600.000 personas de mercado potencial y de 334.289.127 de volumen de negocio potencial, lo que supone el 1,49% del P.I.B. regional.

LA CLIENTELA

Las actividades del sector, como servicios personales que son, están caracterizadas por dirigirse al cliente particular, aunque pueden ser contratadas, ocasionalmente, por hoteles, residencias de la tercera edad y otras empresas que no tienen servicios propios.

El perfil tipo del usuario asturiano del sector de los servicios personales, responde a una persona en la franja de edad entre 26 y 45 años.

Los servicios de peluquería son demandados por todo tipo de clientes, independientemente de su sexo, aunque siguen existiendo, con cierta aceptación, peluquerías especializadas, sobre todo las de caballeros.

Los servicios de belleza son demandados mayoritariamente por mujeres, aunque el colectivo masculino comienza a acudir a los centros de estética y ya alcanza el 17% de la clientela de los centros entrevistados. Por eso, los centros de belleza se han ido adaptando a los cambios sociales, abriendo sus puertas a este nuevo perfil de cliente.

En el subsector de Balnearios y Baños, si bien sigue siendo la mujer el colectivo más destacado, el porcentaje de cliente masculino es notablemente superior que en los dos anteriores (54% mujeres frente al 46% de hombres).

En el subsector de Instalaciones Deportivas, es el cliente masculino el que sobrepasa a la mujer, aunque por una pequeña diferencia (55% hombres frente a 45% mujeres).

LAS NUEVAS TENDENCIAS

El ámbito de Peluquería y belleza, la apuesta innovadora se centra en el cliente mascu-

Cuadro de equivalencias entre el CNAE 93 y el CNAE 2009

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	CNAE 93	CNAE09
Peluquería y otros tratamientos de belleza	93.020	96.02
Actividades termales y balnearios	93.041	96.04
Gimnasios	92.621	93.13



lino: técnicas de corte, tratamientos capilares, servicios de color específicos, manicura, tratamientos faciales o depilación, son algunas de las nuevas ofertas que se dirigen a este nuevo target de cliente potencial. Aunque el mayor gasto en peluquerías y salones de belleza aún sigue liderado por las mujeres, no hay duda de que el género masculino se preocupa cada vez más por su imagen.

Actualmente, la peluquería y la estética tienden a diferenciarse y a ser desempeñados por profesionales especializados. No obstante, es habitual encontrarse con esta-

blecimientos que ofrecen servicios de ambas actividades, o que incorporan algunos servicios básicos comunes, como manicura o depilación a la cera. Este tipo de servicio integral, acoplando la estética al marco de actuación de la peluquería, permite ofrecer al cliente un servicio completo. La estética como actividad complementaria no es exclusiva de las peluquerías. Gimnasios, tiendas de cosmética, centros de bronceado, etc., complementan a menudo su oferta con servicios estéticos, lo que les permite captar nuevos clientes y además aumentar las ventas.

Centrándonos en el mundo de la estética, podemos considerar el “Anti-aging” como el tratamiento del futuro. El profesional de la estética ofrecerá tratamientos basados en sistemas de electrólisis-electroporación, vacuoterapia u oxigenoterapia, por citar los más destacados.

Las posibilidades de desarrollo de los Bañeros y Baños, en seguimiento de las nuevas tendencias, son muy amplias y abarcan desde el “Aquafitness”, especialidad muy concurrida por el público senior, “Aquaerobic”, “Aquagym” o “AquaStep”, hasta las nuevas modalidades de “Hidroring”, a realizar en el agua con una bicicleta especial.

En el caso de las Instalaciones Deportivas, éstas constituyen una industria que día a día busca nuevas tendencias para crecer y las nuevas técnicas que buscan su consagración tienden a ser las llamadas actividades cuerpo-mente, como el Yoga (en sus diferentes versiones), Tai-Chi o Pilates.

Igualmente marcan tendencia las nuevas modalidades que fusionan el aeróbic con los últimos ritmos musicales. Actividades coreografiadas como el Aeróbic Latino, el Jazz Aeróbic o el Funk / Hip-Hop u otras actividades como la Danza del Vientre, Bailes de Salón, Capoeira, Batuka o Zumba (clase de cardio que combina el baile aeróbico con música hindú, árabe, africana y latina), todas ellas muy valoradas, sobremanera, por el público femenino.

Asimismo, se señalan las opciones de trabajo cardiovascular, dirigidas a los usuarios masculinos, como es el Ciclo Indoor o el Remo Indoor. Dentro de esta gama destaca el Indoor Walking, que aporta los beneficios de caminar en un lugar resguardado y amenizado por el visionado de películas o programas de televisión. Se encuentran igualmente al alza, las actividades basadas en el boxeo y las artes marciales, con una amplia

variedad de denominaciones tales como Aerobox, Aerocombat o Cardio Kick Boxing, con las que se realiza un importante trabajo cardiovascular y de tonificación, con la característica de realizarse en grupo.

LAS OCUPACIONES DEL SECTOR

El estudio ha identificado las ocupaciones presentes en cada uno de los subsectores analizados, que se recogen en el siguiente cuadro representativo:

Cuadro 1

SUBSECTOR PELUQUERÍAS	SUBSECTOR ESTÉTICA
Gerente Encargado de Salón Oficial de Peluquería Ayudante de Peluquería Recepcionista	Gerente Encargado de Salón Esteticista Ayudante de Esteticista Recepcionista
SUBSECTOR BALNEARIOS Y BAÑOS	SUBSECTOR INSTALACIONES DEPORTIVAS
Director General/Gerente Director Médico/Técnico Encargado Área Aguas Encargado Área Tratamientos Bañero – Socorrista Fisioterapeuta Esteticista Monitor Recepcionista	Director General/Gerente Director Deportivo Técnico Monitor / Instructor

De estas ocupaciones, las más demandadas son: oficial y ayudante (peluquería y estética), esteticista especialista en masaje y monitor (con un elevado grado de polivalencia).

LA FORMACIÓN

La oferta formativa para capacitarse en las ocupaciones propias del sector, se presenta en los distintos subsistemas de formación: formación universitaria, formación profesional inicial y formación profesional para el empleo. Asimismo, destaca una importantísima oferta de formación privada en el subsector de peluquería y estética, ofrecida tanto por entidades formativas como por las grandes marcas comerciales, proveedoras de las empresas del sector, tanto de productos como de aparatología.

La oferta de formación se encuentra totalmente centralizada, desde el punto de vista territorial, lo que supone una barrera muy destacada para las personas que no residen en el área central asturiana.

En términos de marco estructural, en general, se detecta una carencia de formación práctica relacionada directamente con el desempeño. Asimismo, el sector adolece de formación en las nuevas tendencias de vanguardia para cada uno de los subsectores, así como en lo referente a contenidos transversales y a formación concreta en el ámbito gerencial. En el estudio se realiza un análisis detallado de las necesidades formativas, lo que ha permitido detectar las carencias y proponer aquellas acciones que deben implementarse en el sector.



EL FUTURO

Los empresarios del sector de servicios personales en Asturias, miran al futuro con prudencia y estiman que el sector no sufrirá cambios importantes en el corto y medio plazo. El resultado de las encuestas realizadas a una muestra representativa del sector, permite concluir que el 32% de las empresas estima que el sector evolucionará de forma positiva, frente a un 24% que prevé una evolución negativa, mientras que el resto de empresas (en torno a un 40%) opina que el sector se mantendrá sin cambios. Por lo que se refiere a su negocio en particular, el 74% de los entrevistados opina que mantendrá su negocio en la situación actual, frente a un 16% que prevé ampliación de su plantilla y sólo un 2% que prevé reducirla.





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

EMPLEO **ACTIVO**

Número 6 / 2009

