

**DESAJUSTES EN EL MERCADO LABORAL: MOVILIDAD
LABORAL INTERREGIONAL Y PLENO EMPLEO**



2002

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	3
1.1.	Objetivos de la investigación	3
1.2.	Metodología	3
2.	PERSPECTIVA ACTUAL DEL EMPLEO EN ESPAÑA Y EN LA UNIÓN EUROPEA	11
2.1.	Análisis del empleo en las comunidades autónomas españolas	11
2.1.1.	Comunidades autónomas españolas de Objetivo 1	12
2.1.2.	Comunidades autónomas españolas de Objetivo 3	30
2.2.	El empleo en la Unión Europea	46
3.	PERSPECTIVAS DE FUTURO DEL EMPLEO EN LAS DIFERENTES CATEGORIAS PROFESIONALES DE LA EMPRESA	54
3.1.	Directivos	55
3.2.	Técnicos y cuadros de mandos	57
3.3.	Administrativos y Secretarias	60
3.4.	Operarios Cualificados	63
3.5.	Operarios no cualificados	65
4.	SITUACION ACTUAL Y DE FUTURO DE LA MOVILIDAD LABORAL ...	68
4.1.	La movilidad y las nuevas tecnologías	68
4.2.	La movilidad en la formación	70
4.2.1.	Programas europeos de movilidad	72
4.3.	Los obstáculos a la movilidad	73
4.4.	Medidas para promover la movilidad	88
4.5.	Perspectivas de futuro de la movilidad	100
5.	INFLUENCIA DE LA MOVILIDAD LABORAL EN EL PLENO EMPLEO	106
5.1.	La movilidad laboral entre las comunidades autónomas españolas	106
5.2.	Movilidad laboral entre países de la Unión Europea	126
	Movilidad geográfica como factor determinante del empleo	130

6. CONCLUSIONES	140
BIBLIOGRAFÍA	151
Webs de las Comunidades Autónomas. Datos Socioeconómicos	153
Otras Webs.....	153

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Objetivos de la investigación

El estudio pretende, desde una perspectiva interregional, conocer las causas que pueden favorecer o entorpecer la movilidad laboral y personal y por ello disminuir los índices de desempleo y favorecer la movilidad laboral.

La idea es conocer cual es la tendencia actual en el empleo y la trayectoria que ha llevado España y las distintas comunidades autónomas desde nuestra incorporación a la UE.

Analizando los niveles actuales de desempleo en las distintas comunidades autónomas y explorando los nichos de generación de empleo y sus sectores de referencia pretendemos estudiar como generar sinergia entre empresarios y trabajadores para mejorar los indicadores de empleo.

1.2. Metodología

La investigación de campo se ha realizado mediante las siguientes técnicas de investigación: análisis cuantitativo, estudio cualitativo y un análisis documental.

Análisis Cuantitativo

El universo considerado en la investigación ha sido el de empresas con más de 10 empleados ubicadas en comunidades autónomas Objetivo I y Objetivo III.

Comunidades Autónomas Objetivo I	Comunidades Autónomas Objetivo III
<p style="text-align: center;"><i>70 encuestas</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Andalucía • Castilla y León • Comunidad Valenciana 	<p style="text-align: center;"><i>85 encuestas</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Cataluña • Madrid • País Vasco

El universo estimado (según datos extraídos del Directorio Central de Empresas 2001 del Instituto Nacional de Estadística) es de 112.412 empresas.

Los cinco grandes sectores de actividad económica que se han utilizado para el estudio han sido los que se nombran a continuación:

SECTORES DE ACTIVIDAD
<ul style="list-style-type: none"> • Industria y Construcción • Comercio y Hostelería • Transportes y Comunicaciones • Servicios a Empresas • Sanidad, Educación, Resto Servicios.

El tamaño de la muestra ha sido de 150 entrevistas, lo que en términos estadísticos supone asumir un margen máximo de error del $\pm 8,2\%$ para las distribuciones totales, en el supuesto de muestreo aleatorio simple, trabajando

con un margen de confianza del 95,5% y asumiendo el supuesto más desfavorable en la varianza poblacional ($P=0,5$).

En el diseño muestral se establecieron cuotas para la selección de las empresas a entrevistar según comunidades autónomas, tamaño de la empresa (nº de empleados en tres grandes tramos) y sector de actividad (en los cinco grupos mencionados). La distribución del universo de empresas, así como la muestra realizada se recogen en el siguiente cuadro:

Distribución del universo de empresas. (Absolutas)

Actividad	Total	Tamaño de empresa		
		10 a 49	50 a 99	100 ó más
Total	112.412	95.119	9.544	7.749
Industria y Construcción	52.833	45.072	4.422	3.339
Comercio y Hostelería	26.144	22.884	1.950	1.310
Transportes y comunicaciones	5.731	4.889	451	391
Servicios a empresas	14.559	11.629	1.315	1.615
Sanidad, Educación y Resto servicios	13.145	10.645	1.406	1.094

Fuente: Estudio cuantitativo EOI, movilidad laboral, 2002.

Distribución de la muestra de empresas realizadas. (Absolutas)

Actividad	Total	Tamaño de empresa		
		10 a 49	50 a 99	100 ó más
Total	153	55	67	31
Industria y Construcción	43	16	19	8
Comercio y Hostelería	29	8	15	6
Transportes y comunicaciones	25	9	12	4
Servicios a empresas	26	9	11	6
Sanidad, Educación y Resto servicios	30	13	10	7

Fuente: Estudio cuantitativo EOI, movilidad laboral, 2002.

La técnica utilizada para el sondeo ha sido la entrevista telefónica con cuestionario precodificado. La duración media de las encuestas se ha situado finalmente entre 7 y 10 minutos.

El contacto seleccionado ha sido la persona responsable o competente en materia de Recursos Humanos y Personal dentro de la empresa, ya fuese una persona con cargo específico relacionado con el tema (Director de Recursos Humanos/Responsable de Personal, etc.) en aquéllas con una distribución departamental más estructurada, o, en su defecto, aquél cargo de la empresa que pueda proporcionar una información más cualificada sobre el tema de estudio.

Con el propósito de garantizar la máxima calidad en la obtención de la información, se seleccionaron entrevistadores con las características de formación y capacitación más adecuadas para llevar a cabo las entrevistas. Previamente a la realización del campo, se proporcionó a todos los entrevistadores un extenso briefing sobre los objetivos y características del estudio, los criterios de captación de la persona a entrevistar, etc.

La calidad de la información se verificó mediante supervisión directa aleatoria de las entrevistas telefónicas, siendo controlados en este proceso todos los entrevistadores participantes en el Estudio. Posteriormente se sometieron los cuestionarios a control de calidad para contrastar la coherencia de la información obtenida en los mismos.

Finalizado este proceso se efectuó el cierre y codificación de las preguntas abiertas, para posteriormente proceder a la aplicación de pruebas de coherencia y control de errores.

El análisis de los datos se ha realizado mediante técnicas de explotación bivariantes.

• **Estudio Cualitativo**

Dado el marco del presente estudio la técnica propuesta para abordar el campo cualitativo fue el Grupo de Discusión y Entrevistas en profundidad.

Se plantearon tres grupos, a saber:

GRUPO A: Formado por empleados y empleadas, mujeres y hombres de diversas franjas de edades (3 por tramo) con nivel formativo FP I, realizado en Valladolid que trabajan como:

- Mozo de almacén
- Servicio de limpieza
- Auxiliar geriátrico
- Auxiliar administrativo
- Serigrafía
- Oficial 2º. Empresa del metal
- Carretillero, empresa del metal
- Pintor de empresa de servicios
- Celadora

GRUPO B: Formado por empleados y empleadas, mujeres y hombres, de diversas franjas de edades (3 por tramo) con nivel formativo de FP II o Diplomado Universitario realizado en Sevilla, que trabajen en empresas productivas y de servicios en:

- Jefe de servicio- F.P. II electrónica
- Diplomado en enfermería
- F.P. II- Jefe de servicio SEUR
- F.P. II- Administrativo
- F.P. II- Secretaria empresa de servicios

- F.P. II- Seguros sanitarios
- Diplomado Social
- F.P. II- Correos
- Masajista

GRUPO C: Formado por empleados y empleadas, mujeres y hombres, de sectores industriales y de servicios de diversas franjas de edades (3 por tramo), con nivel formativo de Titulado Superior realizado en Zaragoza, con la siguiente titulación:

- Médico directivo sanitario
- Profesor. Licenciado Filología
- Ingeniera industrial
- Diseñadora gráfica
- Licenciada en Historia. Documentalista
- Empresariales
- Licenciado en Historia. Director de un hotel
- Publicista
- Veterinario

Los tramos de edades establecidos fueron:

- Menores de 30 años
- Entre 30 y 45 años
- Mayores de 45 años

En estos grupos, los temas no son introducidos de manera directa ni se formulan preguntas cerradas, procurándose que los participantes sean quienes vayan estructurando el contenido y el orden de las ideas. Interesa descubrir bajo qué formas perciben el tema, qué piensan y valoran, bajo qué preguntas tácitas de su

propia manera de pensar organizan su sensibilidad, consideraciones y actitudes sobre el tema investigado.

Se realizaron entrevistas en profundidad a Directores de RRHH de empresas medianas.

La entrevista en profundidad, consiste en un diálogo cara a cara directo y espontáneo, de una cierta concentración e intensidad entre el entrevistado y el profesional que orienta el discurso lógico y afectivo de la entrevista de forma más o menos guiada.

En la elaboración del entrevistado de su propio discurso, el profesional aspira a “leer” en todas sus dimensiones y niveles, únicamente las coordenadas motivacionales, más que las características individuales del entrevistado.

Las reuniones, al igual que las entrevistas, fueron grabadas y posteriormente transcritas de forma literal y completa. Dichos materiales constituyen la base para el análisis y elaboración del informe.

El guión utilizado para los grupos de discusión y las entrevistas fue:

- 1.- Percepción de la situación actual en relación a la movilidad laboral.
- 2.- Causas y temores que frenan la movilidad laboral.
- 3.- Motivaciones y condiciones para su aceptación actual.
- 4.- Perspectivas sobre el futuro desarrollo.

Análisis documental

Han consistido en la realización de un análisis documental, a partir de la recopilación de datos procedentes de fuentes secundarias:

- Anuarios estadísticos del Instituto Nacional de Estadística (INE).
- Datos facilitados por las Cámaras de Comercio (Camerdata).
- Datos EUROSTAT y de la Comisión Europea a través de sus sistemas de información y estadística.
- Artículos de las revistas “Capital Humano”, “Aedipe” y “Training and development”.
- Información facilitada por las propias Comunidades Autónomas: en sus respectivas consejerías.
- Datos facilitados por la CEOE/CEPYME.
- Sindicatos de implantación nacional.

Tratamiento de las fuentes

A partir de los datos obtenidos, se analizarán y obtendrán conclusiones, destinadas a las Pequeñas y Medianas Empresas de los sectores de actividad tratados, con la finalidad de que éstas sean gestionadas de forma integral.

2. PERSPECTIVA ACTUAL DEL EMPLEO EN ESPAÑA Y EN LA UNIÓN EUROPEA

Las principales fuentes para la obtención de datos estadísticos sobre las variables más importantes del mercado de trabajo son la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística y las Estadísticas de Paro Registrado y de Empleo del Instituto Nacional de Empleo (INEM). Tradicionalmente, se ha producido un debate en España acerca del grado de precisión de ambas fuentes, alimentado por las diferencias en sus resultados. La disparidad entre las cifras de la EPA y los datos del INEM se debe a una metodología muy distinta a la hora de catalogar la situación laboral de los encuestados. Así, un ama de casa o un estudiante pueden ser considerados como parados por la EPA y, sin embargo, no por el INEM. Por ello, la mayoría de los expertos coinciden en que la EPA subestima la población activa y la ocupada y sobrestima a los parados.

Otra fuente de obtención de información son los barómetros que realiza el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS). En dicho barómetro del mes de julio de 2002, se obtuvo la siguiente información: el paro se sitúa en el primer lugar de problemas principales actuales en España, respaldado por un 67% de encuestados.

A continuación analizamos el empleo, en las distintas comunidades autónomas españolas.

2.1. Análisis del empleo en las comunidades autónomas españolas

Distribuimos las comunidades autónomas en función de su nivel de renta, en un primer lugar las comunidades, menos desarrolladas, también llamadas de Objetivo 1: Andalucía, Extremadura, Castilla La-Mancha, Canarias, Castilla y León, Asturias, Murcia y Valencia. A continuación las comunidades más desarrolladas y llamadas de Objetivo 3: País Vasco, Madrid, Cataluña, Baleares, Aragón, La Rioja y Navarra.

2.1.1. Comunidades autónomas españolas de Objetivo 1

El mayor volumen de recursos del Fondo Social Europeo se concentra en las regiones cuya renta per capita es inferior al 75% de la media de la Unión Europea y estas son las denominadas objetivo 1. Por otro lado Cantabria recibe ayuda transitoria con cargo a este Objetivo, por haber superado dicho nivel de renta en el periodo 94-99; Por lo tanto, las comunidades que forman parte de este objetivo son:

Andalucía

A la hora de analizar la situación del empleo en Andalucía, en primer lugar debemos considerar la relación entre Población Activa y Población Ocupada. Así, comprobamos que en el año 2000 existía en Andalucía una población activa de 2.829.670 personas, de las cuales estaban ocupadas 2.070.210, o sea el 73,16%. Este porcentaje es 11 puntos inferior a la media nacional, que se sitúa en el 84,14%. En cuanto a la tasa de paro, es del 26,84% (759.460 personas) frente al 15,86% nacional.

Desglosando estas cifras por provincia, veremos que la que presenta una mayor tasa de ocupación es Almería (85,76%, incluso por encima de la media nacional) frente a Cádiz, con sólo un 67,55%. Y en cuanto a la tasa de paro se repite la situación (un 14,24% en Almería frente a un 32,45% en Cádiz).

Si analizamos estos mismos datos, a partir de los ofrecidos por el INEM, vemos, como el número de parados desciende a casi la mitad.

Paro registrado por provincias. Años 1981-2000.
(Miles de personas). (Media anual)

Andalucía	366,4
España	1.651,6

Fuente: INEM. Estadística de Empleo.2001

Una vez analizados los rasgos generales de la población activa en la comunidad andaluza, es preciso pasar a detallar los rasgos generales de la población ocupada (personas de 16 o más años que tienen un trabajo por cuenta ajena o ejercido una actividad por cuenta propia). Ya vimos que la tasa de ocupación es del 73,16%. Sin embargo, si desglosamos esta cifra por nivel de estudios, comprobaremos como el 48,75% proviene de personas con estudios secundarios o medios, el 23,7% de personas con estudios primarios, el 16,96% con estudios postsecundarios y el 10,92% de analfabetos o personas sin estudios. Y si comparamos estos porcentajes con los de población activa, veremos como la tasa de ocupación es mayor entre las personas con estudios postsecundarios (82,71%) y menor entre las personas sin estudios (67,35%), existiendo, por tanto, una clara correlación entre nivel de estudios y tasa de ocupación.

7

Si analizamos la evolución de la tasa de paro, vemos como ésta se está reduciendo desde el año 94, aunque aún no ha alcanzado los niveles de principios de los 80 por debajo del 20%. También comprobamos como la tasa siempre se mantiene muy por encima de la media nacional.

Es interesante conocer el tiempo medio que lleva una persona en situación de desempleo. Para ello, es necesario remitirse a las estadísticas de empleo del INEM, y basarse en el paro registrado. Así, vemos que el 48,41% encuentra trabajo en un plazo inferior a 6 meses. No obstante, llama la atención el elevado porcentaje de personas que requieren de más de 2 años para encontrar un empleo (cerca del 23,41%). Sin embargo, de nuevo comprobamos cómo existen significativas diferencias entre provincias. Así, en Almería, el porcentaje de

quienes encuentran trabajo en los seis primeros meses se eleva al 57,68%, mientras que el de desempleados a largo plazo desciende hasta el 16,25%. En el otro extremo se sitúan Málaga y Sevilla, donde el 26,65% y el 25,03% respectivamente tardan más de 2 años en encontrar empleo.

En el último trimestre de 2000 la población activa en Andalucía lo era de un total de 2.797.500 personas, siendo la primera comunidad española (seguida de Barcelona y Madrid con un 16,7% y un 13,3%). De estas, 1.953.000 personas estaban ocupadas y 844.500 paradas, suponiendo una tasa de paro del 30.2%.

En España el tanto por ciento de parados, sobre la población activa, en ese mismo período de tiempo, tercer trimestre de 2000, es de 18,6, porcentaje superado con creces por las provincias andaluzas, en algunos casos, como Almería por tan solo en un punto, pero en otros, como Cádiz, Huelva, Córdoba, Sevilla y Granada, casi se triplicaba. Según sexos, la tasa de paro andaluza en varones representa un 25,66% frente a la española que se situaba en un 16,06%. En cuanto a las mujeres la tasa de paro andaluza se situó en un 41,71% frente a la media nacional de 28,30%, en ambos casos resultan las más altas de toda España.

Del total de ocupados en Andalucía, según datos de la EPA 2000: 1.879.600 personas, la mayoría lo eran en el sector servicios: 1.223.700. mientras que tan sólo 240.400, 230.700 y 184.900 lo están en los sectores de agricultura, industria y construcción, respectivamente.

Datos referidos al tercer trimestre de 2000, confirman la gran importancia que el sector terciario tiene en la economía andaluza: así tan uno un 11,1%, un 13,2% y un 10,6% de la población que trabaja lo hacen en los sectores agrícola, industrial y en la construcción respectivamente, mientras que un 65,1% lo hace en los servicios.

Extremadura

Del total de 16.423.000 personas activas en España para el año 2000, apenas 419.400 personas lo eran de Extremadura, esto significa que respecto del año anterior Extremadura presenta un incremento del 2,6% aproximadamente, cifra muy positiva teniendo en cuenta que en ese periodo el incremento medio español no alcanzó el 1%.

Por otro lado, la ocupación extremeña creció, como media en 2000, el 8,4%, 3,8 puntos porcentuales más que la tasa española. Los incrementos han sido generalizados tanto por sexos como por grupos de edad, y en todos los casos superiores a las variaciones medias nacionales.

Población ocupada en Extremadura

	1.999		2.000		Variación Porcentual	
	Media Anual		Media Anual		Media 2000/1999	
	Extremadura	España	Extremadura	España	Extremadura	España
Total	290,3	13.204,9	314,8	13.817,5	8,4	4,6
Varones	201,7	8.517,5	216,1	8.790,9	7,1	3,2
Mujeres	88,6	4.687,4	98,7	4.977,0	11,4	6,2
Agricultura	46,5	1.060,6	44,5	1.014,8	-4,3	-4,3
Industria	29,2	2.708,0	34,7	2.784,0	18,8	2,8
Construcción	38,5	1.307,1	47,0	1.463,7	22,1	12,0
Servicios	176,2	8.129,3	188,6	8.555,0	7,0	5,2
16-19 Años	7,9	325,0	9,3	354,9	17,7	9,2
20-24 Años	28,4	1.349,4	32,6	1.432,1	14,8	6,1
25-54 Años	220,1	9.971,3	237,3	10.480,0	7,8	5,1
55 y Más Años	34,0	1.559,3	35,6	1.557,9	4,7	-0,1

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa. 2001

Atendiendo a la evolución de la ocupación según sectores económicos destaca el fuerte aumento de la construcción (22,1%), diez puntos porcentuales por encima de la media española, y de la industria (18,8%), más de seis veces superior a la tasa nacional (2,8%). El crecimiento de la ocupación en los servicios fue también proporcionalmente mayor en Extremadura que la media del país (7% y 5,2%, respectivamente).

Respecto del paro en Extremadura, el volumen de población parada de Extremadura disminuyó un 11,7% en 1999, variación por debajo de la media nacional (-14,9%), dada la mayor incorporación relativa de población activa que se registra en la región. Es la evolución de esta variable la que marca los comportamientos diferenciales del número de parados por sectores económicos, con excepción de los servicios que, a pesar de acoger una incorporación relativa de mano de obra mayor que la media nacional, experimenta una reducción del número de parados (13,4%) también por encima de la media (-9,3%).

Población parada en Extremadura

	1.999		2000		Variación Porcentual	
	Media Anual		Media Anual		Media 2000/1999	
	Extremadura	España	Extremadura	España	Extremadura	España
Total	118,5	3.060,4	104,6	2.605,5	-11,7	-14,9
Varones	58,0	1.364,3	47,4	1.102,0	-18,3	-19,2
Mujeres	60,5	1.696,1	57,2	1.503,5	-5,5	-11,4
Agricultura	22,0	225,3	19,1	207,7	-13,2	-7,8
Industria	4,7	257,2	6,0	226,4	27,7	-12,0
Construcción	16,7	239,3	15,3	189,2	-8,4	-20,9
Servicios	32,2	957,0	27,9	868,0	-13,4	-9,3
16-19 años	10,7	263,1	8,5	218,2	-20,6	-17,1
20-24 años	21,6	657,0	18,4	533,4	-14,8	-18,8
25-54 años	78,2	1.970,9	70,0	1.693,8	-10,5	-14,1
55 y más años	7,9	169,4	7,7	160,2	-2,5	-5,4

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa.2001

En cuanto a la tasa de paro, debe constatarse una convergencia generalizada de los datos de Extremadura hacia la media nacional, recortándose en algo más de un punto el diferencial negativo de la tasa extremeña con relación a la nacional en 2000. Tan sólo el sector industrial muestra un incremento, si bien ligero, de esta variable. No obstante, en el segundo semestre del año 1999, la tasa de paro industrial se redujo, consiguiendo rebajar el incremento medio experimentado por esta variable desde los 2,48 puntos con que se cerraba la primera mitad del año, hasta los 0,99 de media anual.

Tasa de paro. (miles de personas).

	1.999		2.000		Diferencia Porcentual	
	Media anual		Media anual		Media 2000/1999	
	Extremadura	España	Extremadura	España	Extremadura	España
Total	28,98	18,82	24,95	15,86	-4,03	-2,96
Varones	22,33	13,81	17,98	11,14	-4,35	-2,67
Mujeres	40,58	26,57	36,73	23,25	-3,85	-3,32
Agricultura	32,15	17,52	30,05	16,99	-2,10	-0,53
Industria	13,76	8,67	14,75	7,52	0,99	-1,15
Construcción	30,26	15,47	24,50	11,45	-5,76	-4,02
Servicios	15,46	10,53	12,90	9,21	-2,56	-1,32
16-19 años	57,64	44,74	47,79	38,07	-9,85	-6,67
20-24 años	43,23	32,74	36,05	27,14	-7,18	-5,60
25-54 años	26,22	16,50	22,78	13,91	-3,44	-2,59
55 y más años	18,93	9,80	17,81	9,32	-1,12	-0,48

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa.2001

En el año 2000y según datos de la Encuesta de Población Activa, Extremadura presentaba un total de 104.600 parados de los 2.605.500 parados españoles, estas cifras suponían un descenso respecto del año anterior de un 11,7%, aunque algo

alejado del descenso medio del paro en España, el cual descendía un 14,9%. Este descenso se fundamentaba sobre todo en la bajada del paro masculino, dado que el paro femenino apenas descendía un 5,5% (frente al descenso del 11,4% en España).

Galicia

Un primer aspecto a considerar en cuanto al mercado de trabajo en Galicia es que el progresivo envejecimiento de su población pesa sobremanera en el empleo y con notable repercusión sobre la dinámica del volumen total de ocupación.

Mercado de trabajo (media anual de 2000)

	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia	España
Activos (miles)	446,8	152,9	137,0	387,3	1.123,9	16.423,0
Ocupados (miles)	380,2	132,2	109,1	320,2	941,7	13.817,5
Parados (miles)	66,6	20,7	27,9	67,1	182,2	2.605,5
Paro registrado (miles)	57,4	14,5	17,6	49,6	139,1	1.647,2
Tasa de actividad (%)	47,3	48,3	46,1	50,9	48,4	50,2
Tasa de empleo (%)	40,2	41,7	36,7	42,1	40,6	42,3
Tasa de paro (%)	14,9	13,5	20,4	17,3	16,2	15,9
Tasa de paro registrado (%)	12,9	9,5	12,9	12,8	12,4	10,0
Tasa de paro armonizada (UE15 = 10,1%). Abril 1998	17,2	19,1
Estructura sectorial del empleo (%)						
-Agricultura	14,6	39,7	13,6	15,7	18,4	7,3
-Industria	18,0	9,1	17,8	21,6	17,9	20,1
-Construcción	11,6	8,9	12,2	11,2	11,1	10,6
-Servicios	55,9	42,4	56,4	51,4	52,5	61,9

Fuente: MAP.2001

Como se observa en el cuadro de arriba, Ourense es la provincia que más tasa de paro tiene la Comunidad de Galicia, y Pontevedra la que más tasa de empleo.

Entre los Sectores potenciales generadores de empleo en Galicia figuran la Industria de la madera y del corcho, la Industria de productos alimenticios y bebidas, la Industria textil, de la confección y peletería, la Fabricación de material de transporte, la Fabricación de productos metálicos y la Fabricación de productos minerales no metálicos.

Asturias

El mercado de trabajo se caracteriza a su vez por la tasa de actividad más baja de las regiones españolas, una alta incidencia del desempleo y fuertes componentes de desánimo para la búsqueda activa de empleo, especialmente entre las mujeres, los jóvenes, desempleados de larga duración y los sectores mas desfavorecidos.

Mercado de trabajo (media anual de 2000)

	Asturias	España
Activos (miles)	390,3	16.423,0
Ocupados (miles)	320,4	13.817,5
Parados (miles)	69,9	2.605,5
Paro registrado (miles)	55,5	1.647,2
Tasa de actividad (%)	42,6	50,2
Tasa de empleo (%)	34,9	42,3
Tasa de paro (%)	17,9	15,9
Tasa de paro registrado (%)	14,2	10,0
Tasa de paro armonizada (UE15 = 10,1%). Abril 1998	20,5	19,1
Estructura sectorial del empleo (%) :		
-Agricultura	10,4	7,3
-Industria	20,7	20,1
-Construcción	10,6	10,6
-Servicios	58,3	61,9

Fuente: MAP. 2001

La existencia de un nivel de formación relativamente alto es una de las importantes ventajas de la región, aunque requiere superar la insuficiente

adecuación de las titulaciones a las necesidades de las empresas, que es uno de los problemas que se encuentran los jóvenes en la búsqueda del primer empleo. Asimismo, la existencia de una dilatada cultura industrial es también un importante potencial que es necesario aprovechar como soporte de la necesaria diversificación del tejido productivo asturiano.

Entre los Sectores potenciales generadores de empleo figuran la Industria de productos alimenticios y bebidas, la Fabricación de productos metálicos, la Industria Auxiliar del automóvil y la Construcción.

Castilla y León

Entre los sectores potenciales generadores de empleo figuran la Industria de productos alimenticios y bebidas, la Fabricación de material de transporte, la Fabricación de productos metálicos y la Industria de la madera y del corcho.

Mercado de trabajo (media anual de 2000)

	Castilla y León	España
Activos (miles)	993,8	16.423,0
Ocupados (miles)	842,4	13.817,5
Parados (miles)	151,4	2.605,5
Paro registrado (miles)	102,1	1.647,2
Tasa de actividad (%)	47,0	50,2
Tasa de empleo (%)	39,9	42,3
Tasa de paro (%)	15,2	15,9
Tasa de paro registrado (%)	10,3	10,0
Tasa de paro armonizada (UE15 = 10,1%). Abril 1998	18,9	19,1
Estructura sectorial del empleo (%) :		
-Agricultura	11,0	7,3
-Industria	18,6	20,1
-Construcción	11,1	10,6
-Servicios	59,3	61,9

Fuente: MAP. 2001

Mercado de trabajo (media anual de 2000)

	Ávila	Burgos	León	Palencia	Salamanca	Segovia	Soria	Valladolid	Zamora	Castilla y León
Activos (miles)	62,4	143,6	193,2	66,6	136,4	61,9	38,6	226,1	65,0	993,8
Ocupados (miles)	53,9	124,7	163,2	56,6	110,6	56,8	36,2	187,4	53,1	842,4
Parados (miles)	8,5	19,0	30,1	10,1	25,8	5,1	2,5	38,6	11,9	151,4
Paro registrado (miles)	6,3	12,8	19,6	8,8	17,0	3,9	2,2	22,6	8,8	102,1
Tasa de actividad (%)	44,0	49,1	44,2	44,5	45,8	50,7	49,8	53,8	37,3	47,0
Tasa de empleo (%)	38,0	42,6	37,3	37,8	37,1	46,5	46,6	44,6	30,5	39,9
Tasa de paro (%)	13,6	13,2	15,6	15,1	18,9	8,3	6,3	17,1	18,3	15,2
Tasa de paro registrado (%)	10,1	8,9	10,2	13,2	12,5	6,3	5,7	10,0	13,5	10,3
Tasa de paro armonizada (UE15 = 10,1%). Abril 1998	18,9
Estructura sectorial del empleo (%) :										
-Agricultura	15,5	8,5	11,2	12,4	9,5	13,4	19,0	5,4	25,3	11,0
-Industria	12,2	27,5	16,7	19,9	10,6	15,0	22,6	24,4	6,5	18,6
-Construcción	14,3	11,4	10,5	9,1	11,1	12,0	8,2	10,1	15,0	11,1
-Servicios	57,9	52,5	61,7	58,6	68,8	59,6	50,1	60,1	53,1	59,3

Fuente: MAP. 2001

Castilla-La Mancha

En el período 1983-2000 se produce un crecimiento de la población activa de 126.000 personas, un 22,9%. La tasa de actividad (activos/hab. de más de 16 años) ha pasado del 44,2% en 1983 al 48,2% en 2000, aumentando 4 puntos en la región frente a 2,4 puntos en el conjunto nacional.

Los activos femeninos que en 1983 constituían el 25% de la población activa, en el año 2000 incrementan esa participación hasta el 35%, elevando por consiguiente la tasa de actividad femenina en 10 puntos.

Sin embargo, la región cuenta con una baja tasa de actividad, en gran parte debido a la baja incorporación de la mujer al mercado de trabajo, y con carencias en la oferta de titulaciones medias y de formación profesional, por lo que se hace preciso seguir consolidando la oferta educativa superior en una región en la que la extensión de su territorio dificulta enormemente una satisfacción equilibrada de la demanda.

De las personas que accedieron al mercado laboral, fueron 119.300 las clasificadas como ocupadas que principalmente se emplearon en el sector construcción (83%) y servicios (75%).

Así todo, pese a la elevada tasa de paro y baja tasa de actividad, se observa un comportamiento positivo del empleo, especialmente acusado a partir de 1996, lo que ha permitido un continuo descenso del paro. La oferta de empleos ha crecido a un ritmo superior al demandado por el crecimiento de población activa por cuanto ha permitido además, reducir el número de parados registrados en el INEM en 41.868 personas desde 1987 a 2000, un 36,7% menos. De las personas que abandonaron las listas de paro, casi un 48% no habían tenido nunca un empleo y su edad estaba comprendida principalmente entre los 16 y los 24 años aunque también es de destacar el descenso habido en el grupo de edad de 35 a 44 años.

Mercado de trabajo (media anual de 2000)

	Albacete	Ciudad Real	Cuenca	Guadalajara	Toledo	Castilla-La Mancha	España
Activos (miles)	148,5	175,2	68,7	64,7	205,3	662,5	16.423,0
Ocupados (miles)	123,1	144,8	59,4	56,4	179,2	562,9	13.817,5
Parados (miles)	25,4	30,4	9,3	8,3	26,2	99,6	2.605,5
Paro registrado (miles)	17,2	24,0	6,2	4,9	21,0	73,4	1.647,2
Tasa de actividad (%)	51,8	45,5	41,6	47,8	48,4	47,5	50,2
Tasa de empleo (%)	42,9	37,6	36,0	41,7	42,3	40,3	42,3
Tasa de paro (%)	17,1	17,3	13,5	12,8	12,7	15,0	15,9
Tasa de paro registrado (%)	11,6	13,7	9,0	7,5	10,2	11,1	10,0
Tasa de paro armonizada (UE15 = 10,1%). Abril 1998	16,9	19,1
Estructura sectorial del empleo (%) :							
-Agricultura	10,1	11,2	24,0	8,2	9,6	11,5	7,3
-Industria	21,5	16,4	13,4	21,3	26,4	20,9	20,1
-Construcción	10,1	16,4	13,5	12,7	14,9	13,9	10,6
-Servicios	58,3	56,1	49,1	57,8	49,1	53,8	61,9

Fuente: MAP. 2001

En cuanto a los sectores potenciales generadores de empleo en Castilla-La Mancha, cabe citar la Industria de productos alimenticios y bebidas, la Industria textil, la Hostelería y la Industria de la madera y del corcho.

Murcia

El marco que caracterizaba el mercado de trabajo regional en Murcia a inicios de 2000 era para la población activa de 453,6 mil personas, la ocupación de 390,1

mil y la desempleada de 63,5 mil en el 3er.trimestre de 2000, mientras que en el 4º trimestre de 1999 los activos eran 438,6 mil, ocupados 363,1 mil y parados 75,5 mil.

La población activa de la Región ascendía en 2000 a una cifra promedio de 449.100 personas. Con ella se superaba la del año anterior en el 0,6% (unas 2.600 personas en cifras absolutas) que, como se indicaba, aun significando un avance del total representa cuatro décimas menos que la tasa de 1999 y entre 2 y 2,5 puntos porcentuales sobre los porcentajes obtenidos cuando la anterior fase alcista del ciclo económico se encontraba en niveles similares a los actuales.

En cuanto a las cifras del empleo cabe decir que las contrataciones en el periodo enero-noviembre de 2000 fueron un total de 391.588 frente a 316.894 en el mismo periodo del 98, con incremento de 74.694 (23'6%) y los contratos indefinidos aumentaron en 4.236, al pasar de 23.321 (7,36% del total) a 27.557 (7,04%). Fuerte aumento de contratos totales, aunque ligera reducción proporcional de los indefinidos.

La EPA cifra el promedio de ocupados a primeros del año 2000 en torno a las 400.000 personas y durante el pasado año en 386.500 personas, lo que representa un incremento en relación con la media del año precedente de 17.500 ocupados, variación relativa muy importante pues no sólo supera la del año previo en un punto porcentual sino que es la más elevada desde mediados de la pasada década motivada parcialmente por cambios metodológicos en la Encuesta, ya que en 2000 se ha asistido a modificaciones metodológicas relevantes de la Encuesta cuyo efecto se ha traducido en el afloramiento de empleos y la reducción de la cifra de parados. FUNCAS también ofrece una alta tasa de crecimiento del empleo en la Región de Murcia (4,1%), si bien medio punto inferior a la de la EPA.

En cuanto a la evolución de la ocupación, estos últimos años en que la actividad económica ha dado muestras de aceleración se está favoreciendo especialmente la creación de empleo masculino principalmente, aunque también aumenta algo el femenino. La cifra promedio de hombres ocupados en la Región de Murcia, ascendió el pasado año a 255.400 personas, y se mantuvo a primeros de 2001 lo que representa un incremento con respecto a 1999 de 13.600 en cifras absolutas.

Respecto de las cifras relativas al Paro, la encuesta de población activa EPA registra en el tercer trimestre de 2000 una tasa de paro del 14% sobre población activa, punto y medio por debajo de la tasa nacional (15,5%). En cuanto al paro registrado en el INEM fue a finales de Noviembre de 35.023 personas frente a 38.843 a finales de 1999. Se reducen los parados en 3.820 personas y la tasa de desempleo pasa del 8,58 en Diciembre 1999 al 7,72% en Noviembre de 1999. Aquí también observamos un desarrollo excelente de las cifras de paro registrado. La Encuesta de Población Activa estima la cifra promedio de parados para ese año en 62.600 personas. Representa una disminución de 14.900 desempleados y del 19,2% en términos relativos, aunque a primeros del año 2001 esta cifra sufre una ligera reducción situándose en torno a las 61.000 personas. En España el número de parados en 1999 se eleva a 2.605.500 personas, lo que implica igualmente una bajada muy importante (-14,9%) mas no tan significativa como la que tiene lugar en la Región de Murcia.

La expansión económica se ha traducido en descensos del desempleo en todos los sectores económicos. El más relevante se ha dado en la industria (-26,4%), por lo que en total había el pasado año en la Región de Murcia 7.800 desempleados en ese sector.

Mercado de trabajo de Murcia (media anual de 2000)

	Murcia	España
Activos (miles)	449,1	16.423,0
Ocupados (miles)	386,5	13.817,5
Parados (miles)	62,6	2.605,5
Paro registrado (miles)	35,9	1.647,2
Tasa de actividad (%)	50,9	50,2
Tasa de empleo (%)	43,8	42,3
Tasa de paro (%)	13,9	15,9
Tasa de paro registrado (%)	8,0	10,0
Tasa de paro armonizada (UE15 = 10,1%). Abril 1998	17,4	19,1
Estructura sectorial del empleo (%) :		
-Agricultura	13,0	7,3
-Industria	17,4	20,1
-Construcción	11,0	10,6
-Servicios	58,6	61,9

Fuente: MAP. 2001

Comunidad Valenciana**Mercado de trabajo en la Comunidad Autónoma Valenciana (Miles de personas)**

	Alicante	Castellón	Valencia	Comunidad Valenciana	España
Población activa	581,0	188,5	884,0	1.662,5	16.323,7
Población Ocupada	505,3	173,1	753,3	1.431,7	13.773,0
Parados	76,6	18,4	135,8	230,7	2.550,7

Fuente: Instituto Nacional de estadística 2000

Mercado de trabajo en la Comunidad Autónoma Valenciana (Porcentaje)

	Alicante	Castellón	Valencia	Comunidad Valenciana	España
Tasa de Actividad	52,96	50,22	49,77	50,90	49,95
Tasa de Paro	13,16	9,59	15,27	13,88	15,63

Fuente: Instituto Nacional de estadística 2000

La tasa de paro de la Comunidad Valenciana (13,88) está ligeramente por debajo de la media nacional (15,63), considerando que la tasa de paro nacional es la más baja desde 1.982. La tasa de paro valenciana está en consonancia con Comunidades Autónomas muy desarrolladas como Madrid (12,94) y Cataluña (10,45). Por el contrario si se compara esta cifra con Comunidades Autónomas menos desarrolladas, observamos significativas diferencias por ejemplo con Andalucía (26,06). En cuanto a la tasa de actividad, se encuentra al mismo nivel que el de las Comunidades Autónomas más desarrolladas (50,90) en comparación a Madrid ((52,91) y Cataluña (52,35).

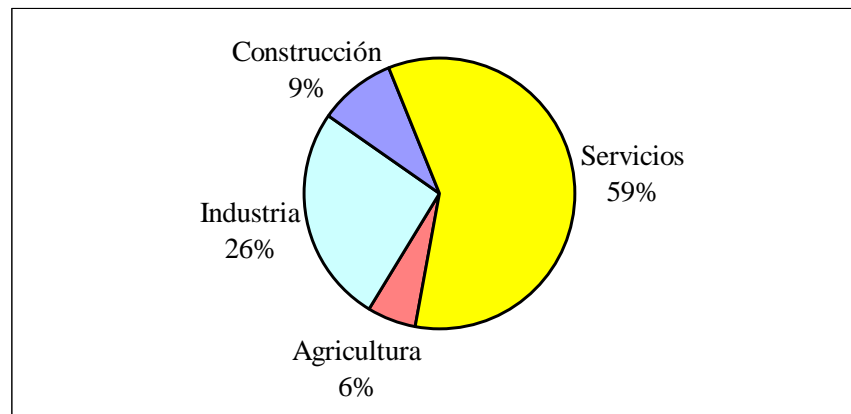
Los datos relativos a la Encuesta de Población Activa en el tercer trimestre de 2000, muestran como los resultados correspondientes al mercado laboral de la Comunidad Valenciana eran satisfactorios. El número de desempleados se redujo en más de 28.000 personas en un año y casi 40.000 personas encontraron trabajo en este período de tiempo. Castellón continuaba situándose entre las provincias con un menor nivel de desempleo en España, mientras la evolución llevada a cabo en Alicante y Valencia en los dos últimos era muy positiva, con reducciones en sus tasas de paro de siete y cuatro puntos y medio respectivamente en este período de tiempo. El nivel de desempleo en la Comunidad sigue siendo inferior en medio punto al del conjunto español. En el mes de Octubre de 2000 la Comunidad Valenciana se confirmaba no sólo como la comunidad con mayor reducción absoluta y relativa del desempleo en España durante dicho mes, sino que encabezaba el descenso interanual relativo, casi cuatro puntos y medio mejor

que la media nacional. La reducción del paro se refería a la totalidad de sectores productivos, y las tasas de desempleo se situaron en las tres provincias por debajo de la media nacional, destacando en este aspecto Castellón, con el 5,6%.

La tasa de paro de la Comunidad Valenciana es inferior a la media española pero todavía superior al promedio europeo e incluso al nivel Euroland más desfavorable. La tasa de paro femenino se mantiene por encima del promedio europeo, si bien ha recortado sensiblemente ese diferencial y sigue siendo inferior al nivel español.

La situación con datos de 2000 revela un mayor peso del sector servicios en detrimento de la industria y la agricultura.

Empleo según sectores en la Comunidad Valenciana



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. 2000

Canarias

Los datos referidos al mercado de trabajo en Canarias de 2000, ponían de relieve un mercado caracterizado por una tasa de paro 1,5 puntos inferior a la media española, si bien es en Las Palmas donde se produce el verdadero descenso en la tasa de paro. La estructura sectorial del empleo revela un peso mucho más

acusado del sector servicios respecto a la media española, el mímimo supone el 73% de la población española. También la Construcción, con un 13% del total del empleo supera a la media española. Por el contrario las diferencias de la población empleada en el sector Industria respecto a la situación española es enorme, en Canarias apenas el 7,2% trabaja en la Industria, frente al 20,1% en España.

Mercado de trabajo (media anual de 2000)

	Las Palmas	S.C.Tenerife	Canarias	España
Activos (miles)	352,5	328,6	681,0	16.423,0
Ocupados (miles)	303,4	278,7	582,0	13.817,5
Parados (miles)	49,1	49,9	98,9	2.605,5
Paro registrado (miles)	45,5	45,3	90,8	1.647,2
Tasa de actividad (%)	53,1	52,1	54,0	50,2
Tasa de empleo (%)	45,7	44,2	45,0	42,3
Tasa de paro (%)	13,9	15,2	14,5	15,9
Tasa de paro registrado (%)	12,9	13,8	13,3	10,0
Tasa de paro armonizada (UE15 = 10,1%). Abril 1998	19,8	19,1
Estructura sectorial del empleo (%)				
-Agricultura	6,0	7,8	6,8	7,3
-Industria	7,0	7,4	7,2	20,1
-Construcción	12,0	14,1	13,0	10,6
-Servicios	75,0	70,7	73,0	61,9

Fuente: MAP. 2001

Por otra parte, debe mencionarse que Santa Cruz de Tenerife y Las Palmas registraron el mayor ritmo de creación de empleo de las 52 provincias españolas en 2000, con unas tasas del 6,29% y 5,82% respectivamente, de acuerdo al

informe «La Renta Nacional de España y su Distribución Provincial» de la Fundación BBVA. La tasa de creación de empleo de Canarias (6,04%) copó en 2000 la primera posición a nivel autonómico, según este estudio, que revela, además, que el Archipiélago registró una tasa de paro sobre la población activa del 14,86% (14,15% para el conjunto del país). El índice tinerfeño al cierre del ejercicio de referencia se situó en el 15,43% y el de Las Palmas, en el 14,35%.

Por lo que se refiere al empleo, el mayor crecimiento para esos once años lo anotaron las Islas (2,09% anual acumulativo), frente al 1,06% de la media española.

2.1.2. Comunidades autónomas españolas de Objetivo 3

También reciben ayudas del Fondo Social Europeo, aunque en mucha menor medida, las restantes comunidades autónomas. En éstas comunidades que a continuación se van a ver, se distinguen algunas zonas que sufren especiales problemas de reconversión de las actividades productivas y de desempleo, que pueden recibir ayudas destinadas únicamente a ellas (zonas de Objetivo 2).

País Vasco

De acuerdo a los datos de Encuesta de Población en Relación con la Actividad (Eustat) de 1999 mostraban que la población activa vasca ascendía a 948.200 personas, de este total un 60% eran hombres y un 40% mujeres, sin embargo, mientras la población activa masculina ha ido mostrando leves oscilaciones en línea descendente en la actualidad, la población activa femenina sigue una línea de lento pero continuo aumento.

Atendiendo a los datos del año 2000, el número de personas activas habría aumentado en más de 14.000 personas hasta los 962.800 trabajadores, de los que 813.400 estaban ocupados y 149.400 parados.

Datos más recientes referidos al primer trimestre del año 2001 revelaban como esta se mantuvo un ritmo aún notable (1,5% interanual), si bien se moderó sensiblemente respecto a los aumentos del 2,5% y 1,8% de los trimestres anteriores de 2000. En ese resultado fue determinante, un trimestre más, el notable ritmo de incorporación al mercado de trabajo por parte de la población femenina (3,1%) en detrimento del práctico estancamiento de la masculina (0,4%).

En cuanto a la población vasca ocupada, la misma suponía en 2000 un total de 813.400 ocupados, siendo mayoría el número de hombres, por el contrario son mayoría las mujeres en paro, tanto las que buscan acceder a un primer empleo como las que ya han trabajado antes.

Atendiendo a las diferentes provincias del País Vasco, los datos referidos a su mercado laboral revelan como es Vizcaya la provincia que cuenta con mayor población ocupada y parada al suponer más de la mitad de la población activa vasca.

***Población de 16 y más años por su relación con la actividad
(clasificación OIT) según sexo y provincia (en miles)***

	Álava			Vizcaya			Guipúzcoa		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
Población total	240,7	118,1	122,6	972,9	469,6	503,3	574,5	280,0	294,5
Activos	142,2	82,0	60,2	505,3	301,0	204,3	315,2	188,2	127,0
Ocupados	122,7	75,9	46,8	414,3	261,6	152,7	276,5	173,1	103,4
Parados	19,6	6,1	13,4	91,1	39,5	51,6	38,8	15,2	23,6
Parados que han trabajado	16,7	4,9	11,9	65,2	29,8	35,4	30,3	12,8	17,5
Parados que buscan su primer empleo	2,8	1,2	1,6	25,8	9,6	16,2	8,5	2,4	6,1
Inactivos	98,4	36,1	62,3	467,6	168,6	299,0	259,3	91,7	167,5

Fuente: EUSTAT. Encuesta de Población en Relación con la Actividad. 2000

En cuanto a la población ocupada, los datos referidos al primer trimestre del año 2000, mostraban como se contabilizaron 23.173 ocupados más que en igual período del año anterior, lo que en términos de tasa interanual significó un aumento del 2,9%. No obstante, dado que el ritmo de incorporación al mercado laboral se mantuvo muy elevado (1,5% respecto al año anterior), la reducción del número de parados volvió a realizarse a menor ritmo, del 7% interanual de descenso, pero no impidió que la tasa de paro se situase en el 14,8% frente al 15,9% de un año antes.

En cuanto a la ocupación por sectores, destacó como dato negativo la reducción de ocupados en la industria respecto a un año antes, situándose la tasa interanual en -1,6%. No obstante debe ponerse en relación con los extraordinarios ritmos de aumento registrados a lo largo de 1999 y primer trimestre de 2000 (incrementos superiores al 10%).

En cuanto al paro en el País vasco, en el año 2000 se contabilizaban 149.400 parados, correspondiendo la mayoría (91.100) a la provincia de Vizcaya. Por sexos el paro femenino continua siendo mucho más acusado, representando en este año 88.700 paradas. En este sentido debe constatar el elevado porcentaje de paro femenino en Álava, de los 19600 parados alaveses, más de dos terceras partes son mujeres.

En todas las provincias el paro femenino es mayor que el masculino, si bien esta situación resulta más acusada en Álava, donde el número de mujeres en paro dobla al de hombres.

El porcentaje de empleo femenino ha subido de un 27.97% en el año 1985 a un 37.23% en 2000. Una subida de casi 10 puntos que supone un avance muy importante en acceso de la mujer al mundo del trabajo y a su vez una reforma en la base de la economía vasca. Estos resultados al cruzarlos con los obtenidos con la cifras del paro muestran que aún queda mucho por hacer ya que la población femenina ha pasado en el mismo periodo de tiempo de representar el 47.08% de los parados al 59.37%.

Cataluña

La ocupación en Cataluña aumentó un 3,5% interanual en el tercer trimestre de 2000, 1,3 puntos porcentuales por debajo de la media española.

Los datos de la EPA del tercer trimestre confirman el menor dinamismo del mercado de trabajo catalán, que ha registrado un aumento de la ocupación del 3,5%, 1,3 puntos porcentuales por debajo de la media española del mismo período (4,8%).

La creación de puestos de trabajo en Cataluña presenta una evolución más en consonancia con la actividad económica (incremento del PIB del 3,9%, según las previsiones de Caixa Catalunya en el tercer trimestre) que la registrada en el conjunto de España, donde se estaría produciendo una importante reducción de la productividad aparente de la ocupación medida en términos de EPA en el tercer trimestre de 2000.

Por sectores, se destaca la recuperación del mercado de trabajo industrial (3,1% de aumento de la ocupación en el tercer trimestre de 2000), la pérdida de dinamismo en el de la construcción (5,0%) y la mayor estabilidad, en un contexto de ligera moderación, en los servicios (4,6%).

Ocupados por ramas de actividad. 1999-2000.

Tasas reales de variación interanual en porcentaje.

	Total	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
<i>Detalle trimestral</i>					
1999					
IV trimestre	3,8	-2,2	-2,5	10,8	6,3
2000					
I trimestre	3,0	-5,8	-0,6	9,6	4,3
II trimestre	3,2	-18,9	0,8	4,4	5,4
III trimestre	3,5	-17,8	3,1	5,0	4,6

1. Media de los datos trimestrales. 2. Media de los tres primeros trimestres.

Fuente: Caixa Catalunya a partir de datos del IDESCAT. 2000.

El número de parados se ha situado en 164.300 personas en octubre, 3.100 menos que en septiembre.

El proceso de gradual moderación de las caídas del paro, a causa del incremento de la población activa catalana y la pérdida de dinamismo de la creación de ocupación, que reflejan los datos de la EPA del tercer trimestre de 2000 se confirma después de los meses de verano. En este sentido, el registro de parados en las oficinas del INEM muestra una notable desaceleración de la caída del paro desde principios del segundo semestre del año.

Así, en términos de variación interanual, la población parada en Cataluña habría pasado de caer 14.600 personas en junio, a un descenso de 9.000 parados en octubre. Entre las causas que pueden haber determinado este cambio de tendencia, se puede mencionar el menor impulso de la demanda de turismo extranjero en Cataluña en los meses de verano, que, si bien en términos de ingresos totales del sector se habría compensado con el dinamismo de la demanda interna, en términos de mercado de trabajo ha implicado una menor necesidad de mano de obra.

Por demarcaciones, es preciso hablar de una evolución diferenciada, donde Girona muestra un ligero aumento del paro en octubre, mientras que en Tarragona y, sobre todo, en Barcelona aún continúa cayendo. Así, en términos mensuales, el paro en octubre descendió en Barcelona (600 personas) y, en cambio, se incrementó en el resto de demarcaciones (2.600 personas en Girona, 200 en Lleida y 900 en Tarragona).

Sin embargo, en términos absolutos, el total de personas inscritas en el registro del INEM se mantiene en niveles históricamente bajos (164.300 parados en el conjunto de Cataluña en octubre, 130.900 en Barcelona, 14.200 en Girona, 6.000 en Lleida y 13.200 en Tarragona).

Comunidad de Madrid

El mercado de trabajo madrileño ha experimentado una evolución muy positiva en los últimos años. Los datos relativos a la población activa madrileña, revelan que la misma se situaba en el primer trimestre del año 2000 en 2.287.200 trabajadores activos, frente a los 1.908.600 personas inactivos.

Sin embargo, atendiendo al sexo, el número de hombres en situación activa sigue doblando al de mujeres.

Evolución de la tasa de paro (Porcentajes)

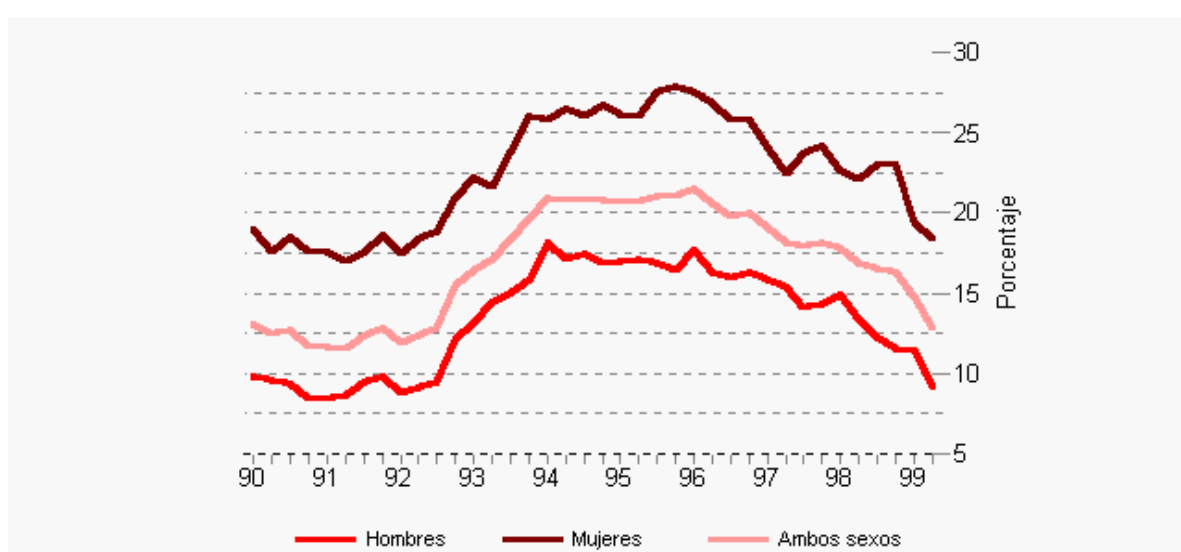
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
1990	12,5	9,3	18,2
1991	12,2	9,1	17,7
1992	13,2	9,9	19,0
1993	17,9	14,7	23,5
1994	20,9	17,5	26,3
1995	20,9	16,9	27,0
1996	20,5	16,6	26,5
1997	18,4	15,0	23,7
1998	16,9	13,1	22,7
1999	13,1	9,6	18,2
2000 (I Trim)	12,3	9,1	16,8

Fuente: Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid. 2000

Los datos de mayo de 2000, respecto del Paro Registrado en las oficinas del INEM de la Comunidad de Madrid mostraban que el mismo había disminuido en 7.201 personas alcanzando una cifra total de 176.971. Esto supone que en el

último año el paro se redujo un 11,06% (22.004 personas menos). En España el comportamiento ha sido similar, descendiendo 47.689 personas, con lo que la cifra total se establece en 1.531.169 desempleados. En un año, la reducción ha sido del 7,15% (casi cuatro puntos por debajo de Madrid). Así, la tasa de paro disminuye, aunque de forma más intensa en la comunidad, y se sitúa en el 7,74% y 9,16% respectivamente, aumentando el diferencial entre ellas.

Evolución de la tasa de paro por sexos



Fuente: Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid. 2000

El descenso registrado en cuanto al número de parados en la Comunidad de Madrid mostraban una cifra total de 176.971 (mayo de 2000), dato que se debía a la importante disminución del paro femenino. Por sectores, destacaba la disminución de parados en el sector servicios, con un descenso de 4.526 personas en el mes y de 9.997 en el año lo que supone un -7,91%. En el resto de sectores, el descenso interanual es más dinámico: la mayor reducción se produce en agricultura (-19,24%), seguida de construcción (-15,56%) e industria (-14,24%).

La cifra global de paro registrado madrileño se desglosa en 68.229 hombres y 108.742 mujeres. En términos interanuales el paro masculino descendió en el primer trimestre del año 2000 en 13.140 hombres (-16,2 %) y 8.864 mujeres (-7,5 %).

El grupo de parados sin empleo anterior era de 24.386 desempleados, lo que presenta un descenso de 5.706 personas (-19,0 %) respecto de igual periodo del año anterior. El colectivo de parados que han trabajado anteriormente se cifra en 152.585 desempleados del total de los registrados en el mes de mayo de 2000, lo que supone 16.298 menos que en mayo de 1999 (-9,7 %).

Los datos referidos al paro registrado en el mes de Junio de 2000 confirmaban la recuperación del empleo en la Comunidad de Madrid, descendiendo cerca de 6.000 parados respecto del año anterior. Por sectores son los servicios donde se registró el mayor descenso en términos absolutos, sin embargo porcentualmente el mayor descenso se registraba en la agricultura.

Un dato fundamental para comprender la evolución de la contratación en la Comunidad de Madrid es el número de afiliados a la Seguridad Social, los mismos se situaban en mayo de 2000 en 2.260.857, lo que suponía un aumento del 6,35% en un año, situando a Madrid en la primera posición del ranking por regiones en términos absolutos.

Por otra parte, en mayo de 2000 se registraron en la Comunidad de Madrid un total de 155.386 contratos, de los cuales 22.352 (14,4%) eran indefinidos o convertidos en indefinidos. El número de contratos aumentó en 28.625 frente al mes anterior (22,6 %) y en 16.805 frente al mismo mes del año anterior (12,1 %).

Indicadores del empleo

	<i>I trimestre 2000</i>		<i>Mayo 2000</i>	
Activos	2.287.200	Paro registrado INEM	176.971	
Ocupados	2.006.900	Tasa Paro INEM	7,74%	
Paro EPA	280.200	Contratos totales	155.386	
Tasa Paro EPA	12,25%	Contratos indefinidos	14,38% del total	
Tasa Actividad	54,34%	Altas en la Seguridad Social	2.260.857	

Fuente: Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid. 2000

Baleares

Baleares es una de las Comunidades Autónomas con un mayor dinamismo en el mercado de trabajo en los últimos años, tanto a nivel de crecimiento de actividad y ocupación, como a aumento de población potencialmente activa.

La población mayor de 16 años ha registrado un ritmo de avance anual desde 1990 de 1,4% (seis décimas por encima de la media de la media española), pasando de 528.000 en 1991 a 601.000 en 2000.

Población mayor de 16 años. (Valores absolutos en miles de personas)

	Períodos		Detalle anual				
	1991-95	1996-2000	1996	1997	1998	1999	2000
Población de más de 16 años	535,9	591,6	581,1	586,7	592,0	596,9	601,3
Población de 16 a 64 años	429,0	471,8	465,1	461,9	473,8	485,3	472,8
Hombres	212,5	233,8	228,9	228,9	234,7	239,5	236,8
Mujeres	216,5	238,0	236,2	233,0	239,1	245,8	235,9

Fuente: INE, 2001

Otro rasgo característico de la evolución alcista de la población potencialmente activa, es, al contrario que en el resto de España, una mayor progresión masculina que femenina; los varones han aumentado a un ritmo del 1,6%, incorporando

40.000 efectivos (más del doble que en el resto de España) y las mujeres a un ritmo del 1,2% (medio punto por encima de la media del país, pero por debajo del ritmo de crecimiento de los varones en esta comunidad), siendo 34.000 mujeres más en 2000 que en 1991.

Principales variables del mercado de trabajo 1990-94 y 99.

(Valores absolutos en miles de personas; peso en porcentaje respecto al total de España)

	1. Población				2. Activos				3. Ocupados			
	H	M	T	Peso	H	M	T	Peso	H	M	T	Peso
1991	252	276	528	1,7	171	105	276	1,8	159	88	248	2,0
1995	266	287	552	1,8	177	117	294	1,9	152	92	244	2,1
2000	292	309	601	1,8	191	132	323	2,0	182	118	301	2,2
Dif. 1991-95	14	11	25	0,0	6	12	18	0,1	-7	4	-3	0,1
Dif. 1996-2000	26	23	49	0,1	14	15	29	0,1	31	26	56	0,1
Dif. 1991-2000	40	34	73	0,1	21	27	48	0,1	23	30	53	0,2

	4. Asalariados				5. Parados				Tasa Act.		T. Paro	
	H	M	T	Peso	H	M	T	Peso	CA	E	CA	E
1991	117	71	188	2,0	12	16	28	1,1	52,2	49,3	10,1	16,3
1995	105	72	177	2,1	25	25	50	1,3	53,2	49,1	16,9	24,3
2000	140	100	240	2,2	9	14	23	0,9	53,8	50,0	7,0	15,6
Dif. 1991-95	-12	1	-11	0,0	13	8	22	0,2	1,0	-0,2	6,7	8,0
Dif. 1996-2000	35	28	63	0,2	-16	-11	-27	-0,4	0,6	0,8	-9,9	-8,7
Dif. 1991-2000	23	29	51	0,2	-3	-3	-5	-0,3	1,6	0,6	-3,2	-0,6

1. Media anual 2. Datos correspondientes al segundo trimestre de cada año

*H= Hombres; M= Mujeres; T= Total

Fuente: INE, 2001

La Rioja.

Del total de 16.422,930 personas en España en situación activa del año 2000, La Rioja apenas suponía en torno a 100.140 personas, esto es menos del 40% de su población. Esta población activa apenas ha incrementado en los últimos veinticinco años, manteniéndose la cifra de población masculina a los niveles del año 1978, por lo que el aumento cabe cifrarlo en la incorporación de la mujer al trabajo, si en 1978, la población activa femenina representaba un 32% en la actualidad representa más del 34%.

Evolución de la Población Activa de La Rioja

	Total	Hombres	Mujeres
1978	96,180	65,700	30,480
1981	94,640	62,980	31,660
1984	95,760	68,170	27,590
1987	90,980	66,200	24,780
1990	100,740	68,680	32,060
1993	99,820	67,470	32,350
1996	99,100	64,810	34,290
1999	101,700	65,460	36,240
2000	100,140	64,770	35,370

Fuente: Instituto Nacional de Estadística.2001

Del total de población activa riojana, la población ocupada era de 88.900 personas frente a 11.200 parados, lo que supone que después de Asturias, La Rioja presentaba la segunda tasa de actividad más baja de España, así como la segunda tasa de paro más baja tras Baleares.

La distribución de la población ocupada de La Rioja muestra una participación mucho menor en los servicios que la media española, mientras que el volumen de población ocupada en la agricultura y la industria es mucho más significativa que la media española.

La distribución de la población activa riojana muestra un total de 96.097 trabajadores en activo en el año 2000, frente a los 8.148 desempleados, lo que supone una tasa de desempleo del 7,65%.

Los datos referentes a la encuesta de población activa de 2000, reflejaban una evolución ascendente de la población activa y un descenso de la población ocupada entre los años 1991-1997 y un consiguiente aumento del número de parados riojanos desde los 9.100 parados de 1991 hasta los 16.130 parados de 1997. A partir de ese año comienza a descender el paro en La Rioja hasta los 9.400 parados de 2000 de los cuales 3.800 eran varones y 5.600 mujeres.

Porcentaje de parados

1991	1993	1997	2000
9,26%	11,24%	15,54%	8,89%

Fuente: Encuesta de Población Activa.2001

Aragón.

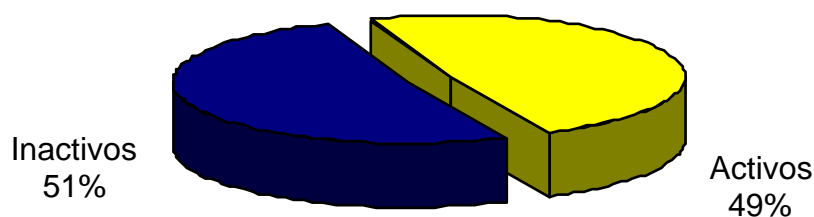
Analizando la población activa de Aragón para el año 2000, del total de 996.300 personas mayores de 16 años, un total de 483.900 personas se hallaban en situación activa, frente a 509.700 personas en situación inactiva del total de 16.154.700 personas inactivas en España.

Por otra parte debe significarse que la tasa de inactividad aragonesa es superior a la española (51,2 frente a 49,4), siendo Teruel la provincia que presenta una tasa mayor, 57,5.

Examinando la población activa, en España, existían en el año 2000 un total de 16.422.900 personas en esta situación, de las cuales 483.300 eran aragonesas, esto supone que esta comunidad apenas supone en torno al 3% de la población activa española. Aragón además posee una tasa de actividad más baja que la española, 48,6% frente a 50,2%. Entre las provincias aragonesas también varía considerablemente esa tasa, de manera que es Zaragoza, donde se concentra mayor población y empleo la que tiene la tasa más alta (50,1%), mientras que Huesca y sobre todo Teruel cuentan con una tasa muy inferior, 46,6% y 42,2% respectivamente.

Examinando los datos relativos al estado de la población activa del año 2000, los mismos muestran como Aragón contaba con un total del 91% su población ocupada frente a apenas un 9% de población parada. Estos datos deben considerarse como muy positivos por cuanto en dicho año las medias españolas eran de un 84% de ocupación, frente a casi un 16% de paro.

Distribución de la población activa aragonesa (porcentajes)



Fuente: Explotación del IAE a partir de la Encuesta de Población Activa (trimestral), 2000.

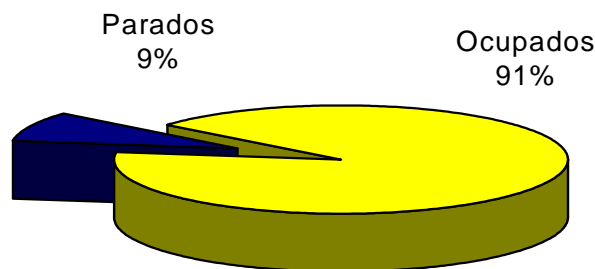
Los datos relativos a la población ocupada en Aragón mostraban esa superioridad respecto de la media española en el año 2000, superioridad que se mantenía entre

todas las provincias aragonesas, destacando en este apartado Huesca, donde en el año 2000, el 92,3% de su población estaba ocupada.

En cuanto a la evolución del número de ocupados en el periodo 1992-2000, dicha evolución mostraba como en general la comunidad habría comenzado una recuperación en el nivel de la ocupación desde el año 1994 hasta alcanzar en 2000 su número máximo de ocupados con 440.400 personas. Esta buena evolución ha venido marcada por la marcha de la provincia de Zaragoza, la cual con 354.300 personas ocupadas, absorbe la mayoría de la misma y el crecimiento del periodo reseñado. Por su parte Huesca, con 81.200 ocupados, y Teruel, con 48.500 ocupados, no han mostrado un comportamiento similar.

En cuanto al paro en Aragón, en el año 2000, como se había comentado, apenas suponía un 9% de la población activa, frente al 16% de España. En dicho año, Aragón apenas suponía con 43.600 parados de los 2.605.500 parados españolas, un 2,3%, correspondiendo tres cuartas partes del mismo a la provincia de Zaragoza.

Paro registrado en Aragón respecto del total nacional



Fuente: Explotación del IAE a partir de la Encuesta de Población Activa (trimestral), 2000.

Por otra parte la situación del mercado laboral en Aragón ha evolucionado de forma muy positiva si nos atenemos a los datos de la Encuesta de Población

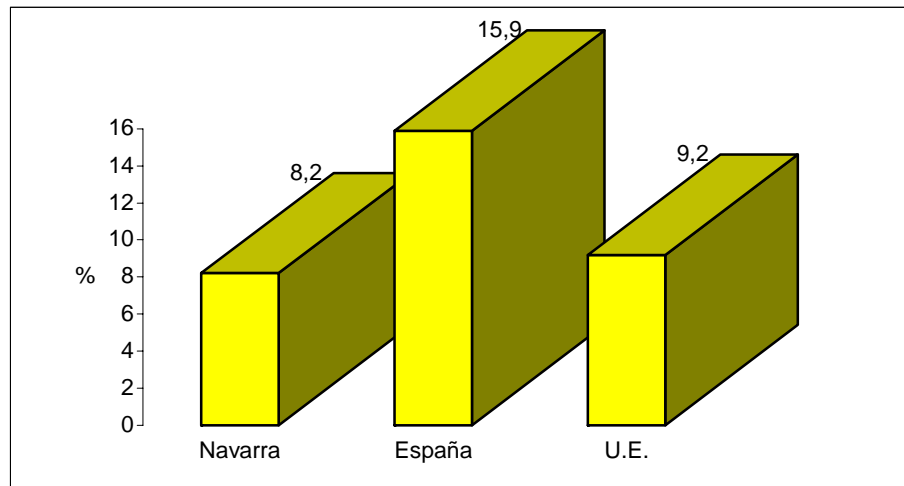
Activa del II trimestre del 2001. La población parada a descendido un 21.7%, respecto del año anterior, situándose la tasa de paro en un 7,1%. Esto suponme que Aragón presenta la tercera tasa de paro más baja de las comunidades españolas, tras Baleares y Navarra.

Los datos referidos a Julio de 2001, revelaban por otra parte, como Aragón se situaba con una tasa de paro de 6,3%, 2.6 puntos por debajo de la media española, sólo superada por Baleares y Cataluña.

Navarra.

Por Comunidades autónomas, Navarra está muy lejos de regiones como Andalucía o Extremadura donde se dan tasas de paro ciertamente elevadas (26,8% y 24,3% respectivamente), y se acerca al grupo formado por otras como Baleares, Aragón y La Rioja, donde los niveles de desempleo no alcanzan dos dígitos.

Tasa de Paro en 2000 (media anual)



Fuente: Cámara Navarra de Comercio e Industria 2000

La población activa apenas varió en Navarra entre 1996 y 2000, y se sitúa en torno al 42%, seis puntos por debajo del 50% de España. Sin embargo, la evolución de la fuerza de trabajo disponible no ha cesado de crecer en términos absolutos y en porcentajes, como resultado de la entrada en edad laboral de las generaciones nacidas en los años 60.

En general, la incorporación de mujeres a la población activa es superior a la de los hombres, y en Navarra no es una excepción. Una comparativa de las tasas de actividad entre esta tendencia. Aumenta el porcentaje para las mujeres, sobre todo en edades adultas, mientras que disminuye el de los hombres. Esta tendencia viene ocurriendo en España desde la década de los 70, pero es desde 1982, cuando el fenómeno cobra mayores dimensiones, produciéndose desde entonces una masiva entrada femenina en el mercado laboral, siendo actualmente el factor básico de crecimiento de la población activa.

Distribución espacial de la tasa de actividad

ZONAS	Tasa de actividad	Hombres	Mujeres
<i>Zona 1 – Noroeste</i>	42,3	55,1	28,5
<i>Zona 2 – Pirineo</i>	43,0	55,1	29,5
<i>Zona 3 – Pamplona</i>	44,6	55,3	34,4
<i>Zona 4 – Estella</i>	40,5	53,3	27,3
<i>Zona 5 - Navarra Media Oriental</i>	39,8	53,5	25,8
<i>Zona 6 – Ribera</i>	39,9	52,7	27,3
<i>Zona 7 – Tudela</i>	40,4	53,7	27,5
<i>Navarra</i>	42,6	54,5	31,0

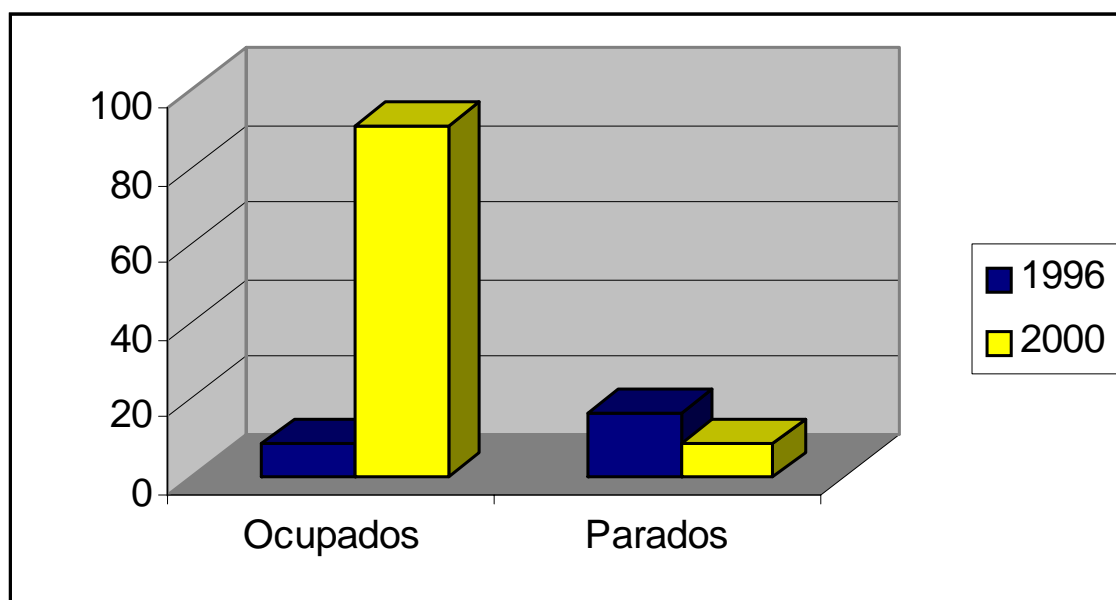
Tasa de actividad: activos sobre la población total de la zona.

Tasa de actividad por sexos: activos sobre la población de su sexo y zona.

Fuente: www.cfnavarra.es/estadistica.

La población ocupada en Navarra asciende, según las últimas cifras del año 2000 a 205.800 personas lo que supone una tasa de ocupación del 91,7%. La evolución desde 1996 ha sido muy positiva para la estructura de la población activa en la región Navarra. Se pone de manifiesto el camino divergente que toman las variables aumentando la tasa de ocupados a la vez que descendía la del Paro, hasta llegar esta última a un 8,2, prácticamente la mitad que la registrada en 1996 e inferior a la media europea en 2000 (9,2%). Paralelamente, la tasa de ocupación ha pasado de ser el 83% en 1996 al 91,7 en el último año. Estos datos son el fiel reflejo de la dinámica económica que caracteriza Navarra en los últimos años.

Tasas de ocupados y parados (1996-2000)



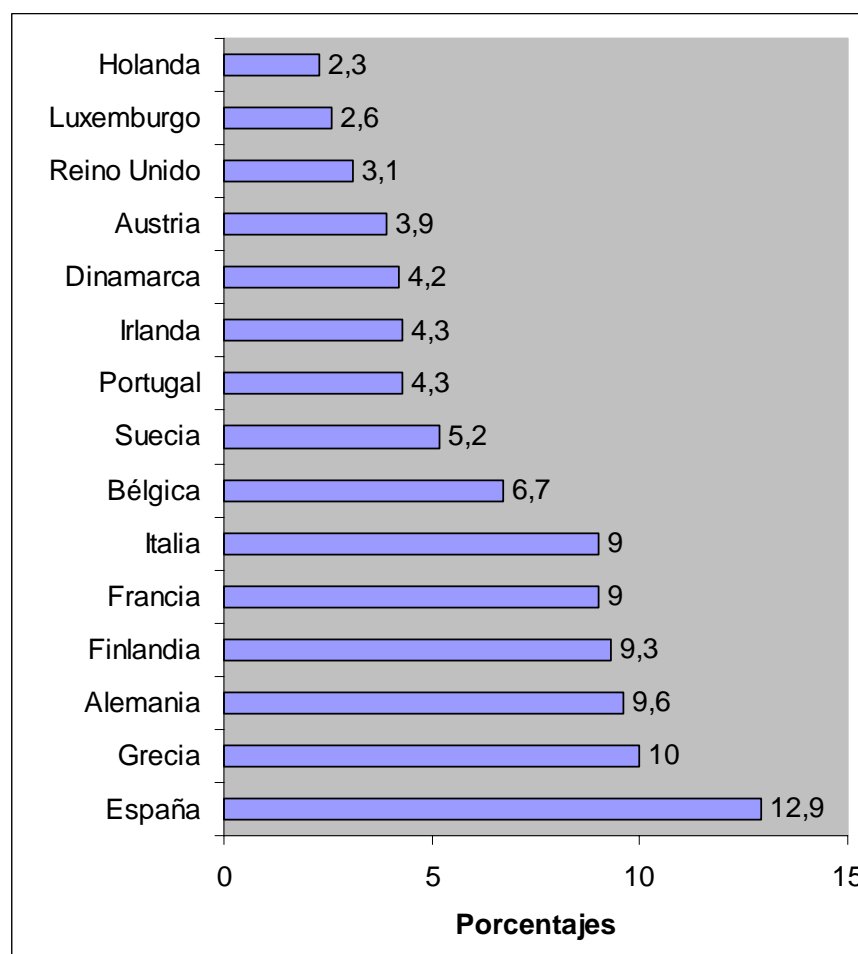
Fuente: www.cfnavarra.es/estadistica e INE 2000.

2.2. El empleo en la Unión Europea

Las legislaciones vigentes en los países miembros de la Unión Europea para recolocar a los parados son heterogéneas. También son abiertamente diferentes los grados de protección. La prolongación de las prestaciones de paro con otras

ayudas y subsidios hacen que la cobertura a los parados sea prácticamente indefinida en Francia, Irlanda, Alemania, Reino Unido, Suecia, Finlandia y Austria.

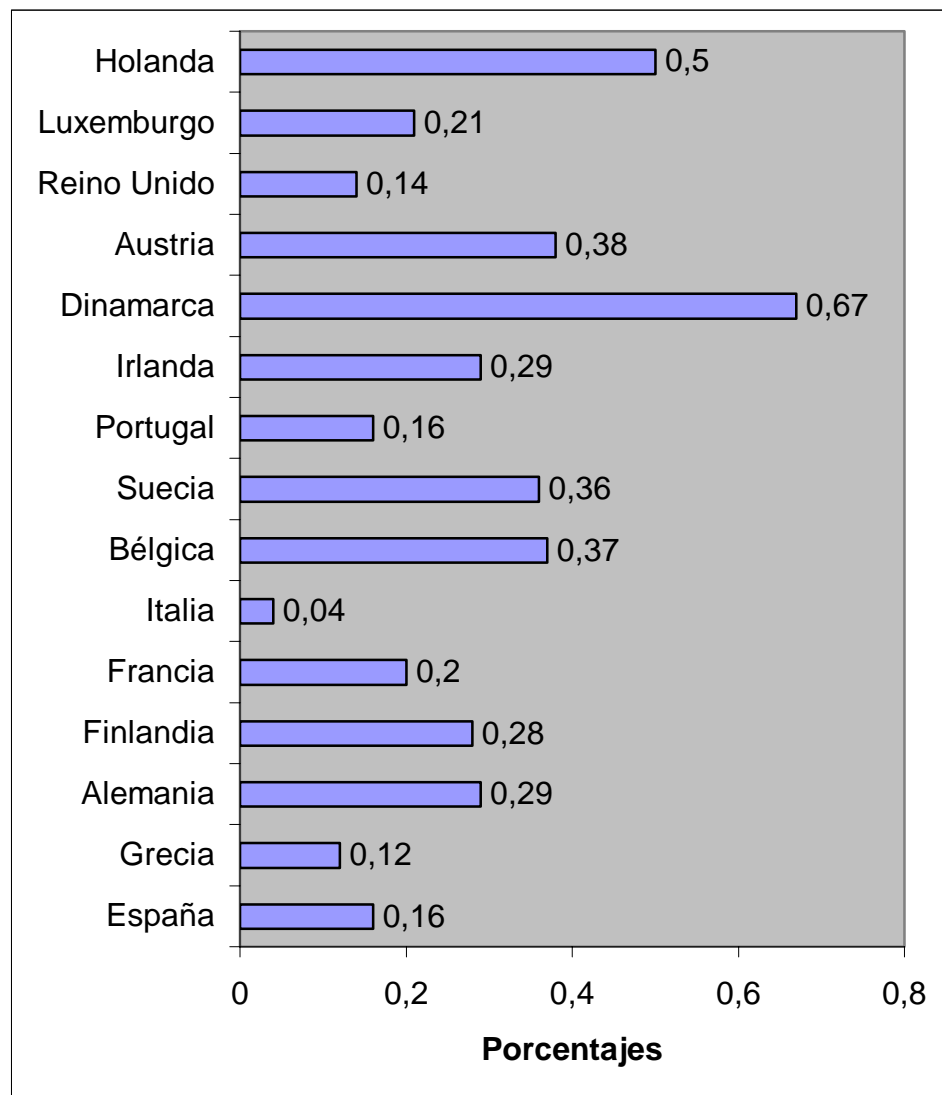
El paro en la Unión Europea: Tasa de desempleo (En porcentajes)



Fuente:EUROSTAT, 2002

España, Grecia e Italia cuentan con las mayores tasas de paro y son las que tienen una protección más limitada, mientras que en Luxemburgo, Suecia, Dinamarca o Países Bajos se da la situación contraria: el desempleo es el más reducido y la intensidad protectora más alta.

*El paro en la Unión Europea: Gastos del PIB por cada punto de tasa de paro
(En porcentajes)*



Fuente:EUROSTAT 2002

Fondo Social Europeo: Instrumento de la Unión Europea para promover el empleo.

El Fondo Social Europeo (FSE) es uno de los Fondos Estructurales de la Unión Europea, es el instrumento financiero más importante para promover el empleo y el desarrollo de los recursos humanos en todos los países de la Unión Europea y

pretende dar una respuesta efectiva y flexible a los progresivos cambios a que se ve sometido el mercado laboral.

Los Fondos Estructurales tienen un objetivo común: corregir el desequilibrio entre las regiones más ricas y las menos desarrolladas de Europa con la intención de conseguir la cohesión económica y social en Europa, y a ese fin contribuye el FSE.

La dotación financiera asignada al desarrollo de las acciones estructurales supone un tercio del total de los créditos de la Unión Europea comprometidos para la Europa de los quince durante los años 2000-2006. En cuanto a la dotación del FSE, la ayuda destinada a España para invertir en los distintos programas e iniciativas asciende a este periodo a 11.917 millones de euros.

La reglamentación europea relativa al FSE define cinco ámbitos prioritarios de actuación:

1. Promover las políticas activas del mercado de trabajo para combatir el desempleo, especialmente el de larga duración y el que sufren los jóvenes.
2. Combatir la discriminación en el acceso al mercado laboral de las personas que corren peligro de quedar excluidas.
3. Mejorar la formación profesional.
4. Impulsar la actividad productiva y la adaptabilidad de los trabajadores, así como la investigación científica y técnica.
5. Mejorar el acceso y la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, particularmente con vistas a su desarrollo profesional.

Las líneas de actuación prioritarias que articulan la intervención del Fondo Social Europeo son ocho:

1. Inserción y reinserción ocupacional de los desempleados.
2. Refuerzo de la capacidad empresarial.
3. Refuerzo de la estabilidad en el empleo y adaptabilidad.
4. Refuerzo de la educación técnico-profesional.
5. Refuerzo del potencial humano en investigación, ciencia y tecnología.
6. Participación de las mujeres en el mercado de trabajo.
7. Integración laboral de las personas con especiales dificultades.
8. Fomento y apoyo a las iniciativas de desarrollo local.

Las ayudas del FSE se destinan especialmente a los siguientes tipos de actividad:

- Formación profesional, orientación, asesoramiento y perfeccionamiento.
- Ayudas al empleo y autoempleo.
- Ayudas a la formación de investigadores.
- Desarrollo de nuevos yacimientos de empleo.
- Mejora de estructuras y sistemas de formación, cualificación y de servicios de empleo.

- Desarrollo de vínculos entre las empresas y los centros de formación e investigación.
- Desarrollo de sistemas que anticipen los cambios en el empleo y las cualificaciones.

La libre circulación es una de las libertades fundamentales que garantiza la legislación de la Unión Europea e incluye el derecho a vivir y trabajar en otros Estados miembros. El trabajo en otro país ayuda a mejorar las perspectivas laborales del trabajador y permite al empresario contratar al personal necesario para paliar las carencias de mano de obra. Es un elemento importante para que los mercados sean más eficaces y se logre un alto nivel de empleo. Sin embargo, aún existen obstáculos que impiden esta libertad de circulación. Sirvan como ilustración los actuales datos sobre movilidad laboral, que indican que sólo un 0,1 por ciento de la población total de la Unión Europea se ha mudado a otro país en 2000. Aunque no sea comparable, esa tasa es en los Estados Unidos cinco veces mayor.

Uno de los obstáculos más importantes para la libre circulación es la falta de información sobre los puestos de trabajo disponibles en otros Estados miembros. Principalmente por esta razón creó la Comisión Europea la red EURES, una red europea de servicios de información sobre ofertas de empleo y mercado de trabajo que ofrece: una base de datos con 200.000 ofertas de empleo, la posibilidad de enviar curriculum, la asistencia de más de 500 asesores EURES en toda Europa sobre vida y trabajo en el extranjero, el acceso a diecinueve entidades asociadas.

Los ciudadanos europeos tienen derecho a desplazarse a otro Estado miembro durante seis meses con el fin de buscar trabajo. Además, si una persona recibe una prestación por desempleo en su Estado miembro también podrá, si cumple determinados requisitos, seguir recibéndola en otro Estado miembro al que se

desplace para buscar empleo. Este derecho a exportar la prestación de desempleo puede disfrutarse durante tres meses.

Independientemente de cómo decida trabajar, el profesional que se mude a otro Estado miembro también tiene derecho a llevar consigo a sus familiares, sean o no ciudadanos de la Unión Europea. Los niños tienen derecho a la educación en las mismas condiciones que los niños de ese país.

Es cierto que las lenguas pueden ser un obstáculo a la hora de trabajar en otro país, pero los requisitos lingüísticos no deben ser exagerados y no han de usarse como pretexto para excluir a los extranjeros. El trabajador no debe sentirse en desventaja por haber obtenido sus competencias fuera del Estado miembro de acogida, ya que existe un marco legal que regula el reconocimiento mutuo de las cualificaciones.

En muchas ocasiones, los derechos a seguridad social son una preocupación a la hora de trasladarse a otro Estado miembro. Un importante Reglamento comunitario sobre coordinación de los regímenes de seguridad social de los trabajadores migrantes vela por que las personas que se desplazan dentro de la Unión no padezcan menoscabo alguno de estos derechos. Sus disposiciones garantizan que el trabajador esté sujeto sólo a la legislación de seguridad social de un Estado miembro (habitualmente, aquél en el que trabaja) y que se le trate igual que a los ciudadanos de ese Estado. Además, una vez que se ha adquirido el derecho a una prestación de seguridad social, ésta podrá ser abonada al beneficiario en cualquier Estado miembro en que viva por entonces.

Las normas comunitarias en materia de seguridad social también cubren la asistencia sanitaria.

Las pensiones profesionales no están reguladas a escala comunitaria. No obstante, la Unión Europea sí ofrece determinadas garantías para que quienes

participan en regímenes de pensiones profesionales se desplacen a otro Estado miembro para trabajar o jubilarse, como el derecho a cobrar la pensión profesional en un Estado miembro distinto de aquél en el que está basado el régimen de pensiones.

La Unión Europea sigue trabajando para facilitar la libre circulación de los trabajadores. En febrero de 2002, la Comisión adoptó un plan de acción para eliminar antes de 2005 los obstáculos a la movilidad de los trabajadores comunitarios.

3. PERSPECTIVAS DE FUTURO DEL EMPLEO EN LAS DIFERENTES CATEGORIAS PROFESIONALES DE LA EMPRESA

Para el relanzamiento del crecimiento, la restauración de la competitividad y el restablecimiento de un nivel de empleo socialmente aceptable en la Unión Europea, la educación y la formación, al tiempo que mantienen su misión fundamental de promover el desarrollo personal y los valores de la sociedad, tendrán, sin duda, que desempeñar un papel determinante. No obstante, conviene comprender su carácter, alcance y límites.

La formación dentro de ciertos límites, y en combinación con medidas a otros niveles pueden contribuir a resolver problemas inmediatos. No obstante, los sistemas de educación y de formación europeos no podrán garantizar esta función a menos que sean readaptados. En una sociedad basada, mucho más que en el intercambio de mercancías, en la producción, la transmisión y el reparto de conocimientos, el acceso al saber teórico y práctico deberá ocupar una posición central.

Estas medidas de adaptación deberán aplicarse, por fuerza, de forma progresiva y sus efectos se apreciarán paulatinamente. Por el momento, y a consecuencia de un determinado número de disposiciones aprobadas por los Estados miembros y por la Comunidad durante los últimos años, las acciones concebidas correctamente en materia de educación y de formación deberían, no obstante, traducirse en una serie de efectos positivos en tres planos diferentes: la lucha contra el paro mediante la formación de los jóvenes y la reconversión del personal liberado por los aumentos de productividad relacionados con el progreso tecnológico, el relanzamiento del crecimiento mediante el refuerzo de la competitividad de las empresas y el desarrollo de un crecimiento más rico en puestos de trabajo mediante una mejor adaptación de las competencias, generales y específicas, a la evolución de los mercados y de las necesidades sociales.

Una de las medidas a tomar, para obtener el pleno empleo, es hacer una reforma en los sistemas de educación y de formación profesional, en todos los países de la Unión Europea, para ello hay que tener en cuenta unos objetivos generales u orientaciones:

El principio fundamental de las diferentes categorías de acciones que deberán emprenderse debería ser la valorización del capital humano durante toda la vida activa, partiendo de la educación básica y apoyándose en la formación inicial para enlazar después con la formación continua.

A continuación vamos a hacer un análisis desde diferentes tipos de puestos de trabajo de la empresa, a través del estudio “Situación actual del empleo en las Pymes: análisis y tendencias futuras”, cuyo objetivo es analizar la situación actual de mercado laboral en las regiones españolas, con el fin de determinar cuales son los principales sectores económicos en auge y examinar la potencial movilidad del mercado de trabajo español. A partir de estos datos será posible identificar las necesidades potenciales de áreas de empleo en el futuro y adaptar la oferta formativa a las mismas. Se busca principalmente analizar la influencia de la movilidad geográfica en la creación de empleo en las regiones señaladas.

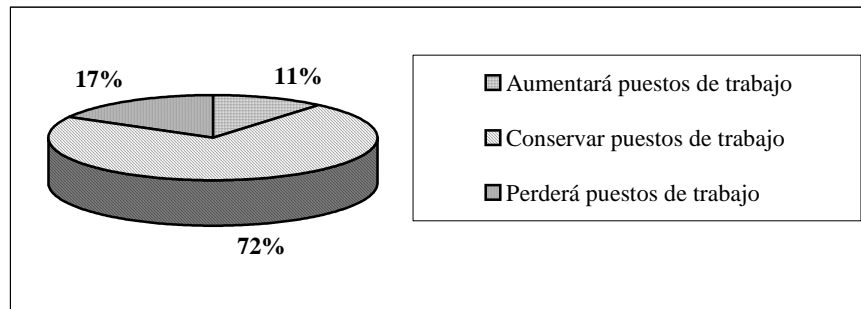
3.1. Directivos

Lógicamente dada la gran estabilidad que el empleo de Directivos ofrece para las empresas analizadas, no sorprende que la tendencia de esta categoría dentro de su sector sea mayoritariamente la estabilidad en el empleo, sin embargo el resto de empresas que no opina que sean puestos estables es superior el porcentaje de empresas que cree que disminuirán estos puestos en el sector.

En particular la opinión de la tendencia futura de estos puestos en el sector difiere de la recogida para las empresas encuestadas. Respecto de las mismas, la opinión mayoritaria mostrada es la estabilidad, sin embargo en este caso un 72% de las empresas cree que sus Directivos permanecerán, mientras que es menor el

porcentaje de empresas que cree que se perderán puestos de trabajo y superior el que opina que se vayan a crear puestos.

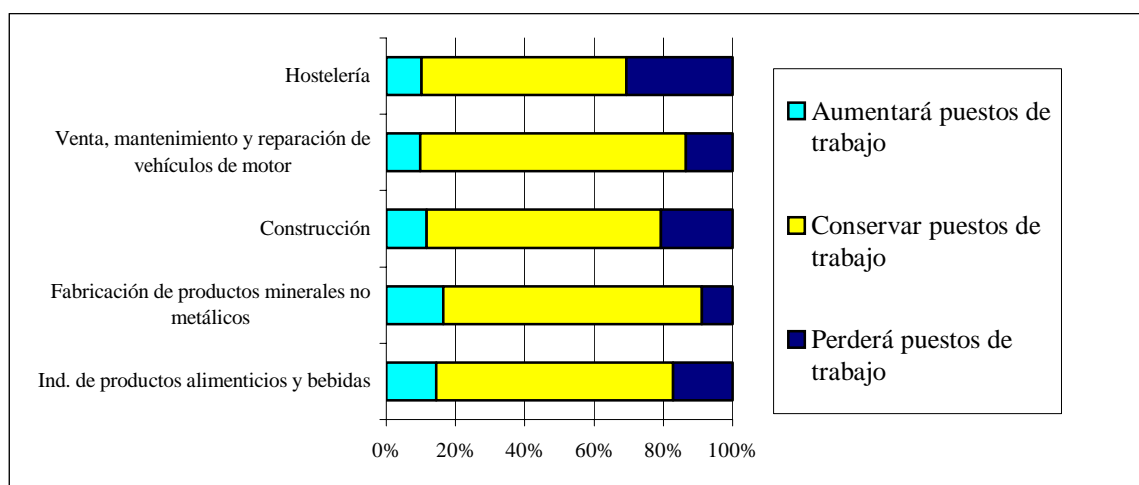
Previsión del empleo en las empresas (Porcentajes).



Fuente: Encuesta EOI, Situación actual del empleo en las pymes españolas, 2001.

Analizando la opinión de las empresas en cuanto a la posible evolución del empleo de los directivos en el futuro en sus sectores, queda de relieve como es el sector de la Fabricación de Minerales no metálicos el más optimista en cuanto a la conservación de puestos o el mantenimiento de los mismos, así como la gran estabilidad que parecen mostrar estos empleos en el sector Auxiliar del Automóvil. Por el contrario el sector donde más destaca la opinión pesimista es la Hostelería, donde el 30% de las empresas creen que se perderán puestos de esta categoría.

Previsión del empleo según sectores económicos. (Porcentajes)

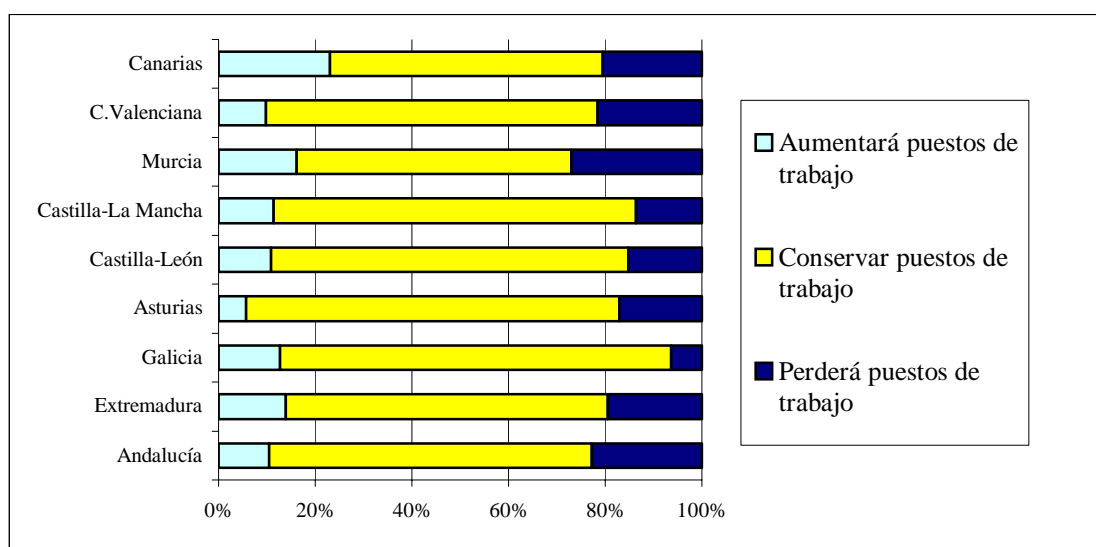


Fuente: Encuesta EOI, Situación actual del empleo en las pymes españolas, 2001.

Atendiendo al tamaño de las empresas, las variaciones apenas son significativas, si bien se observa como las grandes empresas son las que aparecen más proclives al cese de puestos de directivos.

Las comunidades que en mayor medida prevén aumentar los puestos de Directivos son Canarias y Murcia, mientras que las que en mayor medida prevén perder puestos de esta categoría son también Murcia y Andalucía.

Previsión del empleo según comunidades autónomas (Porcentajes)



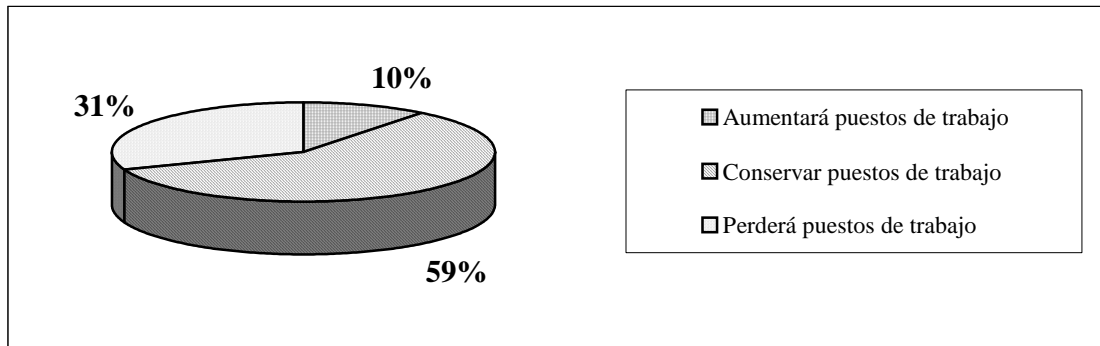
Fuente: Encuesta EOI, Situación actual del empleo en las pymes españolas, 2001.

3.2. Técnicos y cuadros de mandos

En lo que a puestos de Cuadros Medios y Técnicos se refiere, se observa que existe menos seguridad en el empleo, poco más de la mitad de las empresas creen que los trabajadores de conservarán sus puestos, porcentaje que disminuye si se pregunta por las propias empresas encuestadas. Apenas un 13% de las encuestadas considera que vayan a aumentar las contrataciones en esta categoría y más del 30% cree que disminuirán. Preguntadas estas empresas por el

comportamiento dentro de sus propias empresas, las cifras son aún menos negativas, el porcentaje de las mismas que creen que aumentarán las contrataciones apenas llega al 10%.

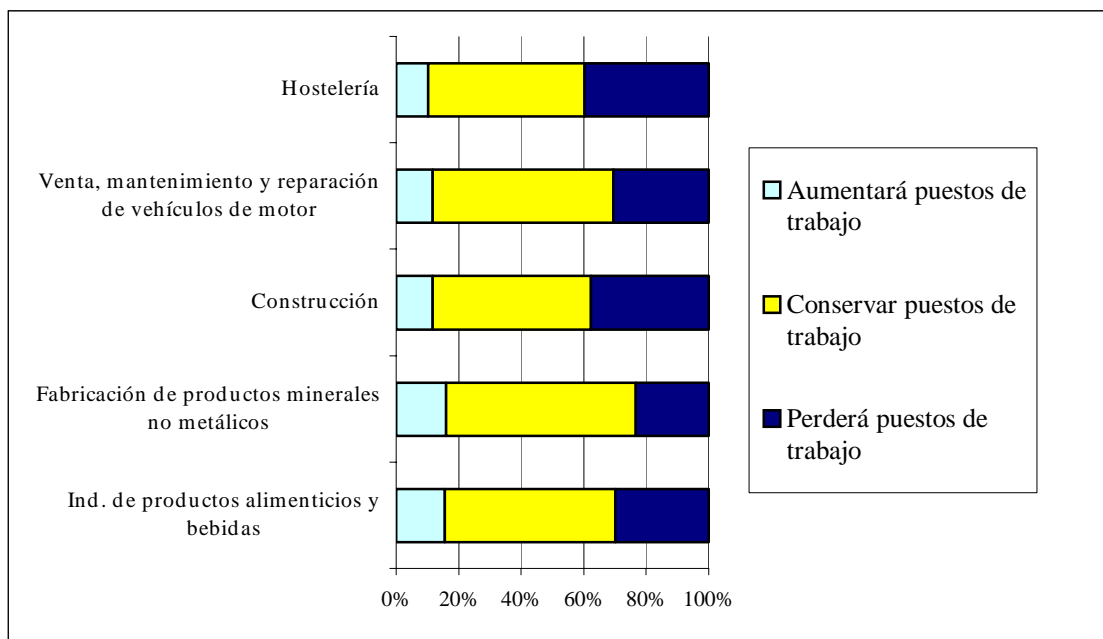
Previsión del empleo en las empresas. (Porcentajes)



Fuente: Encuesta EOI, Situación actual del empleo en las pymes españolas, 2001.

En cuanto a la situación de los colectivos de técnicos y cuadros medios en función de los diferentes sectores, destaca como es el sector auxiliar del automóvil y el de fabricación de minerales no metálicos los que destacan como sectores donde se conservarán puestos de trabajo en los próximos años, este último sector mencionado aparece como el más proclive a la contratación de técnicos y cuadros medios en el futuro. Por el contrario para esta categoría laboral, el sector hostelero es el más sensible a la pérdida de trabajadores, así opina cerca del 40% de las empresas.

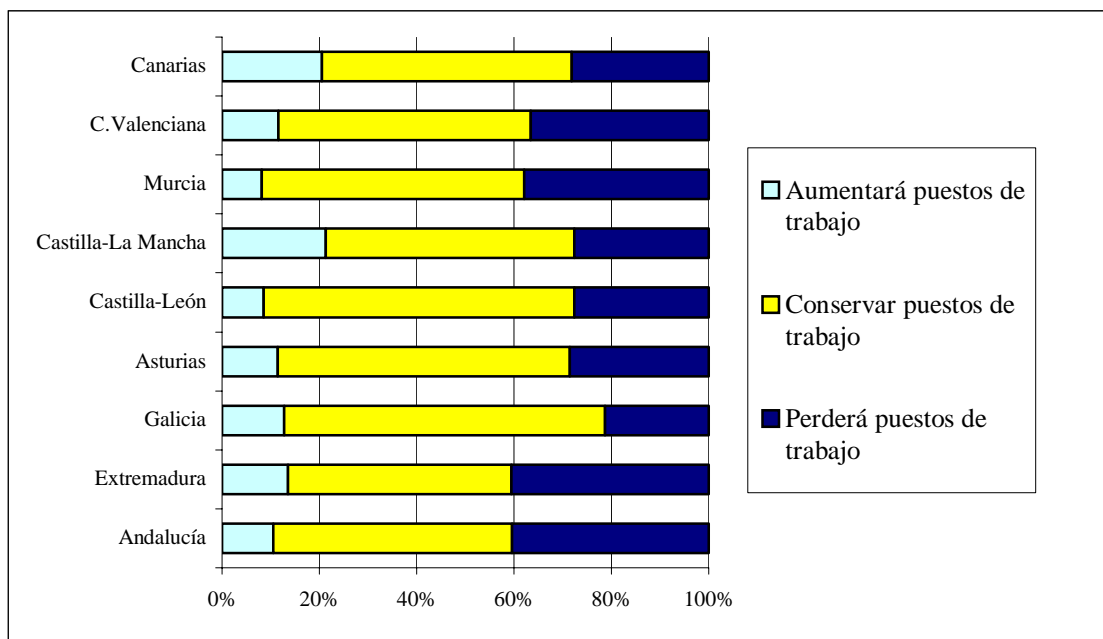
Previsión del empleo según sectores de actividad (Porcentajes)



Fuente: Encuesta EOI, Situación actual del empleo en las pymes españolas, 2001.

De acuerdo al tamaño de las empresas, son las empresas de ,mediano tamaño, con un número de trabajadores comprendido entre los 25 y 50 empleados, las que se muestran más favorables a la estabilidad de sus trabajadores, destacando por otra parte la fuerte tendencia entre las empresas de más de 100 trabajadores de pérdida de estos empleados, un 45% de las empresas así lo creen.

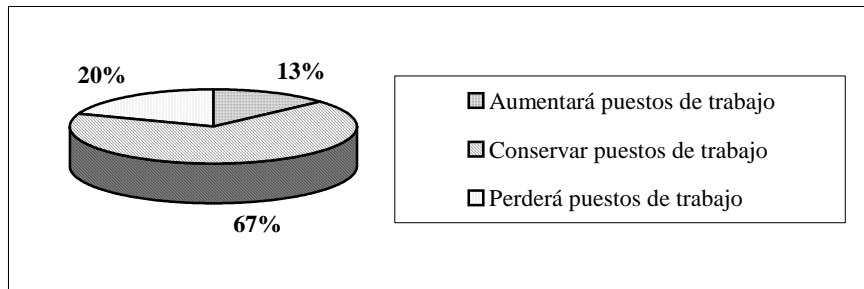
Castilla-La Mancha y Canarias son las regiones donde mayor aumento de contrataciones de Técnicos y Cuadros Medios deberían reflejarse atendiendo a la opinión de los encuestados, mientras que las regiones más proclives a perder puestos de estas categorías son Extremadura y Andalucía.

Previsión del empleo según comunidades autónomas. (Porcentajes)

Fuente: Encuesta EOI, Situación actual del empleo en las pymes españolas, 2001.

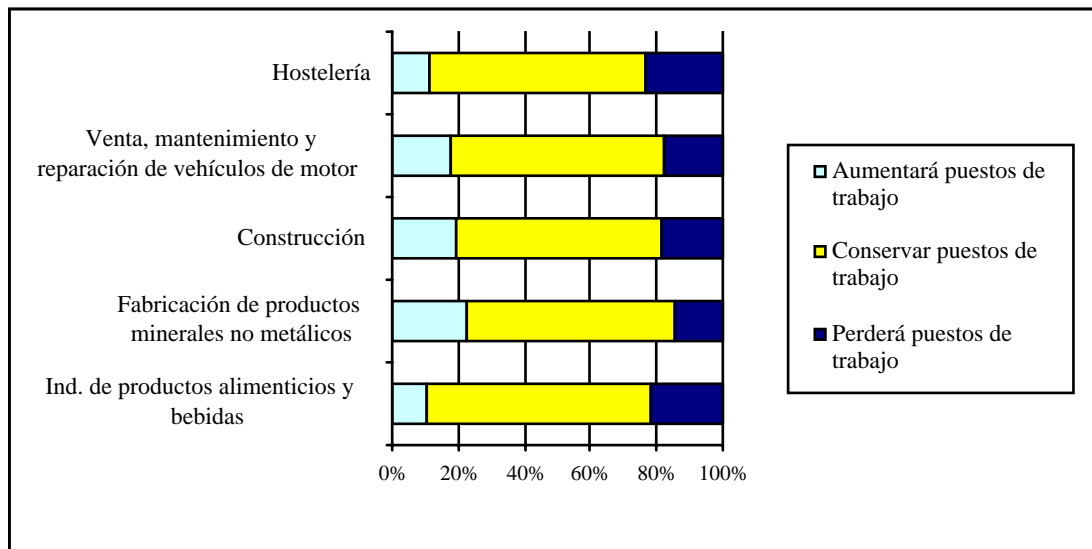
3.3. Administrativos y Secretarías

En cuanto a la evolución del empleo en los próximos años para los puestos de secretarías y administrativos, existe una clara tendencia a la conservación de estos puestos. Un 65% de las empresas cree que los puestos dentro del sector se conservarán, porcentaje que llega al 67% si se pregunta por la situación en las propias empresas encuestadas. En cuanto al resto de encuestados, existe una visión menos positiva, para cerca del 20% se perderán puestos en el futuro, no llegando al 15% las empresas que creen que se vayan a aumentar las contrataciones en esta categoría.

Previsión del empleo en las empresas. (Porcentajes)

Fuente: Encuesta EOI, Situación actual del empleo en las pymes españolas, 2001.

El sector de la Hostelería y el Auxiliar del automóvil es el que muestra más claramente la intención de conservación, más del 60% de las empresas creen que en estos sectores se conservarán puestos de secretarías y administrativos, pero también es la Hostelería el sector más proclive a la pérdida de empleo, más del 20% de las empresas creen que se vayan a perder puestos. Por otra parte, destaca en la Industria de la Alimentación la escasa opinión en cuanto a la generación de estos puestos, menos del 10% de las empresas creen que se vayan a crear puestos de este tipo.

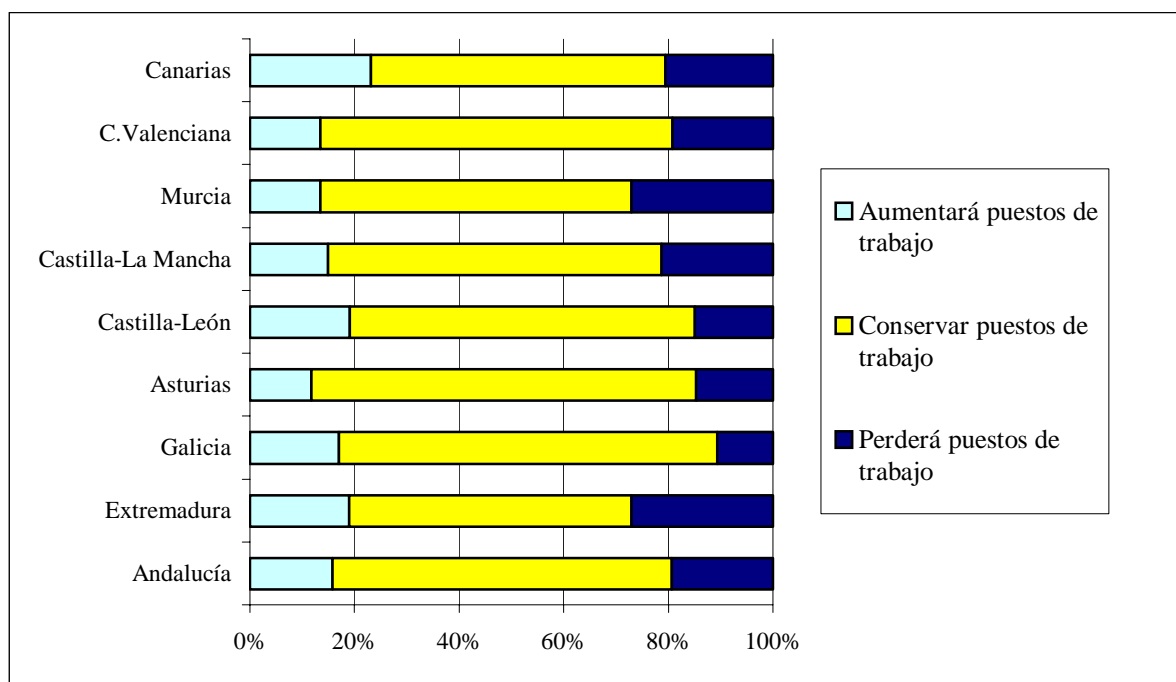
Previsión del empleo según sectores de actividad. (Porcentajes)

Fuente: Encuesta EOI, Situación actual del empleo en las pymes españolas, 2001.

En cuanto al empleo futuro de los administrativos y secretarías, el mismo aparece con una tendencia a la conservación de puestos más claramente definida entre las empresas con menos de 50 trabajadores, mientras que aumentando los trabajadores parece haber una relación de pérdida de mayor probabilidad de pérdida de empleo, que alcanza casi el 30% entre las empresas de más de 100 trabajadores. Por otra parte son también las mayores empresas y las de menos trabajadores (menos de 25 empleados) las que muestran mayor posibilidad de contratar estos trabajadores en el futuro.

Las comunidades más dispuestas a crecer en este tipo de empleo serían Canarias y Castilla y León, mientras que las pérdidas serían más claras en Extremadura y Murcia.

Previsión del empleo según comunidades autónomas. (Porcentajes)

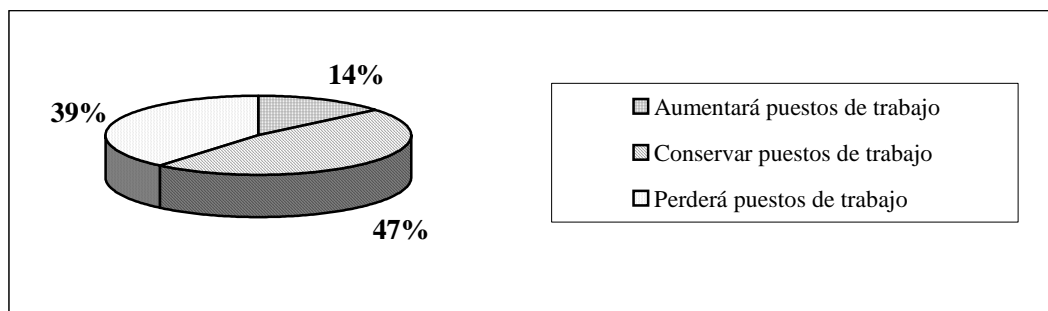


Fuente: Encuesta EOI, Situación actual del empleo en las pymes españolas, 2001.

3.4. Operarios Cualificados

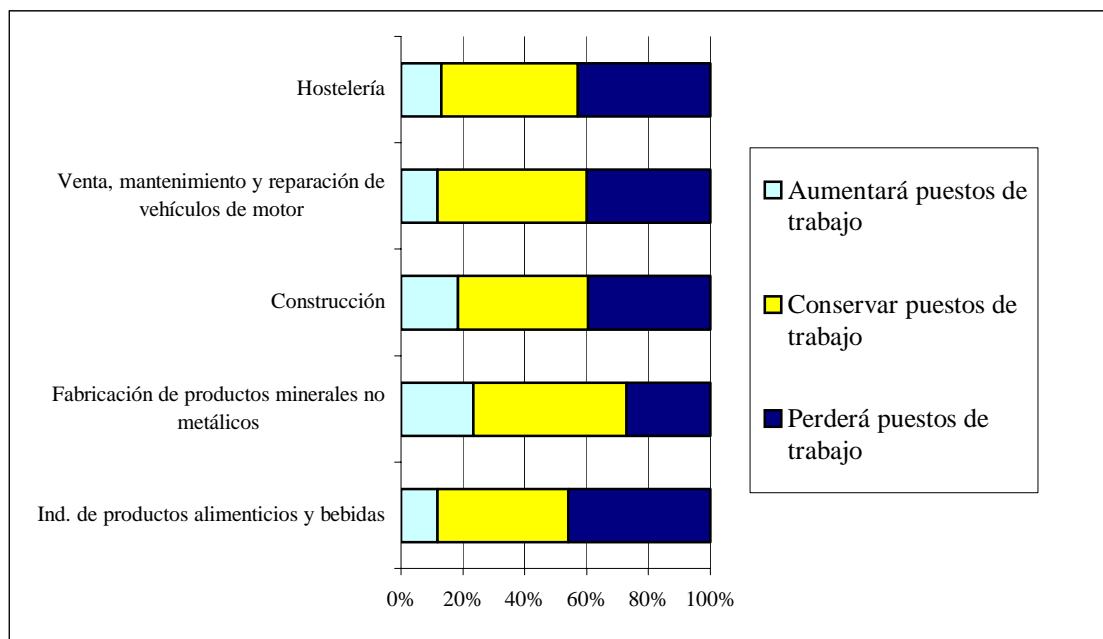
Por lo que se refiere a la futura de contratación de operarios cualificados, la situación aparece muy incierta. Apenas el 45% de las empresas creen que se vayan a conservar estos puestos en le futuro, porcentaje que se eleva al 47% si se pregunta por los propios operarios cualificados de las empresas encuestadas. Un 39% de las empresas creen que se van a perder puestos de trabajo en esta categoría en el futuro, sea en el sector en general o en las empresas encuestadas. El porcentaje de empresas que considera que se van a crear empleos de operarios cualificados en el futuro se sitúa en torno al 15%.

Previsión del empleo en la empresa (Porcentajes)



Fuente: Encuesta EOI, Situación actual del empleo en las pymes españolas, 2001.

La situación en los diferentes sectores analizados en cuanto al comportamiento futuro de la categoría de operarios cualificados revela que la industria Auxiliar del automóvil y la Fabricación de Productos minerales no metálicos son las más proclives a conservar sus trabajadores. Destacan los sectores de la Industria de la Alimentación y el sector Hostalero como los que más claramente reflejan la tendencia a perder empleo de esta categoría, más del 40% de las empresas así opina. El sector de Fabricación de productos minerales no metálicos destaca como el que más claramente apuesta por el empleo futuro de operarios cualificados.

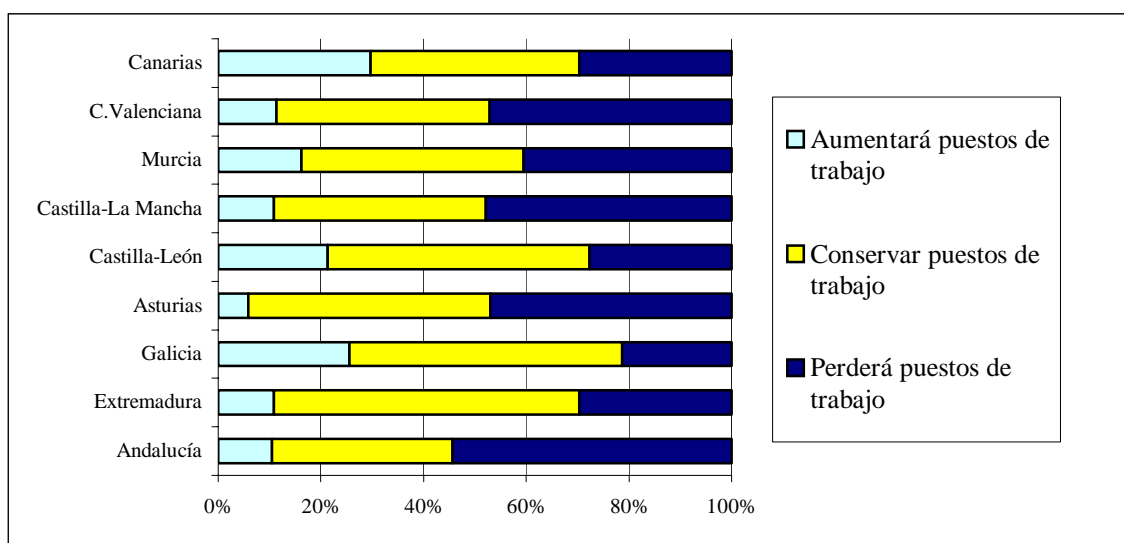
Previsión del empleo según sectores de actividad. (Porcentajes)

Fuente: Encuesta EOI, Situación actual del empleo en las pymes españolas, 2001.

Atendiendo al tamaño de las empresas, las empresas medianas, con un número de empleados comprendido entre los 25 y 100 trabajadores son las que parecen apostar más claramente por la conservación de los empleos de los operarios no cualificados, aunque en cualquier caso no son la mitad de las empresas las que así ven el futuro. Son las empresas con menos de 25 empleados las que mayor probabilidad de contratación de estos trabajadores ven en el futuro, mientras que las mayores pérdidas de empleo se producirán entre las empresas mayores, atendiendo a la opinión de las empresas.

Atendiendo a las comunidades analizadas, las más sensibles a la pérdida de empleo de operarios cualificados son Andalucía, Castilla-La Mancha y la Comunidad Valenciana, mientras que las que más tendencia muestran a ganar este tipo de trabajadores serían Canarias y Galicia.

Previsión del empleo según comunidades autónomas. (Porcentajes)

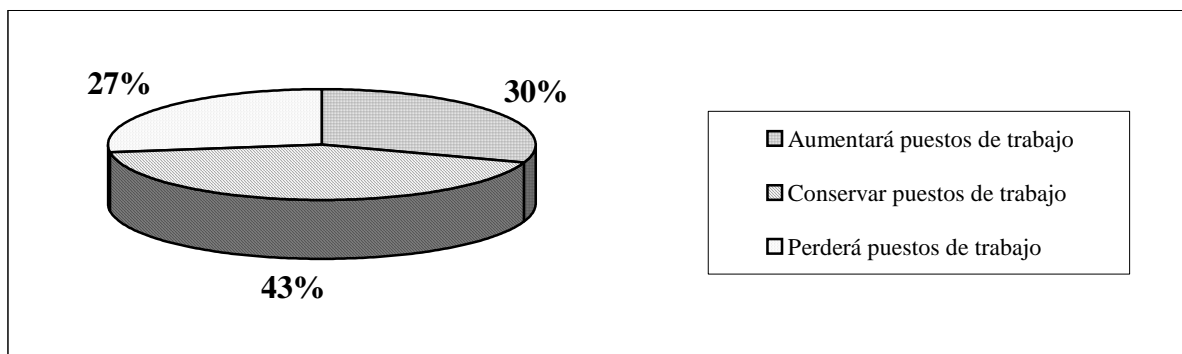


Fuente: Encuesta EOI, Situación actual del empleo en las pymes españolas, 2001.

3.5. Operarios no cualificados

Finalmente en lo que a perspectivas de empleo en el futuro, respecto de los operarios no cualificados, el grado de incertidumbre de estos colectivos es el mayor de las categorías examinadas, estando la opinión de las empresas muy dividida. Para el 39% de las empresas encuestadas, los trabajadores conservarán sus puestos, porcentaje que llega al 43% de los trabajadores de las empresas encuestadas. Lo positivo de la incertidumbre es que es mayor la tendencia al aumento de empleados en esta categoría que a la disminución de puestos de trabajo. Para una cuarta parte de las empresas se van a perder puestos de trabajo en el futuro en esta categoría y un 27% de las empresas cree que así ocurrirá con sus operarios no cualificados. Sin embargo el 36% de las empresas cree que aumentarán las contrataciones en el futuro, porcentaje que se sitúa en el 30% en el caso de preguntar por las propias empresas.

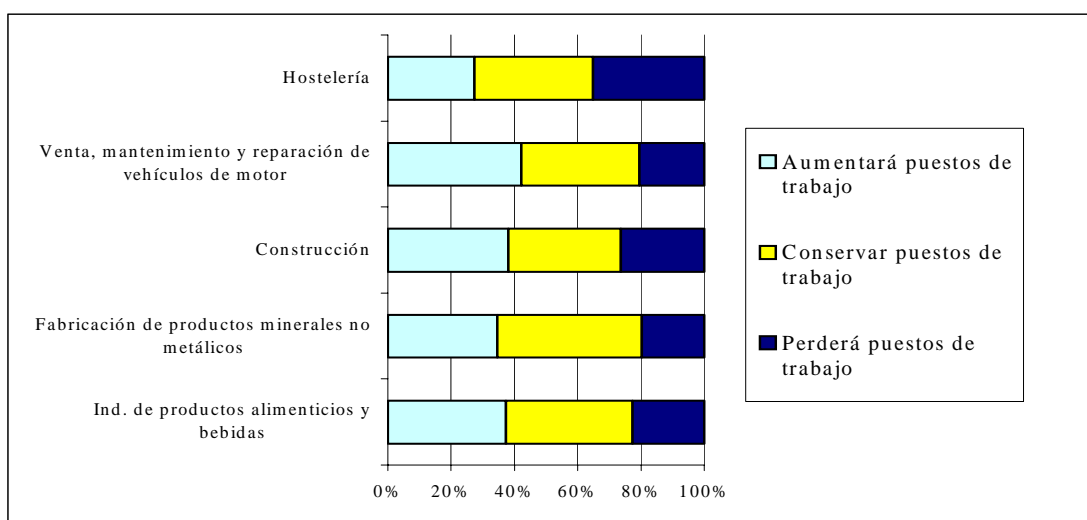
Previsión del empleo en la empresa (Porcentajes)



Fuente: Encuesta EOI, Situación actual del empleo en las pymes españolas, 2001.

La situación de los diferentes sectores analizados revela como es la Industria Auxiliar del automóvil la más proclive al aumento de empleados operarios no cualificados en el futuro y la Hostelería la más proclive a perder empleo. Por el lado de la conservación del empleo, la Fabricación de Minerales no metálicos aparece como el sector más inmovilista, más del 40% de las empresas creen que se van a conservar los puestos de trabajo existentes.

Previsión del empleo según sectores de actividad (Porcentajes)

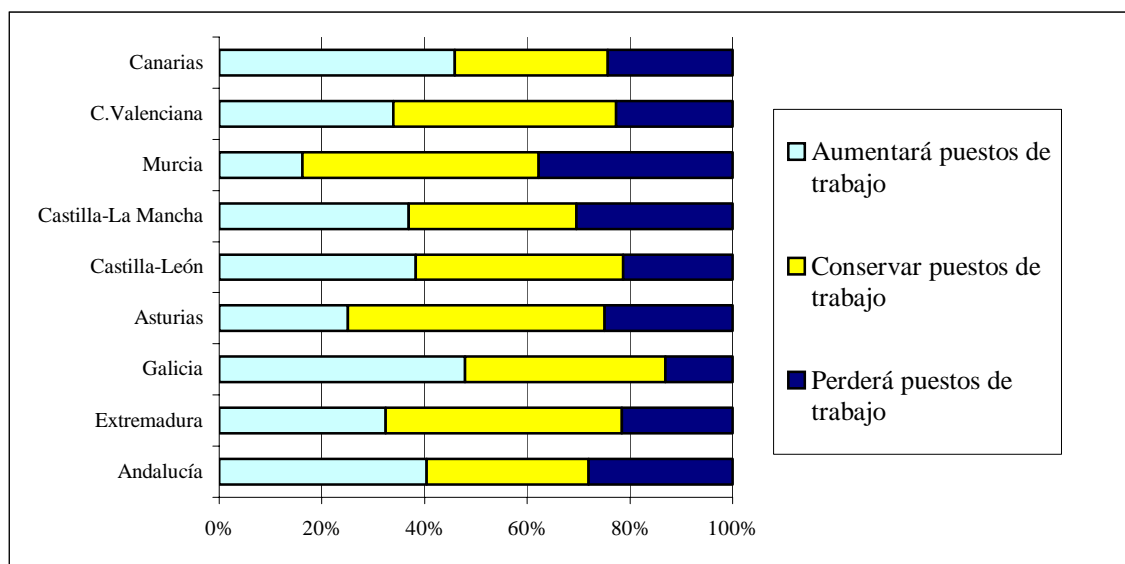


Fuente: Encuesta EOI, Situación actual del empleo en las pymes españolas, 2001.

Destaca sobremanera la tendencia a la conservación de los empleos mostrada por las empresas de entre 50 y 100 trabajadores, mientras que son las empresas con más de 100 trabajadores las que en mayor medida se pronuncian en cuanto a la pérdida de operarios no cualificados, una tercera parte de las mismas así lo considera. Por otra parte no se aprecian diferencias significativas en la mayoría de grupos de empresas acerca del aumento de esta categoría de trabajadores en los próximos años, por regla general así lo considera la tercera parte de las empresas, salvo en aquellas que cuentan entre 50 y 100 trabajadores, donde la opinión es menos optimista.

Galicia y Canarias aparecen como las provincias más proclives a aumentar la contratación de operarios no cualificados, mientras que Murcia, Castilla-La Mancha y Andalucía son las comunidades más proclives a perder puestos de esta categoría.

Previsión del empleo según comunidades autónomas. (Porcentajes)



Fuente: Encuesta EOI, Situación actual del empleo en las pymes españolas, 2001.

4. SITUACION ACTUAL Y DE FUTURO DE LA MOVILIDAD LABORAL

4.1. La movilidad y las nuevas tecnologías

A lo largo del siglo XX, los avances tecnológicos han aumentando la movilidad de las personas hasta el punto de que hoy no causa sorpresa que alguien haya viajado frecuentemente por todo el globo.

Entretanto, en los últimos 20 años, la tecnología ha incrementado considerablemente la potencia de los ordenadores. Primero lo logró en un formato fijo de escritorio y, más recientemente, en paquetes miniaturizados y portátiles, al grado que los empleados que realizan sus labores fuera de la sede corporativa pueden tener acceso a una alta potencia de procesamiento prácticamente en cualquier lugar al que vayan.

Por lo que, el ordenador móvil no consiste tanto en la capacidad de llevarse el ordenador en los viajes, sino en que los servicios de computación puedan llegar hasta el usuario móvil, en cualquier lugar en que éste se encuentre e independientemente de si dispone de una unidad móvil o una estación de trabajo fija y remota. La capacidad de hacer esto se basa en varias tecnologías, entre ellas hardware portátil, redes mundiales principalmente Internet y comunicación inalámbrica de datos. Es la convergencia de estas tecnologías lo que en última instancia permite al usuario de computadora ser realmente móvil.

Una vez que las nuevas tecnologías se vayan implantando más y más, nos podrán ser muy útiles, sobretodo para poder evitar viajes innecesarios e incluso, quien sabe, si el tener que trasladarnos a otras ciudades, ya que podríamos trabajar desde casa, a esto se le llama teletrabajo.

Ventajas e inconvenientes del teletrabajo

Por parte de la empresa las ventajas son:

- * Disminución de costes de costes y aumento de la productividad.
- * Mejora de la competitividad por acercamiento al cliente.
- * Adaptabilidad y flexibilidad ante cambio de situaciones.

Y los inconvenientes son:

- * Necesidad de un nivel informático adecuado.
- * Necesidad de adaptar la organización.
- * Nuevo modelo de dirección.
- * Formación y relaciones con el personal.

Por parte de los trabajadores las ventajas son:

- * Mejor calidad de vida. Por reducción de desplazamientos, por convivir con la familia, por organizarse su propio tiempo, ..

Y los inconvenientes son:

- * Aislamiento y posible deterioro de las relaciones con empresa-empleados.
- * Posible desvinculación con la empresa.

La riqueza de posibilidades que se abren, con el teletrabajo en la empresa, es muy superior a su materialización actual, pero ello no debe hacer perder de vista el carácter instrumental que se ha hecho notar antes. El teletrabajo es una forma de hacer las cosas, posibilitado por el nivel de tecnología disponible, que adquiere su verdadero significado en el contexto de una evolución mucho más amplia del sistema productivo.

4.2. La movilidad en la formación

En la era de Internet y de la globalización de las relaciones, la movilidad de las personas en Europa se hace cada día más necesaria. Miles de jóvenes participan cada año en programas de intercambios educativos, formativos y lingüísticos. Entre 1987 y 1999, más de un millón de jóvenes, estudiantes, profesores y formadores vivieron una experiencia en otro país europeo gracias a "Sócrates", "Leonardo da Vinci", y "Juventud", los programas de ayuda a la movilidad de la Unión Europea. Durante el mismo período, miles de investigadores obtuvieron una beca "Marie Curie" para seguir sus actividades en el extranjero.

Y sin embargo, la realidad es que sigue habiendo muchos obstáculos que se oponen a la movilidad. Si la libre circulación de personas se encuentra ya recogida desde hace tiempo en las reglas de la Unión Europea, los estudiantes, los jóvenes voluntarios, los profesores, las personas en período de formación y los investigadores siguen encontrándose con problemas socioeconómicos, lingüísticos, psicológicos y administrativos prácticos cuando se desplazan fuera de sus fronteras.

Es cierto que los programas "Sócrates", "Leonardo da Vinci" y "Juventud" fueron pioneros en el acercamiento de las comunidades educativas, iniciando una cooperación entre millares de escuelas, universidades, centros de formación profesional y asociaciones, pero los resultados, por importantes que sean, sólo son una etapa hacia una verdadera movilidad europea: el funcionamiento de los programas se basa esencialmente en la cooperación entre instituciones y, después de todo, sólo afecta a un porcentaje muy limitado de la población europea.

La próxima etapa consiste en hacer que la movilidad sea verdaderamente accesible a un mayor número de personas; es una prioridad para reforzar el sentimiento de pertenencia a una Comunidad Europea y su proyección cultural y económica.

Los Jefes de Estado y/o de Gobierno europeos ratificaron esta prioridad en los Consejos Europeos de Lisboa en marzo de 2000, de Niza en diciembre de 2000 y de Estocolmo en marzo de 2001, y se declararon dispuestos a dar un nuevo impulso a la movilidad de las personas.

Los factores necesarios para lograrlo son la movilización de todas las energías y una mejor coordinación de los numerosos niveles de decisión.

Aprender, formarse, pasar un período de prácticas o llevar a cabo una investigación en el extranjero pueden mejorar las perspectivas de empleo. Estudios realizados a nivel europeo confirman que, con frecuencia, los jóvenes que han hecho parte de su carrera en el extranjero reciben antes ofertas de empleo y desarrollan una carrera internacional con responsabilidades más importantes.

En la era de las tecnologías, en que la comunicación rige la globalización de los intercambios, el conocimiento de las lenguas y culturas europeas es más indispensable que nunca para el que quiere desarrollar una carrera profesional enriquecedora. Para las empresas, las personas móviles suponen una aporte de cualificaciones y conocimientos que debe reforzar su competitividad.

La movilidad es una ventaja para la inserción profesional. En materia de educación, es indispensable un enfoque europeo para ayudar a los estudiantes a entender de forma práctica cómo integrarse en un mundo multicultural y obtener de él el máximo provecho. Es necesario, por lo tanto, fomentar una mayor movilidad de los estudiantes y profesores, así como un dominio de un mayor número de lenguas europeas.

También para los menos cualificados, la movilidad supone una posibilidad de gestionar mejor su trayectoria profesional. Se trata de ampliar la movilidad a aquellos que no piensen en ella espontáneamente. Una persona con un buen título siempre acaba por encontrar un empleo. Por lo tanto, para los menos cualificados, la movilidad es una ocasión de cambiar su vida. Lo que hace falta es que cada

uno, cualquiera que sea su nivel sociocultural, pueda darse cuenta de que es posible salirse de los caminos trillados.

La movilidad no es sólo un enriquecimiento para los que la emprenden, sino que también beneficia a las personas que están en contacto con estudiantes, profesores, formadores, aprendices o trabajadores desplazados.

El desconocimiento de lenguas constituye, sin lugar a dudas, el principal obstáculo frente a la movilidad. Ésta es la razón por la que "la iniciación a las lenguas y a las culturas europeas debe emprenderse cuanto antes".

4.2.1. Programas europeos de movilidad

Los programas "Sócrates", para el mundo de la educación, "Leonardo da Vinci", para el de la formación profesional, y "Juventud", que ayuda sobre todo a los jóvenes voluntarios, son una respuesta de la Unión Europea a una demanda creciente de movilidad por parte de los jóvenes, de los estudiantes, de las personas en período de formación, de los profesores y de los formadores. En cuanto a los jóvenes investigadores, pueden obtener una beca "Marie Curie". En la mayoría de los casos, la concesión de las becas se efectúa por medio de organizaciones y sociedades.

Con el programa "Sócrates", desde 1995, 500.000 jóvenes han podido disfrutar de una estancia de estudio en otro país europeo. Gracias a "Leonardo da Vinci", 130.000 personas en período de formación pudieron mejorar su capacidad de empleo en el extranjero. Gracias a la acción "la juventud con Europa", 400.000 jóvenes participaron en intercambios de corta duración. Otros 5200 efectuaron un Servicio Voluntario Europeo. El cuarto programa marco de investigación concedió becas "Marie Curie" a más de 3200 investigadores. El quinto programa marco, que se acaba en 2002, concederá el equivalente a 86000 becas de un año a investigadores.

Estos programas tienen también un alcance cualitativo. La elaboración de modelos de colaboración entre instituciones, la difusión de buenas prácticas, la formación de los operadores de la movilidad, la atención prestada a la calidad de acogida de las personas que se desplazan, así como el esfuerzo de difusión de la información hacen que estos programas ejerzan un papel de impulsores de la creación de un entorno más favorable para la movilidad de las personas.

- “Sócrates”: la movilidad del mundo de la educación. Se compone de cuatro acciones, que son: Comenius, Erasmus, Grundtvig y Lingua.
- “Leonardo da Vinci”: la movilidad de las personas en período de formación. Existen varios tipos de, estancias, intercambios o visitas de estudio.
- “El programa "juventud””: se compone de dos grandes acciones, una, la juventud con Europa y otra, Servicio Voluntario Europeo.
- “Tempus”: la movilidad en el Este.
- “Marie Curie”: la movilidad de los investigadores.

4.3. Los obstáculos a la movilidad

El tema de la movilidad laboral despierta resistencia más allá del destino al que se refiera y del nivel formativo y profesional. No habría diferencias importantes sino sólo de matices.

Los diversos discursos parecen señalar la presunción de que existe una diferencia, la fantasía de que en otros niveles de cualificación la vivencia es otra respecto de la movilidad.

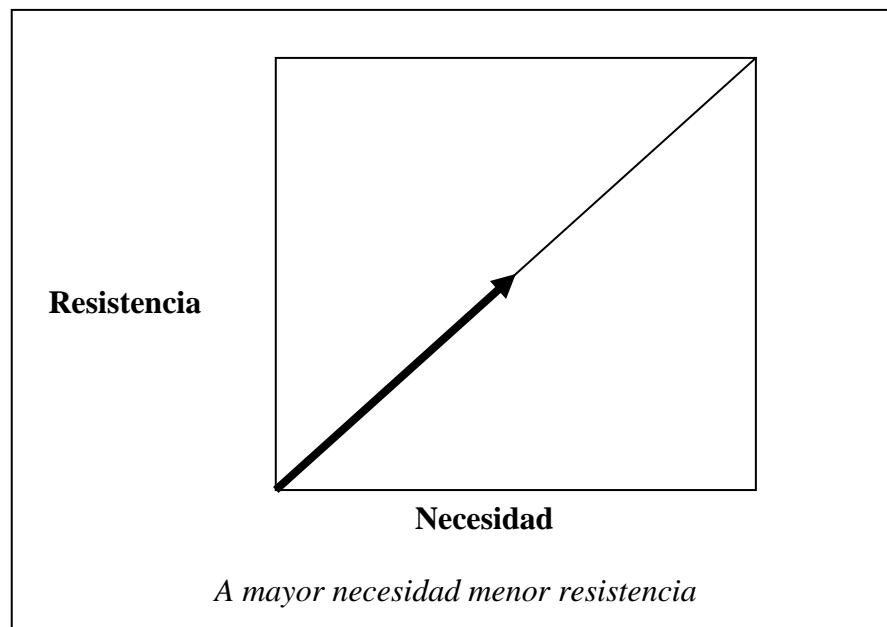
“Todo dependerá... el factor de formación es importante porque cuando la gente ya ha acabado una carrera tiene tendencia a salir.”

Se cree que la búsqueda de oportunidades puede ser una motivación para la movilidad. Pero si bien es así, la intensidad de esta motivación para los trabajadores no es lo suficientemente fuerte como para compensar las resistencias. Estas difieren en intensidad pero no en contenidos, consideradas desde los diversos colectivos.

“A lo mejor me ofrecen el trabajo de mi vida pero lo veo imposible, a menos que sea un sueldo de la leche, entonces nos iríamos, pero también te da cosa (...) si no hay más remedio tendrás que buscarte la vida y jorobarte.”

Se puede constatar en el discurso, que el tipo de resistencia se mantiene y sólo varía la magnitud de la misma según sea el grado de necesidad del trabajador, necesidad tanto económica como social o afectiva.

Relación entre resistencia y necesidad



Fuente: Informe cualitativo EOI, movilidad laboral. 2002

Causas percibidas para la resistencia

La movilidad laboral como cualquier otro cambio genera resistencias. Estas se presentan como razones justificables de diversa índole según sean las condiciones sociales, afectivas, formativas y profesionales de quien lo expresa.

Las razones que vendrían a sustentar las resistencias, se verbalizan con dificultad encontrando vías indirectas para su expresión. Dado que, según se desprende de los discursos analizados, la movilidad es vivida como una agresión externa, se buscarán canales no explícitos para dar cauce a este sentimiento.

“...no sólo el caos económico sino humano...”

“...con hijos pequeños es difícil... Los mayores tienen novio...”

“...es una manera de romper una familia...”

“...cambiar es un problema aunque sea para mejor...”

“...tu trabajo también... estás totalmente integrado...”

Se plantea en los discursos razones de tipo organizativas, económicas y sociales que trasuntan en todos los casos razones afectivas ya que tanto lo económico como lo organizativo y social estaría vulnerando la estructura afectiva de los vínculos familiares.

Γ Razones económicas

- Son el motor, el aumento de la remuneración recibida facilitaría la movilidad.
- A la vez serían un obstáculo que refuerza la resistencia.
- Los gastos ocasionados serían siempre mayores que el incremento salarial.

Γ Razones organizativas

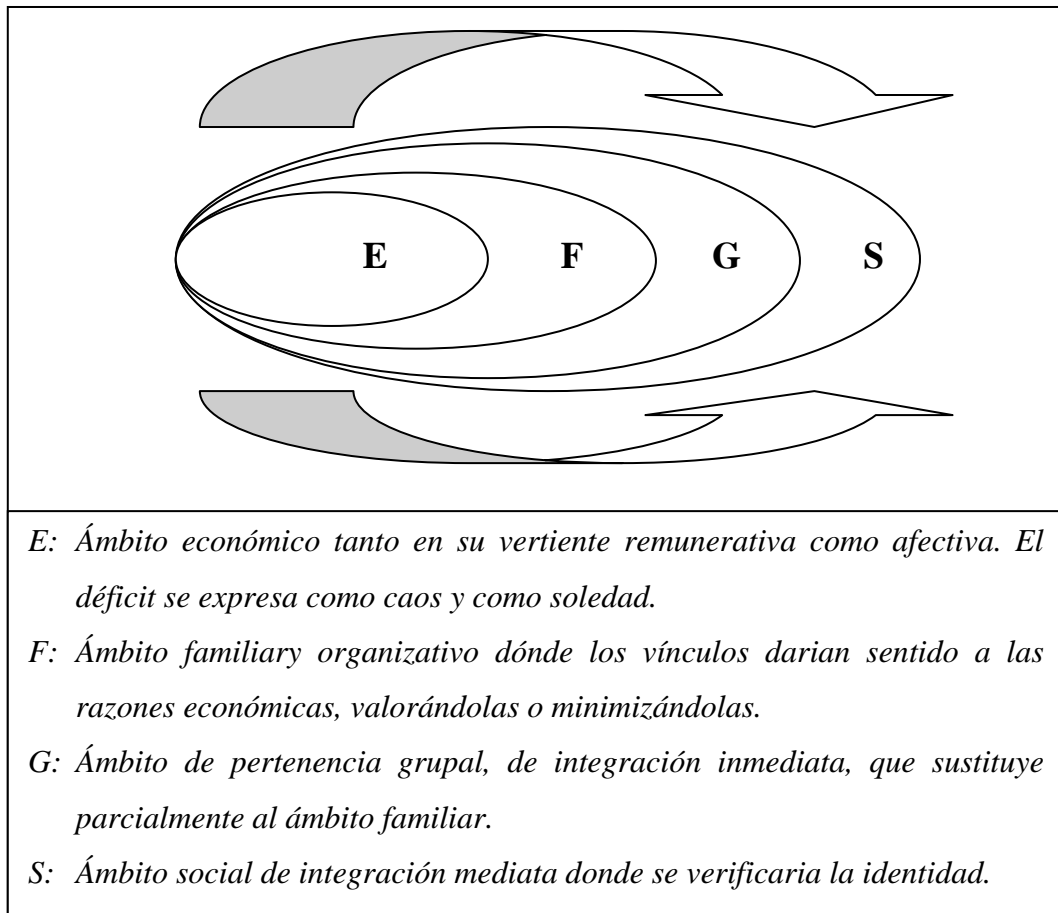
- Se desestructuraría la organización familiar desequilibrándose los vínculos.
- Los vínculos paternos filiales pasan a un segundo plano en familias con hijos mayores.

- Los vínculos de pareja se desequilibrarían cuando los hijos son pequeños.

Γ Razones sociales

- Se produciría una ruptura de los engranajes sociales para el trabajador y su entorno inmediato.
- Los déficit producidos a nivel social trascenderían el ámbito familiar afectando la integración a otros grupos de pertenencia.
- Los afectos en juego estarían referidos a los diversos ámbitos de pertenencia que se contaminarían debido al efecto expansivo de los déficit socioafectivos.

Razones que sustentan la resistencia a la movilidad



El efecto expansivo tendría como efecto no deseado, que las razones económicas, familiares, de pertenencia y amigos hagan tambalear los sentimientos de pertenencia, identidad, vulnerando la autoestima.

Estas dificultades para la movilidad aparecen tanto en los discursos femeninos como masculinos si bien algunas mujeres se atreverían más a expresarlas.

El lugar de la mujer en la familia le hace poder mostrar su opción familiar de forma explícita, no sólo en cuanto a la maternidad, sino a la necesidad de compensaciones afectivas.

“Yo no me planteé una oposición porque me tenía que desplazar y si con mi hijo me tengo que ir a un pueblo no me compensa, prefiero trabajar con mi hermano... porque si me destierran la diferencia no me compensa.”

Salir de lo familiar genera una diferencia que no compensa, da lugar a un desequilibrio en los afectos y un posible malentendido sobre algunos implícitos de lealtad.

Uno de los implícitos más extendido y que opera como resistencia es que la mujer es más dependiente afectivamente que el hombre lo cual la haría más reacia a la movilidad laboral. Se le supone una mayor dependencia de los vínculos familiares, pero en el discurso no aparece de este modo.

La mujer se habría visto atrapada en el rol de ser el eje de la estabilidad familiar y la guardiana del orden de la estructura para los otros miembros de la familia.

“La mujer está obligada a esa persona y si tiene un trabajo fijo no depende de ella solamente... un hombre se va más fácilmente, la mujer si se va la familia se desarma.”

Es vista por el hombre y los hijos como quien permanece haciendo que ella encarne el valor de la estabilidad familiar. Este rol es asumido por ella a la vez que adjudicado por los otros.

Actualmente la mujer estaría en un proceso de cambio respecto al papel social y familiar. Sus diversos roles estarían generándole un conflicto entre ellos que en algunas circunstancias parece resolverse a través de un comportamiento que los demás juzgan como voraz y por lo tanto censurable.

“Las mujeres son más emprendedoras que los hombres... tenéis devorado el mundo... sois mucho más inteligentes (...) pero la movilidad es otra historia, si un señor se va la mujer sigue en su sitio, pero si se va la mujer...”

Existirían en la mujer dos modos contrapuestos de entender la situación, disyuntiva propia de los procesos de cambio. Oscila desde un crecimiento profesional limitado a no admitir que se le perciba como único eje para la familia y querer que prevalezca su derecho a la actividad.

Las mujeres dicen que *“la movilidad es otra historia”* lo que significana en un nivel de lectura más profundo que para que la mujer pudiera acceder a la movilidad sin ser censurada se requeriría un cambio en el hombre, que él también se constituya en eje de la familia evitando el caos, permitiendo así a la mujer mantener el rol de esposa, de madre y también profesional.

M – “Mi hija se marchó a Madrid y tal es que no ha vuelto para Valladolid...”

H – “Si el sexo de tu hija hubiera sido un chico con 20 años, ese no se va...”

La mujer que según los valores predominantes estaría más ligada a la familia, se muestra más dispuesta a dejar lo que tiene, aparece menos resistente.

El mayor salario del hombre es en ocasiones sólo una razón formal puesto que cuando esta condición no aparece el hombre tampoco dejaría su trabajo para acompañar a su pareja, según manifiestan.

“Las mujeres se lo piensan menos, dejo mi trabajo y ya buscaré algo allí... los hombres son más difíciles de mover de su entorno... muy bueno tendría que ser el sueldo para que un hombre deje un puesto de trabajo...”

Miedos y frenos a la movilidad

Los frenos a la movilidad laboral aparecen más justificados en quienes por edades y grado de responsabilidad familiar estarían ya comprometidos con vínculos importantes y con un lugar social.

Según manifiestan, los jóvenes tendrían mayor disponibilidad para la movilidad tanto dentro de la propia empresa como en la provincia, en la región o fuera del país. Más disponibilidad sí, pero no menos dificultades o temores.

La posibilidad de moverse se expresa como “*algo atroz*” que asusta y horroriza, que evoca imágenes y situaciones siniestras, de abandono y soledad.

“A mis amigos les parece algo atroz, tienen un apego a la tierra tal que no les hace ninguna gracia que los muevan. Un amigo fue trasladado a trabajar en Marsella y vive en Puerto Banus y está amargado.”

Se menciona el apego, referencia clara a una situación de dependencia, "el apego materno" del niño hacia quien lo cuida y protege.

En las diferentes edades aparecen discursos homólogos. Todos mencionan el miedo más o menos explícitamente que estaría definido como:

- Miedo al abandono
- Miedo a la soledad
- Miedo a la ruptura

Los padres no quieren que sus hijos se vayan y los hijos no quieren dejar a sus padres. Ambos se sirven mutuamente como objeto de proyección de sus propios miedos.

“Para los hijos sobre todo, porque yo estoy a gustísimo en mi casa (...) es muy duro para los padres que un hijo se vaya (...) los hijos tienen que salir...”

Se utiliza la expresión “*tienen que salir*” como reflejo de una percepción de nido o espacio cerrado. La familia sería lugar de protección e intermediación entre la sociedad y la persona.

La movilidad es percibida como un aislamiento impuesto irracionalmente. Cuando el nivel profesional es medio o superior la percepción de irracionalidad e imposición es mayor.

“A mí me han cambiado... estaba de jefe de relevo y trabajaba feliz y de repente que no que no, que la dirección opina que tú eres el adecuado para el cargo...”

Se estaría violentando la autoridad profesional por partida doble: por mover al trabajador de un lugar que considera apropiado y por otro al negársele la posibilidad de participar en la decisión.

Se connota la movilidad no solamente como abandono y soledad sino como ruptura. La separación geográfica conllevaría una ruptura, una fractura con los vínculos vividos como muy vulnerables.

PRINCIPALES FRENOS
<ul style="list-style-type: none">➤ Conflicto de roles: entre los familiares y los profesionales.➤ Miedo a sentirse sólo en un lugar extraño.➤ Miedo a estar sólo sin el apoyo familiar.➤ Miedo a las relaciones formales condicionadas, no familiares.

Para admitir la movilidad haría falta, según se desprende del discurso, una capacidad de despegarse, ser autónomo en situaciones de desamparo.

“Yo a mi personal que tengo a veces le digo les apetece ir a la costa y todos dicen no, los ingresos son mayores... si estas sólo qué haces con el dinero.”

Fuera de la familia haría falta mayor flexibilidad para adaptarse poder estar a gusto no sólo con lo conocido, saber moverse en un caos relativo. La movilidad laboral se asocia con la de la flexibilidad que evoca la de la empresa.

Las personas de mayor edad con vínculos más estables y autonomía afectiva admiten mejor el desplazamiento puesto que ya han privilegiado la realización profesional. Se admite el desplazamiento o sea irse a un sitio que no es el propio, buscar nuevo espacio de inserción.

“Si quiero trabajar en mi profesión me tengo que ir, yo pongo mi profesión por delante y por ella no me importaría efectuar un cambio de sitio.”

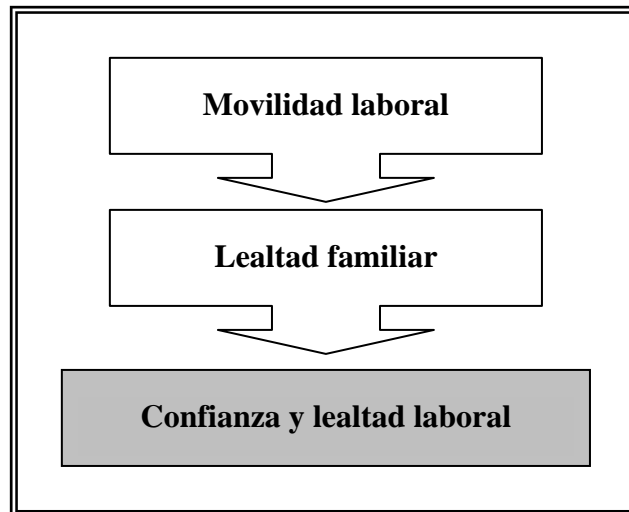
La familia aparecería en el discurso como el freno primero puesto que condensa una serie de otros frenos menos admisibles y expresables.

“A Granada, a Córdoba y a la tómbola que me tocó Jerez... me parece que eso no es vida, mi cuñado renunció, el despido o a Madrid... mejor renunciar que renunciar a la familia”

Se priman los vínculos familiares que sirven para parapetarse y no dejar al descubierto los vínculos con la tierra y con la propia aceptación a que otro marque el destino. En la movilidad se estaría pidiendo disponibilidad.

La disponibilidad es entendida como no tener destino y estar a merced de otro, no tener una propia voluntad, no ser nadie. La identidad y la pertenencia marcadas por la familia protegerían contra este hecho.

Los mayores suponen que la familia es la causa esencial y a veces única, los jóvenes priman otras pertenencias que les ayudan a aumentar su conciencia de identidad y pertenencia. Se contraponen la lealtad familiar a la lealtad laboral. Preferir el trabajo es valorado como sinónimo de no querer a la familia.



Se habla de salir, partir, un corte vincular. Se coloca a la familia detrás, un escenario, un referente que significa el conjunto de valores por los que cada uno se rige.

“Estamos hablando de familia, familia y familia, yo lo digo en serio, a ninguno le hace gracia salir para trabajar... yo en Sevilla y si es Triana mejor, si me dicen a Finlandia voy, a Finlandia...”

O se está en casa o se está en el fin del mundo. Si no se está en las propias entrañas es igual donde se esté. La pérdida del lugar de pertenencia que ocasiona el abandono del hogar sería un hecho determinante que hace a cada uno sentirse el hijo pródigo.

“Salí con 17 años y me vine y mi casa está en donde sea, es diferente, yo ya me he movido del terruño.”

Marcharse dejaría una marca, una impronta que facilitaría la movilidad puesto que debilita el vínculo con el lugar. Por otra parte modifica el campo en tanto que “afuera” deja de ser algo desconocido y temido.

El temor a la movilidad podría ser un efecto de percibir sólo aquello que se pierde y nada de lo que se puede ganar. Hay una dificultad centrada en el hecho de trasladarse, de moverse, de realizar un cambio de lugar que conlleva conocer algo nuevo donde re-crear un marco y una imagen de si mismo.

“Trasladarse es un trastorno... sería más fácil si supiéramos a dónde vamos, tendrían que dejarnos ir a prueba... aquí estamos en una tierra muy especial, la tierra de María Santísima, todo el mundo lo sabe y no tiene esta suerte.”

El lugar de pertenencia se convierte en sagrado, por lo tanto intocable. Aparece una simbiosis total capaz de relativizar todas las necesidades. La movilidad apunta a este aspecto de la propia identidad ligada al lugar más que a la familia, pero que ejerce un efecto de metonimia.

madre = tierra = lugar donde ser uno mismo

Se admiten las resistencias como efecto de la movilidad pues es sentida como un desprendimiento doloroso, que se realiza para satisfacer a otro.

“Hay que tener ganas de buscar otras cosas, es como en las parejas que si no haces nada nuevo te amuermas.”

Existiría poca conciencia de que existen oportunidades y alicientes interesantes fuera de lo que es lo habitual para cada uno. Se dice que se está inmóvil y aburrido, como falta de energía y estímulo.

El cambio es admitido como una reparación cuando se está mal siendo la movilidad algo destinado a quienes carecen de lo que buscan.

Valores subyacentes a la movilidad

La movilidad, percibida como un capricho impuesto al trabajador, conlleva su valoración negativa. En los niveles formativos y profesionales medios, la valoración del trabajador movilizado es la de alguien que no cuenta y no representa nada para la empresa.

“Yo llevo 10 años en mi empresa y te cambian y no te dicen nada y ni antigüedad ni categoría, lo mismo te mandan a un sitio que otro, estamos saltando.”

Técnicos y trabajadores de cierto nivel profesional se dicen tratados como subalternos no cualificados cuando son movilizados, sin categoría, sin rango.

El trabajador movilizado quedaría más expuesto a los vaivenes de la empresa. Habría una doble desvalorización:

- La empresa te percibe como alguien fácilmente tocable.
- Sería valorado por los demás como un “tropa” que quiere complacer a cualquier precio.

“Y si aceptas en la empresa somos trepas, si quieres prosperar tienes que subir, pero ellos te obligan a ti a que subas el escalón.”

Esta desvalorización no existe entre los titulados superiores y tampoco entre los profesionales sin titulación quienes por el contrario se perciben bien tratados.

“Ellos pueden coger a otra persona porque hay mucha gente que limpia y encima le pagarían menos, sin embargo no lo hicieron.”

La valoración de la movilidad sería mayor cuanto menor el nivel profesional y formativo.



Los sistemas de valores vigentes actualmente, según se reflejan en los discursos analizados, llevarían a una ponderación especial de ciertas condiciones de vida.

“Tener una necesidad horrorosa de ir, porque sino me quedo aqui y me busco otra cosa, me compensa más vivir bien antes que vivir mal y ganar más.”

Se connota vivir bien como vivir en casa de manera familiar, sin que el dinero sea lo más importante, si se está solo. Vivir bien sería vivir a gusto, gozando de las cosas triviales que no siempre cuestan dinero, que se refieren al ser, no al tener.

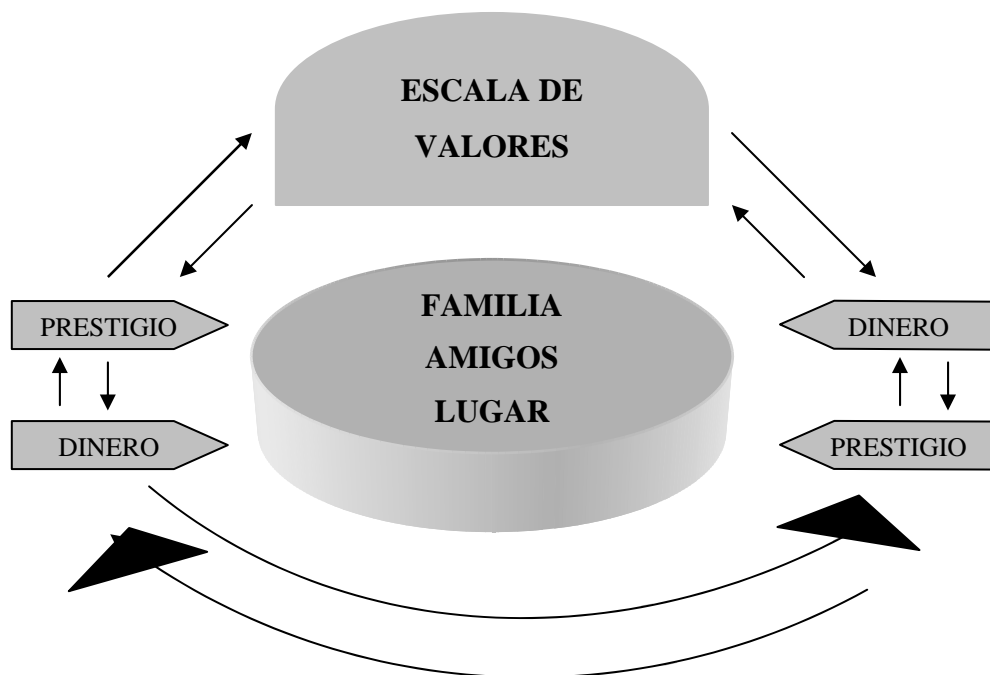
Entre los jóvenes la responsabilidad económica no está asumida totalmente por éstos, entre los mayores ésta pasa a un segundo plano, una vez satisfechas las necesidades que valoran como principales.

La franja de edad media sería la que más se movería por razones económicas pero en ellos la familia tiene un peso especialmente significativo por las edades de los otros miembros de la familia, padres o hijos.

El dinero tendría un valor simbólico opuesto al de la movilidad, valor de reconocimiento social para otros que no conocen a la persona.

“Para qué me sirve a mí ganar todos los meses dos o tres millones de pesetas si no los vivo... sí, tengo una casa muy grande pero aquí ganamos dos pesetas y disfrutamos las dos pesetas, por eso moverse no cuela.”

ESCALA DE VALORES EN LA MOVILIDAD LABORAL



Fuente: Informe cualitativo EOI, movilidad laboral. 2002

La movilidad encierra una valoración negativa, se asocia con:

- Ser visto como diferente
- Ser discriminado

Los códigos culturales y las significaciones se hacen extrañas en un lugar no familiar. Los trabajadores con mayor nivel profesional admiten que priman el valor de la estabilidad en sus decisiones.

La falta de flexibilidad sería una barrera y haría ver la movilidad como un proceso irreversible.

“En Estados Unidos es diferente, la gente se cambia de Condado, en un año el 18 o el 20 por ciento se ha cambiado, ellos no tienen problemas.”

El valor de lo privado es antepuesto al de lo público, el de la estabilidad a la flexibilidad, el miedo al cambio a la movilidad. El valor de la eficacia no tiene aparentemente significado frente a los valores familiares.

Movilidad Interregional	Movilidad Internacional
<ul style="list-style-type: none"> • Mas realizable por la proximidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Más realizable por resultar más atractivo y enriquecedor.
<ul style="list-style-type: none"> • Cambio poco interesante. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cambio interesante pero más difícil.
<ul style="list-style-type: none"> • No hay beneficio secundario para la familia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Beneficios para la familia: aprendizaje y experiencia.
<ul style="list-style-type: none"> • Mucho esfuerzo que no se compensa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Esfuerzo que se compensa.
<ul style="list-style-type: none"> • No resulta atractivo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tiene valor de reto.
<ul style="list-style-type: none"> • Lo económico sería fundamental. 	<ul style="list-style-type: none"> • Las ganancias no son sólo económicas.
<ul style="list-style-type: none"> • Genera muchas resistencias. 	<ul style="list-style-type: none"> • Un gran cambio pero con menos resistencia.
<ul style="list-style-type: none"> • Cambio difícilmente justificable. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cambio que se justifica

4.4. Medidas para promover la movilidad

Conflicto motivacional

Existe una gran ambigüedad respecto de este punto. Por una parte la movilidad es considerado algo bueno, deseable, pero al profundizar en el discurso aparece rechazada.

“A mi me mandan a Brunete a trabajar y me voy, cobrando lo mismo si hace falta... cobrando lo mismo... yo con mi edad puedo permitirme ese lujo.”

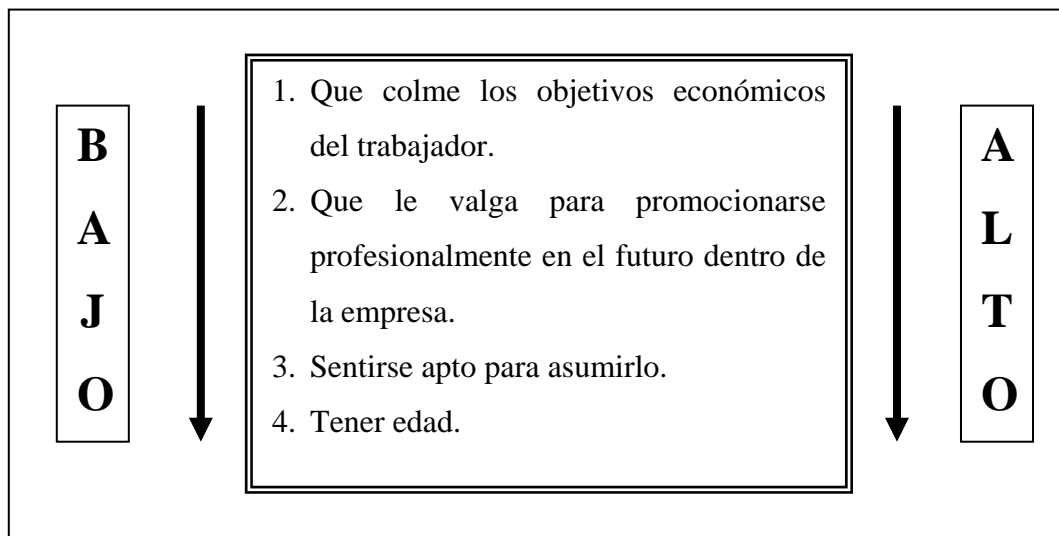
El uso de la palabra “lujo” en este contexto, denota la movilidad como algo deseable. Se idealiza porque se asocia con realización profesional con ser elegido, designado y valorado.

Cuando se personaliza pierde el atractivo, aunque se remunere bien es valorado como In dinero ganado ilícitamente, no puede ser disfrutado sin culpa. La familia sería un elemento de regulación social y un freno a los impulsos que la movilidad laboral permitiría exteriorizar por no estar en un contexto familiar.

“El dinero como entra sale, cuando yo trabajaba en la plataforma 4 ó 5 millones en el bolsillo... al llegar a casa tenía la mitad... juerga, juerga, juerga...”

Esta ambigüedad reaparece frente a las condiciones de aceptación de la movilidad. Estas están presentes en todos los casos de manera constantes pero se las valora de un modo diferente según el caso.

Motivación para la movilidad



Fuente: Informe cualitativo EOI, movilidad laboral 2002

Estas motivaciones presentes en todos los niveles formativos y profesionales, se ordenan en el orden señalado como bajo para el nivel formativo bajo y como alto, para los niveles profesionales superiores. Entre estas motivaciones nos encontramos algunas referidas a aspectos personales y otros a aspectos profesionales.

Movilidad limitada

Se facilitaría la movilidad si se pactaran previamente según manifiestan, o delimitaran sus condiciones con total claridad.

“Yo me muevo, pero cuando llegue aquí no moverme más, ya he dado todo y ahora quiero tranquilidad.”

Consideran un abuso que la movilidad no fuese algo rotativo y si se repite frecuentemente con una misma persona. Se admite un traslado con un límite que estaría para el hombre en la edad y para la mujer el escalafón mismo.

“Las empresas deben empezar a respetar a las personas de cierta edad que empiezan a acomodarse en la empresa porque están hartos de sufrir... llevan 30 años y se han ganado el derecho de quedarse.”

Se contraponen la movilidad laboral a un contrato fijo, manteniendo en el imaginario la asociación entre movilidad y transitoriedad. Se lo asimila a un tipo de contrato y la movilidad sería un contrato transitorio.

Se admite con mayor facilidad como opción entre los trabajadores de alto nivel profesional cuando contempla algunas condiciones:

Movilidad fuera del país

País de cultura de nivel homólogo

Que se conozca el idioma del país

Por un tiempo predeterminado

Trabajo de la misma categoría profesional

Sueldo igual o superior

Que la experiencia conlleve una cualificación profesional

Se observa que las condiciones de aceptación en los niveles altos son bastante especiales, más parecidas a una beca. Sin llegar a esos extremos pero en el mismo sentido se expresan los profesionales de niveles medios.

“Si soy el Director del BBV, es normal que esté en América o donde sea porque con un vuelo privado al día siguiente estoy casa.”

La recompensa y el compromiso con la empresa cuando son suficientemente grandes facilitarían la movilidad. En este discurso aparece el ideal colocado en el nivel de vida de los altos ejecutivos cuya movilidad en realidad estaría compensada por recursos que minimizarían sus efectos no deseados. La movilidad sería, inherente a la posición y al prestigio profesional.

Podríamos pensar que sin llegar a este nivel de demanda, se admitiría la movilidad si a través de ella se pudiera conseguir un beneficio importante como hemos visto ya.

“Es lo que hablábamos, que por aspiración de que tu te vayas a beneficiar de algo me parece muy bien, ahora si no vas a beneficiar no sé por qué te tienes que mover.”

En definitiva lo que se pide es lo que se busca. Se trata de lo familiar, no en un sentido literal como puede suceder en algunos tramos de edad, sino lo familiar en un sentido amplio que importa a todos los niveles formativos y que se refiere a un modo de relación con la empresa que viene connotada como:

- Relación familiar-conocida
- Amable e incondicional
- Trato fácil y fluido
- Ambiente hogareño y poco formal
- Relaciones no secundarizadas
- Códigos compartibles
- Mundo simbólico comprensible

Movilidad condicionada

Las condiciones aparecen siempre limitadas a casos específicos y difícilmente ampliables a condiciones materiales concretas. En todos los casos se supone que personas con cargos especiales o nivel muy alto profesional la aceptarían puesto que se fantasea con que a ellos la empresa les daría todo lo que piden.

“Esto es muy difícil hacerlo en todos los estamentos, en algunos niveles se van a Suecia o a Chile, entonces tienen a una persona que les hace las relaciones personales, los adopta, los adapta, psicológicamente les prepara el choque que van a tener.”

Se desprende de este verbatim que la movilidad podría ser aceptada cuando se la relaciona con una situación en la que se traspasan las condiciones de hábitat de relaciones e incluso se suplen las carencias afectivas aportando una estructura de contención afectiva.

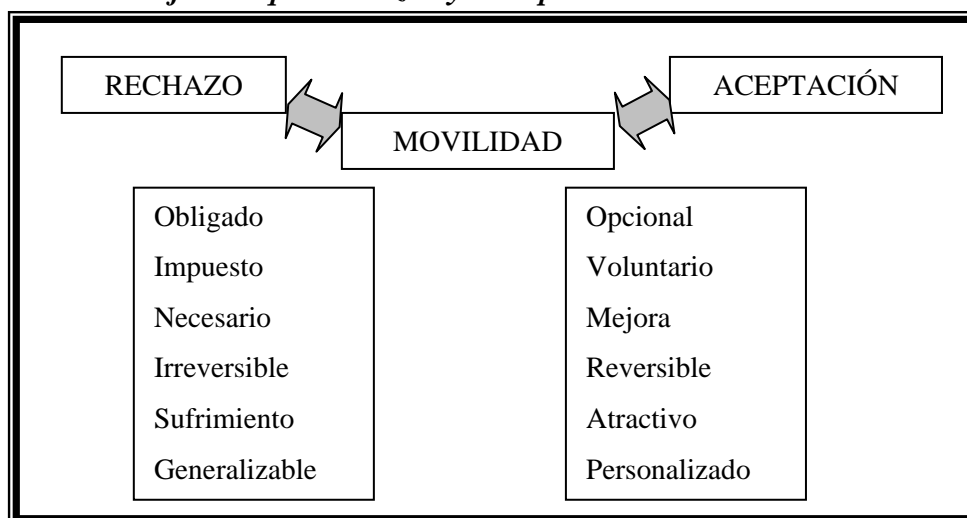
“La mayoría de empresas multinacionales lo primero que hacen es preocuparse de la familia de la persona, por la mujer, le buscan colegio a los hijos...”

Esto que aparece en el discurso de los trabajadores de niveles profesionales bajos nos aclara que la idealización de la movilidad la convierte en algo apto sólo para altos cargos y la condiciona a situaciones de mimo y bienestar.

En estos casos ya la movilidad no sería algo impuesto ni aceptado por necesidad. Entonces es admitida e incluso considerada como algo voluntario opcional y reversible puesto que cambia la perspectiva que de la movilidad se tiene.

“Yo creo en la flexibilidad, flexibilidad que no lo veas como algo impuesto sino como una necesidad de mejorar... algo que se haga en un entorno agradable y si estas sólo que tenga un cine...”

Adjetivos que rechazan y/o aceptan la movilidad laboral



Fuente: Informe cualitativo EOI, movilidad laboral. 2002

Movilidad inducida

Si el trabajador no tiene cualificación profesional acorde a las demandas del mercado o su situación es precaria se admite la movilidad como una opción obligatoria para subsistir.

“De Cádiz o de Badajoz, donde hay mucho paro, te lo cogen ganando 150 mil pesetas, y se meten 3 en un piso ó 4 y cuando tiene 10 millones se van...”

Este modelo de movilidad estaría más ligado al de la emigración interregional. Se diría que no se ven motivaciones importantes que puedan hacer cambiar la actitud en los próximos años.

“No te vas si no te hace falta, pero si te dicen esto es lo que hay y te hace falta y tienes familia, no tienes para darles de comer te vas a Polonia... pero estamos diciendo que tiene familia.”

No queda claro en el discurso la referencia que se hace a si te hace falta, que viene connotada de un modo múltiple como:

Buscar algo que no se encuentra

Querer algo que no se tiene

Perseguir un ideal no satisfecho

En definitiva tener un alto nivel de aspiraciones que podría o no estar bien visto según los criterios éticos.

El discurso de los trabajadores del nivel de formación intermedio, admite que el profesional pueda moverse para satisfacer una necesidad de la empresa.

“Los traslados por necesidad de la empresa por cubrir un puesto para el que tu estás cualificado, esos traslados bienvenidos sean si estás remunerado como tiene que ser.”

En este caso la motivación sería:

- Sentirse necesitado
- Haber sido elegido según cualificación profesional
- Estar remunerado consecuentemente
- Aumentar la simetría con la dirección empresarial
- Fantasía de equidistancia entre demanda y capacidad profesional
- Sentirse afortunado
- Verlo como traslado y no como movilidad

La movilidad necesita de una motivación mayor puesto que es algo que se entiende como inestable, que no es permanente sino estacional. En cambio el traslado se entiende como que la empresa lleve a otro trabajador a otro lugar con su consentimiento y acuerdo.

El ideal de movilidad social como motivador

La remuneración es un estímulo muy importante, un incentivo y cuando se lo menosprecia a lo largo del discurso, se estaría negando su valor debido a que no sería suficiente como para cambiar la actitud.

El incentivo es un refuerzo y como tal se extingue con facilidad. Para que permaneciera necesariamente, debería crecer de una manera permanente y constante.

“No, el incentivo económico tiene un inconveniente, dura un tiempo, unos meses mientras que la diferencia de sueldo lo vas notando, cuando te has habituado ya ha acabado.”

Se buscarían incentivos de orden inmaterial ligados a la motivación como ser el cambio de creencias o valoración de lo personal.

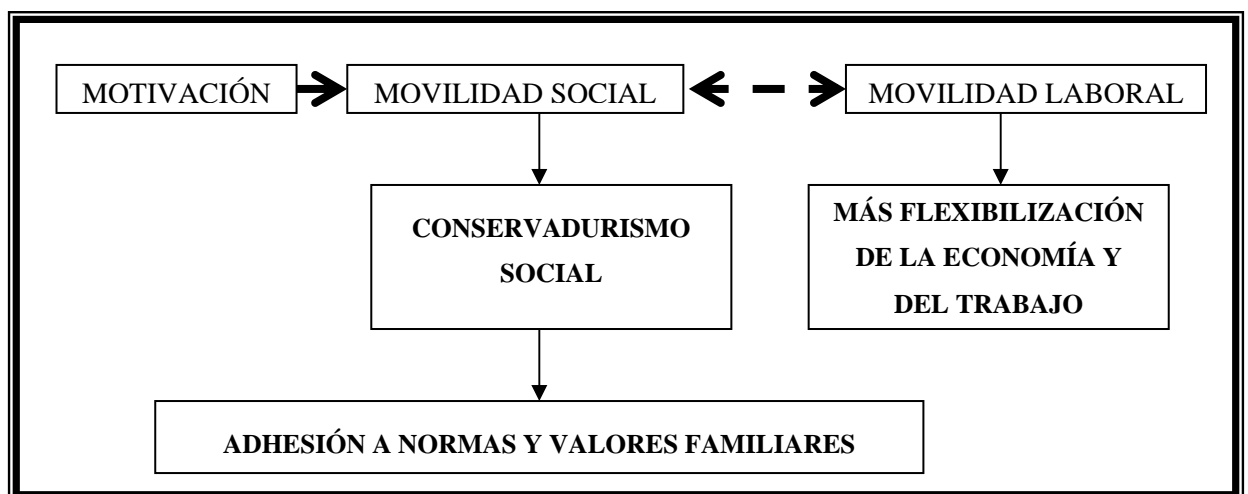
Lo familiar está disociado de lo profesional y por eso es difícil de cambiar. Aparece como sacralizado y por eso intocable. Incentivos que motiven son los que conlleven un cambio más que el cuantitativo, se trataría de un cambio cualitativo es decir que la movilidad laboral llevara a la movilidad social.

“Si eres feliz en tu trabajo estarás motivado, y si te dan el piso y el colegio gratis, más motivado todavía (...) los directores de las empresas sí que viven de otra manera.”

El ideal de la movilidad es realmente de movilidad social que se espera conseguir a través de la movilidad laboral.

En contra de los vínculos rotos en el trabajo, a raíz de la movilidad laboral y como una forma de defenderse frente a la ruptura e inseguridad social, el trabajador se aferra a valores domésticos duraderos, haciéndose más conservador.

Frente al ideal laboral del empresario de tener personal flexible aparece el conservadurismo social, lo cual acaba jugando en conca a menos que se modifiquen algunos elementos del estilo de vida actual.



La seguridad como motivación

Cuando existe inestabilidad en el trabajo, un incentivo puede ser la garantía relativa de permanencia en la empresa.

“Porque te están dando por una parte mas incentivos más comodidades pero especialmente porque te están quitando el gran problema, te están diciendo vas a seguir trabajando en la empresa.”

El afán de aferrarse a cosas fijas y estables se hace mayor, se permuta cierta autonomía por seguridad y se abandona ciertos valores relativos a un conservadurismo ético por un liberalismo económico.

Si existe estabilidad en el puesto, el riesgo es de orden afectivo, pero si la movilidad no conlleva estabilidad el riesgo es tanto económico como afectivo y laboral, repercutiendo globalmente sobre la estabilidad familiar e individual.

“Ahora hay despido libre... sino se iba para allí se quedaba en la calle y luego estar tres años en Sevilla para volver aquí.”

Permanencia versus movilidad se plantea como un disyuntiva a superar si se pretende cambiar la imagen de ésta. Cuando la movilidad se connota como seguridad se acepta.

Mientras se mantenga la connotación ligada a insatisfacción e inestabilidad, las condiciones para la aceptación no son ni efectivas ni reales.

El cambio generacional

Lo que posiblemente determine un cambio motivacional es una modificación en las connotaciones de la movilidad. Poder dejar de percibirla como un tipo de emigración.

“El que ha emigrado ya no tiene ningún apego, mira los catalanes, los hijos de los de aquí son hijos de emigrantes, hijos de aragoneses para siempre... y ya no tienen apego, con ellos lo tienen más fácil.”

Quien emigra se desarraiga y este temor se proyecta en los hijos actualmente profesionales que también temen el corte cultural y la movilidad como un modo de relación.

También es “salir a trabajar” aunque sea desde una perspectiva diferente que generalmente no se percibe como un valor añadido sino como un lastre a superar.

“Todos somos hijos de la gente que vino de los pueblos a las ciudades, le debo mucho a Zaragoza, y me parece que estos se vienen del pueblo y todo es un poco lo mismo.”

Se espera que con el cambio generacional el aumento del nivel de formación profesional haga que los trabajadores españoles tengan más opciones a encontrar trabajo fuera y de este modo la movilidad aparezca como algo más habitual y por lo tanto más admisible.

“Es que la cultura de la movilidad está muy desfasada en este país pero poco a poco hay una bolsa universitaria muy grande, antes la mayoría era rural.”

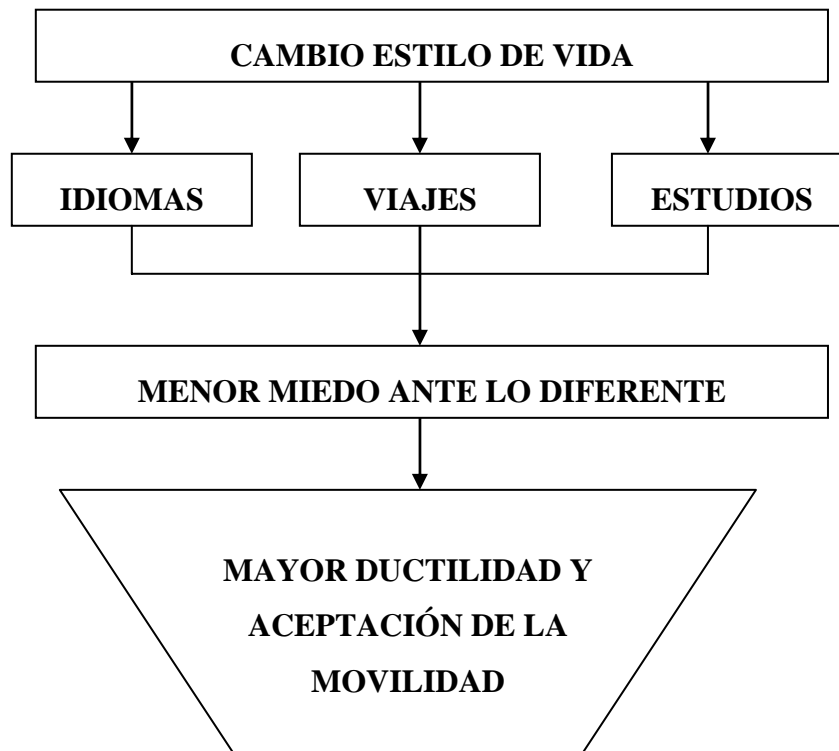
Además, debiera cambiar la connotación agresiva de la movilidad para que disminuyan las resistencias y para que estas desaparezcan la demanda de movilidad debiera partir del propio trabajador.

Se espera que con el aumento y la diversificación de la formación se promueva la búsqueda de trabajo fuera del país y esto repercuta en un cambio cultural que se verificará en la generación de los jóvenes.

“Sabe que no hay otro sitio donde poder ir a trabajar y está estudiando en Murcia y sabe que su única salida está en Madrid o en Barcelona.”

El aumento en el nivel de vida, los viajes al extranjero, el intercambio cultural con otros países, el aprendizaje de idiomas llevará a perderle el miedo a lo que es diferente.

Efecto del cambio generacional sobre la movilidad laboral

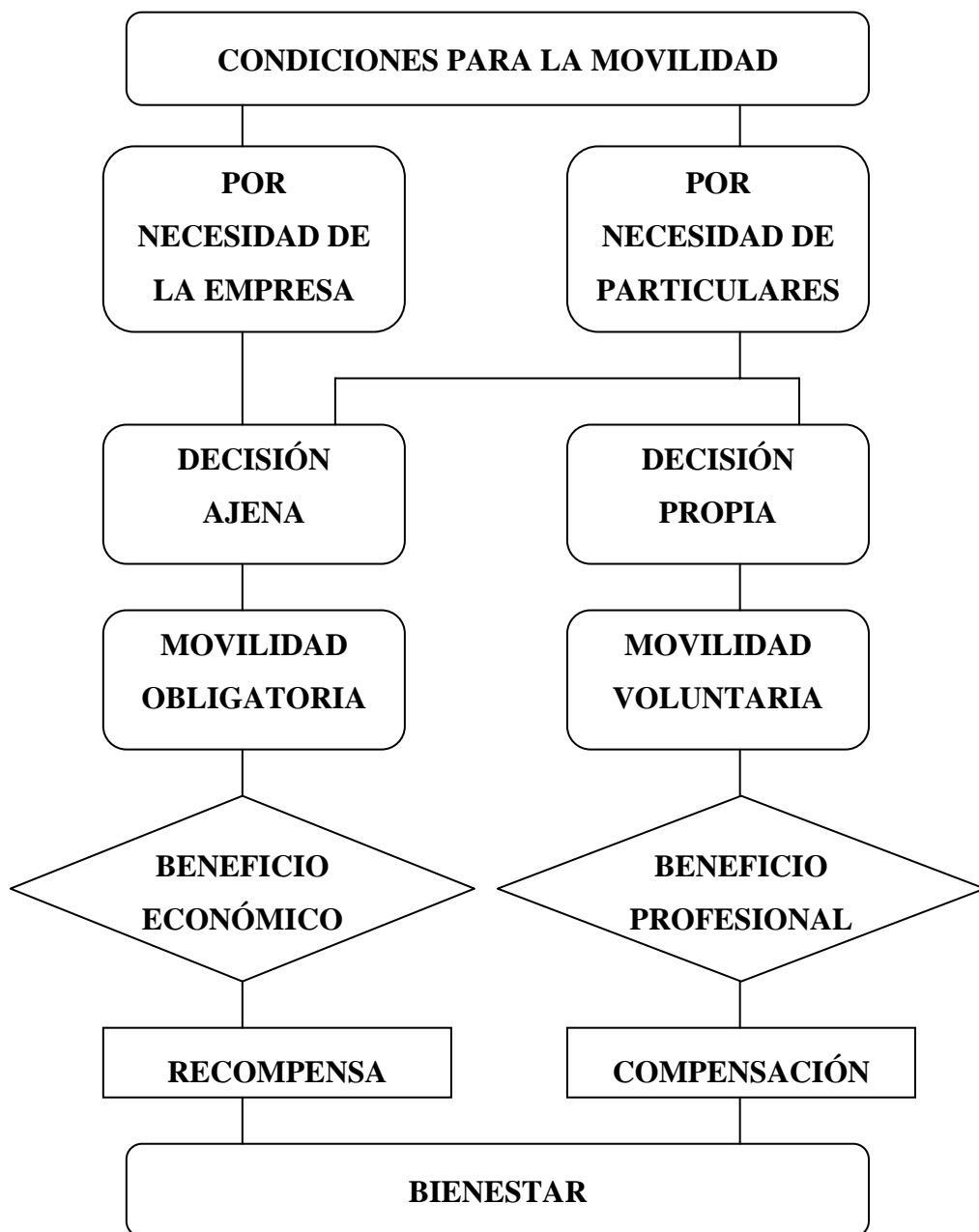


Fuente: Informe cualitativo EOI, movilidad laboral 2002

La marcha de la economía a nivel europeo y la integración de España a estos modelos empresariales irá familiarizándonos con la movilidad que aparece cada vez más como condición previa.

Por otra parte el aumento de la cualificación profesional en la mujer hará que la disponibilidad se modifique y la aceptación aumente.

“Si son funcionarios médicos y el matrimonio los dos trabajan en el Insalud, vale, pero sino, si el matrimonio trabaja en una empresa diferente, se traslada uno, no se pueden poner de acuerdo.”



4.5. Perspectivas de futuro de la movilidad

La Comisión Europea prevé adoptar en breve un Plan con 25 medidas concretas para eliminar, desde ahora y hasta el año 2005, todas las trabas a la movilidad laboral y geográfica de estudiantes y trabajadores en la UE.

Las medidas propuestas pretenden que los sistemas educativos respondan mejor a las necesidades del mercado de trabajo, reducir los obstáculos al reconocimiento profesional, garantizar la portabilidad plena de los derechos de seguridad social y analizar la relación entre inmigración, empleo y políticas sociales.

Bruselas señala que el escaso nivel de cambio de empleo es un problema particular de las regiones menos avanzadas.

Para fomentar la movilidad geográfica, la Comisión propone establecer derechos de pensiones complementarias transferibles, normativas más claras para convalidar las cualificaciones en las profesiones reguladas y supresión, en los convenios colectivos, de las restricciones locales, regionales o nacionales sobre las cualificaciones.

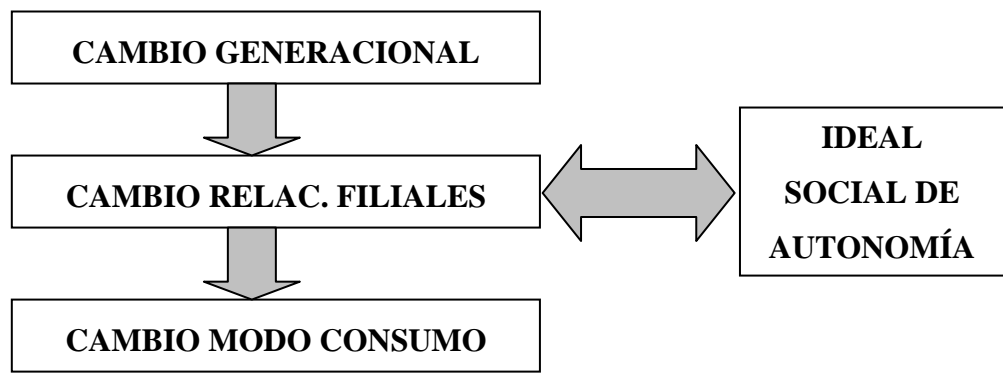
Además, pide reformas en los regímenes fiscales y de protección social, y un examen del funcionamiento del mercado inmobiliario para contribuir a la movilidad regional, una política común de inmigración, posibilidad de dominar dos lenguas extranjeras al final de la educación secundaria, posibilidad de cursar un tercio de la educación superior en otro país de la UE y normas mínimas voluntarias en formación para fomentar la movilidad en titulaciones no reguladas. La creación de una tarjeta sanitaria europea, que sustituiría a los actuales formularios para poder disfrutar de seguridad social en toda la UE.

En principio, no se prevén grandes cambios para el futuro, salvo que las medidas arriba mencionadas, surtan efecto, sino fuera así, sólo el cambio generacional y el

consecuente cambio en las relaciones con la familia y el consumo, facilitaría que se modifique el ideal entre los Jóvenes.

“La movilidad va mucho en la conformidad que se tenga... lo que busca la juventud... antes estábamos deseando salir de casa sin embargo ahora es al contrario... mientras sea esa mentalidad...”

Actualmente el ideal social de los jóvenes pasa por el consumo aunque para ello se vea forzado a quedarse en casa como está.



Se plantea la posible transmisión transgeneracional del ideal social de autonomía que junto con la necesidad real de medios económicos movieron a anteriormente hacia la emigración.

De acuerdo a lo que se plantea como norma en esta transmisión, la segunda generación ofrece una contestación a los ideales de la generación anterior.

Antes, los jóvenes deseaban irse y ahora desean quedarse en ambos casos por la misma causa. Si en el futuro aumenta la estabilidad en el campo laboral o se modifica la necesidad de seguridad y el miedo al abandono, habrían mayores perspectivas de movilidad.

Ideal Social

1970 →	← 2002
Salir de casa	Disfrutar de la casa paterna
Autonomía	Consumo
Estabilidad	Crecimiento
Temor falta medios	Temor falta estabilidad laboral

No se prevé un cambio en cuanto a la movilidad porque no se prevé tampoco un cambio de la mentalidad, según el discurso de los trabajadores de nivel profesional y formativo medio y bajo.

“Mientras no se dé estabilidad en el trabajo, mientras que a un trabajador no se le ofrezca estabilidad será reacio a la movilidad... habrá que mostrarle incentivos al trabajador.”

A pesar de eso se admite que en el futuro aumentaría la movilidad porque las políticas empresariales se harán más intransigentes y no permitirán que el trabajador elija, debiendo entonces admitir la movilidad que en estos niveles guarda relación como ya vimos, con la necesidad.

“Las necesidades de la empresa te moverán, si la empresa necesita que te muevas tu te mueves, y con menos horas, y con más trabajo porque te van a apretar.”

Los titulados superiores son más optimistas y creen que habrá un cambio positivo con aumento de las opciones a la movilidad fruto de la integración efectiva de España en la Unión Europea.

Se reconocería en los demás países del área la titulación española, amen de la expansión de empresas españolas en Europa y la entrada de otras europeas con el consecuente intercambio de profesionales de mayor nivel.

“Como reconocimiento de título de la UE eso va a ser un trasiego casi obligado, se va a dar y eso se va a hacer de la mejor forma para la nueva generación... si hace falta anestesistas vendrán o iremos...”

Esto llevará a un cambio en la mentalidad de los trabajadores con niveles formativos y profesionales altos, que en el futuro experimentarían una apertura hacia la mayor disponibilidad y movilidad.

Se cree que de hecho el mercado laboral local, sufriría una expansión de sus fronteras. Se espera una mayor plasticidad en el intercambio de profesionales entre los países de Europa.

También en estos niveles profesionales el tema de la vinculación familiar aparece determinando el posible cambio futuro.

“Yo creo que el concepto americano de todas las familias que conozco es mucho más intenso que la nuestra y tienen menos ese concepto de proximidad familiar... proximidad física no quiere decir proximidad afectiva.”

Se supone que un cambio en el modo de la vinculación familiar sería un paso hacia la disminución del miedo a separarse. Incluso se plantea una mayor secundarización de los vínculos que quedaría facilitada a través de la movilidad.

La disminución del nivel de necesidad, el cambio en el grado de satisfacción del trabajador en su propio quehacer podrá facilitar un cambio a favor de la movilidad.

El nivel de disponibilidad a la movilidad aumentaría en el futuro en la mujer que se considera como más emprendedora y dispuesta a correr ciertos riesgos, aunque esto no se verifique totalmente en todo el discurso.

“El peso relativo que le das a las cosas depende, si tienes una vida familiar plena, una vida social plena y un trabajo bueno distribuyes la importancia por partes iguales... nosotras le damos mucho peso a la vida familiar en función del entorno.”

A todo esto cabría añadir la perspectiva de un cambio en el nivel educativo de la población que ayudará a disipar ciertas barreras. El mayor conocimiento, la apertura y permeabilidad cultural disminuiría el miedo a lo diferente llevando a que el factor formativo pueda ser un índice de disponibilidad a la movilidad.

“De que estudien más idiomas los chavales, estén más acostumbrados a viajar desde pequeños, conocer más desde Internet.”

Los actuales padres que probablemente se vieron tentados pero no se atrevieron frente a alternativas que pudieran implicar movilidad, admitirían en sus hijos este deseo.

Esto será una tendencia casi universal, a la que suponen, según el discurso, que no será fácil substraerse. Los cambios que la formación ejercerá sobre la posición social, abrirían un abanico de posibilidades a los jóvenes, que sus padres dicen no tener.

“Ellos tendrán otros trabajos, por ejemplo tengo un amigo que el hijo es arqueólogo y claro piensa en Perú, se vuelven locos, y mi hijo habla de biología marina, ya ves...”

Finalmente se intenta minimizar todo lo antes dicho aludiendo a que el desarrollo de las nuevas tecnologías hará menos necesaria la movilidad laboral.

“La mayoría vamos a trabajar en nuestra casa, a no ser que sea un trabajo de machacar a un operario, todo desde la casa o el despacho, video-conferencia, internet, chat, eso es un adelanto grandísimo, puedes mandarlo todo.”

Como expresión de esto se dice “seremos nuestros jefes” o sea no habrá que “ir hacia” a nadie para cumplir con lo que se pide. Cada uno marcará su propio ritmo y así se preserva la inmovilidad.

En el discurso aparece entonces una utilización supuesta de las nuevas tecnologías para no modificar los ideales vigentes, aunque sí las condiciones de trabajo de modo que el ideal se podrá conseguir con mayor facilidad.

Todo esto indicaría que el nivel de resistencia es muy elevado, manteniendo irrealizable el ideal, lejos de lo posible por innecesario con las nuevas tecnologías. Se garantiza así que no se puede realizar, o sea preservándolo como tal para reforzar el miedo al cambio.

5. INFLUENCIA DE LA MOVILIDAD LABORAL EN EL PLENO EMPLEO

5.1. La movilidad laboral entre las comunidades autónomas españolas

En un informe elaborado por la Unión Europea, la movilidad de los españoles figura al final de la lista de países, en el caso de los desplazamientos dentro del país. El 0,6% de los españoles cambian de region al año, mientras que en Alemania el porcentaje alcanza el 1,2% y en el Reino Unido el 1,6%. En EEUU, la movilidad entre los diferentes condados de un mismo estado llega al 3% de la población.

Según datos de la Encuesta sobre Calidad de Vida en el Trabajo realizada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a 6020 personas insertadas en el mercado laboral en el segundo trimestre de 2001, el 71% de los ocupados ha cambiado de colocación, mientras el restante 29% permanece en su primer empleo. El documento también recoge la movilidad geográfica. Así desvela que Madrid y Cataluña con las autonomías que más población ocupada reciben, mientras que Andalucía, Castilla y León y Castilla-La Mancha, las que más pierden. Otro dato de este apartado consiste en que el 21% de los trabajadores que se mueven en el mercado, lo hace estimulados por la promoción profesional. También la mejora económica es un importante acicate a la hora de elegir un nuevo empleo, causa que motiva a un 19% de los trabajadores que se trasladan. Los hombres solo renuncian a la movilidad laboral en un 27%.

La encuesta recoge también un capítulo dedicado a la movilidad geográfica entendida como los desplazamientos realizados por los ocupados entrevistados desde la comunidad en la que nacieron a la que residen. En este capítulo, los porcentajes son un 23% de permanencia y un 77% de cambio. Madrid, en una proporción del 7%, y Cataluña, con el 5%, son las comunidades que más población ocupada reciben. En el caso de Madrid, un 1,5%, son trabajadores provenientes de Castilla y León. En Cataluña, proceden en un 2,2% de

Andalucía. A ambas autonomías llega un 1,6% y un 0,8%, respectivamente, de ocupados procedentes del extranjero. Cantabria, Extremadura y La Rioja son las comunidades que menos población trabajadora reciben. Su acogida se queda en un 0,2%. En relación con el número de ocupados que pierden, Andalucía figura en primer lugar con un 4,3%, seguida de Castilla y León, con un 3,3%, y de Castilla-La Mancha, con un 2,5%. Baleares y Canarias apenas pierden trabajadores. Sólo el 0,1% de sus habitantes ocupados reside fuera.

En cuanto a la encuesta realizada especialmente, para este estudio, hay que decir que:

El universo considerado en la investigación ha sido el de empresas con más de 10 empleados ubicadas en comunidades autónomas Objetivo I y Objetivo III.

Comunidades Autónomas Objetivo I	Comunidades Autónomas Objetivo III
<p style="text-align: center;"><i>70 encuestas</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Andalucía • Castilla y León • Comunidad Valenciana 	<p style="text-align: center;"><i>85 encuestas</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Cataluña • Madrid • País Vasco

El universo estimado (según datos extraídos del Directorio Central de Empresas 2001 del Instituto Nacional de Estadística) es de 112.412 empresas.

Los cinco grandes sectores de actividad económica que se han utilizado para el estudio han sido los que se nombran a continuación:

SECTORES DE ACTIVIDAD
<ul style="list-style-type: none"> • Industria y Construcción • Comercio y Hostelería • Transportes y Comunicaciones • Servicios a Empresas • Sanidad, Educación, Resto Servicios.

El tamaño de la muestra ha sido de 150 entrevistas, lo que en términos estadísticos supone asumir un margen máximo de error del $\pm 8,2\%$ para las distribuciones totales, en el supuesto de muestreo aleatorio simple, trabajando con un margen de confianza del 95,5% y asumiendo el supuesto más desfavorable en la varianza poblacional ($P=0,5$).

En el diseño muestral se establecieron cuotas para la selección de las empresas a entrevistar según comunidades autónomas, tamaño de la empresa (nº de empleados en tres grandes tramos) y sector de actividad (en los cinco grupos mencionados). La distribución del universo de empresas, así como la muestra realizada se recogen en el siguiente cuadro:

Distribución del universo de empresas. (Absolutas)

Actividad	Total	Tamaño de empresa		
		10 a 49	50 a 99	100 ó más
Total	112.412	95.119	9.544	7.749
Industria y Construcción	52.833	45.072	4.422	3.339
Comercio y Hostelería	26.144	22.884	1.950	1.310
Transportes y comunicaciones	5.731	4.889	451	391
Servicios a empresas	14.559	11.629	1.315	1.615
Sanidad, Educación y Resto servicios	13.145	10.645	1.406	1.094

Fuente: Estudio cuantitativo EOI, movilidad laboral, 2002.

Distribución de la muestra de empresas realizadas. (Absolutas)

Actividad	Total	Tamaño de empresa		
		10 a 49	50 a 99	100 ó más
Total	153	55	67	31
Industria y Construcción	43	16	19	8
Comercio y Hostelería	29	8	15	6
Transportes y comunicaciones	25	9	12	4
Servicios a empresas	26	9	11	6
Sanidad, Educación y Resto servicios	30	13	10	7

Fuente: Estudio cuantitativo EOI, movilidad laboral, 2002.

La técnica utilizada para el sondeo ha sido la entrevista telefónica con cuestionario precodificado. La duración media de las encuestas se ha situado finalmente entre 7 y 10 minutos.

El contacto seleccionado ha sido la persona responsable o competente en materia de Recursos Humanos y Personal dentro de la empresa, ya fuese una persona con cargo específico relacionado con el tema (Director de Recursos Humanos/Responsable de Personal, etc.) en aquéllas con una distribución departamental más estructurada, o, en su defecto, aquél cargo de la empresa que pueda proporcionar una información más cualificada sobre el tema de estudio.

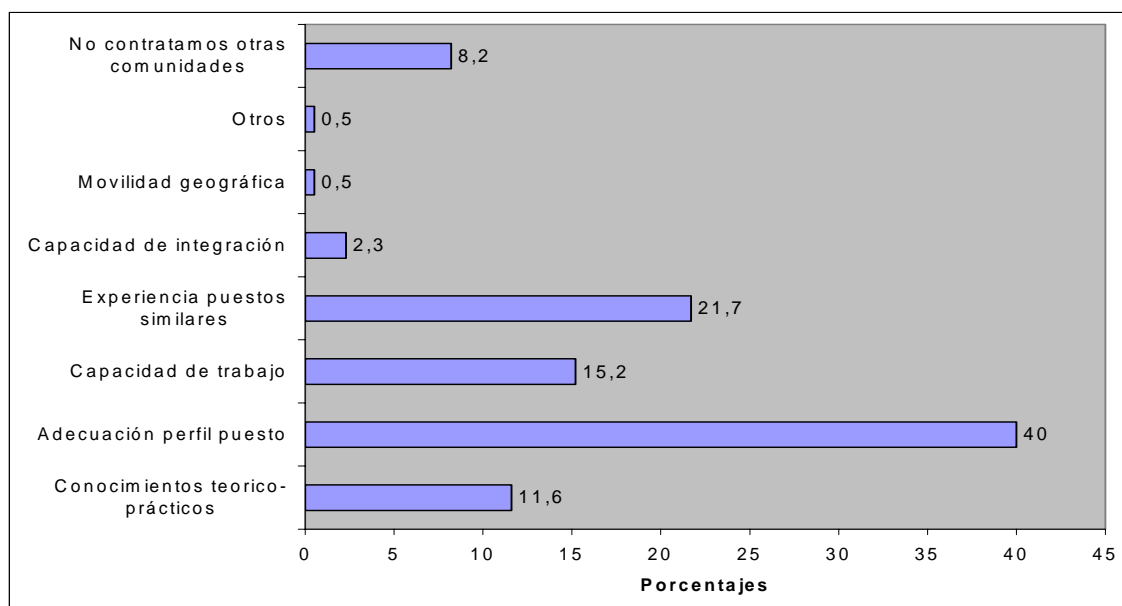
Con el propósito de garantizar la máxima calidad en la obtención de la información, se seleccionaron entrevistadores con las características de formación y capacitación más adecuadas para llevar a cabo las entrevistas. Previamente a la realización del campo, se proporcionó a todos los entrevistadores un extenso briefing sobre los objetivos y características del estudio, los criterios de captación de la persona a entrevistar, etc.

La calidad de la información se verificó mediante supervisión directa aleatoria de las entrevistas telefónicas, siendo controlados en este proceso todos los entrevistadores participantes en el Estudio. Posteriormente se sometieron los cuestionarios a control de calidad para contrastar la coherencia de la información obtenida en los mismos.

Finalizado este proceso se efectuó el cierre y codificación de las preguntas abiertas, para posteriormente proceder a la aplicación de pruebas de coherencia y control de errores.

El análisis de los datos se ha realizado mediante técnicas de explotación bivariadas.

***Aspectos valorados por la empresa en el proceso de selección interregional
(Porcentajes)***

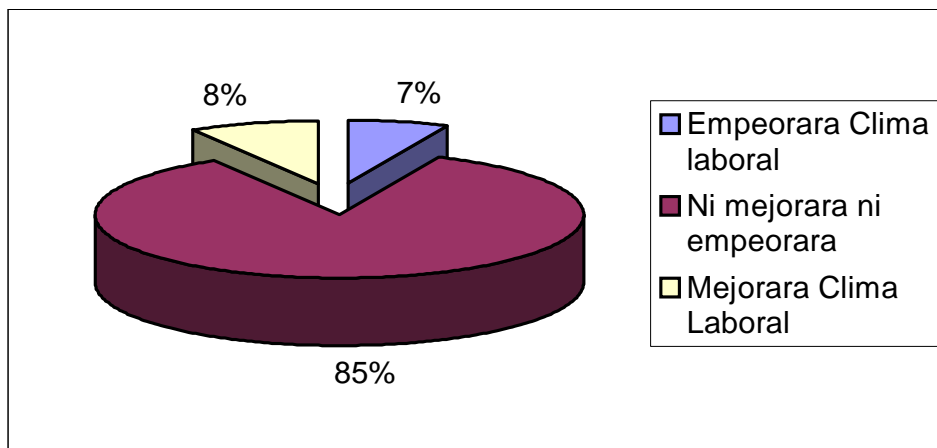


Fuente: Encuesta EOI, movilidad laboral. 2002

Como se puede apreciar en el gráfico de arriba, los aspectos más valorados por las empresas para un proceso de selección interregional son, principalmente la adecuación al perfil del puesto de trabajo, la experiencia en puestos similares y la

capacidad de trabajo, que por otro lado, también suelen ser los aspectos más valorados a la hora de realizar un proceso de selección en una misma región.

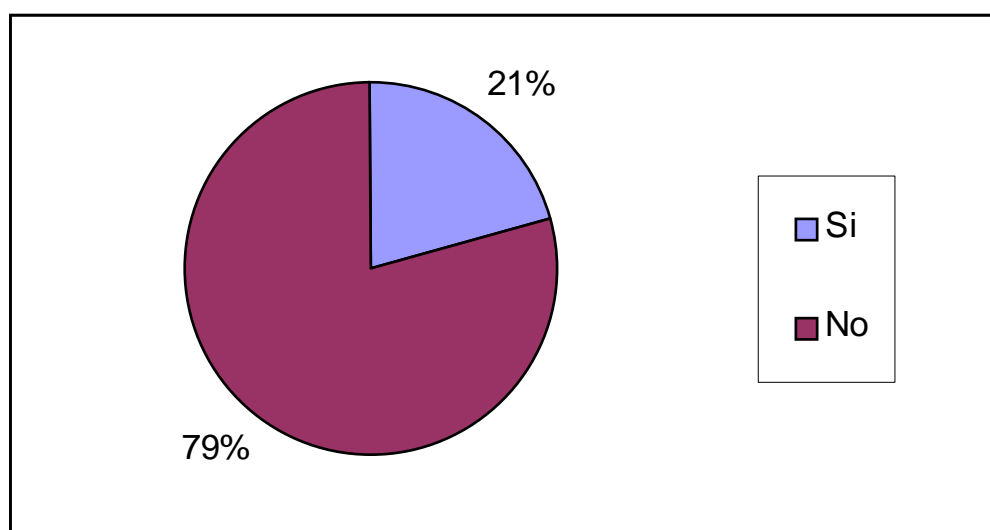
Valoración de personal procedente de otras regiones (Absolutos)



Fuente: Encuesta EOI, movilidad laboral. 2002

Cuando se pregunta sobre la valoración de personas procedentes de otras regiones el 85% de los encuestados responden que ni mejorara ni empeorar el clima laboral de la empresa e incluso un 8% dice que mejorara el clima laboral, lo que significa que está muy bien valorado el hecho de que se contrata personal de otras regiones en la que la empresa está instalada.

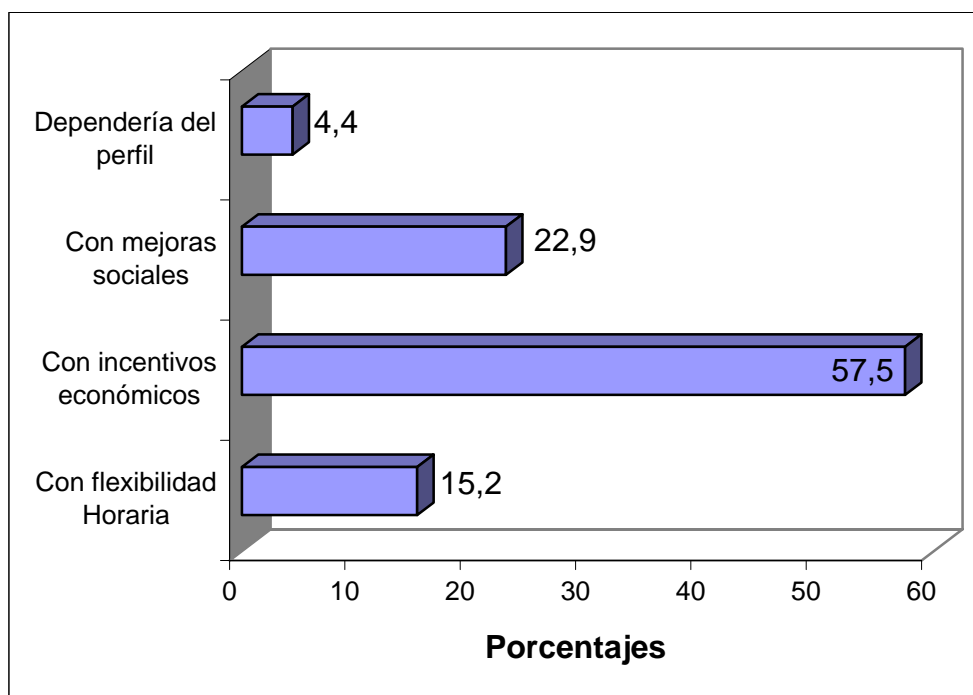
Empresas que incentivan a los trabajadores de otras comunidades (Porcentajes)



Fuente: Encuesta EOI, Movilidad laboral. 2002

Es normal que la mayoría de las empresas no incentiven a los trabajadores que pertenezcan a otras comunidades, ya que si fuera al revés, se produciría un mal clima laboral, debido a las ventajas que obtendrían sobre los demás. A pesar de todo, si vienen de otra región, es evidente que se gastaran más dinero en traslados, por lo que no estaría mal, que se les beneficiara de alguna manera en ese aspecto.

Incentivos empresariales para contratar empleados de otras regiones (Porcentajes)

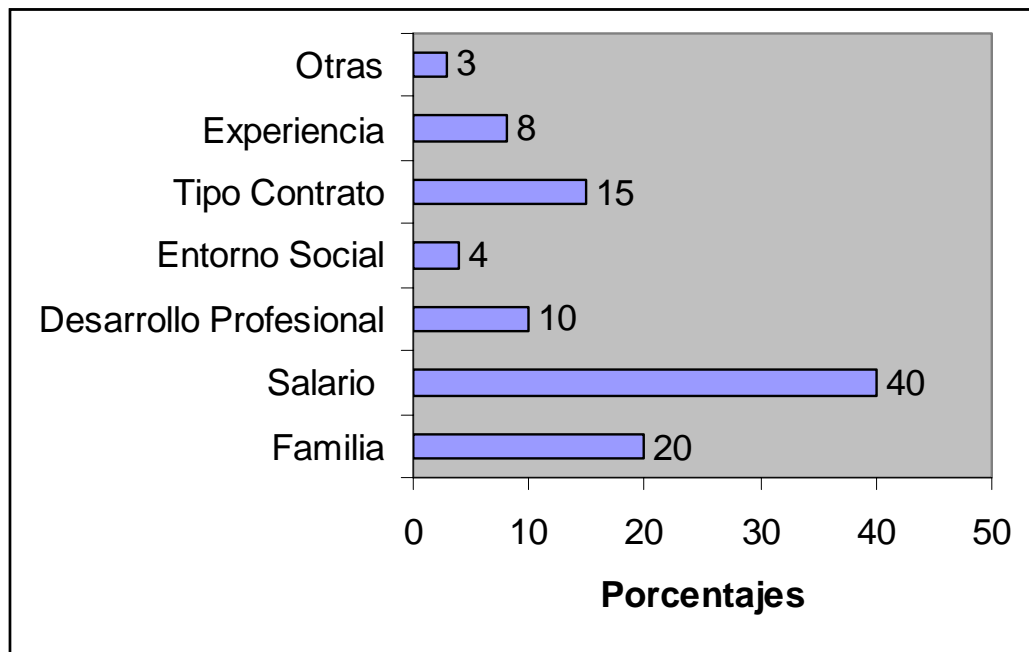


Fuente: Encuesta EOI, Movilidad laboral. 2002

En cuanto a la manera de incentivar a los empleados de otras regiones la forma más común es con incentivos económicos, a una gran distancia se encuentran mejoras sociales y la flexibilidad de horario y con un porcentaje muy bajo se encuentra la opción de se incentivaría dependiendo del perfil del puesto. Como hemos comentado antes, el tema de los incentivos es peliagudo, ya que los demás trabajadores, se pueden sentir agraviados por la situación, y sino se incentiva se puede correr el riesgo de contratar a la persona menos acorde, ya que el propio

empleado ideal de otra región podría no aceptar el contrato sino recibe algo mejor a cambio.

***Elementos definatorios para trabajar fuera de la comunidad en que reside.
(Porcentajes)***



Fuente: Encuesta EOI, Movilidad laboral. 2002

Los elementos que definen que un trabajador se decida a irse a trabajar a otra región diferente en la que vive son fundamentalmente el salario, y elementos también importantes son la familia y el tipo de contrato, los demás elementos no son muy valorados.

El tema de la movilidad laboral de gran actualidad en el discurso social actual, viene ligado en el imaginario del universo estudiado, al traslado de trabajadores de grandes empresas privadas nacionales o multinacionales así como de funcionarios de instituciones públicas.

No se admite como recurso en empresas pequeñas y de ámbito local, que por otra parte, según manifiestan, no suelen frecuentar este tipo de estrategia.

“Esto está claro en Valladolid, aquí todo el mundo conoce la empresa Fasa Renault que está prejubilando a gente y llevándose a gente muy joven... mi padre se tuvo que ir a Palencia por 20 mil pesetas.”

Grado de aceptación de la movilidad

La movilidad es admitida pero no aceptada en términos generales si bien se diferencia en algún caso entre:

Movilidad interregional

Movilidad internacional

Movilidad regional

En trabajadores con nivel formativo bajo, donde no hay una cualificación profesional específica, el tema de la movilidad laboral es conocido si bien no se sepa exactamente los detalles ni condiciones de las que se trata.

En niveles formativos medios el concepto es entendido vagamente y es admitido como algo inherente a la definición del puesto cuando se trata de movilidad laboral dentro del Estado.

En los niveles de formación y cualificación profesional alto, se dice no saber a qué se está haciendo referencia, existiría confusión, un desconocimiento a veces inexplicable acerca de qué es la movilidad.

“A qué te refieres? A gente que se va a buscar trabajo? ...para los que están en paro, para jóvenes o para quién?”

El desconocimiento al menos manifiesto de la movilidad, podría estar directamente relacionado con el grado de preocupación de los trabajadores acerca

de la propia posibilidad de ser objeto de movilidad, preocupación mayor o menor según el nivel formativo y de cualificación de que se trate.

El nivel de aceptación aunque siempre escaso, varía según el nivel formativo oscilando desde una aceptación resignada a la negativa, pasando por ser admitido pero no aceptado en los niveles formativos superiores.

“Piensas que habría que dividir según los trabajos, en algunos desde un principio uno sabe que va a tener movilidad, movilidad dentro de la empresa... que te digan de Sevilla lo mandamos a Barcelona... la movilidad me sentaría mal.”

Modalidad de la aceptación

En los niveles bajos de formación es más admitido y es entendido como un modo diferente de trabajar. Frente a la movilidad la preocupación que aparece en este nivel guarda relación con necesidades ligadas a la actividad laboral únicamente y no se piensa más que en segundo término en aspectos personales o sociales.

“Si estás trabajando por 120 mil pelas no te ofrecen Madrid... si te ofrecen Madrid hay muchas cosas allí, hay gente que está trabajando hace años...”

En este tipo de trabajador la perentoriedad es mayor y se plantea con mayor frecuencia alguna situación vivida como extrema. Sus exigencias son también menores y, según manifiestan, la movilidad es aceptada por razones económicas.

Una mejora relativa en la remuneración no es valorada como causa significativa para la aceptación de la movilidad en los otros niveles de formación, tanto medio como alto, niveles profesionales con ingresos mayores, generalmente.

La movilidad es aceptable como opción relativa para quien se encuentre en una situación de disponibilidad, entendiéndose que la disponibilidad sería la situación de quien no tiene o no siente tener responsabilidades, lastres que dificulten su movilidad.

La responsabilidad es vista como un freno cuando se alude a la que el trabajador tiene para con otros miembros de la familia y también como una motivación cuando no aparece ligada a ningún tercero en particular, sino como atributo positivo.

“Ningún trabajador aceptará la movilidad geográfica, depende de la responsabilidad... trabajadores gente mayor con responsabilidades, una casa (...) Si es responsable y el sueldo interesa, dependerá...”

En los niveles formativos y profesionales bajos, se relaciona la necesidad con la disponibilidad para la movilidad, pero como si se tratara de una fatalidad, algo inherente a las actuales condiciones de trabajo y estilo de vida.

En los niveles medios, el nivel profesional obligaría en cierta medida a responder con una aparente aceptación de la movilidad sin oponerse a la propuesta de manera franca, aparente, dado que se contradice en este punto el discurso con lo que se expresa en otros momentos.

En los niveles académicos altos se asemejan mucho a los niveles medios. Se dice admitir la movilidad aunque de inmediato aparecen obstáculos vinculados a lo personal.

“Yo creo que la gente está dispuesta siempre si se le ofrece una mejor situación laboral... aunque yo creo que no valoras tanto el dinero sino la situación personal, porque también es importante estar a gusto en el trabajo.”

Cuando se admite la movilidad, ésta es aceptada como algo más bien transitorio y temporal, como una herramienta o recurso que posibilita a veces mejorar la competitividad laboral y la empleabilidad.

Estaría vista en los niveles superiores como una continuación de la etapa formativa ya que la movilidad aparece ligada a la continuación de la preparación una vez acabados los estudios.

“La gente se lo plantea, trasladarse un par de años para conseguir hacer currículum, para conseguir una experiencia pero siempre con la idea de volver al lugar de origen.”

La realidad suele ser diferente, según se desprende del discurso analizado. Posiblemente se deba a que al admitir la movilidad laboral como un modo de ampliación de la formación, aunque el proyecto de vida se mantenga ligado al lugar de origen, se disocia el proyecto profesional del personal dejándolo fuera.

También en niveles formativos más bajos se explicita algo presente en todos los niveles, que la movilidad es admitida como algo temporal donde la perspectiva del retorno facilitaría la partida quedando la expectativa de volver como fantasía permanente.

“Tú te tienes que ir fuera porque necesitas trabajar, pero todo el mundo en cuanto puede acaba volviendo... mi hermano lleva toda la vida fuera y mi hermana ha tenido que salir a trabajar, les da igual por ahora...”

El joven se estaría viendo presionado en los grupos y querría dar una imagen acorde y consonante con lo que de él se espera mostrándose abierto y dispuesto para la movilidad laboral.

Pero esta imagen no se sustenta ni en sus actitudes ni en la constelación motivacional a la que refiere.

Existiría una creencia generalizada a la cual el joven adhiere aparentemente, de que la movilidad es una opción más real para quienes tienen menos edad.

Este hecho, como veremos, no se verifica como tal en el discurso. Se responderá diciendo que si bien el joven podría tener mayor facilidad para la movilidad otras son las razones en su caso que lo detienen, estaría disponible pero no dispuesto.

“Yo no tengo problema para irme, yo sobre el tema de los jóvenes no puedo opinar porque no tengo ningún miedo, yo me voy a Finlandia si hace falta, pero soy un caso único, mis amigos son jóvenes pero ni les hables...”

Se admite que la movilidad está relacionada con motivaciones profesionales y personales de modo que se hace corresponder un mayor nivel de especialidad profesional y de nivel formativo con una mayor aceptación de la movilidad.

$$\text{MOVILIDAD} = \frac{\text{NIVEL FORMATIVO Y PROFESIONAL}}{\text{INCREMENTO REMUNERACIÓN}}$$

“La movilidad geográfica se da en cuanto a formación por lo menos en mi empresa en auditores, abogados, gente como documentalistas y secretarias, incluso nada... aquí de moverse se mueven abogados...”

Modalidad de aceptación de la movilidad

	<i>Bajo nivel de formación y Cualificación</i>	<i>Diplomados y FPPII, Cualificación media</i>	<i>Titulado superior, Cualificación alta</i>
<i>Razones personales</i>	<i>Necesidad y mejora nivel de vida</i>	<i>Ambición y búsqueda de nuevas experiencias</i>	<i>Prestigio y poder</i>
<i>Razones profesionales</i>	<i>Poder trabajar y promoción</i>	<i>Realización profesional</i>	<i>Continuidad con la formación</i>

Fuente: Informe cualitativo EOI, movilidad laboral 2002.

Perspectiva diferencial de mujeres y hombres

Según se desprende de los discursos analizados, al tratarse de la aceptación de la movilidad, se estaría inclinando el fiel de la balanza a favor de la mujer que sería quien mejor aceptaría, admitiría y comprendería la necesidad de la misma.

El siguiente verbatim expresado por una mujer podría ilustrarlo.

“Dentro de la empresa está bien que se hagan cambios, yo lo veo bien dentro de tu categoría, de tu sueldo, de lo que tu tengas(...) ahí es a mejor, poco a poco, si no te cambian diez veces de sitio(...) lo que él llamaba la vía muerta...”

La mujer admite mejor la movilidad especialmente cuando conlleva una mejora.

Aunque es vista por los hombres como más resistente y contraria a la movilidad, la imagen que ellas tienen de sí mismas es diferente, se ven más abiertas, más dispuestas.

A diferencia del estereotipo dominante entre los hombres y entre las mujeres mayores de 40 años, la mujer que trabaja se plantearía actualmente objetivos profesionales y no sólo personales, que coexisten en tanto no se vea obligada a elegir.

Estaría dispuesta pero tendría menos oportunidades reales lo cual podría estar sesgando la imagen que sobre el tema existe mayoritariamente.

“Para marcharse las mujeres son más abiertas que los hombres(...) porque los hombres tienen más posibilidad para encontrar trabajo.”

La mujer estaría buscando a través de la movilidad una vía de acceso a objetivos y logros que cree actualmente vedados. Admite la movilidad incluso cuando tiene cargas familiares y lo hace como traslado, en tramos cortos y por períodos breves, rebelándose a su rol tradicional en el que se siente encerrada y frente al cual ostenta como arma la mayor racionalidad.

“A las mujeres nos tienen encasilladas... pero se lo piensa más un hombre que una mujer a la hora de irse, ella sabe qué es lo más importante...”

“... el hombre es más... quiere estar más arropado y hoy en día incluso si eres joven no... con tu mamá y tu papá vives tan cómodo...”

La mujer parece decantarse por una idea diferente de la movilidad, similar a la que tiene del progreso como un proceso cíclico, de corto alcance pero repetido en diversas ocasiones, propio del modelo femenino que concibe el avance como un proceso en espiral más que rectilíneo. Así es expresado en el discurso:

“A veces es la forma cómo se hace, vuelves a casa e incluso si no tienen mala leche te llevan a un lugar que puedes dormir en casa... algún tiempo... luego vuelves”

Según manifiestan, los empresarios no estarían tomando en cuenta el sexo para proponer la movilidad. La mujer acepta esta equivalencia como un riesgo asumido al desarrollo de una actividad laboral que la equipararía a la del hombre.

Para la mujer ser objeto de una propuesta de movilidad sería un índice de trato igualitario.

“Yo tengo una cuñada trabajando y en la empresa para ellos es igual no hay ni hembra ni varón... de aquí se llevaron dos personas a Madrid hombre y mujer, y venir gente viene tanto número de mujeres como de hombres...”

La propuesta de movilidad laboral estaría connotada en el hombre más como un signo de final, de terminación de una vigencia, casi de muerte, así lo nombran como “*la vía muerta*”, mientras que en la mujer aparece como un signo vital, de crecimiento profesional.

“Si te lo dicen cambia la historia, porque en general a partir de los 40 no te dan oportunidades ni alternativas.”

Imagen de la movilidad

Hay unanimidad en admitir que la movilidad forma parte de la estrategia de la empresa.

La estrategia empresarial es entendida como un conjunto de valores que estarían marcando modos de comportamiento al que en ella trabaja, un lugar de pertenencia, una imagen determinada de empresa y una marca, que valdría como protección y señal de identidad. Aceptar globalmente esta estrategia conlleva para quien lo hace, la aceptación de la movilidad.

“Los americanos cada siete años hacen rotar a los técnicos, para evitar el compadreo y el aprovechamiento de tener contacto con los

proveedores... eso se está haciendo aquí... también allá hay mucho mangoneo.”

La expresión movilidad geográfica es utilizada por los trabajadores poco cualificados mientras que otros hablan de movilidad laboral o de traslado. Se marca de esta manera la permanencia y el corporativismo de la empresa, que se vería como omnipresente, que se mantendría inamovible en su infraestructura y en su función ya sea en uno u otro lugar.

La estrategia es la misma y el trabajador se encontraría dentro aunque salga para ello de su lugar social de pertenencia.

“Eso sí que es movilidad geográfica... estamos hablando de empresas en las que al entrar ya sabes lo que hay.”

La empresa privada es valorada más positivamente puesto que daría más aliciente para la movilidad, en cambio la pública es percibida como la empresa que no cambia y por ende no se mueve y mueve menos.

Se percibe entre los trabajadores poco cualificados una idealización de la empresa privada. Se dice que la empresa reconoce y premia al trabajador con la movilidad la que se significaría como un reconocimiento implícito ya que se tomarían en cuenta sus necesidades a la hora del traslado.

“Los jefes de sección se están metiendo 270 mil pesetas y encima le encuentras un trabajo a la mujer allí en el centro comercial.”

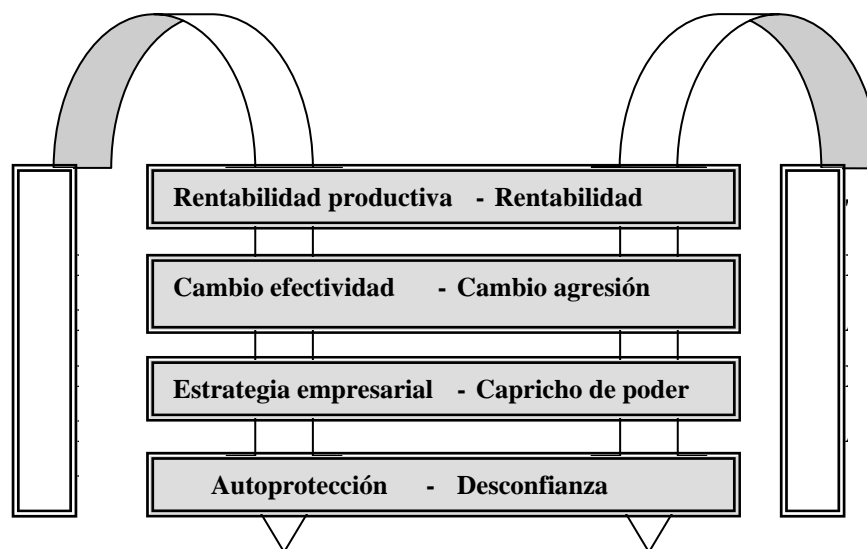
Se entiende la propuesta empresarial como una posibilidad de mejora, que le abre al trabajador caminos y lo deja en una situación de mayor simetría con el empresario. Este no le impondría una medida obligatoria sino que se percibe como un ofrecimiento facilitando así la aceptación de su propuesta de movilidad.

En los niveles medios la movilidad es percibida como un castigo, como una venganza de quien tiene todo el poder y no estaría dispuesto a admitir las necesidades del trabajador, observando solamente las de la empresa.

“Te manda... muchas veces son movimientos que hace por capricho, por que me cae mal o lo que sea... no es para mejorar... vas obligado y condicionado por la empresa.”

El cambio es percibido como un riesgo de pérdida de los vínculos cuando no se toman en cuenta por parte del empresario los factores personales del trabajador ni las diferencias existentes entre perspectivas, valores y expectativas de trabajadores y empresa.

Percepción relativa del cambio



Fuente: Informe cualitativo EOI, movilidad laboral 2002.

La imagen de la movilidad se modifica agudizándose las resistencias en la medida en que el discurso se hace más real y próximo.

Cuando el tema es planteado de una manera abstracta e impersonal la respuesta es levemente negativa pero con un tono afectivo de malestar únicamente.

“Cuando se traslada dentro de la empresa, a otro lugar, la movilidad me sentaría hombre, la movilidad me sentaría mal.”

“...aquí tengo yo a mi familia y el traslado es cuestión económica, y la cuestión económica está en segundo lugar... estoy totalmente en contra.”

La movilidad irrumpe de un modo disonante en las rutinas establecidas y a medida que el discurso se personaliza y la movilidad comienza a visualizarse como una posibilidad concreta, real, pasando entonces de ser un disgusto a ser una negativa, una opinión racional y distante pero aguda.

El discurso se endurece se refuerza el aspecto racional, inapelable, escondiéndose los afectos irracionales y aumentando las resistencias. En todos los niveles la movilidad se liga a la idea de abandono aunque esta posición se dulcifique cuando es referida a otro.

“Es lógico que lo trasladen porque una persona que sea de levantar plataformas petrolíferas no va a levantar una aquí y donde la levante no se va a quedar toda la vida...”

Se comprende que existan ciertos trabajos donde aceptar la movilidad es necesario, pero se comprende como una posibilidad temporal y para otros.

Se utiliza en este mismo sentido la pertenencia a una región y la identidad regional. En cada región la movilidad es aceptada para otras regiones y para la región en cuestión supone una situación especial, diferente.

Todos dicen tener una relación especial con el propio lugar, una pertenencia distinta en contenidos que haría que la movilidad fuera vista de un modo diferente por ellos a la de otros, ya sea un andaluz, un catalán o un gallego.

Lo mismo se dice en Castilla-León que en Andalucía, que en Aragón, entre los titulados superiores o los trabajadores sin formación. Es una constante y cada uno cree que la relación y situación propia es única y especial.

“Yo no sé si es el clima o será la ciudad pero si esta reunión se hace en Cataluña, en Castilla o en Madrid saldría diferente... ahí la gente sí que se mueve. Nosotros hacemos la vida en la calle, somos privilegiados... yo para arriba no me voy.”

Esta calidad de “*ser único*” que convoca la relación materno filial estaría siendo atacada por la movilidad, que vulneraría estas raíces particulares que cada una cree únicas y mejores.

La movilidad interregional es más resistida en general que la internacional, lo mismo sucede con la movilidad intra regional. Esto podría deberse a que la movilidad aparece connotada como un destierro, como una expulsión.

“Ahí hay médicos que acaban con sus especialidades y están viviendo sin trabajar, dicen pero si no me interesa y tampoco que me destierren.”

La movilidad se consideraría por los propios protagonistas y por los demás como el resultado del déficit en la capacidad de la propia tierra, del propio medio para dar sustento a sus habitantes- hijos. Un abandono por segregación que marcaría e indicaría un déficit tanto del entorno como de la persona que tiene que marcharse desterrada.

5.2. Movilidad laboral entre países de la Unión Europea

España es, junto a Francia y Grecia, el país de la Unión Europea cuya población registra menores índices de movilidad en el mercado laboral único. Según datos que maneja la Comisión Europea, menos de un 0,2% de la población de cada uno de estos tres países se desplaza al año por los diferentes mercados laborales de la UE.

En el otro extremo, los movimientos migratorios en Alemania y Dinamarca se elevan al 1,2% de sus respectivas poblaciones. De media anual, la movilidad en la UE afecta a 1,5 millones de personas, el 0,4% del total.

En un informe elaborado por PricewaterhouseCoopers, llamado “La movilidad laboral en Europa”, se comenta que mientras el 69% de los empresarios europeos encuestados asegura que necesitará una mayor movilidad laboral de sus empleados en los próximos cinco años – y el 48% asegura tener dificultades a la hora de contratar profesionales cualificados –, sólo el 17% de los trabajadores se muestran interesados en vivir o desarrollar su carrera profesional fuera de su país de origen – la mayoría son jóvenes sin experiencia.

En dicho informe, España es, después de Francia, el país en el que los empresarios dan mayor importancia a la movilidad laboral de sus altos directivos y profesionales. De hecho, el 85% de las compañías españolas encuestadas considera que la movilidad será un requisito importante a la hora de contratar su personal en los próximos cinco años. Pero España es también una de las naciones en las que existe una menor disposición por parte de los empleados a trabajar en el extranjero. Sólo el 12% de los españoles se muestran dispuestos. Un porcentaje claramente inferior a la media de la Unión Europea (del 14,8%) y sólo empeorado por Hungría. Además, de este 12% sólo el 5% tienen un perfil de alta dirección y el 10% de profesionales cualificados.

El informe revela que el Reino Unido es el país preferido por los españoles para trabajar, seguido de Francia, en segundo lugar, e Italia y Alemania en tercero. Pero también deja claro que nuestro país es muy bien valorado entre los ciudadanos europeos como destino profesional. Británicos y holandeses sitúan España como la primera de sus prioridades, mientras que alemanes y suecos nos contemplan como la segunda opción.

Destinos preferidos para trabajar por los europeos

País de origen	Primer destino elegido	Segundo destino elegido	Tercer destino elegido
Francia	EEUU	Canadá	Reino Unido
Alemania	EEUU	España	Australia
Holanda	España	Francia	Italia
España	Reino Unido	Francia	Italia/Alemania
Suecia	Reino Unido	España	Francia
Gran Bretaña	España	Francia	EEUU
República Checa	Alemania	EEUU	Reino Unido
Hungría	Alemania	EEUU	Austria
Polonia	Alemania	EEUU	Italia
Suiza	Francia	Italia	Reino Unido

Fuente: Informe PricewaterhouseCoopers "La movilidad laboral en Europa". 2002.

El informe sobre movilidad laboral en Europa hace un análisis sobre las barreras que, desde el punto de vista de empleadores y empleados, impiden aumentar el índice de movilidad laboral en Europa. (Según la Comisión Europea, sólo el 0,4% de la población residente en la UE trabaja fuera de su país de origen). Unas cifras seis veces por debajo de las de Estados Unidos.

Para los empresarios, los principales obstáculos son:

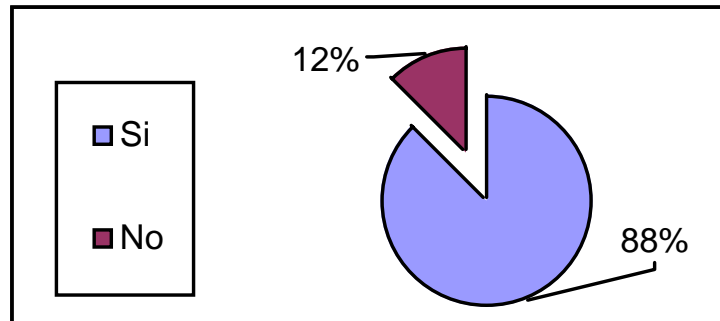
- La falta de una legislación laboral integrada, las diferencias entre los sistemas fiscales europeos (según el 40% de los encuestados).
- La necesidad de proporcionar un empleo al cónyuge (según el 39%).
- Los idiomas (según el 35%).
- Los diferentes sistemas de prestaciones sociales (según el 32%).

Los empleados, por el contrario, consideran que las razones por las que no están dispuestos a trabajar fuera de su país son:

- La familia y la educación de los hijos (según el 55%).
- La falta de conocimiento de idiomas (según el 52%).
- La escasa información sobre oportunidades de empleo (según el 50%).
- El empleo para la pareja (según el 49%).
- La escasa unificación que existe en Europa de las titulaciones profesionales (según el 48%).

Paradójicamente, el informe señala que el desarrollo de la tecnología no está sirviendo para suplir la demanda de trabajadores móviles en las empresas y asegura que la evolución demográfica de la población europea (envejecimiento de la población) hará que la necesidad de este tipo de trabajadores aumente.

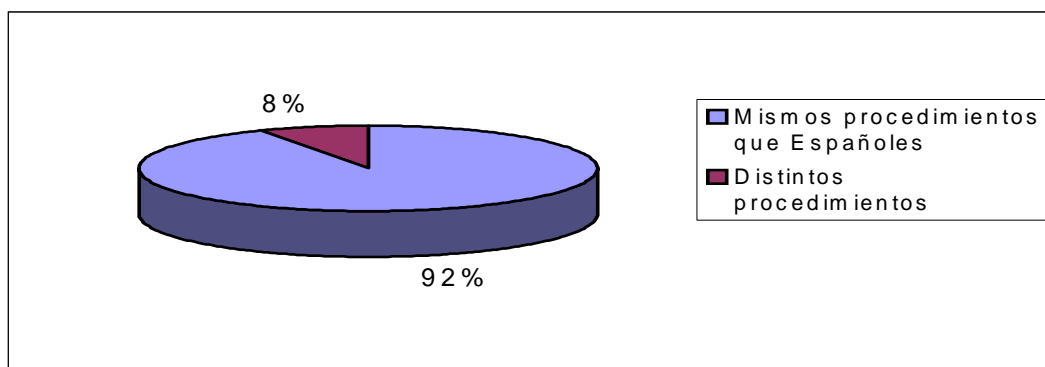
***Distribución de empresas que contratarían a empleados de la Unión Europea
(Porcentajes)***



Fuente: Encuesta EOI, movilidad laboral. 2002

Es un poco contradictorio, que el 88% de empresas contrataría a empleados de la Unión Europea, con el hecho de que realmente no se hace, el porque puede ser muy variado, tal vez la publicidad de los puestos de trabajo disponibles no fluyen por el mercado europeo como debería suceder.

***Valoración procedimiento de contratación personal extranjero en España.
(Porcentajes)***



Fuente: Encuesta EOI, movilidad laboral. 2002

Como se observa en la gráfica el 92% de encuestados dice que usan los mismos procedimientos para la selección de personal extranjero que de español. Por un lado tiene su lógica, ya que no se puede ni debe hacer discriminación, pero evidentemente, además habría que hacer como mínimo una prueba de idioma,

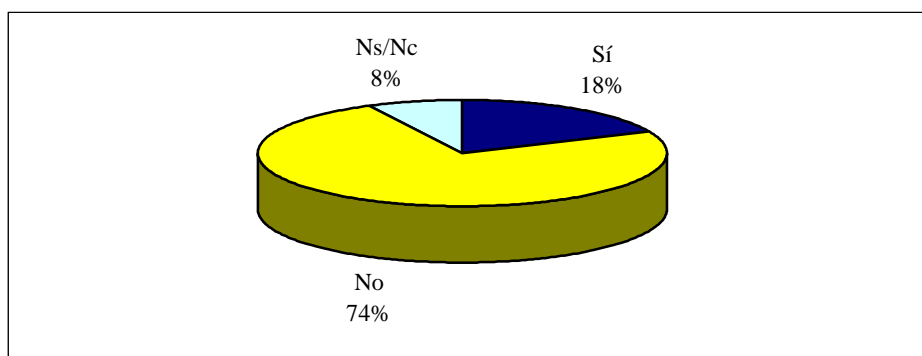
para comprobar que el idioma no va a ser un obstáculo en el desempeño de su profesión.

5.3. Movilidad geográfica como factor determinante del empleo

En el estudio llamado “Situación actual del empleo en las pymes: análisis actuales y tendencias futuras” cuya investigación de campo se ha realizado mediante la técnica de investigación cuantitativa, para ello se ha diseñado y elaborado una encuesta dirigida a 200 empresas españolas; uno de los bloques dentro del análisis de la opinión empresarial en cuanto a los factores determinantes dentro del comportamiento del empleo lo constituye el aspecto de la movilidad geográfica.

En este sentido se ha preguntado a los responsables de las empresas acerca de la disposición de los trabajadores de las empresas de los sectores analizados ante un eventual cambio de residencia. Tres cuartas partes de las empresas encuestadas consideran que los empleados del sector no estarían dispuestos a cambiar su residencia, apenas el 18% cree que esto no es un inconveniente.

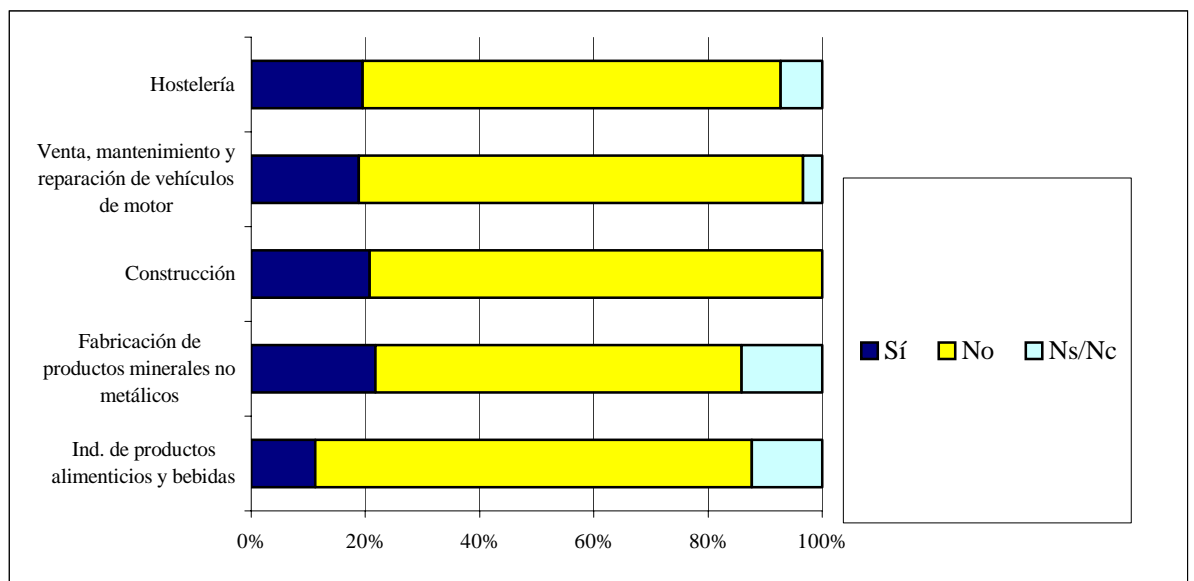
Aceptación de la movilidad geográfica por los trabajadores (Porcentajes)



Fuente: Encuesta EOI. Situación del empleo en las pymes españolas.2001.

Atendiendo al sector económico concreto, no aparecen variaciones sustanciales, si bien es el sector de la construcción donde aparece menor disposición al cambio de residencia por parte de los trabajadores.

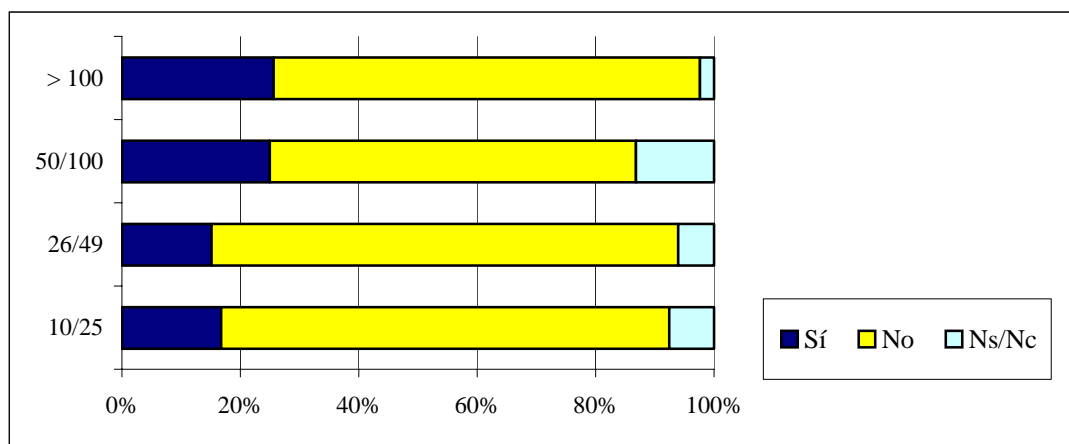
***Aceptación de la movilidad geográfica por los trabajadores según sectores
(Porcentajes)***



Fuente: Encuesta EOI. Situación del empleo en las pymes españolas.2001.

Por otra parte son las empresas con más trabajadores las que mayor disposición muestran al cambio de residencia, dado que la movilidad en este caso es contemplada como algo más usual.

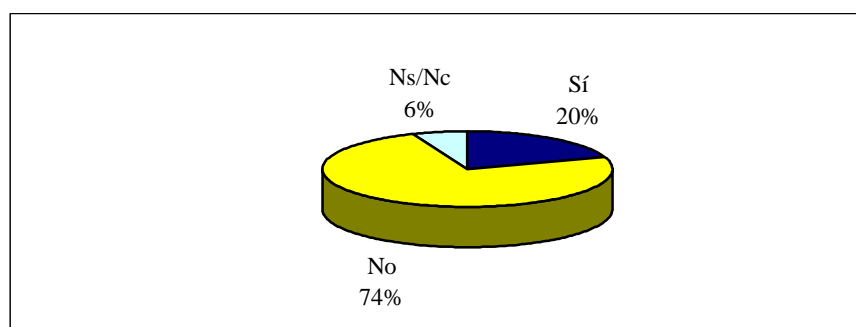
***Aceptación de la movilidad geográfica por trabajadores según empleados
(Porcentajes)***



Fuente: Encuesta EOI. Situación del empleo en las pymes españolas.2001.

En concreto preguntando a los responsables de las empresas acerca del cambio de residencia de los trabajadores de su empresa, no aparecen variaciones importantes, para las empresas encuestadas apenas el 20% de los trabajadores estaría dispuesta al cambio de residencia.

Disposición al cambio de residencia en las empresas (Porcentajes)

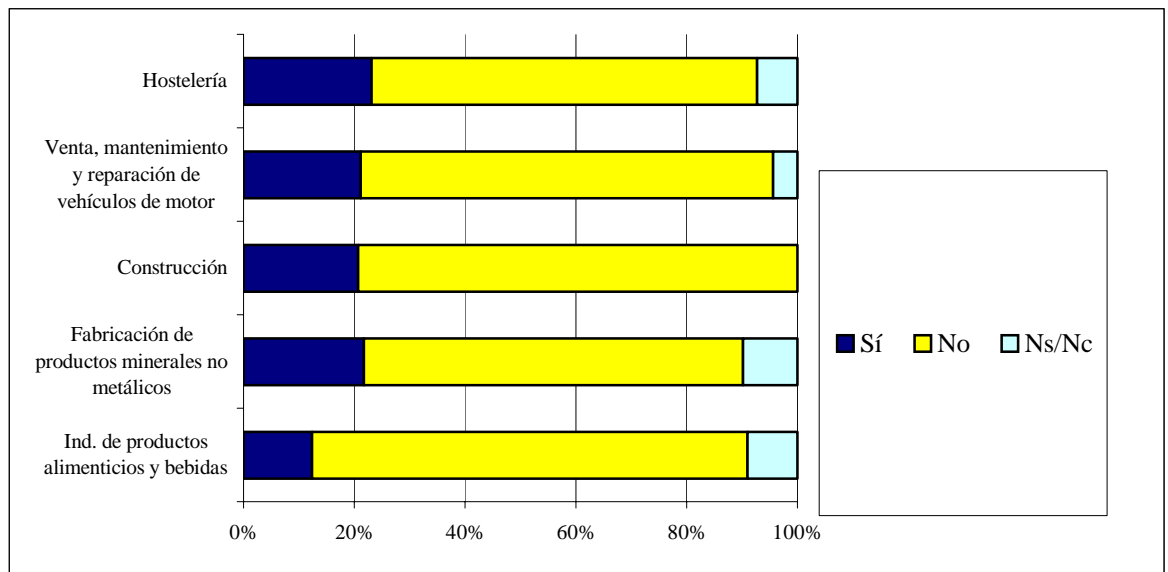


Fuente: Encuesta EOI. Situación del empleo en las pymes españolas.2001.

De las empresas encuestadas, los sectores económicos más proclives al cambio de residencia son la Hostelería, la Fabricación de productos minerales no metálicos y la Industria Auxiliar del Automóvil, aunque en todos los casos, no

llega al 25% las empresas que opinan que sus trabajadores estarían dispuestos a cambiar de residencia. Es la Construcción y la Industria Alimenticia donde mayor porcentaje de empresas opinan que sus empleados no estarían dispuestos a cambiar de residencia, casi el 80% así opina.

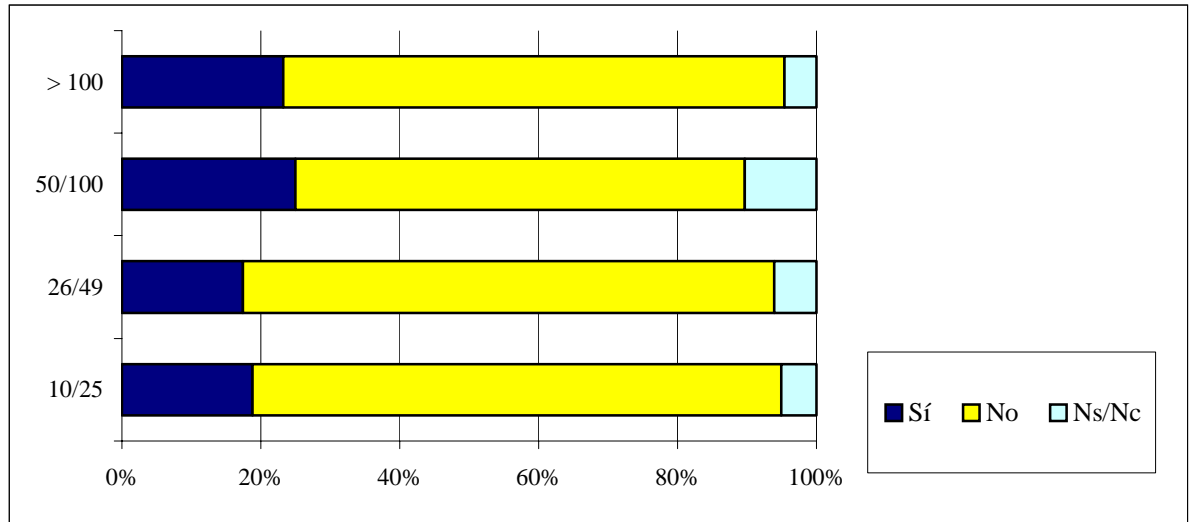
Disposición al cambio de residencia en las empresas según sectores (Porcentajes)



Fuente: Encuesta EOI. Situación del empleo en las pymes españolas.2001.

Por otra parte, las empresas con más de 50 trabajadores tienen una opinión más favorable al cambio de residencia, mientras que el 18% de las empresas con menos de 25 trabajadores cree que sus trabajadores sí cambiarían de residencia por motivos de trabajo, una cuarta parte de las empresas con más de 50 empleados opina en este sentido.

**Disposición al cambio de residencia en las empresas según empleados
(Porcentajes)**



Fuente: Encuesta EOI . Situación del empleo en las pymes españolas.2001.

En cuanto a los principales frenos u obstáculos evidenciados por los trabajadores a la hora de variar su residencia debido a motivos laborales, un 86% de las opiniones mostradas se refieren a las vinculaciones de tipo familiar o social. Mientras que el resto de factores enumerados apenas tienen significación, la edad del trabajador es el segundo freno esgrimido para cambiar de residencia, representando el 7% de las contestaciones, la edad aparece como el tercer factor considerado en un 6% de las ocasiones y otros factores como el coste de los traslados o las dificultades para encontrar una nueva vivienda apenas son considerados.

Principales frenos al cambio de residencia por trabajo (Porcentajes)

Vinculaciones familiares/sociales	85,7
La edad	7,3
No quieren cambiar de vivienda (casa)	5,7
No movilidad si les ofrecen salario igual o inferior	1,8
Por el coste del traslado y los gastos que conlleva	3,0
Dificultades de encontrar una nueva vivienda	2,7
Contraoferta de mayor salario por parte de la empresa	0,5
Estabilidad/conservar puesto o status adquirido	0,7
Arraigo/apego en el lugar donde vive	1,6
Mucho trabajo en la zona sin necesidad de desplazarse	1,6
Incertidumbre sobre la estabilidad laboral en otros lugares	0,5
Desconocimiento otras culturas/Miedo a lo desconocido	0,5
Comodidad	1,8
Otros	1,6
Ns/Nc	5,0

Fuente: Encuesta EOI. Situación del empleo en las pymes españolas.2001.

El sector económico donde más hincapié se hace a la hora de frenar la movilidad laboral por razones de vinculación de tipo familiar o social es en la Industria Auxiliar del Automóvil, en el 90% de las ocasiones este sería el motivo, mientras que la edad es más tenida en cuenta en la Industria Alimenticia, en el 11% de las ocasiones este es el motivo.

Atendiendo al tamaño de las empresas, las diferencias son poco significativas si bien en las empresas más pequeñas, factores como la edad o la resistencia al cambio de vivienda priman más que en las empresas mayores aunque en todos

los casos el principal motivo de no cambiar de residencia son las vinculaciones familiares o sociales.

Un aspecto muy significativo lo constituye el conocer los principales alicientes que las empresas ponen a disposición de los trabajadores para fomentar el cambio de residencia o movilidad geográfica.

En este sentido, para el 80% de las empresas el aumento de los ingresos constituye el principal aliciente para cambiar de residencia, este aliciente se prima más en algunos sectores económicos como es el caso de la Construcción o la Hostelería. En segundo aliciente más valorado para fomentar el cambio de residencia se refiere a motivos de financiación en el cambio, sea la vivienda, vehículo de la empresa, etc, siendo considerado por el 17% de las encuestadas. Este factor además es considerado un aliciente por la cuarta parte de las empresas del sector Auxiliar del automóvil.

Igualmente debe señalarse como aliciente a tener en cuenta la promoción interna dentro de la empresa, para el 15% de las empresas así es considerado, especialmente en el sector de la Hostelería, donde el 21% de las empresas así lo señalan.

Estos son los principales alicientes que ofrecen las empresas e independientemente del tamaño de las mismas, no aparecen variaciones significativas, de modo que otros posibles alicientes como la flexibilidad de horarios, la estabilidad en el puesto o mejoras de las condiciones de trabajo, apenas son consideradas.

Finalmente y por lo que respecta a la movilidad geográfica, se han analizado cuales son las categorías de trabajadores más dispuestas ante un eventual cambio de residencia, en este sentido la opción claramente mayoritaria son los directivos.

El 55% de las empresas encuestadas consideran que este perfil es el más abierto al cambio de residencia.

Las diferencias de la disposición de los directivos a cambiar de residencia en función de los sectores analizados no son sustanciales, si bien la Construcción aparece como el sector con menos disposición al cambio, un 45% de las empresas así lo cree, mientras que en el sector de la Hostelería el porcentaje llegaría al 63%.

En cuanto a los cuadros medios, para el 40% de las empresas este perfil estaría abierto al cambio de residencia por motivos de trabajo, porcentaje que llega hasta la mitad de las empresas en el sector del Auxiliar del Automóvil. La Hostelería es el sector donde esta categoría laboral presenta menos tendencia hacia la movilidad, apenas la tercera parte de las empresas creen que estos trabajadores variarían su residencia.

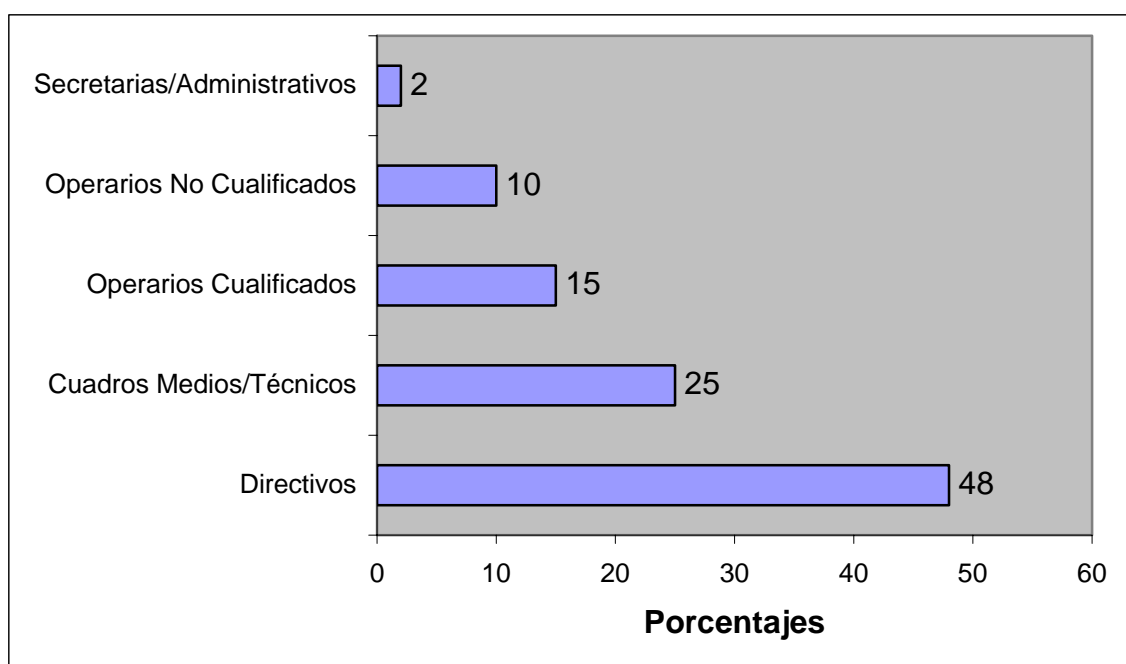
Por lo que respecta a la categoría de los operarios cualificados, sólo el 18% de las empresas creen que los mismos estarían dispuestos al cambio de residencia. Son los sectores de la Hostelería (24%) y la Construcción (21%) donde mayor movilidad existe en este perfil, mientras que en la Industria Alimenticia apenas el 12% de las empresas cree que sus operarios cualificados cambiarían de residencia por motivos de trabajo.

En cuanto a los operarios no cualificados, un 15% de las empresas creen que los mismos aceptarían la movilidad geográfica. Sin embargo aparecen diferencias sustanciales atendiendo el sector. Los sectores económicos donde los operarios cualificados parecen más proclives a variar de residencia son la Construcción (25%) y la Hostelería (20%), mientras únicamente el 9% de las empresas de la Industria Alimenticia creen que sus operarios no cualificados variarían de residencia.

Respecto de la categoría de los administrativos y secretarías, apenas el 7% de las empresas creen que estos trabajadores variarían de residencia. Es la Hostelería el sector donde más proclives parecen estos trabajadores a variar de residencia, así lo consideran el 11% de las empresas, en el sector Auxiliar del automóvil, un 9% de estos trabajadores estarían dispuestos a variar de residencia.

Por último debe mencionarse como apenas el 1% de las empresas creen que ninguno de sus trabajadores variarían de residencia.

***Disposición de las diferentes categorías profesionales al cambio de residencia
(respuestas absolutas)***



Fuente: Encuesta EOI. Situación del empleo en las pymes españolas.2001.

Por lo que respecta a la situación de los diferentes colectivos laborales respecto de la opinión general mostrada atendiendo al número de trabajadores que poseen las empresas. En cuanto a la movilidad de directivos, son las empresas de más de

100 trabajadores donde mayor aceptación se observa, un 63% de estas empresas así lo considera.

En cuanto a los cuadros medios y técnicos, las diferencias existentes en función del tamaño de las empresas son más pronunciadas, de forma que frente a la tercera parte de las empresas con menos de 25 trabajadores que opinan que sus técnicos y cuadros medios estarían dispuestos a variar su residencia por el trabajo, en el caso de las empresas de más de 100 empleados, el porcentaje alcanza el 61%.

En cuanto a los operarios cualificados la situación es la inversa, existe mayor porcentaje de empresas pequeñas que opinan que estarían dispuestos a cambiar su residencia que las grandes. Si el 21% de las empresas de menos de 25 empleados opinan en este sentido, el porcentaje entre las mayores únicamente llega al 9%. Circunstancia parecida ocurre con los operarios no cualificados, es en las empresas de menos trabajadores donde existe mayor disposición a la movilidad, frente al 18% de las empresas de menos de 25 trabajadores que así lo creen, el porcentaje entre las de más de 100 empleados es del 12%.

Finalmente en cuanto a las secretarías y administrativos, existe una mayor disposición a la movilidad geográfica entre las empresas pequeñas que las mayores. El 8% de las empresas de menos de 25 empleados creen que este colectivo sí sería proclive a cambiar su residencia por trabajo, mientras que el porcentaje entre las empresas de más de 100 trabajadores únicamente alcanza el 2%.

6. CONCLUSIONES

Después de haber analizado la movilidad laboral en muchos de sus aspectos se puede llegar a la conclusión de que actualmente la movilidad laboral, tanto en España, como en Europa, está bien vista pero no está casi implantada, y para ello se están instaurando leyes, normas, etc., para que facilitar el acceso a quien realmente quiera trabajar en otro país y/o región que no sea en la que vive.

En cuanto a la situación actual de la movilidad laboral se puede decir lo siguiente:

Grado de aceptación

La movilidad es admitida como opción laboral y empresarial pero no aceptada.

El concepto se conoce y se entiende de diversas formas según niveles profesionales. Se conocería más entre los de menor nivel.

El aparente desconocimiento de la movilidad, podría estar directamente relacionado con el grado de preocupación de los trabajadores sobre su propia movilidad.

El nivel de aceptación de la movilidad, aunque siempre escaso, aumenta cuando se la conoce.

Modalidad de la aceptación

La movilidad es aceptada dejándose a un lado aspectos personales o sociales cuando se teme por perder el trabajo o por conseguirlo.

En el trabajador de nivel profesional más bajo las exigencias parecen ser menores y la movilidad se aceptaría por razones económicas.

En otros niveles profesionales, una mejora relativa en la remuneración no es causa suficiente para la aceptación de la movilidad.

La movilidad es relativamente aceptada entre quienes se encuentran en situación de disponibilidad porque no tienen o no perciben causas que les dificulten moverse.

Se dice admitir la movilidad en todos los niveles pero en los medios y superiores aparecen de inmediato obstáculos personales que frenarían sus posibilidades reales.

La movilidad es aceptada como algo transitorio y temporal, un recurso útil para mejorar la competitividad laboral y la empleabilidad.

La perspectiva de volver en poco tiempo al lugar de origen facilitaría la partida, quedando la expectativa de volver como fantasía que posibilita la movilidad.

En los niveles superiores es vista como continuación de la etapa formativa, ligada a la continuación de la preparación profesional una vez acabados los estudios.

Existiría un sobrentendido de que es una opción viable para los más jóvenes, desmentido por los propios jóvenes que admiten que estarían disponibles pero no dispuestos.

La movilidad está relacionada con motivaciones profesionales de modo que se hace corresponder un mayor nivel de especialización profesional con mayores motivaciones y posibilidades de aceptación.

Perspectiva diferencial de mujeres y hombres

La mujer es vista por los hombres como más resistente y contraria a la movilidad pero ella la aceptaría y comprendería mejor que el hombre, especialmente cuando conlleva una mejora.

La mujer estaría buscando a través de la movilidad una vía de acceso a objetivos y logros que cree actualmente vedados, equiparándose al hombre.

Para la mujer ser objeto de una propuesta de movilidad sería un índice de trato igualitario.

El hombre connota la movilidad como un final, una terminación de una vigencia, mientras que en la mujer aparece como un signo de crecimiento profesional.

Imagen de la movilidad

La movilidad formaría parte de la estrategia de la empresa y se la admite como parte de la identidad y pertenencia profesional que esta estrategia imprime.

La empresa privada es valorada más positivamente puesto que daría más alicientes para la movilidad, en cambio la pública es percibida como que no cambia y se mueve menos.

Para trabajadores con bajo nivel formativo y responsabilidad profesional la movilidad se significaría como un reconocimiento implícito, una posibilidad de mejora.

Para altos cargos se fantasea con una movilidad optativa, no impuesta ni obligatoria, facilitándose así su aceptación.

En los niveles medios la movilidad es percibida como una venganza de quien tiene todo el poder y no estaría dispuesto a admitir más que las necesidades de la empresa.

La imagen del cambio es la de arriesgarse a perder los vínculos personales. Se liga a la idea de abandono.

En cada región la movilidad es aceptada para otros, todos dicen tener una relación especial con su tierra y una pertenencia distinta que haría que la movilidad fuera más aceptable para los demás.

La movilidad aparece connotada como un destierro. Se la valora como un abandono por segregación que indicaría un déficit tanto del entorno como de la persona que tiene que marcharse.

Resistencias a la movilidad y origen de las mismas

La movilidad laboral despierta resistencia más allá del destino al que se refiera y del nivel formativo o profesional. No habrían diferencias importantes, sólo matices.

La búsqueda de oportunidades puede ser una motivación para la movilidad pero su intensidad no parece ser lo suficientemente fuerte como para compensar las resistencias.

Según el grado de necesidad económica, social o afectiva del trabajador, varía la magnitud pero no el tipo de resistencia.

Causas percibidas para la resistencia

Las resistencias que genera la movilidad laboral se presentan como razones justificables.

Dado que la movilidad es vivida como una agresión externa, se plantean razones de tipo organizativas, económicas y sociales que trasuntan en todos los casos razones afectivas.

Las económicas son fundamentales, un obstáculo que refuerza la resistencia por los gastos ocasionados que serían mayores que el incremento salarial.

Se desestructuraría la organización familiar desequilibrándose los diversos vínculos internos: los paternos filiales pasarían a un segundo plano en familias con hijos mayores igual que pasaría con los de pareja cuando los hijos son pequeños.

Se produciría una ruptura de los engranajes sociales para el trabajador y su entorno inmediato que trascenderían el ámbito familiar afectando la integración a otros grupos de pertenencia.

Los afectos en juego estarían referidos a los diversos ámbitos de pertenencia que se contaminarían debido al efecto expansivo de los déficit socio afectivos.

Un implícito extendido que opera como resistencia para la movilidad en general es que la mujer es más dependiente afectivamente, no se podría ir ni se la podría dejar dada su mayor dependencia de los vínculos familiares.

La mujer se habría visto atrapada en el rol de eje de la estabilidad familiar y de la estructura para los otros miembros de la familia. Es vista como quien permanece en casa encarnando la supervivencia de la familia.

Para que la mujer pudiera acceder a la movilidad sin ser censurada se requeriría un cambio en el hombre que evitara el caos.

Miedos y frenos a la movilidad

La posibilidad de moverse se expresa como “*algo atroz*” que asusta y horroriza, que evoca imágenes y situaciones siniestras, de abandono y soledad.

Se menciona el apego, referencia clara a una situación de dependencia. La familia sería lugar de protección e intermediación entre la sociedad y la persona.

La movilidad es percibida como un aislamiento impuesto irracionalmente, mayor para profesionales con niveles medio o superior.

Se connota la movilidad como abandono, soledad y ruptura. La separación geográfica conllevaría una fractura de los vínculos familiares vividos como frágiles y vulnerables.

La movilidad laboral se asocia con la flexibilidad que evoca inseguridad. Se antepone la lealtad familiar a la lealtad laboral.

Haberse marchado del lugar de origen facilitaría la movilidad ya que debilita el vínculo con el lugar y convierte en algo conocido lo de fuera.

Los jóvenes toman en cuenta otras pertenencias además de la familiar que les ayudan a aumentar su conciencia de identidad y pertenencia.

Hay una dificultad centrada en el hecho de trasladarse, existiría poca conciencia de oportunidades o alicientes interesantes fuera de lo familiar, lo habitual o lo ya conocido.

El cambio es admitido cuando representa una reparación a la situación insatisfactoria, destinado a quienes buscan algo.

Valores subyacentes a la movilidad

La valoración de la movilidad sería mayor cuanto menor fuera el nivel profesional y formativo.

Según la relación con la propia identidad profesional la valoración iría desde el reconocimiento hasta la doble desvalorización, tanto por parte de la empresa como por la de los compañeros.

Los sistemas de valores vigentes y el aumento del nivel de vida llevarían a una ponderación especial de las condiciones que hacen a la calidad de vida y que no dependerían del dinero.

Entre los jóvenes la responsabilidad económica no está asumida totalmente y entre los mayores ésta pasaría a un segundo plano, una vez satisfechas las necesidades que valoran como principales.

La franja de edad media sería la que más se movería por razones económicas pero en ellos la familia tiene un peso especialmente significativo por las edades de los demás miembros de la familia, padres o hijos.

El valor de lo privado es antepuesto al de lo público, el de la estabilidad a la flexibilidad, el miedo al cambio a la movilidad.

El valor de la eficacia no tiene aparentemente significado frente a los valores familiares.

En cuanto a las motivaciones y condiciones para la aceptación de la movilidad laboral son las siguientes:

Conflicto motivacional

Existe una gran ambigüedad respecto de este punto. Por una parte la movilidad es considerado algo bueno, deseable, pero al profundizar en el discurso aparece rechazada.

Entre estas motivaciones nos encontramos algunas referidas a aspectos personales y otros a aspectos profesionales.

Movilidad limitada

Se facilitaría la movilidad si se pactaran previamente sus condiciones con total claridad.

Se admite un traslado con un límite que estaría para el hombre en la edad y para la mujer el escalafón mismo.

Se contraponen la movilidad laboral a un contrato fijo, manteniendo en el imaginario la asociación entre movilidad y transitoriedad.

En ocasiones las condiciones previas planteadas hacen casi inviable la movilidad para la mayor parte de las empresas. Son más parecidas a una beca.

Se admitiría la movilidad si a través de ella se pudiera conseguir un beneficio importante.

Movilidad condicionada

Las condiciones aparecen siempre limitadas a casos específicos y difícilmente ampliables a todos los casos, cargos especiales o nivel muy alto profesional.

Podría ser aceptada cuando se suplen las carencias afectivas aportando una estructura de contención.

Movilidad inducida

Si el trabajador no tiene cualificación profesional acorde a las demandas del mercado o su situación es precaria se admite la movilidad como una opción para subsistir. Estaría más ligado al modelo de la emigración.

Algunos admiten que el profesional pueda moverse para satisfacer una necesidad de la empresa, por sentirse necesitado.

Algunas motivaciones reseñadas son: haber sido elegido, estar mejor remunerado, verlo como un traslado no como movilidad laboral.

El ideal de movilidad social como motivador

La remuneración es un estímulo muy importante pero su valor no sería suficiente como para permitir cambiar la actitud.

El incentivo es un refuerzo y como tal se extingue con facilidad. Para que permaneciera necesariamente, debería crecer de una manera permanente y constante.

Se buscarían incentivos de orden inmaterial ligados a la motivación como ser el cambio de creencias o valoración de lo personal.

El ideal de la movilidad es realmente de movilidad social que se espera conseguir a través de la movilidad laboral.

En contra de los vínculos laborales débiles debidos a la movilidad laboral y como una forma de defenderse frente a la consecuente inseguridad, el trabajador se aferra a valores domésticos duraderos, haciéndose más conservador.

La seguridad como motivación

Cuando existe inestabilidad en el trabajo, la movilidad puede ser un incentivo, la garantía relativa de permanencia en la empresa.

Permanencia versus movilidad se plantea como un disyuntiva a superar si se pretende cambiar la imagen de ésta. Cuando la movilidad se connota con seguridad se acepta.

El cambio generacional

Lo que posiblemente determine un cambio motivacional es una modificación en las connotaciones de la movilidad. No percibirla como emigración.

Con el cambio generacional y el aumento del nivel de formación profesional los trabajadores españoles tendrían más opciones a encontrar trabajo fuera y la movilidad aparezca como algo más admisible.

Debiera cambiar la connotación agresiva de la movilidad para que disminuyan las resistencias.

Se espera que con el aumento del nivel formativo de la población se promueva el trabajo fuera del país lo cual repercutirá en un cambio cultural que se verificará en la generación jóvenes.

Por otra parte el aumento de la cualificación profesional en la mujer hará que su disponibilidad se modifique y la aceptación aumente.

Perspectivas sobre el futuro desarrollo

No se prevén cambios importantes para el futuro.

Sólo el cambio generacional y el consecuente cambio en las relaciones con la familia y el consumo lo facilitarían.

Si en el futuro aumenta la estabilidad en el campo laboral o se modifica la necesidad de seguridad, habrían mayores perspectivas de movilidad.

No se prevé un cambio en cuanto a la movilidad porque no se prevé tampoco un cambio de la mentalidad, según el discurso de los trabajadores de nivel profesional y formativo medio y bajo.

Se admite que en el futuro aumentaría la movilidad por las políticas empresariales que se harán más exigentes en este sentido.

Algunos son más optimistas y creen que habrá un cambio positivo con aumento de las opciones a la movilidad fruto de la integración efectiva de España en la Unión Europea.

Un cambio en el nivel educativo de la población ayudará a disipar barreras junto a la apertura y permeabilidad cultural que reducirán el miedo a lo diferente.

Se cree que el desarrollo de las nuevas tecnologías hará menos necesaria la movilidad laboral.

Aparece una utilización de las nuevas tecnologías para no modificar lo vigente, aunque sí las condiciones de trabajo de modo que el ideal actual se podrá mantener con menos conflicto.

BIBLIOGRAFÍA.

“Marco comunitario de apoyo (2000-2006) para las regiones españolas del Objetivo 1 y 3”.

Autor: Ministerio de Hacienda

Ed: Ministerio de Hacienda. 2000.

“España en cifras”

Autor: INE

Ed: INE.2000.

“Encuesta EOI 2002. Movilidad Laboral”

Autor: Grupo Inmark.

Ed: Grupo Inmark 2002.

“Resultados Estadísticos 1999”

Autor: Instituto Nacional de Estadística.

Ed: INE 2000.

“Directorio Central de Empresas”

Autor: DIRCE

ED: DIRCE. 2000.

"Información sobre Mercado de Trabajo Provincial: Resumen Anual de Datos del Observatorio Ocupacional: 1998"

Autor: INEM

Ed: INEM, 1999.

“Guía de Exportadores de la Comunidad de Madrid. 1999-2000”

Autor: Cámara de Comercio de Madrid:

Ed. Cámara de Comercio de Madrid, 1999.

“Tecnología, productividad y empleo.Documento”

Autores: Chaminade, C. y Sánchez, P.:

Ed: IADE, Universidad Autónoma de Madrid,1996.

“El Sector Servicios y el Empleo en España. Evolución Reciente y Perspectivas de Futuro”

Autor: Cuadrado Roura, J.

Ed. Fundación BBV, 1999.

“Anuario Estadístico de la Comunidad de Madrid, 1998-1999”

Autor: Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid (IECM)

Ed.2000.

“Contabilidad Regional de España”

Autor: Instituto Nacional de Estadística

Ed: INE 2000.

“Directorio Central de Empresas 1998”

Autor: Instituto Nacional de Estadística

Ed: INE 2000.

“Balanza comercial española. 2000”

Autor: Ministerio de Economía y Hacienda.

Ed: Ministerio de Economía y Hacienda. 2001.

“Estadísticas 1999”

Autor: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Ed: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social 2000.

“Las Tecnologías de la Información en España 1999”

Autor: Ministerio de Industria.

Ed. Ministerio de Industria y Energía. 2000.

“Perspectivas del Empleo 1999”

Autor: Ministerio de Trabajo

Ed. Ministerio de Trabajo, 1999.

Artículo ”Las Pymes y la creación de Empleo” Tít. Revista: Economistas, 1998, nº 16 (77), p.276-285.

Autor: Saez González, D.

Ed: (OCDE-España):

Webs de las Comunidades Autónomas. Datos Socioeconómicos

Andalucía: <http://www.junta-andalucia.es/>

Extremadura: <http://www.juntaex.es/>

Galicia: <http://www.xunta.es/>

Asturias: <http://www.princast.es/>

Castilla y León: <http://www.jcyl.es/>

Castilla-La Mancha: <http://www.jccm.es/>

Murcia: <http://www.carm.es/web/ppal/p2n.html>

Valencia: <http://www.gva.es/>

Canarias: <http://www.gobcan.es/>

Otras Webs

Cámaras de Comercio, Industria y Navegación de España: camerdata.es/camaras,
camaramadrid.es, cscamaras.es

Círculo de Empresarios: circulodeempresarios.org

Empleo España: inem.es

Dirección General de Política de la Pyme: ipyme.org/indexplorer.htm

Pymes: interpyme.com, odiseaweb.com, telecotrans.es/enlaces/index.htm

Tecnología: mcyt.es/infoindustrias/, cdti.es

Instituto Nacional de Estadística. www.ine.es

Ministerio de las Administraciones Públicas. Datos Socioeconómicos: www.map.es