

**ANÁLISIS, ESTUDIO Y PREVISIÓN DE LA
EVOLUCIÓN DEL EMPLEO EN ESPAÑA
DURANTE LA PRÓXIMA DÉCADA (2002-2012):
INCIDENCIA EN EL COLECTIVO DE PARADOS
DE LARGA DURACIÓN**



2003

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN.....	5
1.1.	Objetivos.....	6
1.2.	Metodología.....	6
2.	EL NUEVO ENTORNO SOCIO ECONÓMICO CULTURAL Y SU INCIDENCIA EN EL MUNDO DEL TRABAJO.....	10
2.1.	La inversión de la Pirámide de edades y sus consecuencias empresariales	10
2.1.1.	La Problemática Empresarial:	13
2.1.2.	Conclusiones del informe de la ONU sobre el envejecimiento de la población mundial para el periodo 1950-2050.....	15
2.2.	El cambio tecnológico	16
2.3.	La Globalización.....	17
3.	LA SITUACIÓN DEL EMPLEO DE LARGA DURACIÓN EN ESPAÑA Y LA PROBLEMÁTICA DE LOS PARADOS DE LARGA DURACIÓN.	18
4.	INICIATIVAS MÁS DESTACADAS, A NIVEL NACIONAL Y EN LA UNIÓN EUROPEA, PARA LA INTEGRACIÓN DE LOS PARADOS DE LARGA DURACIÓN	26
4.1.	El desempleo de larga duración en España. Iniciativas.....	26
4.2.	Incentivos a la contratación indefinida por cuenta ajena.....	28
4.3.	Apoyo a emprendedores: autónomos, cooperativas y sociedades laborales ...	29
4.4.	El desempleo en la Unión Europea. Incidencia en los desempleados de larga duración. Iniciativas.....	33
4.4.1.	El empleo en la Unión Europea.....	33
4.4.2.	Fondo Social Europeo: Instrumento de la Unión Europea para promover el empleo.	35
4.4.3.	Soluciones Creativas a problemas locales. Acciones en el entorno de la UE.....	38
5.	ANÁLISIS DE LAS VARIABLES MÁS RELEVANTES QUE INCIDEN EN EL DESEMPLEO DE LARGA DURACIÓN	42
5.1.	Auto percepción e imagen de los parados de larga duración mayores de 40 años .	42
5.1.1.	Imagen vigente	43
5.1.2.	Percepción propia acerca de la situación	46

5.1.3.	Visibilidad de los parados	51
5.1.4.	Perspectiva proyectada	53
5.2.	Dificultades y obstáculos a la integración laboral	56
5.2.1.	Actitud de los parados	57
5.2.2.	Dificultades del mercado laboral	62
5.3.	Necesidades y demandas para la integración	67
5.3.1.	Necesidades detectadas.....	67
5.3.2.	Demandas expresadas.....	71
5.3.3.	Alternativas e iniciativas	73
5.4.	Futuras perspectivas para estos colectivos	77
6.	ANÁLISIS DE LOS FUTUROS YACIMIENTOS DE EMPLEO.....	80
6.1.	Estudio de las características, cuantitativas y cualitativas, de los más relevantes yacimientos de empleo futuro	82
6.1.1.	El Yacimiento de los E-Lancers:	82
6.1.2.	El Yacimiento de la “Atención Geriátrica”	85
6.1.3.	El Yacimiento de “Las Telecomunicaciones”	86
6.1.4.	El Yacimiento de “Desarrollo de Competencias e Inteligencia Competitiva”	87
6.1.5.	El Yacimiento de “La Domótica”.....	89
6.1.6.	El Yacimiento de “Los Servicios Financieros”	91
6.1.7.	El Yacimiento de “Los Servicios de Seguridad en el Trabajo”	91
6.2.	Conclusión sobre lo estudiado en este Yacimiento:	109
7.	PROPUESTAS DE ACTUACIÓN	110
8.	CONCLUSIONES.....	112
	BIBLIOGRAFÍA	116

1. INTRODUCCIÓN

La Fundación EOI se propone mediante el presente estudio, analizar la situación actual y las perspectivas futuras de empleo del colectivo de personas mayores de 40 años y en situación de desempleo de larga duración.

Con este fin, es imprescindible analizar qué iniciativas existen a nivel nacional y en el contexto de la UE para poder plantear estrategias para este colectivo social diferente y conocer las dimensiones de la problemática actual en que están inmersos.

En este trabajo se pretende conocer cuál es la composición de la pirámide demográfica de la población española, distribución por edad, por sexo, formación, etc. haciendo especial hincapié en el colectivo objeto del presente análisis.

Se espera poder informar con precisión acerca de la posible evolución de la demanda de empleo durante la próxima década, tanto desde el punto de vista de los empleadores como desde el punto de vista de los sectores o actividades que van a ser más demandadas en ese período.

Estudiar y proyectar las iniciativas que tanto los organismos públicos como los privados están llevando a cabo para la integración social y la empleabilidad del colectivo social objeto del estudio.

Analizar las dificultades y los problemas que aparecen a la hora de integrarse en el mercado laboral, como por ejemplo, problemas culturales, prejuicios o xenofobia, y también, las necesidades y demandas para su mejor integración al tejido laboral y al mercado de trabajo.

Qué necesidades de ayudas o de subvenciones, de formación o de adecuación de perfiles, deberían tener las personas objeto del estudio para generarles la empleabilidad

suficiente que les acerque a los yacimientos de empleo que aparecerán en la próxima década.

Se desea recoger información sobre las perspectivas futuras para estos colectivos, cómo ha de evolucionar su integración, quiénes serán mejor admitidos, qué orientación ha de darse a estos colectivos para mejorar su capacidad de inserción.

1.1. Objetivos

Los objetivos generales de investigación para el presente estudio son los siguientes:

- Conocer la problemática real existente, tanto desde el punto de vista empresarial, institucional y de los propios implicados/as, en relación al desempleo de larga duración en personas mayores de 40 años.
- Estudiar las iniciativas que tanto los organismos públicos como los privados están llevando a cabo para la integración social y al empleabilidad de los colectivos sociales con dificultades de integración, en especial de los parados de larga duración. (Referencias a las iniciativas internacionales).
- Conocer la posible evolución de la demanda de empleo durante la próxima década desde la perspectiva de los empresarios y desde la de los sectores de actividad donde habrá mayor demanda de empleo.
- Elaborar recomendaciones de actuación para una estrategia adecuada que refleje la problemática analizada en el colectivo de parados de larga duración.

1.2. Metodología

Para la realización del presente estudio se han empleado tanto fuentes primarias como secundarias.

- ***Fuentes primarias***

Análisis de fuentes primarias mediante conclusiones extraídas desde los grupos de discusión y entrevistas en profundidad.

GRUPO A: Formado por hombres y mujeres, parados de larga duración y mayores de 40 años.

GRUPO B: Formado por hombres y mujeres, parados de larga duración, mayores de 40 años con cargas familiares y que ocuparon puestos en los que tuvieron personas a su cargo.

Se realizarán las siguientes cinco entrevistas en profundidad:

- Jefa de Servicio de Formación y Empleo. Consejería de Industria y Trabajo. Junta de Comunidades Castilla-La Mancha.
- Secretario de Empleo y Formación de la Unión Regional de Castilla La Mancha de CC.OO.
- Director de Desarrollo Humano – Alcampo, S.A.
- Técnico del Programa de Empleo de CARITAS ESPAÑOLA.
- Asociación SENUM 40

La detallada entrevista, 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 fue:
 1. Percepción de los parados de larga duración sobre su posible integración al mercado laboral.
 2. Dificultades y problemas a la hora de integrarse al mercado laboral.
 3. Necesidades y demandas para su mejor integración.
 4. Qué creen que ha de suceder en los próximos 10 años.

- El guión utilizado para las entrevistas fue:
 1. Qué opinan en las empresas y en la sociedad en general, sobre la situación laboral que tienen estos parados?

 2. ¿Se conoce socialmente la situación?
¿Hay alguna organización que se ocupe de fomentar la integración?
¿Esta situación es nueva o ha habido cambios, cuáles?

 3. ¿Con qué problemas concretos se encuentran a la hora de ir a pedir trabajo?
¿Qué actitud tienen los propios interesados frente a la búsqueda de empleo?
¿Qué dificultades tienen en las empresas?
¿Qué les piden?
¿Qué actitud tienen los compañeros?
¿Problemas de xenofobia, de extracto social, miedos, prejuicios.

 4. ¿Qué cambios facilitarían esta situación?
¿Necesidades y medios, cambio de la representación social?.

 5. Perspectivas futuras, en respecto a la existencia de planes, cambios en la legislación, tendencias, expectativas, obstáculos al cambio, otros...

- ***Fuentes Secundarias***

Como complemento de los datos directos, se ha procedido a la realización de un análisis documental a partir de la recopilación de datos procedentes de diversos manuales de expertos, informes de situación, estadísticas de carácter socioeconómico, artículos de prensa y soporte Web entre otros.

2. EL NUEVO ENTORNO SOCIO ECONÓMICO CULTURAL Y SU INCIDENCIA EN EL MUNDO DEL TRABAJO

2.1. La inversión de la Pirámide de edades y sus consecuencias empresariales

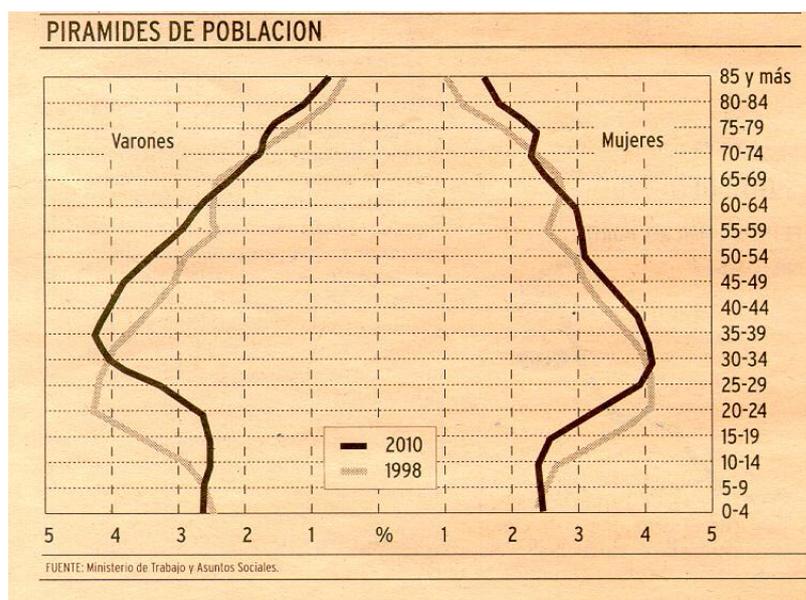
Directamente podemos afirmar que, como consecuencia y confluencia de distintos factores, la economía actual (y probablemente futura) experimenta una situación de escasez de talento. Con las consiguientes implicaciones en el mercado de trabajo.

Las siguientes causas se pueden citar para explicar esta escasez:

La evolución demográfica

En todo el mundo desarrollado, pero en mayor medida en España, desde finales de la década de los 70 la tasa de fertilidad se encuentra en niveles muy inferiores a la tasa de reposición de población (2,1 niños por mujer). El principio de siglo coincide con la incorporación al mercado de trabajo de la última generación del *baby boom*. A partir de ahora cada año se incorporarán menos personas al mercado laboral.

La pirámide de edades española



Fuente; Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Año 2002.

El desarrollo del sector terciario o de servicios. A medida que la actividad industrial decrece desplazando la mano de obra no cualificada a otras zonas geográficas, el sector servicios aumenta, necesitando de profesionales que aportan su talento o conocimiento. La aplicación del trabajo físico está disminuyendo a favor del intelectual.

La evolución de crecimiento económico

Con independencia de momentos de recesión coyunturales, lo cierto es que las economías industrializadas están creciendo sostenidamente, y se espera que siga esta tendencia durante los próximos años. Este crecimiento no es posible sin un correlativo aumento de empleo, especialmente de alta cualificación.

El proceso y velocidad de cambio continuo

En un entorno de estabilidad y transformaciones lentas los factores de éxito dependen menos de personas capaces de comprender, crear visión y gestionar los cambios para adaptarse a los nuevos requerimientos del mercado. A medida que el cambio se acelera se necesitan más personas con talento capaces de liderar en estos entornos.

Es evidente que ya estamos viviendo tiempos en los que encontrar los profesionales adecuados se ha convertido en una de las prioridades de la empresa actual.

Esto implica que en el mercado de trabajo el poder se ha desplazado desde el empleador hacia el empleado.

Aquellas empresas que aspiren a poder contar con los mejores profesionales deben enfocar sus esfuerzos para conseguir ser elegidas por los profesionales. Esto supone uno de los cambios más importantes de los últimos 200 años; la persona individual no ha disfrutado nunca de tanto poder frente a las organizaciones como en la actualidad.

Todo lo anterior es lo que ha venido a denominarse como la “Guerra por el Talento”.

En los últimos años en el mundo se han dado una serie de circunstancias que han hecho que se pase de unas tasas de natalidad y mortalidad muy elevadas a todo lo contrario,

tasas de natalidad y mortalidad muy bajas. Este hecho, sin precedentes en la historia, tanto por su rapidez como por su amplitud, propiciará que se produzca en el mundo una revolución demográfica que tendrá duración hasta bien entrado el siglo XXI.

Esta situación tendrá amplias repercusiones en multitud de campos, tanto sociales como económicos, obligando a la población a buscar nuevas formas de vivir, trabajar y atender a las personas. Asistiremos, por tanto, a una gran reestructuración de la sociedad que afectará a las pirámides demográficas del futuro, ya que será improbable que se repitan las pirámides en las cuales la base mostraba mucha mayor amplitud y población que la parte alta, correspondiente a los mayores. Esta tendencia se invierte a mayor velocidad cada vez.

Se prevé que en el año 2050 la población de edad supere por primera vez en la historia del mundo a la de jóvenes, este hecho no ha hecho más que propagarse a los países menos desarrollados, ya que en las regiones con mayor desarrollo del mundo ya se produjo, como lo mostraban los informes en 1998.

La cifra de población mayor de 60 años se verá multiplicada por diez de 1950 al 2050, pasando de 200 millones a 2.000 millones en esta última fecha. A su vez, la proporción de mayores de 60 años, que en 1950 era de el 8% de la población mundial, llegará a ser de un 21% en el 2050, lo que implicará consecuencias directas en las relaciones dentro de la familia, gran desigualdad entre generaciones, diferentes estilos de vida...

Todo esto añadido a las repercusiones sobre los factores económicos tales como el ahorro, la inversión o el consumo, el desarrollo de la economía y su crecimiento, los impuestos, los mercados laborales, y todas las variables económicas. La asistencia obligatoria que tendrá que prestar una generación a la otra será, sin embargo, el factor económico más afectado por estos cambios.

Además, los cambios en el mercado laboral y las políticas de empleo de las empresas, la constante incorporación de las nuevas tecnologías a la actividad empresarial así como la ampliación de los mercados hacia el exterior del país, acelerada por las

necesidades surgidas de la integración a la Unión Europea, plantean nuevas demandas en la empresa.

Se estructura pues una situación fruto de esta coyuntura y de la que resulta que la edad de la población empleada ha de ser un elemento a tomar en cuenta en los planteamientos y las estrategias en el mundo empresarial a medio y largo plazo.

Por otra parte, el aumento de la esperanza de vida de la población española nos enfrenta al surgimiento de un sector de consumidores que abre un nuevo espectro con nuevas necesidades y demandas. La edad de la jubilación no es actualmente el final del ciclo útil de la vida de la persona sino el comienzo de una nueva etapa de vida donde los proyectos sociales, culturales, de ocio y formativos cobran una dimensión significativa tanto por su contenido como por el volumen de la población que tiene acceso a la misma.

Se plantean nuevas situaciones para las que hacen falta servicios y nuevos perfiles profesionales, respuestas que atiendan las necesidades creadas por esta nueva realidad. Se abren pues nuevos nichos de empleo, nuevas directrices y nuevas demandas formativas.

2.1.1. La Problemática Empresarial

Todo lo dicho anteriormente nos lleva a un escenario futuro de constricción de la mano de obra y de “Pleno Empleo para el 2010”. Los responsables de RRHH van a tener que aprender a gestionar nuevos entornos de trabajo y nuevas situaciones provocadas por los cambios socio-económicos que van a producirse en el futuro y que van a afectar gravemente al mundo laboral.

Para finales de esta década, entre el 2008 y 2009, esta previsto que la oferta de puestos de trabajo y la demanda de empleados coincida debido al descenso de personas en edad de incorporarse al mercado laboral, y que por tanto, se produzca el pleno empleo. A partir de entonces, la situación será de déficit de trabajadores.

Incorporación de nuevos colectivos al mercado laboral:

- Será necesario contar con mano de obra extranjera que supla la falta de población activa española. De hecho, ya se está produciendo la incorporación de inmigrantes en los puestos no cualificados y semicualificados. A partir de 2010 serán también necesarios en los trabajos en los que es necesaria una titulación superior.
- Por otra parte, las mujeres mayores de 40 años, los estudiantes, los colectivos marginados, descendientes de españoles repatriados, o las personas con deficiencias contarán con políticas que incentiven su acceso al mercado laboral.
- Además, estas incorporaciones significan un nuevo panorama en los lugares de trabajo y, desde el área de RRHH, se tendrán que poner en marcha medidas para respetar la diversidad cultural y los cambios sociales.

Medidas para atraer y retener:

- El déficit de mano de obra conllevará “una vuelta a la tortilla”. Los empresarios ya no se encontrarán en situación de superioridad, ya no habrá decenas de candidatos para un puesto de trabajo y los trabajadores no necesitarán conformarse con las condiciones impuestas por la compañía para no verse despedido. A partir de la próxima década, los trabajadores podrán escoger y cambiar de empresa con mayor facilidad debido a la falta de mano de obra. En ese momento será necesario saber vender bien su empresa para atraer a los/as profesionales que ésta necesite.
- También será importante la retención del personal mediante las políticas de incentivos. Estos no tienen porqué ser exclusivamente retributivos, ya que se valorarán más cuestiones como la carrera profesional, la motivación y el “clima laboral”. Un punto destacado de la fidelización de los trabajadores, y hasta ahora poco observado por las compañías, será la ilusión. En definitiva, la implicación de la plantilla en el proyecto de la empresa y la convergencia encontrar de intereses entre compañías y trabajadores.

La nueva situación aportará, por tanto, cambios en la función de RRHH y en su importancia estratégica dentro de la empresa. De esta manera, el departamento, y especialmente la persona responsable de RRHH, se convertirá en una parte fundamental de la dirección del negocio.

2.1.2. Conclusiones del informe de la ONU sobre el envejecimiento de la población mundial para el periodo 1950-2050

A modo de resumen para comprender la problemática asociada al envejecimiento de la población y su incidencia en el mundo del trabajo, hemos considerado importante resumir a continuación las principales conclusiones puestas de relieve en la Segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento (Madrid, abril 2002):

- El envejecimiento de la población carece de precedentes y no tiene paralelos en la historia de la humanidad. Los incrementos en los porcentajes de personas de edad (de 60 años o más) van acompañados de descensos en los porcentajes de jóvenes (menores de 15 años). Para 2050, por primera vez en la historia, las personas de edad en el mundo superarán en número a los jóvenes. Además, en 1998 ya se había producido esta inversión histórica en los porcentajes relativos de jóvenes y las personas de edad en las regiones más desarrolladas.
- El envejecimiento de la población es general, por lo tanto, se trata de un fenómeno mundial que afecta a todos, hombres, mujeres y niños. El incremento sostenido de los grupos de más edad en las poblaciones nacionales, tanto en cifras absolutas como en relación con la población en edad de trabajar, tiene una influencia directa en la equidad y la solidaridad intergeneracionales e intrageracionales que son las bases de la sociedad.
- El envejecimiento de la población es profundo y tiene importantes consecuencias y ramificaciones en todas las facetas de la vida humana. En lo económico, el envejecimiento de la población incidirá en el crecimiento económico, el ahorro, la inversión y el consumo, los mercados de trabajo, las pensiones, la tributación y las transferencias intergeneracionales.

En lo social, el envejecimiento de la población incide en la salud, la atención de la salud, la composición de la familia y las condiciones de vida, la vivienda y la migración. En lo político, el envejecimiento de la población puede influir en los patrones de voto y la representación.

- El envejecimiento es duradero. Durante el siglo XX, la proporción de personas de edad siguió aumentando, y se espera que esta tendencia continúe durante el siglo XXI. Por ejemplo, en 1950 el porcentaje de personas de edad era de 8% y en 2000 de 10%, previéndose que llegará a 21% en 2050.

2.2. El cambio tecnológico

La influencia en la esfera económica de la tecnología no es una novedad. La tecnología propició las revoluciones industriales de los siglos XIX y XX. Los países capaces de incorporar a sus sistemas económicos conocimientos de tipo tecnológico son los que mayores niveles de bienestar y desarrollo han logrado. Es a partir de la Segunda Guerra Mundial cuando, en mayor medida, se ha acentuado el impacto tecnológico sobre la actividad económica en general y de las empresas en particular.

Ello se ha debido principalmente a creaciones tales como el transistor o el ordenador que constituyen el núcleo principal de las denominadas Tecnologías de la Información. Los efectos de las Tecnologías de la Información han sido múltiples, y por vía de ejemplo podemos referirnos a la creación de nuevos sectores económicos; la transformación de la gestión de los negocios; el notable desarrollo del sector de servicios, y por añadidura ha actuado como catalizador de los demás sectores de cambio. La posibilidad de generar y procesar información y transmitirla en tiempo real a cualquier punto del planeta, por muy alejado que esté, ha permitido la globalización de la actividad económica y ha acelerado la internacionalización de los mercados.

2.3. La Globalización

La globalización de la actividad de las empresas significa que el desempeño de los principales agentes relacionados con su actividad no se limita a una región o a un país determinado, extendiéndose a continentes enteros e incluso, en el límite, a la totalidad del planeta.

Desde el punto de vista de las empresas, la globalización se traduce en que, tanto clientes como competidores, pueden estar situados en lugares muy alejados de su sede. Afecta de forma más directa a las grandes empresas, que por su dimensión difícilmente pueden rentabilizar sus crecientes inversiones en mercados de dimensiones reducidas. También se ven directamente afectadas las empresas de los sectores que nacen al calor de la revolución informática, como son los proveedores de contenido o de servicios.

3. LA SITUACIÓN DEL EMPLEO DE LARGA DURACIÓN EN ESPAÑA Y LA PROBLEMÁTICA DE LOS PARADOS DE LARGA DURACIÓN

En relación directa con el colectivo al que se dirige el presente estudio, creemos conveniente señalar que según los datos obtenidos por el Instituto Nacional de Estadística, publicados en su boletín de Estructura y Demografía Empresarial, Directorio Central de Empresas (DIRCE), del pasado 1 de enero de 2003, el 51,9% de las empresas españolas no emplean a ningún asalariado, lo que quiere decir que más de la mitad del tejido empresarial de nuestro país esta formado por trabajadores autónomos.

El triunfo de los autónomos (posteriormente haremos referencia al “Nicho de Empleo” de los “E-Lancers”) en nuestra sociedad es un hecho indiscutible. Cada vez son más las personas que, bien sea por su carácter emprendedor o porque la coyuntura del mercado laboral así se lo exige, deciden dejar de ser asalariados y pasan a trabajar por cuenta propia. Así, los datos correspondientes al 1 de enero de 2003 obtenido por el INE revelan que la población empresarial española esta formada por un gran número de empresas con un único trabajador. De esta forma, más de la mitad de las compañías de nuestro país, un 51,9%, no emplea a ningún asalariado o, lo que es lo mismo, pertenecen a trabajadores autónomos.

De las 1.459.938 empresas que no emplean a ningún trabajador, existen otras 760.515 (el 27% del total) que tienen entre uno y dos asalariados. Por tanto, no cabe duda que el tejido empresarial español esta configurado, en gran parte, por empresas pequeñas.

En cuanto a sectores económicos, la mayor proporción de empresas pequeñas opera en el sector servicios. Así, el 83,4% de las compañías que trabajan en este ámbito emplean a dos o menos asalariados. El comercio es el segundo sector en el que trabaja un mayor número de empresa con pocos trabajadores, ya que el 81,6% de las compañías dispone de, como mucho, dos asalariados.

Madrid y Barcelona son, con 224.562 y 210.245 respectivamente, las provincias con mayor número de empresas sin asalariados.

Autónomos a la Fuerza:

Sin embargo, aunque estos datos pudieran dar a entender que nuestra sociedad esta formada por un gran número de personas con iniciativa y carácter emprendedor, no siempre es así. Y es que, muchas veces, estos empresarios se han visto empujados a convertirse en autónomos a la fuerza debido al gran auge de la externalización de los servicios.

Así, como medida para reducir costes, muchas empresas han optado por encargar algunas tareas o servicios a trabajadores autónomos. Son los conocidos como “falsos autónomos”, trabajadores que dependen de una única empresa en la que continúan realizando las mismas tareas que desempeñaban cuando estaban contratados, pero que disfrutan de menos derechos que un empleado en plantilla, (vacaciones no remuneradas, jornadas laborales mas largas, etc.). Por tanto, aunque es un dato muy difícil de averiguar, habría que diferenciar entre aquellos autónomos que los son pro vocación (tienen una idea de negocio y deciden llevarla a cabo) y aquellos que se han visto “forzados” a serlo.

Trabajadores autónomos



Fuente: INEM 2003.

Incremento de trabajadores autónomos por año

AÑO	MILLONES DE PERSONAS	INCREMENTO MEDIO (%)
1998:	2.400.000	---
1999:	2.550.000	6,25%
2000:	2.600.000	2%
2001:	2.630.000	1.15%
2002:	2.700.000	2.7%
2003:(Sep.)	2.800.000	3,7%

Fuente: INEM 2003

El gráfico muestra cómo, en datos del INEM, la cifra de trabajadores autónomos incrementa, desde 1998, a unas tasas no coordinadas con el resto de indicadores de evolución del empleo, lo que apuntala aún más nuestro reciente comentario sobre los “Autónomos a la fuerza”.

Para la obtención de los datos estadísticos relativos al mercado de trabajo que a continuación presentamos, hemos consultado las estadísticas de paro registrado y de empleo del Instituto Nacional de Empleo (INEM) y la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística. Dada la distinta metodología que utilizan ambas encuestas a la hora de realizar sus cálculos (la EPA incorpora como parados a todos los ciudadanos que, en los momentos de la realización de las encuestas, y estando en edad de trabajar manifiestan su situación de desempleo, mientras que el INEM solo considera parados a los inscritos en sus registros).

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 2003 se obtuvo la siguiente información: el paro se sitúa a la cabeza de los problemas principales actuales en España, respaldado por un 66% de los encuestados, seguido por el terrorismo con un 42,6% y la inmigración con un 16%.

En términos oficiales del INEM, a los cuales nos ceñiremos en el presente estudio, parados de larga duración son todas aquellas personas desempleadas que figuran

inscritas ininterrumpidamente como demandantes de empleo durante un periodo superior a un año.

Como dato previo conviene citar que el desempleo registrado por el INEM en septiembre de 2003 ha sido de 1.607.847 personas, lo que representa un 8,5% sobre la Población Activa.

En lo relativo a la magnitud que representa el colectivo de parados de larga duración con respecto al total de parados, en datos de diciembre de 2000, la cifra es de un 33,6%. Aquí es destacable el 37,46% de las mujeres paradas frente al 28,03% de los hombres parados, respecto al total nacional de parados.

También en datos de diciembre de 2000, el número total de parados de larga duración mayor de 40 años era de 294.933 personas, lo que representaba un 56,9% del total de parados de larga duración, 517.969 personas.

El rápido análisis anterior, nos da una magnitud de la importancia que el colectivo objeto del estudio tiene sobre el total de desempleados españoles. Simultáneamente, focaliza nuestra atención en la incidencia socio-económica que tiene en las familias de nuestro país la problemática del desempleo de larga duración, lo que queda claramente reflejado de forma continua en el resultado de las encuestas del CIS.

Planteada la importante incidencia socio-económico-cultural que el colectivo de parados de larga duración mayores de 40 años tiene y va a tener en nuestra sociedad, pasamos a continuación a profundizar en el análisis de problemática para certificar y validar la existencia del problema para posteriormente, en la parte cualitativa, puntos 5 y 7 del estudio, conocer lo que opinan los integrantes de este colectivo y proponer vías de actuación para mejorar la situación aquí validada.

Para ello hemos hecho el siguiente estudio, tomando datos en los siguientes periodos de tiempo, diciembre de 1999, diciembre de 2000 y agosto de 2003:

Análisis de cifras y datos Generales

- Evolución de la Población Activa. Con datos de la EPA.
- Evolución del Desempleo. Con datos del INEM y la EPA.

Calculando en este apartado la evolución relativa de las magnitudes antes mencionadas.

Análisis de cifras y datos específicos

- Total de Desempleados. (INEM)
- Total de Desempleados de Larga Duración. (NEM)
- Total de Desempleados de Larga Duración mayores de 40 años. (INEM)

En este apartado hemos analizado la evolución relativa de las magnitudes, al tiempo que hemos calculado los ratios y su evolución que mostramos en las siguientes tablas.

Análisis de la incidencia de la variable “Formación” en el colectivo de Desempleados de Larga Duración

- Total Desempleados de Larga Duración con formación media o superior, frente al total de Desempleados de Larga Duración.

De esta forma pretendemos averiguar qué incidencia tiene en el colectivo objeto del estudio la tenencia o no de titulación académica.

Análisis de cifras y datos Generales:

	AÑO	DATO	AÑO	DATO	AÑO	DATO
	1999 diciembre	INC/DIS (%)	2000 diciembre	INC/DIS (%)	2003 agosto	INC/DIS (%)
Población Activa: (EPA)	17.610	----	18.071	2,6%	18.751	3,8%
Desempleados: (INEM)	9,2%	----	8,6%	-6,5%	8,4%	-2,3%

Fuente: INEM 2003

Los datos indican que, a pesar del incremento de la población activa, fundamentalmente motivado por la incorporación de la inmigración y las últimas generaciones del “Baby Boom” antes señalado al mercado de trabajo, el número de desempleados baja de una forma sostenida. Lo que nos indica, además de una buena gestión del empleo, que nuestra economía es saludable y que crece de forma sostenida dando cabida cada año a mayor cantidad de trabajadores por cuenta ajena.

Análisis de cifras y datos específicos

	AÑO	DATO	AÑO	DATO	AÑO	DATO
	1999 diciembre	INC/DIS (%)	2000 diciembre	INC/DIS (%)	2003 agosto	INC/DIS (%)
Desempleados de LD. / Total Desempleados:	35,3%	----	33,2%	-5,9%	32,6%	-1,8%
Desempleados de LD > 40 años / Total Desempleados.	18,83%	----	19%	+0,9%	20,42%	+7,5%
Desempleados de LD > 40 años / Total Desempleados de LD.	53,3%	----	56,9%	+6,7%	62,6%	+10,01%

Fuente: INEM 2003

Centrándonos de forma más específica en las cifras relativas a los desempleados de Larga Duración, vemos como se produce el efecto contrario al visto en el punto anterior.

Aún a pesar de la disminución del desempleo, 1.613.950 personas en 1999, 1.556.382 en 2000 y 1.569.214 en 2003, y que la cifra total de Desempleados de Larga Duración también disminuye, 569.649 personas en 1999, 517.969 en 2000 y 511.589 en 2003, es de destacar la impresionante incidencia en el desempleo del colectivo de Desempleados de Larga Duración, mayores de 40 años. Las cifras nos revelan una preocupante permanencia de este colectivo, representando un 18,83% del total de desempleados del año 1999, un 19% de los desempleados de 2000 y un 20,42% de agosto de 2003. Aun

más preocupante es lo que representa este colectivo, 303.883 personas en 1999, 294.933 en 2000 y 320.434 en 2003, sobre el total de Desempleados de Larga Duración, un 53,3%, 56,9% y 62,6% respectivamente en los años 1999, 2000 y 2003.

El análisis anterior nos desvela inequívocamente que el colectivo de Desempleados de Larga Duración mayores de 40 años, (21% del total de Desempleados y el 63% de los Desempleados de Larga Duración en Agosto de 2003), no es solamente un amplio colectivo de personas, sino que este va creciendo más que proporcionalmente. Con lo cual, no solamente no salen personas de ese colectivo con la asiduidad que sería prudente, sino que se van incorporando nuevas personas que agravan la situación. Un análisis más pormenorizado nos llevaría a la conclusión de que el tiempo medio de permanencia de los Desempleados de Larga Duración en las listas del desempleo, se va incrementando paulatinamente en el tiempo.

No hemos podido encontrar cifras oficiales con respecto a la distribución por edades de los autónomos y la relación con la procedencia de su afiliación a este régimen especial. Sin embargo, extrapolar las cifras antes analizadas, podríamos aventurar que 1/3 del total de autónomos se equipararía al colectivo de Desempleados de Larga Duración, de los que un 63% serían las personas mayores de 40 años. Ello nos daría una cifra total aproximada de entre un 6% y un 8% del total de la población activa que pudiendo y queriendo trabajar no encuentra su mejor ubicación profesional.

Análisis de la incidencia de la variable “Formación” en el colectivo de Desempleados de Larga Duración

Tras analizar los datos oficiales existente se concluye que en el año 2000, del total de Desempleados de Larga Duración, un 10,17% poseían titulación media y superior, siendo el resto sin titulación un 89,83%. Lo que matiza aún más las características del colectivo que estudiamos. Son personas mayores de 40 años, que llevan más de un año inscritas como demandantes de empleo y que carecen de formación media o superior.

Podemos concluir entonces que, aproximadamente, un 7% de la Población Activa se encuentra en esta situación.

4. INICIATIVAS MÁS DESTACADAS, A NIVEL NACIONAL Y EN LA UNIÓN EUROPEA, PARA LA INTEGRACIÓN DE LOS PARADOS DE LARGA DURACIÓN

4.1. El desempleo de larga duración en España. Iniciativas

De entre las iniciativas más destacadas a nivel nacional sobre los Programas de Inserción Laboral para parados de larga duración mayores de 45 años, hemos de destacar la desarrollada en el año 2000 en el Real Decreto Ley 236/2000 de 18 de febrero, donde se regula un programa de inserción laboral para los trabajadores desempleados de larga duración, en situación de necesidad, mayores de 45 años.

Este Plan de empleo, que marca un cambio importante hacia las políticas activas del fomento del empleo, contiene tres acciones novedosas:

- El compromiso voluntario de actividad.
- La tutoría individualizada de los desempleados con dificultades de inserción laboral.
- Y los talleres de empleo.

Su ejecución y desarrollo se orienta hacia el cumplimiento de las directrices sobre el empleo de la Unión Europea, que consideran que una política eficaz frente al desempleo no se basa exclusivamente en la garantía de ingresos, sino en la combinación de ésta con medidas adecuadas de inserción laboral.

El cumplimiento de dichas Directrices, el mencionado Real Decreto, establece las bases de un programa de actuación que combina medidas de empleo activas con pasivas, procurando tanto la inserción laboral como la ayuda en la situación de desempleo del colectivo de los parados de larga duración en situación de mayor necesidad cuyas posibilidades de inserción laboral son menores por su edad. En consecuencia, el programa se configura según las siguientes acciones dirigidas a los desempleados:

- a) Un itinerario de inserción laboral a partir de un compromiso de actividad, con una tutoría individualizada y con la incorporación a programas de empleo y/o formación.
- b) Una renta, como ayuda económica, complementaria de las acciones anteriores.

Así, el objeto del programa es facilitar la inserción laboral y la ayuda en el desempleo de los demandantes de empleo de larga duración en peor situación, dando un nuevo enfoque más personalizado y eficaz a la gestión de los servicios públicos de empleo. Además, supone la activación de las medidas de ayuda económica dirigiéndolas hacia la ocupación y promoviendo la implicación activa de los desempleados en la búsqueda de su propio empleo.

En esa misma orientación cabe destacar la iniciativa de la Xunta de Galicia, donde desarrolla toda una serie de baterías de ayudas, subvenciones y apoyos, adaptados a su realidad regional que persiguen la “plena” integración social y laboral del colectivo objeto de estudio.

En este sentido, los progenitores del Plan de Empleo de la Xunta de Galicia, consideran que las particularidades de los parados de larga duración, especialmente los mayores de 40 años, determina su consideración como colectivo prioritario dentro de las medidas Activas de Empleo que el Estado pone en escena.

Las acciones para la mejora la empleabilidad y la reinserción laboral de los parados de larga duración se centran en:

- Orientación Laboral Individual.
- Reforzamiento de los incentivos a la contratación.
- Asesoramiento, apoyo técnico y económico de cara al autoempleo.

Con este plan de actuación se trata de prevenir y reducir el paro de larga duración y se complementa con programas mixtos de formación y empleo.

Las líneas de actuación son las siguientes:

- Incentivos a la contratación por cuenta ajena.
- Apoyo a emprendedores: autónomos, cooperativas y sociedades laborales.
- Fomento de iniciativa empresarial y del empleo en el ámbito local y rural.

4.2. Incentivos a la contratación indefinida por cuenta ajena

Con el objeto de fomentar la estabilidad en el empleo se conceden ayudas a empresas por la contratación indefinida inicial de desempleados inscritos en el Servicio Público de Empleo y por la transformación de contratos temporales en indefinidos.

La contratación indefinida de parados de larga duración y mayores de 45 años se subvenciona con ayudas económicas, que se incrementan y refuerzan cuando concurren determinadas circunstancias.

Estos incentivos son compatibles con las bonificaciones a la Seguridad Social previstas en la normativa estatal.

1. Ayudas económicas por la contratación indefinida inicial de parados de larga duración y mayores de 45 años desempleados inscritos como demandantes de empleo en el Servicio Público de Empleo.

Se establece un incentivo lineal que se refuerza cuando, además concurren alguna de las siguientes circunstancias:

- Que realizan cursos del plan FIP.
- Que participan en obras y servicios de interés general en programas de fomento de empleo.
- Trabajadores con discapacidad.
- Mujeres en profesiones y ocupaciones con menor índice de empleo femenino.

- Mujeres que se incorporan a la actividad laboral tras un ausencia prolongada de un mínimo de 3 años.
 - Parados de muy larga duración (24 meses en desempleo).
2. Ayudas económicas por la transformación de contratos temporales en indefinidos: el incentivo se incrementa cuando se trate de mujeres que presten o vayan a prestar servicios en profesionales y ocupaciones con menor índice de empleo femenino.

Estas ayudas son compatibles con las bonificaciones de costas a la Seguridad Social establecidas en la normativa estatal.

4.3. Apoyo a emprendedores: autónomos, cooperativas y sociedades laborales

Con el apoyo a los emprendedores se fomenta el espíritu empresarial y estimula la creación del propio puesto de trabajo, como solución eficaz para salir de una situación de desempleo y acceder de forma estable al mundo laboral.

Con este fin se proyectan ayudas públicas para la promoción del empleo autónomo, y para el fomento del empleo en entidades de economía social.

En estos programas se prevén líneas prioritarias para el colectivo de parados de larga duración.

Promoción del empleo autónomo:

Beneficiarios

Desempleados inscritos como demandantes de empleo en el Servicio Público de Empleo que proyecten la creación de su puesto de trabajo mediante su constitución como autónomos.

Tipos de Ayuda

- Subvención para la reducción del tipo de interés para los créditos destinados a financiar la inversión necesaria par la constitución de una empresa.
- Rentas para el inicio de la actividad, para garantizar unos ingresos mínimos durante el periodo de puesta en marcha.
- Ayuda económica para la inversión en activo fijo, si se trata de un trabajador discapacitado.

Fomento del empleo en cooperativas y sociedades laborales:

Beneficiarios

1. Cooperativas y sociedades laborales con domicilio en la Comunidad Autónoma de Galicia e inscritas en el correspondiente registro.

2. Parados de larga duración inscritos como demandantes de empleo en el Servicio Publico de Empleo, que se incorporen como socios trabajadores o de trabajo en cooperativas o en sociedades laborales. No se exige el requisito de permanencia en desempleo en los siguientes supuestos:
 - Que realizaran cursos del FIP.
 - Que participaran en obras o servicios de interés general en programas de fomento de empleo.
 - Mujeres que acceden a su primer empleo o se incorporan a profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
 - Trabajadores con discapacidad.
 - Mayores de 45 años.
 - Trabajadores que hayan adquirido bienes inventariables de la empresa en la que prestaban servicios.
 - Perceptores de prestaciones de desempleo en su modalidad de pago único.

3. Universidades, centros colaboradores de formación ocupacional e instituciones de movimiento cooperativo o sociedades laborales.

Tipos de Ayuda

1. Cooperativas y sociedades laborales:

- Subvención de los gastos derivados de la asistencia técnica necesaria para la creación, mantenimiento o reestructuración de cooperativas o sociedades laborales en las siguientes modalidades:
 - Estudios de viabilidad, organización y comercialización.
 - Contratación de directores. Gerentes o técnicos.
 - Auditorías e informes económicos.
 - Asesoramiento en gestión empresarial.
 - Subvención para la reducción del tipo de interés de los créditos destinados a financiar las inversiones en activos fijos necesarios para la constitución de las cooperativas o sociedades laborales.
- Ayuda excepcional para la inversión en activo fijo para las cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales de nueva creación constituidas íntegramente por socios menores de 30 años.

2. Socios Trabajadores:

Rentas para el inicio de la actividad, para garantizar unos ingresos mínimos durante el periodo inicial de alta en la actividad.

3. Otras entidades:

Financiación de acciones de formación, fomento y difusión de la economía social dirigida a socios trabajadores de cooperativas o sociedades laborales y a trabajadores desempleados que deseen integrarse en este tipo de empresas.

Fomento de iniciativa empresarial y del empleo en el ámbito local y rural:

Dentro de las ayudas a los emprendedores se contemplan las dirigidas al establecimiento de pequeñas empresas en el ámbito local y rural, como instrumentos dinamizadores del empleo y de la economía en la zona que se implantan.

Las iniciativas locales de empleo son proyectos empresariales innovadores de iniciativa privada, promovidos, participados o cofinanciados por una Administración Local de carácter territorial o por la Xunta de Galicia, generadores de empleo estable.

Para poder ser objeto de ayudas públicas se requiere la previa calificación e inscripción en el registro como iniciativa local de empleo.

El apoyo a los proyectos piloto de acción rural tiene como finalidad promover actividades que, generando empleo, impulsen un mejor aprovechamiento de los recursos endógenos de la zona o la mejora de las estructuras productivas ya existentes.

En estos programas tienen preferencia los parados de larga duración.

Iniciativas locales de empleo:

Beneficiarios

Los proyectos empresariales calificados como iniciativas locales de empleo que se constituyan como empresa, bajo cualquier forma jurídica, e inicien su actividad en un plazo no superior a un año desde su calificación y soliciten las ayudas dentro del año siguiente a su constitución.

Tipos de ayuda

- Ayudas a la creación directa de empleo estable para trabajadores desempleados inscritos como demandantes de empleo en el Servicio Público de Empleo.

- Subvenciones para financiar funciones gerenciales, en las modalidades de tutoría, acompañamiento formativo, o estudios e informes externos sobre la actividad.
- Subvención financiera: Subvención para la reducción del tipo de interés de los créditos destinados a la financiación de la inversión en activo fijo.
- Ayudas para el inicio y puesta en marcha de actividades: financiación parcial de los gastos iniciales, exceptuando las inversiones en activo fijo y los gastos susceptibles de amortización contable. Podrán obtener este tipo de ayuda las iniciativas locales de empleo que generen puestos de trabajo para, cuando menos, tres desempleados.

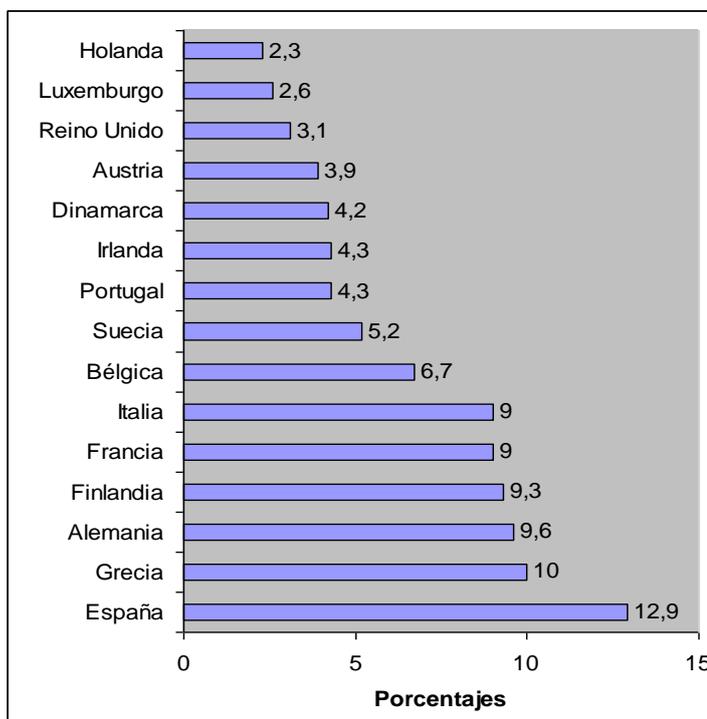
4.4. El desempleo en la Unión Europea. Incidencia en los desempleados de larga duración. Iniciativas

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

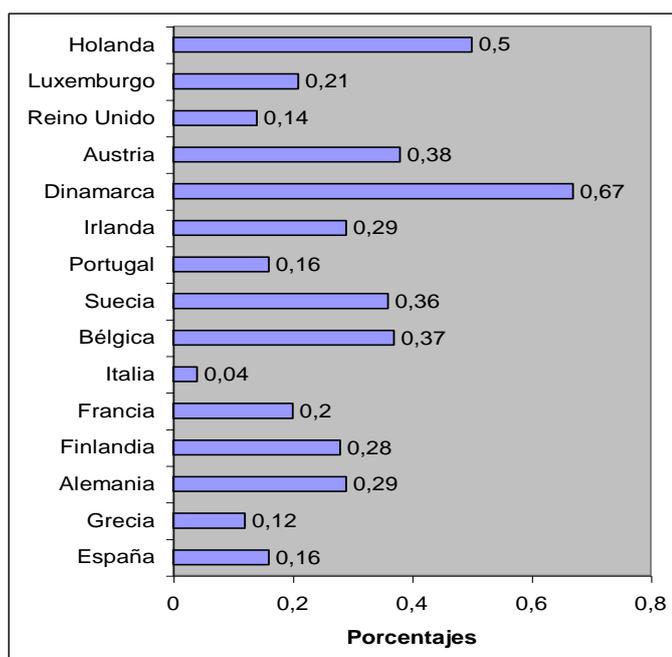
España, Grecia e Italia cuentan con las mayores tasas de paro y son las que tienen una protección más limitada, mientras que en Luxemburgo, Suecia, Dinamarca o Países Bajos se da la situación contraria: el desempleo es el más reducido y la intensidad protectora más alta.

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



Fuente:EUROSTAT, 2002

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



Fuente:EUROSTAT 2002

4.4.2. 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 una mayor cohesión económica y social.

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 en este periodo a 11.917 millones de euros.

La reglamentación europea relativa al FSE define los siguientes 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.

Al respecto de otras iniciativas que se producen en la Unión Europea, cabe destacar el punto de inflexión que representó la “*Cumbre de Madrid*”, que al amparo de la Dirección General V de la Comisión Europea (Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales) constituyó a mediados de 1996, un grupo de trabajo para estudiar el impacto positivo de la financiación del FSE a medidas destinadas a combatir el desempleo de larga duración en la UE. Dicho Grupo de Trabajo también estudió las posibles insuficiencias en los procedimientos y la gestión del FSE que puedan reducir su eficacia a la hora de enfrentarse a un problema de tal magnitud.

El Grupo de trabajo señaló áreas especialmente problemáticas y presentó una serie de recomendaciones que enumeramos a continuación:

- Elaborar más medidas para prevenir el desempleo de larga duración, es decir, medidas que se anticipen a las necesidades futuras del mercado.
- Mayor implicación de los interlocutores sociales.
- Mayor apoyo a las medidas de creación de empresas destinadas a los parados de larga duración.
- Información más clara sobre los procedimientos y programas del FSE.
- Mejora de la gestión de las asociaciones transnacionales para incrementar el intercambio de buenas prácticas.

En acorde con lo anterior, se pusieron sobre la mesa otras recomendaciones referentes a la simplificación de los procedimientos y criterios para beneficiarse de la asistencia del FSE.

Las sugerencias del Grupo de Trabajo ponen un mayor énfasis en proyectos de prevención y complementan las investigaciones sobre las demandas futuras de habilidades técnicas. Asimismo, contribuyen a hacer más efectivos los esfuerzos realizados por el FSE para garantizar la ayuda necesaria para encontrar nuevo empleo al mayor número posible de personas.

En nuevo enfoque con respecto al desempleo de larga duración ha puesto de relieve la función del FSE. El planteamiento del FSE contra el desempleo de larga duración consiste, en líneas generales, en concentrar el apoyo en programas coordinados que proporcionen una reinserción escalonada en el mundo laboral. El FSE contribuye a movilizar la financiación a nivel nacional haciendo uso del principio de financiación conjunta mediante el cual sólo se apoyan las medidas activas que ya hayan sido adoptadas por los Estados miembros para mejorar las perspectivas laborales de sus ciudadanos.

Las pretensiones del FSE son preventivas y correctoras al mismo tiempo. Para ayudar a prevenir el desempleo de larga duración, el FSE centra su apoyo en programas que preparen a los jóvenes para la vida laboral, que ayuden a los trabajadores a adaptar o desarrollar sus habilidades para afrontar los desafíos del cambio en el lugar de trabajo, o que intervengan a tiempo para ayudar a conseguir trabajo a aquellas personas que acaban de perder su puesto de trabajo y corren el riesgo de convertirse en parados de larga duración.

El FSE ayuda a financiar una gama muy amplia de planes y proyectos de actuación, que incluyen: la formación profesional, los planes de adquisición de experiencia laboral y de colocación en prácticas, la formación de docentes, formadores y funcionarios públicos, el asesoramiento laboral y la ayuda en la búsqueda de empleo, los planes para desarrollar o perfeccionar los sistemas y estructuras de formación en empresas y proyectos de investigación que prevean y ayuden a planificar las necesidades futuras de la mano de obra de las economías. Los Estados miembros, en colaboración con la Comisión Europea, diseñan los programas que luego se aplican a través de una amplia gama de proveedores, tanto del sector público como del privado. Entre estas organizaciones figuran las autoridades regionales y locales, instituciones educativas y de formación, organizaciones empresariales y profesionales y empresas individuales.

Gran parte del esfuerzo se emplea en coordinar las operaciones del FSE en toda la UE, haciendo especial hincapié en la difusión de conocimientos y el intercambio de ideas para que las soluciones creativas del problema del desempleo de larga duración tengan el mayor alcance posible. El principio de no discriminación en el trabajo por razones de sexo o pertenencia a una minoría marginada, está incluido en el marco de actividades del FSE.

4.4.3. Soluciones Creativas a problemas locales. Acciones en el entorno de la UE

La participación de interlocutores locales garantiza que los proyectos se ajusten a las necesidades específicas de los parados de larga duración de las regiones afectadas. En los nuevos Länder de Alemania, por ejemplo, los programas financiados por el FSE se

centran en el aprendizaje de lenguas extranjeras y la alfabetización de adultos. En Bélgica, donde los costes no salariales del trabajo tienen un efecto disuasorio a la hora de contratar más personal, se da prioridad a los planes de subsidios al empleo.

Entre tanto, en Italia, donde una gran cantidad de parados de larga duración (50%) son personas que acaban de finalizar sus estudios y buscan su primer empleo, el FSE ha financiado un proyecto de investigación para evaluar íntegramente las calificaciones requeridas por las empresas. Este proyecto se completará mediante la creación de vínculos ente las escuelas y las empresas para poder facilitar a los alumnos información actualizada sobre los requisitos de empleo. Además, se han puesto en marcha en este país un cierto número de iniciativas adicionales destinadas a mejorar la movilidad geográfica y ocupacional de los trabajadores, en un intento por reducir las disparidades económicas entre el norte y el sur del país.

Proyectos similares están siendo desarrollados en Irlanda, donde las causas estructurales y subyacentes del desempleo de larga duración son esencialmente las mismas. Un programa llevado a cabo en Portugal pretende preservar el acervo cultural del país y se centra tanto en el ramo de la arquitectura como en el de la artesanía. Los resultados son positivos ya que alrededor del 75% de los beneficiarios encuentra trabajo al finalizar el periodo de formación y un 50% monta su propio negocio en dicho sector.

En Francia, donde el desempleo de larga duración afecta especialmente a las mujeres y es un problema cada vez más común entre jóvenes y hombres de mediana edad, el FSE centra su ayuda en medidas de formación en el puesto de trabajo y en crear una demanda para diferentes clases de trabajo, como por ejemplo, para los servicios domésticos. En Grecia, la intención del FSE incluye la impartición de clases especiales para los profesores encargados de llevar a cabo los planes de formación para parados de larga duración y la elaboración de proyectos innovadores destinados, especialmente, al gran número de refugiados que hay en el país. En España y Luxemburgo, la acción del FSE se centra en medidas de formación profesional, mientras que en los Países

Bajos la creación de bolsas de trabajo para parados de larga duración ha generado 20.000 puestos de trabajo en prácticas.

Nuevos Empresarios

Suecia adopta un enfoque innovador a la hora de abordar el problema del desempleo de larga duración, impulsando la aparición de nuevos empresarios en colaboración con el sector de empleo público y los directores de empresas. Dicho plan ha demostrado su eficacia en el 50%. Los beneficiarios han logrado poner en marcha empresas en una gran variedad de sectores: asistencia medica a domicilio, limpieza ecológica, importación de vehículos eléctricos, servicios ergonómicos, servicios financieros y formación en alta tecnología para desempleados. En el Reino Unido, donde existe una fuerte cultura empresarial, los planes de creación de empresas ocupan un lugar destacado. Finlandia también fomenta el espíritu empresarial mediante la creación de empleo y el desarrollo de recursos humanos en las PYMES.

Dinamarca

En 1994 Dinamarca introdujo un programa que combina los aspectos tanto preventivos como correctivos de la labor del FSE. Bajo el título de “Rotación Laboral”, dicho programa alienta a las empresas a enviar a sus empleados a cursos de formación para perfeccionar sus habilidades y así anticiparse a los futuros cambios tecnológicos. Durante su ausencia, los empleados son reemplazados temporalmente por personas en busca de empleo que ya hayan realizado previamente cursos intensivos de formación. El plan abarca una amplia gama de industrias manufactureras y de servicios. De esta forma, quienes ya poseen un puesto de trabajo se ven beneficiados por una mayor formación aumentando su valor como empleados, al tiempo que las personas en busca de empleo adquieren una experiencia laboral valiosa, aumentando sus posibilidades de encontrar un trabajo a tiempo completo. El elemento clave del plan es mejorar los canales de comunicación entre los desempleados y las empresas. Este plan danés, financiado dentro del marco del programa Adapt y al amparo de los Objetivos 3 y 4, es uno de los más importantes en cuanto a participación. En su primer año de aplicación,

el proyecto atrajo a 18.000 personas entre empleados y personas en búsqueda de empleo, pero dicha cifra se incrementó hasta 29.000 el año siguiente, mientras que en 1996, participaron un total de 41.500 personas.

Austria

Austria proporciona un ejemplo especialmente instructivo de la labor del FSE en este campo ya que su tasa relativamente baja de desempleo permite a las autoridades destinar más recursos a los parados de larga duración. Con tal fin, las autoridades austriacas han construido un servicio especializado, el Servicio de Mercado de Trabajo que agrupa a funcionarios públicos, sindicatos y empresarios. En 1995, el servicio del Mercado de Trabajo austriaco, en colaboración con el FSE, puso en marcha un proyecto de asociación para búsqueda de trabajo tradicional, destinado a los sectores agroalimentario y de transportes, que ha cosechado resultados muy positivos. Esencialmente, el proyecto consiste en conseguir la cooperación y el apoyo financiero de las empresas para encontrar un trabajo alternativo a las personas que acaban de perder su empleo. Las empresas participantes se unen a las fundaciones para el trabajo, gestionadas de forma privada, que proporcionan asesoramiento, formación, servicios de búsqueda de trabajo y asesoramiento sobre la creación de empresas. Hasta el momento, el 80% de los 2000 trabajadores implicados encontraron otro trabajo en el plazo de 10 meses. Está previsto extender el plan al sector bancario e introducir un proyecto piloto similar en Holanda. Se estima que alrededor de 6.000 personas se han beneficiado del proyecto. El coste total del proyecto ha sido de 55 millones de chelines austriacos, de los que el FSE ha aportado el 50% al amparo del Objetivo 3 de los Fondos Estructurales.

5. ANÁLISIS DE LAS VARIABLES MÁS RELEVANTES QUE INCIDEN EN EL DESEMPLEO DE LARGA DURACIÓN

El desempleo de larga duración, sigue siendo un problema real y persistente. En 1995, la proporción de desempleados de larga duración respecto al total de parados de la UE aumentó de un 48 a un 50% (casi nueve millones de personas). Una vez más, el problema afecta a algunas regiones y países más que a otros. Es especialmente serio en Irlanda y en Italia, donde el paro de larga duración representa alrededor del 60% de la cifra total de desempleo.

Los problemas habituales asociados al desempleo, tales como la marginación social, la pérdida de autoestima y de confianza en uno mismo, la depresión, la ruptura familiar y el aumento de la delincuencia, constituyen, posiblemente, los efectos más preocupantes del desempleo y son factores que tienden a agudizarse entre los desempleados de larga duración, esto es, las personas que llevan más de un año inscritos como desempleados. Asimismo, muchas de estas personas pertenecen a alguno de los colectivos menos favorecidos, como son los formados por personas que abandonan los estudios sin llegar a adquirir una formación o por residentes en áreas industriales urbanas en declive.

Naturalmente, el proceso de reinserción de los desempleados de larga duración en la vida laboral activa no puede dejarse únicamente a las fuerzas del mercado. Es necesaria la intervención directa a través de iniciativas financiadas con fondos públicos para, por un lado, vencer las dificultades estructurales del empleo y, por otro, preparar mejor para el trabajo a los parados de larga duración.

5.1. Auto percepción e imagen de los parados de larga duración mayores de 40 años

En el análisis de este punto consideraremos la imagen que existe de los parados en los diversos ámbitos de la sociedad, referenciados en especial al colectivo de parados mayores de 40.

5.1.1. Imagen vigente

La imagen vigente según el discurso social analizado, no se ajustaría a la realidad de las mujeres y hombres parados de larga duración mayores de cuarenta años. La representación social de estos parados es la de “vagos”, personas que no quieren trabajar. Independientemente de su situación familiar y del ámbito en que se muevan, son juzgados según un prejuicio mítico no erradicado aún por el cual “quien quiere, encuentra trabajo”.

Desde la Administración Regional también se reconoce que no son bien vistos socialmente. Se admite la existencia de un prejuicio, los parados son identificados como personas inactivas que no harían nada por trabajar. Son vistos como una especie de pícaros que sólo quieren sobrevivir y lo hacen a cualquier costa.

Se les compara e identifica con quienes sobreviven con el subsidio agrario y las ayudas del Estado, lo que les hace objeto de agresiones e inculpaciones.

Son adjetivados como gandules, cómodos, personas sin normas y sin hábitos sociales que estarían actuando con egoísmo y que si están en el paro es casi por propia voluntad.

El discurso empresarial no tiene contenidos diferentes en este tema, éste discurre dentro del ámbito de lo privado y de la ideología personal. No existe una representación de este colectivo al que se le atribuye características supuestas, no contrastadas con la realidad.

Desde una posición aparente de no discriminación las empresas se muestran a favor de darles oportunidades de empleo a los parados, queriendo dar una imagen de sensibilidad que no se corresponde con los hechos. No se percibe la voluntad de conocer la situación de los parados y la imagen que tienen de éstos es de personas sin formación adecuada con la cual justifican su situación.

Habría un doble mensaje a nivel social proveniente de una doble conciencia respecto a los parados. Por una parte una discriminación no asumida basada en la edad y en la rigidez, que se verifica en la práctica. A la hora de la contratación no son elegidos. Por otra parte se habla de la necesidad de solventar e integrar a estas personas desde una posición abierta e integradora.

Este doble mensaje, de una aparente solidaridad que encubre una segregación manifiesta, aparece en forma latente en los discursos y enquistada cada vez más la situación al no poder expresarse.

El doble mensaje y la doble moral se materializa entre los parados quienes perciben esta doble representación ambivalente.

Por una parte rechazo y por otra cierta admiración que encubre la agresividad y la pena. El rechazo puede ser entendido como autodefensa del ciudadano frente al sentimiento de responsabilidad de quien se siente interpelado.

Por otra parte la admiración como efecto de la identificación con el parado, de ponerse en su lugar. Esta identificación, hace que cada uno vea el paro como un peligro posible, permite el sentimiento de pena.

AMBIVALENCIA

<ul style="list-style-type: none">▪ Identificación negativa▪ Desvalorización▪ Crítica▪ Rechazo	<ul style="list-style-type: none">▪ Identificación positiva▪ Admiración▪ Empatía▪ Solidaridad
---	--

Todas estas manifestaciones resultan del prejuicio básico según el cual su situación no es gratuita. Este prejuicio facilita la expulsión impune de estas personas del mercado laboral, expulsión marcada por dos coordenadas: edad y formación.

Ambas estarían interrelacionadas en reciprocidad inversa con mayor repercusión en los niveles medios de formación y ocupación.

Desde la Administración se percibe una actitud de desplazamiento hacia estos parados la cual no se resuelve tampoco desde ese ámbito. A mayor formación y categoría, mayor desplazamiento y pérdida del lugar social y laboral con la consecuente crisis de identidad personal y familiar.

Existe una clara desvalorización que no solamente queda fraguada en la imagen, se le suma la negación colectiva al admitir el auto exilio laboral al que se ven sometidos los parados. En muchos casos se intenta disimular la desvalorización por pena hacia quienes antes se admiró e incluso envidió.

Frente a la imagen social que les adjudica de pasividad y falta de interés, aparece de parte de los parados una respuesta defensiva que les ayuda a preservarse de la desvalorización. Se trata de una supuesta imagen de sí mismos muy elevada, valoración desmedida y resistencia que se convierte en un factor en contra sumado al handicap de la edad.

Los parados hablan de sí mismos como de personas que priman la dignidad para enfrentarse a la agresión y a la desvalorización. Por dignidad dicen negarse a realizar algunos trabajos en condiciones precarias y con salarios indignos. Este sentimiento les preserva y les permite mantener su equilibrio personal y su identidad laboral.

Existe una profunda indiferencia. La comunidad no sólo no comprende los problemas del parado, sino que no es consciente de la necesidad de asumir activamente un cambio al respecto.

El paro preocupa como un problema abstracto, impersonal o a nivel individual, como una situación dolorosa a evitar pero que no se afronta a nivel colectivo con suficientes estrategias institucionales ni sociales. Se espera de manera indiscriminada una respuesta mágica, alguien o algo que desde fuera resuelva la situación.

DISCURSO DE LOS PARADOS

Imagen que creen que la sociedad tiene de ellos

- Distante
- Egoísta
- Lejana
- Apartada
- Consciente

Imagen que ellos tienen de sí mismos

- Demonizados
- Depositarios
- Capaces
- Menospreciados
- Dignos

Imagen que proyectan según la sociedad: Administración

- Egoístas
- Gandules
- Exigentes
- Rígidos
- Intransigentes

Imagen que proyectan según la empresas

- No actualizados
- Pretenciosos
- Poco flexibles
- Problemáticos
- Desajuste formación

5.1.2. Percepción propia acerca de la situación

Según el discurso de los parados no existirían datos objetivos que permitieran una percepción social ajustada a la realidad de cuál es su situación.

Manifiestan de manera suspicaz la existencia de una manipulación a nivel oficial de los datos con el objeto de tergiversar la realidad y crear opinión, dando así una imagen falsa de constante reinserción laboral.

Creen que la sociedad percibe y es consciente de la situación por la que atraviesan pero responde con indiferencia. Existiría una actitud fóbica según creen, por la cual cada uno preservaría su seguridad evitando empatizar con el parado al que se percibe con distancia, como diferente.

Existiría un comportamiento calificado como egoísta y comodón. Los parados que son ciudadanos integrados socialmente, que forman parte del tejido social, perciben desde esta perspectiva poca identificación de los demás con su situación.

Ellos serían los segregados, se perciben a sí mismos como las víctimas propiciatorias que sufren en carne propia una situación no asumida por la sociedad como tal: la existencia de una crisis en la integración laboral de algunos colectivos. Su situación sería atendida socialmente como un efecto coyuntural, individual, personal y transitorio más que como la de un colectivo emergente.

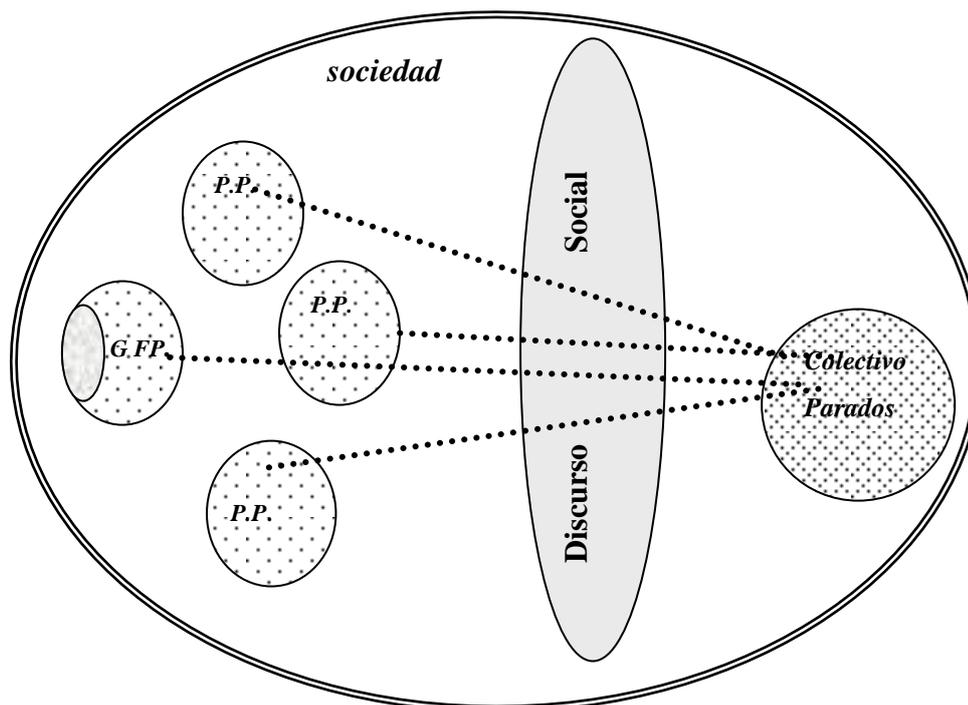
Según manifiestan los parados, la responsabilidad de estar en paro es percibida como una responsabilidad que la persona en paro ha de asumir y resolver, en cambio ellos hacen responsables a la sociedad de su mal.

Socialmente se remite a razones individuales, éstas habrían llevado a esa situación fruto de una fatalidad de la que nadie es responsable más que el propio afectado, resultado de una situación no deseada. Sus efectos no se deberían más que al azar y a la suerte del propio sujeto en paro.

Los desempleados de larga duración mayores de 40 años no tienen conciencia de pertenencia a un mismo colectivo. Cada uno se considera “un caso”, una excepción particular lo que le lleva a buscar una solución particular, siguiendo con ello la tónica social de lo que consideran un error.

El parado, como parte de la sociedad, se hace cómplice de su percepción según la cual su situación es fruto de una coyuntura particular y responde de forma individualista, apelando a los recursos familiares, tras no encontrar respuesta en el tejido social mediato.

AUTOPERCEPCIÓN PARADOS



P.P.= Individuo Parado mayor de 40 años

G.F.P.= Grupo Familiar del parado

El discurso de los parados sobre sí mismos se contamina del imaginario social vigente sobre ellos. Plantean las cuestiones de manera escindida, pensando en los parados como en otros que están en frente, no como en ellos mismos. Su discurso queda atravesado por el discurso social como si se tratara de una suerte de “peaje” a pagar para poder mantenerse integrado dentro del ámbito social común.

Cuando en el discurso aparece una referencia comunitaria, no hay evidencias de una respuesta. Se habla del prójimo, como del que debería de reaccionar pero se inhibe.

Existiría un atravesamiento social de la pasividad como síntoma, que inhibe tanto al parado como a su prójimo. El rechazo se pone de manifiesto a través de la despersonalización, de la seriación, de la percepción de los parados como elementos sin identidad, como si se tratara de un número.

Se los ve como vagos, que en este contexto sería como personas que no hacen nada por encontrar trabajo. El parado actúa y busca solamente en el nivel familiar e inmediato tras verse descuidado y rechazado a nivel institucional. No habría actuación a nivel social ni por parte de los propios parados, ni por parte de las autoridades, la opinión pública o los medios de comunicación.

Se demanda del Estado como de una entidad suprainstitucional pero no se detecta en el discurso una demanda real y efectiva hacia la sociedad, la que no es visualizada más que como sujetos aislados o como instituciones en abstracto pero no como grupos de personas o colectivos concretos.

Se apela al Estado como función paterna de control pero no como posibilitador de atención o de acompañamiento para el parado.

No hay conciencia ni por parte del parado ni por parte de la sociedad de los efectos sociales y de la dinámica que se pondría en marcha si la percepción de este colectivo fuese integradora, si fuese visto como una parte improductiva dentro del todo que es la sociedad productiva. La conciencia social de esta designación generaría una respuesta disfuncional e inquietante.

Se asume como un efecto inevitable. La perspectiva de la Administración es similar a la de la sociedad en general. No existe un punto de vista diferencial, su mensaje sería también que quien quiera trabajar lo consigue. Este mensaje se hace más patente en el caso de mujeres paradas entre las que el paro sería sólo aparente, según se manifiesta.

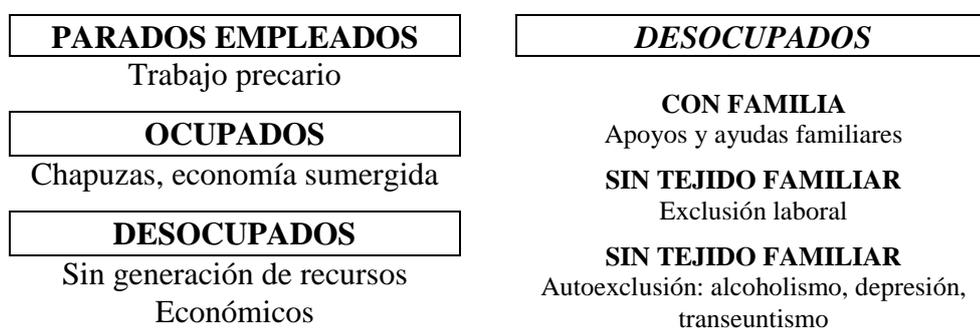
Las empresas no conocen la situación de los parados lo que justifican diciendo que se debe a que está poco promocionada por la sociedad y ellos, las empresas, irían en la línea de lo que la sociedad marca.

Si hubiese una ley que obligara a las empresas éstas la acatarían pero entretanto se consideran libres de no integrar a este colectivo.

El mercado y el mundo de la empresa determinan también en parte la respuesta social incluyendo la de la Administración a pesar de que nadie asume la parte que le corresponde. La sociedad de libre mercado hubiese determinado que incluso la Administración sea poco beligerante en este tema, con lo cual no existiría un compromiso real encaminado a resolver la cuestión.

En este contexto el tejido familiar cobra una importancia fundamental. La situación de los parados dependerá de la capacidad de cada uno de seguir manteniéndose dentro de su tejido social gracias a los apoyos económicos, afectivos, morales y vinculares de su familia.

La percepción de la situación queda eclipsada en cada caso por esta corresponsabilidad que asume la familia, la que sirve de sostén y de contención para que el parado se mantenga integrado y no se vea excluido.

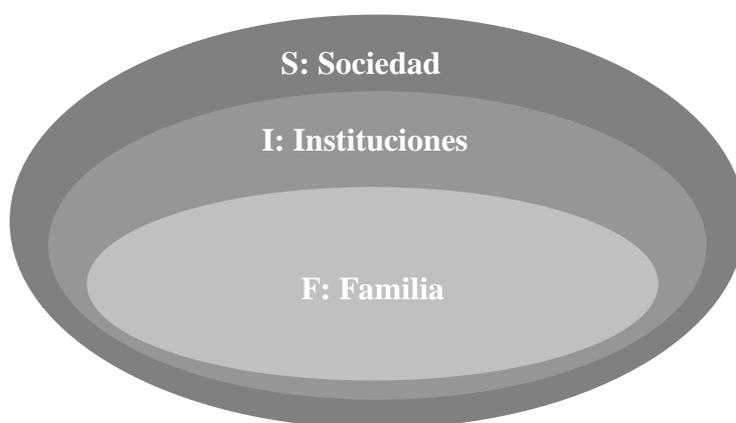


Quienes cuentan con una red familiar pueden mantener la imagen de personas integradas.

La situación en que se encuentran pues, según se desprende del discurso, depende del grado en que hayan podido mantener sus lazos y vínculos personales.

Si bien los parados son percibidos como personas que sufren un proceso excluyente por parte del mercado laboral esta exclusión puede o no ir acompañada de exclusión social a otros niveles.

La familia ayuda y cobra un papel fundamental en los momentos difíciles.



5.1.3. Visibilidad de los parados

La situación de los parados es conocida en su vertiente familiar y no social o colectiva.

Se trataría de un fenómeno poco divulgado en cuanto a sus consecuencias. Aunque es conocido es poco asumido, se lo ve como plural pero no colectivo debido a que ser desempleado no es considerado como una identidad o como una clase.

Todos creen que es una situación transitoria de la que cada uno saldrá individualmente. Así la situación se mantiene en el ámbito de lo individual y familiar haciéndose poco visible.

No es un colectivo que se haga notar como tal a sí mismo, según se desprende del discurso. Es un colectivo poco beligerante, y poco conocido por los pequeños empresarios que son especialmente reticentes a los cambios. La escasa cualificación y profesionalidad de los pequeños empresarios, sumado a las dificultades para la recontractación les hace más reticentes a admitir a estos trabajadores.

Nos encontraríamos frente a un fenómeno de invisibilidad de los parados la cual se fundamenta esencialmente en razones individuales y colectivas, mucho desempleo pero poca desocupación, invisibilidad favorecida desde el poder, marginalidad no reconocida y posicionamiento ambiguo de los propios parados.

A nivel individual los parados sienten pudor porque pueden sentirse responsables de la situación en que se encuentran, auto culpabilizándose. Eso les lleva a permanecer dentro del círculo familiar cuando pueden y no hacer visible su situación.

A nivel grupal o colectivo no se les nota, se tornan un colectivo invisible desde la indiferencia y desde la negación que, si estos parados no generan efectos sociales no existen.

Si el colectivo no está presente ni en los medios de difusión ni como colectivo a nivel de asociaciones, si tampoco realiza acciones públicas para procurar de forma activa y conjunta la reivindicación del derecho al puesto de trabajo, se hace invisible.

Estar o no estar sería en este caso sinónimo a estar para los demás, ser visible es igual a mostrarse y eso no gusta ni al parado ni a las empresas ni a las Administraciones, incluso a los sindicatos que reconocen no tener estrategias de abordaje para este colectivo.

Se apoya la invisibilidad por medio de respuestas de evitación, un intento de acallar la agresividad que genera quien denuncia una situación inquietante y amenazante, que le puede suceder a cualquiera.

En cuanto se hace un fenómeno colectivo la sociedad los excluye y se les asigna falta de competitividad y la consecuente exclusión laboral que a nivel individual cobraría características diferenciales según cada caso. Individualmente se esconde y colectivamente se tapa.

Parte de la invisibilidad se debe también a que los parados serían personas con desempleo, con una falta de inserción estable y reglada. Pero, sin embargo, proliferan en el trabajo esporádico inestable, sumergido y no controlable lo que les hace pasar inadvertidos y aparecer sólo cuando las condiciones empeoran.

Entre los parados la dificultad de volver a ser empleados les lleva a colarse por los entresijos de la norma y a moverse en el límite de lo legal intentando permanecer poco visible. Esto no lo consideran como señal de haber renegado a la búsqueda de empleo sino como señal de resignación.

El parado opta por transgredir, a costa del mantenimiento de su identidad profesional, frente a la otra opción que sería la de hacerse visible rebajando su umbral de exigencias y trabajando legalmente en cualquier cosa.

Se perciben solos y excluidos sin intercambio. Los parados de larga duración no están en ningún lado, las ETT no saben que existen. Las empresas dicen que los aceptarían pero que no saben donde buscarlos, los parados permanecen entonces sumergidos, son en general desempleados más que parados.

Los prejuicios y las creencias que rigen el comportamiento cotidiano impiden que estos parados se hagan visibles.

5.1.4. Perspectiva proyectada

El discurso de los parados no se diferencia del discurso social vigente y, al igual que el resto de las instituciones, piden a la Administración y al Gobierno que reaccionen ante la situación.

En muchos casos se proyecta de ellos una imagen de enfado. La indiferencia o la picaresca les sirve de mecanismo defensivo contra el sentimiento de fracaso y malestar, pero el enfado les hace visibles y por tanto excluidos.

Aparece la agresividad de los parados que se manifiesta en muchas ocasiones como melancolía y pasividad conformista. En otros casos se disimula con sentimientos de estar vigente, de no poder renunciar a los valores que tuvieron antes lo cual no les permite proyectarse como en necesidad.

Los parados se perciben despreciados, desvalorizados y denigrados incluso cuando tienen algún tipo de ocupación. En este caso se ven a sí mismos como exiliados, como extranjeros en su propia patria, relegados a trabajos que consideran de desahucio.

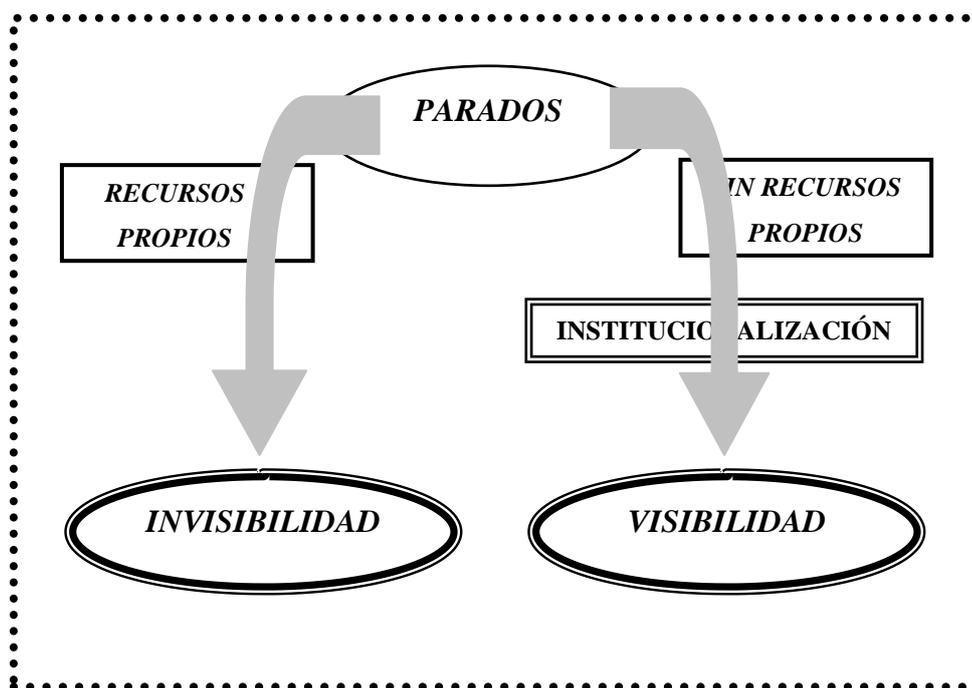
Se sienten relegados, rechazados y estigmatizados, sin posibilidad de poder demostrar su capacidad.

Quienes han intentado asociarse han sido demonizados doblemente, por parados y por querer hacer público algo que nadie quiere reconocer que es la existencia de este colectivo. Se dice que esta es la perspectiva general tanto en la Administración como en las representaciones sindicales.

Desde la Administración existe una línea de actuación dirigida a darles ayudas transitorias similares al PER andaluz y extremeño. Esta medida se justifica porque, de ser efectiva, evitaría la despoblación al incentivar que los parados de larga duración sin recursos emigren de la región.

Existe un sector dentro de la población de parados pertenecientes a zonas muy deprimidas que se acogería a cualquier proyecto o plan que se les propusiera.

Este sería el tipo de población parada visible sin recursos económicos ni sociales, que no ha tenido una actividad laboral valorada. Estos optan por la institucionalización de su dependencia.



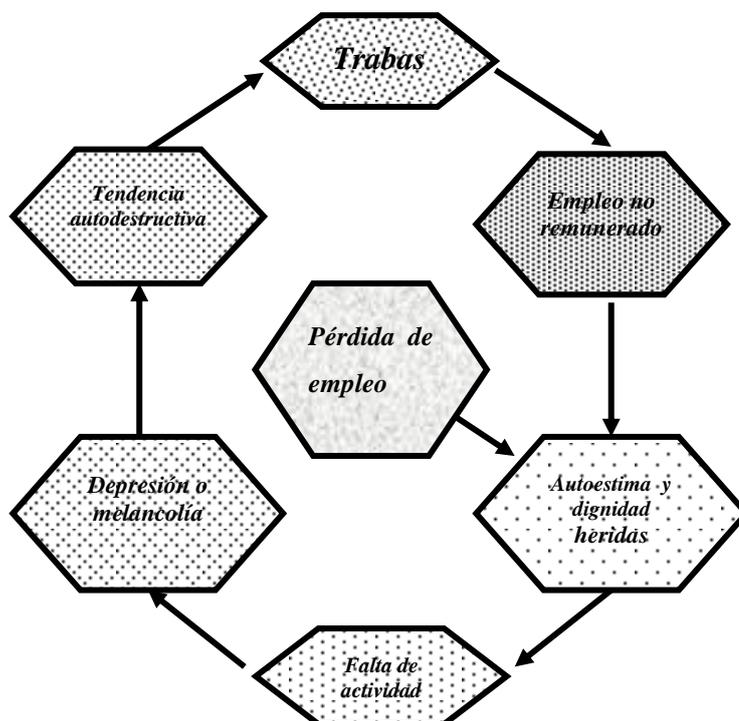
El discurso de la Administración es falto de contenidos propios. Llama la atención en el responsable de empleo la falta de proyectos y de información sobre los parados que hace pensar en una actitud poco promotora que no es la que corresponde.

No existen planes para estos colectivos parados, se atiende a aquellos que además tienen una problemática añadida como si el ser parado no constituyera causa suficiente de preocupación para la Administración.

Se les devuelve al plano de lo individual, como un fenómeno solamente resoluble a título personal que se considera fruto de una crisis en la autoestima referido a causas psicológicas y no sociológicas.

Desde la Administración la pérdida de empleo sería el detonador de un proceso cuya respuesta sería particular.

Círculo vicioso de la pérdida de empleo



Desde todos los ámbitos se proyecta una imagen de desesperanza. No existen organizaciones que ayuden a los parados desde fuera. Las ETT lo hacen como un negocio y no abarcan el sector de parados mayores de 40 años. No hay organizaciones y las que existen son poco conocidas además de no percibir ningún tipo de ayuda especial más que alguna subvención a proyectos determinados.

Las asociaciones de autogestión se fueron iniciando por propia creación y por impulso propio, con pocos medios y de escaso alcance.

5.2. Dificultades y obstáculos a la integración laboral

Analizaremos en este punto las resistencias por parte de los parados de larga duración así como los obstáculos que desde el mercado surgen a la hora de integrarlos a la actividad laboral.

5.2.1. Actitud de los parados

Ambigüedad y resistencias:

Los parados intentan obviar la situación por la que atraviesan y esto se manifiesta al negar su condición de parados. Se percibe en su discurso la constante insistencia en colocarse como si fuesen totalmente iguales al resto de la sociedad.

Esta actitud dificulta su acceso al mercado laboral puesto que se presenta como alguien que no demanda nada. El discurso parte de la base del ‘poder tener’, no desde el ‘no poder’, o ‘no saber qué hacer’. Hay una negación importante de la pérdida como modo de evitar la depresión o la conciencia de dependencia.

Nótese que el discurso aparece en plural, el parado se incluye como laboralmente activo. Esto favorece la doble moral que también se expresa por boca de los parados.

Si el mensaje social resulta ambiguo por la doble moral también es ambigua la demanda de este colectivo que habla sin mostrar su necesidad y sin pedir.

Hay un doble posicionamiento: por un lado se habla como si no se necesitara nada, se “comprende” al empresario y a la sociedad y, por otro, se inhibe la demanda y se repliega la necesidad.

Quienes tienen cubiertas sus necesidades primarias estarían menos abiertos a cualquier tipo de ofertas. Sus pretensiones son lógicamente inversamente proporcionales a las necesidades pero siempre dentro de ciertos límites.

No aparece en el discurso una referencia a la demanda, es decir, se busca el puesto de trabajo, con pretensiones mayores o menores, con exigencias mayores o menores pero nunca con una actitud de pedirlo.

Junto con esto se muestran desilusionados y escépticos, dicen ser poco crédulos, desconfiados frente a cualquier iniciativa que no sea individual.

La falta de acción, la falta de confianza y de movilización se puede interpretar como la respuesta activamente pasiva a través de la cual se estaría manifestando la invisibilidad. Como si quisieran decir “tampoco nosotros necesitamos a la sociedad”.

Los parados muestran su parte de resistencia al cambio. Esta resistencia les “obliga” a mantener una apariencia de clase media y por otra parte les ayuda a no deprimirse al no perder las señales de su identidad.

La mayor resistencia al cambio dificulta y aumenta la ambigüedad y es mayor entre parados que fueron trabajadores del sector servicios y administrativos.

La dignidad como obstáculo:

Gran parte del discurso de los parados circula alrededor del tema de la dignidad. El primer obstáculo que aparece está ligado a este valor, repetidas veces utilizado y presente en el discurso de los parados. Dignidad es valía social y esto se plantea desde varias perspectivas y con diversas aristas.

El parado tiene este valor en relación a su autoestima como persona que estaría más allá de sus necesidades materiales. Hay una aparente contradicción entre el discurso manifiesto donde se estaría manteniendo la dignidad, el honor, el valor social y el discurso latente en el que no se puede asumir la posición de falta, o sea, asumir que hay una necesidad no cubierta.

La dignidad es la que le sostiene como persona, es la que le da una identidad social y le ayuda a no marginarse, pero también aparece como el precio a pagar, lo que ha de sacrificar sino quiere asumir el papel de ser objeto de la culpa por la pérdida del empleo.

La dignidad que salva una parte de la identidad supone una resistencia en tanto que no puede ser suspendida temporalmente. La pérdida de empleo les empuja hacia posiciones inferiores en el tejido social. La dignidad es connotada como aquello que puede mantenerlos en el mismo estrato social aunque para ello deban bajar el económico.

La identidad pareciera jugarse en la dignidad, no en el salario.

Eso podría explicar por qué trabajar de forma estable no es percibido como volver a integrarse ya que no hay conciencia de falta de integración cuando el desempleo es la única carencia. Si se mantienen los valores y las normas de la sociedad, se mantiene la pertenencia y la identidad a través de la identidad profesional, más que a través del trabajo.

Para preservar lo que cada uno es, el parado se mantiene de modo fantaseado en profesión pues no percibe la situación de carencia.

El discurso se mantiene siempre desde una posición de no cambio, no demanda. Trabajar en lo que no sea su propia profesión aparece como un elemento de desintegración social. Si se acepta ese tipo de trabajo queda equiparado a los de fuera y por ende se ve expulsado.

La dignidad tiene entonces una función resistencial. Esconde el miedo al rechazo, a no ser aceptado incluso cuando se dice explícitamente que se aceptaría lo que se considera “trabajos inferiores”, que están debajo de su umbral de expectativas.

La dignidad resulta también un parapeto. Ser rechazado en trabajos “indignos” podría ser un punto sin retorno y para evitarlo se anticipan a través de la negativa.

El trabajo honrado no daría honra, según se deduce del discurso analizado, si no atiende a la honorabilidad percibida de uno mismo.

Actitud de desánimo:

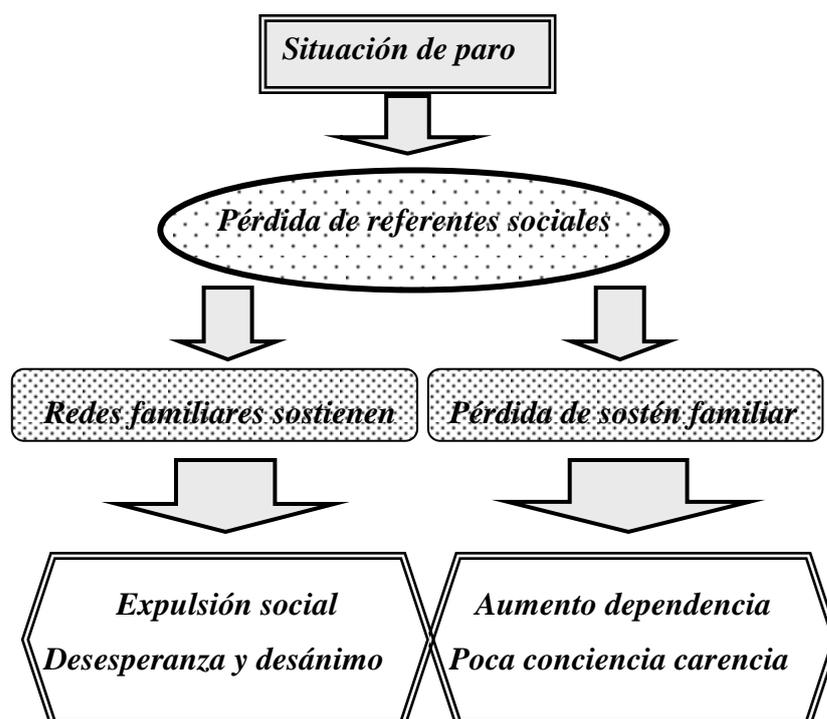
Cuando todas estas defensas del parado comienzan a declinar por la reiterada frustración, el desánimo se hace presente.

Desde las pocas Asociaciones existentes se dice que se debe “llevar de la mano” al parado, apoyar a la familia, para que no sucumba al desánimo que le hace autoexcluirse y permanecer pasivo sin proyecto.

El parado necesita apoyo, la falta de acompañamiento y de instancias que intermedien y le ayuden resultan una dificultad importante para su integración, puesto que se enfrenta sin instrumentos y acaba en una pseudo ocupación dependiendo del tejido familiar que a la vez le presiona pero le ayuda.

Muchos se mantienen en situación de dependencia económica de personas de quien se está a la vez en dependencia afectiva. Esta dependencia creciente lleva a comportamientos infantilizados que acaban muchas veces en la marginación pero que no consiguen cristalizar una demanda. Esto les hace pasibles de conductas adictivas ya sea con sustancias, grupos o personas.

Frente a la falta de propuestas aparece una imagen desgarrada del parado, desanimado intentando sujetarse con sus últimas fuerzas para no caer al abismo de la dependencia o la depresión.



Quienes no se desaniman optan cuando pueden y están fuertes, en bajar su umbral de exigencias.

Según se deduce del discurso analizado junto al desánimo se asiste a un cierto grado de institucionalización que resulta de la pasividad social y la pasividad del parado. Se le acepta como alguien improductivo que se adapta a través de ese rol.

El rol social de improductivo sería el resultante de la interacción de los siguientes elementos:

- Inadecuación de su oferta a las demandas del mercado
- Pérdida de referentes y vínculos de integración social
- Exclusión social prologada por razones personales y marginalidad
- Compensaciones económicas que favorecen el desempleo
- Políticas de subsidios a la inactividad

Falta de ductilidad y flexibilidad:

Desde los sindicatos se reconoce que los empresarios tienen serias dificultades en contratar a personas paradas mayores de 40 porque su formación no les hace dúctiles, porque son inflexibles a la vez que más problemáticos.

También desde las Asociaciones se admite lo que la Administración objeta al denominarlos como incolocables.

Este colectivo es considerado como difícil de colocar, en especial, cuando fueron directivos y tuvieron personas a su cargo en las empresas. Quienes tienen trabajos manuales u oficios, no tienen este problema.

Esta dificultad se debe en parte a la actitud de los parados que no admiten un cambio en su perfil laboral, además de la limitación real en la formación, que se considera obsoleta o muy sesgada.

Cuando se tienen cargas familiares estos parados son considerados con mayores dificultades aún a la hora de la movilidad o de la flexibilidad tanto laboral como territorial.

5.2.2. Dificultades del mercado laboral

El parado cuando quiere reinsertarse se encuentra con que la demanda laboral se ha modificado, las exigencias del mercado son otras y los puestos de trabajo no concuerdan con su perfil y con sus conocimientos.

Estos cambios generan también un desajuste en la escala salarial puesto que la formación de los parados aunque sea amplia, incluso a veces excesiva, no se valora al no ser la demandada por el mercado.

El problema de la edad es el que más aparece, tanto en el discurso de los parados como en el de los demás sectores entrevistados, dejando traslucir un efecto de la sociedad del consumo y de la rápida obsolescencia. Son personas que habrían llegado a su caducidad laboral.

Para insertarse el parado debería “volver a empezar”. Continuar es imposible pues existe una desestimación del parado de larga duración dada la sobre valoración de su experiencia que resulta ser un lastre. Integrarse en el mercado estaría connotado como una segunda entrada.

Perder el trabajo es, como en los juegos de prendas, tener que comenzar y no avanzar más. Implica admitir y ser admitido como capaz de estar por debajo de alguien más joven con más poder, con menos conocimientos y con menos edad, lo cual representa una fuente de conflictos a evitar y que impide de hecho la entrada al mundo laboral.

La edad se vincula con la rentabilidad. A mayor edad menor rentabilidad. Esta disminución de rentabilidad del trabajador mayor de 40 que es vista como una dificultad a la hora de la contratación se debería a diversas razones, hipotéticas o reales, entre las cuales se destacan:

- Falta de cualificación.
- Poca actualización en Nuevas Tecnologías.
- Formación académica escasa o excesiva
- Posibles problemas familiares y de salud
- Menor ductilidad y flexibilidad
- Mayores exigencias laborales

El mercado objeta que tienen demasiados conocimientos a nivel experiencial para poder ser subalternos y excesiva seguridad en su experiencia. Saben demasiado y eso les hace menos rentables. Según dicen, este “saber demasiado” significa que son poco manejables, caros y protestones.

La edad es determinante según el nivel de inserción laboral y en todos los casos es un factor que decanta, que influye en la decisión lo cual es considerado por las Asociaciones de parados mayores de 40 como una verdadera discriminación por edad.

De hecho las reivindicaciones que se hacen desde estos colectivos se limitan en general a solicitar que en las ofertas de empleo no se expresen restricciones por edad así como no se hacen por razones de género.

Actitud empresarial:

Los empresarios dicen estar abiertos a cualquier demanda siempre que existieran fundaciones que gestionen e intermedien la inserción de estos parados al igual que sucede con otros colectivos marginales.

Se connota, sin embargo, una aceptación forzosa sin que se verifique una clara conciencia de la necesidad de integrar a estos parados. Sólo se buscaría la rentabilidad.

Faltaría una mayor conciencia social sobre el tema, que facilite al empresario y que obligue a la Administración a actuar en un sentido integrador. Se dice que el empresario no aplica criterios de rentabilidad social porque la Administración no los favorece ni los promociona.

Esto concuerda con lo que se pudo constatar en el discurso de los Sindicatos, de las Empresas o de la Delegación Autonómica.

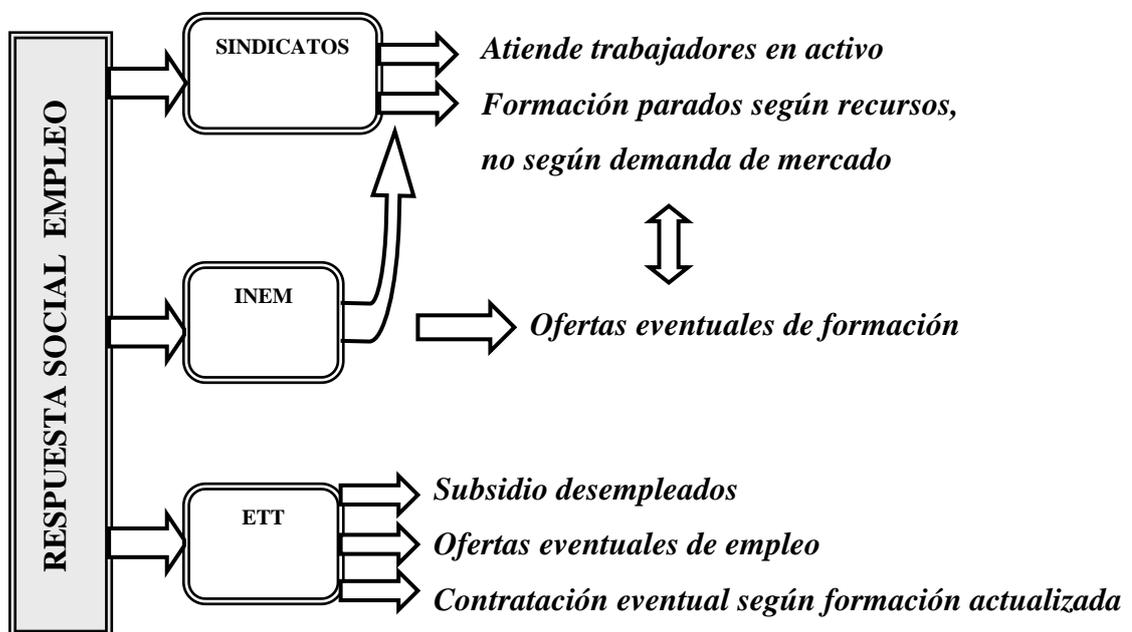
El empresario suele ser un pequeño empresario, con empresas de tipo familiar que no admite fácilmente personal de fuera, que sepa más que él o que sea mayor. Dado que estos empresarios no suelen tener formación empresarial descartan contratar parados titulados y si no tienen formación los rechazan por la edad.

Las resistencias empresariales a la contratación de este tipo de parados son entendidas por las Asociaciones como una manifestación de violencia simbólica y maltrato social.

El obstáculo para contratar a los parados mayores de 40 años estaría vinculado con un fenómeno de violencia social e institucional. La violencia consistiría en haber transformado en un problema privado, un problema que es público y social, repudiándose a quién ha sido expulsado y es portavoz del fenómeno de exclusión.

Se percibe como un descuido institucional, la falta de programas que se ocupen de forma clara de este colectivo. Se reconoce desde las instituciones implicadas la falta de atención o de servicios específicos. Aparentemente, el empleo no es causa suficiente para que sean atendidos.

El empleo resulta una característica tangencial, una situación transitoria de crisis. Se tratan los efectos pero se omite la causa subyacente. No se visualiza la respuesta social a las necesidades de reinserción de los parados que quedan desasistidos y fuera de los circuitos reglados de ayuda, formación y empleo establecidos por Sindicatos, Administración o Empresas de contratación temporal.



Los parados de larga duración no cumplen con las condiciones para optar a recibir las ayudas o prestaciones tal como están estructuradas, lo cual constituye un obstáculo insalvable.

Dicen no estar representados por los Sindicatos en tanto que no son laboralmente activos. No cobrarían subsidios, por lo cual, no estarían atendidos por el INEM. Las Empresas de Trabajo Temporal tampoco se ocuparían de ellos en tanto no se adecuran a los perfiles demandados.

El silencio es la respuesta ante el parado. Predomina la sensación de desatención e indiferencia.

No habría reconocimiento social de quien no trabaja y estos dicen verse igualados con otros colectivos excluidos, pero se ven peor tratados y en peor situación.

Ni siquiera serían políticamente rentables. Desde la Administración se ratifica la idea de que actualmente no son considerados fuentes de rentabilidad social o política.

Existiría, según se deduce del análisis del discurso, una actitud xenófoba que expulsa a los diferentes que en este caso también incluye a los parados en cuestión. Socialmente se admite que todos saben que existen pero que no resultan públicamente importantes.

Las dificultades en el mercado laboral se redoblan puesto que estarían basadas en un prejuicio, en una idea irracional según la cual no se contrata a estos parados por miedo a su eficacia laboral.

Esta sería una barrera psicológica difícil de obviar, que según las Asociaciones impide que se de una oportunidad al parado para demostrar que es útil, para intentar insertarse.

En algunos casos, a nivel manifiesto, se expresa la posibilidad de que hubiera algún cambio positivo en cuanto al prejuicio actual. Para eso serían necesarias las agencias o empresas de intermediación laboral que intervinieran a favor de este colectivo.

No existen instancias de apoyo ni organizaciones de intermediación laboral específicas que faciliten la recolocación.

Las pocas propuestas detectadas como planes de inserción para parados provienen de empresas de interés social u ONG's que atienden colectivos con necesidades específicas o marginales.

No se conocen instancias de intermediación exceptuando algún intento poco relevante realizado por las propias Asociaciones de Parados, por otra parte escasas y sin medios.

Actualmente se están realizando algunas iniciativas en este sentido por parte de organizaciones de ayuda social pero se reconocen pocas, de gestión lenta y algo retrasada ya que repercuten de modo paliativo no preventivo.

La causa del retraso o de la falta de este tipo de empresas de intermediación para este colectivo sería, según se desprende del discurso de las Asociaciones, el desconocimiento que existe de su necesidad, fruto de la falta de interés social.

5.3. Necesidades y demandas para la integración

5.3.1. Necesidades detectadas

Pocos son los pedidos expresados por parte de los propios parados a pesar de la gran necesidad que existe de poder cambiar la situación en que se encuentran.

No se detecta en el discurso la manifestación espontánea de pedidos o demandas encaminadas a abrir nuevas opciones.

Desde las Asociaciones de Parados se plantea la necesidad de ayudar a los parados para que puedan ir asumiendo parte de su situación que, según se deduce del discurso, se mantienen en una fase de negación. Esto sería una condición previa imprescindible

para superar la nostalgia por la identidad profesional perdida y dejar de lado lo que denominan “la falsa dignidad”.

Este tipo de abordaje requiere una estructura previa y ciertos cambios a nivel de la imagen social de modo que el parado no se avergüence y pueda acceder sin prejuicios a algún tipo de cambio.

- ***Necesidad de visibilización***

Es necesario que los parados se vuelvan visibles. Según el discurso de los grupos, para poder personalizar y comenzar a manifestar necesidades se requiere un interlocutor conocido y válido a quien dirigir el reclamo, saber quién está del otro lado.

Ellos no saben a dónde ir y como consecuencia reclaman porque no pueden demandar. Para resolver esta situación sería necesaria alguna estructura que asumiera de manera real y efectiva la conflictividad de este colectivo que actualmente no tiene representación ni representante.

No saben dónde colocarse ni cómo calificarse. Si son excluidos, desvalidos, marginados, si lo que tienen es un problema de salud, de economía o social ni lo saben ellos, ni la Administración ni la sociedad en su conjunto.

En tanto no exista un interlocutor no hay discurso y se mantiene la invisibilidad colectiva y por ende no hay demanda posible. Es necesaria una demanda que se haga pública y pase a formar parte del discurso social.

Crean que es necesario que se les permita demostrar que son personas laboralmente aptas. Que se estructuren medios organizativos que viabilicen su puesta a prueba o su funcionamiento. De esta manera se podría ir menguando el prejuicio de la inadecuación, de la falta de capacidad, con la cual se mantiene la inercia vigente.

El parado ha de poder demostrar su capacidad pero para ello debe poder verse útil lo que en la mayor parte de los casos es connotado como sinónimo de poder verse vivo.

• ***Reciclaje y formación***

Desde los colectivos de parados se reconoce haber perdido capacidad de trabajo por falta de actualización. Utilizan términos como “*necesidad de reciclaje*” aludiendo así a un proceso de transformación necesaria como si se tratara de parte de un producto social que hay que transformar en su forma dejando solamente parte de la materia para poder reutilizar.

Con ello se connota el sentimiento de caducidad e inutilidad, de haber sido útil y ya no serlo.

No se habla de formación sino de volver a tener la oportunidad de experimentar y aprender a través de la acción, punto en que los parados coinciden con lo expresado por los portavoces de las Asociaciones.

Cuando aparece en el discurso de los parados la necesidad de formación se la califica como necesidad de formación bien programada, aludiendo con ello a lo que ya se manifestó acerca de la inadecuación de la formación propuesta.

Con ello se plantea la necesidad de una formación con características determinadas:

- Grupos homogéneos por franja de edades
- Programados como cursos de actualización y no de formación
- Coordinados en sus contenidos con las demandas y necesidades del mercado
- Articulados con ofertas y salidas empresariales concretas de empleo
- Resultantes de acuerdos o convenios entre Asociaciones, Administración y Empresa

Desde la Administración también se admite que la única estrategia eficaz es la de insertar a los parados en algún plan de trabajo remunerado. Con ello se ayuda a mejorar

tanto la cualificación como la autoestima rompiendo el círculo vicioso según el cual a mayor desocupación menor motivación y menor participación social.

En el discurso de las Asociaciones se hace una referencia a la necesidad de diferenciar entre reciclaje personal y reciclaje social. El reciclaje social consistiría según esto en:

- Intentar cambiar la opinión pública
- Concienciación social sobre las dificultades existentes para emplearse
- Facilitar el cambio entre los parados para que puedan reinsertarse laboralmente en un puesto diferente al que tenían
- Conseguir que los poderes públicos valoren el poder social que tienen los parados mayores de 40 años
- Fomentar las políticas de inserción

En cuanto a la formación los objetivos planteados por estas Asociaciones son esencialmente la actualización en el uso de Nuevas Tecnologías.

Más que la administración de conocimientos se insiste en que cualquier tipo de formación deberá ir acompañada de una serie de acciones dirigidas a mejorar en primer lugar la relación del parado consigo mismo, con su pareja y con su familia para que el cambio se apoye y se admita desde dentro.

Se necesita conseguir una mayor cualificación para aumentar la capacidad de empleabilidad. Pero también haría falta operar sobre la segunda parte del binomio, sobre los empresarios.

Desde la Administración se desechan los incentivos económicos como motivación para el empresario a pesar de que se reconoce que el secreto estaría en facilitarles la contratación. Estos no se consiguen según dicen, con estas medidas, lo cual les lleva a un cierto escepticismo. Creen que si bien el empresario busca ahorrar, no se motiva con incentivos.

Los empresarios por su parte tampoco creen en el valor motivador de los incentivos. Se valora más la sensibilidad social como elemento motivador, por lo tanto, aunque no se desprecien las ayudas no se consideran determinantes.

Sería necesario el reconocimiento oficial y el tratamiento especial de las empresas de inserción laboral para que estas puedan crecer en número, en recursos y en el ámbito de actuación.

Según se desprende del discurso analizado las Comunidades Autónomas que han legislado a favor de este tipo de discriminación positiva para empresas de inserción laboral son las denominadas Comunidades de Objetivo 3, donde no hay problema de desempleo, lo cual no deja de resultar llamativo.



5.3.2. Demandas expresadas

Como señalamos anteriormente, son pocas las demandas expresadas por parte de los propios parados tanto a nivel individual como grupal o de las Asociaciones existentes.

En lugar de verbalizar demandas estas se expresan a través del reproche, del reclamo indiscriminado. Se piden cuentas al Estado el que estaría en deuda con ellos.

El poder, personificado en el Estado, debería hacerse responsable de la situación de los parados según demandan, puesto que se ven injustamente despreciados en su deseo de aportar experiencia de trabajo.

El reproche hace referencia a una demanda dolorosa, a un sentimiento de que se les ha hurtado parte de la vida.

Es una demanda simbólica que no siempre puede llegar a representarse pues alude a una compensación reparatoria a nivel social en primer término, y luego a nivel laboral y económico.

Para la reparación se demanda un voto de confianza: que se les acredite la experiencia, la capacidad de trabajo y la profesionalidad.

Mantenerse en las redes de la oferta de trabajo a través de los servicios instituidos por el Ayuntamiento o la Diputación y de ese modo aumentar su participación social.

Desde el ámbito de las Asociaciones se demanda lo mismo que se viene demandando desde hace tiempo: que no se discrimine por edad. Según manifiestan, se habría realizado intervenciones a nivel ministerial para que no se produzcan anuncios discriminatorios.

Entre los parados se pide integración social a través del trabajo. Las ayudas económicas y subvenciones, no se admiten. Esta sería lo que consideran una política reparatoria frente al paro que es rechazada.

Más que demandar, desde los sujetos parados lo que se hace es interpelar desde una actitud cívica, mostrando siempre un afán de integración.

5.3.3. Alternativas e iniciativas

A nivel de salida laboral la única alternativa que aparece claramente en el discurso de los grupos es la de encontrar un amigo o algo del orden de lo afectivo que les ayude.

• Tipo de empleo posible

Desde las instituciones se hacen propuestas proactivas referidas a que ciertas tareas de mantenimiento en edificios públicos o ciertas actividades de interés social sean contratadas con empresas de inserción laboral.

Se supone que el empleo posible es solamente el que se genere a nivel de lo público, se tiene poca fe en la oferta privada.

En colectivos con alto nivel de deterioro social más que empleo lo que se demanda es trabajo, ocupación.

PARADOS	NECESIDADES	DEMANDA	PORTAVOZ
<i>Socialmente adaptados</i>	<i>Integración Laboral</i>	<i>Empleo</i>	
<i>Socialmente no adaptados</i>	<i>Integración Social</i>	<i>Trabajo y Ocupación</i>	<i>Organizaciones de intersección</i>

Del discurso de los parados se deduce la demanda de creación de empresas mixtas que tengan la obligación de dar empleo a todos los colectivos sin diferencia.

No se plantea una opción que pase sólo por la empresa privada de la que no se espera mucho, sino una respuesta pública con lo que se refuerza la idea de que se consideran un emergente social de este colectivo.

- ***Apoyo a las empresas***

Según la Administración las necesidades de apoyo para la empresa con el fin de que contraten a este colectivo estarían en la flexibilización de la contratación de modo que se pueda despedir sin que ello conlleve ningún tipo de trauma para ninguna de las partes. Un vínculo empresarial abierto.

Al pequeño empresario, normalmente de cultura empresarial paternalista, no le gusta echar a nadie y prefiere evitar la contratación a tener que enfrentarse a una situación de despido.

Desde la Administración responsable del tema de empleo no habría conciencia de que lo que se estaría planteando es la necesidad de una intermediación. Si se sabe, no se dice públicamente.

La posibilidad de que la contratación no genere vínculo estable plantea la necesidad de intermediaciones que faciliten algún tipo de garantía y contención para el parado que se emplea. Los empresarios al no estar sensibilizados no admiten a los parados a trabajar, incluso cuando les son provistos gratuitamente por la Administración.

Se propone promover la responsabilidad social corporativa de las empresas. Al igual que se hace con temas medioambientales es necesario enfocarlo hacia la creación de empleo para quienes tienen dificultades, habría que sensibilizar para que se reserven cuotas de empleo con este fin.

Realizar campañas y acciones dirigidas a presionar y a dar apoyo a la vez, de manera que los empresarios cambien su actitud. Desde las Asociaciones de parados se hace especial hincapié en esto dado que serían los empresarios quienes tendrían la opción en sus manos.

No alcanzaría con medidas de apoyo y de persuasión según creen, se requieren medidas más coercitivas dado que consideran que la situación de los parados es una situación de riesgo.

La dificultad central entre los propios empresarios es su mentalidad, se trata de patronos a la vieja usanza que se entienden dueños y señores.

- ***Campañas y promociones***

Se requiere mayor difusión y mayor sensibilización social para que el parado pueda pedir colaboración. Para eso hace falta generar la posibilidad de reinserción no solamente por parte de la empresa sino a través de campañas realizadas en este sentido por la Administración.

La Administración por su parte apuesta a favor del interés del empresario, motivado por el prestigio social es decir por la imagen social del empresario que contrata. Esto sería lo que lo motivaría.

Para ello harían falta campañas tendentes a un cambio de actitud y a una valoración pública de las empresas que lo hacen. Los planes de inserción laboral obligatoria de minorías no lo han conseguido y son percibidas como maniobras de imagen que no se cumplen y que al igual que las medidas coercitivas, no han tenido éxito.

No se admite entre los parados que las campañas hasta ahora realizadas consistentes de ayudas a empresarios y subvenciones favorezcan la creación de empleo para ellos.

Se considera contraproducente y fuente de tráfico de influencias. Pero detrás de esta posición de los parados se esconde un falso pudor a que se sepa de su situación y necesidad. Ellos se mantienen en lo privado, piden “empresas mixtas” lo cual puede ser entendido como una manera de salir de la espiral de la inactividad.

Existiría una virtualidad organizada a través de las campañas y de los medios de comunicación. Se utilizaría como manera de mostrar una aparente preocupación frente a un problema que realmente no es atendido.

Los parados consideran que se debe incidir en el conocimiento de la situación para cambiar la actitud de los empresarios y la población en general para que se asuma que es una situación normal, que le puede suceder a cualquiera.

No se cree en las campañas sino en el cambio de actitud aunque no se pueda definir como ha de ser conseguido.

• *Alternativas e iniciativas*

Las iniciativas que surgen de los propios parados son admitidas de manera idealizada, como un recurso mágico para salir y afrontar un proyecto. El proyecto es entendido como algo individual, particular, por eso se dice que es necesaria una gran capacidad personal para soportar situaciones de carencia.

Se plantea la necesidad de encontrar medios económicos para encontrar una vía para la creación de empleo autónomo o autoempleo. En definitiva, existen pocas opciones.

El horizonte se ve escabroso y se apela a la suerte, a situaciones mágicas fruto de la fantasía y el azar. Frente a la falta de medios para poder buscar otra respuesta se deja la salida en manos del destino.

Desde la Dirección General del Trabajo donde se llevan los temas de Fomento, de la economía social y el autoempleo, se apoyan los proyectos pero no se promueve la creación de cooperativas o de empresas de economía social.

Habría un prejuicio contra este tipo de empresas por parte de los parados ya que existe desconfianza y miedo a unir sinergias entre parados.

Existe poca tradición de actividad colectiva que refuerza el prejuicio según el cual “estas cosas acaban mal”, puesto que se supone que siempre habrán abusos y agravios comparativos.

5.4. Futuras perspectivas para estos colectivos

No se encuentra en el discurso referencias claras y significativas respecto a las perspectivas de futuro puesto que es incierto, particular y favorable que en todos los casos se resuelva la situación de forma positiva.

En tanto el desempleo aparezca como un defecto y no como un efecto, ni las Asociaciones son capaces de pensar o plantear estrategias de abordaje que resuelvan la situación.

Cuando los parados son preguntados acerca de su perspectiva respecto del futuro lo ven como peor que el presente.

No se cree que la situación pueda mejorar sino que, por el contrario, se percibe un crecimiento de la población que es prematuramente enviada al paro. No se ven perspectivas de cambio en la política empresarial o estatal.

Tampoco a nivel social se perciben cambios que puedan desembocar en un cambio de actitud de los parados que ven en el crecimiento de los despedidos una competencia y no una posible fuente para la reorganización o para el cambio en las posibles salidas colectivas.

No se pueden ver cambios. Hay quienes ven el futuro igual que el presente, ni mejor ni peor pero, cuando piensan en alguna perspectiva siempre es la jubilación u otra salida individual no laboral.

Ni siquiera quienes son optimistas y quieren creer en la posibilidad de cambios son capaces de articular un discurso al respecto. Por el contrario, siempre se piensa que irán a peor.

La política de desmantelamiento de la sociedad del bienestar irá conduciendo cada vez más a una mayor disminución de las prestaciones para quienes sean jubilados de forma anticipada.

Esto los ha de convertir en parados prematuros, buscadores de reinserción laboral puesto que son personas que no pueden dar por acabada su vida laboral saturando así el mercado de demanda de empleo, lo que lo hará más escaso.

Se comienza a percibir un fenómeno conocido ya en otros países que es el surgimiento de la competencia nacional xenófoba con el inmigrante. Si bien éste no estaría ocupando puesto de trabajo demandado por los parados, el inmigrante aparece en el discurso como un posible chivo expiatorio de la situación.

Se connota como un elemento que ha de empeorar la situación de los parados, al que se refiere con agresividad, que aunque se intenta minimizar, no deja de aparecer por la sustitución que supuestamente se hará de trabajadores activos españoles que habrán de ser desplazados por los inmigrantes.

Desde la Administración no se perciben planes a menos que haya algún cambio en la mentalidad de los propios empresarios.

Los políticos no plantean ningún tipo de programa puesto que manifiestan tener grandes dificultades en ocuparse de este tema. Es un riesgo que no se quiere asumir porque no hay demanda social al respecto.

Se valora como un tema muy difícil de abordar y muy peligroso, en el que nadie quiere o sabe innovar.

Se reconoce que es necesario hacer algo pero no se sabe qué, se deja todo en manos de la sociedad.

Se espera también de forma mágica, que si hay crecimiento económico crezca el empleo y crezca la posibilidad de reinserción para este colectivo.

Muy sobre el límite del discurso se pueden reconocer únicamente como opción posible, la creación de programas experimentales a la carta.

6. ANÁLISIS DE LOS FUTUROS YACIMIENTOS DE EMPLEO

Siguiendo el riguroso estudio desarrollado en el libro “Yacimientos de Empleo y Habilidades. Horizonte 2006”, editado por el Circulo de Progreso, pretendemos proporcionar una visión de futuro sobre la que plantear posteriormente nuestras propuestas de actuación y algunas conclusiones.

El estudio pretende analizar, en función de la situación presente, la evolución del mundo del trabajo y de las distintas modalidades de empleo que se van a generar. Asimismo profundiza en los nuevos “Yacimientos de empleo”, analizándolos individualmente y estudiando las posibles salidas profesionales que pueden proporcionar.

Por yacimiento de empleo se entiende las agregaciones homogéneas de actividades donde se produce o se producirá una demanda laboral significativa. Se atiende tanto a parámetros de desarrollo económico, como a otros de demanda laboral. Se buscan actividades que incrementen significativamente su peso relativo en el mercado laboral, en algunos casos por ser éstas de nueva creación, o en otros, porque actividades ya existentes van a encontrar vías de crecimiento significativo.

Antes de iniciar el análisis detallado de algunos de los más importante nichos de empleo, convendría recordar, como concepto general, que 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 cierto parámetro y en combinación con medidas a otros niveles, puede 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 la de reformar 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.

Las 5 categorías de yacimientos de futuro son las siguientes:

- Nuevos Servicios de Empresa.
- Nuevos Servicios Sociales.
- Nuevas Tecnologías.
- Sociedad del Riesgo.
- Sociedad del Ocio.

Estas categorías se subdividen en un total de 21 yacimientos que son el conjunto de actividades en el que se producen o se producirá una demanda laboral significativa. La metodología utilizada para la realización del estudio es el método Delphi y el de Impactos Cruzados. Estos métodos requieren la participación de un determinado número de personas de los distintos sectores que van a crecer. Son personas especializadas que analizan la tendencia del mercado y valoran lo que va a suceder según su propia experiencia y contestando a una serie de encuestas.

Es importante destacar que no todas las personas serían apropiadas para todos los yacimientos, también se especifica que cada yacimiento requiere una serie de habilidades en las personas. Se han identificado once habilidades fundamentales que se agrupan en cuatro categorías:

- Conocimientos Especializados.
- Habilidades Organizativas.
- Habilidades Relacionales.
- Habilidades Automotivacionales.

Siendo la más valorada las capacidades organizativas.

6.1. Estudio de las características, cuantitativas y cualitativas, de los más relevantes yacimientos de empleo futuro

A continuación, y con la intención de enfocar posteriormente las propuestas de actuación para mejorar la situación de los parados de larga duración, estudiaremos cuales son las características más relevantes de los nichos de empleo de futuro. Aquellos donde se estima que se va a producir mayor demanda de empleo.

6.1.1. El Yacimiento de los E-Lancers

E-lance es el concepto acuñado en 1998 por el profesor Thomas Malone para referirse al poder que tienen las Nuevas Tecnologías para que el trabajo se pueda realizar a

distancia. Esta nueva forma de organización del trabajo es la base de un nuevo tipo de economía donde la unidad fundamental no es la empresa sino el individuo, de tal modo que esta economía estaría formada por una red dinámica y temporal de trabajadores autónomos conectados electrónicamente (e-lancers). El trabajo de las empresas se desarrollaría por equipos de e-lancers más que por tradicionales estructuras jerárquicas. Cuando el trabajo termina la estructura queda disuelta y sus miembros vuelven a ser agentes libres de nuevo, circulando por la economía en busca de una nueva misión. En la e-lance economy, el papel de las empresas sería el de establecer normas y estándares de funcionamiento para las redes de profesionales con las que trabaje.

En los próximos años asistiremos a un crecimiento singular del número de trabajadores autónomos online. Pero si nos hacemos eco de las erradas predicciones pasadas acerca del crecimiento del tele-trabajo, creemos que el crecimiento del tele trabajo sea más lento de lo que se anuncia, pero de lo que no cabe duda es que será sostenido. De cualquier forma, el crecimiento sostenido y silencioso del e-lance es imparable. Existen grandes diferencias entre los países del norte de Europa y los del sur. Dinamarca es el país con mayor número de empresas que utilizan e-lancers, y por parte de la Europa mediterránea, las empresas italianas son las que van en vanguardia de la contratación de e-lancers.

En relación a España, no hay datos oficiales, no obstante, en términos generales, considerando las empresas que cuentan con programas de tele trabajo, nuestro país ocupa el séptimo puesto en la Unión Europea con un 57% de empresas de más de 50 empleados que utilizan el tele trabajo.

Según la última encuesta realizada por la Comisión Europea (Emergent European Survey, 2002), casi la mitad de todas las empresas europeas practican el tele trabajo (eWork), de ellas, el 11,4% de las empresas europeas utilizan e-lancers

<i>% del PIB que representa el sector</i>	4,02%
<i>Nº de Trabajadores Actuales</i>	200.000
<i>Nº de Trabajadores Futuros</i>	408.000
<i>Crecimiento esperado</i>	40%

Inversión requerida.....BAJA
Futuro en España.....ALTO

Empresas del Sector:

- BankHacker.com. (España)
- eLancers. (Brasil)
- Elance.(España)

Habilidades / formación necesaria para trabajar en el sector:

- Personas formadas, normalmente con alto nivel de especialización, en las áreas específicas de su especialidad.
- Con conocimientos generales y especializados.
- Auto exigencia y autodisciplina.
- Conocimiento de algún otro idioma y alguna otra cultura.
- Familiarizado/a con el trabajo en independencia y con orientación al cumplimiento de plazos y objetivos.
- Clara orientación hacia la gestión del tiempo.

Proceso Formativo:

El proceso formativo ideal para desarrollar este tipo de trabajo viene de la mano de las propias compañías que desarrollan las tecnologías o metodologías a aplicar posteriormente. También existen centros de formación que ofrecen preparación específica para afrontar los exámenes oficiales. (Microsoft, Sun, CISCO, Macromedia, Java, etc.). Como referencia en el campo informático y tecnológico en España se toma al Instituto Cibernos, donde se imparte formación específica para la obtención de dichas certificaciones, además de impartir gran variedad de masters.

En cuanto a las competencias o habilidades necesarias:

- Experiencia y conocimientos demostrables en el campo en cuestión de especialidad.

- Saber hacer con los clientes: capacidad de ventas, tacto comercial, resolución de problemas directamente con el cliente.
- Tacto especial con los colaboradores, buena capacidad de comunicación (nuevas habilidades de comunicación que exige el trabajo remoto).

6.1.2. El Yacimiento de la “Atención Geriátrica”

Ya se ha comentado en los puntos previos la evolución demográfica que va sufrir el planeta, y en especial la profunda incidencia que van a tener en esa demografía las personas mayores.

La Geriátrica es una especialidad médica que se ocupa de las enfermedades de los ancianos y de su tratamiento.

El interés creciente que va a tener la geriatría se debe al progresivo incremento del número de ancianos, y la necesidad de cuidarlos, en la sociedad.

Gracias a la necesidad de gestionar adecuadamente esta problemática, han surgido diversas asociaciones como la “Sociedad Española de Geriátrica y Gerontología”, o la “Asociación madrileña de residencias de la 3ª edad”.

La asistencia a domicilio en el campo de la geriatría es un sub.-sector que tendrá todavía un mayor crecimiento. Hoy en día el porcentaje de usuarios es reducido, con un 1,82% del público potencial que lo emplea, manteniendo un ritmo de crecimiento del 5% anual.

La incorporación de la mujer al trabajo o la falta de centros asistenciales o residencias son factores que favorecen la expansión de la asistencia en el hogar.

En el año 2002 el sector facturó 420 Mill de €, lo que representa el doble de la facturación realizada en 1998. La estimación de los crecimientos de la facturación del sector a medio plazo está alrededor de un 10% anual.

La capacidad de generación de puestos de trabajo es de más de 110.000 puestos de trabajo directos. Sirviendo actualmente más de 1.000.000 personas a la población dependiente.

En cuanto a la formación requerida, además de los médicos, técnicos sanitarios, psicólogos, etc., la más demandada es la de “Terapia Ocupacional”, a cargo de profesionales que previenen, mantienen y restauran el estado físico, mental y social del individuo que ha sufrido alguna disfunción.

Las habilidades exigidas y necesarias son las relacionales y las automotivacionales. En relación a estas últimas, son fundamentales la tolerancia a la tensión, la gestión del tiempo y la ética profesional. El trato cercano con el paciente marca la necesidad de atesorar este tipo de habilidades.

Hoy, las empresas del sector han tendido a ofrecer integralmente una amplia gama de servicios domiciliarios (social, sanitario y doméstico entre otros) proveyéndose para el futuro, a medida que el mercado vaya creciendo, de una mayor especialización en el servicio a personas mayores.

6.1.3. El Yacimiento de “Las Telecomunicaciones”

Este yacimiento, incluido en el apartado de las Nuevas Tecnologías, no basa su crecimiento tanto en el desarrollo de las Nuevas Tecnologías como en el diseño y comercialización de nuevas aplicaciones que saquen partido de las ya existentes. Es por esto que la tendencia en la que se identifica es la de “nuevos ámbitos de aplicación de las tecnologías”.

El valor de importancia relativa, estimada por los expertos, de este yacimiento sobre el resto de los 20 identificados, es de un 8,47 sobre 10. Lo que significa que es un yacimiento de desarrollo temprano que alcanzará en el 2006 un elevado nivel de crecimiento, cercano a su potencial máximo. La incertidumbre tecnológica de los últimos años no actúa como limitador del crecimiento de los servicios de

telecomunicaciones. Como hemos dicho anteriormente, nos centramos exclusivamente en el sub.-sector de desarrollo de nuevas aplicaciones sobre tecnologías existentes.

Este sector es percibido por los expertos como el yacimiento con más capacidad de generar empleo, con un índice del 7,67. Este yacimiento demanda cuantiosas inversiones en el despliegue de la red, la investigación y aplicación de nuevas tecnologías y nuevos servicios, etc. Es por eso que deberá desarrollarse al amparo de las grandes compañías y, dada su importancia para el desarrollo de un país, con el concurso de las administraciones públicas como incentivadoras de la inversión. Esto implica un sector con pocos y grandes jugadores que cuenta con fuertes barreras de entrada dada su intensidad capital (puntuación de 7,53 sobre 10).

El sector facturó en 2001 28.216 Mill. de €, creciendo un 13,86% respecto al año anterior y representando un 4,34% del PIB.

Entre las distintas tecnologías, la móvil es sobre la que se sitúan las mayores expectativas de crecimiento y desarrollo de servicios.

Dentro de las habilidades requeridas, se recogen las de: los conocimientos específicos, las habilidades relacionales y finalmente, y a cierta distancia, las capacidades automotivacionales. Matizando los conocimientos específicos dentro de estos grandes grupos, diríamos:

- Conocimientos informáticos.
- Conocimiento de lengua extranjera.
- Capacidad de Gestión de Equipos Humanos
- Innovación.

6.1.4. El Yacimiento de “Desarrollo de Competencias e Inteligencia Competitiva”

Por la similitud de la orientación y complementariedad de ambos yacimientos vamos a tratarlos conjuntamente. Ambos yacimientos se encargan de estudiar, controlar y

mejorar la competitividad de la empresa, es decir, buscan, generan y producen la información necesaria para conocer y evaluar la posición de la compañía (producto-mercado-tecnología) respecto a sus competidores y a su sector de actividad. Estableciendo y ofreciendo así alternativas de medidas correctoras a través del desarrollo de las competencias adecuadas, para mejorar la posición frente a sus competidores, instrumentalizándolas a través de círculos de calidad, centros de competencia, equipos de mejora continua, etc.

En el se engloban las actividades propias del diagnóstico estratégico empresarial, el cual se compone de un análisis externo, en el que se estudiarán las variables y escenarios exógenos a la empresa y de un análisis interno que se centrará en un estudio de los procesos y actividades propios de la compañía.

En cuanto a los equipos de trabajo, tanto los que se encargan del análisis externo de la compañía como los del análisis interno, han de ser departamentos propios de la compañía o bien actividades externalizadas. Eso dependerá de la empresa en cuestión.

Las habilidades necesarias para el yacimiento de Desarrollo de Competencias, son: liderazgo, dirección de equipos, capacidad de convicción, innovación, etc. Para el yacimiento de Inteligencia Competitiva, las habilidades son: conocimientos de lengua externa, conocimientos de informática y red de contactos entre otras.

Englobamos estas actividades en el ramo de los servicios y de la consultoría general a empresas, por lo tanto, este sector representa más del 50% del PIB nacional. Según datos de la AEC (Asociación Española de Empresas de Consultoría) el sector creció un 13,02% en el 2001, alcanzando un volumen de facturación de 2.372 Mill. de €. En el 2002 se produjo una desaceleración del ritmo de crecimiento del 7%.

El mercado europeo de la consultoría en management, representaba un 0,42% del PIB europeo del año 2001, frente al 0,40% del año 2000. El 90% del gasto proviene del sector privado, con grandes incrementos los últimos años provenientes del sector público. Gil Gibson, presidente de FEACO (Federación Europea de Asociaciones de Empresas Consultoras de Management) y socio de Accenture, considera que este

crecimiento es excepcional teniendo en cuenta las condiciones actuales del mercado. Para él se debe al cambio en las relaciones con los clientes, así como a la oferta de servicios de consultoría que incluyen diseño, implementación y operación de soluciones integradas para los clientes.

El sector también ha experimentado una polarización estructural del mercado entre las firmas consultoras grandes y las pequeñas. En estos momentos las grandes firmas representan más del 51% del mercado. Estimándose además que el total de personas empleadas en el sector es de 301.000 consultores.

Su potencial de crecimiento es muy alto, ya que las compañías líderes están empezando a valorar cada vez más el papel y el nuevo valor añadido de la consultoría, considerándolas sus socios para diseñar estrategias de negocio, desarrollar, implantar y operativizar las soluciones propuestas.

6.1.5. El Yacimiento de “La Domótica”

Dentro del ámbito de las nuevas tecnologías, se encuentra el yacimiento de la Domótica: el uso de la tecnología en el hogar. Se trata de un nuevo ámbito de aplicación de las tecnologías, que como hemos dicho antes, va a tener gran influencia en el desarrollo económico y social del Siglo XXI.

Esta tecnología permite un mayor confort y seguridad a los habitantes y una racionalización en el consumo de energía mediante la existencia de agrupaciones autorizadas de equipos, normalmente asociados a funciones, que disponen de la capacidad para comunicarse interactivamente entre ellas a través de un bus doméstico multimedia que les integra.

Resumiendo mucho, la domótica integra cuatro grandes funcionalidades o servicios:

- Funciones de Seguridad.
- Funciones de Confort.

- Funciones de Ahorro.
- Funciones de Comunicación.

En este año 2003, la domótica esta levantando cabeza y muchas empresas se están dando cuenta de ello. No obstante, el porcentaje que representa el yacimiento sobre el PIB es aun muy reducido, ya que se trata de un 1,2% en 2000 y un 1,9% en 2001. Esta cifra es significativa, aunque todavía pequeña en comparación con lo que representa el sector en otros países de la Unión Europea. Ejemplos claros son Holanda, Suecia, Suiza o el Reino Unido, que están en un 6% del PIB. La Comisión Europea pretende que el sector alcance en los próximos años una cifra de al menos el 3%. Como referencia, ya hemos dicho que el sector de las Telecomunicaciones representó en 2001 un 4,34% sobre el PIB.

A diferencia de los anteriores, este yacimiento no se considera con un factor de crecimiento potencial alto con respecto al empleo.

Como resumen podríamos decir que:

- Es un sector en progresivo desarrollo.
- Sector de gran atractivo para nuevos entrantes (sin barreras de entrada).
- Las expectativas son buenas, aunque su desarrollo lento.

Es por tanto un sector interesante, siendo un yacimiento de empleo presente y futuro pero no de grandes crecimientos, sino más moderado en las estimaciones.

Las habilidades y conocimientos que se requieren en este yacimiento son las siguientes:

En cuanto a los conocimientos específicos (que son los que destacan) nos estamos refiriendo a los propios de la Rama Técnica, en su modalidad industrial, informática y electrónica. En referencia a las habilidades, las más valoradas por los expertos son las organizativas; liderazgo o gestión de equipos. Las relacionales; capacidad de convicción, capacidad de venta y red de contactos.

Como podemos ver, otra de las pocas barreras de entrada que tiene el yacimiento es que, sólo se requieren unos cuantos conocimientos técnicos para poder entrar en él.

6.1.6. El Yacimiento de “Los Servicios Financieros”

Los servicios financieros agrupan aquellas actividades orientadas a la gestión de los activos financieros, así como la provisión de capitales para el desarrollo del consumo y de la inversión. Básicamente, es gestionar de manera eficaz una cosa de gran importancia como es el dinero.

El potencial de generación de empleo a largo plazo es medio. El ámbito donde se demandarán más empleos es en el de los canales de comercialización de productos.

Se demandan conocimientos específicos de finanzas, así como de desarrollo de habilidades, valorándose también altamente el conocimiento de otros idiomas.

6.1.7. El Yacimiento de “Los Servicios de Seguridad en el Trabajo”

La actividad laboral no tiene por qué ser peligrosa, sin embargo, hay que tener en cuenta que en determinadas ocasiones y en algunas tareas puede existir un cierto nivel de riesgo.

En tareas muy concretas los trabajadores están expuestos al riesgo de sufrir un accidente o una enfermedad profesional ya que desgraciadamente, a veces, no es posible eliminar los riesgos. Pero estos riesgos se pueden reducir notablemente cuando se adoptan medidas preventivas.

La legislación vigente establece un marco general de exigencias mínimas que debe servir de referencia para que cada empresa establezca su propio sistema de prevención.

El responsable de seguridad estudia dos aspectos:

- Una descripción de los riesgos laborales más frecuentes y las medidas de prevención mínimas exigidas por la legislación vigente para que se pueda desarrollar con mayor eficacia su labor preventiva.
- La presentación y desarrollo de algunas medidas básicas de prevención de riesgos laborales, entre ellas, la protección individual y la emergencia o el control de la salud laboral.

Un factor de riesgo es una condición de trabajo potencialmente nocivo para la salud. Pero el trabajo en el sector de los riesgos laborales no implica simplemente la seguridad en el trabajo. También abarca otras facetas como la higiene técnica contra los posibles agentes de enfermedades profesionales, la ergonomía, la adaptación del trabajo a las condiciones fisiológicas y psicológicas de las personas, y la psicología que estudia los daños de carácter psicológico que puede sufrir una persona en el entorno del trabajo, así como los factores que producen insatisfacción.

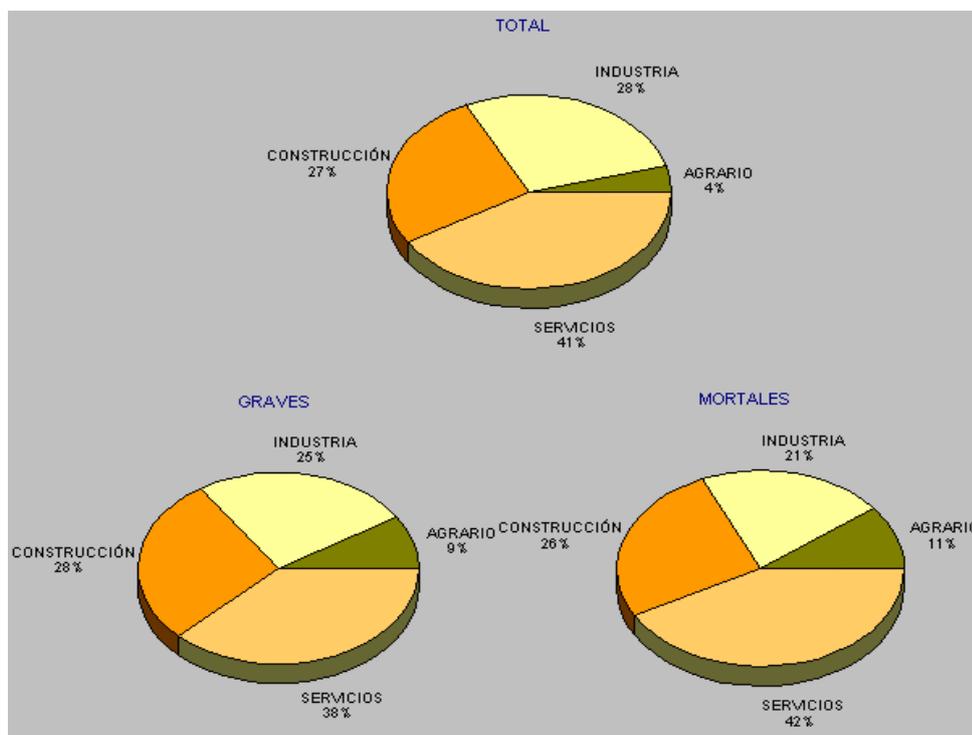
La ley actual de referencia obligada, y porque recoge todos los aspectos, es la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales. Esta ley recoge las normas comunitarias más importantes en materia de seguridad laboral, entre ellas, la directiva marco 89/391/CEE del 89, directiva de trabajadores temporales 91/383/CEE, de 1991, la directiva de maternidad 92/85/CEE de 1992 y la directiva de jóvenes 94/33/CEE de 1994. Esta ley no sólo contiene una serie de preceptos de carácter general, sino la obligación para los gobernantes de desarrollarla a través de reglamentos específicos, entre ellos, el Reglamento de Servicios de Prevención.

Sin embargo, en torno a la seguridad laboral existen multitud de directivas, leyes, decretos, reglamentos, normas técnicas, normas europeas, etc. Entre las más importantes están junto a las normas oficiales, nacionales y comunitarias las normas UNE de AENOR y las diferentes guías y criterios de evaluación de los riesgos laborales que elabora el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene.

La prevención de riesgos laborales es uno de los yacimientos más citados en la literatura especializada dentro del entorno europeo, aunque no así en el americano y su alcance va más allá de la tradicional prevención en ámbitos industriales.

Los riesgos laborales son considerados dentro de Nuevos Servicios a Empresas y presentan una tendencia al desarrollo interno temprano y que en el 2006 presentarán, a juicio de los expertos, un nivel de desarrollo cercano a su potencial máximo con un nivel medio en generación de empleo y con una necesidad de inversión también media.

Datos estadísticos del sector de riesgos laborales



Partamos de la base de que los riesgos laborales son una ocupación vinculada siempre a una actividad. En consecuencia, no existe sin estar relacionada a una empresa, obra o institución, puesto que es una parte que o bien es subcontratada a una segunda empresa o se crea internamente dentro de la propia compañía como un subsistema. Por ese mismo motivo no existen datos claros acerca del PIB o del número de empleos que

genera, además del gran número indirecto que provoca, en el país. Sólo nos podemos hacer una idea global con otra serie de datos que a continuación detallaremos y explicaremos.

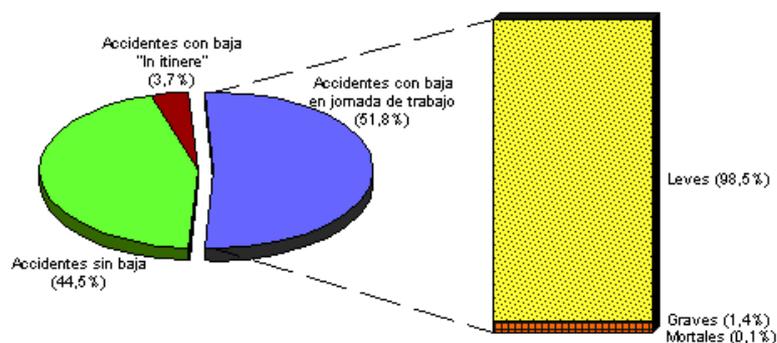
Comenzaremos analizando los accidentes y su evolución en los últimos años, fijándonos ante todo en el sector de la construcción. Así durante el año 2001 se produjeron en la Comunidad de Madrid un total de 232.161 accidentes de trabajo, incluyendo los que precisaron baja y los que no, y 1.047 enfermedades profesionales, con un crecimiento, en relación con el año 2000, del 10,67% y 25,09%, respectivamente.

El sector de riesgos laborales se integra en el sector servicios, En las comparaciones con el resto de España ha de tenerse en cuenta que el porcentaje de población ocupada en el sector servicios en la Comunidad de Madrid es muy superior, de un 75% frente al 65%, y que la tasa de accidentalidad en dicho sector es muy baja, lo que tiene un efecto de disminución en la media de Madrid.

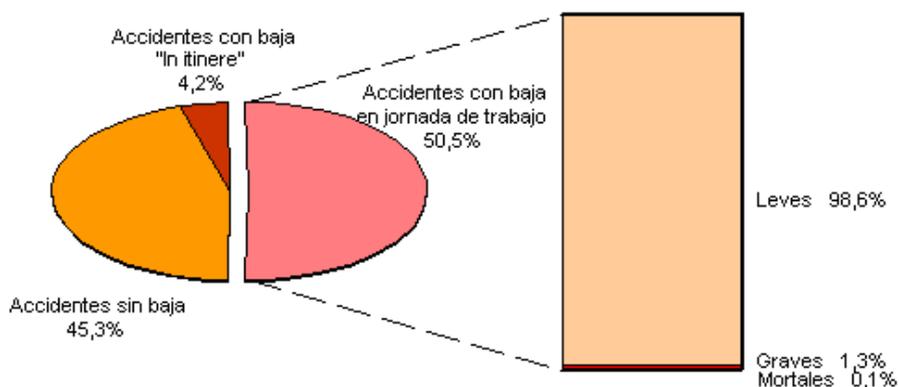
Del total de accidentes, 142.642 generaron baja para el trabajador. De éstos, 129.660 se produjeron durante la jornada laboral – in labore- y el resto, es decir 12.982, en el trayecto entre el lugar de residencia y el trabajo o viceversa – in itinere -, con incrementos del 7,42%, 7,02% y 11,5% respectivamente.

Mientras tanto en el conjunto de nuestro país los accidentes con baja durante la jornada laboral sólo crecieron el 2,5% y los “in itinere” un 6,7%, es decir, bastante por debajo de nuestros crecimientos. Los accidentes con baja de la Comunidad de Madrid suponen el 13,82% del total del país y en el caso de los “in itinere” suponen el 17,7%.

Accidentes de trabajo según tipo 1999. Distribución porcentual



Accidentes de trabajo según tipo 2001. Distribución porcentual



Centrándonos ya en el segundo punto, la formación a seguir, dependiendo del puesto a desempeñar existirán unas exigencias mayores, al igual que en una obra de construcción, los trabajos a desempeñar, pasan desde peón hasta ingeniero. En cuanto a los riesgos laborales podríamos utilizar el ejemplo anterior como símil, identificando al peón con el técnico en Prevención de Riesgos, que necesitará una formación básica además de un curso de formación específico. Sin embargo, para acceder a la posición de "ingeniero" se exigirá una formación universitaria (con titulación media o superior), sin importar en qué. Lógicamente algunas carreras estarán más cercanas al tema que otras pero no supone ningún obstáculo la inexistencia de conocimientos previos a la formación en riesgos laborales por medio de un master o un curso de postgrado. Así los

interesados adquirirán los conocimientos técnicos necesarios para el desarrollo de las funciones de nivel superior en el ámbito de la prevención de riesgos laborales dotándoles de los conocimientos, habilidades y competencias que el mercado laboral actual exige a los especialistas en Prevención de Riesgos Laborales. Pudiendo desarrollarse profesionalmente en empresas consultoras que desarrollen proyectos de gestión y/o prevención de riesgos laborales, tales como ingenierías, constructoras, laboratorios, despachos de asesoría, entidades de formación, auditorías, servicios de prevención externos y mutualidades entre otras.

Como anteriormente explicábamos existen diferentes tipos de formación en los riesgos laborales, desde la formación básica de técnico en riesgos laborales que se puede adquirir desde un curso a distancia y que imparten escuelas como CCC o CEAC, hasta Master y cursos de postgrado especializados que te acreditan con nivel superior en riesgos laborales. A continuación se detalla un listado de las distintas posibilidades, con un ejemplo de los tipos de cursos y sus competencias, así como de las exigencias para poder cursarlos:

Master en Recursos Humanos (+ Beca Técnico en Prevención)	Prevención de riesgos laborales	CFE - Compañía de Formación Empresarial	Master	Online	2550 €
Técnico Superior en Prevención de riesgos laborales	Prevención de riesgos laborales	CFE - Compañía de Formación Empresarial	Master	Online	620 €
Curso Fundamentos de Prevención de riesgos laborales (FRL).	Prevención de riesgos laborales	Cepade.Universidad Politecnica de Madrid	Postgrado	Distancia	
Master en Prevencion de riesgos laborales	Prevención de riesgos laborales	LES HEURES- UNIVERSIDAD DE BARCELONA	Curso	A Distancia	
Tecnico Especialista en Prevencion de riesgos laborales	Prevención de riesgos laborales	LES HEURES- UNIVERSIDAD DE BARCELONA	Curso	A Distancia	
Técnico en Prevención de riesgos laborales	Prevención de riesgos laborales	CCC Centro de Estudios	Curso	A Distancia	
Prevencion de riesgos laborales (Cev)	Prevención de riesgos laborales	Cámara de Comercio de Barcelona	Curso	Online	120 €
Técnico en Prevención de Riesgos	Prevención de riesgos laborales	Formaselect España.Escuela de Negocios	Postgrado	Distancia	

Curso Integración de los Sistemas de Calidad, Medio Ambiente y Prevención de riesgos laborales (ISC).	Integración de los Sistemas de Gestión	Cepade.Universidad Politecnica de Madrid	Postgrado	Distancia	
Curso La Gestión de Riesgos Psicosociales en la Empresa (Mobbing) (MBB)	Prevención de riesgos laborales	Cepade.Universidad Politecnica de Madrid	Master	Distancia	-
Prevención riesgos laborales en Vehículos. Conducción Defensiva y Seguridad Vial	Prevención de riesgos laborales	Sageris	Formación a empresas	-	90 €
Prevención riesgos laborales en Carretillas Elevadoras	Prevención de riesgos laborales	Sageris	Formación a empresas	-	210 €
Master en Prevención de riesgos laborales y Empresariales	Prevención de riesgos laborales	Eserp Business School	Master	Online	2524 €
Curso Seguridad Industrial (I) y (II) (SI).	Prevención de riesgos laborales	Cepade.Universidad Politecnica de Madrid	Postgrado	Distancia	-
Prevención de riesgos laborales	Prevención de riesgos laborales	Cámara de Comercio de Barcelona	Curso	Vilafranca del Penedès	-
Evaluación Del Riesgo en el Puesto de Trabajo	Prevención de riesgos laborales	Gabinete de Estudios Cinematográficos	Curso	D ROM	145 €
Curso Sistemas de Gestión Especializada de riesgos laborales (SGE).	Prevención de riesgos laborales	Cepade.Universidad Politecnica de Madrid	Postgrado	Distancia	-

• **Técnico en Prevención de Riesgos Laborales**

No es necesaria una formación específica ni técnica, basta con el graduado escolar para poder cursar este curso y así poder ejercer como tal, encargándose del cumplimiento de la normativa de seguridad en el trabajo. A continuación se señalan cursos de similares características:

Técnico en Prevención de Riesgos

Curso Fundamentos de Prevención de Riesgos Laborales (FRL).

Curso Seguridad Industrial (I) y (II) (SI).

Curso Sistemas de Gestión Especializada de Riesgos Laborales (SGE).

Curso Básico en Prevención de Riesgos

• ***Prevención de Riesgos Laborales Intermedio:***

Con una formación media o unos años de experiencia se puede acceder a este curso, encargándose del cumplimiento de la normativa de seguridad en el trabajo, con una formación más sólida que el curso anterior, lo cual le permitirá asumir algunas mayores responsabilidades que la simple vigilancia.

• ***Master en Prevención de Riesgos Laborales***

Con contenidos adaptados al Reglamento de los Servicios de Prevención. El temario que se desarrolla corresponde con los siguientes módulos:

Modulo I: Fundamentos de las Técnicas de Mejora de las Condiciones de Trabajo.

Modulo II: Ámbito Jurídico de la Prevención.

Modulo III: Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales.

Modulo IV: Seguridad en el Trabajo.

Modulo V: Higiene Industrial.

Modulo VI: Ergonomía y Psicología Aplicada.

Modulo VII: Medicina del Trabajo.

Modulo VIII: Gestión y Organización de la Prevención de Riesgos Laborales.

Modulo X: Técnicas Afines.

Modulo XI: Una Especialidad Seguridad en el Trabajo Higiene Industrial Ergonomía y Psicología Aplicada.

Las áreas de trabajo posibles una vez terminado el periodo de formación, son las siguientes: empresas consultoras que desarrollen proyectos de gestión y/o prevención de riesgos laborales, ingenierías, constructoras, laboratorios, despachos de asesoría, entidades de formación, auditorías, servicios de prevención externos, mutualidades, etc.

Los requisitos de admisión son una titulación media o superior y se ve homologado por la Compañía de Formación Empresarial (CFE) que está autorizada por la Comunidad de Madrid para impartir formación en Prevención de Riesgos Laborales de Nivel

Superior según lo dispuesto en el Real Decreto 39/97. El temario se ajusta al establecido por el Reglamento de los Servicios de Prevención, y el Master está homologado por el Instituto Regional de Seguridad y Salud de la Comunidad de Madrid.

El objetivo general del Master es preparar un grupo de profesionales de diferente formación universitaria (con titulación media o superior) para que, a través de una metodología a distancia o virtual, adquieran los conocimientos técnicos necesarios para el desarrollo de las funciones de nivel superior en el ámbito de la prevención de riesgos laborales y dotar a todos los participantes de los conocimientos, habilidades y competencias que el mercado laboral actual exige a los especialistas en Prevención de Riesgos Laborales; todo ello enfocado a su inserción laboral y futuro desarrollo profesional.

La superación de todas las unidades didácticas, el examen final así como el proyecto darán una calificación que facilitará la obtención de la Titulación Oficial de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales a Nivel Nacional expedido por la Comunidad de Madrid y Master en Prevención de Riesgos Laborales (expedido por CFE).

• *Curso de Postgrado de Prevención de Riesgos Laborales, Nivel Superior y Especialidades de la Escuela de Ciencias de la Salud*

Con contenidos (adaptados al Reglamento de los Servicios de Prevención):

Módulo I: *Ámbito Jurídico en la Prevención. Fundamentos de las técnicas de mejora de las condiciones de trabajo*

Módulo II (1ª y 2ª parte): *Seguridad Laboral*

Módulo III (1ª y 2ª parte): *Higiene Industrial*

Módulo IV: *Ergonomía y Psicología Aplicada. Formación y comunicación*

Módulo V: Otras Actuaciones en Materia de Prevención de Riesgos Laborales. Formación y Comunicación. Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales. Técnicas afines.

Módulo VI: Seguridad en el trabajo; Higiene Industrial; Ergonomía y Psicología Aplicada.

Módulo VII: Proyecto final o prácticas

Dirigido a Licenciados y Diplomados Universitarios con una duración de 600 horas. Sus especialidades son seguridad en el trabajo, higiene Industrial y ergonomía y psicología aplicada.

Cursos similares a estos dos últimos reseñados son:

- Master en Prevención de Riesgos Laborales y Empresariales
- Master en Prevención de Riesgos Laborales Acreditado
- Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales
- Master en Prevención de Riesgos Laborales Especialidad: Seguridad
- Master Superior en Prevención de Riesgos Laborales

• ***Asociaciones, Organismos y Empresas***

Generalmente, el yacimiento de riesgos laborales, como llevamos diciendo desde un principio es un sector de desarrollo interno en la propia empresa. Así mismo, la localización de posibles puestos de trabajo la podríamos enmarcar en un principio dentro de cualquier empresa a la que se le exija un control de seguridad y salud, o de riesgos laborales, como lo pueden ser Dragados o Calzados Benito. Sin embargo también existen compañías dedicadas exclusivamente a esto, siendo consultoras externas que prestan sus servicios en prevención de riesgos laborales a otras empresas, un ejemplo es la Fraternidad Muprespa, de la que luego trataremos en detalle. Queda otro punto en el que también existe generador de empleo, las empresas dedicadas a la realización de la reglamentación y normalización en la prevención de riesgos laborales, tales como AENOR, y los estamentos públicos como el Instituto Nacional de

Seguridad e Higiene en el Trabajo. Pudiendo desarrollarse profesionalmente en empresas consultoras que desarrollen proyectos de gestión y/o prevención de riesgos laborales, tales como ingenierías, constructoras, laboratorios, despachos de asesoría, entidades de formación, auditorías, servicios de prevención externos, mutualidades y demás.

Por su marcado carácter social, la prevención de riesgos laborales es uno de los aspectos que, hoy en día, preocupan más a las diferentes empresas que operan en el sector de la construcción. A la hora de presentar empresas del sector de riesgos laborales lo haremos desde dos prismas, con el ejemplo de una consultora de riesgos laborales de cierto peso, que representará la posibilidad de contratar el servicio externo para el seguimiento y corrección de los posibles riesgos laborales, y a continuación de dos de las compañías constructoras más importantes del país que tienen integrado el tratamiento de los riesgos laborales en la propia compañía.

La Fraternidad Muprespa, como empresa consultora de riesgos laborales desarrolla, para sus empresas asociadas, las siguientes actividades preventivas comprendidas en la cobertura de las contingencias de accidente de trabajo y de enfermedades profesionales:

- Estudios, encuestas y estadísticas de siniestralidad
- Análisis e investigación de accidentes de trabajo
- Campañas de sensibilización y educación preventivas
- Divulgación y documentación
- Asesoramiento técnico en materia preventiva
- Evaluación de riesgos laborales
- Elaboración de planes y programas de prevención
- Formación de empresarios. Responsables de la actividad preventiva y trabajadores
- Estudios de higiene industrial: ruido, vibraciones, iluminación, ambiente térmico, polvo, humos, vapores...etc.

Todas estas actividades se realizan con medios propios, tanto humanos como materiales, adaptándose a las necesidades concretas de la empresa. Fraternidad Muprespa, para dar cumplimiento a las exigencias legales que les afectan como Mutua (LPRL, RSP, OM 22/04/1997), diferencia dos tipos de actividades:

A. Cobertura de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional con Cargo a

Cuotas: La Orden Ministerial de 22 de Abril de 1997 en su Capítulo II que regula la intervención de las empresas nos plantea 2 aspectos a considerar:

1. Prioridades:

- Empresas cuyo número de trabajadores sea inferior a 7.
- Empresas cuyo número de trabajadores sea inferior a 50.
- Sector de actividad de Construcción.
- Empresas cuya actividad esté recogida en el Anexo I del RSP (ver Anexo I).
- Empresas cuyo índice de incidencia en los 3 últimos años sea superior en un 30% a la media del sector.
- Prioridades establecidas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la Comisión Nacional y/u órganos tripartitos de las Comunidades Autónomas.

2. Actividades Preventivas:

Además de las actuaciones de carácter general, no dirigidas a empresas concretas, se podrán desarrollar a favor de nuestras empresas asociadas las siguientes actividades:

- Investigación de accidentes, para determinar las causas y los factores correspondientes y elaboración del correspondiente informe.
- Investigación de enfermedades profesionales, para determinar las causas y los factores correspondientes y elaboración del correspondiente informe.
- Formación a empresarios cuyas empresas tengan menos de 6 trabajadores, siempre y cuando no desarrollen actividades comprendidas en el Anexo I del

R.D. 39/1997, del 17 de enero (Construcción...), con el fin de capacitarles para el desarrollo de las actividades preventivas en su empresa:

- Curso Básico de 30 horas de duración que se ajusta al programa contemplado en el Anexo I del R.D. 39/1997, y cualquier otra acción formativa impartida por el Departamento de Prevención.
 - Formación a Trabajadores Designados y a Delegados de Prevención con el fin de capacitarles para el desarrollo de las actividades preventivas en su empresa:
 - Curso Básico de 30 horas de duración que se ajusta al programa contemplado en el Anexo IV del R.D. 39/1997 (Modalidades presencial y a distancia).
- Curso Básico de 50 horas de duración que se ajusta al programa contemplado en el Anexo IV del R.D. 39/1997 (Modalidades presencial y a distancia).
 - Formación dirigida a técnicos, directivos y mandos intermedios de empresas asociadas de cualquier tamaño. Preferiblemente de menos de 50 trabajadores.
 - Jornadas y Seminarios.

Además de estas actividades se pueden efectuar otras no específicas, ni dirigidas a empresas concretas, que desde el punto de vista de las obligaciones empresariales entrarían en el campo de la Información a los trabajadores como jornadas de sensibilización y educación preventiva.

- Entrega a la empresa de documentación básica:
 - Legislación aplicable en prevención de riesgos laborales.
 - Manuales editados por la Asociación para la Prevención de Accidentes (APA)
 - Manuales editados.
 - Carteles y folletos editados por APA. Carteles y folletos editados por Fraternidad Muprespa.
 - Carteles y folletos editados por INSHT y los órganos competentes transferidos a las Comunidades Autónomas.

- Actividades de Asesoramiento dirigidas a directivos, técnicos y responsables de las actividades de prevención, que no son ejecutadas directamente por los técnicos de Fraternidad Muprespa.
- Entrega a las empresas asociadas de guías técnicas y modelos para:
 - La evaluación inicial de riesgos.
 - La planificación de la acción preventiva.
 - La planificación de las emergencias.
 - La adecuación de equipos de trabajo (R.D. 1215/1997).
 - El estudio de seguridad y salud, el estudio básico de seguridad y los planes de seguridad y salud (R.D. 1627/1997).
- Visitas técnicas a los centros de trabajo para el adiestramiento y asesoramiento en la realización concreta de las actividades contempladas en las guías técnicas.

B. Servicio de Prevención Ajeno: Para poder realizar actividades preventivas como Servicio de Prevención Ajeno es necesario:

- Disponer de Acreditación Definitiva.
- Realizar un Concierto con la empresa asociada que suponga una contraprestación económica.

Fraternidad Muprespa está acreditada a nivel nacional para actuar como Servicio de Prevención Ajeno (SPA) en las disciplinas de Seguridad en el Trabajo, Ergonomía y Psicología Aplicada e Higiene Industrial y Medicina de la Salud. Las actividades preventivas que realizan como Servicio de Prevención Ajeno son básicamente las que a continuación se relacionan:

- Actuar como Servicio de Prevención integral de Empresas asociadas.
- Actuar como Servicio de Prevención parcial con respecto a algunas de las siguientes cuatro disciplinas preventivas.
 - Seguridad en el Trabajo.
 - Higiene Industrial.

- Ergonomía y Psicología Aplicada.
- Medicina del Trabajo.

Actividades específicas:

- Evaluación de Riesgos.
- Elaborar Planes y Programas de Prevención.
- Implantar Planes y Programas de Prevención.
- Elaborar Planes de Emergencia.
- Implantar Planes de Emergencia.
- Impartir formación a los trabajadores.
- Aplicación de medidas concretas exigibles a la empresa por reglamentaciones específicas:
 - Mediciones y toma de muestras de contaminantes ambientales.
 - Vigilancia de la Salud de los trabajadores.

Dragados, como una de las compañías constructoras más importantes de España, creó en 1967 la Comisión Central de Seguridad y también el Servicio Técnico de Seguridad e Higiene actualmente integrado en el Servicio de Prevención. Al mismo tiempo puso en marcha Comisiones de Seguridad a todos los niveles de la organización, hasta llegar al nivel de los Comités o Comisiones de Obras.

En 1968 Dragados estableció, con carácter obligatorio, el "Proyecto de Seguridad" en todas sus obras, con 18 años de adelanto en el sector, ya que no es hasta el año 1986 cuando se publica en España el Real Decreto 555/86 que hace obligatorio que para todas las obras de construcción se desarrolle un Plan de Seguridad cuyo contenido es prácticamente el mismo que venían teniendo nuestros Proyectos de Seguridad.

En el año 1995 se publicó en España la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que establece la obligatoriedad de que las empresas dispongan de servicios de prevención propios o concertados, lo que se desarrolla posteriormente en el Real Decreto 39/1997 que contiene el Reglamento de los Servicios de Prevención. También en esta cuestión Dragados se había anticipado casi 30.

El Servicio de Prevención del Grupo Dragados ha organizado desde su creación, y de forma ininterrumpida actividades de información, formación y planificación de la actividad preventiva, con el fin de integrar la técnica, la organización del trabajo y las condiciones en las que éste se realiza, así como las relaciones sociales y los factores ambientales.

El Manual de Prevención contiene todas las directrices en las que se basa su Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos, y en el que se definen, entre otras cuestiones, los distintos ámbitos de responsabilidad, la forma en que debe gestionarse la formación, cómo deben realizarse las auditorías internas y las actividades que deben llevar a cabo los subcontratistas en relación con la Prevención.

Los Procedimientos Generales del Sistema de Prevención regulan todas las actividades que desarrollamos en esta materia, tales como:

- Registro y distribución de normativa.
- Comisiones de prevención.
- Programación y memoria anuales de los Servicios de Prevención.
- Plan de Seguridad y Salud
- Registro y estadística de siniestralidad.
- Comités de seguridad y salud.
- Información y consulta a los trabajadores.
- Formación de los trabajadores.
- Controles periódicos.
- Información, coordinación y vigilancia de los subcontratistas.
- Equipos de Trabajo.
- Evaluación inicial de la salud.
- Vigilancia periódica de la salud.

El esfuerzo del Grupo Dragados en la prevención de los accidentes laborales no sólo se orienta a prevenir los riesgos con todos los recursos técnicos y físicos disponibles, sino también se centra en la concienciación de los trabajadores de los riesgos existentes y en

evitar que una cierta rutina en el trabajo pueda reducir su grado de atención hacia las normas de seguridad y prevención.

Sólo en la División de Construcción, en el año 2002 se destinaron más de 110.000 horas en diferentes actividades formativas sobre prevención, entre las que destacan alrededor de 2.000 presentaciones a trabajadores de nuevo ingreso (muchas de ellas a pie de obra), más de 1.500 cursos y mesas redondas y la organización y dinamización de 2.300 comités o comisiones de prevención, en los que participan los trabajadores. En conjunto, en estas actividades formativas participaron, sólo en ese año más de 44.000 personas, incluyendo el personal de las empresas subcontratadas.

Los objetivos y planes desde hace tres años, sus "campañas" de prevención se orientan fundamentalmente a alcanzar los siguientes objetivos: integrar a sus subcontratistas en la Gestión de la Prevención, consolidar la implantación del Sistema de Gestión de la prevención en nuestras Obras y Centros de Trabajo y reforzar todavía más las tareas de información, consulta y formación de sus trabajadores.

Para ello, se celebran reuniones en las Direcciones Regionales y Gerencias Autonómicas, con asistencia de responsables del Ministerio de Trabajo, Comunidades Autónomas, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene, Sindicatos y Mutuas de Accidentes, en las que se estima la participación de más de 600 empresas subcontratistas.

El Servicio de Prevención de Dragados Obras y Proyectos, SA (empresa cabecera de la División de Construcción del Grupo Dragados) es el más completo de todo el Sector de la Construcción en España. Actualmente se compone de más de 36 Técnicos Superiores en Prevención, 32 Médicos y 36 A.T.S. Estiman que en el conjunto de sus obras se han invertido en el año 2002 más de 27 millones de euros en recursos materiales y humanos para la Prevención.

Los datos que usa la OIT para medir la siniestralidad laboral son el Índice de Frecuencia y el Índice de Gravedad. En los últimos diez años, los ratios del Índice de

Frecuencia de siniestralidad en la División de Construcción del Grupo Dragados son un 70% más bajos que los del Sector de la Construcción y Obras Públicas en España, mientras que el Índice de Gravedad medio es un 46% más bajo.

OHL, es otro ejemplo de empresa con el sistema de seguridad y salud integrado en la propia empresa. En este sentido, para OHL siempre ha sido objetivo clave alcanzar las cotas más altas en la prevención de riesgos laborales, superando en cada caso las exigencias mínimas legales. Para ello, el Grupo cuenta con un servicio de Prevención Mancomunado desde el que se coordinan las especialidades de seguridad, medicina del trabajo, higiene industrial y ergonomía, y psicología aplicada a la construcción.

Este servicio ha establecido los documentos que conforman el Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales de todo el Grupo, obligatorios desde la promulgación de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y el posterior Real Decreto 39/1997 de Servicios de Prevención para la Construcción y Contratación de Obras y Servicios.

El servicio de Prevención vigila el estricto cumplimiento de la normativa en esta materia, controla la existencia, el perfecto funcionamiento y la coordinación de todos los medios, tanto humanos como materiales, necesarios para garantizar el éxito y la calidad de cada uno de los proyectos que llevan el sello OHL.

El sistema, auditado anualmente por firmas de reconocido prestigio para garantizar el mantenimiento y la mejora permanente del nivel preventivo, viene obteniendo calificaciones muy satisfactorias en virtud del grado de desarrollo de sus procedimientos y su implantación en las obras de construcción y servicios.

OHL ofrece a todos sus clientes las cotas preventivas más elevadas, por encima incluso de la normativa vigente. La prevención se encuentra integrada en la línea productiva, a través de la aplicación del sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales a cada contrato mediante un específico plan de seguridad y salud. Esta estrategia hace posible a la vez planificar la formación e información de todos los trabajadores y

colaboradores del Grupo, optimizando así la prevención en cada una de las etapas de los diferentes procesos de construcción.

6.2. Conclusión sobre lo estudiado en este Yacimiento

- El actual marco normativo en materia de salud laboral es muy amplio, abarca disciplinas muy variadas, es técnicamente complejo y se encuentra disperso. Por ello aunque no es una herramienta que todavía permita el deseable entendimiento de los destinatarios de la norma, si es una regulación necesaria y adecuada en términos generales.
- Este marco normativo que, al menos desde la publicación de la LPRL, remarca la vertiente preventiva y de evitación del riesgo, está cobrando identidad sustantiva propia, con reglas y principios que los distinguen de otras áreas del Derecho Laboral, y en el que se manejan conceptos novedosos y pertenecientes a muy distintas ramas del conocimiento. Asimismo, el margen que este marco normativo permite a la negociación colectiva no ha sido todavía desarrollado en toda su amplitud.
- Esta tendencia ha provocado que se vea impulsado el sector de la prevención de los riesgos laborales y que a corto a plazo lleguen a su desarrollo total. No será uno de los yacimientos que mayor número de puestos aporten al desarrollo del país, pero contando con que sólo necesita una inversión media y será de rápido crecimiento, es una apuesta segura.

7. PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

Dada la situación planteada nos atreveríamos a sugerir, sin ánimo de ser exhaustivos en su desarrollo, una línea de actuación que, siendo asimilable a otras iniciativas europeas e incorporando aspectos característicos de la idiosincrasia española, podría ayudar a paliar la creciente problemática, ya demostrada con los datos presentados, de los “Desempleados de Larga Duración Mayores de 40 años”.

La iniciativa consistiría en generar un órgano, empresa, institución o fundación que, con criterio empresarial (delimitación y seguimiento de objetivos) y apoyo estatal, trabajase en dos direcciones:

1. Contactar y cerrar acuerdos con empresas que, a través de la subvención del programa, estuviesen dispuestas a incorporar a su plantilla, inicialmente de forma flexible, a trabajadores del colectivo objeto del estudio que hubiesen pasado previamente por un programa de “Entrenamiento / Adaptación” a sus modelos de trabajo, gestión, e incluso formación en sus metodologías específicas de trabajo.

Dicha empresa se beneficiaría, a cambio de parte de la remuneración acorde a un puesto de similares características (el resto de la remuneración de mercado se desembolsaría del fondo previamente generado) del trabajo y desempeño de alguien con experiencia, formación y entrenamiento específico para su cometido. También se beneficiaría de la “Imagen Social” que generaría el pertenecer a este grupo de empresas pioneras de esta iniciativa.

2. La segunda línea de actuación sería interna y consistiría en:
 - Escoger con criterios precios y rigurosos el / los perfiles de personas con los que se iniciaría el “Proyecto Piloto”.
 - Analizar en profundidad (tanto en el terreno profesional como personal, sin que se entienda por lo personal el tratamiento de los aspectos psicólogos de la

persona) cuales son las dificultades con que se encuentra la persona para resolver sus problemas diarios.

- Una vez conocido en profundidad lo anterior, crear las condiciones adecuadas para que la persona cambie y/o aprenda.

Ello se conseguiría si hubiesen explorado dos áreas clave de la persona:

-
- Cuales son sus objetivos para con el trabajo que busca.
- Cuales son las motivaciones que lo van a movilizar.

El fundamento del modelo es proporcionar a los individuos objeto del proyecto tres elementos clave que le van a permitir adaptarse más fácilmente a los cambios continuos que se generan en el mundo del trabajo:

- Proporcionar acceso a la información relevante para su trabajo y su gestión diaria.
- Proporcionar acceso a la formación práctica que requiera para su trabajo.
- Proporcionar el acceso y conocimiento de modelos y sistemas que le faciliten la mejora continua y el aprendizaje de cuantos nuevos conocimientos prácticos necesarios requiera para su trabajo.

8. CONCLUSIONES

- Los factores relativos al envejecimiento de la población, el cambio tecnológico y la globalización de los negocios, esta haciendo que se haya iniciado hace unos años un profundo cambio en el mercado de trabajo, con la consiguiente incidencia en el mundo de los negocios.

El proceso de envejecimiento de la población estaría determinado por dos causas: el aumento de la esperanza de vida debido a los adelantos médicos y a la sociedad del bienestar y por otro lado al descenso de la natalidad.

La falta de una generación joven que sustituya a la mayor es un grave problema a afrontar en el futuro.

El cambio tecnológico y las consecuentes inversiones en activos fijos redundarán en el empleo en las empresas fabricantes que necesitarán contratar ingenieros e informáticos así como otros profesionales muy especializados en temas de fabricación, mantenimiento y marketing de maquinarias robotizadas.

En la pequeña empresa no se prevén cambios en el perfil profesional que se ha de demandar. Se trataría de un reemplazo de lo ya existente.

El aumento de la población mayor plantea un cambio para la sociedad que debe implementar recursos que eviten el potencial deterioro y excesivo sesgo del mercado de trabajo.

- Los desempleados de larga duración, lejos de disminuir con la tendencia a la disminución del desempleo, crecen de forma cada vez más alarmante. Concentrándose estos en el colectivo de personas mayores de 50 años.

El desempleo de larga duración, sigue siendo un problema real y persistente. En 1995, la proporción de desempleados de larga duración respecto al total de parados

de la UE aumentó de un 48 a un 50%, representando a casi nueve millones de personas.

Es especialmente serio en Irlanda y en Italia, donde el paro de larga duración representa alrededor del 60% de la cifra total de desempleo.

Aún a pesar de la disminución del desempleo y que la cifra total de Desempleados de Larga Duración también disminuye, es de destacar la impresionante incidencia en el desempleo del colectivo de Desempleados de Larga Duración mayores de 40 años. Las cifras nos revelan una preocupante permanencia de este colectivo, representando un 18,83% del total de desempleados del año 1999, un 19% de los desempleados de 2000 y un 20,42% a Agosto de 2003.

Aun más preocupante es lo que representa este colectivo sobre el total de Desempleados de Larga Duración, un 53,3%, 56,9% y 62,6% respectivamente en los años 1999, 2000 y 2003.

Hemos detectado interesantes y novedosas iniciativas, tanto a nivel nacional como en la Unión Europea, que tratan de paliar esta problemática social cada vez más acuciante. En nuestro país las iniciativas llevadas a cabo en los últimos años combinan ya medidas pasivas con medidas activas de fomento del empleo. No obstante sigue habiendo una tendencia a solucionar el problema vía subvención económica.

Entre las iniciativas más destacadas a nivel nacional sobre los Programas de Inserción Laboral para parados de larga duración mayor de 45 años, hemos de destacar la desarrollada en el año 2000 en el Real Decreto Ley 236/2000 del 18 de febrero.

Con el objeto de fomentar la estabilidad en el empleo se conceden ayudas a empresas por la contratación indefinida inicial de desempleados inscritos en el Servicio Público de Empleo y por la transformación de contratos temporales en indefinidos.

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

Un nuevo enfoque respecto al desempleo de larga duración ha puesto de relieve la función del FSE. El planteamiento del FSE contra el desempleo de larga duración consiste, en líneas generales, en concentrar el apoyo en programas coordinados que proporcionen una reinserción escalonada en el mundo laboral.

- Tanto en el discurso de los desempleados de larga duración, como en el análisis de los datos obtenidos, se percibe que la verdadera problemática no es tanto cuantitativa, sino de la correcta utilización cualitativa de los fondos y recursos materiales existente.

Los desempleados de larga duración mayores de 40 años no tienen conciencia de pertenencia a un mismo colectivo. Cada uno se considera “un caso”, una excepción particular, lo que le lleva a buscar una solución particular siguiendo con ello la tónica social de lo que consideran un error.

Desde las pocas Asociaciones existentes se dice que se debe “llevar de la mano” al parado, apoyar a la familia, para que no sucumba al desánimo que le hace autoexcluirse y permanecer pasivo sin proyecto.

El parado cuando quiere reinsertarse se encuentra con que la demanda laboral se ha modificado, las exigencias del mercado son otras y los puestos de trabajo no concuerdan con su perfil y con sus conocimientos.

Desde las Asociaciones de Parados se plantea la necesidad de ayudar a los parados para que puedan ir asumiendo parte de su situación que, según se deduce del discurso, se mantienen en una fase de negación. Esto sería una condición previa imprescindible para superar la nostalgia por la identidad profesional perdida y dejar de lado lo que denominan **“la falsa dignidad”**.

Es necesario que los parados se vuelvan visibles. Según el discurso de los grupos, para poder personalizar y comenzar a manifestar necesidades se requiere un interlocutor conocido y válido a para dirigir el reclamo y saber quién está del otro lado.

No se habla de formación sino de volver a tener la oportunidad de experimentar y aprender a través de la acción, punto en que los parados coinciden con lo expresado por los portavoces de las Asociaciones.

- En lo relativo a la generación de nuevos planes activos para la contratación de este colectivo, una acción básica relativa a su formación / instrucción, sería el de, una vez conocidas sus habilidades y competencias, asignarles a un yacimiento de empleo de proyección futura para que el individuo realice un plan de adiestramiento con prácticas en empresas del sector y una formación práctica en las disciplinas básicas del yacimiento.
- Dada la situación anteriormente planteada y las futuras condiciones de empleo, en esta época de cambio socio-económico-cultural no asimilado ademadamente por el colectivo objeto del estudio, entendemos que se requiere un tratamiento específico y diferenciado, más cercano al uso de medidas cualitativas que cuantitativas para paliar los efectos presentes y futuros del progresivo aumento de este colectivo.

BIBLIOGRAFÍA

- Anuario Demográfico de Naciones Unidas, edición de 1996.
- Anuario Estadístico de España.
- Circulo de Progreso *Los Nuevos Yacimientos de Empleo y las Nuevas Profesiones*.
- CIS: Estudios Barómetros; varios.
- Comisión del Mercado de las Telecomunicaciones CMT.
- Comisión Europea para el Empleo. *Employment in Europe 2001*.
- Instituto Nacional de Estadísticas, *España en Cifras*. Instituto Nacional de Estadísticas.
- Informe de la Organización de Naciones Unidas sobre los Problemas del Envejecimiento de la Población para el Periodo 1950-2050.
- Instituto Nacional de Estadística. 2001 y 2002. Base de datos INE base.
- Instituto Nacional de Estadística, *Censos Años 2000 y 2001*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Jericó, Pilar *Del Profesional con Talento al Talento Organizativo*. Gestión del Talento.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, *Encuesta Sobre Población Activa. Año 1999*.
- Ministerio de Trabajo *Perspectivas del Empleo 1999*. Ministerio de Trabajo, 1999.
- Padrón Municipal y Censo de 2000.
- Proyecciones de la Población de España. 2002.
- Segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento (Madrid, 8-12 abril 2002) *Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento 2002*.
- Comisión Europea 'Emergent European Survey 2002' www.idc.com
- García Serrano, Eva 'Pleno empleo para el 2010' (artículo publicado el 12/02/2003) www.Infojobs.net.
- Rodríguez, Cristina 'Triunfan los Autónomos' (artículo publicado el 10/09/2003) www.Infojobs.net.
- Xunta de Galicia 'Programas para colectivos: Parados de larga duración' (artículo publicado el 22/07/2003) www.xunta.es.

- 'El Fondo Social Europeo: una Función de Vital Importancia' (artículo publicado el 10/07/2003) <http://www.europa.eu.int>.
- www.educaweb.com
- www.elpais.es