COLECTIVOS CON DIFICULTADES PARA EL EMPLEO: EMPLEADOS MAYORES DE 45 AÑOS EXCLUIDOS DEL MERCADO LABORAL COMO CONSECUENCIA DE LA APLICACIÓN EN LAS EMPRESAS DE LAS TIC

eoi
Escuela de Negocios

2003

INDICE

1. INTRODUCCIÓN 3
2. OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN 5
3. METODOLOGÍA 7
4. ESTRUCTURA DE LA POBLACIÓN ESPAÑOLA 9
5. LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN 13
6. EL MERCADO DE TRABAJO Y LOS TRABAJADORES MAYORES 22
7. LAS NUEVAS EXIGENCIAS LABORALES DERIVADAS DEL CAMBIO TECNOLÓGICO 45
8. EL IMPACTO DE LAS TIC EN LOS TRABAJADORES MAYORES DE 45 AÑOS 55
   8.1. La actitud de los trabajadores mayores ante el cambio 55
   8.2. Implicaciones de la sociedad de la Información en el mercado de trabajo español 63
9. OPORTUNIDADES LABORALES: LOS YACIMIENTOS DE EMPLEO 77
10. PERCEPCIÓN DE LOS AGENTES INVOLUCRADOS: TRABAJADORES MAYORES DE 45 AÑOS EXCLUIDOS DEL MERCADO DE TRABAJO. 83
   10.1. Contexto General: El Mercado Laboral 83
      10.1.1. Introducción 83
      10.1.2. La modernización de los mercados laborales: Principales cambios y transformaciones 86
      10.1.3. El mercado laboral español: 1990-2010 102
   10.2. La oferta y la demanda en el mercado laboral español 111
      10.2.1. Introducción 111
      10.2.2. La demanda 113
      10.2.3. La oferta: Identificación de nuevos colectivos vulnerables: los mayores de 45 años. 119
   10.3. Análisis del colectivo de trabajadores mayores de 45 años excluidos del mercado laboral 128
   10.4. Historias de la vida laboral 138
11. CONCLUSIONES 143
BIBLIOGRAFÍA 149

1. INTRODUCCIÓN

Asistimos a una sociedad en la que los cambios en los sistemas productivos y la innovación tecnológica se producen a gran velocidad, en un proceso que afecta con diferentes ritmos al conjunto de empresas que constituyen el tejido productivo y en particular en las Pymes como verdaderas protagonistas de la estructura empresarial de nuestro país. La dinámica actual demanda cambios que afectan a su capacidad de competitividad y que en último extremos se traduce en las competencias de sus trabajadores.

Sin embargo, en las empresas, el proceso de acogida, formación y transferencia de nuevas funciones se realiza con dificultad, se carece a veces de estructuras que permitan a sus trabajadores el mantenimiento y la adecuación a las nuevas competencias profesionales. Los jóvenes que se incorporan al mundo del trabajo han podido adquirir una cierta familiaridad con los nuevos campos tecnológicos a través de su propia formación y de su mayor permeabilidad a los cambios del entorno social.

Sin embargo, existe un importante colectivo, el de los trabajadores mayores de 45 años, que, a pesar de poseer en algunos casos una gran especialización en un ámbito determinado de la producción de la empresa, se enfrenta a dificultades específicas para adaptarse y orientarse ante los cambios. Por esta razón corren el riesgo de un estancamiento o un retroceso en su cualificación profesional y constituyen también uno de los colectivos con mayores dificultades para el mantenimiento de su empleo en contextos de reconversión o de reestructuración. En este punto y a pesar de la resistencia o predisposición al cambio, el factor tecnológico aparece como esencial a la hora de determinar la situación de estos colectivos. A esta situación debe unirse el actual déficit de oferta formativa para este grupo especialmente vulnerable a los cambios en el mercado de trabajo.

En este contexto, el presente documento responde a la propuesta para la realización de una investigación relativa a las dificultades del colectivo de los trabajadores de más de 45 años, que quedan excluidos del mercado laboral como consecuencia de la implantación de las TIC.

Se trata, en grandes rasgos, de conocer y analizar a un colectivo con dificultades de empleo y que se enfrentan a las actuales condiciones de un mercado laboral cada vez más sofisticado y exigente.

Este colectivo cuenta con una experiencia y una trayectoria laboral que se ha visto interrumpida a una edad (y en una posición) en la que adoptar nuevos procedimientos o adaptarse a estructuras empresariales cada vez más cambiantes y flexibles supone un esfuerzo y/o una reconversión personal y laboral no siempre factible.

Partimos de la hipótesis de que se trata de un grupo social sometido a las vigentes presiones laborales derivadas de los actuales cambios en los modelos económicos y estructurales empresariales, de la propia evolución del mercado laboral y de la generalización de las nuevas tecnologías.

Por todo ello, el acceso de los mayores a otro puesto de trabajo similar, así como la permanencia en el mismo, se realiza en un contexto de gran exigencia pero con ciertos síntomas de desaceleración económica con el consiguiente peligro de desempleo y marginación y/o una mayor dificultad de reincorporación y adaptación al actual mercado laboral.

2. OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación se centra en profundizar en la problemática que conlleva los cambios en le mercado de trabajo como consecuencia del dinamismo que posee, motivado, entre otras razones por los constantes cambios tecnológicos introducidos.

En este sentido, el objetivo general de la presente investigación pasa por conocer las implicaciones de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones sobre el colectivo de los mayores de 45 años.

Por otro lado, otros objetivos del estudio pasan por ser los siguientes:

- Análisis de las actuales condiciones del mercado laboral con especial atención a los colectivos más vulnerables.
- Deducción de colectivos con mayor dificultad para ubicarse en el mercado laboral con éxito tras la implantación en las empresas españolas de las TIC.
- Acercamiento a la actual situación y problemática de los mayores de 45 años como oferta de mano de obra en el contexto del mercado de trabajo español.
- Posibles capacitaciones exigidas a los mayores como consecuencia de las variaciones en el modelo socioeconómico actual: cambios educativos, nuevas tecnologías, internacionalización y flexibilización del trabajo, nuevos nichos de empleo, aparición de competencia extranjera y de los jóvenes, etc.
- Percepción de los principales agentes implicados en el proceso: oferta y demanda de trabajo; contratadores y contratados.
- Principales frenos y motivaciones a la hora de acceder y permanecer dentro del mercado de trabajo:

- La trayectoria laboral como posible condicionante (historias de vida laboral).
- Análisis cualitativo de los factores percibidos como los más influyentes sobre el acceso y la permanencia en el empleo a partir de cierta edad.
- Autopercepción del posicionamiento dentro de la oferta en el actual mercado laboral: puntos fuertes y débiles.
- La edad como variable determinante dentro de las políticas y planificaciones de recursos humanos de las empresas:
- La juventud vs. la experiencia.
- Oportunidades de reconversión y actitud hacia las mismas.
- Diagnóstico global de la actual situación de los colectivos más vulnerables determinados por la edad frente al mercado laboral y posibles alternativas para facilitar su correcta reincorporación.
- Definición de los motivos específicos que ellos consideran les excluyen del mercado laboral.

3. METODOLOGÍA

Para la realización de este estudio se han empleado tanto fuentes primarias como secundarias.

Fuentes primarias: Mediante el empleo de una metodología de carácter cualitativo que abarca la complejidad del panorama del colectivo y permite ahondar en las posiciones estructurales y en su percepción por parte de los agentes implicados en el proceso. Para ello se ha utilizado una metodología de carácter cualitativo basada en:

- Grupo de discusión.
- Entrevistas en profundidad.

Para el óptimo cumplimiento de los objetivos definidos hemos realizado dos grupos de discusión con trabajadores mayores de 45 años de niveles superiores de las empresas excluidos del mercado laboral como consecuencia de la implantación de TIC y/o por otras causas organizacionales: uno mixto y otro sólo de hombres con el fin de detectar posibles diferencias por género. En ambos grupos se ha buscado una representatividad en niveles de formación y jerárquicos que permiten extraer conclusiones en este sentido.

Entrevistas en profundidad de una hora de duración con expertos en mercado laboral y con los distintos agentes implicados en el proceso.
Las entrevistas se dividen en categorías complementarias según los objetivos del análisis hasta un total de nueve.

- Cinco entrevistas abiertas de historias de vida laboral con trabajadores mayores de 45 años en situación de exclusión del mercado laboral.
- Cuatro entrevistas a expertos en mercado de trabajo, responsables de recursos humanos, contratadores y especialistas en servicios de reposicionamiento laboral.

Complementariamente y al objeto de establecer un mayor acercamiento a la realidad objeto del análisis, se ha acudido al examen de la información procedente de fuentes secundarias, esto es, artículos de opinión, manuales sobre la materia, informes, estudios, estadísticas, etc

4. ESTRUCTURA DE LA POBLACIÓN ESPAÑOLA

A la hora de delimitar el objeto de este estudio, debemos en primer lugar establecer la composición de la estructura de la población española al objeto de establecer el peso e importancia del colectivo analizado.

En la tabla siguiente se puede apreciar qué porcentaje de población se encuentra en cada uno de los grupos de edad, pudiendo también establecer en que medida hay diferencias entre las diferentes edades y en que situación se encuentra la población mayor de 45 años.

Nos encontramos que de la población nacional el 22,6% del total de habitantes españoles, son personas que se encuentran en el arco que va desde los 45 años hasta los 65, edad de jubilación. Entre los 15 y los 45 años se encuentra el 45,4% de la población, entre estos dos grupos deberían repartirse el mercado laboral español, contando con aproximadamente el doble de población entre 15 y 45 que entre los 45 y 65 años.

Sin embargo, una realidad social incuestionables es que la población española tiene a envejecer, no encontrando el adecuado nivel de sustitución en los tramos más jóvenes, a pesar de comenzar a recuperarse el índice de natalidad. Por ello, debe conectarse el problema de la estructuración de un mercado de trabajo para una población cada vez mayor.

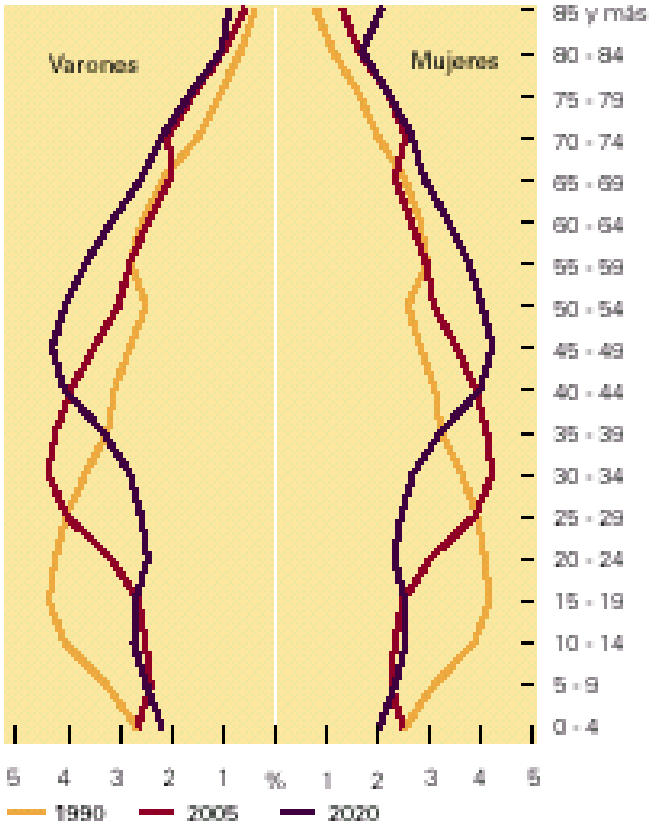
Población por edad (grupos quinquenales) Habitantes

Total	39,275,354	
0-4	1,856,517	4.73%
5-9	1,832,152	4.66%
10-14	2,026,761	5.16%
15-19	2,380,880	6.06%
20-24	3,010,393	7.66%
25-29	3,266,857	8.32%
30-34	3,151,878	8.03%
35-39	3,109,786	7.92%
40-44	2,898,802	7.38%
45-49	2,521,426	6.42%
50-54	2,372,665	6.04%
55-59	2,165,684	5.51%
60-64	1,807,550	4.60%
65-69	2,057,210	5.24%
70-74	1,822,791	4.64%
75-79	1,424,872	3.63%
80-84	867,456	2.21%
85-89	475,207	1.21%
90 ó más	226,467	0.58%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Examinando la evolución de la población de acuerdo con las pirámides de población proyectadas, resulta como en 1990, la población correspondiente al tramo de los 15-19 años era la más numerosa, y el grueso de la población lo constituían niños, jóvenes y adultos jóvenes; para 2020, sin embargo, se prevé que el tramo con más efectivos sea el de los 45-49 años, que la población más numerosa sea la de mediana edad, y que la adulta crezca ostensiblemente.

Pirámides de población proyectadas (Grupos de edad)



Fuente: INE

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 a la hora de los planteamientos y estrategias en el mundo empresarial a medio y largo plazo.

En este sentido los mayores de 45 años se encuentran en una situación complicada, por una parte los constantes cambios del merado demandan unos profesionales cada vez más preparados, circunstancia que les empuja hacia fuera. Sin embargo, el progresivo envejecimiento poblacional conlleva la necesidad de contar con estos profesionales.

5. LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN

A la hora de evaluar la implicación del cambio tecnológico sobre los trabajadores de mas de 45 años, conviene detenerse en realizar un somero análisis de la denominada Sociedad de la Información a fin de comprender la magnitud de este cambio.

Frecuentemente se asocia la Sociedad de la Información a los ordenadores personales. A pesar que es posible acudir a otros indicadores de desarrollo, sigue siendo cierto que el PC se configura como la herramienta básica para medir el estado de implantación tecnológica de las empresas. El ordenador personal sigue siendo el referente de los usuarios para acceder a la información, los servicios y las aplicaciones que existen en la red. Por tanto, conocer su grado de penetración entre los usuarios constituye un indicador fundamental para medir el grado de avance de la Sociedad de la Información. En el año 2001, se alcanzaron en España los 16,82 ordenadores personales por cada cien habitantes, a bastante distancia de los países de nuestro entorno (30,2 era la media de la Unión Europea) y muy lejos de los valores de penetración existentes en EE.UU.

Ordenadores personales por 100 habitantes

	España	Alemania	Francia	Irlanda	Italia	Portugal	R. Unido	UE	EE.UU.	Japón
1995	6.1	17.8	14.7	18.3	8.4	5.5	20.1	15.1	32.80	12.00
1996	7.9	20.9	16.2	21.0	9.2	6.7	21.6	16.7	36.40	16.20
1997	9.7	23.9	19.4	24.0	11.3	7.4	23.9	19.4	40.70	20.20
1998	10.9	27.9	23.2	27.3	13.3	8.1	26.8	22.4	45.9	23.7
1999	11.9	29.7	26.7	31.6	15.7	9.3	30.3	25.0	51.7	28.7
2000	14.5	33.6	30.4	35.9	18.0	10.5	33.8	28.2	57.2	31.5
2001	16.8	38.2	32.9	39.1	19.5	11.7	36.6	30.5	62.5	35.8

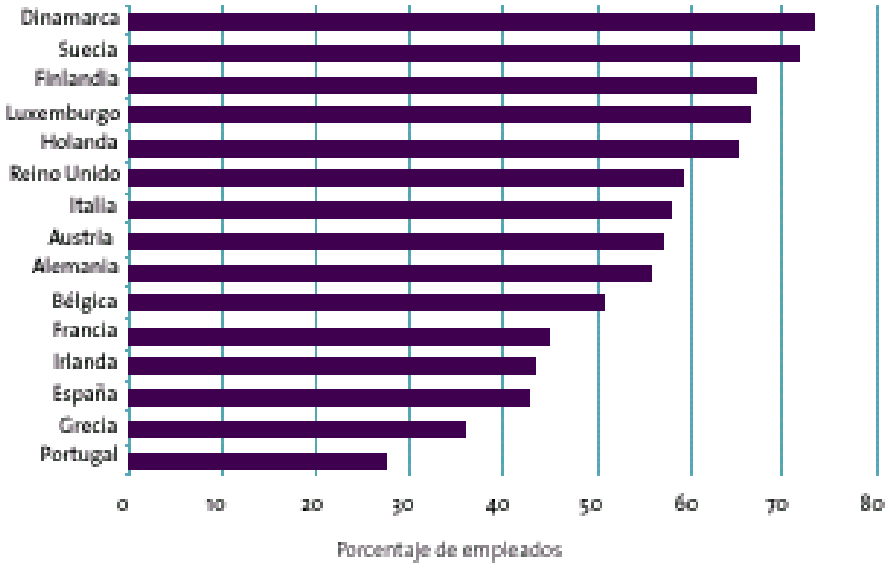
Fuente: MCYT, ITU

Respecto de la penetración del ordenador personal en el hogar, según el estudio "Penetración Regional de la Nueva Economía", de julio de 2002 publicado por el Centro de Predicción Económica (CEPREDE), establecen como uno de cada tres hogares en España cuenta con ordenador personal. Los usuarios españoles no se animan a incorporar plenamente el ordenador personal a sus hogares, ya que un 51% de los encuestados manifiestan no tener acceso al mismo y que, pese a ello, únicamente el 17% se muestre dispuesto a adquirir uno para su hogar en los próximos meses.

Sin duda el acceso al ordenador como elemento tecnológico básico, constituye un aspecto importante a la hora de evaluar el avance de los trabajadores de más edad hacia la Sociedad de la Información. Se trata por tanto de un aspecto básico. NO en vano, son los jóvenes los que más aceptación muestran al cambio. En este sentido, en el informe "La Sociedad de la Información en España 2002" del Grupo Telefónica, se ponía de manifiesto, en cuanto al perfil del usuario de PC´s, el alto nivel de penetración en los jóvenes entre 16 y 24 años, alcanzando el 63%, valor superior al del resto de tramos de edad. Esta es una buena noticia ya que contribuirá a implantar la Sociedad de la Información a medida que los mismos se vayan incorporando a los servicios que las nuevas tecnologías ofrecen, pero que en cierta medida dificulta la estabilidad de los trabajadores de más edad.

De acuerdo al citado informe de Telefónica y, examinando el estado de implantación del ordenador personal en las empresas, un elevado porcentaje de empresas utilizan los ordenadores personales, el 85%. Pero si elevado es el número de empresas que disponen de ordenadores personales, no es tan elevado el porcentaje de empleados que los utilizan para realizar su trabajo. España se sitúa entre los países de cola dentro de la UE con una media del 42% y por debajo de la media europea que se sitúa en el 53%.

Porcentaje de empleados que usan PC para trabajar



Fuente: La Sociedad de la Información en España 2002, Telefónica

Sin detenernos en el examen pormenorizado de los factores indicativos del desarrollo de la Sociedad de la Información, resulta indicativo de su desarrollo el examen del porcentaje de la población que goza de acceso a Internet. En el año 2002 en nuestro país apenas el 19% de los usuarios gozaría de acceso a Internet. Este punto por tanto queda pendiente de alcanzar un desarrollo importante, asociado al propio desarrollo de Internet y del nivel de informatización de los hogares y organizaciones españoles.

Usuarios con acceso a Internet

Porcentajes sobre la población total

	España	*Alemania*	*Francia*	*Irlanda*	*Italia*	*Portugal*	*R. Unido*	*UE*	*EE.UU.*	*Japón*
1997	2.8	6.1	1.7	4.1	2.3	5.0	7.5	5.2	15.0	9.3
1998	4.4	12.8	5.9	8.2	5.2	6.0	13.6	9.7	22.3	13.2
1999	7.0	17.5	9.2	18.1	14.3	10.0	21.0	14.9	37.4	21.4
2000	13.7	30.2	14.4	17.9	23.0	25.0	26.4	24.5	44.1	29.9
2001	18.3	37.4	26.3	23.3	26.9	28.2	33.0	31.4	50.1	38.4
2002	19.3	42.4	31.4	27.1	30.1	35.6	40.7	--	53.8	44.9

Fuente: MCYT. ITU Eurostat. Statistics

Internet está creciendo de manera exponencial, a nivel de usuarios de organizaciones como a nivel doméstico, motivado en buena parte por otro factor fundamental en cuanto a la implantación de las TIC en las empresas como es el desarrollo de las comunicaciones.

Por lo que se refiere al acceso empresarial a Internet, en el año 2001, el 82% de las empresas españolas gozarían del mismo, estos supone situarnos entre los países europeos a la cabeza en este apartado y tres puntos por encima de la media europea.

Acceso empresarial a Internet (Porcentaje de empresas)

	España	*Alemania*	*Francia*	*Irlanda*	*Italia*	*Portugal*	*R. Unido*	*UE*
1998	32.0	50.0	45.0	44.0	47.0	32.0	49.0	50.0
1999	46.0	69.0	69.0	55.0	66.0	47.0	62.0	63.0
2000	67.0	82.8	58.0	77.0	66.0	71.8	63.4	70.3
2001	82.6	83.9	--	83.2	76.1	--	72.0	79.5

Fuente: MCYT. Eurostast. Indicadores estructurales

De acuerdo con la información del informe sobre estado de desarrollo de la Sociedad de la Información en España 2002 del Grupo Telefónica. A lo largo de 2001 un elevado numero de empresas se habían incorporado a Internet. A finales de 2001, el 70% de las empresas tenían acceso a Internet, el 29% disponían de Web corporativa y algo menos del 20% realizaban comercio electrónico. El tamaño es un factor relevante para que la compañía decida tener presencia en la red mediante una pagina Web. Las grandes empresas son las que más han incorporado la red a su realidad cotidiana. De estas, el 90% disponen de un Web site propio, frente a valores que van del 20 al 40% en las de tamaño inferior a los 50 trabajadores.

Los sectores de actividad que más están usando Internet son los de servicios financieros y seguros, en los que prácticamente la totalidad de las empresas dispondría de acceso a Internet y donde en torno al 40% disponen de Websites propios. Les sigue muy de cerca el sector de servicios empresariales, el de informática y el de transporte y comunicaciones. El sector del comercio y hostelería muestra una menor intención de implantar el acceso a Internet en los próximos 2-3 años, quizás debido a la presencia de empresas de pequeño tamaño. Sin embargo, especialmente en la hostelería, es previsible que se incremente la necesidad de utilizar Internet, a medida que aumenten los accesos de los usuarios para localizar información turística y posteriormente contratar los servicios por Internet. Los objetivos primordiales que persiguen las empresas españolas al estar presentes en la red están relacionados con la imagen y la publicación de información relativa a los productos y servicios que ofrecen. El 70% de las empresas usuarias de la red así lo manifiestan, mientras que el comercio electrónico ocupa un modesto lugar, en torno al 20%.

Aunque nos hemos detenido en el examen del empleo de los ordenadores e Internet como factores más constitutivos del estado de desarrollo de la Sociedad de la Información, el teléfono móvil constituye el elemento más indicativo cuyo empleo comienza a generalizarse y a favorecer la implantación de múltiples soluciones tecnológicas. El terminal móvil ha sido el dispositivo de mayor crecimiento de los últimos años, alcanzando en Europa un índice medio de implantación que ronda el 80%. Se ha pasado de unos 24 millones de usuarios en el año 2000 a 29,5 millones en el año 2001 y en Agosto de 2002 se han alcanzado los 32,3 millones de usuarios.

Los datos relativos a la telefonía móvil como indicador de evolución de la Sociedad de la Información, de acuerdo a la información del Ministerio de Ciencia y Tecnología, revelan un crecimiento exponencial en los últimos años hasta situar a nuestro país al nivel de los países más desarrollados.

Abonados a telefonía móvil (miles)

	España	*Alemania*	*Francia*	*Irlanda*	*Italia*	*Portugal*	*R. Unido*	*UE-15*	*EE.UU.*	*Japón*
1995	922	3,725	1,302	158	3,923	341	5,736	21,434	33,786	11,712
1996	2,988	5,512	2,463	289	6,422	664	7,248	33,566	44,043	26,907
1997	4,330	8,276	5,817	533	11,738	1,507	8,841	52,674	55,312	38,254
1998	7,051	13,913	11,210	946	20,489	3,075	14,878	89,926	69,209	47,308
1999	14,884	23,446	21,434	1,655	30,296	4,672	27,185	152,934	86,047	56,846
2000	24,266	48,202	29,052	2,461	42,246	6,665	43,452	238,385	109,478	66,784
2001	29,656	56,245	35,922	2,970	51,246	7,978	46,282	288,835	128,375	74,819
2002	33,532	59,200	38,585	2,969	52,316	8,529	49,921	298,079	140,767	79,083

Fuente: MCYT, ITU

Del examen de los datos anteriores se deduce que, a pesar del proceso de desaceleración económica a nivel mundial que viene aconteciendo, al cual el mercado de las TIC no es ajeno, cabe hablar de un infrenable desarrollo de la Sociedad de la Información.

En este sentido, desde hace unos años y sobretodo mirando al futuro, nos encontramos que los trabajadores deberán modificar sus hábitos y capacitaciones profesionales para hacer frente a la nueva situación creada en el entorno de trabajo. Esta situación afectará especialmente a las franjas de edad de por sí más comprometidas en su estabilidad laboral como son los mayores de 45 años.

A la hora de hablar de los cambios en las condiciones de trabajo motivados por la introducción de las TIC, también conviene tener presente que la tecnificación empresarial no sólo abarca Tecnologías de la Información y Comunicaciones. Hablamos de un cambio más amplio, la tecnificación afectaría a la innovación de las empresas en un sentido amplio.

En este sentido, acudiendo a los datos correspondientes al año 2000 relativos a la innovación tecnológica en las empresas, la inversión en este apartado fue de 10.174.260 millones de euros, siendo el sector que más invirtió el de vehículos de motor (10,01%), y el que menos el de la construcción (2.90%). La inversión en I+D supuso un 5,03%, y los gastos financieros sumaron un 3,60% del total invertido. El 49,5% de la inversión en innovación se acumuló en 9 sectores industriales y de servicios.

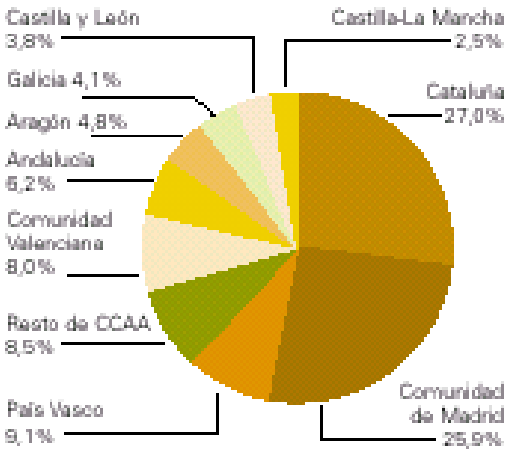
Innovación tecnológica en las empresas. 2000

Sectores más innovadores	Total Millones €	%
TOTAL	10.174,26	100,00
Vehículos de motor	1.018,58	10,01
Productos alimenticios y bebidas	689,98	6,80
Investigación y desarrollo	512,03	5,03
Construcción aeronáutica y espacial	438,66	4,31
Productos minerales no metálicos	417,05	4,10
Maquinaria y equipo mecánico	411,04	4,04
Productos farmacéuticos	406,52	4,00
Productos metálicos (excepto maquinaria y equipo)	386,31	3,80
Intermediación financiera	363,83	3,60
Resto de industria	3.169,9	31,20
Resto de servicios	2.067,9	20,30
Construcción	292,5	2,90

Fuente: INE

Por regiones, Cataluña y Madrid concentraron un 53% de los gastos en innovación, el 27% y el 25,9% del total, respectivamente. Asturias, Canarias, Cantabria, Baleares, Extremadura, La Rioja, Murcia, Navarra, Ceuta y Melilla sumaron sólo un 8,5% de los gastos totales.

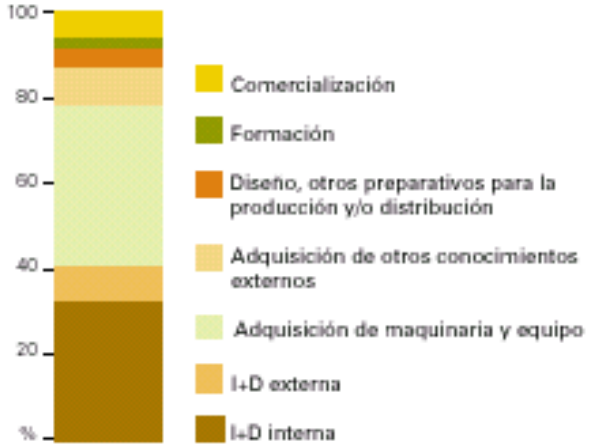
Gastos en Innovación según regiones



Fuente: INE

Aproximadamente, los gastos en innovación se distribuyeron del siguiente modo: un 40% en I+D, correspondiendo un 30% a I+D interna; un 40% en adquisición de maquinaria y equipo; un 10% en adquisición de conocimientos externos, y un 10% en comercialización, en diseño y otros preparativos para la producción y/o distribución, y en formación.

Distribución porcentual de los gastos en innovación



Fuente: INE

En 2000 se emplearon 5.718,99 millones de euros en gastos internos en I+D, 120.618 personas a dedicación plena, de las que 76.670 eran investigadores, un 63.56%. Por sector de ejecución, las empresas invirtieron el 53.6% del total, la Enseñanza superior un 29.6%, las Administraciones Públicas un 15.8% y un 1% Instituciones privadas sin ánimo de lucro.

Gastos internos y personal dedicados a actividades de I+D. 2000

Millones de euros y personas en equivalencia a dedicación plena

Sector de ejecución	Gastos en I+D	Personal (EDP)	
	Total	Total	Investiga-dores
TOTAL	5.718,99	120.618	76.670
Administración pública	904,78	22.400	12.708
Enseñanza superior	1.693,88	49.470	42.064
Empresas	3.068,99	47.055	20.869
Inst. privadas sin fines de lucro	51,34	1.693	1.029

Fuente: INE

6. EL MERCADO DE TRABAJO Y LOS TRABAJADORES MAYORES

El colectivo objeto de análisis, los mayores de 45 años, aparece como uno de los colectivos más sensibles a los cambios y vicisitudes del mercado de trabajo, por ello, en las políticas estratégicas para el empleo a los diferentes niveles (comunitario, nacional y autonómico), siempre son tenidos en cuenta. El gobierno español en sus Planes Nacionales de Acción para el Empleo (PNAE) y en línea de las estrategias europeas, ha venido impulsando medidas para favorecer la condición de estos colectivos (Programa de Renta Activa de Inserción que combina medidas de empleo activas con pasivas, Plan INFO XXI para la difusión de la sociedad de la información, generación de empleo en el ámbito local y de la economía social, etc).

En particular, cabe citar el Real Decreto 236/2000, por el que se regulaba para dicho año un programa, de inserción laboral para los trabajadores desempleados de larga duración, en situación de necesidad, mayores de 45 años. Esta medida ha sido continuada con medidas complementarias orientadas a la consecución de estos objetivos. Parece que los 45 años es una edad maldita para que una persona que ha abandonado el mercado de trabajo pueda reincorporarse al mismo.

La Ley 12/2001 estipuló incentivos superiores para facilitar su contratación, y diferencia por razón de edad entre el colectivo de 45 a 54 años y el de 55 a 64. En el primer supuesto se subvenciona la contratación con una bonificación de las cotizaciones empresariales por contingencias comunes a la Seguridad Social del 50% durante el primer año de contrato y del 45% durante todo el resto de vigencia del mismo, y en el segundo se incrementan hasta el 55 y 50% respectivamente. Además, cuando la contratación se lleve a cabo con una mujer desempleada, la bonificación se incrementará en todos los casos en diez puntos.

Debe recordarse igualmente otras medidas como las contempladas en la Ley 14/2000 de 30 de diciembre de medidas fiscales, administrativas y del orden social, habilitaba al Gobierno para establecer una ayuda específica denominada, renta activa de inserción, si bien la norma permitía al Gobierno ampliar el radio de acción del programa y no centrarlo sólo en los desempleados mayores de 45 años sino que podía ir dirigido a los desempleados "con especiales necesidades económicas y dificultades para encontrar empleo, que adquieran el compromiso de realizar actuaciones favorecedoras de su inserción laboral".

La Ley 12/2001 establecía que la contratación indefinida de un perceptor de esta renta activa sería bonificada en un 65% de la cuota empresarial por contingencias comunes para hombres y en un 75% para mujeres durante 24 meses. El Real Decreto 781/201 de 6 de julio regulaba el programa de renta activa de inserción para los trabajadores desempleados, de larga duración mayores de 45 años.

Dentro de los llamados trabajadores maduros debemos prestar especial atención a los trabajadores de edad avanzada que abandonan prematuramente el mercado de trabajo por razón de prejubilaciones, es decir por extinción de la relación laboral sin expectativas de reingreso en la vida laboral hasta que se pase a percibir una pensión, consiguientemente a las reestructuraciones que se producen en las empresas en que trabajaban hasta entonces, en el bien entendido que aquí no se trata de prever medidas que faciliten su reincorporación al mercado de trabajo sino de establecer medidas que faciliten su permanencia en el mismo y que eviten la pérdida de un capital humano e intelectual, en gran parte de los casos, de primera categoría.

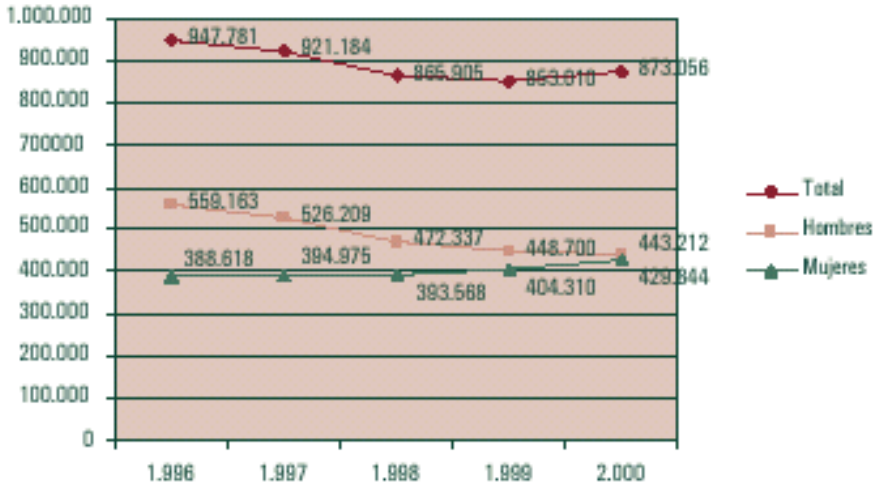
Es significativa en este sentido una reflexión efectuada por el CES español sobre esta cuestión en su Informe sobre "Vida laboral y prejubilaciones": al salir antes del mercado de trabajo, las generaciones actuales "se retiran cada vez más antes que sus progenitores de la actividad laboral, teniendo por delante más esperanza de vida que ellos", y la perspectiva que emerge a medio plazo es preocupante y algo desconcertante ya que podríamos tener "una sociedad compuesta en su tercera parte por un ejército de seniors retirados del mercado laboral en plenitud de facultades". Hay que pensar en fórmulas que posibiliten el mantenimiento de buena parte de estas personas en el mundo laboral, atendiendo al incremento de la expectativa media de vida, con propuestas tales como reordenación de los tiempos de trabajo, flexibilidad en la contratación, políticas de formación dirigidas especialmente a estos colectivos, potenciación del autoempleo mediante la concesión de incentivos para ello y la utilización al mismo efecto de las partidas presupuestarias destinadas a protección pasiva por desempleo, y posibilidad de compatibilizar el percibo de la pensión con una actividad profesional a tiempo parcial.

Tomando los datos del año 2000, se ponía de manifiesto como el colectivo de personas mayores de 45 años suponía un colectivo con especiales dificultades de inserción en el mundo laboral debido, no solo a la edad, sino en muchos casos al desfase respecto a las exigencias que plantea el mercado de trabajo. En el año 2000, este colectivo alcanzaba un total de 1.591.750 contratos, de los cuales, 992.367 correspondían a contratación masculina y 599.383 de contratación femenina. La mayor contratación se producía en los niveles académicos más bajos, el 49,4% de la contratación correspondió a personas con Certificado de Escolaridad, el 20,6% con Estudios Primarios y el 19,7% eran personas con E.G.B. o Bachiller Elemental.

En cuanto a las actividades económicas con más alto porcentaje de contratación eran la Construcción, con un 21,6% y Agricultura, con un 17,82%. Esto se corresponde con las ocupaciones más contratadas en este colectivo de mayores de 44 años, como eran Albañil y Trabajador Agrícola.

El perfil mayoritario del demandante de empleo en este colectivo de personas mayores de 44 años era de un hombre o mujer con Certificado de Escolaridad, que ha trabajado anteriormente y cuya antigüedad de la demanda era menor de 3 meses. Las Familias Profesionales con mayores índices de inserción se encontraban en el Sector Servicios, en la Familia profesional de Seguros y finanzas y en Transportes y comunicaciones y en el Sector Industria en las Familias de Industria pesada y Construcciones metálicas, Mantenimiento y Reparación y Fabricación de equipos electromecánicos.

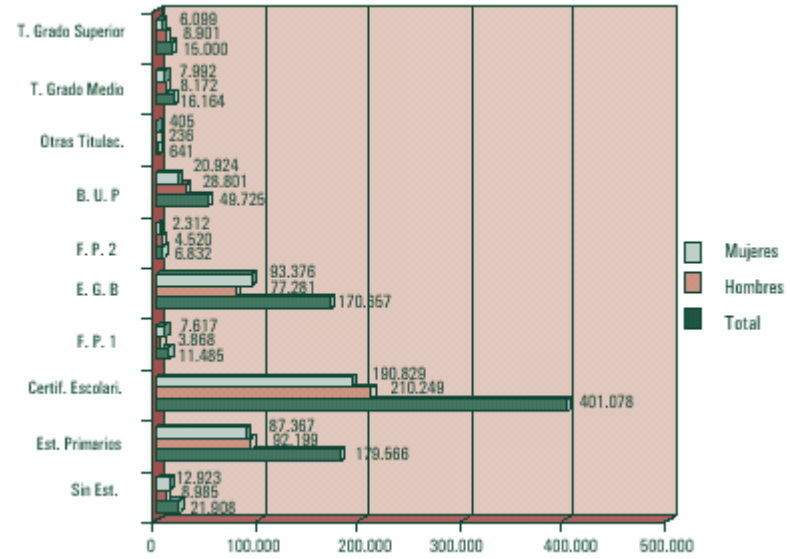
Evolución de los demandantes de empleo mayores de 44 años, según género (1999-2000)



Fuente: INEM

Como se aprecia en el siguiente cuadro el peso de los demandantes de empleo mayores de 45 años con una titulación superior o incluso de grado medio, era baja respecto del conjunto de estos trabajadores.

Demandantes de empleo mayores de 44 años
según nivel académico y género

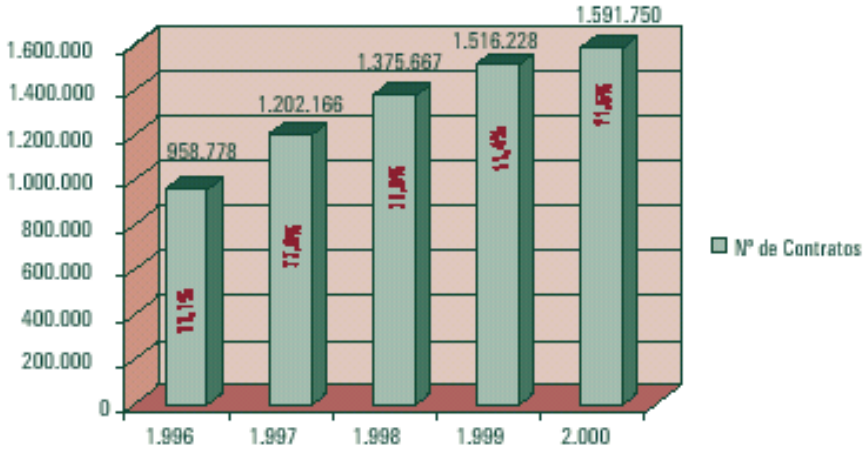


Fuente: INEM

Por el lado de la contratación, la puesta en marcha de acciones dirigidas a estos colectivos se ha traducido en un constante incremento de las contrataciones de este colectivo, alcanzando en el año 2000 casi 1,6 millones de contratos. De estos, apenas 26.000 corresponderían a titulados superiores.

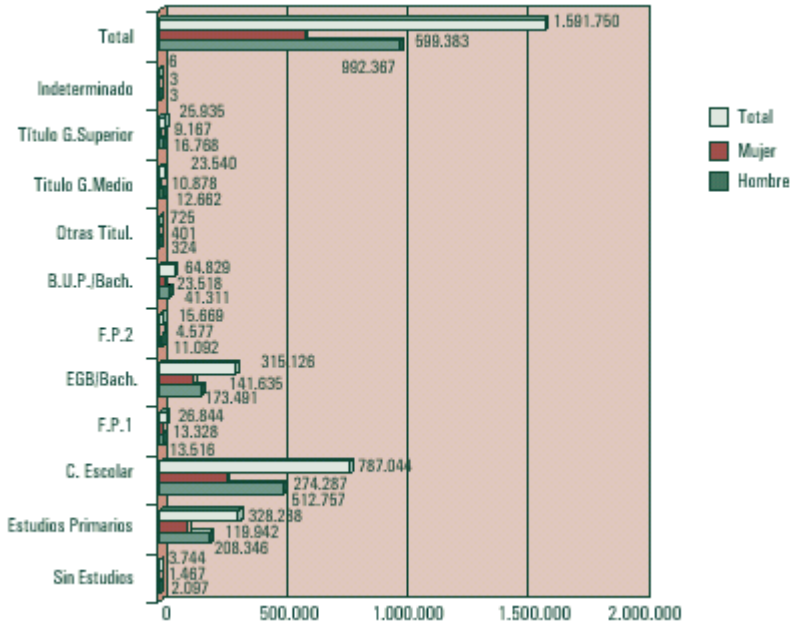
Atendiendo a la modalidad de contrato, más de un millón de los contratos registrados lo eran para obra o servicio determinado o eventual por circunstancias de la producción. En cuanto a las veinte mayores ocupaciones registradas en dicho año para el colectivo de los mayores de 45 años, ninguna de las mimas mostraba una relación clara entre alta cualificación profesional y nuevas tecnologías, únicamente el empleo administrativo podría enunciarse en este sentido.

Evolución de la contratación y del porcentaje de contratación de los mayores de 44 años (1996-2000)



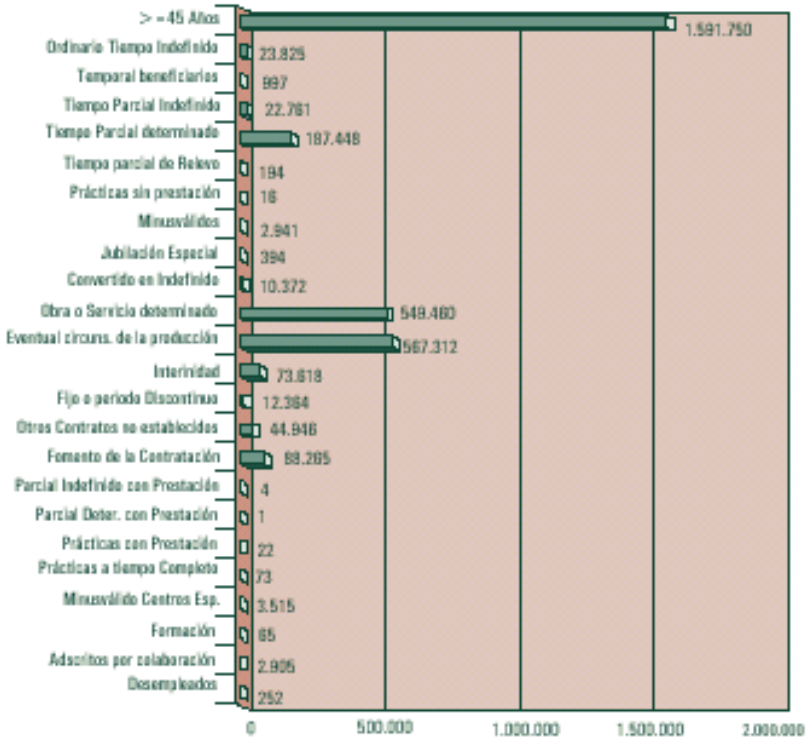
Fuente: INEM

Contratación de los mayores de 44 años según nivel académico y género



Fuente: INEM

Contratación de los mayores de 44 años por modalidad de contrato



Fuente: INEM

Actividades económicas con mayor contratación

Veinte Ocupaciones más contratadas en los mayores de 45 años

Ocupación	Hombre	Mujer	Total
Trab. Agrícola, Ex.Huertas, viveros y jardines	100.210	90.221	190.431
Albañil	178.481	1.482	179.963
Mujer/mozo limpieza/limpiador, en gral.	17.585	127.430	145.015
Peón Agrícola, en gral.	58.282	51.811	110.093
Peón de la Ind. Manufacturera, en gral.	62.532	25.458	87.990
Peón de la construcción de edificios	66.699	12.191	78.890
Camarero, en gral.	46.413	19.763	66.176
Empleado administrativo, en gral.	16.288	21.675	37.963
Cocinero, en gral.	10.527	23.185	33.712
Conductor de camión, en gral.	30.775	363	31.138
Dependiente de comercio, en gral.	10.417	18.686	29.103
Mozo, carga/descarga almacén	14.253	4.285	18.538
Camarera/o de pisos (Hostelería)	546	15.368	15.914
Peón de la Ind.Alimenticia, bebidas, tabaco	4.302	11.142	15.444
Encofrador	14.604	62	14.666
Estibador	10.546	539	11.085
Peón de obra	6.482	2.901	9.383

Fuente: INEM

Vista la especial situación de los trabajadores mayores de 45 años en el mercado de trabajo, interesa conocer la situación actual de nuestro mercado de trabajo.

Durante el primer trimestre de 2003 la tasa de actividad era del 54,87%, un 0.31% mayor que el trimestre anterior, y un 1.03% en el cómputo interanual. La tasa de paro era del 11.12%, descendiendo un 0.61% que el anterior trimestre, y un 0.03% mayor que el mismo trimestre del año anterior, no obstante en las mujeres decreció un 0.47%. La tasa de actividad femenina ha crecido más que la masculina en los dos cómputos.

La ocupación en el sector agrícola decreció un 3.84% trimestral, y un 3.04% interanual. En construcción y servicios hubo un considerable aumento interanual de la ocupación, un 4.02%. A considerar el descenso del 8.78% interanual en la tasa de ocupación para los jóvenes entre 16-19 años, y del 3.95% en la tasa masculina entre los 20-24 años.

En este periodo, se registró un importante descenso del 5.30% interanual de empresarios sin asalariados y de los trabajadores independientes. El número de asalariados con contrato indefinido subió en el índice interanual un 4.50%. Hubo un gran aumento interanual del número de mujeres ocupadas, tanto a tiempo parcial (5.75%) como a tiempo completo (4.68%).

Si bien hay un descenso trimestral del número de parados (-4.47%), la tasa interanual aumenta el 2.90%, siendo los varones los más perjudicados (+5.24%), y, sin embargo, las mujeres de 20-24 años las más beneficiadas (-9.77%). Por sectores económicos, el más desfavorecido fue el industrial (+11.25%) y el de los que buscan un primer empleo (+5.08%), y los más favorecidos fueron los parados de 3 ó más años (-5.46%).

El número de ocupados aumentó un 1.42% en el índice trimestral, y un 2.62% en el interanual. Por comunidades, Las Islas Baleares experimentaron la mayor subida entre trimestres (9.94%), mientras que Melilla fue la única comunidad con descenso de ocupados. Interanualmente, destaca el aumento del 10.12% en Ceuta, siendo Melilla la única con variaciones negativas para dicho período.

El número de parados registrados disminuyó un 4.47% en el índice trimestral, y aumentó un 2.90% en el interanual. Por comunidades, Baleares, Murcia y la Rioja experimentaron un descenso entre trimestres de más del 18%, mientras que en Canarias aumentaron los parados en un 10%. Interanualmente, destacaba sobremanera el aumento del 46.06% en Islas Baleares, y el descenso del 23.55% del paro en La Rioja.

Los datos de la Encuesta de Población Activa del segundo trimestre de 2003, ponían de relieve las diferencias que existen en cuanto a la ocupación de tres grupos de edad, teniendo gran relevancia la pequeña aportación al total que tienen los dos grupos extremos, que serían el que va de los 16 a los 24 años y el de los de entre 55 y los 65 años, ya que entre todos estos sólo se encuentra uno de cada cinco ocupados.

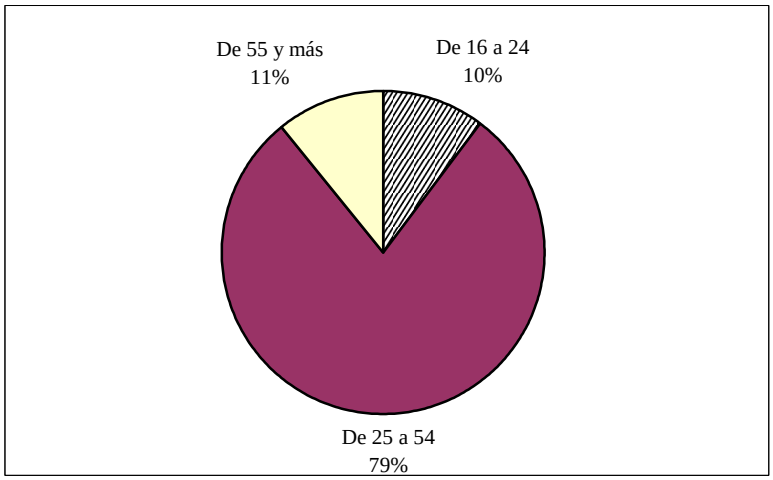
Ocupados por sexo, grupo de edad (años)

Miles de personas

Total	16.666
De 16 a 24	1.735,2
De 25 a 54	13.120,1
De 55 y más	1.810,8

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Ocupados por grupo de edad (Porcentaje)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Ocupados por sexo, nivel de formación alcanzado y nacionalidad. (miles)

Total	16.666,0
Analfabetos	57,8
Educación Primaria	3.361,2
Educación Secundaria Primera etapa y formación e inserción laboral correspondiente	4.924,3
Educación Secundaria Segunda etapa y formación e inserción laboral correspondiente	3.323,3
Formación e inserción laboral con título de secundaria (2ª etapa)	26,3
Educación superior, excepto doctorado	4.906,0
Doctorado	67,1

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Tan solo el 5,61 de la población trabaja en el campo, en la agricultura, superando en tres puntos el porcentaje de hombres empleados en este sector al de las mujeres.

Se puede observar que prácticamente dos de cada cinco personas trabajan en el sector de la industria, pero aquí las diferencias entre hombres y mujeres son muy fácilmente apreciables, ya que mientras que en los hombres uno de cada cuatro se encuentra empleado en este sector, en las mujeres apenas se supera el 10% de ocupación en la industria.

En sector de la construcción trabaja poco más del 10% del total, pero apenas tiene presencia la mujer que ni siquiera llega al 2%, se trata por tanto de un sector que está prácticamente copado por mano de obra masculina, vemos que uno de cada cinco hombres trabaja en dicho sector.

Finalmente trataremos el sector servicios, en que vemos grandes diferencias entre hombres y mujeres, ya que en este caso son las mujeres las que mayor porcentaje de ocupación presentan, llegando a supera el 80%, lo que supone que 4 de cada 5 mujeres trabaja en el sector de los servicios, en el caso de los hombres vemos que la mitad del total trabaja en dicho sector. La ocupación en este sector supone dos terceras partes del total de la mano de obra del país, siendo con gran diferencia el que más mano de obra genera.

Ocupados por sexo, sectores económicos (miles y porcentaje)

	Ambos sexos		Varones		Mujeres	
Total	16,666.0		10,278.6		6,387.4	
Agricultura	934.4	5.61%	680.4	6.62%	253.9	3.98%
Industria	3,128.0	18.77%	2,364.6	23.01%	763.4	11.95%
Construcción	2,010.0	12.06%	1,900.9	18.49%	109.1	1.71%
Servicios	10,593.7	63.56%	5,332.7	51.88%	5,261.0	82.37%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Total ocupados según tipo de ocupación

Total ocupaciones	16,666.0	
1 Dirección de las empresas y de la Admón. Pública	1,282.2	7.69%
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	2,060.2	12.36%
3 Técnicos y profesionales de apoyo	1,731.0	10.39%
4 Empleados de tipo administrativo	1,603.3	9.62%
5 Trabaj. de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio	2,428.2	14.57%
6 Trabajadores cualificados en agricultura y pesca	612.6	3.68%
7 Artesanos y trabaj.cualific.de indus. Manufact., construcc. y minería, excepto operadores	2,894.7	17.37%
8 Operadores de instalaciones y maquinaria; montadores	1,638.4	9.83%
9 Trabajadores no cualificados	2,354.3	14.13%
0 Fuerzas Armadas	85.5	0.51%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

El grupo con mayor porcentaje de ocupación es el 7, de trabajadores, artesanos, construcción y minería, en el cual se encuentra casi el 20% de los trabajadores, los grupos 5 y 9 se encuentran con porcentajes próximos al 15%, y tras ellos sólo superan el 10% los grupos de técnicos científicos e intelectuales y los de apoyo. Llama la atención que tan solo el 3% se encuentra trabajando en la agricultura y la pesca, y que en las Fuerzas Armadas se encuentra el 0,51% de la población.

En cuanto a las ocupaciones según grupos de edad, entre los grupos más jóvenes, hasta los 29 años, los tres primeros grupos, casi todos se encuentran ocupados en uno de los grupos correspondientes a trabajadores de servicios de restauración, personales, protección o servicios de comercio, o bien entre los artesanos y trabajadores cualificados de industrias manufactureras, construcción y minería, excepto operadores, o bien en el grupo de trabajadores no cualificados, significa esto por tanto que los jóvenes en su gran mayoría se encuentran en los trabajos que requieren menor especialización. Entre estas edades resulta muy poco apreciable la presencia en grupos de gran responsabilidad o especialización.

En los grupos que van desde los 30 a los 44 años se observa una tendencia al aumento progresivo en cuanto a los grupos que sean más técnicos y requieran mayor especialización laboral, mientras que los grupos de profesionales con poca titulación tienden a descender conforme avanza la edad del grupo a estudiar, mientras que los grupos de técnicos, profesionales y empleados en dirección y Administración Pública aumentan conforme aumenta la edad del personal a estudiar.

En cuanto a los grupos de mayores de 45 años se ve acentuada el crecimiento en cuanto a la presencia en el primer grupo, el de Dirección de las Empresas y la Administración Pública, dado que son estos puestos que requieren de mayor experiencia, mientras que los grupos de Administrativos y Técnicos comienzan a experimentar un descenso paulatino y generalizado conforme comienza a crecer la edad del grupo, este decrecimiento se puede ver producido, además de otros factores, por el problema que pueda suponer la implantación de nuevas tecnologías en los medios de trabajo, y la dificultad que esto puede suponer para el personal menos familiarizado con estos sistemas de trabajo, mientras que en los grupos de menor edad esta adaptación resulta casi innecesaria, dado que son los medios de trabajo con los que han comenzado en el mundo laboral, cuanto más joven es el grupo más familiarización tienen con las TIC.

Ocupados por grupos de edad (I)

	De 16 a 19	De 20 a 24	De 25 a 29	De 30 a 34	De 35 a 39	De 40 a 44
Total ocupaciones	305,1	1430,1	2480,0	2586,4	2445,4	2244,5
1 Dirección de las empresas y de la Admón Pública	1,3	18,4	74,3	162,2	199,6	191,0
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	0,3	65,8	363,9	357,4	321,8	316,3
3 Técnicos y profesionales de apoyo	4,7	123,3	300,3	318,0	285,8	226,4
4 Empleados de tipo administrativo	18,7	169,4	298,2	271,4	246,9	208,7
5 Trabaj. de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio	68,2	316,9	421,1	392,4	348,9	297,7
6 Trabajadores cualificados en agricultura y pesca	11,5	23,0	42,2	61,2	78,3	89,7
7 Artesanos y trabaj.cualific.de indus. manufactureras, construcc. y minería, excepto operadores	77,3	303,9	401,4	422,0	381,4	367,9
8 Operadores de instalaciones y maquinaria; montadores	21,2	131,8	223,4	264,4	260,3	222,4
9 Trabajadores no cualificados	98,1	258,9	337,2	328,2	314,3	313,3
0 Fuerzas Armadas	3,7	18,7	18,0	9,2	8,1	11,1

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Ocupados por grupos de edad (II)

	De 45 a 49	De 50 a 54	De 55 a 59	De 60 a 64	De 65 a 69	De 70 y más
Total ocupaciones	1862,3	1501,4	1115,5	589,2	76,1	30,0
1 Dirección de las empresas y de la Admón Pública	186,4	161,5	141,5	94,5	18,8	8,7
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	261,8	173,9	123,2	55,1	14,1	6,5
3 Técnicos y profesionales de apoyo	190,3	144,2	91,8	42,3	3,2	0,6
4 Empleados de tipo administrativo	171,7	120,6	67,3	28,5	1,6	0,3
5 Trabaj. de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio	226,8	173,8	125,7	49,9	5,0	1,9
6 Trabajadores cualificados en agricultura y pesca	68,6	71,1	78,4	69,9	12,5	6,1
7 Artesanos y trabaj.cualific.de indus. manufactureras, construcc. y minería, excepto operadores	323,2	292,3	220,8	96,5	6,4	1,7
8 Operadores de instalaciones y maquinaria; montadores	176,3	152,9	120,2	60,8	3,3	1,0
9 Trabajadores no cualificados	248,8	205,7	145,1	90,3	11,2	3,2
0 Fuerzas Armadas	8,4	5,4	1,5	1,4	..	0,1

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

En cuanto a la duración de los contratos de los trabajadores asalariados según los grupos de edad, lo primero que se aprecia es la existencia de un tipo de contrato que apenas tiene presencia, que son los contratos de menos de 1 mes. Después nos encontramos con dos grupos de contratos, los que van hasta los 6 meses de duración, y vemos que en este caso supone más de la tercera parte de las contrataciones entre los menores de 30 años, encontrando con frecuencia este problema de temporalidad cuanto más joven es el grupo estudiado. Sin embargo conforme aumenta la edad del grupo que se estudia menor es la temporalidad de los contratos y estos se alargan en su duración.

Asalariados del sector privado con contrato o relac. laboral temporal por sexo, grupos de edad (años) y duración del contrato

		1 día	De 2 días a menos de 1 mes	De 1 mes a 3 meses	De 4 mes a 6 meses	De 7 mes a 11 meses	De 1 a menos de 2 años	De 2 a menos de 3 años	3 años o más	Desconocida
Total	3530,4	3,6	33,1	338,6	626,9	130,1	262,5	29,4	58,9	2047,4
De 16 a 19	211,5	0,7	2,5	28,8	46,7	7,5	13,9	2,9	1,4	107,1
De 20 a 24	731,0	1,3	7,8	84,4	159,9	26,7	63,1	6,2	11,7	370,0
De 25 a 29	828,8	0,7	4,9	92,3	170,4	32,1	72,4	8,0	17,3	430,7
De 30 a 39	976,9	0,4	9,0	81,5	154,8	36,9	65,4	6,9	13,9	608,2
De 40 a 49	503,6	0,3	4,3	35,7	65,9	20,7	32,7	3,5	7,4	333,1
De 50 a 59	236,4	0,3	3,9	11,5	27,2	5,9	13,0	1,8	5,8	167,2
De 60 a 69	40,7	..	0,6	4,4	2,0	0,4	2,1	0,1	0,8	30,2
De 70 y más	1,5	..	..	..	..	..	..	..	0,7	0,8

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Respecto de la evolución del desempleo según la edad y el sexo del grupo que se observa, el primer dato que llama la atención es que entre los menores de 29 años el desempleo llega a afectara casi el 20% del total, llegando incluso a superar este porcentaje en el caso de las mujeres, y es a partir de esta edad, los 30 años, cuando el desempleo desciende ya de forma generalizada. Las diferencias más significativas entre hombres y mujeres las encontramos entre los 30 y los 44 años, edades estas en las que el paro afecta en menor medida a los hombres, en comparación con las mujeres, ya que los porcentajes en estas presentan diferencias en torno al 3% entre los 30 y 44 años. A partir de los 45 años se da el efecto contrario, y es el grupo de los hombres el que comienza a crecer más rápidamente, en comparación a las mujeres, mientras que en estas, el crecimiento es más lento, y nos encontramos por tanto que ya son los hombres los que mayor porcentaje de paro presentan.

Parados por grupos de edad (años), sexo y unidad

	Ambos sexos		Varones		Mujeres	
	Miles de personas	%	Miles de personas	%	Miles de personas	%
Total	2085,0	100,0	887,6	100,0	1197,4	100,0
De 16 a 19	152,4	7,3	83,5	9,4	68,9	5,8
De 20 a 24	345,2	16,6	158,0	17,8	187,2	15,6
De 25 a 29	403,2	19,3	159,5	18,0	243,7	20,4
De 30 a 34	318,2	15,3	125,2	14,1	193,0	16,1
De 35 a 39	271,3	13,0	103,0	11,6	168,3	14,1
De 40 a 44	209,3	10,0	77,0	8,7	132,3	11,0
De 45 a 49	154,8	7,4	59,6	6,7	95,2	8,0
De 50 a 54	109,6	5,3	51,7	5,8	57,9	4,8
De 55 a 59	85,5	4,1	46,5	5,2	39,0	3,3
De 60 a 64	33,4	1,6	22,6	2,5	10,8	0,9
De 65 a 69	2,0	0,1	1,0	0,1	1,0	0,1
De 70 y más	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Se aprecian en esta tabla diferencias del número de parados en cada uno de los grupos de edad estudiados según el nivel de formación alcanzado.En primer lugar se trata al grupo de gente que no tiene estudio alguno, y nos encontramos que el grupo con mayor presencia es el de la edad comprendida entre 16 y 19 años, triplicando al resto de grupos en número.

Los números entre los parados con educación primaria y educación son muy similares, y las diferencias no son excesivas, volviendo a ser los más jóvenes los que en mayor medida se encuentran en esta situación de paro cuando tienen esta formación. En cuanto a la educación superior o doctorado, vemos que el número de parados es muy bajo, siendo casi inapreciable sobre todo cuanto mayor es la edad de los individuos. Como conclusión podría establecerse que el paro tiende a desaparecer o a decrecer conforme aumenta la edad y los niveles de formación del grupo que se estudia.

Tasas de paro por sexo, grupos de edad (años) y nivel de formación alcanzado. (%)

	Total	Analfabetos	Educación Primaria	Educación Secundaria Primera etapa y formación e inserción laboral correspondiente	Educación Secundaria Segunda etapa y formación e inserción laboral correspondiente	Formación e inserción laboral con título de secundaria (2ª etapa)	Educación superior, excepto doctorado	Doctorado
Total	11,12	24,02	11,63	13,19	11,50	9,99	8,21	3,64
De 16 a 19	33,32	100,00	38,12	31,29	37,12	13,44	18,86	..
De 20 a 24	19,45	30,03	22,61	18,19	19,99	26,00	19,77	0,00
De 25 a 29	13,99	35,77	18,07	14,00	13,41	3,80	13,74	3,28
De 30 a 44	9,89	31,13	14,53	11,82	9,65	9,30	6,23	5,25
De 45 a 54	7,29	26,39	9,35	8,45	6,68	0,00	2,84	0,00
De 55 y más	6,26	18,51	6,95	7,53	4,92	0,00	2,35	2,61

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Parados que buscan primer empleo por grupos de edad (años), sexo y unidad. Miles de personas

	Ambos sexos		Varones		Mujeres	
	Total	%	Total	%	Total	%
Total	344,9	100,0	127,0	100,0	217,9	100,0
De 16 a 19	76,2	22,1	38,9	30,6	37,3	17,1
De 20 a 24	106,0	30,7	41,4	32,6	64,6	29,6
De 25 a 29	82,0	23,8	32,2	25,4	49,8	22,8
De 30 a 34	28,9	8,4	8,4	6,6	20,5	9,4
De 35 a 39	22,6	6,5	4,2	3,3	18,4	8,4
De 40 a 44	12,6	3,7	0,6	0,5	12,0	5,5
De 45 a 49	8,2	2,4	0,9	0,7	7,3	3,4
De 50 a 54	4,4	1,3	0,2	0,2	4,2	1,9
De 55 a 59	3,7	1,1	..	..	3,7	1,7
De 60 a 64	0,4	0,1	0,2	0,2	0,1	0,1
De 65 a 69	..	..	..	..	..	..
De 70 y más	..	..	..	..	..	..

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Resumiendo los principales resultados sobre la Encuesta de Población Activa puestos de relieve por el INE en el Segundo trimestre de 2003, cuyas nota s principales eran las siguientes.

En el segundo trimestre de 2003 España cuenta con 18.751.100 activos. El número total de activos se sitúa en 18.751.100 en el segundo trimestre de 2003, con un aumento de 136.000 personas respecto al primero. La tasa de actividad es del 54,87%, tres décimas superior a la del trimestre precedente. El número de activos varones crece en 51.400; la tasa de actividad aumenta así dos décimas y se cifra en el 67,28%. En el caso de las mujeres la tasa de actividad es del 43,14%, cuatro décimas más que en el primer trimestre del año, lo que supone un nuevo máximo histórico en España. El número de mujeres activas aumenta en 84.600, hasta 7.584.800. Instituto Nacional de Estadística

El incremento de la ocupación en el segundo trimestre (233.700 personas ocupadas más respecto del primer trimestre de 2003) implica alcanzar un nuevo máximo histórico con un promedio de 16.666.000 personas ocupadas. Este aumento es mayor que el registrado en el trimestre anterior y eleva el ritmo de crecimiento interanual de ocupados al 2,62%, frente al registrado en el primer trimestre del año (2,35%). La ocupación aumenta en todos los grupos de edad. El incremento de la ocupación sigue siendo mayor en las mujeres que en los varones (137.100 frente a 96.600).

Por sectores, la ocupación ha crecido con fuerza este trimestre en la construcción (62.800 ocupados más respecto del primer trimestre del año) y los servicios (223.500), sectores ambos con un ritmo de avance interanual en torno al 4%. En cambio, se observa una disminución en agricultura y en la industria, donde la ocupación cae en 37.100 y 15.500 personas, respectivamente.

En variación interanual, la industria es el único sector que presenta un resultado peor al del trimestre precedente, entrando en tasas negativas de crecimiento. En la agricultura la ocupación decrece a un ritmo menor y en los otros dos sectores el ritmo de crecimiento de la ocupación aumenta.

El aumento de ocupados se reparte prácticamente a partes iguales entre asalariados con contratos temporales e indefinidos. El número de asalariados con contrato indefinido crece en 120.800 y se sitúa en 9.420.300. Los asalariados con contrato temporal aumentan prácticamente en la misma cuantía (119.300 más respecto al trimestre anterior), lo que da un total de 4.153.900 asalariados temporales. La tasa de temporalidad se eleva al 30,6% de los asalariados (desde el 30,26%, en el primer trimestre). El aumento de contratos temporales registrado en este trimestre eleva la tasa de crecimiento interanual de los asalariados temporales al 1,8%, frente al 0,23% del primer trimestre de 2003.

También es destacable que los asalariados con contrato indefinido crecen a un 4,5%, en tasa interanual, aunque disminuye su ritmo respecto al trimestre anterior. La tasa de asalarización se sitúa en el 81,45%, tres décimas por encima de la del trimestre anterior.

Entre los trabajadores por cuenta propia se produce un descenso de 40.400 en la categoría de empresarios sin asalariados o trabajadores independientes.

En lo que se refiere a la jornada laboral, en el segundo trimestre aumentan en 35.700 los ocupados con jornada a tiempo parcial y en 198.000 los ocupados a tiempo completo. Prácticamente la totalidad del incremento de la ocupación a tiempo parcial se da en las mujeres. Hay 32.400 mujeres ocupadas más a tiempo parcial. La evolución de la ocupación a tiempo completo es también más positiva entre las mujeres. Con estos datos, la tasa de ocupados a tiempo parcial se sitúa así en el 8,16%, una décima más que en el trimestre anterior. Instituto Nacional de Estadística

El paro disminuyó en 97.600 personas. El desempleo disminuye en el segundo trimestre en 97.600 personas (lo que supone un 4,5% en términos relativos). El número total de parados en España queda en 2.085.000. La tasa de paro se sitúa en el 11,12% de la población activa, frente al 11,73% del primer trimestre de 2003. Este dato deja la tasa de paro prácticamente en los niveles de hace un año.

Por sexo, el paro desciende más entre las mujeres (52.400 menos) que entre los varones (45.200 menos), pero en términos relativos la bajada de los varones es superior (4,85% frente a 4,19%, respecto al trimestre pasado). La tasa de paro masculina decrece más de cuatro décimas, mientras que la femenina lo hace en casi nueve. La tasa de paro de los varones se sitúa en el 7,95% y la de las mujeres en el 15,79%.

Por edades, la caída del paro se produce en todos los grupos salvo en el de 16-19 años. Por sectores, el paro baja respecto al trimestre anterior en todas las categorías, salvo en la agricultura. En cuanto a la variación interanual, sólo se produce una mejora entre los parados que perdieron su empleo hace tres años o más y en la construcción. En la industria el paro ha crecido un 11,25% en el último año.

En lo que se refiere a la relación de parentesco de las personas del hogar, el paro mejora también respecto del trimestre anterior en todas las categorías. Las tasas bajan algo más de un cuarto de punto porcentual entre las personas de referencia del hogar, ocho décimas entre aquellas personas cuya relación de parentesco es cónyuge o pareja y más de un punto porcentual entre los hijos de la persona de referencia. La tasa de paro de la persona de referencia queda así en el 6,08%, la del cónyuge en un 13,07%, y la de los hijos en el 16,99%.

Aumenta el número de hogares con todos sus miembros activos ocupados y disminuye el de los hogares con todos sus miembros activos en paro. El número de hogares que tienen a todos sus miembros activos trabajando aumenta en 116.100 respecto al primer trimestre y se sitúa en 8.688.400. Hay 480.000 hogares con todos los miembros activos en paro, 28.400 menos que hace tres meses.

En cuanto a las circunstancias para aceptar un empleo relacionadas con las principales características del trabajo, el 21,22% de los parados estaría dispuesto a cambiar de residencia para encontrar un empleo este trimestre. Este indicador disminuye respecto del trimestre anterior en medio punto porcentual. En cambio, aumentan aquellos que aceptarían un cambio de ocupación (un cuarto de punto porcentual) situándose en el 72,04%. Las otras dos categorías experimentan un aumento mucho mayor, de alrededor de 1,6 puntos, respecto del primer trimestre del año. Así, los que aceptarían menores ingresos se cifran en el 46,3%, y los que aceptarían un empleo con una categoría inferior a la esperada en el 52,19%.

Movilidad en relación con la actividad. Respecto a la movilidad entre trimestres en relación con la actividad, la proporción de personas ocupadas que estaban paradas en el trimestre anterior aumenta, tanto en los varones como en las mujeres, lo que indica un mejor flujo desde el paro a la ocupación. Disminuye apreciablemente (tres puntos entre los varones y cuatro entre las mujeres) la proporción de personas paradas en el trimestre actual que estaban ocupadas en el periodo anterior. Por tanto, el flujo desde la ocupación al paro presenta también una evolución positiva. Entre los ocupados del trimestre se observa también un ligero aumento de las probabilidades de procedencia desde la situación de inactividad en el trimestre anterior, que afecta tanto a varones como a mujeres. La 'probabilidad' de pasar de la inactividad al paro crece entre los varones y disminuye entre las mujeres, respecto de las cifras del trimestre anterior.

7. LAS NUEVAS EXIGENCIAS LABORALES DERIVADAS DEL CAMBIO TECNOLÓGICO

Desde mediados de los setenta, las sociedades occidentales, se encuentran en un proceso de cambio, tanto de modelo de acumulación como de tipo de economía, que esta comportando importantes transformaciones en el sistema productivo y de relaciones laborales. El cambio tecnológico constante y acelerado representado sobretodo por las tecnologías de la información acentúan la idea de estar "instalados en el cambio".

El cambio también se produce en la tendencia hacia nuevas formas de organización del trabajo y de la producción. En el ámbito empresarial se implanta la idea de flexibilidad, bajo la cual se llevan a cabo toda una serie de acciones: descentralización de la producción en grandes fábricas, subcontratas en algunas áreas de empleo, introducción de maquinaria flexible polivalente, diversificación de la producción, diversificación salarial, y nuevas formas de gestión individualizada de la fuerza de trabajo y modos de contratación temporal.

Estas medidas están destinadas a incrementar la capacidad de ajuste y flexibilidad de la empresa a las unidades de producción. Además, se tiende hacia el incremento de la estructuración empresarial bajo la forma de empresa-red; emerge la figura del trabajador heterogéneo, localizado en pequeñas empresas, en trabajos atípicos (empleo temporal, a tiempo parcial…), cooperativas y autónomos; y aparecen nuevas estructuras de categorías profesionales y de cualificaciones. En el interior de las empresas, avanza la ruptura de la compartimentación y la tendencia a la integración de funciones, la descentralización y el trabajo en equipo, así como la complejización de los problemas y tareas, que requieren un trabajo más abstracto, más basado en indicaciones y lenguajes que en objetos.

Dentro del proceso de cambio global en que nos encontramos, se acostumbra a poner mucho en énfasis en el cambio y innovación tecnológicos. A este respecto, se hace necesaria abandonar cualquier visión determinista de la influencia del cambio tecnológico sobre los procesos de cualificación y descualificacion, y por el contrario adquirir una perspectiva que tenga presente la complejidad de factores (institucionales, sociales, sindicales,…) que se interrelacionan en los efectos de las tecnologías; es decir, tener presente el marco social donde se ubican. Así, la inclusión de otros factores además de la tecnología en la explicación de las cualificaciones, permite vislumbrar que las cualificaciones se construyen socialmente como relación y convención sociales.

La estructuración del cambio tecnológico, concebido como los cambios en las técnicas productivas y en las técnicas organizativas (organización y gestión del trabajo y de la mano de obra), que se esta llevando a cabo esta comportando, mediante la automatización que se le asocia, una disminución de los puestos de trabajo y a una reestructuración de los preexistentes. Así, por un lado, desaparecen algunas profesiones clásicas, y por el otro, se produce una polarización del mercado laboral en dos grandes sectores: uno en el que se precisa una alta cualificación y especialización, y otro en el que la cualificación profesional requerida es muy poca. Es decir, que la polarización es una tendencia que, mediante aplicaciones concretas de la innovación tecnológica, comporta que los pocos previamente cualificados aumentan su cualificación, mientras que el grupo mayoritario de trabajadores sufre descualificacion.

Se produce la emergencia de dos colectivos diferenciados: por un lado, los "ganadores" o más beneficiados por la innovación tecnológica y de recualificación (directivos, técnicos, cuadros medios, profesionales cualificados y departamentos comerciales), que acostumbran a ser gestionados proorganizativamente y en la lógica de los mercados interno.

Por el otro, los "perdedores" (operarios de planta y los poseedores de menor cualificación reglada), a los cuales se suele exigir movilidad y polivalencia (y no precisamente recualificación profesional), que suelen ser gestionados a través de mercados externos. Es decir, se tiende a recualificar a los ya cualificados y con formación reglada, mientras que los segmentos de menor cualificación sólo pueden esperar adiestramiento.

Lo primero ha destacar respecto a los cambios producidos en el mercado de trabajo, es el paso que se produce de un modelo de empleo estable (fijo, para toda la vida, con sistemas de promoción, con jornadas y condiciones regulados y previsibles para la mayor parte de los trabajadores/as), se pasa a un modelo en el que conviven situaciones diferenciadas. En este nuevo modelo, conviven los empleos estables, junto empleos inestables y atípicos (temporales, a tiempo parcial, en practicas…) que empiezan a "normalizarse". Así, las tendencias del mercado de trabajo catalán, parecen tender hacia una cierta estructuración dual: por un lado, un sector de la población tiende a una ocupación estable y protegida, enfrente del otro sector que tiende a la desocupación, al trabajo temporal y a la ocupación sin seguridad legal ni protección sindical. Esta situación en gran medida ha sido favorecida por la legislación laboral promulgada desde los años ochenta.

Los cambios complejos que se han venido produciendo en el mercado laboral español, parecen dirigirse hacia la consolidación de una mayor diversidad de situaciones laborales. Se está produciendo un crecimiento de la contratación temporal, implantándose un modelo que no promueve la formación ni la cooperación a largo plazo.

Además, las nuevas formas de organización empresarial pueden propiciar el incremento de las diferencias laborales; se va imponiendo la tendencia a que la duración de la vida laboral se vaya reduciendo disminuyendo los activos menores de 25 años –consecuencia de la prolongación de la entrada de las y los jóvenes– y mayores de 55 –a causa de la retirada por prejubilación–, aumentando la presión para la dedicación absorbente en la fase central de la vida y para que los sujetos de edades avanzadas abandonen prematuramente el empleo; y la precarización se ha consolidado y afecta cada vez a núcleos más amplios de la población.

Estas transformaciones conllevan un cambio generacional, psicológico y cultural en el mundo laboral, en las cuales la variable edad define comportamientos muy diferenciados frente al trabajo.

Como segundo aspecto a destacar al analizar en la evolución del mercado de trabajo, es que junto a la perdida del carácter estable del empleo, emerge un nuevo tipo de paro que ya no es consecuencia de la movilidad de mercado laboral, sino que adquiere una dimensión estructural. Y es que nos encontramos en un contexto de "crisis del empleo" en el que la creación de bienes y servicios requiere, en los países industrializados, mucho menos empleo que en el pasado. El paro afectaría sobretodo a los y las jóvenes, a las mujeres y a los colectivos con menor nivel de titulación.

Un tercer aspecto a destacar respecto a los cambios del mercado laboral, es la tendencia al decrecimiento del sector industrial de las sociedades occidentales y a la terciarización de la población activa. Dicha transformación tiene una gran importancia, ya que la estructura de empleo del terciario es diferente y mucho más heterogénea que en el sector fabril, incluyendo a trabajadores de despachos y servicios, autónomos,… con un gran numero de trabajadores/as no cualificados con bajas rentas y falta de estabilidad y seguridad en el empleo.

Otros aspectos a destacar en la evolución del mercado de trabajo pasan por algunas características de la evolución de la estructura ocupacional española: El mantenimiento y predominio de las ocupaciones sin cualificar, el descenso de las ocupaciones de baja cualificación en el sector industrial (desplazándose esta "no-cualificación" de la industria hacia otra "no-cualificación" de los servicios y a la ocupación sumergida y al paro principalmente) y la tendencia a la polarización ocupacional (creciendo simultáneamente las profesiones mas cualificadas a las menos cualificadas, principalmente en el sector servicios).

La gran velocidad de los cambios en los sistemas productivos y la innovación tecnológica afectan con diferentes ritmos y momentos tanto a las grandes empresas como a las pequeñas y medianas. Pero las PYMEs son las que abordan en su conjunto con mayores dificultades los ritmos de cambio, entre otras razones porque disponen de menores recursos económicos que la gran empresa. En dichas Pymes es donde las estructuras de formación/acogida/ trasvase de nuevas funciones se realiza con mayor dificultad o simplemente no se pueden desarrollar. Nos encontramos por lo tanto, con PYMEs que no disponen de estructuras que permitan el mantenimiento y adecuación de las nuevas competencias profesionales a sus trabajadores. Existe una tendencia a recualificar a los ya cualificados y con formación reglada, mientras los empleos de menor cualificación acostumbran a recibir formación informal (transferencia de conocimientos de unos a otros trabajadores/as), lo que evita costes y reconocimientos de cualificaciones, o se trata de una simple formación instrumental de reciclaje en el propio puesto cuando se precisa por alguna innovación, lo que además facilita la movilidad de la fuerza de trabajo; así, incluso puede decirse que más que formación, en muchos casos, lo que se recibe es lo que podría denominarse como adiestramiento.

Por otra parte, se constata un envejecimiento lento y progresivo de la mano de obra masculina, atendiendo al incremento del peso relativo de los mayores de 55 años, y al aumento constante en términos absolutos de los mayores de 45 años. Entre las personas con mayores niveles educativos la tasa de actividad decrece menos con los años, mostrándose el comportamiento contrario en las personas que poseen menores niveles. Aunque se hace necesario recordar que correlación no significa causalidad, es decir, que puede haber espureidad en la relación, siendo plausible pensar que también estarán involucradas otras variables, como puede ser, por ejemplo, los diferentes empleos en que se está ocupado según la titulación.

Examinando la actividad de los hombres mayores de 45 años comparativamente con el resto de activos, en 1998, mientras los mayores de 45 años tenían una tasa de actividad del 77.3%, para el colectivo de 25 a 44 esta se encontraba alrededor del 95.5%. Pero el decrecimiento de la actividad a partir de los 45 años, no se produce de forma homogénea dentro del colectivo, ya que a partir de los 55 años se produce un gran descenso de la actividad.

Por otra parte, desde 1995 se han producido incrementos progresivos en el numero de ocupados y, por tanto, correlativamente la reducción de los desocupados. La autoocupación para los trabajadores entre 45 y 54 años representa, en 1999, valores que oscilan alrededor del 30%, para pasar más allá de los 54 años al 34,6%, lo que a todas luces resulta altamente significativo. La población ocupada responde a la estructura de una sociedad terciaria, o postindustrial como otros y otras la llaman.

El contexto de cambios plantea una serie de nuevas exigencias en cuanto a las competencias y los perfiles profesionales de los trabajadores. Ciertamente, estas exigencias afectan de forma muy diversa a los distintos sectores productivos y segmentos de la fuerza de trabajo, pero al mismo tiempo presentan una serie de características comunes, que vienen dadas por el propio carácter permanente y acelerado del cambio y particularmente por las nuevas formas de organización del trabajo. La nueva profesionalidad se caracteriza por el extraordinario empleo de los conocimientos científicos y tecnológicos, en detrimento de la experiencia. Los conocimientos técnicos contienen mayor grado de interdisciplinariedad, dado que los procesos relacionados con la automatización implican diversas tecnologías; asimismo, la necesidad de comprender un entorno productivo y social más abierto, como es el que incluye a los clientes, suministradores y usuarios, supone manejar un registro de información mucho más amplio. Esta extensión del entorno implica para los empleados no sólo conocimientos técnicos sino habilidades manuales, sino mejores comportamientos personales, mayor implicación en el trabajo, capacidad de adaptación, iniciativa, creatividad, capacidad para resol ver problemas, capacidad de abstracción, de interrelación.

Pero también debe tenerse presente que la mayoría de empleos que se están creando a escala mundial y también en Europa occidental no requieren una alta cualificación tecnológica o de otro tipo, se trata de puestos de trabajo ubicados en sectores como la construcción, la hostelería o los servicios a las personas. Incluso en algunos casos y sectores se da la aparente paradoja de que la introducción de nuevas tecnologías conduce a la descualificación de algunos trabajadores (por ejemplo, a través de la obsolescencia de sus habilidades).

Sea como sea, la realidad apunta a que a lo largo de la anterior década, se ha ido desarrollando en el marco de la Unión Europea una creciente conciencia y atención por la situación y los problemas laborales de las personas mayores, en el marco de una preocupación más general por el progresivo envejecimiento de la población laboral. Ya en 1996, la Unión Europea preveía para los diez años siguientes un fuerte crecimiento de las franjas de más edad de la fuerza de trabajo: 5,5 millones más de trabajadores de 50 a 59 años (aumento del 12%) y 1 millón más de 60 a 65, con una tendencia paralela a la reducción de las cifras correspondientes a los sectores más jóvenes. Según datos de Eurostat, entre los años 1995 y 2015 la población europea entre 50 y 64 años se incrementará en 16,5 millones (citado en Comission des Communautés Européennes, 1999). Así pues, las sociedades europeas se enfrentan a un futuro en el cual las personas mayores constituirán una parte cada vez mayor de la población en general y de la fuerza laboral en particular.

Ello plantea una serie de problemas específicos, particularmente el riesgo de la obsolescencia de las habilidades y competencias disponibles: si los trabajadores mayores, cada vez más numerosos, no se recualifican, se podría producir una situación de descualificación creciente de la fuerza laboral.

Los trabajadores mayores se encuentran en el mundo laboral como uno de los colectivos más afectados por el paro de larga duración y experimentan a menudo una salida prematura del mercado de trabajo (una salida que se produce, en muchas ocasiones, a través del mecanismo de la jubilación anticipada, el cual, por otra parte, contribuye a crear en la sociedad una imagen de "demasiado viejos" de los trabajadores mayores que siguen en activo).

Con ocasión de la celebración en 1999 del Año Internacional de las Personas Mayores, impulsada por las Naciones Unidas, tuvieron lugar una serie de iniciativas relacionadas con el tema. Cabe citar, en primer lugar, la declaración Hacia una Europa para Todas las Edades de la Comisión Europea, que plantea un conjunto de cuestiones relevantes y medidas como:

a) Preservar las condiciones de empleabilidad de estos trabajadores, invirtiendo en sus capacidades, su motivación y su movilidad.
b) Adoptar políticas que dificulten o impidan el despido de personas mayo-res en contextos de reestructuración industrial.
c) Promover la movilidad ocupacional y profesional de este colectivo, facilitando su acceso a nuevas formas de empleo en expansión, como el trabajo a tiempo parcial, el trabajo temporal y la subcontratación. Estas nuevas modalidades de trabajo flexible se ubican a menudo en el sector de servicios, el asociativo y las empresas locales.
d) Constatar que las nuevas tecnologías y la ergonomía pueden reducir el estrés y aumentar la productividad de los trabajadores mayores; ello puede contribuir a convencer a las empresas para que tengan en cuenta a este colectivo en la gestión de recursos humanos y la concepción de los puestos de trabajo.
e) Adaptar los puestos de trabajo y su organización a las necesidades y especificidades de los trabajadores mayores, ayudándolos a mantener una vida sana que mantenga un envejecimiento activo y el alargamiento progresivo de la edad de jubilación.

En resumen, pues, el envejecimiento de la población laboral plantea problemas de carácter general que afectan al conjunto de las políticas económicas, sociales y laborales, y también pone en primer plano las dificultades específicas de los trabajadores mayores, que precisamente por el mencionado envejecimiento tienden a afectar a un sector cada vez más amplio de trabajadores.

Uno de los objetivos de la Unión Europea es el pleno empleo. En este sentido, este objetivo requiere "políticas ambiciosas en cuanto al incremento de las tasas de empleo, la disminución de las divergencias entre las regiones, la reducción de la desigualdad y la mejora de la calidad de los puestos de trabajo". Entre los retos de la política de empleo europea figuran el "preparar la transición a una economía basada en el conocimiento, aprovechar las ventajas que ofrecen las tecnologías de la información y la comunicación, modernizar el modelo social europeo mediante la inversión en recursos humanos y la lucha contra la exclusión social y la igualdad de oportunidades".

Ya en el año 2000, los sectores de alta tecnología y del conocimiento crearon 1'5 millones de empleos en la UE. Al igual que en años anteriores, el crecimiento del empleo fue generalmente superior en el sector de los servicios y en los grupos profesionales no manuales altamente cualificados. Por ello, a nivel europeo se pone especial énfasis en que los sectores que actualmente presentan el mayor crecimiento de empleo a nivel de la UE se caracterizan todos bien por su alta tecnología o la gran proporción de empleos relacionados con los TIC ("sectores de alta tecnología"), bien por una alta exigencia de conocimientos, como se refleja en los altos niveles de educación de los trabajadores ("sectores con un alto nivel de educación"), bien por ambas características.

8. EL IMPACTO DE LAS TIC EN LOS TRABAJADORES MAYORES DE 45 AÑOS

Los trabajadores mayores de 45 se definen en cuanto colectivo por padecer una problemática común y, a la vez, unos antecedentes vitales similares. Los problemas comunes se centran en los riesgos de perdida de empleo ya que están expuestos en primera línea a procesos de reestructuraciones de plantilla, • la perdida de funcionalidad de las competencias profesionales aprendidas a lo largo de su vida laboral, las dificultades para acceder a una formación planificada y preparada expreso para mejorar sus competencias profesionales y transversales, y las dificultades para adquirir competencias clave en el mercado de trabajo actual, tales como aprender a aprender o la adquisición de conocimientos que requieren una formación de base más amplia que la ya adquirida.

Por tanto estamos ante un colectivo de alto riesgo en situaciones de instabilidad laboral motivada por varias razones como su posible incapacidad e inadaptación al cambio, la sustitución por mano de obra joven, más barata y adaptable, la existencia de prejuicios y estereotipos con relación a la edad y una dominante discriminación por razón de la edad en el mundo laboral, que se concreta en prejubilaciones.

8.1. La actitud de los trabajadores mayores ante el cambio

El mundo en que vivimos está sometido a continuas, rápidas y profundas modificaciones. En las organizaciones los cambios afectan de manera muy evidente tanto a los métodos de trabajo como al estatus profesional de los trabajadores. Las nuevas tecnologías obligan a una puesta al día casi inmediata tanto de las organizaciones en cuanto entes con estructura y fines propios como del personal que en ella trabaja. Los trabajadores se ven obligados a adaptarse, a adecuar sus habilidades y experiencias a los nuevos requerimientos.

Factores como la magnitud y tipo de cambio, estructura de la organización, características del personal afectado, etc., determinarán el éxito o fracaso del proceso de cambio.

El cambio no ha de asociarse éste exclusivamente a cambios en el contenido de trabajo o las destrezas o habilidades a ellos asociados. Son también cambios importantes los que afectan a la organización del trabajo, tiempo de trabajo, procedimientos, etc. En el caso frecuente de implementación de nuevas tecnologías en una organización, casi siempre se producen cambios en las tareas, en el entorno, en las herramientas, en las conductas individuales, en las actitudes de trabajadores y gestores y en la organización del trabajo. La puesta en marcha de innovaciones, tanto tecnológicas como de organización, el ajuste de los individuos ante la nueva situación puede adoptar reacciones bien neutrales, negativas o positivas. Es el ajuste negativo o "resistencia al cambio" el que se contempla como indeseable. La resistencia al cambio puede adoptar distintas manifestaciones que pueden ser categorizadas en tres tipos:

- Manifestaciones externas: destrucción, sabotaje, huelgas, rotación, problemas laborales...
- Manifestaciones internas: estrés, problemas emocionales y comportamentales.
- Manifestaciones difusas: baja motivación, insatisfacción, poca implicación, decremento de la productividad. Este tipo de manifestaciones suele tener efectos insidiosos que a menudo pasan sin ser conocidos.

Estos efectos de los cambios tecnológicos en los trabajos y en las organizaciones han de ser contemplados como algo muy influenciado por las decisiones que rodeen su puesta en marcha efectiva. Y esto es así, de manera especial, en el caso de los trabajadores adultos, en los que la motivación y la resistencia al cambio como factores que explican por qué estos trabajadores están menos inclinados a adoptar nuevas técnicas de trabajo sólo deben considerarse como factores dentro de un proceso causal más amplio.

Ante la inexistencia de relaciones simples de causa y efecto, la resistencia al cambio se configura como un proceso y una actitud en el que se entrecruzan e influyen entre sí aspectos emocionales de los implicados, experiencias previas y la propia situación concreta en la que se produce el proceso de cambio. Sin embargo, sí que es posible señalar las causas más frecuentes de resistencia, cuya detección será útil en los procesos de implementación de cambios.

Causas de resistencia al cambio:

- Miedo a lo desconocido.
- Falta de información.
- Desinformación.
- Factores históricos.
- Amenazas al estatus.
- Amenazas al poder.
- Beneficios no percibidos.
- Clima de baja confianza organizacional.
- Relaciones pobres.
- Miedo al fracaso.
- Resistencia a experimentar.
- Diferencias entre la situación presente y la percepción de la situación futura.

Una manera de entender el fenómeno de la resistencia al cambio es contemplarlo desde el análisis coste-beneficio, entendiendo los costes como las pérdidas reales o percibidas derivadas del proceso de cambio, y el valor asociado a esos costes, y los beneficios como las ganancias esperadas del cambio y el valor asociado a estas ganancias. Se producirá mayor o menor resistencia al cambio en función de la diferencia entre costes y beneficios y del valor conferido al resultado neto.

Factores que determinan la resistencia al cambio:

- Características individuales:
  - Propensión a evitar el cambio,
  - Necesidad de estatus,
  - Experiencias pasadas,
  - Percepciones, etc.
- Factores organizacionales:
  - Información inadecuada o insuficiente,
  - Ausencia de participación, etc.
- Contenido del cambio:
  - Pérdida de algo con valor,
  - Diferencias entre la situación existente y la situación futura, etc.

Otras de las cuestiones de las cuales es función el grado de resistencia es el nivel de información y el grado de implicación de los trabajadores afectados. A menor grado de información sobre los objetivos y los planes de cambio se produce una mayor tendencia a completar la falta de información con presunciones e hipótesis, dedicándose una mayor energía a los "juegos de resistencia". El sentimiento de no implicación del trabajador en la estrategia de cambio desde su inicio genera visiones negativas del cambio y de los efectos de éste sobre cada uno.

El trabajador de edad avanzada ante el cambio: La situación personal de cada cual hará que estos cambios sean más o menos asimilados y a menudo constituye una fase crítica que implica el riesgo de fracasar. Entre la población, los más expuestos a este riesgo son los trabajadores adultos, a quienes a menudo se percibe como una población menos capaz de encarar y tener éxito con estas transformaciones.

Problemas específicos del trabajador de edad avanzada ante los cambios:

- Percepción de amenaza
- Esfuerzo Cognitivo de aprendizaje
- Cuestionamiento de la propia capacidad
- Miedo al fracaso
- Pérdida de control sobre el trabajo
- Sistemas de creencias asociadas al cambio tecnológico.

El cambio como amenaza: Diversos estudios acerca de cómo afrontan los trabajadores de más edad los procesos de cambio ponen de manifiesto que este colectivo no espera consecuencias positivas del cambio para sus carreras profesionales, lo cual actúa, en parte, como responsable de una baja motivación para desplegarlos esfuerzos necesarios para aprender y adaptarse a los nuevos métodos y técnicas de trabajo. Los cambios se perciben en mayor grado como cambios muy negativos o algo negativos cuando se piensa en el propio impacto personal que pueden tener. Es lógico que las representaciones de los trabajadores mayores difieran de las de los más jóvenes ya que ambos grupos no se encuentran en el mismo punto de promoción de sus carreras profesionales, encontrándose los trabajadores demás edad en una situación final en laque la promoción es improbable.

En muchos casos las modificaciones en los métodos o en la organización del trabajo son percibidos como una seria amenaza para el propio puesto de trabajo e incluso para el empleo, lo cual genera una gran ansiedad, especialmente ante la experiencia de reestructuraciones o eliminaciones de puestos que acompañan a las innovaciones tecnológicas, bien vía asignación de nuevos puestos de trabajo no acordes con la cualificación profesional, bien vías retiro anticipado o despidos.

Necesidad de desplegar un importante esfuerzo de aprendizaje: Las situaciones de cambio o de innovaciones suelen acompañarse de programas de formación dirigidos a la preparación y adecuación a la nueva situación. En este área, los formandos de mayor edad muestran mayores dificultades en la adquisición de nuevos conocimientos que los más jóvenes. Este problema tiende a agravarse en la medida que los trabajadores de más edad encuentran dificultades especiales al acabar el periodo de formación y preparación, es decir, cuando han de enfrentarse por sí mismos, sin ayuda, a la nueva situación. Si los cambios no son introducidos de una manera gradual, al no existir una fase de transición, el cambio de un sistema antiguo a uno nuevo puede generar una ansiedad muy elevada, que tiende a traducirse en numerosos errores e incidentes.

Cuestionamiento de la propia capacidad: Los trabajadores adultos son los que mayores temores tienen tanto de tener que aprender y empezar desde cero como de que su experiencia, conocimientos y habilidades, válidas hasta el momento, se queden obsoletas con el cambio. A esto se añade el que los trabajadores de más edad tienden a conservar una visión nostálgica de sus viejos empleos, antes de la introducción de cambios.

Miedo al fracaso: Existen algunos factores que pueden hacer que la gente adulta manifieste reparos cuando es expuesta a tareas formativas y, entre estos factores, cabe ser destacado el miedo a encontrarse a sí mismos en situaciones de reentrenamiento, el miedo a ser expuesto a una situación de competitividad con gente más joven a la que consideran más capaz o el enfrentarse a métodos pedagógicos no adecuados para la gente adulta.

Pérdida de control sobre el trabajo: Algunos problemas especiales presentan las innovaciones tecnológicas que suponen la introducción de la infraestructura informática. Una de las críticas más usuales de los trabajadores adultos respecto a las herramientas informáticas es que las consideran demasiado abstractas. Este colectivo de trabajadores tiene más dificultades que otros en entender cuál es el sistema de funcionamiento de la máquina, su lógica, cómo maneja la información, cómo y dónde es ésta almacenada. Además, consideran especialmente rígidos los procedimientos informatizados. Evidentemente estos problemas se agravan cuando no existen experiencias previas de trabajo con medios informáticos. Asociado a las herramientas informáticas se encuentra la percepción de una mayor dependencia de los compañeros de trabajo.

Creencias asociadas a los cambios tecnológicos: Respecto al impacto de la introducción de nuevas tecnologías y de la robotización en el mundo laboral, los trabajadores de mayor edad tienden a asociarlo con los siguientes aspectos:

Aspectos negativos:

- Aumento del paro, disminución de puestos de trabajo.
- Aumento de las tensiones laborales, huelgas y conflictos.
- Aumento de las desigualdades y de las tensiones económicas.
- Mayores diferencias salariales.
- Empeoramiento en el nivel de vida de los trabajadores.
- Mayores perjuicios para la crisis económica.
- Sentimiento de inutilidad del trabajador.
- Pérdida del contenido de trabajo.

- Suplantación del trabajador por parte de la máquina.
- Menor necesidad de iniciativa persona.
- Reducción y empeoramiento de la comunicación y de las relaciones interpersonales.

Aspectos positivos:

- Aumento de la productividad en la empresa.
- Disminución de la fatiga y del cansancio en el trabajo.
- Disminución de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales.
- Acortamiento de la jornada laboral.
- Abaratamiento del precio de los bienes y los servicios.

La minimización de los problemas que puede plantear la implantación de cambios organizacionales y tecnológicos en el caso de los trabajadores de más edad necesariamente pasa por atender los problemas específicos de este colectivo, y ello, inserto en una estrategia definida de implantación de los cambios.

8.2. Implicaciones de la sociedad de la Información en el mercado de trabajo español

A la hora de analizar el impacto o consecuencias de las Nuevas Tecnologías de la Comunicación sobre los trabajadores mayores, un buen elemento de examen lo constituye el impacto del comercio electrónico, como elemento configurador de la denominada Sociedad de la Información sobre este colectivo. Uno de los pilares de la denominada Sociedad de la Información es el Comercio electrónico, contemplado como elemento esencial en los últimos años para eliminar problemas como el paro y para lograr un buen crecimiento económico futuro.

El desarrollo tecnológico y su aplicación para el desarrollo del comercio electrónico crean más trabajo del que destruyen. El desarrollo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación favorece la aparición de nuevas actividades, muchas de ellas relacionadas con el área de servicios, que permiten absorber a las personas procedentes de los sectores productivos que quedan marginados. Además, estas tecnologías permiten el desarrollo de nuevas empresas de menor tamaño que son las que más empleo pueden generar. En consecuencia, no sólo se logra aumentar la productividad, gracias a utilización de una mejor tecnología, sino que, además, se puede lograr reducir el paro sin necesidad de generar procesos inflacionistas excesivos. Además, la aplicación de estas tecnologías favorece el trabajo en casa, bajan los precios de las mercancías, permiten una mayor rapidez en la difusión de innovaciones.

Aunque resulta claro que la Sociedad de la Información puede beneficiar a la economía española también es conveniente tener presente que la sociedad española no es como por ejemplo la americana y que no se puede implantar en España el sistema utilizado en otros países sin realizar ningún ajuste. Si no se tienen en cuenta las peculiaridades existentes en cada país el efecto final sobre la economía puede no ser tan beneficioso como inicialmente se piensa.

Precisamente, el efecto en el mercado de trabajo es una de las consecuencias que más hay que analizar dado que las repercusiones sociales que se pueden provocar pueden ser realmente graves. En España el nivel de comercio electrónico está experimentando un crecimiento de cierta importancia aunque el mismo esté siendo a un ritmo inferior del que tienen otros países europeos. Pese al retraso existente respecto a otros países europeos y al comportamiento que tienen los ciudadanos españoles el comercio electrónico está teniendo una evolución favorable en España. El B2C, que no es cuantitativamente el tipo de comercio electrónico más importante en España, esta creciendo a unas tasas bastante aceptables pero se ha observado que este crecimiento no es homogéneo territorialmente; de momento, en el desarrollo del comercio electrónico en España se están produciendo las mismas desigualdades regionales que se producen en la actividad económica tradicional. Con respecto al sector empresarial se puede destacar que aunque un 92% de las empresas españolas con más de 9 empleados tienen acceso a Internet (Eurostat, 2001) únicamente el 24% de las 847.500 empresas de 2 o más empleados existentes en España, en concreto, 203.400 empresas tienen página web en Internet y la principal utilidad que dan a dicha página es hacer publicidad o dar información acerca de sus productos. Sólo un 13,6% de las empresas con presencia en la Red (27.662 empresas) realizan B2C, es más, también en este caso se observa una importante concentración territorial destacando Madrid, Aragón y Baleares como las Comunidades con un mayor porcentaje de empresas que realizan este tipo de comercio electrónico (AECE, 2001).

En este contexto se están desarrollando importantes medidas tanto por parte de las autoridades públicas como por instituciones privadas para intentar fomentar la Sociedad de la Información en España. Las autoridades están realizando importantes modificaciones legislativas (sobre Protección de Datos Personales, contratación electrónica, firma electrónica, Ley de Servicios y Sociedad de la Información, etc.), han establecido un Plan de Acción que incluye importantes ayudas financieras para fomentar un aumento de las infraestructuras y la creación de una sociedad en la que las TIC formen parte habitual de la vida cotidiana.

Todas estas medidas pueden lograr que España acelere la utilización de las TIC en el ámbito social y, en consecuencia, que se produzca un importante crecimiento del comercio electrónico, especialmente B2C, en un futuro; sin embargo, es necesario analizar si las empresas españolas están preparadas para hacer frente al cambio que se está incentivando y, lo que socialmente es más importante, si el mercado de trabajo español puede asumir la nuevas necesidades que la Sociedad de la Información desarrollará o por el contrario será incapaz de hacerlo y se acentuarán las situaciones de desequilibrio actualmente existentes.

Para poder trabajar adecuadamente en un mercado más amplio, más complejo y más competitivo, como el que genera el comercio electrónico, las empresas tienen que adaptar sus estrategias a las nuevas condiciones lo que ha generado una reestructuración empresarial, en concreto, se han observado ciertas tendencias a fusiones y adquisiciones a la vez que se ha fortalecido mucho el outsourcing. La empresa española es consciente del crecimiento que está teniendo el comercio electrónico y de la necesidad que existe de replantearse su actuación actual con respecto al tema; sin embargo, la adopción de esta nueva vía de comercialización tiene importantes consecuencias en el funcionamiento interno de la empresa y exige cambios de estrategia que no todas las empresas desean realizar.

Para una utilización adecuada de las TIC en la empresa es necesario contar con personal cualificado y actualmente España, como otros países europeos, carecen de ese tipo de personal, es más, en la medida en que las empresas cambien sus política de personal España se puede encontrar con serios problemas en el mercado laboral lo cual puede afectar a la actividad económica general del país.

Dados que la situación en el mercado laboral puede condicionar la rapidez con la que las empresas decidan incorporar a su actividad las TIC se considera necesario analizar qué relación puede existir entre las inversiones que se realizan en estas tecnologías y el mercado de trabajo, qué situación existe en el mercado de trabajo español y cuáles pueden ser las distorsiones que se presenten en dicho mercado como consecuencia del desarrollo de la Sociedad de la Información en España.

Con el objeto de contrastar empíricamente la interrelación existente entre el mercado de trabajo y las inversiones tecnológicas relacionadas con las TIC, se ponían de relieve una serie de aspectos en el estudio "Consecuencias del desarrollo de la sociedad de la información en el mercado de trabajo español". En el grupo de países objeto de análisis entre los que se encontraban España, se caracteriza por presentar, este grupo un gasto insuficiente en I+D, en TIC (aunque son importantes en Telecomunicaciones), en educación pública y nivel de acceso a Internet, aunque no tan bajos como los presentados por Grecia y Portugal. Por otro lado, el crecimiento del empleo era siendo muy positivo pero el desempleo todavía tiene tasas preocupantes. Con respecto al número de graduados en Ciencia y Tecnología aún era bajo. En definitiva, unas economías interesadas en incorporar estas tecnologías a sus sociedades pero que no están adaptando adecuadamente su mercado laboral. España todavía está entre los países en los que se está intentando fomentar el uso de las tecnologías de la información y comunicación pero en un contexto en el mercado laboral todavía desequilibrado y sin que se estén aplicando, de momento, las medidas educacionales aconsejables para evitar tensiones.

El uso por parte de las empresas de las TIC para la realización de su actividad económica exige ciertas alteraciones en su estrategia tanto a nivel interno de la propia empresa como frente al mercado, lo que afecta al comportamiento que tiene la empresa en el mercado laboral.

De hecho, se ha observado que la tendencia que se produce dentro de la Nueva Economía a la subcontratación, reduce el tamaño de las empresas y crea la necesidad de mercados laborales flexibles en los que se pueda utilizar con mayor comodidad la contratación a tiempo parcial y el autoempleo y en donde existan suficientes trabajadores cualificados en los diversos aspectos relacionados con el uso de estas tecnologías. Si se comparan estas nuevas características en el mercado de trabajo con la realidad existente en España se observa que existen algunos factores que hacen aconsejable realizar algunas matizaciones con respecto a las teóricas ventajas que sobre el empleo tiene la incorporación de este tipo de tecnología.

Para poder analizar los principales efectos que se están produciendo sobre el mercado de trabajo y las consecuencias que esto tiene conviene, aunque sea brevemente, exponer cómo se está viendo afectada la demanda de trabajo y en qué situación se encuentra el mercado trabajo español actualmente ya que, si el mercado de trabajo español estuviera equilibrado, el reajuste para adaptarse a las nuevas necesidades asociadas al uso generalizado de las TIC no debería representar un excesivo problema pero si se tiene en cuenta que el paro en España era en diciembre del 2001 del 13% de la población activa y que afecta especialmente a determinados agentes sociales es necesario asegurarse de que realmente la incorporación de las TIC en el ámbito empresarial y las repercusiones que ello implica en el mercado de trabajo mejoren la situación actualmente existente y que no la empeoren.

En cuanto a los efectos de la incorporación de las TIC en la demanda de trabajo, la experiencia en otros países ha puesto de manifiesto que para utilizar con la máxima eficacia en el ámbito empresarial las TIC se requiere un perfil profesional muy concreto: trabajador cualificado, flexible, creativo, capaz de trabajar en un entorno internacional y, como mínimo, como tres años de experiencia previa.

En el caso español este tipo de trabajador no es fácil de encontrar y, de hecho, las empresas españolas que intentan desarrollar el comercio electrónico se tienen que enfrentar con ciertos problemas a la hora de seleccionar a sus trabajadores. Los problemas más graves que tienen son:

- Hay una gran escasez de personas que posean los conocimientos y habilidades adecuados. La propia Comisión Europea reconoce que la incorporación de las Tecnologías de la Información y la Comunicación establece nuevos procesos en las empresas que necesitan de nuevas cualificaciones. Esta situación se está dando claramente en España donde algunas regiones tienen que traer profesionales de otras regiones o países pese a tener una tasa regional de paro que no es despreciable.

- Hay un vacío entre el perfil del candidato y las necesidades de la empresa. Las empresas de las Tecnologías de la Información y Comunicación destruyen trabajos en algunos sectores productivos y profesionales, pero crean trabajo en otros sectores, como el *software*, consultoría e Internet. Este fenómeno no solo requiere que haya una confluencia entre las necesidades de las empresas y el sistema educativo, sino que también es necesario que se fomente el reciclaje tanto de las personas que actualmente están trabajando como de aquellos que están sin trabajo. Aunque, en principio, se pueda pensar que un ajuste en el sistema educativo evitará falta de preparación en los futuros trabajadores y que con medidas de reciclaje para los parados es suficiente tener este tipo de enfoque es totalmente incorrecto ya que, según la información aportada por la propia Comisión Europea las alteraciones que se están produciendo en las empresas que desean incorporarse a la economía digital va a provocar que en el año 2005, el 85% de los conocimientos que ahora tienen los trabajadores europeos estén obsoleto debido al alto grado de innovación técnica existente. Por tanto, es necesario que ser realice un reajuste constante a estas nuevas tecnologías ya que si no se hace difícilmente podrán las empresas encontrar el perfil de trabajador que necesitan.

- El coste del trabajador especializado es muy alto. Esto puede llegar a tener una repercusión negativa en los beneficios de la empresa y en el empleo en general. Las pequeñas y medianas empresas pueden tener serias dificultades para afrontar estos altos costes y, teniendo en cuenta que ellas son la principal base del tejido productivo español, cualquier problema que puedan tener en sus beneficios puede generar un efecto multiplicador negativo que, a la larga, perjudique a todo el sector empresarial aumentando el paro y disminuyendo la riqueza generada en el país.

- Por último, las empresas tienen que hacer frente a la escasa movilidad de los trabajadores. En algunas regiones hay una importante carencia de personal cualificado mientras que en otras áreas geográficas sobra este tipo de personal. Si el trabajador quisiera desplazarse no se producirían tantas tensiones pero la falta de movilidad aumenta las tensiones regionales (el coste laboral de estos trabajadores crece más en unos sitios que en otros) y está afectando al rendimiento empresarial agudizando las disparidades económicas regionales actualmente existentes en España.

En este contexto debe situarse la problemática de los trabajadores mayores de 45 años con la problemática de adaptación a todos estos cambios y la falta de una formación específica en TIC. En el caso del comercio electrónico, es necesario que España asuma que el mismo provoca un cambio en las áreas funcionales de la empresa y dicho cambio altera el tipo de demanda de trabajo que se está desarrollando: en el área comercial, el número de trabajadores menos cualificados se está reduciendo, y se está produciendo un aumento de los mismos en atención al cliente y marketing; en la función de producción hay importantes diferencias, por una parte el área de calidad está empeorando, pero por otra las compras (gestiones con proveedores) están adquiriendo mayor importancia debido al alto grado de interrelación existente en los negocios.

Por otra parte, debe tenerse presente que se producirá un descenso en el número de contratos que se realizan en los sectores tradicionales (especialmente en el industrial) mientras que se observará un aumento, especialmente para mano de obra cualificada, en sectores relacionados con servicios, telecomunicaciones o informática.

La tasa de desempleo todavía es alta y, además, afecta especialmente a determinados grupos:

- Menores de 25 años.
- Desempleo de larga duración, especialmente entre los mayores de 45 años.
- Mujeres.
- Trabajadores con una cualificación menor.

Si además se tiene en cuenta que este desempleo tiende a ser de larga duración, cualquier cambio que se produzca en el mercado laboral como consecuencia de las alteraciones de la demanda de trabajo puede tener unos efectos no deseados en la situación de los grupos ahora afectados dificultando su proceso de incorporación a un puesto de trabajo.

La realidad ha mostrado como la implantación de la Sociedad de la Información no ha tenido unos efectos positivos en el empleo como se esperaba inicialmente, esto además queda más patente en los trabajadores mayores.

Si actualmente hay un problema importante en cuanto al desempleo de trabajadores poco cualificados, este problema puede incrementarse en el futuro puesto que los que ahora son trabajadores cualificados podrían dejar de serlo y entrar en el campo de los "no cualificados" en un breve plazo. De hecho, su formación puede convertirse rápidamente en obsoleta e insuficiente..

Puesto que parece que la tendencia empresarial es a necesitar trabajadores cualificados entre 25 y 35 años, el actual problema de desempleo de los mayores de 45 años se agudiza. Además, estos desempleados tienen mayores dificultades para reciclarse y son los más afectados por el paro de larga duración. Si en la economía se consolidara esta resistencia a la baja en el paro de largo duración no sólo se produciría un importante problema social sino que, además, se puede generar ciertas tensiones de tipo económico ya que tendería a una disminución a la productividad de estos trabajadores que acabaría afectando a la productividad general de la economía.

Por último, la necesidad de trabajadores cualificados con ciertos años de experiencia laboral dificulta el acceso de los jóvenes al mercado laboral. Este hecho hace que los jóvenes tengan cada vez más dificultades para incorporarse a su primer trabajo y perfeccionar sus niveles de cualificación lo que supone un claro desperdicio de un recurso productivo.

La simple utilización de las TIC en la actividad económica no es por sí sola el motor de generación de empleo que muchos argumentan; es más, dadas las características que actualmente tiene el mercado de trabajo español es muy posible que si no se toman medidas correctoras en vez de generarse empleo y mejorar el nivel de paro existente se produzca un deterioro en el mercado laboral.

Considerando la evolución que está teniendo la Sociedad de la Información en España y la relación que ésta tiene con el mercado de trabajo, se puede afirmar que las condiciones en las que actualmente está dicho mercado no parecen ser las más adecuadas para lograr claros beneficios en la sociedad española a través de la generalización de las TIC.

Si en un futuro cercano no se desea que se produzca una situación no deseada en el mercado laboral, tienen que llevarse a cabo medidas destinadas a fomentar la formación continua de los trabajadores, realizar cambios en el sistema educativo, desarrollar programa de reciclaje para las personas desempleadas, crear puestos de trabajos alternativos para aquellos trabajadores que no puedan adaptarse a este nuevo entorno (aquí pueden jugar un papel fundamental los nuevos yacimientos de empleo), fomentar las medidas destinadas a incrementar el autoempleo como un mecanismo alternativo a las actividades de subcontratación que tan extendidas están la economía digital, etc.

En definitiva, si no se desea que con el uso generalizado de las Tecnologías de la Información y la Comunicación en el ámbito económico se creen mayores distorsiones en el mercado de trabajo español es conveniente que se apliquen medidas correctoras para los que se pueden generar y, de esta forma, poder compaginar adecuadamente la creación de una Sociedad de la Información con una situación socioeconómica aceptable para los ciudadanos españoles.

No obstante, en los últimos años asistimos a un retroceso o desaceleración en el crecimiento del mercado TIC, entre cuyos efectos se nota en la demanda de perfiles tecnológicos.

Hasta hace poco tiempo, la demanda de perfiles técnicos copaban las principales bases de datos de demanda de trabajadores. En este sentido, la edad del trabajador, pese a ser un escollo, habida cuenta de la demanda, no había representado un problema para determinados colectivos relacionados con las TIC (Ingenieros de Telecomunicación, Informáticos, etc).

Para ilustrar el estado de la demanda de trabajadores directamente involucrados con las TIC, seguidamente se recoge una relación de las primeras demandas de trabajadores del portal Infojobs.net en septiembre del pasado año.

Ofertas del área de Tecnología (Infojobs)

Categoría	Número de ofertas
Ingenieros – Técnicos	1.204
Tecnología –Programación	921
Tecnología- Sistemas	553
Tecnología – Analistas	263
Telecomunicaciones	233
Tecnología – Consultoría	190
Tecnología – Help desk	144
Tecnología – Comercial	141
Internet	139
Tecnología – Desarrollo Web	132
Tecnología – Formación	130
Tecnología – Bases de datos	124
Tecnología – ERP	107
Tecnología UNIX	57
Tecnología - Project management	56
Tecnología Networking	55
Tecnología – Data Mining/Warehousing	25

Fuente: Infojobs, septiembre 2002

Sin embargo y como antes mencionábamos, la actual situación de instabilidad afecta también a los trabajadores de perfil técnico, cuyo máximo exponente sería la situación de unos empleados que, tradicionalmente han gozado de una situación privilegiada en el mercado laboral: los Ingenieros de Telecomunicaciones.

De acuerdo a los datos de una encuesta a este colectivo del Colegio Oficial de Ingenieros de Telecomunicación y la Asociación Española de Ingenieros de Telecomunicación, en el año 2002, se ponen de manifiesto algunas notas relativas a su situación profesional:

- La percepción más pesimista de la situación profesional la muestran los ingenieros en activo que se encuentran próximos a la jubilación, esto es, aquellos cuya edad está comprendida entre los 56 a 75 años.
- Las mujeres, los jóvenes de 22 a 30 años que buscan su primer empleo, y los parados, tampoco tienen una visión favorable de la situación ocupacional.
- Sin embargo, pese a este pesimismo la mayor parte de los ingenieros están trabajando, constatándose un paro del 8% aproximadamente.
- De los desempleados, un 2% buscan su primer empleo.
- En cuanto a los ingenieros que trabajan un 76.1% lo hace por cuenta ajena, frente a un 6.7% que lo hace en régimen de autónomo, destacando que un 4.1% compatibiliza su trabajo por cuenta ajena con otro por cuenta propia.
- La relación contractual más frecuente entre los ingenieros de Telecomunicaciones es el contrato indefinido, en concreto, el 88% de los trabajadores se adscriben a esta modalidad. Por otro lado, un 8.3% de los empleados poseen contratos de carácter temporal.
- Respecto a cómo ha evolucionado la profesión en los dos últimos años, existe una tendencia a considerar la situación pasada mejor que la actual para el empleo, opinión que es sostenida sobre todo por la franja más joven de los encuestados (96.3%), frente a grupos de edad más avanzada.

- Para el 84% de los encuestados, hoy en día es más fácil perder el puesto de trabajo, además de que actualmente es más difícil encontrar el primer empleo (64.5%). La movilidad laboral es mayor actualmente para el 53.1%, del mismo modo que también se consideran en aumento las prejubilaciones (50.7%) y el paso de la cuenta ajena a régimen de autónomos (46.8%).
- En cuanto a cómo prevén los entrevistados el sector dentro de dos años el sector es percibido con optimismo, un 57.6% opina que el sector mejorará, frente a sólo un 7.3% que mantiene lo contrario. No conviene dejar de lado el importante porcentaje (24.4%) que considera que no va a haber cambios.
- La mayoría de los entrevistados considera que de todos modos la percepción negativa del sector responde a una situación pasajera, coyuntural, y no a un problema estructural.
- Las características que describen el perfil profesional ideal del Ingeniero de Telecomunicaciones en el momento actual, es el de un varón con una edad comprendida entre los 26 y 40 años, residente bien en Madrid (48.5%) de los titulados, o bien en Cataluña (14%), que trabaja en empresas del sector TIC de más de 500 empleados, con un contrato indefinido a tiempo completo y con un sueldo que ronda entre los 18.000 y los 36.000 € brutos anuales.
- El perfil del Ingeniero de Telecomunicaciones parado responde a las siguientes características: mujer, de entre 26 y 35 años de edad, proveniente del sector TIC y que han recibido una media de 1.5 ofertas en los últimos seis meses, y que no obstante muestran una actitud positiva sobre su situación.

En los últimos años las empresas ".com" aglutinaron buena parte de la actividad de los profesionales de las telecomunicaciones, variando los perfiles de trabajo de estos profesionales. Pero en los último dos años y debido a la ralentización de la implantación de Internet, la actividad de los trabajadores dentro del ámbito de las empresas ".com" ha disminuido. Igualmente las comunicaciones móviles han quedado a un ritmo de crucero después de haber aumentado en los cinco años anteriores el ritmo de implantación de las nuevas tecnologías.

Estas circunstancias han provocado para estos colectivos pasar a desempeñar puestos de trabajo muy relacionados con la difusión de los servicios, es decir, comerciales y de organización. Las tecnologías móviles e Internet en banda ancha, se consideran actualmente como las directrices de hacia dónde van a evolucionar las aplicaciones de las telecomunicaciones, y por tanto el empleo, ya que éste va claramente en paralelo siguiendo las tendencias de las tecnologías.

Pese a que resulta difícil vaticinar el comportamiento futuro del sector de la Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. Este mercado se halla actualmente en una época difícil pero aparentemente transitoria y caracterizada por la aparición constante de nuevas necesidades que en último extremo configuran la tipología de los perfiles profesionales. En este sentido, factores como la apertura global de los mercados, la implicación de las empresas en concebir las nuevas tecnologías como un factor clave para su desarrollo, la aparición de nuevos productos, las nuevas técnicas y métodos de trabajo, los cambios en la concepción del consumo tecnológico, las soluciones tecnológicas de urgencia o la necesidad de la constante innovación, están condicionando en último extremo la demanda de nuevos profesionales de perfil tecnológico.

En el futuro mercado, se notará especialmente la presencia femenina en un sector tradicionalmente de gran presencia masculina, circunstancia acorde con la evolución de la sociedad actual y la incorporación de la mujer a todos los ámbitos. Por otra parte, la necesidad de profesionales con conocimientos técnicos actualizados, indispensables la implantación y el uso de las nuevas tecnologías será un factor primordial en orden a la contratación de jóvenes, en detrimento de los profesionales de más de 45 años.

9. OPORTUNIDADES LABORALES: LOS YACIMIENTOS DE EMPLEO

Si hemos visto las dificultades de un colectivo como los mayores de 45 años en el mercado de trabajo actual, también es cierto que los trabajadores de esta edad más cualificados, también gozan de una experiencia y titulación que les posibilitan su inserción en el mercado de trabajo.

En este sentido, una buena oportunidad para este colectivo pasa por el empleo autónomo o el emprender aventuras empresariales dentro de sus campos de conocimiento.

En este sentido, los denominados "yacimientos de empleo" constituyen alternativas que deben valorar especialmente. Acudiendo a la información del Círculo de Progreso (Infoempleo), este revela veintiún yacimientos donde se generará el nuevo trabajo en 2006. Atención geriátrica, educación infantil, sanidad, telecomunicaciones o protección privada serán los sectores donde más se concentre el nuevo empleo en 2006. El concepto de yacimientos de empleo hace referencia tanto a nuevas actividades cuya oferta de empleo todavía es inexistente como a otras que aumentarán de manera muy notable su peso relativo en el mercado laboral. Seguidamente se examinan los denominados yacimientos:

Nuevas tecnologías:

- Telecomunicaciones (Relevancia en el conjunto de expertos: 80,6%). Este yacimiento está vinculado a los nuevos servicios aportados por tecnologías ya existentes en el mercado. A la altura del año 2006, las telecomunicaciones mostrarán un grado de desarrollo elevado, el sexto más alto dentro del conjunto de yacimientos. Este desarrollo requerirá de conocimientos específicos, sobre todo de informática, y de habilidades organizativas por parte de los profesionales. Para los expertos, constituyen el yacimiento con más capacidad de generación de empleo. Requieren un volumen de inversión considerable.

- Domótica (Relevancia en el conjunto de expertos: 71,0%). Se trata de aquellas actividades que implican el uso de las nuevas tecnologías en el hogar. La domótica se inscribe dentro de los yacimientos de desarrollo tardío. El tipo de habilidades que requiere se basa, prácticamente, en la posesión de conocimientos especializados. Su potencial de generación de empleo es reducido, como también lo es el monto de inversiones que requiere, es un yacimiento extensivo en capital.
- Nuevas fuentes de energía (Relevancia en el conjunto de expertos: 61,3%). Bajo este epígrafe se incluyen tanto el desarrollo de fuentes de energía alternativas como de nuevos equipamientos que incrementen la eficiencia de las fuentes de uso actual. A juicio de los expertos, mostrará en el año 2006 un grado de desarrollo medio. Su demanda de habilidades se centra en conocimientos específicos y en habilidades organizativas. Su potencial de empleo es medio, mientras que muestra el índice de inversión más alto de entre todos los yacimientos identificados.
- Biotecnología (Relevancia en el conjunto de expertos: 77,4%). Su alcance es muy amplio, abarca desde actividades del sector farmacéutico o médico hasta aplicaciones agroalimentarias e informáticas. Tiene unas expectativas de desarrollo medio y demanda un patrón de habilidades muy parecido al de todos los yacimientos de su categoría, en el que priman los conocimientos técnicos. Sin embargo, destaca por la importancia que concede a la ética profesional. Su potencial de generación de empleo es medio, ligeramente por debajo de la media. Requiere de altas inversiones.

Nuevos servicios a empresas

- Sistemas de información (Relevancia en el conjunto de expertos: 77,4%). De entre todos los ámbitos que abarca –sistemas corporativos, informática personal, juegos...–, los expertos consideran este yacimiento dentro de los servicios a empresas. Su desarrollo será elevado a la altura de 2006. Se caracteriza por una demanda equilibrada de la cuatro categorías de habilidades recogidas en el estudio: conocimientos especializados, habilidades relacionales, organizativas y "automotivacionales". Es

considerado un yacimiento con un alto potencial de empleo, mientras que su índice de inversión está próximo a la media.

- Servicio postventa (Relevancia en el conjunto de expertos: 67,7%). Este tipo de servicios va desde la mera atención telefónica hasta complejos "contact center multicanal". Hay muchas posibilidades de que las empresas "externalicen" este tipo de servicios. Se ajusta al modelo de desarrollo temprano, con un índice claramente superior a la media. Su potencial de generación de empleo es medio, pues depende de que la actividad se desarrolle dentro o fuera de la empresa. Medio también es el índice de inversión requerido.
- Logística (Relevancia en el conjunto de expertos: 61,3%). Responde a la tendencia de "externalización" de actividades no críticas por parte de la empresa. A juicio de los expertos, la logística tendrá un grado de desarrollo medio a la altura de 2006. Para su desarrollo, se concede una gran importancia a la gestión del tiempo y a la dirección de equipos. Su potencial de generación de empleo está ligeramente por debajo de la media, como también lo está su índice de inversión.
- e-Lancers (Relevancia en el conjunto de expertos: 58,1%). Se trata de aquellas actividades que la empresa encarga a redes de profesionales independientes que se coordinan a través de las nuevas tecnologías. Incluyen desde la generación de contenidos hasta el asesoramiento, pasando por los sistemas de información. Su grado de desarrollo es tardío, mientras que su potencial de generación de empleo es alto. A juicio del 95% de los expertos, este yacimiento requerirá poca o muy poca inversión.
  9. Riesgos laborales (Relevancia en el conjunto de expertos: 90,3%). Su alcance va más allá de la tradicional prevención de riesgos en ámbitos industriales y de la construcción para llegar a nuevas disciplinas, como la ergonomía en servicios o el uso de nuevas tecnologías. Muestra un perfil de desarrollo temprano, será el tercero más implantado a la altura de 2006. Su potencial de generación de empleo es medio, como también lo es el nivel de inversiones requerido.

- Desarrollo de competencias (Relevancia en el conjunto de expertos: 64,5%). Bajo este epígrafe se aglutinan todas las actividades orientadas al perfeccionamiento de competencias críticas dentro de las empresas. Se trata, en parte, de la evolución de iniciativas ya presentes, como los círculos de calidad o los equipos de mejora continua. Su grado de desarrollo será medio en 2006, aunque la opinión de los expertos no es unánime. Por otro lado, su potencial de generación de empleo es uno de los más bajos, como también lo es el nivel de inversión requerido.
- Inteligencia competitiva (Relevancia en el conjunto de expertos: 54,8%). Agrupa todas las actividades que la empresa desarrolla de forma explícita para mejorar el conocimiento de su entorno competitivo. Su grado de desarrollo es tardío y su potencial de generación de empleo muy reducido. Asimismo, para el 94% de los panelistas, el desarrollo del yacimiento requerirá poca o muy poca inversión.

Nuevos Servicios Sociales

- Educación preescolar (Relevancia en el conjunto de expertos: 83,9%). Comprende aquellos servicios orientados al cuidado y la educación de los niños, desde su nacimiento hasta su escolarización obligatoria. Unánimemente, es percibido como un yacimiento de desarrollo temprano. Su potencial de generación de empleo es alto, aunque su situación no está lejos de los yacimientos con potencial medio. La opinión de los expertos en torno al nivel de inversión requerido se divide entre los que apuestan "por muy poca inversión" y los que vinculan su crecimiento a sumas "relativamente elevadas".
- Redes comunales (Relevancia en el conjunto de expertos: 51,6%). Son los servicios orientados a favorecer la interrelación de grupos sociales dispersos que comparten un objetivo común. Constituyen el yacimiento que mostrará un menor grado de desarrollo en 2006. Su potencial de generación de empleo es bajo y el nivel de inversiones requerido es medio, aunque la mitad de los expertos estiman que es muy poca la inversión requerida.

- Atención geriátrica (Relevancia en el conjunto de expertos: 93,5%). Su alcance va desde la atención sanitaria y la orientación preventiva hasta actividades muy cercanas a la sociedad del ocio. Lidera la clasificación de desarrollo entre los yacimientos identificados, para el 96% de los expertos mostrará un grado de desarrollo completo en el año 2006. Su potencial de generación de empleo es alto, sólo es superado por las telecomunicaciones. Por lo que respecta a las inversiones necesarias, los expertos las consideran como medias-altas.
- Trabajo temporal senior (Relevancia en el conjunto de expertos: 45,2%). Permite un alargamiento de la vida laboral del individuo, pues hace posible una dedicación a tiempo parcial en los primeros años de la jubilación. El yacimiento puede ser catalogado como de desarrollo lento, tan sólo superado por las redes comunales. Su potencial de generación de empleo es alto. De acuerdo a este criterio, es el quinto de todos los yacimientos identificados. Las necesidades de inversión son medias, aunque con tendencia a niveles inferiores.

Sociedad del ocio

- Escuelas de ocio (Relevancia en el conjunto de expertos: 67,7%). Son aquellas actividades orientadas a formar a cualquier colectivo social en técnicas específicas para llenar su tiempo libre. Mostrarán un desarrollo tardío en el horizonte temporal propuesto. Su potencial de empleo es bajo respecto al conjunto de yacimientos. Sus necesidades de inversión son medias, con un patrón de empleo claramente extensivo.
- Parque culturales (Relevancia en el conjunto de expertos: 58,1%). Constituyen una extensión de los actuales parques temáticos, por lo que resultan un híbrido entre éstos, los museos y las ludotecas. Mostrarán un grado de desarrollo medio en 2006. Su potencial de generación de empleo es medio y el nivel de inversión requerido es medio-alto.
- Nuevos deportes (Relevancia en el conjunto de expertos: 54,8%). Este epígrafe engloba las actividades orientadas a formar, organizar y promocionar nuevas modalidades deportivas. Se trata de un yacimiento con un desarrollo

temprano. Sin embargo, es el que menor potencial de empleo tiene de todos los identificados. Sus necesidades de inversión son pocas.

Sociedad del riesgo

- Sanidad (Relevancia en el conjunto de expertos: 83,9%). Será, a juicio de los panelistas, el segundo yacimiento más desarrollado en el horizonte temporal propuesto. Por lo que respecta a la generación de empleo, la sanidad ocupa el tercer lugar entre los yacimientos identificados. El nivel de inversión que precisa es el segundo más alto, luego constituye un buen ejemplo de yacimiento intensivo en capital.
- Protección Privada (Relevancia en el conjunto de expertos: 74,2%). Muestra un grado de desarrollo temprano y un elevado potencial de generación de empleo. Demanda inversiones medias de capital, aunque para la mayor parte de los expertos se trata de un yacimiento intensivo en capital.
- Servicios financieros (Relevancia en el conjunto de expertos: 71,0%). Agrupan aquellas actividades orientadas a la gestión de los activos financieros, tanto personales como corporativos, así como la provisión de capitales para el desarrollo del consumo y la inversión. Son considerados como un yacimiento de desarrollo temprano; su potencial de generación de empleo es medio. Responden a un patrón de yacimiento de empleo intensivo en capital, pues precisa de aportaciones de capital sólo superadas por las nuevas fuentes de energía, la biotecnología y la sanidad.

10. PERCEPCIÓN DE LOS AGENTES INVOLUCRADOS: TRABAJADORES MAYORES DE 45 AÑOS EXCLUIDOS DEL MERCADO DE TRABAJO

10.1. Contexto General: El Mercado Laboral

10.1.1. Introducción

En un sentido amplio, un mercado es un terreno de intercambio en el que los individuos o las fuerzas que convergen, tratan de maximizar sus propias ventajas o recursos. En el proceso, el mercado sirve también para coordinar las distintas actividades o funciones que se desarrollan en su seno.

Es por esto que el mercado cuenta con su propia dinámica, compleja y cambiante, no siempre comprensible (y mucho menos previsible) para aquellos sujetos que pretenden incorporarse/mantenerse con éxito dentro del mismo. Conviene aclarar que a lo largo del presente estudio denominaremos "oferta" a la disposición de los sujetos para intercambiar su esfuerzo/actividad a cambio de bienes materiales; y "demanda" a las necesidades de los contratadores que buscan o necesitan determinadas fuerzas productivas.

En una acepción algo más restringida, la de la economía de mercado, el mercado laboral sería aquel lugar donde se intercambia fuerza de trabajo a cambio de un salario siguiendo los dictados de la oferta y la demanda, con una intervención mínima por parte del Estado. Conviene recordar como las escuelas weberiana y marxista coinciden frecuentemente en su caracterización de los mercados de trabajo como mecanismos por los cuales un grupo o clase domina a otra puesto que las partes de intercambio no tienen la misma fuerza.

Resulta generalizada la percepción de que el trabajo, en general, es un bien escaso muy demandado/cotizado en la actualidad (al menos en ciertos sectores concretos bajo unos perfiles determinados, como tendremos ocasión de ver a lo largo de la presente investigación).

Sin embargo, los economistas señalan que dentro de los mercados de trabajo nacionales conviven submercados interrelacionados, pero que no compiten entre sí. Los modelos de mercado duales de trabajo sugieren que existen mercados primarios y secundarios. Los mercados primarios se componen de empleos que ofrecen altos salarios, carreras estructuradas (aunque con techos bajos para los trabajos puramente manuales), la oportunidad de adquirir cualificaciones en el empleo y una situación estable y segura. Los mercados secundarios de trabajo proporcionan empleos de bajo salario, pocas posibilidades de promoción o de adquisición de cualificaciones y un empleo inseguro e inestable. En la actualidad se detecta cierto contagio de atributos asociados a ambos tipos de trabajo y resulta más difícil discernir si nos encontramos ante un empleo "de primera" o "de segunda": inestabilidad o precariedad laboral ya no es sinónimo de limitada cualificación o experiencia en el desempeño del puesto.

Hasta cierto punto, la división del mercado de trabajo en primario y secundario corresponde a un a visión dual de la economía: las empresas del "núcleo" tienden a demandar perfiles para empleos primarios, y las empresas periféricas, secundarios. La coincidencia no es completa, por que las empresas del "núcleo" pueden ofrecer también empleos secundarios.

En Estados Unidos donde el mercado dual está muy desarrollado y bien documentado, ciertos grupos de trabajadores tienden a obtener empleos en uno de los mercados y no en el otro, así por ejemplo, las minorías étnicas y las mujeres tienen más probabilidades de ser demandadas para los empleos secundarios y los hombres blancos, para los primarios.

Economistas institucionales tales como P.B. Doeringer y M.J. Piore (1971) atribuyen la dualidad principalmente a factores tecnológicos: la tecnología avanzada parece requerir cualificaciones para empresas específicas y efectivos laborales estables, lo que a su vez llevaría a las empresas a dar formación y a crear un compromiso de los trabajadores hacia sus empleos por medio de salarios elevados, una carrera estructura y ventajas importantes. Como las exigencias

tecnológicas no son constantes para todos los empleados, ni siquiera dentro de una misma empresa, las compañías funcionan frecuentemente con una mezcla interna de mercado primario y secundario. Los mercados oligopolísticos de productos son necesarios si las empresas quieren trasmitir los costes adicionales de crear un estrato privilegiado.

Economistas más radicales como M. Reich y otros (1973) prefieren el término segmentados (a duales) porque detectan más de dos submercados. Sugieren que la segmentación es una estrategia de "divide y vencerás" de los empresarios. Como el capitalismo monopolista del siglo XX ha creado empresas tan grandes, tipificando la mayoría de los métodos de producción, ha extinguido el trabajo artesanal. Como consecuencia los trabajadores empezaron ha hacerse más homogéneos y potencialmente más capaces de organizarse colectivamente frente al capital. Los gerentes, por tanto, crearon divisiones artificiales y "sobornaron" a un segmento de la mano de obra para impedir una lucha de clases organizada.

Ninguna explicación da mucho peso al sindicalismo; sin embargo, la experiencia parece indicar que los sindicatos y las asociaciones profesionales contribuyen a mantener la segmentación y protegen así a sus miembros de la competencia de los recién llegados al mercado de trabajo.

El papel negativo de los sindicatos ha sido especialmente destacado por los autores cercanos a las ideas de los clásicos, sin embargo, se ha insistido en demasiadas ocasiones (especialmente en los países donde los sindicatos tienen un gran poder negociador) en su continua presión sobre la tasa de crecimiento de los salarios reales y demasiado poco sobre su escasa actuación directa contra el desempleo y el paro. En muchas ocasiones, el éxito o prestigio sindical se ha contemplado desde la perspectiva del incremento salarial y no desde la perspectiva del nivel de paro. Se observa que en muchos países en el que el desempleo es elevado se registra, a la vez, altas tasas de crecimiento de salarios reales. Puede dar la impresión de que algunos sindicatos se ocupan sólo del interés de los que están "dentro" del sistema, de los que están insertos en el

circuito económico, y se olvidan de los intereses de los que están "fuera" de dicho circuito. Los efectos de una política sindical de tal corte son dobles: al presionar al alza los salarios "obligan" (si el margen de beneficios es reducido y no existe un crecimiento suficiente de la demanda) a los empresarios que pueden resistir tales presiones a elevar sus precios y/o incrementar su interés por las tecnologías ahorradoras de mano de obra. En ambos casos, la consecuencia es una reducción no tanto del salario real como del empleo. El salario de los de "dentro" aumentará pero el ejército de los parados "exteriores al circuito económico" también lo hará.

El efecto pernicioso de algunos sindicatos sobre el empleo por ésta vía indirecta se ve acompaño por la ausencia de una auténtica política sindical que busque el encontrar o facilitar la búsqueda de un puesto de trabajo para los que están en paro. El coste social que la inactividad sindical puede ocasionar a los desempleados permanentes o paro de larga duración, puede, en ciertos casos, ser importante por cuanto estos no tienen suficientes organismos o grupos de presión que les representen convenientemente en la búsqueda y conquista del empleo: su tarea suele ser individual, con un gran componente de soledad, como tendremos ocasión de analizar a lo largo del presente estudio.

10.1.2. La modernización de los mercados laborales: Principales cambios y transformaciones

En el presente apartado se esbozan algunos procesos de cambio social que se consideran estratégicos a la hora de analizar la evolución ocupacional y el mercado laboral. Se ha tratado de aportar elementos analíticos que esclarezcan su génesis, y por tanto, faciliten la posterior identificación de los colectivos más vulnerables a la modernización de las relaciones laborales.

De entre las muy variadas transformaciones laborales que afectan al mercado de trabajo en las últimas décadas, se han recogido tres de los cambios que de forma básica influyen en la determinación de las relaciones entre sus componentes,

como parte de sus efectos generales sobre la articulación de la sociedad en su conjunto ya que al formar parte de una misma estructura social están estrechamente relacionadas.

Las cuestiones que se tratan en los siguientes subcapítulos son:

- La industrialización del procesamiento de la información
- El declive de la forma de producción familiar
- La nueva biografía laboral de la mujer
- La incorporación de trabajadores extranjeros

10.1.2.1. La industrialización del procesamiento de la información

Iniciamos este subcapítulo recordando los planteamientos del análisis económico acerca de la relación entre cambio tecnológico y empleo, que se concentran sintéticamente en las siguientes posiciones: aunque el cambio tecnológico reduce el requerimiento de empleo por unidad de producto, también impulsa el crecimiento de la productividad y la competitividad, que tiene efectos de empleo compensatorios si se considera la economía en su conjunto.

El problema es que los efectos compensatorios no son automáticos y para que sean efectivos son necesarios procesos de ajuste y adaptación de los recursos humanos y del sistema económico y social. Tienen lugar importantes desfases temporales y rigideces institucionales que reducen la velocidad del proceso de ajuste, proceso complejo que tampoco tiende al pleno empleo.

Las evidencias se inclinan hacia la conclusión de que no existe correlación sistemática entre progreso tecnológico y cantidad de empleo, aunque si se confirma que contribuye a la estabilidad del empleo de las ramas más avanzadas tecnológicamente. El progreso tecnológico está imbricado con procesos de cambio estructural, económicos, sociales y organizativos que potencian o aminoran los efectos ahorradores o creadores de empleo. Por ello es esencial que la inversión no se limite a las tecnologías sino que se ha de dedicar especial

esfuerzo a la inversión en intangibles y a los cambios institucionales y organizativos.

La difusión del cambio tecnológico no es uniforme y los problemas de ajuste y adaptación con él relacionados se manifiestan de forma diferente en distintos ámbitos de empresa, rama o sector. La introducción de las tecnologías de la información genera desequilibrios económicos y socio-institucionales que hacen necesario un proceso de adaptación de cualificaciones, formas organizativas y estrategias de inversión (intangibles).Todo ello acaba repercutiendo en la estructura del empleo por ramas y ocupaciones.

Pero la aplicabilidad de las tecnologías es mayor en unas ramas que en otras y los intangibles afectan más a unas ocupaciones que a otras. Ello determinará que las disparidades entre ramas sean aún mayores.

Los problemas del empleo se concentran así en un considerable desequilibrio entre las ramas industriales en declive, en las que el exceso de capacidad genera desempleo, y las ramas nuevas, en las que por el contrario la capacidad es insuficiente y la mano de obra cualificada escasa. Una parte importante del desempleo se puede achacar a reajustes de mano de obra, con excedentes de cualificación desfasada y déficit en las nuevas.

De los trabajos empíricos consultados al respecto más la biografía disponible no todos extraen la conclusión de la reducción del empleo. pero todos reconocen impactos diferenciados por ramas y por ocupaciones, y a ellos remiten ante la imposibilidad de detectar efectos globales con pautas claras y contundentes.

Los efectos de la incorporación de nuevos equipos técnicos sobre una plantilla en una empresa cualquiera, coincide, por otro lado, con la evidencia internacional encontrada en lo relativo al comportamiento a corto lazo del empleo en muchos sectores: dicha incorporación exige menor cantidad de trabajo por unidad de output y, en consecuencia, las necesidades de mano de obra pueden descender.

hechos semejantes sin embargo y como bien sabemos, solo deben ser contemplados en un contexto más amplio que permita captar los efectos indirectos de tal fenómeno sobre el empleo.

En el caso de España y ciñéndonos al condicionante del cambio tecnológico en calidad de factor que se combina con trabajo, la evidencia es bastante elocuente. Así, aislando el impacto de las tecnologías incorporadas sobre el empleo potencial, lo primero que destaca es que, para la mayor parte de las ramas productivas, dicho efecto resulta negativo; lo que significa que, haciendo abstracción de la mayor o menor expansión de la demanda de los productos de un sector y de sus efectos sobre el total de necesidades de mano de obra del mismo, el cambio tecnológico lleva implícito un mecanismo ahorrador de trabajo cuando se incorpora al proceso productivo.

También se aprecia que la productividad crece menos por las dificultades de la empresa para la adaptación. En las ramas productoras de tecnología, que usan sus propios avances tecnológicos la productividad crece considerablemente y parece que su único límite s la escasez de recursos humanos cualificados. En otras, probablemente esté teniendo lugar un exceso de inversión en soporte físico (equipos y automatización) frente un escaso esfuerzo de inversión en intangibles (I+D, software, formación y estrategias organizativas). la conclusión que de esto se extrae no es que la influencia del cambio tecnológico sobre el empleo sea positiva o no, sino que puede ser más favorable en unas circunstancia que en otras.

En relación con las ocupaciones, el pensamiento también se ha concentrado en torno a dos posiciones: una que defiende las descualificación como efecto primordial del proceso tecnológico, y otra que postula el enriquecimiento de tareas y la elevación de los niveles de cualificación y formación de las ocupaciones.

La primera interpretación refleja el efecto de la ola de cambio tecnológico de los años 50 y 60, de automatización basada en el taylorismo y la producción en cadena, y representa también fenómenos muy frecuentes en la actualidad de aplicación de tecnologías de la información sobre estructuras organizativas y políticas de recursos humanos propias de la etapa tecnológica anterior. Diversos autores ya llamaron la atención (Abernathy 1978) sobre los cambios en los requerimientos de cualificación a lo largo del ciclo de la vida del producto, que constituyen un a limitación para el aumento de la productividad.

En la década de los 80 la evidencia empírica ha puesto de manifiesto otras tendencias de cambio ocupacional en relación con las tecnologías de la información, que apuntan hacia una profesionalización del empleo industrial, por que ni el mercado ni el producto permiten ya una racionalización siguiendo el modelo taylorista. En palabras de Abernathy para aumentar la eficiencia hay que flexibilizar la división del trabajo.

Sin embargo, estos fenómenos de nuevo signo no se dan de forma generalizada sino que se limitan a las industrias más avanzadas. En las más atrasadas y descualificadas puede producirse una combinación de métodos nuevos y más tradicionales. Dicha combinación se traduce en la segmentación ocupacional y dualismo, nueva variante de polarización, como estrategia consciente de segmentación de la fabricación en dos sectores con condiciones distintas. Así, los cambios en la estructura ocupacional se aprecian de forma diferente si se considera la economía como un todo o se diferencia entre ramas industriales y de servicios. Las tendencias detectadas de incremento de empleo en los servicios y especialmente en las ocupaciones más descualificadas (trabajos de “segunda”) se ven compensadas, aunque no totalmente, en las ramas industriales donde las ocupaciones que más crecen son las cualificadas y de salarios altos.

Cuando se realiza un análisis desagregado de las ramas de la tecnológicamente avanzadas de la industria o los servicios se advierten otras tendencias, como son el incremento de ocupaciones de elevada cualificación y elevados salarios, la

reducción de los empleos no cualificados, los más fáciles de sustituir por equipos de automatización flexible, así como un incremento general de los requerimientos de cualificación y formación.

Como consecuencia de todo lo expuesto, numerosas investigaciones llegan a la conclusión de que la estructura de ocupaciones tiende a abandonar la forma de pirámide polarizada entre los menos cualificados, que constituían su amplia base, y los más cualificados en su reducida cúpula. La estructura de ocupaciones de los sectores de tecnología avanzada tiende a adoptar una forma de naranja como consecuencia del crecimiento de las ocupaciones de alto nivel, la reducción de las de bajo nivel y el hecho de que la mayor cantidad de empleos se sitúen en los términos medios de cualificación. El nuevo sistema incrementa las ocupaciones y niveles de formación altos e intermedios.

Respecto al tratamiento de personas (y siguiendo el teorema de la variedad requerida) se plantea que la eficacia de personas para procesar personas es difícil de sustituir por dispositivos automáticos. Un cajero automático cumple con la tarea de proporcionar dinero fuera del horario de trabajo. Su variedad interna es casi ridícula, pero su funcionamiento es muy considerable. Sin embargo, a ese robot le es muy difícil cumplir con la máxima comercial que dice: "el cliente siempre tiene razón". Más bien, el funcionamiento de la máquina trasmite el mensaje: "el cajero siempre tiene razón". El individuo siempre puede adecuar su comportamiento al cliente. Y, si lo hace, es probable que sea beneficioso para el banco. La banca es un ejemplo privilegiado del proceso al que se está haciendo referencia. Su personal ha sufrido una importante reconversión interna. la relación entre trabajos relacionados con la contabilidad y los de atención al público era escasamente hace diez años de tres a uno. En la actualidad esa proporción se ha invertido.

10.1.2.2. El declive de la forma de producción familiar

En nuestra sociedad, el Estado actúa como regulador privilegiado de la economía de las donaciones. Como es sabido una de las características que mejor resume las más reciente evolución de las formas de convivencia doméstica en el ámbito de las sociedades desarrolladas es la trayectoria ascendente de los hogares no familiares. Quiere ello decir que en el contexto de los países occidentales se van configurando, de forma paulatina y progresiva, modos y estilos de vida que responden, con un alto grado de verosimilitud a diseños vitales en los que los vínculos familiares pierden la importancia y la centralidad que demostraron tener hasta hace muy poco tiempo.

En todo caso, conviene indicar algunos de los hitos que jalonan esta trayectoria descendente de la familia como son: la prolongación de la esperanza de vida de las sociedades industriales, que relaja drásticamente sus requerimientos reproductivos; la acrecentada inversión de las mujeres en capital humano, en muy buen medida producto de aquel relajamiento; y la consecuente incorporación femenina al mercado laboral, con objeto fundamental de capitalizar las inversiones previamente realizadas durante sus pasos por el sistema educativo.

Alguna atención mayor se dedicará, en cambio, al proceso de crecimiento del aparato estatal, sobre el cual se articula eficientemente la posibilidad de evitar las vinculaciones derivadas del parentesco y, en concreto, de eludir las formas familiares de control sobre el proceso de producción. Uno de los efectos más significativos de la generalización de las instituciones del llamado Estado de Bienestar ha sido precisamente la ruptura de gran parte de la capacidad de autorregulación económica de la unidad familiar.

Su relación con las formas de reciprocidad es una de las claves de esta transformación: en el contexto de perdida de funciones económicas y educativas, hay que recordar también que la familia se desenvuelve en unas circunstancias globales en las que el sistema de seguridad social privado del grupo de parentesco ha sido substituido por los sistemas de seguridad colectiva generados por el mercado y el estado (que, supuestamente, son más eficientes para amplios sectores de la sociedad). La gran movilidad de las poblaciones industriales hace muy improbable la plausividad de los círculos de intercambio recíproco de la economía de la reciprocidad generalizada que han sólido caracterizar en el pasado a la red familiar de parientes: allí donde no está generalizada la permanencia de la relación carece de sentido implicarse en las prácticas reciprocitarias de intercambio generalizado y ayuda mutua que tan necesarias resultaban en ausencia de las grandes maquinarias colectivas (públicas y privadas) de asistencia social que hoy conocemos.

La movilidad de las personas en la sociedad actual comporta un extraordinario crecimiento de los riesgos derivados de las dependencias personales. Por ello y por la disgregación familiar que es su consecuencia, el desvalimiento de los individuos encuentra difícil cobertura en la familia.

Pudiera deducirse de lo hasta ahora afirmado que las donaciones aportadas por la familia en el pasado cercano lograban una cobertura eficiente de las necesidades de los individuos. Nada nos hace suponer que fuera así. Lo que si se pude afirmar es que era la única cobertura disponible e importante desde el punto de vista cuantitativo. Ese carácter exclusivo estaba acompañado de una adaptación evolutiva a la aplicación de los sentimientos que no puede esperarse de sistemas alternativos.

Una de las características distintivas de las sociedades industriales desarrolladas ha sido, durante muchos años, la progresiva salarización de la población y el incremento de las actividades sometidas al intercambio mercantil. De este modo la cultura se monetariza de forma imparable y los servicios que se producían en el domicilio pasan a comprarse y venderse en el mercado.

Además hay que tener en cuenta otro factor. Tradicionalmente, la integración de la mujer al trabajo se realizaba mayoritariamente dentro de lo que puede llamarse la "forma de producción doméstica". Esta se caracteriza por que la familia es, en gran medida, una unidad productiva. Esta empresa básica realiza las funciones de reproducción, y las producciones asociadas a ellas de manera inmediata. Estas últimas son las consecuencias de cubrir el mantenimiento, la manutención y el alojamiento de los miembros de la familia. Y, añadidas a las tareas que pudieran llamarse reproductivas en sentido amplio, se realizaban, en el interior de la familia (entendida como conjunto de personas y su patrimonio) la mayor parte de la producción destinada al intercambio. La participación en el proceso productivo tiene en la organización social una fractura básica en la división de las tareas que se realizan dentro o fuera del domicilio.

Otro fenómeno relacionado es la progresiva incorporación al mercado de una parte creciente de los servicios que se prestan dentro del hogar, tanto la disminución del número medio de miembros en la familia, como la proporción creciente de tiempo dedicado al transporte, hacen progresivamente inviable por antieconómica la comida en común de toda la familia. Por ello salen del hogar de forma creciente una serie de servicios que se cumplían antes, fundamentalmente, por el ama de casa.

10.1.2.3. La nueva biografía laboral de la mujer

No parece exagerado atribuir a la integración de la mujer en el mercado de trabajo una importancia central en el conjunto de transformaciones sociales que se han producido, al menos en España, durante las dos últimas décadas. Existe numerosa bibliografía relativa a este hecho y no es nuestra tarea aquí explicar el fenómeno en toda su magnitud. Sin embargo, conviene apuntar alguna consideración por la repercusión directa dentro del mercado laboral.

La trayectoria de la mujer española ha cambiado en dos fases bien distintas. En los primeros sesenta fueron las que contaban entre treinta y cuarenta y cinco años las que se reincorporaron. En ese margen de edad pasó a trabajar una mujer más por cada tres que trabajaban antes. El haber adelantado el calendario de su maternidad, junto con la notable extensión de la enseñanza pública para sus hijos, permitió su reincorporación al trabajo.

En los primeros ochenta las cosas proceden de cuestiones bien distintas. Son las que tienen entre los veinte y los treinta y cinco años quienes hacen subir la tasa de ocupación de sus grupos como resultado de su permanencia en el puesto de trabajo se casen o no. Sus antecesoras habían ocupado los puestos más dependientes y vulnerables del mercado de trabajo. Los mayores contingentes trabajaban como ayuda familiar en la agricultura, el comercio y la hostelería, o se dedicaban al servicio doméstico, o estaban contratadas en condiciones de relativa inestabilidad en sectores industriales como la alimentación y el textil. Sólo la minoría creciente ocupada en la educación, la sanidad y la administración pública conseguía de forma generalizada contratos estables.

Las que ahora mantienen sus puestos de trabajo, lo hacen en unas condiciones bien distintas. Para tener un indicio de esas diferencias puede valer el que entre los 25 y los 29 años una de cada 15 mujeres están ocupadas como ayudas familiares mientras que en la cincuentena se acercan a una de cada cuatro. Las del grupo joven son profesionales una de cada cinco, mientras que las mayores lo son una de cada doce.

En este nuevo esquema se puede suponer el inmediato futuro de la distribución sexual de la ocupación ya que es un cambio que no ha hecho sino empezar. Para ello basta con tomar en cuenta tres elementos: radical disminución del número de hijos por mujer fértil, igualación del nivel de estudios por sexo, y mantenimiento de la ocupación de la mujer con el matrimonio e incluso con la maternidad.

Esta nueva biografía laboral de la mujer no cuenta con más de una década. Sin embargo, otro indicio de que estas tendencias son crecientes e irreversibles lo da el hecho de que la tasa de actividad de la mujer universitaria (tanto casada como soltera) es análoga a la masculina, y desde hace más de un lustro las estudiantes universitarias superan en número a sus equivalentes varones.

Hace poco más de veinte años las madres representaban el futuro de sus hijas, al tiempo que las hijas recorrían un camino semejante al de sus madres. Esto ha cambiado de tal forma que se puede llegar a afirmar que la biografía social completa de la mujer no existe. Tanto el futuro colectivo de las jóvenes como el pasado normal de las mayores es algo que no se da socialmente sino como casos relativamente residuales vividos en ambientes diversos.

Para aclarar la interrelación entre la integración de la parte femenina en el mercado de trabajo y la evolución sectorial se plantean las siguientes cuestiones:

¿A que se debe, en mayor medida, la relativa ganancia de la mujer en el mercado de trabajo? Es una consecuencia del crecimiento de los sectores en los que tradicionalmente venía trabajando, o/y es el efecto de la mejora de posiciones en esos u otros sectores.

Y, en segundo lugar, este crecimiento ¿que relación guarda con la industrialización del sector de la información? En otras palabras ¿está asociado a los sectores en los que ha crecido el procesamiento de personas, o se debe más bien a su participación en el procesamiento de información o de bienes? De la observación de la evolución de las distintas ramas se pueden agrupar los sectores de mayor presencia femenina en cinco grandes grupos de comportamiento internamente homogéneo, a saber: Administración y educación; comercio y hostelería; sanidad y servicios a empresas; servio doméstico y limpieza, y en quinto lugar, agricultura e industria. La mayor presencia proporcional de las mujeres en el empleo presenta, desde el punto de vista sectorial los siguientes rasgos:

- Una clara disminución en todas las ramas de la industria que aparece primordialmente en los sectores más formalizados. En tiempos de crisis, las ramas "masculinas" se hacen todavía más masculinas.
- Una fuerte caída de empleo en el textil, la confección y el calzado que se debe, al menos en sus dos terceras partes, a las drásticas reconversiones del sector y a la perdida de posiciones de la mujer en sectores tradicionalmente femeninos.
- Una perdida en el comercio que se divide a partes iguales en componente estructural y componente de feminización con lo que también este sector, en el que ha sido tradicional la presencia femenina, las mujeres han perdido posiciones.

- Un aumento general en el resto de las ramas de servicios que en la mayor parte de los casos es atribuible casi en su totalidad al crecimiento de las citadas ramas en las que la posición relativa de las mujeres ha permanecido constante.
- Sólo en los servicios de tratamiento de la información las mujeres han ganado posiciones de manera apreciable al tiempo que se producía una ganancia derivada del crecimiento del sector.
- Respecto a la división entre tratamiento de personas e información se puede apuntar que la ventaja de las mujeres se centra en las ramas en las que se combinan ambas tareas.

Como conclusión general, se puede plantear que la falta de entusiasmo mayoritario hacia los progresos feministas responde a un notable ajuste a la realidad. La crisis industrial ha expulsado a la mujer que ingresó en condiciones no muy favorable. Y eso no sólo por la disminución del sector sino también, y de manera asociada, por la disminución proporcional de la mujer en las fábricas. A pesar de la escasa presencia de asalariadas en la agricultura, la componente estructural motivada por la acelerada mecanización del campo absorbe la totalidad de la pérdida de empleo femenino.

El crecimiento de los sectores de los servicios parece ser la causa primordial del aumento del empleo femenino. Hasta tal punto que se le puede atribuir casi el doble de lo que ha crecido la proporción de mujeres en el mercado, lo cual compensa con creces las perdidas antedichas.

Hasta aquí lo fundamental de la evolución ha sido atribuible a efectos estructurales (que no parecen ser controlables por las actitudes más o menos reivindicativas) y el resto han sido en su mayor parte perdidas de posiciones.

Sólo en el espacio público, con una mezcla de tratamiento de la información y de las personas en la que parece preponderar lo primero, ha a portado una cierta mejora de las posiciones relativas. Este incremento de la feminización no logra enjugar las disminuciones aludidas antes.

A pesar de que el saldo de la componente de feminización es globalmente negativo, las ramas en las que es positivo son especialmente significativas por pertenecer al centro del aparato regulador de la sociedad. Además en ese área la componente de feminización ocupacional es muy apreciable en los niveles altos dado que partía de niveles próximos a la ausencia.

10.1.2.4. La incorporación de trabajadores extranjeros

El proceso modernizador que ha sufrido nuestro país en los últimos años ha desplazado identidades y ubicaciones de diferentes colectivos, entre ellos, los extranjeros. Por tanto los españoles se encuentran en circunstancias sociales diversas, tanto entre sí como respecto a su pasado inmediato y a su valoración del extranjero como concepto. Desde su particular inserción en este contexto concreto (fin del desarrollismo, crisis del estado protector y sus mecanismos integradores, globalización creciente de la vida económica, transferencias de niveles de decisión a instancias supraestatales) los grupos elaboran su identidad social, estableciendo las fronteras entre el "nosotros" colectivo y el mundo de los "otros".

De todo lo expuesto se desprenden ciertas repercusiones directas en la dinámica y estructura del actual mercado laboral destacando:

En primer lugar el efecto amortiguador, en cuanto a posibles subidas o ajustes de salarios (y/o otras conquistas laborales o derechos) en sectores precarios de la economía. Los efectos de la progresiva incorporación de mano de obra extranjera resultan especialmente relevantes en sectores poco regulados o inspeccionados y en zonas o regiones poco controladas.

En última instancia se detecta la denuncia de una doble moral por parte de la sociedad de acogida que de alguna manera "necesita" a los inmigrantes (cotizaciones a la seguridad social, aumento de la natalidad etc) pero que no lo reconoce ni lo favorece en ningún ámbito. Esta tendencia parece ir en aumento en los últimos tiempos reconociéndose que el tema inmigración es una cuestión "de moda y actualidad" hasta cierto punto manipulada y tergiversada desde los medios de comunicación y otras esferas de poder social.

El concepto "extranjero" se refiere a colectivos que tienen significación muy distinta. Respecto a unos (europeos y norteamericanos) es posible aplicar los varemos de libre concurrencia: que puedan trabajar aquí en píe de igualdad, siempre que no se pongan restricciones a los españoles en aquellos países. En cambio, el único criterio de aceptación respecto a los inmigrantes de países pobres es que trabajen sólo en empleos rechazados por los españoles.

En este sentido es aceptable la inmigración controlada, siempre que esté recluida a determinados nichos laborales y subordinada a la dinámica de empleo de los autóctonos. Es el mecanismo designado por Wallerstein como etnificación de la fuerza laboral, que permite ampliar y contraer el volumen de personas disponibles para los peores trabajos, y ofrece una base no meritocrática para justificar las desigualdades (pues los criterios de justicia e igualdad de oportunidades quedan reservados sólo a los autóctonos).

Una vez asentado este principio cabe la "solidaridad" con los inmigrantes; siempre que no se pongan en riesgo las bases de nuestro progreso, no hay por que impedir que sean partícipes del mismo. Afirmada su condición subordinada es posible adoptar una actitud "progresista" que legitime las ayudas sociales y diversas intervenciones pedagógicas o normalizadoras. Esto debe completarse con dos medidas defensivas: la ayuda al desarrollo y el control de las fronteras. En defensa del principio de subsidiaria de los extranjeros es inconcebible plantear una política de fronteras abiertas. Tampoco se trata de cerrarlas herméticamente, sino de regular los flujos en función de la situación de los autóctonos.

La respuesta "liberal" a la cuestión no pasa por abrir las fronteras sino por desrregular el mercado de empleo local, para obligar a los autóctonos a aceptar los peores trabajos, lo que disminuiría el gasto social en subsidios de desempleo y menguaría el espacio a la inmigración extranjera. Desde este punto de vista convienen limitar al máximo el número de inmigrantes (especialmente por su carácter "peligroso/diferente") y los que de todas formas permanezcan en España podrán conservar sus peculiaridades culturales a condición de que las reserven para su ámbito privado; en la esfera pública sólo son válidas las normas dominantes, pretendidamente universales y correctas.

Así, la descalificación y el control de los inmigrantes del Sur en base a argumentos culturalistas permite al trabajador autóctono defender su espacio económico sin descubrir su egoísmo insolidario; no los excluimos nosotros, son ellos, con su comportamiento y sus costumbres los que se colocan al margen.

En este caso se reproduce de alguna manera la percepción que los burgueses de finales del siglo XIX tenían respecto de los obreros: al estigmatizarlos como seres "amorales" podían subjetivizar el conflicto, eludiendo sus dimensiones políticas, económicas, sociales y humanas.

Los flujos de mano de obra barata proveniente de países pobres cumplirían las siguientes funciones: a corto plazo contribuyen a bajar los salarios y a aumentar

los beneficios empresariales; ante los conflictos de clase, funcionan como chivos expiatorios ("los malos" de la película), con lo que se logra dividir y enfrentar entre sí a dos fracciones de la misma clase que deberían confluir frente a la demanda; en este campo ideológico, un problema que tiene sus raíz en la desigualdad estructural queda reducido a una cuestión de comportamiento y segregación social.

10.1.3. El mercado laboral español: 1990-2010

10.1.3.1. Introducción

El presente capítulo revisa, en primer lugar, la evolución de las principales magnitudes del mercado de trabajo en la UE en comparación con las de EEUU y Japón. Tras la introducción sobre la evolución de la actividad, el empleo y el paro en España entre 1990 y 2001, analiza la situación de la población activa y las tasas de actividad, del empleo y sus características y del paro y las tasa de paro, repasando su evolución y contrastando sus estructuras en los primeros noventa y en el 2000-2001, básicamente a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa.

A continuación nos detendremos en posibles previsiones evolutivas atendiendo principalmente al factor demográfico como variable determinante de la composición y estructura de nuestro futuro mercado laboral.

10.1.3.2. El Pasado - Presente: de la década de los 90 a principios del 2000

El empleo en Europa viene mejorando desde 1994 y con ello la UE ha recuperado posiciones respecto a EEUU y a Japón, pero todavía se encuentra lejos de los niveles de empleo de estos países. Por ejemplo, para alcanzar la tasa de empleo de los EEUU se deberían crear 25 millones de empleos en la UE. Pero hay otros cambios que se están produciendo en las características de los empleos europeos que reflejan cambios estructurales: crece el número de mujeres ocupadas, son más los empleos atípicos, más los intensivos en tecnologías y conocimiento y hay más empleos muy cualificados y poco cualificados.

Los cambios en el mercado de trabajo en España nos acercan a pautas comunitarias pero todavía siguen existiendo notables diferencias tanto en la actividad como en el empleo y el paro.

Las tasas de actividad españolas siguen siendo inferiores a las de la UE. En el caso de las mujeres se sitúan ocho puntos por debajo, a pesar de un notable incremento a lo largo de la década que ha situado las tasas de actividad femeninas por primera vez por encima del 40%. Si las tasas específicas de las mujeres por grupos de edad han aumentado entre los 25 y los 65 años (sobre todo ene le grupo de 40-50), entre los varones ha empezado a producirse desde mediados d e los 90, un significativo cambio en la tendencia decreciente de las tasas de los mayores de 55 años que desde entonces vienen aumentando todavía levemente. Estos cambios en las tasas de actividad han provocado una inversión en la pirámide educativa de la población activa española con aumentos notables en el peso de los estudios superiores y descensos muy considerables de los estudios inferiores o primarios. El otro gran cambio de la población activa en esta década ha sido la creciente presencia de inmigrantes que a finales del 2001 suponen ya cerca del 4% de los cotizantes a la Seguridad Social española.

El empleo que ha crecido muy notablemente desde 1994 ha permitido elevar la tasa de ocupación (para 16-64 años) hasta el 56% en el año 2000 como consecuencia del incremento en diez puntos en las tasas de las mujeres (que se sitúa en el 41%). Ha continuado la transformación sectorial del empleo que ya se venía produciendo desde los años 80 con la caída del empleo agrario y el incremento del sector servicios. Pero sigue siendo en las ramas no orientadas a la venta de este sector donde se concentra (en términos comparativos)el mayor déficit de empleo en España.

La estructura ocupacional se va polarizando porque aumentan los grupos más elevados y los más bajos de la escala ocupacional. Además sigue aumentando la proporción de empleos asalariados "atípicos" sobre todo los temporales (que afectan especialmente a los más jóvenes) y en menor medida los de tiempo parcial (que afectan sobre todo a las mujeres).

Otro cambio relevante en el empleo es la recomposición del mapa regional de España: mejoran sus posiciones toda la costa mediterránea española (con la excepción de Cataluña), los dos archipiélagos y Madrid y, por le contrario, empeoran sus posiciones las regiones situadas más al noroeste de la península (Galicia, Asturias y Castilla y León), además de Cataluña.

El paro que aumentó en los primeros años de los 90 hasta los 3,7 millones de parados en 1994, ha descendido hasta 2,2 millones en el 2001: las tasas de paro que alcanzaron el 24% en 1994 se sitúan en el 13% en el 2001. Pero el paro tiene características que lo denotan como un indicador clave de las desigualdades: afecta principalmente a los jóvenes (sobre todo a los de origen social "bajo" o "medio-bajo" que son los que se incorporan de un modo más temprano al mercado laboral) y a las mujeres, cuya tasa de paro sigue siendo 10 puntos superior a la de los varones. Así mismo empiezan a emerger nuevos colectivos vulnerables en el mercado laboral que tienen como factor determinante la edad (por encima del género) y que denotan nuevas actitudes y cambios en las demandas del mercado de trabajo.

En principio, el nivel de estudios sigue siendo un antídoto eficaz frene a la amenaza del desempleo ya que la tasa de paro disminuye según aumentan los años de estudio pero en determinados colectivos se observan otros factores más determinantes (como la edad) que estrangulan la reinserción y desarrollo de potenciales carreras y estrategias laborales.

En líneas generales ha descendido el paro de larga duración aunque sigue afectando al 46% de los parados (y a más de la mitad de las mujeres en paro).

El Consejo Europeo ha establecido unos objetivos cuantificables en el campo del empleo que persiguen alcanzar las siguientes tasas de empleo (entre la población de 16 a 64 años) para la UE y que son el horizonte en el que pretende moverse nuestro actual mercado de trabajo y las políticas de empleo para el año 2010:

- Una tasa de empleo del 70%
- Una tasa de empleo femenino del 60%
- Una tasa de empleo para la población de 55-64 años del 50%

10.1.3.3. El Presente - Futuro: del 2000 al 2010

El mundo desarrollado tienen ante si un reto nuevo derivado de las consecuencias que están produciendo los cambios demográficos. En Europa en general y en España en particular, vamos a apreciar en los primeros años del siglo XXI un fuerte cambio demográfico que tendrá fuertes repercusiones a nivel social y también en la configuración de las estrategias de gestión de las personas en las empresas y en el marco laboral.

Hace unos años, cuando se hablaba del cambio que nos acontecerá se hablaba de las consecuencias de la menor regulación, la globalización financiera, los cambios tecnológicos, los cambios sociales y los demográficos. Sin embargo en la década de los 80 e incluso en los 90 parecía como que los últimos estaban carentes de contenido y la globalización y la tecnología eran los dos grandes motores del cambio en todos los niveles: macro (pues nos afecta a todos), organizativo (afectaban a las empresas en sus políticas y decisiones) y micro (pues llegaba a afectar a cada persona en sus necesidades de aprendizaje, de predisposición a viajar etc).

Los cambios demográficos que vamos a experimentar en España vana a afectar de manera importante no sólo a un nivel social, configurando un espectro de población mucho más diverso y diferente del que constituía la España de los últimos 20 años, sino que además tendrá un impacto en la gestión de las empresas en cuanto a sus políticas de gestión de las personas y por la configuración del mercado final.

Así por ejemplo una situación como la española deparará grandes oportunidades de negocio a todas las actividades relacionadas con la tercera edad. Ofrecer servicios a la tercera edad, tanto a la envejecida población española, como a los foráneos que pasan una gran parte de su retiro en España procedentes de Europa, será una gran oportunidad.

Sin embargo otra dimensión es la derivada hacia la gestión interna de as personas. La población es la entrada al empleo y al mercado laboral. Una sociedad rica genera como consecuencia un mercado laboral activo, un mercado que ofrece oportunidades, pero que demanda personas activas, esto es, que pueden y quieren trabajar en empleos dignos.

En los años 80 y 90 estaba configurado por una alta tasa masculina de actividad, pero con un alto nivel de paro, alcanzando cifras de hasta el 20%. Este elemento ha configurado algunas estrategias relativas a la gestión de las personas. El mercado laboral implicaba que era fácil (y casi siempre más barata) la sustitución. Por lo tanto la gestión de las personas se basaba en principios de coste. La clave era hacer más y mejor al menor coste, y como consecuencia los recursos humanos debían ser controlados en costes.

En este contexto, las políticas de variabilizar los salarios, las prejubilaciones, la negociación de los convenios ajustada en costes con los representantes de los trabajadores, la reducción de plantillas etc eran las claves de la gestión. Sin embargo, los cambios demográficos van a romper ese paradigma que ha presidido la gestión de las personas durante años.

Otra característica del nuevo mercado laboral es la segmentación profunda de la población activa en diferentes colectivos. Esta segmentación la está haciendo posible la apertura en las relaciones laborales, que van permitiendo tratamientos diferentes según colectivos, y sobre todo por la configuración de tres tipos distintos de actividades en el mercado.

Por una parte se encuentran los trabajadores manuales ("blue collars"). Aquellos que aportan sus manos y el trabajo físico. La agricultura, construcción, la producción son actividades en las que se requiere "mano de obra" más o menos cualificada. En estos casos la clave está en simplificar sus tareas y buscar métodos de rápida y fácil sustitución, tratando de mantener los costes.

Por otra parte se encuentran los trabajadores de servicios. Son aquellos que aportan su "sonrisa", su actitud para vender, servir y atender al cliente etc. No tienen porque ser trabajadores con especial cualificación, pero la clave de su gestión consiste en que con costes bajos (según la actual tendencia) se consiga crear "embajadores de marca". Suelen ser trabajadores muy sensibles a la compensación y los sistemas de recompensan juegan un papel muy importante en su gestión.

En tercer lugar se encuentran los "trabajadores del conocimiento" (white collars). Son técnicos de diferentes especialidades que requieren mucho tiempo de estudio y un trabajo de preparación exhaustivo durante años. Aportan su inteligencia. Y ene muchas ocasiones se les suele requerir también su "sonrisa" en el caso de ocupar posiciones de cara al cliente o entrar en una actividad de gestión sobre otras personas.

Adicionalmente a estos colectivos quedan otros llamados a extinción. Es el caso de los clásicos administrativos que están sucumbiendo ante el impacto de las nuevas tecnologías en las actividades burocráticas. Ahora el "mover papeles" o los "controles" ya no son tareas de tanto valor y muchas de ellas son realizadas por máquinas.

Los mandos medios eran un colectivo importante hasta hace no muchos años. Los cuerpos de capitanes, capataces etc de las empresas jerarquizadas eran necesarios para ir trasladando las estrategias en cada uno de los vasos capilares de una organización. Las nuevas corrientes de "management", la aparición de nuevos valores en la sociedad y en las compañías, las fusiones y la globalización en general, hacen que este colectivo no esté precisamente en su mejor momento. Son elementos que cada vez aportan menos valor.

¿Y que están haciendo estos grupos pasados de moda? Básicamente o se están retirando de la población activa (prejubilaciones) o les está costando su reubicación en el mercado o se reconstruyen en uno de los tres modelos en auge: manuales, de servicio o de conocimiento.

Claro está que para un administrativo pasar a trabajar manualmente es duro pero también lo es pasar a una posición de servicio, ya que las competencias personales y profesionales no son las ejercitadas, pero mucho más duro es quedar excluido del mercado laboral en un momento vital de percepción de máxima actividad, desarrollo y experiencia.

En este proceso de segmentación, es frecuente que lo que antes eran políticas generales para toda la empresa, se hagan ahora sólo para determinados colectivos. Así, estamos observando como mientras antes la política de compensación y sus correspondientes líneas de regresión mostraban una tendencia ascendente entre los puestos de un banco, una empresa eléctrica y las relaciones entre el más bajo de sus puestos y el de su primer ejecutivo podría ser de 1:6, ahora se están abriendo grandes brechas entre los colectivos, llegando a ser de 1: 100 o incluso más.

En este contexto, vemos cómo para un colectivo, como es el caso de los trabajadores manuales, el modelo puede seguir estando inspirado por una estrategia de sustitución y control de costes, en el caso de los trabajadores del conocimiento la estrategia de la atracción y la retención es la que debe presidir las relaciones. Ya que o se compite en atractividad o simplemente no se podrán hacer negocios por no tener personas.

En este contexto socio-laboral los movimientos migratorios pueden jugar un importante papel en la configuración del mercado y en la competitividad de las empresas. En el futuro España puede convertirse en uno de los casos más interesantes de emigración por la confluencia de corrientes migratorias estacionales o permanentes del tipo: corrientes del turismo y la residencia; corriente inmigratoria africana; corriente inmigratoria de Latinoamérica y corriente inmigratoria de los países del Este.

Como siempre en todos los cambios de futuro hay amenazas pero también oportunidades (de hacer nuevos negocios y de resultar más ricos y competitivos). La gestión de las personas y las relaciones en el mercado laboral tienen que saber leer y ajustarse a los cambios demográficos que nuestro país está experimentando, y sacar conclusiones y ventajas. Pensemos que tanto nuestros empleados como nuestras clientes van a ser distintos. La Gestión de las Personas y la confluencia de la oferta y la demanda en el futuro mercado de trabajo habrá de adaptarse y optimizar estos fenómenos que ya son cada vez menos futuro y más presente.

10.2. La oferta y la demanda en el mercado laboral español

10.2.1. Introducción

La última década ha sido clave para España. Tras los primeros años de progreso económico y democracia política, los 90 han supuesto cierta consolidación del desarrollo económico y todo un hito histórico con la integración de nuestro país en la Unión Europea.

En este contexto se han generado políticas económicas orientadas a la creación de empleo y control férreo de la inmigración con el objeto de equilibrar un mercado laboral en el que la oferta de trabajadores superaba con creces la demanda. Cifras de desempleo que rondaban el 24% supusieron nuestra asignatura pendiente frente a Europa y el desanimo de la generación del "baby boom" que veía casi imposible su acceso al mercado laboral. Vemos que las cifras de población que hemos estado manejando comprendidas entre los 20 y 30 años son ya irrepetibles en un futuro cercano.

Estamos viviendo el final de una época de gran oferta de trabajadores (exceso en la oferta) constituida por el mencionado fenómeno del baby boom junto con la incorporación de la mujer al mercado laboral.

Esta situación de exceso por el lado de la oferta ha supuesto años continuados de alto paro donde la verdadera preocupación, desde el punto de vista empresarial, residía en los costes y en poder llevar a cabo una reducción de personal, cuando las circunstancias de negocio fueran adversas o cuando el avance tecnológico requiriera prescindir de perfiles no recuperables o transformables.

Esta evolución positiva de la situación demográfica en España, provocó un aumento sostenido de la población activa durante la última década, que junto con un moderado crecimiento del empleo, acabó en fuertes tasas de paro.

Este escenario dibujaba un panorama de contratación muy favorable para las empresas, que además contaban con un entorno regulatorio que fomentaba la incorporación de jóvenes profesionales.

Curiosamente y en contraste con la abundancia de trabajadores existentes en España, las empresas Norteamericanas habían de enfrentarse a una situación bien distinta, viéndose obligadas a lanzar al mercado mensajes de "escasez de trabajadores". No hace mucho de esto y desde entonces hemos podido observar como este escenario norteamericano se ha reproducido en países vecinos, tan cercanos a nosotros como Inglaterra o Italia.

España no se trata de una excepción y ya se puede empezar a escuchar cierto eco derivado de la escasez o necesidad de mayor y mejor oferta.

Por ello, al analizar el desempleo (como diferencia entre la oferta y demanda de trabajadores) hemos de ser conscientes que si bien se proyectan las curvas a nivel teórico obteniendo una inserción y por lo tanto un "pleno empleo" matemático, como ya apuntó Keynes, el equilibrio de mercado en su expresión de pleno empleo, resulta un caso atípico, de laboratorio, siendo el caso más real y común el de equilibrio con desempleo estructural.

Importantes estudios demuestran que, sobre el papel, de no producirse cambios socio-económicos relevantes, a medio plazo (7-8 años) el mercado laboral español será por primera vez deficitario con una demanda global de trabajadores superior a la oferta disponible.

Estos análisis están basados en datos y proyecciones del INE, en los cuales ya se incluye la primera hipótesis de flujos migratorios previstos por el gobierno, así como las previsiones de retorno de españoles.

10.2.2. La demanda

Entendemos por "demanda" los requisitos que la parte contratante (normalmente el empresario o responsable de los Recursos Humanos) pide al mercado laboral para satisfacer sus necesidades y cubrir los puestos disponibles. En este capítulo nos proponemos contestar a la pregunta de qué es lo que las empresas buscan y/o necesitan con el propósito de dibujar un hipotético perfil de candidato ideal en el mercado laboral.

En la actualidad todavía no se ha llegado a la situación de escasez de mano de obra óptimamente cualificada que nuestro contexto inicial apuntaba como posible tendencia de futuro. En los testimonios recogidos del lado de los demandantes de trabajadores todavía no se detectan graves carencias aunque en mayor o menor medida la cuestión demográfica es una realidad que acabará por condicionar el futuro del mercado laboral.

Para una mejor consecución de los objetivos de nuestra investigación manejaremos tres variables determinantes tanto desde el lado de la demanda como en el posicionamiento de la oferta, a saber: la edad, el sexo y la formación como mejores indicadores del perfil socio laboral del candidato o trabajador disponible.

Pero antes de pasar a analizar cada una de las tres variables cabe señalar dos fenómenos externos al propio mercado laboral pero cuyas consecuencias dentro del mismo han transformados las tradicionales condiciones en las que se desarrollaban las relaciones de intercambio en el contexto laboral: la aparición e implantación de lo que se ha dado en llamar las Nuevas Tecnologías y los procesos de globalización aplicados al mundo empresarial, o lo que es lo mismo, la tendencia actual a fusionar y absorber distintas empresas o compañías bajo el paraguas o tutela de una de mayor tamaño y poder.

Aunque la valoración final de la incidencia de estos dos fenómenos resulte ambivalente por parte de los expertos entrevistados lo que sí es indudable es que han contribuido a modificar sustancialmente la estructura, composición, funcionamiento y valores de las empresas contratadoras. La desaparición de mandos intermedios y junto con la modificación de las tareas administrativas y de control interno son sólo dos ejemplos de las consecuencias que estos cambios han tenido en los sistemas internos y estructuras empresariales.

Ambos fenómenos han actuado sinérgicamente modificando los atributos que el futuro contratador demanda a su candidato potencial (y en última instancia modificando las características y el valor del trabajo en sí mismo).

Según nuestros expertos y dicho en pocas palabras, en la actualidad las empresas se rigen por políticas de resultados. En una época como la actual de cierta inseguridad, con amenazas de crisis y con la incertidumbre del sector tecnológico la contratación ha de ser prudente sin perder de vista posibles escenarios de crisis.

Espontáneamente la segunda cuestión que emerge en las entrevistas dedicadas a dibujar el perfil del candidato ideal tiene mucho que ver con habilidades de carácter y actitud personal: la empatía, capacidad de comunicación, disposición para trabajar en equipo, flexibilidad en la consecución de tareas, capacidad de escucha y adaptación, ambición, entusiasmo y entrega personal son factores muy discriminantes entre los responsables de recursos humanos a la hora de seleccionar un potencial trabajador para su empresa.

Pero al mismo tiempo que asuma e interiorice los valores de la empresa y las posibles jerarquías más o menos horizontales.

En este sentido el tamaño de la empresa puede condicionar la futura trayectoria laboral. Así, las grandes se perciben como más adecuadas a la hora de un posible desarrollo profesional (y en segunda medida a la hora de proyectar mayor estabilidad laboral) pero las pequeñas dan la posibilidad de mayor diversificación de competencias y atribuciones, así como de interiorizar una visión más global y flexible del actual mundo laboral.

Por último cabe señalar otra cuestión crucial para el futuro empleador no relacionada ni con el carácter ni con la formación: la disponibilidad más allá del típico horario laboral

En principio estas son las variables que emergen de las entrevistas realizadas a expertos y contratadores en nuestro actual mercado laboral. Como vemos están más en el lado de las actitudes que en el de las aptitudes.

Si analizamos las tradicionales variables apuntadas al principio del capítulo observamos que, en principio, el sexo quedaría como la menos determinantes de las tres. Cumpliendo los requisitos anteriormente citados (y con el adecuado nivel de formación) según nuestros expertos, los hombres y las mujeres contarían a priori con las mismas oportunidades.

El problema del empleo femenino vendría derivado del supuesto menoscabo en cuanto a disponibilidad presente o futura. Aunque recientes estudios demuestran que las mujeres no tienen mayor absentismo laboral que los hombres, en la mente del contratador funcionan varios prejuicios que dificultan la verdadera igualdad de condiciones a la hora de formalizar el contrato de trabajo. Lo que sí parece claro es que, al menos en el inicio de la trayectoria laboral, compatibilizar vida familiar con absoluta disponibilidad resultan excluyentes. En este sentido se prefiere al trabajador hombre al que se le presupone menor dedicación al ámbito privado y mayor ambición y entrega en lo público.

En cuanto a la formación se reconoce disponer de una oferta laboral cada vez mejor formada (en ocasiones incluso en exceso) aunque no siempre en armonía o compatible con las necesidades reales de las empresas.

Vemos por lo tanto como la formación discrimina sobre todo en sentido negativo. Es la ausencia de la misma la que aleja las posibilidades reales. Sin embargo disponer de una adecuada formación más o menos estandarizada (a tenor con la oferta disponible) no garantiza la correcta incursión en el mercado laboral.

Tradicionalmente se contrastaba la formación académica con la escasez de experiencia real como dos brazos de una misma balanza. En la actualidad los cambios estructurales acontecidos dentro de las compañías (implantación de nuevas tecnologías y fusiones y globalizaciones varias) y la asunción de nuevos valores internos han descompensado la clásica ecuación. Se requiere formación, la mínima pasa por un título académico, un par de master más o menos especializados, idiomas y manejo y soltura tecnológica y la experiencia ya se adquirirá dentro de la organización. Los empresarios y responsables de recursos humanos tienden a preferir trabajadores no expertos susceptibles de ser moldeados según los principios, valores y modos de actuación concretos de esa realidad empresarial tan cambiante.

En cuanto a la edad, nos parece como una variables de cada vez mayor peso específico. Ya hemos apuntado como la experiencia no siempre encaja con las demandas de los contratadores ni se aprecia como un valor en sí mismo. En los discursos más que de experiencia se suele hablar de madurez, atributo menos relacionado directamente con la edad propiamente dicha y susceptible de ser encontrado también en personas jóvenes. De hecho la experiencia no discrimina porque los puestos no permanecen. Se puede tener experiencia en un desempeño concreto que dentro de x tiempo se quedará obsoleto prefiriéndose flexibilidad y capacidad de aprendizaje que eficacia en el desempeño de una tarea o profesión puntual.

La velocidad de los cambios derivados entre otras cosas de las nuevas tecnologías y los procesos globalizadores convierten en obsoletos rápidamente multitud de puestos laborales. El concepto de aprendiz y maestro que trasmite los conocimientos y habilidades y que asegura la continuidad del oficio está en vías de extinción. En ese sentido la experiencia resulta no sólo poco útil sino más bien un estorbo a la hora de incorporar nuevos métodos. Obviamente no se demandan personas que sepan hacer cosas que ya no se hacen y a las mismas pocas veces se les da la oportunidad de aprender lo nuevo.

Es una realidad (y una de las primeras conclusiones de nuestro estudio) que las empresas generalmente y a priori no quieren a trabajadores de más de 40 años. En este sentido la edad sería la variable más discriminante de nuestro actual mercado laboral. Este fenómeno se explica desde la perspectiva de la variabilidad constante de las necesidades empresariales y por lo tanto de la flexibilidad de las competencias asociadas a los puestos de trabajo pero también hay que tener en cuenta factores macro-sociales que favorecen la sobredimensión de la juventud como valor en sí mismo.

Detrás de una demanda proclive a contratar mano de obra joven se esconden factores asociados de índole económica y social. Económicamente resulta más barato contratar a un joven no sólo por las ayudas derivadas de las políticas encaminadas a la inserción laboral de los jóvenes, también resulta una fuerza de trabajo menos exigente y susceptible de condiciones más ajustadas que los que ya han dado sus primeros pasos en el mercado laboral.

Asimismo detectamos que opera un factor de imagen derivado de una sobrevaloración generalizada de los joven como valor en alza en nuestra sociedad. Lo joven está de moda, vende y tiene mejor imagen. Se le presupone mayor entusiasmo y dinamismo y mayor permisividad hacia las novedades e incorporación de tendencias y modelos actuales.

Atendiendo a la clasificación de trabajos que hemos manejado en los apartados precedentes, la parte de la demanda buscaría tres tipos diferentes de trabajadores en función de las características del puesto a desempeñar. Hablábamos de trabajos puramente físicos, los relacionados con los servicios y atención al cliente (la sonrisa) y los intelectuales. En los dos primeros la edad determina el perfil y la adecuación o no al puesto. Evidentemente las condiciones físicas y la juventud serían factores importantes a la hora de acceder a un puesto en el que prima la fuerza y capacidades físicas. En el segundo grupo (sonrisa) la imagen joven y de lo joven se percibe como una ventaja aunque sea meramente aparente, sin olvidar la mayor susceptibilidad de encajar en las exigencias de la empresa por parte de un trabajador inexperto que se autopercibe en dura competencia con un colectivo numeroso fruto de los últimos coletazos del baby bomm y amenazado por la incorporación de mano de obra procedente de otros países. Para los denominados trabajos intelectuales la edad ligada a la experiencia no debería ser un factor negativo. Sin embargo la dinámica interna de estos puestos y los nuevas estructuras y valores de las empresas tienden a identificar lo joven con flexible y versátil.

El afán de sustituibilidad de los trabajadores (nadie es imprescindible, ni tan siquiera demasiado útil o importante dentro de las estructuras de las modernas compañías) parece verosímil en las dos primeras categorías y se intenta aplicar también a la tercera, abaratando el precio del trabajador, flexibilizando su puesto y reclutando sustitutos o suplentes ante posibles incidencias. De ahí la incipiente tendencia a la movilidad dentro del mercado laboral. Es frecuente acusar a nuestro mercado de poco dinámico en comparación con la mayoría de los países desarrollados de nuestro entorno. El trabajador tiende a permanecer en la misma empresa siempre que las condiciones sean más o menos estables y aceptables para él. De hecho le gusta sentirse parte de ella con un alto valor de este componente emocional frente a la incertidumbre del cambio o de lo nuevo. Sin embargo, en la actualidad se insta al trabajador a sondear el mercado laboral precisamente cuando empieza a consolidarse dentro del mismo, favoreciendo la movilidad, flexibilidad y falta de apego al puesto concreto y a la empresa. Las modernas compañías buscan al trabajador inquieto, dinámico, con capacidad de cambio y renovación, polivalente y a la vez especializado, experto y leal, maduro pero joven, autónomo, ambicioso, con capacidades intelectuales, de gestión y de trabajo en equipo, creativo y obediente y con facilidad de trato y sonrisa.

10.2.3. La oferta: Identificación de nuevos colectivos vulnerables: los mayores de 45 años

Generalmente se han identificado los colectivos vulnerables dentro de la oferta del mercado laboral en función de las variables anteriormente descritas de edad (los jóvenes), el sexo (las mujeres) y la formación (poco cualificados). Y durante muchos años se pensó que facilitar el acceso a la formación actuaría como eficaz tratamiento y vacuna ante estos colectivos.

Según los expertos consultados la formación ya no resulta tan inaccesible y en la actualidad existen multitud de asociaciones, entidades y corporaciones de naturaleza más o menos publicas o privadas que ofrecen formación a colectivos potencialmente vulnerables. Sin obviar las tradicionales trabas de acceso y permanencia dentro del mercado laboral, nos proponemos estudiar en el presente capítulo la variable edad como determinante del posicionamiento que el trabajador ocupa en nuestro actual mercado de trabajo y en concreto un nuevo colectivo que emerge como vulnerable en este marco de relaciones, los mayores de 45 años.

Se trata de un grupo de personas que en su día no encontraron excesivas dificultades para incorporarse al mercado laboral pero que, en gran parte debido a la implantación de nuevos procedimientos derivados de las nuevas tecnologías y a las nuevas estructuras empresariales, en la actualidad ven como su puesto desaparece del organigrama y con él su acceso a un trabajo digno.

Por motivos similares se han producido en los últimos tiempos numerosas prejubilaciones. La diferencia en este segundo caso es que el trabajador queda cubierto económicamente aunque puede resultar afectado a nivel psicológico.

Obviamente las reducciones de plantilla aminoran los costes empresariales y en la mayoría de los casos se prefiere prescindir del trabajador de más edad (que suele resultar más gravoso) y contratar a jóvenes en condiciones más flexibles (contratos fijos de mucha antigüedad por contratos eventuales o de prácticas). La cuestión es que hacer con ese colectivo de trabajadores de gran cualificación formal y experiencia que aspira a mantener unas condiciones similares de calidad en el empleo. De alguna manera el actual mercado laboral les trasmite que su "oferta" está obsoleta y ellos con ella.

A principios de los 90 la edad crítica para insertarse en el mercado laboral era los 45 año pero en la actualidad la horquilla se va ampliando cada vez más produciéndose un efecto de contagio que en ronda los 40. Ya en 1995 los parados entre 40 y 45 años superaban los 280.000, cifra que se incrementa en cien mil sólo un año después. En la actualidad más del 34% del total de parados se encuentra en este margen de edad (y por supuesto es mayoría en los de larga duración).

La realidad es que la vida del trabajador se va acortando paulatinamente y el hecho de cumplir 40 años supone grave obstáculo para encontrar empleo. En muchas ocasiones se trata una falta de adecuación al puesto (desajuste entre oferta y demanda) pero en otras es una conducta que roza una nueva conducta discriminatoria. En general cualquier actitud, acción, disposición, decreto o reglamentación e incluso ley que menoscabe los derechos de los ciudadanos por razones de edad es considerada un acto de discriminación.

De hecho en EEUU desde hace más de 30 años (donde el fenómeno que describimos se inició con anterioridad) existe el ADEA (Acta de discriminación en el Empleo) que prohíbe el uso de la edad para tomar decisiones de contratación, despido o promoción de los empleados. También impide clasificar al personal de modo que se le limiten las oportunidades y sanciona explícitamente el uso de cualquier aviso publicitario en que se demanden empleados donde el candidato deba ser joven o recientemente graduado o tener una determinada edad. Las empresas norteamericanas no pueden exigir a los candidatos que incluyan en su solicitud la edad o fecha de nacimiento, es más, en las entrevistas de trabajo no se puede hacer alusión al tema ni someramente (del mismo modo que no se les puede preguntar por cuestiones de vida personal, religión, estado civil ni sobre le número de hijos que tiene o quisiera tener). Pero dadas las predominantes tendencias de los modernos mercados laborales ni que decir tiene que cada año miles de norteamericanos se querellan por ser víctimas de esta discriminación.

Y es que lo que los modernos analistas de la oferta de trabajadores denominan "empleabilidad" disminuye proporcionalmente a medida que se incrementa la edad del trabajador.

Se entiende por "empleabilidad" al conjunto de aptitudes y actitudes de naturaleza racional y emocional que hacen del ofertante un óptimo candidato. La edad se englobaría dentro de los atributos racionales fáciles de medir y de los que se derivan posibles hábitos y actitudes emocionales. En el fondo sólo opera como potente variable discriminante dentro de un mercado como el actual donde todavía abunda la oferta frente a la demanda.

Para la demanda y según las definiciones consultadas, ser "empleable" supone capacidad de aprendizaje de las nuevas tecnologías y nuevos procedimientos en el trabajo además de una motivación intrínseca e inteligencia emocional que le capacitan para gestionar cualquier tipo de cambio en un entorno de buenas relaciones interpersonales. Por supuesto exige disponibilidad a cambiar de domicilio y a desplazarse por todo el país, requisito que muchos de los mayores de 40 años no están dispuestos a asumir.

Como vemos el hecho de llevar muchos años desempeñando una labor y cumpliendo una función no incrementa la empleabilidad del trabajador. Parecería que el haber resultado eficaz en las antiguas condiciones del mercado laboral imposibilitaría para ser útil en el nuevo mercado emergente.

Y la cuestión no es sólo que los mayores no se adapten a las nuevas tecnologías o que resulten menos productivos por hacerlo con mayor dificultad, ni tampoco que se queden obsoletos porque a las empresas no les es rentable invertir en formación con ellos (debido a su predecible escaso recorrido laboral). Según los expertos entrevistados así como la experiencia de los propios afectados es más una cuestión de prejuicios que de realidades.

Si bien es cierto que los jóvenes están más "sueltos" en informática que los mayores, la mayoría de los puestos sólo requieren unos conocimientos básicos fácilmente aprendibles y disponibles a estas alturas por casi cualquier trabajador medianamente capacitado. La formación está más relacionada con la actitud hacia la novedad y la curiosidad. Es verdad que el desarrollo del ámbito privado y familiar que suele acompañar a la madurez menoscaba la disponibilidad y receptividad hacia la novedad formativa en la mayoría de los trabajadores, especialmente en los escalones bajos e intermedios donde se agrupan los colectivos más vulnerables (este fenómeno es de especial relevancia entre el colectivo femenino). Una vez alcanzado un lugar dentro del mercado laboral y/o de la empresa el trabajador suele buscar una estabilidad que acompaña a su trayectoria vital coincidente también con un momento de estabilidad en lo personal.

Este momento vital y laboral tiende a asociarse con una asunción de hábitos y modelos que dificultan la flexibilidad y la receptividad a los cambios. Las inquietudes formativas se canalizan más como complemento y mejora de lo cotidiano que como adquisición de nuevas competencias.

Aunque en cierto sentido se reconozca que la formación invertida en un trabajador estable resulta más rentable que en otro más joven entrenado para la movilidad entre las empresas.

En la actualidad empiezan a crearse y desarrollarse empresas especializadas en ofrecer su servicios para la recolocación de trabajadores excluidos del mercado laboral después de cierta trayectoria profesional. Más allá de asociaciones de afectados o fundaciones para la integración de colectivos vulnerables en el mercado laboral, el reposicionamiento dentro del mercado de trabajo se ha convertido en una profesión en sí misma.

A este servicio se le conoce como "out placement" y en estos momentos se encuentra en pleno desarrollo en nuestro país. Se trata de un acompañamiento profesionalizado en la búsqueda de empleo y que en países como Francia, se rige por ley y es de obligado cumplimiento en muchos expedientes de regulación de grandes compañías. De alguna manera, la misma dinámica del mercado laboral ha generado la necesidad de mecanismos o entidades que ajusten una masa de oferta crítica con las potenciales demandas del mercado. Nos referimos a "masa crítica" en el sentido de colectivos en peligro pero con recursos y oportunidades. Su tarea consiste en gestionar ese cambio, optimizando las fortalezas y compensando las debilidades.

Cabe señalar que se trata de un servicio de cierta sofisticación más rentable y accesible a medida que se incrementa el perfil del trabajador afectado, en otras palabras, aumenta su "empleabilidad" y disminuye su "sustituibilidad".

Analizar el servicio prestado por estas consultoras nos proporciona la descripción de las fases adecuadas y eficaces a seguir por un trabajador mayor de 45 años excluido del mercado laboral. En primer lugar hay que tener claro el objetivo y asumir los condicionantes de partida compensando la desventaja de la edad con otras facultades.

La tarea consiste en un profundo análisis individual encaminado a crear un argumentario que permita eliminar las potenciales barreras derivadas de la edad. A esto se añade un estudio de empleadores reales con el fin de optimizar recursos y saber elegir el "mercado diana" al que lanzar la oferta personal.

El candidato es responsable de su propio proyecto y se le entrena para gestionar la búsqueda de empleo como un nuevo reto dentro de su carrera. Para ello se le pone en contacto con distintos consultores especializados que le irán instruyendo en diversas técnicas de búsqueda de empleo además de contactos y reuniones con otros candidatos de manera que la persona nunca se sienta aislada, bloqueada o desvinculada. La novedad del enfoque reside básicamente en el planteamiento proactivo en lugar del reactivo tradicional. Las nuevas tecnologías posibilitan este enfoque y son, desde el principio, una herramienta más en la gestión del proceso.

En consonancia con los nuevos valores imperantes, este tipo de empresas trabajan "por resultados". El tiempo medio desde que el trabajador/cliente es retirado de su habitual puesto hasta encontrar uno nuevo apenas ronda los tres meses.

Cabe señalar que los clientes de estos servicios son siempre empresas o grandes compañías y no trabajan a título individual. En buena medida prestan sus servicios a la parte de "la demanda" o empresarios-contratadores ajustando y reciclando la oferta a las necesidades del mercado.

Para ellos el perfil ideal de trabajador mayor de 45 años con cierta trayectoria en el mercado laboral, una vez más, poco tienen que ver con la formación estructurada o con la experiencia concreta en el desempeño del puesto, va más en la línea de atributos actitudinales que de habilidades racionales contrastables.

En primer lugar ha de interiorizar claramente que el motivo de su desvinculación es puramente organizacional.

Es de vital importancia que el trabajador no se autoinculpe del fin de la actividad. También resulta útil no llenarse de rabia o rencor contra el mundo empresarial en general como metáfora de la propia situación vivida.

En segundo lugar ha de ser receptivo a conocerse y analizarse como si de un proyecto se tratara y ha de ser capaz de gestionar y sacar adelante ese proyecto.

A continuación la famosa proactividad resulta de gran importancia. El cliente-candidato-trabajador ha de responsabilizarse de su propio proyecto de manera activa, sin esperar a recibir la fórmula mágica de inserción laboral. Ha de saber gestionarse y responsabilizarse de sí mismo. Por último se ha de mantener un nivel alto de actividad y combinar todas las técnicas en paralelo. Se recomienda dedicar un mínimo de 35-40 horas semanales a la búsqueda de empleo o gestión personal de reposicionamiento en le mercado laboral. En este sentido se hace especial hincapié en la importancia de la red de contactos propia y adquirida.

Según los responsables de proyectos de "outplacement" en España el 70-80% mantiene sus condiciones o incluso las mejora con el cambio. Así mismo aproximadamente el 90% continua en el mismo sector, el 9% cambia de sector aunque de alguna manera mantiene la profesión y un 1% cambiaría de sector y de profesión.

Si al entrenamiento proporcionado desde los "outplacement" añadimos la óptima actitud del trabajador en el sentido de disponibilidad, flexibilidad, ambición, tolerancia, creatividad, capacidad de trabajo en equipo y receptividad a las novedades y los cambios tendremos configurada la mejor oferta disponible en el colectivo de mayores de 45 años no ya excluidos del mercado laboral, más bien reubicados y fortalecidos, después de la autogestión de su cambio entendido como crecimiento y desarrollo personal y laboral.

La rentabilidad de este tipo de servicios más o menos profesionalizado abarca diferentes ámbitos. Por un lado tenemos una rentabilidad económica inmediata para las empresas que presentan los expedientes de regulación: el ahorro derivado de posibles juicios o litigios, además el despido se puede producir de manera inmediata, en lugar de esperar los meses pertinentes que marca la ley o acuerdo concreto. Además puede ser un importante elemento de negociación sindical, contribuir a la paz social y trabajar positivamente a favor de la imagen de la compañía. De alguna manera recuperaríamos cierta función social de la empresa que denotaría responsabilidad e implicación por la situación presente y futura de sus empleados.

10.3. Análisis del colectivo de trabajadores mayores de 45 años excluidos del mercado laboral

El siguiente capítulo analiza el discurso recogido dentro del colectivo de mayores de 45 años excluidos del mercado laboral. Como ya hemos indicado al principio de nuestro informe se realizaron dos grupos de discusión de dos hora de duración con personas que reunían estas características. A continuación se exponen los principales ejes estructurales derivados del análisis cualitativo discursivo de los protagonistas del fenómeno.

Comenzamos con las causas expuestas en las reuniones por las cuales este colectivo queda excluido del actual mercado laboral. Como ya hemos venido indicando las principales causas se derivan de la reestructuración de plantillas: desaparición del puesto ejecutado, fusiones entre entidades y duplicidad de cargos o simplemente despidos por remodelaciones.

Por parte de los implicados se reconoce un cambio a nivel estructural dentro de las empresas y compañías. De un modelo conjunto a uno cada vez más descentralizados y más o menos autónomo, donde a medida que te alejas del centro empeoran las condiciones laborales. El esquema es que cuanto más cerca estás del centro real de producción hay mejores condiciones y empleos.

Por lo demás la mayoría de los participantes en las reuniones vieron como a través de las fusiones como su puesto quedaba carente de sentido o duplicado. A menudo desaparece debido a la implantación de las nuevas tecnologías, especialmente en cuanto a labores administrativas o de control interno de las organizaciones. En otras ocasiones se contratan trabajadores más baratos que acaban realizando las mismas o similares funciones pero a aun menor coste para la empresa.

En líneas generales la trayectoria laboral y el concepto de trabajo varía dentro de este colectivo en relación con el actual modelo imperante. Abundan los casos de personas que fueron aprendiendo el oficio desde abajo y fueron poco a poco subiendo escalones en el organigrama empresarial.

En su mayoría se trata de personas acostumbradas a trabajar que, independientemente de las condiciones negociadas para la salida del puesto, viven la actual situación con cierta frustración personal y bloqueo emocional. Perciben la actual situación desde la incomprensión rabiosa a la aceptación pasiva, en función de los recursos disponibles y/o de las alternativas personales enfocadas al futuro inmediato. En cualquier caso para los prejubilados o los que cuentan con subsidio de desempleo, el hecho de cobrar por no trabajar se vive como una perversión de un sistema enfermo y absurdo, que deshecha lo valido para incorporar lo precario, ajeno a su concepción de lo que tienen que ser unas correctas condiciones laborales y económicas.

A nivel psicológico las consecuencias suelen ser duras. Los participantes reconocen haber requerido un cierto periodo de aceptación de la actual situación que de una manera u otra, deja secuelas personales y familiares, así como una amarga sensación de fraude y/o fracaso personal.

En cualquier caso los grupos reconocen cierto menoscabo en su autoestima que dificulta enormemente su reincorporación a un mercado laboral perverso, exigente y deshumanizado que no valora sus habilidades y que desprecia su experiencia. La mayoría de los participantes no dispone de una alternativa verosímil a nivel laboral debatiéndose entre la búsqueda indiscriminada en periódicos, Internet o a través de conocidos frente a otro porcentaje que ve como única salida el autoempleo o la puesta en marcha de un negocio propio. Las personas que compaginaban su antiguo trabajo con alguna afición susceptible de ser convertida en negocio ven ahora la oportunidad de desarrollar esa actividad a cambio de alguna remuneración que les permita salir adelante. Su planteamiento requiere no sólo cambiar de oficio, también de sector y de actividad. Montar una

empresa supone un riesgo importante y la situación personal, psicológica y financiera en la mayoría de los casos no anima a seguir adelante.

En este sentido son frecuentes las demandas de mayores ayudas, subvenciones y beneficios fiscales para posibles empresas creadas por este colectivo.

En este punto cabe señalar ligeras diferencias por sexo. En general las mujeres suelen disponer de una situación menos agobiante debido a su posición de segundo ingreso del hogar. En este margen de edad, la mayoría cuentan con los ingresos del marido y la necesidad de trabajar es menos acuciante que para los varones cabezas de familia. Por lo demás, existen pocas diferencias a nivel de género y las típicas trabas que limitan el acceso de la mujer al mercado laboral, a estas alturas quedan diluidas.

Respecto a la actitud vs. aptitud, observamos importantes diferencias con lo expuesto en el capítulo de la demanda. En este caso la oferta quedaría lejos de las expectativas y necesidades expuestas por los actuales demandantes de trabajadores y de las opiniones de los expertos entrevistados. El ocupar durante muchos años un puesto de trabajo proporciona además de una experiencia, una interiorización de protocolos y procedimientos contrastados que no se olvidan de la noche a la mañana por mucho que cambie la estructura empresarial o se persiga una nueva adecuación de competencias. En este sentido demandas como la flexibilidad, la obediencia o la creatividad resultan especialmente dificultosas y chocan con unos hábitos arraigados de difícil eliminación.

A esta dificultad hay que añadir por un lado la transgresión psicológica que supone tener de jefe o superior de menor edad (y experiencia) junto con la falta de costumbre de "venderse" o promocionarse dentro de la estructura empresarial. Según se reconoce en los discursos, los jóvenes no tienen ese handicap y compaginan la formación recibida con habilidades personales actitudinales que favorecen su incorporación y desarrollo dentro del mercado laboral.

En cuanto a las aptitudes la principal fortaleza de nuestro colectivo es la experiencia. En muchas ocasiones acompañada de titulaciones más o menos obsoletas pero casi siempre carente de dos requisitos imprescindibles en el nuevo contexto laboral: los idiomas y el manejo absoluto de las nuevas tecnologías. Estas habilidades pueden ser mejor o peor solventadas a través de cursos de reciclaje y formación pero difícilmente acabaran convirtiéndose en nuevos puntos fuertes de nuestros futuros candidatos.

Aunque esta no sea la causa directa de los despidos, a la larga se convierte en una importante traba de reincorporación que, unida a cuestiones actitudinales y exigencias laborales de mantener cierto nivel previamente adquirido, componen unas perspectivas poco optimistas en general.

Por otro lado, los grupos declaraban percibir a parte de la demanda completamente deshumanizada y desligada de la realidad. Bajo su punto de vista se piden imposibles.

La cuestión de la experiencia como posible fortaleza de nuestro colectivo queda degradada al reconocerse que esa experiencia se adquirió en puestos y responsabilidades que ya no existen. En la actualidad no existe una transmisión de conocimientos de una generación a otra y por lo tanto la experiencia resulta vacía. La actual dinámica laboral hace que la composición y estructura de los puestos de trabajo varíe constantemente primándose con mucho la flexibilidad frente a la experiencia. La idea de un oficio que se va adquiriendo desde la figura del aprendiz está prácticamente obsoleta y desvirtuada en nuestros días.

Parecería que la "experiencia" de una organización o compañía se deposita en el disco duro del ordenador más que en las personas. Las nuevas tecnologías han eliminado unos trabajos y han creado otros, a nivel cuántico las diferencias no son importantes en exceso pero su efecto en las estructuras empresariales y organizacionales internas resulta bastante más notorio.

Antes el conocimiento (y la experiencia) se depositaba en las personas, especialmente las de más edad y trayectoria, ahora se tiende a la sustituibilidad de los trabajadores y a que los ordenadores acumulen esa información. Por lo tanto, uno de los efectos que se deriva es la desvalorización de la experiencia personal del trabajador. Paradójicamente, en la actualidad, para los jóvenes es una de las retribuciones que más se maneja a la hora de compensar el trabajo y el esfuerzo.

A los ojos de nuestro colectivo objeto de estudio, resulta perverso y engañoso compensar con algo que al final carece de valor. De ahí la generalizada percepción de cierta prostitución del valor del trabajo en nuestros días. La eliminación de la profesionalidad entendida como conjunto de habilidades que se adquieren gracias a conocimientos y experiencia unido a retribuciones devaluadas, contratos precarios y niveles de competencia cada vez más exigentes conforman una percepción del actual mercado laboral con tintes catastrofistas y bastante descompensado entre oferta y demanda.

Según lo que se desprende del análisis de los discursos la oferta actual de fuerza de trabajo sería en primer lugar sobreabundante y muy preparada. Se reconoce que los jóvenes hoy día disponen de conocimientos y recursos nuevos y que se presentan (y ofertan) en el mercado laboral con excelentes curriculum fruto de un esfuerzo académico importante (fenómeno Jasp). De hecho abunda la ida de que existe un exceso de oferta cualificada para pocos puestos en ese nivel.

A esto hay que añadir la progresiva incorporación de mano trabajadores extranjeros, principal competencia para puestos poco especializados y más

abundantes. Son estos dos colectivos (los jóvenes y los extranjeros) los que se perciben como principales núcleos de competencia para los trabajadores mayores de 45 años. Y ambos resultan una competencia casi insalvable. Con los jóvenes es difícil competir en formación, disponibilidad y actitud. Además resultan una mano de obra más barata y menos exigente, susceptible de mayores manipulaciones y sujeta a contratos precarios. En cuanto a los extranjeros resultan competencia para puestos puramente alimenticios (físicos o de los denominados de servicios o "sonrisa") única salida para muchos de los trabajadores de más edad excluidos del mercado laboral.

La percepción generalizada que el colectivo objeto de nuestro estudio tiene del mercado laboral es que se encuentra en proceso de sucesiva degradación. La explotación de los jóvenes con eternas jornadas a precios de hace 15 años, con contratos precarios en el mejor de los casos y la tendencia a competencias desleales entre diferentes gremios ("el abogado basurero o el médico albañil") refuerzan esta percepción y contribuyen al pesimismo generalizado. La situación se describe como de sobreabundancia de una joven oferta cualificada que no tiene apenas posibilidades de ubicarse en el puesto deseado y hacia el que invirtieron sus estudios y su esfuerzo. Si la mayoría declara el funcionariado como la ocupación ideal, por estabilidad y condiciones laborales sobre todo, el trabajo disponible en la actualidad dista mucho de parecerse al de un funcionario. Más bien al contrario, sería cada vez más exigente y competitivo y, como consecuencia, más inseguro. Entre los mismos compañeros se percibe una decreciente solidaridad y un espíritu cada vez más individualizado y egoísta, lo cual, en última instancia, acaba debilitando al conjunto de los trabajadores como colectivo. La progresiva tendencia a subcontratar servicios dentro d e las empresas y/o a recurrir a la figura del autónomo (free lance) hacen más patente la desarticulación de la clase trabajadora dentro de las empresas.

Mención aparte merece la reflexión sobre el trabajo como concepto llevada a cabo por los grupos de discusión. En este sentido se detecta un nuevo orden emergente en lo que al mercado laboral se refiere. A fin de cuentas "trabajo" es lo que se supone que se compra y se vende en el mercado laboral y este bien-valor-concepto está en plena transición en nuestros días. La mayoría de las definiciones se basarían en la idea de intercambio.

Sin embargo se diferencian claramente distintos tipos de trabajo cada vez más alejados y polarizados entre si. El trabajo mecánico (o "físico") donde el trabajador es clara y rápidamente sustituible y los trabajos especializados cada vez más escasos e inaccesibles.

En cualquier caso el "trabajo" es un valor estructurante a nivel social y personal. Se relaciona e identifica con valores tan importantes como la estabilidad, la tranquilidad y la seguridad. Supone mucho más que una fuente de ingresos. A nivel privado proporciona satisfacción, realización personal, capacidad de relación, de aprender cosas nuevas y de estar en contacto con los otros. Sus beneficios se extienden al ámbito personal y social, la sensación de pertenecer a algo más grande e importante que uno mismo. Socializa y estimula. Aporta dignidad y contribuye a la salud (mental sobre todo) de los que están ocupados. Además devuelve una imagen positivada de uno mismo desde el momento en que aporta un valor social al individuo y una retribución económica. Por otra parte también se trata de una rutina, costumbre o conjunto de hábitos que ordenan la vida cotidiana y nos hacen sentirnos parte de un todo ("entramado") más complejo construyendo parte de tu identidad.

La desvalorización del trabajo remite a otros cambios y transformaciones en nuestra sociedad que someramente son apuntadas por los grupos. Por un lado la concentración empresarial en grandes grupos cada vez más poderosos que van acabando con la diversidad y en cierta medida contribuyen a estandarizar la demanda. A esto unimos el desprecio hacia la experiencia y la edad en contraposición con la sublimación de lo joven como valor en si mismo.

Cabe señalar como en uno de los grupos se expusieron experiencias cercanas a la ilegalidad y prácticas susceptibles de ser denunciadas por suponer una discriminación real. De hecho existen países como EEUU donde este tipo de conductas son perfectamente denunciables (como hemos tenido ocasión de ver en apartados anteriores del presente informe). Se trata de abortar el acceso a un puesto de trabajo de un trabajador únicamente debido a la edad. La trabajadora en cuestión había pasado todos los filtros y entrevistas pertinentes y en todos ellos había ocultado su verdadera edad. Finalmente el puesto era suyo pero a la hora de presentar el DNI fue desechada. El resto de los requisitos los cumplía con creces pero este fue un filtro insalvable.

Finalmente los grupos dibujaron un futuro nada alentador en lo que al mercado laboral se refiere. Para ellos las tendencias actuales acabarán cada vez más acusadas y la discriminación y polarización de los empleos disponibles hará cada vez más difícil el acceso y permanencia dignamente en el mercado laboral. Desde su perspectiva, la exclusión de estas condiciones supone casi una salvación personal y denota la prevalencia de valores cada vez más perversos en nuestra sociedad.

En el fondo y analizando e interpretando los diversos discursos recogidos a lo largo de la presente investigación, nos encontramos en un momento de tránsito del Antiguo Orden Laboral al Nuevo Orden Emergente.

Así y a modo de resumen podemos sintetizar los dos modelos atendiendo a lo siguiente:

Antiguo Orden:

- Organigramas empresariales centralizados y estructurados jerárquicamente.
- Existe la idea (e ideal-concepto aspiracional) de oficio y profesión.
- Existe y se estimula la figura del aprendiz al amparo del maestro.
- La persona tiende a permanecer toda la vida laboral en la misma empresa o similares: un trabajo para toda la vida.
- El trabajo aporta estabilidad y ésta es un valor en sí mismo.
- Modelos de contratos sólidos, formalmente establecidos y respetados.
- Modelo relacional basado en el contacto directo, el trato humano y valores emocionales.
- Inercia a permanecer en el puesto: oferta poco dinámica y estable. Promoción interna.
- Entorno relacional estable: la plantilla.
- Importancia del método y del procedimiento establecido: la costumbre.
- Mercado laboral estratificado, corporativista y rígido, donde la ocupación solía coincidir con la formación y la experiencia (sin graves desajustes tipo "médico-albañil").

Nuevo Orden

- Descentralización y estructuras "horizontales".
- Prima la versatilidad, flexibilidad en la definición de competencias y requerimientos.
- El becario frente al aprendiz. La experiencia (desvalorizada) como retribución en los primeros trabajos.
- Se estimula la flexibilidad y se valora la promiscuidad laboral.
- La movilidad como valor frente a la estabilidad. El trabajo no siempre aporta estabilidad, con repercusiones en otros ámbitos del individuo.

- Modelos de contratos inestables y socialmente percibidos como precarios.
- Modelo relacional deshumanizado, competitivo e inseguro, basado en la consecución de resultados y con gran rotación interna y externa (subcontratación).
- Sensación de menor cohesión, solidaridad y compañerismo. Predominancia de valores individualistas.
- Importancia de habilidades actitudinales (sonrisa, asertividad, capacidad de relación) e imagen de dinamismo y juventud.
- Mercado laboral sobredimensionado: exceso de oferta cualificada (por formación académica o por experiencia y trayectoria laboral) e irrupción de nuevas competencias no-cualificadas (inmigrantes). Tendencia a la descompensación bipolar: empleos sustituibles y precarios frente a cada vez menos empleos dignos. El trabajo de verdad como un bien escaso y un valor en extinción.

Los modelos anteriormente expuestos se articulan como ejes estructurales que articulan el discurso de nuestro "target". Son construcciones simbólicas de escenarios no siempre reconocibles ni cuantificables. De hecho, las cifras apuntan a un recorte en la oferta (cualificada especialmente)como consecuencia de los procesos demográficos de nuestro país. Como teníamos ocasión de ver en capítulos precedentes, las tendencias señalan una creciente escasez de trabajadores jóvenes en el futuro. Sin embargo la percepción social no camina en esa misma dirección. Se está asumiendo que el trabajo es un bien escaso (entre otras cosas debido a un exceso de oferta disponible)y que lo normal es la precariedad, una consecuencia del sistema (o el precio para que el sistema funcione).

Desde el lado de la demanda (contratadores) se consigue devaluar el trabajo y venderlo más barato. A la vez que "encarecerlo" para la oferta al hacerlo más inaccesible y exigente. Y dado que los mercados son construidos y que la empresa tiene una función social, lo que se compra y se vende en el mercado laboral es trabajo y convendría dignificarlo ajustándolo y compensando los excesos de la oferta y de la demanda. El trabajo por encima de cualquier cosa es un motor. Un motor personal, económico, vital y social. Moviliza, dinamiza y nos hace progresar a todos. De alguna manera nos dignifica y conviene no olvidarlo.

10.4. Historias de la vida laboral

Para el presente capítulo hemos utilizado una técnica cualitativa conocida como "historias de vida". Se trata de entrevistas personales en profundidad en las cuales el entrevistado cuenta a modo de biografía toda su experiencia sobre un tema en concreto. Se puede hacer desde su biografía como conductor-propietario de coches hasta prácticas sexuales-relacionales a lo largo de una vida. Obviamente para profundizar en los objetivos de nuestra investigación nos interesaba adaptar la técnica al contexto laboral.

Las cinco entrevistas realizadas versan sobre la vida laboral de trabajadores en torno a los 45 años, excluidos del mercado laboral o en situación de clara vulnerabilidad. El objeto de esta metodología es contrastar los resultados extraídos de los grupos de discusión y así mismo aportar nuevos indicadores que nos ayuden a comprender la actual situación del mercado laboral en general y la del colectivo de mayores de 45 años en particular. El perfil del entrevistado es de alta cualificación-especialización, con formación académica y trayectoria laboral como profesional liberal o dentro de una organización. Tres mujeres y dos hombres.

Por edad, las personas entrevistadas comenzaron sus actividades laborales en lo que hemos dado en llamar antiguo orden y el tránsito hacia el nuevo orden les

sorprende en lo que en teoría sería aproximadamente la mitad de su trayectoria laboral. En este sentido habrían sido entrenados, preparados y mentalizados para desarrollar sus profesiones con unas pautas y en un marco que cada vez se parece menos al actual. Serían los principales afectados del rápido cambio a que se ve sujeto un contexto laboral en plena transición.

En general a todos les resultó relativamente fácil el acceso al mercado laboral. Independientemente de las titulaciones obtenidas. El acceso se produce antes si no se continúa estudiando o después si se amplía la formación. En los primeros momentos se suele compatibilizar el trabajo con lo académico bien a través de colaboraciones con la universidad o con formaciones privadas suplementarias hasta que el trabajo en sí mismo se convierte en la principal actividad.

La incorporación a un puesto concreto suele ser a través de conocidos, contactos, entrevistas o con la reciente figura del "trainig" o becario recién importada en nuestro entorno laboral. La sensación generalizada es de menor competencia que la actual y de mayor definición de los puestos y trayectorias a seguir para alcanzar los objetivos laborales propuestos.

En lo relativo a la formación, cabe destacar lo completo y sólido de la misma en nuestros entrevistados. A menudo se recurre a esta variable para explicar la vulnerabilidad de determinados colectivos dentro del mercado laboral. Por ello se proponen programas de formación continua como medidas de prevención y "reciclaje" para estos colectivos. En este caso concreto el problema dista mucho de ser carencias formativas. Más bien al contrario, parecería que existe una sobrecualificación que el actual mercado laboral no es capaz de absorber ni de aprovechar o valorar dignamente. A juicio de nuestros entrevistados la demanda realmente no busca buenos profesionales bien formados, lo que busca y necesita son trabajadores reemplazables y susceptibles de ser sometidos a duras condiciones laborales al mínimo coste.

Si incluimos el manejo de las nuevas tecnologías dentro del apartado de formación encontramos que una vez más, se trata de una variable no discriminante. Dos de nuestros entrevistados son verdaderos especialistas y el resto se maneja perfectamente en lo que necesita, y ha sabido ir incorporando con naturalidad y curiosidad los avances necesarios para el desempeño de sus trabajos. Curiosamente la persona mejor establecida dentro del mercado laboral (aunque en situación de vulnerabilidad) era la que declaraba mayor aversión a las cuestiones informáticas.

En cuanto a la movilidad laboral, versatilidad y tolerancia a los cambios nuestros entrevistados se encuentran en tránsito entre ambos órdenes. Si bien la mayoría ha tenido trayectorias dinámicas y contactos con distintas empresas, también existe la figura del trabajador dedicado durante veinte años a la misma organización. En cualquier caso se trataría de una variable con escaso poder discriminatorio y que no supone, en si misma, una vacuna frente a las transformaciones laborales. Su mayor utilidad consiste en incorporar distintos procedimientos empresariales e incrementar la capacidad de adaptación del trabajador, a la vez que ir conociendo más a fondo los imperativos y demandas empresariales. En cualquier caso señalar que nuestros entrevistados han cumplido con el requisito de flexibilidad ante los cambios, movilidad y promoción inter-empresarial.

Las distintas perspectivas permiten a los entrevistados establecer una comparación entre las condiciones del antiguo orden frente a las emergentes en la actualidad. En primer lugar la estructura empresarial ha sufrido importantes transformaciones. De la empresa "familiar" centralizada y más o menos jerarquizada a la gran multinacional de modelo descentralizado con sede en otros países y que importa valores y estructuras basados en los resultados.

Otras características del nuevo orden señaladas por nuestros entrevistados se refieren a la progresiva precariedad en los contratos ("cada vez más reticentes")

junto con la creciente incorporación de la figura del free lance como símbolo de la desvinculación entre trabajador y empresa.

Además la figura del free lance conlleva una asunción de tareas y una responsabilización de todas las fases del proceso (incluida la de captación de clientes o labores comerciales) que no siempre está entre las habilidades de los candidatos. Una vez más detectamos la creciente importancia de atributos asociados a la imagen y al carácter (actitudinales) como requisitos imprescindibles en el nuevo contexto laboral.

Si la globalización y las nuevas estructuras empresariales conllevan una redefinición de los puestos y de las condiciones laborales también traen consigo una disminución de la variedad y una estandarización de las opciones. En este sentido la demanda (los posibles contratadores-empleadores) se fortalece mientras que la opción del autoempleo o la formación de la pequeña empresa complejiza (contribuyendo a debilitar la oferta).

Otras consecuencias derivadas de la implantación del nuevo orden en el mercado laboral es la exigencia devoradora de otros ámbitos constitutivos del individuo, como por ejemplo la familia o la vida privada. Es en este sentido como el género actúa como variable discriminatoria de la mujer. Sin embargo a esta edad no cuenta con suficiente peso especifico como para explicar la discriminación. Tres de las personas entrevistadas no tenían hijos y los que los tenían eran ya mayores. En este sentido la disponibilidad de los candidatos es prácticamente total en un 90% pero respetando ciertos horarios y limites mínimos.

Pleno consenso discursivo en cuanto a dibujar las actuales condiciones laborales en pleno proceso de degradación, un momento de tránsito en los valores. A la creciente competitividad y estrés personal se suma el desprestigio profesional y la degradación del puesto y del trabajador.

Una de las principales consecuencias ya señaladas en el capítulo anterior es la devaluación de la profesionalidad, del oficio y de la experiencia. La oferta (y más en concreto nuestro colectivo de mayores de 45 años) se ve devaluada desde un ámbito que precisamente es autopercibido como potencialidad y riqueza. La demanda no absorbe ni sabe incorporar al trabajador formado y experto aunque exigente en función de la calidad de su oferta. El trabajo parece distar mucho de ser un bien social o una riqueza colectiva y el que está hoy en día disponible no encaja con un perfil cualificado ni maduro.

Estas percepciones resultan consistentes con los nuevos valores imperantes en nuestra sociedad especialmente el referente a la exaltación de lo joven en si mismo.

La consecuencia y el diagnóstico final de todo lo expuesto en el mercado laboral a juicio de los entrevistados resulta pesimista cuando no catastrofista.

Y sin embargo todos los excluidos del mercado laboral desean obviamente reincorporarse lo antes posible. Las razones más urgentes son las de tipo económico pero también existen otras importantes de índole emocional que se relacionan con la multifunción social y personal del valor trabajo.

Para terminar cabe señalar el caso de uno de nuestros entrevistados con una profesión como la medicina donde se supone que todavía se valora la experiencia en sí misma. Los "varemos" sociales para medir su profesionalidad han primado a los jóvenes salidos del MIR frente a la experiencia de veinte años.

11. CONCLUSIONES

En el presente estudio nos hemos acercado a la realidad de un colectivo con dificultades en el empleo como son los mayores de 45 años, en este caso excluidos del mercado laboral después de una considerable trayectoria en el mismo.

Una de las hipótesis de trabajo partía de la variable "implantación de las nuevas tecnologías" como posible explicación para la exclusión de un colectivo de profesionales en pleno desarrollo. A medida que hemos ido avanzando en la investigación descubrimos un panorama mucho más complejo. Las nuevas tecnologías repercuten en la organización interna de las empresas, afectando a la distribución de puestos y competencias pero, en si mismas, no explican ni justifican la expulsión de competentes profesionales de las organizaciones. Funcionan más como excusa que como variable explicativa de una realidad cambiante cuyos principales afectados en estos momentos son personas condicionadas casi exclusivamente por la variable edad.

Examinando en detalle en los primeros capítulos las actuales características de nuestro mercado laboral detectamos cuatro transformaciones estructurales que determinan y/o condicionan el nuevo modelo emergente, a saber: la industrialización del procesamiento de la información; el declive de la forma de producción familiar; la nueva biografía laboral de la mujer y la incorporación de trabajadores extranjeros. De las cuatro, la primera sería la más relevante a la hora de comprender la idiosincrasia del colectivo objeto de nuestra investigación.

Por otra parte acudimos a magnitudes macroeconómicas que nos ayuden a predecir futuras evoluciones y comportamientos laborales con el fin de contrastarlos con las proyecciones de nuestros entrevistados y expertos. En este sentido la principal conclusión apunta a un futuro de mayor escasez en la oferta de mano de obra, especialmente la cualificada o convenientemente formada, debido fundamentalmente a las evoluciones demográficas de un contexto en pleno desarrollo y en especial a la pirámide poblacional española. Parece que en el futuro, el trabajo seguirá siendo un bien escaso y muy apreciado pero la "competencia" para acceder al mismo se suavizará y la oferta se desarrollará (en procesos formativos más o menos especializados) a mayor ritmo y en mayor medida de lo que parece estar dispuesta a asumir y absorber la demanda.

En la actualidad el trabajo como función social y como valor se encuentra en pleno proceso de transformación acorde con otras evoluciones sociales. En la frase "trabajar ya no es lo que era" se encierra parte del complejo panorama laboral que nos ha tocado vivir. Valores como la estabilidad, la profesionalidad y la confianza están siendo sustituidos por otros de distinta naturaleza como la flexibilidad, versatilidad o sustituibilidad. Si a esto unimos la implantación de "lo joven" como valor aspiracional promovido e impulsado desde distintos órdenes sociales y mediáticos empezamos a comprender las dificultades actuales de desarrollo laboral en personas y colectivos supuestamente alejados de ese rígido requisito.

Pero más allá de modas o de posibles preferencias más o menos limitadoras vemos que "lo joven" laboralmente hablando, además de ser más actual, resulta más barato y pertinente dentro de los nuevos planteamientos y objetivos de las empresas. Se trata de una oferta de mano de obra más abundante, barata y dócil, susceptible de incorporar y asumir rápidamente los nuevos valores emergentes.

En apariencia todo serían ventajas hasta el punto de desplazar a la oferta que no cumpla esas características. La mejor contraoferta se basa en la experiencia como valor. Paradójicamente es en este punto donde radica la principal dificultad para

los mayores de 45años. La nueva definición de los puestos y sus competencias asociadas no necesita de la experiencia. Esta descansa metafóricamente en el disco duro de las nuevas empresas multinacionales. El trabajador, por tanto, se hace fácilmente sustituible y la promoción a través de la práctica contrastada en el desempeño diario de una misma tarea deja de ser relevante.

Las políticas de costes y de incesante búsqueda de resultados desplazan la importancia del oficio y de la profesionalidad entendida como adecuación formal a un perfil determinado. En otras palabras, la experiencia no es rentable cuando las profesiones, los puestos y las estructuras cambian sin cesar. Al contrario, resulta un inconveniente ya que implica unos métodos y procedimientos interiorizados en ocasiones difíciles de superar o transgredir.

Sin embargo es esta misma experiencia uno de los valores de cambio que sustituye al económico en nuestro actual mercado laboral. En muchas ocasiones, paradójicamente, se retribuye a los jóvenes con experiencia (en lugar de con dinero) cuando a fin de cuentas la experiencia como moneda de cambio está previamente desvalorizada.

Esta es la situación con la que se encuentra el colectivo de mayores de 45 años objeto de nuestro estudio. En su gran mayoría, la exclusión del mercado laboral se produjo en una posición relativamente buena fruto del trabajo y el esfuerzo de muchos años. Excepto en el caso de altos directivos donde la madurez todavía es un grado, para la mayoría de los afectados la posible reincorporación al mercado laboral se hace desde una posición muy debilitada. La percepción de sobre abundancia de oferta cualificada (los jóvenes) y no cualificada (los inmigrantes) aumenta la competencia y la sensación de exclusión social y laboral. A fin de cuentas incrementa la inaccesibilidad (encarecimiento) de un bien básico como es el derecho al trabajo para personas acostumbradas al mismo. Por otra parte se percibe que la demanda ofrece un trabajo muy barato y en progresiva desvalorización y deterioro (en condiciones contractuales, horarios, retribuciones, responsabilidades etc).

Estos desajustes entre oferta y demanda acaban dibujando una estructura laboral cada vez más polarizada. Para nuestros participantes al mercado laboral le está pasando como al mundo, que aumenta las diferencias. Cada vez hay menos ricos (pero que acumulan más) y más pobres (que acceden a las sobras). Es decir, el trabajo "digno" cada vez es más escaso y exigente mientras que proliferan puestos "basura" fácilmente sustituibles.

Por sus trayectoria y características la mayoría de estas personas no optan a puestos de base en la escala laboral pero debido al condicionante de la edad, tampoco tienen acceso a los "escasos" puestos intermedios o altos. Si a esto unimos un momento vital crítico que repercute en una actitud cuanto menos reticente ante si mismos pero sobre todo frente a las empresas y compañías, nos encontramos con un perfil de trabajador de difícil reinserción laboral y poco mentalizado y apoyado para crear su propio empleo.

De alguna manera, a estas personas el tránsito del antiguo orden laboral (pre-tecnológico) al nuevo emergente les ha pillado en medio. Parecería que los jóvenes ya tienen interiorizados los nuevos valores y por lo tanto la decepción o frustración de expectativas es menor: asumen lo que hay e intentan pelear por su futuro. Pero estas personas asumieron lo que había y se adaptaron a los requisitos imperantes sin prever los rápidos cambios laborales actuales. Se trataría de una especie de generación perdida principal víctima de la implantación generalizada del nuevo orden laboral.

Sin ir más lejos, hace unos años la figura del "despedidor" que apareció en una de las entrevistas dedicadas a historias de vida laboral, era impensable (y hasta cómica). La existencia de un profesional ajeno a la organización encargado de citar fuera de las oficinas al trabajador en cuestión para comunicarle su despido nos da idea de la deshumanización a que las relaciones laborales se están viendo sometidas.

En el nuevo orden el trabajo cuenta con atributos cada vez más exigentes, con unos beneficios en decrecimiento y remite a unos valores meramente racionales percibidos como deshumanizados. En este contexto al trabajador se le pide una aceptación y una interiorización de los valores de las compañías un tanto esquizofrénica: se busca (y se prima) la integración pero hasta un limite, no tanto que no pueda ser sustituido cuando resulte conveniente.

Para las personas que iniciaron su periplo laboral dentro del antiguo orden, esta situación además de enajenante y perversa, resulta fuertemente penalizadora. En la época cambiante que estamos viviendo, el cambio afecta a las empresas en su modernización de los procesos de producción y gestión y principalmente al perfil de los profesionales necesarios para trabajar en centros en continua modificación. Los trabajos de hoy día son flexibles y los individuos que trabajan en esas empresas deben de saber adaptarse a los cambios. La empresa ya no es una gran familia, sino simplemente el lugar donde los trabajadores actúan y generan bienes y servicios. Las grandes compañías modifican de forma acelerada los puestos de trabajo, los cargos, y sobre todo, la tarea en sí. Incluso la función misma de u puesto puede desaparecer en cualquier momento. El modelo laboral actual acorta la vida útil de los empleados y el perfil de trabajador joven es el que impera.

En este contexto un trabajador maduro, formado y con experiencia resulta más caro y menos manipulable y susceptible de acatar nuevos métodos empresariales basados principalmente en los resultados cuantificables.

Las personas que no hayan podido "sobrevivir" dentro de las empresas o instituciones después de las reestructuraciones organizativas, principalmente derivadas de la implantación y desarrollo de las nuevas tecnologías, cuya edad supere los 40 años quedan casi automáticamente excluidas del sistema laboral. Configurarían el perfil de una oferta cualificada (por formación o experiencia) que la demanda no es capaz de rentabilizar o absorber. En otras palabras, no son el tipo de trabajador que en la actualidad, y por las razones anteriormente expuestas, buscan o necesitan los empleadores. El desajuste entre calidad o

características de esta oferta y los requisitos de la demanda han generado un nuevo colectivo vulnerable y con dificultades en el empleo, donde las tradicionales variables explicativas de género y formación quedan a su vez obsoletas emergiendo con fuerza la variable "edad" como actual y futura referencia discriminatoria.

BIBLIOGRAFÍA

- Prospectiva de las ocupaciones y la formación en la España de los noventa

(Informes del Instituto de Estudios y Análisis Económicos)

Autor: Luis J. Garrido

Edita la Secretaría de Estado de Economía y Hacienda. Madrid 1992

- Tecnología y Empleo en España: Situación y Perspectivas

(Informes del Instituto de Estudios y Análisis Económicos)

Autor: Felipe Saenz

Edita la Secretaría de Estado de Economía y Hacienda. Madrid 1992

- Tecnología, empleo y trabajo en España

Autora: Cecilia Castaño. Alianza editorial. Madrid 1994

- El Fin del Trabajo

Autor: Jeremy Rifkin. Edita: Paidós. Barcelona 1996

- Economía Trabajo y Sociedad.

(Memoria sobre la situación Socioeconómica y laboral)

Edita el Consejo Económico y Social. Madrid 1995

- Ocupaciones de interés en el mercado de trabajo

Observatorio Ocupacional

Edita: Instituto Nacional de Empleo (INEM 1996)

- Perspectivas de empleo 2002

Informes OCDE

Edita: Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales. Madrid 2002

- España 2010: Mercado Laboral. Proyecciones e implicaciones empresariales

Coordinado por: Alfonso Jiménez, Manuel Pimentel y Mentxu Exhevarria

Edita: Díaz de Santos. Madrid 2002

- Crecimiento, Competitividad y Empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI

(libro blanco)

Edita la Comisión Europea. Luxemburgo 1994

- Los efectos del desarrollo tecnológico sobre el empleo

Autora: Paloma Sánchez

Edita: Ediciones Encuentro. Madrid 1997

- La economía regional en cifras

Edita: Consejo de las cámaras de comercio del centro de España. Madrid 1997

- Toledo en cifras. Anuario estadístico de la provincia de Toledo

Edita la Cámara de Comercio e Industria de Toledo. Toledo 1996

- Los trabajadores industriales ante las nuevas tecnologías.

Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) Estudios y Encuestas.

Madrid 1989.

- Punto de encuentro. (Artículos)

Publicación trimestral de Senun 40. Edita: Senun 40

- *Tecnología y empleo: contra el pesimismo*

Artículo de Dimitris Kyriakou para la revista The IPTS Report. Sevilla 1996