

La crisis de empleo en España. Evidencias de un modelo agotado

Guillermo Garoz López

Resumen

La pretensión de este trabajo es poner de manifiesto el carácter estructural de la crisis de empleo que padece la economía española. Por su calado y dimensión social dicha crisis evidencia a mi entender, el agotamiento del modelo productivo, adentrándose en la necesidad de un cambio en la composición de la actividad económica y estratégica del país. Este trabajo, analiza someramente la alternativa del trabajo a tiempo parcial y el comportamiento de sectores vitales de la economía española ampliamente representados en el PIB, tales como turismo, construcción, automóvil o banca, y todo ello orientado a considerar su capacidad de generar y mantener empleo estable y de calidad. El trabajo abarca también cierto análisis de los elementos estructurales necesarios para conseguir ratios de productividad laboral acordes con los estándares de nuestro entorno, incidiendo en el modelo educativo y su correlación con el mercado de trabajo, así como las modificaciones necesarias en materia de negociación colectiva, I+D+I, o las nuevas tendencias en políticas salariales y adecuaciones en materia de movilidad funcional u organizativa.

The jobs crisis in Spain. Evidences of an exhausted model.

Abstract

The aim of this presentation is to show the structural character of the unemployment crisis faced by the Spanish economy. For its depth and social dimension, crisis shows the exhaustion of the production model and it needs to a change in the composition of the country's economic activity. This essay briefly discusses the alternative of part time work roles and the behaviour of core sectors of the Spanish economy, widely represented in the GDP (Gross Domestic Product) such as tourism, construction, automotive, as well as a brief analysis of the role of the banking, all oriented towards the ability to generate and maintain stable and quality employment. The essay also includes structural improvements needed to obtain labour productivity ratios in accordance with the standards of our environment and its Inter-relationship with the professional market as well as the necessary changes in collective bargaining, research and development, the new trends in salary policy, organisational and functional mobility.

1. Introducción

El empleo es hoy en día un recurso escaso y un problema vital de las sociedades que tratan de encarar el nuevo siglo. Es por tanto, un importante elemento de reflexión y debate de la Sociología del Trabajo. En dicho debate se mezcla la temporalidad, las nuevas formas de trabajo, la flexibilidad laboral, el papel de los agentes sociales y del propio Estado. Lo que parece dibujarse de cara al futuro más inmediato, es un escenario donde los Estados han renunciado a conseguir una sociedad de pleno empleo. No obstante, gran parte de la ciudadanía comprende y exige la necesidad de realizar algún tipo de reparto del empleo existente y un cambio de rumbo en cuanto al modelo económico. Los gobiernos no son ajenos al problema y están implantando reformas de todo tipo para dotar de trabajo a una ciudadanía que se desespera. La propia dinámica social está generando nuevas (y viejas) perspectivas de entender el trabajo y las relaciones laborales. La posibilidad de compartir el mismo puesto de trabajo y el mismo salario, (*Job sharing*), los contratos específicos para jóvenes (los famosos *mini Jobs*), corrientes de pensamiento alternativo como las teorías del decrecimiento y la bioeconomía (Georgescu-Roegen, 1971) u opciones orientadas a dotar de una explicación no exclusivamente económica al trabajo, donde el salario o la jornada quedan relativamente difusos y mezclados con otras motivaciones no contractuales, sin mencionar el desarrollo total de la economía social como alternativa económica e ideológica.

El trabajador del siglo XXI se desarrolla en un contexto de globalización económica, lo que constituye un elemento diferenciador definitivo. Anteriormente, el arquetipo estándar era el de un varón de mediana edad, con trabajo fijo y empleado de una gran empresa industrial. Ese trabajador propio de la postguerra mundial ha dejado de ser representativo del mercado de trabajo actual, (Sennet, 1998). La biografía del trabajador de la Sociedad del Conocimiento es totalmente distinta, sobre todo cuando es el sector servicios (1) el gran protagonista de las economías avanzadas, y la terciarización la realidad más evidente de la evolución de las economías occidentales (Kurz, 2003). El trabajador del sector servicios además de ser mayoritariamente mujer y joven, está sujeto a unas condiciones de incertidumbre muy acusadas, la temporalidad y el trabajo a tiempo parcial (t.p.), son características comunes al empleo que hoy se crea, pero es en el sector servicios donde la precariedad es más acusada. El sector servicios suele ser generador neto de empleo, no obstante se debe tener en cuenta que tipos de empleos se han

creado durante los últimos años. Las malas condiciones laborales de muchos de los trabajadores de estos sectores están relacionadas con la baja productividad y poca competitividad de muchas de las empresas, y es que la economía española mantiene una tendencia histórica a equilibrar la baja inversión en capital con bajos costes laborales, ya sea a través de la inmigración, la precariedad laboral, o el uso (y abuso) de la mano de obra femenina.

2. Crisis de empleo en la sociedad del conocimiento. el reparto del trabajo: ¿Panacea o utopía?

Uno de los puntos sobre el que se ha incidido es el reparto del empleo mediante la utilización del modelo de contrato a t.p. Ciertamente este tipo de contratación puede ser uno de los pilares sobre los que apoyar de nuevo el relanzamiento del empleo. Sin embargo, hay que señalar que parte de su efecto positivo se desvanece cuando sirve como excusa para estigmatizar laboralmente a quienes se acogen a él. En España, este tipo de contrato iguala el concepto de parcialidad al de temporalidad, siendo habitual que desde los departamentos de recursos humanos sea valorado como una salida para personas en apuros, generalmente mujeres (2), o para personas que (así se piensa) nunca tendrán una verdadera integración en la empresa por estar menos involucradas en los objetivos fundamentales de la organización. Debido a estas consideraciones, se corre el riesgo de que sea el tipo de contrato el que cree y defina una nueva categoría de trabajador que tiene en su duración incierta y en la jornada reducida sus señas de identidad. Sin perjuicio de lo anterior, en muchos países de la UE, (Holanda por ejemplo), el contrato a t.p. cumple una importante labor, aunque actualmente la integración no traumática de los *print time* en el contexto económico y social europeo es a menudo disfuncional. De modo que la popularización del contrato a t.p. no deviene exclusivamente del intento por parte de muchos mercados de trabajo europeos de conciliar vida familiar y laboral. Así se deduce de los datos que aporta Eurostat para la UE-27 en 2012 y que pueden observarse en la tabla 1 para los distintos grupos de edad. De hecho, una mayoría de trabajadores (36% de los hombres y 24% de las mujeres) declaran recurrir a este tipo de contrato de manera no voluntaria, forzados por la necesidad de trabajar, por causas de fuerza mayor, o por imposición del empresario, que ve en este tipo de contrato una salida económica y fácil a situaciones de rigidez normativa.

TABLA 1.

RAZONES DEL TRABAJO A T. PARCIAL POR GRUPOS DE EDAD. UE-27. 2010. (%)								
	15 A 24 AÑOS.		25 A 49 AÑOS		50 A 64 AÑOS		TOTAL.	
	VARÓN	MUJER	VARÓN	MUJER	VARÓN	MUJER	VARÓN	MUJER
Por recibir enseñanza o formación	58,1	49,6	11,6	3,1	7,4	2,3	20,4	7,4
Por enfermedad o incapacidad propia	(...)	(...)	6,5	2,3	9,2	3,5	7,1	3,1
Cuidado de niños/ adultos incapacitados.	(...)	4,7	6,9	40,5	5,5	31,0	4,1	28,1
Por otras obligaciones.	2,0	3,0	5,0	14,7	9,1	18,0	7,2	16,4
NO ENCONTRAR TRABAJO A TIEMPO COMPLETO	26,4	29,7	47,7	23,9	39,4	23,3	36,0	24,0
Otros motivos.	12,6	12,6	22,3	15,5	29,4	21,9	25,1	20,9
No disponible (...)								

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

En el caso español el riesgo de que el contrato a t.p. encubra una situación de subempleo es mayor, ya que las cifras de aquellos que declaran trabajar *print time* por no encontrar ocupación a tiempo completo es del 57% por término medio para los hombres y del 48,4% en el caso de las mujeres. Por consiguiente, la alternativa del empleo a t.p. debe ser analizada como una posibilidad “limitada” del reparto del trabajo, ya que existe el riesgo de convertirse en una forma de sustituir empleo a tiempo completo por otro de menor calidad y que no produzca un

crecimiento neto de puestos de trabajo. A todo esto hay que sumarle la mayor visibilidad social del sector asistencial, donde es protagonista la mujer y donde existe una relajación en las condiciones laborales, sobre todo en el tratamiento de la jornada y en la parrilla de salarios. Para ilustrar la situación española respecto a los tiempos parciales, ofrecemos los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) aportados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) y que se muestran en la Tabla 2.

TABLA 2.

RAZONES DEL TRABAJO A T. PARCIAL POR GRUPOS DE EDAD. ESPAÑA. 2010. (%)

	15 A 24 AÑOS.		25 A 49 AÑOS		50 A 64 AÑOS		TOTAL.	
	VARÓN	MUJER	VARÓN	MUJER	VARÓN	MUJER	VARÓN	MUJER
Por recibir enseñanza o formación	40,3	32,7	33,5	22,2	6,7	2,0	15,2	5,6
Por enfermedad o incapacidad propia	0,1	0,4	0,5	0,4	2,5	1,1	1,9	1,0
Cuidado de niños/ adultos incapacitados.	0,1	2,6	(...)	3,7	2,3	17,8	1,7	16,1
Por otras obligaciones.	0,5	0,9	0,5	2,6	1,7	10,1	1,4	9,0
NO ENCONTRAR TRABAJO A TIEMPO COMPLETO	46,5	53,4	47,6	61,8	60,5	47,7	57,0	48,4
No querer trabajar a t.completo	4,6	3,9	5,2	3,4	6,1	10,8	5,7	10,0
Otros motivos.	16,8	6,0	12,5	5,5	19,9	10,2	16,8	9,7
Desconoce el motivo.	0,2	0,1	0,1	0,4	0,3	0,2	0,3	0,2
No disponible (...)								

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

El contexto laboral de estos colectivos es constantemente reinterpretado y de no reconducir el concepto y consideración de este tipo de contrato, es posible crear con el tiempo una subclase de trabajador/a, que esté siempre bordeando la economía sumergida y la exclusión social. Sin perjuicio de lo anterior, y a pesar del avance en la última década de la modalidad *part time*, lo que subyace actualmente es una situación de estancamiento en la utilización del contrato a t.p.

3. Capacidad de mejorar la productividad en el marco de las relaciones laborales y algunos factores coadyuvantes

3.1 Jornada de trabajo.

Sabido es que la productividad laboral es uno de los factores determinantes en la capacidad de competir de las empresas. El mercado de trabajo fija uno de los condicionantes fundamentales de esa capacidad de ser competitivo: la duración de la jornada y su valor. En efecto, la determinación del número de horas de trabajo y su

adaptación a los objetivos del plan estratégico de la empresa es una cuestión fundamental. No obstante, y pese a lo que pudiera parecer, tan importante es fijar la cantidad de horas de trabajo como la forma y distribución a lo largo del ejercicio. La tendencia a futuro respecto a la jornada de trabajo es un reparto irregular e individualizado del número de horas y del salario. Se impone flexibilizar la jornada, lo cual no es nada parecido a reducir su duración, simplemente se trataría por esta vía, de optimizar el tiempo de trabajo. La desregulación de la jornada se antoja vital, la finalidad sería aplicarla de manera eficiente a los ciclos productivos y períodos punta de actividad de las empresas. No se trata de competir trabajando mayor número de horas, se trata de racionalizar los tiempos de permanencia maximizando las curvas de productividad.

La presencia en el puesto de trabajo durante muchas horas no presupone productividad alguna, al contrario, a veces oculta disfunciones y carencias en la organización del trabajo. El actual sistema de negociación colectiva, pese a sus cambios recientes, sigue siendo considerado en muchos aspectos poco ágil para lograr una rápida incorporación en los ciclos productivos de cambios importantes en materia de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo contenidas en la legislación laboral, (ver Estatuto de los Trabajadores, (ET) .Art.41, tras la promulgación del RDL 3/2012 de 10 de Febrero). De manera paulatina, se instala entre los agentes sociales y la negociación colectiva, conceptos como el calendario de trabajo anual individual en el que la empresa dispone de un determinado porcentaje de la jornada anual que a modo de “bolsa de horas” redistribuye en los períodos de mayor producción o actividad. La posibilidad de distribuir la jornada de manera irregular, adaptándola a las necesidades de la organización, supone un notable esfuerzo por parte de los empleados, (Wallace, 2003). Actualmente, la reforma del mercado de trabajo contenida en el RDL 3/2012, indica la incorporación de la desregulación de la jornada como un elemento normativo de primer orden, tendente a conseguir mayores tasas de productividad. (E.T. Art.34, 2).

3.2 La clasificación profesional

Otro de los vectores a tener en cuenta respecto a la mejora de la productividad es la reglamentación de las funciones profesionales. Como norma general, la clasificación en categorías laborales era la forma organizativa más al uso para reglar la actividad en función de la profesión y experiencia de cada obrero. Este tipo de encuadramiento funcional obedecía a una estructura empresarial típica de la fase de industrialización posterior a la 2ª Guerra Mundial. El concepto de categoría (que durante un extenso período sirvió para encuadrar la actividad fordista y a la vez para construir toda una política retributiva), comienza a ser materia de debate y reflexión en la negociación colectiva. En un más a más, el E.T. en su Art. 22 (según Real Decreto Ley 3/2012), refuerza la existencia de los grupos profesionales, eliminando totalmente el concepto de categoría. Este cambio normativo incide en la tendencia de que la categoría ha dejado de ser una forma eficiente de estructurar la actividad laboral. La base funcional de la categoría era la incorporación del trabajador a un empleo bajo un supuesto de idoneidad avalado por credenciales académicas centradas en conocimientos cognitivos sobre los procesos de trabajo que el puesto exigía. La categoría laboral implica rigidez funcional y en cierto modo aísla al trabajador, limitando la necesaria movilidad y aminorando su nivel de empleabilidad. Estas disfunciones atribuidas a la aplicación del nomenclátor de categorías, ralentizan y dificultan la inmediata adaptación de medidas organizativas rápidas y flexibles del tipo que impone la economía globalizada propia de la Sociedad del Conocimiento. (Drucker, 1969). En el Cuadro 1, se enumeran algunos elementos resaltados por Finkel (1994) y que (citando a Sayer) expresan el contraste entre la etapa industrial y la nueva etapa postfordista (3).

CUADRO 1: ELEMENTOS DIFERENCIADORES DE LA NUEVA ETAPA POSTINDUSTRIAL RESPECTO A LA ETAPA INDUSTRIAL.

VIEJOS TIEMPOS	NUEVOS TIEMPOS
Fordismo	Flexibilidad-postfordismo
Rigidez	Especialización
Producción en masa	Pequeña producción.
Maquinaria específica	Maquinaria flexible.
Producción normaliza	Producción diferenciada.
Descualificación.	Cualificación.
Integración	Desintegración.
Just in case	Just in time
Gran stokaje	Mínimo almacenamiento.

Fuente: Finkel.1994:139. Elaboración propia

En mi opinión no se trata de características totalmente excluyentes, ya que existen elementos de ambas etapas que se combinan e interrelacionan de manera temporal. La clasificación que se muestra básicamente expresa hacia donde ha transitado la nueva economía en cuanto a organización del trabajo y modelo de producción. La sociedad postindustrial (Bell, 1976), se basa entre otras cosas, en la revolución que ha supuesto la globalización y los procesos de incorporación de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) a la economía actual (Torrent, 2004), la cual se caracteriza por la producción *just in time*, estrategias de flexibilidad, alianzas supranacionales, nuevas formas empresariales, horizontalidad jerárquica, emergencia de nuevas profesiones, el crecimiento del sector servicios (terciarización) y sobre todo en la constante innovación tecnológica y el imparable avance de la microinformática en los procesos de automatización (4) en los puestos de trabajo. (Carnoy, 2001).

3.3 Las competencias laborales

La categoría laboral representa el tránsito desde una visión estática, hacia el concepto más dinámico y con mayor capacidad de flexibilidad funcional: el grupo profesional. Dicho tránsito se realiza a través del desarrollo de la competencia profesional. Según la define Ducci, (1996): La competencia laboral es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no sólo a través de la instrucción, sino también —y en gran medida— mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo. Las empresas cada vez dan mayor importancia a las conductas y rasgos de personalidad que puedan aportar un plus añadido de liderazgo y capacidad de reacción de los trabajadores ante la toma de decisiones. En este sentido, el concepto de competencia está más cerca de las necesidades propias de las empresas actuales, donde priman exigencias distintas a las tradicionales formas de afrontar los procesos de selección de trabajadores, que básicamente se apoyaban en las acreditaciones académicas y la demostración de un conocimiento estrictamente teórico, al margen por tanto de la visión más dinámica de la selección por competencias. Las competencias se caracterizan por su orientación hacia el trabajo efectivo, la práctica laboral y la demostración de las cualidades mediante la integración de conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas tangibles que puedan aportar a la empresa mayores ratios de productividad. Esta integración es garantía de la capacidad de adaptación tanto de la empresa como de los trabajadores, ya que lo único inalterable en el mundo del trabajo es la necesidad constante de improvisación y flexibilidad. Para abundar en la materia consultar UNESCO (2013). “Educación para todos en el Mundo.”

3.4 La educación y la formación

Es necesario incrementar el ritmo de integración en las políticas educativas de las nuevas formas de entender el desempeño del trabajo y de cuáles son los verdaderos valores que se deben transmitir a los futuros demandantes de empleo. Muchos de los problemas derivados de la sobrecualificación detectada en España, derivan de la mala conexión existente entre el sistema educativo y el mundo de la empresa. Uno de los grandes logros del mercado de trabajo alemán es sin duda la reducción de la sobrecualificación, de manera que mientras en la UE supone una tasa del 19% y en Alemania las cifras no sobrepasan el 18%, España supera a ambos con un 31% (5). Estos datos, publicados en 2013 por la oficina estadística de la UE, (Eurostat), demuestran que el sistema de Formación Profesional (f.p.) en Alemania es sumamente eficaz y está orientado a conectar el mundo de la empresa y el mercado de trabajo, de manera que consigue correlacionar satisfactoriamente los estudios realizados con el potencial puesto de trabajo. De hecho, la tasa de paro juvenil suele ser en estos países inversamente proporcional al incremento del número de alumnos que estudian y trabajan en torno a la f.p. El caso español demuestra la veracidad de estas tendencias, las cifras ofrecidas por Eurostat corresponden a estadísticas de 2008, por lo que los datos de sobrecualificación pueden ser actualmente superiores. En demasiadas ocasiones nuestros jóvenes ingresan en el mercado de trabajo en condiciones poco competitivas desde un prisma empresarial, sobrados de conocimientos teóricos y faltos de práctica real, sin mencionar los consabidos episodios de sobrecualificación no deseada en determinados sectores productivos ya saturados, y la falta de cualificación en otros. La tendencia es proclive a que la situación empeore, ya que la crisis y el paro han provocado una “avalancha” de desempleados sobre el sistema educativo buscando una mayor fuente de oportunidades de empleo mediante la acreditación académica y competencial.

El informe del Consejo Económico y Social (CES, 2010), incidía especialmente sobre estas cuestiones, sobre todo acentuaba la necesidad de conseguir la coordinación entre las administraciones públicas en sus tres niveles competenciales. Esta coordinación en el tratamiento de la formación para el empleo, es vital para evitar solapamientos e impedir que se produzcan ineficiencias. El aprovechamiento de las sinergias de los recursos públicos es imprescindible para conseguir un costo razonable y sostenible. No obstante, el sistema educativo español tiene sus propios problemas de índole interna, entre ellos afrontar las altas tasas de fracaso escolar y el abandono prematuro de las aulas. Las cifras que ofrece el informe del CES (op.cit.) son preocupantes, un 30% de los jóvenes entre 18 y 24 años abandonan prematuramente los estudios; de hecho, un 24% de los alumnos de ESO

dejan la escuela sin conseguir el título acreditativo. El hecho más demoledor es aquel que nos indica que los ratios en comprensión lectora de gran parte del alumnado de las escuelas e institutos españoles son de los más bajos de la UE. Esto significa (ni más ni menos) que muchos de estos alumnos tienen serias dificultades para entender y explicar lo que leen. La reforma educativa que coadyuve al inicio de un cambio en el modelo productivo, debe pasar por un amplio consenso entre las fuerzas políticas y la sociedad civil y contar con los profesionales de la educación y los agentes sociales. Del mismo modo, el CES (op.cit) enfatiza la necesidad de hacer corresponsables a las CCAA, e involucrar a los ayuntamientos, sobre todo en lo concerniente a la f.p. y la gestión por competencias profesionales, así como la mejora de la calidad de la enseñanza preescolar. El tratamiento especial debe estar reservado para la modernización del sistema de f.p., que necesita un eficaz sistema de interconexión con las empresas y que ofrezca al alumno una forma rápida de “transitar” por el sistema mediante pasarelas curriculares bien organizadas que brinden múltiples alternativas hacia titulaciones de alto contenido tecnológico y competencial. Es fundamental para el éxito del alumno de f.p. una formación basada en un alto porcentaje de prácticas consensuadas con las empresas y combinada con una actividad teórica bien dimensionada. Como dato incontestable, en aquellos países donde la f.p. se ha implantado con éxito, el porcentaje de paro juvenil es hasta tres veces menor que el español.

3.5 La estructura salarial.

Las empresas se afanan por conseguir una estructura salarial menos gravosa, sobre todo ante la evidencia de la alta participación de los salarios en la cuenta de resultados. Las empresas procuran llevar a cabo políticas retributivas austeras que les permitan maximizar los recursos empleados en el pago de la nómina de sus trabajadores. La cuestión que subyace es si estas retribuciones estandarizadas por categoría laboral consiguen incentivar al trabajador para que sea productivo. Ese ímpetu por la racionalización salarial, ha fomentado políticas retributivas excesivamente rígidas, compuestas fundamentalmente por valores económicos fijos que compensan al trabajador por el tiempo de permanencia en el puesto de trabajo, (como ejemplo pueden citarse la antigüedad o el propio salario base). El devengo de conceptos de carácter fijo orientados a remunerar la simple ocupación del puesto de trabajo, permite una mayor capacidad de previsión del gasto de personal y quizás una mayor paz social al no cuestionar la productividad aportada por cada trabajador en función del salario que percibe.

Se antoja imprescindible el replanteamiento de las escalas retributivas en la negociación colectiva, donde cada vez más se producen propuestas para flexibilizar y racionalizar la estructura de salarios. Evidentemente, este cambio en las políticas retributivas supone trasladar al trabajador parte del riesgo que hasta ahora asumía la iniciativa empresarial, pasando de salarios fijos estables y pactados de forma colectiva, a salarios más individualizados, variables y orientados hacia los ratios de productividad. La nueva situación supone un reto para los trabajadores, que se ven sujetos a un cambio de mentalidad respecto a la consideración del salario como algo estable, progresivo y uniforme. Por otra parte, unas políticas retributivas basadas en el mero incremento general de salarios, no garantiza productividad futura por sí misma. Si se ofertan mayores salarios, (incluso por encima del precio de mercado), además de incrementar los costes laborales de forma ineficiente, estamos premiando junto al buen profesional, a aquellos otros trabajadores que no cumplen de forma habitual con los niveles de productividad. Es obvio, que el salario es la base de la satisfacción e incentivación del trabajador, todo el mundo trabaja por dinero, pero el mantenimiento de niveles de productividad altos y sostenibles requieren la incorporación en el área de recursos humanos de aspectos emocionales, conductuales y psicológicos que complementen la estructura de salarios. Las organizaciones que no pueden competir por la vía de incrementos salariales, están diseñando políticas retributivas que ofertan conjuntamente un entorno de trabajo positivo, posibilidades de promoción interna, horarios flexibles, estabilidad laboral, programas de capacitación profesional, beneficios sociales y salario variable en función de objetivos. También existe un debate abierto respecto al abandono de la tasa de inflación (IPC) como único índice corrector de los salarios y su sustitución progresiva, ligando los incrementos salariales a compromisos de productividad. No podemos ignorar que dos tercios del gasto de las empresas se pueden atribuir al costo de la mano de obra. Esta realidad hace que a veces los despidos colectivos, las suspensiones de contratos, o las modificaciones radicales de condiciones de trabajo se antoje la vía más rápida y fácil para mejorar los resultados a corto plazo. Sin embargo, la reducción de personal también puede ser considerada como una descapitalización y una salida fácil para evitar un análisis interno objetivo que aporte un diagnóstico real y completo del estado de la organización en cuestión. Por tanto, no todas las rigideces y mermas a la productividad provienen de los recursos humanos. Una observación pormenorizada de la dinámica organizativa, muestra como la falta de viabilidad de las empresas no está relacionada únicamente con el gasto de personal, también tiene que ver con el nivel de gestión que realice la organización y de su tamaño y posicionamiento de cara a la competencia interior y exterior. No podemos dejar de mencionar como elemento adicional para incrementar la productividad, la necesidad de reducir los costes laborales no salariales. Según datos de Eurostat referidos a 2011, países como Francia y Suecia aparecen a la cabeza en cuanto a los costos de

seguridad social de sus trabajadores (29,9%). No obstante, en el caso español, si al pago por contingencias comunes se le agrega el seguro de desempleo y las mutuas de previsión de accidentes, los costes laborales reales suelen oscilar entre el 31% y el 35%. El diferencial entre los costes salariales y los costes laborales totales abre pues una “brecha” que dificulta nuevamente la competitividad (6).

4. La ineficiencia de los sectores típicos de producción. El gigante con los pies de barro

4.1. Construcción y Obras Públicas.

Si algo ha caracterizado a la economía española en las dos últimas décadas ha sido la actividad frenética del sector de obras públicas y construcción, este impulso tenía como objetivo inicial, hacer posible el desarrollo de la red de infraestructuras (autopistas, puertos, ferrocarriles y carreteras primero y alta velocidad después). Gran parte del crecimiento del sector está directamente relacionado con los fondos estructurales de la UE y el objetivo de convergencia con Europa. Bajo este impulso, grandes y medianas empresas se lanzaron a la construcción de kilómetros y kilómetros de autopistas e infraestructuras por todo el país, animando la economía, creando puestos de trabajo, acelerando el consumo e impulsando otros subsectores vinculados. Al finalizar la década de los años noventa del pasado siglo, la red viaria estaba desarrollada en su fase principal y el país poseía un sector de obras públicas de tamaño considerable que veía su actividad a corto plazo limitada.

A fin de mitigar esta falta de actividad en el interior, el sector de la construcción se ha definido en la última década como uno de los más eficientes en la expansión exterior, consiguiendo un posicionamiento importante a nivel internacional. Evidentemente el retroceso de obra pública y la consiguiente contracción debido al desplome de la demanda interna ha dado lugar a la pérdida acelerada de cientos de miles de puestos de trabajo. Años antes, el sector financiero y las bolsas de valores estaban asistiendo al fin de lo que se llamó el “capitalismo popular” en el que se indujo a millones de personas a participar bajo la premisa de que todo el mundo podía invertir en bolsa de forma habitual y compartir los beneficios de una economía en alza pero cada vez más especulativa. Se produce así, el fin del sueño inversor de la clase media española, tras un periodo *brillante* en el que las empresas “punto.com” llegaron a tener ocho millones de accionistas entre 1997 y 2001, (Castells, 2001). El reajuste del incipiente sector tecnológico, hizo que la tasa de ahorro y parte de los excedentes invertidos en la bolsa comenzaran a diferirse hacia la construcción buscando seguridad y rápidos dividendos. El sistema bancario se comprometió de forma más que notoria en la actividad inmobiliaria especulativa. Los activos inmobiliarios eran recomendados por los bancos como una gran oportunidad de inversión con ganancia asegurada. En poco tiempo la actividad del sector de la construcción se incrementa casi exponencialmente. Se especula con los precios del suelo y se generan plusvalías artificiales incentivando la demanda de las clases populares mediante el acceso a un crédito fácil y barato. En el ejercicio 2006, la construcción llega a suponer el 10,8% del PIB, mientras que la media de la UE 15, es un 6,4%. Al ser un sector intensivo en mano de obra y representar un porcentaje tan elevado de la actividad económica, el desplome de los últimos años explica el enorme crecimiento del índice de paro en España.

Bajo esta dinámica de crecimiento acelerado, el sector de la construcción demandó en poco tiempo más de un millón de puestos de trabajo y proyectó la actividad y el desarrollo de todas las industrias y ámbitos relacionados con la construcción, y la creación de miles de empresas con gran capacidad de creación de empleo; las mismas empresas que posteriormente han generado gran parte de la tasa de paro actual. En su calidad de sector “locomotora” de la economía, un descenso drástico de la actividad constructora arrastró a otros subsectores que se sumaron al incremento del paro de manera decidida.

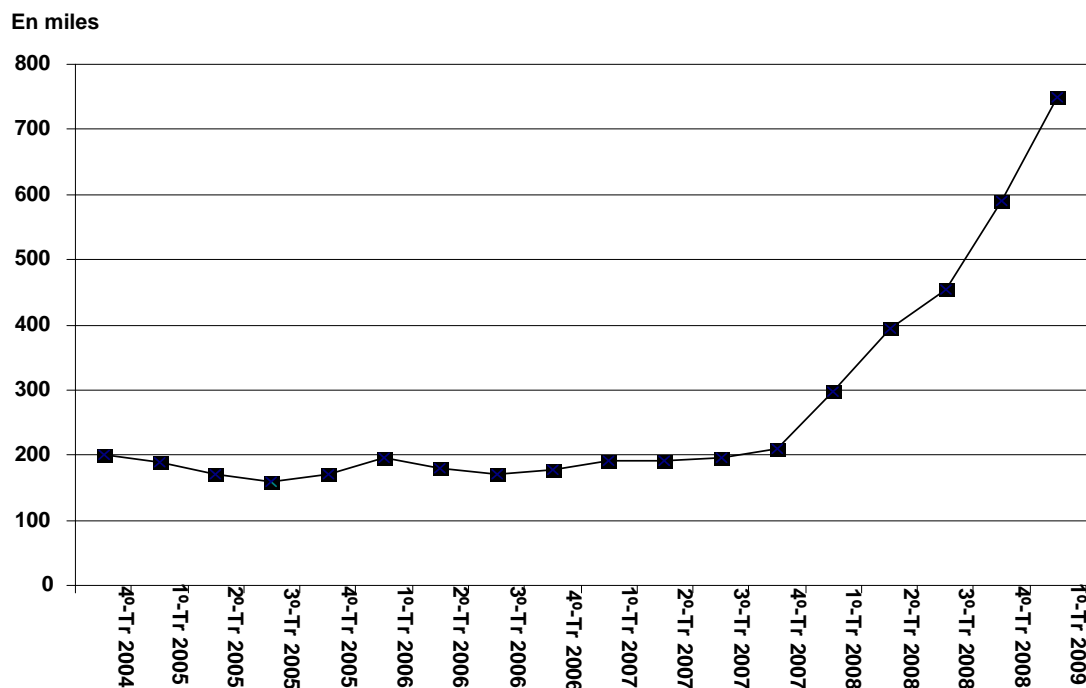
En relación a la gran cantidad de mano de obra que genera y demanda la construcción, es fundamental reseñar que el perfil de la mano de obra que se emplea el sector es poco cualificada y mucha de ella proviene de jóvenes en período de formación. El daño causado por la especulación urbanística no sólo se debe cuantificar en costos económicos directos para la ciudadanía, es palpable que la llamada “burbuja inmobiliaria” ha afectado incluso la configuración estructural del mercado de trabajo de los próximos años, lo que supone un coste añadido en cuanto a la morfología de los futuros recursos humanos. En la “década dorada” de la economía del ladrillo (1997-2007), se ofertaba a los jóvenes altos salarios para trabajos que requerían escasa cualificación. El poderoso “imán” que supuso la construcción y su entorno, atrajo hacia el sector mano de obra poco cualificada, muchos de ellos, alumnos de institutos y escuelas que abandonaron precipitadamente su formación académica ante el reclamo de óptimos salarios y una mínima exigencia profesional, lo que les garantizaba una rápida incorporación al siempre difícil mercado de trabajo. Para apoyar parte de las afirmaciones realizadas al respecto, se cita un fragmento de un extenso trabajo realizado por Alonso y Furio (2010) publicado en *Cahiers de Civilisation Espagnole Contemporaine*.

El aumento de la ocupación se ha concentrado en los servicios y en la construcción. En 1990, los servicios y la construcción representaban, respectivamente, el 55, % y el 9,3% de la ocupación; en 2007, eran el 66,3%

y el 13,3%; mientras tanto la industria pasó de casi el 23,7%, en 1990, al 16%, en 2007. Este cambio se produce en un contexto de apertura exterior y de globalización económica, y propició un auge de las actividades menos expuestas a la competencia internacional, en claro detrimento de las actividades manufactureras de bienes comercializables.” “..Según la Encuesta de Población Activa (EPA), alrededor del 24% del total de empleos creados entre 2005 y 2006 fueron en la construcción. Una cifra que traduce su dinamismo y lo sitúa muy por encima de otras ramas, como la hostelería, y del conjunto de la economía. (“La Economía Española”. *Número 6, Primavera 2010*)

Sin embargo, como puede observarse en el gráfico nº 1. El aumento del desempleo es casi exponencial desde los primeros síntomas del agotamiento de la economía basada en el ladrillo y sobre todo a partir de 2008.

GRÁFICO 1. Parados Sector de la Construcción (4º Tr-2004 / 1º Tr-2009)



Fuente: Ministerio de Trabajo e Inmigración.

4.2 La automoción

La industria del automóvil en España, forma parte de un modelo económico con dificultades para ser competitivo y que cuando no es capaz de mantener crecimientos anuales superiores al 2,5 %, genera cifras de desempleo que sobrepasan el 26% (con expectativas de superar el 28%) y soporta simultáneamente una economía sumergida entorno al 25%. El sector del automóvil es una de las señas de identidad más destacadas de la industria española, pero al mismo tiempo es muy sensible a las crisis de consumo, de manera que la política de inversiones y empleo siempre está condicionada por situaciones traumáticas que suelen solventarse mediante la adopción de ERES, y toda clase de acuerdos tendentes a acompasar los niveles de producción con los niveles de empleo (7). Es necesario precisar que en cuanto al empleo, que cada puesto de trabajo perdido en el sector de la industria de fabricación directa de automóviles propiamente dicha, se produce la pérdida de tres empleos en la de equipamientos e industrias afines. En referencia al tema de la deslocalización y su repercusión en el empleo, es significativo que en el país 8^{vo} productor mundial de automóviles y 2^{do} en el ranking europeo, se produzca una llamativa y preocupante ausencia de tecnología nacional. La carencia de patentes nacionales y de cierta soberanía tecnológica en materia de automoción, se paga con un déficit de independencia para concretar la propia política industrial sectorial.

El modelo económico español ha decidido fundamentar parte de su desarrollo industrial en producir para empresas multinacionales; situación que propicia que las decisiones estratégicas tomadas fuera de España se apliquen bajo criterios de protección de los intereses y del empleo del país propietario de la marca. Algunos de

los procesos de deslocalización están objetivados bajo una lógica económica de protección de intereses multinacionales y contra la que poco o nada puede hacer el país meramente productor, salvo contraatacar con rebajas salariales, reducción de derechos laborales, y con las consabidas (y a la larga ineficientes) subvenciones de las administraciones públicas. Los datos sobre el sector del automóvil revelan su importancia y a su vez el calado de su inestabilidad. Según el informe de la Federación de Industria de CCOO (2012), la automoción en España proporcionaba trabajo a casi 500.000 personas, sin embargo, desde mediados de 2008 hasta finales de 2012 perdió 90.000 puestos de trabajo, continuando en su senda descendente del último decenio, en el que ha visto reducido en un 25% los puestos de trabajo (si sumamos la fabricación directa de vehículos y las industrias auxiliares y de equipamiento). Sobre un PIB que supera el 10%, la contracción de la aportación del sector al PIB se calcula en 3 puntos.

A pesar de las dificultades y del escenario de competencia globalizada, los agentes sociales del sector de la automoción, han sido capaces en los últimos años de innovar en materia de negociación colectiva, sobre todo en lo referente a la desregulación de la jornada de trabajo, movilidad funcional, geográfica y contención salarial. Sin embargo, y debido a las limitaciones estructurales antes descritas, y a pesar de los altos niveles de flexibilidad laboral logrados, el sector de la automoción sigue sufriendo en cómputo global, fuertes pérdidas de empleo y un notable retroceso en cuanto a condiciones de trabajo. Lo anteriormente descrito, reafirma nuestra convicción de que el problema del desempleo y la productividad no se solucionara por la vía de *atomizar y desregular exclusivamente* las relaciones laborales y los marcos de negociación de los agentes sociales.

4.3. El sector financiero-crediticio

La gran implicación de la banca española en la economía global es un hecho incuestionable. Este desarrollo de la banca hacia el exterior es una de las señas de identidad de la moderna economía española, ya que la internacionalización de las grandes corporaciones durante la última década no hubiera sido posible sin su apoyo financiero. El sector bancario fue en su momento, uno de los iconos de la “marca España”. Pocos años después y tras los acontecimientos económicos ya conocidos, el sector bancario se ha visto abocado a planificar una gran transformación de sus estructuras. Todavía a finales de 2010 proporcionaba empleo a 450.000 personas, aunque se estima que tendrá que realizar un ajuste de sus plantillas en los próximos años del orden de 25.000 trabajadores. Las cajas de ahorros desarrollaron durante muchos años una aceptable labor de especialización en el apoyo crediticio a las pequeñas y medianas empresas (pymes) que conforma más del 99% del tejido empresarial español. Tras un proceso de fusión-liquidación, quedaron en su mayoría como gestoras de las fundaciones a las que en su día dieron nombre. En la actualidad, el sector bancario español ha pasado de una actitud de “pasividad crediticia” a una situación de lenta recuperación condicionada al crecimiento moderado de la economía. Esto no significa que la estructura bancaria no necesite de ajustes profundos. No debemos olvidar que la banca ha en el período 2009-2013, ha requerido la intervención económica de la UE mediante un rescate financiero cifrado en más de 40.000 millones de euros.

El actual escenario es muy complejo y necesitaría de un análisis pormenorizado y técnico que escapa a las posibilidades y objetivos de este trabajo, no obstante es digno de reseñar que el sector financiero aparecía en su momento como saneado y con grandes reservas para hacer frente a los descubiertos propios de la crisis inmobiliaria. El binomio capital más reservas parecía estar salvaguardado, pero nada más lejos de la realidad, se ha producido en los últimos años una solapada pero intensa transferencia de la deuda privada de los Bancos y su conversión en deuda pública. Sea como fuere, el precioso tiempo perdido durante los ejercicios 2009 y 2010 y algunas decisiones económicas y políticas tomadas durante los años siguientes, han hecho de la banca española un instrumento poco eficaz para relanzar la confianza y el crédito a las empresas. La población en general tiene dudas sobre la estimación que hizo en su día el propio sector sobre los activos inmobiliarios procedentes de impagos de constructoras y particulares. La mezcla de un sistema bancario demasiado especulativo, junto con un sector de la construcción que superaba en cinco puntos la media europea de PIB, unido a unas Administraciones Públicas complacientes (cuando no cómplices), más la desafortunada gestión del Banco de España, han coadyuvado a la generación de un *cóctel mortal* tomado en forma de crisis económica con un acusada deriva de crisis social e institucional. Ahora bien, de cara al aspecto que nos ocupa que no otro que la productividad y competitividad, la realidad es que la banca española ha estado mucho tiempo bajo sospecha de los mercados internacionales y que sigue condicionando con su falta de **financiación eficiente** la actividad empresarial que quiere emerger y crear empleo.

Las oficinas bancarias no tramitan de manera fluida los fondos ICO y otras líneas de crédito (los bancos dedican gran parte del dinero a recapitalizarse para cumplir con los nuevos límites de provisión de efectivo marcados por la UE) y por tanto, nuestro principal tejido productivo estará en situación de desventaja respecto a los competidores de dentro y fuera de la UE. El Banco Central Europeo (BCE), tras el consejo directivo de la entidad del 04 de Octubre de 2012, ofrecía datos que evidenciaban que las pymes españolas se han financiado en

el mercado de crédito por encima del 6%, mientras que una pyme alemana ha pagado el 3,81% y una francesa el 4,02% por préstamos tipo de millón de euros. Esta desventaja financiera se traduce a medio plazo en la pérdida de cuota de mercado y de competitividad y por tanto de puestos de trabajo, situación que no parece que mejore sustancialmente al término de 2013 y en tanto en cuanto no se dilucide por los organismos reguladores cuanto hay en el sector financiero español de riguroso saneamiento contable y cuanto de simple y calculado marketing publicitario.

4.4 El turismo.

El modelo económico español sigue estando fuertemente influenciado por la importancia desmedida del sector turístico. En la época del “desarrollismo” de los años 60 del siglo XX, la existencia de un sistema monetario descentralizado daba la posibilidad de devaluar la moneda para competir exportando e ingresar divisas. El turismo era ya por entonces una entrada de capital muy importante por su volumen de negocio, por ser intensivo en mano de obra y por su mínima exigencia en inversión y estructura. Esta circunstancia hacía del sector un mecanismo recaudatorio que compensaba el déficit de la balanza de pagos y “tapaba” parte de las ineficiencias de nuestra acelerada industrialización. Esta situación persiste en cierta forma al día de hoy, el turismo debe ser una ventaja estratégica pero no un recurso permanente para compensar la falta de innovación en el modelo productivo. El sector turístico español necesita pasar de competir durante solo cuatro meses al año a ser un turismo con una actividad continuada, con mayor calidad en los recursos humanos y con temporadas de ocho o nueve meses de duración. Para ello debe diversificar su oferta y salir del tópico que supone el turismo de sol y playa. Hoy, (igual que ayer), el turismo es un motor de la economía que supone más del 10% del PIB y que emplea a miles de personas, pero su propia estacionalidad y debilidad estructural se traslada al tipo de trabajo que ofrece: eventual, discontinuo, a tiempo parcial, precario y poco especializado. Se sigue confiando en el turismo para que anime la economía como ha hecho siempre. Sin embargo, ya se empieza a hablar de la “burbuja turística” en relación con el cierre frecuente de sucursales de agencias de viajes por todo el país, junto con el anuncio de expedientes de regulación de empleo en cadenas hoteleras o en la propia red de paradores nacionales, compañías aéreas y otras empresas del sector. El sector turístico supone el 11,5% del empleo y el 10% del PIB. Tal y como resalta el Instituto de Estudios Turísticos, (2011.)

Las actividades vinculadas con el turismo se integran en el sector servicios, dentro de la economía nacional, y el desarrollo de su función se encuentra altamente condicionado por la evolución experimentada por el resto de los sectores económicos....”Debe reseñarse que la actividad turística para un país como España es de vital importancia, pues representa alrededor del 10% del PIB.”..” De los 2,5 millones de activos en el sector turístico, 2,1 millones estuvieron ocupados, lo que supone el 11,5% de los 18,5 millones del total de ocupados a nivel nacional...”.

Respecto a su comparativa con el resto de países de nuestro entorno, las cifras no dejan lugar a dudas, en la OCDE el sector turístico supuso el 4,2% del PIB y el 5,4% del empleo total. Tal y como indica el informe (OCDE, 2012).”Tendencias y políticas del turismo de la OCDE, 2012”

Un análisis de la información disponible más reciente, hasta 2010, muestra que en los países miembros de la OCDE, el turismo contribuye directamente, en promedio 4.2% del PIB y 5.4% del empleo (4.4% y 5.7% para la UE). “De manera notoria, algunos de los países de destino turístico más grandes del mundo como Francia y España, exceden una de estas cifras, o ambas, por un gran margen. ...”

El sector turístico es una formidable base sobre la que se asienta parte del desarrollo económico español, los datos de ocupación y facturación de 2013 son todo un record y las perspectivas de 2014 vaticinan un avance sustancial sobre ejercicios anteriores. Pero a riesgo de ir contra la tendencia más triunfalista y coyuntural, no deja de ser un éxito más aparente que real en cuanto al giro estructural que necesita la composición del PIB español de cara a los próximos decenios. Un desarrollo que sigue basando su éxito en explotar lo fácil, sin maximizar otros recursos alternativos al turismo de sol y playa y demasiado centrado en la hostelería y con poca inversión en capital humano.

5. Conclusiones. Hacia un verdadero modelo de economía social de mercado. La agenda Europa 2020 como referente del cambio

Queda evidenciado en este trabajo, que las actividades incluidas dentro del sector servicios y que suponen gran parte del PIB, son al mismo tiempo actividades de baja capacidad competitiva y de un más que modesto perfil inversor en I+D+I, de ahí su incapacidad en cuanto a generar empleo no cíclico y de cierta calidad. Las reformas estructurales necesarias para posicionar a España como país competitivo son de un calado considerable y

requieren de un compromiso de todos los estamentos involucrados en la estructura social y económica del país: el sistema educativo, el sistema de relaciones laborales, el sistema productivo y financiero (como garante y proveedor de crédito y liquidez) y el sistema político para garantizar que las reformas se lleven a cabo con la equidad y el sentido de Estado necesario. Es imprescindible recabar el apoyo de las entidades supranacionales donde España está presente, pero también es necesario que atienda las indicaciones y sugerencias de la sociedad civil y de la economía productiva.

La mejora funcional del mercado de trabajo y de la negociación colectiva es notoria aunque insuficiente por sí misma. Sin embargo, no es menos cierto que nuestro propio entorno, mantiene ratios de productividad laboral similares al español. Sin embargo las tasas de paro estructural son sensiblemente inferiores y sobre todo han conseguido un modelo productivo menos expuesto a los ciclos económicos, de lo cual se deduce que la incapacidad de la economía española para crear empleo suficiente y de calidad no obedece como causa única a la productividad laboral *Per se*. Estas características negativas conforman gran parte del problema endémico en que se ha convertido el desempleo en España. El sector servicios ha sido siempre una especie de “esponja” que de una manera o de otra conseguía absorber el desempleo creado en otros sectores sujetos a reconversión o crisis. Tal es el caso del excedente de mano de obra generada por la racionalización del sector agrícola tras la entrada de España en la UE. Dicha capacidad de absorber excedente de mano de obra de otros sectores ha dejado de ser una de las características compensatorias del sector servicios. Todos los aspectos tratados en este trabajo constatan la existencia de ciertas limitaciones y debilidades inherentes al modelo económico español que penalizan la competitividad y hacen ineficientes parte de los esfuerzos realizados en ese y otros ámbitos.

La producción industrial de bienes de equipo, (automoción por Ej.) es demasiado vulnerable a las crisis de consumo, y adolece de la suficiente inversión que garantice una base tecnológica propia que facilite a su vez una política industrial integral más autónoma, pues son las multinacionales (propietarias de las patentes), las que marcan las estrategias de producción y por tanto el flujo de empleo del sector. La existencia de estas limitaciones, no significa que el mercado de trabajo español no deba reducir las ineficiencias que de manera endémica soporta, para lo cual debe actuar sobre los aspectos ya mencionados en este trabajo, f.p. basada en prácticas consensuadas con las empresas, competencia laboral como perfil de selección, grupo profesional en lugar de categoría, mayores flexibilidades en materia de horarios y condiciones de trabajo, modificar gradualmente la estructura salarial para hacerla más dependiente de la productividad y menos de la inflación, aminorar el diferencial entre salarios y costes laborales y por último, agilizar la negociación colectiva para que los cambios pactados se vean reflejados en el tejido productivo de manera rápida y eficiente. Lo anteriormente expuesto, supone para la ciudadanía y los trabajadores en general un esfuerzo importante, esfuerzo que en muchos casos ha significado la pérdida de derechos sociales conseguidos a lo largo de las tres últimas décadas de la historia reciente de España. Todo lo concerniente a la flexibilidad laboral, (la panacea según la opinión de muchos), el despido libre y cuasi-gratuito, la pérdida de poder adquisitivo, la adaptación al cambio y las nuevas formas de entender el trabajo y la empresa, son hoy hechos consumados y traumáticos. Han transcurrido más de dos años desde la promulgación del RDL 3/2012 sobre reforma del mercado de trabajo y la realidad es que la E.P.A (Encuesta de Población Activa) sigue ofreciendo datos que superan los 5.000.000 de parados, lo que implica una tasa de desempleo del 26%. El desempleo juvenil afecta al 55% y la temporalidad roza el 24% al término de 2014. Los datos anteriores hay que contextualizarlos en un entorno laboral que sufre además una reducción de la población activa en 417.000 personas, ya que la PA en febrero de 2012 era de 23.072.000, mientras que a finales de 2014 desciende a 22.654.500. Ya durante el primer año de reforma laboral el nivel de paro se incrementó un 8,3% y los ERES un 45,8% con 400.000 personas afectadas durante el año 2012. Los datos indican una dinámica negativa del mercado de trabajo en su doble vertiente de calidad y cantidad de empleo creado. Insistimos desde nuestra perspectiva en que el cambio de rumbo no debe basarse *exclusivamente* sobre normativas y relaciones laborales. El cambio debe ser también de modelo económico. España, (debido a los demoledores datos de desempleo) afronta graves riesgos de exclusión social de colectivos desfavorecidos y la ampliación de la *brecha de pobreza laboral* existente y en cuyos límites se han situado cientos de miles de trabajadores activos precarizados. Estos datos y los condicionantes destacados en este trabajo, evidencian problemas que van más allá de una economía sometida a una fuerte crisis cíclica. Actuar unilateralmente y casi en exclusividad sobre el modelo de relaciones laborales no soluciona el problema de fondo de la economía española.

A pesar que la globalización somete a los Estados a un fuerte condicionante económico y sistémico, debe encontrarse margen suficiente para acometer las reformas estructurales necesarias, aunque dichos cambios necesiten el transcurrir de una generación entera de españoles (8). Quizás no sea necesario ir demasiado lejos para buscar referentes, nuestra propia Carta Magna, (hoy tan maltratada por activa y por pasiva) refleja el modelo al que aspira España: una economía social de mercado. Recuperar el sentido de esta expresión en su doble e inseparable dimensión, económica y social, es la tarea impuesta por los constituyentes. Los Estados (España entre

ellos), se han instalado en los últimos años en un *laissez faire* al más puro estilo del liberalismo económico del siglo XIX. Los gobiernos aprovecharon las sinergias de un progreso económico que no terminaban de entender pero del que sin embargo extraían réditos políticos en el corto y medio plazo. Al final, la estructura financiera especulativa de una mal entendida globalización, ha condicionado de tal manera la democracia participativa que ha devenido en la “voladura controlada” de parte de los fundamentos del Estado del Bienestar. La situación de crisis económica y social se produce en un contexto agravado por la irrupción de economías emergentes (al día de hoy más preponderantes que emergentes), especialmente India, Brasil y China, que están causando cierto desplazamiento geoestratégico de la UE hacia la periferia económica. Estas circunstancias han condicionado las prioridades y el gasto en políticas sociales, buscando la UE competir con estos nuevos gigantes de la producción a bajo costo. Tras el colapso del modelo basado en la economía especulativa y “virtual”, lo que se observa es la falta de voluntad o de capacidad política para implementar estrategias tendentes a que los sacrificios a que se ven sometidos los ciudadanos, se compensen por cambios sistémicos en la economía, el empleo y el desarrollo humano y social de la población. Con más de 26 millones de parados y una tasa de desempleo cercana al 12%, la UE tiene todo por hacer. Europa debe aprovechar la oportunidad que le brinda la Agenda 2020 (gestada desde la Comisión Europea) para implementar una verdadera economía social de mercado y que la UE sea capaz de orientar las sinergias de todos los países miembros en aras de la consecución de objetivos verificables y cuantificables en el escenario europeo de 2020. Estos objetivos de la Agenda 2020 deben marcar la pauta de los países hasta convertirse en objetivos nacionales: el empleo, la investigación y la innovación, el cambio climático y la energía, sin olvidarse de la educación y la lucha contra la pobreza. Estos objetivos representan la dirección que debemos tomar. Nuestro país, como unas de las 5 economías principales de la UE-27 debe estar en todos los foros, plataformas y organismos que impulsen estos cambios estructurales tan necesarios para el conjunto de la UE y fundamentalmente para España.

Notas:

1. En términos de empleo, un país paradigmático como Alemania mantiene 30 millones de ocupados en el sector servicios por 11 millones en el sector propiamente industrial.
2. En el caso de España, la dificultad para acceder a una verdadera conciliación de la vida familiar y laboral es uno de los factores que penaliza el acceso de la mujer a una verdadera carrera profesional en igualdad de condiciones con el hombre y con sus compañeras de gran parte de la UE-27.
3. Los elementos que se citan en la imagen lo son a título enunciativo y no exhaustivo. La clasificación es a mi juicio una aclaración general de conceptos sin pretensión de establecer “tipos puros” en el sentido weberiano de la expresión.
4. Para entender el cambio en la organización del trabajo a partir de los años 70 del pasado siglo, hay que analizar con detalle el salto cualitativo que supuso la automatización con respecto a la mecanización, sobre todo en lo concerniente a la menor preponderancia y uso intensivo de mano de obra.
5. “Los migrantes en la UE”. <http://ec.europa.eu/eurostat>.
6. Eurostat.2011.” Desgloses de los costes laborales en la Economía de las Empresas 2009.” <http://ec.europa.eu/eurostat>.
7. La aplicación de criterios estrictamente económicos en la reducción de personal en las factorías de automóviles, está dando lugar a la pérdida de trabajadores expertos que en cierta forma desarrollaban labores de I+D+I por lo que el empobrecimiento tecnológico será mayor a la larga.
8. El desarrollo de todo el potencial de la economía social y la optimización del sistema cooperativo y asociativo, así como la exploración de nuevos nichos de actividad económica en el ámbito rural, cultural, asistencial, de la innovación y de las nuevas energías. Todas estas facetas y algunas más, son por sí mismas fuentes futuras de (auto) empleo sostenible y motor de un cambio de modelo a medio plazo.

6. Bibliografía

- ALONSO, Matilde y Elies FURIO.(2010). “La Economía Española”. *Cahiers de Civilisation Espagnole Contemporaine. De 1808 au temps présent*». Número 6, Primavera 2010. Consultado el 04 febrero 2013.
(http://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CDIQFjAA&url=http%3A%2F%2Fceec.revues.org%2F3212&ei=kx4QUfiuG4mA0AWQ_oCYDg&usg=AFQjCNFM62rH0ZI2VwkB5b5A4RCV22i_pQ&bvm=bv.41867550,d.d2k)
- BELL, Daniel.(1976). *El advenimiento de la Sociedad Postindustrial*. Madrid: Alianza Editorial.
- CARNOY, Martin.(2001). *El trabajo flexible en la era de la información*. Madrid: Alianza Editorial.
- CASTELL, Manuel.(2001). *La Galaxia Internet: reflexiones sobre Internet, empresa y sociedad*. Barcelona: Plaza & Janés.
- CES. (2009). Consejo Económico y Social de España. “Sistema educativo y capital humano”. *Colección Informes*, Número 1 /2009, pp.1-269. Obtenido el 02 de Febrero de 2013.
(<http://www.ces.es/documents/10180/18510/Inf0109>)
- COMISIONES OBRERAS. (CCOO). Federación de Industria.(2012).
”Automoción: reactivar el mercado interno para impulsar el sector”. *Plan de Defensa de la Industria. Análisis por sectores*. Obtenido el 02 de Diciembre de 2012.
(<http://industria.ccoo.es/industria/menu.do?Informacion:Estatal:371938>)
- DRUCKER, Peter.(1969). ” The age of Discontinuity.Guidelines to Our Changing Society”. New York: Harper & Row.
- DUCCI, M. Angélica. (1996). "El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional, en Formación basada en competencia laboral. Situación actual y perspectivas”. Seminario Internacional, OIT/CINTERFOR/CONOCER. Guanajuato 23-25 de mayo, pp.15-26.
- ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (ET) Texto Refundido. (2012). Madrid. Editorial: Boletín Oficial del Estado Colección: 1ª Edición, pp. 1- 212. Modificado por RDL 3/2012 de 10 de Febrero.
- FINKEL, Lucila. (1994).” *La Organización Social del Trabajo*” Madrid: Pirámide.
- GEORGESCU-ROEGEN, Nicholas. [1971] (1996).”*La Ley de la entropía y el proceso económico*” Madrid: Fundación Argentaria.
- KURZ, Robert. (2003). “¿Qué es la Terciarización?” *Crítica y Crisis de la Sociedad de la Mercancía*. Phola de Sao Paulo.2003. Obtenido el 24 de Enero.
(<http://www.exit-online.org/link.php?table=transnacionales&posnr=21>)
- LAFONT Isabel.(2012). “Las pymes españolas pagan el doble que las alemanas por un préstamo.” *El País.com*, 05 de Octubre de 2012. Obtenido el 20 de Diciembre de 2012.
(http://economia.elpais.com/economia/2012/10/04/actualidad/1349378786_230189.html)
- MINISTERIO DE INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO.(2011).Instituto de Estudios Turísticos (IET). Informe: BALANCE DEL TURISMO Año 2010.Resultados de la actividad turística en España. Abril de 2011, pp. 1-110. Catálogo general de publicaciones oficiales. Obtenido el 17 de Febrero.
<http://www.iet.tourspain.es/esES/estadisticas/analisisituristico/balantur/anuales/Balance%20turismo%20en%20Espa%C3%B1a%20en%202010.pdf>
- OCDE. ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO.(2012). Informe:”Tendencias y políticas del turismo de la OCDE.” *Resumen en español*. OECD, "Executive

Summary", in OECD, *OECD Tourism Trends and Policies 2012*, OECD Publishing. doi: [10.1787/tour-2012-2-en](https://doi.org/10.1787/tour-2012-2-en)

- SENNET, Richard (1998). “*La corrosión del Carácter: Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*.” Barcelona: Anagrama.
- TORRENT, Joan. (2002). “De la nueva economía a la economía del conocimiento. Hacia la III Revolución Industrial. *Revista de Economía Mundial*. Volumen 7.
<http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/418/b1215529.pdf?sequence=1>
- UNESCO, (2012). “Los jóvenes y las competencias: trabajar con la educación.” *Informe anual de Seguimiento Educación para Todos (EPT) en el mundo*. Obtenido el 25 de Noviembre de 2013.
<http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002180/218083s.pdf>