

EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL EN LA ACTUALIDAD



LORENA FORTEA REDÓN

GRADO DE RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DEL TRABAJO

CURSOS 2011-2012

Índice general

1. Introducción. Presentación general y justificación del trabajo.....	2
1.1 Objeto del trabajo. Tema del mismo.....	2
1.2 Metodología empleada.....	5
1.3 Estructura del trabajo.....	6
2. Teorías y conceptos del mercado laboral en España.....	6
2.1 Teorías.....	7
2.2 Conceptos terminológicos.....	14
3. El mercado laboral en España.....	17
3.1 La situación económica en España.....	17
3.2. Características del mercado laboral español.....	23
3.3 Jóvenes y mercado de trabajo.....	30
3.4. Mercado de trabajo e inmigración.....	42
3.5 La situación laboral de las mujeres.....	61
4. Conclusiones	78
5. Bibliografía, sistema de citas y referencia bibliográfica.....	85

1. Introducción. Presentación general y justificación del trabajo.

1.1 Objeto del trabajo. Tema del mismo.

Con el Trabajo de Fin de Grado pretendo hacer una reflexión sobre el entorno y las variables del Mercado de Trabajo español en el tiempo presente, estudiando la población activa, ocupada y desempleada, la situación económica, las características del mercado laboral, la globalización y el impacto que tiene sobre las mujeres, los jóvenes y los inmigrantes.

Estudiaré los cambios sucedidos en el mercado español unos años atrás hasta el presente, haciendo hincapié en el tema de la crisis laboral. Los aspectos del mercado de trabajo que me interesa estudiar son la demanda y oferta de trabajo, las tasas de actividad, ocupación y desempleo, los tipos de contratos, la importancia del trabajo a tiempo completo y parcial, las disparidades salariales y las posibilidades de promoción en cada uno de los colectivos de trabajadores mencionados.

En esta introducción quiero remarcar los dicho por el sociólogo alemán Ulrich Beck (2008) sobre "La política económica de la inseguridad" y es que existen similitudes entre el trabajo remunerado en el Primer Mundo y en el Tercer Mundo, la temporalidad, la fragilidad laboral, la discontinuidad y la informalidad están alcanzando a sociedades occidentales que hasta ahora disfrutaban del pleno empleo y el Estado del bienestar.

En un país semi-industrializado como Brasil, los que disponen de un salario de trabajo a tiempo completo solo representan a una pequeña parte de la población activa, la mayoría se gana la vida en condiciones más precarias. Con la aparición de nuevas realidades en las economías desarrolladas, la multi-actividad que hasta ahora era casi exclusiva del mercado laboral femenino occidental deja de ser así para convertirse en una variante más del entorno

laboral de las sociedades del trabajo, en las que están desapareciendo los puestos interesantes, muy cualificados, bien remunerados y a tiempo completo.

Las tendencias de Alemania representan las de otras sociedades occidentales, Alemania disfruta de las mejores condiciones comerciales que ha tenido en muchos años. La principal economía europea es modélica por su forma de contener una crisis: tasas de interés bajas, flujo de capital entrante, aumento sostenido de la demanda mundial de sus productos.

Por otra parte, se ha registrado un excesivo incremento del empleo precario, de alrededor de un tercio del total de la población. Si los cambios continúan a este ritmo en otros diez años solo la mitad de los trabajadores tendrá empleos a tiempo completo de larga duración, mientras que los de la otra mitad serán, trabajos a la brasileña.

El “trabajo para toda la vida” ha desaparecido. En consecuencia, el aumento del paro ya no puede explicarse aludiendo a crisis económicas cíclicas, se debe a los éxitos del capitalismo tecnológicamente avanzado y a la exportación de empleos hacia países de renta baja.

El empleo remunerado se está tornando precario, los cimientos del Estado de bienestar se derrumban, las historias vitales corrientes se desmenuzan, la pobreza de los ancianos es algo programado de antemano y, con las arcas vacías, las autoridades locales no pueden asumir la demanda creciente de protección social.

De todo ello resulta que cuanto más se desregulan y flexibilizan las relaciones laborales, con más rapidez pasamos de una sociedad del trabajo a otra de riesgos incalculables, tanto desde el punto de vista de las vidas de los individuos como del Estado y la política.

Según Beck (2008) "hay una tendencia de futuro que está clara: la mayoría de la gente verá que sus medios de vida y entorno existencial quedarán marcados por una inseguridad endémica".

Otro punto importante a tratar que afecta al mercado de trabajo actual español sería lo que se conoce como "La Fuga de Cerebros" tras leer el Boletín económico publicado por la revista Ice (2003) puedo apuntar que a lo largo de las últimas dos décadas se ha incrementado el volumen de trabajadores cualificados que salen de sus países para prestar sus servicios en otros lugares.

"La fuga de cerebros" consiste en la salida de trabajadores, básicamente cualificados, desde su país de origen hacia otros países, normalmente para conseguir mejores condiciones laborales.

Los dos elementos esenciales sobre "la fuga de cerebros" son que se refiere a trabajadores cualificados, personas que han recibido una formación de cierta profundidad sobre una determinada disciplina y que la motivación principal de la marcha de estas personas es la búsqueda de unas mejores condiciones laborales.

Los orígenes de estos trabajadores provendrían de países desarrollados en los que las características estructurales de los mercados de trabajo no son capaces de absorber la totalidad de nuevos titulados y que incluso perpetúan los niveles de empleo existentes.

Los determinantes de "la fuga de cerebros" son muy variados, por un lado la no existencia en el mercado de origen de una demanda de conocimientos como los que dispone un trabajador, la no existencia de un marco laboral apropiado en términos de condiciones de trabajo. Y por otro lado las diferencias salariales, un trabajador prestara sus servicios allí donde la remuneración que obtenga por los mismos servicios sea mayor.

El efecto provocado por “la fuga de cerebros” para el país emisor es negativo ya que parten trabajadores, ello afecta a que la dotación de capital humano de la que dispone un país es determinante de cara a su ritmo de crecimiento económico por lo que cuando pierde sus trabajadores más cualificados sufre un proceso de descapitalización humana.

Por otro lado “la fuga de cerebros” convierte el gasto público de los países emisores en ineficaz y no equitativo, los gastos en educación financiados por la hacienda pública local no obtienen ninguna rentabilidad y por otro lado la formación de aquellos que abandonan el país y que poseen una mayor renta esperada es financiada por los impuestos de los que permanecerán en el país y cuya renta esperada es menor.

Para terminar con este punto apuntar que “la fuga de cerebros” es una situación que está sufriendo España en la actualidad, muchos jóvenes terminan sus estudios universitarios y dada la imposibilidad de encontrar un trabajo estable y con buenas condiciones laborales hacen sus maletas para trasladarse a otros países donde la situación laboral y económica es mejor por lo que España pierde jóvenes formados que se llevan sus conocimientos a otro país en vez de poder desarrollar su función en nuestro país, por lo que sufrimos como ya he comentado un proceso de descapitalización humana.

1.2 Metodología empleada.

En la realización del Proyecto plantearé un estudio del mercado de trabajo con datos estadísticos, económicos, estudiando complementariamente la legislación laboral y bibliografía especializada.

Los métodos y las herramientas empleadas en la realización del Proyecto son lectura sobre el tema a tratar, trabajo bibliográfico, búsqueda de artículos e información de escritores expertos en la materia en los que me apoyaré y

documentaré para realizar mi trabajo, búsqueda en internet de fuentes sobre el tema como el Instituto Nacional de Estadística, la Encuesta de Población Activa o la Encuesta de Estructura Salarial.

1.3 Estructura del trabajo.

La estructura del trabajo consiste en primer lugar en desarrollar los capítulos de fundamentación con terminología sobre el tema a tratar y las diferentes teorías que son de interés, como la Teoría del Capital Humano, la Teoría del Mercado Dual de Trabajo, también conocida como Teoría de la Segmentación, la Teoría de la Cola, la Teoría de la Concentración, la Teoría de la Productividad Marginal y la Teoría del ejército de reserva.

La segunda parte del proyecto está formada por los capítulos de desarrollo, donde desarrollaré el grueso del trabajo, analizaré la situación económica española, las características del mercado laboral en España y la situación de los jóvenes, los inmigrantes y las mujeres en el mercado de trabajo español.

La siguiente parte consiste en el apartado de Conclusiones, donde haré una breve exposición final con las conclusiones obtenidas del apartado de desarrollo.

Y por último el apartado de Bibliografía donde incluiré las referencias bibliográficas empleadas en la investigación.

2. Teorías y conceptos del mercado laboral en España

En este apartado incluiré una explicación de las diferentes teorías relacionadas con el mercado de trabajo español y una breve definición de los conceptos fundamentales relacionados con el tema.

Las teorías que desarrollaré son: Teoría del capital humano, Teoría del mercado dual, Teoría de la segmentación, Teoría de la cola, Teoría de la concentración, Teoría de la Productividad Marginal y Teoría del ejército de reserva.

Los conceptos que trataré son: trabajo productivo y trabajo reproductivo, globalización, mercado de trabajo, precariedad laboral.

2.1 Teorías.

Teoría del capital humano

Esta teoría fue desarrollada principalmente por Gary Stantey Becker en el libro *Capital Human* publicado en 1964 y consiste en que la idea básica es considerar a la educación y la formación como inversiones que realizan individuos racionales, con el fin de incrementar su eficiencia productiva y sus ingresos.

Vicente Navarro en el artículo “¿La sociedad del conocimiento como solución a los bajos salarios?” (2008) habla del tema de la Teoría del capital humano como la solución para aumentar los salarios y a partir de ahí se puede decir que desde el tratado de Lisboa del año 2000 en España y en el resto de los países de la Unión Europea se ha establecido como objetivo el desarrollar las sociedades del conocimiento, esto se explicaría como sociedades en las que la mayoría de la fuerza laboral sea altamente cualificada, enfatizando la educación como la medida más eficaz para aumentar la productividad y con ella los salarios de la fuerza laboral.

Para apoyar a la globalización económica las sociedades del conocimiento permitirán a los países desarrollados competir exitosamente con los países

subdesarrollados en base a la calidad de los productos en lugar del precio del trabajo, es decir, los salarios.

La competitividad se basa en el alto valor añadido de una fuerza laboral de elevada cualificación, centrándose en la producción de productos y servicios que requieren para su producción un alto nivel de cualificación, especialización y educación.

Por lo que en un primer momento se pensó en que se debía transformar al trabajador poco cualificado en uno de mayor cualificación lo cual garantizaría una mejor remuneración. Pero un análisis más profundo de estas propuestas muestra que están basadas en supuestos erróneos que determinan políticas públicas insuficientes. No puede deducirse que automáticamente vayamos a encontrar que a mayor conocimiento exista mayor productividad o que a mayor productividad encontraremos mayor salario. Ya que los salarios dependen también de la fuerza política y sindical de los trabajadores.

Aunque si podemos decir que las formas de mejoramiento del sistema educativo son medidas positivas en si para aumentar la calidad de vida de la ciudadanía así como para contribuir al desarrollo humano y económico del país.

De todo esto podemos decir que el nivel de los salarios depende no solo del nivel de educación y del nivel de productividad de los trabajadores sino también de su fuerza política y de la fuerza de los sindicatos.

No es suficiente aumentar en nivel de educación de la población incluyendo el de los trabajadores para aumentar los salarios, también se necesita aumentar las cualificaciones de los puestos de trabajo, cualificaciones que el mundo empresarial mantiene lo más bajos posibles, consecuencia de la enorme demanda de trabajo por parte de gran número de personas que desean y necesitan trabajo.

El énfasis en la educación como solución a los trabajos de bajos salarios es limitado, ya que aumentar la educación no es ni una protección para la exportación de puestos de trabajo ni una garantía de que aumentaran los salarios.

Que ello ocurra depende de la existencia de políticas públicas que regulen el mercado de trabajo y redistribuyan la plusvalía creada por el trabajo, a través de mejorar los salarios, aumentando el gasto público que crea seguridad entre la fuerza laboral, estimulada por una política fiscal que grave los beneficios empresariales.

Las intervenciones públicas deberían incidir en la regulación de los mercados de trabajo, aumentando las cualificaciones requeridas de los puestos de trabajo y no solo de los trabajadores. Dejar las cualificaciones del puesto de trabajo al mundo empresarial es un error que responde al gran poder de este mundo frente a los sindicatos.

Según Vicente Navarro (2008) La solución pasa por seguir políticas tal como regular los mercados de trabajo, impidiendo salarios bajos, regular las cualificaciones de los puestos de trabajo y facilitar la creación de empleo, a través de políticas macroeconómicas encaminadas al establecimiento de pleno empleo, con políticas públicas expansivas, apoyadas por políticas fiscales progresivas.

Nuria Mallorquí, en su artículo “La mayor dotación de capital humano y sus problemas de adaptación en el mercado de trabajo español.” (2007) También trata el tema de la evolución de la educación y el mercado de trabajo en España.

Apunta que las principales teorías de la economía de la educación que relacionan educación y mercado de trabajo coinciden en predecir que una mayor cualificación de la población se verá reflejada en mejores condiciones en

el mercado de trabajo y en mejores niveles de salarios y mejores condiciones contractuales.

En España se ha producido un incremento de la cantidad y de la calidad del capital humano, se ha producido un aumento en la últimas décadas del numero de diplomados y licenciados, tanto hombres como mujeres. Esto se debe a que esperan una mayor remuneración de la población con estudios superiores y las expectativas de un mejor puesto de trabajo.

¿Pero se ha traducido en una mejora de las condiciones del mercado de trabajo español? Podemos concluir que dado el aumento de la dotación de capital humano de las últimas décadas no se ha conseguido mejorar los rendimientos individuales de la educación ni las condiciones del mercado laboral español.

Ya que más de un problema de exceso de oferta o de falta de demanda de trabajo lo que se produce en el mercado de trabajo español es una descompensación entre las cualidades de la oferta y de la demanda de trabajo.

Por lo que el fuerte aumento de la oferta de trabajadores cualificados y la escasa demanda del productivo de este tipo de mano de obra, es la principal causa de la sobre educación de los trabajadores y del desplazamiento y falta de trabajo español para los trabajadores con cualificación media, llevando así al mercado de trabajo español a una situación de infrautilización del capital humano de nuestro país.

Teoría del Mercado Dual

Cuyo máximo exponente es Michael Piore, para este autor, las migraciones no se deben a la elección racional y libre de los sujetos, ni a los elementos asociados a las sociedades emisoras, sino a los requerimientos estructurales de las economías de las sociedades receptoras. Piore piensa que los movimientos

migratorios son la causa de la necesidad de mano de obra de las sociedades de acogida que suele estar más desarrollada económicamente de la de origen.

Teoría de la segmentación

Concepción Carrasco Carpio en su artículo “Mercado de trabajo e inmigración” (2008) hace una explicación de lo que consiste dicha teoría, la cual pretende la división del mercado de trabajo en un mercado primario, caracterizado por elevados salarios, buenas condiciones de trabajo, estabilidad en el empleo, posibilidades de ascenso, un proceso establecido y justo en la administración de las normas laborales, y por otra parte un mercado secundario, al cual se caracteriza por los bajos salarios, malas condiciones de trabajo, una elevada rotación de los trabajadores, pocas posibilidades de ascenso y una supervisión arbitraria y caprichosa.

Sergio Gálvez en el “Movimiento obrero en la España del tiempo vivido: del sujeto político al nuevo precariado” (2008) destaca que el mercado de trabajo español en el siglo XXI sufre una metamorfosis del de la vieja clase obrera y la nueva formación de un nuevo precariado.

Podemos decir que los indicios de la etapa de transición serían la homogeneización a la baja de las condiciones laborales, junto con la progresiva naturalización de la cultura de la precariedad. Dicha transición pasa de un modelo de trabajo estable indefinido y con unas garantías y derechos reales a un cuerpo jurídico-laboral destinado a someter al trabajo en aras de la eficiencia y la competitividad.

El nuevo precariado estaría compuesto por mujeres, inmigrantes y jóvenes, los cuales son tema de mi Proyecto. Así hemos pasado del clásico obrero industrial varón, blanco, de edad mediana a un precariado marcado por la

heterogeneidad y por el amplio camino que separa los derechos reales de los derechos formales.

La incorporación de todo este nuevo grupo al mercado de trabajo tanto en su entrada, permanencia y salidas al desempleo se ha producido a través de las nuevas formas contractuales denominadas por la flexibilidad y la temporalidad.

La teoría de la cola

Concepción Carrasco Carpio en su artículo “Mercado de trabajo e inmigración” (2008) establece la explicación de dicha teoría según la cual los trabajadores se clasifican de acuerdo con la relación existente entre su productividad potencial y sus tarifas salariales. Los trabajadores solicitados por los empresarios son los primeros de la cola, los más formados, los más productivos, dejando los trabajos menos deseables a los situados en los puestos finales de la cola, que por definición son los puestos de los más desfavorecidos.

Pero en el momento actual muchos trabajadores cualificados están recibiendo salarios muy bajos debido a la situación económica que está sufriendo España actualmente.

La teoría de la concentración

En el artículo de “Mercado de trabajo e inmigración” (2008) Concepción Carrasco Carpio trata esta teoría y se puede decir que según esta hipótesis los trabajadores minoritarios se concentrarán o aglomerarán en las ocupaciones con bajo coeficiente de discriminación. Al aumentar la oferta de trabajadores en estas ocupaciones la teoría económica clásica prevé una disminución del salario de éstos en relación con el grupo mayoritario, o bien recibirán el mismo

salario, pero se concentrarán en las ocupaciones aún menos deseables. Este proceso se retroalimenta desde el ámbito empresarial dado que aumenta la demanda de trabajadores en aquellas ocupaciones donde no existe discriminación o donde es menor en términos relativos produciéndose un aumento del índice de participación de la población discriminada.

La Teoría de la Productividad Marginal

Según esta teoría los factores de producción se remuneran por su productividad marginal, definida como el aumento obtenido en la producción por la utilización de una unidad adicional del factor, manteniendo todos los demás constantes.

Para establecer este principio, *Clark* razona del siguiente modo: consideremos, por ejemplo, el factor trabajo. El tipo de salario del último trabajador empleado no puede ser superior a su productividad, en caso contrario el empresario sufriría una pérdida, además, no importa que trabajador puede ser considerado el trabajador marginal, si un trabajador infra marginal exige como salario más que la productividad del último trabajador contratado, bastaría con despedirlo y volverlo a contratar convirtiéndolo así en el trabajador marginal. La productividad marginal del trabajo es entonces el tipo de salario máximo que el empresario consentirá pagar a los obreros que emplea.

Teoría del ejército de reserva

Es un concepto desarrollado por *Karl Marx*, en su crítica de la economía política que refiere a la existencia estructural, en las sociedades cuyo modo de producción es el capitalista, de una parte de la población que resulta excedentaria como fuerza de trabajo respecto a las necesidades de la acumulación del capital.

Un ejército industrial de reserva, un ejército de desempleados permanente, es necesario para el buen funcionamiento del sistema de producción capitalista y la necesaria acumulación de capital.

2.2 Conceptos terminológicos.

Trabajo reproductivo y trabajo productivo

Pilar Carrasquer, Teresa Torns, Elisabet Tejero, Alfonso Romero en "El trabajo reproductivo" (1998) tratan el tema del trabajo reproductivo y el trabajo productivo, a partir de su lectura puedo decir que el trabajo reproductivo comprende las actividades destinadas a atender el cuidado del hogar y de la familia, se le denomina trabajo reproductivo para diferenciarlo del trabajo productivo de bienes y servicios, puesto que éste es el único reconocido, económica y socialmente como trabajo, en las sociedades industrializadas.

También se utiliza trabajo de la reproducción en lugar de trabajo doméstico por considerarse que este lema tiene un alcance mayor al atribuido habitualmente a este último tipo de trabajo. Así, puede decirse que el escenario del trabajo de la reproducción es el hogar y la familia.

De este modo se destaca que sus actividades y su espacio físico no se reducen exclusivamente al hogar o ámbito doméstico. Al tiempo que se recuerda que su alcance abarca las actividades relacionadas con la gestión y el mantenimiento de la infraestructura del hogar y las derivadas de la atención y cuidado de los miembros de la familia, en la convicción de que todas esas actividades toman únicamente ese significado y esa concreción en las sociedades urbanas e industriales del mundo occidental.

Las características principales del trabajo de la reproducción son: no estar remunerado mediante un salario, ser un trabajo eminentemente femenino y permanecer invisible incluso a los ojos de las personas que lo llevan a cabo.

El trabajo reproductivo es un punto importante a tener en cuenta ya que las mujeres, que son las que principalmente atienden estas tareas, compatibilizan el trabajo fuera de casa con el trabajo en el hogar, lo que supone un doble esfuerzo y debe ser reconocido socialmente. Pero por otra parte no considero que por ello deban de percibir una compensación económica ya el trabajo reproductivo, el trabajo de cuidar de los hijos y llevar todo el peso del hogar, no es una actividad económica por lo que no se debe remunerar.

Mercado de trabajo

Se denomina mercado de trabajo o mercado laboral al mercado en donde confluyen la demanda y la oferta de trabajo. El mercado de trabajo tiene particularidades que lo diferencian de otro tipo de mercados (financiero, inmobiliario, de materias primas, etc.) ya que se relaciona con la libertad de los trabajadores y la necesidad de garantizar la misma. En ese sentido, el mercado de trabajo suele estar influido y regulado por el Estado a través del Derecho Laboral y por una modalidad especial de contratos, y por los convenios colectivos de trabajo.

En el funcionamiento y regulación del mercado de trabajo intervienen las diferentes teorías señaladas en el punto anterior, teoría del capital humano y teoría de la segmentación.

Globalización

Es un proceso económico, tecnológico, social y cultural a gran escala, que consiste en la creciente comunicación e interdependencia entre los distintos países del mundo unificando sus mercados, sociedades y culturas, a través de una serie de transformaciones sociales, económicas y políticas que les dan un carácter global.

La globalización es a menudo identificada como un proceso dinámico producido principalmente por las sociedades que viven bajo el capitalismo democrático o la democracia liberal y que han abierto sus puertas a la revolución informática, plegando a un nivel considerable de liberalización y democratización en su cultura política, en su ordenamiento jurídico y económico nacional, y en sus relaciones internacionales.

La globalización incide sobre el mercado de trabajo ya que en el funcionamiento de la demanda y oferta de trabajo actual intervienen la creciente comunicación e dependencia entre los distintos países unificando mercados, sociedad y cultura.

Precariedad laboral.

Se denomina precariedad laboral al estado de situación que viven las personas trabajadoras que, por razones diversas, sufren procesos que conllevan inseguridad, incertidumbre y falta de garantía en las condiciones de trabajo, más allá del límite considerado como normal.

La precariedad laboral tiene especial incidencia cuando los ingresos económicos que se perciben por el trabajo no cubren las necesidades básicas de una persona, ya que es la economía el factor con el que se cuenta para cubrir las necesidades de la gente. En las sociedades desarrolladas las necesidades a satisfacer con los ingresos salariales no implican sólo aquellas que están relacionadas con la mera supervivencia biológica (alimentos, cobijo o vestido) si no que incluyen un numeroso grupo de demandas relacionadas

con el hecho de nuestra naturaleza social: afectos, ocio, cuidados, cultura, educación o comunicación.

El capitalismo, en su actual proceso de globalización, ha acrecentado y generalizado las condiciones de precariedad en el *modus vivendi* de las personas, tanto en los países desarrollados como en los que están en vías de desarrollo, con el objeto de acelerar la mercantilización global de todas las relaciones humanas (sociales, interindividuales, familiares, grupales, internacionales...). La precarización laboral se puede entender como un subconjunto de la precarización global de la vida y de la dignidad humanas.

3. El mercado laboral en España.

A continuación describiré la situación económica en España, las características del mercado laboral en España, y el impacto que tiene sobre los jóvenes, los inmigrantes y las mujeres, apoyándome en información del tema, literatura, lecturas, revistas, artículos, datos y análisis de los mismos.

3.1 La situación económica en España.

España desde el año 2008 hasta la actualidad está inmersa en una crisis económica, la cual se caracteriza por el deterioro que en 2008 se empezó a advertir en los principales indicadores macroeconómicos y cuyas consecuencias se han extendido en el tiempo hasta la actualidad, no sólo en el plano económico sino también en el político y el social. Esta crisis se enmarca dentro de la Crisis económica de 2008 que afecta a todos los países del mundo, y en especial a los países desarrollados.

El comienzo de esta crisis mundial supuso para España la explosión de otros problemas: el final de la burbuja inmobiliaria, la crisis bancaria de 2010 y finalmente el aumento del desempleo en España, lo que se tradujo en el surgimiento de grandes movimientos sociales encaminados a cambiar el

modelo económico y productivo así como cuestionar el sistema político exigiendo una renovación democrática. El movimiento social más importante es el denominado Movimiento 15-M, surgido en mayor medida, por la precariedad y las condiciones económicas de la clase media y baja que son dos consecuencias de la Crisis financiera de 2008.

El Movimiento 15-M, también llamado movimiento de los *indignados*, es un movimiento ciudadano formado a raíz del 15 de mayo de 2011 con una serie de protestas pacíficas en España con la intención de promover una democracia más participativa alejada del bipartidismo PSOE-PP y del dominio de bancos y corporaciones, así como una auténtica división de poderes y otras medidas con la intención de mejorar el sistema democrático.

Uno de los puntos que más afecta a la situación económica de España, el desempleo, que según Kiko Llaneras en su artículo sobre economía "Datos básicos sobre el desempleo en España y en Europa" publicada en Politikon, resulta ilustrativo comparar los años 2011 y 2005 en España y Alemania. "En 2005 los alemanes se enfrentaban a un duro programa de ajustes y a una situación de crisis mientras que nuestro desempleo estaba en mínimos históricos. Pues bien, en aquél año, el desempleo en España era del 9,2 y en Alemania del 11,3. A la inversa, en 2011 cuando los alemanes empezaban a recuperarse mientras que nosotros estábamos en lo más profundo de la crisis, el desempleo en Alemania era de alrededor del 5,9% mientras que en España era del 21,6%."

Otras características del paro en España que destacar en relación al resto de Europa son la distribución por regiones de las más asimétricas, hay comunidades donde el desempleo es muy alto como Andalucía y hay otras como el País Vasco donde es relativamente bajo. Otra característica seria un paro de larga duración de los más altos y por ultimo un nivel de paro juvenil enorme.

El comportamiento de los salarios condiciona la evolución de nuestro mercado laboral, si los salarios cayeran durante las recesiones y aumentaran durante las expansiones entonces sería posible mantener un desempleo a niveles aceptables.

Otro de los aspectos que caracteriza al mercado laboral en España es lo que se llama "dualidad". La evolución de la legislación laboral española ha dado lugar a un mercado de trabajo dual que divide a los trabajadores en dos grupos polarizados y genera una excesiva proporción de trabajadores temporales.

Por un lado existe un grupo de trabajadores con contratos fijos, poco expuestos al desempleo y la rotación laboral y bien remunerados, por otro lado otro grupo de trabajadores con contratos temporales o a tiempo parcial que ganan hasta un 15% menos por la realización del mismo trabajo, tienen menos hijos y posponen sus decisiones de maternidad, ahorran mas para cubrirse contra el riesgo de desempleo y se forman menos.

La dualidad se concentra especialmente en mujeres, jóvenes, mayores de 45 años, inmigrantes y los trabajadores con menos nivel formativo, estos tienen mayores tasas de paro, peores salarios y están más expuestos a tener contrato temporal o a tiempo parcial. Son estos trabajadores los que absorben el grueso del desempleo ante las fluctuaciones económicas.

El paro es el principal problema de la economía española, la dualidad del mercado laboral es parte de ese problema y según Kiko Laneras "un contrato único indefinido ayudaría a paliarlo".

Sergio Clavero en un artículo sobre economía publicado en Expansión.com se hace la siguiente pregunta ¿Se parecen en algo la España de 1929 y la de 2008? Vamos a intentar parle respuesta estableciendo la similitudes y diferencias entre ambos periodos.

Los parecidos que se pueden establecer son los siguientes:

-Escasa productividad.

La productividad por hectárea en España era tres veces inferior a la de Italia. La ausencia de competitividad del sector agrario español obligó a la toma de medidas arancelarias, con el consecuente aislamiento internacional del país. La historia se ha vuelto a repetir en esta crisis, especialmente en el sector de la construcción: precios desorbitados y salarios demasiado altos en relación con la productividad.

- Reforma lenta del principal sector:

Ambos sectores, la agricultura y la construcción, sufrieron reformas, pero a un ritmo demasiado lento y con medidas ineficaces. Un retraso similar al que sufrió la reforma agraria en los años 30, a pesar de los esfuerzos de los gobiernos republicanos, la productividad agrícola por hectárea en España apenas llegaba a la mitad de la media europea en 1935.

- Esfuerzos para la reducción del déficit público:

Tras la dictadura de Primo de Rivera, en la que el gasto público se disparó, los dirigentes de la República trataron de alcanzar la estabilidad financiera. Para ello llevaron a cabo políticas de aumento de la recaudación y de disminución del gasto.

Una corrección similar del déficit se está llevando a cabo en España en la actualidad. Sólo este año, el objetivo es pasar del 8,9 al 6,3%, tras la prórroga otorgada por Bruselas. Para lograrlo, se ha subido el IVA dos veces (una Rodríguez Zapatero y otra Rajoy), se ha elevado el IRPF, se ha recortado en sanidad y educación, se ha reducido la prestación por desempleo y se ha rebajado el sueldo a los funcionarios, entre otras cosas.

Diferencias entre ambos periodos:

- Aislamiento internacional de España en 1929:
Una de las grandes diferencias entre las dos crisis es la situación de España en el contexto internacional. A principios de los años 30 del siglo pasado, el país se encontraba aislado, tras los años de gobierno de Primo de Rivera. De hecho, la inestabilidad, causa de la incertidumbre, era más política que económica.

Por el contrario, en la coyuntura actual la dependencia económica de España del contexto europeo resulta evidente, sobre todo en su exposición a los mercados de deuda.

- Depreciación de la moneda en 1929:
Entre 1928 y 1935, la peseta sufrió una devaluación espectacular, de más del 50%. Esta medida ayudó a paliar la deflación que afectaba a otras economías y a fomentar las exportaciones del país. Sin embargo, la pertenencia a la moneda única europea desde 2002 ha hecho imposible una depreciación unilateral similar en la actual crisis.

-Crisis financiera de 2008:
La crisis del 29 no tuvo un impacto demoledor sobre la banca española, al contrario que la actual.

En el Informe trimestral - 26 de junio de 2012 de la Carta de Economía Española se apunta que la situación de desconfianza generalizada que enfrenta la economía española crea un círculo vicioso que complica las cosas un poco más, el motivo último de la desconfianza es el aumento de la deuda pública. Aunque no puede descartarse que España se vea obligada a solicitar un

rescate, adicional al pedido para el sistema financiero, si dejara de ser capaz de refinanciar su deuda.

La crisis que viene afectando a la economía española degeneró en una situación de desconfianza generalizada como ya hemos apuntado, esa desconfianza crea un círculo vicioso que complica aún más el panorama económico. El símbolo de esa falta de credibilidad es la prima de riesgo, diferencia entre el rendimiento de los bonos alemán y español a 10 años, que tras superar sucesivos máximos históricos se acercó a los 600 puntos base.

La razón última detrás de la desconfianza es el rápido crecimiento de la deuda pública. Aunque en España es proporcionalmente menor que el promedio de la zona euro (al final de 2011, 68,5% del PIB frente a 87,2%), su aumento es muy veloz: 90.400 millones de euros en los últimos doce meses. Esa dinámica se juzga insostenible y es esa percepción la que se debe procurar cambiar.

Con todo, no puede descartarse que el mercado financiero no sólo mantenga su desconfianza sino incluso que la exacerbe. En ese caso, se abriría un camino con dos etapas una de ellas el gobierno tomaría nuevas medidas para reducir más deprisa el déficit primario y aceleraría el programa de reformas y la otra sería si aún con más medidas el gobierno no lograra recuperar la confianza del mercado financiero, en caso de ser incapaz de refinanciar la deuda pública, tendría que pedir un auxilio financiero a la UE.

El aumento del rendimiento de los títulos del Tesoro entre el primer y el segundo trimestre del año (de hasta 150 puntos base), anticipa un empeoramiento del nivel de actividad económica.

Con las precauciones que conlleva un entorno volátil como el actual, Carta de Economía Española "proyecta un descenso interanual del PIB para el segundo trimestre del año en torno a 2%, con el Consumo privado retrocediendo 1,4%"

Detrás del descenso del Consumo está la caída de los ingresos reales de los hogares, que en el segundo trimestre serían 3,3% inferiores que un año antes, acumulando tres años y medio consecutivos de descensos. Ahora se ubican en un nivel semejante al de 2005.

La pérdida de ingresos familiares se produce totalmente en los salarios, por el menor número de ocupados, pero también por el recorte de salarios que se va generalizando en el sector privado, ya que tanto las pensiones como los subsidios de desempleo siguen al alza.

Las exportaciones de mercancías de los últimos doce meses equivalieron al 20,1% del PIB, la mayor proporción registrada hasta ahora. El aumento de las exportaciones está permitiendo compensar en unos 30.000 millones de euros anuales la caída de la demanda interna.

Aunque los mercados de exportación se siguen diversificando, la UE continúa absorbiendo dos tercios de las ventas externas de España. Hacia el futuro, los retos de las exportaciones son seguir diversificando sus destinos y mantener su importancia con relación al PIB cuando se recupere la demanda interna.

3.2. Características del mercado laboral español.

Una vez detallada la situación económica actual en España voy a indicar cuáles son las características del mercado laboral español.

Juan Ignacio Palacio y Carlos Álvarez en su artículo “El Mercado de trabajo: análisis y políticas” (2004) apuntan que el mercado de trabajo presupone la existencia de un oferente de trabajo, el asalariado o trabajador por cuenta ajena, y un demandante de trabajo, que contrata al trabajador a cambio de una remuneración que denominamos salario.

Las vinculaciones entre ambas partes están mediadas por unas reglas garantizadas por el Estado, esas normas se van estableciendo y modificando conforme cambian las circunstancias e intereses de los grupos sociales implicados.

Surgen así las organizaciones obreras, los denominados sindicatos, y las asociaciones de empresarios. Los diferentes intereses de ambos colectivos se traducen en tensiones y conflictos que van encontrando resoluciones.

Para resolver y prevenir esos conflictos se fija un conjunto de normas que regulan las relaciones entre trabajadores y empresarios. Es éste un proceso que acaba plasmándose en un conjunto de leyes, procedimientos y doctrinas, que es el que da cuerpo al Derecho del trabajo.

Los trabajadores por cuenta ajena pueden exigir el amparo de un contrato de trabajo que, además de fijar derechos y obligaciones propiamente laborales, posibilita el acceso a diversas prestaciones sociales, a través de la afiliación obligatoria al régimen de seguridad social.

Mientras los trabajadores por cuenta ajena tratan de mejorar los salarios y demás prestaciones sociales, los empleadores buscan moderar los costes laborales directos, como los salarios y el pago de cuotas a la seguridad social,

e indirectos, repercusión impositiva del mayor gasto social y otros costes derivados de los compromisos que alcanza con sus trabajadores.

Para que funcione el mercado siempre es necesario que existan unas reglas, la consideración del trabajo como factor productivo supone tener en cuenta el coste y la eficacia de su utilización, pero eso no está en contradicción con el establecimiento de unas normas que regulen su contratación y fijen criterios de equidad en las relaciones entre trabajadores y empresarios. El trabajo es un factor que junto con el capital permite el desarrollo de un proceso productivo en el que se obtiene un determinado bien o servicio.

La principal característica que diferencia a un factor de producción de los demás recursos que se utilizan en el proceso productivo es que no agotan su aportación en un único proceso. Tanto el capital fijo, que se materializa en las instalaciones, maquinaria y demás instrumentos de producción, como el trabajo aportado por los individuos, añaden un valor al producto.

Esa peculiaridad que define a los factores productivos se reconoce más fácilmente en el capital fijo. Cuando se contrata a un trabajador, no se le paga una cantidad por todo el trabajo que se espera que desarrolle durante el tiempo que dure el contrato sino que su remuneración se realiza periódicamente.

Este hecho, junto a la posibilidad de que el contrato tenga una duración limitada, podría hacer pensar que no es propiamente un factor de producción sino un recurso productivo más. Sin embargo, esto nunca es así, ya que lo que se remunera es la capacidad del trabajador y ésta no se agota en un solo proceso productivo.

El rendimiento de la fuerza de trabajo, a diferencia del capital fijo, está mediatizado por las condiciones en las que en cada momento desarrolla su actividad. Depende de su capacitación y de los estímulos que reciba.

Finalmente decir que el análisis del mercado de trabajo contempla no sólo el ajuste entre oferta y demanda a escala agregada, sino también todos los condicionantes microeconómico que afectan a la oferta y la demanda de trabajo.

Alfonso Jiménez en su artículo sobre empleo y trabajo “Análisis: el Mercado de Trabajo en España” (2010) apunta que existe una necesidad de modificar nuestro mercado de trabajo para mejorar la competitividad de nuestro país. El mercado laboral es un tema importante y de máxima actualidad.

Un mercado laboral está configurado, como todos los mercados, por diversos elementos: una oferta que está formada por la suma de los que van a vender a dicho mercado, en este caso las personas que ofrecen su tiempo, conocimiento o esfuerzo a cambio de un salario y de otros componentes, una demanda compuesta por todos aquellos que requieren personas para soportar sus procesos de negocio y por unas regulaciones de mercado.

Es evidente que nuestro país tiene que mejorar su competitividad, en los rankings internacionales salimos en una posición que no nos correspondería por tamaño. De todos los componentes que se evalúan en dichos rankings, el que nos penaliza más la competitividad es el mercado de trabajo. Pero ¿Cómo es exactamente nuestro mercado de trabajo? Podríamos resaltar las siguientes características:

1) El Mercado Laboral español está viviendo estructuralmente un proceso por el que cada día llegan a dicho mercado menos jóvenes. La oferta del mercado (la

población activa) es un subconjunto de la población general. La caída de la natalidad experimentada a partir de 1978 ha afectado ya a las incorporaciones de entrantes al mercado, de modo que cada año que pasa llegan menos jóvenes que el año anterior.

2) Estamos inmersos en un proceso de envejecimiento de la población en general y de la población activa en particular. Aumentar la vida laboral será una prioridad de Europa y de España. Durante muchos años, ser mayor era incompatible con formar parte de la población activa, y muchos menos, con estar ocupado. Las edades efectivas de jubilación se habían incrementando.

3) A pesar de haber tenido siempre paro, hemos tenido que importar varios millones de trabajadores a nuestro mercado para completar la población activa, lo que ha provocado un incremento importante de la población española. Los nuevos puestos han sido cubiertos por tres grupos de población. El primero fueron una parte de los parados, el segundo las mujeres que se habían incorporado a la población activa y el tercero ha sido la inmigración que ha venido a trabajar a nuestro país desde finales de los 90s.

4) Hemos superado los 10 millones de trabajadoras y este cambio ha sido muy rápido. Desde 1985 todos los años se ha incrementado la participación de la mujer en el mundo laboral lo cual ha sido una aportación importante de talento. Esto ha generado la necesidad de hacer una legislación "adicional" sobre la igualdad y ha introducido nuevas líneas de pensamiento en la gestión de personas como es el caso de la búsqueda de conciliación entre la vida laboral y la personal.

5) Cambio de valores hacia el trabajo por parte de los jóvenes. El trabajo es cada día menos deseado, la carrera es algo que no interesa y sólo se percibe como medio para obtener un salario a corto plazo. Los valores de los jóvenes

españoles respecto al trabajo y la empresa se han radicalizado y son los más extremos de los europeos. Los jóvenes desean ser funcionarios, tener salarios competitivos, entornos de trabajo con buen ambiente y poca presión y un horario que les permita disponer de tiempo libre.

- 6) Bajo nivel educativo de los jóvenes. Sólo el 35% de los jóvenes actuales terminan con una cualificación (universitaria o de formación profesional) que les habilita para el empleo. El fracaso escolar y universitario es un gran problema del país.
- 7) Tenemos una alta tasa de paro como consecuencia de la convergencia de tres paros: el estructural, el paro por la destrucción de empleo por la reestructuración de empresas y el paro por el incremento de población activa por la llegada de más de un millón de inmigrantes al mercado laboral español tras el inicio de la crisis.
- 8) Necesidad de competir en precios, calidad o diferenciación, innovación o en todos estos factores simultáneamente. Esto implica que la demanda del trabajo, fundamentalmente las empresas, tienen que competir en todos los factores que conforman su realidad, pero las personas es el más importante tanto en la generación de ingresos como en cuanto a su peso en costes. Los costes de personal son los más importantes de una economía de servicios y conocimiento.
- 9) Globalización de los mercados que implica recursos humanos mucho más internacionales.
- 10) Sistema público de pensiones difícilmente viable con las perspectivas demográficas ante la jubilación de los baby-boom españoles, nacidos desde mediados de los años 50s. La Reforma Laboral tiene que contemplar estas

circunstancias y tratar de crear un marco jurídico-laboral que permita mejorar nuestra capacidad competitiva. Este marco jurídico afectaría tanto a la legislación laboral como a otras regulaciones que también impactan en dicho mercado, como son las referidas a pensiones, a educación, a inmigración o a igualdad.

Algunas de las cosas que deberían procurar dichas regulaciones según Alfonso Jiménez (2010) serían:

- 1) Favorecer el incremento de la natalidad premiando no sólo a la mujer sino también a la empresa cuando una de sus trabajadoras tenga un hijo y revisar en generar las relaciones laborales que rodean a las trabajadoras.
- 2) Favorecer el alargamiento de la vida laboral premiando a la empresa que incrementa la vida laboral de sus trabajadores.
- 3) Vincular la política inmigratoria (flujos) a las circunstancias del mercado laboral.
- 4) Modificar los modelos de paro estructural y permanente.
- 5) Vincular a la empresa con el sistema educativo, especialmente en las titulaciones más próximas al mundo laboral (Formación Profesional y Títulos Universitarios) para asegurar que formamos los profesionales que tenemos.
- 6) Facilitar la incorporación de los jóvenes al mercado de trabajo incluso durante los estudios.
- 7) Permitir la bajada acordada de salarios cuando las circunstancias del negocio lo requiera.

- 8) Facilitar la movilidad geográfica y funcional.
- 9) Luchar contra el absentismo, mejorando los sistemas de control.
- 10) Favorecer el traslado de costes fijos (salarios) a variables en función de la productividad, la calidad y el trabajo bien hecho.
- 11) Simplificar los mecanismos de la negociación colectiva, así como eliminar las prebendas de los representantes de los trabajadores que antes que "representantes" tienen que ser "trabajadores" y, por tanto, "trabajar".
- 12) Reducir los costes sociales para la empresa y los trabajadores y que gravan el empleo sano.
- 13) Transformar el sistema de pensiones para asegurar y predecir las prestaciones de los cotizantes en función de reglas claras de aportación. Favorecer los sistemas de pensiones complementarios por parte de las empresas.

Una vez explicadas las características del Mercado Laboral en España, nos introducimos en materia, abordando el tema de los Jóvenes y mercado laboral.

3.3 Jóvenes y mercado de trabajo

Han ocurrido cambios en el mercado laboral y ello ha generado que aumente el tiempo de incorporación al mercado de trabajo de los jóvenes. Estos cambios han hecho que los jóvenes tengan inseguridad económica y por ello dificultades para emanciparse, por lo que es indispensable que los jóvenes

tengan unas condiciones salariales estables que les permitan desarrollar una vida independiente, fuera del entorno familiar.

También es importante señalar que según el sexo, el origen social, la formación, y la nacionalidad, lo que se conoce como “segmentación” (Recio 2007, p.411), los jóvenes tendrán diferentes oportunidades de incorporarse al mercado de trabajo.

Antes de analizar el mercado de trabajo actual apuntar que en España la trayectoria laboral de hombres y mujeres era muy diferente, los hombres entraban en el mundo laboral muy jóvenes y su presencia a lo largo de su vida era muy intensa, sin embargo las mujeres se incorporaban al mercado laboral con menos fuerza y en muchos casos antes de los 30 ya estaban fuera para dedicarse a su familia.

De ahí decir que la mayor tasa de actividad era en la época juvenil, también existía una diferencia en cuanto a los primeros empleos para mujeres y para hombres, los hombres se iniciaban en el mundo laboral formándose con aprendices en un oficio que llevarían a cabo durante toda su vida laboral, por el contrario las mujeres estaban enfocadas a empleos de duración determinada, ya que eran una mano de obra más sumisa.

Si la juventud es un periodo de aprendizaje para la vida adulta, “los jóvenes se preparan para ejercer la tarea que va a resultar central en su vida adulta: el trabajo productivo y las jóvenes, se entrena para asumir la actividad que la sociedad tiene reservada casi en exclusiva a las mujeres: el trabajo doméstico o de la reproducción.” (Carrasquer 1997, p.60)

El trabajo productivo supone la entrada a la independencia económica y al pleno reconocimiento ciudadano, y por otro lado el trabajo doméstico o reproductivo inserta a las mujeres en la dependencia, se trata de un trabajo socialmente necesario pero sin valor en nuestra sociedad mercantilizada.

Los jóvenes dejaban muy pronto de estudiar en el colegio para incorporarse a trabajar por lo que se les formaban en el puesto de trabajo, eran muy pocos los afortunados que podían formarse y alcanzar un buen empleo, solo los jóvenes que pertenecían a familias acomodadas.

El proceso productivo de esta época se basaba en un escaso desarrollo tecnológico y una alta mano de obra, este modelo entró en crisis en la década de los 80 y ello llevó a una crisis general donde los jóvenes tenían dificultades para incorporarse al mercado laboral por lo que la consecuencia más evidente es que se prolongó la edad escolar de los jóvenes, el sistema educativo daba nuevas oportunidades a los jóvenes.

A raíz de ahí las relaciones familiares habían empezado a entrar en crisis con la introducción de un modelo que incluía el turismo de masas, el consumo juvenil y la liberalización de costumbres. También se produce un cambio en el modelo autoritario del padre, las perspectivas y comportamientos de las mujeres jóvenes empezaron a cambiar, se trata de un proceso lento pero que ha producido un cambio en el comportamiento y la estructura familiar. Uno de los cambios más evidentes es el cambio en el concepto de familia para toda la vida, se produce un cambio en la vida familiar y laboral de las mujeres.

Con este breve análisis de lo que era el mundo social y laboral de los jóvenes comenzamos a analizar los aspectos básicos del empleo juvenil actual.

Actualmente los jóvenes se inician en el mercado laboral a una edad más tardía, casi a los treinta años, ello es debido a la prolongación en la escolarización.

El creciente acceso de las jóvenes a la formación, que se ha consolidado en los últimos años, ha dado pie a entender que la igualdad está en camino o es un

hecho para las generaciones más jóvenes. "El factor educativo como condición previa a la igualdad entre ambos sexos" (Carrasquer 1997, p.65)

En las últimas décadas se aprecia un incremento en la tasa de actividad femenina, protagonizado por las mujeres jóvenes que disponen de estudios medios o superiores, por lo que la tasa de paro de las mujeres jóvenes con estudios es inferior a la tasa de paro de las mujeres jóvenes sin estudios pero aun así el paro femenino sigue siendo superior al masculino con independencia de la edad y del nivel de estudios.

Son pocos los jóvenes que dejan de estudiar antes de los dieciocho años, los que lo hacen es por un abandono temprano del mundo escolar debido a su falta de interés por el estudio, ello les lleva a emplearse en el mundo de la construcción principalmente.

A medida que aumenta la edad aumenta la tasa de actividad. Paulatinamente se van incorporando al mercado de trabajo los jóvenes que han concluido sus estudios formativos o universitarios hasta situarse en la franja de los 30 años con niveles próximos a la actividad máxima, aunque ahora debido a la falta de empleo los jóvenes tienen más problemas para incorporarse al mundo laboral.

Tasas de actividad por sexo y grupo de edad

Unidades:Porcentaje

	Varones				Mujeres			
	2012TI	2010TI	2008TI	2006TI	2012TI	2010TI	2008TI	2006TI
De 16 a 19 años	18,42	25,18	32,67	30,80	15,73	17,50	23,27	22,88
De 20 a 24 años	61,77	66,03	70,94	71,41	58,55	61,00	61,01	62,34
De 25 a 29 años	89,53	89,42	90,05	90,00	83,22	84,77	81,94	80,50
De 30 a 34 años	94,41	94,47	94,98	94,48	85,12	82,73	80,09	76,52

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Encuesta de Población Activa

En el cuadro se refleja lo citado anteriormente, vemos por ejemplo la disminución de la tasa de actividad de los varones de 16 a 19 años de 2006 a 2012 de un 30,80% a un 18,42% esto es debido a que los jóvenes retrasan su edad de incorporación al mundo laboral en favor de aumentar su nivel formativo, se reduce el abandono temprano del mundo escolar.

También se refleja el hecho de que los jóvenes se van incorporando al mercado laboral paulatinamente hasta los 30-35 años con niveles próximos a la actividad máxima, en 2012 se observa por ejemplo una tasa de actividad de 18,42% para varones de 16 a 19 años y un casi pleno empleo del 94,41% de los varones de 30 a 35 años.

Por otra parte también podemos decir a partir del cuadro que las mujeres siguen una tasa de actividad similar a la de los varones excepto en la franja de edad de 30-35 años que reduce la tasa de actividad de la mujer, por ejemplo en 2012 la tasa de los varones es del 94,41% mientras que la de las mujeres es de 85,12% ello es debido al abandono por parte de la mujer del mundo laboral para poder formar una familia, ya que en ocasiones resulta imposible compatibilizar vida familiar y vida laboral.

Siguiendo con el análisis del mercado laboral apuntar que uno de los problemas que tienen los recién titulados para incorporarse al mercado laboral es que debido a la crisis hay mucha mano de obra con experiencia desempleada y las empresas prefieren contratar trabajadores con experiencia que a los recién titulados, esto sería una razón de la demanda de trabajo.

La primera vía de incorporación al mundo laboral de los titulados es la realización de las prácticas universitarias y la posterior contratación para la temporada de verano, por lo que se puede decir que los primeros empleos de los jóvenes son de corta duración y que regresan al desempleo.

Una explicación por el lado de la oferta sería que los jóvenes experimentan empleos hasta que encuentran lo que realmente están buscando, la familia juega un papel importante, ya que si los jóvenes tienen la subsistencia económica familiar asegurada por lo que pueden rechazar algún empleo.

Punto importante a destacar es la alta tasa de paro actual de los jóvenes, estamos inmersos en una crisis económica y laboral y esto se refleja en el desempleo que sufren los jóvenes.

Tasas de paro por sexo y grupo de edad

Unidades:Porcentaje

	Varones		Mujeres	
	2012TI	2005TI	2012TI	2005TI
De 16 a 19 años	71,22	26,66	71,73	39,09
De 20 a 24 años	50,34	16,18	45,57	23,25
De 25 a 29 años	32,90	9,93	29,28	14,72
De 30 a 34 años	24,85	6,28	24,17	12,53

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Encuesta de Población Activa

Se puede observar en el grafico que la tasa de paro para los jóvenes varones de 30 a 34 años en 2005 era de 6.28% y en 2012 es del 24,85% lo que refleja la crisis en la que estamos inmersos. También se puede observar el incremento de la tasa de paro en las mujeres.

Siguiendo con el análisis del mercado laboral, destacar la temporalidad y precariedad del empleo, se refleja en la desigual posición de poder entre empleados y empleadores, como he comentado en otras ocasiones esto se refleja en la imposibilidad de emanciparse por falta de recursos económicos suficientes.

Esta temporalidad se reduce con la edad, a medida que aumenta la edad de los jóvenes se reducen los contratos temporales y se adquieren contratos más estables.

Junto con la inestabilidad, la flexibilidad y la disponibilidad, el alargamiento en los procesos de incorporación a un empleo convierten el acceso a un trabajo remunerado en un problema para los jóvenes, más aun si lo que se pretende es un empleo estable después de un periodo formativo.

Otra cuestión importante para los jóvenes es el empleo a tiempo parcial, ello les permite poder compaginar estudios y trabajo, disponen de una libertad económica debido a sus ingresos, aunque esta modalidad no permite la independencia familiar.

En otros casos la elección del contrato a tiempo parcial no es debido a la posibilidad de compaginar trabajo y estudios sino porque es la única posibilidad laboral que encuentran los jóvenes al incorporarse al mundo laboral.

Y por último en el caso de las mujeres que optan por contratos a tiempo parcial para poder compaginar trabajo y familia.

Ocupados a tiempo parcial por motivo de la jornada parcial, sexo y grupo de edad								
	Varones				Mujeres			
	De 16 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 29 años	De 30 a 34 años	De 16 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 29 años	De 30 a 34 años
Total								
2012TI	16,8	90,7	115,9	81,9	24,4	168,5	203,6	274,6
2005TI	45,3	113,2	114,8	56,6	54,0	221,7	264,6	282,8

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Encuesta de Población Activa

En el cuadro podemos observar lo comentado anteriormente, vemos que se celebran gran número de contratos a tiempo parcial en la franja de 20 a 30

años que es el momento en el cual los jóvenes compatibilizan estudios y trabajo, en la edad de 30-34 años esta cantidad desciende ya que es cuando los jóvenes han terminado su formación y buscan la realización de un contrato a tiempo completo.

También se ve que hay más mujeres jóvenes con contrato a tiempo parcial conforme aumenta su edad, ello quiere decir que las mujeres conforme se acerca la edad de formar una familia prefieren un contrato a tiempo parcial para poder compatibilizar trabajo y familia. La mayoría de las mujeres de todas las edades, incluidas las jóvenes, siguen compartiendo el empleo con el trabajo de la reproducción. Las jóvenes siguen encarando su incorporación o su presencia en el mercado de trabajo sin dejar de lado el trabajo doméstico. Por lo que se mantienen las diferencias de género respecto a quien realiza las tareas.

Por otra parte se puede decir que los salarios de los jóvenes son inferiores a los salarios de los grupos de mayor edad debido entre otros a la antigüedad y a la carrera profesional.

Esto pone de manifiesto lo visto anteriormente, que los jóvenes no tienen facilidades laborales ni económicas para independizarse y por ello es larga la convivencia de los jóvenes en el hogar familiar.

Y también decir que los salarios de las mujeres son menores a los salarios de los hombres, lo que se conoce como discriminación salarial por razón de sexo o género.

Sexo y Edad

Unidades:euros

	2009	Todas las edades	Menos de 20 años	De 20 a 24 años	De 25 a 29 años	De 30 a 34 años
Mujeres	19.502,02	-8.499,86	11.424,08	16.308,84	18.637,84	
Varones	25.001,05	-10.305,82	13.974,59	18.683,19	22.884,93	

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Encuesta de estructura Salarial.

En el cuadro se refleja el salario anual que cobran hombres y mujeres según la edad en la que están comprendidos, se puede observar que conforme los jóvenes alcanzan una mayor edad el sueldo también es mayor, y también se pone de manifiesto que las mujeres perciben una menor retribución que los hombres en la misma franja de edad.

Existen empleos para los jóvenes con alto grado de rotación, escasas perspectivas profesionales, flexibilidad de horarios y sueldos bajos que ofrecen la posibilidad a los jóvenes de conseguir algunos ingresos mientras completan su formación educativa. Empleos en el comercio, la hostelería o el ocio. En estos sectores conviven los que compaginan los estudios y el trabajo y también los jóvenes que abandonaron el sistema educativo y formaron parte de empleos precarios, a este grupo también pertenecen los inmigrantes.

La mayoría de los jóvenes pertenecen a dos grupos, los jóvenes de escolarización corta y los jóvenes con titulación universitaria, lo que se diría trabajadores cualificados y trabajadores no cualificados, todo esto afecta a la productividad, pero "la productividad está más relacionada con las organizaciones que con los individuos" (Recio, 2007 p.421).

El hecho de estar en posesión de un título formal te permite acceder a determinados puestos que una persona con baja escolarización no podrá conseguir.

Los titulados en un futuro quieren obtener un puesto de trabajo en sintonía con sus estudios realizados, pero en primer lugar encuentran empleos fuera de su perspectiva profesional, simplemente obtienen de ellos los ingresos, no quieren consolidarse en un trabajo así, se conoce como empleos "para ir tirando" (Albert Recio, 2007 p.422) (empleos en sitios de comida rápida o empleos veraniegos).

Otro tipo de empleos que ya se sitúan en su carrera profesional son conocidos como "oportunidades" (Albert Recio, 2007 p.422) no son empleos buenos pero son percibidos como puerta de acceso al verdadero empleo (prácticas sin sueldo, becas, sustituciones...).

Ocupados por nivel de formación alcanzado, sexo y grupo de edad

Unidades: Miles de personas

	De 16 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 29 años	De 30 a 34 años
	2012TI	2012TI	2012TI	2012TI
Varones				
B Educación primaria	8,7	50,9	70,9	73,0
32 Enseñanzas del bachillerato	3,9	51,7	113,9	215,3
J Enseñanza universitaria de primer y segundo ciclo	...	30,4	194,9	303,7
Mujeres				
B Educación primaria	4,5	21,9	34,8	46,5
32 Enseñanzas del bachillerato	7,6	66,1	134,0	166,6
J Enseñanza universitaria de primer y segundo ciclo	0,3	79,9	301,6	423,6

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Encuesta de Población Activa

En este cuadro podemos ver que los jóvenes tienen mayor tasa de ocupación si están en posesión de un título universitario.

Por otra parte la competitividad es clave para la consolidación profesional, es una carrera individual contra el resto de compañeros que están en la misma situación q tú, se conoce como "carrera de ratas" (Akerlof 1986) que consiste en que las empresas pueden manipular los procesos de promoción de forma

que consiguen que todo el mundo trabaje más de la cuenta con la esperanza de poder ser el ganador.

El hecho de promover esta carrera competitiva por parte de las organizaciones hace que se degraden las condiciones laborales, como el salario, la intensidad del trabajo, la inestabilidad del empleo de determinados segmentos. A raíz de esto podemos explicar el tema de lo que hoy en día se conoce como los "mileyuristas", jóvenes con una formación superior, son personas cualificadas y que se encuentran ante sueldos de 1000 euros.

La crisis es especialmente agresiva con las personas jóvenes, como demuestra el hecho que las tasas de paro de los menores de 25 años son especialmente escandalosas en toda Europa. "En diciembre del 2009, la tasa de paro en la zona euro más alta fue en España con el 44,5%." (Martínez i Castells, A. y Casanueva Artís, A., 2009, p. 62)

Queremos destacar que las mujeres jóvenes son especialmente vulnerables frente la crisis. La tasa del paro registrado "en España en el cuarto trimestre de 2009, que se sitúa en una tasa del 17,26% en mujeres mayores de 25 años y en el 36,37% en mujeres menores de 25 años, hace visible esta situación" (Martínez i Castells, A. y Casanueva Artís, A., 2009, p. 63)

Además la tasa de paro de las mujeres jóvenes, crece más rápidamente que la tasa en mujeres mayores de 25 años y es más sensible a los cambios estacionales de creación de trabajo. La tendencia no parece cerrar por ahora el mayor incremento de la brecha que separa las tasas de paro de mujeres mayores y menores de 25 años y que abrió con el inicio de la crisis.

Otros factores a tener en cuenta serían que las personas jóvenes, al llevar menos tiempo de cotización, reciben prestaciones de paro menores y más

cortas, con lo que se agrava la dependencia de la juventud en relación a los ingresos de otros miembros de la familia e imposibilita que puedan llevar una vida independiente.

Por otra parte la ideología neoliberal que comenzó a imponerse a finales de los 70, ha conseguido transformar las relaciones laborales e imponer condiciones laborales más precarias. Estas políticas se empezaron a aplicar en los nuevos contratos y han afectado por tanto, en mayor medida, a las personas más jóvenes.

Y finalmente las dificultades añadidas de formación, con la disminución o precarización de los ingresos familiares, más una dotación insuficiente de becas y los condicionantes de tiempo que implica la nueva organización del Espacio Europeo de Enseñanza Superior. Todo este conjunto de situaciones empuja a las personas jóvenes hacia el mercado de trabajo y a la aceptación de lo que se conoce como "contratos basura" (Martínez i Castells, A. y Casanueva Artís, A., 2009, p. 62) en tanto que repercute negativamente en su formación y afecta empeorando aun más la capacidad emancipadora de la juventud.

Remarcar que existen desigualdades en las condiciones laborales de los hombres y mujeres jóvenes, ellas tienen más tasa de paro, temporalidad más elevada, salarios inferiores aun disponiendo de un mayor nivel educativo.

Los hombres olvidan una cuestión importante que las condiciones de vida no solo consisten en los ingresos económicos sino también en el trabajo doméstico, el modelo tradicional consistía en una división de funciones los hombres se dedicaban al trabajo fuera de casa "breadwinners" (Albert Recio, 2007 p. 423) y las mujeres al trabajo dentro de casa "housewives" (Albert

Recio 2007 p.423) por eso las mujeres estaban siempre vinculadas a un hombre porque dependían de ellos económicamente.

Pero hoy en día esto ya no es así, las mujeres han roto esta división y existe la presencia masculina y femenina en el mundo laboral, ya que estas aspiran a una igualdad mujeres-hombres, con acceso a la educación, independencia económica y a la realización profesional, además en este momento es imposible mantener un hogar con la aportación económica de un solo miembro por eso las mujeres se han ido incorporando al mercado laboral, todo ello ha originado el retraso en la edad de la maternidad y en la formación de familias, se da prioridad a alcanzar una situación económica estable para posteriormente formar una familia.

Por otra parte los jóvenes inmigrantes también son a tener en cuenta, ellos vienen a nuestro país a buscarse un futuro profesional ya que en sus países de origen las condiciones laborales son peores, empleos más irregulares, jornadas más largas, salarios más bajos...

3.4. Mercado de trabajo e inmigración

A continuación haré un análisis del Mercado de trabajo e inmigración, empezando por mencionar la legislación relacionada con el tema, Tanto la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social ¹ y su desarrollo reglamentario ²

¹ Ley modificada por la Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre, por la Ley Orgánica 11/2003, de 29 de noviembre, y por la Ley Orgánica 14/2003 de 20 de noviembre.

² Real Decreto 2393/2004 de 30 de diciembre.

marcan y desarrollan la segregación ocupacional, tanto a través de la aplicación de la situación nacional de empleo y su herramienta como por el tipo de permisos de trabajo iniciales que condicionan la actividad laboral a un sector y una zona geográfica.

Recio et al. en el artículo “Migraciones y mercado laboral” (2006) tratan el tema del enfoque neoclásico y el análisis cuantitativo de las migraciones diciendo que los movimientos migratorios generan variaciones en el volumen total de oferta de fuerza de trabajo. Si consideramos un único mercado laboral que funciona simplemente de acuerdo con las ideas de escasez del modelo neoclásico estas variaciones pueden dar lugar a excesos de oferta y demanda según sea el aumento o reducción de la oferta laboral respecto a la demanda.

En los actuales procesos de migración la principal preocupación consistiría en averiguar si la llegada masiva de inmigrantes extracomunitarios estaría generando un exceso de oferta que se traduciría bien en una caída de los salarios (si el mercado es flexible) bien en un aumento del desempleo (si existen rigideces que impiden el ajuste).

El impacto que tendrá la inmigración sobre la actividad local dependerá por tanto de sus niveles de educación, si los que llegan son más cualificados que los nativos la productividad global tenderá a crecer y lo contrario si los que llegan tienen bajos niveles de productividad.

Considerar la productividad un mero atributo personal es un supuesto discutible, ya que por un lado implica aceptar que en cualquier puesto ocupado por dos personas el de mayor nivel educativo tendrá una productividad mayor, y por otra niega la mejora de productividad por medio de la propia práctica laboral en un contexto adecuado. De hecho en muchos casos los inmigrantes ocupan empleos de menor nivel educativo del que poseen y al mismo tiempo realizan nuevos aprendizajes a lo largo de su experiencia vital.

Las migraciones internacionales se explicarían básicamente por el diferencial de salarios entre países que provocarían el éxodo masivo de mano de obra desde los países de bajos salarios hacia los países del norte con el peligro de generar una doble problema: desempleo masivo por la llegada de un excedente de mano de obra imposible de absorber y caída de la productividad a causa del menor bagaje en capital humano de los recién llegados.

Ello justificaría las políticas de control de flujos en su doble versión de limitar el acceso de personas provenientes de estos países hacia los mercados laborales de los países ricos y de otra filtrándolos en función de sus niveles formativos, favoreciendo la entrada de las de elevada productividad e impidiéndolas a las de baja.

Los procesos migratorios de larga distancia acarrean unos costes monetarios y psicológicos que explican en gran medida por qué la gente que ha dado el paso está dispuesta de entrada a persistir en su aventura antes de abandonarla. En unos casos se ha producido un endeudamiento con familiares y amigos, en otros hay una dependencia directa de mafias que esperan recuperar su "inversión" y en otros muchos existe la presión del grupo familiar para el envío de remesas. Existe además la evidencia de que muchos emigrantes lo consideran una experiencia temporal, pensada para acumular dinero con el que mejorar las condiciones de vida en el lugar de origen, lo que les lleva a minusvalorar el impacto negativo de las condiciones laborales o la duración de la jornada laboral.

Hay trabajadores españoles que comparten el mercado de trabajo secundario con los extranjeros, al cual se caracteriza por los bajos salarios, malas condiciones de trabajo, una elevada rotación de los trabajadores, pocas posibilidades de ascenso y una supervisión arbitraria y caprichosa.

El interés de los nacionales es avanzar a puestos de trabajo más seguros y con más estatus. Si las condiciones de los puestos de trabajo que comparten con los extranjeros mejoran cuando hay menos trabajadores para cubrirlos, entonces los trabajadores autóctonos podrían mejorar si desciende la inmigración, pero si esos puestos de trabajo son esenciales para el funcionamiento continuo del sistema entonces la sociedad buscará cualquier forma de mantener la oferta de trabajo.

El resultado es una segregación ocupacional doble: horizontal y vertical. La primera de ellas referida a la concentración de los extranjeros en pocas ramas de actividad y por tanto ausentes de otras muchas. La segregación vertical por su parte hará referencia a la concentración de los extranjeros en las categorías ocupacionales de menor cualificación. Ambos tipos de segregación se complementan y ponen en evidencia las oportunidades laborales de los extranjeros.

Ocupados por nacionalidad, sexo y ocupación		Española 2012TI	Extranjera: Total 2012TI
Unidades: Miles de personas			
Ambos sexos			
1 Directores y gerentes		785,8	71,2
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales		2.722,6	146,1
3 Técnicos; profesionales de apoyo		1.681,4	101,5
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina		1.705,0	87,5
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores		3.198,5	576,7
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero		414,0	38,4
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)		1.721,1	286,7
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores		1.197,7	128,0
9 Ocupaciones elementales		1.419,0	764,2

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Encuesta de Población Activa

En este cuadro se puede observar lo dicho anteriormente, que los inmigrantes se concentran en pocas ramas de actividad, que son las ramas con menor cualificación. Sector servicios y construcción principalmente. Es mínima su ocupación en puestos de mayor cualificación como directores o gerentes, contables o administrativos.

¿Qué efectos se han producido en el mercado de trabajo español por la presencia de extranjeros en el mismo? ¿Afecta la llegada de extranjeros a la tasa de empleo o salarios de los españoles? La inmigración redujo la tasa de desempleo estructural las dos últimas décadas, pero bien se puede decir que en la situación económica que estamos viviendo se tiene la idea que los inmigrantes pueden estar quitando empleo a los nacionales.

"Desde el año 1996 hasta el 2006 se han creado casi 7 millones de empleos de los cuales unos 2,3 millones han sido ocupados por los extranjeros siendo el resto ocupados por los españoles". (Carrasco Carpio, 2008, 13).

El mercado de trabajo español ha tenido la capacidad de absorber la participación de los jóvenes, cada vez más cualificados, de las mujeres españolas y de los extranjeros que ha ido llegando a nuestro país por motivos laborales, por tanto, el crecimiento económico que vivió España entre 1996 y 2006 fue debido a al aumento del empleo.

La presencia de los extranjeros tiene altos niveles de concentración en las actividades que han creado más empleo en dicho periodo, construcción, comercio, hostelería. También decir que la rama del servicio doméstico ha absorbido a gran parte de los extranjeros a sí mismo el sector de la agricultura.

Ocupados por nacionalidad, sexo y sector económico

Unidades: Miles de personas

	Española		Extranjera: Total	
	2012TI	2008TI	2012TI	2008TI
Varones				
Agricultura	428,2	500,6	137,9	119,5
Industria	1.686,1	2.209,1	138,7	260,3
Construcción	898,5	1.803,6	179,1	663,8
Servicios	5.262,3	5.652,9	658,6	628,3
Mujeres				
Agricultura	149,9	202,9	51,4	38,6
Industria	558,1	734,8	48,1	87,5
Construcción	86,4	167,4	3,8	11,0
Servicios	5.867,4	5.995,5	989,2	1.132,0

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Encuesta de Población Activa

Podemos observar en el gráfico que la mayor parte de varones nacionales pertenece al sector servicios y a la industria a pesar del descenso en la industria debido a la crisis. Las mujeres nacionales al igual que las extranjeras se emplean principalmente en el sector servicios. Se puede observar el fuerte descenso de los varones extranjeros en el sector de la construcción debido a la crisis, y el ligero incremento en la agricultura.

En relación a la competencia entre trabajadores, existe competencia entre trabajadores extranjeros y españoles en actividades como la construcción el comercio o la restauración, en los puestos de menor cualificación. Por lo que si no hay trabajo para todos algunos quedaran excluidos. Hasta el 2006 esto se veía como complementariedad entre unos y otros pero actualmente debido a la crisis esto se ve como competencia.

En cuanto al impacto de la inmigración sobre los salarios decir que existe una diferencia salarial entre españoles e inmigrantes de “15,5 puntos porcentuales”

(Simos, Sanroma y Ramos, 2007) (Carrasco Carpio, 2008, p.16) principales causas de las diferencias salariales es la segregación ocupacional.

Esta puede encontrar su causa en varios factores, pueden desempeñar mucha importancia las redes informales, o la concentración de extranjeros en una actividad, la etnicidad, el género o la ubicación geográfica.

Sexo y Nacionalidad

Unidades: euros

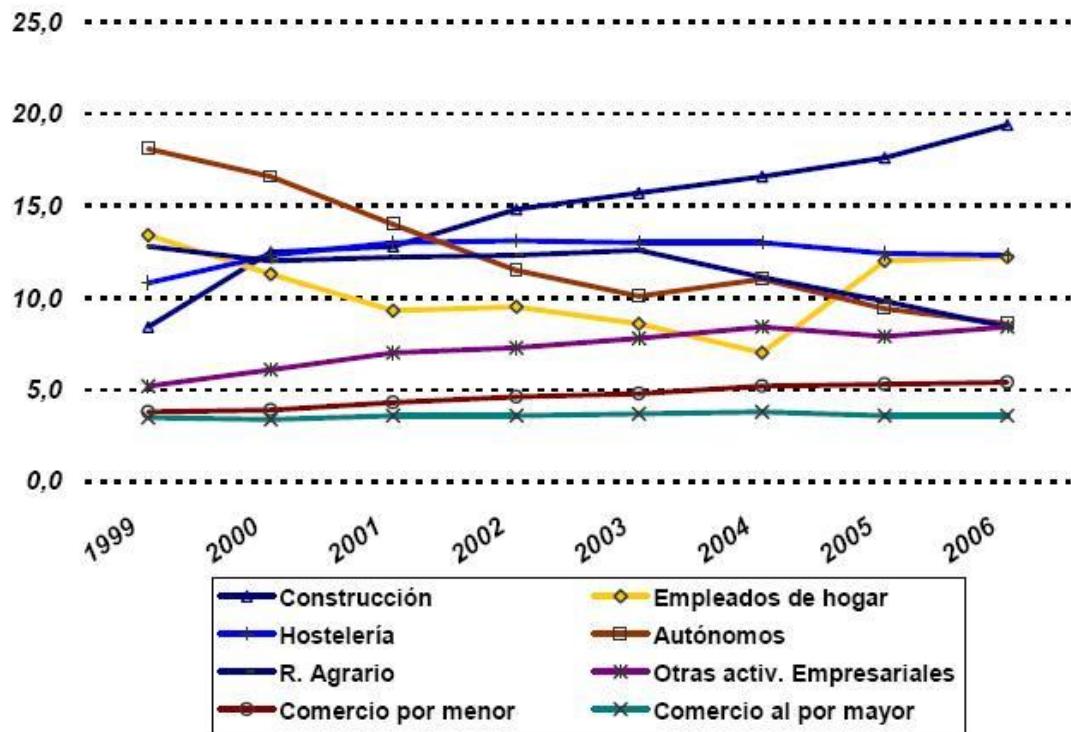
	Mujeres	Varones
2009		
ESPAÑA	19.871,83	25.670,73
RESTO DE EUROPA	-12.457,92	-16.193,40
AMÉRICA LATINA	12.333,55	15.597,52

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Encuesta de Estructura Salarial.

En el cuadro se puede observar que los españoles perciben un salario más alto que los extranjeros procedentes del resto de Europa o los extranjeros de América latina.

Al analizar la segregación ocupacional horizontal y vertical debemos tener en cuenta los cambios en la estructura ocupacional de los trabajadores y los cambios en la composición por nacionalidad.

Gráfico: Evolución de los afiliados extranjeros por ramas de actividad principales 1999-2006



Fuente: Boletín de estadísticas laborales

Estas 8 ramas de actividad concentraban en el año 1999 el 76 por ciento de la actividad laboral de los extranjeros incrementándose ligeramente hasta el 78 por ciento para el año 2006. La concentración de los extranjeros en unas pocas ramas de actividad era evidente en el año 1999 y lo seguía siendo en el año 2006.

Pero hemos de resaltar que esos índices de concentración por ramas han ido evolucionando y podemos distinguir al menos tres tendencias en los mismos: la primera sería índices de concentración muy altos en el año 1999 y mucho más bajos en el 2006 en el régimen especial de autónomos y régimen especial agrario, la segunda tendencia sería unos índices de concentración muy bajos en el año 1999 pero bastante superiores en el 2006 en la rama de la construcción y por ultimo índices de concentración que con respecto al año

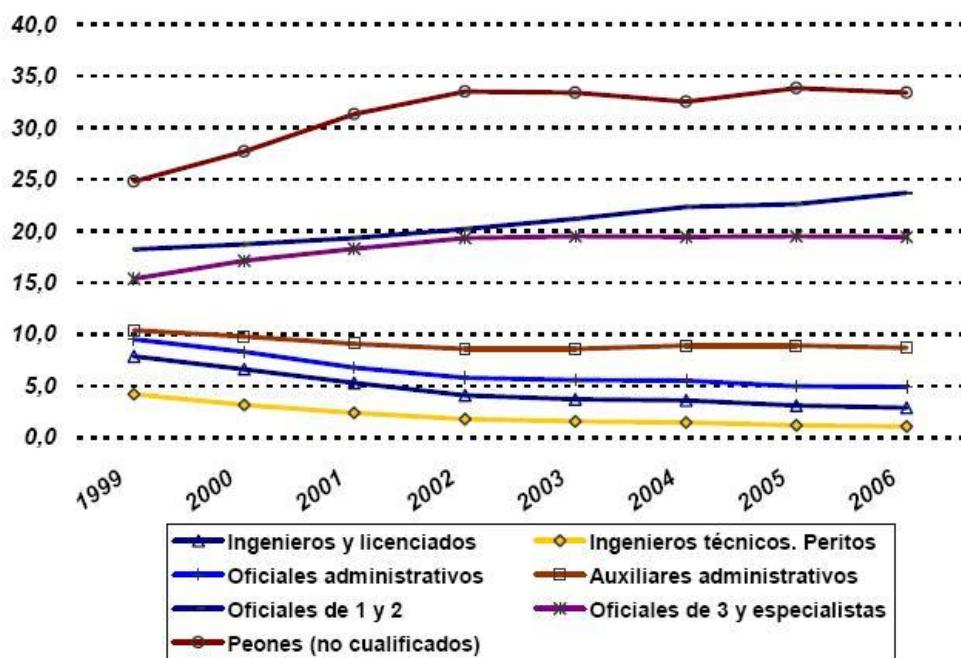
1999 presentan estabilidad o ligeros aumentos en el régimen especial de empleados de hogar, hostelería, ramas en otras actividades empresariales, comercio al por mayor y al por menor.

Estas mismas ramas de actividad concentran a más del 56% de los españoles, a las que habría que añadir el sector industrial (aunque en esta se ha producido un descenso considerable en los últimos años debido a la crisis), la rama de la administración pública y las actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales.

Aun así existe una gran diferencia en la actividad laboral de los españoles respecto a la actividad laboral de los extranjeros y es que los primeros tienen mayor estabilidad, no sufren los altibajos que si han supuesto algunas ramas para los extranjeros, estos altibajos están presuponiendo mayor sensibilidad por parte del trabajador extranjero a los incrementos o descensos de la importancia de las ramas de actividad de la economía española.

El índice de concentración de los extranjeros ha aumentado debido a la concentración en tres grupos de cotización, peones, oficiales de 1^a y 2^a, y oficiales de 3^a y especialistas, los índices de concentración que ese han mantenido estables son auxiliares administrativos y los índices de concentración que han descendido son los oficiales administrativos e ingenieros, en conclusión decir que es evidente la mayor concentración en los grupos de cotización inferiores de la escala ocupacional.

Gráfico: Índice de concentración de afiliados extranjeros por grupo de cotización. 1999-2006.



Fuente: Boletín de estadísticas laborales

Este gráfico refleja lo comentado anteriormente en relación al índice de concentración de los extranjeros.

En el caso de los españoles la situación es a la inversa, los grupos de mayor concentración son ingenieros e ingenieros técnicos, se mantienen estables en administrativos y desciende en los oficiales y peones.

Parte importante de los inmigrantes que llegan a España a trabajar son mujeres y ¿qué podemos decir de ellas? La mayoría llegan procedentes de Europa, América Central y América del Sur. (Carrasco Carpio, 2008, p.31)

La mujer africana tiene mayor estabilidad residencial con una proporción muy alta de mujeres casadas, con un nivel mínimo de estudios, tienen tasas de paro y de temporalidad más altas que el resto de mujeres extranjeras.

La mujer que procede de América Central o América del Sur y las Europeas del Este tienen tasas de actividad y de paro similares a las españolas, estas

mujeres presentan mayor dinamismo laboral y una capacidad de inserción laboral rápida.

Estas mujeres han especializado en dos ramas de actividad, personal doméstico y restauración, en las ocupaciones de menor cualificación.

En la integración de los extranjeros en el mercado laboral español intervienen factores sociodemográficos, sociales, económicos, políticos y culturales que hacen de él un proceso complejo y a veces lento.

Una de las variables sociodemográficas que influyen en el proceso de integración laboral es la edad, la media de edad de los extranjeros que vienen a trabajar a nuestro país es de 31 años, además de ser cada vez más joven la inmigración es más estable y permanente, ya que en ocasiones esta estabilidad se debe a la reagrupación familiar.

Otra variable es el aspecto educativo, el cual influye enormemente en las oportunidades laborales y que les acompaña a través de las escalas ocupacionales y los perfiles de los puestos de trabajo a desempeñar, los niveles de estudio de los extranjeros son mínimos en la mayoría de las ocasiones.

Las tasas de paro de los extranjeros se explican tanto por la actividad desarrollada como por sus condiciones y por los altos índices de temporalidad y rotación que sufren los trabajadores extranjeros.

La tasa de temporalidad en España es una de las características del mercado de trabajo español que afecta de manera especial a determinados colectivos laborales. Es preocupación para jóvenes, adultos, mujeres, varones, instituciones públicas y privadas, pero la tasa de temporalidad es mucho más elevada para los extranjeros.

Esta mayor tasa de temporalidad de los extranjeros se debe a las ramas de actividad, como ya lo hemos visto anteriormente, donde se incorporan en mayor medida los extranjeros. Cobra importancia la teoría de la segmentación y la segregación ocupacional y los análisis realizados anteriormente. Como hemos dicho las ocupaciones con peores condiciones laborales y salariales son ocupadas por los extranjeros en mayores proporciones que los españoles. Los varones extranjeros se especializan en la rama de la construcción y las mujeres extranjeras en la rama de hogares que emplean personal doméstico.

También es necesario hablar de los extranjeros que participan en la economía sumergida, la gran mayoría carecen de documentación legal que les permita trabajar en la economía formal, sigue siendo un nicho laboral importante para los extranjeros en situación administrativa irregular, “que se calcula en un 10% de la población extranjera no comunitaria” (Carrasco Carpio, 2008, p.42)

Por otra parte existen variables determinantes en las diferencias entre los trabajadores extranjeros y españoles, serían el tiempo de residencia, las características personales, la discriminación, el lugar de residencia o la legalidad residencial y laboral.

El tiempo de residencia en España de un extranjero tiene una relación directa con la antigüedad en el mercado de trabajo, existe una relación directa entre estabilidad residencial, estabilidad laboral y caída en las tasas de temporalidad.

Las características de edad, estudios realizados, el sexo o la procedencia explican también parte de las diferencias, como hemos visto anteriormente, el sexo es determinante en la situación de dinamismo femenino así como la procedencia, sabemos que los extranjeros tienen una edad inferior a la de los españoles, pero los españoles de mayor edad consiguen mayores estabilidades laborales.

La discriminación positiva o negativa directa o indirecta ha sido constatada a lo largo de los años, principalmente los trabajadores marroquíes eran discriminados por los empresarios frente a los trabajadores españoles en el acceso al empleo.

Desde el punto de vista jurídico la discriminación por motivos raciales, étnicos, nacionales o religiosos está calificada de infracción grave en el artículo 54.1 c) de la LODYLE así como en el artículo 314 del Código Penal.

Una proporción alta de extranjeros sufren peores condiciones de trabajo que el resto de los trabajadores, reciben salarios más bajos y están sobre representados en los trabajos más precarios y menos deseados.

La probabilidad de encontrar un empleo dependerá del lugar de residencia, además también se puede dar un efecto de retroalimentación de tal forma que se produzca un aumento de las tasas de actividad de la población española por una mayor presencia de extranjeros, sería el caso de Madrid, Cataluña, islas baleares y la costa este de España.

Las Políticas migratorias se presentan como políticas de flujos orientadas a determinar el volumen de personas que pueden entrar en cada momento en un país. Lo que resulta evidente es que las políticas migratorias estructuran y adaptan la inmigración al modelo de segmentación laboral.

Para los trabajadores comunes predominan las normas restrictivas pero para los grupos del nivel superior el modelo favorece la llegada, por ejemplo de ejecutivos, personas asociadas a los procesos de inversión extranjera, deportistas de élite, técnicos informáticos...

Se destaca la existencia de figuras regulativas completamente diseñadas para organizar determinadas actividades temporales, como las agrícolas o la hostelería. Se trata del modelo aplicado de forma paradigmática en Suiza y

que en España propugnan las organizaciones agrarias. Se trata sin duda de un modelo que quiere eludir los costes sociales que genera la temporalidad, externalizándolos hacia el país de origen.

Las políticas de flujos generan una variedad de estatus legales y situaciones cambiantes: una persona que llega a un país puede estar en una enorme multiplicidad de situaciones: perfectamente legal, legal con condiciones, en trámite de renovación, en trámite de legalización, con pasaporte turístico, sin papeles legales, pendiente de una orden de expulsión, refugiado... Son situaciones a veces cambiantes tanto por los giros de las políticas, como, especialmente en el caso de permisos revisables, dependientes de situaciones externas al propio implicado.

Todo ello genera un espacio social caracterizado por la propia segmentación de los mercados laborales de los inmigrantes en función de su situación legal, algunos están abocados a la economía sumergida mientras que otros tienen acceso a empleos regulares. En la mayoría de casos se procede una situación de elevada dependencia respecto al patrono, todas ellas ligadas a la firma de papeles que permitan mantener la presencia en el país o la protección de las políticas públicas.

Un punto importante es la situación laboral de las mujeres inmigrantes que trabajan de empleadas del hogar en España. Para ello tomaré en cuenta la división sexual del trabajo, tanto entre trabajo productivo y reproductivo como la división interna del trabajo de mercado.

En estas últimas dos décadas se ha dado un aumento de la participación de las mujeres en el trabajo remunerado, abandonando en gran medida su exclusivo rol de ama de casa. Las mujeres que ejercen un trabajo remunerado necesitan de otras mujeres para conciliar su rol, creándose redes de cuidado en las que las abuelas, otras mujeres de confianza y las empleadas domésticas o

cuidadoras se encargan de aliviar la presencia de las mujeres que ejercen un trabajo remunerado.

Durante el Periodo Fordista³ existía una división sexual del trabajo entre un hombre productor y una mujer ama de casa. "El paradigma de trabajador era un varón con un rol proveedor en la familia pero sin obligaciones de cuidado" (García Paz, 2008, p.3) El varón era contratado a tiempo completo e indefinido y recibía un salario familiar para la manutención de las mujer y los hijos. Por otra parte, la mujer era ama de casa, se encargaba del cuidado de la casa y de los hijos.

A partir del siglo XX aumenta la participación femenina en el mercado de trabajo, este aumento de las tasas de actividad y ocupación femeninas a nivel global se debió en parte a causas económicas y sociales, se hallan un crecimiento importante del sector servicios, creando un incremento en la oferta de empleo, que fue cubierto por mujeres. Este crecimiento de la participación de las mujeres en el trabajo remunerado recibió el nombre de feminización del mercado laboral.

Es importante explicar que se entiende por globalización, esta es "...el resultado de la progresiva integración económica internacional a través del comercio de bienes y servicios, de los movimientos migratorios y de los flujos de capital tanto en forma de inversiones directas como de inversiones financieras" (Victoriano M, 2001, p.15)

Como se desprende la definición de globalización la expansión de los movimientos migratorios forma parte de este fenómeno de integración

³ A pesar de la división sexual del trabajo que implico el Fordismo, este consistió en un sistema de producción en masa o en serie con un modelo de cadena de montaje y caracterizado por la especialización, fragmentación de tareas, uso de maquinaria y trabajadores poco o nada cualificados. Actualmente estamos en un periodo post o neofordista con una producción de calidad diversificada y especialización flexible. (Safon Cano V, 1997).

económica internacional. Las migraciones no son nuevas en la historia solo que adquieren mayor relevancia a nivel internacional.

En cuanto a la situación en España es de resaltar que es un estado que tradicionalmente había sido de emigrantes, y actualmente se ha convertido en el país de la U.E con una mayor tasa de inmigrantes dentro de su población. Los principales provienen de países del norte de África e Iberoamérica, Marruecos, Ecuador, Colombia. O sea, que en los últimos diez años la mayor proporción de inmigrantes proviene de estados en vías de desarrollo y constituye una inmigración económica. Está compuesta mayoritariamente por población de entre 20 y 45 años y está relativamente equilibrada entre los dos sexos.

En cuanto a las características de su participación en el mercado laboral cabe destacar que suelen tener una tasa de actividad más alta que la de la población autóctona, tasas más elevadas de desempleo, ganan un salario más bajo que el salario medio de la población española, se ven afectados por contratos temporales.

Es destacable desde un punto de vista demográfico que si no fuera por los inmigrantes el envejecimiento de la población habría provocado que el efecto del factor demográfico sobre la renta per cápita española fuera negativo.

Antes de analizar la situación de las mujeres inmigrantes en el mercado laboral es interesante resaltar la existencia de factores de género que influyen en que los movimientos migratorios sean masculinos o femeninos, son destacables los roles y las relaciones de género en los países de origen como en los de destino.

Por ejemplo, en los Estados africanos suele ser más alta la proporción de emigrantes hombres que la de mujeres, mientras que en Latinoamérica y Filipinas emigran más las mujeres, tal vez influya el hecho de que dentro de estas poblaciones muchas mujeres que emigran tienen a sus familias a su

cargo y cumplen un rol sustentador respecto de sus hijos u otros parientes dependientes. Algunos de esos factores de género en origen son: la organización familiar, el nivel de independencia económica y social de las mujeres....

En los lugares de acogida es influyente la demanda de mano de obra hecha según los roles de género de dichos lugares (por ejemplo mujeres para enfermería o empleo doméstico). Generalmente se hace referencia a que se está produciendo una feminización de la inmigración porque es relevante que "... en un tercio de los países de destino hay más migrantes mujeres que hombres" (Vicente Torrado T., 2003, p.235).

Tradicionalmente el inmigrante ha sido masculino y la mujer adquiría presencia gracias a la reunificación familiar. Hoy en día hay una variedad de causas por las cuales las mujeres migran, desde la búsqueda de mejores oportunidades económicas, mejores condiciones para sus hijos, huida de situaciones de violencia de género o política, así como la reunificación familiar.

Con respecto a la situación laboral de las mujeres inmigrantes están concentradas en trabajos considerados femeninos: empleo doméstico, limpieza para empresas, cuidado de niños y adultos dependientes, hostelería, prostitución... son los trabajos que actualmente las nativas tratan de evitar caracterizados por su inestabilidad o precariedad.

Hubo un aumento significativo de empleo doméstico, este se caracteriza por ser un sector feminizado y por un fuerte incremento de trabajadoras inmigrantes en los últimos tiempos.

Dentro de España predomina un alto grado de informalidad, empleadas sin contrato y sin alta en la seguridad social, elevada precariedad con altos índices de trabajo a tiempo parcial y temporalidad.

Las trabajadoras españolas están en declive en este sector ya que últimamente han ido dejando este sector en la medida en que accedían a trabajos mejor regulados.

El aumento de oferta de empleo de hogar debido al incremento de la inmigración ha llevado a una mayor demanda de este servicio en los hogares y a un descenso en las condiciones de trabajo y salariales, así como una reducción del poder de negociación por parte de las empleadas.

Para las mujeres inmigrantes el empleo doméstico suele ser la puerta de entrada al mercado de trabajo español. Cuando recién llegadas suelen aceptar trabajar como internas o con jornadas y condiciones que actualmente las nativas rechazan, posteriormente en caso de reunificación con su grupo familiar pasan a trabajar como externas o reducen su horario de trabajo.

Una diferencia entre las trabajadoras españolas y las migrantes es que las primeras prefieren estar en la economía sumergida porque el régimen especial de seguridad social no les reporta ninguna ventaja y logran obtener la cobertura social a través de la familia, por el contrario las inmigrantes en lo posible prefieren estar de alta en la seguridad social o con contrato por escrito para regularizar su situación administrativa.

En cuanto al nivel de educativo y de cualificación mientras las empleadas nativas que trabajan en este sector suelen hacerlo porque su bajo nivel formativo les dificulta el acceso a otros trabajos las inmigrantes a veces tienen formación o experiencia profesional en sus países de origen que en España no pueden hacer valer.

Aunque una importante proporción de estas empleadas, inmigrantes como nativas, trabajan en la economía sumergida, para aquellas que trabajan bajo las condiciones establecidas por el régimen especial del Real Decreto 1424/85 la situación no deja de ser precaria en lo más mínimo. Este decreto regula un

régimen especial laboral y de seguridad social para el empleo del hogar, apartándose de las normas generales fijadas por el Estatuto de los Trabajadores de España.

Algunas de las condiciones más precarias establecidas en el decreto son la ausencia de obligación de hacer contrato escrito, el salario mínimos es igual al mínimo interprofesional, se puede deducir parte del mismo en concepto de gastos de manutención y alojamiento, una jornada no prefijada ya que pueden exigirse tiempos de presencia, menos indemnización en caso de despido improcedente ausencia de prestación por desempleo....

El empleo doméstico es uno de los trabajos menos valorados, se debe a diferentes motivos, aunque se realiza en el mercado este trabajo consiste en ejecutar lo que históricamente y hasta la actualidad se han llamado tareas o labores domésticas y siempre han estado infravaloradas. El espacio en el que este empleo se lleva a cabo es el espacio privado u hogar familiar de otras personas, lo cual impide las inspecciones laborales.

Por tanto el desprestigio social y la precariedad económica y jurídica de esta modalidad de empleo no pueden analizarse sin prestar atención al trabajo productivo-reproductivo, esfera pública-privada y rol masculino-femenino.

Por tanto, el trabajo doméstico y de cuidado sigue siendo una responsabilidad femenina, la conciliación entre la vida laboral y familiar es un problema que afecta a las mujeres.

Es de resaltar que por lo general las mujeres trabajadoras reconocen que la contratación de la empleada del hogar es imprescindible para que ellas participen en el mercado de trabajo, más aun cuando hay niños o adultos dependientes que cuidar en la familia.

Además aunque las mujeres empleadoras se desprendan del ejercicio de las tareas materiales de limpieza y cuidado son ellas quienes cumplen en rol de supervisión sobre los trabajos domésticos por parte de las primeras.

Del incremento de la contratación de empleadas domésticas generalmente inmigrantes no solo se desprende la baja intervención masculina en estos trabajos sino también el precario nivel de socialización del trabajo doméstico y de cuidado, o sea, la escasez y precariedad de los servicios suministrados por el Estado como guarderías centros de día y de noche, geriátricos...

Para finalizar este apartado cabe mencionar la ley orgánica 3/2007 para la igualdad entre hombres y mujeres o la ley orgánica 39/2006 de servicios para personas dependientes. En cuanto a leyes para la igualdad es destacable el establecimiento de una licencia de paternidad. En la ley de dependencia se establecen importantes servicios como tele-asistencia, asistencia domiciliaria, ayuda en trabajo doméstico, residencias y centros de día y noche y un subsidio para quien se dedica al cuidado de un pariente dependiente con el que convive.

3.5 La situación laboral de las mujeres.

Una vez analizado el mercado laboral de jóvenes e inmigrantes, abordaré el tema de la mujer y el mercado laboral empezando con legislación sobre el tema. Tras la Segunda Guerra Mundial, se aprobaron la Carta Magna (1945) y la Declaración Universal de los Derechos Humanos ratificada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1948. La Carta de las Naciones Unidas fue el primer instrumento internacional en establecer el principio de igualdad para mujeres y hombres al “reafirmar la fe en los derechos fundamentales de las personas, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres” (artículo primero de la Carta de las Naciones Unidas).

Pero uno de los principales logros de Naciones Unidas en esta materia fue la Declaración Universal de Derechos Humanos que en sus 9 artículos establece que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos” y explicita que toda persona podrá gozar de los derechos humanos y las libertades “sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional, nacimiento o cualquier otra condición”.

Pero la genérica declaración de Derechos del Hombre no bastaba, hacía falta una declaración más específica y así en el año 1946 se constituyó la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer en la ONU, una de cuyas misiones fue la elaboración de una serie de documentos que hacen pública declaración de los derechos políticos y sociales de la mujer.

Tras esta declaración explícita y hasta prácticamente los años setenta la opinión generalizada en el mundo occidental sostenía que la igualdad entre los sexos ya se había conseguido pero las sociedades actuales se siguen caracterizando por la desigualdad entre las mujeres y los hombres, desigualdad que se manifiesta tanto en la esfera privada como en la pública.

La persistencia de las desigualdades reales contribuyó también a que comenzara a extenderse el concepto de igualdad de oportunidades. Las políticas de igualdad de oportunidades persiguen el objetivo de la igualdad entre los sexos, es decir, que mujeres y hombres tengan los mismos derechos y puedan ejercerlos en la práctica. De lo que se trata en este caso es de dar a los dos sexos las mismas oportunidades de participación en el ámbito público y en sus principales actividades, es decir, el trabajo remunerado, la cultura, la política y la vida social.

La acción positiva para las mujeres consiste en un tratamiento normativo y formalmente desigual, favorable para la mujer, y que tiene por objeto establecer la igualdad de oportunidades.

Cuando de acciones positivas se trata, resulta obligada la referencia a la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW), aprobada por la ONU en 1979 y puesta en práctica en 1981. Este documento representó un hito en la historia jurídica de la mujer hacia la igualdad. La universalidad constituye un rasgo fundamental de esta Convención, ya que abarca todos los ámbitos en los que pueda existir discriminación, el político, el social, el económico y el cultural. De hecho, la CEDAW puede describirse como una carta de derechos internacionales para las mujeres.

En España, donde el Instituto de la mujer ha desarrollado ya tres Planes para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres, se han seguido básicamente las directrices marcadas desde la Unión Europea. Así en el tercer plan se incorporó el concepto de *mainstreaming*. Este principio empezó a ser conocido tras la celebración en Pekín, en el año 1995, de la IV Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre la Mujer. La transversalidad se definió como el fomento por parte de las instituciones públicas y privadas de una política activa y visible de integración de la perspectiva de género en todas las políticas y programas de los estados.

Siguiendo las recomendaciones de Pekín, el Cuarto Programa de Acción Comunitaria para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (1996-2000) marca como uno de sus objetivos generales el integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias. Posteriormente el Tratado de Amsterdam que entró en vigor el 1 de mayo de 1999, aunque no supuso ninguna

revolución, sí que confirmó la importancia de la igualdad de oportunidades, así como de los derechos humanos en el proceso de integración.

Un ejemplo de ello es que el artículo 2 que consagra los objetivos de la Comunidad, menciona la promoción de la igualdad entre esos objetivos. Además, el artículo 3 asigna a la comunidad la tarea de eliminar desigualdades y promover la igualdad en todas sus actividades. De este modo, se inclina por un claro enfoque de integración de la perspectiva de género en todas las actividades comunitarias incorporando así el principio de transversalidad.

En lo que se refiere a los logros de las políticas de igualdad de oportunidades existe diversidad de valoraciones. Después de varias conferencias internacionales de la mujer, después de muchos planes de igualdad y a pesar de todas las directivas, reglamentaciones, convenios y recomendaciones adoptadas siguen existiendo desigualdades en todos los niveles y en el acceso a los recursos económicos.

Aunque ha habido avances estos han sido muy desiguales entre las mujeres dependiendo de la clase social, la raza y la nacionalidad. Hay que destacar un avance en la sensibilización de la opinión pública respecto a la situación de discriminación de las mujeres.

Las medidas de los distintos planes de acción se dirigen al papel de la mujeres en el mundo social y el mercado de trabajo y se fijan en objetivos económicos como el de incorporar a más mujeres al trabajo remunerado. Continua sin plantearse con la fuerza necesaria la desigualdad de roles en el hogar que da origen a una parte de las discriminaciones sociales.

Teniendo en cuenta que las responsabilidades de tipo doméstico y las actividades vinculadas al cuidado de las personas recaen en la mayoría de los

casos en la población femenina, existe un acuerdo de que las políticas de empleo necesitan ser correspondidas con otra serie de medidas que faciliten el acceso de las mujeres al mercado laboral.

Una vez mencionada la legislación comenzamos diciendo que en las últimas décadas ha habido cambios laborales y sociales entre los que hay que destacar la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo y la consiguiente feminización del colectivo asalariado, aunque esta feminización es inacabada e incompleta debido a la desigualdad y a la precariedad.

Debido a los enormes avances en la formación de las mujeres, ya que las mujeres son más numerosas que los hombres en la enseñanza superior en todos los países de la UE y a su interés por participar de manera continuada en el mercado podían hacer pensar en una desaparición de las tradicionales desigualdades laborales entre hombres y mujeres pero lo cierto es que no ha ocurrido así.

A lo largo del tiempo la mayor parte del trabajo que han realizado las mujeres es trabajo no mercantil que se desarrollaba en el ámbito familiar y por el que recibían reconocimiento privado y satisfacción personal pero seguro es que no recibían compensación económica.

Se ha producido un cambio de valores y un cambio cultural que ha impulsado a las mujeres a entrar en el mercado de trabajo dando lugar a lo que se conoce como la "Revolución Silenciosa de las mujeres". Con la incorporación de las nuevas generaciones de las mujeres al mercado laboral la figura del ama de casa a jornada completa acabara por desaparecer aunque ello no implica la desaparición del trabajo necesario para la reproducción que sigue recayendo sobre las mujeres.

El trabajo reproductivo y el trabajo mercantil son dos de las actividades que más contribuyen al mantenimiento del nivel de vida y bienestar de las

personas. De ahí la pregunta que muchos nos hemos hecho ¿Se debería remunerar el trabajo doméstico? Ya que en economía aquello que no tiene valor monetario no existe.

Hacerlo sería un paso importante pero insuficiente porque el que las actividades adquieran la importancia social, política y económica que se merecen, exige un cambio de valores, poderes y prestigios y el cambio no se producirá de repente aunque se generalice la elaboración de las "Cuentas Satélite de Producción Doméstica" (Echebarría et al. 2002, p.2)

En las últimas décadas las mujeres han entendido su liberación como el trabajar fuera de casa y cobrar por su trabajo, pero las estadísticas laborales nos muestran desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

La tasa de actividad femenina como ya he comentado en varias ocasiones es inferior a la de los hombres, una vez que el hombre entra en el mercado de trabajo no lo abandona hasta su jubilación mientras que en el caso de la mujer entra y sale del mercado laboral y ello se debe a los cambios que tienen lugar en su vida familiar, precisamente las relaciones entre trabajo y familia aparecen como aspecto central del análisis del empleo femenino.

Muchos han sido los cambios culturales, sociales y económicos que han impulsado la participación de las mujeres en el mercado laboral, el compromiso laboral de las mujeres se vio fortalecido por los cambios en la estructura del empleo, con la creación de muchos puestos de trabajo femeninos en los servicios.

La masiva entrada de las mujeres al mercado de trabajo ha hecho que las curvas de actividad femeninas se hayan ido inflando aunque en ningún sitio hayan alcanzado a las masculinas y eso a pesar de que las curvas de los hombres han bajado sobre todo en las edades extremas del ciclo vital, la punta máxima se sitúa en torno a los 30 años. Mientras que la edad de máxima

actividad femenina se ha ido retrasando con el retraso en la edad en que se tiene el primer bebé, de hecho esta edad se ha retrasado hasta los 29 años, situándose las madres españolas entre las más tardías de la Unión Europea.

Lo cierto es que entre el paro por desánimo, el subempleo y la inactividad forzosa, numerosas mujeres se mueven en situaciones de no-empleo. Es preciso interpretar y comprender el paro femenino, y el paro en general, más allá de las tasas y los instrumentos de medida establecidos. Lo que desde luego resulta bastante evidente es que existe, una gran tolerancia social hacia el problema del desempleo femenino tal vez porque todavía persiste la idea de que para las mujeres participar en el mercado laboral es una opción, tan válida como la de dedicarse en exclusiva del cuidado de la familia.

Constatamos que a pesar de las numerosas iniciativas legales en las que se reclama la igualdad salarial para mujeres y hombres las desigualdades siguen existiendo. Sucede que si las mujeres no perciben el mismo salario es en parte porque no ocupan los mismos empleos, por la persistencia de la segregación ocupacional tanto vertical como horizontal.

Es decir, cuando se habla de diferencias salariales entre mujeres y hombres siempre surge la misma pregunta ¿son salarios menores por el mismo trabajo? No por el mismo trabajo, pero es que mujeres y hombres no hacen los mismos trabajos ni en casa ni fuera de casa. De ahí que en la legislación laboral haya pasado de reclamar salarios iguales por el mismo trabajo a salarios iguales por trabajos de igual valor y, en la actualidad, a iguales retribuciones por trabajos de igual valor.

Sabemos también que las mujeres se concentran fundamentalmente en los servicios, pues estos empleos aparecen contrapuestos a los empleos industriales por el hecho de que los primeros ponen en juego competencias técnicas difíciles de medir. Mientras que el dominio de una técnica y la eficacia

del operador se pueden evaluar a partir de las cantidades producidas, en la calidad del servicio prestado intervienen capacidades de contacto, de comunicación, de diplomacia difíciles de evaluar y que se adquieren más a través de la experiencia y la socialización que como resultado de una formación estructurada.

Las mujeres están representadas desproporcionalmente en el empleo flexible porque se sigue considerando que su primera responsabilidad sigue siendo ocuparse del cuidado de su familia. A las mujeres se las considera más aptas que a los hombres para moverse dentro y fuera de la economía formal en una serie de trabajos temporales o eventuales, para aceptar horarios reducidos o trabajos intermitentes y para trabajar en el hogar. Y se las asocia menos con el contrato estándar a tiempo completo a partir del cual se han construido la regulación del mercado laboral y las normas sociales.

Cuadro: Asalariados con contrato temporal, sexo y duración del contrato.

	Total	
	2012TI	
	Hombres	Mujeres
De 2 días a menos de 1 mes	47,2	53,1
De 1 a 3 meses	199,4	183,6
De 4 a 6 meses	237,3	259,2
De 7 a 11 meses	79,0	149,2
De 1 a menos de 2 años	159,9	174,8

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Encuesta de Estructura Salarial.

En este cuadro se refleja la temporalidad de los contratos realizados por mujeres, el número de mujeres es mayor al número de hombres, alcanzando su mayor cantidad en los contratos temporales de 4 a 6 meses.

La mano de obra femenina en contratos temporales tiende a ser más joven que la masculina. La incidencia del empleo temporal está en relación también con la etapa de la vida y en concreto con la incorporación al mercado de trabajo. Así, en todos los países, se produce una alta incidencia de contratos temporales entre los jóvenes, ya sea porque el empleo temporal sirve de puente hacia el empleo fijo o porque, dados los altos niveles de desempleo de los jóvenes, no hay más remedio que aceptar los contratos temporales aunque tengan pocas posibilidades de desembocar en contratos fijos. Por desgracia, el trabajo temporal no se puede considerar como una simple etapa por la que todo el mundo tiene que pasar y muchas personas continuarán probablemente alternando el empleo temporal y el desempleo sin encontrar el camino hacia un trabajo más estable y seguro.

A pesar de que en las últimas décadas, el diferencial salarial por género se ha visto reducido en la mayoría de los países industrializados su existencia y persistencia es uno de los hechos que caracterizan a los mercados de trabajo de la mayoría de los países más desarrollados. Ello parece deberse al hecho de que las mujeres están concentradas en ocupaciones en las cuales la remuneración media es menor, también el hecho de la segregación de las mujeres en ocupaciones de baja remuneración media dentro de la misma empresa.

En España la negociación colectiva asigna unos salarios base a cada trabajador en función de la categoría que ocupa, y ese salario base se ve incrementado por complementos salariales en conceptos como antigüedad, productividad y otros conceptos. El salario total que recibe el trabajador es la suma de ambos conceptos. El salario base se asigna de modo automático según la categoría ocupacional de cada trabajador, los complementos salariales tienen un carácter más discrecional, lo que nos puede ayudar a comprender mejor la naturaleza

de las diferencias salariales por género en nuestro país y el por qué se producen.

Al comparar hombres y mujeres de la misma empresa y ocupación, así como de la misma edad, nivel educativo y tipo de contrato las diferencias salariales totales ascienden a un 14% a favor de los hombres. Estas diferencias se originan en los complementos salariales, dado que las diferencias en el salario base no superan el 5%, mientras que la diferencia en los complementos asciende al 31% a favor de los hombres.

Por otra parte destacar la importancia de la segregación ocupacional: la segregación de mujeres en empresas y ocupaciones dentro de una misma empresa de baja remuneración contribuye de manera significativa a la explicación de los diferenciales salariales encontrados, sobre todo en términos de menor salario base, y por tanto de categorías profesionales más bajas.

Hay que tener en cuenta que el comportamiento de la variable salario bruto anual no coincide con el del salario bruto por hora trabajada que presenta disparidades mucho menores entre mujeres y hombres, la razón principal de ello es el peso del trabajo a tiempo parcial, desarrollado en un 80% por las mujeres.

El mercado remunera de manera distinta a los trabajadores que poseen diferentes características laborales, especialmente en lo relativo a la cualificación, la experiencia, el sector productivo y el tipo de ocupación. También decir que los salarios medios por hora difieren a causa del tamaño de empresa, tipo de jornada y clases de contrato.

Si nos centramos en la variabilidad salarial asociada a los niveles educativos se observa en el siguiente cuadro que los titulados superiores ganan a la hora más del doble que los trabajadores con menos niveles formativos, la ganancia

por hora de la mujer con respecto al hombre también varía dándose el porcentaje más bajo en el mayor nivel de estudios.

Ganancia media por hora por comunidad autónoma, sexo, estudios y tipo de jornada.

Unidades:euros

	Total	
	Varones	Mujeres
Total Nacional		
Todos los estudios	10,60	8,87
I. Sin estudios	7,87	6,64
II. Educación primaria	8,81	6,78
III. Educación secundaria I	8,61	7,07
IV. Educación secundaria II	11,65	8,74
V. Formación profesional de grado medio	10,28	7,87
VI. Formación profesional de grado superior	11,05	8,11
VII. Diplomados universitarios o equivalente	14,56	11,59
VIII. Licenciados, ingenieros superiores y doctores	18,61	13,32

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Encuesta de Estructura Salarial.

Desde el punto de vista del tipo de ocupación también existen diferencias entre hombres y mujeres como se puede apreciar en el siguiente cuadro, las mujeres superan a los hombres en los servicios de restauración, personales y de comercio, en los trabajos no cualificados, en los empleos administrativos, en los técnicos y como profesionales científicos.

Los hombres tienen participación mucho más elevada en los sectores industriales los cuales son los que presentan remuneraciones medias más altas, de modo que esta diferente distribución explica las desigualdades en los salarios medios.

Ocupados por sexo y ocupación. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo

Unidades: Miles de personas y porcentaje

	Varones	Mujeres
	Porcentaje	Porcentaje
	2012TI	2012TI
1 Directores y gerentes	6,4	3,2
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	13,7	20,2
3 Técnicos; profesionales de apoyo	11,8	8,5
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	6,6	14,9
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	16,0	29,6
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	3,7	1,3
71 Trabajadores en obras estructurales de construcción y afines	5,0	0,1
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	12,4	2,1
9 Ocupaciones elementales	8,7	18,0
0 Ocupaciones militares	1,0	0,1

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Encuesta de población activa.

Las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado laboral tienen otros componentes relevantes que están relacionados con el rol social asignado a la mujer que afectan a la tasa de actividad, al tipo de jornada laboral y a la distribución del tiempo.

El mercado laboral español se ha caracterizado tradicionalmente por una relativamente baja tasa de actividad en general y por una participación de la mujer todavía más reducida.

Hay que destacar que en las últimas décadas España ha conocido un importante aumento de la población activa y de la población ocupada de las cuales la gran parte son mujeres. Como consecuencia de ello las diferencias en las tasas de actividad entre hombres y mujeres se han visto reducidas al tiempo que ha mejorado la tasa de empleo de las mujeres a pesar de ello es evidente que las diferencias siguen siendo muy importantes.

Como se demuestra en el siguiente cuadro la tasa de actividad de las mujeres es todavía inferior a la de los hombres y se sitúa por debajo de la tasa de participación media de la Unión Europea.

Tasas de actividad por nacionalidad, sexo y grupo de edad

Unidades: Porcentaje

	Española		Extranjera: Unión Europea	
	2012TI	2005TI	2012TI	2005TI
Varones				
Total	64,50	66,79	74,23	70,01
Mujeres				
Total	50,72	44,07	66,65	54,57

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Encuesta de población activa.

Una parte sustancial de las mujeres en edad de trabajar que permanecen inactivas es debido a su dedicación a las labores del hogar, se hecho se observa que la tasa de actividad cae con el incremento del número de hijos.

En los últimos años se ha producido un aumento en los niveles educativos en la población española y a la eliminación de las barreras sociales que dificultan la incorporación de la mujer al mercado laboral.

En España el trabajo a tiempo parcial es algo aso exclusivo de las mujeres, más del 80% de los trabajadores a tiempo parcial son mujeres, hoy dos motivos que explican este fenómeno, uno de ellos es la dedicación a los cuidados del hogar y el otro es la imposibilidad de encontrar un trabajo a tiempo completo. En el caso de los hombres también hay dos causas principales que explican la ocupación a tiempo parcial, una de ellas es como en el caso de las mujeres la imposibilidad de encontrar un trabajo a tiempo completo y el otro es porque se dedica a seguir cursos de formación.

La mujer trabaje o no trabaje carga con el peso de la gestión domestica y tiene poco margen para otras actividades. Las mujeres dedican tres veces más de tiempo a las tareas del hogar que los hombres.

Todas estas diferencias, que van más allá de la diferente retribución de mujeres y hombres en el mercado de trabajo, tienen un reflejo en la estructura de población inactiva. Se observa en el siguiente cuadro que la gran mayoría de los hombres inactivos lo son por ser pensionistas mientras que la gran mayoría de mujeres inactivas lo son por dedicarse a las tareas del hogar y cuidado de los hijos.

Inactivos por clase principal de inactividad, sexo y grupo de edad

Unidades: Miles de personas

	Estudiante	Jubilado o prejubilado	Labores del hogar	Incapacitado permanente	Otras
	2012TI	2012TI	2012TI	2012TI	2012TI
Varones					
Total	1.255,3	3.730,9	331,2	488,2	244,2
Mujeres					
Total	1.292,9	1.870,6	3.683,3	629,1	120,1

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Encuesta de población activa.

Las diferencias en las remuneraciones medias de mujeres y hombres no pueden interpretarse como discriminación, porque ambos colectivos presentan una distribución diferente de las variables que el mercado retribuye de forma diversa. La desigualdad entre mujeres y hombres en el mercado tiene componentes más importantes de la segregación laboral, por ejemplo desigual participación, concentración en sectores y empresas de salarios inferiores, ocupaciones de menor responsabilidad, peores tipos de contratos...

Una parte de esa segregación se explica por el rol social de la mujer, o que refleja en la distribución de responsabilidades familiares y en los diferentes usos del tiempo asociados a las mismas.

Es un empeño importante estimar que la parte de la remuneración diferencial de las mujeres trabajadoras se debe a factores de desigual distribución de las características, distinguiéndolos de aquellos otros que suponen discriminación

por razón de género aunque también lo es buscar explicaciones a este fenómeno de segregación para poder combatirlo.

Sara de la Rica, de la Universidad del País Vasco, se ocupa de analizar la segregación ocupacional y las diferencias salariales en razón del género en España, a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial para los años 1995 y 2006. , "Segregación ocupacional y diferencias salariales por género en España: 1995-2002" (2007).

De su estudio se puede destacar en primer lugar el efecto de la segregación ocupacional, común en muchos países de nuestro entorno, la segregación de mujeres en empresas con bajas remuneraciones y en ocupaciones con menores salarios dentro de una misma empresa contribuye de manera significativa a la explicación de los diferenciales retributivos encontrados en términos de menor salario base y en términos de segregación de las mujeres en categorías profesionales de menos remuneración.

En segundo lugar Sara de la Rica (2007) pone de manifiesto otro tipo de explicación a las diferencias salariales entre mujeres y hombres, el impacto asimétrico de los denominados complementos salariales, que son complementos por productividad, turnos, peligrosidad del trabajo, antigüedad en la empresa...

Al comparar hombres y mujeres de la misma empresa y ocupación así como de la misma edad, nivel educativo y tipo de contrato, el diferencial en los complementos salariales asciende al 31% a favor de los hombres, mientras que el salario base se asigna de modo automático según la categoría ocupacional de cada trabajador, parte de los complementos salariales pueden asignarse de modo más discrecional, lo que nos puede ayudar a comprender mejor la naturaleza de las diferencias salariales en razón de género y el mecanismo mediante el que se producen.

María Dolores Guilló Fuentes y Alfonsa Denia Cuesta de la Universidad de Alicante, en su trabajo "Situación laboral y el empleo involuntario: los lazos familiares y de trabajo a tiempo parcial en España," (2011) abordan el estudio del empleo a tiempo parcial como una situación en la que una mayor flexibilidad laboral coexiste con un alto grado de segregación ocupacional y de empleo involuntario.

El empleo a tiempo parcial en España presenta rasgos comunes a los demás países industrializados, pero la segregación ocupacional y el carácter involuntario asociado a este tipo de empleo en España superan la media europea. La razón principal por la que las mujeres europeas tienen una jornada parcial, está vinculada a las obligaciones familiares.

En España los motivos principales son no haber encontrado un empleo a tiempo completo y el tipo de actividad desarrollada por los hombres y por las mujeres. Dado que el tipo de actividad lleva con frecuencia asociado un tipo de jornada o de ocupación no deseada, la medición del empleo involuntario, que solamente contempla la primera de estas razones, sesga a la baja el porcentaje real de trabajadores que tienen una jornada parcial de manera voluntaria.

En términos salariales la penalización de la jornada parcial frente a la completa con respecto a la ganancia media por hora, es mucho mayor entre las mujeres que entre los hombres. Para las mujeres el principal factor explicativo de esta discrepancia es el tipo de ocupación, mientras que para los hombres desaparecen cuando se comparan hombres con características similares.

Si la jornada parcial es un instrumento para fomentar la participación de la mujer en el mercado laboral se deben desarrollar los mecanismos oportunos para evitar una penalización salarial y propiciar las mismas oportunidades de formación y de promoción que en la jornada completa.

Otro punto a tratar sería la discriminación salarial en razón del género, la idea esencial es contemplar la discriminación como una pérdida de bienestar social y medirlo en términos de la renta adicional que se obtendría en ausencia de tal discriminación.

La renta observada puede entenderse como resultado de dos tipos de variables diferentes, las relacionadas con las características de los agentes que el mercado valora de forma distinta como la educación o el nivel de estudios y aquellas que describen las circunstancias propias de los individuos y que están fuera de su decisión como la genética, el sexo, la raza o la procedencia familiar.

El principio de igualdad de oportunidades establece que una sociedad justa debe compensar a los agentes por las diferencias en las circunstancias, pero no por aquellas que resultan de sus decisiones libres, tomadas con igualdad.

La idea de discriminación que se propone, corresponde a la medición de la desigualdad de oportunidades entre los grupos de agentes con similares características.

A partir de todo esto podemos decir que la discriminación no supone un problema relativo a los derechos de las personas sino una pérdida de capacidad productiva y de bienestar social, una pérdida que se puede cuantificar en términos del porcentaje de reducción del PIB que implica y que la parte sustancial de la discriminación no es de naturaleza salarial. Mas importantes son las diferencias en la participación, el acceso a los puestos de trabajo con mejores remuneraciones, las diferencias en el uso del tiempo, el acceso a los complementos salariales o el peso del trabajo a tiempo parcial.

4. Conclusiones

Para concluir el trabajo decir que se dan unas condiciones laborales que efectivamente tienden a prolongar el proceso de independencia personal y de inserción plena en el mercado laboral. La cuestión es más compleja de lo que indican los indicadores primarios, empleo temporal y salarios, hay que incorporar otros elementos como el análisis de los distintos segmentos del mercado laboral, el papel de las carreras profesionales en los segmentos de población educada, el papel de la familia como proveedora de bienes y servicios y las políticas públicas y su incidencia en la distribución de recursos.

Para algunos esta transición culmina con un empleo estable hacia los treinta años para otros la situación de precariedad e incertidumbre se prolonga a lo largo de toda su vida laboral. En el caso de las mujeres muchas veces la entrada en la edad adulta y en la maternidad significa el fin de la carrera profesional y el retroceso hacia relaciones sociales más tradicionales a excepción quizás de las que consiguen plaza en el sector público.

Los jóvenes españoles continúan orientados hacia la producción o hacia disponer de más tiempo para ellos mismos. Las jóvenes españolas por un lado, adquieren una nueva legitimidad social pues se aproximan a la participación en el ámbito productivo, pero por otro lado, mantienen su protagonismo en el ámbito doméstico, a pesar de los cambios observados en las pautas de reproducción, resumibles en la idea de menos hijos y más tarde.

Hay un aumento de la inseguridad económica y afecta a los jóvenes que ese incorporan al mercado laboral bajo las reglas de flexibilidad y desregulación, reglas que son difíciles de asumir cuando se producen cambios en las estructuras familiares, aunque el papel de la familia sigue siendo crucial para que la inseguridad económica de los jóvenes y las presiones de la carrera competitiva no se hayan convertido en un completo desbarajuste social.

“El presentismo laboral que se apunta en algunos colectivos de mujeres jóvenes quizá, como la propia juventud, se pase con la edad” (Carrasquer 1997, p.79)

Se requiere un nuevo marco institucional para paliar esta situación, orientado a paliar costes sociales y a buscar coherencia entre las necesidades sociales y la organización productiva.

Los flujos migratorios no son un fenómeno nuevo en la historia, aunque actualmente adquieren relevancia global, pero estos movimientos no alcanzan las mismas dimensiones a nivel cuantitativo que tiene la circulación de flujos de capital y mercancías, esto se debe a que los Estados fomentan estas dos últimas clases de flujos, mientras que a la inmigración tratan de limitarla a través de políticas migratorias de control de fronteras e individuos.

Esta situación implica una contradicción porque mientras los mercados de trabajo se flexibilizan y precarizan a nivel interno a los trabajadores inmigrantes se les exige un contrato en la economía formal para obtener permisos de trabajo y residencia.

Hasta mediados de 1980 la inmigración recibida era esencialmente del resto de países desarrollados y las causas eran principalmente de índole política. Pero desde entonces hasta la actualidad los flujos migratorios recibidos han sido de origen latinoamericano, africano, de Europa del Este y asiáticos, que son zonas en vías de desarrollo.

Las condiciones de trabajo de la población inmigrante se caracteriza por sus altas tasas de actividad, por verse más afectada por el desempleo que la población nativa, por la precariedad laboral y la temporalidad en los contratos y su concentración en los sectores peor pagados y con índices mayores de economía sumergida.

Respecto al trabajo de las mujeres inmigrantes es fundamental hacer hincapié en que sus precarias condiciones de trabajo suelen acentuarse, situándose en una posición por debajo de los migrantes masculinos y los trabajadores autóctonos.

Se observa una concentración de las mismas en trabajos feminizados, como empleo doméstico, hostelería y prostitución. El empleo del hogar siempre fue un trabajo femenino que en la última década ha aumentado entre las mujeres inmigrantes, estando las españolas en declive en el sector.

Tanto las trabajadoras inmigrantes como las autóctonas suelen trabajar en la economía sumergida, pero habiendo importantes diferencias en los motivos dados por unas y otras. Las condiciones de trabajo y el régimen especial de seguridad social establecidos legalmente para el empleo del hogar son precarias, aunque no estén en la economía sumergida.

Desde el punto de vista social la precariedad laboral de este sector se debe a que el trabajo doméstico estuvo infravalorado, ya que se realiza en el ámbito privado del hogar.

En la situación actual, la división sexual del trabajo está llevando a que las mujeres de clase media autóctonas necesiten contratar a otras mujeres que las reemplacen o ayuden con los trabajos domésticos y de cuidado para poder conciliar su familia con su propio trabajo, esta división sexual del trabajo acentúa las desigualdades entre mujeres nativas e inmigrantes.

Hay que tomar conciencia de que el trabajo de cuidados es imprescindible para la reproducción de la población y satisfacción de las necesidades y bienestar individual y social. En la medida en que solo se valore el trabajo productivo y el aumento de ganancias y no la sostenibilidad de la vida, la crisis de los cuidados continuará, el paradigma de trabajador seguirá siendo un hombre sin obligaciones familiares excepto la de manutención de su grupo familiar.

El trabajo doméstico y de cuidado seguirá siendo responsabilidad femenina incrementándose las desigualdades entre las mismas mujeres, tanto en cuanto a la estratificación del trabajo en el mercado como en cuanto a sus posibilidades de conciliar su vida laboral y familiar.

Hay que mejorar la necesidad del desarrollo de los servicios y medidas de conciliación entre trabajo y familia por parte del Estado, dándoles a dichas medidas un enfoque de género para tratar de promover el aumento del trabajo de cuidado y doméstico entre los hombres y evitando que la precariedad de los servicios de cuidado sigan descansando en la existencia de un rol cuidador dentro de la familia, predominantemente femenino, sin perjuicio de los últimos avances que las leyes para la igualdad y de dependencia han implicado.

Ha sido muy utilizada la teoría de la segmentación del mercado de trabajo a la hora de interpretar los factores que pueden afectar a la integración efectiva de los extranjeros en el mercado de trabajo español, pero esta teoría no puede explicar por sí sola la complejidad de las situaciones provocada a su vez por la diversidad de nacionalidades, de proyectos migratorios, de tendencias, de oportunidades, de percepciones e incluso de suerte.

La marginalidad social es un proceso complejo derivado de las características del individuo como de las relaciones sociales que se establecen con el resto de individuos de una sociedad.

Podemos encontrar resultados contradictorios en el impacto económico y social de la presencia de extranjeros en el mercado de trabajo español, por ejemplo el aumento de la cuantía de extranjeros acompañada de un descenso estructural del desempleo así como la coexistencia de situaciones de complementariedad laboral con las de competencia.

Otra sería la persistencia de la irregularidad administrativa a pesar del incremento de las afiliaciones a las cotizaciones a la seguridad social y la

persistencia de la segregación en la actividad laboral de los extranjeros a pesar del paso del tiempo.

La concentración en ocupaciones de escasa cualificación es una realidad del mercado de trabajo pero que afecta de manera más pronunciada a los trabajadores extranjeros que ven como año a año los índices de concentración en las mismas van aumentando.

Las similitudes entre trabajadores españoles y extranjeros serían las siguientes, las tasas de temporalidad son motivo de preocupación para todos ya tengan nacionalidad española o no, pero los extranjeros han tenido menos tiempo que los españoles para conseguir la estabilidad laboral ya que su incorporación al mercado de trabajo ha sido más reciente, la situación de los jóvenes españoles se podría asimilar a la situación de los extranjeros lo que explicaría que unos y otros tengan tasa de temporalidad muy altas, los índices de rotación y la preocupante siniestralidad laboral vendrían de la mano de la temporalidad.

Otra similitud sería la sobre cualificación de los trabajadores españoles y extranjeros, casi la mitad de los puestos de trabajo que crea el mercado de trabajo español son de escasa cualificación, esto genera una oportunidad laboral para españoles y extranjeros que resulta independiente de la formación académica de ambos, no obstante se agrava en el caso de los extranjeros.

La economía sumergida sigue siendo un nicho laboral de gran importancia no solo para los trabajadores extranjeros que carecen de autorización administrativa si también para los españoles que voluntaria y libremente deciden participar en ella.

Por otra parte también destacamos diferencias entre los trabajadores extranjeros y españoles, una sería la antigüedad residencial, cuya relación con la capacidad real de integración laboral resulta evidente, mediatizando

aspectos adicionales como la estabilidad residencial, las posibilidades de reagrupación familiar o la evitación de la irregularidad sobrevenida.

Otra diferencia a destacar sería el marco legal aplicable al trabajador extranjero, la principal restricción en los canales de entrada al mercado de trabajo español se focaliza en la aplicación a los extranjeros procedentes de terceros países se la denominada situación nacional de empleo, la posibilidad de ocupar puestos de trabajo que no hayan sido cubiertos por los españoles o los extranjeros procedentes del Espacio Económico Europeo o sus familiares, esto limita las oportunidades laborales de los extranjeros que proceden de terceros países.

Y la última diferencia sería la discriminación étnica, al menos calificada de indirecta, se pone de manifiesto en la proporción de extranjeros que sufren peores condiciones de trabajo que el resto de trabajadores, reciben salarios más bajos y están representados en los trabajos más precarios y menos deseados.

Decir que los actuales movimientos migratorios en las formas y bajo las políticas que se están realizando, forman parte de una dinámica que favorece las desigualdades y la diferenciación social, una dinámica en la que las políticas empresariales de flexibilización y internalización de costes a la sociedad tienen un papel fundamental pero en el que también juega otro tipo de factores, especialmente aquellos que refuerzan la aceptación social de la desigualdad y contribuyen a generar estatus diferenciados en función de la nacionalidad, el nivel educativo o la posición laboral.

Si no hay garantías de condiciones laborales aceptables en algún lugar del mundo en términos de esfuerzo, jornada laboral, ingresos, condiciones de ambiente y tipo de actividad, reconocimiento social, derechos de voz y participación, estabilidad, posiblemente no las habrá, para amplios colectivos, en parte alguna. La defensa de los privilegios además de moralmente

indeseable, es inestable a medio y largo plazo en un mundo donde predomina el “trabajo indecente”. Por esto la labor prioritaria de científicos, técnicos, sindicalistas y población en general debería centrarse en la búsqueda de modelos sociales que permitieran eludir los males del presente y que posibilitaran que en el futuro las migraciones fueran sólo el resultado de verdaderas opciones personales y no un subproducto de las dinámicas de acumulación de capital y diferenciación social hoy predominantes.

Para concluir decir que la segregación ocupacional por género en el mercado de trabajo español es una de las características de nuestra realidad económica del siglo XXI. Los puestos de trabajo que implican responsabilidad y toma de decisiones son ocupados en una proporción de 3 a 1 por varones, siendo aún más evidente en el sector privado que en el público, el único ámbito donde encontramos paridad en los porcentajes de ocupados es en el de la pública.

La sobre-representación de las mujeres ocupadas se produce en el sector de los servicios: administrativos, comerciales y resto de personal de los servicios (sanidad, educación, hogares con personal doméstico....), labores que la tradición ha considerado más propias de mujeres y que mediante los procesos de socialización se han ido transmitiendo de generación en generación.

Esta situación se pone de manifiesto en todas las estadísticas laborales (en especial la EPA) a nuestro alcance: tasas de actividad (17 puntos inferior a los hombres), tasas de paro (doblan las tasas de paro de los varones en algunos tramos de edad), las mujeres son contratadas en mayor medida en la modalidad de contrato parcial.

Una vez concluido mi Proyecto de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos afirmar que he adquirido las capacidades y competencias propias y que estoy en disposición de finalizar esta etapa universitaria e incorporarme al “Mundo Laboral”.

5. Bibliografía, sistema de citas y referencia bibliográfica

Akerlof, G. "An Economic theorist's book of tales" Cambridge University Press, (1986).

Barceló y asociados, Economía para tomar decisiones, *Carta de Economía española*, Informe trimestral 26 de junio de 2012, pp 1-3.

Carrasco Carpio, C. "Mercado de Trabajo e Inmigración", Universidad de Alcalá, Julio 2008, pp 1-56.

Carrasquer Oto, P. "Jóvenes, empleo y desigualdades de género" Departamento de Sociología, universidad Autónoma de Barcelona, Cuadernos de Relaciones Laborales, nº11. Serv. Publ. UCM. Madrid 1997. Pp 56-78.

Carrasquer, P. Torns, T. Tejero, E. y Romero, A. "El trabajo reproductivo" Universitat Autònoma de Barcelona. Departament de Sociologia Papers. 55, (1998), pp 95-114.

Clavero, S. "¿Se parecen en algo la España de 1929 y la de 2008? Economía, Expansión.com, 09-08-2012.

De la Rica, S. "Segregación ocupacional y diferencias salariales por género en España: 1995-2002" *Serie Educación y Crecimiento Cátedra Fedea - Banco de España* (2007). pp.1-23.

Echebarría Miguel, C. García Crespo, M. y Larrañaga Sarriegi, M. "Mujeres, Mercado de Trabajo y Acciones Positivas" Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad del País Vasco, (2002) pp 1-13.

Gálvez Biesca, S. "El movimiento obrero en la España del tiempo vivido: del sujeto político al nuevo precariado" *Cuadernos de Historia Contemporánea*, (2008), vol. 20, p.p 199-226.

Gracia Paz, M.F. "Empleo doméstico, género e inmigración", Departamento de Sociología, Universidad del País Vasco , (2008), pp 1-19.

Guilló Fuentes, M.D. y Denia Cuesta, A. "Situación laboral y el empleo involuntario: los lazos familiares y de trabajo a tiempo parcial en España," (2011) Documentos de Trabajo. Serie AD 2011-11, Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, SA (Ivie).

Jiménez, A. "Análisis: El Mercado de Trabajo en España" Empleo & Trabajo, *Invertia*, Artículo 22-06-2010, pp 1-3.

Llaneras, K. "Datos básicos sobre el desempleo en España y en Europa", Economía, *Politikon*, 22 de febrero de 2012.

Mallorqui Ruscalleda, N. "La mayor dotación de capital humano y sus problemas de adaptación en el mercado de trabajo español, 1986-2005 ¿Por qué continúan existiendo tantas diferencias con Europa?" Universitat Autònoma de Barcelona, (2007), pp 1-14.

Martínez i Castells, A. y Casanueva Artís, A. "La crisis en femenino plural", *Revista de Economía Crítica*, (2009), pp 53-74.

Navarro López, V. ¿La sociedad del conocimiento como solución a los bajos salarios? Dialnet. ISSN 1134-6574, Nº158 (2008), pp. 61-65.

Palacio Morena, J.I. y Alvarez Aledo, C. "El Mercado de trabajo: Análisis y políticas" *Economía Laboral, ediciones Akal, Madrid*, (2004), pp 1-33.

Recio Andreu, A. "La Situación Laboral de los jóvenes", *Arquitectura, Ciudad y Entorno*, Artículo 17-9-2007, pp 411-426.

Recio, A. Banyuls, J. Cano, E. y Miguelez, F. "Migraciones y Mercado Laboral", *Revista de Economía Mundial*, núm. 14, (2006) ISSN: 1576-0162, pp 171-193.

Simón, H. Sanromá, E. y Ramos, R. "Segregación laboral y Estructura salarial de nativos e inmigrantes. Un análisis con datos emparejados empresa-trabajador". *VII Jornadas de Economía Laboral*, Las Palmas de Gran Canaria, (2006), pp 1-39.

Subdirección general de estudios del sector exterior, "La fuga de cerebros" *Boletín económico Ice* nº2775 del 21 de julio a 31 de agosto de 2003, pp 1-6.

Ulrich Beck, "La política económica de la inseguridad" Periódico *El País*, 27 de Mayo de 2012.

Vicente Torrado, T. "Women migrants invisible or creative actors?" *Inmigration in Europe. Issues, policies and studies*, (2003), pp. 235-247.

Victoriano, M. "Globalización, reo o fiscal" *Globalización a qué precio. Editado por Icaria*, Barcelona, (2001), pp.15-23.

Villar, A. "Mujeres y mercado laboral en España" Cuatro estudios sobre la discriminación salarial y la segregación laboral. *Fundación BBVA Bilbao*, (2010) pp. 9-20.