



INTERVENCIÓN DE UGT-A EN LAS JORNADAS “EMPLEO Y COMPETITIVIDAD”.

Ponencia: “La calidad del empleo en Andalucía”

Sevilla, 27 de octubre de 2005

No puede iniciarse esta intervención sin entrar a esbozar someramente el contexto en el que habría de desenvolverse el empleo de calidad que todos deseamos para nuestra Comunidad Autónoma:

- ♦ Vivimos en un mundo en cambio. Estamos sometidos a constantes modificaciones de nuestro entorno político, económico, social, de las reglas de poder.
- ♦ Se acuñan nuevos conceptos que tratan de englobar estos acontecimientos: globalización, mundialización, internacionalización..., conceptos que califican a la economía, la sociedad, las tecnologías..., pero que nadie define.
- ♦ Este panorama no puede legitimar planteamientos desproporcionados que elaboran una construcción ideológica que afirma, como señalaba Alain Touraine, “un sistema mundial autorregulado y, por tanto, que la economía (y el resto de los aspectos) escapa y debe escapar a los controles políticos”. Es decir, no podemos justificar un “todo vale” en aras a defender abstracciones del tipo: competitividad, flexibilidad, convergencia....
- ♦ El principal problema en relación al empleo es que se crea un mercado laboral bipolar: quienes trabajan y quienes no pueden hacerlo, los que tienen trabajos con derechos y los que trabajan con menos derechos, los que se insertan en el sistema y los que son excluidos o se colocan en una esfera en riesgo de exclusión.
- ♦ Por otra parte, se plantea el problema de la implantación de las TIC, que también genera los “adaptados” al mercado de trabajo, y los “inadaptados”, los que no cuentan con las habilidades y destrezas para gestionar la información y convertirla en factor de



producción, serán los despedidos o los que nunca lleguen a formar parte del mercado de trabajo.

- Alvin Toffler decía “los analfabetos del futuro no serán los que no sepan leer o escribir, sino los que no puedan aprender, olvidar y volver a aprender” .

En relación con el mercado de trabajo en España pueden señalarse algunas de las principales transformaciones:

- Cambios demográficos en la estructura de la población por edades: progresivo envejecimiento de la población, derivado de la mayor esperanza de vida y de la disminución de la fecundidad.
- Intensos procesos de creación y destrucción de empleo, si bien en épocas de expansión ha crecido más el empleo femenino que el masculino, pero por el contrario en etapas recesivas, también sufre mayor detrimento el empleo de las mujeres, cabe concluirse que es más sensible a los cambios económicos.
- El empleo que más ha crecido ha sido en el grupo de asalariados del sector público (sobre todo en Administración Local y Autonómicas).
- Las tasas de temporalidad en España continúan siendo las más altas de Europa, por encima del 30%, y en Andalucía las más altas del territorio nacional (por encima del 44%). esta anomalía persiste desde el año 1984 y, pese a multitud de medidas denominadas flexibilizadoras introducidas en la normativa de aplicación, lo cierto es que para igualar la tasa de temporalidad de la UE habría que esperar al año 2043, en el mejor de los casos. Lo más preocupante es la precariedad que en muchos casos se deriva inexcusablemente de esta tipología contractual usada en exceso, descontroladamente y en ocasiones en fraude de ley.
- Destaca un importante cambio en la composición sectorial del empleo (crece sector servicios y disminuye sector primario).
- Importante presencia de la oferta de empleo oculto: economía irregular.



- Con la introducción masiva y veloz de las tecnologías, muchas empresas modifican no sólo procesos productivos sino también sus estructuras de relación o poder, realizando operaciones de fusiones, escisiones, absorciones... con las consecuencias que ello tiene sobre el empleo.
- La formación profesional, e incluso la educación, deben abordar nuevos campos y atender a necesidades de trabajadores de escasa cualificación, así como responder a la demanda de las nuevas tecnologías para puestos altamente cualificados.

El título de esta intervención impone dar tratamiento hoy a dos de los problemas más importantes que impiden afirmar la calidad del escaso empleo andaluz. Por lo tanto, sin entrar aquí a abordar la enorme importancia que se desprende de la mayor lacra de nuestro tiempo en las Relaciones de Trabajo, el desempleo, nos centraremos en los problemas del empleo con que contamos. Esos problemas son básicamente la falta de observancia general del principio de igualdad en el trabajo y la falta de estabilidad en el empleo. Ambos deben ser tratados con carácter prioritario y soluciones de eficacia real desde la perspectiva sindical, política y normativa.

- En este sentido, cuando en la Unión General de Trabajadores hacemos alguna mención al concepto de empleo, nos estamos refiriendo en todo caso a un empleo digno, estable, seguro y con derechos, derechos que comienzan con la defensa de sistemas que permitan el acceso y mantenimiento de dicho empleo en condiciones de igualdad. Este es, en definitivas, el sustrato en el que se fundamenta el modelo social que defiende nuestra Constitución y nuestro Sindicato.

➡ A pesar de que existe una protección legal en las más altas instancias al principio de no discriminación, continuamos abordando este tema como una tarea aún por concluir. La razón es obvia y obedece a la diferencia de planteamientos prácticos entre la concepción sindical de la igualdad y la de otros agentes políticos, económicos o sociales. Por ello, todavía en demasiadas ocasiones hallamos pruebas evidentes de que se producen tratos desiguales a determinados pero muy amplios sectores de la población en el Mercado de Trabajo, antes de incorporarse a él siquiera o en el propio desarrollo de las tareas profesionales dentro de la empresa e incluso para facilitar su salida de la misma.

Si partimos de la premisa de que existen personas más desfavorecidas a la hora de encontrar un empleo, un medio de vida digno, y con condiciones de trabajo acordes con sus especiales circunstancias pero no en inferioridad cualitativa y/o cuantitativa frente a los demás, el siguiente movimiento en este tablero de ajedrez sería proteger a la pieza más valiosa de la que dispone no sólo una empresa sino el tejido productivo en su conjunto, me refiero al factor humano: las trabajadoras y trabajadores y por tanto, tratar de colocar en posición cuando menos de jaque a los defensores de posturas (bien de forma expresa o bien tácita) que confrontan con el mencionado principio de igualdad.

- Por otro lado, habría que analizar la temporalidad, dado que es la principal característica del empleo existente en España, convirtiéndose en el segundo gran problema de nuestro Mercado de Trabajo después del desempleo. La tasa de temporalidad casi triplica la media europea, donde crece la preocupación por esta
-



anomalía, pero en Andalucía la cifra es más alarmante: un 44.5%, que supone que el 95.6% de los contratos sean temporales.

► La inestabilidad en los puestos de trabajo, las bajas condiciones salariales o la excesiva rotación en el Mercado Laboral desmotivan y causan desconfianza en las propias capacidades, además de sus efectos sobre los excesivos índices de siniestralidad laboral. Son los efectos de un empleo precario, y además la temporalidad no afecta indistintamente a toda la población. Los más perjudicados son los más vulnerables: jóvenes, mujeres, personas con bajas cualificaciones, discapacitados o inmigrantes.

► Si, por otra parte, asumimos que la estabilidad en el empleo favorece en primer término la integración y dignificación personal, el sentimiento mismo de pertenencia al grupo y el disfrute de los derechos básicos de la ciudadanía social, pero además implica la capacidad de planificación de las empresas, la seguridad de las trabajadoras y trabajadores y su cualificación en orden a mejorar su empleabilidad, hemos de abundar en los esfuerzos para luchar contra la precariedad laboral.

Sin embargo, la precariedad en el empleo viene siendo uno de los problemas estructurales de mayor calado en nuestra sociedad y causa graves consecuencias tanto para la economía de nuestro territorio como directamente para las trabajadoras y trabajadores en su condición de ciudadanos y personas.

- Hablamos de precariedad porque la entendemos como un concepto que define INESTABILIDAD, INSEGURIDAD y ESCASEZ. Y cuando la precariedad califica al trabajo en nuestro territorio,



eso nos lleva a la conclusión de que las trabajadoras y los trabajadores andaluces cuentan con un panorama nada alentador, con un trabajo inestable, inseguro y escaso.

No podemos acomodarnos y asumir las tesis más conservadoras que abogan por aceptar el desempleo como estructural e inamovible, la temporalidad de los contratos como un mal menor, la siniestralidad laboral como lacra del siglo pero sin adoptar soluciones reales o la existencia de lo que se ha dado en llamar economía oculta o irregular como la vía de escape de quienes pretenden defraudar al Sistema. Tenemos que volver a luchar por cuestiones que dieron origen al nacimiento mismo del sindicalismo. Los problemas que surgieron con la Revolución Industrial son los mismos, con otro disfraz, que los que estamos viviendo con la Revolución Tecnológica. La apertura de los Mercados no es una novedad en estos tiempos y la necesaria adaptación de las empresas a factores como la competitividad o las crisis económicas tampoco lo son.

► Según los datos de Eurostat, la tasa de ocupación (cociente entre empleo y población de 15-64 años) ha tenido una evolución favorable, no obstante lo cual España aún está lejos de alcanzar los objetivos del 70% fijados por la Estrategia Europea de Empleo para el año 2010. Y lo mismo puede decirse de la tasa de actividad femenina, que se sitúa en 2004 en el 47,5%, y que a pesar de haber aumentado 18 puntos entre 1994-2004, frente a 12 puntos que remontó la tasa masculina, lo cierto es que aún existe una diferencia entre ambas de más de 27 puntos, como puede observarse en el gráfico.



Desde hace más de dos décadas la economía andaluza ha pasado por fases de expansión y estancamiento que han repercutido indudablemente sobre los niveles de empleo.

En el cuadro número seis observamos los últimos trimestres desde el año 1976 hasta el 2003 y si comparamos ambos extremos de la gráfica, se concluye un balance bastante positivo, pero fue sobre todo a partir del despunte de la crisis a primeros de los noventa cuando crece la ocupación más intensamente en Andalucía. De hecho, desde el 4º trimestre del 94 hasta el mismo trimestre del 03 el empleo crece en un 50% (porcentaje mayor incluso que la media española cifrada entorno al 37.4%). Otro dato muy relevante se muestra con la ocupación femenina que ha crecido cerca del 73%, no obstante lo cual es este segmento de la población el más afectado por los rigores del desempleo en nuestra Comunidad

- Lo que en UGT se ha dado en llamar el talón de aquiles del Mercado de Trabajo español, es justamente la temporalidad que aún persiste. En los últimos siete años (desde 1998, un año después de firmarse el Acuerdo Interconfederal para la estabilidad en el Empleo) la tasa de temporalidad se ha reducido muy levemente, pasando del 33% al 32.4%. Este porcentaje supone triplicar la tasa europea. Además esta reducción ni siquiera ha sido constante y obedece sobre todo al crecimiento conjunto de los empleos indefinidos y temporales, puesto que el número de trabajadores temporales (en miles) no ha dejado de crecer.



➡ Pero si la temporalidad es la principal característica del empleo existente en España, convirtiéndose en el segundo gran problema de nuestro Mercado de Trabajo después del desempleo, en Andalucía el problema se acucia y la cifra que arroja nuestra tasa de temporalidad es más alarmante: un 44.5%, que supone que el 95.6% de los contratos sean temporales.

➡ Otro problema añadido lo supone el desequilibrio regional que presenta la temporalidad en nuestro país, dato que además no guarda relación, como pudiera suponerse, con la estacionalidad de su estructura productiva, sino con la renta per-cápita. Son las Comunidades Autónomas con menor renta las que registran mayores niveles de temporalidad. En todo el Sur peninsular, desde Castilla-La Mancha a las Islas Canarias, pasando por Ceuta y Melilla, la tasa está por encima del 35%. Andalucía encabeza la lista con una diferencia de más de 23 puntos respecto a Cataluña, por ejemplo.

➡ Las desviaciones por género también se manifiestan en la medición de los niveles de temporalidad. Existe una diferencia porcentual de cuatro puntos, que coloca a las mujeres con una tasa de temporalidad en 2004 del 35.2%, frente al 30.6% de los hombres. Pero lo que es más preocupante es que la brecha, en vez de disminuir, muestra una evolución contraria y va aumentando esa diferencia (en 1998 la desviación era sólo de 1.4 puntos).

- El elemento más determinante para ser un trabajador temporal no es otro que la edad. La tasa de temporalidad cae de manera radical a medida que se avanza hacia la edad adulta y más allá.



El salto es tan intenso que desde el 83% de temporalidad que registran los jóvenes de 16 a 19 años se pasa al 11% para aquellos que superan los 60 años.

- Bien es verdad que se ha reducido la temporalidad más en los extremos de edad más jóvenes, más bien debido a la disminución relativa de la temporalidad y a un declive en la ocupación de los menores de 25 años. Por otro lado, se produce un aumento en la tasa de temporalidad en los tramos centrales de edad. Los asalariados situados en la cincuentena elevaron cuatro puntos porcentuales su tasa de temporalidad desde 1998 hasta 2004 (pasaron del 18% al 24%).

- La formación del capital humano es un factor que discrimina no sólo la posibilidad de acceder al Mercado de Trabajo sino que influye además en que se tenga un contrato temporal.

- A medida que aumenta el nivel formativo disminuye la tasa de temporalidad para cada tramo de educación formal. En España la tasa de temporalidad de quienes cuentan con educación superior es 11 puntos porcentuales menor que la de aquellos que no han llegado a concluir la educación secundaria.

- Pero en relación con la diapositiva anterior, si acotamos los tramos de edad, para los menores de 25 años la temporalidad se muestra similar con independencia del nivel formativo que tengan los trabajadores.

- La distribución de la contratación temporal está sesgada hacia los empleos menos cualificados, lo mismo en España que en el resto



de Europa. Aquí la tasa de temporalidad varía desde el 3% del personal directivo al 51% de los trabajadores no cualificados. La diferencia de edad es sólo parte de la explicación. Y se reiteran disfunciones de género, de tal forma que entre directores, la tasa de temporalidad femenina duplica a la de los hombres.

➡ Es un tema recurrente el de la defensa de la competitividad para justificar muchas de las acciones y opciones políticas relacionadas con el empleo, pero las raíces del problema de dicha competitividad se relacionan de forma directa con tres vertientes: los recursos humanos, la tecnología y el capital y, desgraciadamente, en Andalucía continúan presentándose déficits sustanciales respecto a los tres. Por ello, se hace necesario adoptar acuerdos basados en el desarrollo de esos vectores.

➡ La concertación es uno de los mecanismos más utilizados por las democracias occidentales para favorecer una participación más directa de los ciudadanos en la vida política a través de sus representantes en la sociedad civil. Y sólo a través de mecanismos de participación democráticos podemos influir y cambiar el actual status quo.

- Por ello el diálogo social y las políticas de concertación han sido objetivos de la estrategia desarrollada por la UGT de Andalucía desde el año 1987. Mediante los seis acuerdos firmados desde esa fecha, se ha logrado la creación y el sostén de un clima de estabilidad social y económica que, de una u otra forma, han contribuido a favorecer la creación de actividades productivas y a fomentar el empleo estable y de calidad, de forma que, entre otras cosas, se mejoren las condiciones laborales de las personas más vulnerables.



► En este sentido, la reciente firma del VI Acuerdo de Concertación Social en Andalucía focaliza su atención en temas trascendentales para nuestra Comunidad Autónoma, pero merece resaltarse aquí el conjunto de medidas que se orientan directamente a la consecución de una mayor calidad en el empleo, la seguridad y la salud en el trabajo, la conciliación de la vida laboral y familiar, la atención a las personas dependientes o la responsabilidad social de las empresas, sin olvidar la necesaria cohesión territorial que debe presidir todas las actuaciones que se lleven a cabo para el logro de estos objetivos. Pero debe, asimismo, destacarse la virtualidad que tiene el que se hayan establecido dichos objetivos de forma cuantificable, en orden a poder evaluar gradualmente el cumplimiento de los mismos.

No son suficientes las grandes declaraciones de principios, ni siquiera los acuerdos que contienen expresos compromisos de asumir determinadas acciones, si todo ello no va acompañado de un eficaz sistema de control de su cumplimiento, y justamente eso es lo que hemos querido introducir en este reciente pacto social.

- Si bien la estructura del VI Acuerdo se basa en siete ejes de actuación, no podría entenderse la virtualidad del pacto si no se observaran las necesarias conexiones que existen entre todos ellos. De este modo, aun cuando por la brevedad que impone mi intervención voy a centrar mi exposición en el eje tercero, que se titula “Cultura de la Calidad en el Empleo”, no quisiera trasladar la idea de que hablamos de una sección independiente del resto del contenido del Acuerdo, sino todo lo contrario.

► En resumen, las ideas que sostienen dicho capítulo son las siguientes:

- ✓ creación de más empleo y de carácter más estable
- ✓ mejora de las relaciones laborales y del mercado de trabajo
- ✓ actuaciones en el territorio para el empleo y el desarrollo
- ✓ formación permanente para los trabajadores, y específicamente,
- ✓ apoyo al empleo de la mujer y los jóvenes.

► En concreto, en el marco de las citadas políticas activas de empleo recogidas en el Acuerdo, se han desarrollado unas líneas de ayudas que se centran básicamente en cuatro:

- Incentivos a contratos indefinidos, a tiempo completo o jornada parcial en empresas o entidades sin ánimo de lucro que ocupen hasta 250 trabajadores.
- Igualmente en empresas o entidades sin ánimo de lucro que ocupen a más de 250 trabajadores.
- Incentivos a transformaciones de contratos temporales en indefinidos, a jornada completa o tiempo parcial en empresas o entidades sin ánimo de lucro que ocupen hasta 250 trabajadores.
- Incentivos al empleo en actuaciones territoriales integrales preferentes para el empleo.

► En resumen, la concertación social vienen siendo un importante vehículo para conducir las reivindicaciones sindicales dirigidas a la defensa de los derechos de las trabajadoras y trabajadores como parte



de la sociedad y con el VI Acuerdo, la UGT está plenamente convencida de que podemos desarrollar muchas líneas de trabajo en nuestra Comunidad Autónoma para mejorar la calidad del empleo.

► Y, por otra parte, en el terreno más cercano de las Relaciones Laborales, en los centros de trabajo, el sindicato también cuenta con instrumentos que nos permiten enmarcar y definir algunos parámetros relativos a la fijación de condiciones laborales a través de la negociación colectiva. Negociación en el ámbito de sector, empresa o centro, que viene a limar, en aquellos aspectos en que se produce encuentro entre la representación empresarial y sindical, las disfunciones del Mercado. Pero, claro, no podemos olvidar que hablamos de una negociación, donde ambas partes defienden sus respectivos intereses y, obviamente, los intereses empresariales no coinciden con los nuestros, aun cuando en determinados asuntos se pierde la perspectiva y los empresarios olvidan, en nuestra opinión, objetivos más amplios por la consecución de temas como los beneficios más inmediatos, so pena de dejar en el camino la solución del problema en su mayor magnitud aun cuando a la larga fuera más favorable, no sólo para la parte social sino también para las empresas.

► No podemos negar los cambios que se están produciendo, muy al contrario, los asumimos y adoptamos desde la UGT una posición progresista, conformándonos como sujetos activos del mismo, y no como sujetos pasivos o como víctimas.

Desde el Sindicato nos aproximamos a las nuevas realidades tratando de entrar en el futuro, como diría Marguerite Yourcenar, con los ojos abiertos.

➡ Los avances tecnológicos no son una amenaza sino una oportunidad, el único acicate lo constituye el hecho de que se utilice el argumento tecnológico como arma arrojada contra la calidad en el empleo. El sindicato apuesta por la adaptación de los trabajadores y trabajadoras a los cambios, pero siempre con garantías.

➡ La desregulación no crea empleo, es más, como afirmaba el economista Paul Geroski “los efectos de la desregulación podrían ser incluso perversos”. Por lo tanto, debemos actuar con mucha prudencia cuando se analizan las reformas sobre la regulación del mercado laboral, porque a la postre, sin regulación adecuada, se crean grupos en exclusión social y se aumentan los índices de pobreza. Como diría el profesor Vicente Navarro “No es en las economías más desreguladas y liberales, sino en las más reguladas y socialdemócratas, donde de verdad se genera empleo”.

➡ El sindicato es un vehículo apropiado para conducir los cambios en las relaciones laborales. Los instrumentos que se utilizan vienen dando resultados positivos en lo que se refiere a estabilizar el clima político-social e incluso el económico. Por ello, el diálogo social es un bastión muy importante en el actual sistema de relaciones laborales.

➡ Recientemente la revista “The Economist” decía en un artículo que Andalucía se constituye en un magnífico referente para la inversión de capital, gracias al alto grado de paz social y estabilidad que se ha alcanzado entre los agentes sociales y económicos.

- Las peculiares características del tejido productivo andaluz y los problemas que plantea nuestro mercado laboral aconsejan que las



políticas activas de empleo sean participadas y dirigidas a fomentar el empleo de calidad, con el compromiso de todos los agentes sociales.

► Detectados los cambios del contexto, identificados los errores que no podemos cometer y clarificados los protagonistas y el objetivo a conseguir: un empleo de calidad, sólo resta ponernos manos a la obra y, desde luego, los que estamos aquí hoy somos parte decisiva en la gestión de un problema que hemos de solucionar entre todos para lograr la plenitud de derechos de ciudadanía a todas las andaluzas y andaluces.

► En cualquier caso, esperemos que todos los esfuerzos de la Administración y los Agentes sociales, a través del diseño y ejecución de las políticas activas de empleo, finalmente nos permitan obtener los frutos deseados, que no son otros que la consecución de la plenitud de los derechos de todas las ciudadanas y ciudadanos andaluces en igualdad de condiciones. Esa plenitud de derechos será una realidad cuando podamos iniciar una intervención como esta con la afirmación de que en Andalucía tenemos un empleo de calidad. Hoy por hoy es sólo una preocupación y un deseo para el que trabajamos desde la UGT.