

LA ESTRUCTURA DE LA OFERTA LABORAL EN EL MERCADO DE TRABAJO LOCAL

BLANCA MIEDES UGARTE

M^a JOSÉ ASENSIO COTO

*Profesoras del Departamento de Economía General y Estadística
y miembros del Observatorio Local de Empleo*. Universidad de Huelva*

EXTRACTO

El trabajo que aquí presentamos se enmarca en el grupo de investigación Técnicas de Investigación y Desarrollo Económico (TIDE) de la Universidad de Huelva, el cual desde su creación centra gran parte de su labor investigadora en ámbitos locales, principalmente en los aspectos teóricos y metodológicos de la investigación socioeconómica local.

Cabría destacar así cómo la fragmentación socio-económica se manifiesta claramente en una parcelación territorial, de forma que el territorio se define por la confluencia de lo físico, social y económico. Esta parcelación se corresponde con la existencia de “zonas laborales” en el interior de la ciudad como consecuencia de la diferente posición de partida y diferentes estrategias de movilización laboral. Una importante consecuencia de todo esto es que señala la conveniencia de que la dimensión territorial sea considerada a la hora de diseñar la política laboral, fundamentalmente en lo que se refiere a las políticas activas de empleo (o políticas de inserción laboral). Toda actuación encaminada a mejorar las empleabilidad de los individuos sólo cobrará todo su sentido si va acompañada de actuaciones que incidan sobre su entorno socio-económico, al menos, en un doble sentido. En primer lugar, teniendo como objetivo la disminución de las diferencias territoriales en un mismo entorno urbano. En segundo lugar, dirigiéndose a reducir el impacto que la pertenencia a una zona urbana desfavorecida tiene sobre el itinerario laboral del trabajador desde el momento en que se configuran las condiciones de partida. Sólo el objetivo conjunto (individuo-entorno) aportaría alguna garantía de éxito sobre la inserción laboral y una mayor igualdad de oportunidades.

* Manuela A. de Paz Báñez (Directora), Dolores Redondo Toronjo, María de la O Barroso González, Juan Sebastián González Rodríguez, Celia Sánchez López, Germán Pérez Morales, Irene Correa Tierra, Manuel Carroza Pacheco, Víctor Robles Bustamante y Margarita Fuentes Fernández, constituyen el grupo que, desde el Observatorio Local de Empleo de la Universidad de Huelva, ha realizado la investigación (Panel de Hogares de la ciudad de Huelva) a partir de la cual se ha elaborado este documento.

INDICE

1. Marco analítico. 1.1. Enfoque teórico: el mercado de trabajo local; 1.2. Objetivo y aspectos metodológicos
2. Factores que inciden en la configuración de la oferta laboral en un mercado local
3. La dimensión territorial en la estructuración de la oferta laboral

1. MARCO ANALÍTICO

Enfoque teórico: el mercado de trabajo local

El enfoque predominante en el análisis económico del mercado de trabajo, fuertemente influenciado por la escuela neoclásica, intenta describir el mercado laboral como si se tratara de cualquier otro mercado de bienes o servicios, a saber, deduciendo las configuraciones de la oferta y de la demanda a partir de las decisiones individuales que supuestamente toman los agentes implicados haciendo uso de una racionalidad económica con la que estarían naturalmente dotados.

Este análisis prescribe que la oferta laboral, es decir, el número de personas que participan en el mercado laboral, la duración de la jornada que están dispuestos a dedicar al trabajo y, lo que es igual de importante, la “calidad” de las horas trabajadas (medidas según la cantidad de capital humano incorporado al proceso) sería el resultado conjunto de la asignación temporal particular de cada individuo al trabajo, a la formación de capital humano, al trabajo doméstico y al ocio en función del salario que espere obtener en el mercado, de sus rentas no salariales y de sus preferencias psicológicas¹.

Por otra parte, la demanda sería el resultado agregado de las decisiones de contratación de unos empleadores, empresarios maximizadores de beneficios, que tomarían en consideración en cada caso la productividad marginal del trabajo a emplear y el coste laboral que supondría la nueva contratación (salarios).

Desde esta perspectiva, la diferente productividad de los individuos, derivada en última instancia de sus distintas dotaciones en capital humano, y la intervención de diversos factores institucionales en los mecanismos de fijación de salarios (legislación sobre el salario mínimo, seguros de desempleo, presencia de mercados internos...) estarían en el origen de la *segmentación* del mercado laboral, entendida ésta como la presencia de diferentes condiciones laborales y niveles salariales en el mercado (Toharia, 1983:11-18). Siguiendo esta línea de argumentación hasta sus últimas consecuencias (Feldstein, 1973) el desempleo sería resultado bien de la no aceptación por parte del trabajador del salario de mercado (hecho al que contribuiría el sistema de protección al desempleo, que podría incrementar el *salario de reserva*), bien de un déficit de capital humano por su parte (que mermaría sus niveles de productividad), bien de que las instituciones encareciesen el factor trabajo de modo que no resultase rentable la contratación por los empleadores (un salario mínimo

¹ Habitualmente, estos últimos factores considerados como dados (Alba, 2000).

excesivo, por ejemplo). Las recetas básicas para combatirlo pasarían por una menor intervención sobre el mercado, en particular en lo referente al salario mínimo y a las prestaciones por desempleo, una liberalización (flexibilización) que permitiese una mayor movilidad de los trabajadores entre los diferentes segmentos y, sobre todo, por el desarrollo de medidas dirigidas a facilitar el acceso a la formación de los trabajadores con el propósito de incrementar su productividad.

Sin embargo, estas conclusiones a las que llega el análisis convencional pueden ser consideradas sólo parciales dado que este enfoque, al centrarse en un agente tipo *homo oeconomicus* tomando decisiones «racionales» aislado de su contexto, deja fuera de la investigación aspectos que tienen una gran incidencia en la estructura y funcionamiento de los mercados de trabajo y que son de gran importancia para el análisis de la segmentación laboral y de las causas de desempleo². Entre estos factores relegados a un segundo plano o considerados fuera del dominio de la teoría destacamos especialmente tres:

1. *La pluralidad de motivaciones* (y no meramente el de la ganancia económica) y de *factores ambientales* que influyen en los procesos de participación en el mercado laboral (Meda, 1998).
2. El hecho de que la mayor parte de las personas obtienen su renta de su participación en el mercado laboral; por lo tanto, *dicha participación* (aunque bastante menos el modo) *es prácticamente obligada* para obtener cierta autonomía económica, con lo cual el margen de decisión se ve claramente restringido, al menos de parte de la oferta laboral³, que podría decirse que no se crea de forma independiente de la demanda; y
3. *El mercado de trabajo no es un mercado cualquiera, es una institución social* (Solow, 1990) conformada por un conjunto de instituciones sociales que influyen, a veces simultáneamente, tanto en la determinación de los factores condicionantes de la oferta laboral (familia, educación, sistema de valores...)⁴, como de la demanda (formas de organización de la producción, modos de la gestión de la mano de obra...) como de la confluencia entre ambas (legislación laboral, formas de negociación colectiva, etc.).

² Quizá el problema esté en que en la economía del trabajo convencional, principalmente en el enfoque del capital humano, los problemas a tratar se definen en relación con un conjunto de técnicas y no tanto por su adecuación a la realidad que pretenden explicar. Como se ha afirmado, en este campo “domina la teoría y el ejercicio es un ejercicio que consiste en definir el problema de forma que pueda ser aplicada la teoría. Se desapruaban las explicaciones que se encuentran fuera del dominio de la teoría. [Este es un enfoque que contrasta con el “aplicado” en el que] el problema es el que domina: cualquier herramienta, sea cual sea la disciplina de la que se extraiga y sea cual sea el nivel de abstracción, es admisible en la medida que elucide el problema. Y el pecado cardinal que puede cometer un analista es distorsionar la definición del problema de forma tal que pierda la relación con las preocupaciones sociales que lo crearon para encontrar una solución “ (Piore, 1974:105-106). En cualquier caso, como el mismo autor advierte los problemas del primer enfoque no redimen al segundo de los suyos, a saber, el uso de argumentos *ad hoc* y de elementos teóricos que se contradigan al menos en algún nivel. El combate de estas deficiencias debería ser el norte de cualquier investigación en el campo de la economía del trabajo.

³ Este punto ha sido claramente señalado por los estudiosos Marxistas, por ejemplo, Gintis (1976), en Toharia (1983).

⁴ La constitución de la fuerza de trabajo no es un simple «dato “natural” sino que es producto de un complejo proceso institucional» (Recio, 1997:17).

Todos estos aspectos hacen que cobre sentido el enfoque de los mercados locales⁵, puesto que es sobre un terreno determinado donde las instituciones y los factores ambientales mencionados se concretan dando lugar a estructuraciones diferentes de los mercados que en cada lugar alcanzan una configuración característica. Esto dará lugar a distintos procesos de segmentación y generará unos mecanismos concretos de exclusión laboral en cada caso, que serán en última instancia los que determinen las características del desempleo en cada zona. Diferentes estructuraciones del mercado de trabajo supondrán también formas diferentes de adaptación a los ciclos económicos y, por consiguiente, pautas de evolución distintas.

La Figura 1 puede ayudarnos a ordenar la exposición de los factores institucionales y estructurales que inciden en la configuración de los mercados locales⁶: Como se puede apreciar en la figura, en esta representación del mercado local de trabajo los factores socio-económicos relacionados con la formación de la oferta y de la demanda son considerados interdependientes y no independientes como plantea el enfoque convencional.

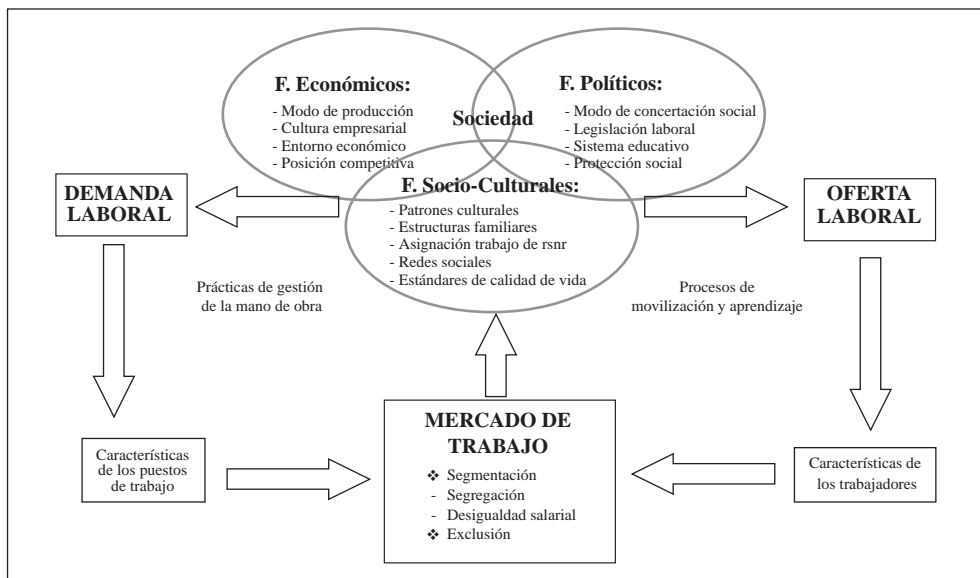


Figura 1: El mercado de trabajo local.

⁵ «Un mercado laboral local se caracteriza porque dentro de sus límites tienen lugar los acuerdos entre un número significativo de empleadores y de trabajadores, de forma que estas áreas reflejan la organización espacial del mercado de trabajo. En la acepción finalmente seleccionada, las fronteras de estos mercados se caracterizan por ser relativamente impermeables a los desplazamientos diarios por motivo de trabajo, de tal manera que la mayor parte de trabajadores que residen en uno de estos mercados locales ejerce su actividad laboral sin cruzar estos límites y, simultáneamente, la mayor parte de los puestos de trabajo que existen en el área son ocupados por trabajadores que también residen en ella» (Casado Díaz, 2000:21).

⁶ El cuadro ha sido elaborado siguiendo a otro de Banyuls y Cano (1996) y está fuertemente inspirado en el enfoque de la segmentación de Piore. Toharia denomina institucionalista a la teoría de Piore, pero apunta «institucionalista-estructuralista sería, tal vez, más correcto y más acorde con la definición que da Piore de la tradición de la que se considera integrante» (Toharia, [1983]1999:24).

Siguiendo este esquema, la configuración de la demanda laboral local dependerá en último caso de las características de los puestos de trabajo que los empleadores locales pretenden cubrir. Las propiedades de estos puestos conformarán una estructura particular que segmentará el mercado laboral atribuyendo a los diferentes puestos distintas condiciones de trabajo y diferentes estatutos. Esta estructura de puestos se configurará a partir de las diferentes prácticas de contratación y gestión de la mano de obra que lleven a cabo las empresas del lugar, en las cuales incidirán factores como la especialización productiva local; el tipo de relaciones entre empresas (por ejemplo, si predomina un grupo de empresas centrales que subcontratan los servicios de otras, o si se dan relaciones menos dependientes, o si hay competencia o más bien complementariedad en las diferentes unidades productivas, etc.); el tipo de demanda (fuerte o débil, estable o inestable) a que tengan que hacer frente las producciones locales; la cultura de gestión laboral local; las costumbres en el plano de la gestión de conflictos laborales; las diferentes regulaciones legales, etc.

Por su parte, la cultura local y el sistema de valores (que no podemos concebir de forma independiente de la especialización productiva local) a través de la familia y del sistema de formación local van a influir considerablemente en los procesos de movilización y aprendizaje de la mano de obra. Estos procesos darán lugar a una fuerza de trabajo con características heterogéneas, pues las personas se encuentran en posiciones estructurales diferentes en el sistema socioeconómico local y por lo tanto las relaciones que tengan con el sistema educativo y los canales de acceso al mercado laboral (en los que los vínculos informales juegan un papel muy relevante) serán también diversos.

Todo ello dará lugar a una estructuración peculiar de la oferta laboral local, de forma que las personas tendrán acceso desigual a los diferentes puestos de trabajo. Aquí juegan un papel importante las cualificaciones⁷ y el tipo de redes formales e informales a las que las personas tengan acceso, pero también, según los entornos, influirán atributos como la etnia, la nacionalidad y, de manera determinante y transversal a todos estos rasgos, la edad y el género (Maruani, Rogerat, Torns, 2000; Carrasco, 1999).

⁷ También en este caso la educación de la población juega un papel fundamental pero no exactamente en el sentido apuntado por la teoría del capital humano. Esta teoría fue esbozada por Schultz en los años 50 y desarrollada por Becker a partir de los 60 (véase Blaug, [1976],1999:65). La idea del capital humano parte de la observación en el mercado de trabajo ordinario de que son las personas mejor formadas las que obtienen salarios más altos: «probablemente, la prueba más impresionante sea la de que personas más educadas y cualificadas casi siempre tienden a ganar más que las demás» (Becker, [1975]1999:40). Este enfoque plantea que son los individuos los que en un momento de su vida toman la decisión de formarse más o formarse menos en función de la rentabilidad que esto vaya a reportarles en un futuro en términos de mayores salarios y el coste en el que incurren al prolongar su periodo de formación. Si unos individuos se forman más que otros será en función de las preferencias que unos y otros tengan por la liquidez inmediata. Posiciones menos individualistas han reconocido que el grado y tipo de formación alcanzado por las personas puede depender de factores ambientales, del tipo de oportunidades con el que cuenten las personas (y la representación que éstas tengan de aquéllas) y no sólo de una determinada estructura de «gustos». El análisis del capital humano supone también que los empleadores pagarán más a los más formados porque éstos serán más productivos, enfoques alternativos (la escuela radical norteamericana y el enfoque societal, por ejemplo), no obstante, plantean que la estructura salarial dependerá más de las jerarquías en los puestos de trabajo que se establecen en el seno de las empresas para el mejor control de la mano de obra que de la productividad asignada a cada puesto. Desde esta perspectiva contratar a personas más formadas para los puestos jerárquicos más elevados es una forma de legitimación de esa jerarquía. Además, las personas provenientes de entornos de los trabajadores que ocupen puestos jerárquicos superiores, gozarían de mejores condiciones para acceder a puestos más altos (más ingresos para invertir en una educación más “selectiva” y un mejor conocimiento de los mecanismos de acceso). La educación contribuiría así a mantener la estratificación social, a la vez que legitimaría las jerarquías en el interior de la empresa (Recio, 1997).

Esta estructuración de la oferta a partir de una demanda segmentada es una idea similar, aunque no idéntica, a la de la segmentación de la que hablan los institucionalistas laborales (Piore, 1975; Doeringer y Piore, 1975). Es parecida porque entiende que los movimientos que se producen en el interior del mercado de trabajo siguen pautas más o menos regulares (“cadenas de movilidad” que dirían los institucionalistas), de forma tal que “la gente de un empleo dado tenderá a proceder de una determinada gama de escuelas, vecindades y tipos de características similares; y, a la inversa, la gente que sale de la misma escuela o vecindad tenderá a entrar en una situación de empleo perteneciente a un conjunto limitado” (Ibídem:198). Sin embargo, no es idéntica por su énfasis en la consideración de las circunstancias particulares locales, que impiden llevar muy lejos las generalizaciones a cerca de la constitución de los segmentos en el mercado laboral. Y tampoco lo es porque en este caso no se trata de establecer una relación que asocie los segmentos a una determinada caracterización de los rasgos particulares de los trabajadores por su pertenencia a una determinada subcultura de clase, sino que este enfoque se centra principalmente en las características del ambiente socio-económico que rodea sus fases previas e iniciales de participación en el mercado laboral, en la medida en que aquéllas influyan en factores determinantes tales como el reparto del trabajo reproductivo, el acceso a la formación, las fuentes de información o las redes relacionales en que estén insertas las personas.

Así pues, este enfoque multidimensional que utiliza el mercado de trabajo local como referencia, no se centra única y exclusivamente en la fase de *intercambio* de la fuerza de trabajo, sino que pone igual énfasis en el estudio de la estructura económica que da lugar a la configuración de la demanda laboral en la zona y concentra su atención en el análisis de los procesos específicos de *producción, movilización y aprendizaje* de la fuerza de trabajo. Todo esto permite abordar desde una perspectiva mucho más rica el análisis de la segmentación, las situaciones de desigualdad y la exclusión del mercado de trabajo, resultando con ello el marco más adecuado para el análisis del desempleo y para la concepción y el diseño de políticas laborales que permitan abordar estos problemas de forma más compleja superando el restringido enfoque individualista de las medidas propuestas por el análisis convencional.

1.2. Objetivo y aspectos metodológicos

El trabajo que aquí presentamos se enmarca en el grupo de investigación Técnicas de Investigación y Desarrollo Económico (TIDE) de la Universidad de Huelva, el cual desde su creación centra gran parte de su labor investigadora en ámbitos locales, principalmente en los aspectos teóricos y metodológicos de la investigación socioeconómica local. Desde entonces viene realizando un considerable esfuerzo en aras de suplir la carencia de información disponible sobre los mercados de trabajo locales⁸. Así, en 1996 se crea el Observatorio Local de Empleo a partir de una acción conjunta de la Universidad de Huelva

⁸ Si bien es cierto que la información que proporciona la EPA es suficientemente amplia, al ser una encuesta concebida para proporcionar información a escala nacional o como máximo en el ámbito de comunidades autónomas, la representatividad de la muestra en entornos locales e incluso provinciales es mínima. Concretamente en Huelva, en 1998 fueron seleccionados 720 hogares para el total de la provincia (sólo en la capital hay más de 41.000 hogares). Esta falta de fiabilidad se pone de manifiesto en estudios de evaluación de calidad de datos de la EPA publicados por el Instituto Nacional de Estadística anualmente. Por tanto, la fiabilidad de la información proporcionada no alcanza los valores mínimos recomendados para ser utilizada en entornos locales.

y del Ayuntamiento de Huelva, que se puso en marcha mediante el proyecto “Huelva en Acción” del Excmo. Ayuntamiento de Huelva cofinanciado por fondos estructurales europeos (FSE y FEDER) en el marco de la Iniciativa Comunitaria URBAN. El objetivo de dicha acción era diseñar una estructura permanente (que sobreviviera al proyecto que financió su puesta en marcha) que sirviera de enlace entre las actuaciones concretas de los actores locales y los análisis e investigaciones que se realizan en la Universidad o en distintos organismos de recogida y análisis de información estadística, así como para elaborar cualquier otro tipo de información que fuera relevante para el apoyo a la toma de decisiones, especialmente en lo relacionado con el funcionamiento del mercado de trabajo local.⁹

Como punto de partida, en 1994 el equipo del OLE junto con otros investigadores, realizó un estudio socioeconómico¹⁰ de la ciudad de Huelva mediante el cuál se analizaron las características de los hogares onubenses (acceso a la renta, nivel de formación y cualificación de sus miembros, situación laboral, acceso a las prestaciones y servicios sociales, estado de salud, hábitat, etc.) y se clasificaron los diferentes barrios de la ciudad en función de sus características socioeconómicas. A partir de 1999 tenemos además la posibilidad de estudiar la fuerza de trabajo en dichas zonas gracias a la elaboración de un Panel de Hogares sobre la ciudad que desde entonces es realizado por el Observatorio¹¹. La metodología seguida es similar a la llevada a cabo por el Instituto Nacional de Estadística en la realización de la Encuesta de Población Activa, de hecho, el cuestionario utilizado para la recogida de datos relativos a la situación laboral es básicamente el cuestionario EPA dado que el objeto de su puesta en marcha era el de conseguir elaborar indicadores de empleo para la Ciudad que fueran comparables con los obtenidos para los ámbitos nacional y autonómico. Se analizan tanto cuestiones relativas al mercado de trabajo (semestralmente) como indicadores sociales y económicos (de forma anual) que nos permiten detectar la situación socioeconómica real de cada Distrito¹² y nos permite a su vez conocer la situación laboral de las personas que en ellos residen y estudiar sus diferencias. De esta forma, disponemos de datos socioeconómicos locales con altos niveles de desagregación y fiabilidad. Disponer de un Panel y no de una encuesta puntual tiene la ventaja adicional de poder seguir la evolución de la situación laboral de la población a través de las tasas de actividad, ocupación y desempleo, lo cual ofrece, como veremos, resultados muy interesantes.

⁹ Actualmente el equipo que dirige la investigación en el OLE está formado por cinco miembros del Grupo de Investigación “Técnicas de Investigación y Desarrollo Económico” de la Universidad de Huelva, la directora Manuela A. de Paz Báñez, Catedrática de Economía Aplicada y el resto de investigadores están especializados en el estudio del desarrollo local, mercado de trabajo y política social. Para una visión general y actualizada puede consultarse la página Web <http://www.ole.uhu.es>. En ella encontrarán también las conexiones de este centro con otros observatorios y centros similares Europeos.

¹⁰ La investigación fue realizada en 1994 por el grupo de investigación *Marismas del Odiel* de la Universidad de Huelva y comprendió la realización de una encuesta a 4.000 hogares repartidos por toda la ciudad.

¹¹ El marco poblacional al que se dirige la encuesta es la población que reside en viviendas principales en el ámbito urbano de la Ciudad de Huelva. La representatividad de la muestra es de un 2% para el total de la Ciudad y de un 5% para cada uno de los Distrito de Participación Ciudadana (DPC) con un nivel de confianza del 95%. En total han sido entrevistados un total de 2.234 hogares lo que hace un total de 7.050 personas.

¹² Estos Distritos de Participación Ciudadana se definieron en 1999. Según el art. 19 del reglamento de Participación Ciudadana del Excmo. Ayuntamiento de Huelva los criterios seguidos para la configuración de esta demarcación fueron: a) cercanía territorial, b) características comunes de la población, c) evitar la división del territorio de alguna asociación de vecinos existente en la ciudad.

Estos procesos de estructuración de la oferta local entorno a una demanda segmentada se ponen más claramente de manifiesto cuando se analiza la diversidad de situaciones laborales de las personas en el ámbito urbano¹³. En el presente trabajo nos proponemos comprender un poco mejor estos procesos de estructuración-diferenciación de la oferta laboral explicitando el conjunto de variables que les influyen. Entendemos que este tipo de análisis puede ser muy útil, especialmente de cara a las recomendaciones de política económica, ya que un mejor conocimiento de la estructura de la oferta permitiría el diseño de políticas laborales más complejas que trascendiese el enfoque predominantemente individualista de las actuales políticas activas.

En el plano metodológico hemos abordado el análisis propuesto apoyándonos en el concepto de *itinerario laboral*, es decir, la sucesión de etapas diferenciadas por las que pasan las personas a lo largo de su vida y que marcan su posición con respecto al mercado de trabajo.

El itinerario se suele describir entorno a los *estados*, o lo que es lo mismo, las diferentes situaciones laborales que atraviesan los individuos durante el periodo de su vida en que son potencialmente activos (habitualmente se considera el tramo de edad entre 16 y 65 años), a saber: inactividad, desempleo, ocupación. A partir de la situación de la población con relación a estos estados surge una clasificación básica (inactivos, desempleados y ocupados) que a su vez puede desagregarse de forma más o menos extensa en función del objetivo del estudio (Figura 2).

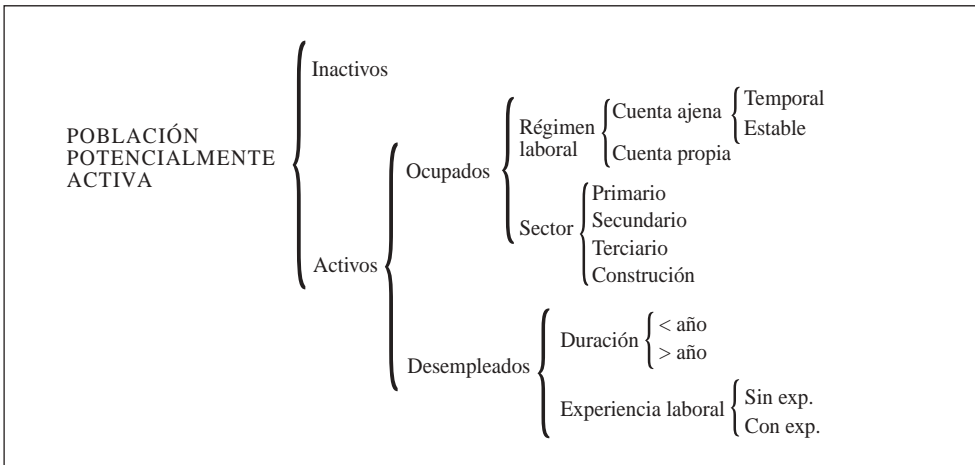


Figura 2: Situación laboral

¹³ En rigor, un ámbito urbano no se corresponde normalmente con un mercado local, dado que este último se identifica más adecuadamente con el concepto de *cuenca de empleo*. El caso utilizado para ilustrar este trabajo es el de la Ciudad de Huelva, en el cual el mercado local de trabajo estaría geográficamente constituido incluyendo los municipios colindantes en los que se ubica gran parte de la actividad agrícola e industrial que ocupa a muchos de los ciudadanos onubenses y cuyos habitantes, en sentido opuesto, acuden a trabajar a la capital fundamentalmente en el sector servicios. Los datos del Panel que utilizaremos, al centrarse en los habitantes de Huelva, no proporcionan información sobre el conjunto de la cuenca de empleo, pero sí de una parte importante de la misma, por lo que los consideramos suficientemente representativos.

El análisis descriptivo básico del mercado de trabajo se centra en estos estados estudiando las características (género, edad, nivel de formación, cualificación laboral...) de los individuos que componen los diferentes grupos de población surgidos de dicha clasificación utilizando como punto de partida la distribución entre grupos y estableciendo relaciones entre los mismos. A partir de estos datos tomados en diferentes momentos en el tiempo se pueden realizar estudios de estática comparativa que permiten determinar los cambios que está experimentando el mercado de trabajo así como las tendencias que muestra la distribución de la población en cada uno de los grupos previamente definidos. Esto permite conocer las características de la población que ha pasado de un grupo a otro en momentos diferentes de tiempo y analizar los cambios en la distribución en cada grupo en función de las características mencionadas (género, edad,...).

Junto a los *estados* laborales, que para el conjunto de la población quedan reflejados en el volumen y características de la oferta, el otro componente que configura el *itinerario* laboral lo constituyen las *transiciones* entre estados. Si se consideran los estados de la clasificación básica anterior (activos, desempleados, ocupados) dichas transiciones pueden ser representadas en un esquema dinámico (Figura 3) en el que las flechas representan los procesos de entrada y salida (*transiciones*) de un grupo (*estado*) a otro.

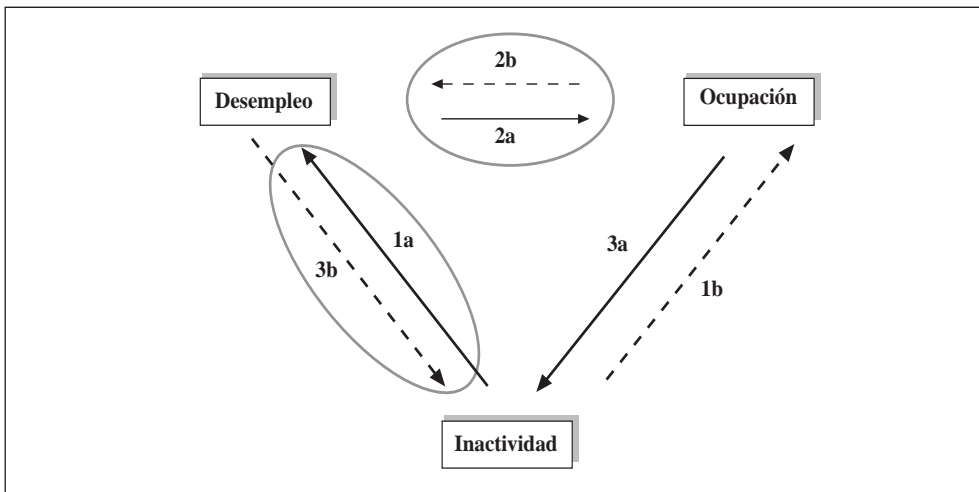


Figura 3: Estados y transiciones laborales

El análisis en detalle de estas transiciones es una tarea que excede el propósito de este trabajo, no obstante resultará útil realizar una breve caracterización de las más típicas con el objeto de que sirvan de marco para el análisis posterior de las variables que van a intervenir en la estructuración y diferenciación de la oferta laboral en el interior de un mismo territorio.

Transición 1a: *Movilización hacia el desempleo*.- Consiste en el paso de la inactividad a la actividad laboral a través de la búsqueda de empleo. Está marcado por el momento en el que el individuo empieza a considerarse a sí mismo como parte de la fuerza laboral, como trabajador, bien porque aparece la necesidad de trabajar, porque se considera preparado para

ello o porque cree tener posibilidades de encontrar trabajo y tras ese reconocimiento comienza la búsqueda. A partir de ese momento pasa a formar parte de la oferta laboral como desempleado.

Transición 1b: *Movilización hacia el empleo*.- Consiste en el paso de la inactividad a la actividad laboral a través de la ocupación. Esta es una transición que se da típicamente en dos casos, uno que denota un fuerte vínculo con el mercado laboral, cuando la persona consigue un empleo sin que se haya producido un periodo de búsqueda (un caso no muy frecuente de inserción laboral directa) y otro que, por el contrario, es un indicador de un vínculo débil con el mercado de trabajo y que se da cuando la persona alterna periodos de ocupación con periodos de inactividad (es decir, fases en las que no trabaja pero en las cuales tampoco busca empleo), es un caso típico en personas (fundamentalmente mujeres y estudiantes) que trabajan en actividades estacionales como el turismo o la agricultura.

Transición 2a: *Búsqueda de empleo*.- Paso del desempleo a la ocupación. Las variables ligadas al modo de búsqueda de empleo (intensidad en la búsqueda, las formas de búsqueda de empleo, redes...), a las características del trabajador (cualificación, formación, disponibilidad, experiencia laboral previa...) y su adecuación con la demanda, así como a las expectativas y necesidades del propio trabajador inciden en la mayor o menor duración de esta etapa. Las características del empleo encontrado marcan la frecuencia con la que esta transición se repite.

Transición 2b: *Pérdida de empleo*.- Constituye una segunda forma de llegar al desempleo, esta vez no procedente de la inactividad a través del proceso de movilización, sino que la llegada es desde el empleo o la ocupación. En este caso la vía es la pérdida de empleo. La mayor inestabilidad en el empleo y la importancia del sector secundario están en el origen de la frecuencia con la que se produce esta transición laboral. El volumen de contrataciones necesario para consolidar un empleo apunta a que estos factores pueden ser más determinantes que las propias características del trabajador.

Transición 3a: *Desmovilización desde el empleo*.- Cese de la ocupación y salida del mercado de trabajo como activo. No ha sido tradicionalmente objeto de estudio por parte de los analistas del mercado de trabajo dado que el sentido es hacia fuera del mismo para pasar a la inactividad de forma definitiva generalmente a través de la jubilación. El tipo de ocupación que se ha desempeñado durante la vida laboral, la edad y motivo de la salida marcan las condiciones en las que ésta se produce. Sin embargo, en los últimos años, especialmente debido a los problemas en la sostenibilidad de los sistemas de pensiones y a la necesidad de incrementar las tasas de ocupación de la población en el contexto europeo, estos procesos han despertado un mayor interés fundamentalmente para dar explicación a los fenómenos de desmovilización prematura, sean éstos debidos a crisis en el empleo (prejubilaciones) o bien, como sucede en los países europeos más desarrollados, a las oportunidades del sostenimiento del nivel de vida sin trabajo que ofrece la combinación de mecanismos públicos y privados de pensiones.

Transición 3b: *Desmovilización desde el desempleo*.- Es una segunda vía de salida del mercado de trabajo como activo pero esta vez desde el desempleo. Se trata de una transición dirigida al abandono del mercado laboral principalmente debida al desánimo de aquellos que buscan empleo y no logran encontrarlo. De aquí que afecte a las personas que tienen un vínculo más débil con el mercado laboral, principalmente a parados de larga y muy larga dura-

ción sin cualificación o con cualificaciones obsoletas. Los parados mayores de 45 años, las mujeres que retornan al mercado laboral tras un prolongado periodo de ausencia y los jóvenes sin cualificación son principalmente los principales sujetos de estas transiciones.

Dada esta sencilla caracterización de las transiciones, los itinerarios posibles quedan identificados por tres elementos: a) los diferentes estados laborales por los que pasa el trabajador, b) la vía de entrada en cada uno de ellos y c) las características de las transiciones, fundamentalmente la duración de las mismas. De este modo, a partir de la Figura 3, es posible una descripción básica de estos itinerarios laborales.

El itinerario que hemos marcado con flechas continuas (1a-2a-3a) se corresponde con un itinerario ideal que no presenta discontinuidades ni retrocesos a lo largo del recorrido mostrando un carácter lineal desde la movilización, la búsqueda de empleo, la ocupación estable y el cese de actividad. Se corresponde con la representación del patrón de empleo típico masculino de gran parte del mercado de trabajo occidental desde la posguerra hasta la crisis del empleo de los años ochenta y que actualmente se encuentra también en crisis (Fina, 2001). En este caso la posible problemática asociada al itinerario laboral se refiere fundamentalmente a la mayor o menor duración de la etapa de búsqueda de empleo y a las condiciones laborales.

En los últimos años, los cambios en la estructura de la demanda y en las características de los empleos (duración, cualificación requerida, estabilidad...), causantes de un aumento del sector secundario en el mercado laboral y el desempleo masivo asociado a estos hechos, han sido factores que han contribuido a la fragmentación de este itinerario laboral típico. Así, en función del resultado de la búsqueda de empleo, es decir, del tipo de empleo encontrado por el individuo en su primera etapa, se observa la existencia de dos círculos viciosos (representados como bucles en la Figura 3) que pueden acabar *atrapando* al individuo que al no encontrar la vía de acceso hacia la ocupación no puede continuar con el itinerario típico.

En el primer caso (2a-2b), el resultado de la búsqueda de empleo es un empleo temporal que, en algunas ocasiones puede constituir una vía de entrada en la ocupación con cierta estabilidad (el recorrido entonces sería 1a-2a-2b-2a-3a), pero en otros las iteraciones (2a-2b-2a) pueden convertirse en definitivas, provocando la alternancia indefinida entre situaciones de empleo y paro del individuo hasta que se produzca su definitiva retirada del mercado laboral. Este círculo vicioso que dificulta la llegada al empleo estable es especialmente relevante en el análisis de la situación laboral de los jóvenes afectando de forma transversal también a muchas mujeres (OLE, 2001).

El segundo caso (1a-3b) se produce a partir de una búsqueda de empleo que se prolonga en el tiempo sin obtener resultado. El individuo queda así *atrapado* en el desempleo de forma que la salida posible es el abandono. La salida del mercado laboral no se produce por haber culminado el recorrido (3a) sino por pérdida de expectativas, desencanto, etc. Es un problema típico de los desempleados de larga duración y de las mujeres que se incorporan o reincorporan al mercado laboral tras un periodo prolongado de inactividad laboral (Miedes y Sánchez, 2002).

En el próximo apartado, mostraremos que esta caracterización de los itinerarios y principalmente el análisis de las variables que intervienen en la configuración de los mismos puede ser de gran ayuda para comprender la estructura de la oferta laboral y el análisis de sus procesos de diferenciación en el interior de un mismo ámbito urbano a los que aludíamos anteriormente.

2. Factores que incinden la configuración de la oferta laboral en un mercado local

Realizaremos este análisis haciendo uso de los resultados del Panel de Hogares del Observatorio Local de Empleo de la Universidad de Huelva a los cuales se les ha aplicado una técnica de análisis multivariante (análisis factorial de correspondencias) que permite poner de manifiesto la estructura subyacente en la organización de los datos en relación con el conjunto de variables consideradas. Este análisis tiene un carácter fundamentalmente exploratorio, es decir, es una técnica que contribuye a la descripción de la diversidad de situaciones que se dan en el grupo de población a la que corresponden los datos que introducimos en el análisis. Así mismo, facilita el trabajo de búsqueda de las variables clave que se identifican con las causas de esas situaciones. No obstante, tanto las descripciones como la influencia de las variables causales detectadas a través del análisis factorial deben ser posteriormente confirmadas cuantitativamente. Los resultados que presentamos aquí son los que, tras haber sido confirmados con los datos, hemos considerado más relevantes a efectos de ilustrar los resultados obtenidos en el estudio de las transiciones laborales. En la representación en el plano factorial que se muestra, la nube de puntos está constituida por todos los individuos encuestados (cada individuo está representado por un punto en la nube) más las modalidades (desempleado, mujer, 16-24 años...) de cada variable (Situación Laboral, Sexo, Edad...) que se ha introducido en el análisis factorial (cada modalidad está representada por un punto en la nube). La cercanía en el plano de dos individuos es interpretada por la existencia de situaciones similares entre ellos con relación a las características que describen las variables.

En el primero de los gráficos hemos destacado las modalidades correspondientes a la variable “situación laboral” (ocupados, parados con y sin experiencia, inactivos). Se aprecia cómo la nube de puntos se organiza en torno a los tres “estados laborales” que estas modalidades representan de forma que los individuos que se observan agrupados en la zona cercana al punto SIOc (ocupados) se encuentran en situaciones similares entre sí y claramente dife-

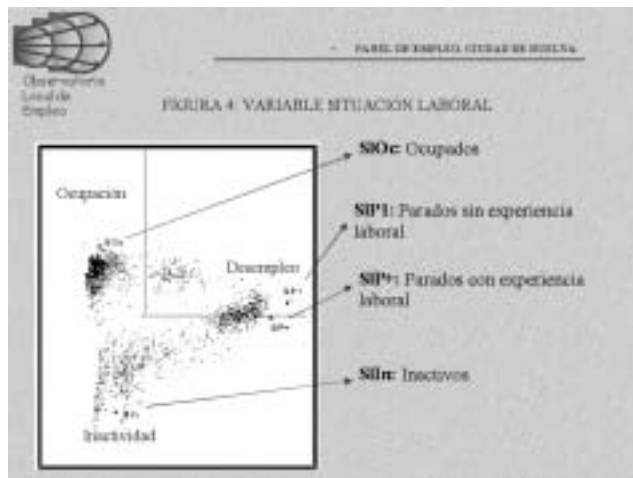


Figura 4.

renciadas de los grupos distantes por su diferente “estado laboral” (desempleados a la derecha e inactivos en la parte inferior). Así, identificamos dos ejes principales de organización de la nube de puntos. El primero de ellos, el eje vertical, representa la tendencia hacia la actividad de forma que la zona alta representaría la población activa y la zona baja (zona negativa del eje) la inactividad. Del mismo modo, el segundo eje (eje horizontal) representa la tendencia hacia la ocupación de forma que la zona positiva del eje se corresponde con la situación de desempleado y la zona negativa (a la izquierda del origen) los ocupados. Así, en la nube de puntos se aprecian claramente tres grupos de individuos con situaciones homogéneas respecto de la situación laboral (ocupados, desempleados e inactivos) así como un conjunto numeroso y más disperso en situaciones de transición de uno a otro estado laboral.

En la figura 5 hemos destacado las diferentes modalidades de la variable “Edad” (Pd).¹⁴ Se aprecia claramente la correspondencia entre esta variable y el itinerario laboral, siempre referido al conjunto de la población. A la luz de dicha representación, es posible apuntar algunas características que se reflejan en la distribución de esta variable en el conjunto representado en el plano. En esta representación se puede apreciar, a partir de la organización de las modalidades de la variable edad, la forma que adoptan las transiciones laborales descritas en el apartado anterior. En efecto, la primera transición entre estados a la que hemos llamado “movilización” se realiza aproximadamente hasta alcanzar la edad de 24 años (edad en que la coordenada correspondiente al eje vertical pasa a ser de signo positivo). Las variables que caracterizan al grupo de individuos representado por los puntos relativamente agrupados entorno a las tres modalidades siguientes (Pd24, Pd29, Pd34) son las relativas al empleo temporal. Estamos en la zona de transición 2, paso del desempleo a la

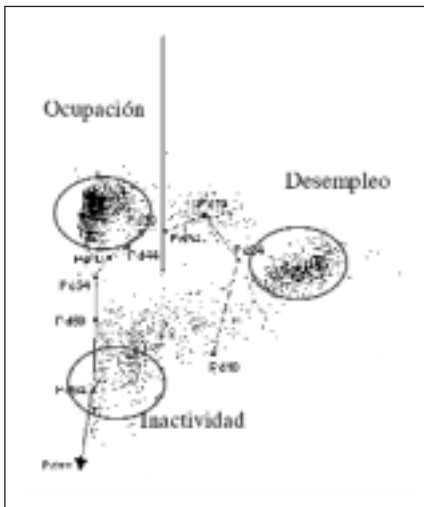


Figura 5. Variable edad.

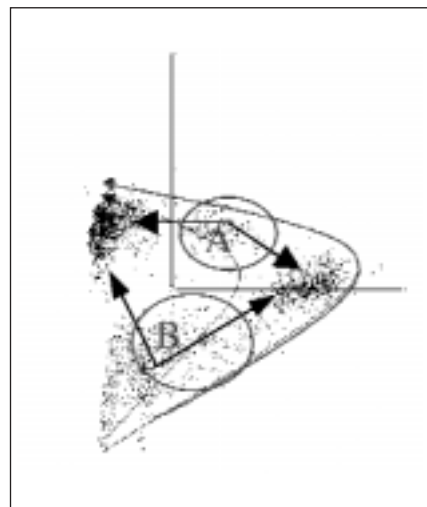


Figura 6. Transición.

¹⁴ Sólo se han entrevistado a personas de 16 años o más. La correspondencia entre códigos y modalidades es como sigue: Pd19=menor de 19; Pd24=entre 19 y 24 años;.....;Pd++=mayor de 64

ocupación, en la que se produce una cierta alternancia entre la situación de “empleado” y “desempleado”. El grupo de población que ha entrado en la zona de empleo estable (zona negativa del eje horizontal) se corresponde con edades superiores a los 35 años. Finalmente, la salida del mercado de trabajo hacia la inactividad (transición 3) está claramente ligada a edades superiores a los 59 años.

No obstante, como hemos apuntado en el apartado anterior, en las zonas de transición se producen iteraciones de entrada-salida que dan lugar a la existencia de bucles o círculos viciosos que dificultan el camino hacia el empleo estable. Hemos enmarcado en un círculo las zonas en las que se producen estas iteraciones (zonas A y B). Las flechas indican los posibles itinerarios que de ellas se derivan.

Una vez identificada esta situación a través de las variables que las describen, el siguiente paso es buscar cuales son las variables clave en la determinación de las causas. En este punto, el análisis confirmatorio adquiere especial relevancia dado que, al tratarse de una zona de bucles, aparecen cadenas causales circulares. En el siguiente gráfico se han destacado con un mayor tamaño los puntos de la nube que representan las modalidades de forma que el resto de los puntos se corresponden con los individuos. A título de ejemplo, en la figura 7 se han marcado los códigos de la modalidad Mujer (M) correspondiente a la variable “Sexo” y las



Figura 7. Variables situadas en zonas de transición.

modalidades Bachiller elemental (BE), Formación Profesional (FP) y Estudios Universitarios (EU) de la variable “Nivel de estudios”. Las características no estrictamente laborales que se sitúan en la zona A (Figura 6) están ligadas a la edad (jóvenes); a la búsqueda de empleo, de forma que se detecta una intensa búsqueda de empleo; al nivel de formación (Formación Profesional y Bachiller Elemental); a las formas de búsqueda de empleo. Todo ello se corresponde con una situación laboral inestable con alternancia empleo-paro, empleos ligados fundamentalmente al sector servicios y de baja retribución. En la zona B, señalada en la Figura 6, encontramos características ligadas a la dependencia económica e inactividad, es la zona donde se sitúan los individuos más jóvenes en su mayoría estudiantes y las mujeres. Es la zona clave para explicar la estructura de organización de toda la nube de puntos y por consiguiente de la estructuración de la oferta laboral por varias razones.

En primer lugar, determina las distancias, es decir, la curvatura que presenta la nube de puntos hacia la derecha se debe a la existencia de múltiples factores que inciden en la posición del individuo en el mercado de trabajo. Esto hace que exista una importante dispersión entre ellos en el plano factorial en función de los diferentes itinerarios posibles y la mayor o menor duración de los mismos. Obsérvese, por contra, cómo desde la zona de ocupación, donde existe una gran concentración de puntos, aparece una ordenación casi vertical siguiendo la línea de edad desde 44 años y más (Pd44) mostrando así cómo, una vez alcanzada la situación del empleo estable, para el conjunto de la población, la característica más relevante en la transición hacia el siguiente estado es la edad.

En segundo lugar, dado que se trata de la etapa de movilización, junto a los jóvenes inactivos en periodo de formación antes de entrar en el mercado de trabajo se sitúan en la zona B aquellos otros individuos, jóvenes o no, que en función de las circunstancias personales y/o familiares entran y salen del mercado de trabajo integrando el grupo de ocupados o desempleados. En ambos casos, las características vinculadas a su situación son las que nos permiten acercarnos al estudio de la configuración de la oferta de trabajo.

Se sitúa también en esa zona la modalidad “mujer”, cercana a la inactividad, siendo esto un reflejo de que su posición en el mercado de trabajo se encuentra condicionada con mucha más intensidad que en el caso de los varones por las características que configuran la etapa de movilización. Otro aspecto especialmente destacable aquí es la presencia en esta zona del plano factorial de las variables no individuales referidas a las características socioeconómicas del entorno del individuo. De hecho, la representación en el plano muestra una diferencia apreciable de concentración de individuos en esta zona en función de las modalidades que indican su lugar de residencia de forma que, junto al género, el distrito de residencia se muestra como la segunda variable clave no vinculada a la edad que condiciona la estructura de la nube de puntos.

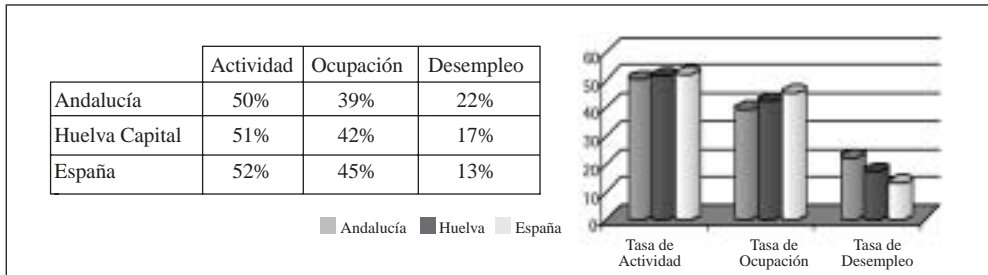
En definitiva, las variables clave que determinan la posición del individuo en el mercado laboral, al margen de la edad, son las variables vinculadas a las características de las transiciones laborales, fundamentalmente las que se refieren a la etapa de movilización laboral. De entre ellas destacan las variables “Nivel de formación” y “Sexo” que son habitualmente analizadas en los estudios del mercado laboral. Sin embargo, estos resultados muestran la importante influencia de otra variable, “Distrito de residencia”, a la que en los estudios laborales no se presta la suficiente atención (probablemente por la escasez de datos al respecto). Esta variable no es individual, no es una característica del individuo sino de su entorno. Tiene carácter multidimensional, es un compendio de las circunstancias sociales, culturales, familiares, económicas, etc., que rodean a las personas. El caso es que su consideración resulta de extraordinaria importancia puesto que pone de manifiesto la relevancia de los factores ambientales (y no únicamente de las características individuales) en las transiciones laborales y, por tanto, en la situación en el mercado de trabajo que finalmente obtengan los individuos. Una consecuencia inmediata de todo esto, como veremos en el apartado siguiente, es la marcada dimensión territorial que presenta la estructura de la oferta laboral.

3. LA DIMENSIÓN TERRITORIAL EN LA ESTRUCTURACION DE LA OFERTA LABORAL

Para contextualizar el análisis realizamos primero una breve descripción de las características generales del mercado de trabajo de la ciudad de Huelva según los últimos datos de los que disponemos (segundo semestre de 2001).

La distribución de la población con relación a su situación laboral expresada a través de las tasas de actividad, ocupación y desempleo (Cuadro 1) pone de relieve, en primer lugar, la escasa capacidad del mercado de trabajo para ocupar la oferta que genera la ciudad a través de su población activa que se manifiesta en una muy elevada tasa de desempleo. En segundo lugar la escasa capacidad de movilización de la población hacia el mercado de trabajo que se manifiesta en una tasa de actividad relativamente baja.

INDICADORES DE EMPLEO 2001. TASAS MEDIA 1º Y 2º SEMESTRE



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Observatorio Local de Empleo, Panel de Empleo de la Ciudad de Huelva; INE, EPA.

No obstante, la posición relativa de la ciudad en materia laboral respecto de su entorno geográfico más inmediato (Andalucía, España) con relación a estos tres indicadores no presenta en principio ninguna característica diferencial destacable, dado que se sitúan en una posición intermedia en el entorno andaluz.

Sin embargo, sí habría que destacar como rasgos generales más relevantes los siguientes:

1. Los activos de la ciudad presentan un nivel de instrucción medio bajo, el 48% de los mismos no supera los estudios de EGB y sólo el 21% tienen estudios universitarios.
2. En cuanto a la estructura de la ocupación, el 74% de los empleados lo están en el sector servicios, el 13% en el sector industrial y el 7% en la construcción.
3. La temporalidad alcanza al 38% de los trabajadores, seis puntos por encima del nivel nacional para el mismo periodo.
4. El empleo a tiempo parcial es mayor en Huelva alcanzando el 12% frente al 8% en el ámbito nacional.

Como ya hemos apuntado la situación descrita no se corresponde con una realidad homogénea, más bien al contrario, existe una extraordinaria disparidad que se pone de manifiesto en todos y cada uno de los indicadores que podamos observar. El análisis por zonas de las tasas de actividad, ocupación y desempleo ya muestra las enormes diferencias que se esconden detrás de las medias para el conjunto de la ciudad (Cuadro 2).

Cuadro 2: Comparación de indicadores de empleo por zonas urbanas (%).

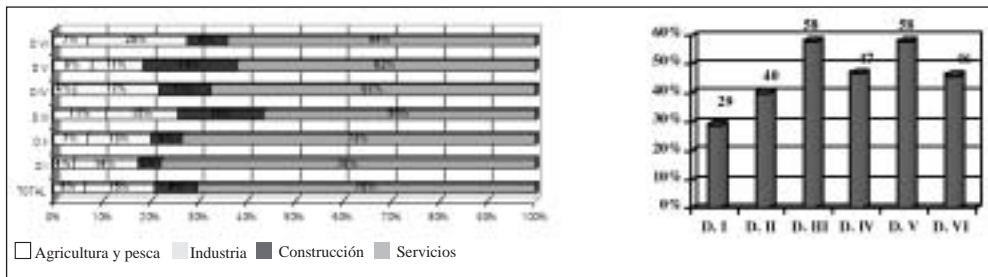
	Huelva	D I	D II	D III	D IV	D V	D VI
Tasa de Actividad	51	50	49	49	52	53	54
Tasa de desempleo	17	11	19	27	15	16	19
Tasa de Ocupación	42	45	40	36	44	45	44

Fuente: Observatorio Local de Empleo. Segundo semestre de 2001.

En efecto, los Distritos I y II presentan una situación más favorable que la del resto de zonas de la ciudad. Aun así soportan tasas de desempleo bastante superiores a las marcadas por la media nacional. En el resto de los distritos la situación del mercado laboral se presenta aún más precaria. Destacan los Distritos III y V como zonas especialmente desfavorecidas, con bajos niveles de actividad y ocupación, altos índices de desempleo y una población activa con muy bajos niveles de instrucción (mientras en el Distrito I más del 70% de los activos posee al menos el bachiller superior, en los Distritos III y V apenas el 30% se encuentran en esta situación).

Las características de los empleos ocupados por trabajadores residentes en una u otra zona de la ciudad también reflejan estas disparidades. Llama la atención la desigual distribución de la población ocupada en los distintos sectores económicos, distribución que en algunos casos presenta diferencias cercanas o incluso superiores a los veinte puntos porcentuales. Los datos de temporalidad también muestran la inestabilidad laboral en que se encuentran la mayor parte de los ocupados (supera el 45% en cuatro distritos) pero una vez más es especialmente relevante la disparidad existente entre el Distrito I y los Distritos III y V.

CARACTERÍSTICAS DE LA OCUPACIÓN, DPC.



Fuente: Observatorio Local de Empleo.

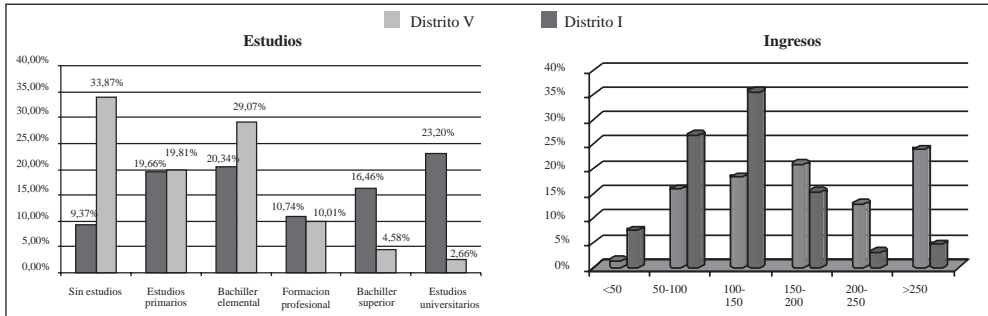
Finalmente, mediante la comparación de la situación laboral en dos momentos de tiempo (primer semestre de 1999 y primer semestre de 2000) comprobamos cómo tanto actividad como empleo y desempleo evolucionan de forma diferente en unas zonas que en otras. Durante ese periodo el desempleo desciende para el conjunto de la ciudad, descenso que se produce también en todos los distritos excepto en el Distrito I. No obstante, sólo ha aumentado la ocupación en los Distritos II y VI e incluso se da el caso (Distrito III) en el que el descenso del desempleo ha ido acompañado de un descenso del empleo. Las tasas de actividad también evolucionan de forma diferente en unos distritos que en otros.

Cuadro 2: Caída del desempleo 1 Sem.99-1 Sem. 00

D.I.	➡	Desempleo	⬆	Pérdida de empleo jóvenes
D.II.	➡	Desempleo	⬇	Crecimiento de la ocupación
D.III.	➡	Desempleo	⬇	Caída de la actividad y del empleo
D.IV.	➡	Desempleo	⬇	Caída de la actividad
D.V.	➡	Desempleo	⬇	Caída de la actividad
D.VI.	➡	Desempleo	⬇	Crecimiento de actividad y ocupación

Las disparidades territoriales que se han mostrado aquí en materia laboral se reflejan también en otros indicadores sociales y económicos de los que disponemos para cada uno de los distritos. Para no extendernos demasiado y, dado que nuestro objetivo aquí no va mucho más lejos que mostrar los grandes rasgos que demuestran esa disparidad, haremos referencia tan sólo a los niveles de ingresos y niveles de estudios que consideramos son altamente significativos. El siguiente cuadro creemos que es suficientemente ilustrativo. En él se representa la distribución de la población de los distritos extremos (Distritos I y V) en función de los niveles de estudios y de ingresos.

DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS E INGRESOS



Fuente: Observatorio Local de Empleo.

En definitiva, nos encontramos ante un mercado local en el que según la zona de residencia de los trabajadores aparecen diferentes distribuciones de los mismos en función de los estados laborales (actividad-inactividad, empleo, desempleo), dentro del grupo de los empleados diferente distribución en función del sector económico en el que desarrollan su trabajo y temporalidad de los contratos. Asimismo encontramos que en unas zonas de la ciudad los indicadores de empleo evolucionan con intensidades, e incluso sentidos, diferentes que en otras ante una misma situación coyuntural. Es decir, estamos ante un mercado laboral en el que parecen existir barreras que impiden la circulación de cierto grupo de trabajadores a lo largo de un itinerario laboral completo. Así, como resultado del análisis territorial se han descrito lo que podríamos llamar tres “zonas laborales”, es decir, los seis distritos en los que se divide la ciudad pueden clasificarse en función de la situación de su población en materia laboral en tres grupos: Distritos I y II mejor situados en el mercado de trabajo; Distritos IV y VI en los que se detecta una importante fragilidad laboral; y Distritos III y V en los que se concentra la problemática general en materia de empleo.

Esta división en zonas laborales se corresponde con los resultados del estudio socio-económico relizado a partir de los datos obtenidos en 1994 y actualizados en 1999 en el que, atendiendo a un grupo numeroso de variables relativas a cuestiones económicas (niveles de ingreso, presencia o no de deudas, tipo de deudas...), sanitarias (utilización de servicios sanitarios, tipo de servicios requeridos, carencias sanitarias...), familiares (tamaño y estructura de la familia), vivienda (equipamiento, régimen de tenencia, tamaño...), utilización de servicios sociales, ocio, cultura y educación, los hogares de los seis DPC pueden clasificarse en tres grupos, cada uno de ellos comprendido por dos distritos que presentan rasgos similares, aunque ni mucho menos idénticos, que esbozamos aquí:

1. Distritos I (Centro) y II (Isla Chica). Son los distritos socioeconómicamente más favorecidos. Se consideran la zona centro de la ciudad. Concentran la mayoría de la población (22% y 34% respectivamente). Presentan la población más envejecida y las tasas más bajas de recambio de la Ciudad. El nivel de instrucción de la población es el más alto de la ciudad (el 44% de la población de 25-39 años tiene una titulación Universitaria). Por término medio, las rentas de sus habitantes son también las más altas de la ciudad.
2. Distritos IV (La Orden) y VI (Los Rosales). Su situación es intermedia con respecto a los otros dos grupos caracterizándose por cierta fragilidad económica. La población es fundamente joven, en estos distritos se da la mayor concentración de población entre 20 y 24 años (Distrito IV) y de menores de 16 años (Distrito VI). El nivel de instrucción de la población es menor (el 20% de la población entre 25 y 39 años tiene estudios universitarios) aunque una parte significativa de la población tiene estudios de formación profesional.
3. Distritos III (Marismas) y V (El Torrejón). Son los distritos más desfavorecidos, aunque también los menos poblados (8% y 10% de la población respectivamente). La población de estos distritos es relativamente joven, aunque en el Distrito III también destacan los hogares con personas mayores. Son las zonas con rentas más bajas (sólo el 10% de los hogares declaran tener unos ingresos superiores a 1.200 mensuales). También habita aquí la población menos instruida (sólo el 9% de las personas entre 25 y 39 años declara tener estudios universitarios).

Un análisis más detallado de la forma en que se desarrollan los procesos de movilización y aprendizaje en cada una de las zonas (Miedes y Sánchez, 2002) pone de manifiesto la influencia del ambiente socioeconómico en la formación de los más jóvenes y en la participación laboral de las mujeres. En este último caso, la alternancia de periodos de inactividad, por desánimo o por retirada para el cuidado de los hijos, más frecuente en las zonas más desfavorecidas dadas las pautas socioculturales de división del trabajo reproductivo, las sitúa en una posición de desventaja que acaba traducándose en el desempleo, o en trabajos en el sector secundario del mercado de trabajo, inestables, mal remunerados y poco gratificantes. Con respecto a los jóvenes también se observa en las zonas más desfavorecidas un nivel más bajo de formación que se traduce en una entrada en el mercado laboral en circunstancias más desfavorables lo que limita sus oportunidades de empleo y condiciona la calidad de sus puestos de trabajo en el futuro, con lo cual, las diferencias entre zonas tienden, en el mejor de los casos, a permanecer.

4. CONCLUSIONES

La posición de un individuo en el mercado de trabajo está claramente vinculada a las características del servicio que está en condiciones de ofrecer como factor productivo y a su adecuación con la demanda que del mismo exista. Así, el nivel de formación, cualificación, experiencia, actitudes y capacidades son elementos que contribuyen a la configuración del itinerario laboral de un trabajador. De hecho, todos los estudios del mercado de trabajo ponen de manifiesto que estas características junto con la edad determinan la situación laboral del individuo. No obstante, también es ya una evidencia que se pone de manifiesto en muchos estudios sobre la posición de la mujer y de los jóvenes en el mercado de trabajo, que

existen otros condicionantes no ligados a los anteriores que ejercen una considerable influencia al respecto.

Lo que hemos intentado poner de manifiesto en este artículo es la importancia y naturaleza de esos otros condicionantes a través del análisis de la estructura de la oferta en un mercado de trabajo local. De este análisis extraemos principalmente dos conclusiones:

1. La oferta de trabajo local se muestra fragmentada en un doble sentido. En primer lugar, la situación laboral de los individuos es radicalmente diferente si tomamos como referencia la distribución en función del género. En segundo lugar, se detecta también una diferenciación clara de la posición en el mercado de trabajo local en función del lugar de residencia dentro de la ciudad.
2. La diferenciación se produce en las fases de transición a lo largo del itinerario laboral. Es significativamente relevante la fase de movilización en la que encontramos las características que determinan el itinerario de la población en su conjunto así como el de los diferentes grupos establecidos en función de su situación laboral. Tras ésta, la fase de búsqueda de empleo tiene gran importancia porque condiciona las características de los primeros empleos y, con ello, la trayectoria laboral futura.

Es este punto en el que cobra mayor interés la dimensión territorial, dado que las características que contribuyen a la diferenciación de un territorio a otro (nivel de instrucción, renta, pautas de reparto del trabajo no remunerado, estructura familiar...) son las que marcan el camino de los individuos hacia la movilización laboral. La decisión de participar en el mercado de trabajo, el momento y las condiciones personales en las que esta participación se produce (edad, formación,...) así como las formas de búsqueda de empleo, el sector económico al que el individuo se incorpora y las características del primer empleo, están fuertemente condicionadas por el entorno.

La fragmentación socio-económica se manifiesta claramente en una parcelación territorial, de forma que el territorio se define por la confluencia de lo físico, social y económico. Esta parcelación se corresponde con la existencia de "zonas laborales" en el interior de la ciudad como consecuencia de la diferente posición de partida y diferentes estrategias de movilización laboral. Una importante consecuencia de todo esto es que señala la conveniencia de que la dimensión territorial sea considerada a la hora de diseñar la política laboral, fundamentalmente en lo que se refiere a las políticas activas de empleo (o políticas de inserción laboral). Toda actuación encaminada a mejorar la empleabilidad de los individuos sólo cobrará todo su sentido si va acompañada de actuaciones que incidan sobre su entorno socio-económico, al menos, en un doble sentido. En primer lugar, teniendo como objetivo la disminución de las diferencias territoriales en un mismo entorno urbano. En segundo lugar, dirigiéndose a reducir el impacto que la pertenencia a una zona urbana desfavorecida tiene sobre el itinerario laboral del trabajador desde el momento en que se configuran las condiciones de partida. Sólo el objetivo conjunto (individuo-entorno) aportaría alguna garantía de éxito sobre la inserción laboral y una mayor igualdad de oportunidades.

REFERENCIAS

- ALBA, A. (2000): *La riqueza de las familias. Mujer y mercado de trabajo en la España democrática*, Ariel, Barcelona.
- ALONSO, L.E. (2000): “Crisis de la sociedad del trabajo, exclusión social y acción sindical: notas para provocar la discusión”, http://www.ccoo.es/arcadia/arc_07_alo.html.
- BANYULS LLOPIS, J. y CANO CANO, E. (1996): “Trabajo y Relaciones Laborales”, en OCHANDO CLARAMUNT, C. et alia (1996): *Elementos básicos de Economía*, Tirant lo Blanch, Valencia.
- BECKER, G.S. (1975): “Inversión en capital humano e ingresos”, en TOHARIA, L. (1983).
- BLAUG, M. (1976): “El status empírico de la teoría del capital humano: una panorámica ligeramente desilusionada”, en TOHARIA, L. (1983).
- CARRASCO, C. Ed. (1999): *Mujeres y economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*, Icaria, Barcelona.
- CARRASCO, C. y MAYORDOMO, M. (2000): “Los modelos y estadísticas de empleo como construcción social: la encuesta de población activa y el sesgo de género”, *Política y Sociedad* (Revista de la Universidad Complutense. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología), núm. 34, «¿Qué es el empleo?», págs. 101-112.
- CASADO DÍAZ, J.M. (2000): *Trabajo y territorio. Los mercados laborales locales de la Comunidad Valenciana*, Universidad de Alicante.
- CASTAÑO, C. (1999): “Economía y Género”, *Política y Sociedad* (Revista de la Universidad Complutense. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología), núm. 32, «Género y Ciencias Sociales», págs. 23-42.
- CASTEL, R. (1997): *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado. Paidós*, Buenos Aires. Edición original, 1995, *Les métamorphoses de la question sociale*, Librairie Arthème Fayard, París.
- DOERINGER, P.B. y PIORE, M.J. (1975): “El paro y el «mercado dual de trabajo»”, en TOHARIA, L. (1983).
- DOERINGER, P.B. y PIORE, M.J. (1971): “Los mercados internos de trabajo”, en TOHARIA, L. (1983).
- ESPING-ANDERSEN, G. (2000): *Fundamentos Sociales de las economías postindustriales*, Ariel, Barcelona.
- FELDSTEIN, M. (1973): “La teoría económica del nuevo desempleo”, en TOHARIA, L. (1983).
- FINA SANGLAS, L. (2001): *El reto del empleo*, McGraw-Hill, Madrid.
- GINTIS, H. (1976): “La naturaleza del intercambio laboral y la teoría de la producción capitalista”, en TOHARIA, L. (1983).
- MARUANI, M. (2000): “De la sociología del trabajo a la sociología del empleo”, *Política y Sociedad* (Revista de la Universidad Complutense. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología), núm. 34, «¿Qué es el empleo?», págs. 9-17.
- MARUANI, M., ROGERAT, C. TORNS, T. (dirs.) (2000): *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*, Icaria, Barcelona.
- McCONNEL, C.R. y BRUE, S.L. (1997): *Economía Laboral*, McGraw-Hill, Madrid.
- MÉDA, D. (1998): *El trabajo ¿Un valor en peligro de extinción?*, Gedisa, Barcelona, (e. o. 1995).

- MIEDES UGARTE, B. y SÁNCHEZ C. (2002): “La diversidad de situaciones de las mujeres en el mercado laboral en función de las características socio-demográficas de sus zonas urbanas de residencia”, comunicación presentada en las VIII Jornadas de Economía Crítica, Valladolid.
- OBSERVATORIO LOCAL DE EMPLEO (2001): *Estudio sobre la juventud de Punta Umbría*, Observatorio Local de Empleo, Universidad de Huelva, Huelva.
- OCHANDO CLARAMUNT, C. *et alia* (1996): *Elementos básicos de Economía*, Tirant lo Blanch, Valencia.
- PIORE, M. J. (1974): “La importancia de la teoría del capital humano para la teoría del trabajo; un punto de vista disidente”, en TOHARIA, L. (1983).
- PIORE, M. J. (1975): “Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo”, en TOHARIA, L. (1983).
- PRIETO, C. (2000): “Trabajo y orden social: de la nada a la sociedad del empleo (y su crisis)”, *Política y Sociedad* (Revista de la Universidad Complutense. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología), núm. 34, «¿Qué es el empleo?», págs. 19-32.
- PRIETO, C. (1999): “Los estudios sobre mujer, trabajo y empleo: caminos recorridos y caminos por recorrer”, *Política y Sociedad* (Revista de la Universidad Complutense. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología), núm. 32, «Género y Ciencias Sociales», págs. 141-149.
- RECIO, A. (1997): *Trabajo, personas, mercado*, Economía Crítica, Barcelona.
- SOLOW, R. (1990): *El mercado de trabajo como institución social*, Alianza, Madrid.
- TOHARIA, L. (comp.) (1983): *El Mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*. Alianza Universidad textos, Madrid (2^a ed., 1999).
- VILLOTA de, P. (ed.) (2000): La política económica desde una perspectiva de género. La individualización de los derechos sociales y fiscales en la Unión Europea, Alianza, Madrid.
- VV. AA. (1995): “Economía no monetaria”, monográfico de *Política y Sociedad* (Revista de la Universidad Complutense. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología), núm. 19.