

# invertia.com

Empleo & Trabajo

## ANÁLISIS: El Mercado de Trabajo en España

Hora : 06:38 Fuente : Invertia

✉ [Alfonso Jiménez, Socio Director de PeopleMatters](#)



Estos días se está debatiendo mucho sobre la **necesidad de modificar nuestro mercado de trabajo para mejorar la competitividad de nuestro país**. De hecho, estamos asistiendo a una **nueva reforma del marco jurídico-laboral** a la que los sindicatos han respondido con el llamamiento a una huelga general. El mercado laboral es, sin duda, un tema importante y, además, de máxima actualidad.

Un mercado laboral está configurado, como todos los mercados, por diversos elementos: una oferta que está configurada por la suma de los que van a vender a dicho mercado, en este caso las personas que ofrecen su tiempo, conocimiento, esfuerzo o sonrisas a cambio de un salario y de otros componentes de lo que ahora se denomina como la propuesta de valor al empleado compuesta por el salario y por otros elementos de naturaleza más emocional (salario emocional), una demanda compuesta por todos aquellos que requieren personas para soportar sus procesos de negocio y, finalmente, 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. Pues bien, de todos los componentes que se evalúan en dichos rankings, el que nos penaliza más la competitividad es, precisamente, el mercado de trabajo.

Pero **¿cómo es exactamente nuestro mercado de trabajo?, ¿Qué características tiene que hace que sea una fuente de pérdida de puntuaciones** en dichos informes? Aunque seguramente habrá otros elementos que lo caracterizan, 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 rabioso de **envejecimiento de la población** en general y de la población activa en particular. Aumentar las vidas laborales 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. Pocas prácticas de gestión de personas estaban orientadas a personas mayores.
- 3) A pesar de haber tenido siempre paro (el número menor de parados fue de 1,7 millones en 2007), **hemos tenido que importar varios millones de trabajadores** a nuestro mercado para completar la población activa, lo que ha provocado un incremento inorgánico importante de la población española. Entre 1996 y 2007 ha crecido todos los años la ocupación. 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**. También ha generado abusos en el marco de las relaciones laboral por lo que para muchos es una sobreprotección y una ventaja que podría llegar a ser perjudicial.

**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. Los valores de los jóvenes españoles respecto al trabajo y la empresa se han radicalizado y son los más extremos de los europeos. Son valores que se arrastran desde la escuela. 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 malo (la destrucción de empleo por la reestructuración de empresas) y el paro "bobo" 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, posiblemente, 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. Las políticas de compensación tienen que estar alineadas con los objetivos de negocio y no deben poner en riesgo la sostenibilidad de los negocios, sino todo lo contrario.

**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-boomers 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 puramente 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 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 general 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 de 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) Si los **costes salariales** requieren un recorte para la viabilidad de la empresa, éstos deberían recortarse mediante: 1) la reducción de salarios, 2) la reducción de horas trabajadas, 3) la reducción de los costes de despido. Todas estas medidas deberían poderse hacer con cierta facilidad antes que seguir adelante con unos resultados que lleven al cierre empresarial y a situaciones de concurso de acreedores.
- 12) Mayor definición de las **horas anuales trabajadas** y menos referencia permanente a las horas semanales de trabajo en los contratos.
- 13) 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".
- 14) Reducir los **costes sociales** para la empresa y los trabajadores y que gravan el empleo sano.
- 15) 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.

peoplematters

Invertia.com está en: [Argentina](#) - [Estados Unidos](#) - [Chile](#) - [España](#) - [México](#) - [Perú](#)

© [Copyright 2009](#), Telefónica de España, S.A.U.