

# ***MERCADO DE TRABAJO Y CONDICIONES LABORALES: POSICIONAMIENTO ANTE UN CAMBIO ESTRUCTURAL***



**PRESENCIA DE LA IGLESIA DE SEVILLA  
EN EL MUNDO DEL DESEMPLEO**

**Documento 2017**

***Fundación Cardenal Spínola  
de Lucha contra el Paro***



## **Mercado de Trabajo**

**José Ramón Bécares Lozano**

**Fundación Cardenal Spínola de Lucha contra el Paro**

## **Condiciones Laborales**

**Juan Enrique Llimona Becerra**

**Fundación Cardenal Spínola de Lucha contra el Paro**

## **Posicionamiento ante un Cambio Estructural**

**Manuel Luis Góngora García**

**Fundación Cardenal Spínola de Lucha contra el Paro**

© **Fundación Cardenal Spínola de Lucha contra el Paro, 2017**

*Plaza Virgen de los Reyes, s/n*

*41004 Sevilla*

*Queda expresamente prohibida la reproducción total o parcial de esta publicación, así como su distribución, comunicación pública y transformación, por cualquier medio, soporte o procedimiento, sin para ello contar con la autorización previa, expresa y por escrito de la Fundación Cardenal Spínola de Lucha contra el Paro.*

*Entre los fines estatutarios de la FUNDACIÓN CARDENAL SPÍNOLA DE LUCHA CONTRA EL PARO, figuran la formación de una conciencia social de solidaridad con los parados, la realización de actividades formativas para acceder al empleo, el estudio y la financiación de programas y proyectos dirigidos a la creación de empleo, y la realización de cualquier otra actividad que ayude a mitigar el paro y sus consecuencias.*

*El presente documento 2017, impulsado desde el Área de Sensibilización y Difusión, y presentado en el Centro Arrupe el 21 de noviembre de 2016, continúa la serie de estudios iniciada en 1997, y aspira a ser un modesto instrumento de formación y reflexión que aumente nuestra sensibilidad ante el grave problema del desempleo.*

*El tema de este año se centra en el mercado laboral, realidad de especial importancia en los momentos actuales y futuros, bajo el título: “Mercado de trabajo y condiciones laborales: posicionamiento ante un cambio estructural”. Sus autores son José Ramón Bécares Lozano, psicólogo y consultor de RR.HH., Juan Enrique Llimona Becerra, ingeniero y consultor de RR.HH., y Manuel Luis Góngora García, diácono y economista, todos ellos colaboradores de la Fundación.*

*“El mundo sigue generando nuevas formas de pobreza espiritual y material que atentan contra la dignidad de las personas. Por este motivo, la Iglesia debe estar siempre atenta y dispuesta a descubrir nuevas obras de misericordia y realizarlas con generosidad y entusiasmo. Esforcémonos entonces en concretar la caridad y, al mismo tiempo, en iluminar con inteligencia la práctica de las obras de misericordia... El carácter social de la misericordia obliga a no quedarse inmóviles y a desterrar la indiferencia y la hipocresía, de modo que los planes y proyectos no queden sólo en letra muerta. Que el Espíritu Santo nos ayude a estar siempre dispuestos a contribuir de manera concreta y desinteresada, para que la justicia y una vida digna no sean sólo palabras bonitas, sino que constituyan el compromiso concreto de todo el que quiere testimoniar la presencia del reino de Dios”. (Misericordia et misera, 19)*

*Invitamos a que nos hagan llegar sus opiniones, críticas, sugerencias y colaboraciones.*

*Fundación Cardenal Spínola de Lucha contra el Paro*



## ÍNDICE

<b>1. LOS CAMBIOS EN EL MERCADO DE TRABAJO.</b>	9
<b>1.1. Una nueva época laboral.</b>	9
<b>1.2. Situación actual.</b>	15
<b>1.3. El desajuste de oferta y demanda.</b>	19
<b>1.4. Futuro del Mercado de Empleo.</b>	22
1.4.1. Sectores emergentes.	22
1.4.2. Desajustes entre perfiles actuales y requerimientos futuros.	26
1.4.3. A modo de reflexiones y conclusiones.	29
<b>Referencias bibliográficas.</b>	34
<b>2. LOS CAMBIOS EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO.</b>	35
<b>2.1. Las condiciones laborales.</b>	35
<b>2.2. Un campo desarrollado y complejo.</b>	36
<b>2.3. Factores del cambio estructural en las condiciones laborales. Una nueva época.</b>	37
2.3.1. El envejecimiento de la población.	37
2.3.2. Las migraciones.	38
2.3.3. Los cambios ambientales.	41
2.3.4. Las nuevas tecnologías.	43
2.3.5. La globalización.	46
2.3.6. Los nuevos medios de comunicación.	48
<b>2.4. Un cambio anterior a la crisis.</b>	52
<b>2.5. Situación actual.</b>	54
<b>2.6. Nuevas formas de trabajar.</b>	57
<b>2.7. Más allá de la dualidad. La nueva segmentación.</b>	62
2.7.1. Un mercado de empleo estable, en regresión.	62

2.7.2. Un mercado de empleo independiente, en crecimiento.	62
2.7.3. Un mercado de empleo precario, en explosión.	63
2.7.4. El cuarto segmento. Vulnerables en un mercado de empleo precario.	63
<b>Referencias bibliográficas.</b>	65
<b>3. POSICIONAMIENTO ANTE UN CAMBIO ESTRUCTURAL.</b>	69
<b>3.1. Introducción: Concepto y Visión del trabajo.</b>	69
<b>3.2. Un breve recorrido por la Doctrina Social de la Iglesia.</b>	72
<b>3.3. Una aproximación a la cuestión desde la ciencia económica.</b>	75
<b>3.4. Propuestas para el camino / Motivos para la esperanza.</b>	78
3.4.1. Empresarios.	78
3.4.2. Trabajadores.	83
3.4.3. Cooperación, Unidad, Responsabilidad.	86
<b>3.5. Conclusión.</b>	89
<b>4. RELACIÓN DE PUBLICACIONES DE AÑOS ANTERIORES.</b>	90

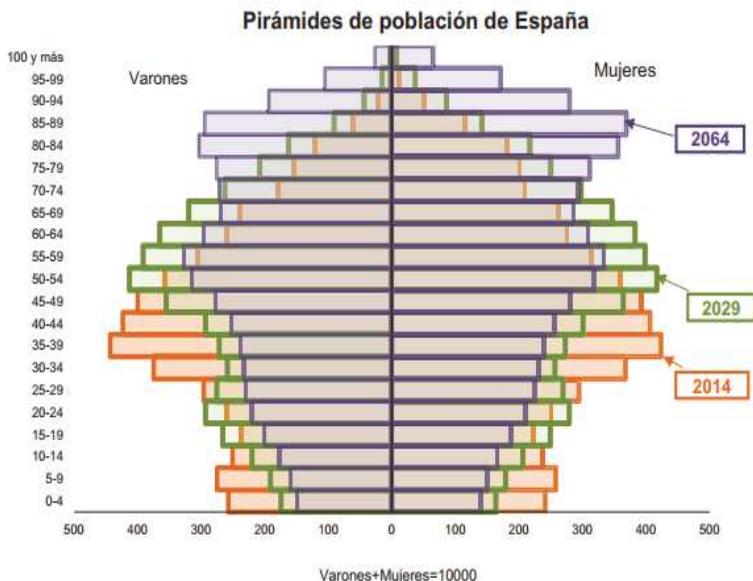
## 1. LOS CAMBIOS EN EL MERCADO DE TRABAJO.

### 1.1. Una nueva época laboral.

Son muchos los cambios existentes en los inicios del siglo XXI. Profundas transformaciones sociales, económicas y políticas. Tendencias globales que están modificando el comportamiento de las personas, las familias, las ciudades y el mundo. El futuro será diferente y, para imaginarlo, difícilmente nos podremos apoyar en el pasado, en la historia que nos ha precedido.

El estancamiento de las economías llamadas “avanzadas”, el progresivo avance de las economías emergentes, las nuevas tecnologías, incluso las nuevas formas de hacer y participar en la vida pública, son cambios que se perciben y que avanzan generando modificaciones en la vida cotidiana y, de forma directa, en el mundo laboral.

En el mercado laboral hay otros muchos factores que inciden, desde su base, en su propio desarrollo. Por ejemplo, el envejecimiento de la población. En el pasado 2016, en España se han dado menos nacimientos que defunciones. Según las proyecciones de población que publica el Instituto Nacional de Estadística (1), las curvas demográficas indican una reducción de la población activa y esto condiciona de forma directa el mercado de trabajo, presente y futuro. El envejecimiento de la población condicionará también los periodos de permanencia en el mundo laboral, la planificación y la viabilidad de las pensiones, se modificarán, como ya está ocurriendo, los periodos de cotización, las propias relaciones laborales y la distribución de los puestos de trabajo existentes. Si en el gráfico adjunto observamos los grupos de edad quinquenales, el más numeroso en la actualidad es el de 35 a 39 años. En 2029 sería el grupo de 50 a 54 y en 2064 el de 85 a 89 años. La población activa que tiene edad para trabajar se está reduciendo aceleradamente, lo que limitará el potencial de crecimiento de las economías de los países donde esta tendencia se produce. Se reducirá, también, su potencial de consumo y, consecuentemente, las clases medias tenderán a disminuir, si no a desaparecer, incrementándose las diferencias sociales.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Las migraciones, que en el pasado han servido para rejuvenecer la población de países envejecidos y dinamizar entre diferentes países el mercado de trabajo, ahora provocan, por diferentes razones, conflictos políticos y sociales no siempre de fácil solución. En apenas 20 años, el paisaje humano de las ciudades ha cambiado radicalmente y hoy la diversidad de la población es patente en las calles. Esta diversidad es más visible en las grandes ciudades. Las migraciones han sido el principal factor de cambio social desde mediados de los 90.

Los movimientos migratorios generan variaciones en el volumen total de oferta de fuerza de trabajo y estas variaciones suelen dar lugar, en principio, a desequilibrios de oferta y demanda según sea el aumento o reducción de la oferta laboral respecto a la demanda. No obstante, y a pesar de la crisis, siguen existiendo determinados sectores de la producción que reclaman mano de obra que no está siendo cubierta por la población autóctona, bien porque en ese sector tenga empleo suficiente bien porque no quiera desempeñar los puestos ofertados.

Sin embargo, una de las cuestiones claves para ver el efecto de los citados desequilibrios potenciales en el mercado laboral es la relativa a la cuestión de dilucidar si los inmigrantes son complementarios o sustitutivos de la mano de obra local. Es decir, si el desempleo potencial producido por la inmigración se centra en los nativos (que serían desplazados por la llegada masiva de nuevos competidores) o en los propios inmigrantes (que no tendrían acceso a puestos de trabajo en principio “protegidos” por las instituciones locales). En su mayor parte, los inmigrantes pasan a ocupar nichos de mercado diferentes a los de los nativos y solo en algunos sectores se produce una competencia potencial. (2)

En el caso de que el empleo ocupado por los inmigrantes sea complementario, es decir, que se ocupan de empleos vacantes o no queridos por los locales, el efecto de la inmigración es netamente positivo, no solo porque permite aumentar la producción sino por los efectos multiplicadores y aceleradores que esto supone, incluido el crecimiento del empleo. Y en otro orden de cosas, citar también su posible contribución al rejuvenecimiento de la población.

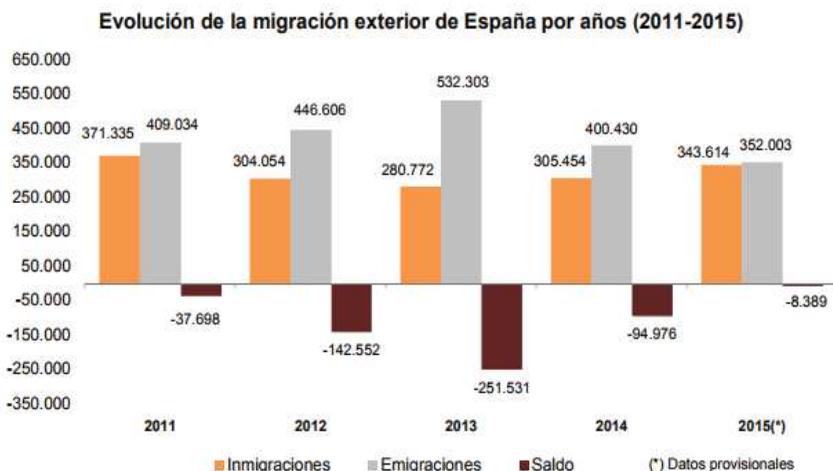
El fenómeno de las migraciones, como puede verse en el gráfico y tabla adjuntos, ambos del Instituto Nacional de Estadística, tiene dos direcciones, donde puede observarse que las emigraciones en España han sido superiores a las inmigraciones en los cinco años del periodo 2011-2015 arrojando un saldo negativo. En la crisis, una buena parte de los inmigrantes emigró de nuevo. Sin embargo, como puede observarse en la tabla de datos de 2016 ya se contempla un saldo positivo de nuevo.

<b>Movimientos migratorios exteriores - Provisionales 2016</b>			
	Inmigración	Emigración	Saldo migratorio
Total	417.033	327.906	89.126
De españoles	62.572	86.112	-23.540
De extranjeros	354.461	241.795	112.666

## Migraciones exteriores

El saldo migratorio con el exterior aumentó durante 2015, aunque continúa siendo negativo, hasta situarse en -8.389 personas. Esto fue debido a que 343.614 personas procedentes del extranjero establecieron su residencia en nuestro país, mientras que 352.003 personas abandonaron España con destino al extranjero.

En términos relativos, entre 2015 y 2014 la inmigración aumentó un 12,5%, mientras que la emigración experimentó un descenso del 12,1%.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Las migraciones deben considerarse ya como un componente de la gestión empresarial. Los directivos del siglo XXI deben saber trabajar con personas distintas. La “fuerza de trabajo” es cada vez más diversa. El reto para los directivos consiste en sacar provecho a esta diversidad, al tiempo que fomentan la cooperación y la cohesión entre empleados diferentes. La diversidad puede ofrecer a las empresas una importante fuente de ventaja competitiva. El reto de las empresas es conseguir que la diversidad de sus empleados se convierta en una ventaja al fomentar una mayor creatividad, una mejor resolución de los problemas y una mayor flexibilidad de los sistemas. (3)

También los problemas medioambientales dan lugar a nuevas fuentes de energía, modifican la agricultura, la explotación de los recursos naturales y, consecuentemente, modifican las ocupaciones

y trabajos tradicionales en esos sectores. Unas ocupaciones desaparecen y otras nuevas se crean para dar respuesta a las necesidades de la sociedad.

Y, por si fuera poco, aparecen las nuevas tecnologías y las redes sociales, cambiando los hábitos de consumo y la comunicación humana, modificando las estructuras de poder, y hasta las democracias representativas se cuestionan en pro de una participación directa. Pero, sobre todo, globalizando el mercado de trabajo y, consecuentemente, globalizando la legislación laboral, e incluso, exportándose esta a países emergentes. Se globalizan, también, los valores culturales, económicos y laborales.

Cambian los sistemas de búsqueda de empleo y los modos de encontrar trabajo. Las nuevas tecnologías de la información modifican el acceso a la información. Las webs, los portales de empleo, las redes sociales, se convierten en el sistema prioritario a la hora de buscar y encontrar trabajo. El acceso a las posibles ofertas se puede realizar por cualquier persona desde cualquier parte del mundo y en cualquier momento. Pero también cambian, producto de las deslocalizaciones de las empresas, las ubicaciones donde se debe buscar y se puede encontrar trabajo. La necesaria disponibilidad geográfica aumenta la movilidad de los profesionales, se modifican hábitos y se producen desarraigos, sin entrar en otros análisis y conceptos o realidades familiares. Se producen cruces de culturas, nuevos espacios laborales donde la interculturalidad es una riqueza y, también, una necesidad de nueva socialización. La incorporación de nuevas generaciones profesionales (millenials, generación Z...) modifican las condiciones laborales, o ellas son consecuencia de estas mismas modificaciones. En cualquier caso, los perfiles de estos jóvenes se han modificado en sus requerimientos, actitudes y valores frente al mercado de trabajo y frente al modo de concebir el propio trabajo.

Según el informe Adecco sobre el Futuro del Trabajo en España (4), 9 de cada 10 expertos creen que la evolución de cualquier país pasará por generar nuevos bienes y servicios, siempre de alto valor añadido. El desarrollo económico de España dependerá, en gran medida, de la capacidad del país de generar conocimientos científicos, tecnológicos e innovadores, y de tener un liderazgo

empresarial en I+D+i. Esto implica per sé, nuevos requerimientos, nuevas cualificaciones, nuevos sectores y nuevas ocupaciones, diferentes a las actuales.

Pero, hasta ahora, no se ha hecho ningún juicio de valor ni es el objetivo de estas reflexiones. Tan solo constatar que todo ha cambiado y cambiará mucho más en el futuro. Dicen los expertos que dentro de 20 años (quizás mucho menos), el 50% de las ocupaciones del futuro, hoy todavía no existen. El propio concepto de puesto de trabajo ya ha cambiado sustancialmente y seguirá cambiando.

En definitiva, desde bastante antes de la actual crisis se vienen constatando cambios que la crisis se ha encargado de acelerar y ampliar, pero ya nada volverá a ser como fue. El cambio es estructural, y no solo los cambios han venido para quedarse, sino que el propio cambio será permanente y su progresión, geométrica.

## 1.2. Situación actual.

Un recordatorio inicial: desempleado o parado es aquella persona que no tiene empleo pero está disponible para trabajar y busca activamente empleo, es decir, aquella persona que tiene edad, capacidad y deseo de trabajar (población activa), pero carece de un puesto de trabajo.

Según la Encuesta de Población Activa (EPA) (5), los datos de desempleo al finalizar 2016 eran los siguientes:

- Paro en España: 19,3%
- Paro en Andalucía: 28,5%
- Paro en Sevilla Capital: 25,28%
- Paro Juvenil en España: 42,6%
- Paro juvenil en Andalucía: 55,2%

Estos porcentajes, siendo “muy duros”, no reflejan claramente la realidad que aportan los datos objetivos cuando cuantificamos y hablamos de personas.

Según los datos de la EPA, al finalizar el segundo trimestre de 2017, en Andalucía había 2.961.900 personas ocupadas y 1.000.200 personas desempleadas, lo que significa una tasa de paro de un 25,24%, Comunidad solo superada por Extremadura y Melilla. Aunque el paro se redujo en 2016 en 78.000 personas, la tasa de desempleo en Andalucía sigue siendo un 8% superior a la media nacional. Por sexos, las diferencias son, en el caso de los varones un 23,29% en Andalucía frente a un 15,64 de media nacional, y en las mujeres un 27,63% en Andalucía frente a un 19,04 de media nacional.

Cuantitativamente estos datos parecen que ya están mejorando. Según el Informe trimestral de Análisis del Mercado de Trabajo publicado por la Secretaría de Estado de Empleo (6), los datos publicados en España indican que entre 30 de junio de 2013 y 30 de junio de 2017 se ha pasado de 4.763.000 a 3.914.300 desempleados. En los últimos 12 meses, de junio a junio, se ha reducido en 404.243 las personas que estaban en desempleo.

## Encuesta de Población Activa - Trimestre 2/2017

		Valor	Variación
Ocupados	1	18.813,3 <sup>1</sup>	2,80 <sup>2</sup>
Parados	1	3.914,3 <sup>1</sup>	-14,44 <sup>2</sup>
Tasa de actividad	2	58,84 <sup>2</sup>	-0,57 <sup>2</sup>
Tasa de paro	2	17,22 <sup>2</sup>	-2,78 <sup>2</sup>

1. Valor en miles. Variación sobre el mismo período del año anterior

2. Valor en %. Variación: diferencia respecto a la tasa del mismo período del año anterior

A 30 de junio de 2017, el desempleo alcanza en España el 17,22%, 3.914.300 personas, con un descenso de 340.700 personas:

### Encuesta de Población Activa (EPA) Segundo trimestre de 2017

#### Principales resultados

- El número de ocupados aumenta en 375.000 personas en el segundo trimestre de 2017 respecto al trimestre anterior (un 2,03%) y se sitúa en 18.813.300. En términos desestacionalizados la variación trimestral es del 0,85%. El empleo ha crecido en 512.300 personas en los 12 últimos meses. La tasa anual es del 2,80%.

- La ocupación en el sector público aumenta este trimestre en 29.900 y en el sector privado lo hace en 345.100. En los 12 últimos meses el empleo se ha incrementado en 503.600 personas en el sector privado y en 8.700 en el público.

- El total de asalariados sube este trimestre en 349.500. Los que tienen contrato indefinido aumentan en 93.600 y los que tienen contrato temporal en 255.900. En variación anual, el número de asalariados crece en 502.500 (el empleo indefinido se ha incrementado en 202.800 personas y el temporal en 299.700). El número de trabajadores por cuenta propia sube en 23.800 este trimestre, mientras que en los 12 últimos meses ha crecido en 9.200.

- La ocupación aumenta este trimestre en los Servicios (272.400 más), en la Industria (65.700) y en la Construcción (52.100) y desciende en la Agricultura (15.200 menos). En el último año el empleo ha subido en todos los sectores: en los Servicios hay 244.100 ocupados más, en la Industria 139.500, en la Agricultura 72.400 y en la Construcción 56.300.

- Los mayores incrementos de empleo este trimestre se producen en Cataluña (72.600 más), Illes Balears (65.000) y Andalucía (53.500). En Castilla-La Mancha el número de ocupados disminuye en 4.100. En el último año el número de ocupados sube en todas las comunidades autónomas. Los mayores aumentos se observan en Andalucía (129.200), Cataluña (89.200) y Comunidad de Madrid (71.200).

- El número de parados baja este trimestre en 340.700 personas (-8,01%) y se sitúa en 3.914.300. En términos desestacionalizados la variación trimestral es del -5,08%. En los 12 últimos meses el paro ha disminuido en 660.400 personas (-14,44%).

En la Comunidad de Andalucía, los datos aportados por la EPA en el segundo semestre de 2017 son los siguientes:

## Resultados por comunidades y ciudades autónomas y provincias

### 5. Ocupados y parados por sexo. Tasas de actividad y paro (Continúa)

(Valores absolutos en miles y tasas en porcentaje)

	Ambos sexos			
	Ocupados	Parados	Tasa actividad	Tasa paro
<b>TOTAL</b>	<b>18.813,3</b>	<b>3.914,3</b>	<b>58,84</b>	<b>17,22</b>
<b>Andalucía</b>	<b>2.961,9</b>	<b>1.000,2</b>	<b>57,42</b>	<b>25,24</b>
Almería	265,7	79,5	60,69	23,03
Cádiz	399,2	168,0	55,59	29,63
Córdoba	270,5	104,9	57,43	27,94
Granada	333,9	109,0	58,58	24,61
Huelva	193,9	50,3	57,02	20,59
Jaén	207,5	92,2	55,77	30,76
Málaga	593,7	166,9	56,15	21,94
Sevilla	697,4	229,4	58,63	24,76

Queriendo ser algo positivos, las previsiones para 2017 en Andalucía en cuanto a nuestro mercado de trabajo, según el estudio de Analistas Económicos publicado por Andalucía Económica el pasado mayo (8), se indicaba un crecimiento económico del 2,4%, con una reducción del 7,2% en el número de parados y una tasa de paro del 26,9%, casi dos puntos menos que el pasado año, habiendo sido este porcentaje ya mejorado según los datos presentados en la

última EPA. En la misma publicación ya citada, BBVA Research prevé la creación de 200.000 empleos hasta el 2018 y una reducción de la tasa del desempleo hasta el 23,5%.

También es justo reconocer que, en Andalucía, según el último Ranking de las 1.200 Mayores Empresas (9), muchas de estas empresas en el pasado año han creado empleo. A modo de ejemplo: solamente entre quince de las mayores crearon más de 6.000 nuevos empleos en Andalucía.

Según las previsiones que los gobernantes nos indican, todo hace prever que la creación de empleo a nivel nacional será, en los próximos años, del orden de 500.000 puestos anuales. No se analizará, de momento, el tipo o la calidad de dichos puestos. Más adelante serán objeto de estudio las condiciones laborales, contratación, prestaciones, etc. Ahora, tan solo indicar que de las contrataciones nuevas que se realizan, aproximadamente entre el 8-10% son contratos indefinidos y el 90-92% temporales. No obstante, también hay que indicar que, según los datos que arroja la última Encuesta de Población Activa, el porcentaje total de puestos de trabajo con contratación indefinida en España se sitúa alrededor del 75%, aunque en recesión y variando según la estacionalidad y las zonas geográficas.

Estos porcentajes serán difíciles de mantener en el futuro dadas las características de España, donde el 90% de los puestos de trabajo son creados y mantenidos por autónomos y pequeñas/medianas empresas, y donde el 40% de las pymes, hoy en día, aún registran pérdidas en sus cuentas de explotación, con la limitación que esto supone para la creación de nuevos empleos estables.

En Andalucía, según la Contabilidad Regional Anual (10), en el pasado 2016 se crearon 16.687 sociedades y se dieron de alta 9.000 autónomos, lo cual es un dato esperanzador, pero todavía muy limitado y deficiente para paliar el enorme déficit existente. El emprendimiento, una de las alternativas a la precariedad del empleo en nuestra comunidad, denota falta de actitud y formación lo que genera un déficit difícil de compensar solo con la iniciativa y la creatividad. Algo parecido se puede decir, salvo muy honrosas excepciones, de la falta de espíritu cooperativista y asociativo de nuestro entorno más inmediato.

### **1.3. El desajuste de oferta y demanda.**

Todo lo expuesto hasta el momento trata de reflejar la realidad hoy en día, pero el futuro no parece proyectable desde el pasado y quizás también sea difícil hacerlo desde el presente.

Según un estudio realizado por la Universidad de Oxford (11), “en los próximos 20 años 700 profesiones/ocupaciones serán reemplazadas por máquinas. Los robots podrán desempeñar tareas en las que hoy trabaja el 47% de la población activa”. Es decir, parece que podrán perderse unos 1.600 millones de puestos de trabajo en el mundo. Entre ellos, por indicar algunos de los citados: los puestos de cajeros en los bancos o en los supermercados, los manipuladores de alimentos, los clasificadores de mercancías, los mozos de almacén, los conductores de cintas transportadoras, los carteros, los agentes de viaje, etc.

Andrew G. Haldane, Chief Economist and Executive del Banco de Inglaterra, ratifica que “la fusión de la Robótica, las Tecnologías de la Información y la Inteligencia Artificial va a tener un impacto devastador en el mercado laboral”. (12)

El Informe del Foro Económico Mundial 2016, Foro de Davos (13), indica que la digitalización supondrá para el 2020 la creación de 2,1 millones de nuevos puestos de trabajo (muchos ahora desconocidos) pero no absorberá la desaparición de 7,1 millones de empleos por la robotización y otros efectos.

Por el contrario, y es la buena noticia, según publica *Blasting News* (14), se crearán 900 millones de puestos de trabajo diferentes y nuevos, inexistentes en la actualidad. Las cifras nunca son exactas ni aproximadas, pero de lo que no hay duda es de los cambios que se están produciendo y de la dirección en que estos cambios se producen.

Según diferentes empresas de Recursos Humanos, las nuevas ocupaciones con mayor desarrollo serán las relacionadas con los entornos tecnológicos y digitales, las vinculadas al trato con y de las personas, al marketing y las ventas, las vinculadas al turismo y al ocio, a la salud y al bienestar, o las vinculadas a los diferentes tipos de generación de nuevas energías.

En la Unión Europea, según el estudio The Adecco Group ya citado sobre el futuro del mercado del trabajo, hasta 2020 se crearán 900.000 nuevos puestos de trabajo tecnológicos. Por indicar algunos de los citados: entre 25.000 y 50.000 programadores y desarrolladores, entre 60.000 y 70.000 en el área de marketing y comunicación, entre 15.000 y 45.000 puestos relacionados con el diseño visual y la creatividad digital, etc.

Los datos pueden variar y mucho según las fuentes que se consultan, pero siempre subyacen determinadas incongruencias o paradojas. La principal de ellas es que, aunque pudiera aumentar la riqueza global, la desigualdad económica se acentúa, especialmente en el primer mundo. Y esto puede tener, además de otros riesgos, los de la pérdida o el no mantenimiento de la sociedad del bienestar como se entiende hoy en día, con bajada de los niveles de protección social, el auge de los populismos, el consiguiente incremento del malestar social e, incluso, un riesgo potencial de fractura social.

Otra de las paradojas es que, siendo altísimo el actual nivel de desempleo, a la vez se constata gran escasez de profesionales para ocupar determinados puestos. La digitalización genera muchas oportunidades, pero también una gran dificultad para que la persona desempleada se pueda reubicar en las nuevas ocupaciones generadas, para las que no se encuentra preparada. Este cambio puede, al mismo tiempo, hacer cuestionar el actual modelo educativo. Paradójicamente también, la crisis de los modelos organizativos en las empresas hace que en algunos sectores sean necesarios programas de despidos y reubicaciones y, de manera simultánea, se pida a sus empleados un mayor compromiso. Incluso en las organizaciones se sigue hablando de conceptos como el “orgullo de pertenencia”, cuando estas mismas organizaciones se ven “obligadas” a despidos masivos o, en el mejor de los casos, a utilizar nuevas formas de contratación que en nada fomentan o favorecen los conceptos de estabilidad, compromiso, integración y sentido de pertenencia. Por otra parte, los profesionales en las empresas necesitan cada vez más desarrollo y formación para desempeñar las nuevas ocupaciones, pero simultáneamente los recursos destinados a este objetivo son cada vez más escasos.

En un entorno laboral y social globalizado, con altos niveles de exigencia y productividad, dedicación laboral y optimización, se generan fuertes déficits y, en consecuencia, mayores requerimientos en los niveles de conciliación de la vida profesional y familiar. Las nuevas formas de contratación, en muchos casos, permiten y fomentan el trabajo en casa, pero esta misma alternativa limita la socialización en el trabajo y puede fomentar el individualismo. Se trabaja también por proyectos, pero esto genera temporalidad e inestabilidad. Cuando existe un mínimo de estabilidad en el empleo y de seguridad personal ante los cambios, se hace necesario también reinventar nuevos marcos de relaciones laborales que condicionan o ponen en crisis dicha estabilidad. Son algunas de las “paradojas” que actualmente se pueden observar en nuestro entorno laboral.

Pero el problema básico y de fondo es otro, no solo cómo se trabajará sino si habrá suficiente empleo dónde poder trabajar. Y es que se ha producido, y se seguirá produciendo, un desajuste mayor entre la oferta y la demanda de profesionales, generándose grandes bolsas de población que se están quedando fuera del mercado de trabajo. Todo ello motivado, en gran medida, por los cambios producidos y los que se producirán en el futuro y, concretamente, por la “brecha” formativa y de especialización experimentada entre la oferta y la demanda en los nuevos sectores, funciones y puestos emergentes. Esta reflexión es aplicable a nivel global, nacional, regional y a la realidad más cercana e inmediata.

## **1.4. Futuro del Mercado de Empleo.**

### **1.4.1. Sectores emergentes.**

Si el futuro es difícilmente predecible, hablar de ocupaciones del futuro puede resultar más difícil todavía. No obstante, parece haber cierta coincidencia, en todos los estudios, en aglutinar las nuevas ocupaciones en torno a algunos sectores que, en el futuro, y ya hoy en día, están en desarrollo.

Entre otros, se pueden agrupar en los siguientes:

1. Empleos verdes y vinculados a las energías renovables.
2. Sector agroalimentario y de la industria asociada.
3. Servicios socio-sanitarios y vinculados a la calidad de vida.
4. Nuevas tecnologías de la información, la comunicación e I+D+i.
5. Sector turismo, ocio y hostelería.
6. La nanotecnología.
7. Otros sectores.

Se podría hablar de ocupaciones concretas de futuro en cada una de estas grandes áreas o sectores, pero también es verdad que podría resultar algo ilusorio intentarlo. No obstante, se pueden citar posibles ocupaciones, algunas ya existentes, otras futuribles, pero no dejan de ser solo posibles tendencias. A modo de ejemplo:

#### Empleos Verdes y Energías Renovables

La dependencia energética y la necesidad de energías alternativas, favorece, y seguirá favoreciendo, la creación de nuevas ocupaciones. Andalucía, por sus propias características geográficas, es una región con un alto potencial de desarrollo en este campo:

- Expertos/as en energías renovables y medioambientales.
- Expertos/as en gestión del agua.
- Expertos/as en gestión de residuos.
- Gestores/as de espacios naturales.
- Técnicos/as de instalación de renovables.
- Profesionales del diseño de arquitectura urbana sostenible.
- Técnicos/as en auditorías energéticas.
- Otros.

## Sector agroalimentario e industria asociada

La necesidad de cultivos alternativos y ecológicos, unidos a la biotecnología y al desarrollo de nuevos mercados, generarán nuevos especialistas:

- Especialistas en agricultura ecológica y sostenible.
- Genetistas.
- Bioquímicos/as especializado/as.
- Especialistas en producción animal y vegetal.
- Técnicos/as en elaboración de nuevos productos alimentarios.
- Manipuladores/as de nuevas hortalizas.
- Peritos agrobiológicos.
- Otros.

## Servicios socio-sanitarios y de calidad de vida

El progresivo envejecimiento de la población, la demanda de bienestar, la preocupación por la calidad de vida, la nutrición, la atención psicológica, la sanidad pública, la industria farmacéutica, son también nichos de empleos nuevos o que se transforman y desarrollan:

- Ocupaciones relacionadas con la atención a la infancia.
- Auxiliares de ayuda a domicilio y atención geriátrica.
- Especialistas en residencias de la tercera edad.
- Gestores/as de centros socio-sanitarios.
- Rehabilitadores/as y fisioterapeutas
- Servicios de atención domiciliaria.
- Psicólogos/as de atención primaria.
- Especialistas conductuales.
- Otros.

## Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)

Las nuevas tecnologías aplicadas a la información y al mercado, a la producción y el e-commerce y, en general, las llamadas TIC, también están generando y generarán nuevas oportunidades:

- Administradores/as de plataformas e-learning.
- Analistas de redes.
- Planificadores/as de identidad personal.
- Desarrolladores/as web y community managers.
- Organizadores/as de comunidades on-line.
- Arquitectos/as de sistemas globales.
- Diseñadores/as de contenidos de plataforma e-learning.
- Programadores/as de robótica industrial.
- Técnicos/as en simulación robótica.
- Programadores/as de visión artificial 2D, 3D y láser.
- Otros.

### Turismo, Ocio y Hostelería

El elevado volumen de turistas y la creciente demanda de calidad en este sector, generan y seguirá generando, en los próximos años, una demanda creciente de nuevos puestos de trabajo, cada vez más cualificados y expertos. Andalucía tiene todavía mucho que hacer y desarrollar en este sector, cuantitativa y cualitativamente:

- Agentes de desarrollo turístico rural, cultural, de aventura.
- Animadores turísticos para la tercera edad.
- Conservador/a, restaurador/a de bienes culturales.
- Acompañantes turísticos para personas con discapacidad.
- Coaches deportivos.
- Cocineros/as con formación especializada.
- Camareros/as con conocimientos de idiomas.
- Guías turísticos en el entorno rural.
- Asesores/as de imagen y marca personal.
- Otros.

### Nanotecnología

La nanotecnología aplicada a los sectores de la salud, los nuevos materiales, la construcción, los tejidos, la energía, etc., es, y lo seguirá siendo mucho más en el futuro, fuente generadora de nuevas profesiones y empleos:

- Expertos/as en nanofibras.
- Nano-tecnólogos/as de los alimentos.
- Nano-médicos/as.
- Ingenieros/as en nanotecnologías.

- Diseñadores/as de tejidos inteligentes.
- Técnicos/as en nanopartículas.
- Psico-nanotecnólogos/as conductuales.
- Programadores/as psicolingüísticos.
- Otros

### Otros sectores

Sin olvidar la nueva industria vinculada a la cultura, el arte, la industria creativa, el emprendimiento social, las ONGs, la cooperación, la responsabilidad social corporativa, etc. Y, concretamente, en un ámbito más cercano, en Andalucía, los nuevos puestos vinculados a sectores industriales más tradicionales pero en pleno desarrollo, como la industria aeronáutica, los sectores extractivos como la minería, el potente sector agroalimentario de cultivos intensivos orientados a la exportación, el sector aceitero o el sector logístico.

Pero no es el caso hablar de ocupaciones/puestos que ya existen o de inventar nombres a funciones o puestos que no existen aún. Cuando hace un siglo las personas se trasladaban en animales, nunca habrían podido pensar en un puesto de conductor de autobús. En el futuro, los cambios parece que serán mucho más rápidos.

Lo que seguro que sí cambiarán serán las competencias profesionales, los sectores, la organización de los puestos, los métodos de trabajo. Pero ¿alguien puede pensar que desaparecerá la función comercial? Por cierto, función a veces desprestigiada, pero número uno en cuanto a ofertas de trabajo actualmente. Otro tema será, puede ser, cómo se venderá en el futuro. ¿Puede desaparecer el cuidado de los enfermos? Otra cuestión puede ser cómo se curarán las enfermedades en el futuro y si lo hará el médico, el físico nuclear o el químico celular. ¿Desaparecerá la función de educar? Otra cosa es como se llamará la ocupación (maestro, educador, coach o tutor virtual) y cuál la metodología y las herramientas que se usen. De lo que no cabe duda es que alguien venderá, alguien curará y alguien educará.

### **1.4.2. Desajustes en perfiles actuales y requerimientos futuros.**

Como consecuencia de los cambios sociales y culturales sobrevenidos, existe hoy en día un desajuste cultural en las empresas, entre la oferta que se realiza a los jóvenes y los perfiles de los jóvenes que optan a los puestos ofertados.

Muchos empleadores siguen buscando perfiles psicológicos tradicionales donde el orden, la disciplina, la jerarquía, el horario... siguen siendo criterios prioritarios. Pero los nuevos perfiles de la juventud tienen otras inquietudes y requerimientos y, estando bien preparada, sin embargo, en muchos casos también la juventud engrosa significativamente el porcentaje de personas desempleadas. En otras ocasiones, estos jóvenes bien preparados han decidido o se han visto obligados a emigrar a otros entornos distintos a los de su origen, con el enriquecimiento formativo y cultural que esto supone, pero también con el desarraigo que esto puede conllevar y, en muchos casos, incluso con el no retorno y la consiguiente pérdida de población joven bien preparada.

El nuevo mercado laboral se define con la llamada tendencia VUCA (siglas de las variables en inglés Volatilidad, Incertidumbre, Complejidad y Ambigüedad).

Pablo Tovar (15), coach de alta dirección, resume en su blog este concepto como un nuevo entorno en el que nos encontramos, y describe la transformación que requiere y sus implicaciones en la identificación, captación y desarrollo del talento.

Este contexto, dice, “está cambiándolo todo, tanto el modo en que las empresas se relacionan con los clientes y satisfacen sus necesidades como también la manera en que los líderes de esas organizaciones deben liderar. Las competencias y habilidades que estos han necesitado en el pasado cercano no son suficientes ahora. El desarrollo del liderazgo es diferente”.

“Las funciones de adquisición de talento y de desarrollo del liderazgo deben cambiar para adaptarse al nuevo mundo VUCA. El principal cambio es el de contratar y desarrollar ‘líderes adaptables’, personas con la capacidad para adaptarse y reinventarse permanentemente”.

	DRIVERS	EFFECTS	DEMANDS
<b>V</b> olatility	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Change Nature</li> <li>• Change Dynamics</li> <li>• Change Rate &amp; Speed</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Risks,</li> <li>• Instability</li> <li>• Flux</li> </ul>	<b>VISION</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Take Actions</li> <li>• Probe Changes</li> </ul>
<b>U</b> ncertainty	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unpredictability</li> <li>• Potential Surprises</li> <li>• Unknown Outcomes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Direction Paralysis Due To Data Overload</li> </ul>	<b>UNDERSTANDING</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wider Understanding</li> <li>• Different Perspectives</li> </ul>
<b>C</b> omplexity	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tasks Correlation</li> <li>• Multifaceted Effects</li> <li>• Influencers</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unproductive</li> <li>• Dualities</li> </ul>	<b>CLARITY</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Key Focus</li> <li>• Flexible</li> <li>• Creative</li> </ul>
<b>A</b> mbiguity	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ideal vs. Actual</li> <li>• Misinterpretation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Induce Doubt &amp; Distrust</li> <li>• Lapses In Decision Making</li> <li>• Hurt Innovations</li> </ul>	<b>AGILITY</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Decision making</li> <li>• Innovation</li> </ul>

Ese entorno laboral implica la necesidad de contar con personas versátiles, con capacidad para gestionar el cambio, auto-lideradas y auto-motivadas, lo cual implica también un cambio en los valores tradicionales y puede fomentar aspectos como la independencia y el individualismo. Las empresas no siempre se han adaptado a estos requerimientos y las personas, en muchos casos, tampoco responden a esos nuevos perfiles. El desajuste, cuando no la confusión, es el resultado.

Hoy en día, muchos jóvenes responden a una mentalidad disruptiva, poco o nada partidarios de las jerarquías, que exigen gestión flexible y transparencia, con libertad de horarios, cuyo objetivo es la felicidad y no la productividad, que buscan la conciliación profesional y personal, y son difícilmente vinculables y no siempre comprometidos, atraídos por lo lúdico y, en algunos casos, fascinados por el materialismo.

Podemos no estar de acuerdo en muchos o todos los aspectos, y discutir sus valores, pero no por ello podremos negarlos o no

admitirlos. Y eso, los empleadores de hoy en día y del futuro, lo tienen que considerar como tema clave y tendrán que ofrecer respuestas adecuadas a sus demandas.

Hay un segundo desajuste y es el existente entre las necesidades del mercado y la formación de los profesionales. En muchos casos, la formación no es la adecuada, los planes de estudio no siempre están orientados y vinculados a la oferta existente, y mucho menos a la oferta futura. En otros casos, se dan carencias en los niveles de formación. Y, en un tercer caso, el reciclaje que requieren los nuevos puestos no se produce en las empresas de forma programada, permanente y eficiente.

Pero lo más grave de los desajustes comentados en el mercado laboral, es el que se produce en el colectivo de las personas no formadas, poco formadas o poco cualificadas. Si ya es difícil el acceso a un puesto de trabajo para personas preparadas, con edad adecuada y disponibilidad geográfica, qué decir cuando la edad es una limitación, las carencias formativas son acusadas, el reciclaje no se ha producido o determinados colectivos son, por diversas razones, definitivamente excluidos del mercado laboral.

### **1.4.3. A modo de reflexiones y conclusiones.**

Ya se ha dicho lo difícil que resultaría denominar, etiquetar o incluso imaginar las ocupaciones del futuro. Cuando se les pone nombre y se intenta describirlas es porque ya existen, pero en otros muchos son desconocidas y difícilmente identificables.

Pero lo que sí se puede es dar respuesta a los perfiles humanos, a los requerimientos, a las competencias genéricas y comunes que se requerirán para acceder al futuro mercado de trabajo. Requerimientos o competencias que ya, en muchos casos, se están demandando en la actualidad. Los expertos en la gestión de personas consideran que las cualidades del trabajador del futuro inmediato serán, sobre todo, habilidades o competencias transversales. Competencias compartidas por todos los perfiles de puestos de trabajo, independientemente de los sectores, del "expertis", de la formación requerida o del nivel de responsabilidad del puesto. Entre otras competencias, se pueden citar como las más demandadas las siguientes:

- Innovación y creatividad.
- Flexibilidad.
- Capacidad de adaptación a los cambios.
- Dominio de idiomas.
- Capacidad para realizar trabajos colaborativos.
- Disponibilidad a la movilidad geográfica.
- Capacidad de esfuerzo.
- Resiliencia.

Por supuesto, también la polivalencia, la capacidad de aprendizaje, las habilidades interpersonales, la comunicación y la llamada inteligencia emocional.

Indudablemente, a mayor formación más posibilidades de acceder a un puesto de trabajo. Todo lo que se invierta en formación se ganará en empleabilidad. Según la CE, "en Europa hay 900.000 puestos de trabajo que no se pueden cubrir por falta de cualificación de los trabajadores". En España, según esta misma fuente, una de cada cuatro empresas "tiene dificultades para encontrar a los candidatos adecuados". Dentro de diez años habrá en Europa 3,5 MM de puestos de trabajo sin cubrir por falta de cualificación.

Simultáneamente, se seguirán generando grandes “bolsas” de desempleo y, lo que es más grave, en muchos casos de trabajadores con muy reducida empleabilidad, prácticamente excluidos del mercado de trabajo.

La formación desde la primaria orientada a las competencias que se han indicado, la enseñanza dual, la propia universidad, la formación y el reciclaje permanentes, deben estar orientados a las necesidades del mercado y, si fuera posible, deberían ir por delante de estas, adelantándose a las demandas.

Todo lo dicho hasta ahora es aplicable a los diferentes modelos de puesto de trabajo, autónomo o dependiente, cualificado o no cualificado, en la gran organización o en la pyme. Para el presente, es prioritaria la formación; para el futuro, absolutamente imprescindible.

Cuando se revisan detenidamente los datos y tendencias evolutivas del mercado de trabajo, cuando se observan con atención los desequilibrios que ya se dan y se prevén, aún más, en el futuro entre oferta y demanda, parece lógico llegar a una primera conclusión: la economía actual no genera, ni parece que generará tampoco en el futuro, empleo suficiente para todos.

Parece necesario para solucionar o, al menos, mitigar este problema y sus gravísimas consecuencias, la puesta en juego de recursos que todavía no se hayan activado en su verdadero potencial. Desde el punto de vista del trabajador, son sus propios recursos personales: conocimientos, habilidades, actitudes. Aunque la generación de empleo desde la iniciativa personal (emprendimiento y autoempleo) resulte difícil por las dificultades del mercado, la falta de mentalidad y la carencia de formación adecuada, debe insistirse y ser incentivada por los resultados esperables, progresivos conforme se genera una cultura adecuada.

Dos palabras clave para hoy y mañana: formación e iniciativa.

También otras reflexiones serán necesarias para desarrollar una nueva manera de entender el mundo del trabajo. Son unos principios útiles para todos. Los hace un gran empresario, Lorenzo Servitje (16), empleador de 130.000 personas en el mundo. Son sus “mandamientos” prácticos de lo que debe ser una empresa y que

conviene sean interiorizados por todos, empleadores y empleados, autónomos, emprendedores y también desempleados. No es una vuelta atrás, son los cimientos del futuro. En su Testamento Vital dice lo que es una empresa, entendiendo por empresa cualquier equipo de trabajo productivo:

- No es ni debe ser solo un negocio, sino una obra de creación real de riqueza para todos.

- Debe ser siempre un instrumento de servicio a los demás. La empresa es para el hombre, no el hombre para la empresa.

- Es una obra común en la que están involucrados y comprometidos todos sus integrantes.

- El producto que se fabrica y el servicio que se proporciona siempre deben ser amados por todos.

- La responsabilidad moral, el cumplimiento de las leyes y obligaciones, la honradez, el trato justo a todos, la austeridad y el espíritu de trabajo, el respeto y la promoción de estos valores son fundamentales e ineludibles.

- Involucrar lo más posible a todos los colaboradores mediante la participación en las decisiones, en la comunicación, la información, en los beneficios y en el capital.

- Promover la justicia, el respeto, la confianza y el afecto en todas las relaciones, externas e internas. Lograr que quienes trabajen, además de ganarse la vida, sean reconocidos como personas, tengan la oportunidad de emplear su capacidad y avanzar en su plenitud, aspiración fundamental del pensamiento cristiano.

En este nuevo modelo de mercado de trabajo al que la sociedad debe tender, la solución al desempleo no pasa por la ingente cantidad de nuevos puestos que las nuevas tecnologías van a crear. Tampoco parece que la solución sea la robótica, las nuevas energías ni las ocupaciones vinculadas al ocio, la tercera edad o las agriculturas alternativas. El desequilibrio entre la oferta y la demanda puede aumentar o, lo que es probable en España dada su actual coyuntura económica, coyunturalmente puede disminuir. Incluso, en muchos casos, los puestos más especializados no se cubrirán fácilmente y su demanda seguirá creciendo sin que resulte fácil su

cobertura. Pero las leyes sociales que actualmente rigen el mercado de trabajo generarán, también, importantes bolsas de personas sin posibilidades de acceso a esos nuevos puestos y ocupaciones. La especialización y el propio sistema económico generarán, como está ocurriendo, grandes grupos de desempleados sin posible acceso a esas nuevas ocupaciones, donde la especialización requerida es y será, cada vez más, muy elevada, donde la competencia por sí misma genera marginalidad, y donde las nuevas formas de relación laboral excluirán con frecuencia al más débil.

Se hablará de nuevo del desempleo estructural, se apuntarán soluciones como la renta universal ya aplicada en algunos países de la Comunidad Europea. Pero la verdadera solución no es la prestación económica para todos sino el trabajo para todos. No es tanto repartir la riqueza como repartir y garantizar las posibilidades de acceso al trabajo. Y esto pasa por un nuevo modelo donde la formación de calidad sea objetivo prioritario e insustituible para toda la población.

Ese es el verdadero reto que permite la accesibilidad a los nuevos y futuros puestos de trabajo en sus múltiples formas de relación laboral. Donde la cultura del esfuerzo y el reconocimiento a ese esfuerzo, puedan sustituir a la mal llamada “sociedad del bienestar” donde se supone que los trabajos de unos pocos pueden generar suficiente riqueza para todos. Los nuevos valores de esa nueva sociedad serán y deberán ser otros, porque el trabajo seguirá siendo necesario para acceder a los bienes, pero también es necesario para el propio desarrollo de la persona como ser humano y social en toda su riqueza, material y espiritual. Donde esas bolsas de excluidos tengan posibilidades de acceso a la formación y a su promoción personal mediante el trabajo.

Lorenzo Servitje estaba convencido de que la empresa es y debe ser el motor de una reforma social de la sociedad. “Quienes creemos en la Doctrina Social de la Iglesia, decía, debemos ser los más decididos promotores de esta transformación y fortalecimiento”. (16)

La situación económica y social actual indica que es la hora de rediseñar los modelos organizativos y sociales caducos, desarrollando aquellos otros modelos en los que la dimensión

humana, el verdadero y auténtico humanismo, pueda volver a ocupar el lugar preferente que le corresponde.

Como dijo Benjamin Disraeli: “Confiamos demasiado en los sistemas y muy poco en los hombres”.

*José Ramón Bécares Lozano*

## Referencias bibliográficas.

1. Instituto Nacional de Estadística. “Proyecciones de Población 2016-2066”. Nota de Prensa 20/10/2016.
2. “Migraciones y mercado laboral”. Revista de Economía Mundial, núm. 14, 2006, pp. 171-193.
3. Gómez-Mejía y Balkín (2001). *Dirección y Gestión de Recursos Humanos*. Prentice Hall. Referencia citada en artículo “Inmigración y Mercado Laboral”, por Vicente Castelló Roselló, Universidad Jaime I.
4. Informe The Adecco Group sobre el futuro del Trabajo en España. 2016.
5. Secretaría de Estado de Empleo. “Encuesta de Población Activa 2016”.
6. Secretaría de Estado de Empleo. “Encuesta de Población Activa”. Datos publicados julio 2017.
7. Secretaría de Estado de Empleo. “Informe de Análisis del Mercado de Trabajo”.
8. Analistas Económicos. Andalucía Económica, mayo 2017.
9. Ranking 1.200 Mayores Empresas en Andalucía. Andalucía Económica, mayo 2017.
10. Instituto de Estadística de la Consejería de Economía y Conocimiento de la Junta de Andalucía. “Contabilidad Regional Anual de Andalucía 2017”.
11. Carl Benedikt Frey y Michael Osborne. Universidad de Oxford.
12. Andrew G. Haldane, Chief Economist and Executive del Banco de Inglaterra.
13. Informe del Foro Económico Mundial, “Foro de Davos 2016”.
14. Blasting News. Stephy Mark-Social en Showbiz y TV. Editado por Alex Branco y publicado en mayo 2017.
15. Pablo Tovar, Socio Director de AddVenture. [pablotovar.com/blog](http://pablotovar.com/blog).
16. Lorenzo Servitje. Fundador de Bimbo. Mandamientos prácticos para dirigir una empresa. Testamento Vital “*En esto creo*”.

## 2. LOS CAMBIOS EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

### 2.1. Las condiciones laborales.

Conviene recordar lo que se suele entender como condiciones laborales, es decir, todas aquellas condiciones que van desde las que afectan a la seguridad y la salud del trabajador hasta las relacionadas con la satisfacción y calidad de vida en el empleo.

Sin ánimo alguno de enumerarlas todas ni de realizar comparaciones sobre su importancia, son las que van:

DESDE: cualquier característica que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

A: todo lo relativo a contratos, altas y bajas en seguridad social, periodos de prueba, jornadas, turnos, horarios, descansos, permisos, vacaciones, remuneraciones fijas y variables, enfermedad, seguridad, ergonomía, higiene y prevención de riesgos laborales, extinción de la relación laboral, despidos e indemnizaciones, protección en el desempleo, jubilación, pensiones...

Así como, además, los aspectos psicológicos y sociales relacionados con cómo repercute el empleo en el trabajador. Por tanto, las condiciones laborales no solo son la higiene, la seguridad, los aspectos físicos-medioambientales, los legales de contratación, los salarios y los demás ya indicados, sino también todos los aspectos psíquicos relacionados con la satisfacción y calidad de vida de los trabajadores.

Cuidar las condiciones de trabajo no solo tiene múltiples ventajas para el trabajador sino también para el empleador y para el Estado, desde ventajas económicas (ya que las malas condiciones implican un mayor gasto por el pago de tratamientos médicos, seguros, etc.), a las legales (las condiciones mínimas están tipificadas en el derecho civil y el derecho penal) y morales (ningún trabajador debería estar en riesgo físico o psíquico por desarrollar una actividad laboral que le permite satisfacer sus necesidades básicas).

## **2.2. Un campo desarrollado y complejo.**

Aunque en muchos más casos de lo deseable, las condiciones laborales se simplifican y reducen en la práctica a salario y jornada, afortunadamente, el concepto se ha desarrollado hasta llegar a la situación actual en la que ocupa un campo amplio, complejo y que continúa desarrollándose pese a las dificultades que las crisis plantean.

A continuación, se indican algunas de las áreas y problemáticas de este campo que dan una cierta idea de su desarrollo y amplitud:

La salud. La prevención de riesgos. Los nuevos riesgos: el estrés tecnológico de una sociedad muy rápida y exigente en productividad. Lo legal. El diálogo de empresarios y trabajadores. Negociación e intermediación. Conflictos laborales. El papel de los sindicatos. El del gobierno. Retribuciones. Emigrantes. Expatriados. Evolución demográfica: diversidad de generaciones, de nacionalidades, de lenguas, costumbres, culturas y religiones, discriminación de sexo. ¿Mayores para trabajar? ¿Jóvenes para jubilarse? Trabajo y vida personal. Vocación, realización, proyecto personal. Las exigencias del concepto de éxito. Las motivaciones laborales: vivir para trabajar, ganar dinero o hacer carrera, o trabajar para “vivir fuera del trabajo”. Felicidad y frustración en el trabajo. Valores del trabajo. Conciliación por trabajo excesivo o por la complejidad y complicación de la vida de hoy. La influencia de la sociedad de consumo en las necesidades de conciliación. La ecuación de tiempo libre personal, para la familia, para el ocio y el consumo de todo. Y otras...

## **2.3. Factores del cambio estructural en las condiciones laborales. Una nueva época.**

Como muchos prestigiosos analistas repiten hasta la saciedad y como se ha reseñado oportunamente en la primera parte de esta publicación, se vive un tiempo de cambios tan importantes que casi todos suelen aceptar la conocida frase de “No es una época de cambios, sino un cambio de época”. Estos cambios inciden en todos los aspectos de la sociedad y, consecuentemente, también en la evolución de las condiciones laborales.

Revisamos aquí los principales factores de cambio que deben tenerse en cuenta, detallando en este estudio su específica correlación con los cambios generados en las condiciones laborales.

### **2.3.1. El envejecimiento de la población.**

La disminución de la natalidad y el progresivo aumento de la esperanza de vida de las personas impactan muy directamente en el desarrollo de las sociedades avanzadas. Y se espera que los niveles de natalidad y mortalidad continúen disminuyendo en la primera mitad del siglo en curso. (1)

Hasta hace poco, a las generaciones anteriores les preocupaba que el mundo tuviera demasiada gente. El problema actual es que tenga demasiada poca para trabajar. Los sistemas de jubilaciones y pensiones tienen problemas en su pago por la disminución de la población activa, que es la que realiza los aportes a las mismas.

La reducción de la natalidad y el incremento de la longevidad están dando paso a un preocupante y progresivo envejecimiento de la población, con repercusiones directas importantes en el mercado laboral e, indirectamente, en los sistemas de protección social... Con las proyecciones de población de Eurostat, se prevé un envejecimiento de la población en edad de trabajar, al tiempo que un descenso pronunciado de la misma... Al mismo tiempo, se espera que la tasa de dependencia (porcentaje de la población de 65 y más años, sobre el total de la población en edad de trabajar) aumente del 25 por 100 en 2008, al 31,05 por 100 en 2020...

Desde las instituciones europeas se ha propuesto, como objetivo estratégico, aumentar el empleo de los trabajadores de mayor edad

y retrasar su salida del mercado de trabajo, lo que se conoce como “envejecimiento activo”. Fue en el Consejo de Estocolmo (2001) cuando se decidió incorporar, como uno de los objetivos de la Estrategia de Lisboa, el incremento de la tasa de empleo de los trabajadores mayores (55-64 años) al 50 por 100 en 2010. Posteriormente, los consejos de Gotemburgo y Laeken iniciaron el método abierto de coordinación en materia de pensiones e inclusión social. El Consejo de Barcelona (2002) estableció el objetivo de retrasar progresivamente en torno a cinco años la edad media de retiro efectivo del mercado de trabajo en la UE para 2010. (2)

En los sistemas de protección social, el envejecimiento tiene hoy la preocupante incidencia económica que supone el enorme aumento progresivo del gasto en pensiones, gasto sanitario y farmacéutico, dependencia...

Puede concluirse con claridad que, con independencia de las importantes repercusiones que este cambio supone en otros muchos aspectos sociales, en el campo de las condiciones laborales incide especialmente, tanto en el propio mercado laboral en cuanto a constitución de la población activa disponible, como en el mantenimiento y viabilidad del sistema de la seguridad social.

### **2.3.2. Las migraciones.**

Los movimientos de población han sido siempre inherentes a la condición humana y son muchas las circunstancias que han activado la búsqueda de nuevos territorios y de lugares donde establecerse y prosperar. Lógicamente, no se puede abordar el tema de los cambios en las condiciones laborales sin tener en cuenta los fenómenos migratorios actuales.

La mayoría de los desplazamientos migratorios actuales se realizan en busca de un empleo asalariado, y el mercado laboral constituye, por tanto, un elemento central en la mayoría de estos procesos. Actualmente, también tienen gran importancia las migraciones causadas por cuestiones de seguridad derivadas de razones bélicas o políticas en general (peticionarios de asilo, refugiados). Estos flujos adicionales que también se incorporan a los mercados de trabajo, inciden en las estructuras laborales, aunque sus planteamientos iniciales sean más indirectos y a más largo plazo.

Muchos analistas se muestran positivos con respecto a los aspectos beneficiosos de la inmigración; más aún, la consideran imprescindible para mantener la capacidad productiva, el nivel de desarrollo y el futuro de los países que la necesitan. No obstante, hay que señalar que también proliferan visiones más catastrofistas que argumentan, por ejemplo, que el diferencial de salarios y de calidad de vida está provocando un éxodo masivo de mano de obra muy difícil de absorber, que puede generar desempleos masivos y un descenso de productividad por el menor bagaje experiencial y de conocimientos de los recién llegados, enfoque que justificaría la importancia actual de las políticas de control de los flujos migratorios.

La mayoría de trabajos de síntesis más recientes se decantan por considerar que, si bien una parte de las migraciones actuales se explican por la carencia de “empleo decente” en los países de origen, el efecto global de estas migraciones en los países ricos ha sido más complementario que sustitutivo de la oferta local y que, en definitiva, los inmigrantes han contribuido al crecimiento económico. No existe evidencia de una fuerte correlación entre desempleo e inmigración (3). Los datos disponibles indican, con claridad, que los empleos y los salarios de los nativos no se han visto apenas afectados por la entrada de nuevos inmigrantes. (4)

En oposición a un primer tipo, constituido por las masas de inmigrantes pobres que encuentran dramáticas condiciones para llegar a sus destinos y que comienzan desempeñando los empleos más bajos de la escala laboral, existen también flujos migratorios menos masivos, pero en absoluto despreciables, que tienen lugar en el interior de compañías nacionales y multinacionales de tamaño grande o en los procesos de subcontratación asociados en sus actividades internacionales. Se trata, en general, de las expatriaciones de personal de confianza, al que se le resuelve tanto los trámites de entrada como los referentes a vivienda, colegios, (incluso clubs deportivos, etc.) en contextos perfectamente organizados y programados. Aunque, lo normal, es que se trate de directivos, la complejidad de la globalización hace que también afecte a nuevos agentes: montadores, trabajadores manuales especializados, personas para las que la emigración constituye una mera etapa temporal en su carrera profesional. Una emigración

totalmente distinta a las de dramáticas aventuras asociadas a los procesos migratorios del primer tipo. (4)

La economía global necesita procesos productivos fragmentados, deslocalizados, eliminando tiempos muertos, con una coordinación estricta entre las fases de los procesos, con ampliación de los tiempos operativos de las empresas, con adaptación de horarios, etc. Medidas que exigen una mayor sujeción de los trabajadores a horarios, ritmos, lugares de trabajo, órdenes que pretenden una movilidad y flexibilidad total por parte de los asalariados y la máxima externalización posible de sus costes. (4)

Estas exigencias en cuanto condiciones laborales, no son fáciles de implantar ya que suponen un descenso importante en la calidad de vida personal, familiar y social y que, por tanto, genera las lógicas resistencias. Las fórmulas por las que se están imponiendo son diversas, pero en alguna de ellas funcionan las dinámicas migratorias. Los recién llegados son, a menudo, personas “solos” (la familia está en el lugar de origen), que viven la experiencia como un trámite temporal (bien porque esperan retornar o por confiar en encontrar mejores alternativas), con necesidades económicas imperiosas que les hacen más proclives a aceptar empleos con largas jornadas, horarios indeseables, contratos de corta duración, bajas retribuciones, etc. Aunque muchos inmigrantes tienen acceso a empleos “legales”, otros muchos se ven obligados a la economía sumergida, produciendo una situación de elevada dependencia respecto del patrono (o incluso de mafias), dependencia que adquiere formas muy diversas pero casi todas ellas ligadas a la firma de papeles que permitan mantener la presencia en el país.

A pesar de los desafíos que conlleva, la cifra global de migrantes continuará incrementándose como consecuencia de que los flujos de capitales de los países ricos a los pobres no serán lo suficientemente amplios para generar el empleo necesario en los países subdesarrollados. Además, las transformaciones tecnológicas facilitan el proceso de migraciones por la caída del precio de los transportes y porque las comunicaciones actuales reducen las distancias, al mismo tiempo que facilitan un mayor conocimiento de la realidad de los países de destino.

Aunque en las crisis la inmigración pueda ser uno de los factores que ayudan a intensificar el mercado de empleo “precario” y, por tanto, colabora en los cambios negativos que sufren las condiciones laborales, conviene insistir en una visión a más a largo plazo en la que la inmigración también es solución de otros problemas fundamentales.

### **2.3.3. Los cambios ambientales.**

No hay duda de que las condiciones ambientales constituyen uno de los aspectos básicos de las condiciones de trabajo. Se trata de las condiciones físicas en las que los trabajadores desempeñan sus trabajos: aire (polvo, olores, vientos...), limpieza, ruido y vibraciones, temperatura, iluminación, radiaciones...

En los países desarrollados, la mejora generalizada de dichas condiciones es más que apreciable y positiva, aunque todavía haya problemáticas no adecuadamente solucionadas. Los procedimientos para la salud laboral tratan de prevenir los riesgos y promocionar la salud física y mental de los trabajadores. Y, por ello, se centran en el conocimiento de los procesos productivos, la organización del trabajo y la disposición y características de los espacios de trabajo para prevenir dichos riesgos. Controlar el medio ambiente de trabajo, es decir, las condiciones ambientales (la climatización, los contaminantes químicos y biológicos, los ruidos, las radiaciones ionizantes...) forma parte fundamental de la salud laboral, ya que son muchas las variables que pueden resultar nocivas para la salud física y psíquica de los trabajadores. Y más aún dentro del actual sistema de economía productivista, consumista y de competitividad global y total en los mercados, economía en la que bajar costes “como sea” resulta práctica generalizada.

Sin embargo, el contenido de este epígrafe va más en la línea del preocupante factor del cambio climático y su relación con el empleo y las condiciones laborales. Y es que a las citadas características del sistema económico actual hay que añadirle, además, la de ser contaminante.

El mantenimiento de los puestos de trabajo, cada día estará más ligado a que la actividad de las empresas sea sostenible, es decir, que pueda realizarse sin que dañe al entorno ni entrañe riesgos para

la salud de la población. Hoy en día, el riesgo de inestabilidad laboral por cierres o deslocalizaciones por razones “ambientales” tiene ya una perceptible presencia que se incrementará en el futuro, ya que la presión legal en estos aspectos medioambientales seguirá siendo creciente. No obstante, las deslocalizaciones también se producen y producirán por la propia presión de los cambios ambientales extremos como las sequías, los ciclones, las inundaciones o la elevación del nivel del mar...

Estos fenómenos afectarán al empleo urbano, porque los daños ocasionados al transporte, las infraestructuras industriales y los asentamientos afectan a la capacidad de los trabajadores para cambiar o hallar alternativas ante el cierre de los lugares de trabajo. A modo de ejemplo, recordar la destrucción de Nueva Orleans por el huracán Katrina, que se tradujo en una pérdida de unos cuarenta mil empleos. (5)

Quizás se pueda convenir que el aspecto más optimista de este “factor de cambio ambiental”, en cuanto a su relación con el empleo, sea el de su positiva generación de puestos de trabajo. Lo que en la primera parte de este documento se ha descrito en detalle como “empleo verde”.

Para la OIT, “los empleos verdes son empleos decentes que contribuyen a preservar y restaurar el medio ambiente, ya sea en los sectores tradicionales como la manufactura o la construcción, o en nuevos sectores emergentes como las energías renovables y la eficiencia energética” (6). Aprovechamos el calificativo de empleo decente usado por la OIT para aportar la definición que esta organización hace del mismo: “El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres. (7)

Pocos estudios pueden encontrarse aún sobre la relación del factor cambio climático y el empleo. De las excepciones encontradas, se

ha utilizado el Boletín Internacional de Investigación Sindical, publicación de la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT. De su nº 2, volumen 2, de 2010, extraemos algunos párrafos que Dan Cunniah, Director del Boletín, escribe en el editorial:

“Se necesitará un consenso que surgirá únicamente si existe un reparto aparentemente «justo» de la carga en esta lucha por mantener el planeta acogedor para los seres humanos. Esto es particularmente cierto en lo que respecta al empleo. Ni que decir tiene que el cambio climático y las políticas encaminadas a mitigarlo tendrán en su momento unos enormes efectos en las industrias, los empleos y los trabajadores. Sin embargo, a pesar de la retórica sobre la «dimensión social» difícil de alcanzar del desarrollo sostenible, es preciso admitir que, hasta hace muy poco, el destino de los trabajadores tan sólo suscitaba una preocupación moderada en las negociaciones sobre el cambio climático, y que muchos más esfuerzos iban dirigidos a evaluar sus efectos medioambientales en detrimento de sus efectos sociales...

A escala mundial los sindicatos se han forjado una opinión sobre la cuestión que está concentrada en el concepto de «transición justa», noción de que el proceso de transición hacia una economía más verde ha de tener en cuenta a todos los agentes interesados, y que los costos sociales y en término de empleo de la transición deberán ser compartidos por todos. Porque una cosa es cierta: si bien la transición hacia una economía más verde genera empleo, también conllevará la pérdida de empleos para algunos. ¿Quién acabará perdiendo? ¿Qué apoyo se prestará a los trabajadores y las comunidades más vulnerables? ¿Qué competencias se necesitarán en los nuevos sectores? ¿Cómo garantizaremos que los nuevos empleos sean empleos decentes?”

#### **2.3.4. Las nuevas tecnologías.**

La sociedad global ya está inmersa en la denominada “cuarta revolución industrial”, que implica grandes cambios a todos los niveles y no solo en la industria. La afirmación se puede observar ya incluso en los smartphones y softwares aplicados que manejan una impresionante cantidad de datos y cuya presencia está transformando, no solo la actividad industrial con la incorporación de complejos sistemas de inteligencia en variados procesos, sino

también los servicios, desde el transporte y la banca, hasta la vida diaria de los consumidores. La nueva revolución tecnológica está transformando la evolución de la humanidad debido a la convergencia de sistemas digitales, físicos y biológicos. Las nuevas tecnologías están cambiando la manera en la que se vive, se trabaja y nos relacionamos los unos con los otros. La velocidad, amplitud y profundidad de esta revolución obliga a repensar cómo los países se desarrollan, cómo las organizaciones generan valor e incluso lo que significa ser humanos. También impacta, aún en mayor medida, e impactará más, en las condiciones laborales.

En la Cuarta Revolución Industrial, Klaus Schwab, fundador del Foro Económico Mundial, describe las características clave de la nueva revolución tecnológica y resalta las oportunidades y dilemas que ésta plantea (8):

«Dicha revolución impactará en distintas áreas del ser humano: en la noción de privacidad, que se verá alterada; en el ámbito ético, con los avances médicos que se avecinan; y en el mercado laboral». «En el futuro habrá muchos empleos culturales, sanitarios y sociales. Será necesario explotar distintas formas de creatividad ya que la tecnología habrá resuelto retos laborales de hoy en día». «El gran riesgo que veo en esta revolución es que no sea gobernada correctamente. Hay que permitir que el desarrollo científico y tecnológico cambien nuestras vidas a mejor, pero necesitamos visualizar y estudiar todos los riesgos. Hay que garantizar que el ser humano sea el centro de todas las decisiones».

“La nueva realidad de cambio acelerado que supone, podría llevar a muchas personas a ser un elemento en todo caso complementario, pues, en estricto rigor, ya no es el trabajo del hombre el que crea más riqueza y, por lo tanto, las tasas de desocupados, la precariedad laboral y el subempleo, no solo podrían aumentar en todos los países, incluidos los desarrollados, sino que, como ya se ha comentado, generaría una extensa población de “descartados” cuyo único propósito sería la mera subsistencia diaria”.

La automatización reduce el número de trabajadores necesarios en muchos puestos de trabajo. Erik Brynjolfsson, profesor de la Escuela Sloan de Administración y Dirección de Empresas del Instituto de Tecnología de Massachusetts (MIT), y su colaborador Andrew

McAfee, han defendido que los impresionantes avances que se han producido en la tecnología de computación -desde la robótica industrial mejorada, hasta los servicios de traducción automáticos- son responsables, en gran medida, del lento crecimiento del empleo en los últimos 10 o 15 años. Y, lo que es aún peor para los trabajadores, estos académicos del MIT prevén una perspectiva deprimente para muchos tipos de trabajo según se vayan adoptando estas potentes nuevas tecnologías, no solo en la fabricación, los servicios y los comercios, sino en profesiones como el derecho, los servicios financieros, la educación y la medicina. (9)

Brynjolfsson y McAfee aún creen que la tecnología sirve para aumentar la productividad y la riqueza de las sociedades, pero también piensan que tiene un lado oscuro: el progreso tecnológico está eliminando la necesidad de muchos tipos de trabajo, dejando al trabajador medio en peor situación que antes. Brynjolfsson indica que los ingresos medios no aumentan, incluso con un aumento significativo del Producto Interior Bruto. "Es la gran paradoja de nuestra era", afirma. "La productividad está en niveles récord, la innovación nunca ha sido más rápida, pero al mismo tiempo tenemos unos ingresos medios decrecientes y tenemos menos puestos de trabajo. La gente se está quedando atrás porque la tecnología avanza muy rápido y nuestras habilidades y organizaciones no consiguen mantener el ritmo".

La revolución tecnológica ha permitido a las empresas innovar, abrirse a nuevos mercados internacionales e impulsar transformaciones en la organización del sistema productivo, lo que ha afectado tanto a la oferta como a la demanda de trabajo. No solo no se genera empleo suficiente sino que el volumen de puestos de trabajo ya existentes, en muchos casos, se ha reducido o se plantea un cambio sustancial en el nivel de formación y el tipo de cualificación requerida por las empresas a los trabajadores. Así, se configuran nuevos modelos de distribución de la fuerza de trabajo, a menudo en función de las nuevas estrategias espaciales de las empresas, basadas en la segmentación y descentralización de procesos. (10)

Para muchos trabajadores, las nuevas tecnologías pueden constituir una oportunidad, además de para mantener su empleo y su

desarrollo profesional, para probablemente mejorar, sensiblemente, sus condiciones laborales. Para otros, dramáticamente, pueden suponer no solo una barrera que les impida mirar al futuro con tranquilidad, sino más bien al contrario, con gran preocupación. Si no son capaces de formarse y adaptarse a los nuevos empleos que se generen, podrán caer en el desempleo, en un mercado laboral precario del que resulta difícil salir.

### **2.3.5. La globalización.**

La globalización, proceso acelerado e irreversible en las últimas décadas y que supone la internacionalización de los mercados, la deslocalización de empresas, el intercambio de bienes y servicios a nivel mundial, la aparición de países emergentes y la competencia entre estos y los ya desarrollados, tiene múltiples consecuencias en diferentes ámbitos como el medio ambiente, la economía, el desarrollo tecnológico y, también, el empleo.

Esta intensificación de la economía a nivel mundial hace que en los países en vías de desarrollo, debido a su poco desarrollada legislación laboral, se propicie un empleo precario propio de la industrialización del siglo XIX, con bajos salarios, largas jornadas laborales, trabajo infantil, la inexistencia de derechos sociales y económicos ni de seguridad e higiene en el trabajo. También produce una disminución de oferta de trabajo en las sociedades desarrolladas como consecuencia directa de factores como las deslocalizaciones empresariales, entre otras. Esta disminución del empleo ofertado en épocas de bonanza no habría supuesto un problema puesto que los niveles de desempleo no eran preocupantes. Pero, actualmente, con una crisis también globalizada, una economía desacelerada y un mayor nivel de desempleo en los países desarrollados, ya supone un gran problema. A estos países les resulta difícil competir con los países emergentes por sus características de menor nivel de vida, mano de obra más barata, mayores recursos naturales, y una cultura del trabajo más precaria y menos sensible con los derechos sociales. (11)

“Primero nos llegó el rostro amable de la globalización, la que tenía que ver con la apertura de mercados... con la difusión de valores ligados a la democracia; con la incorporación de la mujer al trabajo;

con el acceso generalizado a la información, con la difusión y la aplicación del conocimiento a escala planetaria gracias a las telecomunicaciones, la comunicación por satélite, internet, la cibernética...

Pero, poco a poco, hemos podido ver también su rostro perverso, que no es otro que el de la globalización de la pura economía, del puro mercado, del individualismo y de la competencia más feroz, del todo vale con tal de engrosar la cuenta de beneficios, del abandono de los intereses comunes y la persecución irrefrenable de intereses privados de moralidad dudosa; un rostro perverso que nos habla de la ausencia de derechos, de la incapacidad de los estados-nación para determinarlos, para hacerlos valer y cumplir, de la explotación laboral de millones de niños que realizan jornadas agotadoras de 12, 13 y 14 horas, a cambio de un plato de comida o de un salario que puede llegar a estar hasta 10 veces por debajo del que cobran los adultos, que tampoco es una maravilla; nos habla de la sobreexplotación de los recursos naturales, deterioro del medio ambiente...". (12)

La globalización ha incrementado la eficiencia y el crecimiento del consumo, pero también ha traído problemas nuevos o acentuado problemas precedentes, que afectan al mercado de trabajo. Ha incrementado, sensiblemente, las diferencias retributivas entre los trabajadores menos cualificados y los trabajadores cualificados, muy en particular los grandes directivos con ganancias astronómicas. Y, en general, ha traído mayor precariedad, más inestabilidad y desempleo... Ha generado una mayor dependencia del trabajador de su empleo y del empleador. Además, por la necesidad de flexibilidad y movilidad, compromete seriamente la conciliación y la estabilidad de la residencia familiar.

En definitiva, "la globalización ha trasmutado el sistema de relaciones laborales. La globalización trata el trabajo como un factor económico más, convertido en simple empleo desasistido de toda connotación social, moral y cultural. Naturalmente, este proceso va acompañado de una ideología legitimadora, que tiende a privilegiar al capital sobre el trabajo. La competitividad de la empresa en el mercado global se convierte en el bien supremo al que se subordinan los demás. Los intereses individuales son más

valorizados que antes, mientras que los colectivos tienden a perder prestigio. La solidaridad pasa de moda y el egoísmo tiende a ser considerado como un motor del progreso”. (12)

### **2.3.6. Los nuevos medios de comunicación.**

Los seres humanos aprenden de la interacción de unos con otros y, en estos tiempos, a través de las tecnologías de la información. En el siglo XX la comunicación pasó de ser de “uno con uno” a de “uno con muchos”. Lo que ya está aquí, es la comunicación de “muchos con muchos”. Las redes sociales, es decir, la Internet de hoy en día que tiene como principios fundamentales la participación y la cooperación, y que se ha introducido en casi todos los campos de la vida creando incluso hábitos adictivos. Se usa Internet desde el ámbito laboral, el mundo de los negocios, en la cultura, la política y la economía. Incluso desde el ámbito de la intimidad para auto-revelarnos a los demás. Algunos expertos llegan a afirmar que “si cambia la forma de aprender y comunicarse, cambia la cultura de una sociedad y, por tanto, cambia la humanidad”.

Hoy las redes sociales son más que el marketing, son casi el propio punto de venta y lo que hace ganarse al cliente es la reputación en ellas. La gente se fía de lo que dicen otros como ellos y cada vez menos de la publicidad que hace una marca de sí misma. (13)

Todo ello hace que para muchos parezca que tiemblan los cimientos de casi todo. Parece haber una cosa clara: las personas han de acostumbrarse a vivir en una incertidumbre casi total y ser absolutamente curiosas y flexibles a los cambios, indagando de continuo cuáles son las claves para aprovechar su potencial y desarrollar propuestas y proyectos con valor añadido que generen riqueza. Por otro lado, el perfil requerido para este entorno es el de personas con mentalidad emprendedora, mentalidad global, obsesionadas por la experiencia del cliente, buscadores de la excelencia y especializados en su nicho de mercado. Qué pueda ocurrirles a las personas que no respondan o no puedan conseguir ese perfil, cuántos pueden ser y qué podrían hacer, lleva a respuestas más bien pesimistas.

Lógicamente, el campo de las condiciones laborales se ve también afectado por las nuevas comunicaciones. El auge de las nuevas

tecnologías de comunicación y, especialmente, la utilización de teléfonos móviles inteligentes (smartphones) y el correo electrónico, hacen que, cada vez con más frecuencia, las empresas y los trabajadores se comuniquen a través de estos medios. No obstante, su uso trae consigo la correspondiente problemática relacionada con la validez y garantías de las comunicaciones por estos nuevos medios (correo electrónico, SMS, WhatsApp, etc.).

Las intranet, y otros sistemas integrales de gestión como los ERP, se han convertido en habituales canales de información y comunicación interactivos, importantes para mejorar no solo la integración entre los empleados, sino para agilizar y optimizar todos los procedimientos dentro de la organización. Así, los procedimientos del área de Recursos Humanos, desde la administración de nóminas, pasando por del desarrollo de carrera hasta el directorio de competencias, pueden manejarse mediante pantallas y teclados: información institucional: historia, divisiones, productos y servicios, logos y lanzamientos, novedades de la organización, organigramas, normativas, directorio de personal con cargo, dirección de email y teléfono directo, revista interna, resultados económicos, archivos de información, reuniones virtuales de trabajo, calendario de acontecimientos corporativos, herramientas de comunidad: foros, chats, buzón de consultas, búsquedas laborales para promociones internas, herramientas de entrenamiento y capacitación on line, formularios, encuestas, vínculos a diferentes subsidiarias, páginas personales de los empleados...

En la búsqueda de la mayor flexibilidad y movilidad, los nuevos medios de comunicación también han colaborado, potenciando decisivamente el teletrabajo, aunque muchas organizaciones no hayan entendido bien el concepto y lo hayan utilizado mal y estén dando marcha atrás. La implementación del trabajo a distancia en España es un proceso lento. Un 7% de los empleados ejerce el teletrabajo y solo un 13% de las empresas lo ofrece, según un estudio de la Organización Internacional del Trabajo y Eurofound. Con la existencia del correo electrónico, las videoconferencias o soluciones en la nube, pocas excusas justifican la imposición del presencialismo en las oficinas. (14) A sus conocidas ventajas de mejor conciliación familiar y laboral, también el ahorro en desplazamientos es argumento principal, especialmente en ciudades

grandes con tráfico complicado. Como inconveniente, exige autodisciplina, lo que no es fácil cuando se está solo en casa. Además, al no ir por la oficina, la persona no se integra bien y tiene muchas posibilidades de estancarse y de no tener oportunidades de promoción.

Los nuevos medios de comunicación no solo afectan a la organización de la propia actividad laboral. Otro de los aspectos que genera interés, y dudas, es la oportunidad de control que se le presenta a las empresas haciendo uso de los medios que las nuevas tecnologías les ofrecen, entre ellas el correo electrónico y los medios de control y localización de trabajadores (Derecho del Trabajo).

La empresa, como titular de los medios de producción, está facultada para decidir el uso que los trabajadores deben hacer de ellos. El problema se plantea cuando ese control empresarial incide sobre alguno de los derechos fundamentales del trabajador. Esto puede suceder cuando se pretende verificar el uso que se hace de determinados medios tecnológicos por parte de los trabajadores, como las comunicaciones telefónicas o las efectuadas a través del correo electrónico corporativo. Los derechos fundamentales del trabajador que pueden resultar afectados por la intromisión empresarial son dos: el derecho a la intimidad personal y el derecho al secreto de las comunicaciones. (15)

Muchos informes de entidades especializadas como el National Workrights Institute concluyen que la presencia del control y la vigilancia electrónica aumenta los niveles de estrés e insatisfacción laboral de los trabajadores. No obstante, parece bastante generalizada la práctica de los rastreos del historial de búsqueda en internet, la colocación de GPS en los vehículos de la empresa, del keylogging (programa que registra las pulsaciones del teclado para saber lo que se está escribiendo, contraseñas incluidas), la supervisión de los correos electrónicos, la auditoría de redes sociales donde todo lo que se dice es de dominio público, el registro de todas las conversaciones telefónicas de los terminales fijos o móviles propiedad de la empresa que pueden ser grabadas, igualmente que las imágenes y datos de cámaras de vigilancia, fotocopiadoras, tornos, etc.

Con los dispositivos actuales de comunicación, los espacios y los tiempos de trabajo no quedan determinados. No es necesario estar necesariamente en las oficinas, puede trabajarse desde muchos sitios y situaciones. También es frecuente realizar trabajos o gestiones fuera de horarios establecidos. Y, lógicamente, suele ser habitual recibir llamadas o correos electrónicos de la empresa fuera de la jornada laboral y en el propio domicilio familiar quedando el trabajador “a disponibilidad”, tenga o no en su contrato cláusula establecida para ello. Ya hay convenios colectivos que regulan esa disponibilidad y cierta asiduidad en contratos laborales que recogen cláusulas específicas al respecto.

## **2.4. Un cambio anterior a la crisis.**

Que las condiciones laborales están retrocediendo respecto a las metas alcanzadas en el apogeo del “estado del bienestar” es un hecho evidente. Muchos centran el retroceso en la actual crisis, pero no es así aunque la crisis también haya podido influir significativamente. El proceso ya viene de antes, lo que parece reflejar que las raíces del cambio son más profundas, más estructurales.

En 2006, antes de la crisis, en la Comisión de las Comunidades Europeas se decía: “debe realizarse un profundo debate sobre cómo modernizar el derecho laboral para sostener el objetivo de la Estrategia de Lisboa de crecer de manera sostenible, con más y mejores empleos, para promover una mano de obra preparada, formada y adaptable y unos mercados de trabajo que respondan a los retos derivados del doble impacto de la mundialización y del envejecimiento de las sociedades europeas”. “El aumento de la capacidad de respuesta de los mercados de trabajo europeos es crucial para el impulso de la actividad económica y la consecución de una mayor productividad” (16). Los mercados de trabajo europeos debían afrontar el reto de conciliar una mayor flexibilidad con la necesidad de maximizar la seguridad para todos, la conocida flexiseguridad.

”La proliferación de distintos tipos de contratos se ha producido por la rápida evolución de la organización del trabajo y de la sociedad. Al utilizar estos contratos atípicos, las empresas buscan mantener su competitividad en una economía mundializada, evitando, entre otras cosas, el coste que acarrea el respeto de las normas relativas a la protección del empleo, los plazos de preaviso y el pago de las correspondientes cotizaciones sociales”. “Los contratos atípicos y los contratos clásicos flexibles permiten que las empresas puedan adaptarse rápidamente a la evolución de las preferencias de los consumidores y de las tecnologías y a nuevas oportunidades para atraer y retener una mano de obra más diversificada, merced a una mejor adecuación de la oferta y demanda de mano de obra. Los trabajadores también pueden elegir entre un mayor número de opciones en lo relativo al horario laboral, unas mayores oportunidades de carrera, un mayor equilibrio entre vida familiar,

trabajo y educación, así como una mayor responsabilidad individual”. (16)

Incluso se abordan otras modalidades de empleo: “El trabajo por cuenta propia constituye igualmente una manera de afrontar la reconversión, reducir los costes directos o indirectos de la mano de obra y gestionar los recursos de manera más flexible en circunstancias económicas imprevistas. También revela un modelo comercial de empresas orientadas al suministro de servicios que realizan proyectos completos para sus clientes. En muchos casos, puede resultar de una decisión libre de trabajar de forma independiente, a pesar de un nivel de protección social menor a cambio de un control más directo de las condiciones de empleo y de remuneración”.

En el documento de la Comisión también se vislumbran las “contraindicaciones”:

“No obstante, la diversificación de los tipos de contratos puede tener efectos perniciosos. Una parte de la mano de obra puede verse atrapada en una sucesión de empleos de corta duración y de baja calidad con una protección social insuficiente, quedando en situación vulnerable”. (16)

## 2.5. Situación actual.

También la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos), según sus documentos Panorama de empleo 2015 y 2016, confirma que en las últimas décadas las condiciones laborales han sufrido cambios negativos en las nuevas formas de contratación, flexibilidad laboral y salarios, acusándose incluso la mala calidad del empleo y la desigualdad de oportunidades. (17)

Las condiciones económicas, sociales y de mercado son cada vez más volátiles, complejas y ambiguas, y hacen difícil crear estructuras estables y, por tanto, seguras. En esas condiciones, los empleadores buscan beneficios inmediatos y crecimiento rápido y los trabajadores encuentran muchas dificultades para mantener su empleo, para volver a encontrar trabajo estable si lo han perdido, así como para orientar, gestionar y desarrollar su empleabilidad.

Hace 40 años, el trabajador clásico tenía un empleo seguro y para toda la vida. Hoy, por el contrario, nos encontramos cada vez más con trabajadores con empleos temporales, regímenes laborales inestables o como autónomos incluso en empresas medianas y subcontratas.

"El empleo de por vida ya no existe".

"La secuencia de educación, trabajo y jubilación se ha ido y no va a volver".

"La mayor parte de los profesionales pasarán periodos más o menos largos en alguna forma de autoempleo en los que se intercalará formación".

Esta transformación pone en primer plano la tradicional dualidad que existe en el mercado de trabajo, un fenómeno que se da de manera creciente en toda Europa y acusadamente en España, y que tiene importantes implicaciones laborales, sociales y políticas. Por un lado, está la parte de los denominados "insiders", un colectivo que ocupa puestos de trabajo indefinidos, estables, protegidos y notablemente regulados. Por otro lado, están los denominados "outsiders", que están desempleados o que están empleados de manera precaria, ya que sus contratos son temporales, concatenando periodos de trabajo con periodos de desempleo y que apenas están cubiertos por las

regulaciones laborales, cobrando menores salarios y recibiendo menos prestaciones.

La existencia de estos dos grupos tiene importantes implicaciones en términos de eficiencia y de justicia social. En primer lugar, en términos de eficiencia, la dualidad incide negativamente sobre la productividad de la economía. Al existir un segmento de trabajadores muy desprotegidos se generan más incentivos a que las empresas manejen dos contingentes separados de trabajadores. Ello hace que las empresas se ajusten al ciclo económico en tiempos de recesión prescindiendo de los trabajadores temporales. El resultado es que se favorecen empresas poco intensivas en capital humano, generando un mercado de trabajo con más flexibilidad externa basada en el despido, que interna a través de la recualificación dentro de la empresa. Por lo tanto, la dualidad hace que el ajuste recaiga desequilibradamente sobre ciertos colectivos, mucho más proclives al desempleo y a la temporalidad, los cuales no tienen por qué ser necesariamente los menos productivos, aunque sí los más desprotegidos. (18)

En España hay del orden de un 75% del empleo indefinido y un 25% temporal creciendo con intensidad.

Como ya se ha indicado, el modelo preexistente de desarrollo de carrera en el que el trabajador comienza su vida laboral muy joven, tiene un puesto de trabajo permanente y puede cotizar para sostener las prestaciones sociales presentes y futuras, ha sido dinamitado. La dualidad ha roto este equilibrio. Dado que es necesario cotizar durante un periodo relativamente largo de vida para ser beneficiario, los insiders, que generalmente cobran salarios más altos y tienen trabajos indefinidos, están lógicamente más protegidos que los outsiders. Por el contrario, aquellos trabajadores que tienen una trayectoria laboral con más discontinuidades, los que encadenan contratos temporales, los que tienen ingresos más bajos... apenas están cubiertos. Esto da pie a problemas de redistribución, de justicia social, al prácticamente excluir del sistema a su segmento más vulnerable, al cual no le llegan las prestaciones sociales suficientes y que le hace depender de la unidad familiar para la supervivencia. (18)

Por parte de los partidos, ha habido pocos incentivos para reorientar el gasto social a los colectivos outsiders (con políticas activas de empleo o gasto social para jóvenes), ya que los colectivos más organizados, con más recursos, los que más participan en las elecciones... son insiders. Pero, por otro lado, para los sindicatos parece haber pocas razones para la movilización o la negociación en favor de los precarios ya que el votante mediano en las elecciones sindicales es un trabajador protegido y los outsiders, en gran parte, se encuentran en la periferia, a “distancia” de los grandes centros de participación sindical.

Para dar una respuesta a los retos que afronta nuestro país es fundamental que se hable mucho más de los outsiders. Si se busca conseguir el crecimiento económico, un cambio en el modelo productivo que ayude a salir de la crisis y conseguir la sostenibilidad del estado de bienestar, es imperativo que se ponga el foco en aquellos colectivos que son los perdedores netos de esta crisis. Conviene afrontar, a fondo, esta cuestión para ir ganando el futuro, sin dejar, en lo posible, a nadie en el camino, a pesar de que las perspectivas sobre la generación de empleo sigan siendo insuficientes.

“El crecimiento económico sigue siendo decepcionante y aún se observan déficits generalizados de empleo decente. En 2016, el crecimiento del PIB mundial registró su nivel más bajo en los últimos seis años: 3,1 por ciento, una cifra muy inferior a la tasa proyectada el año anterior. Se espera que el crecimiento económico repunte moderadamente en 2017 (3,4 por ciento) y 2018 (3,6 por ciento). Sin embargo, como se recalca en el presente informe, las proyecciones de crecimiento para 2017 han sido continuamente objeto de revisiones a la baja a lo largo de los años. Persiste una elevada incertidumbre sobre la economía mundial.

Tanto el decepcionante rendimiento económico registrado en 2016 como las perspectivas por debajo de la tendencia para 2017, generan preocupación sobre la capacidad de la economía de: a) crear una cantidad suficiente de empleos; b) mejorar la calidad del empleo en el caso de quienes ya tienen un trabajo; y c) garantizar que los beneficios del crecimiento sean compartidos de manera inclusiva”. (19)

## 2.6. Nuevas formas de trabajar.

Peter Thomson, prestigioso experto sobre el futuro del trabajo (Director, durante 15 años, del Future Work Forum en la Henley Business School), dice: (20)

“Resulta evidente, incluso para el observador menos experto en modelos de trabajo, que la tecnología ha revolucionado nuestra capacidad de realizar todo tipo de tareas. Ahora podemos enviar y recibir correos electrónicos desde cualquier lugar, participar en reuniones convocadas en el otro extremo del mundo y mantenernos en contacto con nuestros colegas a través de diversos medios de comunicación. Podemos acceder a toda la documentación de nuestra «oficina» sin necesidad de acercarnos a ella y estar al día de los últimos avances en nuestro campo sin tener que asistir a conferencias o reuniones interminables”.

“Hoy tenemos una generación de jóvenes que se incorporan a la fuerza laboral y que no han conocido un mundo sin internet. Dan por sentado que podrán comunicarse con sus colegas allá donde estén y en el momento que quieran. No entienden los límites tradicionalmente establecidos entre vida privada y laboral ni la necesidad de estar atado a un despacho para poder trabajar. Cuestionan la cultura de las largas jornadas y el modelo laboral del «presentismo» heredado de las generaciones precedentes. Además, valoran su libertad personal, por lo que esperan tener poder de decisión sobre la prevalencia que debe tener el trabajo en sus vidas”.

“Esta combinación de cambio social en las actitudes hacia el trabajo, con la libertad que da la tecnología, choca abiertamente con las prácticas tradicionales de gestión. Se empieza a cuestionar la idea de que el trabajo ha de tener prioridad sobre todos los demás ámbitos de nuestra vida. ¿Por qué tenemos que organizar nuestras vidas personales alrededor de unos patrones laborales fijos cuando muchas de las actividades se pueden realizar con flexibilidad? Si puedo contestar a mis correos desde casa o mientras me desplazo y en el momento que me venga bien, ¿por qué debo estar en mi despacho de 9.00 a 17.30? ¿Por qué no puedo llevar a mis hijos al colegio y luego ir a la oficina en lugar de tener que estar en dos sitios a la vez? Si ahora llevamos nuestra oficina y nuestro archivador

virtuales siempre en el bolsillo, ¿por qué seguimos anclados a puestos de trabajo en lugares físicos?”

“Estos nuevos modos de conectar a las personas con el trabajo se están abriendo paso en los mercados laborales tradicionales. Las empresas («los empleadores») ya no necesitan ofrecer empleo, una carrera profesional y estabilidad para que alguien realice tareas. Cuando hay que hacer algo, simplemente se encuentra a alguien que lo haga y se le paga una vez que lo termina. No precisan «empleados», solo trabajadores «a medida» que realicen determinadas tareas. No tienen que preocuparse por la legislación laboral y, en cualquier caso, pueden encargar el trabajo a alguien que resida en otro país. Si los proveedores individuales cobran por resultados, entonces controlan su propio tiempo, y normativas como salario mínimo, expresado en términos de una cantidad por hora, resultan irrelevantes”. (20)

Lógicamente, nuestras formas de trabajar han cambiado. El mercado laboral, por las razones expuestas y por el resto de cambios ya comentados, por las demandas específicas que requiere, por la incertidumbre de la economía y las dificultades de proponer respuestas satisfactorias a la sociedad, ha tenido que adaptarse y aceptar e, incluso, fomentar la aparición de nuevas modalidades flexibles de trabajar.

La relación entre empresas y trabajadores ya no es la misma. Aunque todavía existe un cierto porcentaje de empresas en las que el “presentismo” sigue siendo una práctica habitual, lo cierto es que la tendencia actual es la de que la productividad no se consigue pasando un mayor número de horas en la oficina o en la fábrica. Ahora lo que se valora es cumplir objetivos y/o llevar a cabo proyectos. Tampoco ya es imprescindible que el trabajo lo realicen empleados de la compañía; pueden realizarlo profesionales independientes o empresas especializadas. El outsourcing es práctica común.

Consecuentemente, las empresas deben estar dispuestas a dar autonomía, con la confianza que ello requiere, y ofrecer herramientas tanto para facilitar el acceso a la información necesaria de la compañía, como para reducir la necesidad de la presencia física del empleado en la oficina, o para mantener una buena

comunicación interna. También deben hacer un esfuerzo específico para que la compañía mantenga su identidad y marca como resultado colectivo del que los empleados se sientan partícipes y orgullosos de su colaboración.

“Este nuevo enfoque del trabajo implica una transferencia del control desde la empresa al empleado. En la era del “trabajo inteligente”, los individuos son dueños de su tiempo. Deciden cuándo y dónde trabajar y su jefe tiene que depositar toda la confianza en ellos”. (20)

Los empleados han de saber autogestionar su tiempo, tendrán que medir y controlar su propia actividad en cuanto a cómo va de cara al cumplimiento de los objetivos marcados, y también de su rentabilidad, y no solo en dinero sino también en horas que dedican a una tarea. Recibirán una supervisión más lejana pero más exigente por parte de la empresa-cliente y, posiblemente, menos comprensiva con sus situaciones personales. En contrapartida, ganarán flexibilidad para poder distribuir el tiempo en función de sus necesidades particulares y conseguirán la autonomía que muchos buscan.

En muchos casos, la mayor parte de la plantilla no trabaja físicamente en oficinas o locales de la empresa. Se trabaja desde distintas localizaciones geográficas y en los espacios colaborativos de coworking (forma de trabajo que permite a empleados “deslocalizados”, profesionales independientes, emprendedores, y pymes de diferentes sectores, compartir un mismo espacio de trabajo, tanto físico como virtual, para desarrollar sus proyectos). Gracias a la multitud de herramientas colaborativas, como redes sociales, videoconferencias, espacios de almacenamiento y software en la nube, es posible salvar la barrera de coincidir en un espacio físico. (21)

Muchos profesionales ven muy atractivo el hecho de trabajar independientemente, sin estar ligado laboralmente a una empresa u organización. Aceptan los riesgos de esa situación pero les compensa tener más autonomía, más facilidad en el desarrollo de su proyecto o especialidad. Son los *freelances*, profesionales independientes autónomos, que suelen trabajar por proyectos aprovechando sus experiencias y conocimientos concretos para una

iniciativa determinada. Muchos de ellos adquieren prestigio en el mercado y llegan a hacerse una buena marca personal.

Pero esta nueva tendencia del “trabajo en casa” no es exclusiva de los trabajadores por cuenta ajena, la crisis ha puesto de manifiesto la necesidad de transformación del modelo productivo que rige nuestro sistema económico, los puestos de trabajo con contrato indefinido están disminuyendo y la proliferación de la figura del *freelance* o el autónomo es algo manifiesto en nuestros días.

Según la Asociación de Trabajadores Autónomos (ATA), a final de 2016 los autónomos asociados alcanzaban una cifra de más de tres millones de personas, de los cuales casi dos millones eran personas físicas. La cifra total supone ya un porcentaje cercano al 20% de la población ocupada. (22).

En Estados Unidos, el estudio *Freelancing in America: A National Survey of the New Workforce*, indica que en 2014 había ya una cifra de 53 millones de *freelancers* en USA lo que suponía ya un 34% de la fuerza laboral del país. En 2020 la cifra se proyecta a unos 65 millones. (23)

Sin embargo, este modelo de trabajo con las nuevas condiciones de flexibilidad, movilidad, autonomía... no siempre es elegido de forma voluntaria. En muchos casos, es una alternativa obligada para profesionales despedidos que no encuentran salida en el mercado de trabajo, o no creen en el futuro de su empresa o de su sector, o por cualquier otra situación. En muchos de estos casos, especialmente en los de las personas con características de mayor vulnerabilidad, los riesgos de quedar descartados o excluidos del mercado de empleo son realmente grandes. En el vocabulario actual del mercado de trabajo, cuando el trabajo independiente es obligado, individual y con un planteamiento de negocio sencillo, con poca inversión pero con posibilidades de permanencia, se le suele llamar autoempleo.

Los colectivos de personas que, por diferentes causas, quedan al margen del mercado laboral ordinario, son personas que pueden contribuir con sus capacidades diversas, pero que indudablemente requieren apoyo, orientación y seguimiento para llevar cabo las acciones necesarias para la creación y mantenimiento de un negocio

por simple y pequeño que sea. No es fácil pasar de la mentalidad de trabajador a la de empresario, aunque sea la de pequeño empresario. La mayoría son personas que no tienen una trayectoria laboral previa satisfactoria, o no se ven capaces de poner en marcha su propio negocio.

Para que la persona con proyectos de autoempleo pueda realizar la necesaria transición con posibilidades de éxito, se precisa: (24)

- Acompañarle en la definición de su meta y en la elaboración de un plan de acción significativo para el empleo, con diferentes acciones que le conduzcan a una situación óptima para emprender.
- Apoyarle en el diseño de su idea de negocio y en la planificación de las tareas necesarias para su lanzamiento, facilitándole herramientas útiles y adaptadas a sus características.
- Actuar como intermediario entre la persona y los recursos existentes en la comunidad que facilitarán la puesta en marcha del negocio.
- Prestarle apoyo continuado durante la fase inicial de lanzamiento y el despliegue progresivo del negocio, tanto si este transcurre con éxito como si no, acompañándolo también si se ve en la situación de tener que regresar al punto de partida.

## **2.7. Más allá de la dualidad. La nueva segmentación.**

De acuerdo con lo comentado hasta aquí, el mercado de trabajo se podría segmentar hoy, según sean sus condiciones laborales, en:

- Un mercado de empleo estable, en regresión.
- Un mercado de empleo independiente, en crecimiento.
- Un mercado de empleo precario, en explosión.

### **2.7.1. Un mercado de empleo estable, en regresión.**

Proviene de la inercia de un pasado estable de empleo fijo, indefinido. Se indica en regresión porque, debido a los nuevos recursos tecnológicos y organizativos, disminuyen los puestos de trabajo aplicando el proceso de incrementar la productividad disminuyendo personal.

Son los trabajadores principales, los que son indispensables, los que forman el núcleo a tiempo completo y dedican su vida a la empresa. Constituyen un segmento central que se muestra como el más selecto, mejor pagado y más productivo. Son los que entienden el negocio.

Otros integrantes de este segmento de mercado ocupando también empleos fijos, protegidos y bien remunerados, son los especialistas, siempre que sigan integrados ya que muchos de ellos prefieren independizarse, externalizando sus servicios.

El resto de personal es mano de obra que, en una mayoría, pasa a las contratas de los servicios externalizados, saliendo de este mercado de empleo estable y pasando muchos de ellos a la “desprotección” de los contratos temporales.

### **2.7.2. Un mercado de empleo independiente, en crecimiento.**

Formado por emprendedores, *freelancers*, trabajadores autónomos, contratados a tiempo parcial, etc., que por diversas circunstancias han preferido seguir un desarrollo profesional por cuenta propia, independientes. Son los que requieren más flexibilidad en su relación con el trabajo y una mayor autonomía, mediante la prestación de un servicio de calidad o el emprendimiento de un proyecto de negocio o autoempleo. También pertenecen a este segmento los que no han

podido conseguir trabajo en el núcleo central de la organización y han tenido que montar servicios profesionales por su cuenta.

Además de un servicio de calidad y de un adecuado “marketing”, resulta imprescindible generar confianza, seriedad, formalidad... valores que, con esfuerzo y dedicación, deben configurar una buena reputación profesional.

Muchos directivos y profesionales que en la crisis han pasado al desempleo y muchos jóvenes “globalizados” con experiencia internacional, alta movilidad y competencias interculturales o con competencias técnicas adecuadas, forman parte de este mercado.

### **2.7.3. Un mercado de empleo precario, en explosión.**

Debido a la “necesidad” de disponer de contratos flexibles en cuanto a lugar y duración de los mismos y, entre otras causas también, por facilitar también un despido más rápido y barato, se ha generado un mercado de trabajo precario denominado así en comparación con las condiciones laborales de los dos segmentos anteriores ya reseñados. Se trata de empleos temporales, casi siempre de más baja retribución y menos protegidos socialmente que los empleos indefinidos.

En este mercado también se abusa, con demasiada frecuencia, no solo de la temporalidad sino del resto de las condiciones laborales ofertadas. Teniendo en cuenta que se produce en él un auténtico frenesí de altas y bajas cada día, y en muchos casos sin altas y bajas sino en plena economía sumergida, merecería que se le denominara más bien “mercadillo” de trabajo precario. Es “el cuarto segmento”

### **2.7.4. El cuarto segmento. Vulnerables en un mercado de empleo precario.**

En los tiempos actuales cualquiera puede ser vulnerable. Basta con que se produzca un hecho tan posible y frecuente como perder el empleo. En estos tiempos de crisis y cambios acelerados, perder el empleo puede llevar a muchas personas, en principio “bien situadas”, a situaciones de alta vulnerabilidad en poco tiempo, lo que aguante su ahorro, el apoyo familiar con que se cuente y poco más. Aunque en este epígrafe parezca que los vulnerables son “otros”,

nos referimos a todos. Salvo alguna excepción, todos somos vulnerables.

La destrucción voraz de empleo de los últimos años, la persistente incapacidad manifiesta de generación de suficientes nuevos empleos decentes y la proliferación de las características del citado “mercadillo precario”, han llevado a una situación de extrema fragilidad a colectivos vulnerables. Muchos de ellos caracterizados en parte por la edad (o jóvenes poco cualificados o mayores de 45 años y, sobre todo, aquellos que tienen más de 55 años), que fueron expulsados del mercado de trabajo y que, según advierten los expertos, difícilmente lograrán un empleo solo por sus propios medios, a pesar de que la situación pudiera llegar a ser mucho más propicia.

En la actualidad, en torno a un millón de jóvenes de menos de 30 años, y en el mejor de los casos con la ESO, ni estudian ni trabajan. Si sumamos a los parados mayores de 45 años que llevan largo tiempo en el desempleo, porque la edad se convierte en un enorme impedimento para que les contraten, pueden suponer unos dos millones y medio de personas. Unas cifras realmente inaceptables, pero, sobre todo, unas dramáticas situaciones personales y familiares que precisan soluciones urgentes y dignas.

*Juan Enrique Llimona Becerra*

## Referencias bibliográficas.

1. World Population Prospects: The 2002 revision.
2. CSIC. Observatorio de Relaciones Laborales.  
<http://envejecimiento.csic.es/documentos/documentos/caucesenvejecimientoactivo-01.pdf>
3. Stalker, 2000; OECD, 2001.
4. “Inmigración y Mercado Laboral”. Vicente Castelló Roselló. Universidad Jaime I.
5. “Las conexiones entre el cambio climático y el empleo, propuestas para futuras investigaciones”. Anabella Rosenberg (Confederación Sindical Internacional). Boletín Internacional de Investigación Sindical, publicación de la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT, nº 2, volumen 2, 2010.
6. OIT. “¿Qué es un empleo verde?”, 13 de abril 2016.  
[http://www.ilo.org/global/topics/green-obs/news/WCMS\\_325253/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/green-obs/news/WCMS_325253/lang-es/index.htm)
7. <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>
8. El Mundo. Entrevista de Jorge Benítez 19-01-2017.  
<http://www.elmundo.es/papel/lideres/2017/01/19/587e402fe5fdeacd158b45cc.html>
9. MIT Review. David Rotman.  
<https://www.technologyreview.es/s/3615/de-como-la-tecnologia-esta-destruyendo-el-empleo>
10. Scripta Nova. Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales, Universidad de Barcelona. Artículo de Ricardo Rubio González, Universidad Complutense de Madrid.  
<http://www.ub.edu/geocrit/sn-69-60.htm>
11. “La Globalización y sus efectos en el empleo”. Alejandro Pérez Pedrosa, diciembre, 2012.  
<https://mastrabajo.wordpress.com/2012/12/13/la-globalizacion-y-sus-efectos-en-el-empleo/>

12. “Globalización y relaciones laborales”. Faustino Cavas Martínez, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia.

<https://revistasocialesyjuridicas.files.wordpress.com/2010/09/03-tl-05.pdf>

13. El Diario Montañés, 26.01.14-A.G.P.

<http://www.eldiariomontanes.es/v/20140126/sociedad/destacados/estamos-viviendo-epoca-cambio-20140126.html>

14. Artículo de Javier Cortés y Olivia López Bueno en Retina. El País Economía.

[https://retina.elpais.com/retina/2017/04/21/innovacion/1492772398\\_170382.html](https://retina.elpais.com/retina/2017/04/21/innovacion/1492772398_170382.html)

15. “El secreto de las comunicaciones en la empresa: el control empresarial del correo electrónico que utiliza el trabajador”. Francisco Javier Lluch Corell, Magistrado del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana.

[http://www.elderecho.com/tribuna/laboral/Comunicaciones-empresa-control-correo-electronico-trabajador\\_11\\_1045180003.html](http://www.elderecho.com/tribuna/laboral/Comunicaciones-empresa-control-correo-electronico-trabajador_11_1045180003.html)

16. Comisión de las Comunidades Europeas. Bruselas, 22.11.2006- Libro Verde-Modernizar el Derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI.

[http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004\\_2009/documents/com/com\\_com\(2006\)0708\\_/com\\_com\(2006\)0708\\_es.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2006)0708_/com_com(2006)0708_es.pdf)

17. OECD. Employment Outlook 2015 y 2016. OECD iLibrary.

18. Artículo de Pablo Simón, Doctor en Ciencias Políticas por la Universitat Pompeu Fabra en eldiario.es.

[http://www.eldiario.es/agendapublica/blog/dualidad-deberia-preocuparnos\\_6\\_52554749.html](http://www.eldiario.es/agendapublica/blog/dualidad-deberia-preocuparnos_6_52554749.html)

19. OIT. Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. Tendencias 2017.

20. Peter Thomson. “Nuevas formas de trabajar en la empresa del futuro”.

<https://www.bbvaopenmind.com/articulo/nuevas-formas-de-trabajar-en-la-empresa-del-futuro/?fullscreen=true>

21. HRTRENDS by Infoempleo.

<http://empresas.infoempleo.com/hrtrends/actualidad/nuevas-formas-de-trabajo-que-cambiaran-nuestra-vida-laboral/>

22. Asociación de Trabajadores Autónomos.

[http://www.ata.es/sites/default/files/np\\_propiamente\\_dichos\\_diciembre\\_2016\\_cuarto\\_trimestre.pdf](http://www.ata.es/sites/default/files/np_propiamente_dichos_diciembre_2016_cuarto_trimestre.pdf)

23. Freelancers Union & Elance-oDesk .A National Survey of the New Workforce.

[http://www.elconfidencial.com/mundo/2014-10-31/la-revolucion-freelance-un-tercio-de-los-estadounidenses-ya-son-autonomos\\_420895/](http://www.elconfidencial.com/mundo/2014-10-31/la-revolucion-freelance-un-tercio-de-los-estadounidenses-ya-son-autonomos_420895/)

24. Fundación Emplea.

<http://fundacionemplea.org/autoempleo-con-apoyo/>



### 3. POSICIONAMIENTO ANTE UN CAMBIO ESTRUCTURAL.

*“Tratad a los demás como queréis que ellos os traten; en esto consiste la Ley y los profetas”. (Mt 7, 12)*

Salario Mínimo Interprofesional 2017: 707,70 euros/mes, 9.907,80 euros/año.

Salario anual más frecuente en las mujeres: 14.497,90 euros; salario anual más frecuente en los hombres: 16.515,70 euros. (Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial 2014, INE)

#### **3.1. Introducción: Concepto y Visión del trabajo.**

En el ámbito de la Economía, el trabajo se define como el esfuerzo físico y mental, conocimientos, capacidades y actitudes, que aportan las personas a las empresas y otras instituciones, a cambio de un salario pactado contractualmente.

“Constituye una dimensión fundamental de la existencia humana sobre la tierra” (Laborem Exercens 4), incluso podría decirse que es el gran y fundamental derecho del hombre, no pudiendo reducirse, exclusivamente, a la actividad económica y en contraposición al capital.

En los dos capítulos anteriores, se han analizado, con alto grado de detalle, el Mercado de trabajo y las Condiciones laborales, llegando a la conclusión de que asistimos a un cambio de carácter estructural, lejos de ser algo coyuntural o circunstancial.

“La transición actual marca el paso del trabajo dependiente a tiempo indeterminado, entendido como puesto fijo, a un trabajo caracterizado por una pluralidad de actividades laborales: de un mundo del trabajo compacto, definido y reconocido, a un universo de trabajos, complicado, fluido, rico de promesas, pero también cargado de interrogantes preocupantes, especialmente ante la creciente incertidumbre acerca de las perspectivas de empleo, a fenómenos persistentes de desocupación estructural, a la inadecuación de los actuales sistema de seguridad social. Las exigencias de la competencia, de la innovación tecnológica y de la complejidad de los flujos financieros deben armonizarse con la defensa del trabajador y de sus derechos”. (Compendio DSI 314)

Ahora, en esta parte final, llega el momento de preguntarnos cómo posicionarnos ante esta compleja realidad. Al mismo tiempo, también podríamos cuestionarnos si, precisamente, esta realidad es debida y sostenida, en gran parte, a causa de nuestra visión acerca del trabajo.

Resulta fácil constatar que, desde la óptica del empresario y desde la óptica del trabajador, la posición dominante respecto al trabajo es una visión estrictamente monetaria, como un recurso o mero instrumento para producir y obtener beneficio, en el caso de los empresarios, o como un medio para ganar prestigio, poder y dinero (cuanto más, mejor), en el caso de los trabajadores.

Es ciertamente minoritaria, desde el punto de vista del empresario y desde el punto de vista del trabajador, una visión del trabajo como el principal medio de realización humana y desarrollo personal. Sin embargo, por nuestra propia experiencia y por lo que observamos en aquellos que nos rodean, podríamos decir, sin temor a equivocarnos, que toda persona se configura en función del trabajo que desarrolla. Si dividimos un día normal en tres partes, y quitáramos el tercio que, por regla general, dedicamos al descanso, la mitad del tiempo restante la empleamos en trabajar. Si a las 52 semanas que tiene un año, le deducimos las 4 semanas que, por término medio, tenemos de vacaciones, nos quedan 48 semanas laborables. Todo ello con una vida activa que se estima entre los 25 y los 70 años, tiempo hacia el que cada vez más se aproxima la edad de jubilación. ¿No es para pensarlo?

Por cierto, muchos creyentes podríamos pensar que la vida de fe, la salvación, son temas ajenos al mundo laboral, al tiempo de trabajo, correspondiendo a otros ámbitos más personales (tardes, fines de semana). Los números anteriores evidencian esta concepción errónea del seguimiento a Jesucristo, pues es en nuestro trabajo donde más tiempo de vida pasamos, bastante más que con nuestra familia y nuestros amigos.

También resulta determinante para el funcionamiento de la sociedad la visión del trabajo desde la óptica del consumidor. Al realizar nuestras opciones de consumo, ¿nos preguntamos acerca de las condiciones laborales que tienen las empresas que producen los bienes o servicios que adquirimos? ¿Nos preocupamos por cómo

son tratadas en dichas empresas las personas que nos atienden?  
¿Las miramos a la cara, somos conscientes de que tenemos delante a una persona, semejante a nosotros, o pensamos que es un simple factor productivo?

Y, así, como empresario, trabajador o consumidor, se nos interpela sin dilación a realizar una primera revisión de vida:

1. ¿Cuál es mi visión del trabajo?
2. ¿Es esta acorde con los principios y valores que deseo para mi vida?
3. ¿Con qué o, mejor dicho, con quién estoy alineado cuando adopto decisiones empresariales, desarrollo mi trabajo, o realizo una compra?

Una vez más, se nos anuncia una Buena Noticia. ¿Qué pasaría si recorriéramos los caminos que Dios nos propone? ¿Qué beneficios obtendríamos? ¿Qué cambios experimentaríamos en nuestra vida?

*“Así dice el Señor: «Parte tu pan con el hambriento, hospeda a los pobres sin techo, viste al que ves desnudo, y no te cierres a tu propia carne. Entonces romperá tu luz como la aurora, en seguida te brotará la carne sana; te abrirá camino la justicia, detrás irá la gloria del Señor. Entonces clamarás al Señor, y te responderá; gritarás, y te dirá: "Aquí estoy". Cuando destierres de ti la opresión, el gesto amenazador y la maledicencia, cuando partas tu pan con el hambriento y sacies el estómago del indigente, brillará tu luz en las tinieblas, tu oscuridad se volverá mediodía»”. (Isaías 58, 7-10)*

Y tenemos tanta oscuridad que no nos deja ver, tantos miedos que vencer, tantas heridas que sanar...

### 3.2. Un breve recorrido por la Doctrina Social de la Iglesia.

Para situarnos, antes de posicionarnos, haremos un breve acercamiento al concepto y a la visión del trabajo desde la DSI, siendo innumerables y valiosas sus aportaciones más allá del ámbito eclesial.

A título ilustrativo, *Sollicitudo Rei Socialis* denuncia que el subempleo y el desempleo son indicadores de una concepción falsa del desarrollo; *Centesimus Annus* afirma que, mediante el trabajo, el hombre se compromete en favor suyo y de los demás, y exhorta a la necesidad de crear empleo como una obligación moral; *Laborem Exercens* condena, sin reservas, que el paro es el resultado del menosprecio de la dignidad del trabajo humano.

Para facilitar la lectura, todos los párrafos siguientes han sido seleccionados del Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia, figurando entre paréntesis los números a los que corresponden:

La Encíclica *Laborem Exercens*, del Papa Juan Pablo II, concibe el problema del trabajo como la clave de toda la cuestión social y en ella se desarrolla el sentido objetivo y subjetivo del trabajo. “La subjetividad confiere al trabajo su peculiar dignidad, que impide considerarlo como una simple mercancía o un elemento impersonal de la organización productiva... La dimensión subjetiva del trabajo debe tener preeminencia sobre la objetiva”. (271)

“El trabajo humano no solo procede de la persona, sino que está también esencialmente ordenado y finalizado a ella”. (272). “El trabajador no puede ser valorado justamente ni remunerar equitativamente si no se tiene en cuenta su carácter social e individual”. (273)

“La relación entre trabajo y capital presenta frecuentemente matices de conflictividad, que asume caracteres nuevos con el cambio de los contextos sociales y económicos... Actualmente, el conflicto presenta aspectos nuevos y, quizás, más preocupantes: los progresos científicos y tecnológicos y la globalización de los mercados, de por sí fuente de desarrollo y de progreso, exponen a los trabajadores al peligro de ser explotados por los engranajes de la economía y por la búsqueda desenfrenada de la productividad”. (279)

“El trabajo es necesario para formar y mantener una familia, para tener derecho a la propiedad, para contribuir al bien común de la familia humana. La consideración de las implicaciones morales que la cuestión del trabajo comporta en la vida social lleva a la Iglesia a calificar la «desocupación» como una «verdadera calamidad social». (287)

“La alta tasa de desempleo, la existencia de sistemas de instrucción obsoletos y la persistencia de dificultades para acceder a la formación y al mercado del trabajo constituyen para muchos, sobre todo jóvenes, un grave obstáculo en el camino de la realización humana y profesional. Quien está desempleado o subempleado sufre las consecuencias profundamente negativas que esta condición produce en la personalidad y corre el riesgo de quedar al margen de la sociedad, y convertirse en una víctima de exclusión social. Este drama afecta, en general, a los jóvenes, a las mujeres, a los trabajadores menos especializados, a los discapacitados, a los emigrantes, a los excarcelados, a los analfabetos, a todos los sujetos que encuentran mayores dificultades en la búsqueda de una colocación en el mundo del trabajo”. (289)

“El sistema de instrucción y de educación no debe descuidar la formación humana y técnica, necesaria para desempeñar con provecho las tareas requeridas”. (290)

“Los problemas de la ocupación reclaman las responsabilidades del Estado, al que compete el deber de promover políticas activas de empleo... secundar la actividad de las empresas, creando condiciones que aseguren oportunidades de trabajo, estimulándola donde sea insuficiente o sosteniéndola en momentos de crisis”. (291)

“Para la promoción del derecho al trabajo es importante... que exista un «libre proceso de auto-organización de la sociedad». Se pueden encontrar significativos testimonios y ejemplos de auto-organización en las numerosas iniciativas, empresariales y sociales, caracterizadas por formas de participación, de cooperación y de autogestión, que revelan la fusión de energías solidarias”. (293)

El trabajo es el «fundamento sobre el que se forma la vida familiar... Es necesario que las empresas, las organizaciones profesionales, los sindicatos y el Estado se conviertan en promotores de políticas

de trabajo que no perjudiquen, sino más bien favorezcan el núcleo familiar desde el punto de vista ocupacional”. (294)

“La persistencia de muchas formas de discriminación que ofenden la dignidad y vocación de la mujer en la esfera del trabajo, es debida a una larga serie de condicionamientos negativos para la mujer, que ha sido y es todavía «olvidada en sus prerrogativas, marginada frecuentemente e incluso reducida a esclavitud»... La urgencia de un efectivo reconocimiento de los derechos de las mujeres en el trabajo se advierte bajo el aspecto de retribución, de seguridad y de previsión social”. (295)

“El trabajo infantil y de menores, en sus formas intolerables, constituye un tipo de violencia menos visible, pero no por eso menos terrible. Una violencia que, más allá de todas las implicaciones políticas, económicas y jurídicas, es esencialmente un problema moral”. (296)

“En el mundo actual, en el que se agrava el desequilibrio entre países ricos y países pobres y en el que el desarrollo de las comunicaciones reduce rápidamente las distancias, aumentan las migraciones de personas en busca de mejores condiciones de vida, provenientes de las zonas menos favorecidas de la tierra. Su llegada a los países desarrollados es frecuentemente percibida como una amenaza”. (297)

“Las instituciones de los países que reciben emigrantes deben vigilar cuidadosamente a fin de que no se difunda la tentación de explotar la mano extranjera... Al mismo tiempo, en la medida de lo posible, han de ser favorecidas todas aquellas condiciones que permiten mayores posibilidades de trabajo en sus lugares de origen”. (298)

### **3.3. Una aproximación a la cuestión desde la ciencia económica.**

La finalidad de la Economía, como ciencia encaminada a satisfacer necesidades, parece haber sido sustituida por la maximización del beneficio y el aumento del Producto Interior Bruto, como fines en sí mismos, y todo vale para conseguirlos.

Los balances de las empresas y las macromagnitudes son los verdaderos protagonistas, habiendo dejado al margen la dignidad del trabajo y la calidad de vida de las personas, cuando el bienestar económico de un país no queda reflejado, exclusivamente, por la cantidad de bienes producidos sino considerando la manera de producirlos y, sobre todo, por el grado de equidad en la distribución de la renta.

En las sociedades que se autodenominan desarrolladas puede afirmarse que las condiciones laborales caminan, con rapidez, hacia una mayor fragilidad, situando a muchos hermanos nuestros en una verdadera precarización laboral que atenta a la misma dignidad humana. Al mismo tiempo, asistimos a una segregación laboral y ocupacional que excluye o penaliza, directamente, a ciertas personas por pertenecer a una determinada categoría social (mujeres, jóvenes, mayores de 40 años, inmigrantes), sin acceso a los derechos sociales básicos ni una adecuada protección por parte de la Administración pública.

Las elevadas tasas de desempleo parecen legitimar una especie de “regateo” a la baja y asimétrico, que se jacta, sobre todo, con los más necesitados: “lo tomas o lo dejas, esto es lo que hay...”, son expresiones demasiado frecuentes en los procesos de selección y contratación.

“Una vez más se debe repetir el principio fundamental: la jerarquía de valores, el sentido profundo del trabajo mismo exigen que el capital esté en función del trabajo y no el trabajo en función del capital”. (LE 23). Cabe hacerlo extensible a la implacable aplicación de las tecnologías y la robotización como sustitución del trabajo humano.

La deslocalización productiva sin alma, la despersonalización a la que puede conllevar el uso masivo de las TIC, la economía sumergida y la fiscalidad privilegiada de la que gozan algunos, son

pilares de una sociedad en la que se ha globalizado la superficialidad, o globalización de la indiferencia, en palabras del Papa Francisco.

“Vivimos en un tiempo de explotación de los trabajadores; en un momento en donde el trabajo no está precisamente al servicio de la dignidad de la persona humana, sino que es el trabajo esclavo. Debemos formar, educar a un nuevo humanismo del trabajo, donde el hombre, no la ganancia, esté al centro; donde la economía sirva al hombre y no se sirva del hombre.” (Papa Francisco, Discurso a los miembros del Movimiento Cristiano de Trabajadores, 2016)

Como decíamos en nuestro anterior documento de 2016, “Economía y Ética”, detrás de cada visión económica, como ocurre en cualquier ciencia, existe una Antropología, es más, necesita de ella para que pueda llevarse a la praxis.

De esta manera, estamos inmersos en el ideal del tener, en el ideal del éxito, y en el ideal del ocio, como paradigmas de felicidad, lo que requiere una cultura de lo inmediato, sin perspectiva, en definitiva, una sociedad amoral.

Así lo expresa Emmanuel Mounier que, desde el personalismo cristiano, interpreta con claridad la crisis de valores de la primera mitad del siglo XX y analiza en profundidad las principales corrientes del pensamiento contemporáneo: “El hombre de la diversión vive como expulsado de sí, confundido con el tumulto exterior: Así el hombre es prisionero de sus apetitos, de sus relaciones, del mundo que lo distrae. Vida inmediata, sin memoria, sin proyecto, sin dominio, es la definición misma de la exterioridad, y, en un registro humano, de la vulgaridad. La vida personal comienza con la capacidad de romper el contacto con el medio, de recobrase, de recuperarse, con miras a recogerse en un centro, a unificarse”.

Más adelante en el tiempo, san Juan Pablo II desarrollará en sus numerosos estudios la conexión de la ética con la vida personal, y la dignidad irreductible de la persona, cuya condición es ser un fin y nunca un medio, no debiendo ser reducida a cosa, rebajada a objeto.

Observamos, al mismo tiempo, la aparición de sectores que parecen venir “de vuelta”, que prefieren ser a tener, o que son conscientes de que no merece la pena “vender” la vida por tal de alcanzar el éxito

pues el precio a pagar es demasiado caro, o que ya no disfrutaban tanto con cierta diversión y ocio evasivo que suele conllevar, a no muy largo plazo, un profundo vacío.

Pasar de la alienación a la participación, caminar juntos como comunidad cristiana y en cooperación con tantas personas de buena voluntad que encontramos en nuestro mundo, basados en la esperanza como fuerza de transformación social, son razones más fuertes e ilusionantes que un mero optimismo.

Ante un problema de tal trascendencia, debemos ser conscientes de que la solución no es fácil a corto y medio plazo, y que las consecuencias afectan a toda la sociedad. Todos, en mayor o menor medida, tenemos responsabilidad.

### **3.4. Propuestas para el camino / Motivos para la esperanza.**

El problema que nos ocupa es responsabilidad de todos (como empresario, trabajador, consumidor) y las consecuencias, de una u otra forma, afectan a toda la sociedad. Cuestiones como el consumo responsable, la coherencia de vida, la fidelidad en lo poco, en lo cotidiano, en el trabajo, entender la legalidad como mínimo moral, nos parecen básicas para aspirar a un cambio profundo, verdadero y sostenible.

Como nos enseña D. José Robles, Delegado diocesano de Pastoral Social y auténtica referencia para la Fundación Cardenal Spínola de Lucha contra el Paro, vivimos en un tiempo donde no hay formación social, ni inquietud siquiera, y los mensajes lanzados por la televisión, los medios y las redes sociales han adquirido rango de cátedra. Al mismo tiempo, demasiado a menudo utilizamos un léxico que suena bien, pero con tintes políticos, palabras inocuas, grandes declaraciones que no se traducen en nada, a lo sumo en un sentimentalismo de buenas intenciones. Existe una separación artificial entre la vertiente social del Evangelio y el vocabulario con que este mensaje se envía. Se trataría de plasmar en propuestas y obras concretas las cuestiones sociales, que fueran asumidas por las comunidades cristianas.

#### **3.4.1. Empresarios.**

“El empresario es una figura fundamental de toda buena economía... No hay buena economía sin buenos empresarios, sin vuestra capacidad para crear, crear trabajo, crear productos... El verdadero empresario conoce a sus trabajadores, porque trabaja junto a ellos, trabaja con ellos. No olvidemos que el empresario debe ser antes que nada un trabajador. Si él no tiene esta experiencia de la dignidad del trabajo, no será un buen empresario. Comparte las fatigas de los trabajadores y comparte las alegrías del trabajo, la solución de los problemas, crear algo juntos. Y si debe despedir a alguien es siempre una decisión dolorosa y no lo haría, si pudiese. Ningún buen empresario ama despedir a su gente; no, quien piensa resolver el problema de su empresa despidiendo a la gente, no es un buen empresario, es un comerciante, hoy vende a su gente, mañana vende la propia dignidad”. (Visita Pastoral del Papa Francisco a Génova, Encuentro con el mundo del Trabajo, 27/05/2017)

“Una enfermedad de la economía es la progresiva transformación de los empresarios en especuladores... Al empresario no se le debe confundir con el especulador: el especulador es una figura semejante a la que Jesús en el Evangelio llama “mercenario”, para contraponerlo al Buen Pastor. El especulador no ama a su empresa, no ama a los trabajadores, sino que ve a la empresa y los trabajadores solo como medios para obtener provecho... Despedir, cerrar, mover la empresa no le crea problema alguno, porque el especulador usa, instrumentaliza, “come” personas y medios en favor de sus objetivos de provecho... Es una economía sin rostros. Una economía abstracta. Detrás de las decisiones del especulador no hay personas y, por lo tanto, no se ven las personas que hay que despedir y recortar. Cuando la economía pierde contacto con los rostros de las personas concretas, ella misma se convierte en una economía sin rostro y, por lo tanto, una economía despiadada... Pero paradójicamente, a veces el sistema político parece alentar a quien especula sobre el trabajo y no a quien invierte y cree en el trabajo... Y hoy existen muchos verdaderos empresarios, empresarios honestos que aman a sus trabajadores, que aman a la empresa, que trabajan junto a ellos para llevar adelante la empresa, y estos son los más desfavorecidos por estas políticas que favorecen a los especuladores”. (Visita Pastoral del Papa Francisco a Génova, Encuentro con el mundo del Trabajo, 27/05/2017)

Muchas veces nos han formulado la pregunta de si el Evangelio puede ser fuente de ventaja competitiva. En estos tiempos actuales donde la calidad de servicio escasea, en nuestra humilde opinión, resulta más oportuno que nunca orientarnos hacia la empatía profunda con el cliente externo e interno (trabajadores), apostar por una estrategia de diferenciación efectiva basada en la calidad de servicio, en la atención personalizada que además, por su propia naturaleza, no pueden ofrecer las máquinas. Cuando el objetivo prioritario deja de ser la maximización del beneficio, se abren precisamente nuevos caminos que se alejan de la especulación y de la mentira.

Así lo expresábamos en el documento del año anterior: la mentalidad cortoplacista, mayoritaria en nuestra época, que busca conseguir lo máximo en el menor tiempo posible, en un entorno de elevado desempleo, se concreta en unas actuaciones basadas en la presión

desmedida a los empleados para alcanzar los objetivos, en una especulación financiera, en un marketing engañoso que promete felicidad inmediata. Pero hay otra alternativa con perspectivas reales a medio y largo plazo. Una estrategia empresarial basada en la Verdad, a nivel interno y externo, consigue una fidelización de los empleados, una identificación de los mismos con la cultura organizativa, y el establecimiento de fuertes vínculos con los clientes y su consiguiente fidelización.

No se trata de ser la opción mayoritariamente preferida por el mercado, y, por tanto, no se puede pretender alcanzar economías de escala con el menor coste unitario, pero sí considerar que existen grandes nichos de mercado que buscan y esperan de las empresas una transparencia en la gestión, el establecimiento de unos márgenes razonables, y que valorarían positivamente la aplicación de unas condiciones laborales satisfactorias a los empleados. Si optamos por este enfoque, todos estos aspectos podrían reflejarse en las etiquetas de los productos y servicios ofrecidos, en nuestra política de comunicación, y en las propias cuentas anuales.

Ciertamente, la buena voluntad no basta. Este tiempo exige conocimientos, capacidades y actitudes que puedan traducirse en nuevas formas de desarrollar todo el proceso de gestión y administración de los Recursos Humanos: planificación, reclutamiento y selección, contratación, formación, remuneración / condiciones, salud laboral... Todas las actividades humanas, también la empresarial, pueden ser un ejercicio de la misericordia, que es participación en el amor de Dios por los hombres.

Concretando, aún más, las posibles medidas que se pudieran adoptar, proponemos las siguientes opciones para tres de los aspectos fundamentales del área de Recursos Humanos: Selección, Contratación y Remuneración.

- Selección: la cultura de la utilidad va inseparablemente asociada a la cultura del descarte, tan denunciada por el Papa Francisco. ¿Te has sentido alguna vez descartado, desechado, desamado?

En el campo de la Selección de personal, por lo general, las personas somos seleccionadas en función de lo que se estima que podamos aportar a las empresas en base a nuestra formación,

experiencia, productividad esperada, sin importar cuánto necesitamos el trabajo al que aspiramos, o si la formación de la que carecemos podría sernos facilitada por la propia empresa aportándonos las competencias necesarias. De esta manera, los mejores puestos, las mejores condiciones, siempre recaerán en aquellos que mejores oportunidades formativas o sociales tuvieron y supieron aprovecharlas, o en aquellos que con mucha dificultad pudieron acceder a ellas; sin duda, es justo compensar el esfuerzo y sacrificio realizado, pero quienes no tuvieron tales oportunidades, no las aprovecharon, o cometieron errores durante su infancia y juventud, parecen condenados a pagar por ello durante toda su vida. En sentido positivo, los mecanismos de promoción interna y una formación dual de calidad, al igual que lo fueron las escuelas de aprendices, constituyen alternativas claramente vinculadas a la promoción social.

En el Evangelio, contemplamos que Jesús, a pesar de no excluir a nadie, lleva tras de sí, sobre todo, a unos simples pescadores, a publicanos, prostitutas... Los entendidos, los ricos, los poderosos, salvo excepciones, no parecen hacerle demasiado caso, incluso es rechazado. ¿Se equivoca Jesús en su política de Reclutamiento y Selección de Recursos Humanos? ¿No resulta suficientemente atractiva para todos su oferta de seguimiento?

En el proyecto Rueda Solidaria, de la Fundación Cardenal Spínola de Lucha contra el Paro, se seleccionó para el sector de Ayuda a Domicilio a una persona en situación socioeconómica de exclusión y casi nula formación académica, pero enorme categoría humana. Tras la formación específica recibida y más de un año de experiencia, podemos afirmar que difícilmente se le puede igualar otra trabajadora en dedicación, entrega y profesionalidad.

En cierta manera, la gratitud va en función de la generosidad recibida. Como nos enseña el pasaje del Evangelio en que una mujer entra en casa del fariseo donde estaba invitado Jesús a comer y le unge los pies (Jn 7, 36-50), muestra mucho amor aquel que mucho se ha sentido amado. La empresa puede y debe convertirse en instrumento de inserción y cohesión social.

## - Contratación:

La mayor parte de los nuevos contratos de trabajo que se realizan son de duración determinada. La legislación actual permite incluso, con cierta pericia, mantener a un trabajador en situación de temporalidad encadenando diversas modalidades contractuales.

Así nos lo comentaba una joven de unos treinta años, con más de ocho años de experiencia como enfermera en una institución ampliamente conocida, a la que se le habían realizado los siguientes contratos: contrato en prácticas, contrato de interinidad, contrato de obra y servicio determinado, contrato eventual por circunstancias de la producción.

Parece obvio que la antigüedad de ocho años hace patente que se trata de una trabajadora digna de confianza y con acreditada valía profesional. Sin embargo, a la institución no parece importarle como persona, pues solo así se entiende que aún no le haya realizado un contrato indefinido. La contratación temporal “indefinida” impide el acceso a las fuentes de financiación que posibilitan cuestiones tan elementales como adquirir una vivienda o formar una familia.

Nuestro posicionamiento parece claro al respecto. Si estamos ante un trabajador con demostrada entrega, lealtad y compromiso con la empresa, ¿a qué esperar para hacerle un contrato fijo? ¿Es más importante el ahorro de posibles indemnizaciones, los escasos beneficios sociales o fiscales que podamos obtener, o la estabilidad que podemos proporcionar a la persona que pasa la mayor parte de su vida en nuestra empresa? Naturalmente, las modalidades que actualmente se barajan de contrato indefinido, sometido a nulas o irrisorias indemnizaciones en caso de despido, implican la misma inseguridad.

Unos prefieren la motivación del miedo y la amenaza permanente. Otros, en cambio, la motivación del buen trato.

- Remuneración: todos sabemos que, paradójicamente, el Salario Mínimo Interprofesional no es lo mínimo que necesitamos para vivir. Difícilmente, con poco más de 700 € mensuales se puede llevar adelante una casa: vivienda, comida, vestido... ¿Podemos quedarnos tranquilos sabiendo que estamos pagando a un empleado menos de lo que necesita para vivir?

El salario mínimo es un referente para diversos asuntos en materia laboral, entre otros la negociación colectiva, no para que ese sea obligatoriamente el salario que perciben habitualmente los trabajadores. Desgraciadamente, en muchos casos e incumpliendo la normativa legal, también puede ser, y lo es, incluso inferior.

Por tanto, si realmente queremos posicionarnos, el salario mínimo establecido en nuestras empresas debería ser aquel que posibilita vivir con cierta dignidad cubriendo las necesidades básicas.

Por otro lado, también deberíamos revisar las diferencias salariales entre los distintos puestos de trabajo. Naturalmente, el salario debe responder a las características del puesto en cuanto a formación requerida, responsabilidad, dedicación... Pero, ¿son justificables las diferencias abismales existentes en una misma empresa, con empleados que perciben 8.000 €, 15.000 € mensuales frente a otros que apenas llegan a los 900 € o 1.000 €? ¿No es algo desproporcionado? ¿Es posible una distribución de la renta más equitativa?

Como nos reitera la Sagrada Escritura, por hacer acepción de personas, por tener grandes pretensiones, no dejamos que Jesucristo entre en nuestra vida.

“No tener trabajo y no recibir un salario justo; no tener una casa o una tierra donde habitar; ser discriminados por la fe, la raza, la condición social...: estas, y muchas otras, son situaciones que atentan contra la dignidad de la persona, frente a las cuales la acción misericordiosa de los cristianos responde ante todo con la vigilancia y la solidaridad... El carácter social de la misericordia obliga a no quedarse inmóviles y a desterrar la indiferencia y la hipocresía, de modo que los planes y proyectos no queden solo en letra muerta. Que el Espíritu Santo nos ayude a estar siempre dispuestos a contribuir de manera concreta y desinteresada, para que la justicia y una vida digna no sean solo palabras bonitas, sino que constituyan el compromiso concreto de todo el que quiere testimoniar la presencia del reino de Dios”. (Misericordia et misera, 19)

### **3.4.2. Trabajadores.**

A nivel personal, se trata de tomarnos, en serio, el mandato de llevar la fe al ámbito del trabajo: donde más tiempo pasamos, con quienes

más tiempo convivimos, donde pasamos nuestras mejores horas del día, donde llevamos a cabo nuestro proyecto personal, donde nos configuramos.

Es cierto que muchas empresas están lejos de cumplir sus obligaciones en materia laboral, pero también es verdad que no pocos trabajadores se rigen por la ley del mínimo esfuerzo, por el cumplimiento estricto de lo pactado sin dar ni un solo paso más.

Como nos dice el Papa Francisco, existe la vocación al trabajo, no a la pereza. Preguntarnos qué podemos hacer por las empresas en las que prestamos nuestros servicios, cuál es la situación económica y personal que atraviesa el empresario que un día puso su confianza en nosotros dándonos un puesto de trabajo, nos parecen pasos de comunión, fraternidad y fortaleza empresarial.

Cuando, como trabajadores, idolatramos al dinero, todo esto desaparece, haremos justo lo imprescindible, simularemos la gravedad de las enfermedades, o llegado el caso de una mejor oferta nos marcharemos sin el menor escrúpulo, como en una especie de subasta, al mejor postor.

También, la empresa, es el lugar privilegiado para la ayuda al prójimo, donde hacemos próximos de aquellos compañeros que necesitan acogida, compasión, ayuda. El individualismo, la rivalidad, la competencia interna encarnizada terminan por sacar lo peor de nosotros mismos y devorarnos a todos.

Ya en el documento del pasado año expresábamos la importancia de la educación: con la mejor de las intenciones, muchas familias y centros educativos educan a los niños y jóvenes para el éxito, para tener prestigio, dinero, fama, comodidad,..., intentando combinarlo con buenos propósitos y solidaridad. Desgraciadamente, además de conducirlos, casi con toda seguridad, al fracaso personal y la frustración, la práctica de la caridad así entendida solo puede darnos algunas sensaciones y tranquilizar nuestra conciencia pero no permite amar en plenitud.

Ante las perspectivas laborales del cambio estructural al que asistimos, analizadas en las dos primeras partes de este documento, capítulo especial merece el Autoempleo. Verdaderamente, en muchas ocasiones, el autoempleo se convierte en la única y mejor

opción posible, entendiéndolo como tal la puesta en marcha de una actividad económica con objeto de conseguir una ocupación o puesto de trabajo, bien iniciando una nueva actividad como trabajador autónomo (autoempleo individual) o creando una nueva empresa (autoempleo colectivo).

Debemos diferenciar estas opciones de los denominados falsos autónomos, cuyo número, lamentablemente, resulta cada vez más creciente en los últimos años y que son el resultado de un uso fraudulento del trabajo por cuenta propia. Algunas empresas, a través de estas prácticas de dudosa moralidad, ven en ello una vía para la reducción de costes y eludir responsabilidades, a costa de un fuerte deterioro de las condiciones laborales del trabajador y una menor protección social.

Tampoco podríamos considerar, como parte de estas alternativas encaminadas a la creación de empleo, aquellos casos de autoempleo cuya motivación principal reside en maximizar los beneficios o evitar el compromiso.

Sin embargo, cabe señalar que en un contexto de aumento del paro y desempleo estructural, unido a la progresiva externalización y subcontratación de muchos servicios, el autoempleo resulta, en muchas ocasiones, la única forma de continuar activo en el mercado laboral, y son muchas las personas que consiguen salir adelante con estas soluciones, personas para las que el mercado de trabajo por cuenta ajena no ofrece ninguna solución.

Por ello, debe hacerse todo lo posible para facilitar que el autoempleo se encamine hacia un verdadero emprendimiento, propiciando solidez y consolidación. Acompañar, alentar, formar, asesorar, apoyar solidariamente a las personas que optan por el autoempleo, individual o colectivo, y al emprendimiento, como solución a la situación de desempleo, se convierten en pilares básicos de viabilidad y sostenibilidad.

No resulta tarea fácil la asunción de un riesgo económico y personal, enfrentándose a un entorno complejo, dinámico y globalizado. Pero, ¿acaso la flexibilidad y precariedad actual, y todo apunta a que también futura, del trabajo por cuenta ajena no incorporan iguales o mayores niveles de incertidumbre?

De por sí, en sentido amplio, el espíritu emprendedor es una actitud que abarca a toda la persona y que se refleja en la motivación y la capacidad para plantearse unos objetivos y luchar por alcanzarlos de la mejor manera posible.

Cada vez más, muchos jóvenes se plantean esta posibilidad como opción laboral (y opción de vida), en la que invertir sus talentos en algo que merezca la pena. No hablamos solo de iniciativas de economía solidaria, tercer sector, cooperativas, sino de una manera de plasmar un proyecto personal no sometido a los principios y valores dominantes.

No hay fuerza más poderosa que la fe y esta se hace vida cuando luchamos por algo en lo que creemos. Tenacidad, compromiso, valores, caminar con otros, son posibilidades que llenan de sentido lo que hacemos y, además, se traducen en la propia competitividad empresarial.

### **3.4.3. Cooperación, Unidad, Responsabilidad.**

Hoy, más que nunca, resulta necesaria la creación de redes de ayuda, establecer vínculos de Asociaciones de trabajadores, de emprendedores, que puedan abordar, como opción de vida, el mantenimiento de salarios dignos y la obtención de beneficios dignos, no insultantes, aspecto este último que, como señalábamos en la introducción, siempre deberíamos plantearnos a la hora de ejercer nuestras decisiones de consumo, preguntarnos acerca de las condiciones laborales existentes en las empresas y actuar en consecuencia.

Recuperar las fuerzas iniciales del asociacionismo obrero para poder ir más allá de la siempre necesaria reivindicación, podría ser una vía por donde caminar. Implantar mecanismos de ayuda mutua entre los propios trabajadores, denunciar con libertad los incumplimientos en materia laboral, sin condicionantes de tipo político y financiero, la preocupación sincera por la buena marcha empresarial saliendo de la falsa dualidad empresario / trabajador, la elaboración permanente de propuestas para mejorar la viabilidad y sostenibilidad empresarial, son algunas sugerencias que dejamos para la reflexión.

No podemos olvidar la gravísima responsabilidad de la Administración Pública. En este sentido, “también hará falta la intervención del

Estado para proteger ciertos bienes colectivos y asegurar la satisfacción de las necesidades humanas fundamentales”. E ignorar esto, afirmaba san Juan Pablo II, lleva a “una idolatría del mercado”.

La caridad política, el compromiso social, la responsabilidad activa, el protagonismo de la sociedad civil, la lucha contra la corrupción como la peor de las lacras sociales, la presencia de los cristianos en la vida pública como testigos del Evangelio, se hace de todo punto necesario para la construcción de un mundo más justo, solidario y fraterno. Ello nos exige una encarnación permanente, conocer de primera mano las circunstancias concretas que viven las personas, para no quedarnos en algo difuso, abstracto, sino en la entrega de la propia vida al servicio del prójimo.

“En muchos aspectos, el prójimo que tenemos que amar se presenta "en sociedad", de modo que amarlo realmente, socorrer su necesidad o su indigencia, puede significar algo distinto del bien que se le puede desear en el plano puramente individual: amarlo en el plano social significa, según las situaciones, servirse de las mediaciones sociales para mejorar su vida, o bien eliminar los factores sociales que causan su indigencia. La obra de misericordia con la que se responde aquí y ahora a una necesidad real y urgente del prójimo es, indudablemente, un acto de caridad; pero es un acto de caridad igualmente indispensable el esfuerzo dirigido a organizar y estructurar la sociedad de modo que el prójimo no tenga que padecer la miseria". (CDSI 208)

Asumir el estilo de vida como uno de los pilares de la vida espiritual resulta clave para caminar como discípulo de Jesucristo. Atendiendo a las enseñanzas de los Padres de la Iglesia, la cuestión social va unida, inseparablemente, a la Palabra de Dios, la oración, la vida sacramental, como parte del itinerario espiritual. “Si alguno dice: «Amo a Dios», y aborrece a su hermano, es un mentiroso; pues quien no ama a su hermano, a quien ve, no puede amar a Dios a quien no ve”. (1 Jn 4,20). “Quien no ama no ha conocido a Dios, porque Dios es Amor”. (1 Jn 1,8)

En esta línea nos exhortan las Orientaciones pastorales diocesanas 2016-2021: “Tenemos que afrontar el reto de pasar de una parroquia entendida como centro de servicios religiosos, organizada en diferentes grupos de trabajo, a una parroquia que se estructura como

comunidad de comunidades, cuyos miembros se comprometen en las diversas tareas de la comunidad parroquial: anuncio de la Palabra, sacramentos, vida común y servicio a los pobres”. Solo así podremos llevar adelante el objetivo específico que más adelante recoge el mismo documento: “explicitar la dimensión social de la evangelización y el compromiso por el desarrollo integral de los más pobres”.

“Nada más común entre los hombres y aun entre los mismos católicos que equivocar la noción de la caridad. Para la mayoría de las gentes la caridad es compasión de las ajenas desdichas y la beneficencia que las socorre, lo cual rebaja esta hermosísima virtud, haciendo hija de la tierra a quién nació del cielo y del cielo a nosotros ha descendido... La caridad es todo el cristianismo, y según el pensamiento de Jesucristo debía constituir no el ornamento, sino el ser y la vida del cristiano”. (Beato Marcelo Spínola).

“Para la Iglesia, la caridad no es una especie de actividad de asistencia social que también se podría dejar a otros, sino que pertenece a su naturaleza y es manifestación irrenunciable de su propia esencia”. (Deus caritas est, 25).

“El mundo sigue generando nuevas formas de pobreza espiritual y material que atentan contra la dignidad de las personas. Por este motivo, la Iglesia debe estar siempre atenta y dispuesta a descubrir nuevas obras de misericordia y realizarlas con generosidad y entusiasmo. Esforcémonos entonces en concretar la caridad y, al mismo tiempo, en iluminar con inteligencia la práctica de las obras de misericordia... El carácter social de la misericordia obliga a no quedarse inmóviles y a desterrar la indiferencia y la hipocresía, de modo que los planes y proyectos no queden solo en letra muerta. Que el Espíritu Santo nos ayude a estar siempre dispuestos a contribuir de manera concreta y desinteresada, para que la justicia y una vida digna no sean solo palabras bonitas, sino que constituyan el compromiso concreto de todo el que quiere testimoniar la presencia del reino de Dios”. (Misericordia et misera, 19)

### 3.5. Conclusión.

“Trabajando nos volvemos más personas. Nuestra humanidad florece, los jóvenes se vuelven adultos trabajando... Sobre la tierra hay pocas alegrías más grandes que las que se experimentan trabajando, así como hay pocos dolores más grandes que los dolores del trabajo, cuando el trabajo explota, aplasta, humilla, mata... Es necesario mirar sin miedo, pero con responsabilidad, a las transformaciones tecnológicas de la economía y de la vida y no resignarse a la ideología que está imponiéndose por doquier, que imagina un mundo donde solo la mitad o quizás dos tercios de los trabajadores trabajarán, y los demás serán mantenidos por una ayuda social. Debe quedar claro que el objetivo verdadero que hay que alcanzar no es la “renta para todos”, sino ¡el trabajo para todos! Porque sin trabajo, sin trabajo para todos no habrá dignidad para todos”. (Visita Pastoral del Papa Francisco a Génova, Encuentro con el mundo del Trabajo, 27/05/2017)

A todo el que lea este documento, le invitamos a ser libre y seguir al Señor Jesús: es lo mejor que podemos dar, es lo mejor que nos ha pasado, Él es nuestra razón de ser.

*“En aquel tiempo, dijo Jesús a la gente: El reino de los cielos se parece a un tesoro escondido en el campo: el que lo encuentra, lo vuelve a esconder y, lleno de alegría, va a vender todo lo que tiene y compra el campo. El reino de los cielos se parece también a un comerciante de perlas finas, que al encontrar una de gran valor se va a vender todo lo que tiene y la compra”. (Mt 13, 44-46)*

*Manuel Luis Góngora García*

#### **4. RELACIÓN DE PUBLICACIONES DE AÑOS ANTERIORES.**

##### **“Desempleo en Andalucía”**

1997. José Vallés Ferrer.

##### **“Situación laboral de la mujer en Andalucía”**

1998. M<sup>a</sup> José Vázquez Cueto y equipo.

##### **“El mercado de trabajo en Andalucía en la Europa de la moneda única”**

1999. José Luis Martín Navarro.

##### **“Jornadas sobre el futuro del empleo”**

1999. José Vallés Ferrer, Santiago Herrero León, Javier Benjumea Llorente, Manuel Pastrana Casado, Francisco Alfonsín Velázquez, Ildefonso Camacho Laraña, Manuel Navarro Palacios.

##### **“Empleo y bienestar en el siglo XXI: los nuevos yacimientos de empleo”**

2000. José Luis Martín Navarro, Luis Antonio Palma Martos.

##### **“Conclusiones sobre el fenómeno de la globalización y las exigencias de la justicia social internacional”**

2001. José Manuel Peláez Marón.

##### **“La regularización de la relaciones laborales y su repercusión sobre el empleo”**

2002. Fermín Rodríguez Sañudo.

##### **“La inmigración”**

2003. José Luis Martín Navarro, Francisco del Río Muñoz, Jesús Duque Fernández O.P., Fray Carlos Amigo Vallejo O.F.M.

##### **“Inmigración y empleo”**

2004. José Chamizo de la Rubia, Amparo Osorio Hervaz, Manuel López Ruiz, Mohamed Ali Bonchaoni.

##### **“Actualización de Documentos 1997-2004”**

2005. José Robles Gómez, José Vallés Ferrer, M<sup>a</sup> José Vázquez Cueto, José Luis Martín Navarro, José Manuel Peláez Marón, Fermín Rodríguez Sañudo, Manuel Andrés Navarro Atienza.

### **“Ética: Trabajo y Economía”**

2006. José Robles Gómez, José Vallés Ferrer.

### **“Personas con discapacidad y Empleo”**

2007. Pedro Fernández-Argüelles Vinteño, Fernando Rico Rico, M<sup>a</sup> Luisa Guerrero Díaz.

### **“La calidad del empleo. Indicadores”**

2008. Asunción Rodríguez Ramos, Ángel Galán García.

### **“Sistema Económico y Financiero. La Economía española en Europa: opciones económicas en el tercer milenio”**

2009. Fernando Navarro Atienza, José Vallés Ferrer.

### **“Economía sumergida”**

2010. Juan Antonio Álvarez Martín.

### **“La reforma laboral y el empleo”**

2011. Carlos Suan Rodríguez, Antonio Muñoz Rigores.

### **“Comunidades Autónomas y empleo”**

2012. Francisco del Río Muñoz.

### **“Europa: Economía, empleo y el euro”**

2013. María Luisa Ridaó Carlini, José Luis Martín Navarro.

### **“Crédito y Empleo”**

2014. Juan Pablo Fernández Barrero, María José Vázquez Cueto.

### **“Emprendimiento y Empleo”**

2015. Esteban Almirón Navarro, Fuensanta Galán Herrero.

### **“Economía y Ética, Economía de Comunión, Emprendimiento Social”**

2016. Manuel Luis Góngora García, Elena Bravo Bravo, Sebastián Galera Galera.

## Fundación Cardenal Spínola de Lucha contra el Paro

Plaza Virgen de los Reyes, s/n  
(Arzobispado)  
41004 Sevilla

954 22 55 52 / 954 22 13 11

[secretaria@fundacioncardenalspinola.org](mailto:secretaria@fundacioncardenalspinola.org)

