



UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

DEPARTAMENT D'ECONOMIA APLICADA

MASTER EN
GESTIÓN Y PROMOCIÓN DEL DESARROLLO LOCAL

**MERCADO DE TRABAJO, FORMACIÓN Y
POLÍTICAS DE EMPLEO**

TEMA 3:
EL SISTEMA LABORAL TERRITORIAL

PROFESOR:
JOSEP V. PITXER

CURSO 2014-2015

TEMA 3: EL SISTEMA LABORAL TERRITORIAL

OBJETIVO:

El sistema local de empleo, en tanto que subsistema territorial, guarda una estrecha relación con otros subsistemas (parcelas o planos) territoriales. De ahí que en este tercer tema nos planteemos detectar cuáles son estos últimos subsistemas territoriales, así como cuál es su incidencia sobre las características, el funcionamiento y la transformación de los sistemas locales de empleo. A todo ello cabrá añadir una reflexión acerca de los contenidos de una política de empleo dirigida a mejorar la situación laboral de un territorio.

INTRODUCCIÓN:

- 1) Hasta el momento hemos identificado una doble segmentación en la realidad laboral:
 - a) Segmentación entre los diversos MLFT o SLE. Se trata de territorios autosuficientes, por tanto, aislados unos de otros.
 - b) Segmentación en el seno de cada SLE. Efectivamente, en interior de cada sistema local de empleo (SLE) apreciamos un fenómeno de segmentación laboral, de manera que conviven dentro un mismo ámbito espacial varios segmentos laborales, lo cual permite definir condiciones de trabajo y de empleo particulares en el seno de cada uno de ellos.
- 2) Tras la dinámica de segmentación interna del SLE, así como en la base de la configuración específica de dicho sistema territorial, encontramos factores de oferta y de demanda laborales. Los primeros inciden sobre la cantidad y las características de la mano de obra disponible a escala local, mientras que los segundos determinan la cantidad y la calidad de los puestos de trabajo locales.
- 3) Para acabar esta introducción, cabe recordar dos consideraciones generales:
 - a) La demanda de fuerza de trabajo local (las oportunidades laborales existentes) está definida en términos cuantitativos y cualitativos por las características de la estructura productiva a nivel local, y más concretamente por el conjunto de prácticas de gestión de la mano de obra de las unidades productivas instaladas en el territorio.
 - b) Por su parte, la oferta de fuerza de trabajo también se define, cuantitativa y cualitativamente, a escala territorial. Al respecto, las estrategias familiares y la contribución del sistema local de formación resultan fundamentales.

ÍNDICE:

- 1) Actores y procesos de las relaciones de empleo territorializadas
- 2) La articulación del sistema local de empleo con otros subsistemas territoriales
- 3) El sistema productivo local y las prácticas empresariales de gestión laboral
- 4) El sistema de reproducción social y los procesos de adquisición de cualificaciones laborales
- 5) Funcionamiento y dinámica de los sistemas laborales territoriales
- 6) Fuentes de información y contenido de la sección laboral del diagnóstico territorial

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

BANYULS, J. y otros (2005): *Economía laboral i polítiques d'ocupació*, Universitat de València, València. Capítulo 7 ("Els mercats locals de treball"), pp. 191-214.

BANYULS, J. y CANO, E. (1996): "Trabajo y relaciones laborales", en C. OCHANDO. et al: *Elementos básicos de Economía*, Tirant lo Blanch, València, pp. 243-277. Epígrafe 3 ("El funcionamiento de los mercados locales de trabajo"), pp. 265-275.

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

ALÓS, R. y JÓDAR, P. (1997): "La descentralització productiva, motor de sistemes locals d'empresa. Estudi de dos casos: Mataró i Santa Coloma de Gramanet", *Papers*, nº 51, pp. 133-147.

BAGNASCO, A. (1989): "Mercado y mercados de trabajo", *Sociología del Trabajo*, nº 6, pp. 21-31.

CACHÓN, L. (1992): "El estudio del mercado de trabajo local en el marco de una política de desarrollo endógeno", *Economía y Sociedad*, nº 7, pp. 87-97.

DEL CASTILLO, J. (dir.) (1994): *Manual de desarrollo local*, Gobierno Vasco, Vitoria-Gasteiz.

FRASSA, J. (2008): "Rupturas y continuidades en el mundo del trabajo: Trayectorias laborales y valoraciones subjetivas en un estudio de caso", *Cuestiones de Sociología*, nº 4, pp. 243-266.

GALLEGO, J.R. y NÁCHER, J.M. (1996): "Territorialización de base industrial: el caso del Puerto de Sagunto", *Sociología del Trabajo*, nº 26, pp. 81-104.

GROSETTI, M. y MAS, P. (1993): "Un mercado local de trabajo: los ingenieros de Toulouse", en F. MICHON y D. SEGRESTIN (comps.): *El empleo, la empresa y la sociedad*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, pp. 141-153.

- HOMS, O. (1994): "La cualificación profesional en los mercados locales de trabajo", en A. ALABART, S. GARCÍA y S. GINER (comps.): *Clase, poder y ciudadanía*, Siglo XXI, Madrid.
- NAROTZKY, S. (2004): *Antropología Económica. Nuevas tendencias*, Ed. Melusina, Barcelona. Capítulo 5 ("Conclusión: cultura local y modelos económicos"), pp. 267-310.
- PEDREÑO, A. (2001): "Efectos territoriales de la globalización: el caso de la ruralidad agroindustrial murciana", *Revista de Estudios Regionales*, nº 59, pp. 69-96.
- STORPER, M. y HARRISON, B. (1994): "Flexibilidad, jerarquía y desarrollo regional: Los cambios de estructura de los sistemas productivos industriales y sus nuevas formas de articulación del poder en los años 90", en G. BENKO y A. LIPIETZ (eds.): *Las regiones que ganan*, Edicions Alfons el Magnànim, València, pp. 255-279.

ACTORES Y PROCESOS DE LAS RELACIONES DE EMPLEO TERRITORIALIZADAS

- 1) Nuestro centro de interés es el empleo (el trabajo mercantil), esto es, "una relación entre un individuo portador de una formación (en sentido amplio, es decir, que está provisto de una «preparación» para el empleo y eventualmente de una experiencia profesional), un puesto de trabajo (un conjunto de tareas) y una remuneración. (...) El «empleo» comprende, pues, tanto las condiciones de acceso a la actividad profesional como las condiciones de ejercicio de esa actividad. Así definido, el empleo se refiere tanto al intercambio de la fuerza de trabajo, tradicionalmente tratado por los economistas, como a su utilización, que pertenece, también tradicionalmente, a los centros de interés de los sociólogos, ..." (DESMAREZ, 1991: 159-160)¹.
- 2) Cabe identificar cinco procesos implícitos a toda relación de empleo:
 - a) Proceso de producción y reproducción de la fuerza de trabajo.
 - b) Proceso de movilización laboral.
 - c) Proceso de intercambio de fuerza de trabajo y de circulación del trabajador entre distintos puestos de trabajo.
 - d) Proceso de trabajo.
 - e) Procesos reguladores.
- 3) A lo largo de los cinco procesos tiene lugar la presencia/participación, directa o indirecta, de múltiples actores.

¹Desmarez, P. (1991), "Mercado de trabajo y Sociología", en M. Maruani y E. Reynaud (comps): *Debates sobre el empleo. Francia y Alemania*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pp. 159-174.

ACTORES Y PROCESOS DE LAS RELACIONES DE EMPLEO

Procesos	Producción de personas y aprendizaje laboral		Movilización laboral	Intercambio y circulación laborales	Proceso de trabajo			Procesos reguladores
	(1)	(2)			(3)	(4)	(5)	
Actores								
Persona								
Empresa								
Estado								
Sindicatos								
Patronal								
Familia								
Escuela								
Centros de formación								
Agencias de colocación (intermediarios)								
Notas: (1): Producción y reproducción de personas (socialización primaria) (2): Procesos de aprendizaje laboral (socialización profesional) (3): División del trabajo y organización del trabajo y las cualificaciones (4): Conflicto, negociación y cooperación (5): Control de los trabajadores y uso de la fuerza de trabajo								

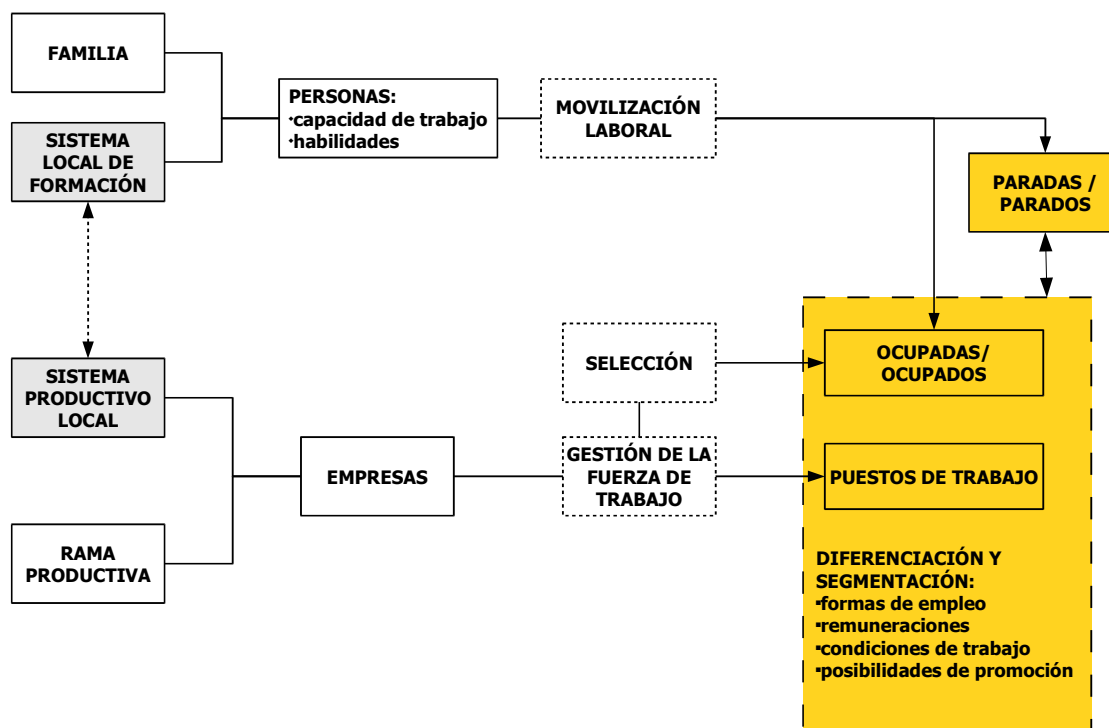
Fuente: Elaboración propia.

LA ARTICULACIÓN DEL SLE CON OTROS SUBSISTEMAS TERRITORIALES

- 1) Las relaciones de empleo son relaciones sociales de carácter territorial.
 - a) Factores explicativos:
 - i) Los actores implicados son a locales o actúan localmente, además de presentar comportamientos y estrategias específicos del territorio.
 - ii) Los cinco procesos básicos implícitos a las relaciones sociales de empleo son procesos territoriales o concretados territorialmente.
 - b) Como resultado, el sistema local de empleo entabla una relación intensa con otras esferas o subsistemas territoriales:
 - i) Sistema productivo local.
 - ii) Sistema socio-institucional local.
 - iii) Sistema de formación local.

iv) Sistema reproductivo local.

LOS SISTEMAS LABORALES TERRITORIALES



Fuente: Banyuls y otros (2005: 194).

- 2) El sistema laboral territorial: conjunto resultante de la articulación entre el SLE y los cuatro sistemas territoriales que acabamos de mencionar (productivo, socio-institucional, formativo y reproductivo).

EL SISTEMA PRODUCTIVO LOCAL Y LAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES DE GESTIÓN LABORAL

La demanda de fuerza de trabajo local (las oportunidades laborales existentes) son definidas en términos cuantitativos y cualitativos por las características de la estructura productiva a nivel local y, más concretamente, por el conjunto de prácticas de gestión de la mano de obra de las unidades productivas instaladas en el territorio.

A.- LA ESTRUCTURA PRODUCTIVA LOCAL:

- 1) El conjunto de unidades productivas reunidas en un territorio conforman un aglomerado territorial de carácter productivo, el cual define las oportunidades laborales (cuantitativa y cualitativamente) del área. Para captar la incidencia sobre la demanda de fuerza de trabajo territorial en la doble dimensión cuantitativa y cualitativa, además de la identificación de las unidades productivas nos preocupan otras variables. Concretamente: el grado de división del trabajo entre las empresas presentes en el territorio, la estructura de poder (el tipo de relación interempresarial) establecida entre las distintas unidades productivas participantes en la elaboración de un mismo producto y la dimensión territorial de las dos variables anteriores.
- 2) Adicionalmente, resulta clave conocer algunos rasgos básicos del colectivo de empresas y unidades productivas instaladas en el territorio. Y ello a causa de su especial incidencia sobre las oportunidades laborales de la cuenca de empleo. Se trata de:
 - a) La estabilidad (o volatilidad) y la previsibilidad (o incertidumbre) de la evolución de la demanda de bienes y servicios.
 - b) El grado de control de los mercados de productos (por parte de las empresas), esto es, el grado de competencia o monopolio en los mercados.
 - c) El tamaño (dimensión) empresarial.
 - d) Las opciones tecnológicas escogidas (entre las existentes).
 - e) Las estrategias de competitividad empresarial (estrategias adaptativas vía costes / estrategias progresivas vía calidad) y el segmento de mercado en el que operan las empresas locales.

B.- LAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES DE GESTIÓN LABORAL:

- 1) Al hablar de prácticas empresariales de gestión de la fuerza de trabajo nos referimos al conjunto de estrategias y actuaciones empresariales que tienen las siguientes finalidades: atraer y reclutar mano de obra con determinadas características, mantener el vínculo contractual o romperlo y controlar la fuerza de trabajo contratada para lograr el máximo trabajo efectivo posible a través de la supervisión, la motivación y las sanciones². Con todo, estas prácticas empresariales de gestión laboral se deben articular de forma coherente con la estrategia general de competitividad y productiva de la empresa.

²Prieto, C. (1991): "Las prácticas empresariales de gestión de la fuerza de trabajo", en F. Miguélez y C. Prieto (dir. y coord.): *Las Relaciones Laborales en España*, Siglo XXI, Madrid, pp. 185-210.

- 2) Son diversos los elementos con incidencia sobre estas prácticas empresariales de gestión laboral:
 - a) Todos los elementos señalados en el apartado anterior (las características de la evolución de la demanda, el grado de control de los mercados de productos, el tamaño empresarial, las opciones tecnológicas escogidas, las estrategias de competitividad empresarial y el segmento de mercado en el que opera).
 - b) La situación laboral territorial.
 - c) Las regulaciones laborales (legales y convencionales, así como las informales).
 - d) La cultura empresarial.

- 3) Podemos concluir señalando que:
 - a) Existe un conjunto amplio y variado de condicionantes de las prácticas empresariales de gestión laboral.
 - b) La acción conjunta de los factores anteriores restringe y condiciona la gestión empresarial de la fuerza de trabajo. Sin embargo, siempre queda abierto un campo de discrecionalidad (margen de maniobra) para dicha política empresarial.
 - c) Por tanto, la actuación y cultura empresariales acaban determinando la opción finalmente adoptada (evidentemente, dentro del conjunto de opciones determinado por los condicionantes anteriores).

EL SISTEMA DE REPRODUCCIÓN SOCIAL Y LOS PROCESOS DE ADQUISICIÓN DE CUALIFICACIONES LABORALES

- 1) Los territorios son ámbitos en los que se desarrollan diversos procesos que conducen a la producción y reproducción de la fuerza de trabajo.
- 2) Cuando analizamos varios mercados de trabajo detectamos diferencias significativas entre la oferta de fuerza de trabajo de cada realidad territorial concreta. Y ello tanto en términos cuantitativos (volumen de población incorporada al mercado laboral), como cualitativos (rasgos relevantes para el trabajo que deben poseer las personas, que se concretan en aspectos relativos tanto a conocimientos técnicos como a cuestiones de carácter social o relacional y a actitudes laborales).
- 3) Existen una serie de especificidades propias de un territorio que son determinantes del volumen y las características de su oferta de fuerza de

trabajo. El análisis a nivel territorial de las estrategias familiares de incorporación al trabajo mercantil y de los procesos de adquisición de las calificaciones se manifiesta pertinente a este respecto.

A.- FAMILIA Y ENTORNO SOCIAL LOCAL:

- 1) A través de distintas vías la familia incide de manera decisiva en la oferta de trabajo local. Al respecto destaca:
 - a) Su contribución central en los procesos de socialización primaria (junto con la escuela y el entorno social local), con la consiguiente repercusión sobre las normas de conducta social, la concepción del mundo, etc.
 - b) Se trata de una unidad de ingresos y de consumo, algo estrechamente relacionado con los modelos (estilos) de vida y con los procesos de movilización laboral.
- 2) Pero a lo anterior hay que añadir que la cantidad y los rasgos cualitativos de la fuerza de trabajo de un territorio también están influidos por un conjunto de aspectos territoriales.

B.- LA ADQUISICIÓN DE CUALIFICACIONES A NIVEL LOCAL:

El conjunto de la población local presenta unas calificaciones laborales específicas de cada cuenca de empleo, lo cual comporta la existencia de una cierta diversidad de calificaciones entre cuencas. A su vez, dentro de cada territorio conviven personas con calificaciones elevadas y valoradas socialmente, junto a otras que presentan unas habilidades (técnicas y sociales) de menor entidad y con una menor valoración social. Consecuentemente, atendiendo a estas diferencias debemos prestar atención a los procesos de adquisición de las calificaciones a nivel local.

- 1) Plantear la adquisición de conocimientos relevantes en el ámbito laboral como proceso implica reconocer que existen una pluralidad de factores que son importantes en el mismo. De todo el conjunto de factores que están presentes en la socialización y aprendizaje de una persona a lo largo de su vida hay dos que merecen especial atención en lo concerniente a la adquisición de las habilidades más técnicas. Concretamente, el sistema formativo local, de carácter más institucionalizado, y la adquisición de experiencia laboral en el propio centro de trabajo.
- 2) En cada cuenca de empleo los distintos componentes de su sistema formativo local, con clara incidencia sobre las oportunidades y el perfil formativo de la población local, por una parte, junto a la composición de la estructura productiva y las prácticas empresariales de gestión laboral, de otra, son los principales responsables de los modelos de aprendizaje laboral a nivel local.

C.- UNA CUESTIÓN FINAL:

El itinerario laboral de las personas, fruto de los procesos de socialización primaria y profesional, ¿es una cuestión individual o existe un gran determinismo estructural-territorial?

FUNCIONAMIENTO Y DINÁMICA DE LOS SLT

- 1) La existencia, la configuración y el funcionamiento de un sistema local de empleo es fruto de la articulación entre las prácticas (pautas, lógicas y estrategias de comportamiento) de los actores locales que tienen una participación importante en los procesos vinculados a las relaciones sociales de empleo. Destacan, entre estos procesos, los de socialización primaria y profesional, los de movilización laboral, los productivos y de comercialización de los productos, los de organización de la producción, del trabajo y de las calificaciones laborales, los de selección de trabajadores, los procesos de trabajo y los procesos reguladores (de definición del marco institucional).
- 2) Existe, por lo tanto, una estrecha articulación entre el sistema de empleo y otros sistemas territoriales, como el sistema productivo local, el sistema de formación local y el sistema socio-cultural e institucional local.
- 3) De esta manera, podemos decir que las características y el funcionamiento de todos estos subsistemas territoriales alcanza una lógica conjunta y, a su vez, que una alteración en alguno de ellos es muy probable que acabe trascendiendo al resto. Por ejemplo, un cambio en la estrategia de competitividad de las empresas locales muy probablemente alterará los métodos de comercialización de los productos y los procesos productivos, pero también la organización del trabajo, las calificaciones requeridas a los trabajadores, los modelos de aprendizaje laboral y las condiciones de trabajo y de empleo.
- 4) Desde esta perspectiva, son múltiples los factores que determinan y alteran el funcionamiento de los sistemas locales de empleo y, más en general, de los sistemas laborales territoriales. ¿Cuáles son los más destacados?

FUENTES DE INFORMACIÓN Y CONTENIDOS DE LA SECCIÓN LABORAL DEL DIAGNÓSTICO TERRITORIAL

POBLACIÓN Y SISTEMA LABORAL TERRITORIAL (ORIENTACIONES PARA LOS CONTENIDOS DEL DIAGNÓSTICO)³

1) Ámbito geográfico significativo: las áreas laborales territoriales.

- a) Desplazamientos regulares (básicamente diarios) de los ocupados por motivos de trabajo:
 - i) Residentes que trabajan en el exterior de la zona.
 - ii) No residentes que trabajan en el área.
- b) Identificación de los colectivos que se desplazan por motivos de trabajo.
- c) Cambios residenciales.

2) Características de la población y evolución demográfica.

- a) Evolución de la población (natalidad, mortalidad, procesos migratorios).
- b) Estructura de la población: grupos de edad y sexo.
- c) Estructura poblacional por nivel de estudios: grupos de edad y sexo.

3) Caracterización de la población residente en relación al empleo (trabajo mercantil).

(grupos de edad, sexo y nivel educativo)

- a) Población activa y tasas de actividad.
- b) Población inactiva y tipo de inactividad (jubilación, estudios, trabajo en el propio hogar, etc.).
- c) Población ocupada y tasas de empleo (y ratio ocupados/población total)
- d) Ocupados por sector económico y ramas de actividad.
- e) Ocupados según formas de empleo:
 - i) Asalariados (fijos y temporales), autónomos, ayudas familiares, cooperativistas.
 - ii) Trabajo a tiempo parcial, subocupados y clandestinos.
 - iii) Tasas: de asalarización y de temporalidad.
- f) Población parada y tasas de paro.

³Adaptado de Cachón (1992).

- g) Colectivos específicos de parados (no han trabajado antes, paro de larga duración).

4) El sistema productivo local y los puestos de trabajo en el territorio.

- a) Peso relativo de los sectores económicos y las ramas de actividad.
- b) Organización del trabajo y las cualificaciones en las ramas de actividad más significativas del territorio:
 - i) Catálogo de los principales puestos de trabajo.
 - ii) Polarización de las calificaciones.
- c) Cadenas de movilidad laboral a escala territorial.

5) La intermediación laboral y la dinámica del mercado local de fuerza de trabajo.

- a) Ofertas de puestos de trabajo, características requeridas del trabajador y vacantes difíciles de cubrir.
- b) Demandas de puestos de trabajo y caracterización de los trabajadores.
- c) Mecanismos de intermediación laboral.
- d) Colocaciones (altas en la empresa), tipo de contrato y colectivos contratados.
- e) Canales de conexión entre empleadores y nuevos trabajadores.
- f) Despidos individuales, expedientes de regulación de empleo, no renovación de contratos temporales, jubilaciones (bajas en la empresa).
- g) Flujos entre la actividad y la inactividad.

6) El sistema educativo local. El acceso de la población a la educación y la formación.

- a) Oferta territorial de formación reglada y no reglada (primaria, secundaria, universitaria, de adultos, continua, ocupacional).
- b) Acceso de la población residente al sistema educativo.
- c) Papel de la formación en el aprendizaje laboral (asociado a los puestos de trabajo y a colectivos de trabajadores).
- d) Adaptación entre las necesidades del sistema productivo local y la formación que presentan los trabajadores.

7) Salarios, condiciones de trabajo y relaciones laborales.

- a) Estructura salarial.
- b) Evolución de los salarios.
- c) Condiciones de trabajo.

- d) Sindicatos y asociaciones patronales (comportamiento y vinculación al territorio).
- e) Negociación colectiva.
- f) Conflictividad laboral.
- g) Modelo de relaciones laborales en las principales ramas productivas.

8) Segmentación del sistema laboral territorial.

- a) Identificación y caracterización de los principales segmentos laborales:
 - i) Modelo de intercambio de la fuerza de trabajo.
 - ii) Modelo de uso de la fuerza de trabajo.
 - iii) Modelo de aprendizaje laboral.
 - iv) Mecanismos reguladores.
- b) Trayectorias laborales territorializadas.

9) Perspectivas futuras (prospección).

- a) Población residente activa, ocupado y parada.
- b) Puestos de trabajo y cualificaciones requeridas.
- c) Necesidades de formación futuras.
- d) Movimientos diarios de población por motivos de trabajo.
- e) Políticas de los niveles superiores de gobierno con incidencia sobre el sistema laboral local (infraestructuras, sistema educativo, reformas laborales, promoción de áreas vecinas, etc.).

FUENTES DE INFORMACIÓN

1) Posibles fuentes de información a las que recurrir:

- a) Datos estadísticos.
- b) Estudios e informes.
- c) Informaciones de prensa local y de revistas especializadas.
- d) Encuestas y grupos de discusión.
- e) Entrevistas a conocedores de la realidad local.

2) Principales fuentes de información estadística a escala municipal y comarcal:

- a) INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (<http://www.ine.es/>): *Censo de Población y Vivienda, Padrón Municipal.*
- b) INSTITUT VALENCIÀ DE ESTADÍSTICA (<http://www.ive.es/>): *Anuari Estadístic Municipal i Comarcal, Banc de dades territorial, Fitxes municipals, Estadística de Variacions Residencials.*
- c) LA CAIXA (<http://www.anuarieco.lacaixa.comunicacions.com/java/X?cgi=caixa.anuari99.util.ChangeLanguage&lang=cat>): *Anuario Económico de España.*
- d) CAJA ESPAÑA Y CAJA DUERO (<http://internotes.cajaespana.es/pubweb/decyle.nsf/datoseconomicos?OpenFrameSet>): *Datos económicos y sociales de las unidades territoriales de España.*

3) Otras fuentes de información estadística interesantes:

- a) Servicio Público de Empleo Estatal (<http://www.sepe.es/>).
- b) Servei Valencià d'Ocupació i Formació SERVEF (http://www.ocupacio.gva.es:7017/portal/web/home/Estadisticas_Ciudadano).
- c) Página web de algunos ayuntamientos.