

©<http://www.ecobachillerato.com>

EL MERCADO DE TRABAJO

Autora: Sonia Postigo Ballester

© www.ecobachillerato.com

Indice

- Teorías sobre el mercado de trabajo y el desempleo.
- El desempleo en España.
- Efectos de la inmigración en España.
- Las tasas del paro.
- El mercado de trabajo en Aragón.
- Expectativas en el mercado de trabajo.
- Propuestas unitarias de sindicatos sobre mercado de trabajo.
- Ejemplos de contratos y requisitos para trabajos.
- Conclusión

Teorías sobre el mercado de trabajo y el desempleo

Dos de las principales escuelas de pensamiento económico, la escuela clásica y la escuela keynesiana:

Modelo neoclásico del mercado de trabajo y el desempleo

El análisis de las razones del desempleo, quizá por la importancia social del problema que estudia, es un campo muy fértil en desarrollos teóricos. A pesar de ello no existe ningún modelo que pueda explicar globalmente y de forma satisfactoria la recurrente realidad del paro laboral. Pero aunque cada uno ofrezca sólo explicaciones parciales, más o menos acertadas, un repaso al conjunto de los modelos propuestos nos proporcionará una panorámica bastante completa.

Los economistas neoclásicos consideraron el mercado del factor trabajo en la misma forma que al resto de los mercados de factores, bienes, y servicios. Los

salarios son el precio que hay que pagar por los servicios prestados por el factor trabajo. Cuanto mayores sean los salarios, menor será la cantidad demandada y mayor la cantidad ofrecida. En el tema cinco se analizaron con cierto detalle las características y la forma de las funciones de demanda y oferta de trabajo por lo que ahora podemos pasar por alto aquellas matizaciones. El análisis neoclásico se basa en el supuesto de la flexibilidad de los salarios. Los desplazamientos que se puedan producir en las funciones de demanda y oferta de trabajo provocarán reajustes salariales que en cualquier caso quedarán determinados en el punto en que se igualen la oferta y la demanda.

Modelo keynesiano del mercado de trabajo y el desempleo

En el modelo keynesiano, como se ha visto anteriormente, la causa principal del paro hay que buscarla en la insuficiencia de la demanda agregada. Un simple cambio negativo en las expectativas de los empresarios puede provocar una disminución de su demanda de bienes de inversión lo que originará una serie de reacciones en cadena en la que se irá perdiendo empleo sucesivamente en diferentes ramas industriales. La consiguiente disminución en la capacidad adquisitiva de los trabajadores puede agravar el círculo vicioso prolongando indefinidamente la situación de desempleo.

Los keynesianos rechazan la capacidad del mercado laboral de ajustarse a la nueva situación modificando los salarios. Y si el equilibrio en el mercado de un factor o un bien no puede alcanzarse por la vía de los precios, se conseguirá por la vía de las cantidades, apareciendo una disparidad entre las cantidades ofrecidas y demandadas. Es la rigidez a la baja de los salarios la que impide que la disminución de la demanda se traduzca en descensos salariales por lo que se producirá una situación de desempleo involuntario. El supuesto de la rigidez de los salarios puede suavizarse si se considera que los trabajadores tienen ilusión monetaria, es decir, que lo que negocian en sus convenios son salarios nominales, no reales, por lo que, si se dan simultáneamente situaciones de desempleo e inflación, puede producirse un cierto reajuste de los salarios reales.

El desempleo en España

El paro bajó en 9.778 personas en 2005 y la contratación indefinida marcó cifra récord

El número de parados registrados en las oficinas del Instituto Nacional de Empleo (Inem) bajó en 9.778 personas durante el pasado año (-0,46%), pese a aumentar en diciembre en 7.357 desempleados, el 0,3% respecto a noviembre, con lo que la cifra total de parados se situó al finalizar el ejercicio en 2.102.937, según datos difundidos hoy por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Se trata del segundo descenso consecutivo que registra el paro tras el experimentado en 2004, cuando el desempleo bajó en 68.533 personas, según la serie histórica SISPE.

El paro descendió en 2005 entre los hombres, pero se incrementó entre las mujeres. En concreto, el paro femenino subió en 16.279 personas (+1,3%), mientras que el masculino se redujo en 26.057 desempleados (-2,9%).

Así, al finalizar el ejercicio pasado, el número de mujeres en paro ascendía a 1.250.974, y el de hombres, a 851.963. En relación al mes de noviembre, el paro femenino se redujo en 23.571 personas (-1,85%) y el masculino aumentó en 30.928 personas (+3,77%).

Por edades, el paro se redujo en 2005 entre los mayores de 25 años y subió entre los más jóvenes. Así, el desempleo de los mayores de 25 se redujo el año pasado en 16.860 personas (-0,91%), mientras que aumentó en 7.082 desempleados (+2,63%) entre los menores de dicha edad. En relación al mes de noviembre, el paro de los menores de 25 años cayó en 10.775 personas (-3,7%) en diciembre y subió en 18.132 entre los mayores de dicha edad (+1%).

BAJA EN TRES SECTORES

Por sectores, el desempleo bajó en 2005 en tres sectores, principalmente en el colectivo sin empleo anterior, donde se registraron 16.455 parados menos (-6,81%). Le siguieron la construcción, donde el desempleo cayó en 7.599 personas (-3%), y la industria, con 2.263 parados menos (-0,74%). Por el contrario, el paro subió en la agricultura en 14.935 desempleados (+29,7%) y en los servicios, donde se ganaron 1.604 parados (+0,12%).

En términos intermensuales, el paro descendió principalmente en los servicios (-

16.411 desempleados), seguido del colectivo sin empleo anterior (-3.777) y la agricultura (-1.510 parados). Por contra, el paro subió en diciembre en la construcción (+21.267 desempleados) y la industria (+7.788).

Por comunidades autónomas, el paro descendió en 2005 en doce de ellas, mientras que se incrementó en cinco y en las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla. Las mayores caídas anuales se registraron en Madrid, con 13.748 desempleados menos (-5,98%), y en Cataluña, que perdió 11.689 parados (-4,26%), en tanto que los ascensos los encabezaron Andalucía y Comunidad Valenciana, donde el paro creció, respectivamente, en 28.305 (+6,25%) y 9.542 personas (+4,99%).

Con respecto al mes de noviembre, el desempleo se redujo en cinco comunidades, principalmente en Andalucía (-4.397) y Madrid (-4.161), y subió en las restantes, destacando Galicia (+5.838 parados) y Comunidad Valenciana (+4.827).

MÁS CONTRATOS FIJOS EN 2005

Durante el pasado año se efectuaron un total de 17.164.965 contratos, lo que representa un aumento de 814.181 contratos (+4,9%) respecto a los realizados en 2004 y supone la mayor cifra anual de la serie histórica.

De esta cantidad, el 8,98% fueron indefinidos (1.542.838), la mayor cifra anual de la serie histórica, con un incremento de 123.120 (+8,6%) contratos respecto a 2004.

En diciembre se suscribieron 1.329.617 contratos, la mayor cifra en este mes en la serie histórica, con un aumento del 8,6% respecto a igual mes de 2004. Del total de contratos de diciembre, el 8,1% fueron de carácter indefinido, en concreto 108.480, cifra que supone un aumento del 18,3% respecto a diciembre del año pasado.

El resto de los contratos registrados en diciembre fueron de carácter temporal. De ellos, 16.782 eran formativos y 1.204.355 otro tipo de contratos temporales. Dentro de este último grupo, los eventuales por circunstancias de la producción representaron el 34,8% del total, seguidos de los de obra o servicio, con el 27,1%.

Efectos de la inmigración en España

España, país de inmigración

En los últimos veinte años, España ha pasado a ser un país de inmigración, en clara convergencia con la mayoría de los países de la Unión Europea. Es importante señalar que las principales fuentes de información estadística presentan limitaciones que hacen difícil la cuantificación del volumen de población inmigrante y, sobre todo, de los flujos anuales, pero parece innegable que éstos han sido altos, y previsiblemente lo van a seguir siendo en el futuro inmediato. En el año 2003, la proporción de extranjeros no comunitarios en el total de residentes se situó en un 4,9 por 100, frente al 0,7 por 100 de 1996.

Este fuerte aumento de flujos migratorios se produce en el marco de un sistema productivo y un mercado de trabajo, el español, que presentan una serie de rasgos estructurales, a algunos de los cuales se asocian importantes problemas para la consecución del objetivo de altos niveles de desarrollo económico, competitividad y empleo:

- Bajos niveles de participación laboral y elevados niveles de desempleo en la población femenina y entre los jóvenes de ambos sexos.
- Altas tasas de temporalidad y elevados índices de rotación entre el empleo, el paro y la inactividad, que afectan asimismo sobre todo a los jóvenes y a las mujeres.
- Un apreciable volumen de economía sumergida, irregular o informal, que parece concentrarse relativamente más en algunas actividades y territorios.
- Bajo crecimiento de la productividad del factor trabajo, como resultado de una estructura productiva dominada por pequeñas empresas y en la que continúan siendo muy relevantes actividades intensivas en mano de obra, cuya ventaja competitiva se había basado tradicionalmente en unos costes laborales menores que los de los principales países de la Unión Europea, área económica en la que se encuadra la economía española.
- Fuertes diferencias territoriales en los indicadores del mercado de trabajo, combinadas con una baja movilidad de la población activa.

Además, la nueva posición de España como país de inmigración se ha de afrontar en un horizonte de importantes cambios, políticos e institucionales, pero también y sobre todo socioeconómicos, derivados de dos hechos clave: de un lado, la inminente ampliación de la Unión Europea a diez nuevos países de la Europa central y oriental (cuyos ciudadanos dejarán de engrosar, al menos a medio plazo, las cifras de "inmigrantes extracomunitarios"), que previsiblemente continuará con el ingreso -ya en 2007- de otro grupo de candidatos; de otro lado, el devenir creciente y acelerado de ese complejo fenómeno que ha dado en llamarse globalización.

El mercado de trabajo español como factor de atracción

Los perfiles laborales de la población inmigrante que se obtienen del examen de las fuentes generales sobre el mercado de trabajo parecen apuntar a que en la realidad española actual el principal factor económico de atracción para los flujos migratorios sería la segmentación del mercado de trabajo en los términos que se acaban de describir.

No obstante, la información disponible también apunta a que en España se dan casos que responden a escasez de oferta en cualificaciones concretas que afectan a ciertas actividades económicas y a algunos territorios, de manera coyuntural o más o menos permanente. De hecho, a estos casos atiende preferentemente, cuando son previsibles, el sistema de contingentes y permisos de temporada, y tienen cierto reflejo en los datos -bien que escasos y parciales- sobre la demanda de trabajo no satisfecha recogida por el sistema público de intermediación laboral.

Efectos sobre el mercado de trabajo

En el mercado de trabajo, el efecto más inmediato de la inmigración ha sido la cobertura de necesidades de mano de obra. El efecto sobre los salarios es, en cambio difícil de medir, tanto porque las estadísticas disponibles dejan fuera de su cobertura dos actividades económicas (agraria y hogar) de gran importancia en el total del empleo que aportan los inmigrantes, como por el hecho de que en la determinación de los salarios intervienen otros factores, desde los cambios en la composición del empleo asalariado (por ejemplo, por sectores o actividades económicas) hasta la propia negociación colectiva.

Las características del empleo de los inmigrantes podrían estar suponiendo para algunas empresas, encuadradas en actividades muy intensivas en mano de obra y especialmente abiertas a la competencia, afrontar en mejores condiciones de competitividad-precio la apertura creciente de los mercados. Pero habría que confrontar este beneficio con las pérdidas de renta de los asalariados y, sobre todo, con su efecto a medio y largo plazo sobre la eficiencia del sistema productivo. Los datos disponibles muestran que en dos actividades en las que hay una importante presencia de empleo inmigrante, hostelería y construcción, el salario hora en 2001 era más bajo que en el promedio de todas las actividades.

Pero no hay correlación alguna con el incremento salarial por hora obtenido en los dos últimos años (2002 y 2003) en estas dos actividades y el aumento en ellas de ocupados inmigrantes, que sería lo que apuntase a un efecto del empleo inmigrante sobre los salarios. No obstante, hay que insistir en que falta una parte sustancial de las actividades económicas en estos datos. La información sobre salarios agrarios sólo permite estudiar la evolución en términos de índices, y su estructura impide extraer conclusiones firmes, aunque apunta a un incremento salarial más bajo en el último periodo.

Las tasas del paro

La tasa de paro en España es muy alta. En algunos países de Latinoamérica superan al 40% de la población activa. El problema económico más grave en estos países es la falta de empleo. Sus consecuencias sociales afectan a la vida cotidiana no solo de los que buscan empleo sino a la de todos los ciudadanos. Sin duda el alumno prestará un interés especial a este tema que le permitirá comprender los mecanismos que generan esa angustiada situación y los difíciles caminos que pueden llevar a la salida.

La medición del desempleo es periódicamente materia informativa de primera página y viene siempre acompañada de polémicas sobre la validez de los datos y su interpretación. Es necesario que el alumno conozca los matices y precisiones de los conceptos estadísticos de población activa, trabajador en paro, paro declarado y paro registrado así como sus limitaciones y dificultades de medición.

Las teorías del desempleo han sido frecuentemente materia de examen debido a su interés e importancia social. Ninguna de ellas es capaz por sí sola de explicar satisfactoriamente el fenómeno pero el conjunto de ellas permiten una aproximación bastante completa. Algunas teorías contemporáneas se basan en la comprensión precisa de los procesos reales que utilizan los trabajadores para la búsqueda de empleo y los empleadores para seleccionar y gestionar los recursos humanos. De igual forma la Curva de Phillips es una sencilla forma de poner en evidencia las dificultades de las políticas macroeconómicas para encontrar una solución al paro.

Durante años España tuvo una de las peores tasas de desempleo de Europa, pero en el 2005 el país creó casi 900.000 puestos y redujo su desempleo a niveles por debajo del promedio de la Unión Europea (UE) -al menos por un momento breve- por primera vez en décadas.

En el cuarto trimestre del año pasado, la tasa de desempleo fue de sólo 8,7 por ciento, muy lejos del pico de 25 por ciento de inicios de los años 1990. Los avisos pidiendo "asistente de ventas", y "camarero/camarera" se han vuelto comunes nuevamente.

La industria de la construcción experimenta un auge debido a la demanda incesante de viviendas y por el último aporte de la UE para caminos y vías de ferrocarril nuevos, sumados a una provisión firme de trabajo relativamente barato de Latinoamérica y el Norte de África.

Un amplio programa de legalización para los inmigrantes elevó la cifra de creación de empleos del 2005 al récord en 9 años, y los economistas esperan que la economía española sume otro medio millón neto de empleos nuevos tanto este año como el próximo.

La economía probablemente habrá crecido alrededor de 3,4 por ciento en el 2005 y debería expandirse en algo más del 3 por ciento en el 2006 y el 2007.

El gobierno socialista está muy satisfecho con su desempeño económico y muchos economistas están impresionados por la aparente fortaleza económica de España, comparada con países más grandes de la UE, como Francia y Alemania.

Las Cámaras de Comercio de España prevén que el número de empleados crezca algo menos del 3 por ciento en el 2006 y el 2007, comparado con 4,9 por ciento en el 2005.

De acuerdo con Eurostat, la agencia de estadísticas de la UE, el 61,1 por ciento de la población española en edad laboral estaba empleada en el 2004.

Sin embargo, algunos economistas cuestionan la calidad de los empleos que se están creando. El mercado laboral está alimentado por los inmigrantes, tanto los legales como los ilegales.

La mayor parte de los 550.000 extranjeros que se incorporaron a la Seguridad Social el año pasado estaban entre los 700.000 que solicitaron los papeles del programa de legalización.

Los inmigrantes deben solicitar permisos de residencia y registrarse en la Seguridad Social si están trabajando. Pero hay empleadores que enfrentan cargas de la seguridad social que llegan hasta el 30 por ciento del salario de los trabajadores y hallan más rentable no declararlos si pueden hacerlo.

Otro de los problemas de tener un mercado laboral tan activo, tanto en términos de oferta como de demanda, es que las compañías pueden ofrecer contratos de salarios bajos y temporales.

Un tercio de la fuerza laboral tiene contratos temporales, de acuerdo con las últimas cifras. Los salarios promedio, para los empleados legales, están ligeramente por debajo de los 1.500 euros (unos 1.800 dólares) por mes.

Los trabajadores ilegales ganan mucho menos, al igual que muchos graduados de universidades españolas que sólo encuentran empleos temporales que pagan alrededor de 1.000 euros por mes.

El mercado de trabajo en Aragón

Economía aragonesa

La estructura productiva de la economía aragonesa se caracteriza por una adecuada diversificación de actividades, como se desprende de las cifras de distribución sectorial del PIB, y en las que se pone de manifiesto una elevada similitud con la media española. Cabe destacar, únicamente, una mayor especialización industrial, cuyo porcentaje de participación supera en 6 puntos al promedio español y que es consecuencia tanto de una tradición productiva como por la existencia de determinados sectores relevantes.

Esta diversificación y especialización industrial viene muy marcada por el peso relativo de la ciudad de Zaragoza y su área de influencia. Del resto del territorio, casi el 90% de los municipios tienen una especialización agraria, mientras que las dos restantes capitales provinciales y las cabeceras de comarcas -con alguna escasa excepción- se caracterizan por la dotación de servicios.

En términos generales, la estructura del mercado de trabajo en Aragón presenta características muy similares a la media española y, en todo caso, sus diferencias responden a la propia distribución sectorial del valor añadido en sus respectivas economías. Las distintas tasas difieren, sin embargo, de las de la Unión Europea

La población de 16 y más años ha experimentado en Aragón, desde 1986, un incremento de tan sólo un 3,74%, contrastando con el 11,90% del conjunto de España, siendo aquella proporción acorde con la escasa evolución demográfica anteriormente comentada.

La población activa, por su parte, ha experimentado un mayor incremento proporcional en el mismo período 1986-97, cercano al 10%, pero manteniendo un diferencial significativo con España, al situarse la evolución en este caso en un 17%. La tasa de actividad ha pasado de un 46,3% en 1986 a un 48,9% en la actualidad, cifra cercana al conjunto español, pero sensiblemente alejada de la

media comunitaria. Esta tasa de actividad es muy distinta en hombres y mujeres, como también ocurre en la Unión Europea, pero las diferencias entre sí son sustantivas, siendo claramente inferior en el caso de la población activa femenina de la comunidad aragonesa, cuya tasa en 1995 era del 33,6% frente al 44,4% de los países de la Unión.

El número de ocupados ha evolucionado positivamente (con un incremento del 12%) desde la fecha de nuestra adhesión a la Unión Europea, lo que revela que los procesos de integración económica producen efectos beneficiosos sobre las economías nacionales.

Espectativas en el mercado de trabajo

Para los próximos años, a raíz del progreso social, económico y tecnológico, se espera el siguiente diagnóstico para la evolución del mercado de trabajo español y, por extensión, del de los países más desarrollados de nuestro entorno:

- *Evolución hacia una jornada laboral más corta.
- Incremento de los contratos a tiempo parcial.
- Mayor presencia de la mujer en el mercado laboral, sobre todo por el incremento de los contratos a tiempo parcial
- Retraso de la edad de acceso al mercado laboral.

- Incremento de la tasa de dependencia debido al envejecimiento de la población.
- Incremento de las necesidades y demanda de formación mixta académico-profesional.
- Mayor demanda de empleo especializado.
- Incremento de las necesidades y de la demanda de empleo inmigrante.
- Incremento de la irregularidad laboral de los inmigrantes (en la actualidad en torno a 150.000 inmigrantes se encuentra en situación irregular en nuestro país).
- Mayor temporalidad de los contratos.
- Mayor peso del sector servicios y retroceso del empleo agrícola, ampliamente subsidiado.
- Mayor movilidad laboral.
- Desarrollo paulatino del teletrabajo.
- Incremento de la variabilidad en el paquete retributivo básico.

Propuestas unitarias de UGT y CCOO sobre mercado de trabajo

Impulsar la participación laboral de las mujeres
y la igualdad entre hombres y mujeres

Los problemas más significativos del mercado de trabajo (bajas tasas de actividad y de empleo, desempleo, precariedad laboral, economía sumergida, diferencias sustanciales en las condiciones retributivas y de trabajo) afectan de manera especialmente negativa a las mujeres, como se constata a través de los datos: la tasa de actividad de las mujeres es 22 puntos porcentuales inferior a la de los hombres, su tasa de empleo es inferior en 24 puntos y su tasa de paro casi duplica a la masculina. Además, la diferencia salarial entre hombres y mujeres se encuentra en torno al 30%.

Así mismo, el trabajo de las mujeres se caracteriza por una fuerte segregación profesional tanto horizontal como vertical, y por las dificultades para la conciliación de la vida familiar y laboral y sus efectos negativos en el empleo que, aun siendo un problema del conjunto de la sociedad, son responsabilidades que siguen recayendo sobre las mujeres.

Resulta pues evidente que esta situación requiere la adopción de medidas más eficaces para corregir las desigualdades y discriminaciones que todavía persisten, desde la regulación legal, la acción de las Instituciones, el dialogo social y la negociación colectiva.

El acceso al empleo, la promoción y permanencia en el trabajo

Como ya se ha señalado, la posición de las mujeres en el mercado de trabajo se caracteriza por una fuerte segregación profesional, horizontal y vertical, que obstaculiza su acceso a muchas profesiones y puestos de trabajo, así como su promoción y acceso a puestos de responsabilidad.

Es necesario aumentar las tasas de empleo de las mujeres y garantizar la calidad del mismo reduciendo la temporalidad y asegurando la igualdad en las condiciones de trabajo.

Es preciso por tanto adoptar medidas, tales como:

Acciones positivas en el acceso al empleo, dando prioridad, en igualdad de meritos, a la contratación de las mujeres, tanto en las actividades como en las categorías profesionales en las que la mujer esté subrepresentada. Tal medida cumple con el requisito de objetividad y proporcionalidad para luchar contra la tasa de paro femenina por lo que no sería discriminatoria.

Acciones positivas en la promoción profesional, dando prioridad en los ascensos, en igualdad de meritos, al sexo menos representado, medida que igualmente cumple con el requisito de objetividad y proporcionalidad para luchar contra la segregación ocupacional.

En las empresas se deberán establecer Planes de Igualdad que contemplen el acceso al empleo, la promoción y formación, la igualdad retributiva, etc.

Establecer definiciones precisas de los criterios que se han de tener en cuenta para conformar los grupos profesionales y establecimiento de un sistema objetivo de valoración de los puestos de trabajo, tanto a través de la regulación legal como convencional.

Favorecer la formación profesional de las mujeres, tanto de las ocupadas como de las desempleadas a través de la formación para el empleo, estableciendo planes específicos en aquellas actividades donde las mujeres tienen una menor presencia.

Deben ampliarse y reforzarse las competencias de los representantes de los trabajadores en materia de igualdad, a tales efectos tendrán derecho a recibir la información segregada por sexo, preferentemente en todo lo referente a la composición de la plantilla, solicitudes de empleo, nuevas contrataciones, retribuciones medias, desglosadas por cada uno de los componentes salariales, promoción profesional, planes de empleo.

Establecer un cuadro de bonificaciones para la contratación indefinida de mujeres.

La igualdad de remuneración

Los estudios sobre discriminación salarial por razón de sexo ponen de manifiesto que la mayor parte de las diferencias retributivas son discriminatorias y muy perjudiciales para las mujeres.

La discriminación salarial se introduce a través de los criterios que se utilizan para la valoración del trabajo y la asignación de retribuciones, y tiene su reflejo en la clasificación profesional, en la valoración de puestos de trabajo, en los sistemas de promoción y en la configuración del salario variable.

Las dificultades para detectar la discriminación salarial, especialmente cuando se trata de discriminación indirecta y los problemas que se presentan en la práctica para su corrección, suponen un importante obstáculo para la eliminación de la misma. Por todo ello, entre otras medidas proponemos:

Los Planes de Igualdad propuestos anteriormente deberán incluir medidas de igualdad salarial, entre ellas, medidas de acción positiva que actúen sobre situaciones de desigualdad. El objetivo general debe ser reducir las diferencias salariales a medio plazo en el conjunto del Estado.

Establecer los medios legales y convencionales para que la estructura salarial sea lo más transparente y sencilla posible, incluyendo la definición y condiciones de todos los elementos, pluses o complementos del sector o empresa.

6.3 Conciliación de la vida personal, familiar y profesional. Reorientación de las políticas de conciliación

La división y atribución de roles sociales en función del sexo ha supuesto que la atención de las responsabilidades familiares recaiga de forma prácticamente exclusiva sobre las mujeres, con los efectos negativos que supone para el empleo y la actividad laboral de éstas.

La regulación legal vigente ha puesto de manifiesto las insuficiencias de su contenido, así como la persistencia de los problemas de conciliación, por lo que es necesario:

La creación de infraestructuras adecuadas suficientes, asequibles y de calidad, para facilitar el cuidado y atención de las responsabilidades familiares, especialmente incrementando el número de plazas de escuelas infantiles para menores de 0 a 3 años, así como para las personas mayores, enfermas o discapacitadas dependientes.

Avanzar en un enfoque de la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, que

contemple el tratamiento de los tiempos de trabajo y la organización del mismo, que se dirija a la ruptura de roles sexistas fomentando e incentivando la participación equilibrada de hombres y mujeres en la atención de las responsabilidades familiares. A tal efecto:

Maternidad: reconocimiento al padre de un permiso individual adicional por nacimiento, independiente del de la madre; flexibilizar los requisitos para su disfrute; evitar que su ejercicio ocasione pérdidas económicas o profesionales de cualquier índole.

Permisos: revisión de sus supuestos y condiciones, adaptándolos a las necesidades de la vida actual.

Reducción de jornada y excedencias: completar la protección que hoy tienen ambas figuras, garantizando que el ejercicio de estos derechos no menoscaben la carrera profesional y económica de los trabajadores y trabajadoras, ni sus expectativas de protección social.

Riesgo durante el embarazo y lactancia: mejorar sus niveles de protección; avanzar en su regulación, evitando perjuicios económicos y profesionales en estas situaciones; flexibilizar las condiciones de ejercicio de la lactancia.

Ejemplos de contratos y requisitos para trabajos

COMERCIAL

PROKEM S.A.

Fabricante de productos químicos industriales

Tamaño (nº de empleados) : 51-100

Sector de la Empresa : Industria química

Descripción de la oferta

Buscamos personas que sean capaces de contactar con empresas de todo tipo, tanto en el sector industrial, como en ayutamientos, constructoras, talleres, etc..para realizar la venta de nuestros

©<http://www.ecobachillerato.com>

productos. Se valorará que estén relacionados en los sectores industriales y que demuestren una experiencial minima de dos años. NO SE TENDRAN EN CUENTA OFERTAS DE PERSONAL RECIEN LICENCIADAS SIN EXPERIENCIA.

Categoría : Comercial / Ventas
Subcategoría : Comercial / Ventas
Número de vacantes : 1
Lugar de Trabajo : Coruña (A)

Se requiere

Experiencia : Entre 1 y 3 años
Disponibilidad para viajar : Sí
Vehículo propio : Sí (Coche)
Carnet de conducir : Sí (B)

Se ofrece

Salario : 30000 - 42000 € Bruto Anual
Tipo de contrato : Freelance
Jornada laboral : Jornada completa

Ejemplo 2:

Comercial

Astral Pool España, S.A.U.

Comercio al Por Mayor de Material de Piscina y Riego

Tamaño (nº de empleados) : 101-500
Sector de la Empresa : Distribución / Gran consumo

Descripción de la oferta

AstralPool España, Empresa Multinacional líder en el sector de material para equipamientos de piscina y tratamientos de agua, precisa para su Delegación de Toledo COMERCIAL En dependencia del Director de Zona, el candidato se responsabilizará de la gestión y desarrollo de la cartera de clientes asignada, con el objetivo de coordinar su buen funcionamiento y asesoramiento, gestionándola e incrementándola. Buscamos un profesional con experiencia comercial, valorándose conocimientos del sector. Se ofrece incorporación inmediata e integración en equipo joven y dinámico, formación a cargo de la empresa, contrato laboral e interesante retribución compuesta de fijo + variable, así como vehículo de empresa.

Categoría : Comercial / Ventas
Subcategoría : Comercial / Ventas
Número de vacantes : 1
Lugar de Trabajo : Toledo

Se requiere

Experiencia : Entre 1 y 3 años

©<http://www.ecobachillerato.com>

Se ofrece

Tipo de contrato : Indefinido

Jornada laboral : Jornada completa

Conclusión

Este trabajo esta basado en partes relacionadas con el mundo laboral tanto desempleo, paro,efectos del trabajo sobre la economía española y aragonesa,la manera de presentar cambios sobre el trabajo de algunos sindicatos como la manera de evolucionar en la economía de este mundo .Muestra como existen problemas en la actualidad respecto al paro ya que es un tasa muy elevada o como afecta la inmigración en nuestro país.