

“DESARROLLO TERRITORIAL. EMPLEO Y LUCHA CONTRA LA EXCLUSIÓN”

INTRODUCCIÓN:

Junto al discurso según el cual es muy importante identificar claramente a los grupos desfavorecidos, como la población gitana, definir sus necesidades y cuotas de recursos que se van a destinar a los mismos con objeto de establecer garantías para evitar la exclusión, se viene abriendo paso la opinión de que la política de *targeting*, si quiere ser eficiente y no convertirse en "medidas marginales para marginados", tiene que estar bien articulada con la política del territorio.

Analizar y evaluar estos dos enfoques de actuación, aparentemente contradictorios, y sugerir posibles soluciones integradoras o alternativas, es el objeto central de este taller de trabajo.

DOCUMENTO DE TRABAJO:

1. INTRODUCCIÓN.

Desarrollo local, empleo y exclusión social son conceptos que están íntimamente relacionados, puesto que dependen de las mismas dimensiones políticas, sociales y económicas. La situación de especial dificultad que por diferentes causas históricas y culturales, atañe a la población gitana, supone la necesidad de una mayor concreción de las actuaciones generales y de ámbito local.

Si el eje de análisis es el desarrollo local y regional, las políticas que en éste sentido se ejecuten, revertirán directamente en temas como el empleo y la exclusión social, aportando elementos de reflexión y comprensión a ambos conceptos, y por lo tanto dando contenido a las acciones destinadas a la inserción laboral como elemento de lucha para la exclusión social. La adecuación a la comunidad gitana requiere una comprensión específica y el uso de unas metodologías concretas que hagan efectivas las políticas generales de formación profesional y empleo.

Las páginas que a continuación se presentan pretenden ser un punto de encuentro y reflexión entre los diferentes conceptos que quedan citados en el título de éste artículo; así como demostrar la interrelación e influencias mutuas que existen entre ellos.

Se introduce este ejercicio, desde el contexto económico y las competencias institucionales del desarrollo local, definiendo el concepto de desarrollo local, y destacando la importancia y necesidad de éste en relación a la situación del mercado de trabajo en España.

El contexto económico actual es ininteligible si no se contemplan las políticas económicas desde la dualidad entre la **macroeconomía** y la **microeconomía**. Éstas, a la vez que juegan papeles diferentes dentro del contexto global, necesitan interrelacionarse para dar respuesta a las nuevas necesidades socioeconómicas.

La macroeconomía, tiene como función principal el logro y el mantenimiento de la estabilidad (control de precios, bajos tipos de interés, contención del déficit público, etc.), mientras que a la **microeconomía** se le reservan funciones relacionadas con **la generación de puestos de trabajo**.

Esta división de funciones va también acompañada por una división de competencias en el ámbito institucional y territorial, siendo las **funciones de la macroeconomía** competencia del **ámbito estatal**, y por lo tanto, recaen en el **ámbito regional, provincial y local** aquellas acciones directas relacionadas con la situaciones de desempleo, y por lo tanto el desarrollo de políticas activas para la creación de empleo, en contra de la exclusión social, etc.

Centrándonos en el desarrollo local, éste ha sido definido como *“un proceso de crecimiento económico y cambio estructural que conduce a una mejora del nivel de vida de la población local, creando empleo, renta y riqueza por y para la comunidad local”* (PÉREZ, B y CARRILLO, E, 2000).

En definitiva, el desarrollo local es un conjunto de actuaciones llevadas a cabo por administraciones públicas, agentes sociales y económicos y otras entidades, que tienen como finalidad el desarrollo de la actividad económica de un territorio.

Si estos planes de desarrollo pretenden el ajuste a la población de un territorio, no tendrían sentido sino contemplaran los perfiles y particularidades de la población a la que se dirigen. En el caso de los gitanos, este conocimiento ha sido, con demasiada frecuencia, muy superficial.

Analizar superficialmente la situación del mercado laboral en España, puede servir de ejemplo para entender porqué son necesarias las políticas de desarrollo local.

Estructuralmente España presenta un mercado de trabajo con **tasas de paro** diferentes en función del territorio, por lo tanto con necesidades de empleo distintas, ya que **el desempleo se distribuye de forma desigual**.

Los colectivos de personas en paro también se distribuyen desigualmente en las distintas zonas del país, y por lo tanto las soluciones pasan por políticas distintas en relación a un determinado territorio.

Existen también diferencias en cuanto a la **proporción de población activa** que existe en cada comunidad autónoma, debido sobretodo a la inmigración, tanto interna del país, como externa.

Los **sectores de actividad** también son distintos en función de las zonas del país, y por lo tanto, presentan características diferentes en cuanto a su impulso y mantenimiento; por ejemplo, en algunas zonas se opta por reconvertir puestos de trabajo de un sector industrial en crisis al sector servicios, mientras que en otras zonas se apuesta por revitalizar el sector industrial.

El análisis podría ser más exhaustivo y mostrar más especificidades en función del territorio, pero con las características citadas ya se pone de manifiesto la necesidad de una planificación territorial, donde se planteen qué programas y actuaciones concretas darán respuesta a las necesidades de cada zona.

Las actuaciones que se realicen deben implicar a la comunidad gitana, a través de la información potenciar su capacidad de participación y disponer de su presencia activa en la toma de decisiones y en la gestión de recursos.

Todas estas estrategias partirán de un estudio socioeconómico que permitirá realizar planes estratégicos, diseñar la necesidad de pactos territoriales y locales y crear consejos económicos y sociales.

Será en este marco en el que se desarrollarán políticas de orientación e intermediación laboral, de formación, y de promoción y creación de empleo.

En los puntos siguientes, se contextualizará el desarrollo local desde el fenómeno de la globalización, desde los nuevos yacimientos de empleo y desde las políticas activas en relación a la exclusión social.

Es a partir de esta comprensión general, que se deberá favorecer la aplicación de recursos y de medidas específicas para la plena incorporación de las personas gitanas a las políticas generales.

1.1. ANÁLISIS DE CONTEXTO.

GLOBALIZACIÓN, DESARROLLO LOCAL Y EXCLUSIÓN SOCIAL.

Los cambios que se están produciendo en la sociedad por el fenómeno de la globalización económica y social, que se reflejan ampliamente en el mercado de trabajo, pueden ser abordados desde las propuestas territoriales, reactivando las acciones a nivel local, territorial.

Estos cambios afectan a toda la sociedad, pero es importante prestar especial atención a aquellos colectivos que se encuentran en una situación social de mayor vulnerabilidad. Por lo tanto, es importante que las acciones propuestas en el ámbito local no olviden estos colectivos.

Pero vamos por partes. **¿Cómo afecta el fenómeno de la globalización al mercado de trabajo?**

Manuel Castells, en una conferencia titulada *“Trabajo y empleo en la era de la información”* realizada en Barcelona en el año 2000 en el marco de una exposición sobre las “Culturas del Trabajo”, afirmaba que la *“transformación del trabajo es la conexión más directa entre el cambio estructural y la vivencia cotidiana de la gente”*, relacionando así los grandes cambios tecnológicos y económicos que desde los últimos 20 años aproximadamente se están produciendo a escala mundial, con los cambios producidos en la organización social e institucional.

El mercado de trabajo ha acusado estos cambios, poniendo en cuestión el modelo de trabajo asalariado estable, a tiempo completo y asociado a una carrera profesional previsible, frente a unas nuevas modalidades de trabajo que son: el trabajo autónomo, el trabajo temporal, el trabajo a tiempo parcial, el trabajo para Empresas de Trabajo Temporal, la subcontratación., etc. conjuntamente con una disminución del tiempo de permanencia en una misma empresa, por lo tanto con mayor frecuencia de cambio de trabajo, y de profesión a lo largo de la vida laboral.

Estas características del nuevo mercado de trabajo se resumen en un concepto básico que es la FLEXIBILIDAD. Ésta, es frecuentemente asociada con la precariedad laboral, ya que en muchas ocasiones las empresas no cubren las cargas sociales de los trabajadores, que quedan desprotegidos y son más vulnerables a los cambios sociales.

Sin embargo, la FLEXIBILIDAD en si misma no tiene porqué ser negativa; ya que puede ser una propuesta atractiva por ejemplo, para algunas mujeres que buscan una fórmula de incorporación al mundo laboral que compagine vida de trabajo y vida personal y familiar, o bien para personas de alto nivel profesional que buscan fórmulas de negociación y trabajo con distintas empresas, etc.

La Flexibilidad, asumida como “arma de doble filo”, puede ajustarse a las especiales circunstancias culturales y sociales de los gitanos, en un proceso hacia la igualdad de condiciones para el acceso al empleo.

Otra de las cuestiones que se mencionaba al principio de éste apartado es: **¿Cómo afectan estas transformaciones a los colectivos de personas en riesgo de exclusión social?**

Inicialmente, es importante aclarar que cuando se habla de personas en riesgo de exclusión social, no se hace referencia ni a colectivos concretos ni de personas con problemas determinados; es decir, no se puede afirmar que una persona sólo por pertenecer a un colectivo concreto, (sería el caso de los gitanos) esté en situación de exclusión social, ni que tener un determinado problema de salud sea característica esencial de la exclusión social.

El término va referido a un conjunto de características que hacen vulnerables a las personas en el medio social, y por lo tanto, están en riesgo de ser excluidos socialmente. Algunas de éstas características son: el aislamiento social, el bajo nivel de formación, pautas y valores culturales minoritarios, la falta de recursos económicos (trabajos precarios, desempleo...), dependencia institucional, problemas sociales, pérdida de hábitos laborales, sociales, etc.

Cuando en la pregunta anterior se hacía referencia a la Flexibilización del mercado de trabajo, una de las situaciones que se intuían es la alternancia entre situaciones de empleo y de desempleo.

Así pues, la situación de desempleo no únicamente no se resuelve sino que se acepta como una característica más del mercado de trabajo.

El paro es un problema social que no afecta a todas las personas de la misma forma; y es una respuesta obvia pensar que en aquellas situaciones de más vulnerabilidad social, o dicho de otra forma, cuanto más riesgo de exclusión tenga una persona, más irreversibles serán las consecuencias de la situación de desempleo.

Por otro lado, las características del mercado que más vulnerables hacen a estos colectivos en el mercado de trabajo, son el cambio constante, la inseguridad, el riesgo, la ilegibilidad de las ocupaciones (no entender para qué sirve su trabajo), etc.

Estos efectos exigen que el/la trabajador/a esté en constante formación continua, que sepa manejar las nuevas tecnologías, adaptarse a nuevas profesiones, al trabajo en red, que sea Flexible y adaptable a los cambios, etc.

En este sentido la costumbre de los gitanos sigue siendo en buena medida la de emplearse por cuenta propia, y situar la ocupación laboral en relación directa y dependiente de la vida familiar-social. Se hace necesaria la reflexión entorno a las expectativas y a la mentalidad que sobre el empleo tienen muchos gitanos.

Frente a esta nueva cultura del trabajo y ante estas nuevas situaciones de vulnerabilidad social **¿Qué propuestas pueden activarse para dar respuesta a estas nuevas situaciones?**

Al inicio de éste apartado ya se apuntaba que las propuestas para afrontar estos nuevos retos pasan por las políticas de desarrollo local.

Cuando se hacía referencia al concepto de FLEXIBILIDAD como característica que define la nueva cultura del trabajo, las aplicaciones de ésta en el mercado de trabajo se definían por una parte, como prácticas negativas puesto que fomentan la precariedad laboral, pero

también como prácticas positivas, ya que dan respuesta y nuevas oportunidades a determinados colectivos de personas.

Así pues, un mercado de trabajo más flexible permite prácticas de signo muy distinto, lo que nos hace pensar que unas políticas de acompañamiento social más adaptadas a dichos cambios, podrían modificar los efectos negativos que la transformación del mercado de trabajo está provocando.

Intervenir a escala global, en un contexto de políticas económicas y comerciales neoliberales, que así se trasladan al mercado de trabajo, es un reto poco alcanzable.

Si embargo, *“la tradición local, la identidad de los lugares, es un potente factor al momento de evaluar las posibilidades de re-direccionar los objetivos de la sociedad, el interés del grupo o de la sociedad organizada en su conjunto, en definitiva, qué se entenderá desde ahora por bienestar y la manera de conseguirlo”* (Rubio, R, 2004).

Las políticas de desarrollo local deben evaluar las potencialidades del medio para dar respuesta a los desajustes provocados en los mercados de trabajo locales; adaptando las características del proceso de globalización del mercado, a la realidad concreta del medio local.

Actualmente, la política de empleo de la Unión Europea se caracteriza por el diseño y aplicación de **políticas activas** de fomento del empleo y Promoción económica.

Las administraciones públicas locales son las más idóneas para llevar a cabo esta estrategia. Por una parte, son las que mejor conocen el mercado local, y por lo tanto sus potencialidades y necesidades. Y por otra, son las más cercanas a los ciudadanos y ciudadanas; por lo tanto, quien mejor conoce los problemas que tienen, y quien mejor puede gestionar las soluciones a estos problemas.

Sin embargo, de modo particular en el caso de los gitanos, se hace necesaria la participación en forma de partenariado, para garantizar políticas suficientemente adaptadas a la situación de la comunidad gitana.

LOS NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO, DESARROLLO LOCAL Y EXCLUSIÓN SOCIAL.

Los Nuevos Yacimientos de Empleo se contemplan actualmente como una de las políticas activas más destacadas en la creación de empleo.

Esta línea de acción se basa en la potenciación de *“actividades destinadas a la satisfacción de nuevas necesidades sociales que actualmente se configuren como mercados incompletos, que sean intensivas en empleo y que tengan un ámbito de producción/ prestación definido en el territorio”* (Jiménez y otros, 1998, citado en Rubio 2004).

Es decir, para dar cobertura a las nuevas necesidades y demandas que plantea el actual marco socioeconómico, se precisan nuevas actividades que podrían tener lugar en el mercado laboral a través de nuevos empleos.

Quizás sea esta situación de nuevas necesidades una de las mayores opciones para la empleabilidad de personas gitanas. Sin descuidar la necesidad de regularizar algunas actividades que realizan personas gitanas y que son precedentes a los nuevos yacimientos de empleo.

Estas nuevas demandas han sido descritas por el libro blanco “Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y pistas par entrar en el siglo XXI” elaborado por la Comisión de las Comunidades Europeas, en cuatro amplios sectores que son: Los servicios de la vida diaria, Servicios de mejora del marco de vida, Servicios culturales y de ocio, y Servicios de medio ambiente. En estos cuatro sectores se agrupan las siguientes ocupaciones:

<p style="text-align: center;">Servicios de la vida diaria</p> <ul style="list-style-type: none">✚ Servicios a domicilio.✚ Cuidado de niños.✚ Nuevas tecnologías: Teletrabajo, formación a distancia, servicios a empresas, servicios públicos.✚ Apoyo a jóvenes con dificultades de inserción social y laboral.
<p style="text-align: center;">Servicios culturales y de ocio</p> <ul style="list-style-type: none">✚ Turismo: rural y cultural...✚ Sector audiovisual: películas, TV interactiva.✚ Valorización del patrimonio cultural: restauración, difusión cultural.✚ Desarrollo cultural local.
<p style="text-align: center;">Servicios de mejora del marco de vida</p> <ul style="list-style-type: none">✚ Mejora de la vivienda.✚ Seguridad.✚ Transportes colectivos locales.✚ Revalorización de los espacios públicos urbanos (mantenimiento).✚ Comercios de proximidad.
<p style="text-align: center;">Servicios de medio ambiente</p> <ul style="list-style-type: none">✚ Gestión de residuos.✚ Gestión del agua.✚ Protección y mantenimiento de las zonas naturales.✚ Control de la contaminación: tecnologías menos contaminantes, etc.

El abordaje de estos nuevos empleos vuelve a ser un reto para el desarrollo local; puesto que tal y como ya se apuntaba en el apartado anterior, son las administraciones públicas locales las que mejor conocen su entorno, y por lo tanto sus necesidades y demandas por un lado, y sus potencialidades por otro.

La actuación de las administraciones competentes, tiene que ir dirigida a tres ámbitos concretos:

- ✚ **Diagnóstico y evaluación** de los empleos de futuro que específicamente se den en el territorio concreto.
- ✚ **Formación** para que tales empleos se profesionalicen y se asienten en el mercado laboral.

- ✚ **Financiación** para que los nuevos puestos de trabajo, se encuentren, en una primera etapa, una masa crítica de demanda, y posteriormente, se consoliden en el escenario laboral.

Aun así, es importante tener en cuenta, que precisamente por su novedad, y por aparecer como respuesta a nuevas necesidades sociales, que, a menudo, no tienen capacidad de ser cubiertas por el libre mercado, debido a su elevado coste, mayoritariamente, los nuevos yacimientos de empleo no van a convertirse automáticamente en puestos de trabajo estables y con óptimas condiciones de trabajo, es decir, con altos salarios, posibilidades de formación permanente y jornadas laborales buenas.

Asimismo, estas nuevas ocupaciones presentan una gran segmentación por nivel de estudios y por género.

En relación al nivel de estudios, se pueden diferenciar entre las que requieren un nivel de estudios alto como por ejemplo el turismo, la informática, etc. Y las que son cubiertas por profesionales con un nivel de estudios bajo, como son el caso de la limpieza y el medio ambiente.

Las diferencias por género también permiten ver una amplia segmentación entre las ocupaciones donde la feminización es total como el trabajo doméstico, la educación infantil y los servicios sociales, frente a ocupaciones relacionadas con la seguridad, el medio ambiente y las telecomunicaciones, donde el peso de los hombres es mayor.

Sería deseable, que las nuevas ocupaciones no perpetúen las desigualdades y segmentaciones por razón de sexo.

(educaweb.com, Nuevas profesiones, extraído de QUIT de la Universidad Autónoma de Barcelona).

Finalmente, aunque no por ello menos importante, hay que tener en cuenta que los medios locales mejor preparados para adaptarse a estos nuevos cambios son los urbanos; ya que tienen infraestructuras diversas (comunicaciones, transportes, energías...), y servicios que ofrecen un entorno favorable al establecimiento de pequeñas empresas y al desarrollo de nuevos proyectos relacionados con los empleos de futuro.

No obstante, es importante que los entornos rurales optimicen al máximo sus posibilidades de desarrollo para que no se agudicen las desigualdades en función de los territorios.

En definitiva, los nuevos yacimientos de empleo abren nuevas posibilidades al desarrollo local, y en particular a los gitanos; aunque en muchos casos, abren nuevos interrogantes a la vez que corren el riesgo de perpetuar las clásicas desigualdades existentes en el mercado de trabajo. Éstas, necesitan un nuevo enfoque territorial, aportando soluciones innovadoras que hagan frente al desempleo y a la exclusión social.

Y que reconozcan la posibilidad de itinerarios de transición de ocupaciones tradicionales de los gitanos hacia una regularización y normalización de la actividad.

POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO. CONTRA LA EXCLUSIÓN SOCIAL.

Las **políticas de empleo** son un conjunto de decisiones que tienen como finalidad conseguir el equilibrio entre la oferta y la demanda de empleo, tanto en relación a aspectos cuantitativos como cualitativos, así como la protección de las situaciones de desempleo.

En el marco de la Unión Europea, se han descrito las principales premisas en las que se basan estas políticas:

- ✚ No todos los desempleados tienen las mismas circunstancias económicas y psicosociales que les han llevado a esta situación. Así pues generalmente, se dividen a los desempleados en diferentes colectivos (parados de larga duración, colectivos de exclusión social, disminuidos psíquicos y físicos, etc.)
- ✚ La necesidad de realizar micropolíticas; es decir, medidas concretas con colectivos concretos y en territorios determinados, de forma coordinada pero descentralizada. Es lo que se ha venido a llamar el enfoque de abajo-arriba.
- ✚ La necesidad de realizar un esfuerzo presupuestario en políticas activas de fomento de empleo, por medio de la liberalización de recursos de las Políticas pasivas.
- ✚ La articulación de este tipo de políticas a través de proyectos experimentales, donde por medio de medidas creativas se lleven a cabo acciones concretas destinadas a la inserción laboral de colectivos determinados.

Dichas políticas pueden diferenciarse entre **pasivas y activas**; siendo las primeras las que tienen como objetivo principal proteger al desempleado mediante rentas económicas que garanticen la cobertura de sus necesidades; mientras que las **políticas activas** son aquellas que pretenden la inserción laboral o bien el mantenimiento de la ocupación.

Las políticas activas de empleo pueden clasificarse en:

- ✚ Políticas de **Orientación, Intermediación y Empleo**. Éstas son actuaciones que tratan de mejorar la relación entre la oferta y la demanda de empleo. Los programas que se derivan de éstas políticas son los servicios públicos de ocupación como el INEM, las agencias de colocación, los servicios integrados par el empleo gestionados por entidades públicas locales (que gestionan programas de orientación y acompañamiento para la búsqueda de empleo)
- ✚ Políticas de **Formación**. Son actuaciones de formación profesional, ocupacional y continua. También existen programas que combinan la formación y la experiencia como son las escuelas taller, los talleres ocupacionales y las casas de oficios. Normalmente, estos programas van dirigidos a colectivos de personas con especiales dificultades de inserción laboral: parados de largo tiempo, mayores de 45 años, mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, etc. El objetivo de éstas es mejorar las oportunidades de inserción en el mercado de trabajo a partir de la mejora de conocimientos, capacidades y habilidades de las personas desempleadas.
- ✚ Políticas de **Promoción y Creación de Empleo**: son actuaciones cuyo objetivo principal es generar empleo mediante incentivos a la contratación, creación de empleo público, fomento del autoempleo, etc. Los planes de ocupación son uno de los programas de Empleo más conocidos. Son contratos laborales especiales subvencionados por el INEM para contratar personas con importantes dificultades de inserción laboral (como son los colectivos en riesgo de exclusión social) que pueden solicitar las diferentes administraciones públicas.

Todas estas políticas de orientación e intermediación laboral, de formación, y de promoción y creación de empleo deben partir de un estudio socioeconómico que permitirá realizar planes estratégicos, diseñar la necesidad de pactos territoriales y locales y crear consejos económicos y sociales.

Pero, además, deberán contemplar en el caso de los gitanos, la situación de necesidad de formación para los gitanos jóvenes y la de aquellos gitanos adultos que tienen una ocupación precaria o realizada informalmente. Es decir los aspectos relacionados con las condiciones de vida y los elementos culturales que influyen.

Las administraciones públicas (sobretudo del ámbito local), las organizaciones empresariales y sindicales, la iniciativa social y la iniciativa privada están implicadas en la concertación institucional y territorial; y por lo tanto en la planificación y gestión de las diferentes políticas de actuación.

El rol principal de la administración local es dinamizar y cohesionar la concertación y el consenso de los diferentes agentes implicados.

La perspectiva futura del desarrollo local, según los expertos, se orienta hacia los **pactos locales**, los **mercados transicionales**, los **nuevos yacimientos de empleo** y el “**Workfare**”.

Los **Pactos Locales** tienen como principales líneas estratégicas:

- ✚ Promocionar el **autoempleo**, dar apoyo a las PYMES y activar nuevas ocupaciones.
- ✚ Mejorar la **empleabilidad** de las personas y mejorar las acciones destinadas a la ocupación.
- ✚ Impulsar políticas de igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo.
- ✚ Elaborar estrategias de dinamización sectorial y de estructuración del territorio.

Los **Mercados Transicionales** regulan la transición entre empleo (y en algunos casos subsidios) y actividades socialmente útiles no valoradas por el mercado; por ejemplo, la transición entre trabajo y formación continua, entre empleo y desempleo, entre formación inicial y empleo, entre trabajo doméstico y empleo, etc.

Los **nuevos yacimientos de empleo** ya han sido tratados ampliamente en el apartado anterior, por su importancia dentro del desarrollo local. En este sentido únicamente recordar que son actividades destinadas a satisfacer nuevas necesidades sociales, que se configuran en mercados incompletos e irregulares, y que su ámbito de prestación es local.

Finalmente, la tendencia hacia el “**Workfare**”, que son políticas activas de empleo que obligan a la persona desempleada a asumir un compromiso (realizar un curso de formación, alguna actividad, etc.) a cambio de una prestación (contributiva o asistencial).

LA EMPLEABILIDAD y LA EXCLUSIÓN SOCIAL.

La “Associació de Dones per a la Inserció Laboral, SURT”, en el marco del Proyecto transnacional ASTROLABIUS con título “Estrategias para la inclusión: estudio de las competencias clave para la empleabilidad en los colectivos en riesgo de exclusión”, destaca que *“Frente a las nuevas formas de exclusión, ligadas estrechamente al empleo, o más exactamente, a la posibilidad de acceder y mantenerse dentro del mercado de trabajo, fue necesario encontrar un concepto que estableciera la relación entre el individuo y el empleo: la empleabilidad.”*(SURT, 2003).

La empleabilidad es un concepto que hace referencia a la relación entre la dimensión personal y socioeconómica del empleo; por lo tanto, está relacionada con otros conceptos como pueden ser: exclusión social, formación continua, igualdad de oportunidades, etc.

En definitiva, es un concepto complejo y multidimensional que en función de la importancia que se atorgue a cada una de las dimensiones, ofrece prismas distintos en relación a la responsabilidad del desempleo. Las causas de éste se pueden atorgar al desempleado, al mercado de trabajo, a la sociedad, etc.

Desde la Unión Europea se define la empleabilidad como *“la capacidad de una persona para incorporarse al mercado de trabajo y permanecer en él”*.

Participar en la vida económica y social implica conocer y tener los recursos (personales y sociales) adecuados, y son precisamente estas características de las que depende la empleabilidad.

Es decir, en otras palabras, y en el contexto de las políticas activas que anteriormente se citaban, la empleabilidad depende, en gran medida del acceso a la actualización de los conocimientos, y por lo tanto, la formación permanente toma pleno sentido en este contexto.

Asimismo, la educación y la formación a lo largo de la vida, son ejes imprescindibles para combatir la exclusión social.

Por el carácter multidimensional del concepto ya se intuye que la intervención para modificar la empleabilidad de las personas tiene que ser integral i situarse temporalmente como un proceso dinámico y cambiante.

La aproximación que realizan (Colomer, M; Cruells, E; Palacín, I; Rubio, F, 2002) parte de la premisa que en la empleabilidad de una persona inciden tres grandes grupos de factores con características, impacto y posibilidades de modificación muy diferentes desde la acción de la persona: factores estructurales, factores personales y factores competenciales.

✚ **Los factores estructurales**, son externos (económicos políticos y sociales) y condicionan las oportunidades objetivas de acceso y permanencia en un empleo.

Estos factores pueden variar en función de los cambios políticos, económicos y sociales que desde las administraciones y el conjunto de agentes sociales se articulen. La coyuntura económica y laboral del momento (índices de paro, sectores emergentes y nuevos yacimientos de empleo, estructura del mercado de trabajo local, etc.), las políticas económicas y sociales, factores de discriminación social, etc. incidirán más en la modificación de estos factores que las acciones de inserción laboral que pueda realizar la persona.

✚ **Los factores personales**, son individuales y tienen que ver con el currículum laboral y formativo, la situación socioeconómica (redes sociales, recursos disponibles.), y el posicionamiento ante el empleo (hábitos laborales, disponibilidad para el empleo, disposición para el cambio, etc.). La mayoría de estos factores son modificables por la propia persona, pero hay que tener en cuenta, que la legitimidad y la capacidad de hacerlo es exclusivamente de la persona.

✚ **Los factores Competenciales**, o competencia profesional son los que más inciden en la mejora de la empleabilidad, y son factores clave para modificar, a través de su desarrollo, los factores personales. Estos factores se dividen en: **competencias técnico-profesionales**, que son los conocimientos y técnicas necesarias para el desarrollo de una determinada actividad laboral; **competencias de base**, que son los conocimientos que en una determinada cultura de trabajo se consideran los prerequisites necesarios para favorecer el acceso a diferentes ámbitos profesionales (técnicas de búsqueda de empleo, gestión de la red de contactos, nivel de lectoescritura, informática, etc.); y, **competencias transversales** que son el conjunto de habilidades, capacidades y actitudes que pertenecen a la persona y afectan a una gran diversidad de tareas. Pertenecen al ámbito individual y se adquieren y desarrollan mediante la experiencia vital de la persona.

El trabajo de los factores competenciales estás adquiriendo cada vez más importancia dadas las características del mercado laboral actual y las consecuencias de éste sobre las personas. Por otro lado, son precisamente estas características y consecuencias las que sientan las bases de la exclusión social. Cuando se habla de personas excluidas socialmente, se habla también de personas poco competentes socialmente, ya sea como factor que le ha acercado a la exclusión social o como consecuencia de ésta.

Una parte de la población gitana española se encuentra afectada por lo anteriormente expuesto, y por tanto en exclusión y riesgo social. Además, aun son pocos los gitanos que acceden a las ofertas de formación normalizada, por lo que hay que habilitar dispositivos para la derivación a los recursos normalizados y actividades de formación para la población gitana como preparación para el acceso general al empleo.

2. CONCLUSIONES.

En el análisis del contexto, se ha presentado el fenómeno de la **globalización** como un fenómeno ambivalente, que genera nuevos contrastes y desigualdades, y que su mayor incidencia en el mercado de trabajo se define con el concepto de Flexibilidad.

Los **nuevos yacimientos de empleo** como un conjunto de nuevas oportunidades para la creación de empleo, pero con la necesidad de controlar ciertas políticas de desarrollo para que no perpetúen ni acentúen las desigualdades en relación al género, edad, el grupo social, etc. ya existentes en el mercado de trabajo.

Y desde las **políticas activas de empleo** se han descrito una serie de programas destinados a mejorar la inserción laboral de las personas que están en paro. Estas políticas presentan como pilar principal la potenciación y mejora de la **Empleabilidad**.

Para hacer alcanzable este objetivo, es necesario un planteamiento integral, que acoja las múltiples dimensiones que afectan la capacidad de una persona para acceder y permanecer en el mercado de trabajo.

Trabajar las competencias técnico-profesionales, las de base y las transversales permitirá modificar la empleabilidad; pero no hay que olvidar ni los factores estructurales ni los personales.

En este contexto, el desarrollo local se plantea como una propuesta válida a los efectos inalcanzables (y parece ser que inevitables) que se plantean en una esfera más global pero que muestran sus consecuencias a nivel local.

Es desde del medio local desde donde se pueden atender a las especificidades de cada contexto, con realidades culturales, sociales, económicas y políticas distintas.

Sin embargo, la intervención local no implica la segmentación ni olvidarse de las ventajas del trabajo en red y la flexibilidad del nuevo mercado de trabajo nos ofrecen ; así pues, una propuesta al desarrollo local es aplicar las políticas activas de empleo compartiendo al máximo nuestra experiencia local con la de otros medios locales.

Para que las políticas de empleo para la comunidad gitana sean efectivas deben contar con la máxima implicación de los propios gitanos. No obstante hay que considerar la aplicación de sistemas de adaptación al mercado normalizado, con medidas de formación e inserción laboral específicas para gitanos, con el objetivo de conseguir una igualdad de oportunidades.

3. BIBLIOGRAFÍA.

RUBIO, R. *Globalización y mercados de trabajo: Retos y oportunidades para la promoción del empleo en el medio local.*

SURT. 2003. *Estrategias para la inclusión: Estudio de las competencias clave para la empleabilidad en los colectivos en riesgo de exclusión.*

PÉREZ, B; CARRILLO, E. 2000. *Desarrollo local: Manual de uso*. Madrid: Esic-FAMP.

GITANOS. PENSAMIENTO Y CULTURA. Nº2. y Nº 3. *Dossier Gitanos y Empleo*.

SENNET, R (2000) *La Corrosión del carácter*. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo. Barcelona: Anagrama.

Generalitat de Catalunya. Departament de Treball. *Llibre Blanc dels nous Filons d'ocupació a Catalunya*.

Centre de Cultura Contemporània de Barcelona. 2000. Las culturas del trabajo. CASTELLS, M. *Trabajo y empleo en la era de la información*.

CONCLUSIONES:

Está admitido por todo el mundo lo que es Desarrollo Local a nivel teórico, ahora bien, es en su desarrollo práctico donde aparecen todos los debates: cómo se desarrolla o puntos oscuros donde no sabemos o que no conseguimos llevar a cabo.

En primer lugar aparece la idea de los Planes Integrales: Por supuesto existe la necesidad de desarrollar e implementar los planes integrales, se trataría de planes en los que trabajarían todas las entidades, administraciones públicas, administraciones sociales y sujetos afectados, colectivos, pero en los que un aspecto importante sería desarrollar políticas comunes, es decir políticas en las que el empleo no puede ir al margen de las políticas sociales, políticas de vivienda y políticas de educación.

En segundo lugar hablamos de Desarrollo Local y Territorio, y en este sentido el territorio es una realidad donde se dan necesidades, se dan oportunidades, hay colectivos afectados, hay empresas, y sobre todo se refiere a una realidad que puede o no coincidir con la realidad administrativa, y que en muchas ocasiones no coinciden.

En tercer lugar aparece la "dualidad" de las ciudades, dualidad cada vez mayor, es decir, las zonas ricas son más ricas y las zonas de marginación son cada vez más, se amplía la mancha de marginación, cada vez hay más territorios que se consideran marginales.

Un aspecto importante para trabajar en el Desarrollo Local es tener en cuenta que las necesidades no deben venir definidas desde fuera sino desde el propio territorio, las necesidades, las subvenciones, el dinero y las competencias...han de proceder del propio territorio. Hablamos por tanto de participación.

También es necesario ver un poco a largo plazo, es decir, todos los cambios en los territorios, el cambio de los colectivos, no pueden plantearse de una manera inmediata sino que deben ser analizado con una perspectiva a medio – largo plazo. También de la posibilidad de los planes, es decir, cuando se trata de una intervención tiene que ser planes próximos a los territorios a las necesidades, no basta con una mera convocatoria para que llegue a estos colectivos, sino que debe articularse mediante una proximidad del desarrollo de los planes.

En cuanto al Empleo Protegido y el Empleo Normalizado, se considera debe pasar a ser Empleo Normalizado, habría que distinguir el Empleo Protegido como un instrumento y como la idea de un proceso, es decir, en muchas ocasiones el Empleo Protegido tiene un límite temporal y las normas establecen un límite temporal en que muchas ocasiones no se puede cumplir, existe para determinadas personas ese límite no es abordable, ya que existe un

grupo un colectivo en la que el Empleo Protegido sería un techo no podrían abordar al Empleo Normalizado como tal.

Existe en el fondo un debate importante sobre los efectos de la Discriminación Positiva, sus costes sociales y riesgos, se abordó el posible rechazo que para el resto de la población pueden suponer todas estas medidas de Discriminación Positiva, pero por otro lado se constata que la Discriminación Positiva es la base de todas las políticas de igualdad. Por lo tanto es necesario clarificar como trabajar para evitar estos efectos contraproducentes.