



Universidad de Jaén

Facultad de Ciencias Sociales
y Jurídicas

MERCADO LABORAL GIENNENSE

Moral Bergillos, José Antonio

Enero, 2019

RESUMEN

En este TFG se analiza la evolución del mercado de trabajo de la provincia de Jaén a lo largo de la crisis económica en la que está sumido todavía nuestro país. El objetivo último es analizar a grandes rasgos como ha afectado la crisis al mercado laboral Jienense, además de hacer un análisis más a fondo de la situación del sector agrario y su mercado laboral, comparando la situación entre los distintos sectores económicos que ocupan el mercado laboral. Para ello, se han empleado los datos disponibles del INE, del SEPE y del SIMA. El análisis realizado demuestra que sectores se han visto más perjudicados por el efecto de la crisis a nivel provincial y como ha influido estos sectores en el mercado laboral. Profundizando, se destacara el sector agrario por su influencia acentuada a nivel provincial y además, se contrastara la influencia de este sobre la economía.

Palabras clave: mercado de trabajo, crisis económica, sectores económicos.

ABSTRACT

In this TFG the evolution of the labor market in the province of Jaén is analyzed throughout the economic crisis in which our country is still immersed. The ultimate objective is to analyze in broad strokes how the crisis has affected the labor market in Jaén, in addition to making a more in-depth analysis of the situation of the agricultural sector and its labor market, comparing the situation between the different economic sectors that occupy the labor market . For this, the available data of the INE, the SEPE and the SIMA. The analysis shows that sectors have been harmed the most by the effect of the crisis at the provincial level and how these sectors have influenced the labor market. Deepening, the agrarian sector stood out for its accentuated influence at the provincial level and also, the influence of this on the economy is contrasted through different indicators.

Key words: labor market, economic crisis, economic sectors.

INDICE

Resumen

Abstract

1. Introducción.....	1
1.1 Reglas metodológicas.....	1
1.2 Objetivos.....	2
1.3 Estructura del trabajo.....	2
2. Marco teórico.....	3
2.1 Teoría del capital humano.....	3
2.2 Concepto mercado de trabajo.....	4
2.2.1 Ley de oferta y demanda.....	4
2.2.1.1 Oferta de trabajo.....	5
2.2.1.2 Demanda de trabajo	5
2.2.2 Funcionamiento del mercado de trabajo.....	6
2.2.2.1 Mercado común.....	6
2.2.2.2 Mercado especial.....	7
2.3 Métodos de medición.....	8
2.3.1 Población en edad de trabajar.....	9
2.3.2 Encuesta de población activa.....	9
2.3.3 Indicadores de medición del mercado de trabajo.....	11
3. Normativa española de mercado de trabajo.....	12
3.1 Modalidades de contratación.....	12
3.2 Trabajadores agrícolas.....	15
3.2.1 Clasificación de los trabajadores agrícolas.....	16
4. Mercado laboral.....	18
4.1 Demografía de Jaén.....	18
4.2 Activos, ocupado e inactivos.....	19
4.2.1 Activos.....	19
4.2.2 Ocupados.....	22
4.2.3 Inactivos.....	24
4.3 Contratación.....	25
5. Mercado laboral agrícola.....	27
6. Conclusiones.....	29
7. Bibliografía.....	31

INDICE DE TABLAS

TABLA 1: N° DE PERSONAS RESIDENTE EN LA PROVINCIA DE JAEN.....	18
TABLA 2: N° DE PERSONAS ACTIVAS POR SECTORES ECONOMICOS.....	20
TABLA 3: PORCENTAJE DE LA POBLACION ACTIVA POR SECTOR ECONOMICO	20
TABLA 4: N° DE PERSONAS OCUPADAS POR SECTORES ECONOMICOS.....	22
TABLA 5: PORCENTAJE DE LA POBLACION OCUPADA POR SECTOR ECONOMICO	23
TABLA 6: N° DE PERSONAS INACTIVAS POR ACTIVIDAD ANTERIOR.....	24
TABLA 7: CONTRATOS REGISTRADOS POR SECTORES.....	25
TABLA 8: CONTRATOS REGISTRADOS INDEFINIDOS Y TEMPORALES.....	26
TABLA 9: ACTIVOS Y OCUPADOS AGRICULTURA.....	27

INDICE DE GRAFICAS

GRAFICA 1: CURVA DE OFERTA Y DEMANDA.....	6
GRAFICA 2: POBLACION MAYOR DE 16 AÑOS.....	9
GRAFICO 3: EVOLUCION DEMOGRAFICA DE LA PROVINCIA DE JAEN.....	19
GRAFICA 4: PORCENTAJE DE LA POBLACION ACTIVA POR SECTOR ECONOMICO	21
GRAFICA 5: PORCENTAJE DE LA POBLACION OCUPADA POR SECTOR ECONOMICO.....	23
GRAFICA 6: VOLUMEN DE KG/CAMPAÑA.....	28

1. INTRODUCCION

La economía de provincial de Jaén, como la del todo el territorio español, antes de la crisis económica de 2007, tuvo un gran periodo de expansión, capitaneado por el sector de la construcción con unas altas tasas de ocupados, seguidas también por el sector servicios y todo esto con unas tasas de paro mínimas. Al estallar la crisis inmobiliaria, la situación sufrió un cambio drástico, que trajo una caída inevitable del sector de la construcción que afectó a su vez al sistema financiero español y también al mercado laboral español con un gran aumento del número de parados.

El efecto que provocó la crisis fue bastante significativo, ya que afectó a muchos países de la Unión Europea, como a todos sus territorios, años después, aunque se empiezan a ver repuntes de recuperación, todavía son notables las grandes secuelas que dejó, sobretodo en el caso español, donde mercado de trabajo continúa con unas tasas de paro muy altas.

Dentro del contexto económico actual, este trabajo va a analizar el mercado de trabajo de Jaén y su evolución en los últimos años con lo que se pretende conseguir tener una visión global de la evolución del mercado laboral Jaennense, conociendo así como se encuentra el territorio y cuál ha sido el progreso desde la crisis. A continuación comentaremos los distintos métodos de análisis utilizados en el trabajo, objetivos y estructura del trabajo.

1.1. REGLAS METODOLOGICAS

En este trabajo se han utilizado diferentes técnicas metodológicas para interpretar la información obtenida del mercado de trabajo, que permiten hacer una interpretación de la realidad y son:

- Análisis cuantitativo y cualitativo, mediante el que interpretamos las distintas variables ofrecidas por el mercado de trabajo de Jaén.
- Análisis estadístico que ha permitido la realización de los diferentes gráficos y las correspondientes interpretaciones.
- Interpretaciones comparativas de los diferentes datos de series temporales y gráficos, estableciendo relaciones y variaciones.

1.2 OBJETIVOS

Los objetivos que se han perseguido en el trabajo son los siguientes:

- Ofrecer una información resumida sobre el mercado de trabajo centrándonos en Jaén y haciendo una comparación a nivel de sectorial para obtener una información más clara de la realidad jiennense.
- Representar y analizar la evolución demográfica del territorio.
- Evaluar la realidad del cambio que ha sufrido los sectores en un tramo temporal.
- Analizar y comparar los distintos sectores para evaluar sus tendencias.
- Profundizar en el mercado de trabajo que deja el sector agrícola y analizar su evolución y comportamiento a lo largo de la serie.
- Manifestar unas conclusiones del estudio y lo evaluado bajo el punto de vista propio.

La hipótesis de este trabajo es demostrar la dependencia que le mercado laboral jiennense tiene del sector agrario. Para ello vamos a estudiar la evolución de este mercado entre 2012 y 2017.

1.3 ESTRUCTURA DEL TRABAJO

El TFG consta, además de esta introducción, de 4 capítulos, conclusiones y bibliografía.

En el primer capítulo realizaremos un análisis sobre los fundamentos teóricos que engloba el mercado de trabajo partiendo de la teoría del capital humano a través de diferentes autores, a continuación analizaremos el concepto de mercado de trabajo y su funcionamiento desde distintas perspectivas, así como también realizaremos un estudio sobre los indicadores económicos y métodos de medición que utilizaremos para realizar el análisis del mercado; en el segundo capítulo hablaremos sobre la regulación del mercado laboral abordando las diferentes modalidades contractuales y lo finalizaremos con una especial mención al mercado laboral agrícola ya que es de especial relevancia en la economía provincial por lo que veremos una clasificación de los trabajadores que se incluyen en el sector; en el tercer capítulo expondremos los datos obtenidos por las diversas fuentes y realizaremos el análisis del mercado. Y para finalizar en el último capítulo se atenderá al mercado laboral agrícola realizando un breve análisis provincial y comparándolo con los datos oleícolas de la misma. Por último, se mostraran las principales conclusiones extraídas del análisis llevado a cabo así como se aportara la bibliografía utilizada para el mismo.

2. MARCO TEORICO

En este capítulo vamos a estudiar los fundamentos teóricos de los que se compone el mercado de trabajo, donde para ello analizaremos: la teoría del capital humano a partir de diferentes autores, el concepto de mercado de trabajo desde distintas perspectivas y mostraremos los métodos de medición que se utilizan para el análisis del mercado de trabajo.

2.1 TEORIA DEL CAPITAL HUMANO

Para comenzar a hablar sobre la teoría del capital humano primero cabría decir que el mercado de trabajo es un mercado complejo y peculiar, compuesto por individuos los cuales toman decisiones a partir de tres supuestos que son:

- Escasez relativa: los recursos tanto materiales como inmateriales son limitados y por esto se debe decidir cómo, cuanto y cuando utilizarlos.
- Conducta intencionada: una elección intencionada o racional conlleva un coste de oportunidad.
- Adaptabilidad: los trabajadores modifican su elección o conducta ante las variaciones que se producen en el mercado de trabajo (beneficios y costes).

Y ahora, para concretar una definición del capital humano, analizaremos los diferentes enfoques que diversos autores han dado a lo largo de la historia, a partir del trabajo de Kolomiiets y Petrushenko, en el artículo “The human capital theory. Encouragement and criticism” (2017).

- Adam Smith en su obra “La riqueza de la Naciones” (1776), estableció la definición del capital humano como factor de producción ya que las capacidades del trabajador (educación, talento, etc.) ayudan a incrementar su capacidad productiva, tienen impacto en el producto y a su vez influyen en el crecimiento de la economía en general. Las diferencias entre las capacidades productivas, explican las diferencias salariales entre los trabajadores, las diferencias en educación requieren mayores costes pero aumentan la productividad.
- Arthur Cecil Pigou en el libro “The Economics of Welfare” (1932), escribió sobre la dispersión de los ingresos. Este decía que existen características en los trabajadores que son observables y otras que no lo son y que influyen en el ingreso. Y definió el capital humano como una inversión en capacidad productiva personal por lo que las diferencias radicarían en la inversión.

- Irving Fisher en su libro “The Nature of Capital and Income” (1906), propuso el concepto de capital humano como relación directa entre el bienestar y la capacidad productiva del hombre, decía que un hombre con buena salud y buena constitución tendrá un flujo de conciencia mejor que otro sin desafíos socio económicos
- Theodor W. Schultz en “Investment in Human Capital” (1961), definió el capital humano como las características cualitativas de los trabajadores, que incluye el conocimiento, la habilidad y atributos similares que afectan capacidades humanas particulares para hacerlos productivos en el trabajo. Y por otro lado, menciona que la inversión en capital humano son gastos que se distribuyen entre las actividades humanas que aumentan la productividad.

Por tanto, podemos sintetizar el capital humano como la educación o formación que reciben los individuos a través de una inversión en el tiempo la cual repercutirá en el futuro tanto para él en modo de salario como para la empresa o sociedad en general en modo de productividad lo que conlleva un beneficio a la economía en general.

Desde estas teorías se propicia una visión del mercado laboral en general la cual ahora pasaremos a analizar más concretamente a partir del concepto de mercado de trabajo

2.2- CONCEPTO MERCADO DE TRABAJO

El concepto de mercado de trabajo especifica las relaciones de producción entre todas las personas. Estas son de 2 tipos: los asalariados ofrecen servicios para obtener recursos y poder cubrir sus necesidades; y los capitalistas o empresarios pagan a los asalariados por sus servicios; salario lo que le pagan los capitalistas a los asalariados por sus servicios el cual se rige por la oferta y la demanda.

Para comenzar a analizar el concepto de mercado de trabajo primero analizaremos la ley de la oferta y la demanda para comprender mejor a continuación el funcionamiento del mercado.

2.2.1 - LEY DE LA OFERTA Y LA DEMANDA

Dentro del mercado de trabajo la oferta laboral va a depender de las decisiones que tomen los asalariados o trabajadores y la demanda de trabajo dependerá de las que tomen los capitalistas o empresarios. MC Connell, (2007).

2.2.1.1- OFERTA DE TRABAJO

La oferta de trabajo sería la cantidad ofrecida de trabajo por parte de una economía, esta cantidad ofertada va a depender de:

- El volumen de población activa de la economía. Cuanto mayor sea ésta, mayor será la oferta laboral que tenga el mercado.
- La cantidad o volumen de horas que una persona está dispuesta a trabajar, lo que a su vez dependerá entre otros factores, del salario que se perciba por el trabajo realizado. Los trabajadores ofrecen su trabajo a las empresas a cambio de un salario y, mientras trabajan, renuncian a realizar otras actividades (ocio, casa, familiares, deportivas u otras...). Si los salarios son elevados o van en aumento, las personas estarán más motivadas a trabajar más pero si sucede lo contrario los salarios disminuyen la motivación también caerá proporcionalmente. Por tanto, la curva de oferta de trabajo en función del salario es creciente. No obstante, cuando los salarios son lo suficientemente altos, algunas personas prefieren disminuir las horas de trabajo y ganar menos y, a cambio, disponer de más tiempo de ocio o descanso.

Con esto podríamos decir que la oferta de trabajo en un mercado va a depender de tanto de la cantidad de población que lo componga como de su disposición al trabajo.

2.2.1.2- DEMANDA DE TRABAJO

La demanda de trabajo sería la cantidad de trabajadores que las empresas necesitan para desarrollar su actividad. Los capitalistas o empresarios estarán normalmente dispuestos a contratar trabajadores siempre y cuando los ingresos conseguidos por la labor de estos sea mayor que el sueldo que le tiene que pagar. La demanda dependerá del salario¹ que se pague y de la productividad² que se ofrezca por parte de los trabajadores.

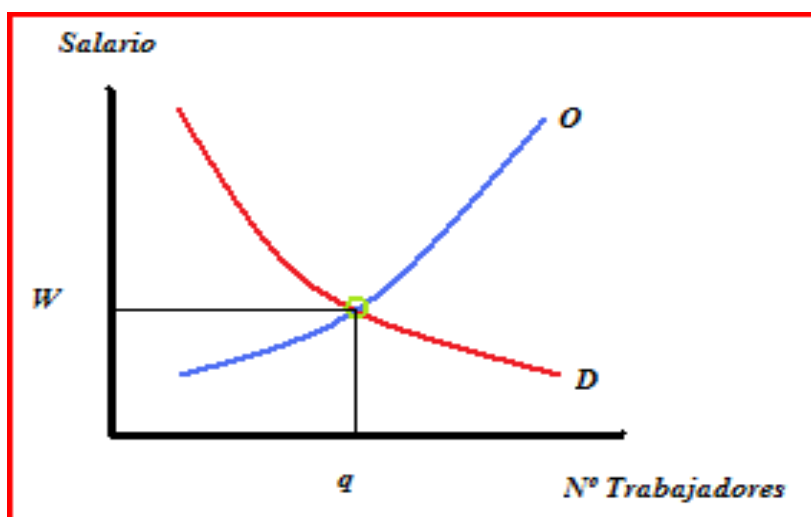
Con lo que podemos afirmar que la demanda de trabajo en un mercado dependerá de la relación que tenga el salario con la productividad.

1 Conjunto de las percepciones económicas en dinero o en especie ya retribuyan el trabajo realizado o los periodos computables como trabajo realizado.(Artículos 26 Estatuto de los Trabajadores)

2 Cantidad de bienes y servicios producidos con cada hora de trabajo. Mankiw, (2004), p.9

Si los salarios aumentan, las empresas disminuirán su demanda de trabajo, puesto que les resulta más difícil contratar al ser los sueldos más altos. Por esto la curva de demanda en función del salario es decreciente como muestra la gráfica 1.

GRAFICA 1
CURVA DE OFERTA Y DEMANDA



Fuente: Elaboración propia

2.2.2 FUNCIONAMIENTO DEL MERCADO DE TRABAJO

Ahora que hemos visto el concepto de mercado de trabajo a través de la ley de la oferta y la demanda vamos a ver cómo funciona el mercado de trabajo para comprender mejor sus variaciones a través del trabajo de Luis Toharia, “Una reflexión global sobre el mercado de trabajo”, (2011), donde se muestran dos grandes puntos de vista sobre el funcionamiento del mercado de trabajo:

- Mercado común: el mercado de trabajo es un mercado como otro cualquiera.
- Mercado especial: El mercado de trabajo es un mercado especial, es un mercado: Imperfecto, Incompleto, Inexistente, Transicionales

2.2.2.1 MERCADO COMUN

La perspectiva que ve al mercado de trabajo como un mercado común considera que las instituciones forman parte del mercado de trabajo, ya que intervienen y dificultan el funcionamiento de este como si fuera otro mercado cualquiera.

Por esta perspectiva, el salario surgiría a través del equilibrio entre la demanda y la oferta y las instituciones actuarían injiriendo en el equilibrio del mercado para así conseguir eficiencia³ y equidad⁴. Mankiw,(2004), p.4.

Aquí entraría el Óptimo de Pareto en la que Wilfredo Pareto decía que “*no se puede beneficiar a uno sin perjudicar a otro*”, con esto la intervención del estado no debería alterar el óptimo de Pareto (*eficiencia*) sino existiría una disyuntiva entre *justicia social* y *eficiencia*, con esto quiero decir que si el Estado interviene alterando el óptimo esto nos hace alejarnos el bienestar social.

2.2.2.2 MERCADO ESPECIAL

La otra perspectiva considera que el mercado de trabajo no es ni funciona como un mercado cualquiera sino que es un mercado especial y esto da lugar a otras teorías, las cuales en su conjunto identifican, en general, que el Estado debe intervenir no solo por justicia sino también por motivo de eficiencia. Las razones a considerar por las que el mercado de trabajo no funciona como un mercado cualquiera son:

- El salario es más que un precio marcado.
- Los empresarios y los trabajadores no son independientes
- Es conveniente que haya un relación laboral larga
- El intercambio es sobre la disposición a trabajar.
- Existen problemas de información asimétrica.
- Existen coste de ajuste ya que los empleados o trabajadores pueden tener algo de poder de monopolio.
- Relación laboral o de trabajo es una relación desigual.

Con estas razones han surgido las diferentes teorías:

- Mercado de trabajo **imperfecto**: en esta teoría se dice que los salarios quedan influenciados por el desempleo y los sindicatos.
- Mercado de trabajo **incompleto**: esta es la idea de la existencia de salarios de eficiencia por medio de los cuales la empresa necesita extraer trabajo a partir de su fuerza y el salario sería un mecanismo para incentivar al empleado.

3 Propiedad según la cual la sociedad aprovecha de la mejor manera posible sus recursos escasos.

4 Propiedad según la cual la prosperidad económica se distribuye equitativamente entre los miembros de la sociedad.

- Mercado de trabajo **inexistente**: en la que se dice que existen **puestos buenos**, con buenas condiciones, salarios altos, posibilidades de mejora; y **puestos malos**, en mercados competitivos, bajos salarios, contratos temporales , mucha rotación; y la movilidad entre segmentos suele ser mala.
- Mercados de trabajo **transicionales**: esta plantea que el mercado de trabajo debe relacionarse con las demás situaciones del transcurso de la vida del trabajador como su educación, la educación por parte de sus padres, la jubilación y los periodos de desocupación por parte involuntaria y voluntaria.

Después de analizar las dos perspectivas explicadas por Luis Toharia se entiende que el mercado de trabajo es un mercado complejo que está influenciado por numerosos factores que lo alteran y afectan dando lugar a sus variaciones lo que hace que su estudio sea complejo.

2.3 METODOS DE MEDICION

Tras ver el mercado de trabajo y el funcionamiento de este a partir de las diferentes teorías hemos podido comprobar su alta complejidad con lo que ahora para poder analizar el mercado vamos a pasar a ver los métodos de medición junto con las fuentes que se van a utilizar para después pasar a analizar los indicadores.

Para el análisis que se ha llevado a cabo en este trabajo se han utilizado diversos organismos e instituciones del gobierno para obtener los datos que utilizados para poder conseguir una buena visión del mercado laboral jiennense.

Las fuentes utilizadas han sido el INE (Instituto Nacional de Estadística), el SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal), el INEM (Instituto Nacional de Empleo), el SIMA (Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía), el censo de población, el observatorio económico de Jaén, el MAPAMA (Ministerio de Agricultura y Pesca), el AICA (Agencia de Información y Control Alimentarios), y con especial relevancia en los datos de la EPA (Encuesta de Población Activa).

Pero para empezar a utilizar estas fuentes primero debemos ver los fundamentos teóricos que le incuben, es decir, la población que podría realizar la actividad de trabajo y para ello explicaremos conceptos de la metodología de la EPA.

2.3.1 POBLACION EN EDAD DE TRABAJAR

Después de analizar el concepto de mercado de trabajo hay que realizar una mención sobre la (*población en edad de trabajar*) *PET*, la cual sería la que bajo el criterio de la edad, se encontraría en condiciones de participar de manera activa en el mercado laboral, es decir, los mayores de 16 años. A continuación en el grafico veremos la clasificación.

GRAFICA 2
POBLACION MAYOR DE 16 AÑOS



Fuente: Elaboración propia a partir de Pérez Infante, J.I. “Las estadísticas del mercado de trabajo en España” y EPA

En el siguiente apartado analizaremos los distintos grupos que forman el mercado de trabajo según la encuesta de población activa, definiendo la encuesta de población activa a partir de la EPA y la población que la forma.

2.3.2 ENCUESTA DE POBLACION ACTIVA

La encuesta de población activa es según el INE.

“Una investigación continua y de periodicidad trimestral dirigida a las familias que viene realizándose desde 1964. Su finalidad principal es obtener datos de la población en relación con el mercado de trabajo: ocupados, activos, parados e inactivos.

La EPA se realiza sobre una muestra de 65.000 familias al trimestre o, lo que es lo mismo, unas 200.000 personas. La primera encuesta que se realiza a cada familia se hace de forma personal por entrevistadores fijos del INE. Las sucesivas encuestas se pueden realizar por teléfono o de forma personal.

El periodo de referencia de la información es la semana anterior a la entrevista. Los resultados de la EPA se obtienen un mes y medio después de finalizar el trabajo de campo”. Encuesta De Población Activa Metodología (2005).

Ahora veremos los diferentes términos a tener en cuenta.

- Según la EPA, los activos o (*población activa*) PA serian todas las personas que se encuentran en edad de trabajar y que satisfacen las condiciones de población ocupada (PA) o parada (PP).

$$PA = PO + PP$$

- Dentro de la (*población ocupada*) PO esta sería la población que se encuentra en edad de trabajar y que durante la semana de referencia ha tenido trabajo ya sea por cuenta ajena o por cuenta propia. Se haría una distinción entre los *asalariados* (trabajadores por cuenta ajena) del sector público o del sector privado y los *trabajadores por cuenta propia* que serían los empleadores, empresarios sin asalariados y trabajadores independientes, miembros de cooperativas y los que reciben ayudas familiares.
- Y dentro de la (*población parada*) PP que sería la población que se encuentra en edad de trabajar y que no se encuentra trabajando en la semana de referencia, se podría distinguir entre los que están buscando su primer empleo y los que ya han trabajado antes. Para que formen parte de este grupo deben cumplir las siguientes condiciones: no tener empleo, estar buscándolo de forma activa y encontrarse en situación de incorporarse de manera inmediata.
- La (*población inactiva*) PI estaría formada por todas aquellas personas que tienen una edad superior a 16 años, es decir, que se encuentran en edad de trabajar pero no se encuentran clasificados en ocupados y parados. Dentro de este grupo se encontraría la población que se encuentra en las siguientes situaciones:
 - Estudiantes: los mayores de 16 que siguen cursando estudios en las instituciones académicas
 - Jubilados y retirados: personas que debido a la edad ya no realizan ninguna actividad económica o que por otras causas han tenido que dejar de realizarla y que ahora reciben una pensión por sus años de actividad y cotización.
 - Personas que se encargan de las labores de su hogar (amas de casa): personas que sin ejercer ninguna actividad económica se encargan de realizar los trabajos del hogar.

- Incapacitados: los que se encuentran en una situación de incapacidad para trabajar
- Otros: como los que realizan actividades benéficas o los que cuentan con una pensión distinta a la de la jubilación

Y con esto obtenemos el total de (*población en edad de trabajar*) *PE*, mayor de 16 años

$$PE = PA + PI$$

Para la realización del análisis estadístico se tomaran en cuenta la clasificación vista anteriormente y dentro de esta se tomara también otra subdivisión según los sectores económicos (*división de la actividad económica de un territorio según el tipo de proceso productivo*) en los que se clasifica la población según los datos en el INE (agricultura, industria, construcción y servicios).

2.3.3 INDICADORES DE MECION DEL MERCADO DE TRABAJO

Tasas de actividad e inactividad

- La *tasa de actividad* es la tasa que calcula el porcentaje de población que se encuentra en edad de trabajar normalmente entre los 16 años y los 65.

$$PA / PE * 100$$

- Y la *tasa de inactividad* seria el porcentaje de población que se encuentra en edad de trabajar pero no se encuentra clasificada ni en ocupada ni en población parada.

$$PI / PE * 100$$

Tasas de paro y de ocupación

- La *tasa de paro* es la tasa de población que se encuentra desempleada pero que está buscando trabajo activamente y que está dispuesta a trabajar

$$PP / PA * 100$$

- La *tasa de ocupación* es la tasa de población que se encuentra en ese momento trabajando ya sea por cuenta ajena o por cuenta propia

$$PO / PE * 100$$

Para concluir cabria mencionar que la mayor parte de los datos que vamos a utilizar en los siguientes capítulos van a provenir de las dos estadísticas de elaboración periódica que hay en España que serían la EPA encuesta de población activa y del censo poblacional las cuales las dos son elaboradas por el instituto nacional de estadística INE.

3. NORMATIVA ESPAÑOLA DEL MERCADO DE TRABAJO

En el apartado vamos a ver las distintas modalidades de contratos que se pueden dar según el servicio de empleo público para después poder analizar mejor los datos obtenidos a través de la EPA.

3.1 MODALIDADES DE CONTRATACION

Para comenzar a hablar de los contratos tenemos que empezar por decir que su aplicación sería hacia los trabajadores los cuales prestan unos servicios de manera voluntaria y los cuales son retribuidos por otra persona ya sea física, jurídica o comunidades de bienes. En el (Artículo 1 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) encontramos la siguiente clasificación:

- Indefinido: es un contrato que en cuanto a la duración del mismo sería sin límites, este contrato podrá darse de manera verbal o escrita y se puede dar a jornada completa, parcial o para la prestación de servicios discontinuos. (Normativa: Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y Real Decreto. 1424/2002 de 27 de diciembre). Tipologías:
 - 1- Contrato indefinido ordinario: el cual puede iniciarse por acuerdo de ambas partes o por imperativo legal, es decir, por no haber cumplido las obligaciones a las que se encontraba sujeto como son: por el incumplimiento de los plazos de alta a la seguridad social, con un plazo de 10 días después de su concertación; por continuación o prorrogas de empleo cuando se haya terminado el contrato temporal; por superación de prorrogas.
 - 2- Contrato indefinido con apoyo a emprendedores: este tipo de contratos se impulsó después de la crisis acontecida para incentivar el empleo y así los cotizantes a la seguridad social. Los requisitos para que pueda darse este contrato serían: que la empresa posea menos de 50 trabajadores en ese momento, que mantenga el empleo durante los 3 años siguientes y que en los 6 meses anteriores no hubiera cometido despidos improcedentes. Por otra parte, indicar que el trabajador cuenta con los mismos derechos y obligaciones, al igual que la empresa también teniendo que formalizar debidamente el contrato. A demás, las empresas conseguirán incentivos fiscales para fomentar la creación de empleo.

- 3- Contrato indefinido a personas con discapacidad: este tipo de contratos se centra en la integración laboral. Los requisitos para que se de este contrato serian la de encontrarse inscrito en el servicio público de empleo, la discapacidad se encuentre reconocida por su organismo correspondientes y sea superior a un 33% y que el empleo sea estable por un mínimo de 3 años. Con esto la empresa podría solicitar los beneficios a la contratación con lo que se consigue fomentar el empleo de discapacitadas.
 - 4- Contrato fijo-discontinuo: este contrato se da cuando se realizan trabajos de carácter fijo discontinuos y que no se repiten, a los trabajadores se les llamara según un acuerdo con los convenios colectivos, el contrato deberá ser formalizado por parte de la empresa reflejando la modalidad y no será previsible la fecha de realización.
- Temporal: es un contrato en que la duración del mismo es limitada; por lo tanto existe un límite entre la relación del empleado y del empresario. Podrá darse en jornada completa o parcial. Este tipo de contrato se deberá formalizar de manera escrita y solo se podrá dar de manera verbal cuando la actividad lo requiera y se menor a 4 semanas. El uso indebido de este tipo de contratos podrá hacer que pasen a ser considerados de carácter indefinido. (Normativa: Artículo 15 del Real Decreto Legislativo 2/2015). Tipologías de contratos:
 - 1- Contrato de obra y servicio: este tipo se da con sustantividad hacia la obra o servicio al que se asocia y aunque la duración se incierta tiene un límite en el tiempo. Este contrato deberá formalizarse siempre por escrito y se considerara concluido cuando finalice la actividad.
 - 2- Contrato eventual por acumulación de tareas o circunstancias de mercado: se da cuando por motivos de la propia actividad de la empresa se producen aumento de tareas con lo que se intenta dar solución a las variaciones del mercado. Este tipo tendrá una duración máxima de 6 meses en periodo de 12 aunque por colectivo pueda llegar a 18 meses, deberá formalizarse por escrito cuando exceda de 4 semanas.
 - 3- Contrato por sustitución o interinidad: este contrato se produce cuando se trata de sustituir a un trabajador el cual tiene derecho de reserva de su puesto de trabajo o sustitución a un trabajador autónomo socio por riesgo de embarazo, adopción, periodo de maternidad. Este se dará a jornada completa salvo que el trabajador que se sustituya estuviera a tiempo parcial o que se

acuerde la reducción temporal. La duración del contrato será la duración de la ausencia del trabajador con derecho a puesto extinción de la causa que dio la reserva, el contrato deberá formalizarse por escrito. Esta modalidad de interinidad también comprende aparte de estos tipos, las bajas de actividad causadas por excedencia por cuidado familiar, maternidad, por incapacidad temporal o por violencia de género.

- Contrato de formación o aprendizaje: que es para aumentar la inserción en el mercado de trabajo y el aprendizaje en las personas más jóvenes. (Normativa: Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre). Este tipo de contratos se fomentan para favorecer el progreso de la cualificación de los jóvenes y alternar la actividad laboral con la actividad formativa. Este tipo de contratos deben ser formalizados por parte de los empresarios haciendo uso de los correspondientes medios ya sea en las oficinas de empleo o de manera telemática, en caso de no ocurrir podrán considerarse como fijos los que se realicen en fraude de ley.

Los requisitos para celebrar estos contratos son: que los trabajadores sean mayores de 16 años y menores de 25 y que no tengan cualificación reconocida por el servicio de empleo público; el límite de edad no se dará en lo que se concierne a personas con discapacidad. Tendrá que ser formalizado por escrito y con autorización de la actividad para la que está siendo formado el trabajador, la duración mínima del contrato será de 1 año y la máxima duración será de 3; el tiempo de trabajo no podrá ser mayor al 75% de la actividad formativa en el primer años y del 85% en el segundo; los trabajadores no podrán realizar ni horas extraordinaria ni trabajo con nocturnidad ni por turnos. Con la extinción el trabajador no podrá ser vuelto a contratar bajo esta modalidad salvo por distinta cualificación. Tipos de contratos de formación:

- 1- Contratos celebrados por empresas de trabajo temporal
 - 2- Contratos celebrados por programas de empleo y formación
 - 3- Contrato celebrado con personas de discapacidad
- En prácticas: es aquel contrato en el que el objetivo es recibir prácticas para iniciarse en el mundo laboral acorde a sus estudios cursados, con el objetivo de adquirir experiencia y fortalecer los estudios, sujeto a la (Normativa: Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional).
 - Otras modalidades: contratos bajo salario que no quedan incluidas en las anteriores.

- 1- Prestación de servicios a tiempo parcial: un contrato es a tiempo parcial cuando en el aparece reflejado que el trabajo o la prestación de servicios será durante un número de horas determinadas las cual serian menor a la jornada completa. Dentro de este también se podría realizar de manera definida o indefinida. Si la duración de este tipo de contratos es menor a 7 días la cuota a la seguridad social aumentara en un 36%. En este tipo de contratos la jornada podrá realizarse de forma continuada o partida, los empleados no realizaran horas extraordinarias aunque si se podrán realizar horas complementarias en caso de que se hayan pactado con el empleador. (Normativa: Artículo 12 del Real Decreto Legislativo 2/2015)
- 2- Contrato relevo: este se realiza con personas que se encuentran inscritas en la oficina de empleo y por el cual se accede a realizar un relevo en una empresa en la cual va a quedar una plaza vacante por jubilación parcial. (Normativa: Artículo 12 del Real Decreto Legislativo 2/2015)
- 3- Trabajo en común y contrato de grupo: se da cuando el empleador da un trabajo común a un grupo de trabajadores aunque cada uno de estos conserve tanto sus derechos como sus deberes de manera individual. (Normativa: Artículo 10 del Real Decreto Legislativo 2/2015)
- 4- Trabajo a distancia: este tipo de trabajo es aquel en el que la prestación del servicio la realiza el trabajador desde su domicilio o desde otro lugar elegido libremente por él. (Normativa: Artículo 13 del Real Decreto Legislativo 2/2015)

3.2 TRABAJADORES AGRICOLAS

Para cerrar el marco teórico y como se menciona en la introducción se hace una especial mención al sector agrícola en concreto a la composición de su mercado laboral por lo que para comprender mejor el sector en análisis, vamos a empezar definiendo a los trabajadores agrícolas para después mostrar una breve clasificación de estos que después ayudara a comprender el mercado en concreto.

Para esto vamos a empezar definiendo al trabajador agrícola el cual queda definido según el Laudo arbitral como:

“las industrias complementarias de las actividades agrarias y sus trabajadores, tales como las de elaboración de vino, aceite o queso, así como las de primera

transformación de los frutos o productos agrarios con productos de la cosecha o ganadería propia, siempre que no constituyan una explotación independiente de la producción y tengan un carácter complementario dentro de la empresa”.
(Rodríguez de la Borbolla, (2000), boletín oficial del estado).

Con el objetivo de obtener una mejor comprensión de su desempeño y de porque las fuentes utilizadas no recogen toda la realidad del sector vamos a resaltar la clasificación de la obra de Cavas Martínez, Faustino, (1996), “Las relaciones laborales en el sector agrario”.

3.2.1 CLASIFICACION DE TRABAJADORES AGRICOLAS

Los trabajadores agrícolas se van a clasificar dependiendo de 3 criterios: frecuencia, duración y ocupación:

- Según la frecuencia con que desarrollen tareas en el ámbito agrario, distinguimos:
 - Trabajadores agrícolas estructurales: aquellos que se dedican a trabajar en tierras o fincas ajenas a través de empresas agrarias de manera temporal o fija.
 - Operarios del campo: los cuales reciben una contraprestación por el trabajo y esta es su fuente principal de ingresos pero en su tiempo libre también cultivan su tierra aunque por lo general sea de pequeña extensión.
 - Trabajadores agrícolas por cuenta propia: serían los propietarios, aparceros, foreros, censatarios de explotaciones que llevan esta vida pero que en el tiempo libre que su actividad principal les deja también realizan otras actividades asalariadas a otros medianos o grandes agricultores o ayudan en la actividad a pequeños.
 - Trabajadores autónomos de servicios o industrias que viviendo en zonas agrícolas se emplean también en ciertas ocasiones como jornaleros.
 - Trabajadores asalariados circunstancialmente agrícolas: los cuales serían los trabajadores por cuenta ajena que en temporada trabajan en actividades agrícolas.
 - Trabajadores asalariados que obtienen más del 50% de su renta de la agricultura y que la otra parte la obtienen de manera autónoma en industria y servicios entre campaña y campaña.
- Por duración del contrato en el tiempo se clasifican:
 - Fijos: por servicios de tiempo indefinido de duración.
 - De temporada: contratos por operaciones agrarias o por periodos determinados de tiempo.

- Interinos: los que se ocupan de la sustitución de un trabajador fijo.
- Eventuales: en los que el contrato sucede de manera circunstancial sin especificación de plazo y de actividad a realizar
- Dependiendo del puesto en el que se desempeñen se clasificaran:
 - Administrativos
 - Tractoristas o maquinistas
 - Técnicos
 - Especialistas
 - Encargados o capataces
 - Guardas
 - Personal no calificado
 - Oficios clásicos

Con esta clasificación damos por finalizado el apartado teórico del trabajo y pasamos a analizar los datos obtenidos a través de las fuentes.

4. MERCADO LABORAL

En este capítulo veremos la composición del mercado laboral comenzando por mostrar la demografía provincial para comprender como se encuentra el mercado laboral a la hora de tomar cifras referenciales después pasaremos por los grupos definidos señalando los principales indicadores y terminaremos el apartado viendo la contratación y su evolución producida en los últimos años.

4.1 DEMOGRAFIA DE JAEN

En 2017 la cifra de población en España según el INE es de 46.572.132 personas de las cuales 8.379.820 residen en Andalucía representando un 18% sobre el total de la población; Jaén tiene 641.816 habitantes a 1 de enero de 2017 y representa cerca del 7,66% de la población de Andalucía y el 1,38% sobre la población española.

La tabla 1 muestra la evolución de la población entre 2012-2017. Los datos indican un continuo descenso en los residentes de la provincia. En 2012 la población era de 667.260, mientras que en 2017 es de 641.816. En este periodo los habitantes de Jaén han disminuido en 25.444 habitantes.

TABLA 1

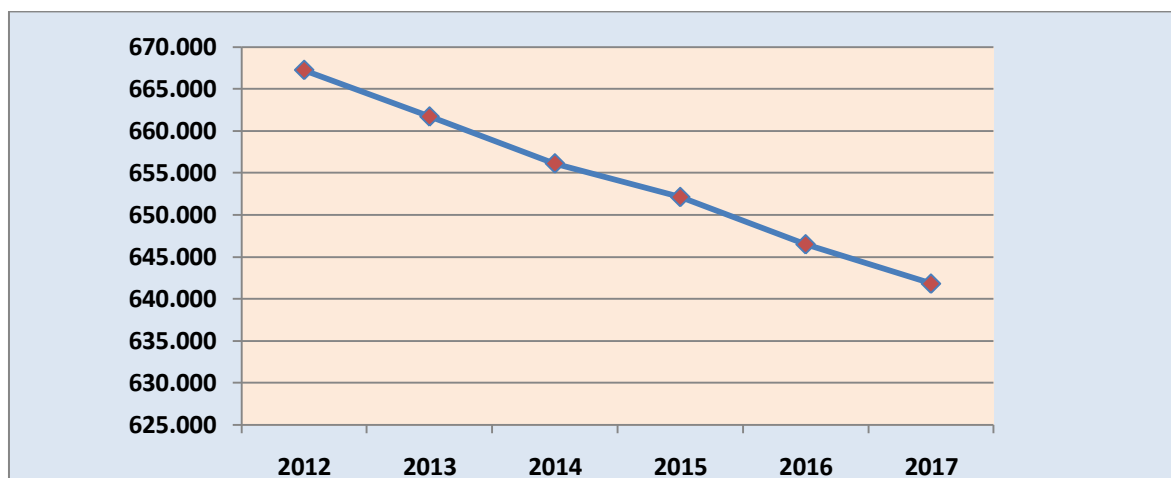
Nº DE PERSONAS RESIDENTE EN LA PROVINCIA DE JAEN

POBLACION RESIDENTE EN LA PROVINCIA DE JAEN						
AÑOS	2012	2013	2014	2015	2016	2017
POBLACION	667.260	661.716	656.132	652.132	646.500	641.816
DESCENSO	-3.340	-5.544	-5.584	-4.000	-5.632	-4.684
%	-0,50	-0,84	-0,85	-0,61	-0,87	-0,73

Fuente. Elaboración propia a partir de INE

El grafico 3 muestra esta evolución, la caída ha sido continuada pasando de cifras en años anteriores de 670.000 personas, a cifras en 2017 de 640.000. El descenso más pronunciado se produjo en 2016 con un descenso de población de 5.632 personas, un 0,87% menos que el año anterior.

GRAFICO 3
EVOLUCION DEMOGRAFICA DE LA PROVINCIA DE JAEN



Fuente: elaboración propia a partir de INE

Esta continua bajada de población puede deberse al efecto de distintas variables sobre la provincia como las bajadas en la tasa de natalidad y una población en continuo envejecimiento que junto con las altas tasas de parados como veremos a continuación han determinado el descenso continuo de población en la provincia.

4.2 ACTIVOS, OCUPADOS E INACTIVOS

Ahora vamos a analizar los datos obtenidos sobre el mercado laboral Jiennense y como ha sido su evolución en el periodo comprendido entre 2012-2017, los datos que veremos a continuación son datos recogidos a 1 de enero de cada año por el Instituto Nacional de Estadística.

4.2.1 ACTIVOS

El mercado laboral, según los datos obtenidos por la EPA tabla 2 y 3, muestra la evolución del número de activos por sector económico. El sector que siempre ha tenido mayor nivel de activos es el sector servicios, que fluctúa en torno a 157.000 personas salvo en 2014 donde tuvo una bajada significativa con respecto a años anteriores, donde bajó del 50% de los activos, nivel que siempre había mantenido llegando incluso en 2015 al 56,3% como se ve en la tabla 3. El segundo sector con más activos es el sector agrario con una media de activos de 65.500 llegando incluso a niveles de 75000 y 74000 en 2014 y 2017 respectivamente, esto hace que el porcentaje de activos sea siempre entorno al 20% incluso mayor como en los años mencionados.

TABLA 2
Nº DE PERSONAS ACTIVAS POR SECTORES ECONOMICOS

ACTIVOS POR SECTOR ECONOMICO EN MILES DE PERSONAS						
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Agricultura	62,9	53,3	75,2	57,0	72,0	74,0
Industria	25,6	24,5	23,8	21,2	25,1	29,8
Construcción	19,5	15,4	9,6	11,3	10,9	10,7
Servicios	157,1	158,9	149,2	167,5	156,3	156,8
Total	300,8	304,7	300,5	297,4	296,4	299,6

Fuente. Elaboración propia a partir de INE

Continuando con la tabla 2, el tercer sector seria el sector industrial con una media de 25.000 mil personas activas pero que como se ve en la tabla 2 y 3 se mantuvo en los años 2012, 2013 y 2014 pero disminuyo considerablemente en 2015 y desde entonces parece que ha remontado llegando en el 2017 casi a los 30.000 activos con un 10% los activos del mercado; por último el sector con menos activos del mercado laboral de giennense es el de la construcción ya que como sabemos desde la crisis este sector ha sufrido mucho.

TABLA 3
PORCENTAJE DE LA POBLACION ACTIVA POR SECTOR ECONOMICO

PORCENTAJE DE ACTIVOS POR SECTOR ECONOMICO						
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Agricultura	20,9	17,5	25,0	19,2	24,3	24,7
Industria	8,5	8,0	7,9	7,1	8,5	10,0
Construcción	6,5	5,1	3,2	3,8	3,7	3,6
Servicios	52,2	52,1	49,6	56,3	52,7	52,3
Parados	11,9	17,3	14,2	13,6	10,9	9,5

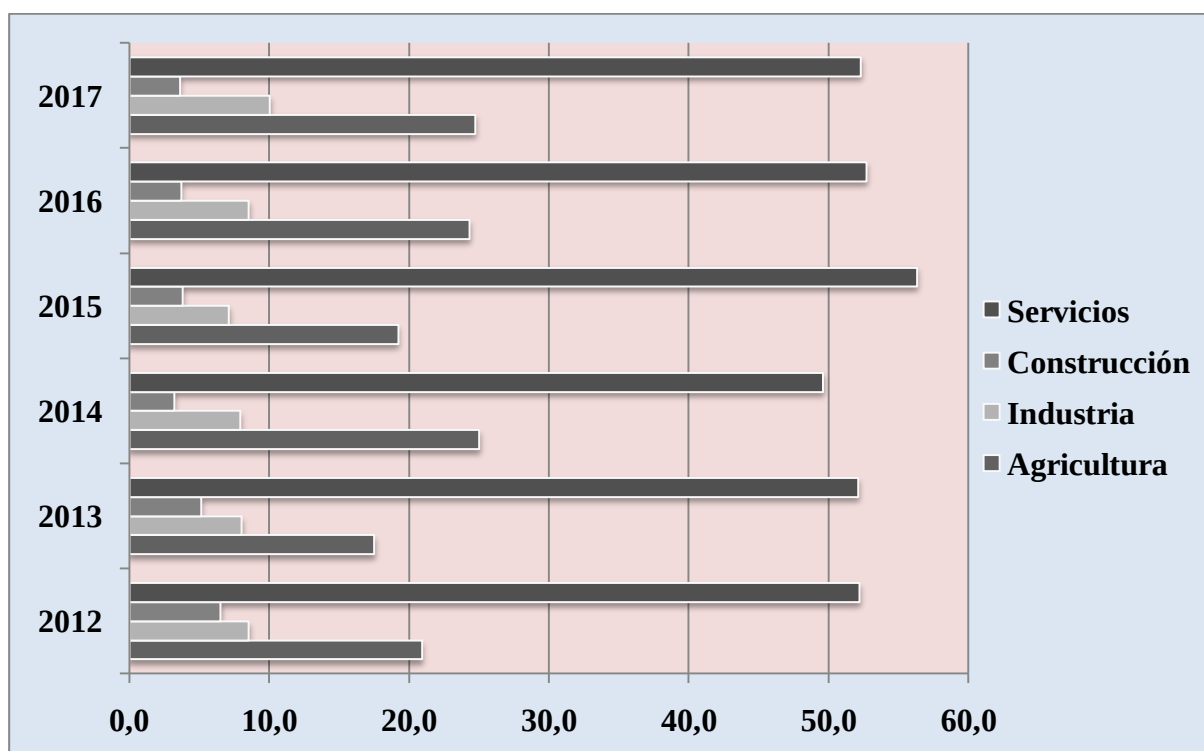
Fuente: elaboración propia a partir de INE

Como podemos ver en la gráfica 4 los porcentajes de actividad más altos se dan en el sector servicios, ya que tiene mayor oferta de trabajo en este mercado, pero no todo son los ocupados ya que como sabemos estos también incluyen a los parados por lo que ahora vamos a pasar analizar los datos obtenidos de parados tabla 3.

Los porcentajes obtenidos de parados son altos llegando en 2013 hasta un 17,3%. Hoy en día las tasas de paro, aunque han descendido desde 2013, siguen siendo muy altas

encontrándonos con una de las provincias con mayor número de parados de toda España; aunque se puede ver como esta tasas han evolucionado desde periodo de 2013 donde eran muy altas los pequeños periodos de recuperación han logrado que las tasas de parados continúen bajando aunque todavía se encuentren en niveles demasiado altos para la economía en cuestión.

GRAFICA 4
PORCENTAJE DE LA POBLACION ACTIVA POR SECTOR ECONOMICO



Fuente: elaboración propia a partir de INE

Tras la exposición de los datos desde distintas perspectivas, en la gráfica 4 se ve con total claridad como el sector servicios y el agrícola sobresalen de los demás, por lo que se puede afirmar que son los principales sectores que mayores posibilidades ofrecen en las provincia, aunque también se toman otras percepciones de la gráfica como son que el peor año para el mercado fue 2014 donde se muestran niveles más bajos de activos o que 2015 fue un buen año para los servicios pero peor para la agricultura, pero sin olvidar los otros sectores también se aprecia como el sector de la construcción ha perdido activos desde 2012 aunque siempre ha mantenido niveles bajos o que el sector industrial muestra repuntes de actividad en 2017 llegando hasta un 10%.

4.2.2 OCUPADOS

A continuación, vamos a ver la evolución del número de ocupados del mercado laboral provincial, analizaremos a partir de los datos sectoriales el desarrollo del periodo apartando sus cifras más significativas.

El sector que mayor número de ocupados y que mayor empleo aporta a la provincia es el sector servicios ya que es él dominante en todas las economías desarrolladas. Este sector es el que más aporta al mercado laboral, aunque los niveles han sufrido variaciones en los últimos años como muestra la tabla 4 y 5.

El sector servicios se ha mantenido entorno a los 140.000 ocupados, un 70% de la ocupación, pero también en años como en 2014 ha bajado al 60% aunque con la recuperación económica consiguió volver a niveles más adecuados. La ocupación en el sector agrícola ha tenido niveles bajos, por no decir extremados en algunos años, como 2013 y 2015, aunque ha vuelto a niveles normales, después veremos las causas en el siguiente capítulo.

TABLA 4
Nº DE PERSONAS OCUPADAS POR SECTORES ECONOMICOS

OCUPADOS POR SECTOR ECONOMICO EN MILES DE PERSONAS						
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Agricultura	34,2	18,0	60,8	22,7	38,4	48,7
Industria	21,5	20,7	19,2	18,8	23,3	26,9
Construcción	14,0	9,9	7,7	8,9	9,2	8,3
Servicios	136,6	132,9	127,9	141,5	137,4	139,6
Total	206,3	181,5	215,5	191,9	208,3	223,5

Fuente: elaboración propia a partir de INE

En los otros dos sectores la ocupación es menor, es decir, aportan menos trabajo a la economía, la industria se mantiene en el periodo entorno al 20% llegando a ver incluso una mejora considerable del sector en los últimos años dando señas de recuperación; y el sector de la construcción aunque en 2012 presentaba hasta un 6,8% en los posteriores a continuado con un decrecimiento llegando a niveles del 3%.

TABLA 5

PORCENTAJE DE LA POBLACION OCUPADA POR SECTOR ECONOMICO

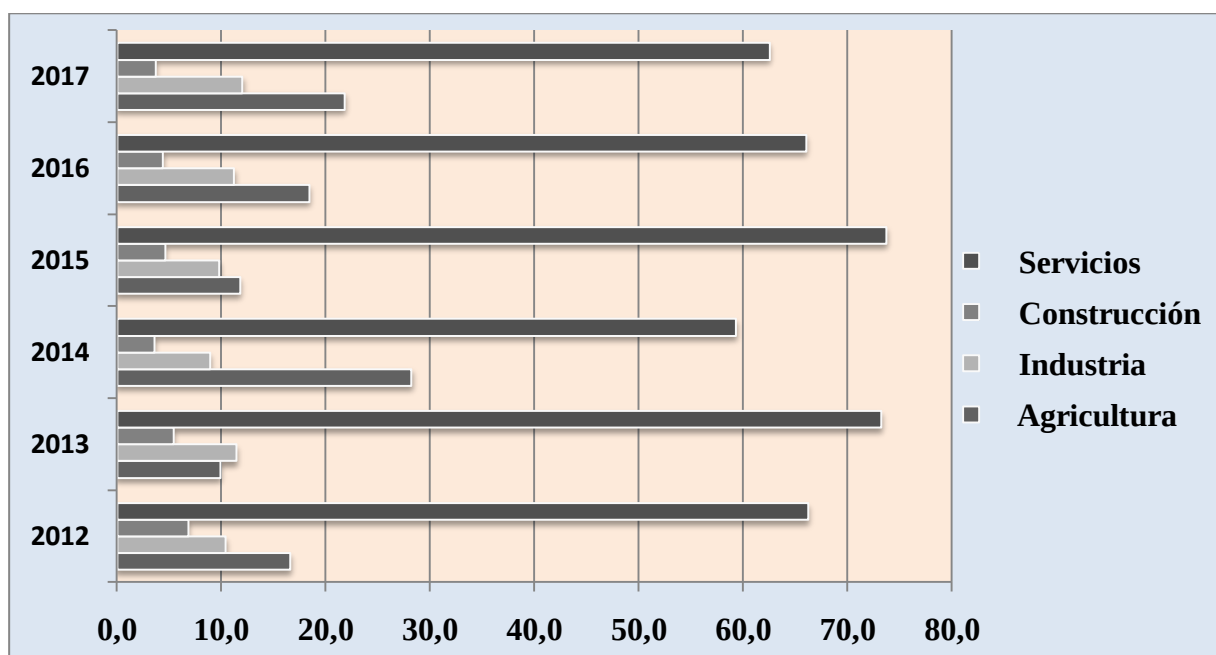
PORCENTAJE DE OCUPADOS POR SECTOR ECONOMICO						
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Agricultura	16,6	9,9	28,2	11,8	18,4	21,8
Industria	10,4	11,4	8,9	9,8	11,2	12,0
Construcción	6,8	5,4	3,6	4,6	4,4	3,7
Servicios	66,2	73,2	59,3	73,7	66,0	62,5

Fuente: elaboración propia a partir de INE

La gráfica 5 muestra la población ocupada. En donde el sector servicios, es el de mayor empleo en la provincia.

GRAFICA 5

PORCENTAJE DE LA POBLACION OCUPADA POR SECTOR ECONOMICO



Fuente: elaboración propia a partir de INE

En la gráfica 5 se puede ver como el porcentaje de ocupación del sector agrícola en los años 2013 y 2015 fue bastante bajo; a su vez el sector de la construcción muestra una ocupación descendente desde 2012 a 2014 donde parece que empieza a aumentar, aunque los signos de recuperación son muy débiles ya que sigue bastante afectado desde la crisis de 2007; y ya el

sector industrial muestra una cierta estabilidad en los niveles de ocupación sin dar señales de grandes cambios significativos durante el periodo.

4.2.3 INACTIVOS

En este apartado veremos los números de inactividad con los que cuenta la provincia a partir de su clasificación y mostraremos la situación del sector, tomando los valores más significativos.

TABLA 6
Nº DE PERSONAS INACTIVAS POR ACTIVIDAD ANTERIOR

INACTIVOS POR SITUACION DE INACTIVIDAD MILES PERSONAS						
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Estudiante	44,8	47,7	44,2	45,5	46,5	45,5
Jubilado o pensionista	113,8	106,3	104,5	105,5	113,0	105,5
Labores del hogar	70,7	68,0	68,4	69,7	59,7	65,6
Incapacitado permanente	17,4	17,6	18,6	17,4	17,6	17,2
Otra	4,7	3,7	7,5	6,0	6,4	4,9
Total	251,4	243,2	243,2	244,1	243,2	238,7

Fuente: elaboración propia a partir de INE

Como podemos ver en la tabla 6 la mayor cantidad de personas inactivas es por jubilación o pensionistas lo que nos refleja como mencionamos anteriormente que la población se encuentra en envejecimiento, aunque también se ve que las cantidades de estudiantes son altas junto con las de labores del hogar lo que deja a ver una falta de trabajo en el mercado laboral, aunque se vea por la cantidad de estudiante que es un mercado o población con preparación.

Analizando más profundamente, la tabla muestra como los inactivos por estudios se han mantenido en el periodo entorno a los 45.000, dando solo mayores niveles en 2013 con 47.700 y 2016 con 46.500; contrario a lo sucedido en los jubilados donde se ha tenido más variación, si comparamos los años 2012 y 2016, donde alcanzan los niveles más altos y más bajos del periodo, se puede apreciar como el colectivo ha tenido una mayor variación con unas diferencias en torno a las 10.000 personas; los que se encuentran en inactividad por labores del hogar también han sufrido variaciones significativas como se puede ver en el año 2016 donde se produce su mayor descenso comparando con el resto del periodo, aunque vuelve a producirse un aumento en el año siguiente; y los inactivos incapacitados es el único

grupo en el que la variación en el periodo no tiene repuntes significativos, dando solo un descenso significativo con respecto al año anterior en 2013, descenso que ha mantenido salvo en un pequeño aumento en 2014.

En general, desde 2012, el número de inactivos a seguido un continuo decrecimiento solo roto en 2016 con un repunte, aunque en 2017 tuvo el mínimo del periodo; con lo que se podría decir que aunque el número de inactividad es alto si vemos los números demográficos del primer apartado.

4.3 CONTRATACION

A continuación, en este apartado veremos la evolución sufrida en la contratación en los últimos años a través de la cantidad de contratos al año por sectores y después se analizaran los mismos atendiendo a la duración de los mismos.

La contratación en el mercado laboral de Jaén también ha sufrido cambios en el periodo, en la tabla 7, podemos ver que el sector que más contratos aporta o realiza es el sector de la agricultura con grandes diferencias en comparación con los demás sectores; el segundo sector que más contratos realiza sería el de servicios que desde 2012 continua en crecimiento igual que el sector industrial, pero sin embargo se ve en el periodo, que la evolución de la construcción ha tenido altibajos aunque como podemos ver sigue siendo el sector de menor ocupación.

TABLA 7
CONTRATOS REGISTRADOS POR SECTORES

Nº CONTRATOS REGISTRADOS SEGÚN SECTORES ECONOMICOS						
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Agricultura	219383	247420	314065	264985	285321	319333
Industria	15501	16656	19834	23134	26805	30062
Construcción	31678	33135	31035	33387	30486	32083
Servicios	120879	143996	155531	175740	176751	187608
TOTAL	387441	441207	520465	497246	519363	569086

Fuente: elaboración propia a partir de SEPE

Podemos apreciar como el número de contratos en agricultura ha aumentado de 2012 a 2017 en 100.000 contratos, como la industria ha duplicado su número de contratos pasando de 15.000 a 30.000, los servicios también han tenido una variación considerable aumentando en

60.000 los contratos, pero sin embargo la construcción no ha tenido variación alguno por lo que se podría decir que es el sector más estancado.

Teniendo en cuenta la cantidad de contratos que se realizan en la provincia, en la tabla 8 podemos apreciar que la evolución de la contratación ha seguido una línea de crecimiento como vemos en el total, también se distingue que muy pocos de los contratos realizados han sido de duración indefinida, aunque se cree empleo también existe una alta destrucción de este llevándonos a unos bajos números de ocupados en comparación con los activos como se vio anteriormente.

TABLA 8
CONTRATOS REGISTRADOS INDEFINIDOS Y TEMPORALES

CONTRATOS INDEFINIDOS Y TEMPORALES DE LA PROVINCIA DE JAEN						
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
INDEFINIDOS	7.260	7.309	7.847	8.604	9.881	9.947
TEMPORALES	377.490	433.898	512.618	488.642	509.482	559.139
TOTAL	384.750	441.207	520.465	497.246	519.363	569.086

Fuente: elaboración propia a partir de SEPE

Atendiendo a lo anterior, lo más resaltable es que desde 2012 los contratos temporales han sufrido una gran evolución pasando de los 377.490 en 2012 a los 559.139 de 2017, un aumento de 181.649 contratos, lo que señala una mejora en el empleo provincial, pero esta mejora no tiene tanto peso si miramos la cantidad de contratos que se han hecho indefinidos en este periodo ya que la evolución de estos ha sido mucho menor, pasando solo de 7.260 en 2012 a 9947 en 2017, un aumento de solo 2.687 contratos indefinidos lo que nos lleva a reafirmarnos en que la aunque se está creando empleo este sigue teniendo gran volatilidad y el mercado no consigue estabilizarse creando mayor número de contratos indefinidos.

Con todo esto se puede decir que la provincia tiene un mercado laboral con una alta temporalidad donde como se muestra en el apartado viendo el número de contratos hace resaltar que el mercado laboral tenga una gran dependencia agrícola para la aportación de empleo al territorio

5. MERCADO LABORAL AGRICOLA

En la provincia de Jaén sus habitantes viven y trabajan desde un entorno local intentando desarrollarse hacia una zona de influencia global siempre teniendo en cuenta la competencia internacional de los mercados y la mayor exigencia que esta conlleva.

En los últimos años el panorama socio-económico de la provincia ha evolucionado y en esto tiene gran relevancia el importante peso del sector agrario que ha llevado a una evolución de la economía de la provincia, estando mayoritariamente marcado este sector por el cultivo del olivar y que ha llevado al desarrollo y evolución de una importante agroindustria a su alrededor que no solo está señalada por esta actividad concreta y las de su ámbito sino que han dado lugar a otro tipo de implicaciones como culturales, medioambientales y sociales trayendo consigo un mayor y común progreso provincial.

La producción del aceite junto con la gran agroindustria tanto de producción como de distribución hace que Jaén se convierte en un referente mundial a nivel tanto de su producto estrella el aceite como de sus otros productos hortofrutícolas y de su industria agraria.

Todo esto hace que estas actividades sigan generando y manteniendo un amplio abanico de empleo tanto en el ámbito rural como en el semiurbano, pero que cada vez se requieran más exigencias para seguir evolucionando.

Con esto se ve el notable peso que tiene el sector agrícola en la provincia de Jaén lo que nos lleva a ver el siguiente análisis del mercado de trabajo agrícola.

Ahora en la tabla 9 vamos ver datos que ya vimos en tablas anteriores pero prestándole mayor atención.

TABLA 9
ACTIVOS Y OCUPADOS AGRICULTURA

AGRICULTURA	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Activos Agricultura en miles	62,9	53,3	75,2	57,0	72,0	74,0
Ocupados Agricultura en miles	34,2	18,0	60,8	22,7	38,4	48,7
Porcentaje activos s/total	20,9	17,5	25,0	19,2	24,3	24,7
Porcentaje ocupados/total	16,6	9,9	28,2	11,8	18,4	21,8
Contratos Agricultura	219383	247420	314065	264985	285321	319333

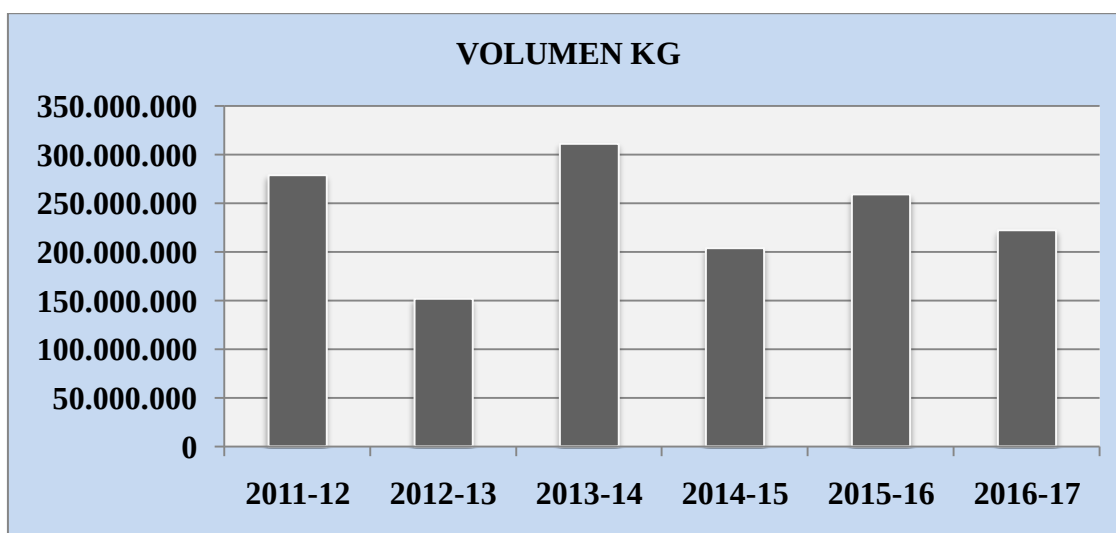
Fuente: elaboración propia a partir de INE

El sector agrícola es de gran importancia en la provincia y es el segundo sector que más empleo ofrece a su población y cómo podemos ver en la tabla 9 este peso solo ha bajado en los años en que el sector agrario ha tenido un descenso de sus cosechas grafica 6, pero en los últimos años se puede ver como se han ido incrementando el

número de personas de este sector lo que es debido principalmente a dos factores: el primero sería el aumento de las producciones agrícolas en los últimos años que llevan a una necesidad de mayor mano de obra y el segundo factor y de mayor importancia sería el aumento de la población parada debido a la reciente crisis que nos está afectando desde 2007 y que como se ha señalado a lo largo del trabajo causó un gran descenso del sector de la construcción y también de la industria, llevando a una gran parte de la población a volver a recurrir al mercado agrícola haciendo notable así la influencia de este sector en la economía.

GRAFICA 6

VOLUMEN DE KG/CAMPAÑA



Fuente: elaboración propia a partir de datos de AICA

Queremos mostrar que años como se ven en la gráfica 6, 2012-13 o 2015-16 donde las cosechas disminuyen tienen un gran efecto sobre el mercado laboral jienense, afectando y causando un aumento en las tasas de paro; estas bajadas provocan un descenso en la actividad provincial y en la economía en general.

Con todo lo anterior lo que queríamos mostrar en este apartado es que, aunque la provincia de Jaén como en España en general la base de su mercado laboral es el sector terciario como en todas las economías desarrolladas, en el caso de Jaén, después de la crisis de 2007 donde descendió en gran medida la construcción, se ha podido apreciar en el periodo tomado como su mercado laboral se ha apoyado en el sector agrícola.

6. CONCLUSIONES

Con el estudio realizado en este trabajo a través de los datos proporcionados por la EPA y otras de las fuentes mencionadas anteriormente he podido comprobar que la provincia de Jaén cuenta con un mercado laboral con dificultades notables, donde la oferta laboral con la que cuenta el mercado está sufriendo continuas fluctuaciones, estas circunstancias hacen que la oferta laboral continúe siendo mayor a la demanda del mercado lo que da lugar a que la región cuente con un número de ocupados por sector mucho menor al número de activos en el mismo, dando lugar a una baja ocupación en la provincia.

Tras analizar la oferta y demanda de trabajo desde la parte teórica primero y después a través de los datos proporcionados por la EPA se ha comprobado que alcanzar el equilibrio resulta difícil puesto que la oferta de trabajo es muy superior a la demanda como se comprobó con los datos con lo que podría decir el mercado de trabajo tiene un funcionamiento complejo que sujeto a muchas fluctuaciones.

El análisis del mercado laboral jiennense ha permitido conocer las causas por lo que la población con estudios está optando por abandonar la provincia, que implica la disminución de la población provincial tal y como hemos visto en el estudio demográfico; lo que nos lleva a pensar que esta pérdida de población puede deberse a la disminución de las posibilidades del mercado laboral.

Al realizar el estudio sobre la regulación contractual desde la teoría y después analizar los datos, se ha comprobado que la contratación temporal, aunque crea muchos puestos de trabajo, también los destruye, con lo que la creación de puestos indefinidos está muy por debajo de los puestos de trabajo temporales, debido a la estructura productiva con la que cuenta la provincia.

La economía de Jaén tiene una gran base agrícola que se desarrolla e influencia hacia otros sectores y que los condiciona en gran medida, la influencia es tanta que en años en los que el sector agrario de manera general o el oleícola en particular es acusado por diversas condiciones, afectando de manera negativa a su oferta laboral, ocasionan una bajada en el número de ocupados y en el número de contratos que se producen en la provincia.

La conclusión que obtenemos de lo anterior es que bajo la estructura productiva con la que se encuentra la región y acusados todavía por los efectos de una crisis, la forma en la que el propio mercado ha buscado el equilibrio ha sido a través del aumento de la contratación temporal y la disminución de la contratación indefinida, llevando a la provincia a una alta temporalidad en el empleo con una alta volatilidad.

En mi opinión, bajo los resultados obtenidos en general se debería optar por promover la contratación indefinida en la provincia ya que son pocos los contratos indefinidos que se producen al año si los comparamos con los temporales; intentar impulsar los sectores industriales y de construcción ya que son los sectores que menos contratos producen; y centrándome en la evolución del sector agrario que es la base de la provincia, es necesario que siga habiendo inversiones en infraestructuras, que continúe la mecanización para lograr un aumento de productividad y sobretodo que continúe el buen marketing de nuestros productos para continuar con una buena progresión de precios habida hasta la fecha.

7. BIBLIOGRAFIA

Adam Smith (1776), *La riqueza de la Naciones*, William Strahan; Thomas Cadell, Escocia

Arthur Cecil Pigou (1932), *The Economics of Welfare*, s. d.

Faustino Cavas Martínez (1995), *Las relaciones laborales en el sector agrario*, Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, Madrid

Antonio Martin Mesa y Francisco Alcalá Olid (2018), *Observatorio económico de la provincia de Jaén*, Diputación provincial de Jaén, Jaén.
https://www.dipujaen.es/export/sites/default/galerias/galeriaDescargas/diputacion/dipujaen/observatorio_economico/Numero259.pdf

Estatuto de los trabajadores, artículo 1 y 26, <https://www.estatutodelostrabajadores.com/>

INE. (2008), *Encuesta de población activa metodología 2005*. INE, Madrid.

http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica_P&cid=1254735976594
www.ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica_P&cid=1254734710984

Irving Fisher (1906), *The Nature of Capital and Income*, MacMillan & Co, London.

Kolomiiets y Petrushenko (2017,) “The human capital theory. Encouragement and criticism”, *SocioEconomic Challenges*, 1(1), 77-80.
https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/123456789/61562/1/Kolomiiets_Petrushenko_SEC_1_2017.pdf

Luis Toharia, (2011), *Una reflexión sobre el mercado de trabajo*, Departamento de Fundamentos de Economía e Historia económica, Universidad Alcalá, Málaga.
http://www.malaga.es/retos/subidas/archivos/arc_203.pdf

Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional

N. Gregory Mankiw (2004), *Principios de economía*, McGraw-Hill, Madrid.

Real Decreto Legislativo 2/2015, Boletín Oficial del Estado, Madrid.

Real Decreto Legislativo 1529/2012, de 8 de noviembre, Boletín Oficial del Estado, Madrid.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Boletín Oficial del Estado, Madrid.

Real Decreto Legislativo 1424/2002 de 27 de diciembre, Boletín Oficial del Estado, Madrid.

Jose Ignacio Pérez Infante (2006), *Las estadísticas del mercado de trabajo en España*, Ministerio de Asuntos Sociales, Madrid

Rodríguez de la Borbolla, (2000), Boletín Oficial del Estado, Madrid.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2000-21537>

R. McConnell, Campbell, L. Brue, Stanley, A. Macpherson, David. (2007), *Economía Laboral*. McGraw-Hill. Madrid.

Servicio Público de Empleo Estatal (2018), *Informe de Mercado de Trabajo*, Madrid.

http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/2758-1.pdf

Theodor W. Schultz (1961), *Investment in Human Capital*, the American Economic Review, S.d.

ANEXO 1

SECTOR OLIVARERO

VOLUMEN NEGOCIADO DE KG POR CAMPAÑA DE ACEITE Y PRECIO MEDIO Y NUMERO DE OPERACIONES

	Nº/Op	VOL NEG/Kg	PM
Total campaña 1998-99	519	77.478.719	2,22
Total campaña 1999-00	1.011	188.286.654	1,81
Total campaña 2000-01	1.721	276.414.213	1,67
Total campaña 2001-02	1.835	325.605.896	1,85
Total campaña 2002-03	1.737	283.600.165	2,00
Total campaña 2003-04	1.874	290.956.103	2,30
Total campaña 2004-05	2.049	303.319.403	2,75
Total campaña 2005-06	1.522	142.157.109	3,30
Total campaña 2006-07	2.646	287.973.860	2,47
Total campaña 2007-08	2.195	233.030.150	2,42
Total campaña 2008-09	2.316	242.416.340	1,95
Total campaña 2009-10	2.755	290.520.790	1,84
Total campaña 2010-11	2.797	303.004.160	1,78
Total campaña 2011-12	2.401	278.684.750	1,82
Total campaña 2012-13	1.748	151.359.760	2,55
Total campaña 2013-14	3.147	311.138.980	2,04
Total campaña 2014-15	2.427	203.373.750	2,92
Total campaña 2015-16	2.947	258.858.310	3,07
Total campaña 2016-17	NO	222.172.400	3.71

Fuente: Elaboración propia datos AICA