

# La reforma ineludible. Regularidades e inercias del mercado de trabajo en España

LUIS GARRIDO MEDINA\* Y RODOLFO GUTIÉRREZ PALACIOS\*\*

## RESUMEN

Los problemas del mercado de trabajo español hunden sus raíces en “arreglos del pasado” a los que se llegó para lograr un cierto equilibrio entre las diferentes generaciones de trabajadores. En este artículo se estudia el impacto que han tenido las tres crisis económicas más recientes sobre la ocupación de los varones españoles. El análisis pone de manifiesto una notable estabilidad de las tasas de empleo por edad en las dos últimas y, asimismo, permite identificar a los trabajadores no cualificados como los más perjudicados por todas ellas. Al estudiar la retirada del mercado de trabajo (en las edades maduras), se ha constatado la devaluación de los títulos educativos en términos de nivel de empleo. Finalmente, el examen de las trayectorias de temporalidad de los asalariados durante las dos últimas décadas también muestra su regularidad, a pesar de las numerosas reformas emprendidas para combatirla. La evidencia de la cronificación de estos problemas justifica la necesidad de un cambio radical de la regulación laboral, especialmente de la contratación y del despido, en la línea del contrato único. El objetivo social fundamental es evitar la incertidumbre inducida por la temporalidad, que quebranta seriamente los procesos de reproducción social.

*El pasado no vuelve, el pasado está presente.*

CARLOS MOYA

## 1. INTRODUCCIÓN: LAS INERCIAS DEL PASADO

Todas las crisis contienen en su devenir una demanda de conocimiento sobre sus causas y una

\* Catedrático de Sociología, Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) (lgarrido@poli.uned.es).

\*\* Catedrático de Sociología, Universidad de Oviedo (rgutier@uniovi.es).

exigencia de cambio de sus aspectos negativos. El conocimiento se hace necesario para obtener un diagnóstico sobre las carencias y los errores que posibilite encaminar ese cambio hacia la solución de los problemas creados y hacia la compensación y eliminación de los daños causados.

La severidad y la prolongación de la actual crisis de empleo en España están permitiendo ver que sus principales causas tienen raíces muy profundas que se hunden en la forma en que se abordaron algunos problemas fundamentales del mercado de trabajo español en el final del franquismo y en la primera transición democrática (Garrido Medina, 1996; Pérez-Díaz y Rodríguez, 1994). Algunas de esas respuestas se consolidaron como pactos sociales (Guillén y Gutiérrez, 2008), más o menos implícitos, o como arreglos institucionales, ambos con poderosas inercias sobre la capacidad de generar nuevas respuestas a viejos y nuevos problemas.

En la época del desarrollo franquista se planteaban dos problemas: por un lado, el escaso nivel de cualificación de la población ocupada; por otro lado, la ausencia de derechos efectivos de representación similares a los que disfrutaban los trabajadores en los países del entorno europeo. Las carencias de cualificación afectaban tanto a los empresarios como a los trabajadores, de tal modo que, por extensión, se podría deducir que una gran parte de las empresas de entonces estaban descualificadas. Su escaso capital organizativo se reflejaba en la incapacidad para generar una tecnología propia. Y el atraso tecnológico, junto con el pago de *royalties*, tenía como efecto una notable impotencia para competir en el mercado internacional. Frente a estas condiciones de inferioridad, la supervivencia de las empresas se lograba mediante el aislamiento comer-

cial, y la permanencia de los trabajadores en sus puestos se conseguía mediante un pacto social implícito que aseguraba la estabilidad en el empleo a cambio de la renuncia a los derechos laborales básicos vigentes en el entorno europeo. La falta de productividad se compensaba, a duras penas, con largas jornadas, con salarios reducidos y con una organización de la producción intensiva en mano de obra. La legislación laboral primaba la defensa de la continuidad en el puesto de trabajo y mediante esa estabilidad se lograba amortiguar el descontento derivado de otras carencias.

En estas condiciones, los asalariados que trabajaban en España en esa época del desarrollo (los activos excedentes habían emigrado años antes) exhibían unas medias de antigüedad en sus puestos semejantes a las de los japoneses, que tenían fama de ser las mayores del mundo, mientras que su productividad por hora trabajada era de las más bajas. Las organizaciones sindicales –ya desde la clandestinidad– incorporaron como básica esa defensa de la estabilidad en el puesto, y la transición democrática consolidó la “tutela judicial” de las rescisiones de los contratos de trabajo, claramente inclinada a la defensa del derecho de los trabajadores a mantener su puesto de trabajo.

La apertura al exterior se vio seguida de una crisis internacional que golpeó duramente a una población ocupada que no estaba suficientemente preparada para los buenos tiempos, pero que lo estaba aún menos para la drástica reconversión sectorial, social y organizativa que vino a confluir con la transición a la democracia. El cambio político propició que las respuestas a la crisis se pospusiesen hasta los Pactos de la Moncloa a finales de 1977. Cuando, en 1979, la segunda sacudida de los precios relativos de la energía dejó en evidencia esos retrasos y la insuficiencia en el cumplimiento de las reformas propugnadas por los Pactos, la caída paralela (en proporciones semejantes) del número de asalariados privados y del número de empleadores puso de relieve que las dificultades de adaptación eran comunes a los empresarios y a los trabajadores y, por ello, extensibles a las empresas en su conjunto.

Los trabajadores que se quedaron sin empleo vieron compensada, en cierta medida, esta pérdida por las altas indemnizaciones por despido, pero la dificultad para conseguir otro puesto de trabajo tuvo como efecto una conciencia de que cualquier defensa era poca frente a la dureza de un mercado de trabajo prácticamente bloqueado para los que tenían muchos años y poca cualificación. Los empre-

sarios, sobre todo los que perdieron la empresa al no poder reconvertirse internamente, entre otros factores, por los importantes costes de los ajustes de unas plantillas frecuentemente sobredimensionadas, “aprendieron” a temer especialmente esos costes de despido como uno de los peligros para la supervivencia empresarial. La antigüedad de los trabajadores en sus dos dimensiones –la de su larga permanencia en los puestos de trabajo y la derivada de la obsolescencia de sus cualificaciones– se convirtió en una pesadilla para unos empleadores que, en gran número, estaban, incluso, menos preparados que sus empleados para reconvertirse. La ausencia de una formación de base devino en un impedimento insuperable a la hora improrrogable de la adaptación a la competencia.

De esta experiencia colectiva, los sindicatos dedujeron que la protección de los trabajadores mayores podía ser más o menos insuficiente; pero, en todo caso, era totalmente irrenunciable, ya que las indemnizaciones obtenidas no compensaban el daño objetivo y la profunda frustración que acompañaban al desempleo. Además, en muchos casos, esa pérdida se agravaba y se convertía en irreparable, puesto que no sólo se perdía el puesto, sino que también se cerraba la empresa, y en algunas zonas incluso desaparecía la actividad. A ciertas edades, la emigración e incluso la reconversión laboral son poco menos que imposibles. Al no saber hacer otra cosa que lo que se había hecho toda la vida, el paro daba paso a una especie de muerte laboral.

La inercia social generada por lo que se podría denominar “la mortalidad de los puestos y de las empresas” es difícil de medir. Porque mientras un trabajador sigue unido a su puesto de trabajo dando lugar a un empleo, el mantenimiento de los flujos que le son propios (horarios, transporte, salario, posición personal y social, relaciones...) constituye un capital sobre el que es posible basar cambios de tareas, de actividad e incluso de salario. Si su cualificación y productividad potencial son suficientes, encontrará pronto un empleo en otra empresa, o en el caso de una crisis sectorial, cuando se recupere el conjunto de sectores donde sea aplicable su capacidad productiva. Pero cuando se rompen todas esas adaptaciones personales y colectivas, su recomposición conlleva unos costes que son mayores cuanto más rígida sea la sociedad en la que se inscriben. Y el espacio productivo español en las décadas anterior y posterior a la instauración de la democracia era de una rigidez más que notable. La última crisis no da indicios más positivos respecto a la flexibilidad del ámbito laboral.

En el caso de las empresas, el problema es aún más patente, ya que lo que se quiebra es la conjunción de esos capitales relacionales y organizativos (a los que se ha hecho mención en el caso de los puestos) con el capital físico que los sustenta y los pone en acción productiva. El cierre de una empresa, derivado de una oscilación temporal de la demanda, destruye la red de materiales, bienes y servicios que constituía su actividad, junto con la de proveedores y clientes, y desaparece el cemento social constituido por la confianza relacionada con los que trabajan en la empresa y con el producto (y asociada a la marca).

Estas diferencias, que son importantes cuando el trabajador puede recuperar el empleo o la empresa puede reiniciar su actividad, se vuelven irrelevantes tanto para aquel como para esta cuando sus actividades caen en la obsolescencia por cuestiones de cualificación, edad, transformación sectorial o tecnológica, o por cambios en la configuración de la competencia.

Desde esta perspectiva, la respuesta que la sociedad y el Estado han venido dando a la regulación del mercado de trabajo parece altamente condicionada por la experiencia de la reconversión estructural que impuso la crisis de 1976-1985. En las sucesivas intervenciones legislativas y administrativas se ha actuado fundamentalmente sobre la entrada en el trabajo, multiplicando las formas de contratación; pero la modificación de las condiciones sustantivas del despido en el caso de las nuevas contrataciones “indefinidas” ha sido prácticamente inexistente. Las rebajas parciales de los costes de indemnización no han resultado eficientes, ya que una parte importante de los mismos se negocian al alza. Para defender a la parte de los trabajadores más vulnerables, se ha mantenido la alternativa entre los contratos indefinidos que se blindan progresivamente en función de la antigüedad y unos contratos temporales con muy escasa o nula protección. La política de cobertura del paro y de gestión de la jubilación ha tenido más un carácter de adaptación económica y política a las convulsiones laborales y las inercias producidas por las importantes mortalidades de puestos y empresas, y a sus efectos sobre las cuentas del Estado, que a una dirección ejecutiva respecto al sentido de su influencia sobre la estructura social y sobre el sistema productivo.

En este artículo se van analizar algunos de los retos principales que tiene planteados el mercado de trabajo español con esta perspectiva de medio plazo y con el argumento de que cada uno de esos retos requiere cambios profundos sobre esos “arreglos del pasado”. En primer lugar, se describe el

impacto sobre el empleo de cada una de la tres crisis recientes, mostrando la preferencia revelada por los ajustes en términos de cantidad de ocupados y su relativo impacto sobre la ocupación de jóvenes y mayores. En segundo lugar, se muestra cómo son, con mucho, los trabajadores no cualificados los más damnificados por la crisis y la gravedad con la que su desocupación se cronifica progresivamente. En tercer lugar, se analizan las trayectorias de temporalidad de todas las cohortes de ocupados en las dos últimas décadas, evidenciando así la similitud de todas esas trayectorias, apenas alterada tras las reformas más recientes; sobre esta evidencia se formula el argumento acerca de la necesidad de romper la decisiva segmentación por edad.

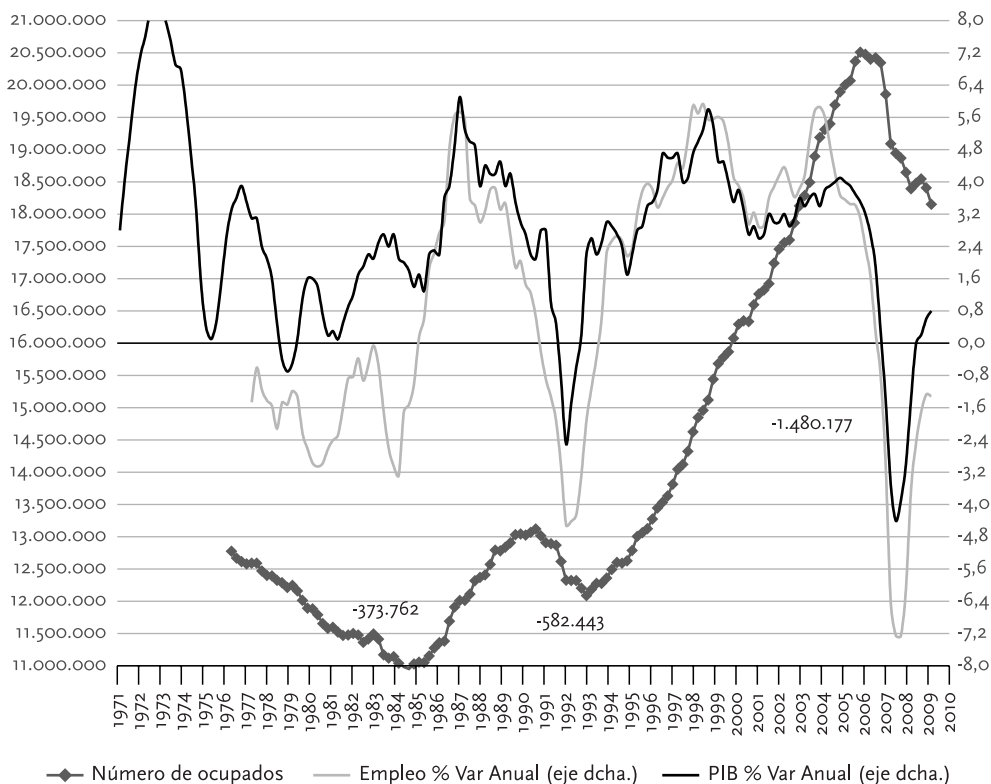
Una advertencia previa sobre los análisis que se van a proporcionar resulta necesaria: están hechos con dos criterios metodológicos no del todo convencionales. Se suele hacer referencia a las tasas absolutas de ocupación (tasa de empleo) de cada grupo de edad (no al paro) de los varones (no de las mujeres) nacidos en España (no de los inmigrantes). Cada una de esas opciones tiene una justificación. Se usan tasas absolutas de ocupación para considerar equivalentes todas las situaciones de desocupación, como el paro, el desánimo laboral, los estudios para ocupar el tiempo de la desocupación, la vuelta a las labores del hogar y el resto de estrategias individuales, poblacionales o estadísticas que dan lugar a disminuciones de la población activa. Si se hace referencia preferente a los varones y a los nacidos en España se debe a que, por un lado, el colectivo de las mujeres está en un proceso de cambio educativo e incorporación al trabajo de tal entidad que no permite una comprensión cabal con unas cifras esquemáticas para varias décadas; por otro lado, aunque por razones similares, el grupo de inmigrantes, por su reciente incorporación al mercado de trabajo, tiene una composición marcadamente diferente en la dimensión clave de la experiencia laboral.

## 2. LOS JÓVENES Y LOS MAYORES. REGULARIDAD Y CAMBIO EN LAS SUCESIVAS CRISIS DE EMPLEO

En el gráfico 1 se puede observar la forma en la que la ocupación ha venido acompañando a los ciclos de variación del PIB en España. De las variadas e interesantes apreciaciones que se deducen de esa evolución hay una que destaca: la pérdida anual de puestos de trabajo, tanto desde el punto de vista

GRÁFICO 1

EVOLUCIÓN DEL EMPLEO EN NÚMERO DE OCUPADOS Y VARIACIÓN ANUAL DEL EMPLEO Y DE PIB A PRECIOS CONSTANTES (1971-2011)



Fuentes: Encuesta de Población Activa (EPA) y Banco de España (BdE).

absoluto como relativo, ha venido aumentando en cada una de las tres grandes crisis de empleo asociadas a las fases recesivas del ciclo. Vamos a peor.

A pesar de la intensidad de la última caída del empleo, hay una diferencia sustancial entre los 11,03 millones de ocupados del segundo trimestre de 1985 (II/1985) y los 18,15 millones del primer trimestre de 2011 (I/2011), momento que estará cerca de aquel en el que previsiblemente se den las cotas mínimas de empleo si no se producen más desastres y se encuentran soluciones. Desde esa perspectiva, el aumento del número de ocupados resulta alentador. Pero para tener una visión más cabal de ese cambio, conviene hacer alguna partición: por nacionalidad, a los españoles nacidos en España (EspEsp) les corresponde un aumento del número de ocupados de 4,13 millones, de los que 3,57 se deben al aumento de la tasa de ocupación

en las edades activas (que sube desde el 45,1 por 100 el II/1985, hasta 59,2 por 100 el I/2011), y 0,56 millones de ocupados son consecuencia del aumento de la población de EspEsp (que crece un total del 5,21 por 100 en todo el periodo). A la población procedente del exterior, compuesta por los extranjeros junto con los españoles con doble nacionalidad o nacidos fuera, les corresponden los 3,03 millones restantes de aumento del número de ocupados.

De los 4,19 millones que componen el aumento total de ocupados EspEsp durante ese periodo, 3,45 millones son mujeres (un incremento del 109,7 por 100) y 0,74 millones son varones (un incremento del 9,5 por 100).

Se han expuesto estas cifras para resaltar algo que no suele ser evidente: la cantidad de varones ocupados EspEsp ha variado en un margen que va desde

CUADRO 1

**MÁXIMOS Y MÍNIMOS DE LOS CICLOS DE EMPLEO DE LOS VARONES ESPAÑOLES NACIDOS EN ESPAÑA (1964-2011)**

<i>Año de Ref.</i>	<i>Años Completos</i>	<i>Situación</i>	<i>Ocupados</i>
1964	IV/1964	inicio EPA	8.648.700
1974	2º sem./1974	cresta	9.292.000
1976	III/1976-II/1977	cresta (con microdatos)	9.056.813
1985	I/1985 - IV/1985	valle	7.809.424
1991	III/1990 - II/1991	cresta	8.885.112
1994	IV/1993 - III/1994	valle	7.918.770
2007	I/2007 - IV/2007	cresta	10.110.217
2011	II/2010 - I/2011	valle	8.629.561

*Fuente:* INE (EPA: medias de cada año excepto en 1964 y 1974).

los 7,77 a los 10,18 millones, lo que representa una variación del 31,03 por 100. Pero ese margen no es debido a una evolución uniforme y continua, sino a un comportamiento cíclico de intensas oscilaciones, con regreso a las cantidades anteriores. Por ejemplo, es posible encontrar cifras cercanas a los ocho millones y medio de varones EspEsp ocupados, en los terceros trimestres de 1980, 1988, 1992, 1997 y el primer trimestre de 2011. Por lo tanto, la variación absoluta de la ocupación masculina es prácticamente nula cuando se comparan los puntos equivalentes de cada ciclo. En esta línea, y a pesar de las enormes diferencias estructurales entre esos dos momentos, se puede recordar que en el IV/1964 había en España 8,65 millones de varones ocupados, que es una cantidad prácticamente idéntica a la media del último año (8,63 millones en el periodo II/2010 - I/2011)<sup>1</sup>.

Estas intensas oscilaciones y la ausencia de un progreso importante en la tasa de empleo de los varones ponen en evidencia que las instituciones que regulan el sistema productivo español y, entre ellas, muy especialmente las encargadas de controlar lo que se suele denominar el "mercado de trabajo" padecen claras ineficiencias que tienen como consecuencia ese comportamiento convulsivo, con abruptas caídas de la ocupación y consecuentes aumentos del paro experto, junto con el eventual bloqueo de la incorporación al primer empleo.

<sup>1</sup> No se plantean aquí las variaciones del número de mujeres EspEsp ocupadas, ya que la tendencia continua hacia el crecimiento de su ocupación enmascara el efecto del ciclo económico. Para poder evitar ese sesgo es necesario observar su evolución siguiendo las trayectorias de ocupación de las cohortes de nacimiento.

Para observar la evolución del trabajo de los varones de una forma sintética, se van a fechar los máximos y mínimos de ocupación masculina, con el fin de delimitar las diferentes fases de cada ciclo de empleo. Para conseguir una mayor precisión, se utilizarán años completos<sup>2</sup>, al objeto de evitar el efecto de la estacionalidad. Las variaciones de esas tasas ponen de relieve la forma en la que el mercado de trabajo ha condicionado la participación de los diferentes grupos de edad en el empleo. El resultado aparece en el cuadro 1.

Estas convulsiones del empleo no afectan por igual a las diferentes fases biográficas de la población en edad de trabajar ni a sus distintos niveles de cualificación. Y son estas diferencias uno de los elementos clave que definen la forma en la que las sociedades articulan esas componentes de equidad y justicia que caracterizan a sus mercados de trabajo. Para poner en acción esas componentes, las sociedades avanzadas cuentan con una legislación que configura las reglas del juego de las relaciones laborales, con un fuerte factor colectivo protagonizado por las organizaciones de interés.

<sup>2</sup> Excepto antes del III/1976, ya que en años anteriores sólo se dispone de los datos impresos, y la EPA no se llevaba a cabo todos los trimestres. Por ello, se tendrá en cuenta que el máximo de ocupación masculina de ese ciclo se detectó en la EPA del segundo semestre de 1974, pero para los cálculos que necesiten una utilización más completa de otras variables se usará el año III/1976-II/1977, que es el primero en el que están disponibles los microdatos y a partir del que se realizaron encuestas en cada uno de los trimestres de cada año.

Para captar las variaciones de las estructuras de edad del empleo en las últimas cinco décadas, se presentan las tasas de empleo separadas en dos conjuntos (Gráfico 2). En primer lugar, se incluyen únicamente los “valles” de cada ciclo para resaltar las dos fases de lo que se podría denominar “el cambio de modelo biográfico” de la participación masculina en la producción.

Obsérvese la situación de 1964: ingreso temprano con un 70 por 100 de ocupación en el grupo más joven (que entonces abarcaba de los 15 a los 19 años de edad); empleo por encima del 90 por 100 para todo el margen vital que va de los 25 a los 57 años de edad, con tasas de pleno empleo entre los 30 y los 48 años; y retirada de la ocupación tardía en función del tipo de trabajo y del margen que permitía la salud. Se trataba de un modelo en el que socialmente no “cabía” la desocupación, de modo que los varones que no encontraban empleo se veían obligados a emigrar.

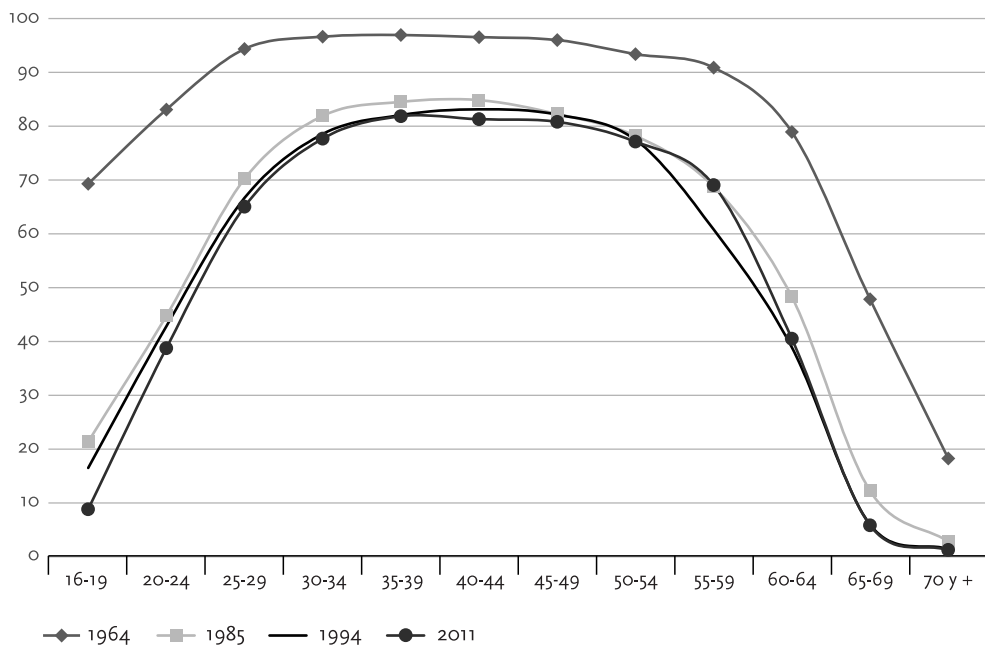
El ciclo de más de dos décadas que termina en 1985 asiste a una completa transformación de

la sociedad, de la economía y de la política del país, y eso se refleja en el nuevo modelo de participación efectiva de los varones en el sistema productivo. A partir de la entrada en la Unión Europea (UE), se comprueba que los tres valles, correspondientes a los peores momentos de las tres recesiones posteriores, tienen estructuras muy semejantes, si bien la situación de 2011 es ligeramente peor que las dos anteriores, siendo más semejante en las edades adultas y maduras que en las jóvenes.

En ese nuevo modelo de participación de los varones en el sistema productivo que cobra forma hasta mediados de los años ochenta, es clave, en primer lugar, la expulsión, progresivamente cronificada, de los más descalificados en toda la vida laboral. En segundo lugar, los cambios en los extremos de la biografía responden a dos procesos de modernización. De un lado, entre los jóvenes, el radical incremento de la dedicación a los estudios, impulsado por las familias, la sociedad y el Estado, y propiciado por el bloqueo de la entrada al mercado de trabajo (en toda la década 1976-1986) dio lugar a un “vuelco educativo” protagonizado por la mitad femenina y

GRÁFICO 2

TASAS DE EMPLEO DE LOS VARONES ESPAÑOLES NACIDOS EN ESPAÑA, POR GRUPOS DE EDAD EN LOS “VALLES” DE LOS TRES CICLOS COMPLETOS DE EMPLEO (1964-2011)



Fuente: INE (EPA: medias de cada año).

seguido con menor intensidad por los varones jóvenes. En todo caso, el empleo de los jóvenes cae radicalmente en todo el margen de edades que va de los 16 a los 29 años. De otro lado, entre los mayores es decisiva la expansión y consolidación del sistema de pensiones de jubilación, que hace económicamente posible retirarse del empleo por razones de edad y/o dejarlo por unas "incapacidades" que eran una combinación de problemas de salud y obsolescencia de las cualificaciones. Así, mientras entre los mayores el paro parecía menor, ya que tanto los jubilados como los que padecían "incapacidad permanente" suponían la salida de la población activa (por lo que no contaban en el numerador), entre los jóvenes se abultaba el paro (toda vez que los estudiantes no contaban en el denominador). Por ello, aquí se están empleando las tasas de empleo, que no son sensibles a esas interpretaciones.

Para poder comparar de una manera más gráfica los efectos sobre la edad de los cambios de

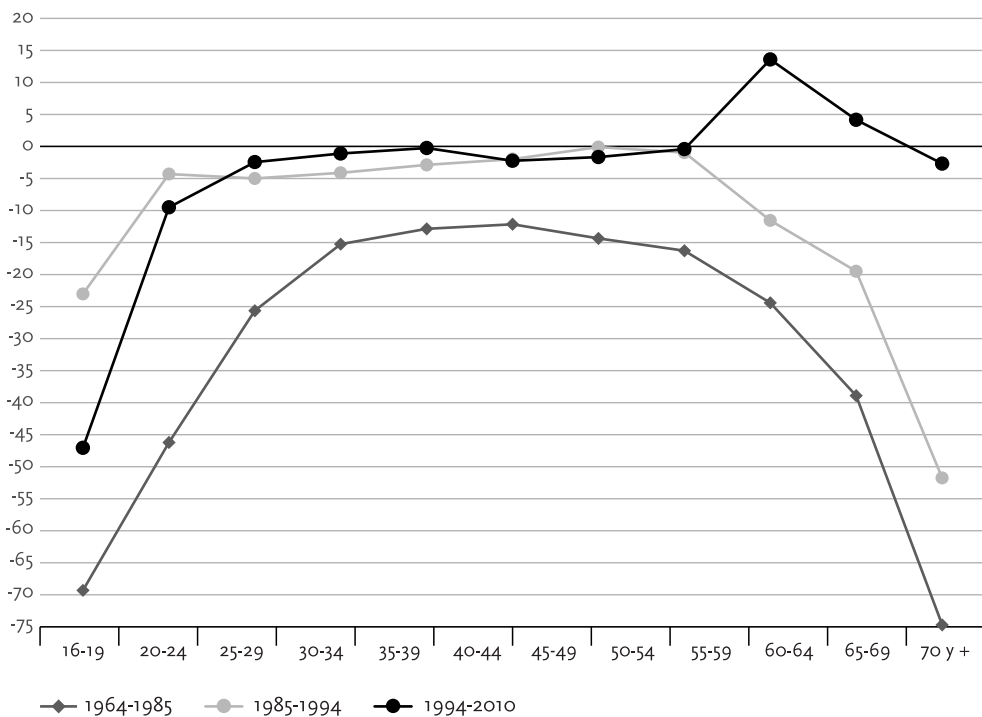
ocupación, en el gráfico 3 se exponen las variaciones porcentuales de las tasas de empleo entre los cuatro valles de los tres ciclos analizados. En ese gráfico se puede observar que la pérdida de tasa de empleo es proporcionalmente algo mayor entre los de más edad (65-69) respecto a los de menos (15-19 en 1964, y 16-19 en 1985). La separación de la curva que define el primer ciclo respecto a las otras dos vuelve a revelar el cambio de modelo.

En los dos ciclos siguientes, la evolución es bien diferente. Por una parte, se puede hablar de consolidación del modelo en casi todo el margen que va de los 20 años hasta los 54. De hecho, las variaciones de las tasas en ese amplio margen de edades varían en muy escasa proporción entre 1985 y 1994, y menos aún entre 1994 y 2011. En cambio, en los extremos de la vida laboral lo sucedido es diferente.

Entre los más jóvenes (16-19 años) sigue bajando la tasa de empleo hasta convertir estas eda-

GRÁFICO 3

VARIACIÓN PROPORCIONAL DE LA TASA DE EMPLEO ENTRE LOS "VALLES" DE LOS ÚLTIMOS TRES CICLOS DEL EMPLEO EN ESPAÑA



Fuente: INE (EPA: medias de cada año).

des en un tiempo vital de dedicación al estudio, en el que los que dejan de estudiar se exponen a altas tasas de desocupación (excepto en los mejores años de las fases expansivas del ciclo).

Entre los de más edad, lo sucedido en cada uno de los ciclos es diferente. Al paso del ciclo 1985-94 se sigue perdiendo empleo de forma apreciable desde los 50 años y, en todo caso, en mayores proporciones que en las edades jóvenes que se pueden considerar simétricas. En los 65-69 años se cumple ya en 1994 el equivalente a lo que pasa con los 16-19 años. Salvo para los más formados, son edades en las que la práctica totalidad de los varones se ha retirado del empleo.

Es en el último ciclo (1994-2011) cuando se produce la diferencia más significativa. Mientras que los jóvenes (16-24 años) continúan perdiendo proporciones apreciables de sus tasas de empleo, dos grupos tan importantes para el equilibrio de las cuentas de la Seguridad Social, como son el de 55-59 y el de 60-64, ganan tasa de empleo.

Pero, con ser importantes las consecuencias económicas, más decisivo es que se rompa una trayectoria en la que los saldos de cada ciclo (e incluso de cada fase de cada uno de ellos) siempre arrojaban "adelantos" en las edades de salida del empleo. Esto se puede interpretar como un cumplimiento de la búsqueda de equilibrio entre las diferentes generaciones presentes en el mercado de trabajo. Si la expansión de la temporalidad tuvo como objetivo implícito, pero socialmente básico, proteger la ocupación de los mayores del desequilibrio existente (en términos de niveles de formación entre las cohortes que entraban y las que salían del empleo), se podría afirmar que el mantenimiento del empleo en los saldos de los trabajadores mayores en el último ciclo es indicativo de que, finalmente, ese objetivo está cumplido, y que ha llegado el momento de dar un sustantivo golpe de timón en las políticas de contratación y sus sistemas para proteger la estabilidad de los trabajadores en los empleos.

### 3. CICLO ECONÓMICO Y OCUPACIÓN DE LOS VARONES POR ESTUDIOS, EN LA CIMA Y EN LA SALIDA DE LA CARRERA LABORAL

Diversas causas estructurales tienen como consecuencia la mayor vulnerabilidad de los empleos

cuanto menor sea la cualificación requerida para desempeñarlos. La mayor intercambiabilidad de sus ocupantes, debido a su escasa cualificación específica, aumenta el riesgo de ser despedidos. Por otra parte, como su productividad está más cerca de los límites institucionales en la formación de los salarios, es más probable que su rendimiento concreto no cubra sus costes laborales en situaciones recesivas. Además, los sectores con un alto componente cíclico, sobre todo la construcción, se caracterizan (como no podía ser de otra manera)<sup>3</sup> por tener una alta proporción de empleo relativamente descalificado. Siendo esto evidente, no lo es tanto la radical desigualdad en función del nivel de estudios con la que las crisis sucesivas han venido afectando a los varones españoles en su tasa de empleo a todo lo largo de su vida laboral (Garrido Medina, 2010).

Una vez analizadas en el apartado anterior las fases vitales de entrada y salida del empleo, para pasar a estudiar de forma sencilla la relación entre nivel de cualificación y la conservación del empleo en las crisis, se centra la atención en la cima de la biografía laboral (de los 35 a los 54 años de edad), en función del nivel de cualificación. Si se utiliza el máximo nivel alcanzado de estudios reglados como *proxy* de esa cualificación, se puede esquematizar el comportamiento del mercado de trabajo representando la tasa de empleo de los varones de esas edades en dos niveles de estudios muy diferentes: los que únicamente terminaron los estudios primarios, frente a los que han obtenido un título universitario de nivel superior.

En el gráfico 4 se han representado dos índices: la ocupación de esos 20 años de edad (de los 35 a los 54) que constituyen la "cima" de la vida laboral y la tasa de empleo del grupo quinquenal que la registra más alta (de los cuatro grupos quinquenales que cabe distinguir entre los 35 y 54 años). El objetivo de este segundo dato es aproximar la uniformidad de la tasa de ocupación en esas edades. Cuanto más cerca estén las dos curvas, más uniforme será esa tasa en los cuatro grupos quinquenales que componen esos 20 años de edad de la cima.

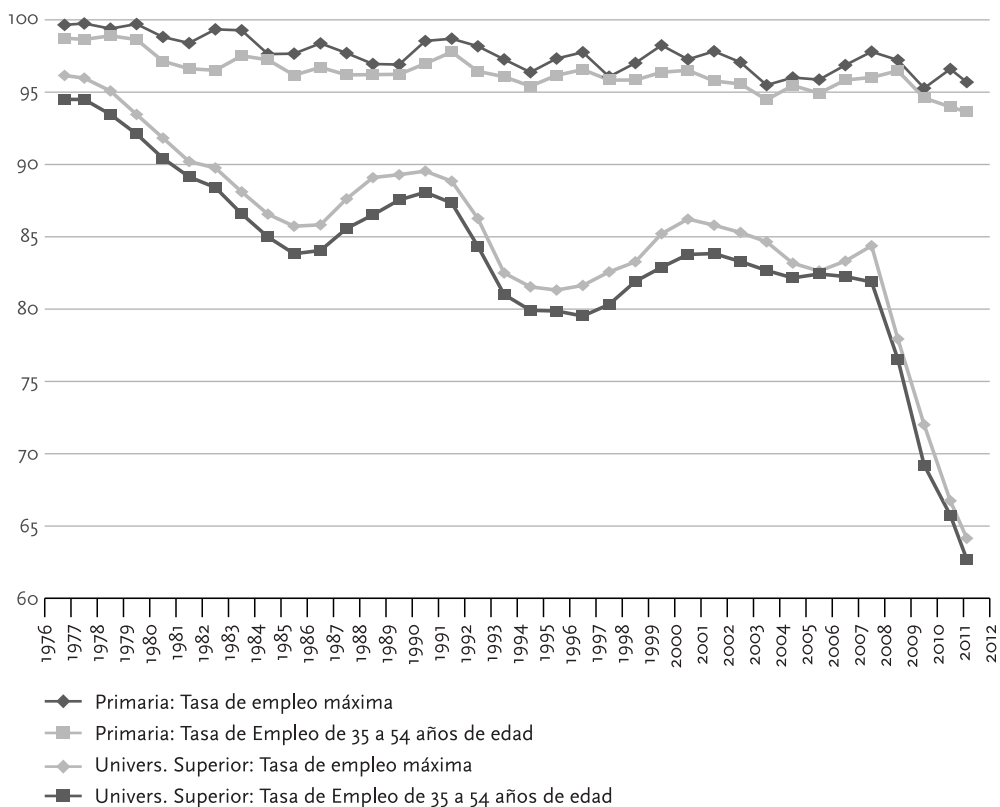
La evolución de esas tasas de empleo evidencia la desigualdad con la que las sucesivas crisis han venido afectando al empleo de cualificados y no

<sup>3</sup> Los sectores con empleo altamente cualificado son estables precisamente por la inercia organizativa y productiva inherente a la alta cualificación. Tanto en términos de cualificación genérica como específica, los tiempos formativos y de adaptación a los puestos no permiten la supervivencia de las empresas con una alta rotación del empleo.



GRÁFICO 4

TASA DE EMPLEO DE LOS VARONES DE 35 A 54 AÑOS DE EDAD ESPAÑOLES, NACIDOS EN ESPAÑA, EN DOS NIVELES EDUCATIVOS (EPA 1976/III - 2011/I)



Fuente: INE (EPA).

cualificados. En la larga crisis de 1976 a 1985, mientras los licenciados pierden 3 puntos –desde un pleno empleo casi absoluto– para pasar al 96,2 por 100 al final de esa década, los trabajadores con educación primaria pierden 12 puntos, hasta el 83,9 por 100. De este modo, sufren una tasa de desocupación<sup>4</sup> del 16,1 por 100 que, además de cuadruplicar la de 1976, tiene una entidad importante en un colectivo caracterizado, en aquellos tiempos, por aportar (frecuentemente en exclusiva) la mayor parte de los recursos del hogar.

<sup>4</sup> A partir de aquí, se denomina “tasa de desocupación” de un colectivo, o más sencillamente “desocupación”, a la “tasa de no-ocupación”, que es el porcentaje de los que no están trabajando respecto al total de los miembros de ese colectivo. Es, por tanto, el complemento de la tasa de empleo, que, en alguna parte, se puede nombrar más simplemente como “ocupación” cuando el contexto lo permita.

Una vez llegado el año 1985, las sucesivas recesiones van acentuando las diferencias en el impacto de las crisis sobre las tasas de empleo de cualificados y no cualificados. A estos últimos cada crisis les afecta más, y cada periodo de crecimiento posterior les permite una recuperación menor del empleo perdido.

La crisis más reciente esta siendo especialmente destructora del empleo no cualificado: quienes no han alcanzado más que un nivel educativo primario han perdido 19 puntos de tasa de empleo en dos años y medio. Si se toma como referencia la desocupación de 2007 (18,1 por 100), en tres años y medio se ha duplicado holgadamente llegando al 37,3 por 100. Conviene recordar que son los datos correspondientes a la cima de la carrera; es decir, más de uno de cada tres varones españoles nacidos entre 1957 y 1976, con el nivel de estudios de pri-

maria, no está ocupado. Y si eso es en la cima de su biografía laboral, en todo el margen de edades activas de los 16 a los 64 años (quitando a todos los que cursan estudios reglados), los varones españoles cuyo máximo nivel de estudios son los primarios están ocupados menos de uno de cada dos, un 49,4 por 100 en el primer trimestre de 2011: 2,42 millones, aunque en las últimas generaciones son muy pocos los que no superan este nivel de estudios.

La contundencia de la crisis con el empleo de los varones jóvenes con estudios primarios es extraordinaria. Veamos, por ejemplo, la trayectoria laboral de la cohorte de los nacidos entre 1976 y 1980: en 2001 –cuando contaban entre 16 a 20 años de edad– estaban ocupados el 53 por 100; seis años más tarde, en 2007, habían alcanzado el 77,6 por 100, la mejor tasa de empleo de una cohorte con esa edad y esos estudios desde 1978; en 2011 –con 26 a 30 años de edad– habían descendido al 49 por 100, perdiendo sobradamente todo lo ganado en los ocho años anteriores y situándose más de 30 puntos por debajo de ese 80 por 100 que habrían logrado si hubieran podido mantener la trayectoria que llevaban hasta 2007. Los de esa cohorte con educación secundaria obligatoria (esto es, quienes han alcanzado como máximo estudios de ESO), no van mucho mejor; con la llegada de la crisis han caído 21 puntos (del 85,9 por 100 al 64,7 por 100); esto los coloca claramente por debajo de la tasa de empleo que registraban los trabajadores con nivel de educación primaria durante la expansión (el 73,1 por 100, tan sólo tres años antes). Y en todas las edades activas son un colectivo estable de 3,41 millones de varones; se diría que van a pasar a ocupar una situación laboral pésima, la que sufren actualmente quienes cuentan con educación primaria.

Si se vuelve a la forma en la que las recesiones han “forzado” la salida del empleo de los varones españoles, atendiendo a su intensidad por niveles de estudios, se obtienen los datos del cuadro 2. En primer lugar, se observa que la desocupación total de este grupo de edad aumentó 9 puntos entre las recesiones de 1985 y 1994, y ha disminuido en 5,4 puntos en 2011 respecto a 1994, en la línea que se había expuesto en el epígrafe anterior.

Los datos de este cuadro permiten resolver la aparente contradicción entre un par de evidencias mostradas: por un lado, la evolución de las tasas de empleo por edad en las recesiones (que se mante-

nían relativamente constantes y que mejoraban en alguna medida entre los mayores); por otro lado, el deterioro progresivo de las posiciones laborales de los menos cualificados y su cronificación en niveles de desocupación crecientes. Está claro que esa contradicción obedece a un efecto de composición de esos colectivos que varían, tal como se expone en el cuadro 2.

Lo que tiene un interés más sustantivo es la configuración de ese efecto de composición y la regularidad que se descubre en él cuando se compara la desocupación en 1985 con la de 2011. Se constata que cada tasa de desocupación de cada nivel de estudios de 1985 es muy semejante (incluso algo menor) que la de un nivel inmediatamente superior de 2011. Por ejemplo, la desocupación de los que no tenían estudios en 1985 de 48,7 por 100 es muy semejante (sólo 1,7 puntos de diferencia en esa “variación desplazada”) a la de los que tienen educación primaria en 2011. Y esta semejanza se cumple también en los niveles siguientes con “variaciones desplazadas” superiores en 2,1, 2,8 y 4,7 puntos, que indican una posición en 2011 que es peor que la que tenían los de un nivel educativo inmediatamente inferior en 1985, y que aumentan cuanto más elevados son los niveles comparados, salvo en el caso de los universitarios medios de 1985 que, comparados con los universitarios superiores de 2011, registran una desocupación prácticamente igual (0,5 por 100 de “variación desplazada”).

Esta regularidad puede considerarse una verificación firme de la “devaluación de los títulos”, al menos en el sentido específico de esta medida, tal como está calculada. Lo que se ha devaluado es la capacidad para mantenerse en el empleo al final de la vida laboral en las épocas de recesión. Cabe interpretar la regularidad constatada como una prueba de estabilidad en la influencia de los factores institucionales. Esa estabilidad se concreta en que los aumentos generales de niveles de estudios no mejoran la “situación de mercado” de los trabajadores de cada nivel, ya que ello depende, en mayor medida, de la posición relativa en la distribución de los estudios; la distribución de la calidad de las ocupaciones y las reglas institucionales que regulan la permanencia en el empleo en esas ocupaciones son las que, desde el punto de vista de la desocupación, determinan la posición.

Para expresarlo de un modo esquemático, se diría que la capacidad para mantener fuera de la ocupación a una parte de la población en edades activas fuese una constante derivada de su posición

CUADRO 2

**TASAS DE DESOCUPACIÓN Y DISTRIBUCIÓN POR NIVELES DE ESTUDIOS DE LOS VARONES ESPAÑOLES DE 53-64 AÑOS**

	I/1985	I/1994	I/2011	Variación 1985-2011 (desplazada)
<b>TASAS DE DESOCUPACIÓN</b>				
Sin estudios	48,7	59,0	68,4	
Primaria	34,4	44,6	50,4	1,7
Secundaria Inicial	30,2	35,6	36,5	2,1
Secundaria Superior	24,3	32,8	33,0	2,8
Univers. Medios	18,3	21,8	28,9	4,7
Univers. Superiores	11,0	17,9	17,8	-0,5
Total	37,1	46,1	40,7	
<b>DISTRIBUCIÓN</b>				
Sin estudios	29,3	29,0	8,0	
Primaria	58,9	53,4	32,4	3,2
Secundaria Inicial	3,5	6,1	26,3	-32,6
Secundaria Superior	3,7	5,4	17,0	13,5
Univers. Medios	2,0	2,6	6,7	3,1
Univers. Superiores	2,7	3,5	9,5	7,5
Total	100	100	100	
Cantidad	2.372.366	2.383.765	2.785.375	

Fuente: INE (EPA, primeros trimestres de cada año).

relativa en términos de cualificación. De tal modo, la probabilidad de conservar el empleo no dependería de tener un nivel de estudios concreto, sino de la proporción (en cada momento histórico) de los que están en peor posición<sup>5</sup>. Así, la configuración institucional sería el producto de una especie de acuerdo estable entre los agentes sociales y el Estado sobre qué parte de la población potencialmente activa quedaría fuera del empleo. En este acuerdo, a su vez, participarían las familias, ya que, junto con el Estado, son las que dan soporte vital y económico a esos desocupados. Y la forma en la que la desocupación se distribuye por edades dependería de la interacción dinámica entre ese soporte estatal y el que proporcionan las familias.

A continuación se expone la forma en la que la temporalidad expresa otra de las formas estables de esos "arreglos" colectivos.

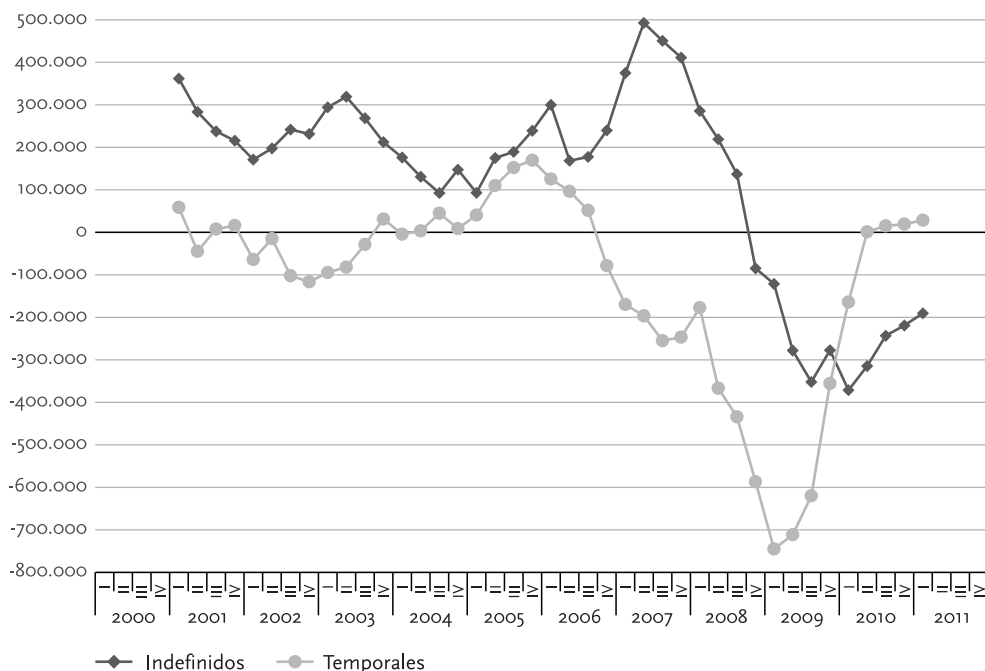
<sup>5</sup> Esta situación recuerda la regla de la supervivencia para una cebra cuya manada es atacada por un león. No se trata de correr más que el león, sino de correr más que la cebra más rezagada.

#### 4. LA CONSTANCIA DE LAS TRAYECTORIAS DE TEMPORALIDAD: UN PROBLEMA IRRESUELTO

En el gráfico 5 se expone la evolución de los contratos indefinidos y temporales en el sector privado. En el curso de la crisis se aprecian dos fases claramente diferentes. Los años 2007 y 2008 se caracterizan por un comportamiento opuesto de cada tipo de contrato: mientras que los temporales disminuyen de forma intensa y creciente, los indefinidos aumentan hasta el tercer trimestre de 2008 en una inercia que está relacionada con la forma en la que se sucedieron las dificultades en los distintos sectores de actividad. A finales del año 2008 comienza la caída de los indefinidos, mientras que la de los temporales amaina hasta estabilizarse el segundo trimestre de 2010 y crecer a continuación hasta el primer trimestre de 2011. Esta evolución dio como resultado una bajada de diez puntos de la temporalidad entre el tercer trimestre de 2006 y su equivalente de 2009, para

GRÁFICO 5

VARIACIÓN ANUAL DEL EMPLEO ASALARIADO, EN FUNCIÓN DEL TIPO DE CONTRATO EN EL SECTOR PRIVADO (ESPAÑOLES NACIDOS EN ESPAÑA)



Fuente: INE (EPA I/2000 – I/2011).

estabilizarse con un ligero crecimiento los seis trimestres siguientes.

En el sector público (Gráfico 6), la temporalidad permanece estable, alrededor del 25 por 100, desde II/2005 hasta III/2009, y a partir del IV/2009, baja 1,7 puntos debido al aumento de 256.000 contratados fijos desde el I/2008; al principio, este aumento de contratados fijos se compensaba con aumentos proporcionales de temporales, pero desde el IV/2009 ambos colectivos pasan a sufrir disminuciones de una entidad semejante.

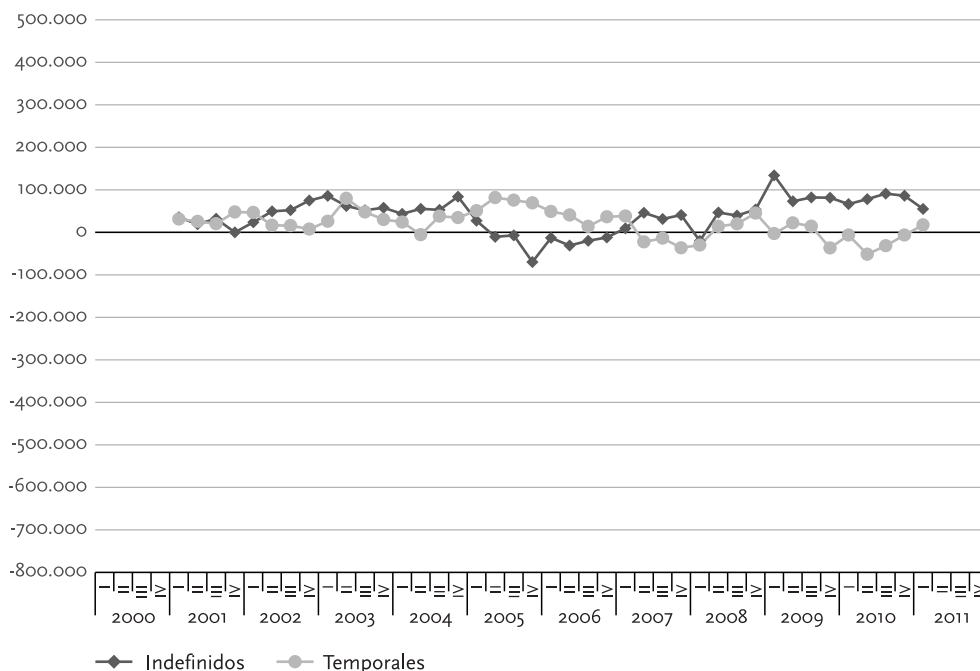
Para poder comparar con el estudio de la temporalidad de las cohortes que se expone a continuación (en el que se utilizan las medias anuales), se puede resumir esta evolución, en términos anuales, diciendo que entre 2006 (30,7 por 100 de temporalidad) y 2009 (21,3 por 100) la temporalidad disminuye en 9,5 puntos, en 2010 sube muy ligeramente (a 21,7 por 100) y en el I/2011 llega a 22,1 por 100.

Esta forma de exponer las trayectorias de temporalidad pone en evidencia la estabilidad biográfica de la temporalidad contractual<sup>6</sup>. Longitudinalmente, los contratos temporales se han convertido en la forma canónica de integración laboral, con tal continuidad que cada cohorte sigue una trayectoria prácticamente idéntica a las anteriores en la asociación entre edad y nivel de temporalidad

<sup>6</sup> Esta representación no es totalmente rigurosa desde el punto de vista del seguimiento longitudinal de la trayectoria de una cohorte. El motivo consiste en que, aunque las personas que componen una cohorte concreta sí que comparten ese mismo periodo de nacimiento, no representan al mismo colectivo al ir cumpliendo las sucesivas edades, ya que, al incluir únicamente a los asalariados, estos se van integrando al empleo en edades muy diferentes, en función de sus respectivos niveles de estudios. Por ello, en las primeras edades, la mayoría son descalificados y, a medida que las edades van avanzando, se van incorporando el resto de los que tienen mayores niveles informativos.

GRÁFICO 6

VARIACIÓN ANUAL DEL EMPLEO ASALARIADO, EN FUNCIÓN DEL TIPO DE CONTRATO EN EL SECTOR PÚBLICO (ESPAÑOLES NACIDOS EN ESPAÑA)



Fuente: INE (EPA I/2000 – I/2011).

contractual en el empleo<sup>7</sup>. En efecto, como se desprende de los gráficos 7 y 8, las sucesivas cohortes de mujeres y varones recorren un camino de aumento de la estabilidad contractual que remeda el que siguieron sus predecesores. La oscilación cíclica del empleo no logra sino desviar ligera y transi-

<sup>7</sup> Aunque sólo sea una parte reducida del empleo público, es significativo que una carrera como la académica en las universidades públicas –tan controlable mediante legislación– siga la pauta siguiente: 4 años de beca de formación (del profesorado o del personal investigador), 4 años de ayudante, 4 años de profesor ayudante doctor, 4 de profesor contratado doctor hasta acceder a un salario equivalente al de Profesor Titular (funcionario). La contratación indefinida está asociada a la contratación como profesor contratado doctor, después de más de 10 años de dedicación y tras el logro del título de licenciado. Dado que la mediana de finalización de los estudios de licenciatura es de 24 años, la estabilización de la contratación en la universidad –siguiendo las pautas reguladas– se consigue en torno a los 36 años, una edad tardía para contar con las bases necesarias para construir un proyecto eficiente de consolidación familiar.

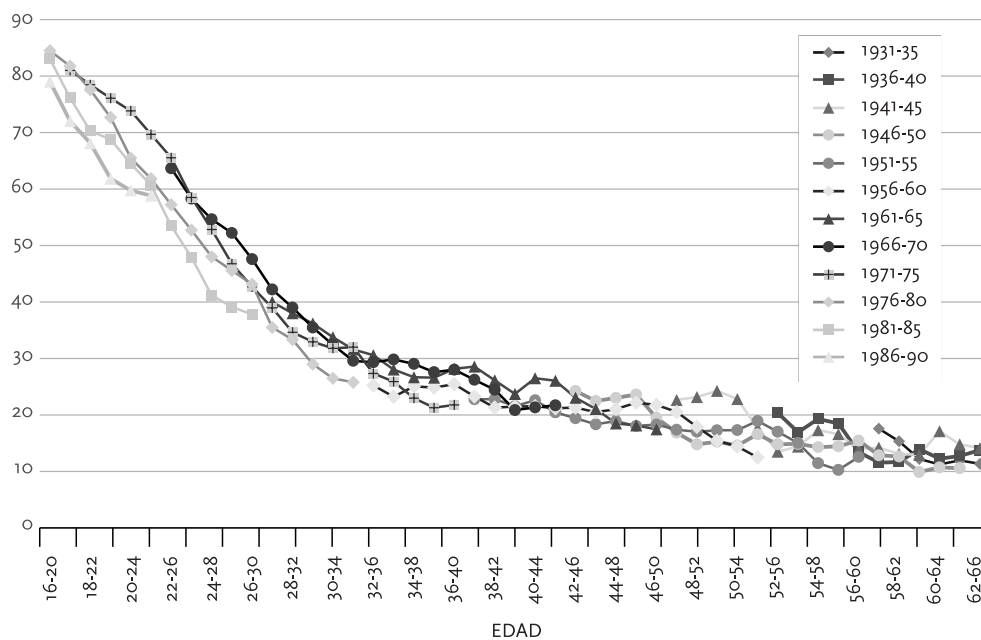
toriamente lo que viene siendo una regularidad consistente durante las dos últimas décadas.

Una vez comprobado ese solapamiento de las trayectorias, reviste especial interés centrar la atención en lo sucedido durante la crisis actual. La caída inicial del empleo temporal como método de ajuste, al coincidir con un aumento del empleo con contrato indefinido, había desviado de manera incipiente esas trayectorias hacia una menor temporalidad. Hay que resaltar que ninguna cohorte (salvo la de los varones nacidos entre 1986 y 1990) disminuye en 2009 su tasa de temporalidad en los 9,5 puntos en los que cae la tasa general. Esto se debe a que esa importante caída de la tasa de temporalidad se origina, en gran parte, por la pérdida de ocupación de los jóvenes, que son los que más soportan la temporalidad.

Por ello, las “desviaciones” de las trayectorias de sus predecesores son de menor entidad que el descenso total de la temporalidad. De hecho, sería

GRÁFICO 7

MUJERES: TRAYECTORIAS DE TEMPORALIDAD DE LAS COHORTES DE NACIMIENTO EN EL PERIODO 1992-2011



Fuente: INE (EPA anuales, excepto 1/2011).

posible que bajase la temporalidad general sin que cambiase la trayectoria de ninguna cohorte, si cada una de ellas perdiese empleo temporal e indefinido en la proporción en la que cada una lo venía teniendo, pero se perdiese más empleo de las cohortes más jóvenes, que son las que tienen mayor proporción de temporales. Como se puede ver a continuación, eso es lo que ha terminado pasando al final.

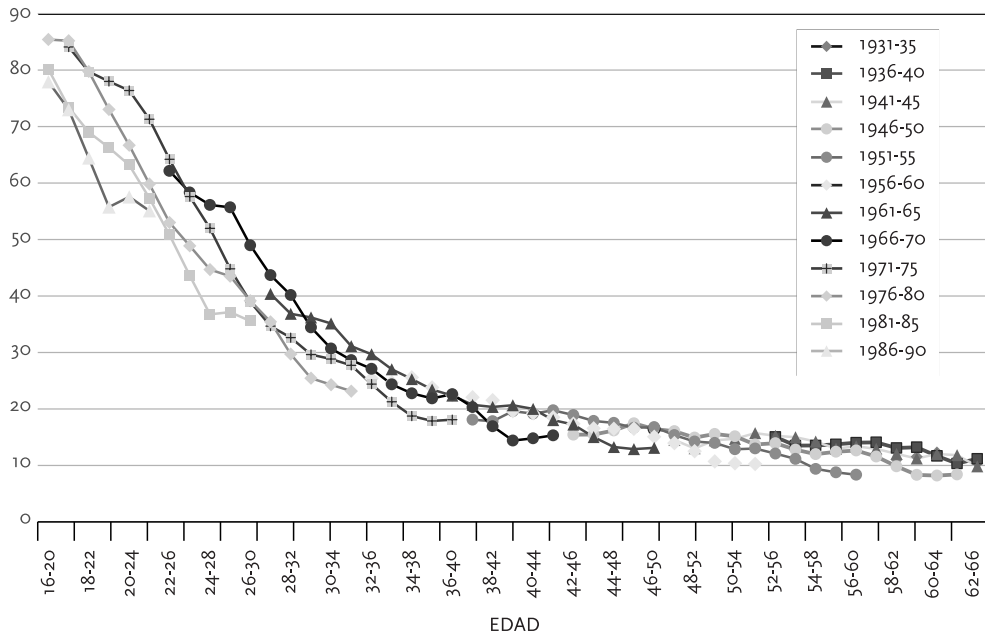
Efectivamente, los dos últimos años han regresado hacia la trayectoria media volviendo a la situación anterior, en la que la edad marca la pauta de temporalidad por encima de los cambios de la intensidad y la composición por edad del empleo. Estos resultados hacen ver que la disminución de la tasa general de la temporalidad es precisamente un efecto de composición del empleo. La pérdida de empleos entre los jóvenes (sobre todo, en los menos cualificados, que son los que registran una mayor temporalidad y los que empiezan antes a trabajar) hace que disminuya la proporción general, pero no altera la regularidad biográfica de las trayectorias. De esto se deduce que, en cada cohorte, se han ter-

minando perdiendo empleos temporales y fijos en la misma proporción que la que venía verificándose anteriormente en cada edad. En los dos primeros años cayeron antes los temporales, mientras crecían con fuerza los indefinidos, con lo que lograron desviar transitoriamente la trayectoria, y en los dos siguientes hubo más despidos fijos (o menor estabilización de los temporales que la que venía siendo típica en cada edad), de tal modo que se "regresó" a la trayectoria "canónica".

La importancia de esta "recuperación" de la trayectoria es decisiva respecto a la construcción de las biografías de los jóvenes, sobre todo de los "jóvenes-adultos", que tienen todo tipo de dificultades para consolidar la constitución de sus "personas sociales". Aunque se podría argumentar que es temprano para valorar el resultado de la que ha venido a denominarse "reforma laboral", parece clara su inoperancia en lo que es una de sus problemáticas sociales más graves en cuanto a la equidad; la amplia y drástica segmentación del mercado laboral respecto a la rescisión de los contratos de

GRÁFICO 8

VARONES: TRAYECTORIAS DE TEMPORALIDAD DE LAS COHORTES DE NACIMIENTO EN EL PERIODO 1992-2011



Fuente: INE (EPA anuales, excepto 1/2011).

trabajo en función de la edad, tanto la edad biográfica como la “laboral”, entendida no como experiencia de empleo, sino de tiempo desde que se dejó de estudiar.

### 5. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

En este artículo se han analizado algunos resultados del mercado de trabajo español en las tres últimas décadas. En primer lugar, se ha puesto de manifiesto que las intensas oscilaciones del empleo no han supuesto una variación apreciable en la tasa de empleo por edad de los varones españoles; que la evolución de las tasas de empleo de las diferentes fases de la vida laboral indica un cierto equilibrio en las pérdidas de empleo entre los jóvenes y los mayores en los diferentes ciclos económicos entre 1964 y 2011, con la importante novedad de que los mayores no han perdido tasa de empleo entre 1994 y 2011. En segundo lugar, el deterioro

de las posiciones de los menos cualificados durante cada una de las crisis ahonda una cronificación en su desocupación que viene ya de antaño, y que parece obedecer más a la posición relativa en cada momento histórico de cada nivel de estudios que a cuál sea este concretamente. En tercer lugar, ni la profundidad de la crisis ni la reforma más reciente han corregido el patrón biográfico de la temporalidad como forma canónica de integración laboral.

Esos resultados evidencian problemas muy estables, vinculados a una línea de arreglos institucionales de gestión corporativa y orientación paramétrica de las sucesivas reformas del mercado de trabajo (Bentolila, Dolado y Jimeno, 2008; Conde-Ruiz, Felgueroso y García Pérez, 2010), incluida la más reciente de junio de 2010. En ella se decretaron una serie de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo<sup>8</sup>. Uno de sus objetivos

<sup>8</sup> Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo. En su exposición de motivos se afirma: “Unas debilidades de nues-

centrales era disminuir la temporalidad de la contratación, como se deduce de su exposición de motivos:

“Las medidas incluidas en esta norma se dirigen a lograr tres objetivos fundamentales:

Primero, *reducir la dualidad* de nuestro mercado laboral (...). Segundo, reforzar los instrumentos de flexibilidad interna (...) ofreciendo mecanismos alternativos *más sanos que la contratación temporal* para favorecer la adaptabilidad de las empresas. Tercero, elevar las oportunidades de las personas desempleadas, con particular atención a los jóvenes, reordenando para ello la política de *bonificaciones a la contratación indefinida*” (la cursiva es nuestra).

Ha pasado muy poco tiempo, pero la trayectoria desde entonces está clara: ha aumentado la temporalidad. Esto no es decisivo, ya que los niveles de temporalidad a muy corto plazo responden, en mayor medida, a la configuración de las fases de la “mortalidad” de las empresas, debida a la crisis que a transformaciones paramétricas de las numerosas formas de contratación. Pero como se ha podido verificar empíricamente en este estudio, los problemas del mercado laboral en España vienen de antiguo y como dice el preámbulo del citado Decreto:

“Existe una amplia coincidencia en señalar como responsables de este negativo comportamiento tanto a las diferencias en la estructura productiva del crecimiento económico, como a algunas particularidades estructurales de nuestro mercado laboral, *que las reformas abordadas en las últimas décadas no han logrado eliminar o reducir de forma sustancial*” (la cursiva es nuestra).

Esta explícita conciencia de la ineficacia de esas reformas no ha impedido que se continúe en la misma línea de reforma corporativa y paramétrica. Pero el problema central ya no es la causalidad de los contratos o la cuestión directa asociada a la cuantía de los costes de despido; la forma en la que toda la sociedad se ha adaptado a la temporalidad ha llegado a convertirse en un desquiciamiento general de la gestión concreta de la vida laboral y, con ella, de la vida en su totalidad. Es obvia la claridad con la que se reconoce la dimensión social del problema:

tro modelo de relaciones laborales entre las que destaca en primer lugar: un significativo peso de los trabajadores con contrato temporal (en torno a un tercio del total de asalariados por cuenta ajena), que constituye una anomalía en el contexto europeo, y que ha derivado en una fuerte segmentación entre trabajadores fijos y temporales”.

“La crisis económica ha puesto en evidencia la *insostenibilidad económica y social de este modelo*, que ha generado la rápida destrucción de cientos de miles de puestos de trabajo” (la cursiva es nuestra).

Sin embargo, se sigue entendiendo que la resolución de estos problemas corresponde a los agentes sociales<sup>9</sup>. Los problemas sociales con implicaciones tan amplias como los que plantea el persistente desequilibrio del mercado de trabajo son cuestiones pertenecientes al interés general de la nación y debieran resolverse en el espacio de un pacto de Estado o, en todo caso, en el del Gobierno de la nación, considerando no sólo las dimensiones laborales que atañen a trabajadores y empresarios, sino también las consecuencias con las que tiene que cargar la práctica totalidad de la ciudadanía, que, de esta manera, se ve reducida a población paciente de unos problemas sociales, vitales y familiares que se derivan no sólo del omnipresente paro, sino también de los diferentes caminos de incertidumbre por los que se llega a las diversas formas de desocupación, pero también de ocupación.

En su inicio de 1984, en el fondo de la crisis y sobre todo a partir de 1992, cuando empezaba una nueva recesión, la temporalidad de los contratos se constituyó en un pacto intergeneracional de defensa de la permanencia de los mayores en sus puestos de trabajo (y en el control económico y político del país), mientras que los jóvenes veían recortar sus derechos laborales para equilibrar su competencia con los mayores, ya que, en las mismas condiciones, su mucho mayor nivel formativo hubiera podido dar lugar a una debacle del empleo de los mayores de aún más entidad que la que se produjo. A cambio, los jóvenes veían subvencionada, hasta casi la gratuidad, la extensión de sus estudios en una situación familiar de libertad condicional doméstica, con todos los servicios asegurados a unos costes cercanos a cero.

Los resultados empíricos (medidos en tasas de empleo) mostraron el relativo equilibrio logrado, a pesar de que los mayores perdieron empleo en mayor proporción que los jóvenes en el ciclo 1985-

<sup>9</sup> Recientemente se ha abordado la posibilidad de una nueva reforma y, buscando una adaptación del modelo austriaco, se ha formado una comisión de seis técnicos que han sido elegidos como “representantes” de los agentes sociales. En realidad, el calificativo de “sociales” no es el más preciso. Podrían ser denominados “productivos”; la sociedad es algo más amplia. Esos expertos son economistas, juristas, empresarios, pero nadie transmite de forma directa los preocupantes efectos sociales de los desequilibrios de ese mercado.



1994. Sin embargo, en el ciclo que está acabando (1994-2011) el saldo de los jóvenes españoles ha registrado una pérdida de ocupación importante; se puede afirmar que el grupo de edad de 16 a 19 años ha salido virtualmente de la población ocupada, como ya había sucedido antes con el de 65 a 69 años, mientras que los mayores han mejorado sus posiciones, sobre todo, en el grupo de las edades de 55 a 59 años.

Estos datos muestran a todas luces que ya se ha cumplido la función social de esa búsqueda de un equilibrio entre generaciones, coexistentes en el mercado laboral, a las que el “vuelco formativo” les había provisto de niveles formativos claramente opuestos, así como también la necesidad de proceder ya a una auténtica reforma de los fundamentos del mercado de trabajo. Y esta necesidad no pertenece únicamente, como ya se ha apuntado, al espacio laboral y empresarial; se deriva también de esa forma específica de perversión social a la que ha abocado una regulación que ha dificultado de forma decisiva la práctica totalidad de los procesos de reproducción formativa, laboral, personal, familiar y procreadora.

Por otra parte, se observa que el deterioro de las posiciones de los menos cualificados durante las crisis viene sucedido, desde antaño, de una cronificación en la desocupación que se ahonda a cada crisis. La comparación de la situación al final de la vida laboral (de 53 a 64 años de edad) de los varones españoles entre 1985 y 2011 permite comprobar que ese deterioro se desplaza, en esos 25 años, de tal modo que la desocupación que sufrían los de un determinado nivel de estudios es prácticamente equivalente a la que sufren, en 2011, aquellos que tienen un nivel de estudios inmediatamente superior.

Como la estructura por edad de las tasas de empleo de los varones españoles es muy semejante en 1985, 1994 y 2011, esa semejanza y el desplazamiento de la desocupación (que es el complemento especular de la tasa de empleo) por niveles de estudios, lleva a la suposición de que un incremento de nivel de estudios no resuelve en absoluto el problema del desempleo, únicamente “reparte” institucionalmente la desocupación por edades haciendo que, respecto a la cualificación, sean las posiciones relativas y no las absolutas las que marcan la “situación de mercado” de cada nivel de estudios. Esta evidencia de la “devaluación ocupacional de los títulos educativos” es un asunto clave a la hora de plantear la política educativa del país. La propuesta implícita en la aplicación “castiza”

del Espacio Europeo de Educación Superior (“Bolonia”, como se refiere habitualmente) parece proponer una universidad escolar para todos, que iría en la línea más contraria a la necesidad de unos estudios universitarios exigentes, selectivos y de excelencia que mejorasen el rendimiento productivo del país.

El asunto de la progresiva cronificación en la desocupación de los descualificados (relativos a cada momento histórico) apunta a los costes laborales, en los que se incluyen la formación de los salarios y la fiscalidad en su sentido más amplio. Parece claro que la configuración institucional en estos aspectos viene operando de forma insidiosa y produciendo un empeoramiento en cada nivel formativo, que da lugar a una forma de estabilidad en la expulsión del empleo por edad que sería necesario revertir, no sólo por el problema de costes económicos, sino, antes y de forma más sustantiva, por los graves daños personales a los que conduce la desocupación sin otro futuro. Para la reducción del coste laboral de estos empleos se podría diseñar una escala de cotizaciones con un componente progresivo que redujese el coste de los menos productivos.

En 2009, los empleados temporales llegaron a ser sólo un quinto, pero esto es transitorio, porque, en cuanto se vuelva a emplear a los jóvenes y a los descualificados, volverán a ser un tercio, como se deduce de la estabilidad por edad de las trayectorias de temporalidad. Más grave sería que esto no sucediese porque se produjese una cronificación masiva de los descualificados, derivada de la no-recuperación de los sectores en los que son mayoritarios y la ausencia de empleos alternativos. Se preconiza con mucha frecuencia la necesidad de un nuevo modelo productivo en el que se generalicen los empleos de alta productividad, pero antes España necesita hacer posibles institucionalmente los empleos de bajo nivel, imprescindibles para quienes no tienen una alta cualificación. Y que esa posibilidad no conlleve ni fomento institucionalmente ni la temporalidad ni la rotación.

La temporalidad, que en la primera década de su expansión era más contractual que real, se ha ido convirtiendo en una lacra social que inculca incertidumbre y desánimo en la fase decisiva de la integración laboral, y que condena a los jóvenes a una postergación desesperante de sus planes vitales. Mientras, las empresas van “infectando” sus formas de gestión de los recursos humanos, para beneficiarse de las ventajas inmediatas de unas relaciones laborales cuyos efectos, a medio y largo plazo, son la reducción de la productividad y el aprendizaje de

un bajo compromiso con los resultados del propio trabajo. Los sindicatos se rigen por la regla del trabajador mediano, y mientras tengan entre los contratados indefinidos a más de la mediana de la totalidad del empleo asalariado, tienen seguro el apoyo de esa mayoría para mantener unas instituciones respecto a las que son conscientes de que serían insostenibles para la totalidad de los trabajadores, pero que se mantienen con su apoyo, a costa de que un tercio de los trabajadores no disfruten de ellas.

Desde esta perspectiva, es clave la diferencia de edades entre los temporales y los indefinidos; los mayores (en su mayoría con contratos indefinidos) tienen claros sus intereses individuales y los defienden con eficacia, mientras que los jóvenes parecen más atentos a los intereses de otros colectivos, y no priorizan la defensa de sus derechos concretos, aquellos que les permitirían poder organizar sensatamente sus vidas.

Si se quieren resolver los profundos problemas sociales que han terminado siendo la consecuencia más directa de la "estabilización de la temporalidad y de la rotación", es necesario un cambio radical de las reglas de contratación, que tiene en la propuesta del "contrato único" un ejemplo a seguir (Dolado y Felgueroso, 2010)<sup>10</sup>. Respecto a los efectos económicos, se podría acompañar de diferentes formas de gestión de los costes. Como ejemplo, se podría implantar un fondo en la línea del modelo austriaco. Otra posibilidad sería descontar en el impuesto de sociedades el salario implícito de la indemnización progresivamente acumulada u otras fórmulas para mejorar la eficiencia de su aplicación.

Una solución eficiente en la línea del contrato único, en su dimensión social de evitar la incertidumbre inducida por la forma de contratación, exigiría que el progresivo incremento de los costes del despido fuese lo suficientemente continuo como para impedir la existencia de puntos de discontinuidad en la elevación de las indemnizaciones, con el objetivo de que no hubiese momentos en los que resultase para el empresario especialmente rentable el despido, como sucede actualmente con los contratos temporales. En el país de la picaresca sería imprescindible no dejar una puerta entrea-

<sup>10</sup> Se pueden considerar otras propuestas (García-Serrano, Malo, Pérez-Infante, 2010) para cerrar la brecha de los costes de despido por medios diferentes, acompañadas con recomendaciones sobre negociación colectiva y políticas activas.

bierta al incumplimiento por la que, como tantas veces, terminaría pasando una mayoría. Así se liberaría a los jóvenes (y a los no tan jóvenes) de una vida gravemente fragmentada por la sucesiva finalización de unos contratos que condicionan de forma angustiosa el comportamiento laboral y, lo que es más importante, la planificación de la vida. Resolver esta inequidad social, que ha llegado a constituirse en una iniquidad, es un asunto grave y urgente que, por ello, debería dar lugar a una clara conciencia colectiva de su injusticia y de su carácter profundamente perjudicial. Esa conciencia es necesaria para legitimar una acción de gobierno radical y efectiva.

## BIBLIOGRAFÍA

BENTOLILA, Samuel; DOLADO, Juan José y Juan Francisco JIMENO (2008), "Two-tier employment protection reforms: The Spanish experience", CESifo DICE Report 4/2008.

CONDE-RUIZ, José Ignacio; FELGUEROSO, Florentino y José Ignacio GARCÍA PÉREZ (2010), "Las reformas laborales en España: un modelo agotado", *Papeles de Economía Española*, 124: 84-96.

DOLADO, Juan José y Florentino FELGUEROSO (2010) (coords.), *Propuesta para la reactivación laboral de España*, Madrid, Fedea ([www.crisis09.es/ebook\\_propuesta\\_laboral](http://www.crisis09.es/ebook_propuesta_laboral)).

GARCÍA-SERRANO, Carlos; MALO, Miguel A. y José I. PÉREZ-INFANTE (2010), "Para una reforma laboral negociada", *Relaciones Laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 1: 1569-1592.

GARRIDO MEDINA, Luis (1996), "La temporalidad: ¿pacto intergeneracional o imposición?", en: VV.AA., *La duración del contrato de trabajo*, Madrid, CES de la Comunidad de Madrid.

GARRIDO MEDINA, Luis (2010), "El impacto de la crisis sobre la desigualdad en el trabajo", *Papeles de Economía Española*, 124: 46-68.

GUILLÉN, Ana Marta y Rodolfo GUTIÉRREZ (2008), "Treinta años de pactos sociales en España: un balance", *Cuadernos de Información Económica*, 203: 173-180.

PÉREZ-DÍAZ, Víctor y Juan Carlos RODRÍGUEZ (1994), "Opciones inerciales. Políticas y prácticas de recursos humanos en España (1959-1993)", *ASP Research Paper 2(a)/1994*.