

Biografía laboral, ciclo económico y flujos brutos en el mercado de trabajo español: el diferente impacto de la crisis en las generaciones

MIGUEL ÁNGEL MALO* Y BEGOÑA CUETO**

RESUMEN¹

En este artículo se realiza un análisis de la evolución del empleo de diferentes cohortes de edad al inicio y al final de sus vidas laborales. Se muestra la gran importancia de la inercia biográfica en la tasa de empleo a lo largo de la vida de las distintas cohortes. Esa inercia solo parece romperse cuando una cohorte se incorpora al mercado de trabajo en medio de una crisis singularmente intensa, como la actual. El fuerte impacto negativo que la recesión actual está teniendo sobre la generación de los más jóvenes contrasta con el retraso en la salida del mercado de trabajo de la generación relativamente próxima a la jubilación. Los datos de flujos brutos de altas y bajas muestran la magnitud del bloqueo de la entrada en el mercado de trabajo que está afectando, sobre todo, a los más jóvenes. El artículo también incluye una discusión sobre el impacto que algunos de los cambios legales recientes pueden tener en esta situación.

Cuando llega una crisis económica, las pérdidas de empleo no afectan por igual a todos los trabajadores, ni los costes individuales de esas pérdidas de empleo son los mismos a lo largo de la vida. Podríamos decir que en los extremos

* Departamento de Economía e Historia Económica, Universidad de Salamanca (malo@usal.es).

** Departamento de Economía Aplicada, Universidad de Oviedo (bcueto@uniovi.es).

¹ Parte de este trabajo ha sido realizado durante una estancia de Miguel Ángel Malo como investigador visitante en el *International Institute for Labour Studies* de la Organización Internacional del Trabajo (Ginebra). Ninguna de estas instituciones es responsable ni de los resultados ni de las interpretaciones y recomendaciones que se hacen en el artículo.

de la vida laboral están las situaciones que más problemas pueden acarrear. De hecho, a lo largo del tiempo se han desarrollado diferentes respuestas institucionales para atender a dichos extremos. En España, desde la terrible crisis de empleo que se sufrió a finales de los setenta y primeros ochenta del siglo XX, los problemas en los extremos de la vida laboral se afrontaron mediante (1) la extensión del sistema universitario (una universidad en cada provincia e incluso más), (2) el uso, primero, de pensiones por incapacidad y, luego, de prejubilaciones, y (3) una adaptación familiar a la permanencia en el hogar por periodos más largos de esos hijos e hijas que pasaban más tiempo estudiando y que luego tenían un periodo de inestabilidad laboral (asociado a contratos temporales) más o menos extenso en función del nivel de estudios.

Tras estas tres "soluciones" o "medidas" se hallan el Estado (en las dos primeras) y las familias desempeñando un papel decisivo de redistribución de rentas. Los mecanismos de redistribución de rentas a esta escala se asientan normalmente sobre un compromiso de mantenimiento a lo largo del tiempo, considerando que a cada generación le tocará ir cumpliendo un papel diferente a lo largo de su vida. En este sentido, enlazan cohortes que comparten un mismo tiempo en momentos diferentes de sus respectivas biografías, distribuyendo costes y beneficios entre distintos momentos de la vida. Ahora bien, la gestión económica de esa redistribución se realiza en cada momento del tiempo contando con la estructura generacional de cada momento. Así, quienes tienen un empleo en las edades centrales de la vida pueden estar dando

sopORTE económico a sus hijos e hijas durante un periodo dilatado de estudios e inserción laboral, al tiempo que fiscalmente entregan renta para financiar un sistema universitario público y un sistema que cubre los ingresos tras la salida del mercado de trabajo (pensiones de jubilación, pero también prestaciones y subsidios por desempleo). Garrido (1996) calificó esta situación como un “pacto intergeneracional implícito”.

Teniendo en mente esta perspectiva general, en este artículo se pretende ofrecer un somero repaso de esta visión generacional de la relación con el mercado de trabajo, mostrando cómo afecta el ciclo económico a los patrones de ocupación de diferentes cohortes. Como es lógico, se prestará una atención especial a las cuestiones diferenciales de la actual recesión sobre los extremos de la vida laboral. Normalmente, los análisis generacionales de la evolución del empleo se ciñen a la población de españoles nacidos en España, por ser más fácil de seguir a lo largo del tiempo. Por el contrario, la población inmigrante se caracteriza por ser muy móvil, lo cual dificulta, con las bases de datos habituales, seguir a una misma generación de inmigrantes extranjeros a lo largo del tiempo. No obstante, dada la importancia de la población inmigrante, se intenta realizar un análisis parecido, como es el de las tasas de empleo para diferentes grupos de edad en diferentes momentos del tiempo. Aunque no son análisis estrictamente comparables, hemos juzgado imprescindible tratar de algún modo mínimamente parecido la situación de los trabajadores extranjeros, pues, en otro caso, cualquier discusión sobre el impacto y la intensidad de la crisis en el mercado de trabajo español, más que incompleto, quedaría sencillamente mutilado.

Para establecer la intensidad de la recesión actual, todos los datos anteriores, referidos a personas, se ponen en relación con los flujos brutos de altas y bajas por tipo de contrato que tienen las empresas. Esto permite apreciar cómo es verdaderamente la anatomía de una crisis (que no suele coincidir con la visión popular) y cómo la principal característica es el derrumbe de las altas a la mitad de lo que llegaron a ser respecto de los picos alcanzados, lo cual sucede tanto para las altas de contratos temporales como para las de contratos indefinidos. Semejante situación afecta mucho más a aquellos trabajadores que están en la fase de entrada e integración en el mercado de trabajo español, es decir, los jóvenes; y se ha visto intensificada aún más por el diseño institucional de nuestro mercado de trabajo, que ha favorecido que, en promedio, los despedidos en esta crisis sean

trabajadores que, en sus contratos indefinidos, tenían una antigüedad reducida (en torno a cuatro años), con lo que también han afectado de manera más intensa a los jóvenes.

Por último, se realiza una breve discusión de las eventuales implicaciones de algunos de los cambios legales recientes sobre el bloqueo de la entrada en el mercado de trabajo (visualizado en el derrumbe del flujo bruto de contrataciones) y se plantea cómo podría verse afectado el actual impacto diferencial por grupos de edad que está teniendo esta recesión.

1. LA TASA DE EMPLEO A LO LARGO DE LA VIDA

Una manera de ver la evolución de la ocupación a lo largo del tiempo para diferentes generaciones consiste en representar la evolución de la tasa de empleo² por cohortes de nacimiento utilizando datos de la Encuesta de Población Activa (EPA). Los gráficos 1 y 2 se han construido creando cohortes artificiales con los microdatos de la EPA desde 1976 exclusivamente de la población española; en concreto, de españoles nacidos en España, lo cual permite estar prácticamente seguros de que se está siguiendo a la misma población a lo largo del tiempo, algo esencial para las comparaciones que vamos a llevar a cabo³.

En los gráficos 1 y 2 se muestra la evolución de la tasa de empleo por cohortes de nacimiento para varones y para mujeres. Las líneas de cada cohorte cubren una parte de la vida, ya que las encuestas de la EPA realizadas desde mediados de los años setenta no permiten cubrir la vida completa de todas las cohortes de nacimiento. No obstante, sí cabe apreciar una evolución y determinadas pautas muy claras.

Comenzando por los hombres (gráfico 1), resulta claro que la etapa con tasas de empleo más elevadas se sitúa en los años centrales de la vida, como el sentido común habría anticipado sin construir ningún gráfico. Entre aproximadamente

² La tasa de empleo o tasa de ocupación para la población total se define como la proporción de ocupados dentro de la población en edad de trabajar. Cuando se calcula para un cierto grupo de edad, numerador y denominador se refieren exclusivamente a ese grupo de edad.

³ Para detalles sobre la metodología de las cohortes artificiales (también aplicada a la misma cuestión), véase Garrido y Chulía (2005).

los 30 y los 50 años se alcanzan las tasas de empleo medias más elevadas, en torno al 90 por ciento.

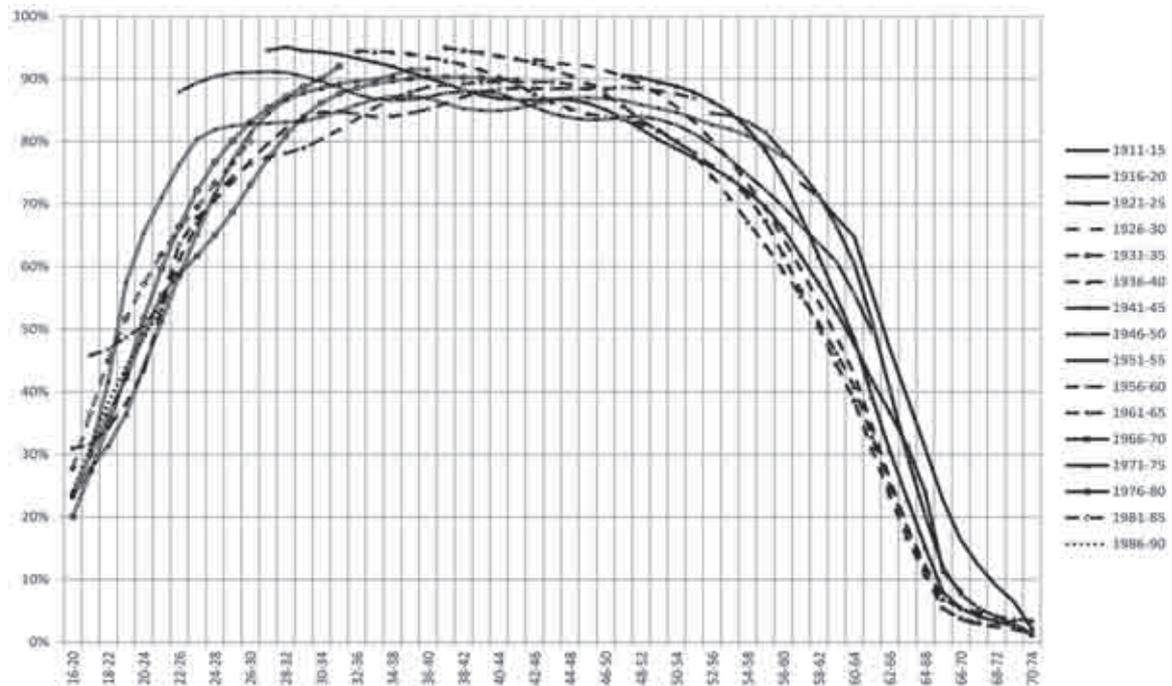
Las cohortes más jóvenes representadas en el gráfico 1 son las de los hombres nacidos en 1986-1990 y en 1981-1985. La segunda comenzó con tasas de empleo próximas al 30 por ciento, tasa que dobló en torno a los 25 años y que llegó al 80 por ciento al comenzar la treintena. Sin embargo, la primera (la de nacidos en 1986-1990) arrancó con tasas de empleo en torno al 25 por ciento y, mediada la veintena, alcanzó el 53 por ciento.

En cuanto a las cohortes mayores que vemos salir del mercado de trabajo, las de nacidos en 1911-1915 y en 1916-1920, llegaron a la mitad de la cincuentena con tasas de empleo en torno al 80 por ciento. Con otras palabras, de todo ese grupo de población de varones, ocho de cada diez desempeñaban una actividad económica remunerada a esas edades. Con posterioridad, estas cohortes experimentaron un descenso de sus tasas de empleo en el entorno de los 65 años, y una caída drástica en la tasa de empleo más allá de los 65.

En cohortes inmediatamente más jóvenes, por ejemplo la que nació durante la Guerra Civil (1936-1940), se aprecia que, mediada la cincuentena, han registrado tasas de empleo claramente más bajas que las cohortes que les precedieron. A esas edades, la tasa de empleo se situaba en el 70 por ciento para la cohorte nacida durante la Guerra Civil, bajando al 40 por ciento conforme se acercaban a cumplir los sesenta años de edad. Ahora bien, para esta misma edad, las cohortes más antiguas mostraban tasas de empleo incluso por encima del 80 por ciento. Se observa, pues, un retroceso del empleo en la parte final de la edad laboral, que significa un adelantamiento de la salida definitiva del empleo. Es un cambio que, más que gradual, parece ser una especie de discontinuidad o de "salto" que tiene lugar a partir de los nacidos en la década de 1920, pero que se ve con claridad para los nacidos a partir de la mitad de los años treinta del siglo XX. Estas cohortes son las que cuentan con 40 o más años cuando golpea con toda su crudeza en España la crisis del empleo que aunó a finales de los setenta y principios de los ochenta del siglo XX la transformación política e institucional de la dictadura al sistema democrático y los *shocks* de los precios del petróleo.

GRÁFICO 1

TASA DE EMPLEO DE LOS HOMBRES



Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la EPA (IIS 1976-IVT 2010).

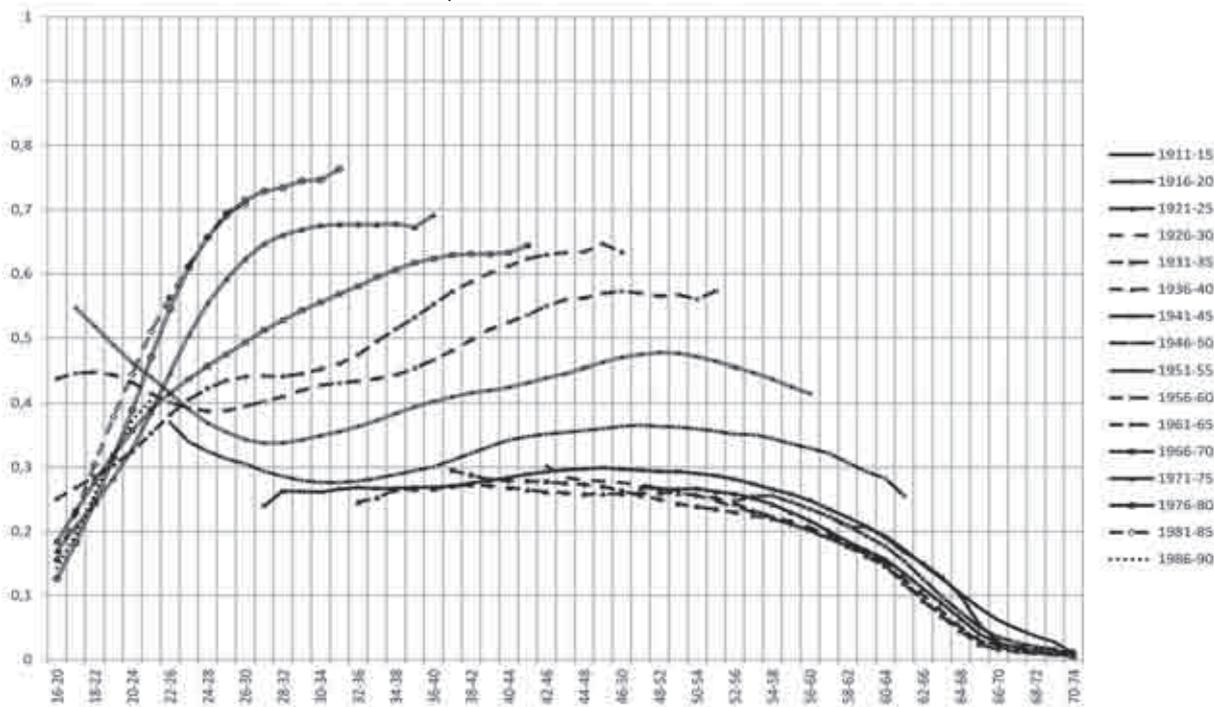
En cuanto a las mujeres, el gráfico 2 muestra con claridad “las dos biografías de la mujer” en España (Garrido, 1993). La historia laboral de las mujeres mayores sigue un patrón de muy bajo empleo (remunerado) en las edades centrales de la vida, con techos rozando apenas el 30 por ciento. Ahora bien, las mujeres jóvenes tienen una historia totalmente distinta, en especial las nacidas a partir de la segunda mitad de los años setenta, cuya historia laboral comienza a asemejarse crecientemente a la de los varones. Los máximos en las áreas centrales de la vida para estas cohortes de mujeres más jóvenes son inferiores al promedio de los varones, pero la forma de la curva de la tasa de empleo para estas mujeres jóvenes se parece mucho más a una U invertida, a una meseta; es decir, al patrón que normalmente se observa en los varones. El inicio de la vida laboral de las tres cohortes de mujeres más jóvenes es muy similar, arrancando con tasas de empleo por debajo del 20 por ciento y alcanzando tasas alrededor del 70 por ciento en torno a la treintena, mientras que los hombres de las mismas cohortes han comenzado con tasas superiores al 20 por ciento, y en torno a los 30 años se situaban alrededor del 80 por ciento.

En cuanto al extremo de la salida definitiva del mercado de trabajo, las cohortes de mujeres mayores mostraban un patrón que se acercaba a una salida muy próxima a los 65 años, en tanto que para cohortes más jóvenes (en el sentido de las que se han venido jubilando en los últimos años) la evolución de la tasa de empleo indica no tanto que se jubilen antes, sino una reducción considerable desde bastante antes de la jubilación. Con todo, se trataba de un grupo de mujeres muy concentrado en el sector público (con gran representación de maestras y enfermeras) y cuyas cohortes en el centro de la vida laboral no superaron tasas agregadas de empleo del 30 por ciento.

En definitiva, para el conjunto de varones y mujeres se ha venido produciendo una anticipación clara de las salidas efectivas del mercado de trabajo. Esto no es un fenómeno individual, sino propio de unas generaciones afectadas por hechos que han generado estos resultados agregados. Gráficamente, lo que se produce es una reducción de la extensión de la “meseta”, porque las nuevas cohortes no llegan a tasas de empleo tan altas en las edades centrales, y las cohortes

CRÁFICO 2

TASA DE OCUPACIÓN DE LAS MUJERES



Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la EPA (IIS 1976-IVT 2010).

que se van haciendo mayores cada vez experimentan antes descensos en su tasa de empleo, que ya no recuperan nunca. Es importante destacar que estos descensos de la tasa de empleo no son meramente jubilación, sino salidas hacia la inactividad económica en general. Como Malo *et al.* (2011) muestran, ya antes de la jubilación, estas cohortes experimentan unos periodos previos de paso por el desempleo bajo diferentes formas, que no es desempleo en sentido económico (aunque muchos de ellos cobren prestaciones y subsidios por desempleo), sino la salida definitiva del mercado de trabajo, es decir, inactividad en un sentido económico.

2. BIOGRAFÍA Y CICLO ECONÓMICO

En los diferentes paneles del gráfico 3 se ofrecen, para hombres y mujeres, comparaciones entre diferentes momentos de expansión y crisis. Así, en los dos paneles superiores se compara lo que sucede a las diferentes cohortes en la expansión de finales de la década de los ochenta y en los años de crisis de la década de los noventa. En los dos paneles inferiores se hace lo mismo con la expansión de mediados de la década de los 2000 y los años de la actual recesión. Se obtiene así una comparación de la evolución de la tasa agregada de empleo, para las mismas edades, de cohortes que, en esos mismos momentos de sus biografías laborales, se enfrentan a diferentes fases del ciclo económico. El caso de los hombres se encuentra en los paneles del lado izquierdo, y el de las mujeres, en los paneles del lado derecho.

Fijando la atención primero en la fase de entrada en el mercado de trabajo, se aprecia una diferencia muy llamativa entre las dos comparaciones de expansión y recesión. En el panel superior, en el que se compara la situación entre la segunda parte de los ochenta (expansión) y la crisis de los noventa, la evolución biográfica parece dominar sobre la marcha del ciclo económico. El primer tramo representado para cada cohorte está por debajo del segundo correspondiente a la cohorte inmediatamente más joven. Por ejemplo, en la crisis de los noventa, los nacidos entre 1976 y 1980 registraron tasas de empleo superiores a las que, en las mismas edades, mostraba la cohorte de 1971-1975 durante la expansión de la segunda mitad de los ochenta. Este tipo de relación se va repitiendo hasta que la distancia prácticamente

se cierra en la segunda mitad de la “meseta” de las tasas de empleo, pero luego vuelve a abrirse en el mismo sentido cuando las tasas de empleo van disminuyendo, para superponerse ya a edades superiores a los 65 años y tasas de empleo por debajo del 20 por ciento.

En cuanto a las mujeres, esta distancia es todavía más clara, manteniéndose en las edades centrales de la vida (a pesar del fuerte cambio de patrón en las biografías laborales de las mujeres). Solo desaparece, como sucedía con los hombres, a edades por encima de los 65 años.

En definitiva, se podría hablar de una “inercia biográfica”, que sitúa las tasas agregadas de empleo en unos determinados niveles durante una expansión y se mantiene cuando llega la fase recesiva del ciclo económico. Es destacable que esto sucede en todas las fases de la biografía laboral, tanto para varones como para mujeres.

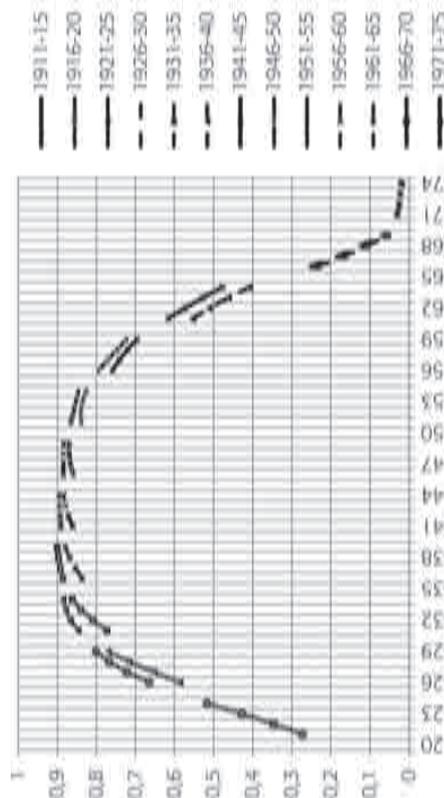
Fijando la atención en los dos paneles inferiores del gráfico 3, aunque la inercia biográfica se sigue dando por encima de la cincuentena, parece que no sucede lo mismo a edades más bajas, en especial por debajo de los 40 años. Entre los 40 y los 50 años, las cohortes tienden a superponer sus periodos de crisis con los que la cohorte gozó en tiempos de expansión, con lo cual se produce una pérdida generacional agregada en las tasas de empleo que ya no se ha de recuperar (dado que biográficamente no se superan las tasas máximas que se alcanzan en la fase central de la vida). Para las cohortes más jóvenes (por debajo de los 35-40 años), se llega a invertir lo que observábamos para las cohortes mayores y para la comparación del panel superior del gráfico 3: la cohorte en su periodo de crisis está por debajo de los niveles que la cohorte anterior alcanzó para las mismas edades. Sin embargo, eso no se produce para las mujeres (panel inferior derecho del gráfico 3), salvo para la cohorte más joven recogida en el gráfico, que, en el periodo de crisis, iguala casi exactamente las tasas de ocupación de la cohorte inmediatamente anterior en la fase de expansión de la pasada década.

¿Topamos aquí con la famosa “generación perdida” de la que tanto se habla? Para poder apreciar de forma más precisa la diferencia de esta cohorte respecto de las demás, conviene examinar las cifras directamente, más que su representación gráfica. El cuadro A (anexo) muestra que la desviación respecto del patrón general se da para las dos cohortes más jóvenes respecto

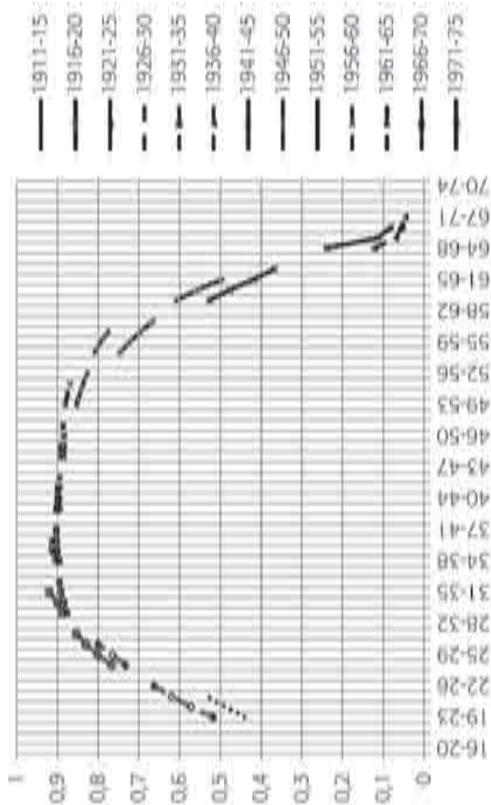
GRÁFICO 3

TASA DE EMPLEO EN LOS PERIODOS 1987-1991 Y 1993-2000 (panel superior) y 2000-2005 y 2006-2010 (panel inferior)

(I) Hombres. Finales de los 80 a crisis de los 90



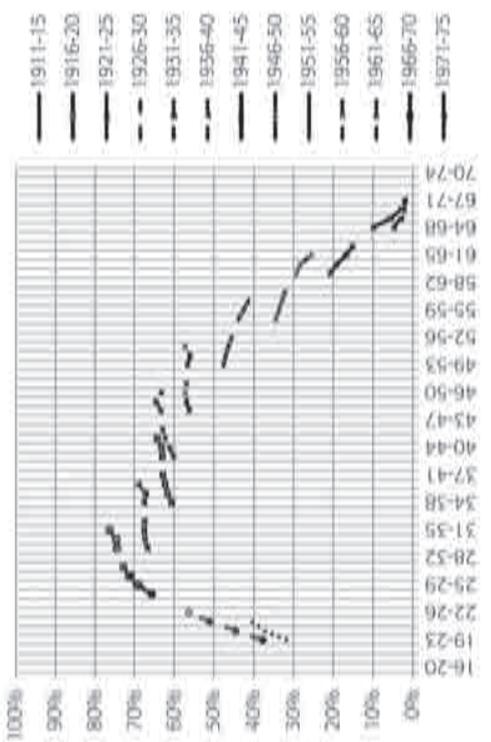
(III) Hombres. Mitad de los 2000 a crisis actual



(II) Mujeres. Finales de los 80 a crisis de los 90



(IV) Mujeres. Mitad de los 2000 a crisis actual



Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la EPA (IIS 1976-IVT 2010).

de las inmediatamente anteriores (1986-1990 respecto de 1981-1985, y 1981-1985 respecto de 1976-1980) en los cuatro últimos momentos observados (recuadrados con una línea en el lado izquierdo inferior del cuadro A). Debido al poco recorrido que todavía existe de la cohorte más joven recogida, es difícil predecir su evolución futura y, por tanto, a priori no deja de ser una apuesta afirmar o negar ese carácter de “generación perdida”. A pesar de haber roto el patrón de cohortes anteriores, sí que puede observarse en el cuadro A que hubo otra generación con una evolución muy semejante en el rango de edades observado para la cohorte 1986-1990 (16 a 25 años): la cohorte nacida entre 1966 y 1970. Los miembros de esta última cohorte se fueron incorporando en el valle de la crisis de finales de los setenta y primeros ochenta del siglo XX (sobre todo, los menos cualificados, que concluyeron sus estudios a edades más bajas) y al principio de la expansión de la segunda mitad de los ochenta (en especial, los titulados universitarios, que suponen una gran proporción de todos los miembros de esa cohorte). Esta cohorte alcanzó una tasa de ocupación superior al 80 por ciento por primera vez entre los 26 y los 30 años. Sin embargo, la cohorte inmediatamente anterior (nacida entre 1961 y 1965), aunque comenzó con tasas de empleo más altas a edades bajas, vio frenado su proceso de incorporación al empleo, y sus tasas de empleo fueron aumentando con mayor lentitud. Los menos cualificados de esa cohorte apenas estaban entrando en el mercado de trabajo cuando fueron golpeados por la crisis, y los que tenían más nivel educativo terminaron sus estudios justo en medio de uno de los procesos más agudos de destrucción de empresas y de mayores incrementos del desempleo de la historia española reciente. El resultado fue que la cohorte de 1961-1965 no alcanzó una tasa de empleo del 80 por ciento hasta los 30-34 años de edad. Este bien podría ser el destino de los miembros varones de la cohorte de 1986-1990.

Por lo que respecta a las mujeres, su gran cambio en términos de biografía laboral dificulta las comparaciones que hemos realizado entre los varones. El cuadro B del anexo repite la comparación intergeneracional hasta los 30-34 años. Lo primero que se aprecia es que solo a partir de la cohorte de las nacidas en 1976-1980 se han llegado a alcanzar en algún momento tasas superiores al 70 por ciento, que parece constituirse en la llanura de la meseta para las mujeres (por debajo de los máximos de los varones en las edades centrales de la vida, como ya se resaltó con anterioridad). Tanto la cohorte de las nacidas en

1976-1980 como la de las nacidas en 1981-1985 han registrado a partir de los 21 años tasas de empleo claramente más altas que las de las mujeres mayores que podemos observar a esas edades (la mayor de todas es la cohorte de las nacidas en 1951-1955). Sin embargo, la cohorte más joven de nacidas en 1986-1990 presenta tasas de empleo mucho más bajas que las de las dos cohortes previas en torno a los 20 años. Parece sucederles lo mismo que a los varones de su misma cohorte de nacimiento. ¿Cuál puede ser la evolución biográfica de su tasa de empleo? Es más difícil obtener un correlato que para el caso de los varones, pero cabe pensar que si su comportamiento laboral es semejante al de los varones de su misma edad, pero con máximos inferiores, podrían retrasar la consecución de una tasa de empleo del 70 por ciento hasta entrada la treintena.

Si las crisis afectasen a todas las edades por igual, deberíamos observar en las cohortes mayores que todavía están en el mercado de trabajo un adelantamiento de las edades a las que se baja por debajo del 80 por ciento (solo consideramos el caso de los varones para estas cohortes). El gráfico 1 muestra que no es así. Sí es cierto que en el pasado hubo un adelantamiento sustancial de la bajada del 80 por ciento respecto de las cohortes más viejas de varones. La cohorte de los nacidos en 1916-1920 registraba todavía una tasa de empleo del 81 por ciento entre los 55 y los 59 años. Sin embargo, los nacidos en 1946-1950 abandonaron el 80 por ciento de tasa de empleo a los 49-53 años.

Ahora bien, centrando la atención en las dos últimas cohortes que han llegado ya a los 60 años, se observa que han registrado una tasa de ocupación de 81 por ciento hasta los 51-55 —en el caso de la cohorte de nacidos en 1946-1950—, y hasta los 54-58 años —en el caso de la cohorte de los nacidos en 1951-1955. Esta segunda cohorte muestra en el último tramo de edad observado (56-60 años) una tasa de ocupación del 78 por ciento. Es decir, en la actual recesión, los trabajadores próximos a los 60 años no han sufrido en términos generacionales ninguna pérdida de empleo que pueda achacarse al ciclo económico. Esto muestra a las claras el abismo generacional de esta recesión, algo que la distingue de otras del pasado, en especial, de la de finales de los años setenta y principios de los ochenta; en esa recesión, recién estrenada la democracia española, las cohortes jóvenes que estaban integrándose en el mercado de trabajo vieron toda su biografía afectada, pero también los mayores asistieron a una

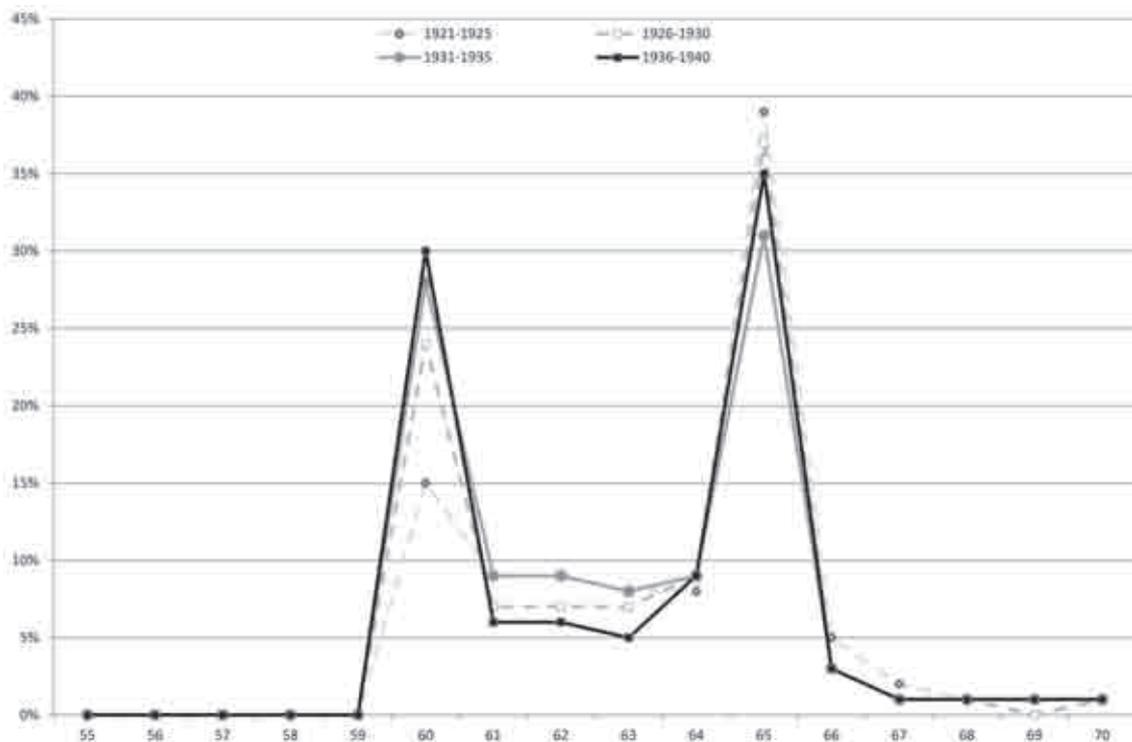
reducción importante de sus tasas de ocupación. En términos visuales, en el cuadro A aparecen recuadradas las casillas con un 80 por ciento de tasas de empleo, mostrando una especie de D en el inicio de la vida laboral, y una especie de C en el final de la vida laboral, lo cual permite apreciar cómo las vidas laborales se acortaron en los extremos de diferentes cohortes. Sin embargo, la parada del retroceso en la última parte de la D en el lado de los jóvenes no se corresponde con una parada en la C de los mayores; antes bien, la edad a la que se baja del 80 por ciento de tasa de ocupación se ha retrasado más, dando a la cohorte de 1951-1955 en esta fase de la vida una semejanza con la cohorte de los nacidos en 1921-1925 (aunque estos últimos venían con tasas de ocupación más altas en toda la fase previa de su vida laboral).

Esto último no parece compadecerse bien con la extendida opinión de que la edad de jubilación cada vez es más temprana. Hay que recordar que este análisis no se circunscribe a la entrada

en la situación administrativa de jubilación, sino que atiende a la salida efectiva del mercado de trabajo, al tratarse de la proporción de población en cada grupo de edad que efectivamente tiene un empleo. De hecho, lo que sucede es que, en el stock de los perceptores actuales de una pensión, la distribución de las edades de entrada en la jubilación muestra con total claridad que la cohorte de 1936-1940 accedió tempranamente a la jubilación: un 30 por ciento de los perceptores de pensión de jubilación en 2010 se jubilaron a los 60 años, y un 35 por ciento a los 65. La cohorte inmediatamente anterior, nacida en 1931-1935 y con una historia de ocupación parecida según el cuadro A (anexo), muestra también mucha semejanza entre los dos picos del gráfico 4: en torno al 28 por ciento a los 60 años, y un 30 por ciento a los 65. Los datos del cuadro A permiten afirmar que esta tendencia al adelantamiento de la edad de jubilación se frenaría no solo por cambios normativos (como la reciente reforma del sistema de pensiones en 2011), sino también por la evolución de la biografía laboral.

GRÁFICO 4

STOCK DE PERCEPTORES DE PENSIONES DE JUBILACIÓN EN 2010 POR EDAD DE JUBILACIÓN Y COHORTE DE NACIMIENTO (SOLO HOMBRES DEL RÉGIMEN GENERAL)



Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales (2010).

3. LA POBLACIÓN INMIGRANTE

En el anterior apartado hemos analizado exclusivamente la biografía laboral de los españoles nacidos en España, por ser una población relativamente fácil de seguir a lo largo del tiempo y, por tanto, susceptible de ser analizada con la metodología de las cohortes ficticias.

La población inmigrante no solo ha aumentado de manera rápida en las dos últimas décadas (dando heterogeneidad a una población muy homogénea en comparación con los países europeos próximos), sino que es mucho más móvil que la población española. Así, cuando se analiza la estructura por edades de los inmigrantes extracomunitarios a lo largo del tiempo aparece algo muy característico: en palabras de Luis Garrido, “los inmigrantes no cumplen años”. Como grupo de la población, los inmigrantes extracomunitarios han mostrado la misma estructura por edades año tras año durante la pasada década (Malo y Garrido, 2011). Dado que se han producido llegadas continuas de emigrantes y que algunos permanecen en nuestro país, la estabilidad estructural solo puede haber sucedido con movilidad de entrada y de salida con una clara pauta por edades. Obviamente, puesto que el principal objetivo de los inmigrantes extracomunitarios consiste en encontrar un trabajo, la inmensa mayoría se encuentra en las edades centrales de la vida; pero para que la estructura por edades haya permanecido estable y algunos de ellos se hayan estabilizado —los que conseguían afiliarse a la Seguridad Social— las entradas de inmigrantes tienen que haberse producido mayoritariamente en las edades laborales relativamente bajas, junto con flujos de salida en las edades relativamente altas (siempre dentro del periodo central de la vida en el que la tasa de ocupación es más elevada).

El análisis generacional anterior es prácticamente imposible, dada la movilidad internacional de este grupo, pero el gráfico 5 al menos muestra su distribución por edades. En él se comparan dos momentos distintos del ciclo económico: el segundo trimestre de 2005 (como muestra del periodo expansivo) y el segundo trimestre de 2011 (representando el periodo recesivo). En general, todas las curvas tienen una forma parecida a la de una meseta, aunque hay que insistir en que aquí no se sigue a la misma población a lo largo de la vida, sino que se trata de individuos que, en un determinado año, se encuentran en momentos distintos de sus vidas.

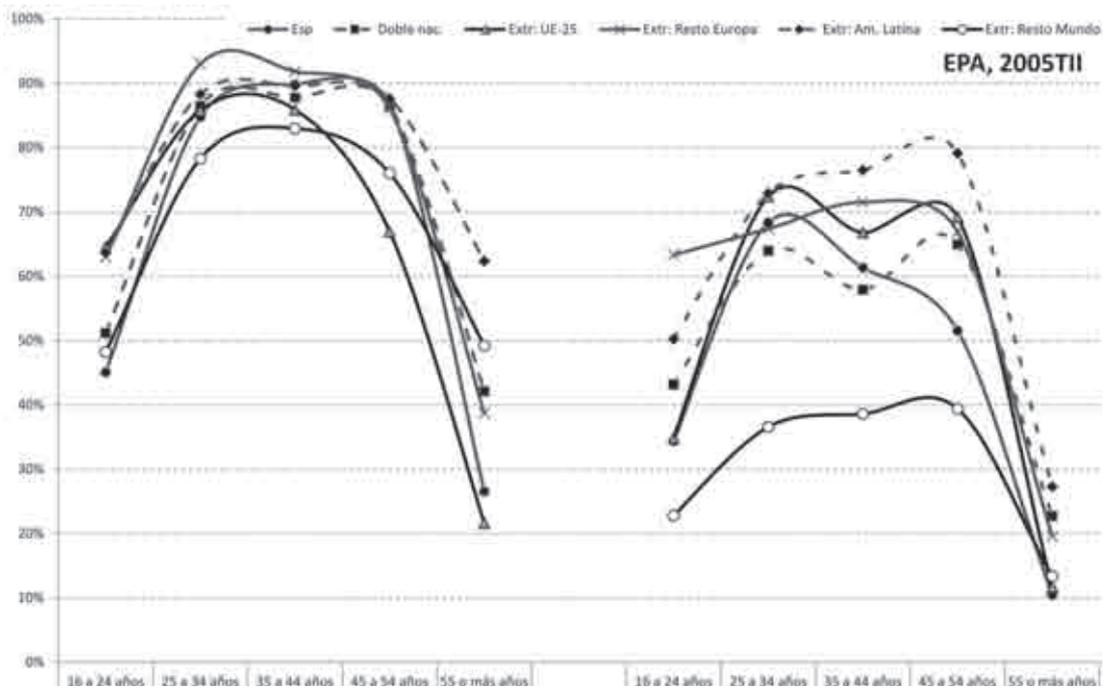
Es cierto que la recesión ha afectado de manera importante a los españoles, y el gráfico 5 muestra cómo entre el panel superior y el inferior la tasa de empleo de los jóvenes españoles nacidos en España que cuentan entre 25 y 34 años desciende casi 15 puntos porcentuales. Pero son los inmigrantes varones los que muestran una verdadera caída libre, tanto en la juventud como en las edades centrales de la vida. Así, entre los extranjeros del grupo “Resto de Europa” (que engloba, sobre todo, a rumanos y búlgaros) cae, para el grupo de 16 a 24 años, unos 30 puntos porcentuales (desde aproximadamente 62 por ciento a 30 por ciento) y, para el grupo de 35 a 44 años, desde una tasa de empleo en 2005 ligeramente por encima del 90 por ciento hasta algo menos del 70 por ciento. En cuanto a los varones inmigrantes procedentes de América Latina en los mismos grupos de edad, la tasa de empleo para el grupo de 16 a 24 años cae también unos 30 puntos porcentuales, y para el grupo de 35 a 44 años disminuye desde aproximadamente el 82 por ciento hasta ligeramente por debajo del 70 por ciento.

En cuanto a las mujeres, salvo las muy jóvenes, las demás registran tasas de empleo semejantes en 2005 y 2011. Pero tampoco las mujeres extranjeras han experimentado caídas como las de los varones extranjeros. Así, las mujeres de América Latina que, en 2005, presentaban las tasas de empleo más elevadas en las fases centrales de la vida, las siguen teniendo en 2011, registrando solo una caída apreciable la tasa de empleo de las que tienen entre 35 y 44 años (unos 8 puntos porcentuales). Las europeas (tanto de la UE-25 como del resto de Europa) experimentan caídas en esas fases centrales de la vida también alrededor de 8 puntos porcentuales. Las mujeres extranjeras del grupo residual “Resto del Mundo” (sobre todo, marroquíes) experimentan una caída de en torno a 10 puntos porcentuales en las edades centrales; sin embargo, la fiabilidad de estos datos (en especial, para el grupo de más edad) es menor, por tratarse de un grupo relativamente reducido (y, por tanto, con pocas entrevistas en la EPA).

Es evidente que el fin de la especulación inmobiliaria y el derrumbe del sector de la construcción se hallan muy relacionados con la evolución del empleo de los varones extranjeros. No obstante, nótese también la importante concentración de caída de la ocupación en el grupo de los jóvenes (de 16 a 24 años), entre los cuales se encuentran los nacidos en 1986-1990; como se pudo apreciar arriba, en el grupo de los españoles nacidos en España, esta cohorte de jóvenes que llegaron

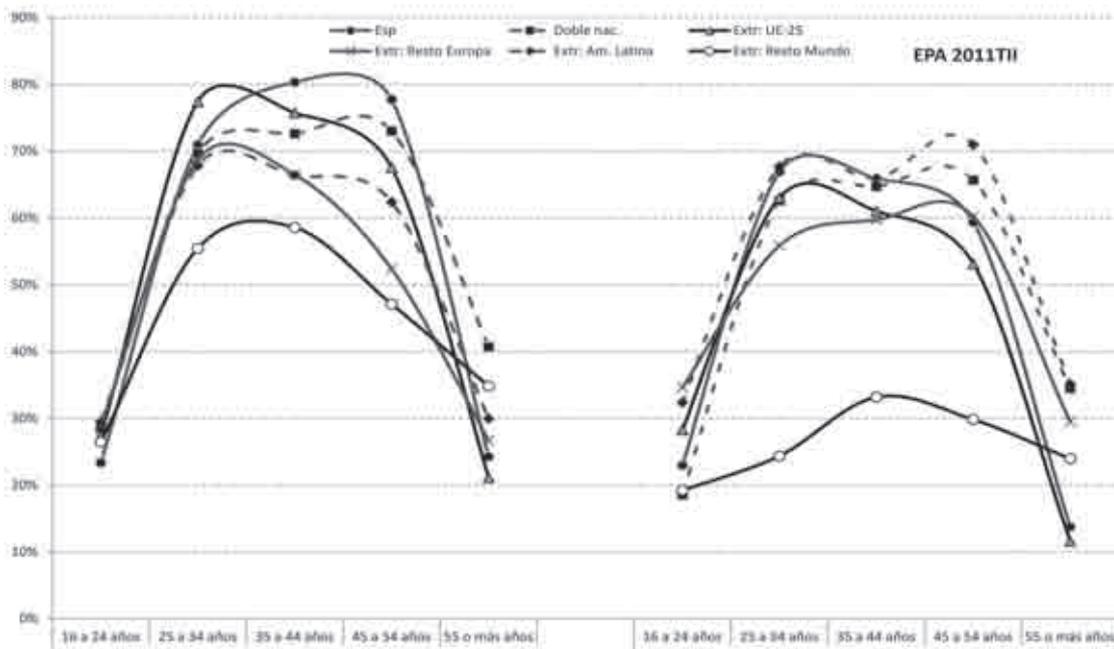
GRÁFICO 5

TASAS DE EMPLEO EN 2005 Y 2010 POR NACIONALIDAD, GÉNERO Y GRUPO DE EDAD



Hombres

Mujeres



Hombres

Mujeres

Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la EPA.

al mundo a finales de los años ochenta ha marcado una diferencia respecto de cohortes inmediatamente anteriores, asemejándose a cohortes a las que tocó intentar integrarse laboralmente en medio de otra crisis de una magnitud o importancia parecida a la actual.

4. EL BLOQUEO DE LA ENTRADA SEGÚN LOS FLUJOS BRUTOS

Las dos secciones anteriores nos muestran meridianamente que los jóvenes (españoles e inmigrantes extranjeros)⁴ están sufriendo un grave problema de bloqueo en la entrada en el mercado de trabajo. Aunque esto se percibe de manera intuitiva de forma más o menos clara, choca frontalmente con la percepción popular según la cual una crisis es un periodo en el que mucha gente pierde su empleo, si bien es acorde con cómo son, en realidad, las crisis en términos de los flujos brutos de altas y bajas. Aunque en una crisis obviamente se producen despidos y muchos más despidos cuanto más profunda es la crisis, la situación actual se caracteriza, sobre todo, por una disminución de gran magnitud y bastante brusca de las contrataciones. Las bajas durante una crisis no tienen por qué ser mayores que en la expansión, basta con que las altas caigan a más velocidad que las bajas. Y la crisis no deja de existir cuando los flujos de altas y bajas se igualan, sino cuando se recuperan las altas por encima de las bajas.

El gráfico 6 permite apreciar la brusquedad y la intensidad de la caída de las altas, tanto de contratos indefinidos como de temporales (ciñéndose exclusivamente a la economía privada no agraria). Las altas de contratos temporales caen desde su máximo en 2007, con 9,6 millones de altas totales, hasta 4,8 millones en 2011: ¡casi exactamente la mitad del flujo bruto de altas de contratos temporales! Por el lado del flujo bruto de altas de contratos indefinidos, estos han pasado desde 2,4 millones en 2007 a aproximadamente 1,2 millones en 2011, de nuevo casi exactamente la mitad. En estos cuatro años, el flujo bruto total de contrataciones ha caído en aproximadamente 6 millones

⁴ En realidad, el bloqueo en la entrada lo sufren todos aquellos trabajadores que “están en el margen”, es decir, aquellos que podrían ser contratados; eso supone que el bloqueo afectará presumiblemente más a todos aquellos con más rotación laboral, que, además de los jóvenes, son los trabajadores poco cualificados de cualquier edad (Cueto y Malo, 2012). Sobre las pérdidas de ocupación de los trabajadores menos cualificados, véase Garrido (2012).

de contratos, mientras que la población potencialmente activa entre 16 y 64 años es casi la misma en 2007 y 2011 (ligeramente por encima de 30,5 millones de personas).

No podría ser de otra manera, habida cuenta de las caídas de las tasas de empleo arriba documentadas, pero es muy útil ver cómo, por debajo de los *stocks*, los flujos brutos se mueven y cambian. En este sentido, es muy ilustrativo comprobar que las bajas de contratos temporales superaron a las altas de contratos temporales – aun cuando ambas estaban disminuyendo–, pero a partir de 2010 casi se superponen. Algo parecido, pero de menor magnitud, se observa en los contratos indefinidos durante los mismos años, si bien tanto en 2010 como en 2011 el flujo total de bajas de estos contratos ha seguido superando al de altas. El último año registrado, 2011, no permite saber si las caídas de todos estos flujos brutos (tanto de altas como de bajas) se ha detenido o si volverá a abrirse una brecha entre altas y bajas, dado el nuevo momento recesivo de la actual crisis en 2012; con todo, parece plausible que en 2012 estos flujos sigan reduciéndose. Esto significaría que el bloqueo del mercado de trabajo, que afecta principalmente a los jóvenes por encontrarse en la fase vital de integración laboral, continuaría dando lugar a tasas de empleo sistemáticamente bajas. Desafortunadamente, la fase de inicio de la expansión en la que las altas se alcen por encima de las bajas ni siquiera se vislumbra.

Por último, puede resultar chocante que el elevado flujo bruto de bajas de contratos indefinidos se dé a la vez que el sostenimiento de las tasas de empleo de los trabajadores mayores (que se vio en detalle en el cuadro A del anexo). La razón es que buena parte de los despedidos son, sobre todo, trabajadores indefinidos con baja antigüedad. El cuadro C del anexo muestra la antigüedad media de los despedidos por tipo de contrato indefinido (Malo, 2011). Los despedidos que tenían un contrato indefinido ordinario (el más utilizado) contaban con algo más de cuatro años de antigüedad. Por tanto, también por este lado, trabajadores relativamente jóvenes (recién afianzada su fase de integración laboral) habrían sufrido de una manera más intensa los despidos.

Que el último que entra es el primero que sale (*last in first out*, LIFO) no es algo solo propio de los temporales; también se da dentro de los propios indefinidos (González Sánchez y Malo, 2010), y ello porque los costes de despido de un indefinido son perfectamente asumibles para quienes

tienen poca antigüedad en el empleo, pero adquieren magnitudes muy altas conforme esta se acumula (y uno se vuelve mayor). Esto sucede porque el sistema de despido español ha tenido tradicionalmente un funcionamiento distorsionado (Malo, 2005), de forma que ha sido la indemnización por improcedencia la que ha desempeñado el papel de referencia habitualmente en todos los despidos (no solo en los que llegan a juicio, que son pocos, sino en todos los que se resuelven antes de llegar a los tribunales o antes siquiera de existir una demanda). Dicha indemnización de improcedencia ha venido siendo, desde la promulgación del Estatuto de los Trabajadores, de 45 días de salario por año trabajado (con un máximo de 42 mensualidades, es decir, 3,5 años de salario). Sin embargo, la indemnización por despido económico procedente es, también desde la promulgación del Estatuto de los Trabajadores, de 20 días de salario por año trabajado (con un máximo de 12 mensualidades, un año de salario). Cualquier sencillo cálculo numérico muestra que, a partir de cuatro o cinco años de antigüedad, la indemnización de improcedencia va dando lugar a unos incrementos sustanciales, algo que (para un mismo sueldo) se encuentra mucho más limitado para la indemnización de procedencia⁵.

Nótese que la regla LIFO no se rompe con un contrato indefinido único con indemnizaciones crecientes con la antigüedad, sino que se mantiene precisamente porque la indemnización crece con la antigüedad. Para que el ajuste que tenga que producirse se haga por razones de eficiencia de cada puesto de trabajo más que de coste de la indemnización, el contrato único tendría que ser complementado total o parcialmente con un sistema austríaco o de cuenta de despido⁶. Así pues, si lo que genera la desigualdad por edades (y potencialmente problemas de largo plazo en las vidas laborales) está relacionado con la regla LIFO, parece más lógico llevar adelante un sistema austríaco de cuenta de despido (total o parcial); o también hacer que las indemnizaciones que normalmente se paguen, se acerquen más a las de los temporales y alcancen un límite máximo realmente asumible por las empresas. En este sentido, la reforma de 2012 recién puesta en marcha,

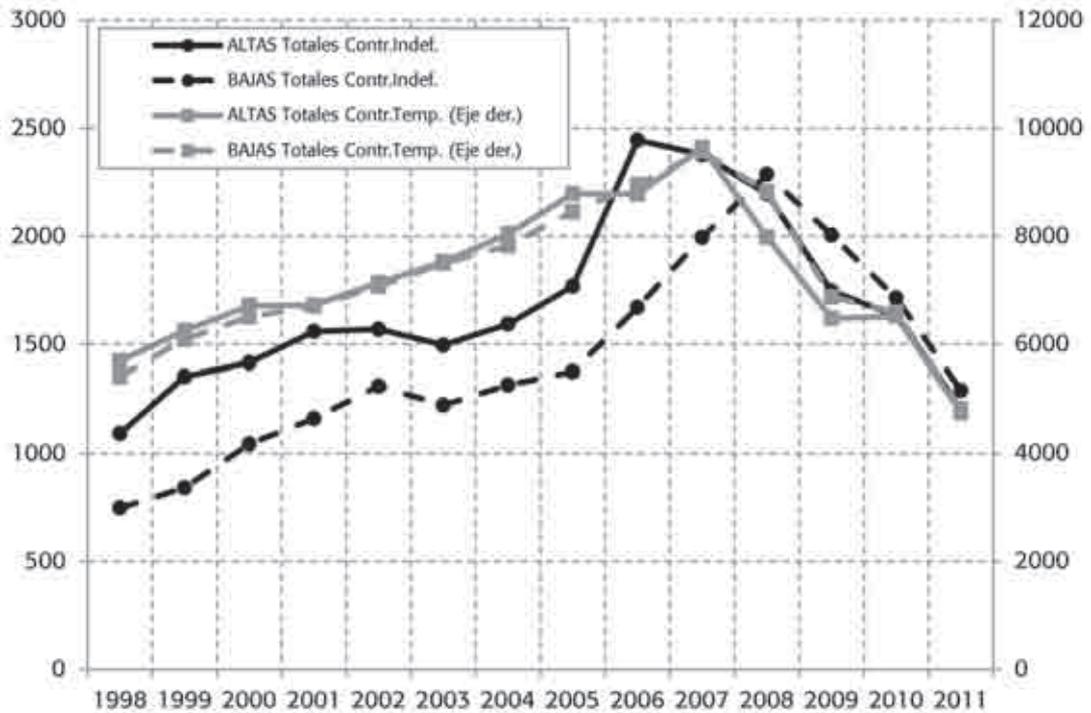
⁵ Para alcanzar la indemnización máxima por improcedencia de un año de salario, en caso de procedencia se requieren 18 años de antigüedad; y para alcanzar la indemnización máxima por improcedencia de 3,5 años de salario, hacen falta 24 años de antigüedad. Esto significa que, de hecho, el máximo de la indemnización de improcedencia es realmente relevante para muy pocos trabajadores.

si resulta efectiva en su aplicación de la nueva definición de despido económico (junto con la eliminación del trámite del conocido como “despido exprés”), podrá hacer ambas cosas, ya que reduce de manera sustancial la brecha de costes de despido (que llegará a quedar en ocho días de salario por año trabajado) y pone un techo más asumible a las indemnizaciones máximas (doce días de salario por año trabajado). Esto también significa que los trabajadores de más edad poco a poco se irán volviendo más móviles. De ahí la necesidad de mejores sistemas de políticas activas y pasivas, procurando que las primeras sean efectivas (potenciando la intermediación) y articulando ambas entre sí.

Por tanto, no solo lo que antes hemos llamado “inercia biográfica” desempeña un papel a la hora de mantener las tasas de empleo a lo largo de la vida; no solo el ciclo importa a la hora de explicar que las tasas de empleo sean bajas en los momentos de entrada y consolidación de la posición en el mercado de trabajo, sino que también la configuración institucional del mercado de trabajo contribuye a que los jóvenes sufran de forma desproporcionada los ajustes. Ahora bien, nada puede hacernos olvidar que si las altas brutas de contratos se han desplomado a la mitad (tanto de contratos temporales como de indefinidos), lo único que puede desbloquear de verdad el mercado de trabajo es que las empresas vuelvan a realizar contrataciones. Lo que muestra el alcance

⁶ En un sistema de cuenta de despido, el empresario cotiza a un fondo un porcentaje del salario del trabajador, y este puede reclamar dicho fondo en caso de despido. No obstante, cuando se produce un despido, el trabajador puede no reclamar dicho fondo; así, su siguiente empleador seguirá cotizando al mismo fondo. También si hay cambio de empresa sin que medie un despido, el nuevo empleador cotizará al mismo fondo. Esto elimina los incentivos negativos a la movilidad ocupacional que tiene el sistema de indemnización por despido, que pone el “marcador de la antigüedad a cero” cada vez que se cambia de empleo. Si el trabajador llegase a la jubilación sin haber usado todo o parte del fondo, ese capital alimentará su pensión. De hecho, en Austria esta última fue una de las razones que más pesó para poner en marcha este sistema en 2003. El sistema austríaco es un sistema “puro” de cuenta de despido, en el sentido de que en el momento del despido el empresario no tiene que desembolsar cantidad alguna. En un sistema mixto (como el que pretendía llegar a implantar la reforma del 2010 en España), la cuenta de despido solo cubre una parte de la indemnización y el empresario tiene que pagar una cierta cantidad adicional en el momento del despido. En un sistema puro, el coste marginal de un despido adicional es nulo en el momento del despido, mientras que, en un sistema mixto, dicho coste marginal es positivo. Para una comparación internacional de los sistemas de cuenta de despido y comparaciones con otros sistemas, véase Parsons (2010).

CUADRO 6

**ALTAS Y BAJAS BRUTAS TOTALES POR TIPO DE CONTRATO EN LA ECONOMÍA PRIVADA NO AGRARIA EN ESPAÑA
(INCLUYE MODIFICACIONES DE CONTRATO)**


Fuente: Encuesta de Coyuntura Laboral.

de la incertidumbre existente en la economía y cuánto pesa sobre las empresas es que estas últimas ni siquiera desean hacer contrataciones recurriendo a los totalmente flexibles contratos temporales, que no suponen ningún tipo de compromiso a medio plazo y que tienen unos costes de despido relativamente bajos (a partir de 2015, cuando termine el incremento escalonado que inició la reforma de 2010, serán doce días de salario por año trabajado).

5. CONCLUSIONES

La generación más joven de españoles (hombres y mujeres por debajo de la treintena) no está entrando en el mercado de trabajo al mismo ritmo que cohortes previas en sus mismas edades. En términos biográficos, la evolución de su tasa de empleo recuerda a la situación que vivió la juventud de cohortes nacidas en los años sesenta, y que entraron en el mercado de trabajo también

durante otra crisis de una magnitud y extensión comparables (aunque diferente por estar mezclada con todo el proceso de transformación política de la transición a la democracia). Las cohortes mayores, por el contrario, están mostrando finales de la vida laboral que no se veían desde las cohortes nacidas entre 1911 y 1920, es decir, con elevadas tasas de ocupación.

El análisis por cohortes también muestra el cambio de patrón de empleo que se está produciendo en la presente recesión, afectando no solo estrictamente al momento de entrada en el mercado de trabajo, sino a la evolución biográfica de la tasa de ocupación. ¿Puede tener efectos de largo plazo la recesión actual sobre la biografía ocupacional de los jóvenes? La experiencia de la cohorte de 1961-1965 muestra que el ciclo puede tener impactos permanentes, en términos de un retraso sustancial a la hora de alcanzar "altas" tasas de ocupación y de una mayor lentitud en alcanzarlas.

En este sentido, sería más adecuado enfocar la cuestión no tanto en términos de una “generación perdida”, sino subrayando las pérdidas de empleo de todas las cohortes por debajo de los cuarenta años, que difícilmente se recuperarán (en términos agregados), a no ser que la evolución futura para esta generación de jóvenes diera lugar a formas bien distintas de la evolución temporal de la tasa de empleo, pasando de la forma que ahora se visualiza como una meseta a otra en la que se aprecie un pico en las edades centrales y avanzadas de la vida laboral. Son los más jóvenes quienes pueden vivir una pérdida de empleo más prolongada y que, ya en el presente, está siendo claramente intensa. Estos problemas están afectando también a los jóvenes inmigrantes extranjeros, cuyas tasas de ocupación para los grupos de menos edad se han desplomado con la entrada en la recesión.

Las cohortes mayores, por el contrario, no se han visto afectadas en términos de su biografía laboral durante el lapso de la actual recesión. Antes bien, se han retrasado las edades a las cuales se abandonan “altas” tasas de ocupación. De hecho, la recesión no ha parecido afectarles en términos de la evolución de la tasa de empleo generacional.

Todos estos datos configuran un mercado de trabajo con un impacto terriblemente desigual por generaciones, en el cual ha colaborado la estructura institucional del mercado de trabajo. Dicho con otras palabras, la regulación laboral no causa directamente la crisis ni el derrumbe de las contrataciones de las empresas. Ahora bien, sí que encauza por uno u otro lado el impacto de la recesión. Así, la contracción a la mitad de las altas de temporales e indefinidos ha afectado de manera singular a los más jóvenes, pero también la regulación ha hecho que los mayores hayan estado especialmente a salvo a través de la distorsión que ha afectado desde hace años al mercado de trabajo español, y que ha convertido la indemnización por despido improcedente en la referencia para fijar las indemnizaciones por despido efectivamente pagadas. De hecho, los despidos durante esta recesión han afectado también a trabajadores relativamente jóvenes, pues la antigüedad promedio de los despedidos ha sido relativamente baja.

Algunos de los cambios legales implementados en la reforma de 2012, si resultan efectivos, pueden hacer que los jóvenes no se vean afectados de una manera tan intensa, en especial en lo que se refiere a los despidos. Pero el crecimiento de las tasas de empleo de los jóvenes solo puede venir por una reactivación de los flujos brutos de

contratación, algo que, por ahora, no parece vislumbrarse en el futuro inmediato, y que depende de cómo las empresas afronten la gran incertidumbre por la que sigue atravesando la economía, y de qué reglas de juego se den a sectores clave de la economía española (desde el sistema financiero a la energía y las telecomunicaciones).

BIBLIOGRAFÍA

GARRIDO, L. (1993), *Las dos biografías de la mujer en España*, Madrid, Instituto de la Mujer.

GARRIDO, L. (1996), “La temporalidad: ¿Pacto intergeneracional o imposición?”, en: *La duración del contrato de trabajo*, Madrid, Consejo Económico y Social de la Comunidad de Madrid: 47-90.

GARRIDO, L. (2012), “Estudios y trabajo de los españoles en la crisis del empleo”, *Estudios de Economía Aplicada*, de próxima publicación.

GARRIDO, L. y E. CHULIÁ (2005), *Ocupación, formación y el futuro de la jubilación en España*, Madrid, Consejo Económico y Social.

GONZÁLEZ SÁNCHEZ, J.J. y M.A. MALO (2010), *Análisis comparado de los procedimientos de despido: perspectiva económica y jurídica*, Madrid, Ministerio de Trabajo e Inmigración.

MALO, M.A. (2005), “La evolución institucional del despido en España: una interpretación en términos de un accidente histórico”, *Revista de Historia Económica*, XXIII (1): 83-115.

MALO, M.A. (2011). “Labour market policies in Spain under the current recession”, *Discussion Paper 210*, Organización Internacional del Trabajo / International Labour Organization, Ginebra (http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/download/dp210_2011.pdf).

MALO, M.A. y B. CUETO (2012), “Temporary contracts across generations: Long-term effects of a labour market reform at the margin”, mimeo.

MALO, M.A. y L. GARRIDO (2010), “La inmigración extranjera y la Seguridad Social: Una aproximación con la Muestra Continua de Vidas Laborales”, *Presupuesto y Gasto Público*, 61: 71-91.

MALO, M.A.; CUETO, B. y V. RODRÍGUEZ-ÁLVAREZ (2011), "La salida del mercado de trabajo", ponencia presentada en el curso de verano de la UIMP "La reforma del sistema de pensiones", julio 2011 (http://web.usal.es/~malo/Material/Malo_pensiones_UIMP_versionfinal.pdf)

PARSONS, D. (2010). "The firing cost implications of alternative severance pay designs", *IZA Discussion Paper* 4967 (<http://ftp.iza.org/dp4967.pdf>).

ANEXO. CUADRO A

TASAS DE EMPLEO DE LOS VARONES (ESPAÑOLES NACIDOS EN ESPAÑA) POR COHORTES QUINQUENALES DE NACIMIENTO Y POR GRUPOS DE EDAD DE LOS 16 A LOS 34 AÑOS Y DE LOS 49 A LOS 69 AÑOS (SE CORRESPONDE CON EL GRÁFICO 1 Y EL PANEL IZQUIERDO DEL GRÁFICO 3)

	16-20	17-21	18-22	19-23	20-24	21-25	22-26	23-27	24-28	25-29	26-30	27-31	28-32	29-33	30-34
1911-15															
1916-20															
1921-25															
1926-30															
1931-35															
1936-40															
1941-45												95%	95%	94%	94%
1946-50							88%	89%	90%	91%	91%	91%	91%	90%	90%
1951-55		31%	42%	57%	65%	71%	76%	80%	82%	83%	83%	83%	83%	83%	84%
1956-60		46%	47%	49%	51%	54%	64%	68%	71%	74%	77%	80%	82%	84%	85%
1961-65	31%	32%	34%	38%	43%	53%	61%	67%	71%	74%	76%	78%	78%	79%	80%
1966-70	24%	30%	36%	42%	49%	55%	59%	62%	65%	69%	73%	77%	81%	84%	86%
1971-75	23%	28%	31%	36%	44%	51%	59%	65%	72%	77%	81%	85%	87%	88%	89%
1976-80	20%	27%	35%	43%	52%	60%	66%	72%	77%	80%	83%	85%	87%	89%	90%
1981-85	28%	37%	45%	52%	57%	62%	66%	69%	73%	77%	80%				
1986-90	24%	31%	38%	44%	49%	53%									

	49-53	50-54	51-55	52-56	53-57	54-58	55-59	56-60	57-61	58-62	59-63	60-64	61-65	62-66	63-67	64-68	65-69
1911-15									73%	71%	68%	65%	56%	47%	39%	31%	23%
1916-20				84%	84%	83%	81%	78%	75%	71%	66%	60%	51%	40%	30%	20%	12%
1921-25	89%	89%	88%	86%	85%	82%	79%	74%	68%	62%	55%	48%	39%	31%	23%	15%	8%
1926-30	88%	85%	83%	80%	77%	73%	69%	65%	59%	54%	49%	43%	34%	26%	18%	11%	5%
1931-35	82%	80%	78%	76%	74%	71%	67%	62%	56%	50%	44%	39%	31%	23%	17%	11%	5%
1936-40	82%	80%	78%	74%	71%	67%	63%	59%	55%	51%	46%	41%	33%	25%	18%	12%	7%
1941-45	80%	79%	77%	76%	74%	72%	70%	66%	62%	57%	53%	48%	42%	37%	31%	24%	11%
1946-50	84%	83%	81%	79%	77%	75%	72%	70%	67%	64%	61%	56%	50%				
1951-55	85%	85%	84%	83%	82%	81%	79%	78%									
1956-60	88%	88%	87%														
1961-65																	
1966-70																	
1971-75																	
1976-80																	
1981-85																	
1986-90																	

Fuente: EPA y elaboración propia.

ANEXO. CUADRO B

TASAS DE EMPLEO DE LAS MUJERES (ESPAÑOLAS NACIDAS EN ESPAÑA) POR COHORTES QUINQUENALES DE NACIMIENTO Y POR GRUPOS DE EDAD DE LOS 16 A LOS 34 AÑOS Y DE LOS 49 A LOS 69 AÑOS (SE CORRESPONDE CON EL GRÁFICO 2 Y EL PANEL DERECHO DEL GRÁFICO 3)

	16-20	17-21	18-22	19-23	20-24	21-25	22-26	23-27	24-28	25-29	26-30	27-31	28-32	29-33	30-34
1911-15															
1916-20															
1921-25															
1926-30															
1931-35															
1936-40															
1941-45												24%	26%	26%	26%
1946-50							37%	34%	32%	31%	31%	29%	29%	28%	28%
1951-55		55%	52%	49%	46%	44%	42%	39%	37%	35%	34%	34%	34%	34%	35%
1956-60	44%	45%	45%	44%	43%	41%	40%	39%	39%	39%	40%	40%	41%	42%	43%
1961-65	25%	27%	29%	30%	32%	35%	38%	41%	42%	44%	44%	44%	44%	45%	45%
1966-70	18%	23%	28%	32%	36%	39%	42%	44%	46%	47%	49%	51%	53%	54%	56%
1971-75	17%	21%	24%	28%	33%	39%	45%	50%	55%	59%	62%	65%	66%	67%	68%
1976-80	13%	18%	24%	32%	39%	47%	55%	61%	66%	69%	71%	73%	73%	74%	75%
1981-85	16%	23%	31%	38%	45%	51%	56%	61%	66%	70%	71%				
1986-90	14%	20%	26%	32%	37%	41%									

	49-53	50-54	51-55	52-56	53-57	54-58	55-59	56-60	57-61	58-62	59-63	60-64	61-65	62-66	63-67	64-68	65-69
1911-15									22%	21%	21%	19%	17%	15%	13%	10%	8%
1916-20				25%	26%	26%	25%	23%	22%	21%	19%	18%	15%	13%	10%	7%	5%
1921-25	27%	27%	26%	26%	25%	24%	23%	22%	20%	18%	17%	16%	13%	11%	9%	6%	4%
1926-30	26%	26%	25%	24%	23%	22%	21%	20%	19%	18%	16%	15%	13%	10%	8%	5%	3%
1931-35	24%	24%	23%	23%	22%	22%	21%	20%	19%	18%	16%	15%	12%	9%	7%	4%	2%
1936-40	26%	26%	25%	24%	23%	22%	22%	21%	19%	18%	17%	15%	12%	9%	7%	5%	3%
1941-45	29%	29%	29%	28%	27%	27%	26%	25%	23%	22%	21%	19%	17%	15%	13%	10%	5%
1946-50	36%	36%	36%	35%	35%	34%	34%	33%	32%	31%	29%	28%	26%				
1951-55	48%	47%	46%	45%	45%	44%	43%	41%									
1956-60	57%	56%	57%														
1961-65																	
1966-70																	
1971-75																	
1976-80																	
1981-85																	
1986-90																	

Fuente: EPA y elaboración propia.

ANEXO. CUADRO C

ANTIGÜEDAD MEDIA (EN AÑOS) DE LOS TRABAJADORES DESPEDIDOS, SEGÚN EL TIPO DE CONTRATO INDEFINIDO

Tipo de contrato indefinido	2005		2006		2007		2008		2009		2010	
	Media	D.E.										
Ordinario	4,3	5,3	4,7	5,7	4,3	5,4	4,0	5,1	5,3	5,5	5,9	5,7
Conversiones de contratos temporales bonificados	2,0	1,3	1,8	1,3	2,0	1,3	2,7	1,5	4,5	2,1	5,2	3,2
Para trabajadores con discapacidad	2,7	3,0	2,7	3,6	2,6	3,1	3,2	3,3	4,3	3,6	4,6	3,9
Para trabajadores con discapacidad (Conversiones de contratos temporales)	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
"Nuevos" contratos indefinidos**	2,0	2,9	1,9	2,7	1,4	2,5	1,9	2,8	3,2	3,4	3,6	3,2
Conversiones de contratos temporales sin bonificaciones	1,9	1,3	2,1	1,6	1,8	1,5	1,9	1,4	3,2	1,6	3,7	1,8
Ordinario	2,5	2,6	2,6	2,9	2,5	2,7	2,4	2,9	3,4	3,3	3,7	3,1
Conversiones de contratos temporales bonificados	1,8	1,0	1,7	1,4	1,9	1,1	2,7	1,4	4,4	1,5	4,2	2,3
Para trabajadores con discapacidad	2,3	2,6	1,6	1,7	1,3	1,7	1,3	1,2	2,5	2,4	3,8	2,5
Para trabajadores con discapacidad (Conversiones de contratos temporales)	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
"Nuevos" contratos indefinidos**	1,0	1,0	1,0	1,3	0,8	1,3	1,0	1,4	2,0	2,0	2,5	1,7
Conversiones de contratos temporales sin bonificaciones	1,8	1,4	2,0	1,4	1,8	1,5	1,8	1,3	3,0	1,5	3,3	1,6

* En estas celdas, el número de observaciones es demasiado bajo para obtener resultados significativos.

** "Nuevos" se refiere a los contratos indefinidos establecidos en la reforma de 1997, con una indemnización por despido improporcionado de 33 días por año trabajado, en lugar de 45 (como en los contratos ordinarios).

Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales (2005-2010).